

パワハラはなくなるらない？

パワハラ発生の構造

厚生労働省が「パワーハラスメント防止ガイドライン」をリリースしているのはご存じの通り。確かに、このガイドラインは、パワハラの実態やその対策について事細かに定めたものではありません。というのは、「会社」とは本来、利益追求を最大の目的としており、その閉鎖的体質から、企業方針等が純粋に公序良俗にマッチしているわけではないため、内部に数多くのおかしな風習やルールが存在します。その一方で、**私たちは、本質的に生きるために仕事をしていることから、どうしても会社の決めごとを絶対視してしまいがちです。**当然そこには、「ルールを守らせる側」と「従う側」の関係性が生じ、前者（多くの場合上司）は、まるで自分が優越的立場にあり、「ルール遵守」という大義名分を担保に部下に何をしても良いといった錯覚を起こし、これが暴言暴力を伴う「恐怖政治」に発展していきます。**誰もがうっかり破ってしまう「無意味なルール」が多いほど、会社が社員を支配する構図は強化されます。**現場を知る「労働組合」が労働者目線、社会的目線で矛盾点を洗い出し抑止をかけていくしかありません。

パワハラの本質的な境界線

「昔はパワハラなんて当たり前だった。最近の社会人はメンタルが弱すぎる」などとわけの分からんことを言う方がおられますが、今と昔では時代背景が全く異なります。かつて日本が経済成長の真っただ中にあった頃は、滅私奉公の精神で会社に尽くしていれば、終身雇用や右肩上がりの賃金が約束されていたため、上司から多少理不尽に扱われても、「生活のため」と割り切って働くことができました。しかし今は、終身雇用も崩れ、賃金は横ばい、さらには合理化によって個人の「仕事量」は増える一方で、責任は容赦なく押しつけられます。**このように「我慢」に対する見返りが期待できない状況では、理不尽な言動をとる上司の「人間性」が問題点として浮き彫りになるのは当然の流れです。**ただ、お気付きのように、たとえ性格が悪くても部下から人気の上司はどこにもいて、こうした方々は理不尽な会社方針に対してもきちんと物申し自分の部下をかばうこともしています。結局、「信頼関係」なくして「お前のために」の言い訳は通用しないということです。

この間、乗務点呼の時、心身とアルコール状態の口頭申告を忘れていたら、助役が鬼の形相で申告事項↓プレートを目の前に突きつけてきて、めちゃくちゃ怖かった・・・



心身とアルコール状態は、「点呼前」にパソコン登録しているのに。こんな決まり必要か？



若い力

第 204 号

2025 年 11 月 1 日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

NTT 092-483-1515