

令和2年8月24日

広島大学教職員組合執行委員長
河西英通様

広島大学理事（財務・総務担当）
俵幸嗣

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（回答）

2020(令和2)年7月21日付けで要望のありました標記の件について、下記のとおり回答いたします。

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」
- ・ 相談部門が学内部門である相談は無理である。
 - ・ 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け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。

2. 2016年度 統一要求書第一弾（2017年2月28日）
「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。

(回答)

ハラスメント相談室は、本学構成員に関係したハラスメント問題が生じたときに、迅速かつ適切に対応するための学長直属の組織です。また、当該相談室は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）及びそれに関連する指針等に示されている相談窓口として対応しているものであります。

当該相談室の体制については、大学のハラスメント相談員の条件が、ケースワークの経験があり、大学の仕組み（教育活動及び研究活動）をよく知っていることが必須であると考えており、昨年度から、弁護士資格を持った専任の相談員を1名増員して、専任相談員として3名（女性）を配置しています。さらに、より相談しやすい環境を整えるため、14名（男性8名、女性6名）の学内兼任の相談員のほか、学外の専門相談員（弁護士、公認心理師）3名（女性）を配置し、専任

相談員と併せて合計20名（男性8名、女性12名）で対応しています。

なお、相談員に対しては、秘密が厳守されることも含め、より適切にハラスメント相談に対応できるよう必要に応じて研修を実施しています。

また、広範なハラスメント問題に対応するため、学内の産業医、精神科医、公認心理師などや弁護士に相談する体制も整えているほか、相談室会議を定期的で開催し、必要に応じて人事部と適宜連携をとりながらハラスメント案件のケースごとに多角的な観点から適切かつ迅速な対応を行えるよう万全を期しているところです。

一方、ハラスメント防止策として、「広島大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」に基づき、ハラスメント相談室においてハラスメントに対する本学の基本姿勢や手続き等を解説した「広島大学におけるハラスメントの防止等に関するガイドライン」を作成しており、これを当該相談室のホームページに掲載（ダウンロード可能）するとともに、毎年度新入生及び新採用教職員に冊子体を配布し学内周知を図っています。リーフレットについても同様に配布しており、各職場からの希望があれば備え置くことも可能としています。

貴組合から提案のありました広報ポスターについては、相談部門が学生以外に教職員の相談も受け付けているということも含め、ハラスメント相談室と検討いたします。

なお、組合活動に関する不当労働行為の禁止への対応は、（3）の回答のとおりです。

（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。

（回答）

ハラスメント防止に係る研修については、新採用教職員研修や各部局等での研修のほか、理事、副学長、部局等の長や部長、グループリーダー、支援室長など労働時間管理者を含めた管理職向けの研修を毎年度定期的に行っています。

今後も、継続してハラスメントの防止を推進していくよう、ハラスメントに関する研修、防止のための諸企画や啓発活動を行っていく予定です。

なお、令和元年度に実施したハラスメント防止研修会の内容は、別紙のとおりです。

（3）当組合の正当な活動を行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。

（回答）

労働組合法第7条第1号で、「労働組合の正当な行為」をしたことの故をもっての不利益取扱いを禁止していることは承知しており、正当な組合活動に対して不利益取扱いはあってはならないものと考えます。

「当組合の活動を行った職員に対して、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。」とのことですが、状況を確認し対応したいので、具体的な状況をご連絡願います。