

破天荒

教宣部

5066 号

2019年
7月 16日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

夏季一時金の支給も終わり団体交渉の報告を兼ねた破天荒は、一時休止となります。しかし、各職場からの声やショートの記事などはこのB5版の破天荒で随時発行していきます。

職場の声

昨年の新システム導入で大変苦労していた生産部で、ある上位管理職が部下に対して「最近、帰るのが早いけど仕事は大丈夫なのか？」と発言されたそうです。生産部メンバーは会社方針の従い新システム導入のために長時間労働も惜しまず、家族を犠牲にしながら頑張ってきた社員が少なくありません。管理職が心配するのは仕事の事だけで良いのですか。

世間一般の企業は、業務改善に取り組み無駄な残業を減らし、利益拡大に努めています。管理職は業務効率を向上させるために仕事の仕組みを見直し、部下と話し合い問題改善を取組むのが管理職としての本来の”あるべき姿”であると思います。例えば、大量の付箋・真赤見える程の押印書類を減らす事が出来れば

紙代と作業が減り、作業が減れば無駄な残業が減り、残業が減れば電気代が減ります。業務改善は会社として利益拡大に繋がる良い活動ではないでしょうか。

長時間労働が美德であった時代が終わっていることに早く気が付いて頂きたい。

パワハラ定義

パワハラ定義非情に曖昧で、会社の指導の一環とされたり、パワハラをした上司との考えの違いでパワハラと認められず泣き寝入りしてしまう方もいます。過去の判例から以下の五つの定義が当てはまるとパワハラと十分考えられます。

職場の地位・優位性を利用している

従来の業務の範囲を超えた指示や強要

例えば、個人的な命令（せい走り）や、謝罪させるのに土下座を強要

相手の人格や尊厳を侵害する行為

「使えないやつだ」などと侮辱する精神攻撃型パワハラや、職場内で無視をする人間関係切り離し型パワハラ

嫌がらせが断続的に行われている

精神的・身体的に苦痛を与え就業環境を悪化させる

通常の叱責は、お客様に迷惑をかけたり、失敗・怠慢などを繰り返さないようにするものです。しかし、パワハラは精神的・肉体的に追い込まれ、結果的に就業環境を悪化させてしまいます。

