



オオアシス

2014年4・5月

No. 57

発行：オオアシス
編集委員会

相談・連絡先：
多田義幸

TEL 090-9121-0602

「いじめ」が起きた時に 相談しやすい職場環境を

セクハラやパワハラなどの「いじめ」は、現在、大きな社会問題となっています。日立APライアンス清水事業所でも例外ではありません。

「年休を取得させない」「過重な要求や、長時間残業をさせる」

「恫喝して精神的に追い込む」
などが実際に行われています。

最悪の場合は「いじめ」を苦にした自殺にまで至るケースもあります。企業には、こうした職場環境を改善しなければならぬ義務があります。以下に対策事項をまとめました。

① 相談窓口の周知徹底と 解決能力の向上

相談窓口が職場の掲示板に揭示されていますが、相談窓口で扱われる案件の説明や実例の公開などを含め、相談窓口の周知徹底が必要です。

また相談が実際にあった場合、窓口担当者の問題解決能力の向上が求められます。社外の第三者的な立場にある弁護士等の活用も検討すべきです。

② 情報格差の解消

セクハラ防止やパワハラ防止に関して、空調事業部Webに掲載されていますが、パソコンで仕事中にイントラが見れない直接員等に対し、確実な情報伝達が必要です。

③ 「いじめ」防止の教育

「いじめ」を未然に防ぐための職場教育の実施が必要です。その中で、パワハラ等の「いじめ」につながる行動や態度を話し合い、どのような事がパワハラなのか？パワハラが発生した時の対応は、どうすれば良いのか？自らも含めて、一緒に働く仲間が健康な心と体で仕事に取り組めるように、話し合いをする時間がとても大切です。話し合うこととお互いの意見や価値観を知り、小さな問題が見つかったら、小さな内に解決ができる・・・そんな職場にするために、会社側も組合側も努力が必要です。

④ 日立グループ行動規範・ 各種法律の教育と徹底

日立グループ行動規範の自己チェックリスト20項目の中には《業務上遵守しなければならぬ法律・法令を知り、理解をしています》《職場の中でコンプライアンス違反行為が行われていないと自信を持って言うことができます》というチェック項目があります。しかし労働者が労働基準法や労働安全衛生法も知らなければ、何がコンプライアンス違反につながるのか判りません。日立グループ行動規範や各種法律の教育を受ける時間の確保、全労働者へ行動規範の徹底が求められます。