

特別決議

あらゆるハラスメントを許さず、出版の職場からハラスメントを一掃しよう

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント……。ハラスメントがいかなる理由があろうと相手の人格や尊厳を否定する、許されない行為であることはいうまでもありません。またハラスメントの容認や放置は職場環境に多大な悪影響を及ぼし、企業の社会的責任の放棄といわざるを得ません。ハラスメントの問題は日本だけでなく、国際的にも早急に撲滅すべき課題になっています。ILO（国際労働機関）では現在、仕事に関わる暴力やハラスメントを禁止する条約を制定すべく議論が進んでいます。一方、ILOの調査によれば、日本は「仕事に関わる暴力やハラスメントに対する規制がない国」に分類されています。ようやく昨年11月、厚生労働省は企業に対して職場でのパワーハラスメントの防止対策の義務化の方針を決定しました。

ところで私たちが働く出版の職場でのハラスメント実態は、どのようなものでしょうか。また経営者は発生したハラスメントの事例に対して適切な対応をしているのでしょうか。1月に開催された春闘討論集会のハラスメントに関する分科会では、上司によるパワーハラスメント行為があったが、経営者のハラスメントに対する関心の度合いが低いため、調査や行為者への教育的指導などの適切な対応がなされず、行為者が「有能な管理職」として昇進していく、といった事例が報告されました。このことは、ハラスメントの予防と対応における経営者の責任の重要性を改めて私たちに認識させるものでした。出版労連は今春闘で経営者に対して、①「あらゆるハラスメントの防止・撲滅宣言」の社内外への公開、②ハラスメントの禁止や行為者への厳正な対処などを明記した就業規則の作成、③ハラスメントから守るべき労働者には従業員だけでなくフリーランスや取引先の従業員も含まれることの明確化、④安心して相談できる窓口の設置、⑤ハラスメント予防のための研修の実施、⑥ジェンダーバランスの改善、などを内容とする「あらゆるハラスメントの防止・撲滅を求める要求書」を提出し、協定化することを決定しました。同要求書を提出し、協定化することにより、職場からのハラスメントの一掃を推し進めましょう。

ハラスメントの予防・対処での経営者の責任が重要である一方、労働組合の役割も大事であることは改めて述べるまでもありません。ハラスメントに関する労使協議会の設置、ハラスメント行為の発生を知るための執行委員会での職場報告、被害者の相談に対する適切な対応とそのため学習、コミュニケーションが円滑になるような職場環境づくりなど、労働組合としてできることに努めましょう。また長時間労働や過重労働、成果主義・ノルマ主義の導入など、ハラスメント発生の温床となるような職場環境の課題の改善にも日頃から取り組んでいきましょう。

2019春闘でハラスメント撲滅に取り組み、出版の職場から、そして私たち出版労連の組合のなかからあらゆるハラスメントを一掃することを決議します。

2019年2月15日

日本出版労働組合連合会 第132回臨時大会