

紙を開く機関を伝える 組合 真実

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

大幅な賃上げを JMITU春闘討論集会開催

JMITU春闘討論集会が11月28、29日、湯河原で行われました。討論集会には全国から約80人が参加しました。コロナ禍というかつてない情勢のもとで、2021年の春闘を向かえま。コロナ禍に乗じた賃上げ抑制の強まりが予想され、大企業では、コロナ禍を口実にした企業再編りストラの動きが広がりをみせています。集会では、このような



状況だからこそ大幅賃上げが必要なこと。経営者が労働者のくらしと雇用をまもる責任を自覚することが企業の将来展望を切り開く力となることを確認しました。当支部大岡委員長は、日本IBMで起こっている賃上げ延期や分社化の発表、退職勧奨の実態を報告。パワハラ降格裁判、定年後再雇用賃金差別裁判、不誠実団交事件の争議支援を訴えました。



全労連争議支援総行動 日本IBM本社前で実施

12月3日昼休み、日本IBM本社前で全労連主催による日本IBM四大争議の支援行動が行われ、250名を超える参加者が集まり沢山の旗が掲げられました。パワハラ賃下げ裁判の中川原告は「会社は表面ききハラスメント教育を行っていますが現場では職場ぐるみの大人のいじめが横行しています。こうしたハラスメントを決して許さず1人でも多く

の人を救うため闘っていきます」と訴えました。続いて、定年後再雇用賃金差別裁判の杉野原告は「定年後再雇用者は最低賃金や生活保護ギリギリ月17万円の低賃金。会社は根拠となる説明すら行いません。これは50代社員に対するリストラ装置として機能しています。これらに対し、裁判と労働委員会の両輪で今後たたかっていきます」と決意表明を行いました。

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。

パワハラ降格裁判	01/14(木)10:00～	東京地裁527号法廷
A I 不当労働行為申立	01/28(木)09:50～	都庁第1庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	02/04(木)14:30～	東京地裁510号法廷
A I /再雇用/不当労働行為申立	03/03(水)09:50～	都庁第1庁舎南1階集合



受動喫煙防止条例が施行された。昼休みに飲食店等で吸っていた人も、もうやめる時が来たのだ。大企業で喫煙した後の四十五分間はエレベーター禁止にしたことにはうなずける。ある学校では子供たちからの進言で、授業間の十五分休みは禁煙にした。喫煙教師たちは生徒たちに受動喫煙させていることに気づいていなかった。▼タバコはストレスを連想させるが、ストレスチェックが就業規則に加えられる▼安全衛生法に関することだが、あえて就業規則に入れる必要はあるのか疑問だ。この会社の場合、警戒を要する点は、畏にはめられることである。ストレスチェックの結果による産業医面談は「希望する旨を申し出たときだけ」である。これらは、あくまでも会社の義務であり、労働者側の義務ではない。(システム監査技術者)

分社化と人員削減 団体交渉を実施

日本IBMの分社化と、それに伴う退職勧奨について12月11日に団体交渉を行いました。会社は人員削減を否定していますが、各国の法律の違いでやり方を変えていることは認めています。日本のやり方はハラスメントの温床になる危険があり、ヨーロッパ同様に公明正大な方法で真摯に説明する態度が望まれます。

退職勧奨について

組合 前回の団交では、退職勧奨についての会社の説明は、人員削減ではなくて、パフォーマンスマネジメントのことだった。しかし、この間、ヨーロッパで1万人の人員削減のニュースが出た。IBMが全世界で人員削減をやっているという前提を立てば、日本IBMで

やっている退職勧奨も人員削減の一環だということになるのが自然だ。会社として人員削減の一環で退職勧奨をやっていることは認めるのか。会社 人員削減については、今回もそうだという事にはならない。ヨーロッパはヨーロッパ。各国の法律は違うので、日本では、あくまでもパフォーマンスマネジメントの一環、キャリアの面談だ。来年の会社の人員構成・組織体制の見直しをやっている中で、その中で当然、成長分野へのスキル転換、パフォーマンスを見て、キャリアのスコープを話し合っていく。社内でもがんばりたいということなら、成長分野にシフトするためのスキル・チェンジは必要だし、教育も必要だ。一方で、それだけ

たら外のキャリアを求めたいという人には、経済的支援もやっていく。人員削減という形ではない。しかし、妙に外のキャリアばかり進めるような面談が目立つようだが。会社 その人のパフォーマンス、スキルを見た時に、そういうスキル・チェンジが難しいのではないかと。この場合は、外のキャリアをお勧めすることはある。組合 しかし、来年までプロジェクトでがんばってほしいと言われていたのに、急に退職勧奨された人もいる。会社 そういふ人については至急、調査する。組合 もしハラスメントなら社会的な問題になる。例えばいきなり「この部門は無くなる」と言われて外のキャリアの話を持

分社化について

ち出された人もいる。また、外のキャリアありきで何度も何度も面談するのも問題だ。新しく入った組合員についてすぐに調査してほしい。会社 貴組合から要求があった組合員については至急調査する。組合 今はハラスメント防止法が施行されている。くれぐれも法律違反にならないようにしてほしい。会社 ラフなプランニングはしているが、まだ決まっていない。当然、分かったら、来年の年央に設立しないといけない。組合 もし来年年央に設立するのであれば、3月、4月くらいには。会社 そのへんでそういうプランができていなければ大変なことになってしまふ。当然のことながら、会社分割を使うのであれば、労働契約承継法を使

うのであれば、従業員代表に説明を尽くすし、対象となる社員、部門、貴組合に誠実に説明する予定だ。組合 子会社はどのように扱うのか。会社 なかなか難しいところだ。子会社にもいろいろあるので難しい。組合 やり方として新会社を子会社として一旦作り、従業員を移した上で分離するということもあり得るのか。会社 そういふことも含めてアンダー・デイスカッションだ。組合 役員体制や人員体制、残る側の体制も4月までには決めないと間に合わないのではないか。会社 来年の年央に向けてあると思う。ただ、今は公表はできない。組合 新会社に向けて新たに人を採用することもあ

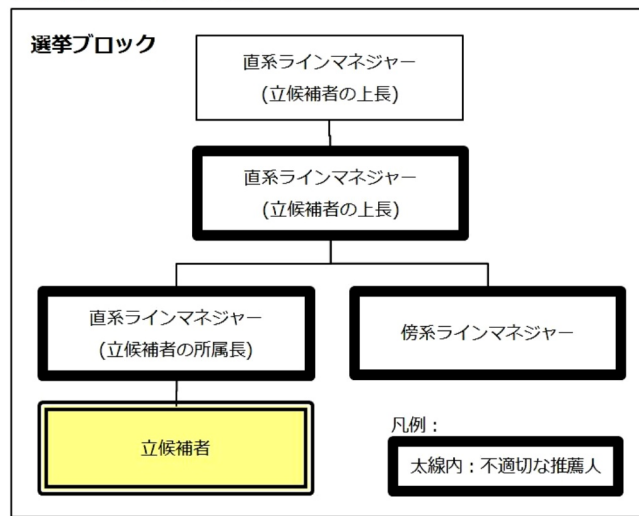
るのか。会社 そういふことも含めて検討している。管理部門等で人を採用するのか日本IBMから異動するのかも検討している。

従業員代表選挙

組合推薦候補へのご支持 ありがとうございます

今年の従業員代表選挙の結果、本社第2くでは、組合推薦候補は、第5、府中の各ブロックで各1名が、府中／三鷹駅前／大宮西／水戸事業所（以下、府中ブロック）で1名が立候補しました。半数の得票を得た候補者

立候補者と推薦人の関係図



が無く再選挙となりました。組合推薦候補は、本社第5ブロックで当選を果たすことができました。従業員の皆様の組合推薦候補へのご支持に御礼申し上げます。

推薦人の問題点

今回の従業員代表選挙では、推薦人の問題点、候補者公示順序の問題点、選挙結果開示の問題点がありましたので、紹介させていただきます。

まず、推薦人の問題点は、本社第1く第5の全ブロックで、組合非推薦候補の推薦人に、立候補者の直系ラインマネジャー（立候補者の所属長または上長）、または、立候補者の所属部門内の傍系ラインマネジャーがなっていたことです。（上図参照）

また、推薦人の問題点は、本社第1く第5の全ブロックで、組合非推薦候補の推薦人に、立候補者の直系ラインマネジャー（立候補者の所属長または上長）、または、立候補者の所属部門内の傍系ラインマネジャーがなっていたことです。（上図参照）

候補者公示順序の問題点

次に、候補者公示順序の問題点は、立候補者の公示順序の説明が無い状態で、組合推薦候補の公示順序が立候補者公示文書および電子投票画面で2番目になっていたことです。この問題は、本社第2く第4ブロック、府中ブロックの立候補者公示文書、および、本社第2く第5ブロック、府中ブロックの電子投票画面で発生しました。

選挙結果開示の問題点

本社第5ブロックでは、組合推薦候補の公示順序が立候補者公示文書では1番目だったにもかかわらず、電子投票画面では2番目になっていました。統計的に、投票用紙に複数の立候補者名が併記

されている場合は会社による組織ぐるみの立候補者と考えられます。これは「厚生労働省労働基準局長 2018年基発0907第1号」の「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」に違反する可能性があります。次に、候補者公示順序の問題点は、立候補者の公示順序が立候補者公示文書および電子投票画面で2番目になっていたことです。この問題は、本社第2く第4ブロック、府中ブロックの立候補者公示文書、および、本社第2く第5ブロック、府中ブロックの電子投票画面で発生しました。

また、厚生労働省の「パワハラが起きる職場の特徴」という調査では、①残業が多い・休みが取りにくい、②上司と部下のコミュニケーションが少ない、③失敗が許されない・失敗への許容度が低い、という結果が出ています。

働くものの権利討論集会

講演 コロナ禍の働き方／ハラスメントやメンタルヘルス不調への対処

2020年11月21日 エデュカス東京ホールにて、東京地評「第14回東京働く者の権利討論集会」が開催されました。

コロナ禍の働き方

第一部では、立正大学准教授の高橋賢司氏を講師に迎え、「コロナ禍の働き方 労働者の権利」私たちの働き方はどう変わる？ 働く権利はどうなる？」をテーマに、在宅就労が抱える問題について講義していただきました。

デジタル化の影響

日本のIoTやAIが雇用にも与える影響として「日本の就業人口の45%が脅かされる」との試算があり、コールセンターやレジなどの仕事は代替され、逆に人と接する仕事や知的な仕事は残ると

言われています。また、在宅就労について、今までは組織によって拘束されている時間が長く、組織の中で個が位置づけられるのが普通でしたが、これからは自分の労働時間を自らの意思に基づいて決定できる権利「自己決定権」の範囲が拡張できる可能性が出てきました。一方で私生活と仕事の境目がなくなる「ワークライフ・バランス」の境界が崩れ、ワークの時間が長くなることによりメンタルヘルスを害する等の弊害が出てくる可能性があります。ここで重要なのは、プライバシーを確保するために休暇中や時間外にPCや携帯電話の使用を制限する「アクセスを受けない権利」や、「勤務間インターバル」などの私生活・健康に対する配慮が今後

必要となってきました。ハラスメントへの対処

第二部では、独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副主任研究員 内藤忍氏を講師に迎え、「ILOハラスメント禁止条約に学ぶ／ハラスメントやメンタルヘルス不調 職場でどう対処していくか」をテーマに講義していただきました。

企業に与える損失

「パワハラが企業にもたらす損失」という研究結果では、典型的な職場いじめ一件が企業にもたらすコストの試算として、事実確認にかかる調査コスト、ラインマネジメントの時間コスト、本社人事部にかかる費用等を合わせると約411万円かかることされており、企業としては「放置するより

もいじめが起きない企業体質への変革に取り組み方が得である」という結果が出ています。

パワハラが起きる背景

労働政策研究・研修機構の「パワハラ発生の背景・原因と考えられるもの」という調査では、①人員削減人材不足による過重労働とストレス、②職場のコミュニケーション不足、③会社からの業績向上圧力・成果主義、といったものが挙げられています。

また、厚生労働省の「パワハラが起きる職場の特徴」という調査では、①残業が多い・休みが取りにくい、②上司と部下のコミュニケーションが少ない、③失敗が許されない・失敗への許容度が低い、という結果が出ています。

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	205-7817
名古屋	GTS. 中部第二SOLサービス	板倉 浩	205-2205
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、今泉義孝、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		

これらの結果を踏まえた上で厚労省の対策としては「職場の風土を変えられるようであれば変える。変えられないものは、その特徴・性質がパワハラ発生の関連していることに留意して重点的な対策を行う」としています。実際に昨年行われた法改正にて、事業主に対して、パワハラ防止の為に雇用管理上の措置義務が定められました。その骨

子は「事業主は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」（履行しない事業主に対しては是正指導。指導に従わない事業主に対しては企業名公表）としています。企業には今後より一層のハラスメント防止対策の醸成が求められています。