

アムテック

第10回団交で暴行の事実を一部認める

姫路ユニオンは、JMUアムテックと第10回団体交渉を実施しました。

申入れ内容(ニュースNo.75で既報)に対する会社側回答は以下のとおりです。

(1)起伏装置が故障して作業半径 58mで固定したクレーンでの危険が伴う運転業務をSに担当させることは、弊組合の弱体化を図った組合員に対する不利益取り扱いであると受け止めております。また、当該クレーンを運転させるために他のクレーンを稼働させることに支障が生じている態様に合理性があるとは思えません。従業員が納得できる安全が担保された業務体制を確立してください。

【回答】安全性に関しては、メーカー及びクレーン協会から「問題ない」ことを確認のうえ、作業を実施している。

(2)貴社労働組合の委員長・職場委員、2名の職長は社内で起きた脅迫・暴行事件等に対し、関係者へ虚偽報告をすることで、不祥事を隠蔽して表沙汰にしないように働きかけていると受け取ります。労使自治を正常に機能させるためにも、調査のやり直しを行うことで事実を明らかにしてください。

【回答】現在、訴訟で係争中の案件であることから回答は差し控えたい。

(3)貴社がSに対して作成された「業務改善指導書」の内容が納得しかねます。納得できるようにご説明ください。

【回答】班単位で安全教育研修を受講する必要があることから、弁護士を通じて「指導書」を発出したものである。



申入書で具体的な意見交換ができる職員の出席を求めましたが、実現しませんでした。項目(1)に関して、ユニオンから「強風時の作業や、クレーンの先端が目視できない等運転士が危険であると指摘している」と反論、Sさんからも「同僚は故障中のクレーン業務を避け、自分にばかりシワ寄せがきている」と申立てました。最終的に、Sさんを当該クレーン業務から外すことと、安全性に問題があると思われる点ならびに改善策を当方から文書で提出することとなりました。(2)に関しては、脅迫・暴行事件等の一部事実を人事担当のF氏に認めさせた上で、「現在も問題職員からのハラスメントが続いている」事実を指摘し、この件に関しても具体的事例を文書で会社側へ提出することで必要な措置を講じさせることとしました。

団体交渉における会社側の対応が毎回、不十分なものでしかなく、当方にとって納得のいく回答が得られないまま、時間切れで打ち切られることから、課題解決の方法について現在進行中の訴訟の内に「不誠実交渉」を含めることを検討しています。

