

また「社員等安否確認訓練」が実施される。 あくまでも社員の協力が前提である！

3月4日、社員等安否確認の訓練が実施されます。本部は安否確認システムの導入時に安否確認は社員の協力であり強制でないことを確認しています。しかし、協力ではなく強制になっている実態があります。

会社は「当社事業の社会的意義を認識すれば、災害発生時の異常時において、混乱のより少ない手段で連絡を取ることが求められる。メールを連絡手段としない場合でも、自ら安否を自主的に報告するのは当然の責務である」と社員の当然の責務という認識です。また過去の訓練で、メールアドレスを登録していない社員に管理者が「なぜ自分から電話をかけなかったのか！」とまるで規則違反をしたかのような対応をしています。

新大阪駅の掲示も強制の事実が・・・

新大阪駅においても訓練の掲示が掲出されていますが、社員に協力を要請するものではなく強制の雰囲気があります。掲示に「速やかに取るべき行動」とあります。社員に協力を要請する場合は「～べき」という言葉は使いません。また【労働時間外の社員】と【労働時間中の社員】の区分けしかしていません。区分けするなら【休日等の社員】と【勤務中の社員】にしなければなりません。休みの時に【労働時間外】は存在しません。強制力を持たすためにあえて【労働時間外】としていることが考えられます。

会社は、社員や家族の安否を心配して社員等安否確認のシステムを導入したのではなく、災害時の運行再開に向けた要員確保のためです。運行再開に向けては、社員の協力が前提であり必要となります。しかし、会社は「命令と服従」によって決められたことに従えという姿勢です。静岡支社では「震度6弱以上が発生した時は自区に参集すること」がすでにルールとして決められています。家族が負傷し、自宅が損壊していても職場に馳せ参じろ！とルール化されてはたまりません。

訓練よりも米原駅の悲劇を繰り返さないことが先だ！

いま会社としてやることは、災害時における社員等安否確認の訓練よりも、米原駅の社員がなぜ自ら命を絶たなければならなかったか、社員が行方不明になって以降の2週間、会社として社員の安否確認はどうだったのかなどを会社として自らを問うべきであり、悲劇を繰り返さために出勤遅延に対する異常な労務管理をやめることです。