



今日のトピックス

短時間勤務制度の拡充と要件緩和、強く求める！

本部は、前回同様、制度を利用した組合員の意見、実態を基に、短時間勤務制度のさらなる拡充と要件緩和を求めた。

- ① 育児、介護、がん治療以外への適用要件の拡大を！
- ② 短時間勤務職に係る転換時期の柔軟対応を！

会社は、組合主張を踏まえて、改めて検討するとした。



ハラスメント撲滅へ！新たな具体策を求める！

今春闘でハラスメントや差別の撲滅、人権意識の向上を図るための具体策を求めてきた。

【本部主張】

特にかんぽ営業問題においては、現場でのパワハラについて多くの組合員から報告されるとともに、マスコミでも郵便局の現場でパワハラがあった旨の報道がなされるなどした。

パワハラだけでなく、ハラスメント撲滅のためには、今取り組んでいるハラスメント対策が十分ではないとした上で、① 社員が会社のハラスメント対策が変わったと感じられること、② ハラスメント、差別等をさせない事前の防止策として、管理者を含む社員全員の 人権意識向上策、③ ハラスメントが発生した場合、社員が信頼して相談し、解決に向かう 実効性が伴う仕組みづくり、一など、強く求めた。

併せて、LGBTは、19春闘で同性パートナーとの結婚を特別休暇の取得要件に追加したが、LGBT対象者がさらに働きがいを持てる職場とするための具体的方策を求めた。

【会社主張】

会社は、人権啓発について、形ばかり、名ばかりではなく、実効性ある研修を検討していくとしたものの、① 現在の相談窓口について、しっかり機能させることが重要と認識、② 現在取り組んでいるハラスメント等対策を継続しつつ、教える側の教育をしっかり取り組んでいく、一との、考え方を示した。

本部は、現行施策の強化等では何も変わらない、社員も変わったと感じられず、到底、ハラスメント撲滅になると思えない。ハラスメントを起こさせない、ハラスメントが起きたらすぐに対応できる制度の構築と人権啓発、LGBT施策の充実についての再考と具体策を強く求め、交渉は終了した。

(担当：川本)