



パワハラは人権侵害！ 法人はハラスメント防止の組織風土をつくる先頭に立て



春は出会いと別れの季節、職場環境が変わる方も多いでしょう。安心して働くためには、良好な人間関係が不可欠です。しかし2022年の厚労省の調査では、3人に1人(31.4%)が過去3年間にパワハラ被害を受けたと回答しています。

パワハラは個人の尊厳を傷つける人権侵害であり、職場全体の意欲を低下させるため、対策は急務です。

ハラスメントが起きやすい

職場の特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「残業が多い/休暇がとりにくい」「失敗が許されない/許容度が低い」などがあげられます。

2022年4月からすべての事業主に「パワーハラスメント防止措置」が義務化されました。法人は、ストレスの蓄積となるような労働環境を改善し、ハラスメント防止の明快なメッセージを発信すべきです。また、職場の管理者は、ハラスメントが職場の活力を削ぐものと意識し、こうした問題が起きない組織文化を作ることが必要です。

組合員のみなさんが「これパワハラかな」と迷ったら、一人で悩まず労働組合に相談してください。組合を活用して、一緒にハラスメントのない職場をつくっていきましょう。

「成績率アンケート」にご協力を (WEBにて4/4～4/24)



お願いいたします

頑張っても中位、下位の人へのボーナスは減額され、一部の上位の人たちの上乘せ分に回される。ボーナスの支給にはこのような「成績率」が適用されています。上位と下位の支給額の差が、ますます開く成績率について、皆さんはどう感じていますか？ 皆さんの思いをアンケートに記載してください。組合は、人間らしく働き、生活できる賃金を求めて、寄せられた声や実態を基礎に法人と交渉していきます。

アンケートはこちらから



<https://forms.gle/Vh19W58kU2Zzogg58>

