

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

従業員代表選挙 組合推薦候補に投票を

日本IBM組合推薦候補	
本社第2ブロック	中川 賢
本社第3ブロック	三浦 裕之
本社第4ブロック	吉野 浩介
府中/三鷹駅前/ 大宮西/水戸	佐久間 康晴

キンドリル組合推薦候補	
本社第1ブロック	藤井 克己
本社第2ブロック	神谷 昌平
本社第3ブロック	杉野 憲作

11月1日、従業員代表の選出が公示されました。労働基準法に従って36協定の諸協定を従業員と締結するのが目的です。でも、ちよつとおかしいと思いませんか。普通の会社であれば、こうした諸協定の締結は労働組合と結ぶのが普通です。では、なぜ、わざわざ従業員代表の選出をするのでしょうか。

し、残念ながら労働基準法の要件を満たすための組合員数が足りていないのです。法の要件に合わせるためにわざわざ従業員代表の選出をしてその従業員代表と諸協定を締結するという手続きが必要になっているのです。

趣意書

従業員代表は「会社の意向をうけた者」ではありません
(厚生労働省労働基準局長 2018年基発0907第1号)

会社はこれまで、会社の意向をうけた従業員代表を選出して就業規則や福利厚生制度の改悪に同意させ、労働条件を引き下げてきました。組合推薦候補であれば、従来の従業員代表のように労働条件の改悪を進めることはいたしません。

●意見聴取に際し、労働条件の向上を意見します

労使協定の締結や就業規則等の改定に際し、従業員の利益になるかどうかを十分に吟味し、必ず従業員の利益になり労働条件を向上させるよう会社に意見することをお約束します。また、重要と思われる案件があった場合は必ず従業員の皆さんとのコミュニケーションを取った上で会社に意見します。

の名前が推薦人欄に記されている候補者がいるのではないのでしょうか。これはおかしいと思いませんか。従業員代表になる人が、ラインマネジャーすなわち会社側の人から推薦されているのですから。従業員に不利な協定であってもラインマネジャーの言いなりになって締結してしまうのは目に見えているのではないのでしょうか。

普通の労使関係に本来であれば、法的要件を満たす人数の皆さんが労働組合に加入し、労働組合として会社と協定を結ぶのが普通の姿です。現状では労働組合から立候補せざるを得ません。ぜひ、組合推薦候補者に投票をお願いします。そして、あなたも労働組合に加入し、普通の労使関係にしていきたいと思います。

秋季年末闘争勝利総決起集会

JMITU東京地方本部は、10月29日、秋季年末闘争勝利総決起集会を練馬文化センターで開催しました。

鈴木透東京地本委員長は「大企業の資産は膨れ上がったが、トリクルダウンはおこらず、労働者の実質賃金は上がっていない。待っていても賃金不上がらない」と鼓舞し、

「年末一時金の満額回答を獲得しよう」と訴え、また、続けて東京地本の4つの地協が、コロナ禍で職場の団結をどのように作ったか、組織拡大の取り組みなど、寸劇を交えながら報告しました。

最後に、日本IBM支部の杉野憲作書記長が争議団を代表し、決意表明して終わりました。



11・3 憲法大集会開催

日本国憲法が公布されてから75年になる11月3日、総がかり行動実行委員会が、国会議事堂前で憲法大行動に取り組みました。

憲法を守り生かそうと、国会前には「平和といのちと人権を!」「憲法公布75年ともに時代を切り拓こう!」とプラカードを掲げた多くの人が集まりました。この模様は、オンラインで同時中継されました。

高田健さんが主催者あいさつで、「総選挙で改憲勢力が3分の2を超えるという課題がみえた」と指摘。今後の取り組みの強化を訴えました。

憲法学者の志田陽子さんは、改憲問題について「安全保障をめぐる問題などをみても、実質的な改憲が進められている状況」と説明し、現憲法のもとで政治が行われるように一人ひとりが声をあげ続けていくことが大切であると話しました。



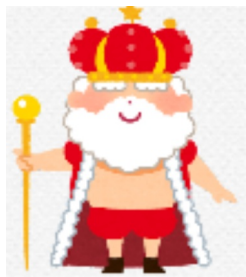
裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

AI不当労/定年後再雇用不当労事件	11/15(月)12:20～	都庁第1庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	12/09(木)13:30～	東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判(証人尋問)	12/27(月)13:15～	東京地裁527号法廷

筆者は精神療国賠訴訟の賛同者だ。精神医療国賠訴訟とは、統合失調症で40年以上閉鎖病棟に入院していた男性が、人権侵害であるとして、国家賠償訴訟をしている裁判である。▼厚生労働省のまとめによると、精神病床は33万床あり、9割が公的病院である。公的病院は265、患者数2万人であるのに対し、指定病院916、患者数約21万人であり、非指定病院423、患者数約6万人である。▼公的病院以外の病院のほうが、在院期間が長い患者が多く、精神障害者への虐待でニュースになる病院もこうした公的病院が圧倒的に多い。▼統合失調症は、現在では通院で治療できる病気となっている、精神科に入院することは、少なくなっている。▼障害者総数は約937万人で、そのうち約392万人が精神障害者だ。(YM)





裸で町を練り歩く王様に「何も着ていない」と叫んだ少年が、その後どんな仕打ちを受けたのかは知られていません。伝えられているのは「裸の刑」が待ち受けていたという事です。

『はだかの王様』のストーリーは、こんな具合に展開します。

新奇な服装が好きな王様に「地位や名声を勝ち

『はだかの王様』 その後のお話

今、全国で非正規労働者への差別に対する裁判がたたかわれています。その中から、ある支援者が発信しているメッセージをご紹介します。

童話『はだかの王様』が示すもの 従業員減びて会社減びる

得た者にしか見ることが出来ない」とうそぶいた仕立屋は少年の叫びを聞くやいなや行方をくらまします。詐欺の罪に問われ、絞首刑になるからです。王様の行進を見ている大衆は一般の労働者です。偉い人や目上の人が「王様は立派な服をお召しになつてゐる」と言え

ていない。嘘もついていない「家来は、「つべこべ言うな。黙っている」「黙っているなら、ご褒美をやる。王様の『新奇的な洋服』をお前にも着せてやろう」少年は素っ裸にされ、王様の前に引き出されました。王様が尋ねます。「そちはなぜ裸でいるのだ？ 冬なのに寒くないのか？」少年は家来に「黙っている」と言われた重圧から口ごもりますが、王様から「言いたいことを言え」と促され、消え入りそうな声で話し始めます。

「王様がお召しになつた『新奇的な洋服』を僕も着させてもらっています。とても素晴らしい洋服です。町の人たちが褒めていたのが良くわかります。ですから縄を解いてください」王様は少年が何を言っているのか理解できず、家来に「あの子供は何を言っているのだ？」

組 合 なん で も 相 談 窓 口				
会社名	事業所名	職 場 名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	T S D L I S E L	大岡 義久	712-5175
Kyndryl	箱崎	オペレーションズ	杉野 憲作	080-5915-6550
IBM	大宮西	T S S C E	佐久間康晴	205-7817
Kyndryl	幕張	D e l i v e r y	藤井 克己	080-5915-0806
IBM	大阪	T S S	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			

中部デリバリー部門の闇 パワハラのパート中部支店

かいな2392号2面「TSS部門の深い闇」では、組織への忠誠を示す証しとして「残業をつけないのは当たり前」という考え方を強要するなど、令和の時代を迎えても未だに旧態依然とした働き方を強要し、パワハラや労務管理上の問題が堂々とまかり通っているTSSという組織の実態をご紹介します。しかし、このような組織はTSSだけではなく、例えば、今年9月にキンドリルジャパンに移籍した中部西日本製造サービスデリバリーに属する「中部デリバリー部門」(複数組織の総称)でも、若手からベテランまで幅広い世代の社員に対するパワハラが横行しています。TSS部門が「パワハラのパート本店」ならば、中部デリバリー部門は「パワハラのパート

ト中部支店」と言ったところ。今回は中部デリバリー部門のT担当とI担当のパワハラ事例を「中部デリバリー部門の闇」としてご紹介します。

T担当のAさんへのパワハラ

Aさんは名古屋事業所の若手社員で、Aさんの所属長は中部第一サービスデリバリーのT担当です。

◆事例1◆Aさんは、2019年9月9日に、あるお客様の拠点NW機器更改作業を実施しましたが、作業後に当該NW機器で障害が発生し、お客様業務が停止しました。この障害の原因は、当該NW機器の設定が、正しくは他の拠点と異なる設定であるところ、誤って他の拠点と同じ設定になっていたためでした。ところが、驚くべきこ

とに、この誤った設定を定義し、障害の原因を作ったのはT担当だったので。さらに、そもそも会社の作業管理体制には次のような不備がありました。①本部でのリモート確認および現地作業員との連絡を全てAさん1名(ワンオペ)でカバーさせたために、トラブル発生時に1名、全てをカバーすることは困難であったこと、②NW機器の設定の事前検証体制が未整備だったこと、です。

このように当該NW機器にT担当が定義した誤った設定が潜在していて、さらに当該作業の管理責任がT担当にあるにもかかわらず、T担当はAさんに始末書を書かせ、作業管理体制の不備の責任を全てAさんに転嫁しました。また、始末書のお客様への提出を急がせられ、Aさんは始末書の作

成を翌9月10日未明まで、修正を9月11日早朝まで強いられました。

以上のようなT担当の一方的で行き過ぎた対応はパワハラです。

◆事例2◆T担当は、20年5月にAさんと面談を行い、文書も示さず口頭だけでAさんの欠点を挙げ連ね、減給・降格を含む労働条件の不利益変更を示唆する、脅迫とも取れるPIPについて説明書を提示しただけであり、PIPを実施しなければならぬ具体的な理由についてAさんが納得できる形での文書による丁寧な説明は行いませんでした。

PIPを提示された当時、Aさんは31歳の若手社員です。若手人材の育成には、減給や降格もあるぞ、と脅しながら欠点を挙げ連ねて矯正するこ

とではなく、所属長との信頼関係を作った上で長所を伸ばすことが必要ではないでしょうか。

ところがT担当は欠点を挙げて信頼関係を作らず「若い人材を潰す」指導を行なっていると思受けられます。また、そもそもT担当のように所属長が部下に声高に威圧する態度で臨む面談はパワハラです。

・ ・ ・ ・

Aさんは、PIP提示後まもなく組合に加入し、以上のようなパワハラを行なってきたT担当の下での、低い個人業績率(20年、21年)、低水準の賃上げ(21年)について、団体交渉を通じ納得のいく理由の説明と協議を会社に求めています。現在、引き続き協議中です。

◆事例3◆Bさんが19年3月にI担当の組織に異動すると、I担当は、18年度のBさんのチェックポイント評価において、嘘をついたり、上司の主観による不合理な評価基準を後付けするなどして低評価理由を作り上げ、悪意を持ってBさんを低評価に陥れました。その上で、その低評価を理由に業務改善と称してPIPを提示しました。

このような状況下で、Bさんは適応障害のメンタル疾患を発症し、その診断書を提出して不適切な異動の取り消しを要求しました。それで異動に關してはようやく対応が行われ、異動前の組織に戻る事ができました。

I担当のBさんに対する低評価は、人事考課権限の濫用でありパワハラです。労働契約法第三条第五項にも違反します。このようにI担当は人事考課権限を正しく行使できず、部下の健康管理に対する責任意識と配慮が欠けた人物でした。