

真実を伝える
組合機関紙

かしな

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

定年後再雇用賃金差別裁判提訴 あなたも裁判に参加しよう



シニア契約社員の労働条件を改善せよ

パートタイム・有期雇用労働法(パート有期雇用労働法)の施行日である2020年4月1日に組合員2名が日本IBMを相手取り定年後再雇用賃金差別裁判を提訴しました(写真は厚生労働省での記者会見の様子)。

パート有期雇用労働法は同一企業内における正社員と非正社員との間の不合理な待遇差をなくするための法律です。日本IBMで定年後再雇用されるとシニア契約社員になりますが、この労働条件があまりにも低すぎるため、この法律違反として提訴したものです。

シニア契約社員とは

厚生年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられたため、60歳定年後の雇用を義務付けた改正高年齢者雇用安定法に基づいて作られた日本IBMグループの制度が「シニア契約社員」制度です。希望すれば、誰でもシニア契約社員として再雇用されます。

ところがシニア契約社員制度には大きな問題があります。給与が低すぎることです。月額17万円しかありません。賞与もありません。年収にすると約200万円にしかありません。厚生年金が出ない中ではとても生活できません。

パート有期雇用労働法

この4月1日から、同じ大企業で働く正社員と非正社員との間で、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。シニア契約社員にも適用されます。

現在シニア契約社員には賞与が支給されていませんが、これは支給されなければなりません。

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ります。すし、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。

裁判に参加を

現在シニア契約社員になっている皆さん、裁判の結果が出るまで何年もかかります。その間不利益を被り続けることはありません。この裁判に参加し原告団に加わることで不利益分を後から取り戻すことが可能になります。集団提訴ですから働き続けながら裁判に参加できます。

全世代で賃上げを

現役社員の皆さん、先日発表した賃金調査結果の通り、この14年間に日本IBMの賃金は全世代で大きく落ち込んでいます。それは今まで会社と交渉で渡り合ってきたからです。日本IBMという会社では、黙ってまじめに働いていけば給料を上げてくれるなどということはありません。現在の景気悪化に際しての雇用確保も同様です。団結して会社と交渉で渡り合えば必ずと未来は開けます。

今年の中央メーデーはインターネットによる配信を予定 近日中に全労連ホームページで配信URLを掲載

声をあげよう。
君となら、
変えていける。

MAYDAY 100周年
第91回
メーデー

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

安倍9条改憲反対
なくせ貧困と格差
消費税減税
急げ温暖化対策

市民と野党の共同で安倍政権退陣を
めざせ最賃1500円・全国一律最賃制の実現
年金・医療・介護など社会保障制度の拡充
オスプレイ全国配備撤回

8時間働いて普通に暮らせる賃金・働くルールの確立
ジェンダー平等社会の実現・多様性の尊重
1年単位の変形労働制導入反対
辺野古の新基地建設反対
核兵器禁止条約の批准を

※メーデー見える化
でツイート



日本IBM・AI不当労働行為申立 賃金決定の透明性を求む



2020年4月3日、AI（ワトソン）を利用した人事評価・賃金決定について、会社が団体交渉に誠実に応じないのは、不当労働行為に当たるとして、組合は東京都労働委員会に救済申立てを行いました（写真は厚生労働省での記者会見の様）。現時点でも賃上げ交渉において、会社は従業員数や平均給与額、平均賃上額の開示を拒否し、さらに賞与でも会社業績達成度の算定根拠を示していません。この上、AIを盾にし隠せばまったく分からなくなります。今回の事件は人事評価や賃上げにまでAIを導入することの問題性を問う、おそらく世界で初の事案になります。

AIの学習データの内容説明や、AIが所属長に向けて表示するアウトプットの内容を明らかにすることや、その際、格付規定（5条）に定めている5要素「職務内容」「職務態度」「業績」「スキル」「本給」をAIがどう判断しているのか関連性の具体的説明を求めてきました。

しかし会社は、「当該ツール（AI）に示された一つ一つの情報をそのまま社員に開示することを前提としていない」と主張して、頑なに情報開示を拒否しています。

これでは、AIのどの情報がどのように反映され、私たちの賃金などのように決められるのがブラックボックス化されてしまい、労使対等の立場での労働条件の決定ができません。2018年9月に都労委において結ばれた次の協定にも違反しています。「会社は労働条件・賃金交渉にあたっては、自らの主張の根拠となる資料を開示するな

どして、組合の質問に誠実に回答する」

AIによる差別事例

例えば人物評価について、アマゾン社が2018年、採用時に補助的にAIを利用しましたが、女性に対して不利な評価をしていることに気づき、その利用を停止しました。

また、AIベンチャーを経営する東大特任准教授が2019年「弊社では中国人は採用しません」とツイートした際に「AIの『過学習』によるもの」と釈明するなど、AIによる不公平・不正が指摘されています。

日本IBMにおいてもAIをブラックボックスとして人事評価・賃金決定に用いれば、差別を助長することが懸念されます。

労働政策審議会労働政策基本部会は、2019年9月の報告書の中で、「AIの情報リソースとなるデータやアルゴリズムにはバイアスが含まれている可能性がある」「リソースとなるデータの偏りによって、労働者等が不当に不利益を受ける可能性が指摘されている」といった問題認識を示しました。その上で、「AIの活用について、企業が倫理面で適切に対応できるような環境整備を行うことが求められる。特に働く人との関連では、人事労務分野等においてどのように活用すべきかを労使を始め関係者間で協議すること（中略）によって行われた業務の処理過程や判断理由等が倫理的に妥当であり、説明可能かどうか等を検証すること等が必要である」と提言しています。

組合が会社に対し求めている説明内容は、まさに労政審の報告書の提言と同じです。

日本IBMグループに 頼れる労働組合あり



の団結権が認められていることから、日本の労働法の考え方は「会社対労働組合」という考え方になっていくことがお分かりいただけるでしょう。日本では一般に「労使関係」という言い方がされますが、この「労」は労働組合、「使」は使用者、つまり会社を意味しています。

労働組合のメリット

日本IBMグループの労働組合は「オープンショッブ」の形態を取っています。つまり、「入りたい」と思う人が入る仕組みです。この点が全員自動加入の一般の大企業とは異なり、団結力が格段に強いことが特徴です。

この団結力と労働三権の力で、ラインによる人事管理の壁を乗り越え、「会社対個人」の関係から「会社対労働組合」の関係に持つていくことができます。パワハラ恐怖から解放されるのです。

日本IBMでは「個」の管理をするため、従業員一人一人が孤立する傾向があります。これに対し、労働組合には皆でオープンに話し合うことができるコミュニケーションがあり、なんでも相談できます。また、労働組合に入るとお得な保険である「全労連共済」に加入することができ、若いうちから入ればさらにお得です。その上、労働組合員であれば「ろうきん」から有利な金利で住宅ローン

等の借入れをすることもできます。

いかがでしょうか。この会社で労働組合に入らないでいることは、西部劇で丸腰でいるようなものではないでしょうか。

今後のアドバイス

心身ともに健康を保つことを心がけてください。もし心折れそうだと感じるときは、左表の窓口に連絡してください。

4月1日付で入社された皆さん、この会社がブラック企業であることを承知の上で入ってきた人も多いでしょう。この会社で無事にやっていくのか、ひどい目に会わないか、きつと不安で一杯ではないでしょうか。安心してください。日本IBMグループには、頼れる労働組合があります。以下にこの会社の労務政策の特徴と、それに対する労働組合の対応をご紹介します。

ラインによる人事管理は、従業員から見れば会社の圧倒的な力を背景にした所属長によって個人が「会社対個人」の関係で支配されることを意味します。この圧倒的な力関係の差がパワハラの温床になります。事実、パワハラ3点セットが社内でも蔓延しています。①人事考課に「パワハラ低評価」、②改善指導に「パワハラPIP」、③給与に「パワハラ賃下げ」が猛威をふるっています。

日本の労働法の考え方

外資系の会社であつても、日本という国で事業をさせてもらっている以上、日本の法律は守らなければなりません。日本ではまず日本国憲法第28条で労働三権、すなわち労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保障しています。その下に労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法が整備されています。

最上位の憲法で労働者

労務政策の特徴

日本IBMの労務政策の特徴は「ラインによる人事管理」です。つまり昇給額や人事異動など、普通は人事部門が決めることを全て現場の管理職

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	