

中間・競争が、弱い立場の人々に回復して来よう。

期間雇用社員の労働者の権利を守る。それか、労働者側、あるいは経営者。ユニオンは労働者を代表して闘争する。

職場でのハラスメント防止には皆が関心を持ち続けることが大事

未来

郵政産業ユニオン
PIWU

全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 4216
22年1月7日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。
一昨年(20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。
職場のパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわるゆるぎのない行為です。
施行から一年半が経過しましたが、私たちの職場でのハラスメントに対する取り組みは十分でしょうか。

昨年6月、福岡県内の旧特定郵便局長らが、不祥事を内部通報したと疑い部下の局長らにパワーハラを繰り返した事件。
この事件では、元統括局長が強要未遂罪で有罪判決を受けた他、元統括局長と親しい間柄の局長

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。

「経営トップに近いコン
残念ながら日本郵便は
残念ながら日本郵便は
「経営トップに近いコン



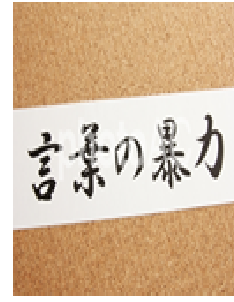
からも役職辞任を迫るなどしたとし、計9人が停職などの懲戒処分となっています。更に、当時コンプライアンス担当だった常務執行役員が、加害者側に内部通報者に関する情報を漏らしていたことも明らかになっています。

職場におけるパワーハラスメント。代表的な6つの言動類型(抜粋)

(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

「会社は守ってくれる・会社が防止対策を取ってくれているはずだ、と油断してはいけません。」
皆さんは「ハラスメント」は他人事と思っていませんか。ハラスメントは他人事ではありません。誰も加害者になり、被害者にもなりえます。職場などでのハラスメントへの関心が薄れた時に、

例えば、役職者に対して、班員が「無視する(指しを聞かない)」
配達をさばける社員が



ハラスメントは起きます。また職場でのパワーハラは、管理者が行うと決まっています。社員間の方が多いとも言えます。

そうでない社員に対して能力以上の事を押し付けられる。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？
他社員に対して無関心になることが、ハラスメントの侵食する第一歩です。ハラスメント根絶は簡単ではありませんが、自分の事と真剣にとらえて理解を深め、ハラスメントのない働きやすい職場環境を作らなければなりません。