

真実を伝える紙 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

日本IBMグループに

頼れる労働組合あり

4月1日付で入社された皆さん、この会社がブラック企業であることを承知の上で入ってきた人も多いでしょう。この会社で無事にやっていけるのか、ひどい目に会わないか、きつと不安で一杯ではないでしょうか。安心してください。日本IBMグループには、頼れる労働組合があります。以下にこの会社の労務政策の特徴と、それに対する労働組合の対応をご紹介します。

労務政策の特徴

日本IBMの労務政策の特徴は「ラインによる人事管理」です。つまり昇給額や人事異動など、普通は人事部門が決めることを全て現場の管理職

が決定します。ラインに強大な権力を持たせ、所属している個々の従業員を支配するのがこの会社の労務政策の根幹をなしています。

ラインによる人事管理は、従業員から見れば会社の圧倒的な力を背景にした所属長によって個々人が「会社対個人」の關係で支配されることを意味します。この圧倒的な力關係の差がパワハラ、温床になります。事実、パワハラ3点セットが社内で蔓延しています。①人事考課に「パワハラ低評価」、②改善指導に「パワハラPIP」、③給与に「パワハラ賃下げ」が猛威をふるっています。

パワハラ3点セット



日本の労働法の考え方

外資系の会社であつても、日本という国で事業をさせてもらっている以上、日本の法律は守らなければなりません。

日本ではまず日本国憲法第28条で労働三権、すなわち労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保障しています。その下に労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法が整備されています。

最上位の憲法で労働者

の団結権が認められていることから、日本の労働法の考え方は「会社対集団」という考え方になっていることがお分かりいただけるでしょう。日本では一般に「労使関係」という言い方がされますが、この「労」は労働組合、「使」は使用者、つまり会社を意味しています。

労働組合のメリット

日本IBMグループの労働組合は「オープンショupp」の形態を取っています。つまり、「入りたい」と思う人が入る仕組みです。この点が全員自動加入の大企業とは異なり、団結力が格段に強いことが特徴です。

この団結力と労働三権の力で、ラインによる人事管理の壁を乗り越え、「会社対個人」の關係から「会社対労働組合」の關係に持つてゆくことができ、パワハラ、恐怖から解放されます。

さらに、会社では「個」の管理をするため従業員

一人一人が孤立する傾向があります。これに対し、労働組合には皆でオープンに話し合うことができるコミュニケーションがあり、なんでも相談できます。

また、労働組合に入るとお得な保険である「全労連共済」に加入することができ、若い時から入ればさらにお得です。

その上、労働組合員であれば「ろうきん」から有利な金利で住宅ローン等の借入れをすることもできます。

いかがでしょうか。この会社に労働組合に入らないでいることは、まるで西部劇の世界に丸腰でいるようなものではないでしょうか。

今後のアドバイス

入社後は頑張らず、心身ともに健康を保つことを心がけてください。そして、もし心折れそうだと感じたときは、3面のなんでも相談窓口にご連絡してください。この先の人生は長いので、自分を大切にしましょう。

パワハラ賃下げ裁判第2回期日 南部地区共同行動 — 組合の取り組みを紹介 —



パワハラ賃下げ裁判
3月11日午前10時より東京地裁527号法廷にてパワハラ賃下げ裁判の第二回口頭弁論が開かれました。原告団も15人に拡大。朝8時半から裁判所前で原告団と支援者ら総勢数十人が宣伝を行いました。

た。全員が「日本IBMはパワハラ賃下げをやめろ」と書かれた青いゼッケンをつけ、横断幕も掲げながらチラシを配布すると、道行く人が「IBMはまだこんなことをやっているのか」とあきれた様子で受け取って行く姿が見られました。次回は4月18日です。

南部地区共同行動

3月14日の春の温かさが感じられるようになった夕方、JMITU春闘第2次統一行動として南部地区共同行動が、80人の参加で、利用者数の多い品川駅南口前にて帰宅途中の支持層に向けて行われました。

大田区労協や、品川労働などの東京南部7団体からのPRのほか、JAL争議団、日本IBMの争議団から支援の訴えを



行いました。この中で森谷原告もスピーチ。パワハラ賃下げの実態が明らかにされると、通りがかりの人からも「ひどいね」の声がかかりました。

大勢の通行人のおかげで約1時間ほどで配布物も配り終えました。すべての仲間の大幅賃上げの実現、消費税増税阻止、働かせ方改善阻止、憲法9条改憲阻止、すべての争議の1日も早い勝利解決に向け、団結を固めました。

パワハラ
格差の拡大が続いている▼今年のIMF世界経済見通しでは世界経済の成長率は3.5%にまで低下した。成長率低下により以前と同様の業績を達成できなくなった企業は利益の維持、拡大のため経済成長のpayを労働者に分配しないだけではなく、これまで労働者に分配されていたpayまでも奪いとりだした。かくして日本では非正規労働者の数は増加する一方となり、30年前は15%程度であったが、現在では40%近くにまで上昇している▼非正規労働者へのシフトを始めとする人件費削減により大企業が史上最高益を達成する影で労働者の窮乏化が進んでいる▼このような状況を変えていくためには企業側の自己責任論に踊らされることなく、賃上げ他自分達の権利を主張していく必要がある。労働組合に加入し声を上げてください。(憂人)

被害者300人以上が パワハラ賃下げ裁判会社書面より

	組合推定 社員数	減額者 率	組合推定 被害者数	賃金 減額率
2012年	14300	記載なし	1087	5%
2013年	14000	7.6%	1064	10%～15%
2014年	13700	4.8%	658	10%～15%

第3次パワハラ賃下げ裁判において、会社の提出書面から賃下げの実態が浮き出てきました。今回、日本IBMの従業員のうち、賃金減額の対象となったのが、2013年117.6%、2014年114.8%と比率が示されました。2012年は減額対象者の記載はありませんが、仮に2012年と2013年が同じ比率であったと仮定して組合推定従業員数を入れてみると、2012年と2014年の3年間の賃下げ被害者および2018年までの被害者を加えると3千人以上に上ることが上表より推定できます。今後、組合はさらに詳細な実態を裁判で明らかにしていきます。

元の賃金に回復した人1割に満たず

次に会社は、「2012年から2014年に減額調整を受け、その後のパフォーマンスが改善した564人の社員を対象として、2016年の給与調整をみると、その内、41%の社員は、減額措置を受けた金額の金額又はそれ以上の金額昇給を受けている」と述べています。564人の41%1231人です。これは減額調整を受けた従業員1割にも満たない数字です。5%の賃金減額者を含めてすら、元の賃金には戻っていません。

減額賞与は年2回のためインパクトが少ない？

さらに「本給は毎月1回支払われるため一度減

額された場合のインパクトは大きいですが、賞与は年2回しか払われないために減額のインパクトは相対的に少ないと言える」としています。あきれた弁明です。賞与のほうがインパクトが大きい。

Expects Moreの数でPIPを実施と説明

PIP（業績改善プログラム）については、「チェックポイントの評価を踏まえて所属長がパ

あまりに低いGDP支給額 組合は上積み回答を要求

2018年度（2019年支払い）のGDPは、全額を3月に支給するとし、支給額の発表がありました。

これについて組合は会社と団体交渉を持ちましたので、その内容を以下にご紹介します。

業績は改善なのに低いGDP支給額

2007年にそれまで

パフォーマンスの改善が必要と判断した従業員に対し、PIPが実施され、

「実際にPIPが実施されるのは、チェックポイントの年間の評価において、上記の5つの目標設定のうち、5つ全部又は4つの目標において「Expects More」と評価された従業員に限られ」と説明しています。

実態は、この数に関係なく実施され、不透明な運用がされています。

よりも下がっているのです。実際にはグローバルの売上高は昨年の791億ドルから796億ドルに、純利益も57億ドルから87億ドルに成長しているにもかかわらず、このような低額の支給では納得できない水準です。

上積み回答を要求

組合は団体交渉において、改めて次のように要求しました。

1. 対前年比でIBMコーポレーション全体の業績も改善し、日本IBM自体の業績も良かったのは周知の事実ですが、昨年よりGDPの支給額が下がっているその根拠となるデータを示し、さらに支給額の計算方法を示して協議を求めました。

2. 個々の組合員について、GDPの回答額の理由を説明する文書を提出し、誠実に協議を求めました。

3. 労働組合と協議した上でGDPの上積み回答を求めました。

中国とインドでは勤務扱い CE緊急呼出し当番の待機時間

日本では、CEの緊急呼出当番の待機中は完全な自由時間。呼出しがあつてからが勤務時間と会社は主張しています。自由でないのに「完全な自由時間」と言っています。しかし、このようなことは世界のIBMでは同様に行われていません。中国とインドでは勤務扱いになっています。この差別的扱いについて考えます。

日本IBMの扱い

ILCの入力ガイドにあるFAQ（下図参照）でもこれに則った想定問答が掲載されています。「9時から18時まで勤務し、その後は朝までオン・コール（呼び出し当番）だったが、電話で呼ばれることはなかった」ときは「ILCは8時間

のチャージャブル・クレーム、勤務記録（現在はWorkday）は9時から18時まで通常勤務のみ計上。フレックス勤務のケースで、当番中に電話で呼ばれた場合は、緊急呼出／テレフォンアシスト欄に時間を記載、かつ緊急呼び出し手当を1回計上」としています。

差別扱いの日本

ところが同じところに「上記は日本の社員の場合。India/Chinaの社員は、当番の時間を全てILCでStand-byとしてクレームする。（Stand-by Rateでリカバリー）」という補足が記載されています。日本では待機は自由時間扱い、中国とインドでは待機は勤務時間扱いということ

Q-3: 9時から18時まで勤務し、その後は朝までオン・コール(呼び出し当番)だったが、電話で呼ばれることはなかった。

A-3:
ILC: 8時間のChargeable クレーム※
eAtt: 9時から18時まで通常勤務のみ計上。フレックス勤務のケースで、当番中に電話で呼ばれた場合は、緊急呼出/テレフォンアシスト欄に時間を記載、かつ緊急呼び出し手当を一回計上
<http://w3-01.ibm.com/hr/web/jp/erl/wpp02-e09html#ap6>
※ 上記は日本の社員の場合。India/Chinaの社員は、当番の時間を全てILCで Stand-byとしてクレームする。(Stand-by Rateでリカバリー)

です。グローバルの基準に合わせているのではなく、日本人は差別扱いをされているのです。

日本の法律での労働時間の考え方

日本の労働基準法における「労働時間」とは、労働者に労働義務が課される時間のことをいいます。具体的にいえば、労働基準法32条の「労働時間」とは、使用者の指揮命令監督のもとに使用者に対して労務を提供しなければならない時間ということです。どんな働き方でも労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間は労働時間です。

日本の法律での待機時間とは

その上で労働基準法41条は、一定の労働者に対しては、労働時間・休憩・休日の規定が適用されない例外を定めています。これを「適用除外」と呼んでいます。農業従事者、水産業従事者、管理監督者、機密事務取扱

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		