

「団体交渉の申し入れについて」 CMCとの団体交渉開催！

6月17日、名古屋地本はセントラルメンテナンス株式会社(CMC)と団体交渉を開催しました。2023年4月19日の団交開催に続き5回目の団交開催になりました。以下、申し入れに対する会社回答と協議内容です。

団交出席者

組合側 丹羽副委員長・加藤副委員長・御辺書記長・鈴木執行委員・山下組合員松山中
央執行委員

CMC側 中島人事部担当部長・下野人事部勤労課長・清水人事部勤労課課長代理

《申し入れと会社回答》

【職場環境に関する改善要求】

1. 大垣事業所に関する要求

①令和6年のダイヤ改正から午前中の休憩時間が削除された。削除された経緯を明らかにすると共に、作業の安全性確保や疲労回復による作業向上のため午前中の休憩時間を見直されたい。

【回答】今回のダイヤ改正を踏まえ、必要な休憩時間を確保したものである。

〈主なやりとり〉

組合:「経過を明らかにされたい」の質問に対して答えていないと思うがどうか。

会社:休憩時間は列車の出入りなどのダイヤ改正によって作業ダイヤが組まれるので、こう答えた。

組合:作業時間の開始時間と終了時間が変わったからこうなったと言う事か。

会社:そうである。

組合:それにしても、午前中の休憩時間を無くしたのは「仕事上」厳しいのではないか。

会社:仕事と仕事の間「ずうーと仕事は」していないですよ。これから暑くなるので適度に「手待

ち時間を入れる」等配慮している。

組合：職場で働く人は若い人ばかりではないので次回のダイヤ改正からは考えを直すべきだ。

会社：列車のダイヤがあつての「作業ダイヤ」なので改善できるとは答えられない。

組合：それでも、働く人の健康第一だと考える。組合としては改善を要求する。

②昼食時間を45分を1時間に変更されたい。

【回答】そのような考えはない。

組合：多くの企業で昼寝を推奨している。現場で働く人は「昼食後」に昼寝もしたいと思うがどうか。

会社：そうゆう人もいると思うが、前にも言ったが「列車のダイヤ」があつての作業ダイヤなので出来ない。

組合：午前中の休憩時間が無くなったのではほしいと思うがどうか。

会社：例えば「列車のダイヤ」を無視して15分休憩時間を付けたとして終了時間15分遅くなるのは嫌だと思うがどうか。

組合：それでも「ほしい」と思う人はいると思うがどうか。

会社：今の昼食時間は作業ダイヤ上変更できないのでこの様な回答になる。

組合：変えようがないということか。

会社：そうである。

③令和6年のダイヤ改正から終了時間が20分早くなり17時終了となったが、その理由を明らかにすること。

【回答】今回のダイヤ改正を踏まえ終了時間を見直したものである。

組合：今回のダイヤ改正から終了時間が20分早くなった明確な理由を示せ。

会社：列車の出入り時間がダイヤ改正により変わったので20分早くなった。

組合：「早く終わった」との考えがあつての事か。

会社：それはない、JRさんの都合でこの様になった。

組合：それでは、次のダイヤ改正でまた変わる事があるのか。

会社：それはあるかもしれない。

④列車の到着順序や到着番線変更、到着順序が日々変わる事が日常茶飯事の為、作業ダイヤ通りに作業が出来ない。洗浄線から到着番線への移動時間を加味した作業ダイヤとするなど見直されたい。

【回答】作業変更時に於いては、必要な移動時間は確保しつつ、指示をしている。

組合：列車の到着順序や到着番線変更、到着順序が日々変わるので「早く作業する」とか急いで

作業場所を移動することが多くあるがどうか。

会社:リーダーに移動時間を加味した作業を指示しているので、「走る」事はしなくて良いです。

組合:実際は『手早く』作業したり小走りで移動しているがどうか。

会社:前にも言いましたが、リーダーに移動時間を加味した指示をしているので良いはずである。

⑤いまだに「ハラスメント」が多く見られる。CMC本社は大垣事業所に対して厳しく指導すること。

【回答】必要な教育・指導は行っている。

組合:いまだに、「パワハラ」があることを耳にするが掴んでいるのか。

会社:訓練や点呼時に「パワハラ」等のハラスメントに対して教育や指導を実施している。

組合:それでも事象がおきていると聞くがどうか。

会社:パワハラ等はあった時は所長等管理者に話をしてほしい。

⑥年休を申し込んでも「特休」や「休日」に変更されて年休消化が出来ない社員がいる。確実に年休を発給すること。

【回答】適切に対応している。

組合:基本的に年休は労働者が時季指定したら年休を発給すべきである。

会社:全て発給できるとは限らない。出張等があれば時季変更することもある。

組合:休日予定が提示されていたら不必要に年休申請しなくてすむし勤務操配も容易である。

会社:JRさんのようなシステムは導入していない。

組合:年休申し込み期間が事業所により違う。取り決めは無いのか。

会社:申し入れ内容にないので即答できない。

組合:年休申し込みに理由は必要なのか。

会社:理由をもって年休が出る出ないはない。

組合:理由を書くことを強要されている。

会社:そのようなことはない。

⑦職場に出勤後、仕事の担務変更が本人の了解なしに変わる事が常態化している。直ちに止めさせること。

【回答】急遽の休み等の対応で担務変更を行う場合はある。

2. 新幹線名古屋事業所に関する要求

①「ハラスメント」が多く見られる。CMC本社は新幹線名古屋事業所に対して厳しく指導すること。

【回答】必要な教育・指導は行っている。

組合:対応策は考えられないのか。

会社:訓練時の教育・指導、点呼時での指導等を行っている。また、現場管理者等に相談してください。

②詰所が1号車側にしかなく移動に時間を要する。詰所を16号車側にも設置されたい。

【回答】そのような考えはない。

組合:設置出来ないのか。

会社:JRの敷地であるので出来ない。

組合:隣の番線に移動するときに16号車からだると遠回りであるので設置してほしい。

会社:設置は無理である。

組合:それならば、昔やっていた3番線2番線の「車内を通って」行けるようになれば遠回りしなくてすむと考えられないのか。

会社:そのような発想は無かった。お話しは聞いていきます。

3. 名古屋車両事業所に関する要求

①いまだに「ハラスメント」が多く見られる。CMC本社は名古屋車両事業所に対して厳しく指導すること。

【回答】必要な教育・指導を行っている。

組合:前の2事業所と同じ答えか。

会社:そうである。

組合:暴力行為があったのは、知っているか。

会社:知らない。

組合:しっかりと調査してくれ。

会社:お話は伺った。

②勤務作成者によっては、日勤及び夜勤の勤務操配がバラバラであり不公平感が増している。勤務操配に当たっては均等に行うようにすること。また、本人の希望を尊重すること。

【回答】そのような考えはない。

組合:現場では勤務送配に対して不公平感が強いがどうか。

会社:勤務操配の決め方は「その人の仕事の出来る種類の多さ」等できめてるのでそうなる。また、新人の見習いの指導等でも決まるのでアンバラが出てしまう。

組合:そういう条件があるとしても是正をお願いしたい。

③夜勤～休～日勤の勤務では十分な休養が取れず、日勤の体に切り替えるのがかなりの負担となる。健康上問題があるので、見直されたい。

【回答】そのような考えはない。

組合：夜勤か日勤の勤務は身体に応えると思うがどうか。

会社：他の事業所でも多くの人が同じような勤務で働いてもらっています。

組合：それでも身体に負担に感じている人はいる。

会社：夜勤～休～日勤の勤務はそんなに多くは無いと思うので「我慢して」頂きたいと思う。

組合：それでも、負担軽減をすべきである。見直すこと。

④編成上によっては洗浄線が輻輳し作業に支障をきたす。また、抜き取り箇所も限られている。作業の見直し、抜き取り装置を増設するなど改善を図られたい。

【回答】抜き取り装置の改善について要請は行っている。

組合：要請はJR東海にか。

会社：そうである。

組合：返答待ちか。

会社：そうである。

組合：早めの改善を要求する。

⑤詰所にITVを設置されたい。

【回答】今後の必要な箇所には設置して行く。

組合：この回答は組合の要請が通った成果せある。

【解明要求】

1. 上司からの、セクハラなどのハラスメント対策を直ちに講じられたい。

【回答】必要な対策は実施している。

組合：前回の団体交渉でも要請したが、改善が見られないがどうか。

会社：必要な対策は実施している。

組合：前に「現場管理者等に相談して」と言われたが、現場長がパワハラを行っている。問題であるがどうか。

組合：そうゆう現場長が存在していることを知っているのか。

会社：今は答えられない。会社としては「パワハラ、セクハラ」等をさせない事を目指してやっている。

組合：教育・指導を会社は行っていると言われても信用ならない。

会社:調査はするが、「声が大きい」等はその人の個性な場合があり指導するに止まる場合がある。

組合:暴力行為は個性ではない。

会社:一寸ぶつかった事が暴力なのかは解らない場合があると思うがどうか。

組合:暴力を受けた本人がそう思ったら「パワハラ」になるのは世間の常識だと思うがどうか。

会社:相談された私達はその場に居ないので「パワハラ」かどうかは判断が難しい。

組合:そのような考え方ではいくら必要な対策は実施していると言われても「パワハラ」は無くならない。もっと積極的にやるべきだ。

2. 年間休日日数を120日とされたい。

【回答】そのような考えはない。

3. 職場への通勤経路や通勤乗車駅は居住場所の県を跨いでも通勤時間が最も短かい通勤料金が安い場合は県を跨いでの乗車を認めること。

【回答】規定に則って適切に対応している。

組合:「県を超えての駅からの通勤は出来ない」と言われて会社を辞めた人が居るが把握しているのか。

会社:「職場への通勤経路や通勤乗車駅は居住場所の県を跨いでの通勤は出来ない」との規定は無い。

組合:それでは、現場長の判断か。

会社:それはあり得ない。何かの間違いではないかと思われる。

組合:規定に無いことを確認する。

4. 出向社員が現場で面談を申し出た場合、上司が真摯に面談に応じられたい。

【回答】出向社員に限らず、社員からの申し入れがあれば断ることはしない。

5. 出向社員が他の事業所及び支所への転勤を希望した場合、本人の意思を尊重し転勤の実施を検討されたい。

【回答】人事異動は業務上の必要に基づき、本人の適性・能力及び希望・健康状態等を勘案して実施している。

6. 東海労組合員が在籍する職場に東海労の組合掲示板を設置すること。

【回答】この様な考えはない。

組合:CM労組との掲示板設置の基準は何人からなのか。

会社:5人から掲示板設置が出来る取り決めです。

組合:時間に制限があり細部までできなかった部分もある。今後も現場からの要求を出していくので良い職場づくりのために議論していく。

以 上