

真実を伝える紙 組合機関

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



パワハラ賃下げを許さない 実賃賃下げも許さない

会社が8月14日に発表したパワハラ賃下げは違法な賃下げです。今回も組合員の中に賃下げ対象者はいませんでしたが、組合は全社員を代表して9月最初の出勤日である9月2日(月)の始業開始から1時間にあたり抗議ストライキを実施しました。

もし9月1日付で賃下げされたら、裁判をしてその賃下げ分を取り戻すことができます。

組合のメリットその1

組合には実績のある最強の弁護団がついており、安心してまかせることができます。また、着手金を支払う必要はありません。賃金を取り戻した後、成功報酬の支払いで済み

ます。さらに集団訴訟になりますから、皆と一緒に安心して裁判を進めることができます。

組合のメリットその2

組合員は労働組合法によって守られることもメリットです。労働組合法第7条では「労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、これに対して不利益な取扱いをすること」を会社に禁じています。従って勤務を続けながら安心して裁判をすることが出来ます。

賃上げ推定平均0.5%

組合推定による全社の9月1日付平均賃上げ率はたったの0.5%です。10月から消費税が2%引き上げられることを考慮すればこの平均賃上げ率では社員の平均生活水準を下げるを得ず、これでは実質的な賃下げと言っても過言ではありません。労働基準法の第1条2項では労働条件について「その向上を図るように努めなければならない」

としています。それを受け、会社は就業規則の第3条において「会社は正社員の人格および自主性を尊重し、その福祉を図り、健康で文化的な生活の向上に寄与するよう努力する」としています。さらに、今年8月19日にアメリカの経済団体であるビジネス・ラウンドテーブルは「株主第一主義」を見直し、「従業員配慮」を宣言しました。この宣言にはジニー・ロメッティも署名しています(3面参照)。

組合員は交渉継続

組合はまだ妥協をせず会社と協議を続けています。就業規則第3条でうたっている「健康で文化的な生活の向上に寄与するためにも、JMITU主要企業並みの2%台後半の賃上げが必要です」

ノバ・バイオメディカル組合結成 過半数組合を組織し職場改善

今年7月18日、米国の医療機器メーカーのノバ・バイオメディカル(以下・ノバと呼びます)日本支社に労働組合が結成され、職場の改善が始まっています。以下に経緯をご紹介します。

従業員代表の抵抗も

ノバが扱う商品は手術の際などに患者の血液を分析し、投薬、麻酔などを決定する重要な機器です。人命を守るため従業員はやむを得ず長時間労働、休日返上して病院巡り、時には遠距離出張、さらには24時間緊急呼び出しに対応して、必死に事故を防止してきました。しかし全国をサポートするには営業拠点が少なすぎ、さらに少数でのカバーのため、あまりの業務に離職率が高い状況に置かれていました。

ところが会社は増員を図り長時間過密労働の是正を行うどころか、「働き方改革」と称して、出張日削減、宿泊経費上限設定、移動時間の勤務時間除外など、労働条件の一方的改悪を就業規則変更で押し付けようとしてきました。

従業員代表が一方的な利益変更には応じられないと、せめて従業員に改定案を開示して意見集約をさせてほしいと提案すると、会社は意見書提出の強要をしたのです。

労働組合しかない

「会社をよくするには労働組合を結成するしかない」と、ノバの従業員はJMITU東京・南部地区協議会に相談し、過半数の従業員から成る労働組合を組織しました。組合はさっそく団体交

渉を申し入れ、長時間過密労働の是正、各職場への増員、離職率低減施策について要求しました。会社側代理人は初めて聞くノバの働き方の異常さに絶句し、「事実と意見をもっと聞かせてほしい」と発言。問題解決に向けて前進し始めました。

自己責任の罠

会社は労働者を「自己責任論」で都合よく支配し、利益を追求します。労働者は、社会的責任が増せば増すほど、自らの任務を全うするために、滅私奉公的に無理を重ねる傾向にあります。皆さん、ラインに無理難題を押し付けられていませんか? 無理を重ねていませんか?

司法総行動プレ集会

9月4日、東京労働会館ラパスホールにて、司法総行動プレ集会が開催されました。

司法総行動は国民の要請権を活用して裁判所等に公正な判決を求める運動です。

笹山尚人弁護士から「ハラスメントのない社会を司法から考える」と



ハラスメント防止法制化の講演をする笹山尚人弁護士

いうテーマで特別講演が行われました。ハラスメント問題の本質は人の生き死にに関わることで、この指摘にハッとする思いでした。

また、ハラスメント防止法制化の意義はハラスメントは悪いことだという社会的なコンセンサスを作ったことだとし、今後決定される指針に注目が必要だと強調しました。

昭和最後の年に中途入社した時に良い会社に転職出来た良かったねと言われた。個人の尊重という会社理念が重視されていた。失敗を怖れずチャレンジ精神が旺盛でした▲「社会とともに」を標語として日本の産業界への貢献を明確な目標としていました。ここで働いていることが誇りでした。品性と良識が感じられる会社でした▲いつの間にか良い会社と言われることはなくなりました。入社したい会社に名前が出なくなりました。個人の尊重も遠い昔のことになりました。チャレンジも日々の頑張りがもたらされなかった。常に注意しなければならなくなりました▲最近、久しぶりに「社会とともに」という標語を目にしました。遠い道のりかもしれませんが、個人の尊重、社会とともに、品性と良識がある会社にしていきましよう。(板)

昭和最後の年に中途入社した時に良い会社に転職出来た良かったねと言われた。個人の尊重という会社理念が重視されていた。失敗を怖れずチャレンジ精神が旺盛でした▲「社会とともに」を標語として日本の産業界への貢献を明確な目標としていました。ここで働いていることが誇りでした。品性と良識が感じられる会社でした▲いつの間にか良い会社と言われることはなくなりました。入社したい会社に名前が出なくなりました。個人の尊重も遠い昔のことになりました。チャレンジも日々の頑張りがもたらされなかった。常に注意しなければならなくなりました▲最近、久しぶりに「社会とともに」という標語を目にしました。遠い道のりかもしれませんが、個人の尊重、社会とともに、品性と良識がある会社にしていきましよう。(板)





署名欄にはジニー・ロメッティも名を連ねています

2019年8月19日、米大手企業トップで構成する財界団体「ビジネス・ラウンドテーブル」が企業行動原則を見直し、1997年以来掲げてきた「株主第一主義」を修正する声明の発表を行い、株主だけでなく従業員や顧客、取引先、地域経済を含んだすべての利害関係者を重視する姿勢を打ち出しました。以下にその内容をお伝えします。

株主第一主義を見直し従業員配慮へ ビジネス・ラウンドテーブルが声明

IBMのCEO「株主第一主義」も署名

声明にはJPMorganのほか、アマゾンやゼネラル・モーターズ（GM）など181人の経営トップが署名を連ねています。その中にはIBMのCEOであるジニー・ロメッティの署名もあります（左上図参照）。

所得格差拡大に配慮

今回の宣言は所得格差の拡大で大企業に批判が集まっていることに対応したものです。約20年間掲げ続けられた株主至上主義によって、持てる者と持たざる者の格差がますます拡大し、社会の分断と亀裂が深刻化し、疲弊していました。野村資本市場研究所の

「研究レポート」（2018年秋）によるとビジネス・ラウンドテーブルが株主第一主義を掲げた1997年以降、米国では株主至上主義が支配的な考え方になったといえます。80年代初頭、米国企業は収益の約5割を株主に還元し、それ以外は従業員等に分配していました。しかし2007年から16年にかけては収益の93%を株主に還元する方針に転換。CEOの報酬は、1980年時点で平均的な従業員の約40倍だったのが、2017年時点では約360倍に達していました。今回の企業行動原則の見直しは、米国型資本主義の行き詰まりを象徴す

るものともいえます。「アメリカンドリームは生きている。しかし、すり減っている」と同団体の会長を務めるJPMorgan・チェイスのダイモン最高経営責任者（CEO）は指摘しています。見直された原則は抽象的な理念にとどまってお

組 合 な ん で も 相 談 窓 口			
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)		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中央区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503		
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		

JMITU秋季闘争開始 今年の重点はハラスメントの撲滅

19秋闘がいよいよ始まります。秋闘に臨むJMITUの方針を以下にご紹介します。

安全配慮義務に加えハラスメント防止法も

労働安全衛生法において、使用者には「安全配慮義務」が課せられており、経営者には職場のハラスメントをなくし、その予防と被害者に対処する責任が課せられています。さらに、今回成立した「ハラスメント防止法」により、経営者にはより一層のハラスメント防止義務が課せられることになりました。

ILO勧告ハラスメントは人権侵害

今年のILO（国際労働機関）総会で、「労働における暴力とハラスメントを禁止する条約」と



65歳までの定年延長が時代の流れ

65歳への定年延長への要求が高まっています。現在58歳以下の労働者は65歳になるまで年金が支給されず、65歳までの定年延長はまったなしです。高年齢者雇用安定法で

「勧告」が圧倒的多数で採択されました。これは、職場などでのハラスメントをなくすための初めての国際労働基準であり、ハラスメントは人権侵害だと明確にした画期的な条約です。

シニア契約社員の低処遇はハラスメント

この秋闘ではシニア契約社員の処遇改善要求を重視します。

会社は、定年時でいったん雇用契約を解除し、その後1年ごとの有期雇用を結び直す定年退職後の継続雇用の仕組みを悪用し、「月額給与17万円・賞与なし・年収204万」というほぼ最低賃金の劣悪な賃金・労働条件を押し付けています。制度発

足時点では年金支給がありませんでしたが、年金支給が無くなった後もこの劣悪な労働条件を押し付けています。これはハラスメントであり改善を要求します。

パート有期雇用法が来年4月から施行されます。正規と非正規の待遇について、その待遇格差は不合理であってはならないとしています。これはシニア契約社員にも適用されます。

ガイドラインには、賞与について、正社員に対して全員に何らかの賞与を支給している場合には、パート有期雇用者に対しても賞与を支給しなくてはならないとしています。

定年延長を実現するまでの間、最低でも月額賃金31万以上と賞与の支給を要求し、正社員と同等待遇に取り組みます。

労働時間短縮は労使にプラス

長時間の時間外労働の規制をはじめ、労働時間短縮の課題が重要になっ

ています。8時間働き、8時間は自由に過ごす。残りの8時間は睡眠とる。そして休日は家族とゆっくり過ごし、趣味や自由にできる時間を多く確保することができ、働く環境を目指します。

そのためには、勤務時間や休日労働を正確に申請でき、有給休暇が取得しやすいことも重要です。それを躊躇してしまうような上司の抑圧的な言動や姿勢は今もなくなりません。

長時間労働がある会社は、労働者から敬遠されます。日本IBM社員の現在の働き方の改革をめざし、取り組みます。

賃金アンケートの「協力をお願いします」

9月1日に給与調整が実施されました。その状況を把握するため、今年も「賃金アンケート」を実施します。賃金アンケートの発表内容は大変ご好評をいただいています。今年も取りまです、ぜひご協力をお願いします。