



この制度は、主にメンタルの疾患で1カ月以上病欠欠勤/休職した社員が、病状が回復し職場への復帰をするために、就業可能な状態にまで回復しているか、会社が判断するために4週間程度の試験出社を実施し判定するものです。

復職の可否判断は所属長、部門人事、産業医の三者で行い、否となった場合は、引き続き自宅での療養生活となります。

試験出社の期間中は遅刻・早退・病欠欠勤などをすると試験出社の継続が不可能と判断され、復職の可否と判定されます。

例えば、風邪で休んでも体調管理が出来ていないと言ふ一時的な理由で復職はできなくなります。従って、試験出社期間中は、試験と名がつくことあり、復職を希望する社員にとって相当なプレッシャーです。

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

確かに会社を長期に休んでいる社員は、「職場の仲間」に迷惑が掛かる」とか、「復帰しても自分の仕事がないかもしれない」と言つた焦りがあり

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「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、東京労働局へ5月と8月に1人ずつ、そして、9月に3人の社員が申し出ました。それらを受けて、6月

8月、9月、11月に東京労働局長は会社に助言・指導を行ないました。

11月に東京労働局長が会社に助言・指導を行なった事案は、以下の2件あります。

全く不要な制度

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

日本IBMは能力主義で社員同士の競争をおおる一方、裁量勤務制度の

組合なんでも相談窓口担当者

事業所名	職場名	氏名	電話番号
豊洲	SWLAB.第一Lotus・T・Supp	田中 純	1503-8317
箱崎	IGAS.センターサービス	明石 亘	1712-3435
箱崎	SO事業推進・営業&ソリューション推進	杉野 憲作	6205-1856
箱崎	価格計画、価格管理	石原 隆行	1712-9867
幕張	プロセス&ビジネス・コントロール	橋本 雄二	1819-3039
名古屋	GBS第4AD 中部第2デリバリー	板倉 浩	1416-3264
大和	製造SO.フルフィルメント・センター経理	野上 久紀	1808-4452
大和	SARM.アクセス管理	吉野 薫	1808-6423
大阪	ITS 西日本ソリューション・サービス	吉田 謙二	1505-3200
大阪信濃橋	GFS.西日本LCM&SPデリバリー	山本 茂秋	1505-4482
京都御池	システム開発・生産技術開発	古川 肇	1616-8523
徳島	西日本地区技術部、四国技術部	藤井 基良	1238-8922
[女性関連]	東日本総務SVC.箱崎地区総務サービス	山本 初枝	1712-3097
●組合事務所電話	03-3583-9037 火、水、金10時~16時		
FAX	03-5562-0853		
e-mail	jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp, HP http://www.jmiu-ibm.org/		

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

東京法律事務所	弁護士 水口 洋介 03-3355-0611(代) http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/ 東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。(お手数ですが電話により予約をお願いします)
---------	--

試験出社制度悪用に対抗し 組合や労働局へ相談を

試験出社制度とは

この制度は、主にメンタルの疾患で1カ月以上病欠欠勤/休職した社員が、病状が回復し職場への復帰をするために、就業可能な状態にまで回復しているか、会社が判断するために4週間程度の試験出社を実施し判定するものです。

復職の可否判断は所属長、部門人事、産業医の三者で行い、否となった場合は、引き続き自宅での療養生活となります。

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

心の病に対する改善意識が会社には全くなく、逆に人事担当は、「100%の能力が発揮できない人は出勤してもらったら困る」と組合に言い放つた程です。

状態が回復し、復職可能との診断書に従うべきです。

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、公的機関、例えば、労働局の総合労働相談コーナーに相談することが、自らを守るために必要です。

労働局指導 5回に及ぶ

「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、8月、9月と、同様の事案について、会社を呼び出していったことが判明しました。

「かいな」2144号、2148号にて既報)さらに、11月にも同様の事案について、東京労働局長が会社を2回、呼び出していったことが判明しました。

「改善目標管理フォーム」降格に

呼び出した事案は、判明しているだけで、今までに5件に上ります。東京労働局長は、「『改善目標管理フォーム』を、降格や解雇を目的として使つたのであれば問題である。」と助言・指導を行ないました。

労働局へ申し出

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」を用いた方法が繰り返し行なわれています。

8月、9月、11月に東京労働局長は会社に助言・指導を行ないました。



「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

所属長と産業医が結託

あるIGF所属の社員は、体調が思わしくないため、通院中であるにもかかわらず、9月中旬、所属長に「改善目標管理フォーム」による指導に耐えられないようだったから、きちんとこれに耐えられるよう、もう一度、休んでもらうたほうがいいかもしません。」と

会社だ。」と述べたありさまです。

指導という名のいやがらせ

(1面から続く)

箱崎事業所でも豊洲事業所同様、投票所の記入場所当初趣意書が貼られておらず、張り出されたのは15時以降でした。大和事業所の第2フロアの再選挙においては皆さんへ混乱をおこさないように放送はしないと

「改善目標管理フォーム」を、降格や解雇を目的として使つたのであれば問題である。」と助言・指導を行ないました。

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」



「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」

「改善目標管理フォーム」(業績改善進捗管理用)には、「改善計画が達成しないままに、降格・解雇のEビデンス」