

毎日頑張っている組合員の皆さんにもっと組合のことを知ってもらいたい。自分のこと、大切な仲間のこと、守るには知るべき大切なことがあります。「知る」参加、「いう」参加、「実践する」参加、「役割を持つ」参加。イキイキと働ける職場を一緒に作り上げていきましょう！

日本経済新聞 2019年(平成31年)3月9日(土曜日)

パワハラ防止 企業に迫る 人材流出・生産性低下 深刻に

NG行為 線引きへ

今の通常国会で成立を目指す法案で、厚生労働省がまとめたパワハラを巡るNG行為の線引きを明確にする。厚生労働省は案をまとめたパワハラを巡るNG行為の線引きを明確にする。厚生労働省は案をまとめたパワハラを巡るNG行為の線引きを明確にする。厚生労働省は案をまとめたパワハラを巡るNG行為の線引きを明確にする。

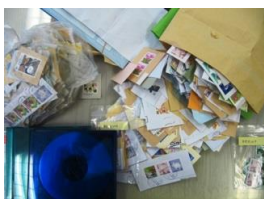
パワハラ6類型と具体例	
身体的な攻撃	たたく、殴る、蹴る、丸めたポスターで頭をたたく
精神的な攻撃	同僚の前で「ばか」「のろま」「やめてしまえ」などの言葉を毎日のように浴びせる
人間関係からの切り離し	1人だけ別室に席を移す。強制的に自宅待機を命じる
過大な要求	一晩では処理しきれない量の業務を命じる。仕事のやり方がわからない新人に他の人の仕事まで押しつけて先に帰る
過小な要求	運転手なのに草むしりだけを命じる。事務職なのに倉庫業務だけを命じる
個の侵害	部下に交際相手について執拗に問う。部下の妻に対する悪口を言う

暴言・無視・過大ノルマ

政府は上司が強い立場をもって部下に嫌がらせをするパワーハラスメント(パワハラ)を防ぐ措置を企業に義務づける法案を閣議決定しました。パワハラは、
 ①従業員のやる気を阻害する
 ②十分に能力を発揮できなくなる
 ③職場の生産性が低下する
 など負の影響が大きくなります。その結果、**退職に至る**ケースも少なくありません。パワハラは被害者を萎縮させ、心身に追い込みます。また、同僚のパワハラを目にするうちに、周囲の人までもが心身に不調をきたしてしまう「**間接的被害**」を訴える声も上がり始めました。安心安全な職場環境を作るためには、パワハラを放置せず、しっかりと事実確認した中での対応が必要です。今悩んでいる人、心配な同僚がいたら、労働組合、総務人事担当に連絡しましょう。



【UAゼンセン ボランティア活動 ~家庭に眠る小さなお宝キャンペーン~】



毎年実施しているキャンペーンですが、今年も各支部から古切手やハガキが集まりました。ご協力ありがとうございます！全国から集まった小さなお宝は、NGO・NPOで換金され、母や親への保健教育など発展途上国の活動資金となります。



発行責任者: 安達
 編集責任者: 加藤
 ☎ 0256-68-6810

支部長より 支部 組合員の皆さんに一言！



アーランドグループ労働組合は
 かわいたかの&田村まみを応援します