

真実を伝える紙 組合機関紙

かいな

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

パワハラ賃下げ裁判 原告十八人に倍増

2018年当初は9人
で出訴したパワハラ賃下
げ原告団ですが、この間
に被害者が次々と組合に
入り追加提訴。この10月
に開かれた第7回口頭弁
論においてもさらに追加
提訴が併合され、ついに
当初から倍増となる18人
の大原告団になりました。

賃下げの違法性を反映

原告団の特徴は、まさ
に会社のパワハラ賃下げ
の違法性の実態を反映し
ている点です。当初は2
016年の7%賃下げ被害
者からなる9人で準備
を進めましたが、提訴の
準備中も日本IBM本体
及び100%子会社から
も被害者の加入が相次ぎ
ました。

加入。さらに2012年
に業績理由で賃下げされ
た人達や、2013年、
2014年にPBC評価
で一律賃下げされた人達
が原告に加わりました。
原告らの賃下げ率も5
%、7%、10%、15%
と多岐にわたり、しかも
複数回賃下げされた人も
います。賃下げ理由も一
貫性が無く、会社の恣意
的なやり方を反映してい
ます。このことそのもの
が、会社が労働契約法に
違反して好き勝手に賃
下げしてきた実態を表し
ています。

パワハラ低評価で

Aさんは中途入社でし
たが、あるプロジェクト
要員として見込まれて採
用されました。ところが

入社してみると、そのプ
ロジェクトが受注できな
かったことを知りました。
当然Aさんが予定してい
た作業はできず稼働率は
下がります。Aさんはそ
れを理由に低評価にされ
ました。プロジェクトが
受注できなかったのはA
さんの責任ではありませ
ん。しかし、入社1年目
のAさんは低評価を理由
に賃下げされてしまいま
した。これは業務型と労
務管理型を組み合わせた
パワハラ低評価です。

パワハラPIPで

Bさんは体調を崩して
休職しました。ところが
復職したところ「健康に
なること」というPIP
(業績改善プログラム)
を強要されました。Bさ

んはそれが原因で体調が
悪化し不合格に。そして
賃下げされました。これ
は差別型のパワハラであ
るばかりでなく、労働安
全衛生法違反です。

パワハラ賃下げで

Cさんは部門に人員削
減目標があると言われ退
職勧奨されました。それ
を断つたところ仕事をオ
ーバーサインされ、無理
だと断つたら賃下げされ
ました。これは業務型と
労務管理型を組み合わせ
たパワハラです。

過去の賃下げも救済

賃金に関する時効は2
年ですが、それ以前に賃
下げされた場合であつて
も、直近2年分について
は取り戻すことができます。
また、複数回賃下げ
された場合であっても直
近2年分についての賃下
げ合計分を取り戻すこと
ができます。

災害時の情報伝達に課題

組合が秋闘要求で災害時の一斉メール配
信についての要求を出した結果、10月12日
に上陸し大きな被害を出した台風19号の際
はラインに対して連休中の注意に関する一
斉メールが飛び、Webにも掲載されました。
しかし課題は残ります。徹底手段として
最強のメールがライン宛だけでは従業員へ
のタイムリーな転送ができない恐れがあり
ます。さらに、内容に荒天時の時間の取り
扱いについてのガイドが無いため、特休時
間等の取得方法がわかりません。また、契
約社員も含め災害時は在宅での仕事も場合
により可能になるということがわかりませ
ん。休日かどうかにかかわらず、これらの
情報は常に掲載してほしいものです。

Dさんはみんな一緒だ
と言われ賃下げされまし
た。これは労務管理型パ
ワハラであるばかりでな
く、労働契約法違反です。

司法総行動で裁判所要請 三和機材本社へ要請行動 — 組合の取り組みを紹介 —



司法総行動

10月4日、司法総行
動として、各労働争議
の原告が東京地裁・高
裁に対し宣伝や要請行
動を行い、日本IBM
支部からもパワハラ賃
下げ裁判の原告団が参
加しました。

地裁前スピーチでは
猿渡原告が日本IBM
は「ペイ・フォー・パ
フォーマンス」の名の
もと、法令無視で個人
を対象にフリーハンド
で賃下げし、併せて退職
勧奨も行っているという
異常性を訴えました。

その後、地裁の書記官・
管理官に対して要請書を
提出し、対面で同様の趣
旨を説明して公正な早期
の解決を要請しました。
また、キャンベックル
ユニオンが有期雇用の雇
い止めでCAを入れ替え、
労働力をモノとしか見な
い外資を訴えている姿を
見て、日本IBMにも悪
いモデルを持ち込ませない
決意を新たにしました。

三和機材要請行動

10月8日夕方、争議
の早期解決を求めて三和
機材千葉工場前前で抗議
要請行動を行いました。
日本IBM支部からは森
谷原告が連帯の挨拶とし
てパワハラ賃下げ争議に
ついて話をしました。

三和機材では65歳まで
の再雇用が満了した後も
多くの労働者が雇用され
ています。ところが、特
定の社員に会社は「雇止
め」をしました。あたかも
「後継者の育成」が完了
したからだと言わんば
かりです。

JMITUはこれに抗
議するため、東京、埼玉、
神奈川から多くの仲間
がかけつけました。会社
は社員食堂を使って全員
の要請を受け入れました。
日本IBMのシニア契
約社員に比べ、JMITU
加盟企業のはるかに高
いレベルの要求をうらや
ましく感じました。



ハナマ

内閣府が発表
した平成30年
障害者白書の中
から障害者の現
状について紹介
したい▼日本に
おける障害者総数は、身
体障害者が436万人、
知的障害者が108万2
千人、精神障害者が39
2万4千人。重複障害の
人もいるが、大まかにいっ
て、国民の7.4%が生
活のしづらさを抱えてい
るといのが現在の日本
の実状である▼障害者雇
用の現状としては、20
17年6月1日現在で、
雇用障害者数が14年連
続で過去最高を更新し、
49万5795人を記録
している。雇用者のうち、
身体障害者は33万34
54人、知的障害者は1
1万2293人、精神障
害者は5万47人となっ
ている▼それでも障害者
の法定雇用率を達成した
企業はまだまだ50%を
超える程度だ。この数字
が100%となる日が一
日も早く実現する日を期
待している。(YM)





左の写真は9月23日に行われた消費税10%に対するデモです。全労連は、消費税の廃止こそが労働者の生活を向上させるとした談話を発表しました。以下にその内容抜粋をお知らせします。

消費税廃止し労働者の生活向上を全労連が談話

消費税は逆進性の税制

消費税は所得の少ない人ほど負担が重くなる逆進性の税制です。そもそも政府による所得間調整機能に反します。さらに度重なる増税によって中

消費増税は財界の意向

消費税の増税は財界の意向によるものです。89年4月に3%で導入した消費税に対して、財界は96年「魅力ある日本経済連ビジョン2020」で消費税率を引き上げる試算を示し、これを受けた政府が97年に5%に、14年に8%にそれぞれ税率を引き上げたのです。

社会保障は削減

消費税導入の理由に挙げた社会保障は88年と今

年を比較すると労働者の窓口負担が1割から3割に、国民健康保険料の1人当たりの年額が約5万6千円から9万円の、厚生年金の支給開始年齢が60歳から段階的に65歳に、国民年金保険料が月額7千7百円から約1万5円に、介護保険料も0円から全国平均約5千9百円と負担も給付も改悪されています。

財政再建も果たせず

財政収支も88年に約2兆円プラスであったものがIMFの4月推計によると19年はマイナス1兆6千億円となっています。財政再建の役割も果たしていません。その要因は、消費税累計額397兆円に対して、法人3税減収額累計298兆円、所得税・住民税減税275兆円、合計573兆円という格差拡大政策にあります。

消費税減税は可能

これまで述べてきたことは、逆に大企業や大資

組 合 何 だ ん だ			
---	--	--	--

個人業績率最大200% 秋闘の回答団交で判明

前号でお伝えした秋闘1次要求に対する会社回答についての団体交渉が10月2日に行なわれました。その内容をご紹介します。

賞与の個人業績率 0%~200% 平均100%

もうすぐ年末賞与を控えているため、個人業績率の見直しについて組合が協議したところ、会社は賞与の個人業績率については、PBC時代の最高160%とは違い、最高は200%、最低は0%、平均は100%であると明かしました。

組合は、過去のPBC時代とは異なり、チェックポイント制度になってさらに柔軟な個人業績率の配分が可能になったので、個人業績率を0%とするようなことは極力避ける。 会社 そうだ。同一部署の中で平均100%となる。

会社業績達成度

不誠実な説明に終始

賞与に影響する指標としては、もう1つは会社業績達成度です。組合は、なぜ今年の会社業績達成度が昨年の76を下回って70になったのか、という説明を資料を開示し説明することを要求していません。

会社回答は「賞与・定期棒の変動部分として、50%をIBMコーポレーションの会社業績、残りを日本IBMの会社業績に基づいて原資を決定します。日本IBMの会社業績指数は、税引き前利益、売上高伸び率、キャッシュフローおよびその他の質的指標(お客様満足度、マーケティング伸び率、ワークフォース・ダイベロブメント)に基づいてマネージメントが

決定します」と従来の回答のコピー&ペーストです。

会社が誠実に説明するのなら、まずはこれまで根拠として主張してきたUSGAPに基づく財務資料の開示が必要です。それを用いて説明しないと賞与についての交渉が成り立たちません。このような状態が継続することは不誠実団交に該当します。

日本の従業員にも配慮を

ビジネス・ラウンドテーブルが宣言した株主第一主義から従業員配慮への姿勢転換について、どのように考えるかを問うたところ、ダイレクションは下りてきていないと説明がありました。

組合は、現地子会社からの収奪ばかり進めるのではなく、現地従業員への配慮が必要であること

消費税増税分の 賃上げの上積み要求

組合員については、ま

だ賃上げ額について妥結せず、交渉が続けられています。

組合は賃上げについて上積み回答を求めています。それは、生活関連商品の値上げラッシュに続き、2%消費税増税が実施されたからです。それを上回る平均賃上げ率とならなければ、実質的な賃下げと同じだからです。

組合は平均賃上げ率が2%以上となるよう上積み要求をしていました。

昇給の根拠となる

データの開示を要求

組合は以下の点について開示を再要求します。上積み妥結した場合は遡って差額支払いを受けます。 ①スキル(必要スキル、その高い・低い) ②PMR ③パフォーマンス(チェックポイントの結果) ④将来性(そのバンドに何年、在籍年数) ⑤職務内容と給与レンジ

・回答に基本給と賞与基準額も入れること。 ⑥会社が主張する会社業績達成度の根拠を、資料を示し説明すること。

抽象的な書き方がされているが、個々の給与

産家、高額所得層に対して消費税導入前の税率での課税を行うことによつて、消費税減税はもとより多くの中小企業・労働者に対する各種税の減税措置が可能なることを示しています。

政府は所得間調整を

全労連は資本主義社会において発生する経済的格差を、福祉・教育・環境・食料・社会参加などの格差に拡大させないため、政府の所得間調整機能の發揮を求めています。消費税率の引き下げの運動を大いに広げていくことを表明します。