

「パワハラ行為」を擁護する会社では「パワハラ行為」はなくならない！

大一輪、大二輪兼務徳井副所長を中心とした管理者は、7 月から加速的に大一運の西さんに対する威圧・恫喝・嫌がらせなど人権を踏みにじる行為を繰り返してきました。

特に徳井副所長の言動、行為は、「お前、ワシに喧嘩売っとんのか！」「病気ちゃうんか！」「乗務出来るんか？」などと個人を責め立て、しかも上司としての言動を逸脱する行為であり、看過できない問題でした。その悪辣な行為に対して組合から会社に正すように抗議しました。

しかし、会社の担当者からは、何と「指導の範囲内で何ら問題はない」とコメントしてきました。また、「会社としてパワハラについての窓口はない、定義は社会的にもハッキリしない、会社も特に明らかにしていない」という全く不誠実な対応でした。まさにパワハラを会社ぐるみで擁護しているようなもので、会社として「パワハラ問題を社会的に解決していく」という姿勢は微塵もみられませんでした。

この不誠実な対応からも、パワハラをする側とそれを正す側が「同じ穴のムジナ」だということがハッキリしました。

今回、徳井副所長の西さんに対してのパワハラ行為は、「本人が職制の関係で上司に反論できず、精神的な支障を感じていた」ことがハッキリした「パワハラ」の定義であり、「パワハラに対する窓口も設置せよ」と組合から主張してきましたが、残念ながら会社は応えませんでした。

会社は、「メンタルヘルス」に関して社員に冊子を配布したり、掲示で周知したりと実行しています。また、「セクハラ」に関しては、窓口もあり、講習会など開催しています。この「メンタルヘルス」とは、「心の病みの要因」を払拭することです。

即ち、「心の病みの要因」に「セクハラ」もありますが、「パワハラ」の占める割合はかなりのものがあるのです。

したがって、会社は、「メンタルヘルス」を行う以上「セクハラ」と同時に「パワハラ」に関しても窓口を設け、早急に対応しなければなりません。

会社は、社員の精神状態を脅かす管理者のパワハラ行為に対しては厳正に対処せよ！！

パワハラ行為絶滅！！