２００８年１０月１２日

株式会社東京証券取引所

代表取締役社長　斉藤　惇　殿

石播東京職場の差別をなくす会

　　　　　　　　　 135-0051　江東区枝川１－１３－６

石川島労働会館内

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　ＴＥＬ　03-3647-5057

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　ＦＡＸ　03-3647-5376

株式会社ＩＨＩが提出した「改善状況報告書」について

株式会社ＩＨＩは、９月８日付で「改善状況報告書」を東京証券取引所宛に提出しましたが、職場状況の現実に照らしてみた場合、改善状況についての当会の「見解」は別紙のとおりですので、貴所が、株式会社ＩＨＩの「改善状況報告書」の内容を確認される際のご参考にして頂ければ幸いに存じます。

なお、当会は、職場から一切の差別をなくすことを目的に、株式会社ＩＨＩで働く労働者とそのＯＢ１００名余で構成されており、２００４年に結成しました。別紙の「見解」は、ＩＨＩの再生を願う立場からのものです。ＩＨＩ再生は、私たちだけではなく、ＩＨＩとそのグループ会社で働く人たちの雇用と労働条件、そして生き甲斐にも関り、その家族にとっても切実な願いになっていると考えております。

なにとぞよろしくご高配のほどをお願い申しあげます。

＜別紙＞「見解」

１、「職場風土の改革」の最大の障害になっているインフォーマル組織の存在

「改善状況報告書」（以下「報告書」）は、「今回の事態に至った原因の背景として、自由闊達な意見交換や他者の意見の尊重を妨げる組織風土の問題があった」と述べ（３２ページ）、「組織風土の改革策の実施に全力を尽くしている」と述べています。

しかし、全社的につくられた「職場を明るくする会」「サークル連絡会」などの「インフォーマル組織」は、４０年以上にわたり、会社方針・施策と異なる意見をもつ人を、職場行事から排除し、会社は、これらの人たちに対して見せしめとして、賃金・昇格差別、仕事上の差別をつづけてきました。これが、会社が問題にしている職場風土をつくった最大の原因と考えます。

私たちは、ＩＨＩ再生のために自由闊達な職場風土は不可欠と考え、この４月、新しい人事部長に文書（別紙、添付）で、つくらせた会社の責任で「インフォーマル組織」を解散するよう求めましたが、回答はなく、解散もしていません。昨年１月、会社は、これまでの差別を反省し、差別の「再発防止協定」（別紙、発表文を添付）を私たちと締結しましたが、職場で差別と排除に利用してきたこの組織を温存していることは、協定に反しており、会社は差別を反省していないと言わざるを得ません。このことは、ＩＨＩが組織風土の改善、改革に、本気になって取り組む姿勢があるのか、疑念を抱かざるをえません。

２、「業務五原則」の強調は、経営トップの経営責任を曖昧にしている

釡社長は、５月の総合部長会で、「業績下方修正の根底にある問題は、職場のモラールの低下、組織内の運営の緩みといった職場風土、組織風土にあったと言わざるを得ません。幹部基幹職層をはじめあらゆる階層の従業員の意識に問題があったと考えざるを得ず」と述べています。この発言は、経営責任についての自覚に乏しく、従業員に責任を転嫁するもので、根本原因を明らかにし、経営体質を根本から変えようとする姿勢が感じられません。

「報告書」は、「安定した経営を回復し、社会の信頼を取り戻すための考え方を日々確認する」（３３ページ）指針として「業務五原則」を作成したと述べ、カードにして全従業員に持たせています。その内容は社会人、会社員として当然の内容です。しかし、社長発言にみられるように、経営トップの責任を曖昧にしたまま、従業員に「業務五原則」を持たせることは、従業員に責任を転嫁するものと考えています。

こうしたトップの姿勢は「報告書」にも表れており、過年度決算訂正の背景として、「事業本部管理部の行きすぎた指導があった」、「原価管理部門は事業本部長の下部組織のため、担当課長に相当強い意志がないと事業本部長のマネジメントに対抗できず」（１０ページ）などと、事実上、下部組織や担当基幹職に責任を転嫁しています。

その為、大幅な業績悪化が発覚したエネルギー事業本部で、いまおこなわれているのは、いかにコストを下げるかを課題にした部下への締め付けです。「下請けへの支払いを減らせ」「設計工数を減らせ」などというものです。コスト競争が激しくなっている時代ですから、当然、この競争に勝ち残るための対策は必要なことと考えます。しかし、技術力を高める投資と努力や、従業員が意欲を持って働ける環境作りではなく、上意下達による締め付けでは、企業風土は改められず、いずれゆき詰まり、新たな業績不振とその隠蔽が生じる可能性が大きいと、私たちは考えています。

３、ＩＨＩ再生のためには、労務政策を改めることが不可欠と考えます

「報告書」は、「社員の意識改革を目的として、平成２０年３月とおよび６月に外部講師を招いて企業風土改革に関する講演会を実施し、参加者は延べ８９８名を数えました」と述べています。

６月の講演会（「報告書」３４ページ）では、テルモ㈱会長が「人を軸にした経営。人はコストではなく資産、人の育成」をテーマに講演し、多くの基幹職が感銘したとの感想が寄せられました。

しかし、こうした講演内容が、ＩＨＩ再生や職場風土改革のための会社施策には生かされていません。４０年来「人をコストとしか見ない」労務政策がつづけられてきましたが、ここにメスを入れようとしていません。管理職が５５歳になると、ラインから外され、関係会社に移籍させられ、切り下げられた労働条件で働くようにする「高齢基幹職処遇制度」は、「人をコストとしか見ない」労務政策の典型です。当会は、この４月にこうした労務政策を改めようとしないのはなぜか、メスを入れるつもりはあるのか、ＩＨＩ人事部長に質問しましたが、回答はありませんでした。

ＩＨＩが実施している「Ｅワーク制度」は、Ｅ職と称する労組の組合員でもある労働者に「裁量労働制」を適用し、基準賃金の１４．５％を支給するもので、１カ月の残業時間が４０時間までは残業代ゼロという制度です。しかし、厚生労働省令などは、「専門業務型裁量労働制」の適用について、１９の対象業務をあげて、業務内容を具体的に示しています。また、「企画業務型裁量労働制」の対象業務についても、「企業等に係わる業務の運営に影響を及ぼすもの」「事業戦略の策定」「企画・立案・調査及び分析の業務」などとしています。これらの業務に当てはまらない多数の労働者にも適用しているのは、労働基準法の「裁量労働制」規定には外れていると考えられます。

現業の職長には「ＥＳ勤務制度」が適用され、いくら時間外労働を行っても時間外労働手当は支給されず、一定額の「ＥＳ勤務手当」が支給されるだけです。これは事実上、これらの人たちを労働時間管理の対象にならない「管理・監督者」扱いしています（いわゆる「名ばかり管理職」扱い）。これらの人たちは人事権や労務管理などで、経営者と一体的な立場に無く、担当部門における日々の業務推進と人員の配置、第一次の人事考課の査定権限（第二次査定は課長）をもっているだけです。こうした人たちを「管理・監督者」とみなすのは非常に無理があります。

もともと、「ＥＳ勤務制度」は、労基署の指導により、事務・技術部門のＥ職への適用を除外しましたが、これに替わるものとして、「Ｅワーク制度」がつくられました。いずれの制度も、コンプライアンスのうえからも問題があり、また、職場の意欲を失わせるものであり、職場風土改革のためにも廃止するべきものと考えています。

本来ＩＨＩの多くの業務には協力し相談しあい、助け合いが必要です。ところが、ＩＨＩが導入している「成果主義」処遇制度は、こうした相談や助け合いの職場の雰囲気を奪ってしまっています。私たちは、こうした職場の状況を改めることもＩＨＩの再生に大事なことと考え、再三、問題を提起していますが、ＩＨＩはいまだに改めようとしていません。

これらの労務政策が、従業員から、ＩＨＩが直面している経営困難に立ち向かう意欲を削ぎ、職場風土にも影響を及ぼしています。無理矢理に裁量労働制度や「名ばかり管理職」を適用し、「成果主義」で職場から助け合いの雰囲気を奪い、「高齢基幹職処遇制度」を温存していることは、「人をコストとしか見ない」ことの表れです。先に述べた「インフォーマル組織」の解散は、ＩＨＩの労務政策の諸悪の温床であり、この解散無くしてＩＨＩの職場風土の改善と、企業の再生はあり得ないと考えています。

以 上

<http://homepage2.nifty.com/jcp-i/toushou.html>