

# 建設業のパワハラ問題と企業交渉の役割

弁護士 古川 景一

## 「指針」活用で改善できる

### あいまいルール、双方に不利益

4月後半に実施される第75回大手建設・住宅企業交渉にむけて、4月6日に交渉団会議が日本教育会館で開かれました。全建設連関東地協の10県連組合から150人を越える参加者が集合。その中で、古川景一弁護士が行なった「建設業におけるパワハラ問題と企業交渉の役割」と題した講演について、その一部を掲載します。記事は、編集部の責任で、当日の講演とレジュメを元に再構成する形でまとめました。(文責・見出し共に編集部)



古川さん

建設業において、パワーハラスメントの問題が頻発しており、特にマスクや安全靴などをめぐって問題が起きています。さらに休憩室が過密だと写真を撮って報告する人を締め上げるようなパワハラも起きています。

厚生労働省が令和2年に出した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題」に関する指針について、

「指針」といいます。指針の基準に照らしても、パワハラになると考えます。

サッカーではイエローカード2枚なら退場、極端に危ないことをやったらレッドカード1枚でただちに退場となります。建設現場では、どうもその辺のルールがちゃんとしてない。現場監督の気分次第で直ちに来るな、出ていけとなってしまう。厚生労働省の指針は、そういう問題を克服するために、元方事業者と協議し交渉する上での重要な手がかりを与えています。

直接指導NGも安全衛生は例外  
元請事業者の管理監督者と下請労働者の関係について整理しておきます。原則として元請事業者の管理監督者は下請労働者に指揮をすることはできない、これが法律の原則です。よって、直接指導できないために、実他に比べて建設の現場というのは元方の現場代理人によるパワハラ問題は起きにくい構造になっています。

安全衛生確保に必要な措置については、例外として、直接指導をしていいということになってはいるのです。感染症予防のためにマスクをする、これは安全衛生の典型的なものです。なぜ直接指導をしていいのかというと、建設現場の労働安全は、現場で圧倒的に優越的な地位にある元請事業者がしっかりとしなければ

現できないからです。さらに労働安全衛生法では、危険、健康障害を防止する措置として、特定元方事業者については上乗せして権利を与えています。作業方法を統一する事、遵守状況を巡視する事、その他に必要な措置を講じる

事、などです。安全衛生の問題に限って言うと、現場を見て回って摘発するという強い権限が与えられているのです。危険・健康障害防止措置は、必要なことであり、元方事業者はこれを完遂する義務を負っています。しかし、元

方事業者の管理監督者がやり方を間違えるとパワハラになる。そうならないような方法を工夫するために、企業交渉の場を活用できないかと考えています。問題の際、ルールがあれば、揉め事にならず、お互いにハッピーでいられます。

## ○ 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

(令和2年厚生労働省告示第5号) 【令和2年6月1日適用】

抜粋

### 1 はじめに

この指針は、…(中略) 事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること(以下「職場におけるパワーハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、…(中略) 事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

### 3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務 法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題(以下「パワーハラスメント問題」という。)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)(2)において同じ。)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。…(以下省略)

### 5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

(3) 事業主は、…(中略) 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。…(以下省略)

※(編集部注)文中にある「法」とは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」のこと。



昨年秋の企業交渉の様子。中央は松本副委員長

それでは事業主は具体的に何をしなくてはならないことになっているのか。まずは、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」です(指針4-1)。

パワハラにどういう場合があったのか、あつたのか、この基準をしっかりと作らなさいという事です。つまり、さっきの

マスクとか安全靴の問題でいえば、見つけたら1発退場でいいの、どういう指導をすればいいの、どういう場合なら退場を命じていいの、その辺のルールをはっきりさせなさいという事です。

それから、労働者からの相談や苦情処理の体制を整えなさい(指針4-2)というのが2番目です。さらにそれらの構築の際には、労働者や労働組合に参画させなさいと書いてあります(指針5-3)。

「事業主は…必要に応じて、

## 企業交渉の席上で

### パワハラ防止のルールを

パワハラが起きにくい職場を作るために、ぜひ企業交渉の場を活用し今回の指針を活かして工夫をしていくことを期待しています。もしこのようなパワハラ問題を防ぐためのルールができれば、それは労働協約の一つになります。労働協約というのは労働者の権利のためにあるのと同時に、使用者のためにもあるのです。職場で揉め事が起きないようなルールを作ります。それは建設現場を円滑に回していくために、とても重要な役割を果たします。