

CMC各事業所の職場改善要求 について団体交渉開催！

10月29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。2024年6月17日の団交開催に続き6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 松山委員長・御辺書記長・鈴木執行委員

CMC会社側 中島人事部担当部長・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. 各事業所共通要求

①空調服は現在、共用での使用としているが不衛生であるので個人貸与を早急にすること。

【回答】事業所によって導入状況や使用実態が異なるが新たに導入又は、増備する場合は個人貸与として進めている。

〈主なやりとり〉

組合:昨今の暑さは異常である。来年の夏には整備されたい。

会社:熱中症対策は取り組んでいる。空調服は有効であるが業務内容、例えばトイレ掃除では臭いを吸い込むことによる弊害とか、個人の体格によってはバッテリーの重さが負担になり使用したくない方もいる。ファンは共用している。全社員が使用している実態ではない。

組合:トイレ掃除はスポットクーラー使用できるようにされたい。個人貸与を進めて行くということを確認する。

②年休申し込み事由記入を強要するのはやめること。

【回答】規程に基づき事由欄は記入するよう指導している。

〈主なやりとり〉

組合：規程に基づきと回答されたが一般的には事由の記入は必要ない。

会社：事細かく書く必要はない。私用とか休養を認めている。理解されたい。

組合：現場社員は詮索されることを嫌がっている。法より規程が重視されることは問題である。改善すること。

③翌月の休日予定を毎月10日に発表すること。

【回答】そのような考えはない。

〈主なやりとり〉

組合：休日予定が分かっているならば年休申し込みも容易になる。

会社：JRの乗務員みたいな斜め交番ではない。パート・契約社員・社員と働く方がまちまちなので勤務作成上困難である。

組合：予定が分かっているならば生活設計がたてやすいので要求する。

④いまだに「ハラスメント」が見られる。CMC本社は各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。

〈主なやりとり〉

組合：依然としてパワハラが見られる。新幹線名古屋事業所ではJRからの出向管理者は大声で威圧的に怒鳴ることがあった。

会社：事実確認していない。

組合：個人的に狙っている。指導すること。

2. 新幹線名古屋事業所に関する要求

①清掃作業時、2番線から3番線への移動に時間を要する。2番線から3番線への移動は2番線車両のドアを開扉し3番線への移動を可能とすること。

【回答】必要な時間は確保しているためそのような考えはない。

〈主なやりとり〉

組合：以前は要求した2番線から3番線への移動はドア開扉状態で移動できたと聞いている。何故、できないのか。

会社：過去にそういう作業をしていたことはあるが、ドア開はCMCでは出来ない作業である。また、作業員全員の降車とチェーンを確認後にドア閉としている。反対側ドアからの降車しての移動

は清掃道具忘れ、労災発生リスクがあるので現行作業としている。

組合:理由は分かったが、高齢者の負担軽減となる移動方法を検討されたい。

②現在、各ユニット2両毎に配置されているスポットクーラーを各号車に配置すること。

【回答】過去に各号車への配置を検討したものの電力設備等への影響があり設置できない。

〈主なやりとり〉

組合:設備の問題なのか。

会社:延長コードを使用しても困難であったし負荷が掛かり容量を超える。

組合:JR会社の設備に問題あるならJR会社に要求する。

【解明要求】

1. 各事業所のハラスメント対策を明らかにすること。

【回答】必要な対策は実施している。

〈主なやりとり〉

組合:対策を明らかにすることとしているが回答では明らかになっていない。

会社:相談窓口(本社)・新任教育・相談員(現場)に必要な教育はしている。

組合:以前、相談員自らがハラスメント行為をしていた。確りと教育すること。

2. 社員の離職率が高いと認識する。離職防止に向け会社として取り組んでいる対策を明らかにすること。

【回答】必要な対策は実施している。

〈主なやりとり〉

組合:社員の離職が多いと思う。労働条件が悪いとの認識はないのか。

会社:労働条件ひとつくりではない。清掃会社と思われ入られてもいろんな業務がある。駅清掃時には接客もありイメージと違い退職される方もいる。地域により違いもあるが定着して長年勤められている事業所もある。

組合:要員確保が困難であるとして車内清掃等、本体乗務員が行っている。更なる対策を求める。

3. 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。

〈主なやりとり〉

組合:労働条件向上は離職率も下がる。

会社:要員が必要である。以前より休日日数は増えた。改善はしている。

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申し出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】そのような考えはない。

〈主なやりとり〉

組合：前回の団交で議論したときと変わりはないのか。

会社：変わりはない。会社施設が狭く掲示版もA3程である。設置する場所も苦勞している。

組合：組合としては掲示版設置を要求する。

以 上