

職場によって対応がバラバラ！協力と言っていながら強制するな！

「安否確認訓練」の問題点を申し入れ！

JR東海労第19号
2011年12月16日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 山田 住郎 殿

JR東海労働組合
中央執行委員長 瀬上 利博 様



安否確認訓練等についての申し入れ

11月29日の安否確認訓練において、様々な不備や協力の範囲を超えた社員に対する追及等の言動が行われた。会社は、訓練はあくまでも協力であると語っていたにもかかわらず、このようなことが職場においてやられたことは、甚だ遺憾である。

従って下記の通り申し入れるので、早急に協議の場を持ち、誠意ある回答をすること。

記

1. 安否確認及び安否確認訓練の目的を再度明らかにすること。
2. 11月29日に行った安否確認訓練の結果を明らかにすること。
3. システム上の不具合等はなかったのか、あるとすればその対策を明らかにすること。
4. 今回の安否確認訓練は、職場によってその訓練方法や社員への周知方法が違っていた。会社として訓練の方法、周知方法をどのように徹底したのかを明らかにすること。
5. 出向・休職中・病欠欠勤などの社員に対する安否確認は行われたのか明らかにすること。
6. 安否確認訓練は自己の時間で行っているものであり、あくまでも協力の範囲である。訓練の強制は絶対にしないこと。
7. 安否の報告をした社員に「危機管理ができていない」等と暴言を吐いた現場管理者がいる。このような対応は止めると共に、暴言を吐いた管理者は当該の社員に謝罪すること。
8. 安否の報告ができなかった社員に対して、理由の聞き取りや高圧的な対応は止めること。
9. 勤務時間中に安否の報告をする方法を明らかにすること。
10. 職場で安否の確認ができる社員については安否の報告を省略すること。
11. 社員が家族の安否の確認を行う場合は、勤務時間中であっても連絡のためのあらゆる手段を認めること。又、家族の安否が確認できない場合は、直ちに帰宅させること。
12. 電話での対応や携帯電話のメール等、訓練に係る費用は会社が負担すること。
13. 今回の訓練によって、個人の携帯電話に急に迷惑メールが増加したケースがあるらしいが、その場合に会社はどのように責任をとるのか明らかにせよ。
14. ある職場では、非通知で電話をすると受取りを拒否している。これでは訓練に協力できない。非通知拒否設定を解除すること。
15. 深度6弱の地震が発生した場合、地方によっては「自動参集ルール」がある。そのルールは、業務なのか又は協力の範囲なのかを明らかにすること。

以上

11月29日、会社は「社員の安否確認方法の見直し」に伴う「安否確認訓練」を行いました。この訓練は何のために行われたのでしょうか。

「JR東海11月号」によれば、「社員の安否確認方法は人的財産の被災状況の確認であり、業務継続・事業体制確保に必要なほか、被災社員の支援のためにも速やかかつ効率的に実施することが必要」としています。まさに、災害時に正常な業務を遂行するためにこの訓練が行われたのです。

また、「社員は自発的に自らの安否を会社に報告することが基本である」とも言っています。そもそも社員の安否確認は会社の責任において行われるべきものであり、会社が社員に強制できるものではないのです。現実には会社は「あくまでも協力の範疇であり、強制するものではない」と説明しました。

今回の訓練では、職場で様々な問題点が浮き彫りになりました。職場毎に違う対応や、職場に報告の電話をした社員に「危機管理ができていない」と暴言を浴びせる管理者もいたのです。本部はこうした問題点を放置せず、解決に向けて闘います。

会社はただちに労使協議を開催せよ！