

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. 4591
25年10月28日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

パワハラ防止法施行から5年 職場からパワハラは無くなったか

おはようございます。
5年前の2020年6月1日、企業にパワハラ防止対策を義務付ける「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」が大企業を対象に施行されました。日本郵政グループ各社も対象ですが、職場からハラスメントは無くなったでしょうか。

先日、交通事故を起こした社員に対する懲罰的な自転車・徒歩配達を禁止する通知が出されました。通知では「車両乗務中に交通事故を起こした社員に対して、自転車または徒歩での配達業務を命じる対応は、業務上の合理性が認められず、懲罰的及びハラスメント的とも受け取られかねない行為である、として本対応を全社的に禁止する」とあります。この交通事故を起こした社員が徒歩

で配達業務をすることは、長中局でも行われていました。今回この行為が「懲罰的及びハラスメントと受け取られかねない」として禁止されたわけですが、これで解決するのでしょうか。トレーニングセンターで研修・訓練を受けなければ、事故後バイクに乗せないとする（暗黙の方針のため、配達員が足りなくなるという問題はどうなるのでしょうか。

禁じるのは簡単ですが、現場は混乱・困惑するでしょう。管理者の意図はわかりませんが、現場の役職者に懲罰的な意識は

少ないと思います。ただ業務を回すために、当該の班からの「徒歩で配達したい」という申し出に、許可を出していたのだと思います。

通知では、事故を起こした次の日、バイクや四輪車に乗れるのかは触れていません。もしかしたら暗黙の方針だっただけで、乗車できないということではなかったのでしょうか。



また今回の通知には、「ただし、本人の希望又

は法的処分にに基づき、自転車又は徒歩による配達業務を認めることがある（例外対応）」とあります。免許停止や・取り消しの場合は検討の余地がありますが「本人の希望なら許可する」とは、現状とどう違うのでしょうか。

前回は書きましたが、長中局では、部長や課長から自転車及び徒歩配達しなさいとの指示はありません。しかし人員配置や勤務シフトの変更などの指示もない場合が多く、「徒歩配達しても他の班員に極力迷惑がかからないようにしなければならぬ」という気持ちに



職場は私たちが人生の中で多くの時間を過ごす場所です。ここでハラスメントを受けることにより、人格や尊厳を傷つけられたり、仕事への意欲や自信をなくすことにもなります。また、こうしたことが心の健康の悪化につながり、場合によっては休職や退職に追い込まれることさえあります。

パワハラ対策 事業主の責務

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）

◆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

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること 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

◆その他併せて講ずべき措置

⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ユニオンは今回の通知後対応がどのように変わるのか注視します。またハラスメント撲滅に向けていきます。自分の身を守るためにも仲間を守るためにも、パワハラを許さない職場にしなければなりません。

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

郵政ユニオン長崎の
ホームページはこちら



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が正社員化を。
めざせ、均等待遇。なつて差別。ユニオンは労働法裁判に勝利を。