



ILO第190号発効シンポジウム

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
書記長 深見 正弘

全労金の概要

【名称】 全国労働金庫労働組合連合会（略称：全労金）

※ 全国の労働金庫、労働金庫の中央機関、労働金庫の関連会社で働く労働者で構成する労働組合の連合会

【役員】 21名（男性14名・女性7名）うち専従7名（女性1名）

【構成組織】 北海道労組・東北労組・中央労組・新潟労組・長野労組・静岡労組・北陸労組・東海労組・近畿労組・中国労組・四国労組・九州労組・沖縄労組・ろうきんセントラル労組
（合計14単組）

【従業員】 14,143名／うち正職員9,647名、直接雇用の嘱託等職員3,491名
派遣職員1,005名（2020年9月末日現在）

【組合員】 9,176名／うち正職員6,998名、嘱託等労働者の組合員2,178名
（2021年6月1日現在）

※全労金は、いわゆる非正規職員を、雇用名称を踏まえ「嘱託等職員」
「嘱託等労働者」と総称で表現している。

取り組みのきっかけ

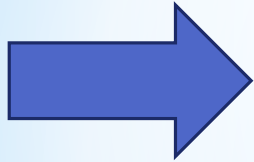
2017年9月 労金協会に「組織風土改革に向けた申入書」を提出

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。

- ◎ 毎月開催している中央執行委員会で、単組・金庫における特徴的な事項を共有している。
- ◎ 単組からの報告では、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。

取り組みのきっかけ

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



全労金と労金協会による協議の結果、2019年9月の労金協会理事会で「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」が確認された。なお、『組織風土』の議論を進めるにあたって、ハラスメントの根絶は重要課題として位置づけています。

《労金協会が策定した基本方針（抜粋）》

- ◎ 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
 - ・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

取り組みのきっかけ

2019年3月 労金協会は「SDGs 行動指針」を確認

『SDGs17のゴール（抜粋）とろうきんの取り組み』

目標1 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。

目標4 すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。

目標5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。

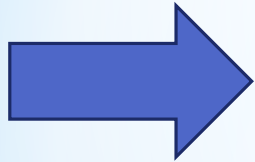
目標8 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。

目標15 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の促進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに、土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する。

目標17 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

取り組みの経過

2019年5月 「労働施策総合推進法」（いわゆる『パワハラ防止法』）が成立



全労金は、連合からの要請に基づき、国会傍聴行動に参加。野党による、防止措置義務では不足するとの追及を目の当たりにし、課題認識をより強く持つ。

2019年6月 ILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」が採択

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

取り組みの経過

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

《特別決議文（抜粋）》

- ILO（国際労働機関）は、職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約を採択した。条約では、職場での暴力やハラスメントの禁止を法律で義務付け、民事的責任や刑事罰等の制裁を設けること等が盛り込まれ、労働者だけでなく、実習生やボランティア等、幅広い対象が保護される。
- 日本では、「女性の職業生活における活躍の推進における法律等の一部を改正する法律案」が成立し、「パワハラを防止するための対策を事業主に義務づけること」「セクハラ・マタハラ等について、相談したことによる不利益な取り扱いを法律で禁止すること」が盛り込まれた。
- しかし、各種ハラスメントは、個々の明確な区分が難しく、複合的な事案として発生することが多いため、窓口の設置や予防対策を総合的に行うことが求められる。
- したがって、セクハラ・パワハラ・マタハラ等を含む職場のあらゆるハラスメント行為（いじめ・嫌がらせ）を包括的に禁止する法律が必要であり、その中には、取引先や就活生、フリーランス等、仕事に関わるすべての人を保護対象としなければならない。

取り組みの経過

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

《特別決議文（抜粋）》

- どのような行為がハラスメントにあたるかについて、法的に明確な基準がないこともあり、労働局は被害者が求めている違法性の認定に踏み込めていない。
- 企業内の調査でも、加害者と被害者の「受け止め方の違い」で処理される等、「事を荒立てないように」と経営側の都合のよい解釈で扱われるケースが後を絶たない。
- 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。

取り組みの経過

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6月 「労働施策総合推進法」（いわゆる『パワハラ防止法』）の施行

- ◎ 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



労使で対応するためのチェックリストを作成

全労金「全組合員アンケート」

《ハラスメントの実態》

Q. この3ヶ月でハラスメントと思われる行為の有無

	2019年11月	2020年11月
セクシャルハラスメント	1. 3%	0. 7%
パワーハラスメント	5. 9%	5. 4%
マタニティハラスメント	0. 3%	0. 2%
パタニティハラスメント	0. 2%	0. 1%
モラルハラスメント	4. 9%	4. 3%
その他	1. 7%	1. 6%
合 計	14. 3%	12. 3%

Q. カスタマーハラスメントと思われる行為の有無

	24. 3%	17. 9%
--	--------	--------

禁止ガイドラインへのこだわり

ILO第190号条約に批准する

- ※ 国内法で定められている『防止措置』は、業態の就業規則等では記載されているものの、ハラスメントの事例が後を絶たない。
- ※ ハラスメントを根絶するためには、より強い規定・メッセージが必要

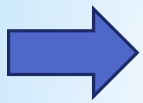
ハラスメントは人権問題であることを明確に示す

対象を、職場で働く従業員に留めない

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。

禁止を規定する以上、事業主の責任をどう盛り込むか



労使協議を進めるうえで、一番難航した。
責任とは何か。役員への処分？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。
そもそも根絶するための禁止ガイドラインなのだから・・・

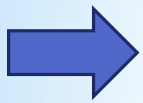
あらゆるハラスメントを断固として容認しない

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

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



労使協議を進めるうえで、一番難航した。
責任とは何か。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。
そもそも根絶するための禁止ガイドラインなのだから・・・

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。

今後の課題

- 2021年度中に、全国の労働金庫と関連事業体では、ハラスメントに関連する就業規則・規程類を整備することになっているため、各単組と連携して対応を促す。
- 事業体と単組によるハラスメントに関する労使委員会の設置。労使でハラスメント根絶に取り組んでいることを示す。
- 実効性を高めるためにも、より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。

ご静聴ありがとうございました！

