

労働安全衛生法違反 健診手抜き産業医黙認

医療過誤裁判の弁論過程で、会社の労働安全衛生法、労働安全衛生規則違反が判明しました。定期健康診断において「異常所見」のあった従業員については、就労の可否に関わり無く、事業主（会社）が医師の意見を聴取しなければならぬ（労働安全衛生法第89条4の趣旨）。また、意見を聴取した医師名、意

見の内容を「健康診断個人票」に必要な記載事項として記載（労働安全衛生規則）しなければなりません。判明しているだけでも会社は、2003年から2007年までこのプロセスをまったく実施せず怠っていました。裁判の準備書面において法違反であることを指摘しましたが、会社は反論も主張もいっさいせず、ただ黙っているだけです。団体交渉の場においても法違反の是正要求に対して全く答弁不能の状況に陥っています。いまだに是正する姿勢を示しておりません。健診プロセスの手抜きとリス

2009年12月3日

日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役 橋本 孝之殿

全日本金属情報機器労働組合
東京地本 日本アイビーエム支部
中央執行委員長 橋本 雄二

労働安全衛生法違反の是正に関する要求書

2009年10月27日付組合の秋季年末一時金要求【10】健康に関する要求8.3) 労働安全衛生法（第66条の4）違反の原因を明らかにし、速やかに法を遵守すること」に対し、2009年11月11日付会社回答書は「会社は、代理人を通じて法廷において主張をしていく考えです」と述べるだけで回答を拒否しているが、法廷においても代理人を通じて何も主張していない。

会社の労働安全衛生法第66条の4の違反は、原告高橋組員が提訴し係争中の医療過誤裁判の口頭弁論の中で判明した。会社は、労働安全衛生法に基づき全従業員を対象にした定期健康診断プロセスにおいて、「健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者については、就業上の配慮が必要であると判断した場合でなくても医師の意見を聴取しなければならない」ところ、判明しているだけでも2003年から2007年までの間、まったく医師の意見聴取を怠っていたことを告白した（2008年12月2日付、被告会社準備書面(2)7頁）。

前記載判の2009年5月20日の第8回口頭弁論（原告準備書面(9)）において原告高橋組員が本件違反を指摘して以降、2009年12月2日の第12回口頭弁論に至る約7ヶ月間に渡って会社はこの指摘に反論も主張もせず、黙して語らずの態度である。組合への回答と称する「会社は、代理人を通じて法廷において主張をしていく考えです」は全くの虚偽対応であった。

組合は、本件について誠実に回答するようあらためて要求する。2009年12月10日までに文書にて回答するよう求めるものである。

以上

知らされないまま健康管理がないがしろにされています。会社診療所に所属する医師（兼産業医）にも責務があり、法違反の事実を知らず黙認してきたからです。会社診療所の医師は、医学的知見や法の遵守においては会社から独立した自主性を持たなくてはなりません。会社の提灯持ちではいけないのです。皆でウォッチしていきましょう。

賃金格差の拡大

ゼロ昇給による生活保障の放棄

会社の保証給を下回るケースが発生
組合は、12月21日月に会社との間で中央団交を開催しました。その席上で、会社の給与保証給より下回っているケースが多く発生していることが発覚しました。社内賃金格差が究極に達しており、社内貧困層ができていくことが明確になりました。

ゼロ昇給の結果

2009年10月15日に橋本社長は、給与調整について「本年は、年俸者・非年俸者ともTCRのみ実施します」「原則として昨年度評価1、2+の社員を対象に昇給する



すなわち、TCR、MBAの昇給制度の他に、新たに昇給制度を実施する必要はほとんど賃金格差が広がっています。これは組合が当初から懸念してきた「ゼロ昇給」制度の結果です。ゼロ昇給は2006年から実施されました。

生活保障給の撤廃

生活保証給の撤廃は完全に崩壊しました。

ラインを使った残業代支払い遅延 会社の嫌がらせ、 パワーハラスメント

労働基準法違反を 平気で繰り返すライン

箱崎事業所 SOE ngmt推進・営業&ソリューション推進のS担当は昨年11月8月の8カ月間、特定の部下のAttendanceを意図的に承認せず、残業代支払い遅延を犯しました。これは労働基準法違

反行為となります。

第2の嫌がらせ

そして、8カ月分の残業代を承認する際、その社員一人に対してのみ17時36分以降の時間外勤務をするにあたっては必ずメール等で事前承認を要するよう強制しました。これも差別行為を禁じた労働基準法違反です。

第3の嫌がらせ

さらに、この社員がメールで事前申請をする、あることが、ミーティングの途中であっても17時36分になったらミーティングを同僚に引き継いで退席するように命じました。しかも、その同僚の都合が悪い場合はセカンドラインに引き継いで退席しろとメールにありますが、セカンドラインへCCは入っていません。このようなことをすれば、明らかにその社員の立場が悪くなることは明らかで、それを狙ったも

のと考えられます。このような行為は嫌がらせであり、パワーハラスメントになり得ます。

不適切ライン

これら一連の行為はラインとしてきわめて不適切であり、組合として問題視しています。今後は関係官庁への働きかけを強化するとともに、このようなことが無いように箱崎の事業所長に対しても要求を強化してゆきます。

社員の皆さんにもこのような事例がありましたら速やかに組合にご相談ください。

労働基準法 第3条

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。