

VIEW

「携帯電話の番号を教えてください」と迫るJR東海会社！

会社は、10月6日より今年度二回目の個人面談をスタートさせました。今回の個人面談では、面談用紙の3項目の他に①出勤遅延防止（出勤防止三原則の唱和、目覚ましの個数、起床、出勤時刻）について②ヒューマンエラー0活動の実施について③後確認の重要性について実施していること④不祥事（JR東海会社に関する新聞記事）についての感想⑤職務乗車証の誤扱いについて⑥技術評価シート⑦相互チェック、対面チェックについて⑧臨時作業におけるチェックシートについて⑨清掃及び点検について（SEKのフィルター取付失念）⑩携帯電話の番号を教えてください等の質問用紙が用意されています。面談は、尋問のように次から次へと質問され質問項目が終わるまで聞かれ、長い人で1時間くらいになります。

面談のあり方そのものも問題ですが、中でも問題なのは、災害時に連絡をとりたいという名目で「携帯電話の番号を教えてください」と個人のプライバシー、個人情報に会社を教えることと迫ることです。

以下、その時のやり取りです。

管理者：何かあった場合や緊急呼び出しのために携帯電話の番号を教えてください。

社 員：え！携帯電話の番号ですか。何で個人情報を教えないとだめなのですか。連絡が必要な場合は自宅に連絡を下さい。番号は調査票に書いて提出しています。

管理者：緊急の場合、少しでも早く連絡を取りたい。携帯ならどこにいても連絡が取れるから。

社 員：自宅に連絡をもらえば十分連絡は取れます。携帯電話の番号はいえませんが。

管理者：でも、緊急の連絡事項があった場合に携帯の方が連絡をとりやすいから。

社 員：普通、携帯などの個人情報を簡単に教えますか？携帯電話の番号を教えてくださいと強要することはおかしい。誰にでも教えるという方がおかしいです。

管理者：別におかしくはない。私は、聞かれたら（携帯電話の番号は）誰にでも教えている。

社 員：誰にでも教えるというその感覚が変です。個人情報は簡単に教えられません。それを強要することじたいおかしいです。

管理者：だから強要ではない。お願いだ。

社 員：個人情報まで把握して監視しようとするから不祥事が起きるんです。

会社は、勤務時間外のプライベートな時間まで社員を把握し、管理しようとしています。会社では監視、監視、何かあれば時系列等報告書です。報告書の強要だけでは当然、ヒューマンエラーも防げません。ICカードの不正使用、他人のクレジットカードの不正使用など、やったことは「言語道断」ですがその背景にあるものは、新人事賃金制度による競争原理と差別化です。そして、物が言えない命令と服従の労務管理ではないでしょうか。

非常識な会社の姿勢を正すために声を上げていく必要があります。みんなで声を上げていきましょう！