

東京分会 箱崎 団交報告

メンタル疾患への対応を迫及

代表選挙電子投票は匿名で

名簿など提出したことはないし、いままでの慣習で今後も団交開催をするように要求する。また、開催日について、今後は複数の候補日を提示して欲しい。

会社 今後は複数候補日を提示します。

組 従業員代表選挙は労働者の自治に委ねるべきで選挙コーディネーターを希望した者を排除しないで欲しい。

会 慣例で前回の代表者をコーディネーターとしており、社員の代表者として指示された者になるべきで希望者を取り入れると取捨がつかなくなる。

匿名性ある電子投票を

組 I G A Sでは、これまでずっと希望者もやっとなり、急にやらせなくなったのはおかしい。労基署も首をひねっていた希望者にやらせるべきである。また電子投票に匿名性がなく問題である。現場投票での得票率は五分五分だが電子投票は8対2となり労働者の意思がまったく反映されていない。

会 予算の問題もあるが運用でカバーした。

組 電子投票に匿名性をもたせるのは難しいことではない。次回は組合も協力するので匿名性のある電子投票にすべきだ。

組 事業所長は統括安全衛生責任者だが、メンタル疾患社員に対する対応をどのように考えているか。

会 安全衛生委員会を通して産業医の先生たちと対応していきたい。



組 特にS T H (旧ディ

過労死水準超の職場の実態調査を

| 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 | ITD デリバリー・マネジメントサポート | 兼松 牧夫 | 1801-7461 |
| 本社 | I G A S .センターサービス | 明石 亘 | 1712-3435 |
| 本社 | SO事業推進・SOオペレーションズ | 杉野 憲作 | 1812-2938 |
| 本社 | 価格計画・価格管理 | 石原 隆行 | 1712-9867 |
| 幕張 | 経理 プロセス管理 | 橋本 雄二 | 1819-3039 |
| 幕張 | SWLAB. 第一Lotus・T・Supp | 田中 純 | 1243-2439 |
| 名古屋 | GBS中部デリバリー 第2サービス | 板倉 浩 | 1416-3264 |
| 横浜 | 製造SO.フルフィルメント・センター経理 | 野上 久紀 | 1892-2057 |
| 大和 | S A R M .アクセス管理 | 吉野 薫 | 1808-6423 |
| 大阪 | I M S第2SS関西サービス部 | 吉田 讓二 | 1505-3200 |
| 大阪 | G F S .西日本L C M & S Pデリバリー | 山本 茂秋 | 1505-5420 |
| 京都御池 | システム開発・生産技術開発 | 古川 肇 | 1616-8523 |
| [女性関連] | 東日本総務S V C .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 | | |
| F A X | 03-5562-0853 | | |
| e-mail | jmju-ibm@i.bekkoame.ne.jp、 HP http://www.jmju-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

託児所開設 実現へ

組合が以前より要求していたエレベーターのバリアフリー化、喫煙場所の改善、託児所開設が実現に向けて動き出します。

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)

「自由闊達な企業文化の醸成のために」W3記事に疑問

現実には長時間残業が常態化

6月21日付で橋本社長より、「自由闊達な企業文化の醸成のために・ワークフレキシビリティ推進と勤務時間管理について」という文書がW3に掲載されました。

これを読んで違和感を覚えた社員は少なくないでしょう。特に「2.e attendance による、正確・適時な勤務時間の自己申告」の部分「これはいったい誰に向けて送られたメッセージなのでしょうか。」

日本IBMの職場では長時間残業が常態化しています。そのため、本社(箱崎)事業所は「不夜城」と揶揄されているほどです。多くの社員が長時間の残業を強いられ、場合によっては所属長から残業を強要されて働いて

ているにも関わらず、e attendance に勤務時間をありのままに申告することを許されていないのは公然の秘密(つまり常識)です。

いままで、こんな記事をW3に掲載するくらいなら、ラインに対する指導と違反者の処罰を厳重に行うべきです。

労基署からもたびたび指摘

また、e attendanceはあくまでも自己申告に過ぎず、従業員の勤務実態を正確に把握することは不可能です。私達社員は入館時に必ず社員証をゲートに通すのですから、退館時にも社員証をゲートに通す仕組みを作るだけで、入退館

正しく報告させないのは誰?

この社長発の掲載記事は、白々しくも「これを

に責任を持ち、メリハリのある勤務を行い、そのうえで適切な勤務時間管理を行うことが重要」と、まるですべての責任は残業しなければならなくなつた本人にあるように書いています。いったい社員を長時間の残業に追い込んだのは誰なのでしょう?長時間勤務を正しく報告させないのは誰なのでしょう?

社員の皆さん、多くのラインが皆さんを残業に追いこんでいるのは明らかなのです。そのことに気づいてください。IBMでは「残業するのはその本人に能力がないから」という暗黙のプレッシャーが常に非常に強くかけられています。トップパフォーマーと比較され、「生産性が低いのは能力がないからだ」という卑劣なレトリックはIBMラインにとって最も使いやすく便利なものなのです。すべての社員がトップ1%の社員と同じ生産性をあげることが現実的ですか?どんな組織

においても、どんなに優れたマネジメントを行つたとしても、そんなことは不可能です。これは個人の努力で達成するものではないのです。

残業代、請求すれば支払われる

もう一つ皆さんに知っていただきたいことがあります。「正確・適時な勤務時間の自己申告」について、会社はバンド7以下の社員のみを対象にしています。つまり会社は、バンド8以上の社員を、監督若しくは管理の地位にある者であること位置付け、残業実態の問題の外に置いているのです。これは誤りです。

年俸制の場合も、あらかじめ一定の時間外労働などの割増賃金を決めておいては、それを超えた部分については、時間外労働の対価として割増賃金が支払われなければなりません。バンド8以上の社員の皆さんも異常な長時間残業

