

メンタル疾患など追及

東京分会豊洲団交報告

昨年末より会社側の一方的な理由により中断されていた分会団交が再開され、豊洲事業所でも6月4日に久しぶりの分会団交が開催されました。組合・箱崎分会の両者とも、箱崎分会の両者とも、12月より豊洲分会団交を拒否されていた遺憾である。出席名簿の事前提出など過去40年にわたる労使関係でなかったことだ。良好な労使関係を築く上からもう注意いただきたい。

会社・箱崎団交において途中から集団で会議に参加したことがあり、それで事前に参加者名簿を提出するように要求したと聞いている。団交を拒否したわけではない。いままでとおりで結構だ。



空気が目立つ豊洲
組 豊洲事業所の現在の

グラム(PIP)フォームに確信的に書く上司がいる。ラインの教育をしっかりとってほしい。

メンタル疾患数公表を

メンタル疾患は何人か、空いている席が目立つが、近い将来の異動情報はあるか。

会 インテグレートヘルスサービス(IHS)が把握している。人数は公開していない。IHSが行っていることを、安全衛生委員会にとりいれてやってみよう。

組 IBMはメンタル疾患が多いと言われている。「解雇」と業績改善プログラムで公表できません。

産業界が中立でない。自分で会社側の立場だと言っている産業界もいる問題だ。組合員は基本的にはPIPは保留だが、豊洲ではやむをえずやっている人もいる。上司は野放し状態でなんのフォローもしていない。確認せよ。

会 所属長に伝える。

組 医務室を時間中に使用させてほしい。

会 その都度確認してほしい。

組 豊洲の食事はひどい。根本的に解決すべきだ。会 工夫はします。食堂はできません。

(1面から続く) 年齢別保障廃止

2009年に行なわれた給与調整では、評価2以下の従業員も昇給した事例がありました。内容を確認すると、会社が低額に設定した「年齢別保障給」に届かない従業員がいることが判明し、このための是正措置でした。このこと自体が信じられないことですが、日本IBMの給与水準の低下・従業員間の格差の拡大が確実に進んでいます。

会社は、この是正措置が気に入らなかつたのが、今回の発表では「年齢」という職務や業績に関係ない要素にもとづく一般職の年齢別保障給は、その役目を終えたものとして廃止する」として、給与の最低保障を無くしてしまいました。

従業員から見れば、この「年齢別保障給」は日本IBMでの唯一のセーフティネットになるものでしたが、廃止され

会社は限りなく減給する手段を手に入れたことになりまし。

以上、今回発表した会社の言つ「競争力のある給与」「職務と業績を反映した給与」の施策は、働く者のセーフティネットを破壊し生活を脅かす内容で、従業員を物・道具扱いにしたものです。これらの施策の元凶は長年の成果主義によるものですが、最近の日本IBMの成果主義は「従業員全体の能力の底上げ」ではなく、従業員間の格差を拡大し従業員を孤立化させ、気に入らない従業員を退職に追い込む道具になっていくと判断しています。

組合は、生活設計を破壊する減給には反対で、今回発表した人事施策の撤回を要求して聞きます。恣意的に付けられた評価4もしくは評価3が続いている方は、組合に結集し回結して会社へ是正を要求していきましよう。

要求実現に向けて

幕張事業所

分会団体交渉開催

6月9日

組合(幕張分会)は、6月9日に幕張事業所長と団体交渉を行いました。以下に交渉内容の一部を紹介いたします。

「改善目標管理フォーム」による指導について

組合 「改善目標管理フォーム」を使用した指導が行われている。目標の未達成時に「降格、減給や解雇」を示唆した文言が印刷されている。この書面による指導は、無用な圧力を与え精神的衛生上有害である。直ちに中止せよ。

この書面の使用について 労働局長に多くの助言・指導が15回以上行われている。このようなやりかたは異常である。会社 労働局長による助言・指導について、把握していない。

昼食の充実を

組合 昼食について、低カロリー食のメニューを増やすよう検討せよ。

会 「リ・コレクトメニュー」がある。

組 1種類しかない。他のメニューは、高カロリーになりがちで、緑黄色野菜が不足する。また、13時以降、食器の返却口の数が減り、混雑する。

会 検討する。

労働基準監督署から指導票

組 幕張事業所長は労働基準監督署から、指導されたことは、最近ないか。会 ない。

組 2010年3月に千葉労働基準監督署から、労働時間管理について「指導票」を受け取っているのではないか。会 知らない。

組 書面で指導を受けているというのに、知らないというのは、信じがたい。会社は、2008年11月にも、亀戸労働基準監督署から、同様の「指導票」を受け取っている。会 指導票「記載の通り」

労働基準監督署から指導票

組 これでは、客観的に労働時間を把握することができない。正確に労働時間を記録、申請したが、「なぜ、こんなに残業時間があるのだ。」「時間外労働・休日労働に関する協定届」(36協定)の時間を超える」と、申請する労働時間を減らすよう指示している所属長も存在する。過重労働を防止するため、正確な労働時間の把握は、健康管理上、極めて重要である。

組合は、IDカードによる記録をかねてから要求している。

組合 ここ数年間、ロータ

ステクニカルサポートの過重労働について問題提起している。依然として状況が改善されず、長期病欠者も発生している。

会 仕事の効率化を図るような工夫はしているか。組 していた時期もあったが、現在は、そういった活動を行う余裕もない状況である。

会 関係部署に伝える。

組合 点字ブロックの設置を

組 視覚障害者誘導用ブロック(点字ブロック)の設置をバリアフリーの一環として要求する。箱崎本社事業所では、設置済みである。

会 検討する。

組合 従業員代表選挙について

組 セカンドラインの秘



書が郵便投票を呼びかけ投票箱を持って回っていた。労働者の過半数代表者は、労働者が自主的に会社から独立し選ぶものである。また、「バンド8以上は、立候補できない」と記載があった。選挙コーナーに問うたところ、「人事に聞いてみます」として、「バンド8以上は、管理監督者もしくはそれに準ずる社員と位置付けをしている」との回答であった。選挙コーナーは、独立し、選挙を実施する立場である。この返答はこれを逸脱する。

一方、「時間外労働・休日労働に関する協定届」には、事業所長のみが監督若しくは管理の地位にある者であるとして、それ以外の全従業員数を記載している。これらは明らかに矛盾する。

会 バンド7以下から従業員代表を選ぶのでもいいではないか。

組 あくまでも選出コーナーディーターが、自主的に判断することである。