

【事例1】

- ① パート職員Aさん（20代女性、既婚）は、勤務する店舗の店長B（30代男性、既婚）から「セクハラを受けている」という訴えを会社のハラスメント窓口に行ってきた。窓口の担当者が事情の聞き取りを行ったところ、「二人きりの時、着ている服のことを『かわいいね』と言ってきたり、頭を撫でられたりするようになった」「しきりに朝食や夕食の誘いも受けるようになった」とのことである。なお食事の誘いについてのやり取りは携帯電話のLINEに証拠が残されている。
- ② AさんはBからの食事の誘いに対して、仕事上の立場もあるので、毅然と断るような態度ではなく、その都度「都合が悪い」「朝は時間がない」というように断り方を続けている。しかし徐々に誘いがしつこくなってきて、不快に感じ、ハラスメント相談窓口で訴えることを決めた。Aさんは、「体調が悪くなってきたので、Bの態度が続くのであれば退職も考えている」「Bと同じ職場にいるのが嫌だ。異動させてほしい」「謝罪文と連絡先の消去も含めた誓約書を提出して欲しい」と要求している。会社は、とりあえずAさんを「家庭の事情」という表向きの理由で職場に説明して自宅待機させることにし、自宅待機中の給与は保障することとした。
- ③ ハラスメント窓口は、直ちにBからの聞き取りを行った。BはAさんが指摘している事実について基本的に認めたくなくて、「こんなことがセクハラになるんですか？部下に対する親愛の情を表現しただけですよ。もしこんなことでセクハラが認定されたり、それに基づく処分がなされるようであれば、納得できませんので、しかるべき手段で不服を申し立てます」と主張している。なお、Bは以前にも同様の行為をお客様の女性に対して行った過去があり、お客様から会社は抗議を受けたということがある。そのとき会社は、相手が従業員ではないという理由でBに対して注意を促す程度で終わっている。

○Bの行為はセクハラと言えるのだろうか？

○もしセクハラと言えるならば、どういう処理をするのが妥当か（処分の可否も含めて）？

○Bの過去に行ったお客様への行為について、会社の対応はよかったのか？

【事例2】

- ① パート職員Cは同じ職場での勤務歴が10年以上続いている熟練パートである。ここでの仕事はさまざまなお客様を相手にしているため、そのお客様の特徴や社風などを熟知していないと日常業務に差しさわりが出るといった特徴を持っている。なお、この職場には他にパート職員2人（勤務経験が1年、3年）と店長D（正職員）がいる。Cが勤務し始めてから店長は3人入れ替わっており、現店長Dは4人目の店長である。
- ② 店長Dは最近着任したばかりで、勤務経験の長いパート職員のCからいろいろなことを聞きながら仕事をしなければならないという立場で、日常業務の多くもCに頼らざるを得ない。ところが、とくにCからしばしば「こんな仕事はパートの仕事じゃない。正職員の仕事だ」「私たちは安い時給で仕事をさせられている。正職員は大した仕事もできないくせに高い給料をもらっている」と言われ、Cは非協力的姿勢をとることが多い。その結果、仕事で失敗してしまうこともよくあり、まじめな性格のDは「Cが言っていることももっともだ」と内心思うこともあり、次第にメンタル不調に陥り始めた。
- ③ しまいには店長Dは、会社に「Cからパワハラを受けている」と訴えることになった。

○店長の「パート職員からパワハラを受けた」という訴えは正当か？

○どのような処理が妥当か？

○背景にある問題点は何か？

【事例3】

- ① パート職員EとFは勤務経験がほぼ同じ10年以上の熟練パートで総務・経理関係の仕事を行っている。同じ職場のパート職員GとHは勤務経験がまだ1～3年と浅い新人パート職員である。これ以外に正職員Iがいるが、日常業務はほとんどパート職員4人に任されている。なおEとFは昨年までパートリーダーという位置にあり、別途リーダー手当も支給されていたが、昨年「責任を押し付けられている」と2人そろってリーダーを辞任した。
- ② 職場は法律が年々改正されることもあり、毎年法改正の研修を受けなければ対応できないという特徴のある職場である。大体研修はEかFが受けることが多い。職員の給与計算業務を行っているGとHはそれらの情報をE又はFから聞くことになっている。ある年、労働保険の年度更新業務を担っていたGは、新しい雇用保険料率を知らされないまま古い料率による計算をし、計算が終わりデータ送信直前になったとき、EがGに「そういえば雇用保険の料率が変わったよ」と言ってきた。GはEに対して、6回にわたって繰り返し「先日の研修の資料を見せてください」と要求していたにもかかわらず、返事もしてくれず資料も見せてくれなかったこともあり、Eによるいじめだと感じた。
- ③ 長年勤務した同僚パート職員の送別会のとき、EとFは、GとHに送別会前日になって「ああ、そういえば明日送別会があるけれど日程空いている？」と知らされたことがあった。こうした重要な行事や業務に必要な情報をGとHに知らされないことが多く、それによって失敗すると責任を大声で追及してくることがしばしばある。
- ④ 正職員Iはこうした現状を目の前で行われていることを知りながら、近く他職場に異動する予定であることから手を打とうとしてこなかった。あるときGとHは、EとFからパワハラを受けていると専務に訴えてきた。

- パート職員による他のパート職員に対するパワハラというのはいくらあるのか？
- パワハラに該当するとしたならば、EとFを就業規則上の懲戒処分対象とすることはどうか？
- Iの責任はどう問われるべきか？