

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

2021年4月1日

はじめに

2019年6月、ハラスメント対策関連法の法制化やセクハラ・マタハラ・ケアハラに関する対策の強化等が盛り込まれたハラスメント対策関連法の成立により、2020年6月1日より事業主（中小企業は2022年4月1日）に対しパワハラ防止に関する雇用管理上必要な措置を講じることが義務化され、全国の労働金庫および関係団体において、法改正に伴う事業主のハラスメント対策義務・努力義務への対応をすすめている。

法改正を踏まえ、厚生労働省の審議会で具体的な対応が議論され、パワハラ防止法の施行に向けた指針が決定したが、その内容は、パワハラを「優越的な関係を背景とした言動」「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」「労働者の就業環境が害されるもの」のうち、すべての要素を満たすものと定義づけたのに加え、パワハラ行為に該当しない例として、これまでのパワハラに関する裁判で行為者が自らの正当性を主張する際によく用いられる例を挙げたことから、労働界や専門家からはパワハラ概念を狭めるものであり、ハラスメント行為者の立場を合理化することになるとの指摘もある。

また、2019年6月の国際労働機関（ILO）総会で、「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（第190号）が採択され、あらゆるハラスメントについて、定義や対象範囲、被害者救済や加害者制裁を国内法と比較し、広義に定めたうえで、「人権侵害または虐待の一形態であり得ること、また機会均等に対する脅威であり、容認できず、かつディーセント・ワークと相容れないもの」「暴力とハラスメントを断固として容認しない環境を全面的に整備する重要な責任がある」「仕事の世界に関わるすべての当事者が暴力とハラスメントを自制し、防止し、これに対処しなければならない」とし、強く国際社会に対し、ハラスメント禁止に向けた対応を求めている。

そのような中、労働金庫業態では、2019年度第3回協会理事会（2019.9.26）において、「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」を確認し、その取組重点課題に「あらゆるハラスメントの根絶」を掲げ、すべての役職員が安心して働きやすい明るい職場づくりを目指している。そのためには、ILO第190号条約の暴力・ハラスメント禁止原則に基づき、労働金庫の職場において「あらゆるハラスメントの根絶」を実現するためのガイドラインの制定が必要である。

各労働金庫・関係団体により、就業規則ならびにハラスメント関連諸規程等の体系や内容は異なっているが、暴力やハラスメントを受けることなく働くことはあらゆる人の権利であるとともに、職場における人権保護は事業主の義務であり、共生社会を目指す労働金庫業態にとって、「あらゆるハラスメントの根絶」は、重要な経営課題でもある。よって、この「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（以下、「ガイドライン」という）」をハラスメント禁止に関する業態の包括的なガイドラインとして制定する。

「あらゆるハラスメントの根絶」は、すべての役職員に快適で安全な職場環境を提供し、その能力を最大限に発揮することにつながるものである。各労働金庫・関係団体は、本ガイドラインに基づき、就業規則ならびにハラスメント関連諸規程を含む態勢整備に向けた取り組みを進めていく。

I. 目的

本ガイドラインの目的は、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環境を確保することを目的とする。

〔解説〕

本ガイドラインを労働金庫業態における統一的な指針として位置づける。ハラスメントを「職場の重大な人権問題であり深刻な労働問題」として捉え、絶対に容認できるものではないという強い認識を持ち、あらゆるハラスメントの根絶をめざす。

各金庫・団体は、本ガイドラインに基づき、ハラスメント関係諸規程等の改定や必要な体制整備を図る。

II. 定義

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〕

日本では、ハラスメントを禁止する法律やハラスメント行為に対する罰則はなく、包括的に管理する監督官庁も存在しない。よって、ハラスメントの被害者は、主に民法上の不法行為を主張して、行為者に対し賠償を求める必要がある。その際、被害者側が行為者の不法行為を立証する必要があるため、被害者にとってはハードルが高い。

また、2020年6月1日に施行されたハラスメント対策関連法における政府指針では、(1)優越的な関係を背景とした言動であって、(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、(3)労働者の就業環境が害されるものであり、(1)から(3)までの要素をすべて満たすものをパワハラとしており、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しないとしている。この3つの要素には明確な基準が設けられておらず、行為者が正当な業務の範囲内だと主張することで、ハラスメントの被害認定を狭めることが懸念されている。

これらを踏まえ、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。

III. 対象

1. 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、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、顧客等を対象とする。

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、懇親の場等を対象とする。

〔解説〕

政府指針における対象者は、正規雇用労働者、パートタイム労働者、非正規雇用労働者、派遣労働者等、事業主が雇用する全ての労働者とし、就活生や取引先、顧客等の第三者に対するハラスメントや、反対に第三者から受けるハラスメントは、防止措置を「行うことが望ましい取り組み」としている。

労働金庫業態においては、ILO第190号条約の広義な範囲を盛り込み、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。従って、雇用が終了した労働者についても、雇用関係にあった際にハラスメント行為を受け、または行った場合は対象とする。また、過去に在籍していた労働者が調停の出頭に応じた場合にも、出頭したことで不利益とならないような取扱いも必要となる。

職場の範囲については、政府指針の「労働者が業務を遂行する場所」に加え、ILO第190号条約の広義な範囲を盛り込み、「休憩場所や洗面所、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。また、平日の勤務時に限らず、休日や業務時間外の懇親の場も対象とする。

IV. 保護および禁止

1. 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。

2. 上記1. の認識に基づき、ハラスメントを行った者については、厳正に対処する。また、そのことを就業規則やその他の規程に方針および対処内容として定め、管理監督職を含むすべての労働者に周知する。
3. 全国の労働金庫および関係団体は、労働者からの相談に対する相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する。なお、相談窓口を設置するだけでなく、あらゆるハラスメン

トを一元的に受け付けることができるよう、外部の専門機関や労働組合等と連携し、相談しやすい窓口となっている必要がある。

4. 取引先や顧客等の第三者から受けるハラスメントや、就活生やフリーランスを含む取引先や顧客等に対して行ったハラスメントについても、毅然とした対応ができる態勢を構築し、行為者を厳正に対処する旨や第三者への相談窓口をホームページに掲載する。
5. 全国の労働金庫および関係団体は、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し、①ハラスメント事案の共有、②未然・再発防止策の検討、③職員への教育・研修内容の検討、④職場環境整備、等について意見交換を行う。

〔解説〕

労働金庫業態においては、就業規則またはその他服務規程等で「あらゆるハラスメントを禁止する」方針を明確化し、ハラスメントを行った者は懲戒規程に基づき厳正に対処することを定め、職員に周知・啓発する。

また、ハラスメントを行った者はもちろん、行為が組織的に行われていた場合や組織内の問題を放置していた場合には、事業主（使用者）が責任を問われることがある。事業主（使用者）の法的責任として、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、損害賠償責任が問われる。また、事業主（使用者）は労働者の安全に配慮する義務を負っており、それを怠った場合には「安全配慮義務」、「職場環境調整義務」違反とされ、債務不履行責任が問われることもある。個人同士のトラブルであっても事業主（使用者）の責任は広く認められる傾向がある。

なお、政府の指針における雇用管理上の措置義務は、(1)事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発、(2)相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、(3)職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、(4)併せて講ずべき措置となっており、厚生労働大臣または都道府県労働局長による報告聴取、助言・指導・勧告の仕組みがある。勧告に従わなかった場合は事業者名の公表、報告徴収に応じないまたは虚偽の報告を行った場合は過料に処せられる。

日本では、ハラスメント相談を労働組合にする割合が海外と比べ低い。職場において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。

また、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。

ただし、「ハラスメント委員会」といった名称にこだわるのではなく、従来の労使による各種定期協議の終了後に、ハラスメントに係る意見交換の場を設定する等の対応も可とする。

なお、「ハラスメント事案の共有」の範囲については、相談者・行為者へのプライバシー保護および相談者への不利益取扱い禁止、報復的行動防止等と併せ、相談者の意向および心身の状況等を考慮する。

V. 救済

1. 全国の労働金庫および関係団体は、ハラスメントに係る相談があった場合において、そのハラスメント事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。その際、被害者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め等認識にも配慮する。
2. ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮措置を適正に行い、加害または報復から保護する。
3. ハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、就業規則や関連諸規程等に基づき、行為者に対し懲戒等の措置を適正に行う。
4. 労働者がハラスメント行為を都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助もしくは調停の申請をした場合や、裁判所に労働審判として訴えた場合等、上記1. の事実関係の把握を踏まえ、誠実に対応する。
5. ハラスメントに係る相談者ならびに行行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じる。なお、プライバシーには性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
6. 労働者がハラスメントに関し相談したこと、もしくは事実関係の確認等に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助もしくは調停の申請を行ったこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を就業規則や関連諸規程等に規定し、労働者に周知・啓発する。
7. 事実確認によりハラスメント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。

〔解説〕

相談があった際には、相談者の心身の状況に配慮し、相談者の意向に沿って丁寧かつ慎重に事実確認を行う必要がある。なお、事実確認が困難な場合には、各都道府県労働局に調停の申請を行う、または他の中立な第三者機関に紛争処理を委ねることができる。

なお、ハラスメントの行為者が他の事業主が雇用する労働者または役員の場合、他の事業主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こととし、そのことを理由として契約解除等の不利益取扱いは行ってはならない。

また、ハラスメントが生じた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、被害者と行為者の関係改善に向けた援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、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。

さらに、過去に在籍していた労働者が調停の出頭に応じた場合にも、出頭したことで不利益とならないような取扱いが必要となる。

ILO第190号条約では、基本原則として(1)暴力とハラスメントの法律上の禁止、(2)関連する政策における暴力とハラスメントへの対処の確保、(3)暴力とハラスメントを防止し、これと闘うための措置の実施に向けた包括的な戦略の採用、(4)

執行および監視の仕組みの確立または強化、(5)被害者救済の利用および支援の確保、(6)制裁の規程、(7)必要に応じた利用可能な形式における手段、指針、教育および訓練の確立ならびに意識啓発、(8)労働監督機関または他の権限を有する機関を通じたものを含め、暴力とハラスメントの事案の監督および調査のための有効な手段の確保、を含む内容とすること、さらにはこれらの内容が、包摂的で統合され、かつジェンダーに配慮したアプローチとなることを求めている。

(6)の制裁の規程については、罰則のほか、民事訴訟上の制裁（損害賠償請求）の意味も含まれていることから、全国の労働金庫および関係団体は、事実関係の把握を踏まえ、誠実に対応する必要がある。

VI. 教育・研修

1. 教育・研修の際は、ILO第190号条約の考え方を理解できるよう、(1)全役職員にハラスメントを断固として容認しない環境を全面的に整備する重要な責任があること、ならびにハラスメントを自制し、防止し、これに対処しなければならないこと、(2)ハラスメントは、個人の精神的、身体的および性的な健康、尊厳、ならびに家族および社会環境に影響するものであり、人権侵害であること、(3)ハラスメントはディーセントワークと相容れないものであり、企業内のサービスの質や生産性に否定的な影響を与え、SDGsや女性活躍、ジェンダー平等にも反すること、を明確に周知する。
2. 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の要因を解消するとともに適切に対処するため、ハラスメント全般の概要や予防策にとどまらず、コミュニケーション能力の向上、感情をコントロールする手法、コミュニケーションスキルアップ等についての教育・研修を実施する。
3. ハラスメント事案が発生した際に、迅速かつ適切な対応ができるよう、相談担当者に対する教育・研修を実施し、資質の向上をはかる。

〔解説〕

政府の指針では、企業の雇用管理上の措置義務として、「事業主の方針の明確化とその周知・啓発」が定められており、継続的な教育・研修が重要となる。

実施するにあたっては、一般的なハラスメント研修にとどまらず、経営者、管理監督職、一般職員、相談窓口担当者といった階層別研修を定期的実施することが有効と考える。

労働金庫業態は、ILO第190号条約の考え方にに基づき、「職場のあらゆるハラスメントを禁止する」という方針をトップのメッセージとして明確に打ち出すことにより、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識が育まれるとともに、ハラスメントを受けた職員やその周囲の職員も、問題点の指摘や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、取組みの効果がより期待できる。

以上