

日能研労働組合ファックスニュース

一人はみんなのため、みんなは一人のために

<2008/10/30>

■発行■日能研労働組合
〒650-0025 神戸市中央区相生町 4-4-6
TEL・FAX (078) 371-2991
<http://www.nichinouken-union.com/>
email: info@nichinouken-union.com

10月28日団体交渉報告

11月6日期限で、会社に対して、最終回答を求めました！

○会社のパワーハラスメント容認を許してはいけません○

鈴木課長は内藤さんに、「これ（有給休暇の申請）って、相当に心証が悪いけどいいの？」「こんなに休んで仕事がまわるなら、会社にとって必要ない人間なんじゃないのかと、必ず上はそう言う。」「そんなに仕事が足りないなら、仕事をあげるから6日に出社して、それをやってくれ。」と言い、有給休暇の申請を取り下げさせ、懲罰的に担当外の仕事をさせました。

パワハラ事件と認定し、鈴木課長から管理者＝評価者の地位を取り上げないのでしょうか。これでは、会社が管理者に対して、『この「程度」のことならやっても構わない。労働者が抗議しようが、会社がどうにかしてやる。』というメッセージを送っているようなものです。あるいは、これが会社の意図なのかもしれません。7月17日の団交で、浜野部長から「鈴木さんの気持ちは分からないではないが、言ったことは問題なので始末書の提出と訓戒の処分にした」とありました。私たちは始末書の内容を問いましたが、明らかにしませんでした。鈴木課長からは内藤さんに対して、未だに一片の謝罪の言葉もありません。私たちは会社が「謝罪」をするなど指示を出しているのではないかと問いただしたところ、浜野部長は、そのような事はないし、逆に、「謝罪」するように指導したとの回答がありました。しかしながら、会社に対しては早々に始末書を提出している。この点を見ても、鈴木課長の目が「内藤さん」にではなく、「会社」に向いていることは明らかです。鈴木課長の今回の事件への考え方には、大きな疑問を持たざるを得ません。

○会社ぐるみの新たなパワハラを許してはいけません○

10月16日、会社は今回の事件を再調査するために倫理委員会を設置し、改めて双方から事情聴取り審議し直したいと言いました。明々白々な事実を前にして、「改めて」何を調査するのでしょうか。審議以前にメンバー予定の弁護士2名はパワハラに対する見解を示すべきではないのでしょうか。この事件は広く社会に訴えていくことや裁判に発展する可能性を秘めています。そのような事態に対して、会社は対外的なポーズを取り繕っているとしか考えられません。

会社は27日付で鈴木氏を算数課課長から研修課課長に異動させました。しかしながら、それは算数課と鈴木課長との関係が良好でない、そのことが入試に影響してはいけない、また、研修課の人手不足が理由だそうです。算数課に人員の補充もなく、業務負担は増えるのですから、浜野部長主導の新たなパワハラではないのでしょうか。これでは、2月の配置転換で「会社運営」上の理由で、関与した組合員の配置転換さえ予想できるところです。団結を破壊するための人事異動は断じて許すことはできません。会社がパワハラ体質を改めず、私たちの主張に耳を貸さないようであれば、保護者をはじめ広く社会へ訴え、理解と支援を求めていく考えです。11月6日の期限設定は最終保護者会でのピラマキを考えてのものです。

2002年11月、会社は酒井浩委員長を、「会社の残業代不払いを全社員集会で問いただした行為」を理由に、課長から降格させました。この降格を不当とし撤回を求めた社員・講師の署名は150名を超えましたが、会社は黙殺しました。現会社経営陣は、法の裁きと顧客の反発以外は見向きもしないのです。労働者の人格や人権といったものには、見向きもしないのです。断じて許すことはできません。共に闘いましょう。