

## 一事業所で発生した人権侵害を伴うパワーハラスメント問題についての労組見解

2010年11月27日 中央執行委員会

### ○ はじめに

2010年10月末から約4週間にわたって、ある事業所において毎日発行されていた活動速報に、本人の了解もなくある担当者の顔写真が勝手に掲載され、「残業が多いぞ！」とか「数字を取ってくるまで帰ってくるな！」などといった言葉を“セリフ”として語らせる形で記載していた事実が、本人からの相談によって発覚した。当然この担当者は一担当者であり、残業や数値目標などに関する指導を行う立場の職員ではない。本人は、なかなか業績も上がらず、残業も増えていた中で、見せしめ的に掲載されたと受け止めている。

ことは肖像権の侵害であり、名誉棄損、侮辱罪にもあたる人権侵害を伴うパワーハラスメント問題という法的にはもちろん、人間的にも絶対に許されない行為である。

同時に、一部の仲間がこうした行為に疑問を呈した事実は救いではあるものの、同じ職場の仲間としてこのような事態を異常だと感じることでできる職員の人権意識、職員同士が尊重し合える職場風土が育っているかどうか問われる事態である。

### ○ 人権意識が希薄な組織風土となっていないか

今回の問題が起こった背景にあると考えられるのは、幹部をはじめ職場の中における人権意識、つまり“お互いを尊重しあう”という意識が極めて希薄になっているのではないかということである。調査の結果では、この幹部職員がこういう行為に至ったきっかけも、対象となった職員を“見せしめの標的にしてやろう”などという悪意から始まったものではないとされている。しかし、だからと言って許される行為では決してなく、そのことにすら気付かない低レベルの人権意識しか持ち合わせていなかったという事を逆に証明して見せたものである。

また、当該職場に限らず、自分の人間性をも否定するような言動をされたという相談も決して少なくない。それぞれの職場、あるいはおかやまコープ全体の組織運営の中に、こうした基本的人権が尊重される風土が根付いているのかどうかを改めて検証する必要があるのではないか。

### ○ 基本的人権が尊重される組織運営実現のためには、幹部職員育成・教育の再構築が必要

今回の件は、他の職員からもそのやり方を疑問視する声が上がったように、職場に混乱と不信感を招いたやり方である。事業所を統括する責任者が、こうしたやり方は“あるべきマネジメント”にふさわしくない、あるいは職場に混乱を持ち込むやり方だと気づかないというマネジメント水準は非常に深刻である。

本来のマネジメントとして最も重要なポイントは、そこに働く労働者が気持ちよく、そして最大限の能力を発揮して働けるように組織を運営し、環境を整備することである。今まさに人事評価制度の論議が佳境を迎えている中、その根幹を揺るがすマネジメント水準の問題として、理事会は一事業所の問題と矮小化することなく、全体の課題としてとらえ、対策を講じるべきである。

マネジメント力量の低さのその根本的な原因は、理事会の人材育成の不十分さにある。ある程度の幹部が、きっかけは軽い気持ちだったとしても、何の疑問もなくこうした行為に及んでしまう実状は極めて深刻である。理事会が幹部に登用する際に、そうした資質の低さが見抜けないということはある事である。しかし、幹部に登用されるに値する成長が図られているはずが、実はこの程度だったという事実を理事会は直視する必要があるのではないか。これまで理事会が行ってきた人材育成のやり方や政策そのものも検証が必要になっている可能性も指摘しておく。

### ○ 今回の件に関する理事会の対応と今後の課題

今回の件に関して理事会は、訴えをした本人への謝罪をはじめ、職場全体への反省と報告、当該幹部の面接教育など極めて迅速に対応を行った。問題は、今後二度と同じような過ちを繰り返さないために、この問題を個人の問題に矮小化せず、組織全体の課題として捉え、再発防止のための具体的対策を明確にすることである。人材育成や組織風土問題は幅が広くかつ複雑であると同時に、労理の認識の差はまだ大きい。今回の問題を契機に、真正面から人材育成と組織風土改革の課題に取り組むことを理事会には期待したい。

同時に、労働者の一人一人が人権意識を高め合う努力を怠らず、共に働く仲間としてお互いが尊重し合える職場風土を作ることも重要な課題である。

以上