

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員を正社員化する。

めざせ、均等待遇、なくその差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

その言動、パワハラじゃないですか？



おはようございます。昨年二月、郵政ユニオンに対して、会社は労働協約の一部改正について提案しました。その概要の中では、懲戒の対象となる具体的項目の追加として、『現在、セクシユアル・ハラスメントは懲戒の対象として具体的に定義されているが、パワハラ・ラスメントや妊婦・出産・育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動等により社員の就業環境を害する行為についても、厳正に対処を行う必要があることから、懲戒の対象となる具体的項目としての追加定義の改正を行う。』と示されています。

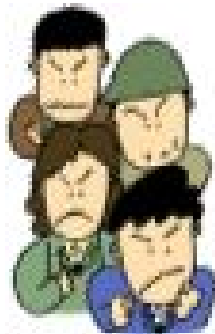
未来



全労協・郵政産業労働者ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3732
17年2月24日(金)
・Fax 095-828-1953

「パワハラ・マタハラ」労働協約にて懲戒の対象となる具体的項目として追加される

会社がパワハラ・ラスメントを懲戒の対象として制度化した背景には、全国の職場で蔓延しており、問題として表面化している事案も少なくないという事です。訴訟となっている案件も数件あり、早急な対策と改善が求められています。



パワハラは、受けた者がミスや成績不振を公の場で叱責する。
「上司や先輩」と言った優位な立場を利用し、無理に仕事を押し付けたり、仕事を回さなかつたりなど、不当な仕打ちを行う。

土下座や頭を強制的に下げさせたり、本人の意思を無視して謝罪を述べさせる。
また、パワハラを受け

ている本人だけでなく、その姿を見ている周囲の人達にも、緊張感や嫌悪感といった悪影響を与える。これらのような職場全体の士気を下げる行為も、パワハラに該当します。事例を上げればきりがありませんが、ミーティング等に該当します。たとえば指導であったとしても、全体の中で行う必要はなく、それを「指導」と主張したとしても認められません。パワハラは、受けた者がパワハラと感じたらパワハラであり、行った者が「指導・注意」と言っても認められない事は、過去の判例で示されています。職場でパワハラと感じたら、またそのような言動を目撃した場合には、会社の相談窓口か組合員に相談しましょう。あなたの相談が、職場からパワハラなどハラ・ラスメントをなくすことに繋がります。

労働講座が行なわれました



2月16日、長崎地区労働者会館で第6期 地区労働講座の第4回講座が開催されました。今回は「労働法の基礎 + 最近の労基法改正議論」をテーマに、支部の顧問弁護士でもある中川弁護士が講演を行ないました。講演では、労働法制定の歴史と基礎を説明されたのち、残業「月60時間」へとして、働き改革会議「などで議論されている「時間外労働規制」と問題点について講演されました。中川弁護士からは、

「真に実効性のある長時間労働の規制」にしなければ、逆に長時間労働へのお墨付きを与えることにもなりかねない。これからの行動が大事だと話されました。

この地区労働講座は、「役員の手不足」「組合に対する結集力のなさ」など労働組合の弱体化が叫ばれる中、労働者としてのものの見方・考え方を学び、職場の労働条件を改善させることを目的として、労働組合の組織化・強化を進めるために開催されています。今後は3月と4月の第二木曜日に開催されます。

期間雇用パート労働者の皆さん! 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1 集-山本, 2 集-向井, 3 集-山田, 郵便-高田, ゆうちょ銀-上筋, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。