改善目標管理

フォーム」の使用

オ組合

「改善目標管理フ

占

を使用した指導

会社

東京労働局長によ

常ではないか。

る助言・指導については、

洲事業所団交報告

ている。

の書式には、目標の未達

「改善目標管理フォ

が行なわれている。 この

である。 17、精神衛生上、

な

エンザ対策



把握していない。 新型インフル 組 会 న్ఠ

渉を行なっています。

10月13日の交渉内容

の一部を紹介します。

との間で継続して団体交

組合は、

豊洲事業所長

菜が不足する。 になりがちで、 しているが、 高カロリ 労基署から指導票 豊洲事業所長は、

指導されたことは、この時間管理について書面で働基準監督署から、労働

与え、精神新ヒニューな批算に無用な圧力を 示唆した文言が印刷され 指導が5回は少なくても 京労働局長による助言・ 成時に「降格や解雇」を ム」の使用について、東 「改善目標管理フォー このような指導 直ちに中止せよ。 組 会 厚接触者の確認や対応を 開示せよ。 っている。 こないため、不安が広が がっているのか、 行なっている。 長がCMTへ報告し、 会 どの程度、感染が広 現在の方法で適切で 必要に応じて、 適切に情報を 見えて 組 숲

あると考えている。 昼食の充実を

行なわれているようだ。

このようなやりかたは異

のカウンター は昼食時、組 4階 カフェテリ 混雑して長時間待たされ カフェテリア

現行は弁当数種類を販売 について改善を検討せよ 引き続き、 設備に限界がある。 昼食全般 緑黄色野

うなっているのか。 の社内での感染状況はど組(新型インフルエンサ 所属 戸労働基準監督署から、 組 숲 いるのではないか。 1年間の間にないのか。 思い出した。 記憶にない

「指導票」を受け取って 書面で指導を受ける 2008年11月に亀

ように、 というのは、 重大な事実

る労基法の趣旨も含めた 導票」に記載されている いつのは信じがたい である。忘れていた、 「労働者に対す

組

各社員は、

何も聞か

した。

記事を参照)

会所属長には案内を出

指

戸労基署 指導票」交付 う要求する。(本面関連十分な説明」を行なうよ うよう要求する。 対する十分な説明を行なされていない。各社員に

かになりました。実際の行なっていたことが明ら入り検査(臨検監督)を 労働時間に見合う時間外 して、豊洲事業所へ立ちス残業) をさせていたと 賃金不払い残業 (サービ 亀戸労働基準監督署が

退社時刻を各社員が入力 なかった疑いです。 するしくみですが、この の割増賃金を支払ってい ceへ毎日の出社時刻 e attendan

008年11月に労働基準 立ち入り検査の結果、 ていないという容疑です。 人力内容が実態と合致し

> ました。 豊洲事業所長へ交付され 監督官から「指導票」が

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

終業時刻の管理が 各労働者の

等がなく、

適切な申告を

されています。

過少申告

適切な労働時間管理を

貴事業場においては、

る自己申告によって始業 コンピューター入力によ 原則として、

応じた実態調査等 対する労基法の趣旨も含 行わせるため、 お願いいたします。 かつ適正な労働時間把 めた十分な説明、 置を定期的に講じるよう 握・管理を行うための措 労働者に 必要に 適切

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

心身の健康も自己責任? 健康白書」 に見える意図

げた みたが、 己保健責任」という文字 列だった 飛び込んできたのは、 なるものが発表された。 ネット)で「健康白書」 先日、w3 (イントラ メンタルヘルスを取り上 「今回のトピックスは、 ー ジを訪れて真っ先に 「健康白書」の というので見て

な

自己責任へ誘導?

か

しし

うのは、 増進に努める必要がある 健康教育・安全衛生教育 導の内容をもとに、 とで、 持に努めるよう労働者側 により得た知識も活用 結果および受けた保健指 診断の受診義務や、 に課せられた義務」 「自己保健責任」とい 自らの健康の保持 労働者は定期健康 「自己の健康保 その また <u>ල</u> 康白書」

義務) を強化し、 導に対する労働者の努 労働者本人の自覚と取り 活習慣病の予防・増悪防 考え方」を見ると、 診項目の見直しに関する 出された意見書「定期健 する方向を推進しようと 進は労働者の自己責任と が労働者の健康保持・増 が負う義務の範囲を明確 組みが不可欠である。」 べられており、事業者側 にすべきである。 止にあたっては 事業者の事後対応・指 協力義務(自己保健 (中略) 事業者 「 生

月16日に日本経団連からしかし、2007年2

状についての分析は、 明らかだ。 こうとしているのは に関してもこの方向を貫 していることは明らかだ。 会社がメンタルヘルス の内容を見ても 社員の自覚症 はない。

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

けしていればい S(インテグレーテッ I H S は よる付加価値は何もない これでは協力 ヘルスサービス) に これではせっ 施策の解説だ いわけで したIH か りる。

しまう。 る機会をみすみす逃して ンタルヘルス向上に資す くの会社全体としてのメ

(2面)より

クラッシャ パワハラ・

未成熟さ』 司 見つけた。 ワハラ・クラッシャ な存在(*)」 下を潰して出世するクラ ダイヤモンド・オンライ ンを見ていたところ、「部 シャー上司は『人格の 話は変わるが、 で、こう説明されて という記事を を抱えた危険 いわゆる「パ 先日、

すが、 上司はいないだろうか? の上長、 世していきます。」あなた れよあれよという間に出 するわけにはいかず、 ため、会社としても処分 でもトップクラスである を病んで脱落-40の大規模リストラで それでなくても、昨年 「部下は 自身の実績は社内 こんなタイプの またはあなたの どんどん心 していきま あ

T 名の「ノルマ」を与えら の支持・支援のもと、 まさに会社規模の犯罪と 底許されるものではなく 述とは正反対であり、 する「健康白書」上の記 導」する必要がある、 場環境の改善は現場が主 追い込んだ。 「組織・職 多くの人間をリストラに シャー上司」となって、 とんどすべての上司が、 いうべきものだと考える。 (優秀かどうかは別とし 「結果責任」という 「パワハラ・クラッ 到 ほ بح

施策を模索 社員の側から

こういう状況では、

ない。 Ż, 策は、 得ながら検討を始めます 支援プログラム」 社全体としてのメンタル 糸口に、専門家の援助を の「試験出社プログラ るメンタルヘルス罹患者 ム」をどう変えるかを ヘルスの向上に資する施 会社に提案するしか 組合として「復職 社員の側が自ら考 におけ

> (当時)大歳氏から全社員 正確に勤務時間を記録 ルで「勤務の実態に則り、に向けて」というタイト う内容が通知されました。 力のある職場環境の実現 申告してください。」とい あてに、健全で明るく活 2005年2月

正確な労働時間を

事実が明るみに出たこと 不十分である る現状のしくみは、 出退勤時刻を自己申告す ることが問題視されて が依然として存在してい 会社にありますが、 働時間を把握する責任は により、賃金不払い残業 とです。 attendance< 「指導票」を交付された しかし、 つまり、 今回も同様の 正しく労 全く е

