



連合奈良の日(7月度)

連合近畿ブロック 一斉集中労働相談ホットライン

昨年12月以来の連合奈良の日・街宣行動を7月5日に近鉄大和高田駅前で行いました。曇天で蒸暑い中、久々の街宣でしたが人通りの少なさが気になりました。リモートワークが増えたのか、出勤者の調整で通勤者が少ないのか分かりませんが、人通りが少なかったのが印象的でした。ティッシュ配布は普通に受け取って頂きましたし、受け取る人に違和感はなかったように感じました。今回は、近畿ブロックの「一斉集中労働相談ホットライン」開設の周知を行いました。



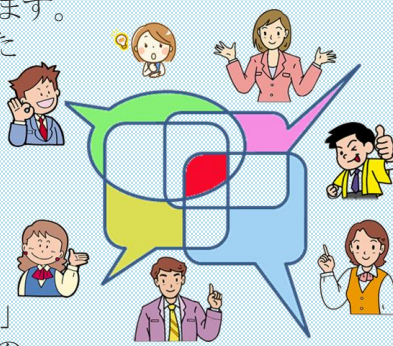
パワハラと最高のチーム ハラスメントはチームの力を阻害する

先月、トヨタ自動車でのパワハラ問題が注目を集めたましたが、厚生労働省によると民事トラブルの労働相談でいじめ嫌がらせが占める割合は8年連続で最多になっています。

新聞記事に表題の論説があつて興味深かったので記事を紹介したいと思います。

パワハラはなぜ後を絶たないのか？一般財団法人職場のハラスメント研究所によると「多くの日本企業は体育会的な価値観で仕事を行ってきました。こうした企業文化の影響は大きいです。」

組織はなぜパワハラへの対処を怠るのか？「多くの場合、加害者たる上司は一定の業績を上げてきた人物であり部下の指導方法は組織の価値観に合うもの、今後の利益に繋がるものと考えからだろう。」ということだが、パワハラはそんな目先の利益以上に組織全体の創造性や生産性を蝕む危険性があるのではないかな？



Googleが2012年に「最高のチームをつくる要素」を調査する5年がかりの社内プロジェクト「アリストテレス」を開始した。社の幹部は「外交的で高い業績を持つ個人を集めたチーム」が最強だと思っていた。ところが社内180チームの個人データやアンケート、過去の業績などを解析して分かったのは二つの意外な要素だった。業績を上げるチームは、

- ①全員がほぼ等しく発言する
- ②他者の気持ちを読み取り互いに配慮できる

アイディアや問題点を安心して自由に語り、互いに配慮し合えるチームは、優秀な個人の寄せ集めより余程業績をあげるという。

どうでしょうか？他者の気持ちを読み取り互いに配慮ができる、というのは日本的だと思うのですが、全員がほぼ等しく発言することに関しては、No.84で書いた「権力較差」が影響しているかもしれませんね。

私たちの仕事は、殆どチームで進めています。「最高のチーム」を作るためにどうすれば良いのか労使で考えたいですね。

権力較差が高い	権力較差が低い
・格差は当たり前	・実力主義
・上司は部下より権力があがる	・上司と部下は対等
・権力のある者に依存する	・上司と部下は相互依存
・仕事上では上司の指示に従う	・仕事では自発力が求められる

コロナワクチン接種奮闘記

中和地協のある奈良県産業会館でも「新型コロナワクチン接種」が実施されています。

接種日の朝は大変です。15分刻みで接種希望者を誘導しているようすが、どうも1時間先、2時間先の人も早くから会場に来ているようで、知り合いと談笑する人(勿論マスクはしています)、階段に腰かけて本を読む人、順番を待つのも大変です。



ワクチン接種済み缶バッジやシールが売られているんだそうです。接種後に抗体ができたかどうかを調べる「抗体検査キット」も売られています。

安心を求める気持ちの強さや周りの人への「安心」のメッセージなのかもしれませんがワクチンも検査も完璧じゃないので、やっぱり予防は必要！こんなものが要らない世の中に早くなって欲しいものです。

