

# 同調圧力とパワハラ

(パワハラ等の被害を受けたAさんの手記を以下に紹介します。)

涙があふれた…。

職場での上長からのパワハラと、同調圧力に耐えてきた日々、もう我慢ができなかった。

不良を出すと、見せしめのように朝礼で前に出て、不良原因と対策の発表は緊張で手が震えた。

なぜ不良を出したのか「なぜなぜ分析」、は、上長の許可が出るまで何度も書き直し、不良を出した本来の原因が捻じ曲げられる。

そして、もう二度と不良を出さないように誓約書を書いて、最後にサインとハンコを押す。

仕事の準備、掃除、必要な工具点検、上記のなぜなぜ分析も、すべてがサービス残業として行われる。

「みんな気遣って休憩時間にやっている。」

上長の同調圧力発言は、労務管理を崩壊させて、職場環境は常にピリピリとした緊張感に襲われていた。

会社側は従業員が安全に健康に能力を発揮できる職場環境を整える為に上長に教育をしてきたと思うが、その教育内容の質や教育時間不足が原因で、不法行為が長年続いてきたと今も思っている。

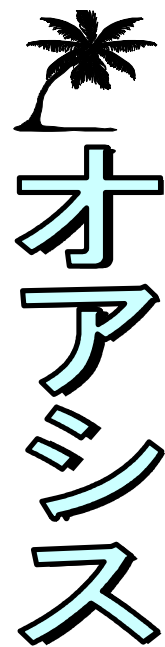
1回、2回…指導しても、不法行為とパワハラが長く根付いた職場は、早々と職場環境など良くはならない。

職場移動して思うことは、適切な労務管理ができている職場は働きやすくて、仕事に対しても頑張って覚えていこうという意欲がうまれるということだ。

日立ジョンソンコントロールズ  
空調は、会社のバリューの一つとして次のように表明しています。  
「私たちは『Doing Well by Doing Good (善行によって成功を導く)』ことを信条とし、提供するソリューション、社会への参画、ビジネスのやり方、人と環境を守るというコミットメントを通じて、より良い

世界の実現に責任を持つて取り組みます。」  
しかし現実の職場では、パワハラや不法行為(サービス残業の押し付け)などが行われており、快適な職場環境が実現しているとは言えませんが、左記にパワハラ等の被害を受けたAさんの手記を紹介します。

日立ジョンソンコントロールズ空調  
と関連会社で働く  
人のネットワーク



2023年9・10月

No. 100

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602