

月刊
JMITU

デデカ



12月号

日本金属製造情報通信労働組合大田地域支部
セガグループ分会 2019年発行

No.420

パワハラ防止のほずが推進したいのか？ 抜け穴だらけの指針

2019年5月29日、企業などにパワハラ防止義務を課す内容を含んだ法律が成立しました。法律として初めてハラスメントを定義し、来年6月までには、施行される予定です。国や企業、社長などの役員、上司や同僚を含んだ労働者などに対し、パワハラについて知識を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めることを求めています。

厚生労働省の指針では、6つの行為類型ごとにパワハラに「該当する例」「該当しない例」も加えられています。

《暴行・傷害（身体的な攻撃）》

「当然殴打足蹴りなどは該当するが、誤ってぶつかる、物をぶつけてしまう等により怪我をさせる事は該当しない。」

就業後に上司が部下を居酒屋に呼び出し「だからお前は駄目だ」とカラオケマイクで頭をたたく行為は、問題となる規制対象をあえて「職場内」に限定しているのて該当しません。

《脅迫・名誉毀損・ひどい暴言》

「遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言

動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意は該当しない。」労働者に問題がある場合、上司が「生きる価値がない」と言っても該当しない。

《隔離・仲間外し・無視》

「新規に採用した労働者を育成する為に短期間集中的に個室で研修等の教育実施、処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させる前に、個室で必要な研修を受けさせることは該当しません。」これは隔離部屋問題を助長しかねません。

《不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害》

「労働者を育成する為に現状よりも少し高いレベルの業務を任せる。業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常よりも一定程度

多い業務の処理を任せること。」は該当しません。

上司の捉え方では少し高いレベルでも部下にとつては過多という可能性が出ます。

《能力とかけ離れた程度の低い仕事を命ずる》

「経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる事、労働者の能力にに応じて、業務内容や業務量を軽減する事は該当しない。」

これでは、猛暑や雨でも外で草むしりさせられ、退職へ仕向ける為に、過少な仕事をさせる事も該当しなくなります。

パワハラは受けた側がそう思えばパワハラです。

該当しない例を示す必要性など全くありません。この指針は企業弁解の為に批判されています。企業側にいい解釈を与えてしまうからです。

4こま漫画

川崎よしき



シヨートシヨート

忘年会

仙洞田一彦

あつという間の一年。何と
いう繰り返し。毎年同じ思い
で年末を迎える。年末といえ
ば忘年会。この連想も当たり
前すぎて、面白くもない。

今年だけの変化をつけよう
と考えて見れば、桜を見る会
を忘れる忘年会か。アベさん
からお金を出してもらってさ。
と、思っても、そこで飲む酒
はまずそうな感じがする。悪
酔いもしそうだ。二日酔いど
ころか、三日も四日も後を引
きそうでだめだ。やらない方
がいい。

「忘年」を辞書で引くと、相
手との年齢の差を忘れること
という意味がある。そして、

年末にその年にあつた苦労を
忘れることとある。その会が
忘年会だ。

だから忘年会というのは、
その年の苦労を忘れる会のこと
なんだ。ずっと、その年の
イヤなことを忘れることだと
思っていたから、発見である。
イヤなことと苦労というのは
重なるところもあるかも知れ
ないが、わたしはイヤなこと
の方に比重があつた。イヤな
ことは何かと問われても、差
し障りがあるので答えられな
い。人にしゃべることができ
ること、文に書いても支障の
ないことは、たとえイヤなこと
であつてもたいしたことでは
ない。

もつとも、なんでもかんで
も口に出してしゃべりまくり、
発散してしまう人もいるから、

この例が当てはまる人ばかり
ではない。

しかし最近では、次から次へ
と、憶えておかなくてはいけ
ないものまで忘れるから、わ
ざわざ忘年会などしなくても
問題はない。

「忘年」をいくつかの辞書で
調べてみると、互いにその年
の苦労を慰めあうこととある
のもあつた。苦労を忘れるこ
とと、苦労を慰めあうという
のは想像してみると大分違う。
ただ忘れるんだつたら、ど
んちゃん騒ぎをやつて、忘れ
てしまおうという忘年会の雰
囲気がイメージできる。

「今日は年に一度の無礼講で
す。賑やかにやりましょう」

と、職場の忘年会で、幹事
が宣言し始まる。もしかする
と「無礼講」などという言葉

は死語かも知れないので辞書
から引いておく。席次などを
やかましく言わず、全部の人
がくつろいで楽しむ宴会、集
まりのことを言う。席次とい
うのは地位や成績順など。最
近は外国人も日本語を良く知
っているから、使い方に気を
配らなくてはいけない。

無礼講、平たく言えば、お
互いぎつくばらんに行きまし
ようという飲み会か。この宣
言は、幹事が言うより偉い人
間が言った方が、効果がある
かも知れない。とはいっても
偉い人もいろいろあるから、
付度は忘れない方が良いのか
も知れない。

「今夜は無礼講だ」
昔、昔の職場の忘年会で、
社長も、部長もそう言つて酒
を注いでくれたこともあつた。

ふり返って見ると、忘年会で部下のみんなに酒を注ぎながら回る上司が言う決まり文句、挨拶だったかも知れない。上司にしてみれば、無礼講でやって、今年のしがらみはみんな忘れてくれということだ。

たとえ腹でどう思っているか分からないにしても、徳利をもって、そう言いながら杯を催促されれば受ける気にはなった。でも、言う上司にしたって、「無礼講」と言うからには覚悟があったかもしれない。大勢の中には必ずからむ奴がいる。忘年会に限らず飲む席になるとからむ奴がいる。上司の方も分かっているから、頃合いを見計らって「あとはみんなで楽しくやってくれ」と席を立った。重石が取れた忘年会は、どんちゃんノボリ

ユームも一層上がった。無礼講とはいってもやはり気は遣っているのだ。

テレビで見たが、職場の忘年会に出たくない人のために「お一人様忘年会」というのがあるそうだ。上司も、先輩もない。たしかに気を遣うことはない。飲み屋の店員が座を盛り上げるためにいろいろ工夫していた。こんなのだったら、かえって侘しさが増すだろうなと思ってしまう。でも成果、成果であおられる毎日だったら、一人で忘年会をやってやろうという気にさせられるかも知れない。蹴落とされ世界には、孤独しかないのかも知れない。お一人様忘年会などというメニューが現れる世相なのかも知れない。

辞書にあった「苦労を慰めあう」忘年会のイメージはどんなものだろう。

「ま、お互い今年もがんばったなあ」
「そうだなあ。あんたもよくがんばった」
「苦労したなあ」

と、お互いの肩を叩きあう。酒を注いださかずきを、思い入れたっぷりに、ゆっくりと口に運ぶ。そのうち手拍子でしみじみと自分を慰める歌かなんか。さらに酒が回ってきて、手で涙をぬぐう奴も出て来るかも知れない。

「おい、泣くな、泣くな」と言いながら、泣いている奴と肩を組んで体を揺さぶっている奴も涙を流している。まわりがみんな敵のような職場の忘年会ではこうはいか

ないかも知れない。お互い道から外された、共通の悩み、苦しみを抱えた仲間内の忘年会にありそうな風景だ。

辞書にあるからといって、苦労を慰めあう忘年会はやめておいた方が良くかもしれない。

でも、辞書を作った人の「忘年会」に抱いたイメージが伝わってくるような気がしないでもない。含蓄のある解説だ。忘れてはいけないという思いを込めて、展望をもって新しい年を迎えようという意味で「忘」を「望」に置き換えて望年会としているのもあるが、どうもなじめない。生活感覚からずれている感じがする。忘れた方がいいよ。だから、何時まで経っても駄目だったのかも知れないけど。

従業員満足度

私が勤めている会社の従業員満足度調査の結果が出ました。

結果は、会社満足度3・2、仕事満足度3・2、上司満足度3・5、職場満足3・2でした。(満足度は、最高5、最低1です)

強みについては、休日・休暇や就業時間に納得感を得ている。上司が、部下が問題に直面した時のサポートしてくれ、意見やアイデアに耳を傾けていると感じている。上司が、必要に応じて意思決定していると感じる。顧客からの要望に、職場メンバーが素早く対応できていると感じている。

弱みは、自社の事業に将来

性や成長性を感じていない。

会社全体としてまとまりや一体感があると感じていない。

社内の上下階層間で、意思疎通が満足に図れていると感じていない。魅力的な人材が社内にはいないと感じている。事業状況に適した採用・配置を行っていると感じない。個々の希望や適性に合わせた多様な働き方が選択できないと感じているなどでした。

強みについては無難な結果でしたが、弱みについてはかなり不安な結果でした。

みなさんの会社の従業員満足度はどうですか？

従業員満足度が上がることは、従業員の士気向上の度合いを確認できるだけではありません。生産性向上や顧客への対応レベルが上がるなど、

次へのやる気につながっていきません。

従業員満足度が低い会社は、仕事へのモチベーションも下がった状態で、従業員のネガティブ思考が強くなり、負の環境が生まれやすくなります。その結果、コミュニケーションが減り、活気のない状態となります。

みなさんは、自分の勤めている会社、職場に満足していますか。仕事場の環境、報酬や福利厚生などの待遇面に満足していますか。



労働相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMITU 本部 TEL 03-5961-5601 : FAX 03-5961-5603

ホームページ <http://www.jmiu.com/>

JMITU 大田地域支部 TEL 03-3734-3502 : FAX 03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/>

セガグループ分会ホームページ <http://jmitusega.chips.jp/>