

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

かいな次号は9月2日発行です

チェックポイント制度による評価は、何をもちて評価されているかがわからない仕組みになっています。しかし評価というものは「業務命令と勤務評価」が対応しているべきです。つまり、目標・結果・評価が本人の納得する形で明示・説明されてこそまともな評価です。目標すら話し合わず勝手に低評価にされたら

パワハラ低評価

9月1日は日本IBMの賃上げ日です。しかし、パワハラ3点セットが社員を縛り、賃金が上がリません。会社はラインマネジャーの圧倒的な力の差を利用して「成績評価」「改善指示」「賃下げ」を巧みに使い、人員削減や人件費の圧縮に利用しているのです。

ハラスメント無くし賃上げしよう 社員を縛るパワハラ3点セット

PIP(業績改善プログラム)は「業績改善」という名の賃下げ理由作りプログラムであることは明白です。そもそもPIPの開始前に「目標に達しなかった場合の処置」として「職務の変更」や「所属変更」「降格とそれに伴

パワハラPIP

ワハラです。「君にはもっと期待している」などと言って低評価にするのもパワハラです。評価というのは結果に対してのものであって、将来に対するものではありません。自己責任でプロジェクトを探しきれずに稼働率が低くても、そのみをもつて低評価とするのもパワハラです。本来、業務のアサイン責任は会社にあるからです。

「業績が期待に達しなかった」という理由で賃下げされる、道理も何も無い賃下げです。賃下げされるまでに「パワハラ低評価」、「パワハラPIP」、「パワハラ賃下げ」という順で狙った人を囲い込みます。もし今年もパワハラ賃

パワハラ賃下げ

このような形で進められる「改善」は所属長と本人の個人的な信頼関係を損ねるばかりか、信頼関係の無い下での「指導」は本人の成長には一切役立たず、場合によってはメンタル疾患の引き金になります。

組合要求の意味

組合が一昨年実施した賃金実態調査により、2006年からの12年間で日本IBM社員の平均年収が200万円も下がっていることが明らかになったことは既報の通りです。これを受け、第一段階としてリファレンスサラリー

「業績が期待に達しなかった」という理由で賃下げされる、道理も何も無い賃下げです。賃下げされるまでに「パワハラ低評価」、「パワハラPIP」、「パワハラ賃下げ」という順で狙った人を囲い込みます。もし今年もパワハラ賃

今年の賃上げゼロは賃下げと同じ

社会保険料や健康保険料の負担増など、年々私

私たちの支出は多くなっています。特に今年は、生活関連商品の値上げラッシュに続き、10月からは、消費税増税が予定されています。例年にも増して賃上げが重要な年であり、その要求も強くなっています。もし今年の賃上げがゼロ円であれば、物価上昇率分や消費税増税分が私たちの生活にそのままのしかかり、事実上賃下げをされたのと同じことになります。社員は生活時間のほとんどを会社で働くことに使っています。このまま賃金が据え置かれたのでは、会社が社員の生活を犠牲にして利益を出していると言っても過言ではありません。労働基準法1条では「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならぬ」とうたっています。パワハラ3点セットを背景に社員の生活を追い込むことは許されません。

6・26金属反合本社前行動 大宮西事業所前宣伝 — 組合の取り組みを紹介 —



金属反合本社前行動
6月26日昼休み、争議行動の金属反合協同行動の一環として、パワハラ賃下げ争議の早期解決を要求し、本社前行動を行いました。当日は梅雨の合間の晴天となったこともあり、支援者も含めて約百名の方々が参加されました。

この中で、杉野書記長は2019春闘では大手各社が昨年に続き好調な賃上げを維持しており、特にJMITUは良い賃上げ実績を出していることを強調。パワハラ賃下げは許されないと語りま

なり解決できるのに、なぜIBMではできないのか、問題提起しました。その後、金属反合委員会として要請団を編成。会社にはパワハラ賃下げ争議の早期解決を求める要請を行いました。要請団を送り出すシブレヒコールは、パワハラ賃下原告の猿渡さんが担当。パワハラ低評価をやめろ、パワハラPIPをやめろ、パワハラ賃下げをやめろとコールし、要請団を力強く送り出しました。

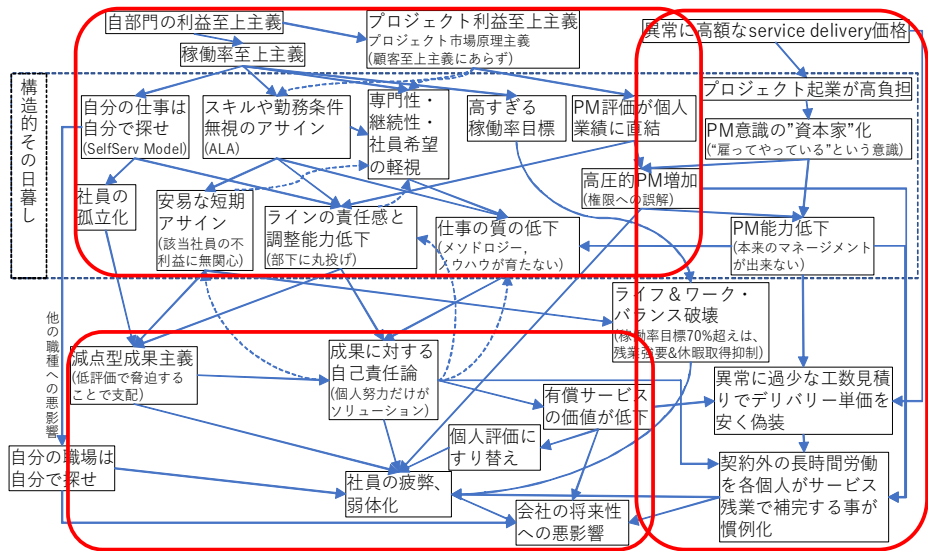


大宮西事業所前宣伝

7月1日、大宮西事業所前で早朝宣伝行動を行いました。雨の中、20人のJMITU支援者が駆け付け、大きな行動となりました。大宮西事業所のS担当が行っている陰湿なパワハラを告発するためです。

S担当は「でつちあげPIP」や「にせ辞令」、「1人だけ虚偽レポート」

社会的にも関心の高いパワハラについての宣伝だったため、事業所に入りする社員だけでなく一般の通行人からも関心の高い宣伝となりました。



デリバリー組織の構造的な問題

第4回 会社が取組むべき事(前編)

デリバリー組織の構造的な問題についてこれまで3回連載してきました。これからは問題を解決するために会社が取組むべきことを考えてみます。

デリバリー価格の問題

デリバリー価格は毎年値上して十年間で1.4倍になっています。社員の給与は据え置きです。市場競争力のために賃下げをするのではなくデリバリー価格の値下げを検討すべきです。

減点型成果主義の問題

過去には個人努力だけに任せず、会社としてデリバリー・サービスの品質を上げるための取り組みがありました。メソドロジーと成果物体系、PMがプロジェクト計画を立てるときの番人または助言者であった

TS S (テクノロジーサポートサービス) 部門の組合加入者からのメッセージをお伝えします。

技術部は軍隊？

技術員 (CE) のみなさん、箱崎本社から離れた各技術部でひどい目にあって悩んでいることはありませんか？ 聞き漏れてくる実態情報は、

・ 仕事柄ミスは許されな

・ 十分な研修や教育が行われず、見たことも触ったこともない機器のメンテナンスを強いられる

・ 減給の取り戻し、希望する異動部門への優先的考慮、上司からの低評価の撤回、などを会社と協議し解決してきました。

一度相談してみませんか？ 今の組合員も組合に入ることに抵抗がある方がほとんどでした。です

・ 緊急呼び出し当番には手当てが支給されず、相談もできないため泣き寝入りしている

・ 営業やSEのように潰しがきかない為、部門異動もできず我慢して今の職場にいて必死に耐えている

・ 上司と一部の取り巻きで働き方が決められてしまっている

・ 十分な研修や教育が行われず、見たことも触ったこともない機器のメンテナンスを強いられる

・ 減給の取り戻し、希望する異動部門への優先的考慮、上司からの低評価の撤回、などを会社と協議し解決してきました。

一度相談してみませんか？ 今の組合員も組合に入ることに抵抗がある方がほとんどでした。です

もう一人で悩むことはやめましょう。時が解決

してくる、いつか上司が代わったらこの環境から抜け出せるなどという考えは捨てましょう。今までもそうやって先延ばしにしても何の解決にもならなかったはずです。

組合からであれば、会社に対して団体交渉という正式に認められた場所で見ることができま

ISCJの皆さんへ

日本IBMの百%子会社であるISCJ (日本アイ・ビー・エム・サービス) で組合に入った人からのメッセージをお伝えします。

子会社にしわ寄せ

近年、日本IBMではコスト削減が進められて、SSO (協力会社) や派遣スタッフの契約が制限され、それに伴って更なる内製化が図られています。

一方、プロジェクト現場では十分な要員が確保されておらず、無理なスケジュールを組んで少数メンバーに多くのタスクがアサインされています。

業務の平準化が行われていないプロジェクトも多く、また、業務の内容も、バンドにかかわらず難易度の高い、もしくは責任ある業務が負わされる等、子会社・関連会社にしわ寄せがきているのが実情です。今後その

風潮は強くなると予想されます。

そのような負担や主要な役割を担っているにもかかわらず、日本IBM本体のメンバーに比べて給与は低く抑えられ、親会社の都合の良い帳尻合わせに使われているのが実態です。

さらに悪い事には、そういう問題や悩みも、ラインマネジャーによる個人人事管理の仕組みにより、先輩や同僚に相談やアドバイスを仰いで共に進める文化が希薄で、プロジェクトによっては、独りで抱えて精神的に追い込まれ、最悪の場合、メンタル疾患に至るケースもあります。

私の場合、案件のある地方へあちこち飛ばされ、長期出張を繰り返したり、皆から敬遠されている案件に対しても、会社のオーダーには従わなければならない」と、あきらめていました。

組織変革の必要性

案件獲得と案件遂行を一貫して責任を持ち持続可能なサイクルが成り立つような組織変革が必要です。この観点で、セカンドライン・レベルの人がオンサイトで提案と遂行の全責任を負うべきです。そのもとで、ファーストラインがスタッフが複数名で役割分担して提案と遂行を実行します。

過去にはこういう組織が多かったと思います。部下への指示も丸投げでなくラインの責任を裏付けとしたものでした。

後編は

次回も引き続き会社が取組むべきことを考えます。適正な勤務時間管理に関わる問題、案件獲得活動時間や無償活動時間に関わる問題などを取り上げます。

組合加入後は様々なことを無理強いされる事は無くなりました。

また、Work day で入力の不整合が何かで処理が遅々として進まない事や、ラインマネジャーが承認を渋っていた事がありました。組合の団体交渉で取り上げて頂いた所、迅速に処理が進みました。

みなさんの中には、組合に加入した事により煩雑な組合活動や業務を強いられるのではないかとと思われる方がいるかもしれませんが、その様なものではありません。諸々の活動は有志により行われており、自浄作用が働かない会社の暴走を止める最後の砦になっています。

また、自分は労働上の悩みなど直面しないと思われる方も、社内での理不尽な扱いを受けない為の保険として考えてみてはいかがでしょうか。

組 合 なん だ も 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		