

真実を伝える
組合機関紙

かいな

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

あらゆるパワハラに対抗し 安心して働ける会社になろう

この間のアンケートや賃金実態調査で、日本IBMの従業員は低賃金の中、リストラに怯えながら殺伐とした職場で会社の将来に大きな不安を抱きながら働いていることが分かってきました。

これらを踏まえ、組合は2月19日に春闘要求を提出しました。春闘要求書はなんと全部で28ページに及びます。15章からなり、章ごとに賃金に関する要求、一時金に関する要求、人事制度および昇給格差差正に関する要求、リストラ・人減らし「合理化」・パワハラ・スメントに反対する要求、労働時間管理に関する要求、福利厚生に関する要求などが続きます。

それらの中で、特に今年の重点となる要求が10

要求 春闘 回答日3月4日 不調なら3月5日早朝スト

項目からなる重点要求です。組合は重点要求に対する会社回答を十分に吟味し、誠意ある回答をしていないと判断した場合、3月5日に早朝ストライキに突入します。

以下に重点要求の中からいくつかピックアップしてご紹介いたします。

争議解決の要求

裁判係争中のパワハラ賃下げ、パワハラ降格争議の解決を要求しました。このことで、社内からこれらパワハラを無くすることを狙っています。

シニア契約社員員の要求

4月1日からのパート有期労働法の施行に伴い、シニア契約社員員の労働条件と正社員員の労働条件に不合理な待遇差が無いよう

うにする要求をしました。現在の制度では「60才以降はこの会社に残るな」と言っているのと同じで、50才代の人に対する転職強要とも言えます。

賃上げ要求

まずは9月賃上げを改め4月賃上げにすることを要求しました。4月賃上げをずらすことを「春闘はずし」と言います。会社は正々堂々と組合と渡り合うべきです。

さらに、この14年間に大幅に下げられた従業員の給与水準を元に戻すため、本給で平均5万円の賃上げを要求しました。

さらに賞与支給額に大きな影響を及ぼす会社業績達成度についても説明に足る資料を提示して具体的に説明することを要

求しました。

デリバリー部門の要求

GTS部門やGBS部門では、無理な金額で案件を受注し人員計画が現状とあてはまらない状態のプロジェクトがほとんどです。その結果、想定している工数と実際の作業工数がずれており、サード・パーティの残業が多発しています。

本間に作業した時間をILCクレームで返すようにするためのいくつかの施策を要求しました。

また、TSS（テクノロジー・サポート・サービス）部門で労働問題が多発していることを受け、TSS部門の改善に関する重点要求を出しました。詳しくは2面です。

箱崎本社前争議行動 国会請願・省庁要請 — 組合の取り組みを紹介 —



本社前争議行動

2月14日昼、箱崎本社前において争議行動の一環として、金属反合共同行動が行なわれました。宣伝車でパワハラ賃下げ裁判の原告としてパワハラ3点セットの不当性を訴えた笹目さんは「賃下げ被害者が社内には相当数いるはずだ。もしこの人たちが裁判を起こせば賃下げを跳ね返す巨大な力になります。パワハラ

3点セットのターゲットにされやすいのは、声を上げない大人しい社員です。一度賃下げにあつて裁判で声を上げないと、再度の賃下げにあう可能性が高まります。裁判では賃下げの不当性だけを訴え、個人の評価は訴える対象にしていません」と、賃下げされた経験のある多くの従業員に立ち上がることを呼びかけています。

JMITU中央行動

2月14日は同時にJMITU中央行動に取り組み、国会請願デモや省庁要請が行なわれました。

20春闘での大幅賃上げと全国一律最賃制度の実現、九条改憲阻止、労働者の暮らしと雇用を守る一連の行動の中、参院議員会館で開いた院内集会ではJMITUの三木委員長が「生計費原則で賃上

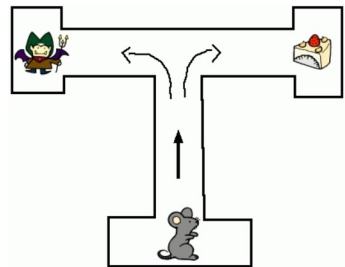


げを求め、ストライキに立ち上がろう」と強調。70歳までの就労促進法案について「私たちの求める65歳定年延長にもふれていない」と、高齢者を低賃金で働かせる仕組みを批判しました。また、笠瀬書記長は、中小企業でも財務調査すると内部留保を増やしている企業もあることを指摘し、遠慮せずに賃上げを求めようと呼びかけました。

ハラスメント

調査の結果、日本IBMは就職学生から完全に引かれてしまっただけでなく、社員自身が自分の親族にはこんな会社には就職など絶対にしてほしくないと思っていることが分かった▼学生からも社員からも総スカンを食らってしまったということ、この間の役員の責任であることを当人は認識しているのだからどうか▼実はそれだけではない。過去の裁判勝訴の際、差し押さえられたのはなんと数千万円もする複数の日本画だった。外国人は「ゴッホより普通に日本画が好き」のようだ。人件費を徹底的に削減した一方で、とんでもない浪費をしていたのだ▼今、人件費削減でグローバル・デリバリーが花盛りだ。グローバルと言えは聞こえはいいが、国内でやっていた時には考えられないようなとんでもない給与計算ミスは一向に収まらない。





パワハラはなぜいけないのか、考えてみます。

報酬と罰

例えば、ネズミを左の絵のようなT型迷路に入れます。ネズミは、右にも左にも行けます。もし、右に行かせたいと思うなら、右にエサなどの報酬をおけばよいのです。ネズミはじきに右に行くことを覚えるでしょう。

それでは、右にエサを置くかわりに左に電気ショックの様な罰を置くとどう

でしょうか。ネズミは、右に行くようになるでしょう。なかなか、そうはなりません。

もつと罰をもつと強くするとどうでしょう。そうすると、ネズミは、パニックを起こし、右に行くどころか、前に進むことさえしなくなり、すみの方にはうずくまったり、迷路から飛び出そうとします。このように、罰を使っても、なかなか効果的に人や動物を動かさないのです。(新潟青陵大学心理学・碓井真史博士のウェブサイトを、こころの散歩道より)

被害者への影響

パワハラは、精神的・身体的苦痛を与えます。被害の影響で、仕事で能力が発揮できなくなり、出勤さえできなくなるこ

ともあります。精神的疾患や身体的疾患になってしまふ場合もあります。長期的には、思い描いていたキャリアパスの変更を余儀なくされたり、仕事を辞めざるを得なくなったりすることもあります。業務指導と称して行われた言動が原因で自殺者が出る事件も少なくありません。

パワハラは、被害者に様々な影響をもたらし、被害者の人生を変えてしまいます。

組織環境への影響

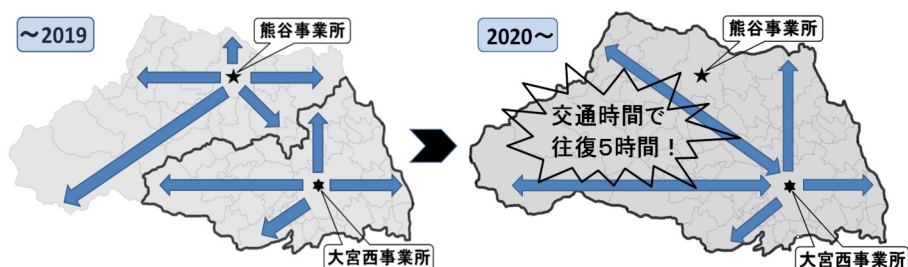
それだけでなく、暴力やハラスメントは力の序列に沿って上から下に流れます。特にトップマネジメントによるパワハラはその組織全体にパワハラを蔓延させます。パワハラのある職場は働く人

を大事にしておらず、過重労働を伴う場合が多くなっています。これらが合わさって、働く人の心身の健康が損なわれます。組織のパフォーマンスを低下させ、本末転倒な事態を起こします。

パワハラの土壌と対策

職場内には何らかの優位性を持つ強者と弱者が存在します。強者と弱者の関係性を強調する状況があり、パワハラ発生の土壌となります。それらはパワハラ加害者側に無意識に存在する弱さ・力不足です。パワハラ発生の土壌の存在により、普通では問題のない事柄がパワハラの原因となりま

組 合 なん だ ん			
--	--	--	--



1. 大宮西事業所においては、サービスパートナーを含む当該事業所勤務のメンバーによる埼玉北部と加須データセンターのサポートが2020年1月度だけで47回に昇っており、過重労働になっていきます。直ちにカバー体制を見直し、人員を補充するなどして過重労働を解消すること。さらに、同様の事例が無いが全国のTSS部門事業所を点検し、問題のある事業のカバー体制を見直すこと。

2. TSS部門のラインマネジャーに対し、どのようなハラスメント防止教育をしているのか説明すること。

上司からのパワハラ面談や同僚がいる場での長時間の叱責、パワハラPIPなど、TSS部門の従業員からの相談が全国から相次いでいます。

3. 従業員に時間外勤務の申請を実際よりも過少なにさせることがないよう、ラインマネジャーを教育すること。

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ます。正確な時間でworkdayを申請すると「残業を事前申請していなかった」などと難癖をつけ、承認されないまま放置するなど不払い残業の問題が起っています。

時間外勤務は、事前・事後申請に関係なく働いた時間の賃金全額を支払わないと労働基準法違反になります。

4. 緊急呼び出し当番手当を新設し、当番1回あたり1万円の手当を支払うこと。

24時間365日の保守契約を締結しているお客様への「緊急コール」そのものには手当が設定されている一方、待ち時間については当番制が強いられています。会社は当番での待ち時間を「自由時間」だとして当番手当をこれまで支払ってきませんでした。しかし現場では、

・当番中は会社支給の携帯電話の電源を切らず、常に手の届く範囲に置く

・当番中は遠出しない

・当番中は家にいてもアルコールは飲まない、などの厳しい運用実態があり、事実上拘束されています。当番手当は支払われるべきです。

5. 社用車(CEのリースカー)の運転時間を業務時間とするよう徹底すること。

CEが社用車を運転して部品や工具等を運搬し、

お客様先でサービスを終えた後、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ました。組合と会社は勤務時間として扱うことで合意しました。組合は会社に対し早くガイドを出し徹底させることを要求しました。

6. 小規模事業所の閉鎖に伴うホームオフィス導入に際しては、労働関係法の遵守を徹底すること。

また、社用車を自家用車に転換させないこと。

小規模事業所の閉鎖が進められています。事業所閉鎖や退去に伴い、ホームオフィスにして日々の業務を実施することを余儀なくされています。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ています。その上、リースカーの車検証の使用を会社名から社員名義に変更させられています。これらを強制しないように求めています。