

一方的な減給を強行するな



全日本金属情報機器労働組合(JMIU) 日本アイビーエム支部

会社公表2010年度労働時間と休暇取得状況

2010年は例年になく残業が多く、休暇取得が悪化

健康問題を労働時間との因果関係が明確でないことで放置

会社が毎年この時期に公表している年間の「労働時間と休暇取得状況」について、2002年より2010年までを表にまとめました。

2002年からの傾向が見ても着実に労働環境は悪化しています。2010年は特にひどく、メンタル疾患を含めた健康への影響が非常に懸念されます。

Table with 2 main sections: '年間労働時間と休暇取得状況('02-'10)' and '会社は休暇奨励期間とりやめも検討'.

注1.) 2004年より5000人対象に就業勤務制導入
注2.) '02-'04年は38時間制のデータ掲載('05年以降は38時間制に統一)
注3.) 出向者は除く

前組織では不当な低評価
業務命令で戦術室へ異動
私は前組織での所属では問題なく業務をおこな

仕事を求めて席取り合戦の様相
ここでは、GBS全般のOpen SheetやRDMからの情報をもと

Table with 4 columns: 組合名, 職場名, 氏名, 電話番号. Lists various branches and contact info.

東京法律事務所
弁護士 水口 洋介 03-3355-0611(代)
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/

大震災から3ヶ月が過ぎましたが、震災で被災された皆様には心からお見舞い申し上げます
今回、地震と津波だけでも大変な被害ですが、加えて私たちが経験したことのないとてつもない被害をもたらすかもしれない原発事故が解決のめどすら立っていない状況にあります

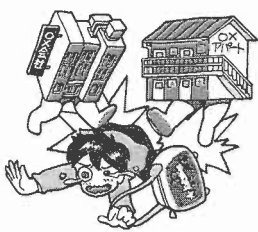
有期雇用社員は、契約期間が終了すれば雇用関係が終了するわけではない

投稿

コンサルタント職で働くPC契約社員に対し、本人が契約更新を希望しているにもかかわらず、雇止めを行う問題が発生しています。会社は、PC契約であれば、会社の都合で自由に雇止めができると思っています。しかし採用時に「心配しなくても契約更新が行われるよ」と期待権を持たせる説明を行っていたことが、採用された方の聞き取りからわかっています。その結果、レギュ

過去の判例

有期雇用の社員は、契約期間が終了すれば雇用関係が終了するわけではありませぬ。1974年判決確定の東芝柳町工場事件では、仕事の内容が正社員である本工と差のない契約期間2か月ごとに更新していた臨時工の雇止めに対して、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態での労働契約が存在していたとして、その後の雇止めは実質的に解雇にはかならないの



有期雇用の雇止めは、契約期間が終了すれば雇用関係が終了するわけではありませぬ。1974年判決確定の東芝柳町工場事件では、仕事の内容が正社員である本工と差のない契約期間2か月ごとに更新していた臨時工の雇止めに対して、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態での労働契約が存在していたとして、その後の雇止めは実質的に解雇にはかならないの

明確でない雇止めのルール

有期雇用の雇止めのルールは明確でなく、紛争も多いため、厚生労働省は、2003年に「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の告示が行われました。この基準は、2008年に改正されましたが、その1条1項では「使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後に更新の有無を明示しなければならぬ」とし、同条2項では「使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない」と規定して、使用者に契約時に「更新の有無及び判断の基準」を明示することを求めています。

(M)

IGAS 3・11 被災地支援寄付

当初の目的と違う 支援金の使い道？

IGASでは、東日本大震災の被災地の方への支援として、衣料などの支援物資および支援金の寄付をよびかけ多くの社員の善意を大槌町に届けることができました。ここまでは、世間並みのことであり、取り立て論ずることもないと思っていました。

ツアー参加毎に 支援金額も変わる？

ところが、ある日、IGAS執行役員の方より、支援金の残金を6月4日から大槌町のボランティア活動の支援に行く一人の社員に負担費用32800円のうち、16000円の援助をしたが、みなさんの賛同を得たいとノーツが送付されてきました。お金が残っていたことにも驚きましたが、そのノーツには「7月に

記されておりませんし、行く度に援助金額が違うというもおかしな話です。誰がその金額を決めるのでしょうか。

人・物・お金はルールを基本に

人・物・お金などはルールを基本に行動してほしいと思っています。今回の件も最終的にボランティア支援金として、だすのか上層部が、今回と同じように援助したいと考えています」と。東日本大震災の被災地へのIGASによる支援について当初のIGAS社長のノーツには、その支援金の使用方法については、鉛筆・消しゴム・ノート類などの文具類と集まり具合によって、下着類、衛生用品を、購入し、支援衣類とともに大槌町に引渡します。購入した領収書はみなさんに通知いたします。と

e-Attendance入力注意

今年の創立記念日

就業規則変更により、創立記念日がなくなり、今年に関してはどういう扱いなのか、わかりにくいので、次のような質問を会社になげました。

① 休む場合は休暇申請が必要か。
 ② 出勤する場合は、休日出勤が必要か。
 ③ 出勤したら、時間外勤務手当て・休日手当が支払われるか。

休日出勤でも不利益な扱いにならないよう配慮が必要

会社の回答は①、②、③および④については、就業規則に定める休日であり、休むにあたっての申請は不必要。

出社の要否については、所属長と相談の上、休日振替勤務、休日勤務か休日決定すること。

⑤については、所属長から業務を命ぜられた状況によってかわります。自分の好きな時に取得できるものではありません。会社は通常勤務を推奨していますが、休んだことでも不利益な扱いにならないよう配慮が必要です。

IBMも節電より、発電で貢献を!

酷暑事業所での実情

夏の節電に向けて節電対策が発表されました。既にカフェテリアでは薄暗い中の昼食、トイレの温水停止、室内の照明の消灯、空調温度を高めめに設定。ノートPCはバッテリーでの1日2時間利用などがあげられています。様々な対策を実施する上で次の様な社員の声があります。6月でも暑く汗ばむのに本当にこのやり方で暑い夏を乗り切れるのか? 仕事をすることで社員の健康への配慮が考えられているのか不安になります。このままでは社員はストレスが溜まり病気になる人も出るのではないかと心配になります。

発電による貢献

15%の節電目標は止むを得ないとしても、経費をかけて様々な取り組みをしている中には、本末転倒と思える施策も見え隠ししています。

請は不必要。出社の要否については、所属長と相談の上、休日振替勤務、休日勤務か休日決定すること。

⑤については、所属長から業務を命ぜられた状況によってかわります。自分の好きな時に取得できるものではありません。会社は通常勤務を推奨

していますが、休んだことでも不利益な扱いにならないよう配慮が必要です。

会社は通常勤務を推奨

していますが、休んだことでも不利益な扱いにならないよう配慮が必要です。

会社は通常勤務を推奨

