

真実を伝える
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

パワハラ降格裁判提訴 会社ぐるみのやり方に一石



日本IBMはパワハラをやめろ

2019年11月6日、組合員2名が日本IBMを相手取りパワハラ降格裁判を提訴しました(写真:厚生労働省での記者会見の様相)。

今年成立したパワハラ防止法を受け、厚労省から法律の指針案が出されましたが、対象が狭く、ハラスメントを個人的に行われるものに限定して矮小化しています。そのため、経営方針そのものが利潤追求ばかり追い求め、根本的に労務政策がゆがんでいる数多くの会社ぐるみのやり方が視野に入っています。

今回の裁判提訴は会社ぐるみのパワハラに一石を投じるものです。

裁判に至る経緯

日本IBMでは、「パワハラ3点セット」と呼ばれる組織的パワハラシステムが横行しています。パワハラ3点セットとは「パワハラ低評価」「パワハラPIP」「パワハラ賃下げ」を総称したものです。この延長線

として「降格」によりさらに賃下げを行い、ハラシステム効果を上げようとしたのが今回の事件です。

一人目の原告森谷さんは2016年に退職強要の1環でバンド7からバンド6に降格されました。退職勧奨を拒んだところ、仕事を外され、それが故に低評価をつけられ、低評価を理由にPIPを強要され、そして賃下げもされました。PIPの中では繰り返し退職勧奨を実施され、それを拒み続けたところ、報復としてバンド7からバンド6に降格されたのです。

二人目の原告は2018年にPIPを実施されました。PIP面談の中で、「提携先の転職斡旋会社で転職先を見つけてこい」、「退職するか降格するかを自分で選択しろ」などと異常な退職強要を受けました。あげくに「スキルに合わない人員募集でも応じないというのなら、グーでパンチするぞ」といった脅迫文

言までありました。それを断つたところ、バンド7からバンド6に降格されました。しかも、降格されたことすら告げられませんでした。

パワハラ3点セットとは

1. パワハラ低評価
合理的な理由無しに低評価とするもの。人員削減のターゲットとなった人がパワハラ低評価の標的となります。
2. パワハラPIP
PIPとは業績改善プログラムのこと。低評価を理由に強要されますが、改善とは名ばかりで、PIP面談の中では退職勧奨や個人攻撃が繰り返されます。
3. パワハラ賃下げ
個人を狙った賃下げ。個人の業績が期待に達しなかった、として最大で年収の15%が賃下げされます。賃下げすることによって会社から追い出すことを狙っています。この賃下げは労働契約法違反だとして、パワハラ賃下げ裁判で係争中です。

社会運動にも参加 11・3国会前憲法集会 — 組合の取り組みを紹介 —



改憲に反対

日本国憲法が公布されて73年になる11月3日、全国各地で「憲法集会」が開催され、改憲に反対する行動が取り組まれました。東京では、「総がかり行動実行委員会」など3団体の呼びかけで、国会正門前に約1万人が参加。市民や野党の代表が「改憲発議阻止」の声をあげました。主催者あいさつした総がかり行動実行委共同代表・全労連議長の小田川義和さんは、世論をさらに大きくして国会を包囲し安倍改憲を阻止しようと訴え、さらに英語民間試験の延期にふれ、「声をあげれば政治を動かすことができる」と強調しました。また、大臣2人の辞任は腐敗の現れだと述べ、「見過ごせば民主

主義の劣化、権力者の暴走につながる。「声をあげ続けていこう」と呼びかけました。

組合の弁護団も捲捲

各界からのスピーチでは、日本労働弁護団・日本IBM支部弁護団の今泉義竜弁護士が発言しました(写真)。その中で、安倍改憲の最大の目的は海外派兵を憲法上の縛りなく堂々と行い米軍と命運を共にする軍隊づくりであり、海外派兵が常態化すれば、自衛隊員だけではなく、医療・建築・運輸関係の労働者も動員されることになると訴え、現憲法を活用して労働者の権利を向上させるために「その最大の阻害要因である安倍政権を一刻も早く終わらせるために、みなさんと一緒に頑張ります」と訴えました。

憲法は権力者(三権:司法・立法・行政)が厳守すべき法ですが、最近では安保法制・秘密保護法・共謀罪など違憲性が高く、一般国民の基本的権利を

奪う法が相次いで成立されています。これは、平和憲法を擁する本来の日本の政治から離れているとしか思えません。

もし改憲発議がされて憲法が改正されれば、この動きが加速されることに懸念されます。これを許せば、アメリカいなり・大企業の利益ため込み・消費税増税などの悪政がますます広がり、労働者の不安を高め、生活レベルを低下させていくことになると思えさせられました。

日本の政治は三権分立が謳われていますが、現状は三権と財界が結託し我欲を満たすため政治を動かしているのではないかと考えます。これが度を超えた格差社会を生み、国民の生活レベルの向上を図れなくなり、倦怠感を生み出している元凶ではないか。日本国憲法の前文にある理念を維持・実現し、安心できる生活を確保するために、皆で声をあげ続ける必要があると感じました。

パワハラ

入社したての夏。それまで楽しみにしていた初めての沖縄旅行に誘われた。先輩に紹介いただいた観光タクシーに乗って一日島内を巡った。その夜、運転手お勤めの居酒屋へ連れて行ってもらった。そこでは、関東で沖縄料理店を開いていたというマスターに出会った。そしてお得意様には何と多くのIBM従業員がいたそう。沖縄に移っても、ファンがたくさん訪問してくるんだと、嬉しく、また誇らしげに語っていた。今年10月31日、どんなハロウィンになることやらと案じていた朝、予想だにしない朝、予想以上に飛込んだ。ニュースが目についた。首里城の炎上。また誇らしげに語っていた。今年10月31日、どんなハロウィンになることやらと案じていた朝、予想だにしない朝、予想以上に飛込んだ。ニュースが目についた。首里城の炎上。また誇らしげに語っていた。今年10月31日、どんなハロウィンになることやらと案じていた朝、予想だにしない朝、予想以上に飛込んだ。ニュースが目についた。首里城の炎上。



記念公演する早稲田大学名誉教授の浅倉むつ子氏

働く者の権利討論集会

2019年11月2日東京労働会館にて、東京地評「第13回東京働く者の権利討論集会」が開催されました。記念講演のほか、各分科会に分かれて活発な討論が行われました。以下に、この模様を報告します。

記念講演

同一労働同一賃金

記念講演では、同一労働同一賃金の起源と発展をテーマに、その歴史と課題が解説されました。80年代は職務が違うという理由で話題にならず、

男女間の職務の価値の格差を問題にしていきました。職務が異なるが、同一価値かどうかを比較しているのが難しい時代でした。今は正規、非正規の格差が焦点になっていきます。労働の質と量が同じなら、同一価値だという議論です。「同一労働同一価値労働であれば、原則として男女にも、正規、非正規労働者にも、同一賃金を支払う」と規定するべきであるという議論です。裁判で同一価値労働性の立証責任を原告に課すのではなく、裁判所が職務の価値評価を委託できる「独立専門家」制度を構築することが提起されています。

争議団は連帯を

第一分科会「権利闘争・労働争議」では、昭和ゴム争議、日産争議、オランダ航空雇止め争議など、実際の労働争議を題材に、弁護士の助言を交えながら活発に討論されました。

争議の経験談は裁判の今後の進め方に多くのヒントを与えてくれ、また、解決に向け団体交渉、裁判、労働委員会などをどう使うかなど多くの示唆を得られました。SNSを大いに活用することで、広く一般に知ってもらうことができるとの経験談もありました。特に印象に残ったことは、争議団の連帯こそが活動するうえで大切なことだということでした。

ハラスメントは外部に発信がカギ

第二分科会「職場のメンタルヘルズ不調・予防と対策」では、職場でのハラスメント防止対策を中心に討論しました。職場で起きている成果主義を基軸としたパワーハラスメントにより、20代の若者達の尊い命が次々と失われている実態が語られ、職場における精神疾患の原因が長時間労働から、ハラスメントへと移行している現状が報告されました。

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		

従業員代表選挙 組合推薦候補に投票を

組合推薦候補	
本社第2ブロック	石原 隆行
本社第3ブロック	三浦 裕之
本社第4ブロック	吉野 浩介
本社第5ブロック	中川 賢
大宮西事業所	佐久間 康晴

11月5日、36協定及び裁量勤務制度に関する協定などの締結のため従業員代表選挙が公示されました。これまで会社は、労働条件の切り下げをやりたい放題にしてきました。例えば、「一年一回の昇給を給与調整」に変更。社員から絶大な支持のあった「借り上げ社宅制度の廃止」などを強行してきました。このとき選出さ

れた従業員代表は、これらの重要な変更について、何ら疑問も持たず、会社から言われるままに賛成・署名し、労働条件の切り下げに加担してきたのです。このような事例を問題視した厚生労働省の労働基準局長は、平成30年9月7日発行の基発0907第1号において、「労働基準法の規定に基づき労働者の過半数を代表す

趣意書

従業員代表は「会社の意向をうけた者」であってはなりません
(厚生労働省労働基準局長 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、労働条件を改悪してきました。このようなことをなくすために、ぜひ組合推薦候補に投票してください。

●36協定の「すべての法定休日を労働させる可能性がある」記載を訂正させます

このままでは過重労働になります。これを受け「すべての法定休日を労働させる可能性があるが、振替休日を取得させるものとする」とします。

●裁量勤務協定の手当を増額させます

裁量勤務手当を；

バンド6で 82,000円

バンド7で118,000円

にします。そうでなければ協定を結びません。

●勤怠管理システムWorkdayの品質を改善させます

品質が低く、使いにくい勤怠管理システムWorkdayを改善させます。

る者を選出するに当たっては、使用者側が指名するなど不適切な取扱いがみられるところである。このため、過半数代表者の要件として、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」を施行規則において明記しました。すなわち、会社が従業員代表選出にあたり介

入すると、労働基準法違反になります。公約は以下になります。まず、36協定の中に、「すべての法定休日を労働させる可能性がある」とあり、これでは過重労働になるため、「法定休日に労働した場合、振替休日を取得させるものとします」とします。

さらに、日本IBMの裁量勤務手当は他の大企業と比較して低い水準です。手当を増額しなければ協定を締結しません。また、問題となっている勤怠管理システムWorkdayの品質を改善させます。組合推薦候補はみなさんを裏切りません。