

2022年 春季賃上げ調査 付帯調査結果

(ハラスメントに関する労働組合の取組調査)

2022年4月1日から中小企業も含めたすべての事業所(大企業は2020年6月1日から)においてパワーハラスメント防止措置が義務化されました。また、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても防止対策の強化が図られました。それに伴い、付帯調査として、「労働組合におけるハラスメントへの取組」について調査しました。(回答組合数:319)

問1 貴労組でハラスメント対策として取り組んでいることはありますか。【あてはまるもの全て】

(%)は回答組合数319に対する割合 (件) (%)

	(件)	(%)
① 労組独自の相談窓口設置	101	31.7%
② セミナー、学習会等の開催	54	16.9%
③ 組合員への情報提供(掲示板、HP等)	90	28.2%
④ 実態把握(アンケート調査等)	109	34.2%
⑤ スローガン・標語の作成	10	3.1%
⑥ その他	28	8.8%
⑦ 特になし	91	28.5%
⑧ 無回答	2	0.6%

問2 貴労組で会社を実施するハラスメント対策に参画していることはありますか。【あてはまるもの全て】

(%)は回答組合数319に対する割合 (件) (%)

	(件)	(%)
① ハラスメント対策委員会への参加	31	9.7%
② 会社と共同の相談窓口設置	52	16.3%
③ 安全衛生委員会への参加	202	63.3%
④ 労使交渉・労使協議における定期的な意見交換	179	56.1%
⑤ その他	8	2.5%
⑥ 特になし	49	15.4%
⑦ 無回答	3	0.9%

問3 貴労組では、どのようなハラスメント相談を受けたことがありますか。【あてはまるもの全て】

(%)は回答組合数319に対する割合 (件) (%)

	(件)	(%)
① パワーハラスメント	228	71.5%
② セクシュアルハラスメント	122	38.2%
③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	45	14.1%
④ カスタマーハラスメント(顧客等からの著しい迷惑行為)	28	8.8%
⑤ その他	4	1.3%
⑥ 特になし	77	24.1%
⑦ 無回答	7	2.2%

問4 社内での主なハラスメント発生要因として考えられるものは何ですか。【3つまで】

(%)は回答組合数319に対する割合 (件) (%)

	(件)	(%)
① 人権・権利への理解不足	167	52.4%
② 法律知識の不足	90	28.2%
③ 人員不足等による業務量・残業時間の増加	123	38.6%
④ 職場内コミュニケーションの不足	229	71.8%
⑤ 成果主義による人事評価	30	9.4%
⑥ 社員間の格差拡大	17	5.3%
⑦ その他	9	2.8%
⑧ 無回答	20	6.3%

問5 法改正(パワハラ防止法等)に伴って、会社と協議又は交渉を実施しましたか。【1つだけ】

(%)は回答組合数319に対する割合 (件) (%)

	(件)	(%)
① 改正に伴い協議又は交渉を実施した	138	43.3%
② 改正に伴い協議又は交渉の予定がある	15	4.7%
③ 検討中	53	16.6%
④ 改正に伴い協議又は交渉の予定はない	99	31.0%
⑤ その他	9	2.8%
⑥ 無回答	5	1.6%

問6 問5について④以外を選択された方に質問です。

具体的な協議又は交渉事項は何でしたか。【あてはまるもの全て】

(%)は回答組合数220に対する割合 (件) (%)

	(件)	(%)
① 事業主方針の明確化	65	29.5%
② 相談窓口・ホットラインの開設	77	35.0%
③ 相談環境の改善(プライバシーの保護等)	58	26.4%
④ 研修・教育の拡充	104	47.3%
⑤ 定期的な意見交換の実施	71	32.3%
⑥ ハラスメント防止宣言(管理職等)の実施	41	18.6%
⑦ ハラスメント防止規定の作成	71	32.3%
⑧ 実態把握(アンケート調査等)	49	22.3%
⑨ カスタマーハラスメントへの対応	19	8.6%
⑩ その他	18	8.2%
⑪ 特になし	6	2.7%
⑫ 無回答	15	6.8%