中央団交

不利益変更について厳しく追及

会社は根拠を示さず　5%減給を通告

10月12日、組合は会社と団体交渉を行い、7月と10月の減給について追及しました。

会　極めて条件を厳格に見て慎重にラインが判断している。人事はラインによる判断を支持する。

組　減給は5%となっているが、その根拠は何か。

会　業績が低く改善が見られない者を減給した。給与の基準額が変わる。

組　現在組合と会社の協議中となっており組合の合意がなければ減給できない。

会　手続き的な話し合いはまた別である。

＊会社は今回の団交でも、減給5%の根拠を説明できませんでした。一方的不利益変更を会社の見解のみで強行することは許されません。根拠となるデータを何も開示せず、会社の好きなように減給が可能であれば、労働者の権利はなくなったのと同じです。

会　PIPの実施の有無にかかわらず改善が見られずこれからも改善の見込みのない社員に対して減給した。

組　減給は受け入れられない。絶対に譲歩しない。どのような判断が行われたのか。

会　①改善を判定する状況になかった人　②改善した人　③改善しなかった人の3種に分けたので、その資料を後で提出する。

組　具体的に2か月間の改善猶予を与えたのであれば減給判断に至ったデータを示せ。達成不可能な数値目標だと聞いた。

会　それぞれバンドに相応した数値が設定されている。

＊ラインが最初から減給が目的である場合、また減給の目標人数があったと推測できる中で公正な判断がされたとは思えません。

上　不利益変更が行われる職場について全てデータを取り問題のないことを明らかにすべきだ。

組　減給を5%としたのはラインが決めたのか。

会　ラインからレポートがあり、人事が承認したものである。

組　減給を行ったラインの団交出席を求める。減給の根拠は何か。

会　就業規則を変更し、労基法8、9条や格付規定6条3項である。

＊減給率は、5%の人もいればそれ以下の人もいると人事は述べています。それを決定したのはラインであり、人事はそれを追認したに過ぎない。また就業規則を変更すれば、減給が可能であるという会社の安易な考え方に驚かされます。

会　PIPに入らなかったからといって業務改善を行わない訳ではない。

組　PIPが裏で動いていたと言う事か。PBCとPIPで二度も減給されるのは不合理である。人事とラインと一体で評価というが何を根拠に改善の見込みがないと判断したのか。データを示せ。

会　今具体的にない。

＊裏PIPとは、本人に目標も知らせず上司が勝手に実施する方法です。後で騙されたことを知ったときは、降格・減給になっています。

組　降格と減給の違いは何か。

会　同一部門に低位の職務があれば降格がある。低位の職務がなければ減給となる。

組　降格により職務内容は変わるのか。

会　変わる。

組　降格されても職務内容が変わっていない者がいる。バンドを戻すべきだ。

会　調べて確認する。

＊降格されて、職務内容が同じと言う人がいるのが実態です。すなわち、降格することが目的だからこのようなことが起こるのです。

組　来年以降も減給は継続するのか。

会　継続する予定である。

組　円高の影響で日本人の給与は高いと思われ、そのためPIPが行われているというのが私たちの判断だ。他の外資系会社でも同じ傾向が見られる。これでは日本IBMという企業が栄えることはない。人減らしで一時的に利益は出ても長期では衰退する。

＊会社は、来年も減給を継続すると言ってます。組合は、全従業員の昇給を行うことで生活が保障され職場が活性化する主張しています。

組　5月にUSのCEOが株主向けに中期計画の発表があり、リストラに言及している。大規模なリストラが今後あるのか。

会　大幅なリストラは承知していない。

＊組合には大規模リストラの情報が寄せられています。また大和の賃貸契約は、2013年3月までありますが、展望を示せず、閉鎖の方向性は変わっていません。

(注)
組　組合
上　JMIU上部団体
会　会社

勤務評価はラインのさじ加減ひとつ

減給予告は合意がなければ無効

2010年6月8日、坪田取締役専務執行役員は、バンド7以下の社員に対しても、7月1日付で現Reference Salaryの5%を賞与基準額から減額すると発表しました。

しかし組合は会社とこの件で合意に至っていません。理由は、会社が5%減給の根拠を説明できないこと、組合が要求している情報の開示をしないところにあります。

それにもかかわらず、10月12日になって会社はSTH（セールストランザクションハブ）2人の組合員に対して減給予告を行ってきました。このような横暴な一方的不利益変更は許されません。

執拗な嫌がらせの実態

この2人の組合員は現在2nd直属となっていますが、以前の上司であった1stラインは非常に激しやすい性格で知られています。

この1stラインの嫌がらせ行為は特に2人の組合員に集中し、周囲の社員は自分たちに火の粉がかからないよう普段から細心の注意を払っています。

その中で、2人の組合員は度重なる退職強要と誹謗や暴言などのパワーハラスメントを受けていました。

達成不可能な目標設定

減給は、就業規則の格付規程第6条「業績が職務内容に対して著しく低いと判断された場合は、本給（中略）減額することがある」に基づいていますが、両組合員の「業績が著しく低い」という評価に正当性はなく、退職に追い込むための達成不可能な目標設定とあらかじめ決められた低評価と言えます。沖縄のSTHサポートグループ業務実績の2倍という無謀な業務処理量を達成目標として事実上強制し、形式上は組合員の自主申告になっているのです。

この例に限らず、勤務評価はラインのさじ加減ひとつで決まり、まったく客観性がありません。ラインは部下に達成不可能な目標を押し付け、自由に低評価をつけることができるのです。

退職ターゲットには、性格がおとなしいもの、病気がちなもの、ラインに反抗しないもの、つまり易々と退職プログラムに乗ってきそうな社員を狙うのが常套手段です。今回減給処分を受けた組合員も退職ターゲットになっているのです。

減給予告は従業員の合意がなければ本来無効であり、組合はこの2組合員への減給予告に厳重抗議し、闘っていきます。

ライン担当殿

貴方の部下の健康管理にきちんと向き合っていますか

ライン担当殿　貴方の部下にこんな人はいませんか？

- **仕事の能率が低下する。**
- **仕事のミスやロスが増える。**
- **遅刻／早退／欠勤が多くなる。**
- **あいさつやつきあいを避けるようになる（孤立）**
- **他人の言動を気にする。**
- **態度が落ち着かずイライラする。**
- **口数が少なくなる（または多くなる。）**
- **考え込むようになる。**
- **ささいなことで腹を立てたり反抗する。**

これらはメンタルヘルス不調のサインとなる行動です。誰かの顔が浮かびませでしたか。
以下に職場で注意すべきストレス要因を抽出しました。思い当たることはありませんか。

- **長時間労働（過重労働）**

・・・長時間労働による精神的疲労は、うつ病などのメンタルヘルス不調を発症させる有力な要因である。（めやすとして、月45時間以上）

- **自信を失う体験・・・**

仕事上の大きな失敗、低い人事査定、昇進の遅れ、左遷、上司からの叱責など。

- **社会的に糾弾される立場に追い込まれる・・・**

社会的に重大な事件や事故の責任の追及、世間の厳しい批判など。

- **孤立無援の状況・・・単身での海外勤務、客先に１人で常駐しての業務遂行、職場での孤立など。**

たとえ職場にストレス要因が認められなくても、勤務態度や言動に変化が見られた部下に対しては必ず声をかけ心身の状態を確認しましょう。
そして、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少などの措置を講ずるほか、報告その他の適切な措置を講じなければならないとされています。（ＯＳＡ）