



管理者からのパワハラが社員の 暴力行為にすりかわる??



八王子地本管内の職場において、管理者のパワハラが社員の暴力行為にすりかわり、事実経過についても正確に伝えているにもかかわらず、首都圏本部から事情が聞かれているとの相談が八王子地本にありました。

【経過】

- ・フレキシブルな作業ダイヤにおいて休憩終了後の作業を管理者に伝える。
- ・社員本人が休憩終了後に執務室に居ないことで管理者の聞き取りが行われる。
- ・聞き取りの際、認識の違いから管理者が激高し、その場を離れようとするがソファに押さえつけられる。(制服が損傷)
- ・首元を抑えつけられたため、手を払いのけた際、管理者が尻もちをつく。
- ・精神的ダメージもあり帰宅を希望するが管理者は所定勤務を命ずる。
- ・その後、状況報告書を作成するが本人意思は反映されない。
- ・別日の年休申請は状況報告書を作成しないと承認しないと通告される。
- ・1か月後に管理者に対する暴力行為とのことで事情聴取を受ける。



**「社員は従順であれ」「抵抗しない・させない」「社員には何をやって
もよい」 他地本管内で起きている事象と同質の問題である！**

**JR 東労組八王子地本はあらゆるハラスメント行為を
許さず安心して働ける職場をつくるため闘います！
ひとりで悩まず相談を！**