

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

組合推定による今年の個人業績率平均は69%です。会社の説明では部門平均が100%になるように配分しているのですが、実際にランダ

個人業績率平均69%

日本IBMでは夏ボーナスが支給されましたが、日本の多くの企業では今がまさに交渉の山場です。JMITU主要各社も右下表の回答速報の通り、新型コロナウイルス禍をもと

夏ボーナス JMITU主要各社は例年並 賃上結果も高水準

会社業績達成度51

業績査定額は個人業績率と会社業績達成度の積算で響いてきます。今年の会社業績達成度が51(51%という意味)と低

高水準な賃上げを維持

5月21日に経団連が発した今年の賃上全業種

組合員は交渉継続

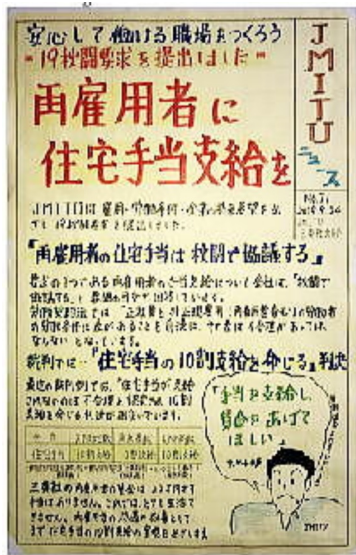
賞与は支給されましたが、組合員の場合はまだ交渉を継続中です。支給日以降に、会社提示案とは別の内容で会社と組合との間で合意形成がなされ

JMITU主要各社賃上結果

会社	平均賃上額	%
村松フルート	11,208	3.72
南千住エンジニア	11,000	3.63
エマソン	10,966	2.50
超音波工業	9,176	3.08
川本製作所	8,900	2.81
レオン自動車	8,435	2.50
小坂研究所	8,200	2.85
日本ロール	8,000	2.70
関西エンジニア	8,000	2.10
NSW	8,000	3.04
アイエスピー	7,874	2.56
リオン	7,800	2.47

JMITU主要各社夏ボーナス回答速報

会社	一般職平均	月数
リオン	980,000	3.04
リガク	940,000	2.75
NTTデータ	873,000	—
芝浦電子	843,120	2.65
関西エンジニア	820,000	2.07
NTT東日本	814,000	—
日本IBM	800,000	1.80
東京セキスイ	787,000	2.37
ニッタン	785,000	2.57
日立建機ティエラ	783,500	2.73
日本NCR	773,813	2.00
カシフジ	770,000	2.58



JMITU三英社支部では、定年後再雇用者の労働条件改善が進んでいます。2020年4月か

再雇用者の処遇改善進む JMITU三英社支部からの報告

ら、正社員と同じ住宅手当が支給されるようになりました。住宅手当は、東京本社で最大2300

0円、年収で276000円増えることになりました。職場労働者からは「助かります」の声が返

不合理な待遇差を解消

パートタイム有期雇用労働法が改定され、「同一労働、同一賃金ガイドライン」が適用となりました。その中身は、①有期雇用労働者と正社員間の「不合理な待遇差」が禁止され、会社は「不合理な待遇差」を解消しなければなら

再雇用者の生の声

再雇用者は定年前からすれば賃金も一時金も大幅ダウンになり年収は300万円でした。これでは、継続雇用給付金(賃金の15%)を入れてもこれまで通りの生活ができるはずはありません。年金支給もゼロの中で生活費の不足分は退職金や貯えを切り崩している実態が組合員の家計簿調査で明らかになりました。

会社の理解と努力

私たちの切実な要求について、会社も理解を示し努力した回答が示されました。19春闘で会社は「再雇用者の住宅手当の支給について協議をしたい」と前向きな回答が示され、19秋闘では具

員と同じ基準で支給する」(20年4月から)との前進回答が示されました。中小企業としては1年前倒しの決断を組合として評価しています。



ある工場の上層部はビールには興味がない人たちがいた。良いビールを造ることを考えている従業員が工場の経営を良くするために提案をしました。ところが上層部はこれを誹謗中傷とみなして彼を処罰しました。全体主義体制下、ハヴェルの「力なき者たちの力」のビール工場の逸話です。現在の日本IBMでも身につまされる話です。狭量なラインには自分が考える行動規範に部下が同調することで安心していたいという意識が存在し、その行動規範と違う行動を取る人がいると怒りを覚え、怒りを解消するために攻撃をします。人にはそれぞれ背景や考え方があり最適な行動も人によって違うことを理解し尊重し、その長所を伸ばすことから全てが始まります。個人の尊重というかつての誇り高き経営理念です。(板)

在宅勤務、テレワークなどを「緊急事態宣言」後も継続するなどの動きが強まっています。また、通勤時間を減らすとして、東芝やルネサスは1日の労働時間を延長したうえで週休3日制を導入するとしています。

これらの働かせ方は通勤が緩和されるなどのメリットがあるように見えます。しかし、在宅勤務等や1日の労働時間延長は労働強化や権利侵害につながる危険な側面があります。

新型コロナウイルスへの対応としての「緊急事態宣言」解除後、恒常的な制度として在宅勤務やテレワーク制度の継続や導入が提案された場合は、JMITUとして以下の方針にものとつき慎重に対応する方針が発表されました。

1, 在宅勤務・テレワークや1日の労働時間延長の提案があった場合

(1) 労働組合との事前協議と同意を求める。

(2) 産別団交で問題点を明らかにするとともに宣伝と対話で職場世論をつくる。

2, 1日の労働時間延長には反対する

(1) 1日の労働時間の延長を認めず、粘り強く休日を増やすほうが結局は労働時間短縮につながります。

(2) 週や月の労働時間は変わらなくとも、1日の労働時間が延長されれば、労働者の肉体的精神的負担が増えるばかりか、家族と過ごす時間や自由時間も奪われます。とりわけ、保育園の送迎が困難になるなど、育児や介護など家庭的責任を有する労働者には重大な問題です。

3, 在宅勤務やテレワークの問題点

在宅勤務、テレワークには以下のようなさまざまな問題点があります。

①「労働時間」が管理されず、際限のないノルマのもと長時間労働やサービス残業が発生する。

②成果主義と結びつく。

③会社には経費削減の大きなメリットがあるという、労働者には見えな

い経済的負担も。

④「雇用によらない働き方」の懸念も。

⑤労働者間の意思疎通が困難になり、企業の力が弱まることにつながる。

⑥情報漏洩やプライバシー侵害などのリスク。

⑦労働組合活動も困難になる。

4, テレワーク、在宅勤務の導入には慎重に対応する

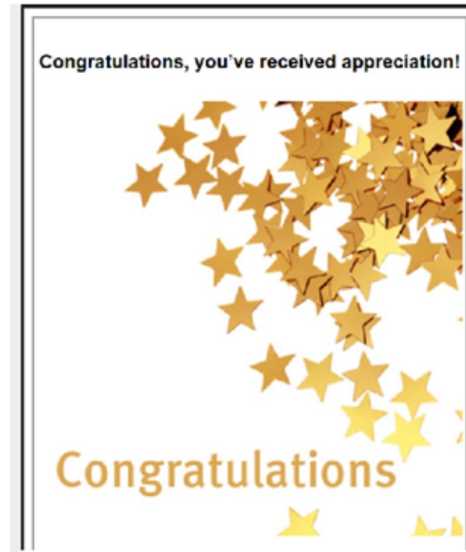
このように、テレワーク・在宅勤務には多くの問題点があります。一方的な導入を許さず、労働組合との事前協議を要求します。そのうえ、以下の考慮点について解決しないかぎりは、導入に反対します。

①育児・介護、激甚災害など長期にわたる通勤困難など、在宅勤務が必要な対象者やケースに限定する。

②当事者が希望する場合に限定し、在宅勤務を拒否することによる不利益取り扱いを禁止する。

③労働時間の管理方法を

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	



日本IBMのお客様先プロジェクト・ルームに出勤して作業せざる得ない従業員や事業所に出社せざるを得ない従業員、客先に訪問せざるを得ない従業員への「危険手当」の支給を労働組合が会社に要求していることを前号でお伝えしました。

これを受け、会社が危険手当相当のアワード(報奨金)を配布して

ることがわかりました。しかし、きちんと発表せずに個人に配布するアワードの形をとっているため、配布基準も不透明で、危険な作業をしている従業員全員に行き渡っていない問題があります。

アワードの内容

会社は5月末に「Congratulations: You have been appreciated with a cash award!」というサブジェクト名のノーツメールを従業員に送り始めました。発信人は所属長あるいは部門リーダーで、そこには、750ドル(約8万円)のキャッシュアワード(報奨金)が支払われることが書かれています。

併せてこのメールには、「Congratulations, you have received appreciation!」と書かれたeカード(上図)が添付されており、そこには、このようなコロナ状況下での業務遂行に感謝しているとメッセージが添えられています。

実際にはこのメールが、オンサイト勤務者全員に届いているわけではなく、このアワードの存在すら知らない従業員がいます。新型コロナウイルスに感染する危険のある環境下で業務を

している従業員に感謝を示す報奨金が不透明で「支給差別」になっているのが現状です。

マスクや消毒液の配布も

GBSでは組合の要求が実現し、オンサイト勤務のプロジェクトや、出社を伴う業務に従事される方、業務上必要とされる方にマスク(1箱50枚)

ので、目先、労働条件は変わりません。

しかし発表では「新会社としての組織やプロセスについては6月中旬を目途に発表します」と付け加えられています。従って、その中身について労働組合が必要だと判断し、また来年1月に3社の人事制度と就業規則が統一される際には、「こっそり」労働条件を引き下げる可能性もあります。

3 社統合の方式は「合併」と発表されています。そのため、労働契約は統合後の会社に包括的に承継されることになります。

3つの100%子会社、ISCJ、ISOL、IBITを統合し、7月にIJDsを発足することを前号でお伝えしました。ところで、私たち従業員の労働条件はどうなるのでしょうか。

労働条件はどうなるか

労働条件は、次のように、労働組合は、次のような内容の要求書を会社に提出しました。今後の推移にご注目下さい。

(1) 人事制度、評価制度及び就業規則の統合方針を事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

(2) 3社それぞれに特有なルール(いわゆるローカル・ルール)がある場合、それを労働組合に事前に示すとともに、その統合方法について労使合意に達するよう協議すること。

(3) もし人員削減を予定している場合、人員削減が必要な経営上の必要性等を労働組合と事前協議すること。

(4) 勤務地の異動が生じる組合員については、事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

さらにこのタイミングで人員削減や遠隔地への異動が行われることも当然考えられます。

そこで組合は、次のような内容の要求書を会社に提出しました。今後の推移にご注目下さい。

(1) 人事制度、評価制度及び就業規則の統合方針を事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

(2) 3社それぞれに特有なルール(いわゆるローカル・ルール)がある場合、それを労働組合に事前に示すとともに、その統合方法について労使合意に達するよう協議すること。

(3) もし人員削減を予定している場合、人員削減が必要な経営上の必要性等を労働組合と事前協議すること。

(4) 勤務地の異動が生じる組合員については、事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

さらにこのタイミングで人員削減や遠隔地への異動が行われることも当然考えられます。

そこで組合は、次のような内容の要求書を会社に提出しました。今後の推移にご注目下さい。

(1) 人事制度、評価制度及び就業規則の統合方針を事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

(2) 3社それぞれに特有なルール(いわゆるローカル・ルール)がある場合、それを労働組合に事前に示すとともに、その統合方法について労使合意に達するよう協議すること。

(3) もし人員削減を予定している場合、人員削減が必要な経営上の必要性等を労働組合と事前協議すること。

(4) 勤務地の異動が生じる組合員については、事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。