

パワ・ハラを許さない

岡田指導科長、謝りなさい

あれから1年

パワハラを自覚したか？

組合員のみなさん！ そして職場のみなさん！

岡田指導科長（当時）が東海労組合員に対して、あらん限りの暴言を吐き人権無視と人格否定のパワーハラスメントを繰り返りひろげてからまもなく1年を向かえます。パワ・ハラを自覚したのかどうか、総務科長になった今もその「威力」は衰えていないようです。

そうしたなか、朝日新聞が「生活」欄に「パワハラを防ぐ」を連載しました。このシリーズでは、色々な会社や職場でパワ・ハラ被害を受けた実態や、会社自身としての防止対策などが具体的に明らかにされています。残念ながら、これら被害の具体的内容は、わたしたちの職場に置き換えることが出来るような身近なものといえます。

記事によると、厚生労働省の外郭団体である中央労働災害防止協会は「職場で、職権などの力関係を利用し、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることで、働く環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりすること」と定義しています。この、定義にピッタリと当てはまることがわたしたちの職場にもあります。

最近では、奥村指導科長が恣意的に「聞き取り」や時系列等報告書の内容を所内誌で悪意を持って取り上げています。

これは、所長以下の管理者に共通していることです。特に乗務員が、少しでも間違いをすると、話や説明を認めないばかりか、一方的に所長・科長・助役＝上司としての「職権」を乱用し、恫喝し時系列等報告書や対策の作成を強要しています。従わなければ業務指示違反、と圧力をかけてきます。時には、大勢の管理者が周りでプレッシャーをかけてきます。

所長掲示、「迅速かつ正確な報告の重要性について」で、事故等の再発防止や安全安定輸送のために大切、と言っても「聞き取り」や時系列等報告書は、「基本動作や規程を守らなかったからミスをした」と結論づけ、乗務員の事故責任を、乗務員に認めさせる為のものでしかありません。そして、会社がどのような場合にでも「会社には責任がない」と言えるように準備しているのです。JR西日本の経営者のようにはなりたくないからなのです。

時系列等報告書を強引に突然つくり、一方的に「決められた報告様式」「制度」と言っています。これは「制度」と言うことで、パワ・ハラを逃れるためでもあります。

色々な会社や職場でも多くの場合、経営者はその責任を認めず、相談にも取り合わないようです。しかし、積極的な具体的対策を取った結果、「品質も生産効率も高まった」工場の状況も紹介されています。さらに記事では、パワハラ被害の相談に乗っている弁護士は、「パワハラは社会と組織の欠点やゆがみを映す鏡」だと言っています。すなわち、「職場のゆがみを映す鏡（記事中の小見出し）」ということなのです。

組合員のみなさん！　そして職場のみなさん！

わたしたち東海労は、あらためて言います。
パワ・ハラを許さない。そのために職場のゆがみ＝パワ・ハラの実態をこれからも明らかにし続けます、と。

一人ひとりの声で、職場を働きやすくしましょう！