

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

日本IBMの昇給停止は 就業規則違反

2020年5月21日に経団連が発表した今年の春闘賃上げ結果は、全業種平均で2.17%と高水準。金額では一般職平均で7297円でした。下表はJMITU主要各社の水準ですが、今年は経団連の水準を上回っており、高水準な賃上げ結果です。日本IBMの9月の賃上げは春闘賃上げの一環ですから、これら他社との比較になります。ところが、2020年8月7日付でグローバルIBMが今年の昇給停止を発表すると、同日に日本IBMからも「2020年度の給与調整について」と題した文書が出され、今年の昇給停止と来年上半年への延期が発表されました。しかし日本IBMでのこの発表は労働法的に問題があります。

労働基準法違反

まず、労働基準法は労使対等原則をうたっています。その第2条1項では「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場

において決定すべきものである」としています。今回の日本IBMの発表は労働組合と一切の協議なく発表されました。労働条件の改悪を一方的に発表した点は非常に問題があります。

就業規則違反

就業規則の格付規定では、毎年決められた日付に昇給（給与調整）を実施することを定めています。9月1日付で昇給を行わない場合はこれに違反することになります。組合は直ちに会社に団体交渉を申し入れました。

会社との協議内容

組合 事前に組合と協議して発表するという態度でない限り、誠実な協議にはならない。

会社 発表はしたが、実際に支払う内容については組合と協議したい。

組合 組合との協議によつては昇給をする可能性もあるということか。

会社 もちろん今まで通り協議させていただく。

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
レオン自動機	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
アイエスビー	7,874	2.56
リオン	7,800	2.47

組合 要求内容についてはすでに春闘で提出している。

会社 状況も変わったので、書面で改めて要求を出してほしい。

組合 改めて要求を書面で提出する。なお、交渉が継続できるのは組合員だけか？

会社 そうだ。就業規則違反についてはどう考えるか。

組合 就業規則違反とは考えていない。年一回の賃上げはあくまで原則としての話だ。

組合 それは日付の話であつて、就業規則違反にならないためには年一回の昇給が必要だ。

会社 会社はそう考えていない。

組合 仮に来年の昇給でも、就業規則違反にならないよう今年9月に遡及して支払うよう要求する。

会社 遡及はしない。

JMITU定期大会開催

JMITUは7月11日、第10回定期大会を開催し21年度運動方針を採択。要求実現と組織拡大強化の決意を固めました。また、産業別統一闘争で安心して働ける職場と社会を目指し取り組みの前進を誓いました。（写真左）

組合の結成が続いています。対パワハラのために連続的に加入者を迎えている職場もあります。人員不足によるパワハラや長時間労働がひろがるもと、またコロナ危機が収束しないいま、まともになたかう労働組合がいま求められています。産業別統一闘争を強化し、強大なJMITUを建設していくことを誓い合いました。



AI不当労働行為事件 都労委で調査始まる

今年4月、都労委にAI不当労働行為事件の申し立てを行いました。新型コロナウイルスの影響で休止された為、初回期日は7月13日に開かれました。（写真左は都庁）

この事件では、給与調整や賞与支給額を決定する賃金交渉において組合からの質問に対し、会社は自らの主張の根拠となる資料等を開示して説明することが求められているにもかかわらず、会社が誠実に回答しないこと

が問題になっています。しかし会社は、「開示している」「説明している」「開示する必要はない」など言葉を並べて都労委で反論しています。

例えば、賞与の会社業績達成度はUSIGAAP基準の計算書で決まるため、その開示を求めています。が、会社は、「会社業績を説明するのに必要ないUSIGAAP基準の計算書を開示する必要はない」などと筋違いな見解を述べています。



裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

AI不当労働行為事件	9/08(火)09:50～	都庁第1庁舎南1階集合
パワハラ賃下げ裁判	9/23(水)15:00～	進行協議 東京地裁民事19部
定年後再雇用賃金差別裁判	10/01(木)16:00～	東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判	10/19(月)10:00～	東京地裁527号法廷

池井戸潤の小説をテレビドラマ化した半沢直樹が今、再び話題だ。第五話からは、帝国航空の経営不振を建て直すストーリーが始まった。帝国航空の巨額の債権回収を担う東京中央銀行の半沢が、献身的に再建策を模索する▼モデルとなった航空会社の話としては、実際には2010年に経営破綻し、多くの社員が整理解雇された。しかし当時解雇の必要性はなく、全面解決を目指して活動する争議団を、我々は支援し続けている。10年経つにも関わらず、半沢の心も打つような解決に至っていないのは残念だ▼弊社は現在、新型コロナウイルス禍で特殊な環境に置かれている。感染の予防策は出されているが、読者の諸兄は解雇から身を守る術を心得ているだろうか。組合に加入して、安心感の倍返しを得ることも一つの防衛策であろう。「さあ、さあ」。



日本IBM支部全国大会開催 新型コロナウイルスに負けず雇用と労働条件を守ろう

JMITU日本アイビーエム支部の第67回全国大会が、7月18日に開催されました。新型コロナウイルス対策のため、初めてリモート会議システムを活用し（写真左）、来賓の方々にもオンラインにてご参加いただきました。

総括と来年度に向けた方針を議論し決定する組合の最高の意思決定の場です。今年の大会スローガンである、「新型コロナウイルスに負けず雇用と労働条件を守ろう」の通り、様々な問題に適切に対応し、働く者の生活をしっかりと守る運動方針を決定しました。

新役員の抱負

全国大会から組合は2021年度に入り、新しい役員体制で取り組んで参ります。ここに各人の今年度の活動に向けた抱負をご紹介します。

委員長 大岡義久

公正で透明性のある賃金制度を実現し、私たちが安心して人間らしく働き、やり甲斐のある職場を作りましょう。

副委員長 藤井克己

賃金減額など会社の不当な攻撃に対して、断固たたかっていきます。

書記長 杉野憲作

会社の表向きの宣伝文句とは裏腹に、実際には従業員を軽んじる姿勢がコロナ禍で浮き彫りになってきました。

皆を守り労働条件を向上させる労働組合としての力を最大限発揮できるよう書記長としてがんばります。

中央執行委員 吉岡真紀子

差別をなくすことに全力を尽くします。

中央執行委員 安田和

職場も社会も大きく変容する時代ですが、少しでも働きやすい職場にするため自分にできることを着実にしていきます。

中央執行委員 神谷昌平

成せばなる。少しずつでも、社会に誇れる正しい姿のIBMを取り戻そう！

中央執行委員 森谷俊之

在宅勤務の中、ご近所さんから良い会社だねと言われる会社にしたいと思っています。

中央執行委員 中川賢

この会社では大人しくしては駄目です。正面から堂々と抗議しなければ、会社は気がません。パワハラや賃下げを無くすために活動して参ります。

中央執行委員 板倉浩

「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ょう。

中央執行委員 佐久間康晴

内製化やローカル事業所の統廃合で過重労働になっていきます。コロナ禍でのリストラが行われないう注視します。

中央執行委員 笹目芳太郎

従業員の逆境を跳ね返すためにたたかいます。雇用・賃下げ・評価などの問題対処、予防のため、一人で悩まず組合に相談して下さい。

中央執行委員 三浦裕之

労働法及び社会保険の分野で、活動を積極的・重点的に推進します。

労働契約法に見るパワハラ3点セットの違法性 労働契約法からパワハラ3点セットを考える

労働法という言葉を知っている方が多いと思いますが、一つ一つの法律ではなく有名な労働基準法をはじめ数多くの法律の総称です。いずれも労働者の生存権を守るという理念に基づいた法体系です。今回はその一つである労働契約法の視点からパワハラを考えてみます。

労働契約法第6条

まず条文を紹介します。『労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。』

日本IBMの問題

労働契約は労働者と使用者が対等な立場で約束すること成り立つものとしています。私たち労働者が使用者の求めに応じて働くのは、労働者が使用者に無制限に従属するということではなく、労働契約に基づいて働くという範囲内で約束した事柄について指示に従うだけのことです。

③賃下げ…理由付けの説明も充分にされないまま、合意の余地なく賃下げが行われます。

労働契約法第3条

1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

日本IBMの問題

1、2で使用者と労働者が対等な立場で労働条件を決めるべきと言われています。

3で「仕事と生活の調和にも配慮」して労働条件を決めるべきと言われています。

4で労働契約を遵守すること、権利と義務を誠実に履行しなければならないと言っています。

5で権利の濫用を禁止しています。

パワハラ3点セットは、極めて一方的なもので、特に労働契約法第3条第5項に反し、ライン専門職による権限濫用に該当します。

第3項「仕事と生活の調和にも配慮」も守られておらず生活時間を無制限に奪う前提で業務目標やスキル獲得目標が強要されています。これも使

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	GTS. TSS. クロスエリアデリバリー	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 & De I PR J 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		