

今こそ組合に
団結しよう!

かしな

全日本金属情報機器
労働組合(JMIU)
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

不条理なことをするな 全労連・東京地評総行動報告

5月28日に全労連・東京地評争議支援総行動をおこないました。

I B M前の行動は、昼に最大規模でおこないました。



本社前に集まった多くの支援者

◆I B M本社前行動

5月28日の昼、本社前には、500人がつめかきました。

まず挨拶に立った森田東京地方労働組合評議会(東京地評)議長は、ポール与那領社長に対し「ロックアウト解雇など不条理なことを日本人にするな」と訴えました。生熊全日本金属情報機器労働組合(JMIU)中央執行委員長は「日本IBMでは50人を超えるロックアウト解雇がおこなわれているが、裁判を通じて『アメリカからの指示で人を減らさなくてはならない』と所属長から言われた労働者がいることがわかりました。つまり、能力がないという解雇理由が口実に過ぎないという実態が明らかになりました。」と抗議しました。

◆日本ロール社前行動

葛西にある日本ロール

◆いすゞ本社前行動

70名以上の参加者がいすゞ自動車株式会社本社前に集まり、派遣切り・期間社員雇止め撤回を求める社前行動と会社への要請行動を行いました。IBM支部から連帯の挨拶を行い、ともにたたかいますと訴えました。

◆オリエンタルモーター社前行動

オリエンタルモーター株式会社は、裁判所の判決や労働委員会の命令が実に36回も出されている札付きの会社ですが、39年間も労使紛争が継続しています。IBM支部も連帯の挨拶を行い、速やかに解決するように会社に要請をしました。

公正判決を 早く命令を 総行動・各地で要請

5・28総行動の一環として、東京地裁、東京都労働委員会、中央労働委員会へ要請行動を行いました。大阪でも宣伝行動と要請行動を行いました。



大阪での宣伝行動参加者

大阪でも宣伝と要請

5・28大阪争議支援総行動が大阪労連と大阪争議団共闘会議主催で実施されました。2班に分かれ総勢130名程が大阪裁判所前、淀屋橋の2拠点から宣伝行動を開始しました。そして大阪市役所前には全員が集まり、宣伝行動と要請行動を実施。その後約100名の班にて、IBM大阪事業所前を含む4企業前にて宣伝行動および要請行動を実施。別に30名の班はバスを利用して3企業前にてそれぞれ宣伝と要請の行動をしました。

東京地裁へ要請

東京地裁民事訴訟管理官・副管理官の二名に対して「日本IBMロックアウト解雇事件・賃金減額事件の公正な判決を求める」要請を行いました。地裁についてはIBM組合だけでなく、不当解雇撤回とともにたかろう社労職員の分限免職取消裁判争議団との共同での要請でした。東京高裁に

対しても、日東整・JAL不当解雇撤回争議団がやはり公正な判決を求めて要請を行いました。

東京都労働委員会へ要請

東京都労働委員会へ組合は要請を行い、更に踏み込んだ救済を行うよう求めました。都労委は「労働委員会としての役割を果たして

戦争の悲惨さを訴え 「憲法を守れ」

憲法フェスティバル
参加報告

「戦争をしない、させない私たちの憲法」をテーマに、5月23日、東京都港区で「第29回憲法フェスティバル」が開かれ、約400人が参加しました。主催は弁護士や一般市民でつくる同実行委員会。

作家の高橋源一郎さんは「『積極的平和主義』のような単純な言葉が説得力を持つて聞こえるような時代になつていく。憲法を守れとちゃんと伝える努力が必要になつてくる」と指摘しました。

報道写真家の石川文洋さんは、沖縄の現状やベトナムなど戦場の写真を上映しながら講演。戦争の悲惨さを訴えました。ウクライナ出身で、6歳のときチェルノブイリ原発事故で原発からわずか3.5キロで被ばくした、民族楽器バンドウラ演奏家歌手のナターシャ・グジーさんが、「ギエフの鳥の歌」などを演奏しました。63弦の楽器バンドウラのエキゾチックな音色と歌声に会場はみな静かに聞きほれ、アンコールの声と拍手がこだましました。

中央労働委員会へ要請

中央労働委員会にも要請に行きました。ロックアウト解雇の団交拒否事件については東京都労働委員会がすでに不当労働行為を認定しており、中労委も結審しているので早く命令を出すように要請しました。

私傷病休職を有給に戻せ

LTD保険は個人負担への押し付け

5月に入り、全社員向けに「LTD（Long Term Disability）保険」の募集が開始され、大規模事業所で説明会が開催されました。送付された説明資料の中では

個人負担への押し付け

「2014年12月1日から、傷病での欠勤および休職期間中のルールが変更になった」ことが、今頃になって保険代理店によって宣伝されています（下図を参照ください）。しかし説明会に出てその中身について初めて知った方もいるのではないのでしょうか。就業規則の変更前は、私傷病欠勤・私傷病休職期間中、1

00%給与が支払われる制度だったのです。014年1月に解約しました。

私傷病休職を有給に戻せ

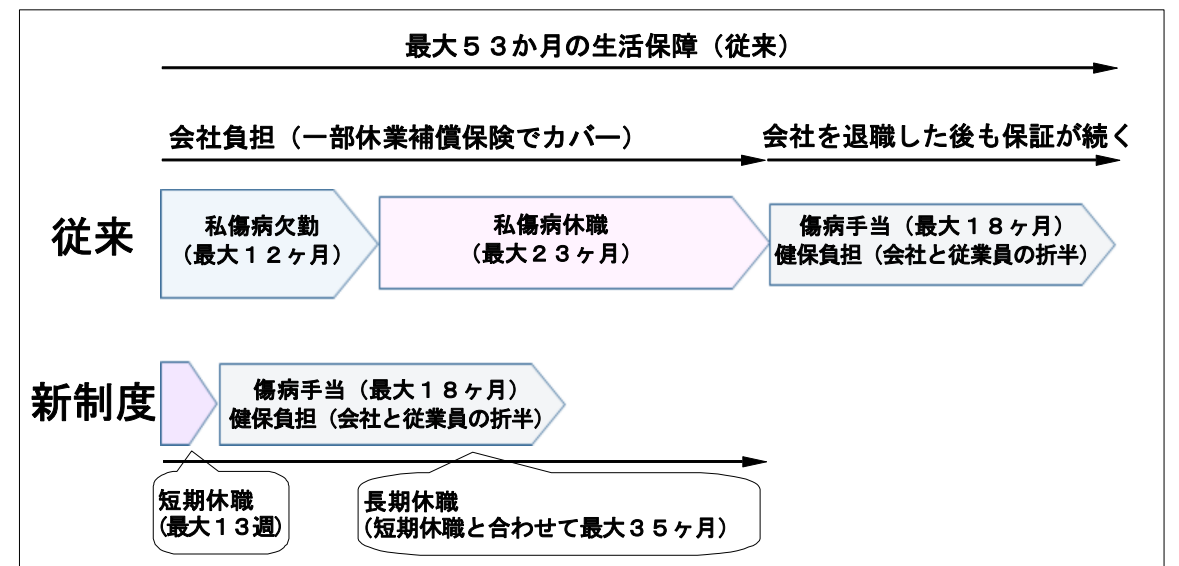
い限度になっており、注意が必要です。

すなわち、このLTD保険の意味は、それまでの会社の掛金負担を折半として社員本人に押し付けてきたことに他なりません。しかも会社の制度であれば社員全員が対象でしたが、LTD保険には加入時に告知事項があり、申し込んだからといって全員が加入できるものではないです。また、「最長で満60才まで補償」が最大のセールスポイントのこの保険ですが、精神障害の場合は24ヶ月が支払

LTD保険の問題点

- 本給・本俸の一部しか補償されない
- 休職期間中も保険料支払必要
- 精神障害の場合
保険金支払期間24ヶ月まで
- 健康状態の告知事項によっては加入できない場合あり

組合の追及に対して会社は「事業所内にジムを作るなどの健康サポート、復職支援への投資にまわす」などと回答してきましたが、そのジムはまだ影も形も見えず、実現の可能性は不透明です。そもそも事業所内のジムなど、誰が要求したのでしょうか。組合では、社員全員が安心して病気やケガの治療に専念できるよう、最大35ヶ月間の私傷病休職期間について、元の100%給与支給に戻すことをこれからも要求していきます。



東京測器で全面解決

配転、懲戒を撤回 会社が謝意表明

東京測器研究所による労働組合活動への支配介入・不当労働行為で3月19日、組合側と会社側は東京都労働委員会において全面和解協定を締結しました。高田組合員に対する「明石への配転」、「懲戒処分（けん責、減給）」、「団交拒否」について謝意が表明され、全面的な解決に至りました。

東京測器研究所は、2013年10月15日以降、JMIUの支部が消滅したとして団体交渉を拒否。そして高田組合員を東京から兵庫県の明石営業所に不当配転を行いました。この配転については、東京地裁が仮処分で2014年2月に不当労働行為としてその無効を認定しました。しかし東京本社に出社しようとしたところ、管理職がバリケード

を作り妨害をしました。そして今回の和解において「高田組合員に対する配転命令、けん責処分および減給処分を撤回する」、「組合と会社とは、労働条件及び組合活動などについて今後、誠実に団体交渉を行う」などとなりました。

職場からは「これを機会に会社が変わって欲しい」と期待の声が寄せられています。

70人参加して 盛大に 争議勝利解決 報告集会

5月8日、東京・大塚のラパスホールにおいて、東京測器研究所支部争議勝利解決報告集会が開催され、東京、埼玉、群馬、長野から70人の参加で盛大な会となりました。



笑顔こぼれる参加者

「争議の完全勝利解決にエールを送ります。不当労働行為を絶対に許さない高田さんの不屈な闘いが勝利解決の最大の力です」、「組合員の生活と権利を守るため、ともに頑張りましょう」などの祝福のメッセージが寄せられました。

東京測器研究所支部の闘いはこれからが本番です。働く者のくらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくるため、その土台である労使関係を再構築するために、支部の組織建設の前進が始まります。

会社2QRA計画について答えず

団交報告

5月21日と6月2日の2回にわたってRA（リソース・アクション）計画についての団体交渉を行いましたので、その内容について以下に報告します。グローバルでRAを発表しているにもかかわらず、日本IBMとしては、退職勧奨プログラムの規模や対象部門などについて答えませんでした。

なぜ2QもRAを実施するのか。個人業績に基づくキャリアを個々の社員とコミュニケーションするための活動である。人員削減のためではない。個人のパフォーマンスによる面談なので、部門によって実行する。全社的な目標や部門への割り振り、ターゲットなどはない。

団交報告

組合はRAという言葉を使っているが、会社にはそんな言葉はない。特別なセカンドキャリア支援プログラムは退職加算金と再就職支援のパッケージだと思うが、このパッケージがあることを社内ですべてのラインに知らせるときはなんとやっているのか。

特に名前はない。2Qの退職加算金の規模は決まっているのか。部門で管理しているのか。どの部門でやっているのか。どこでやっているか。答える考えはない。組1QでRAをやった終わったはずだ。会社は個人の業績目標を常にみて、外のキャリアを勧める。1Qで声をかけられなくても、2Qでかけられることはある。1Q2Qとも声をかけられることはある。

組 何度も退職勧奨されるなら、退職強要だ。2ヶ月前に断った退職勧奨をまた繰り返すなら、社会通念上、問題である。

PIPも同時に実施

組 PIPを実施していることも判明した。なぜRAとPIPと平行して行うのか。業績の改善を行うのと、外部のキャリアを模索するのは矛盾しない。組 同一人物に行うのも矛盾しないのか。会 退職は中長期的なビジョンである。PIPは30日から90日の話である。

組合解説

退職勧奨を背景とするPIPは「業績が改善できなければ辞める」ということに他なりません。そもそも社員が成長するには信頼関係が大切ですが、脅迫を背景とするような関係では成長どころかパワハラ、温床になってしまいます。