

8月訓練 伝達の撤回を求める 営業科が訓練でパワハラ

皆さんは、すでに訓練が終わっていると思います。

1時間訓練で行われた、営業科の「伝達」が異常だと気付かれた方が多くいたと思います。したがって訓練のなかで、扱いがおかしい、どうなっているのかという質問が出されたようです。私たち東海労は、8月訓練の「営業の伝達」の撤回を求めます

私たちはなぜ、撤回を求めるのか

伝達の基になっていたのは売上金の締切に関することでしたが、禁止されている行為を強調するために「懲戒解雇」という言葉を持ち出しました。

訓練なのだから、禁止事項の徹底と遵守を伝えることによってその目的は終わるはずですが、にもかかわらず、「懲戒解雇」という言葉を使ったのです。

この言葉は、聞き流せば、大変な行為だから気を付けるように。絶対しないように、という「注意喚起」に聞こえますが、そこには本音が見え隠れしています。それは、営業科が幹鉄事から厳しい指摘を受けていることが想定されるということです。

幹鉄事の厳しい指摘は当然、乗務員に関することのはずです。営業科の受け止めは、乗務員がミスをするから営業科が指摘されたと解釈し、責任の全てを乗務員へ転嫁したのと言えます。

私たちが、いつも言っているようにミスをしようと、またはミスをしていても良いと思っている乗務員は誰一人としていません。客観的な悪条件が重なりミスや苦情になってしまうことがある

のです。これが現実なのです。

その時に、管理者が乗務員をフォローするのではなく基本動作どおりでなかったからミスをした、責め立てるのです。

これでは乗務員は委縮するばかりで、再発防止を！ という新たな気持ちにはとてもなれません。こうした職場の、そして乗務員の現状を強引に乗り切るために考えられ、使われた言葉が「懲戒解雇」なのです。首だ！ と脅して言うことを聞かそうという無責任で傲慢な管理者＝営業科の姿勢なのです。

このような常軌を逸した訓練は、益々働きづらい職場にするばかりでなく、サービスや安全を脅かすものとなります。

そして、「懲戒処分」という言葉は乗務員を強権で脅かす管理者のパワー ハラスメントでしかありません。

だから 私たち東海労は、「営業の伝達」の撤回を求めます