

### 休業補償保険のお知らせ

# 「病気休職者」の本給支払いを保険金でまかなう 小手先の経費節減ではなく、社内いじめの撲滅を

「病気休職者」の本給支払いを経費削減

目的は、「契約の趣旨」に「病気休職中の給与と支給の財源確保」と明記されていることからもわかりますが、いままでも通り「病気休職者」には本給を支払うが、その原資を保険金でまかなう、というものです。

会社は、w3のCareer and lifeタブにおいて「休業補償保険のお知らせ」を掲示しています。

ことについて、同意できなかったのは2月10日までに担当者宛に連絡し、連絡がなければ同意したものと扱ったと記載されています。

会社は根本原因の解決を

ダイヤモンドオンラインに、アメリカの「職場いじめ問題研究所」の共同所長が、「アメリカが世界にばら撒く『職場いじめ』の恐るべきメカニズム」という記事(下記\*1)のインタビューを受けています。

日本IBMの職場で行われているラインによる社員いじめは、まさにこの記事に書かれている通りの状況です。リソースアクションプログラムや業績改善プログラムはメタルヘルス不全者を増やし、さらにメタルヘルス不全者を対象者としてまた同じことを繰り返す、という悪質ないじめ

も平然と行われています。共同所長はインタビューを「締めくくっています。」

「職場のいじめはドメスティック・バイオレンスが給料をもらいながら行われているようなものである。この実態は世に晒されなければならない。」

組合には現在、多くのメンタルヘルス不全者が加入し、全組合員が一丸となって日夜会社と闘っているほか、

(\*1 <http://diamond.jp/series/analysis/10135/>)

2008年の大規模なリソースアクションプログラムにおいて人権侵害があったとして裁判に訴えています。この原告にはメタルヘルス不全者も含まれており、組合は裁判の場で会社およびラインによる職場でのいじめの実態を明らかにしていきま。また、労災申請を拒否している仲間もあり、労災申請基準の問題点を改善さ

せるための動きも模索しています。

組合は、これらと春闘・秋闘要求などを組み合わせて、メタルヘルス不全者が大量に発生する原因となっている社内いじめの撲滅に向けての施策を含む根本対策を、会社だけでなく広く世の中に提案していこうと考えています。

いじめの撲滅に組合加入

職場でリソースアクションプログラムや業績改善プログラム、その他の名目でいじめを受けている皆さん、是非一刻も早く組合に相談・加入して、仲間の組合員とともに声を上げていきましょう。それがいじめをやめさせる一番の対策となります。もちろん社員だけでなく、アルバイトや派遣の皆さんも、お気軽にご相談ください(昨年末、派遣の方で上司からのいじめで心を病み、雇い止めた派遺の方が出たのをつかんでいます)。

### 社内の声・・・

2010年春闘アンケートコメントより

PBC評価が相対評価であり落ち度がなく十分ビジネスに貢献しているも低い評価をつけられ、その結果減給につながるようでは納得いかない。厳しい社会・景気情勢において一律昇給が無理なのであればハイパフォーマンスカルチャーなどと暢気なことを言っている場合ではなく、社員、役員一丸となって痛み分け(給与現状維持)をするべきである。決定的な差もない社員を無理にPBCで差別化し多少のジビリティのある社員を優遇するのは話しにならない。モラル低下もはなはだしいと思つ。

(箱崎 男性 40代)

IBMの労働法無視は確信犯の域に達している。もはや公的権力発動をもつて対抗する時期にきている。(男性 40代)

### 投稿

## 「すぐれたライン管理職」は幻想が

## PBCを強制終了・退職強要

不適切ライン

PBCを強制終了

1月18日号の「かいな」でお伝えした、箱崎事業所、SOEingmt推進・営業&ソリューション推進のS担当は、労働基準法違反を繰り返して、ラインとして極めて不適切であることは既報の通りです。

このS担当が、今度は社員のPBCを低評価にしたまま、本人に十分な説明もせず、締め切り日前にPBCプロセスを強制終了させました。

嫌がらせ低評価

まず、S担当は「このS担当は」

足りない理由をもつて、この社員のPBC評価を悪く付けました。納得できない社員が面談を申し込み、理由を聞きましたが、PBC目標設定とはまったく関係無い理由し

か説明がありませんでした。この社員が再度面談をしたところ、S担当は満足な説明をせず、今後は2ndラインと面談するよつと言いました。

2ndラインと面談の最中に強制終了

この社員が2ndラインと面談していた、その最中に、S担当は「本人がPBCの署名を拒絶したため、プロセスをスキャンする」というコメントとともにPBCプロセスを強制終了させました。

これがラインのやることか?

IBMのPBC制度の精神は、社員とラインの双方のコミュニケーションを通して納得できる形で進めるものはずですが、それをS担当は一方的に踏みこむ行為に及

びました。このような行為は社員に対してのみならず、会社の人事評価システムそのものを冒瀆する行為に他なりません。

恐怖のライン 退職強要

箱崎事業所SO事業部コントラクトMgmtサービスS担当は、私は、昨年のPBCで、以下の言葉を浴びせられました。「今の業務状況では、あなたの評価を下げざるを得ない」「若手の他部員が100億円規模の契約を得ているのに20億円弱のTCVでは評価できない」「あなたのコミュニケーションにはIBMカルチャーとギャップがあり他の提案チーム員からクレームが来ている」「あなたの知らないこと

で他のメンバーがあなたに代わりフォローしている」「評価が下がると定年までIBMで勤務する事はかなり困難だ」「E&Cが基準に満たないよつだと降格して単価を下げ、コストが得やすい設定の検討をする必要がある」「コストが定着しないと社内失業の可能性がある。IBM以外の会社を検討することがあなたの幸せのためだと考えられる」「評価の下がつた多くのケースはそつして他の企業に行く。IBMはハイパフォーマンスカルチャーであり、あなたとのコミュニケーション力には向いていない」「私は、かなりショックでした。

自分勝手な言い方

私は他の部門の面接を受け、「この後の結果はS担当と相談します」と告げられた事をS担当に報告すると、「了解します。組合はこのような行為を断じて許しません。社員の皆さんもこのような事例がありましたら速やかに組合に相談ください。」

「私は何のことやらさっぱり分からず、聞き返しました。(テープレコーダーが必要だったのかとさえ勘違いしました)ジョブアサインに話が及ぶまで40分近くも、本件を誰に相談したかを詰問

した」とだけ記述されたメールが帰ってきました。年明け、S担当は明らかに怒りを込めて、「イチイチから異動できる可能性のある話だと言ったのを聞かされたか?」と眉間に皺を寄せてまるで威嚇するように告げました。意味が分かりかねました。

密室での威嚇

更に物凄く険しい表情になり、「テープレコーダーを出しなさい」と言われま

「私は何のことやらさっぱり分からず、聞き返しました。(テープレコーダーが必要だったのかとさえ勘違いしました)ジョブアサインに話が及ぶまで40分近くも、本件を誰に相談したかを詰問

された。如何に私がIBMの文化に向かないか、私の資質に問題があるかと念を押し続けました。

これがIBMのライン

これがIBMの管理職なのでしょか。IBMのライン管理職と言えは人格的にもすぐれた人が多いというのには、もはや幻想にしかすぎないのではしょか。(B)

組合はこのような行為を断じて許しません。社員の皆さんもこのような事例がありましたら速やかに組合に相談ください。