

# 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

その紙には、改善目標が未達成であった場合には、「職務の変更」「所属変更」「降格とそれに伴う減給」「減額給与調整」のいずれか、もしくは複数を実施することがあると記されています。さらにその下には、再三にわたり改善の機会が

今回のPIPでは、チェックポイント目標面談をやると言われ面談を受けると「業績改善プログラム(PIP)」についてという一枚の紙を渡されま

# パワーPIPが猛威 研修で正当化する会社

4月と5月にパワーハラPIP(業績改善プログラム)の相談が相次いで組合に寄せられています。今回のPIPの特徴を以下にお知らせします。

与えられても改善がみられない場合は「会社が就業規則に基づく対応を行う可能性を排除するものではない」と、解雇を示唆する文言が書かれています。

今回のPIPでは、チェックポイント目標面談をやると言われ面談を受けると「業績改善プログラム(PIP)」についてという一枚の紙を渡されま

具体的説明が無く、また、改善目標や実施内容について話し合ってもいないのに、その紙には一方的に所属長の署名が記されています。



**PIPに関する問題文**  
あなたは、IBMで5年間にわたって同じ職務を務め、輝かしい勤務評価を受けました。今年、あなたは、キャリアを前進させるために新しい職務を引き受けましたが、苦戦しています。この半年間、あなたはマネジャーとあなたの仕事ぶりについて頻りに話し合ってきました。マネジャーからは建設的な批評とフィードバックをもらい、どこを改善する必要があるのかを明確に指示されました。驚いたことに、マネジャーは、あなたをPIPの対象とし、あなたがマイルストーンを達成しなければ、退職という結果になる可能性があることを示しました。あなたは、マネジャーがあなたにわだかまりを持っており、不適切な行動を取っていると感じています。これはいじめですか？

この研修では、「いいえ。正当な場合にPIPの対象とすることを含め、マネジャーはその職務を果たしているから」というのが正解とされています。これは、社員が逆らわないようにするための罠と言わなければなりません。

これは、社員が逆らわないようにするための罠と言わなければなりません。

「はい。これはパワーハラです。日本の労働法では簡単に解雇することは許されません。退職という結果(つまり解雇)を示し、脅迫することは明確なパワーハラです。マネジャーはあなたにわだかまりを持っており、決して到達することのできないマイルストーンを設定し、不合格になるように仕向け、あなたを退職に追い込むからです。」

この研修では、「いいえ。正当な場合にPIPの対象とすることを含め、マネジャーはその職務を果たしているから」というのが正解とされています。

「はい。これはパワーハラです。日本の労働法では簡単に解雇することは許されません。退職という結果(つまり解雇)を示し、脅迫することは明確なパワーハラです。マネジャーはあなたにわだかまりを持っており、決して到達することのできないマイルストーンを設定し、不合格になるように仕向け、あなたを退職に追い込むからです。」

このような形で進められる「改善」は所属長と本人の個人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。場合によってはメンタル疾患の引き金となります。



# パワーハラ賃下げをやめろ

人事制度の毒見役、日本IBMのパワーハラ3点セット  
パワーハラ低評価、パワーハラPIP、パワーハラ賃下げを許すな!

## 第3次パワーハラ賃下げ争議決起集会

- 日時 2019年6月8日(土) 午後6時~8時
- 会場 ラパスホール(東京労働会館7階)

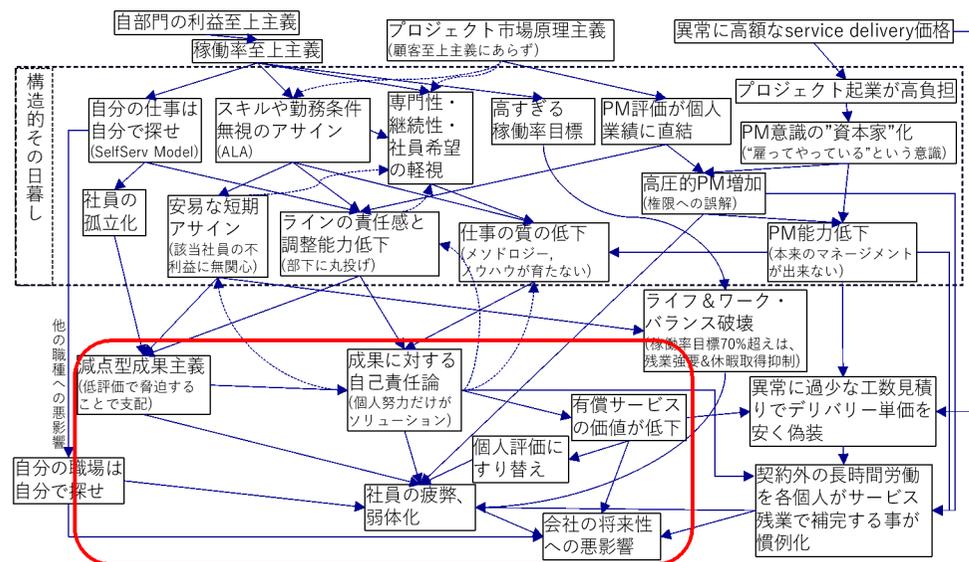


**国民平和大会実行委員会**  
2019年原水爆禁止国民平和大会は、「2020年・被爆75年、核兵器のない世界の実現」を目指し、被爆地の広島・長崎を目指して、5月6日東京・北海道・四国で出発式・行進が行われました。

2017年7月に、国連で122カ国が賛成し、核兵器禁止条約が採択され、世界は核兵器のない世界へ大きな一歩をふみだしています。このことから、今年も核兵器禁止条約に参加するよう日本政府に声を届け、また、この禁止条約を発効させる年にするを目指し、平和行進になります。今回もフィリピンの青年が参加し、被爆国日本の青年とともに「核も、戦争もいらない」と声をあげ、アピールし、世界の人々と国際政治を動かす力になることを願っての行進になります。

拡散条約)再検討会議に向け、今国連で準備委員会が開かれていること、ふれ、米国の平和団体が、来年米国で原水爆禁止世界大会を開催する提案をしたことを紹介。「来年ニューヨークで開催される世界大会に向け、国民平和大会を通じて、核兵器廃絶を発信したい」と呼びかけました。

5月1日、平成が終わり令和の時代が始まった。天皇退位は皇室典範特例法の規定によるもので、江戸時代の光格天皇以来約200年ぶりということだ。▼平成は急激な格差社会が進んだ時代である。いまでは階級社会に入ったといっても過言ではない。▼日本は金持ち国と言われるが果たして真実だろうか。全企業の0.3%しかない大企業のボーナス平均xx円超など、実態を覆い隠したニュースが流されているのが実情である。▼世論調査では、令和の時代の日本が「良い方向」に進むと思う人は58%に上り、「悪い方向」の17%を大きく上回った。これは働いても報われない人たちの願望が表れた数字ではないだろうか。▼奇しくも同日、日本IBMに約7年ぶりで日本人社長が就任した。会社が「良い方向」へ向かうことを切に願う。(S)



# デリバリー組織の構造的な問題 減点型成果主義の問題

デリバリー組織には構造的な問題があります。ビジネス目標から来る問題、ジョブアサインと人材育成に関する制度の問題、価格戦略の問題、それらから起きる減点型成果主義の問題などが影響しあって、社員の疲弊と弱体化、会社の将来性への不安を引き起こしています。

上図はそれらの関係を表現したものです。今回は減点型成果主義の問題を取り上げます。

**有償サービスの品質は会社の存在価値**

有償サービスの成果は広い意味で商品です。商品の品質は会社の存在価値であり、その責任は社員が個人で負うべきものではありません。

評価で脅迫することで社員を支配する、減点型成果主義で現場が全責任を負わされています。

有償サービスの品質を上げるための投資を削減し、末端の社員個人に当然の義務のように強制されています。品質向上ができれば低評価を付与できなければ低評価を付与、PIPで罰し、降格、減給、退職勧奨などに繋がります。第一面で紹介されたハラスメント研修の中でこれを正しい事とするクイズまで出題されており、まさに確信犯です。

本来、会社は社員が成果を上げられるような環境を提供する責任があります。これにはラインマネジャーも含まれます。権限に対する責任感の欠如が常態化し、目標だけ押付けてあとは自己責任で取組ませることが有償サービスの品質を低下させ

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&DeI PRJ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、今泉義章、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		

# パワハラ賃下げ裁判の会社主張 蒸し返し・繰り返し・コピー

第3次パワハラ賃下げ裁判は、4月18日に3回目の期日があり、双方の言い分がそろってききました。会社がどのような主張をしているのか以下にご紹介します。

**この訴訟の焦点**

この訴訟の焦点は、1次と2次と同様に就業規則の不利益変更が有効であるか否かという点です。

1次訴訟では、会社は原告らの全ての請求を認諾しました。すなわち、原告の請求及びその理由を認める旨を明確にしました。

2次訴訟では、差額賃金の支払いだけでなく賃下げ措置の撤回までが和解の内容に盛り込まれ、この経緯から1次、2次と同様の賃下げが違法無効であることは法的に決着

2次訴訟では、差額賃金の支払いだけでなく賃下げ措置の撤回までが和解の内容に盛り込まれ、この経緯から1次、2次と同様の賃下げが違法無効であることは法的に決着

会社はさらに、賃下げ措置の「制度運用が変わった」と述べていますが、主張も抽象的なものにとどまり、根拠は薄弱です。これは、従前訴訟における主張の繰り返しに過ぎず、考慮すべき新しい

会社はさらに、賃下げ措置の「制度運用が変わった」と述べていますが、主張も抽象的なものにとどまり、根拠は薄弱です。これは、従前訴訟における主張の繰り返しに過ぎず、考慮すべき新しい

会社はさらに、賃下げ措置の「制度運用が変わった」と述べていますが、主張も抽象的なものにとどまり、根拠は薄弱です。これは、従前訴訟における主張の繰り返しに過ぎず、考慮すべき新しい

就業規則変更の有効と従前主張の「蒸し返し」

しかし会社は、3次訴訟においても、就業規則の不利益変更が有効だと強弁し、賃下げ措置も有効だと主張してきました。これは、既に決着した点の蒸し返しに過ぎません。

就業規則変更の必要性についての6ページに渡る会社主張は、引用されている判例や誤字・脱字も含め、従前訴訟のコピー&ペーストでした。

**その場しのぎの主張で矛盾が露呈**

2016年以降の賃下げ措置についても、リファレンス・サラリーの7%に引き下げ、それが合理的で適法のような主張をしてきましたが、労働者に対する不利益の程度は何ら変わりません。しかも2018年の減額幅は最大で10%になっているため、主張に一貫性がなく矛盾が露呈しています。組合は、更に追加提訴の準備を進めています。



## 第90回中央メーデー あらゆる差別・ハラスメントの撤廃を

5月1日、汗ばむ陽気の中、東京・代々木公園で、全労連「第90回中央メーデー」が行われ、2万8000人が参加しました。

主催者挨拶をした全労連の小田川義和議長は「この30年間で大企業の内部留保は5倍に増えた

が、労働者の平均賃金は減少。経済成長しても労働者に回さず取り上げてきた現実を眼を向けよう」とうたったえました。

今年は、「あらゆる差別・ハラスメントの撤廃」「8時間働けば普通に暮らせる賃金・働くルールの確立」「めざせ最賃1500円 全国一律最賃制の実現」「なくせ貧困と格差 大幅賃上げ・底上げで景気回復 地域活性化」「許すな！裁量労働制の拡大 高度プロフェッショナル制度」などをスローガンに労働組合の代表者らが長時間労働の是正などをうたったえました。

日本IBM支部は、会場参加者に「パワハラ賃下げ争議決起集会」のチラシを配布し、パワハラ賃下げ争議への支援をうたえました。

閉会后、「日本IBMはパワハラ賃下げをやめろ！」と大きく書かれた横断幕と、日本IBM支部のぼり旗を掲げ恵比寿までデモ行進し、沿道の人にアピールしました。