

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

こんな評価は パワーハラスメント

日本IBMの1月は人事考課であるチェックポイント評価の時期です。ところが、合理的な理由無しに低評価にされる人が後を絶ちません。

パワハラとは職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。この定義を振り返ってみると、日本IBMでは評価制度がパワハラ的手段になってしまっていると言わざるを得ません。

私たち社員は評価でパワハラやそれに続く不利益を受けないよう、徹底的にこだわる必要があります。そこで、2354号1面の人事考課権限の濫用記事を分かりやすくチェックポイント評価に当てはめ、解説します。

目標管理は適切か

成果主義を社員に求める以上、その目標設定については年初にしっかりとコミュニケーションを取り

り、社員が納得する形で設定されていなければなりません。以下のような例は、パワハラになります。

●年間を通じて所属長とのコミュニケーションが十分でなく、目標が不明のまま低評価にされた。

●部門目標が最初に決まっております、社員個人のスキル、生活の事情、仕事の負荷などを考慮せず、目標に達していないことを理由に低評価にされた。

●目標設定の際、所属長が聞く耳を持たず、一方的に高い目標を課せられ低評価にされた。

客観性のある評価か

目標の設定は客観的な評価ができるようになっていなければなりません。以下のような例はパワハラになります。

●目標として業務の項目名が列記されているだけで具体的な目標が無く、それらが未達だとして低評価にされた。

●「適切に実施すること」という目標の結果が不明なまま低評価にされた。

●コミュニケーションに問題があるとして低評価にされた。

●実際に働いた時間を申請できない、と文句を言ったら低評価にされた。

評価根拠は適正か

評価はしつかりとした事実に基づくものでなければなりません。以下のような例はパワハラになります。

●評価する段階になって後から目標を付け足し、今まで聞いたことのないような理由で低評価にされた。

●関係者による事実と異なる作り話を、所属長が検証せずそのまま低評価にされた。

●違う事業所で勤務しており、一度も現場に来たことが無い所属長に、聞いたことも無い理由で低評価にされた。

評価手続きは適正か

評価はそののみが目的ではなく、日々のフィードバックが適正になされた、第三者によって検

証されなければなりません。以下のような例は、パワハラになります。

- 所属長の評価を上長がレビューしないまま低評価にされた。
- どう見ても所属長と上長が結託して低評価にされた。

何のための評価か

そもそも評価は社員の成長を助け、ひいては会社の成長をサポートするものでなければなりません。以下のような例は、パワハラになります。

- あなたの仕事は無いと言われ、仕事を取り上げられて、低評価にされた。
- 明らかに別の目的があり、職務遂行能力以外のところで低評価にされた。
- メンタル疾患等で通院し、残業禁止等の勤務措置が取られているのに、考慮しない目標を課され、低評価にされた。
- 障害等の関係で不向きな部門に配属されても異動されず、無理な目標を課された結果、低評価にされた。

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。 連絡先メール: kumiai@jmitu-ibm.org

**忘年会で他支部と団結を深め
年始の旗開きで元気に始動
— 組合は今年もがんばります —**



忘年会

産業別労働組合であるJMITUでは組合員の交流を大切に行っています。昨年12月26日、五反田の桜蘭にて一年の活動を振り返り、団結を強めるため忘年会をしました。

安くて美味しいと評判の知る人ぞ知る中華のお店です。2階を貸し切った多めに盛り上がりました。飲み放題・食べ放題ということも

あり、早い段階から紹興酒も振舞われ、お酒が進むにつれてこの一年にあつた様々な活動や労働爭議についての話に花が咲きました。

勝利したもの、係争中のもの、裏話、苦勞話など、古參、新人、入り乱れて熱気を帯びた意見交換の場となり、他では味わえない組合ならではの濃さ、熱さを感じる楽しいひと時となりました。さあ、新年も良い職場環境にするべく頑張るぞ。



旗開き

2020年の旗開きが1月5日にJMITU日本アイビーエム支部組合事務所で開催されました。東京会場と大阪会場をリモート接続し、お互いの映像を見ながらお酒を酌み交わし親睦を深めました。お正月と言えば南京玉すだれ。JAL争議団も参加し披露していただきました。(写真右)

いよいよオリンピック

イヤ〜ということでは日本中が盛り上がりつつきた中組合も二つの裁判をかかえながら、生活悪化と景気悪化が同時進行する20春闘に向けて始動しました。

組合ホームページにて春闘アンケートを実施中です。不安、不満、困っていることがあれば、是非コメントをお願いします。今年も安心して働ける会社にするべく努力してまいります。

全社キックオフのクロージングで青空に上がる風船を見ても、どうにも明るい気分になれなかった。「今年は去年より良い年になりそうだ」と思えなくなつて久しい。長期にわたりほとんど上がらない給料。与党政治家は嘘の上塗りを続け、男女格差は世界最悪のランク。こんな世の中で少子化が改善するはずもない▼去年は久々の日本人社長就任で何かが変わるかと期待したがまだ目に見える変化はない。暗い気持ちに沈みがちな年初だったが、ふと年末に組合のイベントで聞いた「呪いの言葉の解きかた」の著者、上西充子さんの講演を思い出した▼自分にはどうにもならないように思つてしまう現実や「自己責任」「成果主義」などのバズワードに惑わされず、正しい問いを投げ返そう、ということだと理解した。そうだ。呪いの言葉よ、さようなら。



組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

防災体験レポート

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

防災シアター

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

地震体験

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

煙体験

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

都市型水害体験

組合は労使関係の協議（団交）や、従業員の裁判をサポートする気難しい団体。そんなイメージをもつ読者も少なくないと思います。師走も半ばの週末。レクリエーションの一つとして、錦糸町は本所防災館、東京消防庁所属の防災体験センターを訪れました。

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TSS・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)	
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚	横滨市中区山下町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	

毅然とした態度が身を守る 労災で損害賠償、自殺で上司を書類送検

新入社員が上司のパワハラで自殺し、労災認定されたり、上司が書類送検される例が相次いでいます。これら新入社員の例に限らず、日本IBM社内でも同様の圧力があり、いつ同じような事件が起こってもおかしくない状況です。

特にTSS部門の体質には問題があることが以前から指摘されています。各社員が労働法をきちんと理解し、毅然とした態度を取ることで身を守ることに繋がります。

パワハラ自殺労災認定

2017年にトヨタ自動車に入社2年目の男性社員が自殺しました。トヨタ自動車は当初、遺族に対し「死亡は上司の言動によるもの」とまでは認められず、会社として責

任を負うものではない」と説明していました。

しかし昨年9月、上司のパワーハラスメントが自殺の原因だったとして、労働基準監督署は労災認定しました。遺族側は、今後、トヨタ自動車に損害賠償を求める方針と報道されています。

上司を地検に書類送検

三菱電機の20代の男性新入社員が2019年8月に職場で教育主任である上司から「自殺しろ」「殺すからな」などと脅されたとの書き置きを残し自殺しました。30代の上司が自殺教唆の疑いで兵庫県警によって神戸地検に書類送検されました。自殺直前にも上司から、「おまえが飛び降りるのにちようどいい窓あるので、死んどいた方がいいんじゃないか」と、発言を受けたことが克明にメモされていました。

また、17年にも新入社員の男性が職場の上司や先輩からいじめや嫌がらせを受けて自殺したとして、両親が三菱電機に対し約1億1800万円の損害賠償を求める訴訟を東京地裁に起こしています。

問題の多いTSS部門

TSS部門のカストマーエンジニア（CE）は、会社のリースカー、すなわち社用車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り、お客様からの帰路でのリースカー運転時間は「勤務時間ではない」と慣例的にガイドされているため、ほとんどの社員が勤務時間として申請していませんでした。

これはおかしいことです。リースカーを運転する時間は、「使用者の指揮命令下に置かれている」状況です。労働基準法はこの時間は勤務時間としなければならぬと定め

ます。他にも14年〜17年に男性社員5人が長時間労働が原因で労災認定。そのうち2人が過労自死であったことが報道されています。

組合はこれまでリースカーの運転時間については、お客様先からの帰路であっても勤務時間としてガイドさせるように会社と交渉を行ってきました。昨年12月11日に開催された団体交渉において、会社は「明確に業務として行われているのであれば、きちんとつけて下さい」ということを徹底するのが会社の指導である」ということに合意しました。

更に、TSS部門では、2時間以内は残業を付けさせないという習慣が残っているため、「自主的に」「みんなつけてないから」「少しの時間だ

から」などの理由で、勤務時間として計上しない社員が多くなります。そもそも、残業時間は1分からでもつけるものです。少しでも会社が生産性を上げようとするのは労働基準法違反です。世間では、サービス残業が存在する会社はブラック企業と呼ばれます。

2019年4月に働き方改革一括法が施行されて以降、把握できていない労働時間や隠れた（隠された）労働時間があつてはならないのです。労働時間管理は、会社が労働時間を適正に把握するだけにとどまらず、自身を労災から守るため、適正な人員配置を会社に促すため、非常に大切なことです。本当に働いた時間が把握できなければ、会社は正確な業務実態を把握できないのです。

まず、皆さん自身が自覚して毅然とした態度を取ることで、健全な職場環境を作る第一歩になるのです。