

# 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、団交を受けて12月より豊洲分会団交を拒否されてい



空気が目立つ豊洲  
組 豊洲事業所の現在の

メンタル疾患数公表を  
メンタル疾患は何人か、空い  
んな対応策をとっている  
か。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  
セス

組 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。  
えよ。なぜ公表できない  
のか。  
会 公表できません。  
組 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  
のためは是正措置でした。  
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  
なります。  
\*\*\*\*\*

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I  
BM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  
具になっていると判断し  
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  
要求していきましょ。

# 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・  
指導がべ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

# 分会団交 要求項目

「改善目標管理フォーム」を使用するな  
昼食の充実を  
労働基準監督署からの「指導票」に従え  
ロータステクニカルサポートの過重労働防止を  
点字ブロックの設置を  
公正な従業員代表選挙の実施を

組 昼食について、低力  
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、高力ロリ  
1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、最近なか  
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  
のではないが、  
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  
といつのは、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。  
「指導票」記載の通り、

「労働者に対する労働基  
準法の趣旨も含めた十分  
な説明」を行うよう要請  
組 ここ数年間、ロータ

5月上旬、幕張事業所  
に所属する社員は、20  
09年12月から2010  
年2月までの、e at  
tendanceを紙に  
印刷し、「確認した」と  
記入したものを所属長に  
提出させられた。  
会 労務から、指示があ  
つたと聞いている。  
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。

関係部署に伝える。  
会 関係部署に伝える。  
組 視覚障害者誘導用フ  
ォンタブロックの設置を  
点字ブロックの設置を

ロータステクニカルサポ  
ートの過重労働防止を  
組 ここ数年間、ロータ



従業員代表選挙について  
組 セカンドラインの秘

選挙コーナーディーネターは  
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 バンドフ以下から従  
業員代表を選ぶのでいい  
ではないか。  
組 あくまでも選出コー  
ディーネターが、自主的  
に判断することである。

選挙コーナーディーネターは  
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 バンドフ以下から従  
業員代表を選ぶのでいい  
ではないか。  
組 あくまでも選出コー  
ディーネターが、自主的  
に判断することである。