

脱ハラスメント 国内法超えて

仕事で起じるあらゆるハラスメントの発絶をめざす国際労働機関(ILO)のハラスメント禁止条約が25日、発効する。法整備が遅れる日本は今のところ蚊帳の外だ。だがそんな中でも国内法の枠を超えて、「国際基準」のハラスメント対策を探り入れた業界がある。

ろうきん、求職者・就活生も保護

働く人のための金融機関を理念に掲げる労働金庫は「ろうきん」の愛称で知られる。今春、全国のろうきん約600店の職員らでつくる「全国労働金庫労働組合連合会(全労金)」と、経営側の業界団体「全国労働金庫協会(労金協会)」が協力し、ハラスメント対策の統一指針を作った。そこにはこう書かれている。

「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」日本政府は、職場のパワーハラスメントを法律で定義し、企業に相談窓口の設置などを求めている。だがこれら的内容では、2019年6月に採択されたEEOのハラスメント条約を批准できない。ハラスメントの定義が狭く、行為自体を禁じる規定がないことなどが問題視されている。

策を練り、ILLOの動きにも注目していた。条約採択直後の19年7月にはその内容を踏まえた規定の導入などをめざす決議をした。実際、全労金が労金協会に呼びかけて作られた指針は国内法よりハラスメント行為を広めに定義する。保護の対象は身内の従業員に限らず、求職者、就活生、ボランティアなどを含めた。働く場だけでなく、通勤中、懇親の場、メール、SNSなどにまで広げた。

ハラスメントを広く定義すると訴訟の恐れが増すとの意見もあった。だが同協会の菅谷宏行法務部長は「指針がなくても雇用主は安全配慮義務などの責任を負い、訴訟リスクはある。」と理解を求めたとい

う。全労金の動きを労組の中
央組織である連合も注目す
る。連合の傘下には業界ご
との労組を東ねる産別組織
が48ある。全労金をモデル
として、労組と企業が協力
し、業界の指針策定に向け
た取り組みを進めたい考え
だ。総合政策推進局の井上
久美枝総局長は「労働組
合を通じ、「でもね」とから
やつていきた」と話す。

労働金庫との関連団体の職員約1万1千人にもわたった「あらゆるハラスメント禁止ガイドライン」

■仕事でのハラスメント対策をめぐる違い

ILO条約		日本の法律
身体的、精神的、性的または経済的損害を引き起こす可能性がある一定範囲の許容できない行為や慣行	ハラスメントの定義	【パワハラ】優越的な関係を背景にした言動で、業務上必要な範囲を超えて就業環境が害されること 【セクハラ】性的な言動で就業環境が害されること
ハラスメントを法令で禁止する	対策	行為を罰則つきで禁止する規定(はなく、防止策を企業に義務づけ)
制裁を科す	違反したら	防止策に取り組まない企業を厚労省が指導。従わなければ企業名公表も
使用者や労働者に加え、求職者、ボランティアなど幅広い人が対象	保護の範囲	職場内で起きるハラスメントを想定。顧客からの嫌がらせや就活生の被害は保護の範囲外
全国の労働金庫から「なぜ国内法を超えるのか」といった声が上がったという。	労金協会による「なぜ国内法を超えるのか」とい	多くの企業が政府の指針に沿った対策を講じるなかで、「反対はなかったのか。 禁制規定に罰則をつけず、「厳正に対処する」という表現にとどめた。