

新入社員を対象とした「現場長によるリモート食事会」！？ 断れない立場の新入社員に声かけ ～貴重な休みを返して！～

先日、ある職場で「現場長主催のリモート食事会」が開催されたという情報が寄せられました。皆さんは「リモート食事会を行うことの何が問題なのか？」と考えるかもしれませんが、背景を探るとこのような問題点が浮上ってきました。

① 自身が現場長という地位を利用し、断れない立場である新入社員に声かけをしたこと

まだ何も知らない新入社員は「現場長」という立場の人に声をかけられれば自然と参加しなければならない雰囲気になってしまうのではないのでしょうか。「コミュニケーションの一環」という意味合いもあるかもしれませんが、新入社員は委縮してしまうのではないのでしょうか。年齢や立場の近い先輩に声を掛けられることは意味合いが全く違います。一步間違えればパワーハラスメントと捉えられかねない事象であることを認識していないのです。

② 新入社員たちの勤務スケジュールを考慮していない

直近1週間の新入社員の勤務スケジュール（イメージ）は以下の通りです。

【新入社員の勤務スケジュール】(イメージ)

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	食事会 当日	食事会 翌日
勤務	日勤	日勤	日勤	日勤	日勤	休み	日勤

ご覧の通り、5日間もの日勤を終えた後、食事会当日の1日の休みを挟み、翌日にまた日勤という勤務スケジュールとなっています。新入社員は現場に配属されたばかりで業務について覚えなければならないことも非常に多く、経験を積み現場にある程度慣れている社員と比較して身体的にも精神的にも疲労が蓄積しており、たった1日しかない休みは心身を休めるための貴重な1日ともいえます。

たとえ現場長によるリモート食事会が短時間であろうと1日しかない貴重な休みを会社行事に付き合わせることは心身を拘束される行為であり、新入社員に対する配慮に欠けていると言わざるを得ません！

もしも皆さんが新入社員の立場だったらどう考えるでしょうか？

5日間もの長期にわたる日勤後の貴重な1日休みであればその1日を活用し、しっかりと心身を休めてリフレッシュした状態で翌日以降の勤務に臨もうと考えるでしょう。

現場長の新入社員に対する配慮に欠ける姿勢や、一步間違えればパワーハラスメントにつながりかねないに行動に対し、JTSU-Eは厳重に抗議していきます！

「休日に会社からの拘束を受けずしっかり休むこと」も労働者の重要な権利の一つです！！