

特集 **6**

情報労連における ハラスメント対策の取り組み ～『暮らしやすい社会の実現』をめざして～

つじ 耕平 ●情報労連 政策局

はじめに

情報労連は、労働運動を取り巻く環境や時代の変化を踏まえ、新たな運動の方向性と政策の基本的なスタンスを明確にするために、『暮らしやすい社会の実現』を政策の軸とする「情報労連21世紀デザイン」を2006年の定期大会で決定した。

以降も、社会、経済、労働情勢など、取り巻く環境が大きく変化する中において、①時間主権の確立や多様な正社員の実現、CSRの推進をめざすとした「総合労働政策」、②個々人の選択可能な生き方の幅の保障をめざすとした「社会保障政策」、③多様な分野で暮らしの質の向上に資するICTの幅広い活用をめざすとした「情報福祉政策」——の3つの政策と自らの行動を基本とする「情報労連の行動」を本デザインの理念として運動の展開と具体的な活動を実施している。

また、本デザインにおいては、「性別や年齢の違い、障がいの有無、貧富の差にかかわらず、『ケイパビリティ』¹が平等に保障される社会」

を実現することを掲げており、誰もが人格や尊厳を傷つけられることなく安心して働くことのできる環境を整備する観点から、意識啓発活動や労働組合の相談機能の強化等を中心にハラスメント対策に取り組んでいる。

本項では、情報労連のハラスメントに対する取り組みや加盟組合の取り組み事例等を共有し、読者の参考に供したい。



私たちのめざす社会は
「自立・自律」と「協力・協働」によって実現する
『暮らしやすい社会』

3つの政策

<総合労働政策>
・時間主権の確立
・多様な正社員の実現
・CSRの推進

<社会保障政策>
個々人の選択可能な生き方の幅の保障をめざす

<情報福祉政策>
多様な分野で暮らしの質の向上に資するITの幅広い活用をめざす

行動

- 組合員が「市民」として行う活動の支援
- 産別組織の特性を生かした活動
- 労働組合の特性(地域に密着した活動)を活かした活動
- 連携拡大による活動ベース(プラットフォーム)の拡大

1. 「誰もが選択することができる生き方の幅」を意味する言葉として使用

情報労連「基本スタンス」による提言発信

情報労連は、産業別労働組合としての統一的な考え方および政策提言を組織内外に発信することを目的に、「基本スタンス」を2年毎に策定・更新している。

このスタンスに基づき、連合政策への意見反映や組織内議員をはじめとする友好議員を通じた政党・関係省庁への対応など、情報労連が考える政策実現に努めている。

「基本スタンス」の内容は、DXの推進やデジタル化の進展を支える産業に対置する産業別労働組合として、「ICTS」²を個人や社会の“well-being（幸福・安寧・福祉）”の向上に役立て、すべての人にとって、前述の『暮らしやすい社会の実現』につなげる政策を確立する観点から、ICTS政策をスタンスの中心に据えている。

基本スタンスでは5つの重点項目を提言しており、そのひとつとして、「誰もが平等で基本的人権が享受できる社会」をめざす観点から、「人権・平等政策」を提起し、その項目の中で、各種ハラスメントの根絶に向けた政府への提言を明記している。

具体的な政策提言の内容は次のとおりである。

- ① 政府は、職場のあらゆるハラスメントに対応する観点から、ハラスメントの定義や被害者および行為者の範囲などを広く捉え、実効性のある防止措置や被害者救済機能の整備を図るとともに、ハラスメント行為そのものを禁止する包括的な法的整備を行う。
- ② 政府は、ハラスメント被害者が就労を継続するために必要な措置を講ずることを事業主に義

務付ける。

ハラスメント対策関連法を踏まえた対応

2019年5月のいわゆるハラスメント対策関連法の成立までは、職場におけるパワーハラスメントを規制する法律は存在せず、その対策は企業の自主性に任されていた。それぞれの事案に対する労働組合の関与は一定程度あったと認識するものの、増え続けるハラスメント被害を背景とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等」の一部を改正する法律が成立したことにより、日本では初めてパワーハラスメントに関する防止措置が事業主に義務付けられることとなった。

情報労連は、本法制化を踏まえ、「職場におけるあらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み」を提起し、組織内の諮問会議等で意思統一を行い、すべての加盟組合において取り組みを展開している。

取り組みにあたっての基本的考え方・認識は次のとおりである。

- ① ハラスメントは、労働者の尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、ハラスメントを受けた個人や周囲の能力発揮を妨げるだけでなく、健全な職場風土の形成と円滑な業務遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与え得る重大な問題である。
- ② 労働組合として、企業における法の履行ができていないかチェック機能を果たすことはもとより、法を上回る取り組みを進め、その実行性の確保に向けては、労使一体となって取り組むことが重要である。
- ③ 労働組合による職場実態の把握や相談機能の

2. 情報通信技術であるICTに、情報サービスのSをプラスした造語として使用

強化など、労働組合の役割を果たしていくことが重要であることから、労働組合自らが率先した各種取り組みを展開する。

以上の考え方や認識を念頭に、具体的な取り組みとして、①ハラスメント対策や職場環境改善を目的とした学習会の開催、②組合員に対するアンケート調査やヒアリング等による職場実態の把握、③企業に求められる雇用管理上の措置義務履行の点検、④相談窓口の設置とプレゼンスの向上、⑤就業規則への明記や労働協約締結に向けた会社対応の強化——などについて、組織や職場事態に応じた取り組みを実施している。

加盟組合における取り組み事例

情報労連の加盟組合においても、2020年からのハラスメント対策関連法施行を意識し、取り組みを推進している。一部の加盟組合の取り組み事例を共有する。

＜ケース1＞

関連法施行により、これまでの「セクシャルハラスメント」「マタニティハラスメント」「ケアハラスメント」に加え、「パワーハラスメント」に関する雇用管理上の防止措置を講ずることが事業主に義務付けられたことを受け、「職場におけるパワーハラスメントの定義」の明確化、事業主・労働者の責務、被害者・行為者の範囲、事業主が講ずる措置等について会社側と協議。その結果、①事業主としての方針の明確化とその周知・啓発の徹底、②懲戒に関する協約・就業規則の改正、③相談体制の整備、④相談者のプライバシー保護、⑤ハラスメント相談を理由とした不利益取り扱いの禁止——等の職場環境整備を図った。

＜ケース2＞

春季生活闘争における労働組合からの要求項目

のひとつとして、「あらゆるハラスメントを禁止する労働協約の締結」と「ハラスメント防止策の方針を明確化すること」を求め、団体交渉を展開。労使間交渉の結論として、「ハラスメントの禁止に関する協約」を締結した。

ハラスメントの範囲は、職場の中だけではなく、仕事に関係した懇親会やイベントなど事業所外で起きたもの、メールやSNSなどの対面ではないコミュニケーションで起きたものも含まれており、対象となる加害者・被害者の範囲も、社員のみならず、顧客やサービス利用者、求職者、退職者も含まれる。

「生活アンケート（正社員）」におけるハラスメントの実態

「生活アンケート」は連合が隔年で実施しており、情報労連においても、連携して調査しているもので、情報労連の加盟組合の組合員を対象に、収入・家計、労働時間、職場環境、生活と仕事の両立など、様々な観点で組合員の労働実態や生活の変化を把握し、春闘要求等に生かすために、独自データとして収集している。

直近のアンケート調査は、2021年に実施しており、正社員の組合員を対象に、2,486人から回答が得られたものの中から、「ハラスメントの経験」という項目をピックアップして共有する。

本調査では、数あるハラスメントのうち、「セクシャルハラスメント」「パワーハラスメント」に絞り、職場の中で過去3年間において、受けたこと、見聞きしたことの有無をたずねている。

「セクシャルハラスメント」は、『受けたことがある』が全体の3.1%、『受けたことはないが見聞きしたことがある』が22.4%となっている。

また、雇用管理上の男性・女性で回答の割合を確認すると、女性の場合に、『受けたことがある』

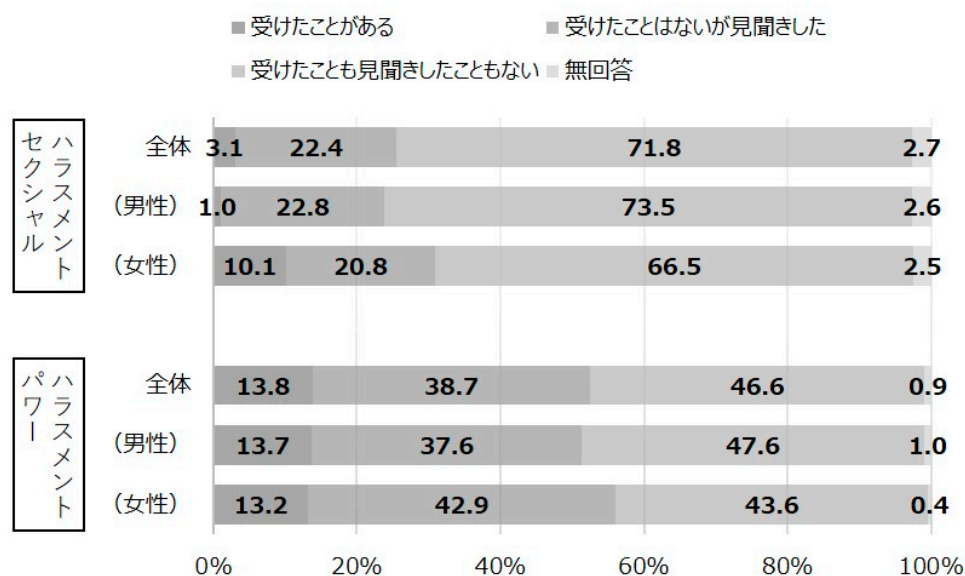
が10.1%となっており、性別による違いが大きい結果となった。

「パワーハラスメント」は、『受けたことがある』が13.8%、『受けたことはないが見聞きした

ことがある』が38.7%となっており、約半数が受けた、見聞きしたことになる。

このことから、依然として職場におけるハラスメントが発生していることが伺える。

ハラスメントを職場で受けたり見聞きした経験（過去3年間で）



おわりに

世界ではハラスメントに対する問題意識やハラスメントそのものの根絶を求める声が高まり続けている。

2019年の国際労働機関（ILO）の第108回総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約（第190号）」は、2021年にすでに発効されているが、日本は2023年現在においても未批准のままである。

前述のハラスメント対策関連法の付帯決議は、

「条約成立後は批准に向けて検討を行うこと」を求めている。しかしながら政府は、ILO第190号条約に関する国会報告の中で、「我が国の法制や実情を考慮し、引き続き検討を加える」として、批准に向けた具体的な動きに至っていないのが現状である。

また、日本の現法律では、ハラスメントそのものを禁止する規定となっていないこと等、まだまだ課題もある。情報労連は、連合や他産別労働組合等と連帯した国や政府への対応強化と、加盟組合に対する支援活動を進め、すべての職場でより実効性のあるハラスメント対策が行われるよう引き続き取り組んでいく。