

ビデオ撮影による労務管理は 個人情報保護法に抵触!

ビデオ撮影中止と謝罪を求めて申し入れる!!

会社は、三島車両所と東京修繕車両所で構内操縦の入換作業をビデオ撮影し、その映像を本人に見せて自己評価させるという「訓練」を今年の7月から始めました。

職場の組合員は、これまでの訓練から飛躍した「監視労働」というべきビデオ撮影に困惑し、「撮影はやめてください。」と、訴えますが会社は社員の声を無視し、一方的に実施しています。

ある管理者と社員のやりとり

社員：こういうことは前もって言って貰わなければ困ります。

助役：前もって言ったら皆が反対するでしょう。

社員：それは、みんなの意見だから仕方がないでしょう。撮影するということは（私たちにとって）普通と違うのだから。

助役：こっちとしては、昨年の03侵入や手歯止め割損等が起きないように教育する立場でやっている。

社員：そうであれば、そのように説明すればいいじゃないですか。

助役：添乗と同じような感じで撮影もしている。

社員：添乗は謳われているけど撮影は謳われていませんよね。

助役：無言

新幹線地本は、職場の声を受けて「構内操縦による入換作業のビデオ撮影中止を求める申し入れ」と題した「申第2号」を8月26日に幹鉄事に提出しました。

そもそも、今回のような事象は「個人情報保護法」に抵触します。

「個人情報保護法のガイドライン」には労働者の行動を使用者が監視・記録することをモニタリングと明記し、「労働者のモニタリングの問題点」の項目で以下のように記しています。

「モニタリングを実行する場合はあらかじめ労働組合に通知し協議を行うこと」

「社内規程案を策定するものとし、事前に社内に徹底すること。」

従って、上記の管理者と社員のやり取りでは、社員が正しいことを言っていて、管理者の「前もって言ったら皆が反対するでしょう。」などというのは、個人情報保護法を無視した発言といえます。

幹鉄事は、JR東海労新幹線地本の申し入れに対して「付議事項ではない。」などという見苦しい言い訳をせずに議論の場につくべきです。