



ホームページ

2022.04.13

No. 154



Twitter

# この会社の「コンプライアンス遵守」はどこへ？

障害者の職業の安定を図ることを目的とする「障害者雇用促進法」には、雇用に取り組む意義と企業が守るべき義務が定められています。

その中に「合理的配慮の提供義務」(2016年4月1日施行、障害のある人とそうでない人の機会や待遇を平等に確保し、支障となっている事情を改善、調整するための措置)が定められています。



## 今回の対応は差別であり、コンプライアンス違反！

事業主にとって対応や支援が過重な負担となる場合は「合理的配慮の提供義務」はありません。しかし、**過重な負担がないにもかかわらず、事業主が対応や支援を行わない場合は差別**と見なされます。

聴覚にハンデを持った社員がコロナ禍によって飛沫防止シートが入った事で、窓口での接客業務が困難になった事から非現業への異動を希望しました。会社が社員の立場に一切立たず、人権や制度、本人希望を無視した結果発生した問題だと言えます。

## 病む職場を見て見ぬふりは出来ない！ 健全な職場風土をつくろう！

「ダイバーシティの推進」と言いつつ、「変革」を旗印に働き方やキャリア、考えの多様性を認めない施策を推し進めるJR東日本会社。将来に希望が見いだせず精神を病んだり、**離職の判断をする社員が後を絶ちません。**

会社に蔓延るいじめや差別を許さず、健全で働きがいの感じられる職場風土の実現に向け、**私たちはすべての仲間とともに「おかしい事はおかしい！」と声をあげ続けます。**

**すべての社員が活躍出来る、明るい職場風土を創り出そう**