

一律3万円の  
賃上げを  
おこなえ

# かいな

全日本金属情報機器  
労働組合(JMIU)  
日本アイビーエム支部  
東京都港区赤坂2丁目20の6  
川瀬ビル5F 〒107-0052  
TEL.:03-3583-9037  
FAX.:03-5562-0853

定価 月 500円



本社は、2ヶ月間事業所長が空白となつています。また、事業所長が兼任していた総括安全衛生管理者は、長期有給休暇のため不在の状況が続いています。東日本震災後、多くの企業では従業員安全確保の強化を急務としています。組合は団体交渉で会社に対し改善を要求しましたが、会社が対応をしないため、労働基準監督署に申し出て行い、会社の怠慢が明るみになりました。

## 労働基準監督署に 総括安全衛生委員未選出 の疑いを申し出る

特に事業所長は総括安全衛生管理者も兼務しています。労働安全衛生法第10条にて、本社は総括安全衛生管理者の選任が

## 本社事業所長 空白問題

# 『退職前の長期休暇中だが、籍はある』 苦しい言い訳

「前本社事業所長が4月付で退職」とお伝えしましたが、正確には「4月末付で本社事業所長を退任した」とのことです。会社との団交で、いま事業所長を探していますが、もう少し待ってほしい」と発言していたので、本社事業所長が2ヶ月近く空白であるのは事実です。事業所長は極めて重要な職責を持っており空白など許されません。

「前本社事業所長が4月付で退職」とお伝えしましたが、正確には「4月末付で本社事業所長を退任した」とのことです。会社との団交で、いま事業所長を探していますが、もう少し待ってほしい」と発言していたので、本社事業所長が2ヶ月近く空白であるのは事実です。事業所長は極めて重要な職責を持っており空白など許されません。

「総括安全衛生管理者が選任されていない可能性がある」と申し出を行いました。それに基づいて労働基準監督署は6月20日に会社の担当者を呼び出し、労働基準監督官に対し「事業所長は4月末付で本社事業所長を退任したが、従業員としては残っており、総括安全衛生管理者のままである」と苦しい言い訳をしたよ

有給休暇消化中で全く出社していない従業員が総括安全衛生管理者として選任されている」といつた事実が驚かされます。またこのような重要な問題を2ヶ月近くも放置していることは、会社が従業員の安全衛生問題を軽視し、利益最優先

# 加入後、パワハラ発言が止まる ラインは部下を守ってこそ

## 新入組合員の加入動機

私は昨年2月、前所属の1stラインに毎週呼び出され「お前の居場所はなくなら」「パフォーマンスが悪い社員だ」「リーダーシップが無い」など毎回1時間近く言われ、

私は最初はラインを信じて新たな仕事に挑戦しようとして前向きに取り組んでいたのですが、このラインは私のためにやるように指導しているのかどう

さらにPIPごときのものでやるうとしたため、精神的にまいってしまつたため組合に加入しました。加入直後よりパワハラみたいなことは全く言わなくなり、私に対しては言葉を選んで話すようになったのですが、何故加入したのかをしつこく聞かれました。このラインは、一昨年1月の私の転入時に、余計な人件費がかかるからという理由で私を取りたくなかつたようで、最初の課内会議の自己紹介の時に「前所属長より余計なものを押しつけられた」とSSOのいる前で言われました。業務の進捗レビューも、何度やっても前向きに見てもらえず、欠点の粗探しをされているようで、そのため業務が遅れてしまいました。

同組織のメンタル疾患の人もこのラインにより休職させられ「あいつのためにパフォーマンスが悪くなった。復帰するなら1週間て病院送りにしてやると産業医を脅してやった」と言っていました。このラインは勤務時間中に堂々と居眠りもしていました。部下を守るのではなく人件費削減のために部下を切り捨てて自分を守るラインだと思えます。

組合名	なんでも相談窓口担当	氏名	電話番号
事業所名	職場名		
豊洲	ネットワークサービス	古土 隆	1801-6802
本社	IGAS 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
本社	本社総務	山本 初枝	1712-3097
本社	ビジネス トランスフォーメーション コンサルタント	永墓 正寿	080-1393-1325
幕張	ファイナンス・サポートセンター計画	橋本 雄二	1819-3039
幕張	SWLAB 第一Lotus・T・Supp	田中 純	1243-2439
名古屋	PMC 第二PMコンピテンス	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	東日本総務 大和総務	塚本 辰博	1808-4320
大阪	GFS 西日本LCM&SP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
組合事務所電話	03-3583-9037 火、水、金 10時~16時		
FAX	03-5562-0853		
e-mail	jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp、 HP http://www.jmiu-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  
組合HB  
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)

## メンタル疾患の 同僚も休職へ

りません。そうでない限り部下は上司を信頼できませんし、報告や相談もできませんしアドバイスも安心して受けられません。お山のガキ大将になって独裁者のように人事権を濫用して自分のやりたい放題やるようなラインは

辞めていただきたいと思えます。ラインは部下に思いやりの心を持ち、部下に心から信頼され、お互いに気分よく信頼しあうことができ、安心して仕事で

## パワハラ

東日本大震災  
・福島原発事故  
発生から早や三ヶ月が過ぎた  
この間の被災者支援の動きを見ると、一般国民

・地域行政の支援活動は活発に行われているが、本来、国民を守るべき立場の国(政府・国会)の動きが鈍く、本当に支援する気持ちが見えない。また、財界も支援に対しては傍観している▼見えるのは、この大震災を利用した政党間・政治屋間の権力争いのみであり、他の国から見たら、このような政治家を選出した国民がバカだと言われると思うと情けなくなる▼いま必要なのは、日々の生活に困窮している被災者支援である。財源が不足するのであれば、政党は「政党助成金の返納など、財界も共同して」内部留保の還元などの対策をとればよい。日本のリーダーを自負するのであれば、これ位はしていた

# 都道府県労働局長が「IBMを44回助言・指導

## 「改善目標管理フォーム」による指導や減給について

「改善目標管理フォーム」による指導や減給について、2010年以降のべ44回にわたって都道府県労働局長は、会社を助言・指導しています。

### 改善目標管理フォーム 降格・減給解雇の エビデンス

労働者が個別に  
労働局へ訴え

現在に至るまで、  
会社によって恣意的に  
選択した一部の社員に  
対して、「改善目標管理  
フォーム」を用いた指導が、  
繰り返され、減給、降格、  
解雇など、また、過去の業  
績改善進捗管理の実施状況と  
いう欄に、3回分の日付の記  
入欄があります。これら  
から、この書類は、降格  
や解雇を目的としている  
ことが明らかです。さら  
に、会社は、団体交渉に  
おいても、「降格・解雇の  
エビデンスである」と明  
確に述べています。

この書面を使用  
した降格処分や減給は、労働条件の一方的な不利益変更であり、減給、降格を前提とした「改善目標管理フォーム」を使った評価システムに精神的な苦痛を感じるとして、「個別

労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局へ労働者が申し出ました。それを受けて、組合が把握しているだけでも、2010年においても、29回、2011年に

入ってからは、東京労働局が6回、神奈川労働局が1回、千葉労働局が3回に渡って、会社が助言・指導しました。組合は、「改善目標管理フォーム」を使用した指導や一方的な減給は不適切であると考え、引き続き、都道府県労働局長の助言・指導に速やかに従うよう、会社に要求しています。

改善目標管理フォーム (業績改善進捗管理用)				
氏名	社員番号	所属	職種	部署
過去3年間のPBC総合評価				
第1年度	第2年度	第3年度	過去の業績改善進捗管理の実施状況	
〇	△	×	〇	△
改善を要する点				
改善計画 (具体的な改善点と要求水準を記入します)				
上記改善計画が達成されなかった場合の対応の可能性 (降格変更、職位・所属変更、減給、降格、解雇など)				
改善の進捗管理期間 (最長で30日、最長でも3ヶ月とします)				
特記事項 (病欠等、改善プロセスにおける記録すべき事項等を記入します)				
上記内容の面談実施日				
所属長署名・日付				
社員署名				

(目標設定時 原本は所属長保管、コピーを社員・上長・人事が保管)

### 営業まで 退職強要の輪 広がる

6月に入ってから、多くの営業系部署でラインがセクシオンミーンディングにおいて「IH終了後中間PBCを行う。その評価が低い営業はPIP(業績改善プログラム)の対象になる」とを宣言しています。そして事実、1stラインには「2期連続で目標の70%を下回った営業リスト」が配布されているようです。

## ラインが「中間PBCの評価が低い営業はPIPの対象」と言明

会社は震災の翌労働日に新たな従業員を面談に呼付け退職勧奨するなど、1Qまでは積極的にリストラを進めてきました。震災対策のためか、2Qはおとなしかったのですが、2Qの反動もあって3Q以降は牙をむいてきそうです。もし所属長からPIPの話がされたら、すぐに組合に相談してください。一人では絶対に対抗できません。一度PIPを始めると「解雇のルールに乗ることになります。」

## 定期健康診断のオプション検査

### 外部医療機関での 胃部検査(消化器検診) なくなったの？

社内定期健康診断においてオプション検査を追加されている方で、外部医療機関での胃部検査(消化器検診)を受けられていた方もかなりいたと思います。本年4月1日より定期健康診断のオプション検査に一部例外を除き外部医療機関を選択できなくなりました。

### 受診会場によって 胃部検査方法が固定

定期健康診断に加え、この選択肢が廃止され、個別に任意の医療機関に検査予約し胃部検査(消化器検診)を10割全額自己負担(保険外)にて検査(平日は休暇取得が必要になる場合も)を受け領収書をもらった後、健康保険組合に提出する書類を準備し上限1万円の補助金申請をすることになります。また医療機関で費用が異なり、リストの要件を調べただけでも皆上限を超えて数千円の自己負担が発生します。これでは外部医療機関でのオプション検査を受けるのは難しいでしょう。

### 一部では外部医療機関 の利用もされている

箱崎健康増進センターもしくは巡回健診での受診が不可の事業所の方、または出張や障害によりこれら受診会場を利用できない方には、健康保険組合が提携の外部医療機関を予約して、医療機関の設備の状況により希望する胃部検査方法も選択

### 外部医療機関利用 利便性のよい 従来通り

健康保険組合からの他の提案としては、希望する胃部検査方法を行って受診会場への変更も可能であるとのことでした。しかし近くにその受診会場があれば良いのですが、そう都合よく行かないように思います。健康保険組合のホームページ上の箱崎・健康増進センターのご案内には、「2009年4月より利便性を考えオプション検査が同時に希望受診できるようにしております」とあります。確かに2年間には選択肢が増えて利便性が高まっていたと思えますが、ここに来て外部医療機関を選択出来るようになったことは利便性を損なう方向に変更されたように思います。ぜひとも以前のよう外部医療機関を選択出来るようにして頂きたいと思えます。

### ① IBM創立百周年 感謝を込めて ボランティア活動？

IBMは、創立百年の感謝の意を込めて、社員が8時間のボランティア活動に参加することを計画しています。会社は、「登録徹底」をさせようとしています。しかし前号に掲載したように、休暇取得率の低下、勤務時間の増加が数値として明確となつていきますので、現場で働く従業員からはボランティアが良いことは理解しているが、休日「ゆつくり体を休めさせて欲しい」というような声がかかります。

### ② あきれる豊洲への 無計画転移

社長は、大和事業所を閉鎖する発表をしました。それに伴い、2012年7月に豊洲事業所にIBM東京ラボラトリー」を設立し、従業員約800人が移動するとなりました。しかし発表から2ヶ月弱で無計画転移が浮き彫りになっていきます。当初組合が予想した通り、収容能力がない、予算がない、安全基準が不足するかもしれない、とても安心して移転できる状態にありません。しかも会社は、カフェテリアを作る気はないでしょう。つまり予算不足を従業員へのしわ寄せで補填しようとしていきます。組合は従業員の安全や労働環境が確保できるように、しっかりと予算をつけるように会社に要求します。

## 投稿

ありませぬ。休日親の介護に終日当てる社員や町内会の役員をしりて予算をつけるように会社に要求します。