

労働者の命と健康を守るのが組合の役割

京都総評労安対策委員会 ハラスメント対策で学習会

2021年12月15日、ラポール京都の会議室で、京都総評労安対策委員会がハラスメント防止法と労働組合の取り組みの内容で、講演と労組からの取り組みの報告をして、学習交流を行いました。オンラインの参加も含めて26名の参加がありました。

学習会の冒頭、中野対策委員長が「ハラスメント対策は、労働者が気持ちよく働ける環境を作ること。しかし、使用者は十分に認識しておらず、すべてが現場任せになっている。労働組合として、使用者に対策を取らせるように要求していくことが大切だ」とあいさつしました。



学習会は、いの健全国センター前事務局長で前京都総評議長の特任常任幹事である岩橋祐治さんが「ハラスメント防止法と労働組合の取り組み」と題して講演しました。

まず、2019年の通常国会で、いくつかの法案を一括して今までのセクハラ・マタハラに加えて、ハラスメント防止の対策を事業者に義務付ける法律が成立し、すでに大企業では2020年6月に施行され、2022年の4月1日からはすべての中小企業でも施行されることを紹介しました。また、2019年のILO創設100周年に開催された年次総会で、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第190号）と勧告（206号）」が採択され「ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する人権を認識する」といった国際条約であること紹介しました。

続いてハラスメントの状況を、2020年度の「個別労働紛争解決制度の施行状況」や「過労死等の労災補償状況」、厚生労働省委託事業の職場のハラスメントに関する実態調査に基づいて、職場内で上司からだけでなく同僚からも、顧客からもハラスメントを受けているなどの深刻な実態を説明しました。

その対策や防止の取り組みがまだまだ不十分で、多くの労働者が泣き寝入りしている実態も明らかになりました。

三点目はハラスメント防止対策法の内容を説明しました。まず、ハラスメントの定義を定めその代表的な6つの類型を明らかにしていることを紹介しました。これによって「この類型に該当しない場合は、ハラスメントにあたらないということになる」と、労働者を救済しない場合も出てくるなど問題点を指摘しました。また事業主の責務と労働者の責務を求めているが、ハラスメントに対する関心と理解を深め、言動に注意を払うことを求めているが、その中心は周知と啓発にとどまっていることを明らかにしました。雇用主が取り組む防止の指針は示されているが「ハラスメントそのものを法律で禁止していない」し、そもそもハラスメントが「重大な人権侵害であることが明確にされていない」と、指摘しました。

最後に、職場からハラスメントなくしていくために、労働組合の果たす役割が決定打と強調しました。労働組合には、労働者の命と健康を守る責任と役割があり、すべての労働者が大事にされ尊重される職場を作るという任務があると、職場での日常活動の大切さを強調しました。

質疑応答の後、京都生協労働組合が、生協のハラスメント対策を紹介し、組合にも最近4件の相談が寄せられ、交渉を通じて解決につなげていることを報告しました。続いて京都府立高教組が、2019年に取り組んだハラスメントアンケートに基づいて、青年教職員の提出が多く、退職を考えた教職員も40名いたことや、相談しやすい環境を整え管理職の意識化改革を求める声が多かったことを紹介しました。また交渉でもこのアンケート生かしていることも報告しました。