

真実を伝える
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

パワハラ3点セットを撲滅しよう パワハラ低評価・パワハラPIP・パワハラ賃下げ

日本IBM本体やISC-Jなどの子会社でパワハラが蔓延しています。「個人成績評価」「改善指示」「賃下げ」を巧みに使って人員削減や人件費の圧縮に利用されています。

前号で紹介したパワハラ3点セットは、パワハラ低評価・パワハラPIP・パワハラ賃下げの3点セットです。これらは、パワハラを撲滅するために、組合が取り組んでいることです。

パワハラ低評価は、パワハラを撲滅するために、組合が取り組んでいることです。パワハラ低評価は、パワハラを撲滅するために、組合が取り組んでいることです。

要件に達していない」とか「君にはもっと期待している」などと言つて低評価にされるのもパワハラです。そもそも目標を合意していたのに後から「バンド要件」を持ち出すのはおかしい話です。「君に期待」も同様です。Expectations Moreというのとは結果に対してのものであって、将来に対するものではありません。

稼働率が不足していることのみをもって低評価とするのもパワハラです。本来、業務のアサイン責任は会社にあるからです。客観的に見て誰からも納得のいく形で評価されているのではない限り、所属長という優越的な地位を背景にした労務管理型パワハラです。

パワハラPIP

これは「業績改善プログラム」という名のリストラ・プログラムであることは有名です。そもそも開始前に目標を達しなかった場合の処置として「職務の変更」や「所属変更」「降格とそれに伴う減給」「減額給与調整」を最初に示す点でこのプログラムが組織的パワハラだと宣言しているようなものです。このような形で進められる「改善」は所属長と本人の人間的な信頼関係を損ねるばかりか、信頼関係の無い下での「指導」は本人の成長には一切役立ちません。

会社の制度という形を取り、所属長という優越的な地位を背景にして強引に押し進めるこのプログラムは業務型と労務管理型を組み合わせたパワハラです。

パワハラ賃下げ

「業績が期待に達しなかった」という理由で賃下げされる、道理も何も無い賃下げです。賃下げされるまでに「パワハラ低評価」「パワハラPIP」「パワハラ賃下げ」という順で狙った人を囲い込みます。これまでの2度の裁判で、この

パワハラ低評価

チェックポイント評価

制度になって一層、何を

もって評価されているか

がわかりにくくなりました

た。まさに会社のパワハラ

管理体質のベースになっ

ています。そもそも評価

というのは「業務命令と

勤務評価」が対応してい

る必要があります。つま

り、目標・結果・評価が

本人の納得する形で明示・

説明されてこそまともな

評価だと言えます。

例えば、合意していな

い目標や、勝手に目標を

すり変えて低評価にされ

たらパワハラです。

また、合意した目標を

全て達成しても「バンド

要件に達していない」だ

とか「君にはもっと期待

している」などと言つて

低評価にされるのもパワ

ハラです。そもそも目標

を合意していたのに後か

ら「バンド要件」を持ち

出すのはおかしい話です

。「君に期待」も同様で

す。Expectations More

というのとは結果に対し

てのものであって、将来

に対するものではありません

。

稼働率が不足している

ことのみをもって低評価

とするのもパワハラです

。本来、業務のアサイン

責任は会社にあるからで

す。客観的に見て誰から

も納得のいく形で評価さ



1月30日夜、杉並公会堂で春闘勝利に向けた決起集会が開かれました。東京春闘共闘会議の荻原代表は、「今年、安倍政権を退陣させ政治を変えるたたかいはいよいよ正念場だ」と強調。「大幅賃上げと労働条件改善、市民と野党の共闘を広げて改憲阻止、安倍政権打倒に、全ての働く仲間が奮闘しよう」と呼びかけました。決起集会には約850人が参加。日本IBM支部からパワハラ賃下げとのたたかいを報告しました。集会の最後に国民春闘共闘委員会の小田川代表幹事(全労連議長)が「職場と地域で春闘を全力でたたかいます」と「団結がんばろう」を唱和しました。

春闘決起集会



飛ぶ鳥を落とす勢いのGAF A。米国に本社を置く4大IT企業の略称だが、社会への影響力が大きく、規制強化の動きさえある▼筆者の所属部門の会議で、どうすればIBMはGAF Aのようになるか、のテーマが討議されたが、他部門でも同様に行われたはずだ▼IBMもれっきとしたIT企業である。それが新興企業の後塵を押しプライドをかなぐり捨てて施策のアイデアを搾り出そうとする姿は社員にどう映ったか▼日々の業務を見ると利益追求どころか妨げと思えるほど複雑で膨大なプロセスに忙殺され、討議のお題とはチグハグに思える。ヤル気のある若手をGAF Aへ人材流出させる後押しにもなりかねない▼施策のヒントを社員に求めるのも良いが、足元を見ず好調企業の尻尾だけ追い回すような事はして欲しくない。(吉)

最低限の労働条件を決めるものとしては最低賃金法が有名ですが、実はこれだけではありません。国レベルの法律に加え、市区町村等の自治体レベルでも最低賃金を決めているところがあるので、これは「公契約条例」と呼ばれます。いわば自治体レベルの最低賃金です。その自治体へ一定額以上の工事や委託業務を提供する業者はこの最低賃金を守る必要があります。さらに、ボーナスについても昨年末に厚労省から画期的なガイドラインが出されました。同一労働・同一賃金ガイドラインです。正社員と契約社員との間に差別があつてはならないとしました。これらについて以下に解説します。

世田谷区の最低賃金	
とび工	2,805円
配管工	2,305円
普通作業員	2,146円
運転手(一般)	2,008円
交通誘導員A	1,508円
上記以外	1,070円

中でも水準の高い世田谷区は昨年12月に最低賃金を改定し、いくつかが紹介すると今年4月から左上表のようになります。私たちが提供するのはいは定年後再雇用の労働者の中に含まれ、日本IBMのシニア契約社員もこの中に含まれます。厚生労働省はこれを受け、2018年末に同一労働・同一賃金ガイドラインを発表しました。この中で、定年後再雇用者

区は昨年12月に最低賃金を改定し、いくつかが紹介すると今年4月から左上表のようになります。私たちが提供するのはいは定年後再雇用の労働者の中に含まれ、日本IBMのシニア契約社員もこの中に含まれます。厚生労働省はこれを受け、2018年末に同一労働・同一賃金ガイドラインを発表しました。この中で、定年後再雇用者

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		

賃上げ要求過去最高 不安のトップは「企業の将来」

19春闘アンケート結果

アンケート回答者の属性 (%)

	20代	30代	40代	50代	60以上
男性	8.4	9.3	15.0	42.1	2.8
女性	7.0	5.1	5.6	4.2	0.5
合計	15.4	14.5	20.6	46.3	3.3

職種 (%)

SE系	コンサル	営業系	事務系	サポート系	本社系	その他
27.2	11.5	21.7	7.8	0.9	6.5	24.4

生活実感について (%)

	平均	20代	30代	40代	50代
かなり苦しい	7.5	3.1	6.7	10.0	10.3
やや苦しい	34.5	25.0	30.0	37.5	45.4
(苦しい合計)	(46.7)	(28.1)	(36.7)	(47.5)	(55.7)
ややゆとり	52.7	59.4	56.7	52.5	42.3
かなりゆとり	5.3	12.5	6.7	0.0	2.1
(ゆとり合計)	(53.3)	(71.9)	(63.3)	(52.5)	(44.3)

賃上げ要求額

	平均	20代	30代	40代	50代
2018年	¥36,782	¥37,363	¥46,471	¥32,439	¥30,857
2019年	¥43,641	¥50,926	¥54,444	¥46,053	¥35,647

職場の不安・不満(3件選択)

	2017年	%	2018年	%	2019年	%
1 雇用・リストラ	40.1	雇用・リストラ	39.9	企業の将来	40.6	
2 賃金	31.9	企業の将来	33.8	雇用・リストラ	37.3	
3 企業の将来	28.0	賃金	27.7	賃金	27.6	
4 査定・評価	26.6	査定・評価	24.9	査定・評価	25.8	
5 パワハラ	20.3	仕事の内容	24.4	仕事の内容	22.1	
6 労働時間	19.8	過労・健康	20.7	労働時間	17.5	
7 仕事の内容	18.8	労働時間	16.0	過労・健康	16.1	
8 過労・健康	15.5	ただ働き	7.6	ただ働き	5.1	
9 ただ働き	9.7	パワハラ	6.6	パワハラ	5.1	
10 賃金・処遇差別	8.2	賃金・処遇差別	5.6	賃金・処遇差別	4.6	

「パワハラ」については、「雇用・リストラ」、「賃金」、「査定・評価」を合わせると、なんと95.8%となり、ほぼ全員がいずれかの不安を感じています。みなさんから寄せられたアンケートをもとに、2月20日に春闘要求を会社に提出します。

春闘アンケートのコメントに不透明な評価や過重労働への不安、会社の将来の不安について多くの意見が寄せられたことを前号で紹介しました。今号では、アンケートの項目ごとの集計結果を報告します。今年も、20代、30代の若手から多くの回答が寄せられ、全体の3割となりました。また職種では、SE系、営業系、コンサルなど多くの方からアンケートに回答をいただきました。

「厳しい生活実感」50代56% まず、生活実感について聞きました。50代で56%の人が「かなり苦しい」「やや苦しい」と回答しています。年齢が上がるにつれ、30代47.5%、40代47.5%、50代55.7%と上昇していきます。これは、近年同じ傾向です。住宅や子供の教育費にお金がかかる年代の生活が苦しくなっている実態がわかります。

賃上げ要求額が過去最高 すべての年代で昨年の賃上げ要求額を大きく上回りました。特に20代と30代では、5万円以上の要求になっています。20代から50代の平均で4万3千641円になります。その理由として、まず賃上げが抑制されていることがあります。加えて、物価上昇による支出の増加。さらに今年は、消費税10%への増徴が予定されていることもあるでしょう。また厚生年金保

職場の不安・不満のトップが「企業の将来」 職場の不安・不満に感じることは何かを聞きまじった。4割の方が「企業の将来」を最も不安に感じています。2017年28%、2018年33.8%、そして今年40.6%に上昇し、会社の将来への不安が浮き彫りになりました。続いて「雇用・リストラ」37.3%、「賃金」27.6%とトップ3は変わりません。次に「査定・評価」25.8%が続きます。評価に対する不安は引き続き高止まりしています。

労働環境については「労働時間」17.5%、「過労・健康」16.1%、「ただ働き」5.1%と実態が数字に表れています。「パワハラ」については、「雇用・リストラ」、「賃金」、「査定・評価」を合わせると、なんと95.8%となり、ほぼ全員がいずれかの不安を感じています。みなさんから寄せられたアンケートをもとに、2月20日に春闘要求を会社に提出します。