

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

TSS部門の闇 — さらに拡大 —

パワーハラスメントや就業規則を超えた独断ルール、パワハラPIP(業績改善プログラム)、だましPIPなど、TSS部門からの相談が全国から相次いでいます。

産業医に相談すると上司からパワハラ

多摩事業所のAさんが体調を崩して産業医へ相談したところ、その情報が上司に筒抜けになっていました。所属長のH担当は「ケツをまくって逃げた」とAさんに暴言を吐きました。

H担当は高圧的な態度を取るラインとして有名です。「残業をつける奴は昇給させたくない」などと脅したこともありました。さらに、同僚が見ているオフィスエリアでAさんを罵倒することもありました。そして事実無根の誹謗中傷としか思えないPIPを提示したのです。

Aさんは組合に相談しました。組合は直ちに団体交渉でH担当のパワハラ

ラについて協議。問題発言の調査を依頼したところ、H担当の態度が急にやさしくなりました。

リースカー運転の問題

CE(カスタマーエンジニア)のBさんは北海道地区で勤務しています。カバリエリアが広いため、会社のリースカーを運転して部品や工具等を運搬し、お客様現場のサービスにあたる必要があることからリースカーでの出張を頻繁にしています。

Bさんは、リースカーを運転しての出張からの帰路は「勤務時間ではない」という部門独自のガイドに疑問を持ち、組合に相談しました。

社会通念上、業務目的での社用車運転中は「使用者の指揮命令下に置かれている」状態です。すなわち、会社のリースカーを運転している時間は勤務時間とみなされます。組合は直ちに団体交渉で会社に調査を依頼。会社は調査することを約束しました。

だましPIP

幕張事業所のCさんは所属長のI担当と一緒に日々の業務の中で様々な改善をしていました。ところが、I担当の様子が変なので、改めて確認したところ、PIPだと言われました。驚いたCさんはすぐに組合に相談。労働条件の変更を伴うプログラムを本人に告げずに行うことは許されません。組合は直ちに「だましPIP」について団体交渉で協議。CさんのだましPIPはストップしました。

小規模事業所を閉鎖 ホームオフィスを強要

組合が入手した情報では、TSS部門やTSOLの小規模事業所の閉鎖が相次いでいます。昨年から5つの事業所(鹿島、佐久、諏訪、岐阜、四日市)が閉鎖。さらに6月に高崎、郡山が閉鎖されました。今後、17事業所から退去、あるいは閉鎖することが明らかになっ

ています。事業所閉鎖や退去に伴い、CEはホームオフィスにして日々の業務を実施するようガイドされています。具体的には、小型のコピー複合機を自宅に設置。さらに光熱費や通信環境は自己負担を強いられます。その上、リースカーの車検証の使用者欄を会社名から社員名義に変更させられます。

過去には自家用車の使用で事故や重大問題が発生しています。リースカーから自家用車への変更は逆行する動きと言えます。そもそも、ホームオフィス制度には厳格な制限があります。対象者は「原則としてバンド7以上であること」「業務の性質上、週4日以上終日を自宅勤務することが可能であること」「原則として、休日勤務や深夜勤務を行わない」などの条件を満たさなければなりません。CEの業務にホームオフィスを当てはめるには無理があることは明らかです。



エドワーズライフサイエンス社前での宣伝の様様

パワハラPIP エドワーズライフサイエンス社に波及 うつ病にされた上、解雇

日本IBMのパワハラPIPが他社に波及し、社会問題を引き起こしています。以下にご紹介します。

PIPと果敢にたたかっている組合に相談

エドワーズライフサイエンス社からパワハラPIPを受けていた島村さんは、日本アイビーエム支部のパワハラ退職強要争議、ロックアウト解雇争議、パワハラ賃下げ争議での経緯をウェブサイトで閲覧、「相談するならPIPと果敢にたたかっている組合しかない」とJMITU東京地本の南部地区協議会に加入。たたかいを開始しました。

島村さんは、技術サービス部で医療機器の修理

を担当していましたが、IT部長から誘われ異動、インフラストラクチャーグループでアプリケーション開発(SQL、VB)、サーバー、ネットワーク管理を担当、一般職最高位グレード3に昇格しました。

しかしIT部門が米国本社直轄管理になり、IT技術より英語力が優先される変化が起こり、会社は恣意的低評価、執拗なパワハラPIP、退職強要と不当な手口でターゲットを退職に追い込むという暴挙を始めました。

PIPでうつ病、解雇

島村さんの上司は、パワハラPIPと退職強要でうつ病を発症、退職に追い込まれました。同僚も同様の手口で退職。そして島村さんへのパワハラが開始されました。

IT部長から公然と侮辱され、長時間過密労働を強いられる中で突発性難聴を発症。パワハラをただすべき人事総務本部長は、「不合格前提のP

IP開始」を告げ、「退職しか将来はない」と会社ぐるみで追い出しを始めました。

島村さんはこのPIPでうつ病を発症。一人で踏ん張るのは限界とJMITUに加入しました。組合は直ちに会社加入通告と団交開催を要求。ところが会社は1回の団交で交渉を打ち切り、島村さんの解雇を強行しました。

解雇を受け、東京地裁に提訴。その後、弁論準備、裁判官の斡旋和解協議などを経て、2年半が経過しました。

証人尋問でうそ

今年6月17日と20日、東京地裁で証人尋問が行われ、パワハラ張本人のIT部長は、驚くことに「PIPで不合格となった場合に解雇されることは知らなかった」と証言。しかし、PIPの書面にそのことが明記されているばかりでなく、IT部長本人の署名も残っているのです。

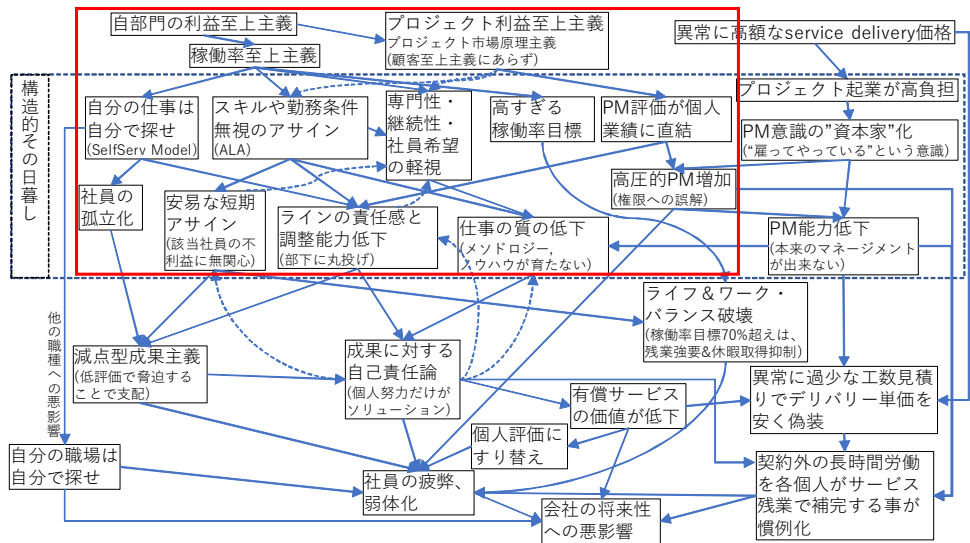
一方、人事総務本部長の証言では、IT部長が同席するPIP開始最初のミーティングで「解雇の可能性を説明した」旨を証言。IT部長のうそが明らかとなりました。

録音を恐れる会社

パワハラ攻撃が開始された直後から島村さんはパワハラ状況を密かに録音、会社の不当な行為を数多く証拠として残していました。人事総務本部長がIT部長の偽証に同調できなかったのは、こうした証拠を恐れていたからです。

争議はまだ解決していませんが、会社の不当性をさらに固め、必ず勝利したいと思っています。島村さんは、日本IBM支部のなから、社前宣伝、署名、裁判傍聴など力強い支援を受け奮闘しています。今後の引き続きの支援を心からお願います。

(JMITU東京地本 南部地区協議会議長 小泉隆一)



デリバリー組織の構造的な問題

第3回 組織のビジネス目標に起因する問題

デリバリー組織には構造的な問題があります。今回は組織のビジネス目標に起因する問題を取り上げます。

自部門の利益至上主義

デリバリー組織は稼働率を部門目標に掲げています。自部門の利益を大きくするためです。数値等には差はあってもGBSとGTS共通の目標です。スキルがマッチしていても、キャリア目標と一致していても、ワークライフバランスに問題があっても、ラインは部下に対してプロジェクトに行つて稼働率を稼いで欲しいという意識が優先します。

仕事の選り好みせずに参加するという安易ともいえるアサインが発生するのは必然です。短期間でプロジェクトを解任

することも安易に行われます。解任されなくても不要な苦勞は続きます。

その事をプロジェクトに迷惑をかけた、キャリア目標やバンド要件を満たさなかった等として低評価理由に悪用するラインもいます。自部門の利益やラインの成績にプラスかもしれないが会社としての損失は大きく、発注者であるお客様にも迷惑などです。プロフェッショナルとして必要なノウハウや共有すべきメソッドロジが育たず仕事の質は低下します。IBMの価値も低下します。

不適切な権限の行使

PMにはプロジェクト遂行のための権限が与えられています。異常に高額なデリバリー価格でプロジェクトを立ち上げたPMの一部にはこの権限を誤解し、使い方を誤り、前述の安易なアサインと短期間での解任を行ったり、真のプロジェクト成功や会社の規則・法令の順守のためにあるべき提

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&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		

賃上げとボーナス

JMITUは高水準な成果

不誠実な説明に終始する日本IBM

会社業績達成度やGDPについてのこれまでの交渉状況、そして9月1日の日本IBMの賃上げに向けてこの春闘での他社動向などを以下にお知らせします。

謎の会社業績達成度

今年の会社業績達成度「70」について、組合は昨年の東京都労働委員会での和解条項「会社は、労働条件・賃金交渉に当たっては、自らの主張の根拠となる資料を開示して説明するなどして、組合の質問に誠実に回答する」に基づき、正式要求書を提出した上で6月20日の団体交渉において協議しました。

会社はUSIGAAP

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本IBM売上高(億円)	9,018	8,875	8,953	9,053
税引前利益(億円)	898	1,996	1,369	917
Global IBM 売上高(億ドル)	817	799	791	796
Global IBM 税引前利益(億ドル)	159	123	114	113
翌年発表の会社業績達成度	93	45	76	70
翌年の平均GDP%(組合推定)	0.6	0.5	0.5	0.4

を用いず、公になっている日本IBMの決算情報とグローバルの決算情報を用いて会社業績達成度とGDPを説明しました。今年発表された「70」という数値は、日本IBMの税引前利益とグローバルの税引前利益が昨年と比較して下がったため、昨年の「76」よりも下がったという説明でした。

しかし、この4年間のこれらの数値を比較した上の表を見てください。2016年度の会社業績を受けた2017年の会社業績達成度は「45」です。2016年度は日本もグローバルも税引前利益が直近2年よりもはるかに良く、「45」という数値の説明がつきません。

仮に2015年度の会社業績を受けた「93」という数値を基準にすると、それ以降の3年間はずっと良い会社業績達成度でなければつじつまが合いません。

さらに、本来のGDP%は6%を基準にしたものでなければならぬところ、会社業績達成度が「93」だったときでさえ0.6%という低さは説明がつきません。

会社はがんばって働いている社員に報いるためにも誠実な説明と数値を示すべきです。

今年の賃上げは高水準

4月23日に経団連が発表した今年の大手企業の賃上げ率平均は2.46%、金額にして8千310円でした。「賃上げの勢い、流れは継続している」とのコメントを発表しています。(下図参照)

JMITU主要各社の賃上げ成果もまずまずでした。右下表にあるように4%に迫る賃上げを獲得したところから3%台

大手企業の賃上げ回答額と上昇率の推移 (経団連調査)



時事ドットコムニュースより

JMITU主要各社賃上状況

会 社	平均賃上額	%
超音波工業	11,721	3.92
村松フルーツ	11,504	3.61
三和機材	10,766	3.84
千代田発条	10,723	3.79
新光機械	10,344	3.96
エマソン	10,119	2.50
レオン自動機	10,100	3.00
日本ロール	9,911	3.37
ボッシュ・レックスロス	9,300	3.02
川本製作所	9,000	3.01
小坂研究所	9,000	3.18
カシフジ	8,800	3.06