

嚴重注意書 兼 指導書

1. 過去の指導

貴殿に対して、口頭により再三、再四、指導を行ってきました。しかし、貴殿は、こうした口頭による指導を真摯に受け止めることなく、態度や行動を改めることがありませんでした。よって、文書により嚴重注意を行い、指導を行います。

2. 部下・後輩に仕事を教えない（業務命令違反）

貴殿は、長きにわたり当社に勤務しており、知識と経験を有しております。貴殿には、当社との労働契約に於いて、他の労働者に対してその知識と経験を教える義務を有しております。

部下・後輩に仕事を教えることは、貴殿の労働契約上の義務です。貴殿が部下・後輩に仕事を教えないことは、労働契約上の債務を履行していないこととなります。当社に対して債務不履行の状態にあります。

後輩・部下に仕事を教えないことは、労働契約に違反した行為、就業規則の服務規律に違反した行為です。就業規則に違反した場合、懲戒処分の対象となります。

貴殿に対しては、今回、文書により、嚴重に注意いたします。万が一、貴殿が態度や行動を改めない場合、懲戒処分を含む人事上の重い処分とします。

3. 暴言（パワーハラスメント）

貴殿は、後輩・部下に対して暴言を浴びせることが多くみられました。部下・後輩のミスについて「お前のせいだ」と大きな声を上げたり、「お前に全部責任を取ってもらう」と威嚇的な言動を取ることがありました。

結果的に何人もの退職者が出たことについて、こうした言動が直接、間接的に影響していると当社は判断しております。

パワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」です。

パワーハラスメントの類型は、次のとおりです。

1	身体的な攻撃	暴行・傷害
2	精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
3	人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視
4	過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

5	過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

貴殿の言動が、「従業員に対する注意、指導として社会通念上許容される範囲」を超えるか否かを検討いたしました。

指導教育がその境界線を超えてパワーハラスメントと評価されるのは、以下の基準です。

「パワハラを行なった者とされた者の人間関係、当該行為の動機・目的、時間・場所、態様等を総合考慮のうえ、企業組織もしくは職務上の指揮命令関係にある上司等が、職務を遂行する過程において、部下に対して、職務上の地位・権限を逸脱・濫用して、社会通念に照らして客観的な見地からみて、通常人が許容しうる範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為をしたと評価される場合」です。

この基準に照らした場合、貴殿の言動は、パワーハラスメントに該当します。

パワーハラスメントは、労働契約に違反した行為、就業規則の服務規律に違反した行為です。就業規則に違反した場合、懲戒処分の対象となります。

貴殿に対しては、今回、文書により、厳重に注意いたします。万が一、貴殿が態度や行動を改めない場合、懲戒処分を含む人事上の重い処分とします。

4. 無視（パワーハラスメント）

貴殿は、後輩・部下に対して、無視することが多くみられました。当社としては、従業員が気持ちよく働くことができる職場環境を維持することを目指しています。

結果的に何人もの退職者が出たことについて、こうした言動が直接、間接的に影響していると当社は判断しております。

貴殿の後輩・部下に対して無視する行動は、前述のとおり、パワーハラスメントに該当します。

パワーハラスメントは、労働契約に違反した行為、就業規則の服務規律に違反した行為です。就業規則に違反した場合、懲戒処分の対象となります。

貴殿に対しては、今回、文書により、厳重に注意いたします。万が一、貴殿が態度や行動を改めない場合、懲戒処分を含む人事上の重い処分とします。

同意書

異議なく同意いたします。

年 月 日

名前

印