



職場からハラスメントを根絶させるために

Ⅲ. 安心して働き続けることのできる環境の整備等に向けた要求

2. ジェンダー平等・多様性の推進に向けた取り組み

- (1) 日本郵政グループで働く全ての社員へのハラスメントの防止をはかるための取り組みと、差別等をはじめとする人権意識の向上をはかるための対策を講じること

本部は、すべてのハラスメント行為の根絶により、働きやすい職場づくりに向け交渉を展開している。社員からのハラスメント相談件数も多く発生している現状にあるが、安心して相談窓口を利用できる環境となっていないとの声や、人権啓発研修等についても形骸化している等の意見がある。よって、相談窓口の秘匿性が担保され、通報者探しが行われない制度のもと、安心して相談ができる窓口体制を強く求めた。

また、かんぽ営業等において問題となった、行き過ぎた営業指導やパワハラ行為等、すべてのハラスメントの根絶に向け、全社員がハラスメントについて理解を一層深める必要がある。そのためにも、具体的なハラスメント行為を例示した研修資料やセルフチェックシートの改善に取り組むよう求めた。

会社は、「ハラスメント相談窓口の充実に向けて取り組んでいるが、透明性の確保や申告者保護のあり方等、まだまだ課題がある。それぞれの機能を高めていくため早期に取り組む。また、セルフチェックシートについても改善に向けて検討したい」との考えを示した。また、日本郵便では、「次年度より、支社及び本社に専門的な部署として、人権啓発・ハラスメント対策担当を専担で配置し、体制強化を図るとともに、恫喝的指導の禁止等を含めた管理者マネジメント力向上のための研修を実施する」との考えを示した。

本部は、これまでの交渉において、相談窓口機能の強化や管理者マネジメントを高め、職場からハラスメントを根絶させるために、会社が本気で取り組む姿勢を示すよう求めてきた。すべての社員が安心して働ける環境整備の実現に向け全力で交渉を展開していく。



JP 労組 LINE 公式アカウントを開設！
春闘情報などの最新情報をお知らせして
います！ぜひお友だち登録を！



(担当：清水)