利益確保最優先、ひたすら犠牲になる社員

会社は「無責任経営」をやめ従業員に報いよ

会社は最近、リストラをはじめ、昇進・昇給の凍結、退職金制度の改訂など、社員にとって不利益となる施策の発表時に、必ず「売り上げが低下した」「目標が達成できなかった」などと会社が「期待した業績」をあげられなかったことを理由としています。しかし、実際にはどうなのでしょうか。日本IBMコーポレート・レスポンシビリティー・レポート2009」から実際の数値を抜き出してみましょう。

確かに2008年度の売上高は2006年度や2007年度よりも低下していますが、経常利益や税引前・税引後の当期純利益の額は増加しており、売上高に対する経常利益や当期純利益の比率は2006年から2008年にかけておよそ2%も上昇しています。昨年来の「百年に一度の不況」などどこ吹く風の順調な業績といえます。当然親会社への送金額も、それに比例して増えているものと推測されます。

それにもかかわらず、会社ぐるみで組織的に退職強要を実施して150人もの社員をやめさせ、昇進・昇給を凍結し、ハイパフォーマンスをあげた社員のコンベンションも停止し、退職金制度改訂によって年金資産にまで手をつけるほど経費削減をしなければならないのはなぜでしょうか？

それは、「2010年度に一株あたり利益を10ドルから11ドルにする」というUSのトップマネジメントによる株主へのコミットメントを守ることが最優先となっているからです。そのためには、社員を「ヒト」として扱わないこともいとわず、社員の年金にまで手をつけ、社会側から見て削れるコストはすべて削ってきています。

コミットメントを達成することで、トップマネジメントは莫大な役員賞与を手にして花道を飾り、あとは野となれ山となれ、知ったこっちゃない、という極めて無責任な経営陣の姿がそこにあります。

日本IBMのマネジメントは、知ってか知らずか、その無責任経営の一端を担い、従業員に一方的に不利益をなすりつけているのです。

退職強要により大勢の社員を傷つけ病気にし退職に追い込んだだけでなく、社員の年金にまで手をつける前に、コスト高な役員・理事を減らし、莫大な生活費がかかる海外からのアサイニーを減らすべきです。

	売上高	経常利益
2008年度	1兆1,329億3,200万円	1,543億3,100万円
2007年度	1兆1,926億1,100万円	1,540億4,800万円
2006年度	1兆1,932億8,700万円	1,390億4,300万円

	税引前当期純利益	当期純利益
2008年度	1,577億7,100万円	967億9,700万円
2007年度	1,559億8,000万円	940億2,100万円
2006年度	1,313億6,600万円	797億9,600万円

やっぱりあった！人事からの通達／退職金制度改訂のマネジメント向けガイド

9月3日付けの坪田人事担当名のラインマネージャーインフォメーションを組合は入手しました。以下抜粋します。

『法的に求められている同意取得は社員の3分の2以上ですが、厚生労働省認可をスムーズに受けるためには、最低でも対象社員90%以上の同意を取得を目指しています。90%以上の同意取得に向けて、ライン専門職の・・・リーダーシップ発揮をお願いします。（中略）』と、強力な指示があり、実際には社員にとっての不利益な改訂であるにもかかわらず、次のようにガイドされています。

『ＩＢＭが今後の退職金制度の運用を確定拠出型に統一していく方針であること、年金資産の構造を早急に改善し、本来行われるべき人材投資を可能にしようとしていること・・・ポジティブなコミュニケーションを行なって下さい。』

しかしこの改訂は会社にとってコスト削減の一つであり、昇進や昇給の再開をコミットすることはできない、と会社は団体交渉で明言しています。また、同意書の記入方法や回収の仕方はラインに任せる、と繰り返し述べていましたが、実際には詳細に具体的な指示がありました。

『同意書は、ライン専門職の皆さんご自身の署名・捺印をあらかじめ済ませた用紙を社員に回覧して下さい。』退職強要の時と同じく、ライン専門職は会社の指示に基づき組織的に動かされています。だまされてはいけません。

東京労働局長が会社を３回も、助言・指導

会社は衿を正せ

「改善目標管理フォーム」について、東京労働局長が助言・指導を行なうため、6月に会社を呼び出していました。（「かいな」2144号にて既報、組合ウェブを参照ください）

さらに今回、8月、9月と、同様の事案について、会社を呼び出していたことが判明しました。

呼び出しの内容は「改善目標管理フォーム」を降格や解雇の目的に使うのであれば問題である、と助言、指導が行なわれました。会社は否定したと思いますが、「改善目標管理フォーム」業績改善進捗管理用）には、始めから「改善計画が達成されなかった場合の対応の可能性　降格、解雇など」と印刷されています。また、「過去の業績改善進捗管理の実施状況」という欄に、3回分の日付の記入欄があります。これらから、この書類は、降格や解雇を目的としていることが明らかです。さらに、会社は、団体交渉においても、「降格・解雇のエビデンスである。」と明確に述べています。

現在に至るまで、会社によって恣意的に選択した一部の社員に対して、この「改善目標管理フォーム」を用いた指導が、繰り返し行なわれています。

そのため、5月に、この書面を使用した降格処分は、労働条件の一方的な不利益変更であり、降格を前提とした「改善目標管理フォーム」を使った評価システムに精神的な苦痛を感じる、として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、東京労働局に申し出ました。そして、8月、9月に別の社員の事案についてそれぞれ申し出ました。

それを受けて、6月、東京労働局長は会社に助言・指導を行ないました。さらに、8月、9月と各事案について、東京労働局長は会社に助言・指導を行ないました。

9月に東京労働局長が会社に助言・指導を行なった事案は、勤続17年の43歳社員が、東京労働局に申し出たことによります。この社員は、8月上旬に所属長に「降格させるから。」と言われ、夏期休暇の後に、「改善目標管理フォーム」を所属長から突きつけられました。「改善目標管理フォーム」は労働条件の不利益変更を一方的に行なうための、指導という名のいやがらせの書類にほかなりません。

組合は、「改善目標管理フォーム」を使用した指導は不適切であると考え、引き続き、東京労働局長の助言・指導に速やかに従うよう、会社に要求しています。

肺癌見落とし裁判　傍聴記

会社、健康支援センター医師の医療ミス事件

9月9日、東京地裁で多くの仲間が傍聴する中、第10回口頭弁論が開廷されました。一番印象的なことは原告高橋組合員が要求している健康支援センターの原告に関わる証拠資料を被告会社が出し渋ったり、あるいは「見当たらない」といって提出しないことです。

原告高橋組合員は第三者医師による意見書を今年6月3日付で裁判所に提出し、裁判長は2人の被告医師に対し、第三者の医師による意見書を提出するよう方向性を示していましたが、いまだ提出されず、被告3者とも裁判の進行に後ろ向きの印象を受けました。

特に会社の態度で驚かされたのは、2003年、2006年に（財）日本予防医学協会から会社に渡されたとする「肺要精検、精密検査法（CT）の判定が推認される「胸部X線精密検査カルテ」が見当たらないとして証拠提出しないことです。

会社は、自らのレコード保管規定（w3で簡単に検索できます）で「健康管理記録：社員検診、健康相談、心電図、聴力テスト、視力テスト、労勤記録VHSE、X線及び臨床検査結果、経過記録など」はT（退職年）＋40年の保管、「X線写真：社員」はC（本年）＋10年の保管と規定しているのです。

会社と健康支援センターの杜撰な記録管理とその責任は一体どうなっているのでしょうか。（S）