

<目 次>

2020 春闘スローガン／全国ユニオン春闘方針 6 つのポイント…2

全国ユニオン 春闘方針…3

1. 「働き方改革」の重点要求・チェック項目…7

- (1) 高度プロフェッショナル制度を導入させない取り組みを進めよう！
- (2) 年次有給休暇の時期指定(年間 5 日)を確実に実現しよう！
- (3) フレックスタイム制の清算期間の延長は職場実態に合わせて慎重に対応しよう！
- (4) インターバル規制の導入を検討しよう！
- (5) 36 協定の時間外労働時間をできるだけ短く設定しよう！

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！…8

- (1) 正規に定昇制度があり、非正規にはない！
- (2) 正規にも非正規にも定昇がない！
- (3) 非正規または正規が職場にいない！
- (4) 賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

3. 昨年に引続き 20 春闘でも取り組みを継続しよう！…9

- (1) ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！
- (2) 労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘います
- (3) 雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現します
- (4) 通期交通費支給に伴い時給ダウンする不利益変更の是正を求めます

4. ハラスメント行為そのものを禁止する労働協約の締結を目指そう！…11

5. 20 春闘アピール…12

職場のハラスメントに関する労働協約(例)…13

資料1 2020 春季生活闘争方針…15

資料2 仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約…31

資料3 仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する勧告…38

2020 春闘スローガン

1. 「行動する春闘」を展開し、職場から社会的なうねりをつくろう！
2. スト権を確立して労働条件の向上を目指そう！
3. 底上げに取り組むとともに・雇用形態間などの格差是正を実現しよう！
4. 労働法制や平和憲法の改悪を許さない取り組みを進めよう！

2020年 全国ユニオン春闘方針6つのポイント

1. 不当な雇止めを許さず改正労働契約法の無期転換権、改正労働者派遣法の雇用安定措置を活用して安定した雇用を実現しよう！
2. 規模間、雇用形態間、男女間、無期転換後にも残存する格差などを是正し、均等待遇を実現しよう！
3. 36協定を短い時間で協定し時短を進めるとともに、高度プロフェッショナル制度を職場で導入させない取り組みを進めよう！
4. 労働協約の締結など職場内のハラスメント撲滅に取り組もう！
5. 賃上げ要求基準4%の獲得を目指そう！
6. どこでも誰でも時給1500円以上を目指そう！

全国ユニオン春闘方針

■はじめに

(1) 「行動する春闘」を展開しよう！

2020 春闘では「行動する春闘」を目指し、各組織で取り組んでいる争議はもとより、春闘の要求・申し入れなどについても連携して取り組みを進める。

また、職場で少数派であっても、ひとりであっても従業員代表選に立候補をするよう促すなど、組合員一人ひとりについても「行動する春闘」への意識を醸成していく。

(2) 引き続き雇用の安定に取り組もう！

2018 年 4 月 1 日より改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになった。しかし、労働契約法と労働者派遣法の改正法のいずれも実際に働いている有期契約労働者の多くはその内容を知らない。昨年引き続き、周知に力を入れるとともに、改正法の趣旨を生かし、無期転換権の活用と格差是正に取り組み、ひとりでも多くの有期契約労働者の雇用安定を実現する。

(3) 労働時間の破壊を許さない取り組みを進めよう！

「働き方改革」の美名のもと、定額働かせ放題ともいわれた高度プロフェッショナル制度を含む労働基準法の改正案が成立し、2019 年 4 月 1 日から施行された。高度プロフェッショナル制度が、実際に職場で導入されれば、際限のない長時間労働が合法化され、過労死が自己責任とされることは十分に考えられる。高度プロフェッショナル制度を職場に導入させないための取り組みと同時に、8 時間働けば生活できる労働条件を実現しよう。

■基本的考え方

(1) 格差是正に取り組めます。

中小零細や非正規で働く組合員の多くは、生活の改善を実感できていない。多くの大手企業を中心に 2014 年以降、ベアが実施されているが、依然として規模間、雇用形態間、男女間などさまざまな格差が存在する。賃金の格差に加え、福利厚生などにも目を向けて是正を求めていく。

とりわけ雇用形態による格差や労働契約法の 5 年ルールによる、労働契約の無期化後にも継続する格差については、社会的に訴えつつ全力で取り組みを進めていく。

(2) 賃上げは 4% の要求を掲げます。

賃金引き上げ幅については、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、4% 以上（定期昇給相当分 2% 以上 + ベア相当分 2% 以上）の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく。

(3) 春闘は労働組合にとって社会的な運動です。

全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪、格差・貧困、差別、ハラスメント禁止、脱原発、反戦・平和な

どについても訴えていく。

■具体的な要求項目

(1) 賃上げについて

①すべての労働者の生活改善のために4%（定期昇給相当分2%（5310円）＋ベースアップ2%（5310円））の賃上げを目指す（賃金ベースを26万5500円（※）と想定）。

※1カ月（31日）の法定労働時間の上限は「1カ月（31日）÷1週間（7日）×40時間＝177時間」。このため、求めている最低時給1500円に177時間をかけた「26万5500円」を1カ月の賃金として想定した。

②正規・非正規の賃金について、基本給・手当・一時金・退職金などの格差について職場実態を把握し、合理性のない格差の是正を求める。とりわけ、判例やガイドラインで明確にされている職務非関連手当については早急には是正を求める。

③格差是正に当たっては、定昇を含む賃上げ原資をどう反映させるか、各ユニオンで職場ごとの実態に応じたきめ細かい議論を進め、春闘要求に反映させる。

④自立して生きられ、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給1500円以上」（年間の総労働時間を2000時間とし年収では1500円×2000時間＝300万円以上）を目指す。

⑤雇用形態などを問わない、企業内で働くすべての労働者に適用する企業内最低賃金について要求する。

(2) 評価制度による賃金決定

昨今では、人事評価のみで賃上げが決まる企業も増えている。賃上げ交渉の余地がないと考えがちだが、賃金表があれば賃金表の書き換え（ベースアップ）は要求できる。また、そもそも制度導入の目的が人件費抑制であれば、長期的にみて賃金の引き下げや低賃金の固定化が予想されるだけに、制度の廃止・撤廃も視野に入れて交渉を進める必要がある。その際、不当に低位な評価をさせないためにも評価の基準・過程・結果について公開させる。

(3) 正規・非正規の格差是正

労働契約法20条を活用し、賃金だけでなく一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。各ユニオンで職場の通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を是正させる。

また、無期転換後の労働条件について格差が生じている場合は、是正を求めていく。

(4) ワークルールの取り組み

①労働協約の全般的なチェックや見直しを行う。

②昨年よりも短い時間での36協定の締結を目指すとともに、長時間、過重労

働を合法化する高度プロフェッショナル制度の職場内での導入を阻止する。
(5) ハラスメント協定の締結

通常国会で成立したハラスメント防止の関する法律は、いわゆる「措置義務」に止まっている。改正法の施行に伴い整備された指針は実効的なパワハラ防止策となっていないばかりか、むしろパワハラの範囲を矮小化し、労働者の救済を阻害するものである。この内容では、使用者にパワハラにあたらないという言い訳を許し、パワハラが助長しかねないものである。このような指針ならば、ない方がましである。

安全かつ安心して働くことができる権利を確認し、上司・同僚以外の顧客などからのハラスメントにも対応するためには、ハラスメント行為そのものを禁止する法規制が必要だ。

引き続き実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう。

(6) 外国人労働者の仲間づくり

全国ユニオンは、国籍にかかわらず日本で働く者を仲間として迎え入れてきた。

20 春闘では、さらに外国人労働者を仲間とする取り組みを進めていく。

(7) 職場における男女平等の実現

男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合の第4次男女平等参画推進計画で確認された3つの目標（①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化の達成に向けて取り組みを進めていく。

また、マタハラが起きない環境整備を進め、産前・産後休業及び両立支援（育児・介護休業法など）について、とりわけ非正規労働者が取得できるように取り組む。

(8) 長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現

- ①労働時間規制（特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検）の取り組みや、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を確保するインターバル規制など過重労働対策を進める。
- ②8時間働けば生活できる賃金水準の確保を求める。
- ③時間外手当の適正な支払いを求める。
- ④年次有給休暇取得率向上に向けて取り組む。

(9) 行政交渉の実施

春闘時期に、実情に合わせて地域ごとに指導の促進、予算決定などを含めた行政交渉を実施する。

■社会的労働運動としての2020春闘の取り組み

- (1) 解雇の金銭解決制度を許さない運動に取り組む。
- (2) 雇用によらない働き方の拡大阻止に取り組む。
- (3) 様々な制度を活用し、自治体への提案や地域ネットワークを構築していく。
- (4) 地域ネットワークを構築し、リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定

に取り組む。

- (5) 春闘の取り組みを通じて、各ユニオンで性的指向・性自認、国籍、障がいの有無、年齢などを超えた多様な仲間づくりに取り組む。
- (6) 春闘アクション&厚労省交渉を行う。
- (7) 春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
- (8) 社会的な運動とし、安倍改憲阻止の運動に取り組む。また、平和な社会を維持・形成していくための反戦、脱原発に取り組む。

■闘いの進め方

- (1) 各ユニオンは2月15日までに春闘要求提出等の取り組みを全国ユニオンに報告する。
- (2) 各ユニオンは3月の第1週までに要求提出を目指す。
- (3) 36協定締結の拒否やストライキ権を行使して要求の実現をはかる。
- (4) 社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝や集会、②労働局や厚生労働省などへの要請、交渉などを行う。
- (5) 相談員養成講座「草莽塾」を開催する。
- (6) 全国ユニオンとして連携した春闘申し入れや組合員による従業員代表選への立候補など「行動する春闘」の展開で各職場から社会的なうねりをつくる。

■当面の主な日程を含む春闘日程（予定含む）

- (1) 2020 春闘セミナー：11月30日（土）
- (2) 旗開き：2020年1月10日（金）
- (3) 連合 2020 春季生活闘争・闘争開始宣言集会 2月3日（月）
- (4) 通勤交通費支給要求キャンペーン 2月7日（金）
- (5) 全国ユニオン 2020 春闘集会 2月21日（金）
- (6) 全国ユニオン 申し入れ等行動 2月27日（木）
- (7) 連合 2020 春季生活闘争政策・制度要求実現中央集会 3月3日（火）
- (8) 福島現地集会：3月14日（土）
- (9) 賃上げホットライン 3月7日（土）～8日（日）
- (10) 春の厚生労働省交渉：3月19日（木）
- (11) さようなら原発 亀戸中央公園：3月20日（金・祝）
- (12) レインボープライド相談会 4月25日（土）～26日（日）
- (13) 連合 中央メーデー 4月29日（水・祝）
- (14) 憲法集会：5月3日（金・祝）

※その他、集会等は日程がわかり次第呼びかけ。



1. 「働き方改革」の重点要求・チェック項目

「働き方改革関連法」が成立し、2019年4月1日から順次、スタートしてきます。春闘要求の中で守るべき改正は守らせる取り組みを進める一方、導入させない取り組みを進める必要がある。以下では、方針を含めてチェックポイントを紹介する。

（1）高度プロフェッショナル制度を導入させない取り組みを進めよう！

高度プロフェッショナル制度を実際に職場で導入するためには、①事業場の労使同数の委員会（労使委員会）を設置して、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること、②書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）といった要件が必要である。

労使委員会を設置させない、設置しても労働者側委員が反対するなどを徹底し、長時間労働を合法化する高度プロフェッショナル制度を職場に導入させない取り組みを徹底していこう。

（2）年次有給休暇の時季指定（年間5日）を確実に実現しよう！

労働基準法の改正で年間10日以上の有給休暇を付与される労働者（管理監督者を含む）に対して会社は5日間について時期を指定して与えることが義務付けられた。

年次有給休暇の取得率が向上しないために新設された制度である。業種・規模を問わず、すべての会社に義務付けられた。

しかし、会社によっては例年休日としてきた日を年次有給休暇に切り替えることで、年間の所定休日日数を増やさないようにするなどの脱法行為を行うことが懸念されている。確実に休日が増加するように、チェックするとともに積極的に活用していこう。

（3）フレックスタイム制の清算期間の延長は職場実態に合わせて慎重に対応しよう！

フレックスタイム制の清算期間は、これまで1カ月が上限であった。しかし、4月1日からは3カ月が上限になった。延長する場合は、業務の状況、労働者の意見などを踏まえて慎重に検討しよう。

（4）インターバル規制の導入を検討しよう！

インターバル規制とは、1日の勤務の終了後、翌日の出社までの間に一定の休息時間（インターバル）を確保する制度である。現在は努力義務だが、24時間勤務の職場、あるいは勤務時間が深夜に及ぶ職場などは、現在の勤務の終了時間と翌日の出社時間をチェックして、要求に取り入れていこう。

（5）36協定の時間外労働時間をできるだけ短く設定しよう！

いよいよ2020年4月1日から時間外労働の上限が罰則付きで規制される。その水準はまだまだ不十分だが、長時間労働が当たり前になっている職場では、確実に法律を順守させる要求、さらには法律で定められた規制をできるだけ回るよう時間をかけて取り組みを進めていこう。

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

正規労働者にのみ定昇とベースアップが実施されると、同じ職場で働く正規労働者と非正規労働者の格差が広がってしまうことにもなりかねない。均等待遇の実現は全国ユニオン設立から取り組んできた課題である。均等待遇に一步でも近づくための取り組みを進めよう。

正規と非正規の割合などによっても、取り組みが変わることもあり得る。以下をヒントに各職場で議論して春闘の要求づくりに反映させてください。

(1) 正規に定昇制度があり、非正規にはない！

正規労働者には定昇制度があっても、非正規労働者には定期昇給制度がないことが一般的になってしまっている。雇用形態に関わらず、同じ割合での定期昇給の確保が求められる。

当面の対応としては、ベースアップの原資を非正規の賃上げに充当することを検討しよう。定期昇給の原資しか確保できない場合は、定期昇給の原資配分を正規と非正規でどう配分するかを組合内、そして会社と議論していくことが求められる。

(2) 正規にも非正規にも定昇がない！

中小企業には定期昇給制度がないことも少なくない。この場合、確保できた全体の賃上げの原資をどう配分するかがポイントになる。

1年だけでは、正規と非正規の格差を是正することはできないだろう。しかし、できるだけ格差を是正する観点での配分を求めていこう。

(3) 職場に非正規しかいない！

最近では、職場内が非正規だけ、という職場も増えている。全国ユニオンの賃上げ要求基準は「すべての労働者の生活改善のために「定期昇給相当分2% (5310円) + ベースアップ2% (5310円)」以上である。非正規だけの職場であれば、「4%」の賃上げ要求を基本に検討を進めよう。

しかし、例えば時給1000円の非正規労働者の4%は40円。月177時間働いても7080円のアップにとどまる。「〇円アップ」などだけでなく、標準生計費なども意識しながら、企業内最低賃金についても検討しよう。

(4) 賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば、年1回でも支給するように要求するなど考えられる。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしよう。

また、福利厚生や育児・介護休業の利用などについても正規と非正規で不合理な格差がないかをチェックしよう。



3. 昨年に引続き 20 春闘でも取り組みを継続しよう！

無期転換権や派遣に対する就業制限（3年）を始め、歩みを止めることのできない取り組みも少なくない。20 春闘でも、格差是正を目指し、粘り強く取り組みを進めていく。

（1）ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！

全国ユニオンに加盟する中小零細企業の職場支部・分会の中には賃上げなど考えられないという企業も少なくない。しかし、春闘要求は賃上げに止まらない。休暇の増加、労働時間の短縮、休憩室・ロッカーの整備、ハラスメント窓口の設置・充実など、賃金以外の労働条件や労働環境の整備も春闘要求になる。また、正規・非正規で異なる取り扱いをしているのであれば、その是正を求める要求も必要である。非正規労働者の労働条件の向上に取り組む全国ユニオンの春闘は、まさに格差是正の実現に向けた歩みを進めるものである。

各ユニオン内、職場内で議論を重ね、ひとつでも多くの職場でたとえ職場に組合員が一人でも春闘交渉を実施していこう。

なお、賃上げの時期が 4 月以外という企業は、4 月は賃金以外の項目を要求し、時期がきたら賃上げの要求を行うことなども検討しよう。

一時金についても、夏・冬で別々に要求を提出するだけでなく、春闘一括、夏冬一括、冬夏一括、など要求の提出・妥結の時期は様々だ。

いずれにしろ、各職場の実態に応じた要求の内容・提出時期を検討しよう。

（2）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう

2018 年 4 月 1 日より有期契約で 5 年を超えて契約を更新した場合、改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになった。しかし、有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが 2018 年 4 月以降多発している。

脱法的な雇止めを行使させず、一人でも安定した雇用を実現できるよう取り組みを進めよう。

（3）雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう

2018 年 10 月 1 日から、改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限（3年）を迎え、派遣元は雇用安定化措置を講ずることになった。しかし、形式的に雇用安定化措置を実施して、あるいはまったく実施せずに派遣労働者を雇止めにする事例が後を絶たない。

就業 3 年を迎える派遣労働者に対する雇用安定措置の確実に実施して安定した雇用を実現するとともに、違法な派遣に対しては派遣先の雇用責任を求める取り組みを実施していく。

（4）引き続き派遣労働者に対する通勤交通費支給を求めよう

期間を定めて働いている派遣労働者には、多くの場合、通勤交通費は支給されていない。厚生労働省のパンフレットなどでも特段の事情がない場合、派遣労働者に通勤交通費を支給しないことは労働契約法 20 条に違反すると示されている

が、放置されたままだ。

また通勤交通費として、明確に別途支給されていれば非課税となるが、そうでない場合は課税されてしまう。このため、通勤交通費が支給されている正社員の通勤交通費は非課税なのに、支給されていない派遣労働者は課税されてしまうという不合理な状況に陥っている。

ただでさえ、賃金を始めとした労働条件に格差があるのに、国・政府はそれを助長するような現状を放置し続けている。

こうした現状を改善するため、NPO派遣労働ネットワーク（理事長・中野麻美弁護士）とも連携した取り組みを進めていく。



4. ハラスメント行為そのものを禁止する

労働協約の締結を目指そう！

一まるで「加害者・使用者の弁解カタログ」とも言えるような「パワハラに該当しない例」を掲載するなど、パワハラ防止に資するどころか、むしろパワハラを許容し、助長しかねない危険性を有する内容である

日本労働弁護団は「パワハラ指針案及びセクハラ指針改正案に対する意見書」で、このように厳しく指弾しています。

昨年（2019年）の通常国会で、日本で初めてとなるパワーハラスメントの防止対策を義務付ける法律が成立しました。その内容は、必ずしも十分ではありませんでしたが、衆参両院で付帯決議を付したうえ与野党一致で決議されています。この付帯決議は、法律上、足りない部分を補うことも意識していたはずでした。しかし、その指針の改正にあたって労働政策審議会で示された案は、冒頭にあるようにパワーハラスメントに該当しない例も掲載する「加害者・使用者の弁解カタログ」ともいえる内容だったのです。

ユニオンだけでなく行政を含めた労働相談の窓口には、日々、ハラスメントの被害を訴える労働者の声が寄せられています。ハラスメントは、被害者の健康を害し、ときには自殺という結論を生み出す極めて大きな問題であり、かつ、喫緊の課題であるはずで、もちろん、企業経営にとっても対策は重要であるはずで、しかし、示された指針案は、そうした現状を無視し、まさに弁解を許す内容となっています。

ハラスメントは被害者・加害者の問題に止まるものではなく、ハラスメントを生み出し、許容する会社の問題でもあります。不十分とはいえ、法律が施行される4月に向けては、会社からハラスメントを撲滅する取り組みを進める絶好のタイミングです。昨年、創立100周年を迎えた国際労働機関（ILO）では、ハラスメント行為そのものを禁止する条約と勧告を圧倒的多数で採択しています。今春闘では法律の枠にとらわれず、ILO条約などを参考にしながら、各組織さらに職場内での議論を重ねて、働く者の声を背景にハラスメント行為そのものを禁止する労働協約の締結を目指していきましょう。

働く者の声を聴き・活かして職場で地道に取り組むを進めていく——それを実践する場が、労働組合が仕掛ける運動である毎年の春闘交渉です。

労働協約を積み重ね、ハラスメント撲滅を社会的な取り組みの実践として進めていきましょう。

※13 ページに協約の例、ILO条約と勧告を31 ページ以降に掲載しました。参考にして各職場での協約づくりを進めましょう。



◆2020 春闘アピール◆

アフガニスタンで医療活動だけでなく、自ら重機を操り水路の建設まで援助をしてきた中村哲さんが12月4日、現地で銃撃を受けて亡くなりました。同じころ日本国内では、「桜を見る会」が話題になっていました。醜悪な現政権と命がけで現地での支援に臨んでいた中村哲さんとのあまりの乖離に、憤りを禁じえません。

その安倍首相は基地建設に関する沖縄での県民投票の結果を受けて、真摯に対応するなどと言いつつ、未だに工事を進めています。その一方で、もっとも連携を取らなければいけない隣国である韓国との関係は修復の目途が立っていません。こうした中、ホルムズ海峡への自衛隊派遣を表向き活動範囲から除外し、オマーン湾やアラビア海北部で主に活動するとしています。憲法をないがしろにして、なし崩し的に軍事行動に参加するのではないかとの懸念が拭えません。

国内では、景気が低迷している中で消費増税が実施された結果、東日本大震災の時期に匹敵する個人消費の冷え込みを生んでいます。貧困が広がり、多くの働く者は生活の不安を抱えています。

こうした社会情勢の中、私たちは2020春闘に臨むこととなります。各ユニオン、各職場で議論を重ねて、要求づくりに取り組みます。日本で初めてとなるパワーハラスメントの規制、正規と非正規の均等・均衡処遇の義務化などの4月1日からのスタートをテコに、ハラスメント行為そのものを禁止する労働協約の締結、正規・非正規の格差是正に取り組んでいきましょう。全国ユニオンに加入することで、人生で初めて春闘を経験するという組合員も少なくありません。職場に組合員がひとりでも、春闘交渉はできます。自らの労働条件の決定に果敢に取り組んでいきましょう。

また、今春闘でも足元の労働条件だけでなく、引き続き、反戦・平和、脱原発の運動も継続させていきます。

冒頭で紹介した中村哲さんは2016年の日本記者クラブでの会見で「一隅を照らす」とのメッセージを残しています。一人ひとりが自分が置かれている環境で精一杯努力することが組織全体にとって最も貴重であるという教えです。各職場での春闘交渉は、まさに「一隅を照らす」取り組みではないでしょうか。

闘う春闘、行動する春闘を実践し、一歩ずつ働く者同士がユニオンによって相互につながりあい、守りあうことで、格差を是正し、希望を取り戻していきましょう。



職場のハラスメントに関する労働協約（例）

（目的）

第1条 本協約は、職場におけるあらゆるハラスメントを禁止及び防止するために会社及び従業員等が遵守すべき事項及び職場のハラスメントに関する事項について定める。

（定義）

第2条 職場のハラスメントとは、以下各号のひとつに以上に該当する行為をいう。法律上に定義のあるものについては、原則として当該法律によるものとする。

- （1）従業員等に対して精神的・身体的苦痛を与えるすべての行為
- （2）性別・国籍・性的指向・性自認・年齢・出身・宗教・思想など業務を遂行する上で関係のないことにより格差・差別を生じさせる行為及び揶揄する行為
- （3）職場のハラスメント行為を目撃すること
- （4）その他、職場環境を悪化させるすべての行為

2 前項の「職場」とは、従業員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

3 本規定における「従業員等」とは、雇用形態を問わず会社が使用するすべての者に加え、請負の従業員、出入りの業者、顧客等を含む職務上接するすべての者を対象とし、第1項各号に該当する職場のハラスメントに遭遇する可能性のあるすべての者を含むものとする。

（禁止行為）

第3条 すべての従業員等及び取締役は、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、第2条第1項各号に定める職場のハラスメントに該当する行為をしてはならない。

2 従業員等及び取締役は、他の従業員等が職場のハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

（懲戒）

第4条 職場のハラスメントに該当する事実が認められた場合は被害者の人権に配慮し、必要に応じて行為者に対して異動及び就業規則第△章第△～○条に基づき懲戒処分を行う。

（相談及び苦情への対応）

第5条 職場のハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場の人事担当者（以下「相談窓口担当者」）に加え、〇〇ユニオンの担当者とする。会社は相談窓口担当者を変更した都度、社内及び〇〇ユニオンに周知する。

- 2 会社は、ハラスメント相談に対応するためのマニュアルを作成するとともに、相談窓口担当者に対し1年に1回必要な研修を実施する。
- 3 従業員等は職場のハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者及び〇〇ユニオンに申し出ることができる。
- 4 相談窓口担当者及び〇〇ユニオンは、上記3項の申し出があった場合、被害者の要望に応じて関係者に聴取を行うなどの事実確認を行う。聴取を求められた従業員等は、原則として正当な理由なくこれを拒むことはできないものとする。
- 5 4項の聴取結果については、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告し、就業環境を改善するために必要な措置を講じるため、〇〇ユニオンと結果について分析し協議する。
- 6 相談及び苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
- 7 何人も職場のハラスメントに関する苦情・相談等に関して知り得た情報を見だりに第三者に漏洩してはならない。

(予防及び再発防止の義務)

第6条 管理者及び相談担当者は、部課内で職場のハラスメントが行われないよう管理・教育を徹底する義務を負う。

- 2 相談担当者は、職場のハラスメントに関する苦情・相談の処理の他、職場のハラスメント防止のため周知・啓発、調査、パンフレットの作成・配布などを行う。
- 3 人事部長は、職場のハラスメントの事案が生じた場合は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。
- 4 前各項の実施に当たって、会社は〇〇ユニオンと協力してこれを行う。

年 月 日

(会社) 〇〇県〇〇市・・・・・・・・・・・・
株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇〇〇 印

(組合) 〇〇県〇〇市・・・・・・・・・・・・
〇〇ユニオン 執行委員長 〇〇〇〇 印

以 上