

真実を伝える紙 組合機関

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

「かいな」は、自由法曹団、全労連など
で構成)は9月24日、「労働・生活相談スキル
アップ講座」をオンライン
で開催しました。



「正しいか、それか悪いか」という
クイズ形式のテストです。正解は、
「いいえ。正当な場合に
PIPの対象とすること
を含め、マネジャーはそ
の職務を果たしているか
ら」となっています。

「かいな」は、自由法曹団、全労連など
で構成)は9月24日、「労働・生活相談スキル
アップ講座」をオンライン
で開催しました。

「正しいか、それか悪いか」という
クイズ形式のテストです。正解は、
「いいえ。正当な場合に
PIPの対象とすること
を含め、マネジャーはそ
の職務を果たしているか
ら」となっています。

「かいな」は、自由法曹団、全労連など
で構成)は9月24日、「労働・生活相談スキル
アップ講座」をオンライン
で開催しました。

パワハラ低評価・パワハラPIP 研修で正当化する会社

組合はかねてより、日本IBMグループの労務政策の特徴である「ラインによる人事管理」はパワハラ
の温床になることを指摘してきまし
た。昇給額や人事異動など、普
通の会社であれば人事部門が
行うことを全てラインマネ
ジャーが決定する仕組みは、所
属長が部下の生殺与奪権を持
つた絶対的な支配力を持つた
ため、パワハラ
の温床になるのです。

「はい。これはパワハラ
です。日本の労働法では
簡単に解雇することは許
されません。退職という
結果(つまり解雇)を示
し、脅迫することは明確
なパワハラです。マネ
ジャーはあなたにわだか
まりを持つており、決し
て到達することのできな
いマイルストーンを設定
し、不合格になるように
仕向け、あなたを退職に
追い込むからです」

労働・生活相談 スキルアップ講座開催



労働法制中央連絡会
(自由法曹団、全労連など
で構成)は9月24日、「労働・生活相談スキル
アップ講座」をオンライン
で開催しました。

最後に今村幸次郎弁護
士から、ハラスメントに
関する法的責任について、
パワハラ行為者は、不法
行為に基づく損害賠償責
任を負うことになるとい
う話がありました。さら
に、使用者がハラスメン
トを防止する措置を怠っ
ている場合には、安全配
慮義務違反、職場環境調
整義務違反として債務不
履行責任を負うことなど、
裁判事例をもとに解説が
ありました。

「日本IBM再雇用賃金
差別事件の公正判決を求
める要請書」を東京地裁
に提出。日本IBMの再
雇用制度であるシニア契
約社員制度は、高齢者
雇用安定法に沿って作ら
れたように見せかけなが
ら、極端に低い賃金を定
年後再雇者に押し付け

「日本IBM再雇用賃金
差別事件の公正判決を求
める要請書」を東京地裁
に提出。日本IBMの再
雇用制度であるシニア契
約社員制度は、高齢者
雇用安定法に沿って作ら
れたように見せかけなが
ら、極端に低い賃金を定
年後再雇者に押し付け



9.14東京地評争議支援総行動 東京地裁・都労委要請を実施

裁判・労働委員会スケジュール		
以下に今後のスケジュールをお知らせします。		
定年後再雇用賃金差別裁判	9/30(木)11:10~	東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判	10/04(月)11:00~	東京地裁民事19部・進行協議
AI不当労/定年後再雇用不当労事件	11/15(月)12:20~	都庁第1庁舎南1階集合

「ハラスメント」
70歳までの就業確保が努力義務となった▼就業確保措置では、70歳までの定年引き上げ、定年制の廃止の他に、業務委託であったり「他の事業主による」継続雇用制度や社会貢献事業への従事といった内容も含まれる▼年収204万円の継続雇用制度を導入してはばからない会社であるから、目を離していると就業確保措置についても同程度以下の内容の措置を講じる可能性が大きい▼会社は日本の労働法制下において不当解雇や減給を許さず、都合の良いものだけ法を守ったり労働慣行を利用する。そうではなく、もともとアメリカの会社なのであるから本国同様に定年の廃止をするべきである。それこそ全世界のIBMの権利というべきものであろう。(シ
ステム監査技術者)

TSS部門の深い闇

旧態依然の働き方強要

令和の時代を迎えても、未だに旧態依然とした働き方を強要している部門がTSSです。組織への忠誠を示す証としての「残業をつけたいのは当たり前」という考え方の強要は、まさに「パワハラデパート」と呼ぶにふさわしいTSSの負の部分象徴しているかのようです。今回はこうしたTSSの闇をいくつかご紹介したいと思います。

典型的パワハラ

TSS部門マルチベンダーのT担当は、まだ転属したばかりで仕事を覚えていた最中の2名の部下、AさんとBさんに対し、週ごとの進捗会議にて「仕事が遅い」「間違が多い」等の詰問を繰り返してました。T担当のAさんに対する責め言葉の酷さに見かねたBさんが、「まだ仕事を完全に覚えきれていないので、処理に時間は掛かりますし、間違いも起きます。出来ないことを責めるのではなく、『もっとこうすれば効率よく出来るよ』とか、『もっとここを参照した方がいいよ』等のアドバイスを貰える建設的な会議にして欲しい」と言いました。

そうしたところ、T担当は次の回からAさん、Bさんを別々に分けて進捗会議を行うようになり、心配したBさんが「例の会議でT担当から酷いことを言われてませんか？」と尋ねたところ、「言われてます・・・」との返答。現在、Aさんはさらに体調を悪くし、休職されています。

さらにこのT担当はBさんにに対し、1通が2画面から3画面もスクロールしないと読めない長文のメールを毎日のように送り付け、必ず「何故このような処理をしたのか理由を説明してください」と、返信を要求してきます。このため、毎日業務が遅延し、所定時間内に業務が終了しない状況です。にもかかわらず、「所定時間内で勤務が終わらなかつた理由を説明してください」「時間内に対応できる案件しかアサインしていかないのに、毎日、時間外勤務されています」等、残業を躊躇させるようなメールを送り、「所定時間内に仕事が終わらないように仕向けながら、残業を付けさせない」という陰湿極まりないハラスメントを行ってました。

★ 「かいな」の更新情報をメールで購読できます。「かいな」で検索

秋闘統一要求の紹介

「安心して働きやすい職場を求める統一要求書」

今回は、前号に続き、組合が9月16日に日本IBMとキンドリルジャパン双方に提出した秋闘統一要求の中から「安心して働きやすい職場を求める統一要求書」の内容を以下にご紹介します。



すべての労働者の均等待遇を実現する要求

①賃金・一時金、手当、特別休暇、退職金等の労働条件において、性別、雇用形態、国籍などによる格差を是正し、均等待遇を実現すること。②「均等待遇」を口実にした正社員の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

長時間労働を抑制する要求

①労働者が人間らしい生活ができるよう、支部分会の具体的な要求にもとづき、一日の所定労働時間の短縮を実現すること。②テレワークや在宅勤務などを実施する場合は、労働組合と事前に協議し

同意のうえ行うこと。③36協定は可能な限り限度時間を短時間に設定し、原則として特別条項を設けないこと。臨時的・突発的に、限度時間を超える必要性が生じた場合には、労働組合とその都度、事前協議し36協定を再締結すること。労使の合意のうえ、特別条項を設ける場合であっても、限度時間を超える場合は都度、労働組合と事前に協議し同意を得ること。④限度時間を超える場合の割増率を50%以上とする。⑤長時間労働の是正をすすめるために、職場の業務量の実態に見合った人員増をおこなうこと。⑥人手不足を背景にした業務繁忙で年次有給休暇が取得しづらい環境を改善し、年次有給休暇取得の権利を保障すること。そのためには、職場の有給休暇取得状況を

開示して改善に向けた具体的な協議を行うこと。⑦「解雇の金銭解決制度」に反対し、「労働者の雇用をまもる」という経営責任を明確にすること。労働者の解雇・退職勧奨など雇用に関する施策については、労働組合と事前に協議し同意を得ること。⑧本人の希望により、有期雇用者・派遣労働者の正社員化を促進し、賃金・労働条件について労働組合と協議すること。⑨無期転換労働者の賃金・労働条件を正社員に合わせる。

65歳までの定年延長と継続雇用の賃金・処遇の改善要求

①賃金を引下げることなく65歳まで定年を延長すること。定年延長を実現するまでの間も、継続雇用者の賃金を維持すること。②継続雇用者の無年金期間中の生活と65歳以降の生活に最大限配慮し、60歳到達時の退職金を最低2千万円

Bad ge取得の強要

TSSでは四半期に1つ以上のCredential取得が目標になっています。(年4つ以上)特にCEはTSS独自のTSS Badgeを2つ以上含めるようガイドされていますが、IBM製品は、コースによって136時間から280時間以上もの学習時間が必要で、

CEは勤務時間内はお客様対応に追われているため、業務終了後や休日にもコースを受講するしかありません。しかし、TSSでは、業務指示であつても、勤務時間外のコース受講にかかった時間は暗黙の了解で残業をつけられない風土になっています。

その結果、12時間から39時間ほどで取得できるマルチベンダー製品のBad ge取得コースに偏ってしまい、「スキルを習得する」という本来の目的を見失い、「短時間で認定されるBad geを取得する」ことを目的とした受講実態になっています。

このようなTSS部門の教育実態は、現場CEの著しいスキル低下を招いています。

以上のような労務管理上の問題やハラスメントが堂々とまかり通っているのがTSSという組織の実態です。パフォーマンズも重要ですが、「人の心まで蝕んで良い」という理由にはなりません。似たようなお話がありましたら、ぜひ組合までお寄せください。

組合なんでも相談窓口				
会社名	事業所名	職場名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	TSDL ISEL	大岡 義久	712-5175
Kyndryl	箱崎	オペレーションズ	杉野 憲作	080-5915-6550
IBM	大宮西	TSS CE	佐久間康晴	205-7817
Kyndryl	幕張	Delivery	藤井 克己	080-5915-0806
IBM	大阪	TSS	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		

★ 「かいな」のバックナンバーがWEBで読めます。「かいな」で検索