

## あくまでも「協力」のはずが...

## 安否確認訓練でわかった「強要」の事実

社員等安否確認訓練が11月29日、実施されました。訓練は、携帯電話メールアドレスを登録している社員に安否確認メールが送信され、安否確認項目（社員本人の安否、同居家族の安否、自宅の被害状況、出社の可否）に回答し返信することです。メールアドレスを登録していない社員については、電話等により自ら勤務箇所に安否確認を報告することです。

私たちJR東海労は、メールや電話による安否確認報告やメールアドレスの登録は、あくまでも協力であり強要ではないことを会社と確認しています。今回の訓練についても、メールや電話がない場合は会社から社員に電話することを確認しました。

## 「電話をすることになっている」「何で電話をしなかったのか」 この管理者の言葉は「電話をしてこい」という強要だ！

安否確認報告の電話がなかった社員に対して、会社から電話がありました。ところが、電話をしてきた管理者から出た言葉は「自分から会社に電話をかけてくることになっている」「掲示を理解しているのか」「何で電話をかけてこなかったのか」など驚くべきものでした。この管理者の言葉は、これからは自ら勤務箇所に電話をして安否確認報告を行えということを強要しています。

管理者の威圧的・高圧的な対応は、会社が制定した「社員等安否確認実施標準」「安否確認システム取扱要領」を基にしています。会社の都合のいい規則を作り、社員には一切明らかにせず、「命令と服従」によって規則どおりに社員を従わせようとしています。

今回の訓練についても、これからは年2回実施されますが、8月に開催された安否確認説明会では訓練についての説明はありませんでした。

8月の説明会からわずか3ヶ月の間に、規則が作られ訓練が実施されました。協力という言葉がどこかに飛んでしまい、決まったことに従えといった強要が行われています。

新大阪駅で8月に開催された説明会で配布された資料に、安否確認の主旨とメールアドレス登録についての説明があり、その最後に「社員の皆さんは、ご協力をお願いします」とあります。

新大阪駅の資料のように、安否確認はあくまでも社員による協力が前提です。強要であってはなりません。