

真実を伝える紙 組合機関紙

かしな

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
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

不透明な評価・過重労働に不安

春闘アンケートの声

春闘アンケートにご協力いただいた皆さん、ありがとうございます。不透明な評価や過重労働の実態、困りごとなど多くの声をいただきました。以下に紹介いたします。

職場環境について

- ・プロジェクトの関係上、徹夜が数週間続いている(コンサル30代女)
- ・働きすぎ。9時から0時(営業系20代男)
- ・「SOは請負」のため、お客さまからの仕事を断ることができず、長時間労働が常態化しています(SE系30代女)
- ・スキルをつける時間がなく、将来新しいことについていけなくなるのではないか(SE系30代女)
- ・仕事量は調整しやすい。休みもまあまあ取りやすい(本社系40代女)

- ・業績低迷になった時に何をやりだすかわからない。なりふり構わず経費や賃金削減に走る会社の姿勢が怖い(50代男)
- ・GBSは社員が孤立した派遣業です。何の希望もありません(50代男)
- ・個人のスキルだけに頼ってチームワークがないと思う(営業系50代男)
- ・みな殺伐としていて働きにくい(営業系30代男)
- ・安心してパフォーマンスを発揮できるような会社であることは、価値が高い施策だと思っています。そういった方向性への取り組みを期待(40代男)
- ・現場の「人」を大切にしたい(営業系50代男)

職場で困っていること

- ・グローバルのテレコンが夜中にある(本社系40代女)
- ・ワークライフバランス(育児と労働の両立)、残業が多い(本社系30代女)
- ・必要なリソースが足りていないため、ワークロードがかかっている(営業系50代)
- ・よく案件がなくなる(コンペで負けるなど)と(コンペで負けるなど)(SE系30代女)
- ・Travel@IBMは交通費精算の実情とマッチしていない。Work day@IBMは混乱(50代男)
- ・Check Pointは何が評価軸になっているのか不明で、得体的しれぬ恐怖感がある(50代男)
- ・自分の業績評価が曖昧でわからない。自分の評価がばやかされている気がする(SE系50代男)

- ・年間を通して、職場の同僚と会うことがない。上司も会うことはほとんどない。それで、あれが良かったとか業務評価を適当につけられる(30代男)
- ・労働条件・福利厚生
 - ・若手の給料が安すぎる(営業系50代男)
 - ・他の会社にお勤めの友人に給与も言えないくらい年齢に見合わない給与レベル(事務系50代男)
 - ・隙あらば減額する施策なので、もうマイホームの購入は実質不可能。今後増えていく教育費をどうするか深刻な悩みになってきている(50代男)
 - ・シニア契約を改善してほしい。普通の日本企業と同じレベルにしたい(SE系50代男)
 - ・家賃補助がほしい(コンサル20代女)
 - ・福利厚生は、もっと充実させてほしい(コンサル30代女)
 - ・特に健康増進面のサポートが必要だ(コンサル50代男)

会社の将来について

- ・若い人に話を聞く機会があったが、IBMのイメージは「悪の帝国」だそう。社会悪を垂れ流す会社に存在価値は無い(シニア60代)
- ・エグゼクティブ層は何やらビジョンを語っているようではあるが、近視眼的な数字の帳尻合わせの施策ばかり(50代男)
- ・つまらない点取り虫ばかりが上層部を占めていると感じます(50代男)
- ・お客様第一を考えないと既存カスタマーが離れていく(営業系40代男)
- ・社会的地位や業界プレゼンスが下がってきている。これ以上下がると、人材が集まらなくなる。(コンサル50代男)
- ・優秀な人材流出が止まらない(SE系40代男)
- ・若い子がどんどんやめていく(営業系20代男)
- ・将来に対して適切な投資を行っており期待できる(コンサル40代男)
- ・Red hatの買収が気になる(40代男)

うたごえ祭典で団結を強化 パワハラ賃下げ闘争を推進 ー 組合の取り組みを紹介 ー



写真提供：うたごえ新聞社

うたごえ祭典
2019年1月19日、「70周年記念・日本のうたごえ祭典」が川崎市のどろきアリーナにて行われ、現役、OB、争議原告を含む多彩なメンバーが参加しました。
JAL、全厚生、IBMの「三兄弟」は、そのたたかいかから生まれた歌を披露。当事者だけでなく、全国から集まった仲間

の歌う声が、約5千人の聴衆で満員の会場内に響き渡りました。「私はここに立つ」は三部合唱にパワーアップ。感動も大きなものになりました。「勝利三兄弟になるまでご支援を」の声に会場中から大きな拍手と大きな声援があちこちから飛び、たたかいかへの連帯で会場が一体となるひとときを共有しました。



本社前宣伝行動

2019年1月21日
早朝に今年第1回目の本社前宣伝を実施しました。この日は、ダウンコートを着て、毛糸の帽子に手袋をしていても指先が冷たくなるほどの冷え込みでした。
パワハラ賃下げに反対

する新しいゼッケンを組合員と支援者が着用し、第3次パワハラ賃下げ裁判の報告と、原告が増えつつある現状、次回の裁判期日をお知らせするチラシを配り、また、パワハラ賃下げに反対する新しい横断幕も掲げて本社前でのアピールを行いました。

年始早々「平成最後」の春闘討論会に参加した。目標を共有する気の置けないメンバー大勢との温泉合宿だ。討論会では次々とメンバーが手を挙げ、自分にとっての幸せを思い思いに語っていく。給与、家族、人生計画。その思いは人それぞれ違えど、目標の方向は皆一緒だ。先日楽器メーカーの英語講師陣が、労働者待遇の改善を求め、新しく労働組合を発足させた。この素晴らしい気力を賞賛し感動を覚えたが、その根底にあるのはやはり各メンバーの幸せへの強い思いであろう。そう、幸せは待っているだけではない、自分達だけで実現・獲得していくものなのだ。IBM労組には目標を共にする仲間がいる。そして「この仲間には」社外の仲間もいる。今年も皆の力を結集して幸せを獲得していきたい。そう心に誓った年初だった。(K)

社会的にパワハラが問題視されている中、日本IBMの社内から次々と告発の声があがっています。

特にGBS事業やGTS事業のデリバリー部門（お客様に実際にサービスを提供している部門）ではパワハラを目的としたPIP（業績改善プログラム）や、親会社である日本IBM社員による子会社ISCIJ社員への過重労働の押し付け、さらにはパワハラを目的とするチェックポイント低評価が蔓延しています。

この状態はまるで影の獄（半ば正気を失った、理性と人間性が半分暗闇に紛れている状態で生きている者たちが権力を握っているなかに居続けることで引き起される過度の緊張状態）のようです。

取得が困難なことは言うまでもありません。その所属長はPIP未達を理由としてバンドの降格を言ってきたのです。

これは所属長という優越的な地位を背景にした業務型と労務管理型を組み合わせたハラスメントで、大変悪質なパワハラです。

パワハラ低評価

GTS中部デリバリーでは、名古屋の自動車関連会社様の品質プロジェクトにおいて、プロジェクトの問題点を指摘し改善の相談をしたプロジェクト・メンバーに対し、ラインは改善を避け、責任回避のためチェックポイント評価で当該社員に低評価をつけました。

このプロジェクトは工数（ILC有償時間数）が充分でないのに、いきあたりばったりで手戻りや無駄が多く、決められた工数内で全て担当者個人に責任を負わせることを当然とするプロジェクトでした。

プロジェクトの改善をするのでなく、それを指摘したプロジェクト・メンバーに責任を押し付け、

低評価としたのです。これはラインの優越的な地位を背景にした労務管理型パワハラです。

声を上げよう

そもそも、使用者（つまり所属長）と労働者（つまり従業員）は法的にまったく対等な関係です（労基法2条1項）。使用者と労働者は対等の立場における合意にもとづいて労働契約を締結し（労働契約法3条1項）、労働者はその契約にもとづいて労働するだけです。使用者は、労働者に対して労働契約にもとづいて労務の指揮命令ができるにすぎません。

PMやPLについても同様です。あくまでも仕事上の役割を果たしているにすぎず、それを大幅に超える行為は許されません。

パワハラのない職場を作るには、まずは何がパワハラかを知ること、風通しの良い状況を作ること、声を上げることでないでしょうか。

パワハラとは

パワハラを改めて定義すれば「優越的な地位を背景に適正な範囲を超えて精神的あるいは物理的な苦痛や損害を与えること」になるでしょう。その形態を大きく分けると、

①業務型（長時間労働・過重労働、指導・教育、仕事の価値の否認、新人へのもの、不必要業務・違法労働・懲罰労働、アカデミック・ハラスメント等）

②労務管理型（人事管理、退職強要、不適切な制度、自由の抑圧等）

③個人攻撃型（暴力行為、犯罪行為、ブライバシー侵犯、アルコールハラスメント、スモークハラスメント等）

④差別型（性差別、年齢差別、障がい者差別、国

籍・人種差別等）

⑤顧客型（カスタマーハラスメント等）

に分けられます（滋賀大学名誉教授の大和田敢太氏より）。

以下に社内で告発のあったパワハラをご紹介します。

パワハラPIP

GBSのある従業員は、稼働率が不足しているという理由でPIPを提示されましたが、その改善目標は、すでに認定を受けている職種とは別の職種でのバッチ取得を目標とするものでした。短期間で別の職種の認定を取得するのは困難であることとを、所属長は承知の上で目標にしたのです。

しかも、あろうことかプロジェクトを離任した直後に設定したのです。

GBSのあるプロジェクトでは、親会社である日本IBMのPMやPLが、プロジェクト予算によって決められた作業予定時間を超えて、子会社ISCIJなどのプロジェクト・メンバーに平然と過重労働をさせています。予定時間を超えた分はILCクレームをさせず、泣き寝入りをさせて知らんふりをしています。

少しでもこれに不平を言うプロジェクト・メンバーはすぐにプロジェクトから外し、別の人間に入れ替えるということを繰り返しています。着任後一週間でメンバーを入

春闘とはーその歴史と意義ー

春闘とはそもそもどんなものなのでしょう。JMITUの19春闘パンフレットより、春闘の歴史や意義をご紹介します。にたたかう仲間に加わるよう訴えます。

春闘がめざしたもの

春闘は1955年、金属や化学など8つの産業別労働組合が話し合い始まりました。その後、1960〜70年代にかけて、全国的なたたかいへと大きく発展しました。労働組合が春闘でめざしたのは次の2つです。

第一は、それまでばらばらだった賃金交渉を全国の労働組合が春の時期に一緒にたたかうという統一闘争を組むことです。第二は、「賃金の生計費原則」を前面にかかげ、企業業績や規模にかかわ

らず、すべての仲間の賃上げをめざすことです。

春闘の前進がもたらした国民生活の改善

春闘が前進するなかで、「春になると賃金があがる」というルールがつくりあげられました。労働組合は、春闘をつうじてすべての仲間に人間らしく生活する権利があり、経営者には労働者のくらしをまもる責任があることを明らかにしたのです。

春闘は、労働組合が勝ちとった賃上げを地域の賃金相場に反映させることによつて、労働組合のない職場の仲間のくらしをまもる役割を果たしてきました。また、中小企業での賃上げが全国で実現したときは、それを背景に下請単価も上がるなど中小企業の地位と発言



力も高まりました。さらには「国民春闘」のかけ声のもと、最低賃金制度や年金・医療など社会保障制度を改善させてきました。半世紀にわたる春闘によつて、労働者・国民のくらしや職場は大きく改善したのです。

しかし1990年代以降、春闘解体の攻撃がつよまるなかで、賃金の生計費原則が否定され、「賃金は成果や業績で決まる」という考え方が押し付けられています。それは、わたしたちが春闘をつうじてかちとってきた憲法25条の「生存権保障」（人間らしく生活す

る権利）や28条の「労働基本権」（賃金・労働条件は労働組合との協議をつうじて決定されるべき）の理念を真つ向から否定するものです。

JMITUの春闘方針

このような背景から、JMITUの19春闘方針は、以下のように4つの柱から構成されています。

1. 「すべての仲間の大幅賃上げ」で「残業なしで生活できる賃金」をめざす

2. 消費税増税を阻止し、中小企業と地域経済の再生をめざす

3. すべての支部分会と組合員がストライキを軸に産業別統一闘争と組織建設に総決起する

4. 安倍9条改憲を阻止し平和と民主主義を取り戻す

春闘要求書は皆さんや組合員からのアンケートをもとに作成されます。

泊まり込みの討論も

組 合 なん だ も 相 談 窓 口			
事業所名	職 場 名	氏名	電話番号
本 社	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	712-5175
本 社	GTS. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	TSOL. 東第二TS. 第四技術部	佐久間康晴	209-8019
名古屋	GTS. 中部第二SOLサービス	板倉 浩	205-2205
大 阪	GFS. 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	505-5420
大 阪	GTS. TSS. Sol&DeIPRJ推進	河本 公彦	205-5204
事務所 連絡先	TEL 03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@jmitu-ibm.org http://www.jmitu-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			
法律相談	労働問題・民事一般相談受付（要予約）		
東京法律 事務所	弁護士 水口洋介、今泉義竜、本田伊孝 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
旬報法律 事務所	弁護士 大熊政一、山内一浩、並木陽介、細永貴子 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
岡田尚 法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL 045-222-7577		
ほづみ 法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		