

1. 組織概要

組合員数：約 600,000 名。加盟組合数：直加盟組合数 158、全国 37 地方協議会で構成。上部団体：連合。電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働者を組織する産業別労働組合。

2. ハラスメント対策導入の経緯・意義

・メンタルヘルス対策の一環としてのハラスメント対策

ハラスメント問題については、これに起因したメンタルヘルス不調なども発生していることから、安全衛生対策や「メンタルヘルス対策ガイドライン」などの政策の中で課題の一つとして位置づけ、取組みを推進している。1990 年代後半、業界におけるグローバル競争激化による過重労働やコミュニケーションの希薄化を背景として、メンタルヘルスの問題が深刻化する中、社会的なメンタルヘルスへの関心の高まりを受け、「加盟組合で働く人とその家族のためのセーフティネット」として、1999 年に「心の健康相談センター（電機連合ハートフルセンター）」を設立し、電機連合独自のメンタルヘルスサポートを行っている。労働者が安心していきいきと働ける環境を作るのは労働組合の使命だと考えている。

・労働組合がハラスメント問題に取り組む意義

労働組合は、組合員にとって身近な相談相手であり、職場の実態を把握している存在でもある。上記であげたようなコミュニケーションや人とのつながりに関する課題の解決は、本来企業より労働組合の方がきめ細かに対応できる部分でもあり、コミュニケーションの活性化を通じて職場の課題や問題の早期発見・未然防止に繋げることが重要と考えている。

3. ハラスメント対策の具体的内容

・メンタルヘルスの電話相談窓口を設置・運営

メンタルヘルスの相談窓口の年間受付件数 1,500 件弱のうち、職場生活・人間関係の問題は 200～300 件ほどで、最も多い。その中でも、具体的にいじめ・嫌がらせの類を受けているという相談は 2010 年で 31 件であった。

・加盟組合への徹底

①ハラスメント防止研修、②相談窓口の設置等の環境整備、③再発防止措置等について、加盟組合が使用者に対策を求めるための具体的な取組みを、「安全衛生対策指針」や「メンタルヘルス防止ガイドライン」に盛り込んでいる。これらの政策は、加盟組合に配布するとともに加盟組合向けのホームページにも掲載しており、毎年職場点検活動も実施している。

・非正規労働者への対応

非正規労働者へのハラスメントも増加していることから、非正規労働者も相談窓口等の対象とするように取り組んでいる。非正規労働者は、雇用を喪失することを恐れ、なかなか相談できない傾向にあるため、ハラスメントを受けた非正規労働者本人ではなく、見かねた同僚の正規従業員が窓口で相談に来ることもある。そもそも組合の相談窓口を知らない場合や利用できることを知らない場合も多いと考えられるため、まずは相談窓口を周知することが重要であると考えている。

・加盟組合の取組みについて

大手企業の組合は、制度や窓口の整備などについては基本的に対応できていると思われる。しかし、非専従しかいない中堅中小の組合では、積極的に対応することが難しい。近年は労働法制の改正が頻繁かつ複雑化し、非専従役員が中心の中堅中小の組合が、改正の都度、理解を深めていくことが難しくなっており、産別としては、中堅中小の組合に対する労働法の周知をより徹底していかなければいけないと考えている。

4. 今後の課題

・相談窓口の運用の難しさ

相談窓口を設置したとしても、それをどう運用するかは企業（組合）により異なる。ハラスメントに関する紛争は不定型であり、個別事案に即した対応が必要となるため、相談対応等についてのかっちりしたマニュアル等を確立するのが難しいという問題がある。

また、ハラスメントについては、労働者（組合員）に相談しにくい意識・風潮があるようだ。たとえば、人事評価に対する苦情・相談窓口に比べ、利用が少ない傾向にある。

相談の受付、受付後の対応に共通する問題として、加害者が上位役職者であった場合、本人による通報・相談、周囲からの事情聴取が難しいなどの課題がある。

・取組みに対する意識の問題

ハラスメント問題は企業にとっての「恥部」という意識があるためか、その存在を明らかにすることについては抵抗感もあるのではないか。このため、産別としてハラスメントの実態を把握することが難しい。また、「労働条件」のように全員が直面している問題ではないため、組合員の中に「自分には関係ない」と思ってしまう人がどうしても生じがちであり、理解を深める取組みが必要である。

5. 行政等への要望

・定義やガイドライン等の策定は有用

現状ではパワーハラスメントに関する定義がない状態で、労使が手探りで対応しているが、

厚労省の円卓会議等での議論を通じてイメージが明確になっていくことで労使とも取り組みやすくなることを期待している。

・ 啓発

労使双方ともハラスメントについての問題意識はあるが、労働時間やメンタル不全の問題等の他の問題に偏りがちな側面があるのが現状である。厚労省の円卓会議の議論等を通じて、ハラスメント問題に取り組む機運が醸成されることを期待したい。