

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員希望者全員の正社員化を。

めげず、均等待遇、なくそう差別！ユニオンは労基法裁判に勝利するべし！

パワハラ防止法が成立 企業に防止義務

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. 3962
19年6月7日(火)
Tel/Fax 095-828-1953

おはようございます。
職場でのパワーハラスメント（パワハラ）防止を義務付ける関連法が、先月29日国会で可決、成立しました。
これまで明確な定義がなかったパワハラを「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動」などと明記。企業に相談窓口の設置など新たに防止措置も義務付けます。セクシュアルハラスメント（セクハラ）や妊娠・出産した女性へのマタニティーハラスメント（マタハラ）はすでに企業に防止措置を講じる義務がありました。ようやくパワハラでも明確な定義が明記されました。

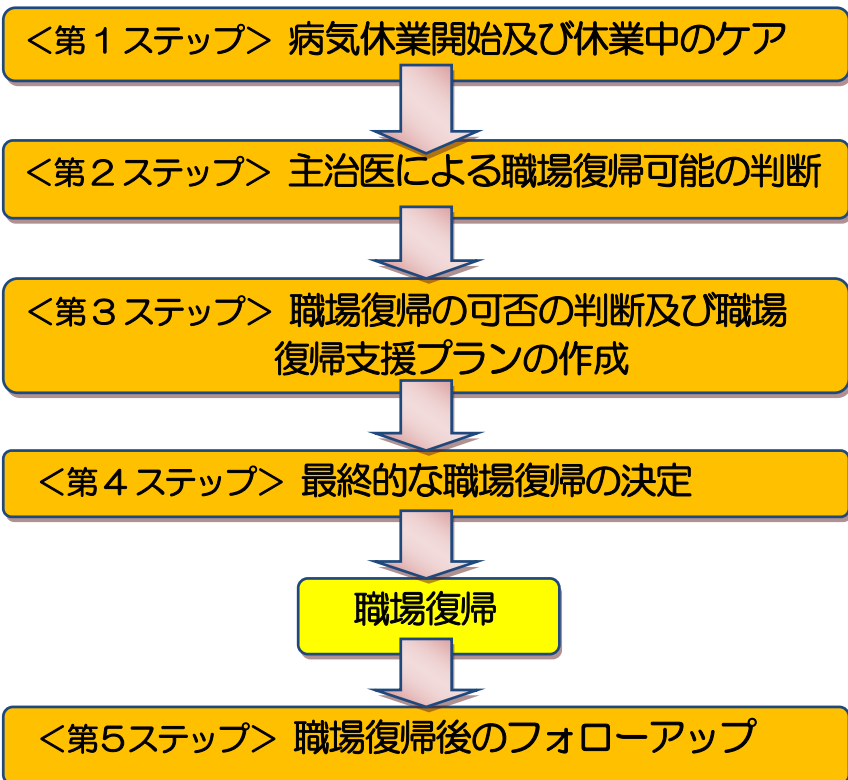
厚生労働省などの調査によると、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っています。またメンタルヘルス上の理由により過去1年間に連続1か月以上休業した労働者の割合は0.4%となっており、事業所規模が大きくなるほどその割合は高くなっています。このような状況の中、心の健康問題により休業する労働者への対応は、事業場にとって大きな課題となっていると報告しています。

策が盛り込まれています。今回パワハラ防止法が明記された企業の防止措置も義務付けられたわけですが、法律でパワハラやセクハラが禁止されたからと言ってハラスメントがなくなるわけではありません。またパワハラ言動とまでいかななくても「嫌がらせ」や「仲間外れ」などのいじめ、作業能率の劣る人への叱責などにより追いつめられる労働者も多くいます。

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き (厚生労働省ホームページより)

心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要です。

職場復帰支援の流れ



職場環境が良いと言われる長崎中央局でも、心身の不調により休んだ経験のある社員は10人を下らないでしょう。幸い復職出来た社員も多いですが、少なからず退職された社員もいます。

日本郵政グループでは「復職プログラム」が策定されており、職場復帰支援に関する体制が整備・ルール化されています。しかし労働者への周知や教育の実施という点では不十分な点も多く、復職への希望はあるが何からしたらよいか分からない、と言った相談も寄せられています。メンタルヘルス上の理由で悩まなくてよい職場

て治療に当たれる環境を整備すること、そして様々な支援策を利用できるように周知・支援することを求めます。



造りはもとよりですが、休業した場合でも安心して