

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

JMITU主要企業 2019年末ボーナス回答状況	
会社	回答額
川本製作所(愛知)	1,151,700
カシフジ(京都)	1,050,000
超音波工業(東京)	940,000
リオン(東京)	924,000
村松フルート(埼玉)	915,218
自動車精工(埼玉)	893,688
NTTデータ	875,500
リガク(東京)	863,000
日立建機ティエラ(大阪)	835,000
日本IBM(組合予想)	834,000
芝浦電子(埼玉)	822,543
東洋精機(東京)	815,000

11月14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は、82社の平均で96万5千円。昨年の冬ボーナスの平均93万5千円から3万円も増加しています。

その一方で日本IBMのバンド7以下での組合予想平均支給額は83万4千円(1.90ヶ月)と、大手平均よりもなんと13万円も低い水準で、しかも昨年の日本IBM平均の84万6千円からも1万2千円の減少です。左表はJMITU主要企業における回答状況ですが、12年前までは常にトップだった日本IBMはもはや見る影もありません。同業のNTTデータにも水をあけられています。

冬ボーナス大手回答96万5千円 日本IBM予想平均83万4千円

10月7日号で既報の通り「パートタイム・有期雇用労働法」が2020年4月1日から施行されます。同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、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されます。それに合わせて厚生労働省からガイドラインが発表されています。右下のコラムにガイドラインの

シニア契約社員へのボーナス不支給は違法

シニア契約社員へのボーナス不支給は違法。組合は引き続き組合員の賃上げ額、個人業績率、会社業績達成度について協議を重ね、上積み回答を目指します。

同一労働・同一賃金ガイドライン(抜粋)

1. 定年後継続雇用の有期雇用者について
定年後に継続雇用された有期雇用労働者についてもパートタイム・有期雇用労働法が適用される。定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が認められるものでない。
2. 基本給
実態に違いがなければ同一の支給を行わなければならない。
3. ボーナス
同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
4. 福利厚生
慶弔休暇についても同一の利用・付与を行わなければならない。

抜粋を紹介していますが、わざわざコメントを付けて定年後継続雇用者、すなわち日本IBMのシニア契約社員も同法が適用されることを強調しています。さらに、本給17万円もその根拠が無いため直ちに修正する必要があるにせよ、福利厚生についても現在無給となっている契約社員の慶弔休暇は正社員と同一の利用・付与を与える観点から有給としなければなりません。

2020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
- 年令 ①10代 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60才以上
- 雇用 ①正社員 ②100%子会社社員 ③関連会社社員 ④シニア・プロフェッショナル ⑤契約社員 ⑥シニア契約社員(週 日勤務) ⑦派遣社員 ⑧パート・アルバイト ⑨その他 ()
- バンド ①3 ②4 ③5 ④6 ⑤7 ⑥8 ⑦9 ⑧10以上
- 職種 ①SE系(ITS/ITA/PM/PE/DPE等) ②コンサル ③営業系 ④事務系 ⑤サポート系(CE等) ⑥本社系(F&P/人事/法務等) ⑦LAB系 ⑧その他 ()
- 組合 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、2020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 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雇い止め ⑯職場の人間関係 ⑰技能・技術の継承 ⑱人員不足 ⑲その他(具体的に:)
- 設問4 会社の将来についてご意見をお聞かせください。
- 設問5 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6 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7 消費税率引上げや憲法問題などについておきします。

(1) 消費税率が10%になってどう思いますか。

①10%で良い ②8%に戻してほしい ③5%に減税してほしい ④消費税は廃止 ⑤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。

母親に認知症の症状が始め、専門医に診てもらった。まずは長谷川式認知症検査をした。これは75歳以上の高齢ドライバーが受けるのと同じ。30点満点の簡単な診断のことか。これならWATSONでもできる▼その後、薬が3種類あるけど、どれにしますかと聞かれ、好きな薬を選んだ。朝1回の飲み薬、一日2回の飲み薬、一日1回の貼り薬。どれも症状を改善するのではなく、遅らせるだけ。今の医療では、治療法はそんなもんらしい▼先日、ニュースで薬漬けの老人が薬を減らしたら、改善したそう。身内ではない人と会話することで緊張感が出るので、薬よりも効果的だと言った意見もあるらしい。確かに薬漬けによる副作用の影響もあるのではと思ったりもする。こんな医療体制でこれからの日本は大丈夫なのだろうか。(T.M)





2019年11月14日、パワハラ賃下げ裁判第8回口頭弁論が開かれまし
た。開廷前の早朝には、
多くの支援者を集め裁判

パワハラ賃下げ裁判大詰め 原告・被告双方の主張出尽くし

名も裁判所に提出しまし
た(写真左上は裁判所前
での早朝宣伝の模様)。
以下に裁判の状況と今
後の展望について解説し
ます。

今後の進め方に焦点

2018年10月12日
の提訴からすでにほぼ1
年経過したところで、裁
判は原告(組合側)と被
告(会社側)の主張が出
尽くし今後の裁判の進め
方について原告と被告か
ら考えを確認する作業に
入りました。

組合の主張

組合の主張はこれまで
もご紹介してきた通り、
2010年に強行された
就業規則・格付規定の変
更は会社がフリーハンド
で一方的に不利益変更を
従業員に強いることがで

きるもので、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
な変更ではなく、労働契
約法10条違反であること
です。

会社の主張

一方、会社側は当初、
組合の訴えに対して、制
度の運営を変更したこと
による賃金減額の正当性
を主張していました。こ
れは1次、2次裁判で争
われた賃金減額実施方法
について「減額幅を7%
とした点」と「減額対象
の給与を賞与から差し引
くことに変更した点」を
挙げていました。

裁判長がこの点につい
て会社側に具体的な説明
を求めましたが、会社側
は就業規則の変更と賃金
減額措置の有効性は別の
争点であり、賃金減額措
置は各原告個々の内容が
詳細に検討されるべきと
主張し、制度変更による
就業規則の変更の正当性
を論理的に説明すること
を避け論点を外す答弁を
繰り返しました。

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&DeIPRJ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		

パワハラ防止法の骨抜き指針 弁護士、労働組合が是正を強く要求

パワハラについて事業
主に防止対策を義務付け
た労働施策総合推進法の
改正を受けて、現在、厚
生労働省の労政審で、い
わゆるパワハラ防止法の
指針の策定・改定が議論
されています。

しかし、11月20日に
了承された指針は、パワ
ハラ防止策となっていな
いばかりか、むしろパワ
ハラを限定・矮小
化し、会社にはパワハラに
当たらないという言い訳
を許すことによって、か
えってパワハラを助長し
かねない内容となってい
ます。

パワハラを

初めて法律で定義

労働施策総合推進法・
第30条の2において、

パワハラが法律で初めて
定義されました。

「事業主は、職場におい
て行われる優越的な関係
を背景とした言動であつ
て、業務上必要かつ相当
な範囲を超えたものによ
りその雇用する労働者の
就業環境が害されること
のないよう、当該労働者
からの相談に応じ、適切
に対応するために必要な
体制の整備その他の雇用
管理上必要な措置を講じ
なければならない」と定
めました。

この法律自体には、国
や企業、労働者の責務に
ついて具体的な説明があ
りません。そこで、事業
主の雇用管理上講ずべき
措置義務の内容について
定める指針の策定が労政
審で議論されています。

パワハラに

該当する範囲を縮小

今回の指針では、パワ
ハラについて、法の趣旨
を軽視し、法律の文言を
狭く解釈しています。

例えば、「優越的な関
係を背景とした言動」の
「優越的」の意味を、
「抵抗又は拒絶すること
ができない蓋然性(がい
ぜんせい)」が高い関係」
とことさらに狭く説明して
います。これでは、パワ
ハラ被害者に対し、抵抗
とか拒絶できなかったの
かと被害者の擁護に使わ
れてしまいます。本来、

職場の意義を狭く説明

職務上の地位や人間関係、
専門知識など何らかの事
由で優位性が認められれ
ば十分なはずであり、そ
れを背景としたハラスメ
ントは防止される必要が
あります。

「職場」の意義につい
て、「業務を遂行する場
所」と狭く説明していま
す。例えば、懇親会の場
などにおいてもハラスメ
ントが行われているのは
周知のことであり、これ
らのハラスメントも防止
される必要があります。

パワハラに該当しない例 は会社の弁解カタログ

指針では、6つの行為
類型ごとにパワハラに
「該当する例」と、企業

側の強い意向で「該当し
ない例」も加えられてい
ます。しかし、パワハラ
に該当しない例を示す必
要性は全くありません。
これらは「使用者の弁解
カタログ」と批判されて
います。企業側に恣意的
解釈の余地を残すことに
なるからです。

例えば、「怪我をし
かねない物を投げつけるこ
と」はパワハラに該当す
るとしていますが、それ
ではまるで怪我をしない
物であれば投げてよい
かのようです。

他にも、「自身の意に
沿わない労働者を別室に
隔離する」のはパワハラ
だが、「処分を受けた労
働者に通常の業務に復帰
させる前に別室で必要な
研修を受けさせる」こと
はパワハラに該当しない
としました。処分とは何
を意味するのか、また研
修期間も不明です。

参院の附帯決議を尊重

一方、参院で「労働者
の主観」への配慮が附帯
決議された件を受け、

「経営上の理由により、
一時的に能力に見合わない
簡易な業務に就かせる」
ことは当初パワハラに当
たらないとされていました
が、今回の指針では削除
されました。

しかし、取引先や顧客
等の第三者から受けるハ
ラスメント、及び、取引
先や就職活動中の学生、
フリーランス等の社外の
者に対するハラスメント
への配慮、性的指向・性
自認に関するハラスメン
ト及びアウティングへの
配慮については、まだ不
十分な対策しか示されて
いません。

「意見を募集します

厚生省は指針へのパブ
リックコメント(公募意
見)を募集した上で、年
内に正式決定するとして
います。全労連やJM
ITUは抜本的見直しを求
める意見を集め、さらなる
修正を迫ろうと呼びか
けています。是非組合ホ
ムページから投稿をお願
いします。皆様のご意見
をお待ちしています。