

# ハラスメントを なかったことにしない職場づくり

－ 労働組合の取り組み －

北海道ウイメンズ・ユニオン  
大野 朋子

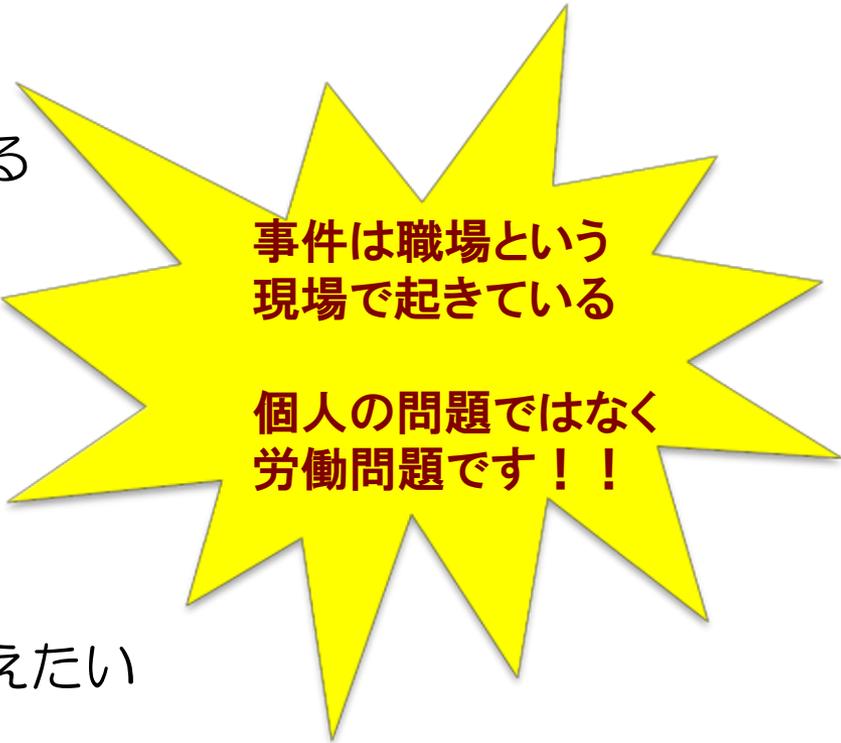
# 北海道ウイメンズ・ユニオン

**やめない！ 負けない！ あきらめない！**

- \* 1993年、女のスペース・おん発足6ヶ月後の9月に女性のための個人加盟のユニオンとしてさっぽろウイメンズ・ユニオンが発足。
- \* 2001年10月、8年間の活動経過のなかでユニオンの闘いは全道に広がり、道内各地のウイメンズネットを基盤に、札幌、北見、旭川、室蘭、函館の5支部にて働く女性の問題解決にあたっている。
- \* ユニオン発足以来、相談内容はセクシュアルハラスメントが約7割であったが、2009年のリーマンショック以来、いじめ、嫌がらせ、パワハラや退職強要など相談件数が逆転している。
- \* 現在組合員は約75名、正規雇用と非正規雇用の割合は半々で、組合員の数はわずかずつではあるが増加している。

# 当事者は …

- \* なかなか声を上げづらい
  - 雇用の不安
  - どっちもどっち
  - 私が悪いのでは
  - 表面化していないこともある
- \* 声をあげても
  - 仲間が増えない
  - 孤立しがち
- \* 個人間の問題ととらえがち
  - 加害者への報復感情
  - 加害者個人にダメージを与えたい

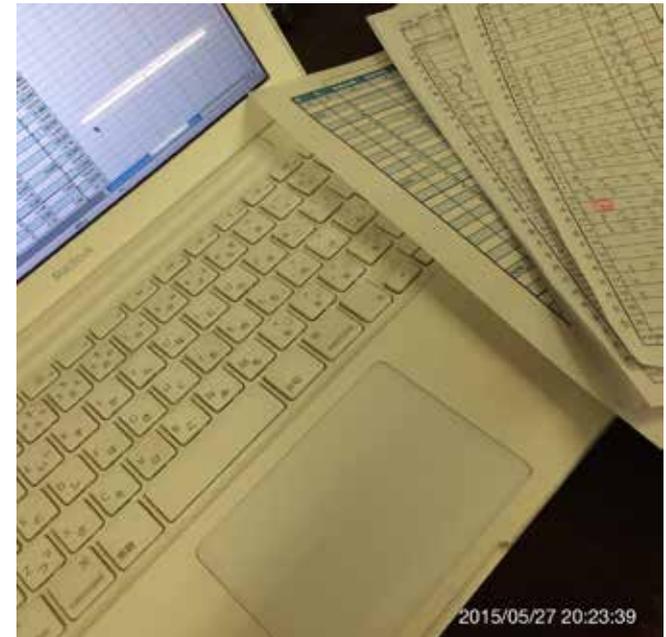


事件は職場という  
現場で起きている

個人の問題ではなく  
労働問題です！！

# 組合は …

- \* 安心できる場所としての労働組合
- \* 事実経過の確認
  - 被害当事者に寄り添って話を聴く
- \* 証拠となるものを残しておく
  - LINE などのメッセージ
  - 画像
  - 音声 など…



2015/05/27 20:23:39

# 交渉が始まると使用者は …

## \* パワーハラスメント

- 証拠なし …… ありません（事実を否定）
- 証拠あり …… 注意・指導  
協調性がない、仕事が遅い、  
指示に従わない

## \* セクシュアルハラスメント

- 証拠なし …… ありません（事実を否定）
- 証拠あり …… 職場以外の場所で起こったこと  
合意でした  
恋愛でした

# 交渉をはじめて私たちは …

## \* 事実確認

- 被害当事者
  - 行為者
  - 使用者
- 双方からの事実確認  
確認内容をフィードバック  
どのような対応をしたか

## \* 問題解決までの地位保全

- 被害当事者の多くは職場に行けなくなる
- 有給休暇の取得
- 休職の手続き
- 傷病手当の手続き

## \* 分離措置

## 事例 …

- \* 北海道ウイメンズ・ユニオンで実際にあったパワハラのエピソードを紹介。

# 現実 そして 課題 …

- \* 正規雇用労働者
  - 就業規則による休職期間満了 → 退職
- \* 非正規雇用労働者
  - 契約期間満了 → 退職
- \* 労働災害保険
  - 盾にされる
  - 申請 …… 申請時の対応  
聞き取り時の二次被害  
時間がかかる  
認定の壁
  - 左右される
- \* 失業保険
  - 退職理由