か

月と

同様の事案につい

局長が助言・指導を行

な

6 月

について、

東京労働

第2151号

「改善目標管理フォー

局指導

5

たことが判明しました。 (「かいな」2144号 会社を呼び出してい

案について、 長が会社を2回、 2148号にて既報) さ していたことが判明しま 1月にも同様の事 東京労働局 呼び出

京労動司ミとしてに5件に上ります。東でに5件に上ります。東 使うのであれば問題であ 降格や解雇を目的として 目標管理フォー ないました。 呼び出した事案は、 」と助言・指導を行 「『改善 かを 判

降格・解雇の エビデンス

改善目標管理フォ 業績改善進捗管理用)

> また、 の可能性 の記入欄があります。 進捗管理の実施状況」と されなかった場合の対応 いう欄に、 これらから、この書類 と印刷されています。 降格や解雇を目的と 「過去の業績改善 降格、 3回分の日付 解雇な ずつ、 法律」

お 年3月3日の団体交渉に 2 0 0 9 に、会社は、 していることが明らかで さら 改善目

確に述べています。 エビデンスである。」と明おいても、降格・解雇の

労働局へ申し出

降格を前提とした 「 攺 方的な不利益変更であり 格処分は、 り返し行なわれています た一部の社員に対して、 この「改善目標管理フォ によって恣意的に選択し この書面を使用した降 現在に至るまで、 ム」を用いた方法が、繰 労働条件の一 会社

> 所属長と 産業医が結託

Ę 休んでもらったほうがい られるよう 耐えられないようだった 属長に「(「改善目標管理 ため フォーム」による指導に) かかわらず、9月中旬、所 あるIGF所属の社員 きちんとこれに耐え 体調が思わ 通院中であるにも もう一度 しくない

して、「個別労働関係紛神的な苦痛を感じる、と 使った評価システムに精善目標管理フォーム」を 働局へ5月と8月に1 争の解決の促進に関する 人の社員が申し出ました。 それらを受けて、 そして、9月に3 に基づき、東京労 6 月 いかもしれません。」 ム」降格に

労働局長は会社に助言・ 標管理フ 9 月 11月に東京 言われ、

会社に助言・ 指導を行ないました。 あります。 った事案は、 11月に東京労働局長が 以下の2件 指導を行な 託し「改善目標管理フォ 所属長および産業医が結



可能 突きつけられました。フォーム」を所属長から 主治医の診断は「就労 にもかかわらず、 改善目標管理

交えて、病気を作ってがない。 会社が産業医 は見たことも聞いたこと を聞いて、 としていることが明白で そして解雇へ追い込もう るようなものだ。 主治医が、この模様 を材料に、休職 会社が産業医を 「こんな会社

見つからなければ、 「改善目標管理フォけられました。 を辞めるか。 ム」を所属長から突きつ

めの、 りません。 やがらせの書類にほかな 変更を一方的に行なうた

理フォー 局長の助言・指導に速や 指導は不適切であると考 かに従うよう 組合は、 引き続き、 「改善目標管 を使用した 会社に要 東京労働

さまです。 会社だ。

指導という名の いやがらせ

Band降格の可能性」 回と3月にも「異動先が た「改善目標管理フォ と職位の降格を明記され ころ、「(未達成時には) た。これを断っていたと からたびたび言われまし の社員も、 くないため、通院中です また、別のSWG所屋 2009年1月に2 体調が思わ. 」と所属長 会社 ックの再選挙においては たのは15時以降でした。れておらず、張り出され

どの

は労働条件の不利益 指導という名のい

」と述べたあり

業所同様

投票所の記入

(1面から続く)

箱崎事業所でも豊洲事

場所に当初趣意書が貼ら

張り出され

大和事業所の第2ブロ

会です。 うのでしょうか。「ライ ありましたか? したが、 言うのです。 皆さんへ混乱をおこさな ンの方から部下の皆さま している」ということで へも回覧するようお願い ような混乱がおきるとい いように放送はしないと みなさん回覧は _ 体

って投票しましょう。 たちが意思表示できる機従業員代表選挙は、私 実施されます。 の従業員代表選挙も近く 新たな部門売却 勇気を持



試 組合や労働局へ 験出 社制度 悪 用 相談を に対

試験出社制度とは

労が可能な状態にまで回 タルの疾患で1ヵ月以上 するものです。 復しているか、会社が判 病気欠勤/休職した社員 の試験出社を実施し判定 断するために 4週間程度 の復帰をするために、 この制度は、 病状が回復し職場へ 主にメン 復職はできなくなります。 いと言う一方的な理由で、

L١

な

場合は、 三者で行 復職の合否判断は所属 部門人事 引き続き自宅で 否となっ 産業医の



の療養生活となります。 ・早退・病気欠勤など 試験出社の期間中は遅

職は否と判定されます。 も体調管理が出来ていな が不可能と判断され、 をすると試験出社の継続 例えば、 風邪で休んで

おり、 員にとって相当なプレッ シャーです。 従って、 復職を希望する社 試験と名がつくと 試験出社期間

か

職に追い込まれます。 社で否と判定されると退 する休職期間が満了する 社員にとっては、 程、長期に休職している 特に、 就業規則で規定 試験出

の仕事がないかもしれなとか、「復帰しても自分 の仲間に迷惑が掛かる」 んでいる社員は、 と言った焦りがあり

ます。

帰を申し出る場合も考え 可能です。 的に実施することで判断 が日頃から注意を払った の合否の判断は、所属長 られます。 なくても、 病状が完全に回復して 産業医の面談を計画 しかし、 無理をして復

きです。 所属長が社員に提案すべ 療養するように産業医と 復職が早いと判断すれ 社員にもうしばらく

氏

田中

杉野

橋本

野上

吉田

山本

古川

名

純

亘

憲作

隆行

久紀

譲二

茂秋

肇

1503-8317

1712-3435

6205-1856

1712-9867

1819-3039

1416-3264

1808-4452

全く不要な制度

も

退職の手段に利用される を に肯定的に説明しても、 会社が試験出社の制度 スがあると考えられ 復職を希望する社員

h

価格計画. 価格管理

SARM. アクセス管理

システム開発・生産技術開発

電話により予約をお願いします)

職 場 名

GAS.センターサービス

SWLAB.第一Lotus·T·Supp

SO事業推進・営業&ソリューション推進

プロセス&ビジネス・コントロール

GBS第4AD 中部第2デリバリー

製造SO.フルフィルメント・センター経理

GFS.西日本LCM&SPデリバリー

西日本ソリューション・サービス

る一方、裁量勤務制度ので社員同士の競争をあお 日本IBMは能力主義

箱

箱

箱

幕

名 古

大

大

大

大阪信濃橋

京都御

とで有名な会社です。 精神を病む社員が多いこ 間労働などの弊害により、 不適切な運用による長時

> メンタル疾患の社員に対 クション・プログラムで、 は、昨年のリソース・ア

す。

状が回復し、

復職可能」

との診断書に従うべきで

執拗にリストラを迫

当面

試験出社制度で

退職に追い込まれないよ

うにするにはどうすべき

でしょうか?

休職する

前に組合に相談するか、

0 った程です。 ら困る」と組合に言い放 %の能力が発揮できな 心の病に対する改善意 人は出勤してもらった

この事を証明する事実

員の主治医が書いた「 度は廃止すべきです。 社は、復帰を希望する社 試験出社を廃止せよ たことでも明らかです。 結論として試験出社制

1808-6423 1505-3200 1505-4482 1616-8523 会

らを守るために必要です 局の総合労働相談コー に相談することが、 例えば、 労働 自

注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ 弁護士 水口 03-3355-0611(代) nttp://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/ 東京法律 東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6 F 事務所

基良 1238-8922 西日本地区技術部. 四国技術部 [女性関連] 山本 初枝 1712-3097 東日本総務SVC. 箱崎地区総務サービス ●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金10時~16時 FAX 03 - 5562 - 0853e-mail HP http://www.jmiu-ibm.org/ jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp,

労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。(お手数ですが