

## **「社員等安否確認」は強制ではなく あくまでも社員による協力が前提**

8月、新大阪駅では「災害時の社員等安否確認について」の説明会が開催され、安否確認システムに社員の携帯メールアドレスを登録することが要請されました。

私たちJR東海労は「強制ではなく、あくまでも協力である」ことを会社に確認しました。会社は「命令と服従」の労務管理により、「社員等安否確認」についても強制的に携帯メールアドレスの登録を迫ってくるのが危惧されたからです。

### **すでに「規則」が制定され施行されている！**

11月17日、新大阪駅で「社員等安否確認訓練の実施について」と題した掲示が掲出されました。11月29日12時、全社員に向けて送信された安否確認メールの確認項目に回答し返信する訓練です。新大阪駅だけでなく他の職場も同様な掲示が掲出されています。

新大阪駅の掲示には、訓練実施の掲示の他に「安否確認システム取扱要領」が掲出されています。訓練の内容が、「安否確認システム取扱要領」の「安否確認の実施方法、当社エリア内で震度6弱以上の地震が発生した場合」に準じて対応することから、参照として「安否確認システム取扱要領」を掲出していると思われます。

ところで、「安否確認システム取扱要領」は初めて見るものです。すでに10月17日から施行されていますが、安否確認システムの目的、責任者、安否報告の実施方法などが定められています。「安否確認システム取扱要領」の他にも「社員等安否確認実施標準」が制定されています。

「安否確認システム取扱要領」「社員等安否確認実施標準」は規則です。携帯メールアドレスを登録し返信するだけのことが規則によって事細かく定められています。規則となれば「協力」ではなくなり「命令と服従」となります。

今回の訓練についても、訓練という位置付けは試験メール送信と違い形式的にも軽いものではありません。

静岡支社では、携帯メールアドレスを登録するだけでなく、震度6弱以上の地震が発生した場合は自区に参集することがルールとして決められています。

会社は、「強制ではなく、あくまでも協力である」と言っていますが、強制的な状況になってきています。

社員等安否確認は、あくまでも社員の協力が前提で決して強制であってはなりません。