

# 日本IBMの四大争議にご支援を

## パワハラ賃下げ争 パワハラ降格争議 定年後再雇用賃金差別争議 AI不当労働行為争議

日本IBMは現役世代をパワハラ4点セット、すなわちパワハラ低評価・パワハラPIP・パワハラ賃下げ・パワハラ降格で追い立て、さらに60歳以降になると再雇用者に対し不合理な処遇差別で生活困窮にまで追い詰めています。しかも労働組合との集团的労使関係さえ否定し、不誠実団交を繰り返しています。

AI不当労働行為救済申立（東京都労働委員会）

次回：12月10日（木）09：50に都庁第一庁舎南側1階集合

定年後再雇用賃金差別裁判（民事33部）

次回：12月10日（木）13：30より510号法廷

パワハラ降格裁判（民事19部）

次回：2021年1月14日（木）10時より527号法廷

パワハラ賃下げ裁判（民事19部）

18名の原告団と会社で、現在和解協議中です。



**JMITU 日本アイビーエム支部**

東京都港区赤坂2-20-6 川瀬ビル5階

TEL03(3583)9037

e-mail : kumiai@jmitu-ibm.org

## 日本 IBM パワハラ賃下げ争議における問題点

日本 IBM は特定の個人に対する賃下げの根拠を、2010年3月付で改定された格付規定第6条3項「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、賞与基準額、本俸および定期俸基準額を減額することがある」という条項にしています。この内容は会社がフリーハンドで一方向的に不利益変更を従業員に強いることができるものです。さらに賃金減額基準や減額幅の規程も無く、まったく合理的な変更ではありません。労働組合との協議も十分にしないまま強行改定されました。これは労働契約法10条違反だとして訴えています。

## 日本 IBM パワハラ降格争議における問題点

「パワハラ4点セット」をフルに悪用して人員削減を行おうとしたのが今回の事件です。早期退職に応じないと「パワハラ低評価」。さらに「パワハラ PIP」で嫌がらせし、「パワハラ賃下げ」で追い出しを図り、それでも辞めなかったら「パワハラ降格」の攻撃をしたのです。

ハラスメントは管理職個人が行うものと捉えられがちで、その社会的対策も管理職の「教育」というレベルに留まっているようです。しかし、そもそも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企業自体の問題が議論されていません。今回の事件はその問題提起となります。

## 日本 IBM 定年後再雇用賃金差別争議における問題点

パート有期雇用労働法は同じ企業で働く正社員と非正社員との間で、基本給や賞与、手当など、あらゆる待遇について不合理な差別をすることが禁止しています。日本IBMの定年後再雇用のためのシニア契約社員制度には次の3つの問題があります。

### 問題1. 最低賃金レベルの収入

定年前と同じ仕事で、収入は月給17万円のみ。賞与無し。手当無し。時間給換算で東京都の最低賃金ぎりぎり。家族4人の生活保護水準ぎりぎりです。

### 問題2. 不定実な会社の態度

パート有期雇用労働法に基づく説明と交渉を会社に求めても誠実に対応しません。

この不誠実団交に対し都労委に不誠実団交の救済申し立てを行いました。

### 問題3. 事実上の50代リストラ

低労働条件のため50代で次々と社員が会社を辞めていきます。50代社員に対する事実上のリストラ手法として機能しています。

## 日本 IBM・AI 不当労働行為争議における問題点

AI（ワトソン）を利用した人事評価・賃金決定について、日本IBMが団体交渉に誠実に応じないのは、不当労働行為に当たるとして、組合が東京都労働委員会に救済申し立てを行ったものです。現時点でも賃上げ交渉において、会社は従業員数や平均給与額、平均賃上げ額の開示を拒否し、さらに賞与支払い額に影響を与える会社業績達成度の算定根拠を示していません。この上、AIを盾にして情報を隠せば、賃金の決定根拠がまったく分からなくなります。今回の事件は人事評価や賃上げにまでAIを導入することの問題性を問う、おそらく世界で初の事案になります。