



全労金

『労金業態におけるあらゆる

ハラスメント禁止ガイドライン』

制定に向けた取り組み

全国労働金庫労働組合連合会
書記次長 原田 鉄也

全労金の取り組み経過

年月	できごと	詳細
2017年9月	労金協会に「組織風土改革に向けた申入書」を提出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全国のろうきんで職員不祥事や事故、ハラスメントの発生、不払い労働の表面化、過重労働の蔓延、職員の自死等、の報告が後を絶たない状況が続いていた。 ⇒全労金は、「労金業態の組織風土改革に向けた取り組み」に関して、現状の職場における課題認識を共有したうえで、「ろうきん」に期待される社会的役割・使命を果たしていくことができる組織風土・職場風土の構築に向けて、具体的な対応を協会と全労金で協議し、速やかに進められるよう申し入れます。
2019年5月	ハラスメント対策関連法の成立	
2019年6月	ILO190号条約の採択	
2019年7月	全労金定期大会で「あらゆるハラスメントの根絶に向けた特別決議」を確認	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハラスメントは、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り、職場環境にも多大な悪影響を及ぼすことから、ハラスメントの容認・放置は、企業の社会的責任の放棄といわざるを得ない。 ○ 全労金は、日本政府がILOのハラスメント禁止条約を早期に批准し、ハラスメントの対象範囲の拡大と判断基準の明確化を伴う禁止規定の導入を求め、連合や多くの市民団体等と連携し、社会的労働運動を展開する。 ○ また、労金業態においては、いち早くハラスメント禁止規定を導入し、職場におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて取り組むことをここに決議する。
2019年9月	労金協会が「労働金庫にふさわしい『組織風土』の確立に向けた基本方針」を確認	<p>《基本方針～抜粋～》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ろうきんマインド醸成のための取り組み ○ 働きやすい職場づくりと経営の健全な発展に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な能力の発揮ができる職場づくりと生産性向上 ・ ワークライフバランスと生涯現役による魅力ある組織づくり ・ ハラスメントの根絶と内部通報制度の充実等によるコンプライアンス経営の実践

全労金の取り組み経過

年月	できごと	詳細
2019年10月	労政審でパワハラ指針素案が提示される	
2020年1月	連合「ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～」	
2020年5月	ハラスメント対策関連法対応チェックリストを作成	<p>ハラスメント対策関連法の施行（2020年6月）に向けて、就業規則や関連諸規程、職場内の体制整備を目的として、労使で使用するチェックリストを作成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ まずは国内法（義務化）への対応を優先して協議 ○ その際、努力義務とされた対応についても協議するよう要請 ○ 厚生労働省が示した指針・マニュアル・通達を参考に ○ 連合ガイドラインで示されている内容も盛り込むように
2020年6月	ハラスメント対策関連法 施行	<ul style="list-style-type: none"> ○ ハラスメント対策関連法対応チェックリストに基づく取り組みにより、国内法で定められている『防止措置』は、各金庫・事業体の就業規則等に概ね記載されたが、ハラスメントの事例が後を絶たない。 ○ 特に、国内法では「望ましい取り組み」としている「カスタマーハラスメント」「就活等ハラ」への対応は、各事業体に対応に苦慮している。 ○ 世代によってもハラスメントに対する受け止め方が異なる。 ○ ハラスメントを根絶するためには、組織全体の認識を揃え、かつ、より強い規定・メッセージが必要。



2021年3月

労金協会が「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を確認

ILO第190号条約=ハラスメント禁止を盛り込んだガイドライン

① ハラスメントは人権問題であることを明確に示す

《ガイドライン「定義」より（抜粋）》

【本文】

あらゆるハラスメントとは、単発的か反復的かを問わず身体的・精神的・性的・経済的苦痛を与え、人の権利及び尊厳を侵害する又はその可能性がある行為、慣行、脅威をいう。ハラスメント行為は、個人の尊厳や人格、性的自由、労働の権利を深く傷つけ、憲法が保証する基本的人権の尊重を侵害する行為であり、職場秩序または適正な業務遂行に影響を及ぼす絶対に容認できない問題である。

【解説】

～略～ 労働金庫業態においては、政府指針のハラスメント定義に該当しない事案でも、使用者責任が及ぶ事案にはしっかりと対応していくことで「あらゆるハラスメントの根絶」をめざす。

ILO第190号条約=ハラスメント禁止を盛り込んだガイドライン

② 対象を、職場で働く従業員に留めない

《ガイドライン「対象」より（抜粋）》

【本文】

使用者、契約上の地位にかかわらず、全国の労働金庫および関係団体で働くすべての労働者（派遣労働者を含む）、インターンおよび試用期間中の労働者、退職中の労働者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者および応募者、内定者、取引先の労働者および使用者、顧客等を対象とする。

【解説】

～略～ 自らが雇用する労働者に限らず、就活生やフリーランスを含む取引先、顧客等の第三者に対するハラスメントに対処するとともに、同様に取引先や顧客等の第三者から受けるハラスメントからも保護する。

ILO第190号条約=ハラスメント禁止を盛り込んだガイドライン

③ 場所は限定せず、仕事と関係する場所を網羅する

※ 把握している事例では、職場内に限らず、業務外・業務後、休日の呼び出し、SNS等、発生する場所や日時も多種多様であるとともに、利用者からの被害、利用者への加害も発生している。

《ガイドライン「対象」より（抜粋）》

【本文】

平日・休日を問わず、仕事を遂行する職場（外出先を含む）および休憩・食事をとる場所、労働者が利用する衛生、洗面所および更衣室、社宅、仕事に関係する出張、移動、訓練、行事、社会活動中、情報通信技術による連絡手段、通勤時、懇親の場等を対象とする。

禁止を規定する以上、事業主の責任をどう盛り込むか

国内法で法整備されていない「禁止」をどのように捉えるかが、労使協議を進めるうえで、一番難航した。ILO190号条約第4条にある「制裁を定めること」とは何か。役員の処分？被害者への損害賠償？加害者への厳しい処分？個々の事例によって異なる。

そもそも、ハラスメントを根絶するための禁止であるならば、防止措置や発生した事案も含め、すべてのハラスメントに関連する項目に対し、労使が真正面から向き合う姿勢が重要ではないか。

《ガイドライン「保護および禁止」より（抜粋）》

【本文】

全国の労働金庫および関係団体は、あらゆるハラスメントを断固として容認せず、ハラスメントが発生しない環境を全面的に整備する重要な責任があることを認識し、労使協議のうえ、ハラスメントを禁止する旨の方針を明確化し、ハラスメントの禁止および被害者、通報者を加害または報復から保護する措置を講じることとし、そのことを管理監督職を含むすべての労働者に周知する。なお、労働金庫の職員が取引先や顧客等の第三者から受けるハラスメントや、労働金庫の職員が取引先や顧客、就職活動中の学生、実習生等に対して行ったハラスメントについても対処できる態勢をはかる。

労使共同メッセージの発信

- ◇ 私たち労働金庫業態は、ハラスメントを重大な人権侵害や虐待、機会均等に対する脅威、かつディーセント・ワークと相容れないものとして捉え、全国の労働金庫および関係団体で働くすべての役職員があらゆるハラスメントを受けることなく安心して就労できる、労働金庫にふさわしい「組織風土」の確立に取り組みます。
- ◇ 私たち労働金庫業態は、ILO190号「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」を踏まえた「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を統一指針として定め、役職員一人ひとりが強い意志を持って、あらゆるハラスメントの根絶を実現します。
- ◇ 私たち労働金庫業態は、役職員に加えて会員・取引先や利用者等の第三者に対するハラスメントを禁止するとともに、第三者から役職員が受けるハラスメントに対しても毅然とした態度で対応します。
- ◇ 私たち労働金庫業態は、ハラスメントに関する相談窓口を設置するとともに、労使協議を充実させ、解決に向け迅速かつ適正に対応します。また、ハラスメント行為者に対し厳正に対処するとともに、相談者のプライバシーを保護し、相談したことによる不利益な取り扱いは行いません。

現在の取り組みと今後の課題

- ガイドラインの制定や2022春季生活闘争における要求により、全14単組において、事業体とハラスメント対策に関し、協議する労使委員会が設置された。今後は、労使でハラスメント根絶に取り組んでいる姿を職場に発信し、実態に応じた、具体的な対応策を検討することが必要。
- 2021年12月～2022年2月に全組合員を対象としたハラスメントに関するWEBアンケートを実施した。その中では「1年以内にハラスメントを受けた」あるいは、「見た」と回答した組合員が一定数存在している。今後も、ガイドラインの実効性を高めるために、経年比較や詳しい実態把握が必要。
- 労働組合役員が適切に相談に対応できるような教育が必要。

ご静聴ありがとうございました！

