



管理者からの暴行に抵抗した社員に対し、出勤停止20日、出向が発令される！！

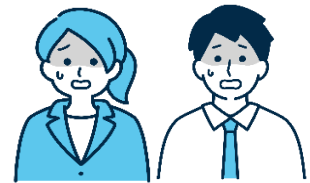
これはパワハラ隠蔽ではないか!?

細かい背景・問題点の説明 その②

八王子支社管内において、管理者から暴行を受けた組合員に対し、本人の意見を無視した一方的な「20日出勤停止」「出向」が発令される事象がありました。(HACHIOJI No.3参照)この事象に対する細かい背景・問題点を職場で一致させ、苦情処理でたたかう仲間を全組合員で支えていきましょう。

【暴行行為に対する面談:会社による事実の改ざん】

- ①暴行行為発生後に会社から3回の面談が行われる。1回目と2回目の面談では事実確認やAさんの考えを述べて終了した。
- ②しかし3回目の面談では首都圏本部のCマネージャーがAさんの発言を断じ、犯罪者扱いするような言葉を発した。



明らかにB副長の暴行行為を隠蔽しようとしているのでは?

この言葉でAさんは委縮し「反省している」と言わざるを得ない状況に陥る。そしてB副長の暴行行為は「Aさんを制止しただけ」と正当化され、「一方的にAさんが手を出した」とされてしまい、事実が捻じ曲げられた。

- ③状況報告書はD駅長やE副長を目の前にした圧力の中で何度も書き直しと添削がされた。更には状況報告書を提出しなければ、年休の承認はできないとパワハラとも取れる言動が出る。そして早く状況報告書を終わらせたい思いに駆られ、駅長や副長の指示通りに、Aさんの意思が全く尊重されない報告書を書かされる。

会社によるパワハラと誘導尋問で真実と異なる暴行行為の経過が作られた!

- ④暴行行為が発生してから約3ヶ月後に、突如日勤勤務に変更となり発令書が手交される。Aさんに対し「20日の出勤停止」処分と「グループ会社への出向」の二重処分が出される。二重処分を出した会社への弁明の余地もなく、即日出勤停止とされ精神的苦痛を受ける。



B副長によるAさんへ行った暴行行為の事実は完全に無かった事にされ、一方的にAさんがB副長を突き飛ばしケガをさせたという事のみ切り取られ、二重処分が出された。

- ⑤Aさんは出向を不服として簡易苦情処理申請、苦情処理申請を行なっています。

事実を改竄し、社員を切り捨てる会社姿勢とたたかうぞ!