真実を伝える組合機関紙

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

人事考課権限の濫用はパワーハラスメント

成果主義とかペイ・フォー・パフォーマンスといって評価とそれに伴う不利益で脅迫して社員を支配する会社運営が続いています。日頃何のフィードバックもなく評価だけ下げてくる手口も出始めています。何をもって低評価をされて不利益を被るかと疑心暗鬼で毎日を過ごすようでは仕事に誇りを持てなくなり心身ともに疲弊してしまいます。この問題について考えてみます。

人事考課権限の濫用

恣意的、意図的に、低い評価をするなどの場合は人事考課の結果がパワハラと言えます。パワハラは職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。場合によっては安全配慮義務違反にもなります。

それだけでなく、人事考課権限の濫用は、労働契約法第三条第五項で禁じている労働契約に基づく権利行使に当たっての濫用にも該当します。

具体的にどのような不当な評価が該当するのか考えてみましょう。

評価そのものの問題

客観的な評価基準などが無く、上司の裁量で主観が相当入り込んでいる場合や、評価基準はあってもその内容が曖昧であったり、あるいは評価する上司がそうした基準（客観的な評価基準）を厳密に捉えず恣意的・感情的に評価がなされる場合は、人事考課権限の濫用に該当します。

コミュニケーションに問題がある、期待に満たないと称して低い評価をする場合はこちらに該当します。

根拠の事実の問題

そもそもその根拠となる事実が、会社または上司によって恣意的に作り出されたものである場合には、人事考課権限の濫用に該当します。

事実と異なる作り話（嘘・虚構）や認識間違いによって事実が曲げられ、それによって低評価根拠としている場合はこちらに該当します。

人事考課権限濫用の類型

人事考課権限濫用には以下のようなタイプがあります。

①強行法規違反

人事考課が強行法規（労基法３条、雇用機会均等法６条、労組法７条など）に違反している場合がこれに該当します。

②成果主義人事の趣旨に反する査定

成果主義人事において、職務遂行能力以外のステレオタイプな属性（婚姻の有無など）を理由に低い査定を行うことは、人事考課の本旨に反し、これに該当します。

③人事考課制度の趣旨・手続きに反した不適切な運用

人事考課が制度に違反・逸脱して行われている場合がこれに該当します。

・客観的基準を無視した恣意的・感情的考課
・考課項目・考課基準適用の誤り、事実誤認による不当低評価
・考課手続が遵守されず形骸化（一次考課者の判断のみで決められている、フィードバック制度が遵守されていない）など。

④目標管理の不適切運用、能力開発制度の不備等

目標設定が高すぎたり、十分な能力開発を行わないまま低い考課を行っている場合がこれに該当します。

労働者に成果・業績を問う以上、仕事は本人が選択し、その適性やキャリアに適合しなければなりません。それを考慮しないまま配置・配転を行った場合は、公正な考課とは認め難く、人事考課権限の濫用が成立し得ます。

人事考課権限濫用による不利益

人事考課権限の濫用により労働者に損害が生じた時は、使用者は損害賠償責任を負います。

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。　連絡先メール：kumiai@jmitu-ibm.org

秋闘の重点はハラスメント撲滅 パワハラ賃下げをやめろ
― 組合の取り組みを紹介 ―

秋闘決起集会

２０１９年10月24日文京シビックホールに於いて約３００人を集めＪＭＩＴＵ東京地方本部主催の秋季年末闘争勝利総決起集会が行われました。冒頭で川口英晴東京地本委員長は、職場でのハラスメント防止について、また高年齢者の均等待遇について、要求実現の為に決起しようと呼びかけました。

集会では南部地協がトークセッションを実施（写真左）。森谷パワハラ賃下げ裁判原告が日本ＩＢＭの実態を告発。また、エドワーズライフサイエンスの島村原告がパワハラ解雇事件の経験を報告し、司法など公の場で間違いが認められ相応の処罰を受けなければ決してパワハラは無くならないと強く訴えました。

今がパワハラ撲滅を真剣に考える時期だと再認識する集会でした。

本社前争議行動

10月18日箱崎本社前で、金属反合共同行動が行われました。その中で、生熊金属反合委員長は日本ＩＢＭで経営側の勝手な評価のもとに一方的な賃金減額や降格がおこなわれていることに触れ、この賃金減額は、労働組合が名付けたように「パワハラ低評価」「パワハラＰＩＰ」に続いてのまさに「パワハラ賃下げ」だと指弾しました。

さらに、この会社の労務政策の問題は、労働者に徹底して「成果」だけ求めて、自己責任の「働かせ方」を強いながら、賃金も雇用も経営者が勝手に決める権利があると考えている点だと指摘。裁判を起こした人にしか賃金を回復させない態度は、逆に言えば賃金を回復させたかったら組合に加入して裁判に訴えなければならないと、会社自身が従業員に教えていると喝破しました。

ハンマー

神戸市の小学校に勤務する教員４人が20代の後輩４人をパワハラで支配していた事件に衝撃が広がっている▼報道によるとお尻をミミズ腫れができるほど叩く。女性教員にいやらしいメッセージを送らせる。教員の車の「上」に乗る。髪の毛や服に大量の接着剤をかける。このような行為が繰り返されていた▼問題を解決できるタイミングは何回もあった。同僚が校長に相談をしたが口頭注意で終わらせた。校長が市教委に「度が過ぎる行為」との報告をしたが調査はされず放置された。被害教員の一人は、体を壊し教壇に立てなくなり、警察に被害届を出した▼加害教員の謝罪文に「自分の行動が間違っていることに気付かず」との一節があった。ＩＢＭも同じだ。パワハラ３点セットが社員の心を壊していることに早く気付いて欲しい。（ＹＯ）

★　「かいな」記事をWEBで読めます。「かいな」で検索

秋闘要求

Workdayの改善を要求

裁量労働手当・各種手当の増額も

秋闘１次要求に続き、10月23日に秋闘２次要求を提出しました。２次要求では、日本ＩＢＭ特有の様々な要求が含まれています。これには、Ｗｏｒｋｄａｙや給与計算についての改善要求やハラスメントにかかわる問題まで多岐に渡ります。

Ｗｏｒｋｄａｙ改善要求

Ｗｏｒｋｄａｙは、「社員の皆さんはよりスマートに働くことができるようになります」として昨年12月から導入され一年近くが経過しました。しかし、使いづらい状況は改善されていません。

そこで、次の各要求事項に対し、改善策を社内に広く公表し、改善状況を逐次発表することを要求しました。

①月初から当日までのフレックス清算時間、深夜・休日勤務、代休勤務時間、代休取得時間、変則勤務、振替勤務のそれぞれの時間数がわかるようにすること。

②代休勤務、代休取得、各種手当の申請を就業規則に則す形でシンプルに分かりやすくすること。

③障がい者手帳を２つ以上登録できるようにすること。

④論理的な意味での組織表及び組織名が表示されるようにし、ブルーページにも反映されるようにすること。

⑤ビジネス・ネームを使えるようにすること。

⑥プロファイルの職務を正しく反映すること。

⑦勤務時間の終了理由デフォルトを「食事」ではなく「休憩」にすること。

⑧時間の表示を十進法ではなく六十進法（通常の時間表記方法）で表示すること。

⑨パフォーマンスを改善すること。

⑩年次有給休暇のカット対象日数を表示すること。

給与計算部門への要求
正しく給与計算をせよ

信じられないような給与関係の計算ミスが繰り返されています。皆さんも今一度給与明細のチェックをお勧めします。今回、次の要求をしました。

①シニア契約社員の契約内容と給与の整合性の確認を必ずとり、間違えないこと。

②社員の住所を間違えないこと。

③社会保険料標準報酬月額を間違えないこと。

④年末調整内容を給与の控除費目や支払費目に正しく反映させ、間違えないこと。

裁量勤務手当の増額要求

他社と比べても高くなく、長年据え置かれている裁量労働勤務手当の増額を要求しました。

Ｂａｎｄ７の社員は１１８，０００円（現行：７０，０００円）に増額

Ｂａｎｄ６の社員は８２，０００円（現行：５０，０００円）に増額

出張手当等の増額を要求

消費税増税に伴い社員の負担が重くなり、各種手当の改善要求が高まっています。また、これらの手当は長年据え置かれたままです。そこで、次の要求をしました。

①各種出張手当を一律５００円増額すること。

②２時間以上の時間外労働をした際に支給される食事手当を５００円に増額すること。

パワハラの中止要求

ハラスメント防止法の成立を受け、現在注目されているハラスメント関連の要求も提出しました。

２０１５年12月１日に、中央労働基準監督署から「退職しないと解雇だ」と言われてうつ病になった従業員が労災認定を受けた事実を重く見て、今後、このようなパワハラによる労災が発生しないよう再発防止策を策定し、発表することを要求しました。

さらに「あなたにやってもらう仕事はないから自分で異動先を探すか退職せよ」というパワハラが横行している点を指摘し、会社はこのようなパワハラを直ちに止めることを要求しました。

違法行為者の処分要求

労災認定・パワーハラスメント・セクシャルハラスメント・マタニティーハラスメント・パタニティーハラスメント・障がい者虐待・不当労働行為などが第三者機関で認定された場合、あるいは解雇無効判決や退職強要判決が出た場合、これらの違法行為に関わったラインマネジャー・経営層・人事担当を処分することを要求しました。

人員再配置の要求

業務の海外移管により、職場を失い、また永年培ってきたスキルを活かせない社員もいます。当該社員については本人の意向を十分尊重した上、新職場の提示・確保と必要十分な研修を実施することを要求しました。

・・・

２次要求の回答日は、11月６日です。組合は１次要求で掲げた賃上げ回答の積み上げ交渉とともにこれらの協議をします。

映画「時の行路」先行試写会開催

いすゞ自動車における「非正規切り」とのたたかいを描いた映画

キャスト　石黒賢　中山忍　川上麻衣子ほか

いすゞ自動車における「非正規切り」とのたたかいを描いた映画「時の行路」が、７年の構想の末、遂に完成しました。

来春の全国的上映を前に11月、12月に東京で完成披露先行試写会が行なわれます。

原作は小説「時の行路」（作・田島一）。「リーマンショック」を口実に、大手自動車メーカーがおこなった「派遣切り」のなか、「部品のように捨てられてたまるか」と、立ち上がる主人公（五味）とその家族愛を描きます。

「やっと正社員になれそうだ」と、妻を呼び寄せる準備をしていた矢先に突きつけられた解雇通告。希望から一転、絶望の淵に立たされる主人公と仲間、家族の葛藤の場面からスタートします。

「あわてず、あせらず、あきらめず」。「靴底が減らない争議は勝てない」とオルグにかけまわる仲間たちの笑顔と裁判の非情。「そんな先のことよりいまだろう」と父親に反発する長男、裁判で妻の死に間に合わなかった主人公に「なぜ！」と叫ぶ長女。「娘はお前に殺された」と責める義父。

多くを語らずそれらを受け止める主人公の強さと優しさ。

撮影は工場の現場、ロッカー室、門前宣伝、組合事務所から本社会議室、法廷とリアルです。故郷青森・八戸の風景も臨場感あふれます。短期間のなかでよくここまで仕上げたなとの思いと、主人公役・石黒賢の人間臭くかつ迫力ある演技に引き込まれます。

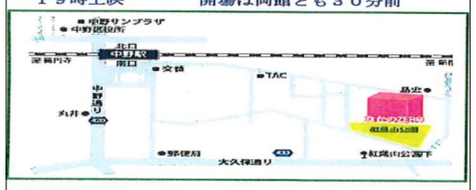
参加するには鑑賞券（千円）が必要です。購入をご希望の方は下記の組合なんでも相談窓口の大岡までご連絡ください。

組合なんでも相談窓口

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＆ＤｅｌＰＲＪ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)
桜木町法律事務所	弁護士　岡田　尚 横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階　TEL 045-212-1503
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

■なかのZERO大ホール（2019年11月15日）
１９時上映　　開場は両館とも３０分前



中野駅南口を出て左折。交番の脇の道を新宿方面の線路に沿って歩いて下さい。徒歩約８分。

■銀座ブロッサム（2019年12月12日）
１５時　１９時　（２回上映）

地下鉄有楽町線・新富町駅１番出口　２分
日比谷線・浅草線・東銀座駅５番出口　５分