

パワハラは犯罪。 医療センター全体の恥



パワハラはただちにやめろ。

「気に入らない」上下関係をいいことに、自分の気に食わないことがあると、威圧的に執拗に不平不満を暴言を交えて吐き侮辱する方がいるようです。これらの言動が継続して行われ、職員に心痛を与え職場環境を害するなら明らかなパワハラです。

本人は懲戒処分。病院長や市長までも責任を追究される場合も。

職場におけるパワハラ対策が事業主の「義務」となり、パワハラ(同僚同士のトラブルやいじめも)は、医療センターはもとより船橋市も責任を問われます。

人事院の指針では指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワハラを繰り返した職員は、停職又は減給。また、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給と厳しいものです。本人の自覚を求めます。

パワハラは管理職の責任。

知らなかったではすまない。

パワハラは今や決して見過ごせない重大な問題となりました。実際に今年3月には船橋市の管理職2名が懲戒処分を受けています。事業主のみならず管理職もその責任を問われます。組織や上司にとって、他人事では済まない問題です。組合では当該と当局と協議の場を持つことを考え、指導にも従わなかった場合は労働委員会への提訴も視野に入れます。

子の看護休暇を

夏休に充てるのは法律違反

「頼むから」は圧力。

「協力しないなら上に言う」は強要です。

子の看護休暇は、育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで、子どもの病気やケガなど看護が必要なときに休暇を取得する権利があります。法規定にある子の看護休暇は、最低限の条件で、子の看護休暇の申し出を拒むことはできません。

子の看護休暇を夏休の消化にあてるのは法律違反です。ある職場では子の看護休暇の取得を求めたのに対し、管理職が「夏休消化に変えてほしい」と圧をかけ、拒否すると「協力しないなら上に言う」と強要し、「協力しないなら他の病棟や他の病院へ行ったら」「社会人として成長してもらわねば」と的外れでパワハラとも受け取れかねない発言もあり、組合は職場への説明と謝罪を求めています。

なぜ強要？法律違反より人員確保では

管理職がなぜ強要するほど追い詰められているのでしょうか。法律違反に問われることなく、夏休を職場全員に均等に取ってもらうには、取得期間を大幅に伸ばす、人員を増やす等が考えられます。管理職が当局へ人員不足を訴え、余裕をもった安心安全な職場体制作りを求めます。

貴重な人材の流出を防げ。

退職者が絶えないのはなぜ。

毎年50人前後の新入職員が医療センターに入所します。一方で定年退職でなく普通退職、しかも経験を重ね、これからと期待される層が新入職員数に匹敵するぐらい退職するのは正常なことでしょうか。当局はきちんとした分析をすべきではないでしょうか。

ある管理職の配慮の無さに唖然。

ある看護師は親が危篤状態となり仕事を急遽休まざるをえなくなり、余命いくばくもない親の状態を上司に報告しました。すると上司は「それいつになったら終わるの」と言ったそうです。前からその上司に目の敵にされていたその看護師は、即座にその月で退職することを伝え退職されました。また、上司のパワハラに耐えられなくなったと心の内を明かして退職された看護師、技師もいました。組合が退職者に接触して事情を聴くことはなかなかありませんが、「一身上の理由の真相を明らかにせず退職された方がほとんどです。

職場環境の改善、まずは管理職の意識改革

人手が足りないと職場の雰囲気ギスギスしたものとなり、それがイライラの原因にもなりパワハラの元にもなります。まずは管理職が法令を遵守し、てまひまかけて育てた貴重な職員を流失させないような職場にするように、意識改革、パワハラ研修が必要です。

人手不足を認め、人員を増やせ

また職場アンケートでも育休病休の方が多く、新人の割合が多かったりするなど、現場で実働している人が少なく大変だとの意見が多く寄せられました。看護局はその実態が安心安全な病院の職場なのか調べ、当局へ事情を訴え人員を増やすことが必要ではないでしょうか。現場の実情を見ず、ただ中間管理職以下に負担を強いるのは職務怠慢ではないでしょうか。

「これってパワハラ」と思ったら

- 1.残す→『頻度』や『期間』の記録を残すことを心がけてください。ボイスレコーダーや動画も有効。
- 2.意思表示→嫌なことは意思表示する。信頼できる上司や同僚に相談し味方につける。

組合でも相談を受け付けております。電話 047-436-3093 Email f-kumiai@alpha.ocn.ne.jp

