

緊急が2箇月後！

これがサービックの常識か？

暑さ対策で団体交渉を開催！

9月17日、暑さ対策における緊急申し入れに対する団体交渉を開催しました。これは、7月8日に新大阪第二事業所に所属する管理者が新大阪駅のホームで倒れ救急搬送される事象が発生したことに対する申し入れで、同じ事象を発生させないために、7月10日に緊急に申し入れを行った事案でした。会社は、この緊急の申し入れに対して、約2箇月以上が経過した9月17日になって、やっと団体交渉を開催したのです。

この回答になぜ2箇月を要するのか？！

会社の回答は、1. 救急搬送について詳細は、「作業終了後、当該社員より体調不良の申告があり、救急手配を行った。」というもので、2. 各事業所における熱中症対策については、「日頃から管理者による体調確認の他、発生時の初動対応を社員が閲覧できる場所に掲示点呼等で周知している。また、各事業所の作業実態に踏まえ、熱中対策品を購入するなどの対策も講じている。」と回答しました。3. 急病人対応時のマニュアルやその周知については、「多客前勉強会等で急病人が発生した場合などの対応を各事業所にて実施している。」とし、4. 消防署による年一回の救急救命講習会等の開催要求については、「必要に応じて対応していく。」と、全てがありがたき回答を行いました。この回答には、緊急事態としての認識が欠落しており、社員の安全や健康を思う気持ちさえも感じられません。しかも、早急な団体交渉の開催要求について、その開催が2箇月以上も経過しています。確かに、誠実交渉の観点からも、会社として十分な検討と準備を行えるだけの時間的な余裕を要することは理解できますが、回答の内容、開催期間を考えれば、これは誠実団交義務違反に該当するのではないのでしょうか。

通報を判断したのは管理者ではなかった！

当該社員の体調不良申告により駆け付けた管理者（福田副所長）は、オロオロするばかりで何の対応も、判断もしなかったため、居合わせたスタッフは救急搬送をするように助言を行いました。この助言により当該社員は、無事に救急搬送されました。

この様に、いざという時に、対応ができないことが問題であり、そのために救急救命講習会の開催を要求しましたが、「何もしない」との別表現である「必要に応じて対応する」と回答しました。

