

真実を伝える紙 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



新型コロナウイルスのパンデミックによって世界は大恐慌以来の経済危機に直面しています。ILO(国際労働機関)は4月29日、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、世界のフルタイム労働者3億500万人分の労働時間の減少がこの第2四半期に予想されると発表しました。

こうした中、労働者の権利と雇用、そして社会を守る労働組合の重要性が再評価されています。

これに対し、同社の労働組合は雇用調整助成金やタクシール休車を支援する「期間限定特例休車」を活用して雇用を守れと要求。上部団体の支援も得て団体交渉を実施した結果、会社は退職強要を撤回すると約束。さらに「退職合意書」の撤回にも応じる確認書を組合と締結しました。

組合は公の場である団体交渉で徹底的に会社と協議し、これまで数々のパワハラPIPの実態を明らかにしてきた実績があります。

この後、様々な感染対策の社長レターが発信されました。

緊急事態宣言が出された4月7日、ロイヤルリムジングループは突然「事業停止」を発表。「全員解雇」と報道されましたが、実態は「退職合意書」にサインさせ賃金30日分の解雇予告手当すら払わず、自主退職に追い込む脱法的な退職強要でした。

この新型コロナウイルス禍の中、あろうことか日本IBMグループではPIP(業績改善プログラム)が実施されています。何故PIPをやめるのか納得できないと組合に相談する人が相次いでいます。パワハラPIPはリストラのツールです。今年の9月1日付の給与調整日に賃金減額をするターゲットとなり、会社が嫌になるように仕向けられたところで、退職勧奨、あるいは退職を強要される可能性があります。

組合は公の場である団体交渉で徹底的に会社と協議し、これまで数々のパワハラPIPの実態を明らかにしてきた実績があります。

この後、様々な感染対策の社長レターが発信されました。

コロナ禍で再評価 労働組合の重要性

ロイヤル社で雇用確保

パワハラPIPを阻止

コロナ感染対策を要求

アサイン確保を要求



コロナから雇用と営業を守る 百年目のメーデーをネットで配信

日本初のメーデーから百年。新型コロナウイルス感染拡大のもと「雇用と営業を守ろう」と5月1日にメーデーが開催されました。感染防止のため中央メーデー式典はネットでも動画配信。上の写真は式典で最後に団結がなげらうを三唱する小田川議長(中央)ら実行メンバー。この日採択されたメーデー宣言を以下にご紹介します。

メーデー宣言(抜粋)

世界に呼応し1920年5月、東京・上野公園で日本初のメーデーが開催されてから百年目を迎えた。メーデーの起源である「8時間労働」は1世紀経た今も重要な要求課題となっている。また経済のグローバル化が進むなかで、新自由主義的「緊

縮政策」や労働法制改善に反対し、格差是正と貧困解消など社会的公正を求め、たまたまいまも続いている。また国内においては、安倍政治による「桜を見る会」や「森友改ざん文書」など政治の私物化、改憲先取りの軍事費の突出など戦争する国づくりが推し進められようとしている。いままさに改憲を許すのか、それとも憲法を守り、いかす政治・社会の実現をめざすのか、日本の進路をめぐるとたかひの攻防が激しさを増している。

を生み、国民の生活状況と中小零細業者の経営に深刻な影響を及ぼした。そのうえ今回の新型コロナウイルス感染の拡大は労働者の雇用不安・国民の生活不安を深刻化し、中小零細企業の倒産など日本経済が危機的状況に陥るなど、誰も想像できなかった未曾有の事態を招いた。まさにアベノミクスの失敗とグローバル・サプライチェーンや医療提供体制の不備、公共サービス削減など危機管理に對する日本の脆弱ぶりとその政策の誤りが衆目の知るところとなった。

私たちは安倍政権に対し、消費税減税をはじめ軍事費削減、大企業への内部留保税などを財源にした大型補正予算の実現を強く求める。また労働者への賃金・雇用保障、中小零細業者への直接助成による経営安定など、すべての国民に社会不安を解消する「自粛と補償」一体の緊急コロナウイルス対策を求めていく。メーデー万歳!

降格・賃下げ・不透明は違法

工学院大法人に改善命令

工学院大学法人の教職員に対して、日本IBMで行われているような不透明な賃金交渉や降格、賃下げが行われていた事件に関して、画期的な命令が東京都労働委員会から出ました。以下にその内容をお知らせします。

東京都労働委員会が命令

東京都労働委員会は2020年4月15日、工学院大学学園教職員組合連合(工学院大学教職員と付属中学・高校教職員の連合体)が申し立てた事件について、工学院大学法人が新教員人事制度導入による不利益の程度や降格制度導入の必要性、成績評価の基準や中高の初年度格付の基準などの説明において、具体的な根拠を示して十分な説明を行ったとはいえないとして、不誠実団交である

新人事評価制度を強行

2015年7月、法人は組合に対し、大学と付属校教員を対象にした人事評価制度を提案してきました。この制度の基本的な資格は、
①教員を3つの等級に格付けし、最上位の等級以外は早い段階で賃金を頭打ちにする。
②3または4段階で各教員の人事評価を行い、最低の評価Cの場合は、定期昇給停止、一時金の減額(10%以上)。
③3年連続C評価を受け

資料非開示の理由なし

団交がいかに不誠実だったか、都労委の命令書には次のように書かれています。「組合が提示要求を行った資料には、新教員人事制度の必要性、合理性等に関する重要な資料が含まれていると考えられる」とし、「それにもかかわらず、法人は、組合の要求に対して、経営上の機密に関するもの

が含まれるから提出しないと回答した後、理由を示すことなく、経営上の機密に関するものを除いても一切示さない旨回答しており、このような法人の対応は、合理的な理由なく、経営戦略会議の資料を一切提示しないと法人の資料非提示の姿勢を批判しています。

不利益の根拠の説明なし

都労委は、「成績評価の結果がC評価であった場合、定期昇給は停止し、また、賞与は大学教授が標準額のマイナス20パーセントとなるなど、大きな不利益が生じる可能性がある」とし、更に「組合から新教員人事制度導入による不利益の程度を決定した理由について説明を求められた場合、法人は、その具体的根拠を説明する必要がある」としました。

組合は団交において、「20パーセントでなくてはいけない理由って何ですか」と説明を求めまし

たが、法人は、「20パーセントが一番合理的だと経営が判断した」とや「20パーセントでも良いじゃないですか」となど回答するだけで、減額率を決定した具体的根拠を示していないことは問題であるとしました。

導入理由の説明不十分

組合が降格制度を導入する理由について、法人に説明を求めたところ、「非常に早く昇格してしまつて暴走されては困る、非常に早く昇格する分だけ、その逆も有り得るといふような制度設計にしている」旨説明しているが、内容は不確実で抽象的な危険性を示すのみであり、降格制度導入の必要性について十分な説明を行ったとはいえないと都労委は判断しました。

具体的説明が必要

都労委は「成績評価は、最も重要な労働条件である賃金に直結するものであり、成績評価の賃金への反映による不利益の程

度は大きいから、組合から成績評価の基準について説明を求められた場合、法人は、いかなる評価基準に基づき、成績評価を行うかを具体的に説明する必要があります」と指摘しています。

中高で進行する教育破壊

中高では最上位の等級以外は基本給が早期に頭打ちとなり、人によっては生涯賃金で約3000万円の減収になります。しかも、制度導入時の教員に対する格付け基準も不明瞭なまま校長が一方的に決定。校長による恣意的な評価が横行し、評価権を濫用した校長のワハラ的行為がエスカレートしたことで、中高では民主的で自由闊達な教育活動が破壊され、物言えぬ職場になりつつあるとされています。

また、同教職員連合は2019年10月15日に不当な評価によって賃金の減額を受けた原告らが東京地裁に集団提訴したことを発表しています。

暮しと雇用を守り将来展望を

コロナ禍におけるJMITUの考え方

新型コロナウイルス感染症が拡大しています。企業には、職場労働者の感染リスクを可能な限り低減させる責任を果たすことが求められています。同時に、経済混乱から労働者のくらしと雇用をまもり企業の将来展望をつくる必要があります。以下、新型コロナウイルス対策等の対応について、産業別労働組合としてのJMITUの考え方についてご紹介いたします。

ウイルス対策について

1. 職場での感染拡大は企業の経営にとっても甚大なリスクを抱え込むこととなります。労働者の健康と安全をまもる経営者の責任を果たし、職場内での感染拡大リスクを

軽減するための必要な措置をとることを企業に求めます。そうした観点から、コロナ感染が収束するまでの間、発熱など体調不良や家族の感染等が職場労働者(派遣等非正規雇用者を含む)から申し入れがあった場合は、臨時的措置として年次有給休暇とは別の有給の特別休暇を付与することを求めます。

2. どんなに厳しい状況のもとでも、労働者のくらしと雇用をまもることは経営者の責任です。新型コロナウイルスを口実にした解雇・雇止め・退職勧奨や労働条件の不利益変更につよく反対します。

3. 必要がない、理由も不明確のままの自宅待機(一時帰休)には反対します。必要な場合には、労使協議と合意によってすすめます。労使合意の

うえ、一時帰休(自宅待機)を実施する場合には、非正規雇用者を含め賃金は100%保障すべきです。「雇用調整助成金」などの政府施策の活用が必要になった場合には労使の協議合意が必要であり、十分な事前協議を求めます。

労使関係について

新型コロナウイルスの感染拡大が、企業経営にもさまざまな影響を与えています。しかし、どのような情勢のもとにおいても、労働者のくらしと雇用をまもることは経営者の責任です。いまこそ、雇用と職場をまもり、労使が対等な立場で協力して企業の将来展望をつくるという労使関係が求められています。具体的に以下の点について要請します。

1. 新型コロナウイルス感染症の影響や直近の決算状況、今後の売上・受注の見通しなど、企業の情報や経営環境について、労使が共通の認識がもてるよう、情報を積極的に開示する

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		

よう求めます。
2. 経営環境の悪化をどう克服していくのか、経営方針を示すよう求めます。また、労働者・労働組合からの問題点の指摘や経営改善に関する意見には真摯に耳を傾け対応するよう求めます。
3. 労働者の雇用をまもり、労働条件等、労働者に不利益が及ばないよう最大限の努力をするよう求めます。労働条件等の

政府への要求について

JMITUは、新型コロナウイルス感染症拡大という状況のもとで、国民の雇用とくらし、中小企業と地域経済をまもるために、自粛要請と保障を一体で行うことや消費税の減税などを求めています。

