

わたしたちの人權

84

だれもが人間として生きていく権利を侵さない
当然の権利これが「人權」です

パワハラは人權問題です。

「パワハラ」は、法令上は明確に定義されていません。いまだ不明確な部分もあります。しかし、一般的には「職場内での地位や権限を利用したじめ」を指し、「職権などの優位にある権限を背景に、本来の業務範囲を超え、継続的に、相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」などと言われています。

何がパワハラ？

「パワハラ」は、法令上は明確に定義されていません。いまだ不明確な部分もあります。しかし、一般的には「職場内での地位や権限を利用したじめ」を指し、「職権などの優位にある権限を背景に、本来の業務範囲を超え、継続的に、相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い、就労環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」などと言われています。

は異なりますが、客観的な視点から判断して明らかに本来の業務範囲を超えている行為
○継続的に
1〜2回の言動でもパワハラに相当することもあり得ますが、通常は執拗に繰り返すことがパワハラの条件となります。
○相手の人格と尊厳を侵害する言動を行い
本人の意志や努力ではカバーできないことに対する非難や中傷。例えば、身体的特徴、性別、学歴、生い立ちなど。
○就労環境を悪化させるあるいは雇用不安を与える
上司などの不適切な言動は、職場内に不必要な緊張感を持たせたり、通常の職務の遂行を妨げることになります。

パワハラと業務指導の目目

職場においては、業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。必要に応じ、部下に対して指導や叱責が行われます。取引先へのアポイント時間を間違え遅刻した時、同行した上司がつい「何やってんだ！」とどなったとしても、それだけでパワハラということはできません。指導の範囲内の叱責は、業務上認められているからです。しかし、この言葉に嫌がらせが加わり、それが日常的に繰り返されるとパワハラ行為となります。問題は権限の遂行そのものではなく、権限をハラスメント（嫌がらせ）に利用することなのです。

パワハラは人權問題

人種、民族、年齢などを理由とした差別は、人權問題であると広く認められています。「パワハラ」も相手の人權を無視した不快感を与える行為であり、人權問題のひとつです。ところが、組織内での上下関係は絶対的なものであり、上司は部下に対して時として威嚇的な言動をとってしまいます。
しかし、現在では、働く人の個人としての尊厳は守られるべきものであり、これを侵害する行為は人權侵害となると認識されるようになってきました。「仕事だから仕方ない」と我慢して

た社員も、人權意識の高まりとともに考え方も変わりました。業務の範囲を超えた個人の尊厳を不当に傷つけるような言動は、明らかに人權侵害であり、皆が克服しなければならぬ問題なのです。

パワハラをどう防ぐかは認識の共有が重要

○経営トップの意識改革
まず前提となるのは、経営トップの意識改革です。パワハラは企業にとってマイナス要因であり、これを断固防止するという姿勢を全従業員に意識させる必要があります。
○健全な職場環境の構築
パワハラ防止に個別的に対応する前に、自分たちの企業が健全な職場環境を育んでいるかチェックする必要があります。例えば、女性、高齢者、障がいのある人、外国人などに対する差別意識の排除など、ごく当たり前のことが職場環境として根付いているかどうかです。
基本となる人權意識が欠如している場合は、パワハラ防止をうまく進めることができません。

害意識をもっていなかったり、あるいはかなり低い意識しか持ち得なかったために起きたケースが多々あります。
こうしたことは、啓発活動により未然に防ぐことができません。だれもが加害者にも被害者にもなり得るのがパワハラですから、上下関係に関係なく共通認識を持つことが大事です。
また、啓発活動については、パワハラが職場の上下関係の中で起こりやすいことを考慮し、対象に応じて段階的に啓発していくことも大切です。
○一貫した防止体制の構築
パワハラ防止は、相談窓口などの組織的な取組体制をきちんとつくりなければ実現できません。また、その取組体制を広く従業員に告知することも重要です。

「セクハラ」に関しては、男女雇用機会均等法で事業主はその防止につとめることが義務づけられています。法令上の定めはないものの、「パワハラ」に関しても同等の取組が求められます。
「企業における人權研修シリーズ パワーハラスメント」(人權教育啓発センター制作)より

季節のうた

▼やまなみの会
あかぎれに葉すりこむ母に似て
闘病の命大事に年を越す
「山脈」の製本終へて年用意
東空一番星は浮かび居る西の空には二番星出る
田代 エミ

掃き寄せる落ち葉の音の軽やかさわたしの辞世も
山代 弘子
気が付けば車数台引き連れてわれ先導者農道を行く
古閑比奈子

▼通潤句会
初読の西行歌集願はくば
寒餅や夫(つま)には夫の幼き日
中村 菊池 幸子
清和短歌会
すすき穂の白さより増し風を呼ぶ阿蘇の広野に
大塚 兼司

祖父のその父も眺めた高千穂野我も父も眺めて生涯
兼瀬 哲治
幾度か死線を越えて生かされて奇しきな
因縁 孝行
米寿の春
小崎 孝行
馬見原酔山会
裏庭に妻と二人のどんどこかな
帰り道切り絵のごとき寒の月
長谷野澄博
高田ゆかり
岩永 博

3月の当番医

3月4日 坂本クリニック (電話72-0210)
3月11日 矢部広域病院 (電話72-1121)
3月18日 野田 医院 (電話72-0307)
3月25日 伴 病院 (電話72-0029)

山都町の人口

(平成24年1月31日現在)
男 8,572人(-20)
女 9,156人(-12)
計 17,728人(-32)
世帯 6,748戸(-11)

※()は前月比
※最高齢は106歳(女性1人)
※1月1日~1月31日の出生届数 11人
※1月1日~1月31日の死亡届数 28人

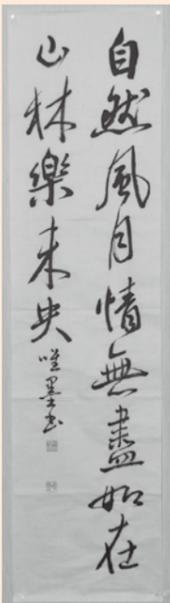
平成24年 山都町消防団出初め式

地域防災の要として活躍する、山都町消防団。平成24年の出初め式が次のとおり開催されます。消防団の日々の訓練の成果を是非ご覧ください。今年は操法競技が行われます。

日時: 3月4日(日)
午前8時 入場行進
場所: 山都町営中央グラウンド
(雨天時 山都町営中央体育館)
内容: 通常点検(幼年消防・少年消防クラブ・全14分団)
操法競技(全14分団)



書道



和光教室書道部の片山久男さん(須原) 作

訂正とお詫び

広報やまと1月号(1月25日発行)において、記事に誤りがありました。関係者のみなさまには大変ご迷惑をおかけしました。お詫びして訂正します。

- 24ページ「マスターズ甲子園」 11行目 (誤)「12月24日」 →(正)「12月23日」
- 27ページ「山都町の人口」 1月1日~12月31日の死亡届数 (誤)「261人」 →(正)「298人」
- 28ページ「旭日単光章受章」内 (誤)「那須正則さん」 →(正)「奈須正則さん」