

2021.7.13 ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する第190号条約」発効シンポジウム資料

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 制定の取り組み



全国労働金庫協会



～経過と基本認識～

全体的課題設定としての 「労働金庫にふさわしい『組織風土』の確立に向けた取組み」

(2018年度より着手)

(1) 働き方改革関連法改正等の社会環境変化への対応

- 多様で柔軟な働き方
- 就労機会の拡大、意欲・能力を発揮できる環境づくり
- 同一労働同一賃金

(2) 労働金庫の職場における課題解決ニーズの高まり

- 若者の就労意識の変化と早期離職の防止
- 助け合い意識の醸成とハラスメントやメンタル不全等防止への問題意識



～経過と基本認識～

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 ～ディーセントワーク・SDGsの実現～

◆取組方針◆

(1) 労金マインド醸成のための取組み

- ① 労働金庫で働くことの意義の再認識
- ② 風通しの良い職場づくり
- ③ 職員幸福度の向上

(2) 働きやすい職場づくりと経営の健全な発展に向けた取組み

- ① 多様な能力の発揮できる職場づくりと生産性向上
- ② 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
- ③ **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**



～経過と基本認識～

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 ～ディーセントワーク・SDGsの実現～

③ 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

「コンプライアンス」とは「従う」・「対応する」という意味であるが、さらに「期待に応える」という意味も包含する。

こうした理解に立った時、法的義務の順守に留まらず、社会課題を内部化して主体的な取り組みを進めることの重要性に気付かされた。

これが、ハラスメント根絶のために、包括的な禁止の明確化や保護・救済措置の整備に取り組む根本的な動機であった。



～ガイドライン制定に向けた課題設定～

「ディーセントワーク」、「コンプライアンス経営」実現のために 私たちはどのような問いを立てるべきか？

- パワハラ・セクハラ・マタハラ・パタハラ・・・何ハラ？
⇒いちいち定義しなければ対応できないのか？ 名称の軽さで深刻さが覆い隠される。
- では、パワハラ行為の類型化(該当・非該当)はどうか？
⇒たしかにわかりやすく、禁止行為を押しとどめる効果は期待できる。
一方“適切ではないが違法ではない”という行為について誤ったメッセージになる。

悩んで出した答えは・・・

『すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ。』（フィラデルフィア宣言より）

そもそもの原点は「労働者の尊厳が守られ、いきいきとした職場を作る」ことではないか。とすれば、セーフ・アウトの精緻化ではなく、「守られるべきもの」すなわち侵害されてはならないものは一体何か？ を私たちの問いに設定すべきではないか。

～つまりこれは『人権』問題である。私たちはこのように結論付けた。～



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの基本的な考え方

- (1) 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、ハラスメントを受けることなく働くことができる就労環境を確保することは**事業主の義務**である。また「あらゆるハラスメントの根絶」は、「労働金庫にふさわしい組織風土の確立に向けた取組み」の重点課題であるとともに、共生社会を目指す労働金庫業態にとって**重要な経営課題**でもある。
- (2) 「あらゆるハラスメントの根絶」を実現するためには、政府指針で定めているハラスメントの類型化にあてはまらないハラスメントや不法行為に対しても、**ハラスメントの定義に該当するか否かに関わらず、労金業態として安全配慮義務・職場環境維持義務の責任を果たしていくことが重要**と考える。
- (3) 本ガイドラインは、SDGs達成への貢献をめざす**労金業態の統一的な指針として位置づけ**、各金庫のハラスメント関連諸規程の整備を図る。



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの概要【定義】

労金協会理事会（2021.3.25）承認

労働金庫業態のガイドライン（要約）	趣旨
<p>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。</p>	<p>日本では、法令等で識別されるハラスメントとはパワハラ、セクハラおよびマタハラにとどまり、仕事の場における人権侵害に対して十分な保護・救済の手が差しのべられるとは必ずしも言い難い状況にある。</p> <p>そうしたなか中私たちは、ハラスメント問題は人権問題であり、ディーセントワークと相いれないという認識に至った。</p> <p>これらを踏まえ、労働金庫業態においては、包括的なハラスメント定義を行い、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。</p>



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの概要【対象】

労働金庫業態のガイドライン(要約)	趣旨
<p>(1) 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、停職中の労働者、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。</p> <p>(2) 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。</p>	<p>(1) 自らが現に雇用する労働者に限らず、また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。</p> <p>(2) 事業主として使用者責任・安全配慮義務が求められる場所・時間等を網羅的に捉え、平日の勤務時に限らず、休日や業務時間外の懇親の場や、さらにSNSやメール等の通信手段における言動等も対象とする。</p>



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの概要

【保護および禁止】

労働金庫業態のガイドライン (要約)	趣旨
<p>(1) あらゆるハラスメントを禁止し、被害者、通報者を加害または報復から保護する。また、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、職員が取引先や就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントについても対処する。</p> <p>(2) 就業規則やその他の規程等を整備し、ハラスメントを行った者について厳正に対処する。</p>	<p>被害者の保護・救済措置はもとより、そもそもこうした行為を禁止し、経営として許さない姿勢を明確化する。</p> <p>組織内の問題を放置していたなどの場合には事業主が責任を問われる可能性があることや、「安全配慮義務」・「職場環境調整義務」を怠った場合には債務不履行責任が問われることもあるなど、リスク管理の観点からも適切な対応の重要性は高い。</p>



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの概要

【保護および禁止】

労働金庫業態のガイドライン (要約)	趣旨
<p>(3) 労働者からの相談に対する相談窓口をあらかじめ定め、外部の専門機関や労働組合等と連携する。</p> <p>(4) 労使による協議の場を設置し、再発防止策や教育・研修内容の検討等の職場環境整備策について意見交換を行う。</p>	<p>(3)一元的に対応できる窓口を整備し、相談しやすく実効性あるものとするために外部専門機関等との連携も重要である。また、健全な労使関係のもとで労働組合が相談窓口として認知され、事業主と労働組合が協力して取り組むことが望ましい。</p> <p>(4)ハラスメントが発生しない環境は労使で連携して整備することが重要となるため、労使による「ハラスメント委員会」等の定期的な協議の場を設置する。</p>



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの概要【救済】

労働金庫業態のガイドライン(要約)	趣旨
<p>(1) ハラスメントに係る相談があった場合、被害者の心身の状況等に配慮しつつ、事実関係を迅速かつ正確に確認する。</p> <p>(2) ハラスメントの事実が確認できた場合、速やかに被害者に対する配慮措置を行い、加害または報復から保護する。</p> <p>(3) 労働者が都道府県労働局に対して相談や調停の申請をしたなどの場合は誠実に対応し、さらにそうしたことを理由に解雇その他不利益な取り扱いをしない。</p>	<p>相談を受ける際は、相談者の意向に沿って丁寧かつ慎重に事実確認を行う。また、事案の解決が困難な場合には、労働局のあっせん・調停等の利用、または他の中立的な第三者機関に紛争処理を委ねることなども選択肢とする。</p> <p>他社の人物によるハラスメントの場合、当該事業主等に事実確認の協力や再発防止策の措置を求め、逆に協力を求められた場合には誠実に応じる。ハラスメントの事実が確認できた場合には、被害者の意向を確認した上で、関係改善に向けた援助、配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件等の不利益の回復、被害者のメンタル不調への相談対応等の措置を講じる。</p>



あらゆるハラスメント禁止ガイドラインの概要【救済】

労働金庫業態のガイドライン (要約)	趣旨
<p>(4) ハラスメントに係る相談者ならびに行為者等のプライバシー(性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む)を保護するための必要な措置を講じる。</p> <p>(5) ハラスメントの事実が確認できなかった場合においても、改めてハラスメントの禁止に関する周知・啓発を行い、再発防止に向けた措置を講じる。</p>	<p>(4) 相談者ならびに行為者等のプライバシー保護の観点から、善意か悪意かを問わず、本人の望まない暴露(アウトティング)は行わないよう徹底する。また、そもそもこうした望まないアウトティング自体がハラスメントに該当することに注意する。</p> <p>(5) 個別事案における事実認定が困難な場合もあり得る。そうした場合であっても、ハラスメント行為の存否が争われたこと自体を問い返すのではなく、職場において取るべきではない振る舞い等をあらためて学んでいくことが重要である。</p>



私たちの到達点と課題

誰もがいきいきと健康で働き続けられ、生産的で活性化した職場を作るために、私たちは強い決意を示した。

足元の現実には問題があることはわかっている。

だがしかし、現実にあきらめるのではなく、あるべき姿に向かって歩を進める。これが私たちの意志であり、労使共通のテーマである。

～具体的で実効性のある取り組みを地道に進めなければならない～



私たちの到達点と課題

1. **ガイドラインの周知・浸透を図る**
 - **労使共同によるトップメッセージ発信**
2. **具体化の基礎を作る**
 - **ガイドラインを踏まえた関連諸規程改定の促進**
3. **現場の対応力向上を図る**
 - **職員研修実施に向けた支援**
 - **ハラスメント相談担当者研修の実施**
4. **次の一手を考える**



ご清聴ありがとうございました。

