

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

TSS部門の闇 次々と明るみに

次号「かいな」は5月20日発行です

4月から働き方一括法が施行されましたが、TSS部門では働き方の改革どころか、違法行為や不適切なマネジメントがはびこっています。既報のCE緊急呼び出し当番に加え、次々とその闇が明るみに出ています。以下にご紹介します。

パワハラ営業部長の闇

箱崎のTSSソリューション営業部のY部長は高圧的な態度を取ること

長はなんとPIPをやつて合格しなければ、異動させないと言ったのです。Aさんはパワハラを確信し、組合に相談しました。組合は直ちに団体交渉を申し入れ、Y部長の

残業代不払いの闇

幕張のTSSクライアント・サポート部門のT担当はWorkdayの虚偽申告を部下に強要して

例えば8時台に出社しても9時出社と申告するよう強要。また、残業時間を含む毎日の勤務時間とその内容をDB等で報告させておきながら、その通りの勤務時間を申告すると、「残業を事前申請していない」などとして定時勤務申告を強要して

予算切り捨つの闇

幕張のデジタル・セールス部門は各ブランドから人件費を負担してもら

世界の中で日本のTSS部門だけがデジタル・セールス部門に予算を出さな

働くものの団結で生活と権利を守り
平和と民主主義、中立の日本をめざそう

第90回
MAY DAY
WORKERS OF THE WORLD, UNITE!
2019.5.1 WED 代々木公園
開場/9:00 開会/10:00 バレード/12:20

8時間 働いて普通に暮らせる賃金
公正なワークルールを
今すぐどこでも最低賃金 ¥1,500

昨年、会社で開催された介護と仕事の両立応援セミナーに出席してみた。これからは、年若い両親の介護に直面することになるので、心構えをしておこうと思った。実際に話を聞いてみると、非常に価値のあるセミナーだった▼要支援や要介護が必要な状態になったら、地域包括支援センターへ相談に行き、まずは介護保険の申請をし、ケアマネジャーと相談してデイサービスや訪問介護をやることから始める▼家族だけで支えることは大変なことであり、長い期間を介護することに限界を感じる前に社会の仕組みを上手く使うことである▼介護休職も法的には93日であるが、IBMの場合、正社員は1年間である。準備期間にかなりの時間を費やすので介護の長期方針や介護をする為の体制を構築することに介護休職を使うことをお勧めする。(M)

い方針が出されました。その影響をまともに受け、たまたまTSS部門向けの営業活動をしているCさんは「自分で異動先を探せ」「自分で異動先を見つけられない場合は会社を辞めろ」と上長から退職強要を受けたのです。業務のアサイン責任は会社にあります。「自分で異動先を探せ」などというのはいわゆる「外です。本来であればデジタル・セールス部門はTSS部門からの予算が無くなつた分、予算の工夫や、自部門内での人員の異動をするなどして、人権侵害の無いように取り計らうべきです。Cさんは会社のやり方に疑問を持ち、組合に相談しました。組合がこれはパワハラにあたるとしてすぐにこの問題を団体交渉で取り上げ、会社と協議しました。現在、Cさんにはデジタル・セールス部門内の仕事のアサインされ無事に毎日を過ごしています。



今回で11回目となる官民共同行動は、東京都民や国民の要求、未組織労働者の要求をも正面に据え、官と民の分断を許さず共同して闘おうという事でスタートしました。

官民共同行動

『官』と『民』で生活改善を要求

今年3月28日にIBM社前行動から始まり、西新橋一丁目交差点での宣伝行動を経て、霞ヶ関デモ(左写真参照)を行い、その後厚労省への要請行動を行いました。

今年19春闘官民共同の厚労省統一要求は深刻化している生活・健康破壊や貧困からの国民救済につながる内容を柱にしています。そのうちいくつかを以下にご紹介します。

要求1. 安心して働ける環境と全国一律最低賃金

過労死を根絶し、人間らしい働き方ができるような長時間、不払い残業を根絶するための措置を講ずること。違法な一裁量労働制への指導・監督を強化すること。解雇の自由化につながる「解雇の金銭解決制度」の検討はただちに中止するとともに「整理解雇の4要件」など「解雇規制法(仮称)」を法制化し、使用者による解雇を厳しく規制する

要求3. 職場のハラスメントを無くすこと

職場におけるパワハラ、セクハラを禁止し、事業主に防止のための措置を義務づけること。とりわけ、事業主、管理職による退職や配転・業務変更・時間外休日労働等の強要や有給休暇・育児介護休業取得等、労働者の権利行使の制限を意図したパワハラ・ハラスメントを罰則付きで禁止すること。



本社前でシニア契約社員の処遇改善を訴え

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	GTS・ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	TSOL・東第二TS・第四技術部	佐久間康晴	209-8019
名古屋	GTS・中部第二SOLサービス	板倉 浩	205-2205
大阪	GFS・西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	505-5420
大阪	GTS・TSS・Sol&DeI PRJ推進	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)		
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		



組合は、シニア契約社員の処遇改善を求め、3月7日に続いて4月3日にもストライキに立ち上がりました。

者の処遇改善が進んでいません(左下表参照)。2020年4月に施行される同一労働・同一賃金についてのガイドラインがでているからです。もちろん、シニア契約社員も対象となります。

与はなせ204万円なのですか」
A「想定される職務の重要度・位置づけに基づき、新たに給与を設定しました。設計にあたっては、60歳以降社員が受け取る企業年金や公的補助、法律改正の目的である厚生年金の支給分なども加味し、社員の生活面への影響を十分に考慮しました」

しかし日本IBMのシニア契約社員の給与は導入後6年が経過しても月給17万円のままで。今や一般企業の中で最低待遇となつていきます。この金額では生活できません。組合は月給31万以上を要求しています。

シニア契約社員の処遇について、会社の考え方がFAQに書かれていますが、「シニア契約社員の給

会社名	再雇用者賃金	再雇用者一時金
大東工業	30万円	正社員と同一月数
カネテック	36万円	正社員と同一月数
マグネエース	34万5,900円	正社員と同一月数
関西エンジニア	32万4,500円	定年時の70%
南千住エンジニアリング	32万8,000円	正社員の90%
村松フルーツ	24万円	正社員と同一月数
川本製作所	32万2,000円	正社員と同一月数
カシフジ	32~34万円	正社員の10%
三和エレクトロニクス	25万円	正社員と同一月数
東洋精機製作所	27万円	正社員と同一月数
アジアエレクトロニクス	23万円	年間200万円
中外炉	24万円	62万8千円を2回
アトラスコプロ	30万6,391円	
日酸TANAKA	29万円	62万6千円を2回
リガク	23万円	年間4ヶ月
東京セキスイ	22万円	正社員と同一月数
日立建機ティエラ	22万4,500円	夏冬各21万円
日本ロール製造	27万円	
松永製作所	24万7,000円	正社員の61%
超音波工業	24万円	正社員と同一月数
三和機材	26~27万円	
NCR	24万2,610円	年間2ヶ月

厚労省指針 生活の安定等を考慮し、適切な賃金に努めよ

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針(平成24年厚生労働省告示第560号)のうち、「4 賃金・人事処遇制度の見直し」の中で、「継続雇用制度を導入する場合における継続雇用の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること」と明記されており、継続雇用者の生活の安定が指針の中で定められています。

最近の判決でも、司法の動きは正規・非正規の「均等待遇」を求めています。また、外資系企業のNCRでは「定年後再雇用者の賃金については2019年4月以降、65歳からの年金支給を踏まえ、具体的に協議に入りたいと考えています」と正式回答しました。日本IBMのみがこの流れから取り残されています。

シニア契約社員のパワハラ処遇やめろ

改善求めストライキ突入

指針(平成24年厚生労働省告示第560号)のうち、「4 賃金・人事処遇制度の見直し」の中で、「継続雇用制度を導入する場合における継続雇用の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること」と明記されており、継続雇用者の生活の安定が指針の中で定められています。

均等待遇が時代の流れ