

豊洲事業所団交報告

改善目標管理フォーム使用やめよ 東京労働局 再び助言・指導

が行なわれている。この「改善目標管理フォーム」の書式には、目標の未達成時に「降格や解雇」を示唆した文言が印刷されている。このような指導は、社員に無用な圧力を与え、精神衛生上、有害である。直ちに中止せよ。

「改善目標管理フォーム」の使用について、東京労働局長による助言・指導が5回は少なくとも行なわれているようだ。このようなやりかたは異常ではないか。

会社 東京労働局長による助言・指導については把握していない。



新型インフルエンザ対策

組 4階 カフェテリアのカウンターは昼食時、混雑して長時間待たされる。

設備に限りがある。引き続き、昼食全般について改善を検討せよ。現行は弁当数種類を販売しているが、高カロリーになりがちで、緑黄色野菜が不足する。

労基署から指導票

組 豊洲事業所長は、労働基準監督署から、労働時間管理について書面で指導されたことは、この

1年間の間にないのか。記憶にない。

組 2008年11月に豊戸労働基準監督署から、「指導票」を受け取っているのではないかと、会 思い出した。

組 書面で指導を受ける

記事を参照) 会 所属長には案内を出した。

組 各社員は、何も聞かされていない。各社員に対する十分な説明を行なうよう要求する。(本面関連)

豊戸労基署 指導票「交付！」 適切な労働時間管理を

豊戸労働基準監督署が、監教官から「指導票」が賃金不払い残業(サービブ残業)をさせていたとして、豊洲事業所へ立ち入り検査(臨検監督)を行なっていたことが明らかにになりました。実際の労働時間に見合う時間外の割増賃金を支払っていないという疑いがあります。

e attendanc e へ毎日の出社時刻、退社時刻を各社員が入力するしくみですが、この入力内容が実態と合致していないという容疑です。立ち入り検査の結果、2008年11月に労働基準

指導票の要旨

「労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。貴事業場におかれまして、以下の点にご留意の上、適切な労働時間管理をお願いいたします。

貴事業場においては、原則として、各労働者のコンピュータ入力による自己申告によって始業時刻、終業時刻の管理が

会社は、2002年12月にも労働基準監督署から同様の「指導票」を交付されていました。(「かいな」1896号で報道) (3面へつづく)

心身の健康も自己責任？

「健康白書」に見える意図

先日、W3(インターネット)で「健康白書」なるものが発表された。「今回のトピックスは、メンタルヘルスを取り上げ」た、というので見てみたが、「健康白書」のページを訪れて真っ先に飛び込んできたのは、「自己保健責任」という文字列だった。

しかし、2007年2月16日に日本経団連から出された意見書「定期健康項目の見直しに関する考え方」を見ると、「生活習慣病の予防・増悪防止にあたっては(中略)労働者本人の自覚と取り組みが不可欠である。」「事業者の事後対応・指導に対する労働者の努力・協力義務(自己保健義務)を強化し、事業者が負う義務の範囲を明確にすべきである。」「と述べられており、事業者側が労働者の健康保持・増進は労働者の自己責任とする方向を推進しようとしていることは明らかだ。会社がメンタルヘルスに関してこの方向を貫こうとしているのは、「健康白書」の内容を見ても明らかだ。社員の自覚症状についても分析は、あくまでも問診票に記入し

自己責任へ誘導？

た内容に限定されており、実際にメンタルヘルスに問題を抱えている社員や長時間労働を強いられる社員などをスクリーニングした結果がどうなっているのか、といった健康保険組合にある資料だけではできない具体的な分析は何一つなされていない。

これでは協力したIHS(インテグレートド・ヘルスサービス)による付加価値は何もない。IHSは、施策の解説だけしていればいわけではない。これではせつか



「部下は、どんどん心を病んで脱落していきま

すが、自身の実績は社内でもトップクラスであるため、会社としても処分するわけにはいかず、あれよあれよという間に出世していきます。あなたの上長、またはあなたの近くに、こんなタイプの上司はいないだろうか？

それだけでなく、昨年4Qの大規模リストラでは、会社の上層部や人事

の支持・支援のもと、ほとんどの上司が、(優秀かどうかは別として)「結果責任」という名の「ノルマ」を与えられ、「パワハラ・クラッシュ上司」となっており、多くの人間をリストラに追い込んだ。「組織・職場環境の改善は現場が主導」する必要があり、と述べる「健康白書」上の記述とは正反対であり、到底許されるものではなく、まさに会社規模の犯罪といつべきものだと思われる。

社員の側から 施策を模索

「この状況では、会社全体としてのメンタルヘルスの向上に資する施策は、社員の側が自ら考え、会社に提案するしかない。組合として「復職支援プログラム」におけるメンタルヘルス権患者の「試験入社プログラム」をどう変えるかを糸口、専門家の援助を得ながら検討を始めます。

