

「社員安否確認方法の見直し」は 震災を理由にしたプライバシーの侵害だ！

6月30日、会社は幹事間折衝で「社員安否確認方法の見直しについて」の説明を行いました。内容は「大震災時に①音声通話が困難であったこと②安否確認の連絡・集約が難しかったこと③自宅電話への連絡が取りづらかったこと」を理由として、「災害発生時には自ら会社に安否報告をすることを基本とする」また「災害時の安否確認は携帯メールを基本とする」「各社員のメールアドレスを登録する」というものです。

そもそも、これまでの安否確認方法が労働組合に明らかにされていない中で、本来会社が責任を持って行うべき「安否確認」を社員に押しつけ、さらには個人の携帯電話情報を会社に提出させるとは、プライバシーの侵害であり許されるものではありません。

会社は「何が何でも携帯電話のメールアドレスを出せとは命令できない」「協力がもらえないならば別の連絡手段を考える」と明言していますが、「命令と服従」の労務管理が蔓延している職場で、管理者からメールアドレスの提出を執拗に迫られるのは容易に想像できます。私たちは「社員安否確認方法の見直しについて」を認めるわけにはいきません。会社に対し説明の要求を行い、闘いをつくりだします。

社員安否確認方法の見直しについて

平成23年3月11日に発生した東日本大震災での対応に踏まえ、この度社員の安否確認方法を見直すこととしました。

まず今回の大震災時の課題としては、①通信規制により音声通話が困難であったこと②旅客・輸送対応等の本来業務を優先する中、職場での安否確認の連絡・集約が難しかったこと③自宅の固定電話のみが連絡先となっている社員で、休日が続く者に対する連絡が取りづらかったことの3点があります。そこで今回は次のように見直すこととします。

まず、社員は公共交通を担う当社の社会的意義を自覚し、災害発生時には自ら会社に安否報告をすることを基本とします。災害時の通信網の音声発信規制を想定し、安否確認手段は災害時にも通じやすい携帯メールを基本とします。各社員からの安否報告と集約業務を効率化するため、安否確認システムに全社員（携帯メールを連絡手段としないものを除く）のメールアドレスを登録します。

当社エリア内で震度6弱以上の地震が発生した場合には、全社で安否確認を実施することとします。安否確認システムでは自動的に各社員に対して一斉メールで安否確認を指示し、社員はこのメールに記載された回答サイトにアクセスして安否状況を報告することになります。ただし、地震発生後2時間経過してもメールが到着しない場合には、基本に立ち返り社員は自ら携帯メール等で職場に安否を報告することとします。震度6未満の地震や地震以外の場合で安否確認が必要と判断した場合には、安否確認システム等を通じて確認・回答を指示します。

更に今後は仕組みの定着のために年2回程度の訓練を実施することとします。

会社は「メールアドレスを出せとは命令できない」と明言！
「命令と服従」の労務管理を許さず職場からたたかおう！