

## 会社は「ルール」という言葉で忠誠心を強要？

私たち大阪修繕車両所分会情報「Point 124」で、『会社は、災害発生時の社員等安否確認の方法を社員自らが会社に報告するという体制に変え、社員を24時間プライベートな時間まで管理下におき、社員に忠誠心を求めようとしていること』を明らかにしてきました。会社が、社員のプライベートな時間まで管理下に置こうという姿勢は、出勤遅延防止三原則やセキュリティカードの2点結着についても会社の「ルール」という言葉の元で社員に強制しようという姿勢からも垣間見えます。

## 出勤遅延防止三原則の押しつけは問題あり！

皆さんが知っているように出勤遅延防止三原則「目覚まし時計を複数個、同時刻、手のとどかぬ場所」という三原則は社員のプライベートな時間まで指図しようというものです。会社が、出勤遅延防止のために三原則を社員に推奨するのはかまわないですが、現状は推奨を越えてほぼ強制していると言えなくもなく問題があると考えます。出勤遅延防止三原則を守っていないから出勤遅延するのではなく、出勤遅延防止三原則を守っていても目覚まし音に気付かなければ出勤遅延が発生するのです。出勤遅延防止のためには、社員自身が自覚を持ち、各個人が出勤遅延防止の工夫を実施すれば良いことではないでしょうか。



## プライベートな時間への口出しはプライバシーの侵害だ！



次にセキュリティカードの2点結着ですが、会社は自宅から職場の更衣室まで、職場の更衣室から自宅までと2点結着を強制し、時には職場内の監視カメラまで駆使して社員に注意し、時には、社員を呼び付けて事情聴取・時系列等報告書を書かせることもあります。

確かにセキュリティカードは施設の保安上大切なものかもしれませんが、これも出勤遅延防止同様に社員各個人が自覚を持ち、責任持って管理すれば良いことです。百歩譲って会社の施設管理権がおよぶ範囲で注意を受けることは仕方ないとしても、会社が勤務時間外のプライベートな時間まで「どうしろ、こうしろ」と言うのはある意味でプライバシーの侵害と言えます。

私たちは、社会人です。出勤遅延やセキュリティカードの紛失などを発生させた場合、会社からそれなりのペナルティーを受けます。だからこそ社員各個人が自覚して責任を持てば良いだけのことであり、プライベートな時間まで会社の管理下に置こうとする姿勢は問題あると思います。皆さんはどう思われますか。

私たちJR東海労大阪修繕車両所分会は、社員を24時間プライベートの時間まで会社の管理下に置き、会社の意のままに従わせようとする会社の姿勢に対し、労働者の立場で「おかしいことはおかしい」とこれからも声を上げ続けます。