

組合員だけの特典
顧問弁護士 城塚先生の
無料法律相談
府職労までお電話ください
☎ 06-6941-3079

府職の友

FUSYOKU NO TOMO

2066号 2017年9月13日

発行所/大阪府関係職員労働組合
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59
電話 06(6941)0351・内線3740
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541
Eメール info@fusyokuro.gr.jp
URL/http://www.fusyokuro.gr.jp
発行人/有田 洋明 編集人/小松 康則
(一部10円)組合員の購読料は組合費に含まれています。



指針の概要 (府職労抜粋)

ハラスメントの内容

職場における妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントは、上司や同僚から行われる制度等の利用への嫌がらせや状態への嫌がらせによるもの

(1) 制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆

典型的な例

◆ 妊産婦の時間外勤務免除を申し出たところ「今年度の評価は下がるよ」と言われた。

② 制度等の利用や請求を阻害

典型的な例

◆ 「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
◆ 同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。

③ 制度を利用したことによる嫌がらせ

典型的な例

◆ 上司・同僚が「時間外勤務の制限をしている人にたいした仕事はさせられない」と言い、専ら雑務のみさせられる状況となっている。
◆ 上司・同僚が「短時間勤務をしているなんて周りを考えていない」「迷惑だ」と言う。

(2) 状態への嫌がらせ型

女性職員が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの

① 解雇その他不利益な取扱いを示唆

典型的な例

◆ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

② 妊娠等したことによる嫌がらせ

典型的な例

◆ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と言う。
◆ 上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだ」と言う。



管理監督者の責務

(1) 妊娠・出産・育児・介護に関する制度等の利用について十分な周知を行うこと。

(2) ハラスメントの防止を図るため、職場研修等を通じ、日頃から所属職員の意識啓発に努めること。

(3) 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう勤務環境に十分注意を払い、問題が発生した場合に迅速かつ適切に対応すること。

(4) 職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。また、相談を行ったこと等による職員への不利益な取扱いを行わないこと。

(5) 職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

職員の責務

(1) 「ハラスメントの内容」を踏まえて、職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分に注意すること。

(2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。

(3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点を持って、迅速かつ適切に対応すること。



妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて

9月1日、府当局は「職場における妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定しました。

この指針は、夏季要求交渉の回答にもとづき策定されたものです。また、指針と合わせて制度をわかりやすくまとめた「子育てハンドブック」も発行されました。

この間、職場からは「出産・育児の制度がわかりにくい」「制度はあっても忙しくて取りづらいい」などの声が寄せられています。また「妊娠中に終電近くまで残業していた」という実態も報告されています。

☆妊娠・出産・育児・介護の制度がよくわからない(教えてもらえない)、制度が取得しづらい等、何か困ったことがあれば、府職労(☎06-6941-3079)までご相談ください。

☆妊娠・出産・育児・介護にかかる制度は、労働組合が要求し、長い年月をかけて実現してきたものです。ぜひ、制度を守り充実させるためにも、労働組合に加入しましょう。

職場を働きやすくするつどい

とき 9月30日(土) 10時~15時

ところ エル・おおさか南館1023

昼食(お弁当)を用意しますので、事前に参加登録をお願いします。

保育あります

子どもと一緒に参加できます。

- 職場活動実践報告・交流
- 実践! 要求書づくり
- 交渉のすすめ方・ポイント
- 実践! 模擬労働安全衛生委員会
- 職場活動強化方針(案) 提案

ご連絡・お問合せは 府職労 ☎06-6941-3079

遊歩道

「大企業がもうかれは、いつか中小企業や労働者にも恩恵が…」という話はずっかり「幻想」となった。財務省が今年1日に発表した2016年度の法人企業統計によると大企業(資本金10億円以上)の内部留保が前年より17.6兆円増の403.4兆円となった。2012年度との比較では経常利益は47.1%増となり、役員報酬も9.3%も増えている。その一方で、労働者の賃金はわずか3.6%の増にとどまっている。しかも、この間に物価が5.0%上昇しているのに、差し引きすれば実質的な賃金は下落しているのと同じだ。▼経済界が政治と結びつき「国際競争力に勝つため」などと言って、労働者に犠牲を強いた結果が数字となってあらわれている。そして、どんなに大企業がもうけて利益を溜め込んでも、その「おこぼれ」が労働者や中小企業にはまわってこない。その結果、景気も低迷から抜け出せない。これがアベノミクスの本質だ。▼いつまでも労働者に「幻想」を抱かせ、ガマンを強いる政治は終わりにして、最低賃金をはじめ賃金の底上げ、労働者のくらしを良くする政治こそ求められている。(コ)