

パワハラ防止対策が強化されて半年 職場でハラスメントはなくなったか

未来



郵政産業ユニオン
PIWU

全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙・「みらい」
NO. 4106
20年11月27日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

ハラスメントの定義

ハラスメントとは、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせることであり、「嫌がらせ・いじめ」を指します。

相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。ここで重要なのは「行為者がどう思っているのかは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントになる」ということです。

おはようございます。
今年6月、労働施策総合推進法が改正され「パワーハラスメント防止措置」が事業主の義務となりました。

今月末で施行から半年が経過します。私たちの職場でのハラスメント

2020年(令和2年)6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！
職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- 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、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

職場におけるパワハラの防止のために講ずべき措置

- ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。



に対する取り組みはどのような行われているか、また変化があったのか考へたいと思います。

郵便局では、10月上旬「全社員を対象にした人権全般に関する研修の実施」の文書が出され、研修が実施されました。

文書の内容は『日本郵

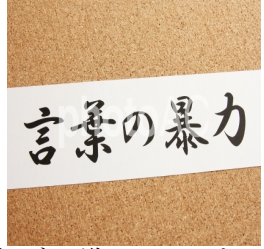
政グループ人権方針」の策定、就業規則への「ハラスメント禁止」の明記、研修や社内外の相談窓口の設置などに取り組んできましたが、残念ながら未だハラスメント行為の根絶には至っていません。』と、郵政における現状を説明し、取り組みを求めています。

それに則って長中局では先月より

- ① 人権の基礎知識、ハラスメントの基礎知識、
- ② パワーハラスメント及びセクシヤル・ハラス

メントの事例の研修動画を視聴しました。

確かに局では、相談窓口の掲載や文書の配布が行われ、周知・啓発は行われています。しかし今回の研修でも、業務多忙時期と重なったため、超勤での研修となり、身の入った研修となったかは定かではありません。ハラスメントについて社員同士で話をしたという事は聞きませ



まだまだ「ハラスメント」は他人事という風潮が感じられます。けれども、ハラスメントは他人事ではありません。誰もが加害者になり、被害者にもなりえます。

職場でのパワハラは、管理者が行うと決まっているわけではありません。社員間の方が多いとも言えます。

例えば、若い社員が年配の社員に向かって「じい、なんでこんなに遅いんや」と怒鳴る。配達のさばける社員がそうでない社員に対して「具体的な指示をせず、一方的に押し付ける」、或いは「その人にだけ話をしない」などの場面を見たことがありますか？

また役職者に対して、班員が「無視する(指示を聞かない)」「あいつはダメ、隣の班長が良かった」などと言うのも、パワハラです。

自分の事と真剣にとらえ、ハラスメントに関する理解を深め、ハラスメントのない働きやすい職場環境を実現しましょう。