

KDDI労使における ハラスメント禁止に関する 労働協約の締結

2022年4月20日
情報産業労働組合連合会
KDDI労働組合
長谷川 強

1. ハラスメント禁止に関する労働協約の概要
2. 2020春闘 労働協約要求の背景
3. 会社との交渉～締結
4. 締結後の労使の取り組み

ハラスメント禁止に関する労働協約の概要

締結時期 2020年 6月

労働協約の概要

| | |
|-------------|---|
| 協約の適用範囲 | <ul style="list-style-type: none"> • KDDIの役員 • KDDIが直接雇用する全ての社員 |
| ハラスメント適用の範囲 | <ul style="list-style-type: none"> • 職場、洗面所、休憩室など、全ての事業所内 • 出張、研修、懇親会、イベント中など事業所外 • 電話、Eメール、SNSなど、あらゆるコミュニケーション |
| 被害者／加害者の範囲 | <ul style="list-style-type: none"> • KDDIの役員、直接雇用の社員 • 他社の社員、顧客、サービス利用者、KDDIへの求職者、退職者、一般の人々 |
| 対応 | <ul style="list-style-type: none"> • 労使で協議のうえ、ハラスメント防止・撤廃のために取り組む • 調査、事実確認、解決処理等、ハラスメントに対処する • ハラスメント防止活動の計画・推進・強化をする • 相談、救済を受けられるように体制を整える |

2020春闘 労働協約要求の背景

【外部要因】

- ILO190号条約に対して、日本国が未批准
- 2020年6月 パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）施行
- 連合、情報労連のハラスメント撲滅に向けた運動推進
- カスタマーハラスメントの社会問題化

【内部要因】

- 店頭で、他社スタッフやお客様とのトラブルやハラスメント
- コールセンターへの理不尽な要求や不毛な問い合わせ
- 出向先でのハラスメント被害の疑義

※KDDIは、以前から就業規則でハラスメント行為を禁止している

会社との交渉～締結

【なぜ、労働協約の締結を求めたか】

- 2019年6月のILO108回総会で「暴力とハラスメント条約」が採択
- 2020年6月に「パワハラ防止法」の施行
- 人権侵害、心身への悪影響、企業コンプライアンスなど、あらゆる観点から“ハラスメント防止”は労使で考えが一致するはずである

【会社の反応】

- 「国際人権章典」、ILO「労働の基本原則および権利に関する宣言」を人権のもっとも基本的な方針として理解している
- 「KDDI行動指針」に「KDDIグループ人権方針」を策定している
- 就業規則にもハラスメント行為を禁止している
- 相談窓口の設置、管理職向け研修、社員教育も積極的に実施している
- 労働組合からの労働協約締結は、会社も賛同する

締結後の労使の取り組み

【会社の取組】

- 各種ハラスメントの防止に向けた、Eラーニング（継続実施）

<Eラーニング>

社外の関係者（取引先や就活生）も対象にハラスメントの加害者/被害者になることを、具体的事例で提示

- 管理職向け研修（継続実施）
- 社員からの相談窓口（社内外）の設置（継続実施）

【労働組合の取組】

- 組合員相談窓口（電話、Eメール）の継続と強化
- 年数回、特定期間に、全組合員を対象に、特設相談窓口を設け、職場での悩みや課題に対処実施
- Web機関紙などでの啓発活動

ご清聴、ありがとうございました