

ロックアウト 解雇裁判 傍聴を

かいな

全日本金属情報機器
労働組合(JMIU)
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

取り戻す春闘

取り戻す賃上げ

組合の春闘アンケートから3万7千円から5万7千円の昇給を望む声や「雇用・リストラ」等を不安・不満に思う声が浮き彫りになりました。

ここでは春闘の歴史と意義を振り返り、2013年の要求へつなげます。

春に賃上げ

春闘は1955年、金属や化学など8つの産業別労働組合が話し合い始まり、その後、60、70年代にかけて、全国的なたたかいへと大きく発展したのが始まりです。

労働組合が春闘でめざしたのは次の二つです。

第一は、それまではばらばらだった賃金交渉を全国の労働組合が春の時期に一括にたたかうという統一闘争を組んだことです。

第二は、「賃金の生計費原則」を前面にかかげ、企業規模などにかかわらず、すべての仲間の賃上げをめざしたことです。

90年代以降、「春闘解雇」の攻撃がおよぼすなかで、賃金の生計費原則が否定され、「賃金は成果や業績で決まる」という考え方が押しつけられていました。

それは、わたしたちが春闘をつづけてかちとってきた憲法25条の「生存権保障」(人間らしく生活する権利)や28条の「労働基本権」(賃金・労働条件は労働組合との協議をうけて決定されるべき)の理念を真つ向から否定するものです。

また、中小企業での賃上げが全国で実現したとき、それを背景に下請単価も上がるなど中小企業の地位と発言力も高まりました。

雇用を守れ 昇給を行え

いま、日本IBMでは半数の従業員しか昇給しない制度になっています。

家計の負担、いくら増えるの?

11年	10月	社保	厚生年金保険料引き上げ	9,000円
12年	6月	税金	住民税年少扶養控除廃止	66,000円
	9月	公共	東電の電気料金値上げ	4,308円
	10月	税金	環境税導入	400円
		社保	厚生年金保険料引き上げ	9,000円
13年	1月	税金	復興税特別所得税導入	2,000円
	10月	税金	厚生年金保険料引き上げ	9,000円
14年	4月	税金	環境税引き上げ	400円
		税金	消費税8%増税	10万円
	6月	税金	復興臨時住民税導入	1,000円
	10月	社保	厚生年金保険料引き上げ	9,000円
15年	10月	税金	環境税引き上げ	400円
		社保	厚生年金保険料引き上げ	9,000円
		税金	消費税10%増税	67,000円

*負担額は年間。社会保険料と税は夫婦片働き、子供が2人いる年
収500万円世帯。大和総研試算から。東電値上げは月290kWh使用
の標準家庭。

また、不安・不満に思うことを3つ上げてもらったところ、ほぼ全員が「雇用・リストラ」を上げ、2番目に「査定・評価」、3番目に「賃金」「企業の将来」を上げています。

このことから、会社の人事施策が崩壊している姿がみえてきました。今後組合は、従業員からの声を吸い上げ、2月21日、会社に対し要求書を提出します。

速やかな救済命令求める

不當勞働行為都勞委報告

2013年1月16日に
東京都労働委員会（以下、
「都労委」という）でI
BMの不当労働行為（団
体交渉拒否）に対する第
2回目の審査が行われま
した。

この突然で一方的な会
社の措置に対して組合は
指定日以前に団体交渉を
開くよう要求しました。

別の議題で指定日以前に
団体交渉が予定されてい
たにも関わらず、会社は口

今回は前回の組合の主張を補充し、都労委に連やかな救済命令を求めました。

ツクアウト解雇を団体交渉の議題にすることを拒絶しました。

組合は会社が解雇につ

団交拒否を
改めて主張

昨年12月11日の1回目の審査では事情聴取が行われましたが、第2回目審査で、組合は「自己都合退職前の団交拒否が不当労働行為である」旨の主張を補充しました。

組合は速やかに問題を解決するため、査問（証人調べ）なしでの救済命令を求めています。また

昨年12月11日の1回目の審査では事情聴取が行われましたが、第2回目審査で、組合は「自己都合退職前の団交拒否が不当労働行為である」旨の主張を補充しました。

組合は速やかに問題を解決するため、査問（証人調べ）なしでの救済命令を求めています。また

会社も「査問なし」には同意していますが、都労委は「査問を行うか否かは、会社の対応を待つて決定する」と慎重な姿勢を示しています。

組合に結集し
雇用守ろう

組合は東京地裁でのロ
ックアウト解雇撤回裁判
と合わせて、会社による
横暴な解雇阻止のために
闘っていきます。たとえ
今が良くても、いつ皆さ
んも同様の解雇予告通知
を受取らないとも限りま
せん。他人事と考えずに
組合に結集してみんなで
雇用を守りましょう。



**単純作業押し付けの低評価やめよ！
会社発展のため個人スキルを生かせ！**

PBC不当低評価に対する抗議

ストラテジー・セールスT&OクライアントSat部門のT担当は、部下のSさんに対して、PBC評価「4」という最低の評価を付けました。評価の理由として、「PBC 3が2年連続し、改善が見られない場合はPBC 4になるのがIBMのルールだ」とSさんに説明しました。しかし、このようなルールはIBMにはありません。このような評価をしたのは、「25年以上もIBMに勤めてもいるのに、表作成では安い人でよい」と言い、さらに些細なミスを取り上げて「ミスが多く、クオリティが低い」からだとしています。

しかしながら、そもそも表作成のような単純な作業の業務アサインをしているのはT担当であり、このような業務はSさんの本来の能力を生かせない仕事です。さらに、些細なミスあげつらい、何度も執拗にS

さんを責め立てて、本人が委縮してさらにミスを誘発するように仕向け、それを理由に低評価とするという仕打ちをしています。

Sさんの前職は大和事業所でカスタマー・クレームを取り扱い、お客様対応もこなすというものでした。従って、本来、熟練した能力を持っているのにも関わらず、Sさんのスキルをあえて生かさず、表作成のような単純作業に従事させ、ミスを待っているやがらせをしています。

組合は、T担当にこのような人権侵害を直ちに止め、Sさんに能力にふさわしい仕事をアサインするとともに、今までの人権侵害について謝罪し、2012年度PBC評価4を撤回することを書簡で求めました。

また、今後も団体交渉を通じて闘っていきます。組合はこのような人権侵害やPBCの不当評価を許しません。

率先して法令遵守せよ

障害者法定雇用率3年連続未達成

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、社会的責任を果たして、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について報告を求めています。

民間企業、国、地方公共団体は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならぬとされています。56人以上規模の民間企業では、1・8%とされています。そして、2013年4月からは、2%へ引き上げられます。

組合では、実態を調査するため厚生労働省に情報開示請求を毎年行っています。

その結果、日本アイ・ビー・エムは下記表の通り、3年連続で障害者の法定雇用率を達成せず、社会的責任を果たして、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について報告を求めています。

会社は、2008年にダイバーシティ・カウンスルの活動を始め、「女性」「障がい者」「ワークライフ・レグ

障がい者雇用者数（2008～2012）

年	法定労働者数	障害者数	実雇用率	不足数
2008	16,913	310	1.83%	0
2009	16,112	292	1.81%	0
2010	16,784	289	1.72%	13
2011	16,526	290	1.75%	7
2012	16,543	282	1.70%	15

法定労働者数＝常用雇用者数。社員数のことではありません

りませ
ん。人
事部門
の責任
で行う
施策で

あり、達成できないのは、人事部門の怠慢ではないでしょうか。

社員に法令遵守を求め

1月19日、初めて「新春オルグ」に参加しました。「オルグ」とは、様々な団体に、集会や裁判傍聴への参加のお願いなどの支援を訴えてまわる活動のことです。

十数グループに分かれて、いろいろな地域の労働組合事務所をまわったのですが、そのグループは職場の違う仲間と組むので新鮮でした。担当した地域は入谷や浅草方面で、タクシー業界や靴職人組合、商店の組合、医療関係などを訪問しました。

今回はIBMのロックアウト解雇裁判への支援をお願いしてまわったのですが、国会で取り上げられたり、新聞記事になったりしているせいか、どの組合でもみなさんこ

ロックアウト解雇裁判にご支援を

「新春オルグ」活動に参加して

景気のよさそうなのに、一歩が出て、お金の回つてくる訳ではないようです。職人さんになかなか仕事が見つからないと、独立法人化した大学で、職員の給与が人事院勧告と同じ率で下げられるというお話をうかがい、厳しさを感じました。

IBMで働いているだけでは接することができない、他業種の仲間と直接会話をすることができ、いつもは行くことのない

場所を訪ねるということ、とても楽しい経験となりました。

それと同時に、他社の皆様にも応援いただくことで、ロックアウト解雇裁判で勝訴を勝ち取るための闘いへの力強い支援を頂いていることがわかり、いっそう私たち自身が頑張っていかなければならないことを実感しました。

ロックアウト解雇裁判勝訴に向けて、皆様のますますのご支援をお願いいたします。傍聴にも沢山の方に参加していただきたいと思います。(宇)

ロックアウト解雇裁判第2回
傍聴をお願いします
日時：2月18日（月）10時
場所：東京地方裁判所103号

終了後に報告集会を行います

JMIUの強力な支援 春闘討論集会に参加して

1月12、13日にハートピア熱海にて、全日本金属情報機器労働組合(JMIU)東京地本南部地区第2次春闘討論集会が行われました。参加者の中の二人から頂いた投稿を掲載します。

IBMの解雇の卑劣さに驚きの声

厳しさを増す労働環境の中で、春闘方針と今後の組織拡大、活動強化の共闘活動の確立、参加支部・分会の活動状況の共有を行いました。現段階で、既に厚生年金保険料引き上げ、電気料金値上げ、環境税導入、復興税特別所得税導入等により国民負担が増えている。実質的に目減りした賃金を維持する為の賃上

は、この中の1支部です。小泉南部地区協議長の挨拶、三木中央書記長の挨拶では、総選挙後の旧体制への逆戻りへの危機感が述べられました。賞味期限切れであったはずの経済対策が、中身



発言する組合員

は異なるといながらも進められようとしていることから、状況をしっかりと見ながら、活動を進めていく必要を感じました。各支部からは、労使双方が互いに厳しい事業環境の中で交渉を続けていくことが報告されました。日本IBM支部としては、春闘要求骨格として第一にリストラをやめさせ、雇用を守る要求を掲げていることを報告しました。組合員への退職勧奨や解雇、部門解散に伴う整理解雇、脅迫的な自己都合退職強要の実態に對して、卑劣さに対する驚きがありました。全体を通して、経営側から解雇を振りかざされた環境で成果を求められているIBM社員の労働環境の厳しさが際立っており、日本IBMの組合活動に對するJMIUからの強力なバックアップがいただけていることが感じられました。

(H)

は異なるといながらも進められようとしていることから、状況をしっかりと見ながら、活動を進めていく必要を感じました。各支部からは、労使双方が互いに厳しい事業環境の中で交渉を続けていくことが報告されました。日本IBM支部としては、春闘要求骨格として第一にリストラをやめさせ、雇用を守る要求を掲げていることを報告しました。組合員への退職勧奨や解雇、部門解散に伴う整理解雇、脅迫的な自己都合退職強要の実態に對して、卑劣さに対する驚きがありました。全体を通して、経営側から解雇を振りかざされた環境で成果を求められているIBM社員の労働環境の厳しさが際立っており、日本IBMの組合活動に對するJMIUからの強力なバックアップがいただけていることが感じられました。

過半数の従業員加入で 建設的な労使関係を

いろいろな会社の組合役員の方と交流ができた。変な意義な二日間でした。特に印象に残っているのは、社員の過半数が組合に加入されている組合役員の方のお話でした。



発言する組合員

従業員の過半数が加入する組合からの要求を会社は真摯に受け止めるを得なく、そのため過去に様々な厳しい要求も勝ち取ってきたそうです。例えば、組合に加入している派遣社員の要望で正規社員採用要求を実現しました。今では毎年数名の正規社員採用が実現されているとのこと。また、こうも言うておられました。会社の業務



を実際に運営しているのは従業員であり、その過半数が加入する組合は会社の業績にも大きな責任を担っています。ゆえに会社への要求は、従業員のためであると同時に、会社の成長ということも常に念頭に置いて議論しています。と、要求提出の前日は、社員と会社の将来に与える影響を考えると眠れないこともよくあるそうです。日本IBM支部も従業員が一人でも多く加入・団結することにより、少しずつこのような建設的な労使関係を築いていきたいと思いました。(T)

ハンマー

最近よく「しゅうかつ」という言葉を耳にする。今までは「就活」を思い浮かべていたところだが、今はかなり意味が違う。「終活」とは、自分の理想とする人生の最期にするため、事前に行っておく「人生の終わりのための活動」の略。『終活』が流行しているのには、誰もが知っておきたい相続、保険、葬儀介護などを、セミナーを通して学べるのが魅力の一つかもしれない。人生のエンディングを考えることを通じて人生を見つめ直し、今をより良く、自分らしく生きる為のきっかけにもなる。▼日本の現状を考えると、残していく家族が心配だったり、孤独死への不安もあるが、未来は変えられるはず。▼終わりが良ければ全てよしという言葉があるように、今から「終活」を真剣に考えてみようかな。

(H)