

ハラスメントへの謝罪 譲らない 安心して働ける職場環境を

日本新聞協会事務局幹部らによる組合役員への組織的ハラスメント・不当労働行為事件を巡り、東京都労働委員会による不当労働行為の第 11 回調査が 2 月 5 日、開かれた。和解協議においても協会が頑なにハラスメントを認めない態度を示していることを踏まえ、協会労組は苦渋の決断として、重要視してきた被害当事者の名誉回復策の実施を含む和解条項案の文言で大幅に譲歩。早期かつ適切な收拾に向け踏み込んだ対応を示した。人格や尊厳を傷つけ、退職に追い込んだ当事者の精神的な補償に少しでもつながるような誠意ある謝罪の実施を協会側が決断することが、和解成立に向け不可欠となっている。3 月 30 日午後 1 時半から行われる次回調査が極めて重要な期日となるとみられる。



東京都労働委員会が入る都庁

調査には協会労組役員らに加え、新聞労連の西村誠中央執行委員長（共同通信労組出身）、白濱壽生中央副執行委員長（東日印刷労組出身）、長野享志書記長（南日本新聞労組出身）らが出席した。組合が都労委に不当労働行為の救済を申し立てたのは 2023 年 12 月。ハラスメントについてただすために訴訟を起こすことも考えられる上で、組合員による選挙で選ばれた当事者が組合員と職場のために正当な組合活動に取り組む中で使用者から受けたハラスメントへの対応として、まずは団体交渉拒否や、組合ニュースに対する外的な内容の抗議書を手渡すといった支配介入など不当労働行為への救済申し立てを実施することを決めた。今回調査から、労使双方合意の下、和解合意に向けあっせんを進めている。和解が成立しなければ、救済命令に向け再移行することとなる。

今回調査に先立ち協会が示した書面（12 月 25 日付）では、組合が都労委の案を基に「当事者の人格や尊厳を傷つけたことについて謝罪する」ことを和解協定に盛り込むよう求めていたのに対し「応じない」と応答。団交の場で協会側の代理人弁護士が当事者を指さして罵倒し、他の協会側出席者がその発言を制止も注意もしなかった二次加害を巡っても、「不適切であったことを認め、今後、同様の言動を行わないよう留意する」旨を和解協定に盛り込むことを組合側は求めたが、拒否する態度を協会は示した。また、被害者の名誉回復策として組合が譲歩の末に求めていた「当事者および組合執行部の前で和解協定を読み上げる」旨についても応じないとした。

さらには「本件に関し行われた相手方の一切の行為について、それが違法・不当であること

を主張しないことを相互に約束する」との趣旨を盛り込むことを協会は要求。このような文言が盛り込まれれば、今後本件協会の言動についてハラスメントだと言及することまで妨げられかねず、本件がなかったことにされかねない懸念がある。

組合がハラスメントへの謝罪を最重視し本件に4年近く取り組んできたのは、協会が自らの言動を矮小化し、向き合わないままの謝罪では、当事者にとってのいくばくかの精神的な補償につながらない上に、再び同じ事態が生じかねないためだ。ハラスメントにより当事者を退職に追い込んだ事態の深刻さを協会が理解し、反省しなければ、これから働いていく職員にとっても安心して勤め続けられる職場になっていると言えない。

その上で、組合側は早期かつ適切な収拾のため、さらに大きく譲歩した意見を2月5日の今回調査に向けてあらためて提出。その趣旨を調査当日に公益委員らに説明した。

名誉回復策を巡って、和解合意成立に向け苦渋の選択として譲歩。協会事務局長が和解成立時に臨席するのであれば、協会側による読み上げには拘らないとした。

「違法・不当であることを主張しないことを相互に約束する」との趣旨を盛り込むよう協会が求めていることを巡っては、本来は「和解協定書に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する」との一般的な清算条項で十分だと考えられる。その上で、組合側は和解合意のため「組合と協会は、本和解協定書の締結をもって本件が収拾し、本和解協定書に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する」との文言ならば受け入れ可能だと伝えた。

これら以外にも、当事者へのさらなる二次被害につながりかねない内容や、本件以外の労使間交渉にも差し支える可能性のある文言などを巡っても、当事者と組合側に差し支えない範囲で極力譲歩した内容の意見を伝えた。

その上で、「人格や尊厳を傷つけたことについて謝罪する」との文言を巡っては「譲れない」とした。協会の二次加害に関わる文言については「趣旨を残しつつ表現を調整することは可」と伝えている。本件収拾のためには、二次加害や三次加害を含むハラスメントにより精神的な不調の末に退職に追い込まれた当事者に対し、協会が精神的な補償につながる謝罪をすることが必要だ。ハラスメントのない職場づくりという観点でも、職員の人格や尊厳を傷つけた過ちを認めた上で協会が謝罪することは重要だと言える。

協会労組の齋藤甫書記長は公益委員らに対し「組合は『ハラスメントだったと認めた上で謝罪してほしい、名誉を回復する取り組みを実施してほしい』と言い続けてきた。協会側は再三それに応じない態度を示してきたが、和解に向け、組合としても、十分ではないとしても甘受できるであろうぎりぎりの表現を考えて提示している。被害者の少しでも精神的な補償につながるような対応を取ってほしい。提示した案で協会側も合意することが、今働いている組合員、職員にとっても大事なことで、必要なことだと考えている」と述べた。

和解合意に至る場合に、ハラスメントや名誉回復策などで組合の当初の要求より大きく譲歩した内容になること、協会の団交拒否や、組合ニュースに対しの外れな内容の抗議書を手渡す

などの支配介入（不当労働行為）に救済命令が下されなくなることは、本来あってはならないことだと言える。その上で、本件の早期かつ適切な収拾としての和解合意実現に向けては、当事者の人格や尊厳を深く傷つけ、退職にまで追い込んだ事実と協会が向き合うことが必要不可欠だ。

しかし、協会は今回調査後に示した最新の意見でも、いまだ「当事者の人格や尊厳を傷つけたことについて謝罪する」こと、団交での二次加害について「不適切であったことを認め、今後、同様の言動を行わないよう留意する」旨を盛り込むことのいずれも拒絶しているとみられる。当事者に与えた被害の深刻さを理解せず、精神的な補償につながる謝罪が当事者に加え現在働いている組合員にとっても安心して働き続けられる職場づくりのために重要だということとも向き合わない態度だと言え、強く問題視されている。

協会労組の取り組みは和解協議において極めて重要な局面を迎えている。労連加盟単組からはすでに協会の言動・態度に対する憤りの声、協会労組への連帯表明などが寄せられているが、あらためて力強い支援をお願いしたい。