

2020年 7月21日

広島大学長
越智光夫様

広島大学教職員組合
執行委員長 中山祐正

ハラスメント対策の適正化と不当労働行為の禁止について

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、職員のハラスメントについて大学に適切に対処してほしいということは、統一要求書にも記載しており、また昨年の2019年度組合定期大会でも議論になりました。また、2020年6月から改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が大企業に適用されますので、再度要求をします。以下、定期大会の2019年度活動報告、及び統一要求書より抜粋しますので対応を求めます。特に、以下1.の下線部に記載していますが、広報媒体を各部屋に掲示等の積極的な周知については至急対応を願います。独自での媒体作成が困難であれば厚生労働省からも多くのリーフレットが発信されていますので、参考までにご覧ください。添付します。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

記

1. 組合定期大会の2019年度活動報告より

「ハラスメント対策の適正化と不当労働行為の禁止について」

ハラスメント問題については、ハラスメント相談室の独立性、権限の強化、迅速な対応が、また、管理職層及びそれに準じる職層のハラスメント問題に関するより正確な理解の促進が課題です。なお、職場におけるパワーハラスメントについては、このことにより労働者の就業環境が害されることのないよう対策をとることが2020年6月から大企業への義務になります（中小企業では2022年4月から）。この改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）に関しては厚生労働省から「職場におけるハラスメント関係指針」が告知されています。職場におけるパワーハラスメントの具体的内容を示したものです。これらのパワーハラスメントの背景は複雑ですが、均質化していた旧日本型の職場指導等が通用しなくなったこと、短時間での成果を求められること、および忙しすぎる職場環境の中、職員間の相互理解不足、高ストレス等が要因に挙げられます。

昨年2019年度組合定期大会ではハラスメント問題が議論に上がり、代議員から以下の発言

が寄せられました。

- ・相談部門が学内部門であると相談は無理である。
- ・相談後の対応をきちんとしてほしい。
- ・相談部門は学生以外に教職員の相談も受付けているということを広報すべき。
- ・大学としてハラスメントを許さないという姿勢を広報ポスター等で学内（各部屋）に掲示すべき。

また、組合活動に関する不当労働行為の禁止については、大学において管理職層及びそれに準じる職層のより正確な認識のための研修等の取り組みが必要です。

これらの問題について、現在、回答未受理です※。

2. 2016年度 統一要求書第一弾（2017年2月28日 付番はそのまま。）

「10. ハラスメント問題及び当組合活動について、以下の各号を要求します。」

(1)ハラスメント相談室について、相談が労使・労務問題に関わる場合は団体交渉時などにおいて大学当局から独立性を保つこと、及び、より強力な権限の付与等による運営の強化を求めます。

不幸にしてハラスメントが発生した場合、ハラスメント相談室を中心とする迅速で適切な対応が求められます。

ハラスメント室への相談内容が労使・労務問題に関わる場合、ハラスメント相談室はその独立性を保つ必要があり、そのことによって相談者も安心して相談することが可能となります。

また、平成24年9月27日付け「回答」では「被害者の緊急避難や隔離については、関係部局等と調整し、迅速・適切に対処していきたい」旨が述べられていますが、ハラスメント相談が関係部局等の責任者などに関わる場合は「調整」が円滑に行なわれる可能性は極めて低くなります。ハラスメント問題においては、迅速で適切な対処の遅れは取り返しのつかない事態を生じさせます。したがって、複雑さを増し、広がりを見せるハラスメント問題に対処するためには、被害者の緊急避難やハラッサーからの隔離などに関する強力な権限を相談室に付与するなど、適切で迅速な対応という点でこれまでよりも強化されたハラスメント相談室の体制と運営が必要です。

(2)ハラスメント防止のため、これまでのハラスメント防止の取り組みに加え、職場の直属上司に当たる主査や看護師長等の労働時間管理者・労働時間管理補助者層に関するハラスメント防止のための研修強化を求めます。

当組合が相談を受けるハラスメント問題は、そのほとんどで上司のハラスメント問題に関する認識が不十分であることが原因となっています。同じ職場で日常的に接触する関係にあることから、ハラスメント問題を明るみに出して追及することには困難さが伴ない、ハラス

メント相談室や財務・総務室サービスグループ等が把握する事例は実際に生起しているハラスメントのごく一部に過ぎません。それらのハラスメントを防止し、減少させるためにも、上司に当たる管理職層及びそれに準じる職層のハラスメント防止研修をより強化・拡充することが必要です。

当組合への相談者や退職した職員の多くにおいて、とりわけ、育児休業または育児部分休業の取得、病気休暇の取得、年次有給休暇の取得、時間外手当の支払い等について直属上司の法令・諸規則の誤った認識が存在しており、それがハラスメントの原因になっています。したがって、各職場における労働時間管理者・労働時間管理補助者層についてのハラスメント防止のための研修強化が必要と考えます。

(3) 当組合の正当な活動を行なった教職員に対する不利益な取り扱いが発生しないよう、管理職層が不当労働行為の禁止について正しく理解するための研修会の実施（研修会における研修課題とすることを含む）を求めます。

当組合の活動を行なった職員に対して、当該活動を理由とする上司の圧力や不利益扱いが発生しています。労働組合法第7条が定める不当労働行為の禁止は使用者としての義務であり、管理職層が不当労働行為の禁止を正しく理解するための対策を実施して下さい。

平成26年5月22日付け「回答」に「まずは、理解促進のためのチラシ等を作成し、各理事室及び各部局等の会議等を通じて管理職員等へ周知等を行うことを検討したい」とありますが、当該検討状況について説明して下さい。

以 上