

# WORLD NEWS

## リフレクトにおけるメンタルを伴う多数の人的災害について

### 従業員の皆様へ報告第1弾

協議内容は、①過去リフレクトにおける移動、退職、休職理由とその原因、対策②北村氏の今回ストレスによる療養の発症原因について③リフレクトブランドにおける管理ポスト者（Fブランド長、H開発MD）責任について

管理職ユニオン・関西ワールド分会として、2006年12月の団交で、リフレクトの多数の現場からの従業員離職原因、職場環境改善を要求していましたが、この8月分会長の北村氏もストレスによる自宅療養の指示が医者より出ました。今回の報告は、現在厚生労働省の重点取り組み課題でもある職場におけるストレスに対するメンタルヘルス対策指針に対する会社、人事、ワールドユニオンの対応、これらに関する事実開示であり、非常に重要な報告第一弾と考えています。6階、17階掲示板にも掲示します。

2006年3月より2007年8月までのリフレクトからの移動、退職、休職者は2006年3月仕入 [ ]、4月デザイナー [ ]、4月MD [ ]、4月MD [ ]、8月デザイナー [ ]、10月デザイナー [ ]、11月デザイナー [ ]、12月デザイナー [ ]、2007年6月MD [ ]、7月パタンナー [ ]、7月MD [ ]などブランド人数から観ると異常であると我々は判断していました。ワールドユニオンもこれらの事は周知のはずですが改善に向け具体的な行動は見られず、異常値の情報は現場から我々なりに入手していたので、会社側の調査や情報の精査を含め事実開示を求めましたが、会社説明は我々の納得いくものではありませんでした。会社としては、「問題ある職場ブランド長でコミュニケーションの方法などやり方が問題で12月に指摘し、1月あたりの集会でブランド長の反省発表、以後改善され、発生していない」と言い切りましたが、今年6月頃から3名の現場から離職者が発生している事実については説明がありませんでした。個人情報とかなでなく客観的なデータを要求しても出せないという会社姿勢は解決を長引かせ係争を誘発していると我々は判断します。情報開示に関しても第三者機関においての請求も視野に入れました。また、ブランド長に対しての問題点の指摘後の反省を踏まえた発表が、①社長会、取締役会で問題ありと認識され、それなりに注意して本人が集会で述べた②人事関係者レベルの聴いた範囲で指摘して集会で述べた③本人が自主的に述べた、のでは最終責任所在や指導方法も変わると思い何番なのかを質問すると「社長も認識した」と発言が [ ]人事副本部長より [ ]あり、我々は事実に基づいてピラをまくので、「団交で社長が認識しておられる」という事の発言があったと、社長が認識してそれ以降このような問題が起こったら社長に責任があることの確認を行い、労働組合としては現場とトップの責任ある決定権のある人に退陣を要求することはありえると伝えました。北村氏に関する申入れ課題も会社は掘っておらず、個別にヒアリングをしたいと言われたが、団交の場所にて経過報告を本人より行いました。以下、簡単に報告しますが、納期遅れに対しての部内への報告メールが北村氏業務レベルのメールでないのとクレームを北村氏の上司に伝え、その後上司より指摘され、再度提出要求されました。同時期に開発MDより納期遅れ分コスト交渉はどのようになっているのかとメールが入り、これまで溜まっていたストレスが爆発した状況である。北村氏など報告や診断結果によると、職場における管理ポスト者のブランド長 [ ]氏、開発MD [ ]氏の根本的な業務の考え方や業務指示命令などのし方に起因していると判断します。多数の従業員が一時であろうが現場からの離職は異常です。日頃、パワハラとも思える発言により多数の疾病者を出しているのは、管理職のFブランド長、H開発MDの業務の考え方や、指示命令の裏に自らのポストを守ることだけ考え何か問題があれば部下のせいにし、問題に対して追い詰めるような姿勢が起因しているのではと思われます。管理者の管理能力や人格を精査し、業務責任分担も明確にし、また社会にも問いかけ、環境整理を行います。会社側は内部調査を改めて行い、その報告を我々は受け、日程調整後、第2回の団体交渉予定をしています。