

真実を伝える 組合機関紙

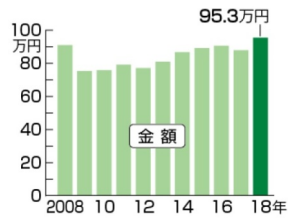
かいな

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

大手企業の夏までの推移
(時事ドットコムニュースより)



11月16日に経団連より発表された今年の冬ボーナスにおける大手企業妥結状況を見ると、75社の平均は95万6千円で、昨年末と比べて約3.5%増加。左図は夏ボーナスまでの推移ですが、今夏の95万3千円からさらに上積みしてきていることがわかります。

その一方で日本IBMのバンド7以下での全社平均支給額は84万6千円(組合推定)と、大手平均よりもなんと11万円も

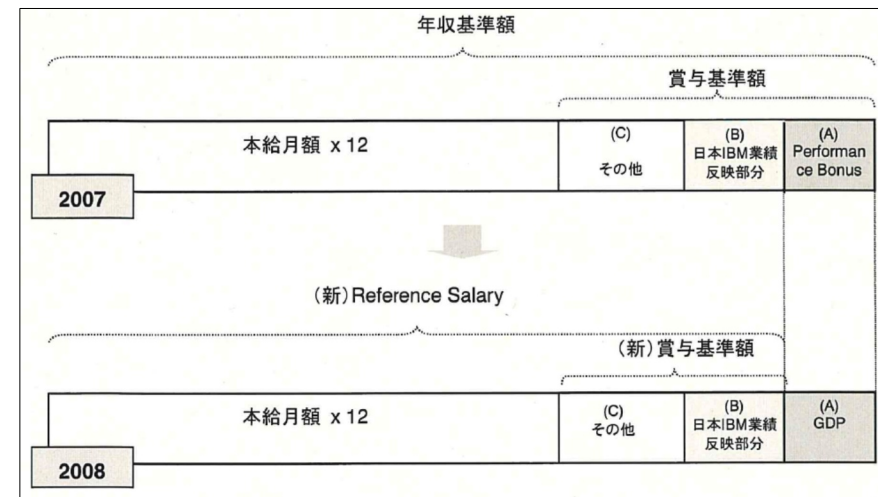
冬ボーナス大手平均95万6千円 日本IBM平均84万6千円

原因の「GDP」
低い水準になっています。

その原因のひとつはGDPです。2007年末に発表されたGDPは、それまでのパフォーマンス・ボーナスに変わるものという説明で導入されました(下図)。

それまでの各社員の「年収基準額」を5.5%減じてそれをGDPの原資とし、もとの年収基準額の94.5%を新たにリファレンス・サラリーとして定義し直したので、会社説明では「リファ

GDP発表時の「年収基準額」から「Reference Salary」へ移行説明図



直近3年間のGDP% 全社平均 (組合推定)

2018年	0.5%
2017年	0.5%
2016年	0.6%

しかし実際は、今年のGDPは平均0.5%(組合推定)しか支払われていません。これは金額に直すと半年で約2万円です。もし「基準」通り6%支払われれば、半年で21万円(組合推定)になり、余裕で大手平均を上回ります。

組合は賃金抑制の実態をここに明らかにし、会社にGDPの約束どおりの支払いを求めていきます。

2019年春闘アンケート

※組合ホームページからアンケート回答ができます：「各種アンケート かいな」で検索

- 性別 ①男性 ②女性
- 年齢 ①10代 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60才以上
- 雇用 ①日本IBM社員 ②子会社社員 ③シニアプロフェッショナル ④臨時雇用 ⑤シニア契約社員 ⑥協力会社・契約社員・派遣社員など ⑦その他 ()
- 職種 SE系(ITS/ITA/PM/PE/DPE等)、コンサル、営業系、事務系、サポート系(CE等)、本社系(F&P/人事/法務等)、LAB系、その他 ()
- 労組 ①加入 ②未加入
- 設問1 あなたの生活実感は、次のうちどれに該当しますか。もっとも近いものを選んでください。
①かなり苦しい ②やや苦しい ③ややゆとりがある ④かなりゆとりがある
- 設問2 あなたは、2019年にいくら賃上げを要求しますか。
①5千円 ②1万円 ③2万円 ④3万円 ⑤4万円 ⑥5万円 ⑦6万円 ⑧7万円 ⑨8万円 ⑩9万円 ⑪10万円以上(具体的金額;)円
- 設問3 時給の方; あなたの時給を教えてください。 ()円
- 設問4 いま職場でとくに不安・不満に感じることを3つ選んでください。
①賃金 ②雇用・リストラ ③企業の将来 ④労働時間(残業・休暇など) ⑤ただ働き(サービス残業) ⑥査定・評価 ⑦仕事の内容・しかた ⑧過労・健康 ⑨職場の安全 ⑩賃金や処遇の差別 ⑪パワハラ ⑫セクハラ ⑬社会保険未加入 ⑭正社員として働きたい ⑮その他(具体的に;)

- 設問5: 会社の将来についてご意見をお聞かせください。
- 設問6: 会社の現状についてのご意見をお聞かせください。(労働条件・福利厚生・職場環境等)
- 設問7: 現在困っていることをお聞かせください。(ハラスメント・新人事システム等)
- 設問8: 消費税率引上げや憲法問題などについておききます。
(1) 消費税率を10%に引き上げることにどう思いますか。
①増税に反対 ②増税に賛成 ③わからない
(2) 憲法「9条(戦争放棄)」の改定については、どう思いますか。
①「9条」改定に反対 ②「9条」改定に賛成 ③わからない

ご協力ありがとうございました。

先日、大手自動車会社の会長が逮捕された。事件が業界の大物逮捕とあって大きな話題となっている。かつては、会社を急速に回復させた人物として話題になった頃を懐かしく感じる▼内容としては合計約50億円もの有価証券報告書の不正記載があったという事だ。詳細についてはこれからの取調べによるが、数年間の間、巨額なお金を不正に記載していたようだ▼これはどこの企業にも起きうる危機であり、今回も内部通報によって問題が発覚したとの事である。我々の会社も目を凝らして良く見ていると、もっと大きな問題に発展してしまいかも知れない▼このような事を未然に防止するために個人々人ではなく、組合組織として、会社のチェック機構として機能していかなければいけないように感じさせる事件だった。

(T)



『いい天気になってよかったですね!』、参加者から声が漏れるほど快晴にめぐまれた弘法山(こうぼうやま)ハイキングが11月10日に行われ、8名が参加しました。JMITU南部地協のレクレーションとして久しぶり

秋の弘法山ハイキング

秦野へ弘法山へ鶴巻温泉

の企画です。

弘法山は小田急線の秦野駅から20分ほどにあり、公園入口から、浅間山、弘法山公園を経由して鶴巻温泉へと下る高低差約250メートル、歩行距離7.5kmのコースです。

最初の20分は急な登り坂に息を切らすも、山道を進んでいくにつれ森林の心地よい風や木漏れ日に、気持ち癒されていきます。弘法山頂上にある弘法山公園からは富士山が拝めるのですが、この日は雲がかかっていて残念。それでも遠くに丹沢の稜線、少し先には相模湾が、そして秦野の町が山のすそ野まで広がっている風景はなかなかの絶景でした。昼食休憩はそれぞれ持ってきた手作り弁当や奥さんが持たせてくれたつまみなどをみんなでつき合い、若干のお酒をいただきながら交流を深めました。日ごろの活動の話はさておき、お互いの近況や身近で起こった出来

事など尽きない話題に花が咲き、参加者からは『また来たい』『本当に楽しかった』などの感想が多数ありました。もちろん、帰りのリュックを軽くしようと、出されたものはすべておなかの中に。よく食べ、よく飲んで、よく笑った、とても楽しい交流でした。最後は、鶴巻温泉まで下り、弘法の里湯で温泉に浸かり一日の疲れと汗を洗い流して(一杯やっ(て)家路につきました。参加されたみなさん、お疲れさま!でした。

※弘法山ハイキングは、新宿から約1時間、駅からも近く初心者でも小学生くらいでも楽しめるコースです。機会があれば、ご家族または仲間同士で訪れてみてはいかがでしょうか。そして次回の南部地協のレクレーションにはぜひ参加してくださいね。

南部地協 有馬晃浩



弘法山頂上でカンパニー!

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	712-5175
本社	G.T.S. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	T.S.O.L. 東第二TS. 第四技術部	佐久間康晴	209-8019
名古屋	G.T.S. 中部第二SOLサービス	板倉 浩	205-2205
大阪	G.F.S. 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	505-5420
大阪	G.T.S. T.S.S. Soil&DeI PRJ推進	河本 公彦	205-5204
事務所連絡先	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 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)		
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL 045-222-7577		
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		

働き方改革法 産業医のあり方にメス

労働安全衛生法の改正について

働き方改革関連法は残業時間の罰則付き制限や休暇取得の義務化など、労働基準法の改正が大きな関心を集めています。実は労働安全衛生法についても改正されています。そのひとつが産業医に関するものです。産業医といえは、昨今では「ブランク産業医」という言葉が流行っており、例えば精神科医でもない産業医に統合失調症と「診断」され、復職を認められずに会社を辞めさせられた、などの事例はインターネット上に数多く見ることが出来ます。それを受け、働き方改革における労働安全衛生法の改正では特に産業医の独立性・中立性に重点が置かれています。以下にその内容を紹介します。



産業医とは

そもそも「産業医」とはいわゆるお医者さんではありません。産業医は病気の診断や治療をしません。すなわち、産業医は、「診察」という行為を行いません。産業医は「診察」ではなく、従業員の健康状態や業務への適性を評価する「面接」を行います。その中で、
・病気の疑いで治療が必要か否か
・就労が可能か否か
・労働時間の制限や配慮の必要性はあるか

この労働安全衛生法施行規則では「産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために、より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の在り方の見直しを行ったものである」としています。産業医が産業医学の専門的立場から、独立性・

などを評価し、医学的見地から、中立な立場で、事業者が報告するのが産業医の仕事なのです。この観点で、働き方改革関連法の成立を受け平成30年9月7日に厚生労働省労働基準局長より発行された、基発0907第2号を見てみましょう。産業医は独立・中立でなければならぬ

中立性をもってその職務を行うことができるように、「産業医は、労働者の健康管理を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない」とされています。すなわち「会社の立場」ではなく、あくまでも「産業医学の専門的立場」から「独立性・中立性」をもって「誠実に」その職務を行わなければならないというのが最も重要なポイントです。



産業医は能力の向上に努めなければならない

またブランク産業医が社会問題になっていることを受け、「産業医は、労働者の健康管理等を行うに当たって必要な医学に関する知識及び能力の

維持向上に努めなければならない」とその責任を改めて明確にしています。産業医が辞任・解任された時は報告しなければならない

産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から「事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならない」とされました。

面接指導を受けるかどうかを判断する主体は労働者本人

上記で解説したように、産業医の主な仕事は面接指導です。この面接指導の本来の目的は過労死などの労災を未然に防ぐことです。で、「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」が面接

指導の対象となる労働者の要件となっています。また、産業医が面接指導の対象者を見つけ出せるよう、事業者は「1月当たり80時間を超えた労働者に対し、速やかに、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない」とされています。

ただし、面接指導については、当該要件に該当する労働者の申出により行うものであることを明確にしています。つまり、あくまでも面接をするかどうかを判断する主体は労働者本人であるということです。産業医はあくまでも呼びかけまでです。労働者が事業者の指定した産業医による面接指導を希望しない場合は、他の医師による面接指導を受け、その結果を事業者へ提出することができます。