

「社員の死亡」について申し入れ！ 社員を追い込む『1時間前、30分前出勤の強要』は止めろ！

過日、関西支社の若き社員が（享年21歳）が急逝したとの訃報が関係する現業機関に掲出されました。私たちは会社内においてこのような悲しい事態が二度と発生しないよう労使協議を開催するよう『申第34号』で申し入れをしました。

亡くなられた社員は、昨年9月に発生した出勤遅延の際に、1週間にわたる懲罰的日勤を強いられ、反省文を強要されました。また1月1日、9時出勤の勤務で8時40分に出勤したところ、「出勤遅延未遂」とされました。会社は、1日中事情聴取を行い「出勤遅延未遂」に至るまでの私生活について状況を報告書で1月4日までに提出するよう指示しました。しかし、予定の1月4日、職場に現れることなく行方不明となり、自殺した状態で17日に発見されました。

本部は、2013年賃金引き上げ諸要求において出勤時刻の1時間、30分前に出勤を強要は直ちに止めるよう会社に申し入れました。2月21日の団体交渉で会社は、「強要しているものではなく、取り扱いとしても問題はない」と回答しました。それではなぜ「出勤遅延未遂」と追及されたのでしょうか。また、なぜ私生活について報告書を書かなければいけないのでしょうか。私たちは、このような会社の「命令と服従」の労務管理が、自殺や退職に社員を追い込んでいるのだと考えます。

度重なる社員の自殺に対し、会社は原因を明らかにすること、会社の社員管理に問題があると抗議し、今後不幸な事態を発生させないよう申し入れました。

〈申し入れの主な内容〉

1. 社員が自ら命を絶つという、不幸な事態を発生させた会社の社員管理に対して強く抗議する。
2. 「出勤遅延未遂」の定義を明らかにすること。
3. 「出勤遅延未遂」は全ての職場に適用しているのか明らかにすること。
4. 「1時間前出勤」の強要と「出勤遅延未遂」の適用を直ちにやめること。
5. 社員が急逝した事態の経過を明らかし、なぜこのような事態が発生してしまったのか、会社の見解を明らかにすること。
6. 過去にもこのような不幸な事態が発生しているが、会社が行った防止策を明らかにすること。