

今こそ組合に
団結しよう!

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番6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853
定価 月 500円

田中さんを職場に戻せ

ロックアウト解雇で6件目提訴



厚生労働省での記者会見

田中さんが「解雇理由は何か?」と尋ねても、所長は、同通知書に記載された「業績が低い状態が続いており...」という部分を繰り返して、

6月3日、2012年から数えて6件目のロックアウト解雇提訴が行われ、厚生労働省記者クラブにて記者会見が行われました。この模様について報告します。

今回提訴した組合員の田中純さんは、3月17日午前9時ごろ、所属長からメールで午後5時に会議室に来るよう指示され、通常業務について質問を受け応答していました。入室から1分ほどすると、ドアがノックされ、4thラインに当たる所長とエリア人事担当者が入室してきました。挨拶を済ませると所長はいきなり「この場合は、あなたを2015年4月3日付けで解雇することが決定されたので、それを通知する場です」と述べて、解雇予告通知書を読み上げました。



提訴した田中さん

4月3日に私は解雇されました。勤続18年余り、無遅刻、無欠勤で働いてきました。

田中さんの決意表明

「解雇理由を説明する場ではなく、通知する場です」と述べるばかりで、解雇理由について具体的な説明はありませんでした。いままで繰り返されてきた従業員を馬鹿にした解雇ストーリーそのものです。

厚生労働省記者会で会見した田中さんは、「真摯に業務をしてきたのにこのような不条理なことは許せないため訴訟を断じた」と語りました。組合は、解雇された全員が職場復帰するまでたかい続けます。



品川駅前宣伝行動

6月19日18時半からJR品川駅南口で、毎月恒例の駅前宣伝行動を行いました。これはIBMで起きているロックアウト解雇や賃金減額、RAMPプログラムの不当性を世間に訴えるため、毎月1回、山手線外線でスピードカー宣伝とチラシ配布を行うものです。

IBMの問題関心高く

品川駅前宣伝報告

「頑張ってください」「IBMがこんなことをしているんですか?」と声をかけてくれる人も多かったです。しかし、観光客らしい5歳くらいの外国人の女の子に「ちようだい!」されたのには参りました。

6・24 JMIU中央行動 第238回金属反合共同行動

参加報告

6月24日8時半から金属反合の仲間が集い、都内をA、Bの2コースに分かれて争議を抱える各会社前で宣伝活動を行いました。IBM支部も参加したBコースでは、退職強要、不当解雇を繰り返す日本IBM本社に対して、非道なロックアウト解雇と不条理な賃金減額の撤回、会社は社会的責任を果たせと、参加者が朝一に訴えました。その後、目黒区のニッカン工業本社、横浜の日産グローバル本社でも不当な労働者いじめをやめて理不尽に解雇した労働者を元の職場に戻せと訴えました。今回は、市ヶ谷の防衛省前でも、

支部の仲間と共にいすゞ自動車会社に対する要請行動を行いました。午後は、2コースの仲間が合流し、上野のオリエンタルモーター本社前での長期労使紛争解決の宣伝行動を挟み、昼過ぎには全労連中央行動として最賃についての国会請願デモ、また夕方には安倍内閣による戦争法案の廃案を求める国会包囲行動にも参加しました。特に夕方の国会包囲行動には労働組合だけでなく学生や若者、平和団体等も含め「戦争法案反対」「憲法を壊すな」「安倍内閣は退陣」と訴える仲間が3万人も集まりました。

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	GTS.ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本社	SWGグローバルライセンス事業部ELAソリューションズ	大場 伸子	206-4650
本社	PLM SS. 設計・開発SOL SVC	本間 孝之	209-0231
幕張	価格計画. S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
豊洲	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
名古屋	GBS.インダストリアル・アプリケーション開発	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	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所 連絡先	TEL:03-3583-9037(月~金 13時~16時) FAX:03-5562-0853 メール: jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp ウェブサイト: http://www.jmiu-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 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話予約をお願いします)

職場カンパ報告

組合に対する支援カンパについて以下のとおり報告させていただきます。大変ありがとうございます。機関紙「かいな」発行のために使わせていただきます。これからもご支援よろしくお願いいたします。

2014年7月~
2015年5月

61,328円

前代未聞の九十五日間延長。第一八九回通常国会は、集団的自衛権の行使を可能とする安保法案が成立するかどうか最大の焦点になっている。▼憲法調査会や特別委員会でも専門家の意見は「安保法制は違憲」の声が多数を占め、国会前や全国各地での反対集会にも多くの人が集まる。内閣支持率も下降中だ。▼しかし、安倍首相や閣僚諸氏はまったく聞く耳を持たないどころか「憲法を法律に適応させた」「われわれの法律の説明はまったく正しい。私は総理大臣なんだから」とトランプ発言を連発している。▼安倍首相は、安保法制で改悪では財界の言うことだけを聞いて動いている。日本国民の声を聞かず、その利益を徹底的に軽視する政権は支持できない、との声をもっと大きくして、早期退陣を求めるしがあるまい。(龍)

ラインによる障害者虐待防止法違反の疑い

担当、フレックスタイム認めず 第21回団交報告

6月18日に団体交渉を行い、その中から障害者虐待防止法、裁量勤務制度、フィットネス・ジム、賞与発表の注意事項文言、RAについての協議内容を以下に報告します。

ラインによる障害者虐待防止法違反の疑い

メン卜部門のT担当は、視覚障害者の部下がラッシュアワーとなる危険な時間帯の通勤を避けるためフレックスタイムを利用して10時出社を希望しているにもかかわらず、それを認めようとしなため、団体交渉でこのことを協議しました。

組 この部下が証拠の残る形で10時出社が希望であることをメールでT担当に伝えたところ、T担当はなぜかこの部下を面談に呼び出して口頭で何か特殊な条件をつけた上で10時出社を認めた。さらに、その内容について議事録を書くように指示し、あろうことか、「当職の認識と大きく乖離している場合は取り消すこともある」などとこの部下を脅迫したことがわかった。就業規則で認められているフレックス出社に何か特殊な条件をつけることは差別的な扱いを意味し、労働基準法に照らして問題だ。さらに、脅迫するなどということはあるまじきことで、障害者虐待防止法の適用も視野に入れている。これ以上T担当が不適切な言動を行わないよう対策することを要求する。

会 回答は準備中だ。なぜ面談なんかするのか。もつとシンプルに

シフト勤務なのに裁量勤務制度を適用

組 社員の労働条件に変更がある場合は事前に社員に説明するべきだ。なんの事前説明もなしにいきなり裁量勤務になった社員がいる。しかもこの社員は現在プロジェクトでシフト勤務についている。シフト勤務であれば勤務時間の裁量がないため、裁量勤務制度を適用するのはおかしい。きちんと説明してほしい。

会 確認調査する。速やかに対応しないと労働基準法違反になる。さらに、この社員だけの

賞与・定期俸制度の発表にある注意事項は労基法違反

組 5月1日付賞与・定期俸プログラムについての発表の一番下にある「注意事項」の文言に、「IBMが本件プログラムによる支払いを行う、維持する、または継続する義務や約束をするものではないとせん」との文言があるが、これは労働基準法に照らして問題だ。そもそも賃金や労働条件

フィットネス・ジムの件

組 箱崎事業所にフィットネス・ジムを作る件はその後どうなったのか。場所についてはほぼきまったようだが、まだ内容についてはお話しできる段階にない。

組 場所はだいたい箱崎のどのへんということか。

会 まだアナウンスでき

RAは休職者を狙い撃ちか

組 RAの部門予算などについては回答しないという回答だが、それでは協議できない。回答を要求する。RA対象となった理由も不十分である。

会 部門予算について回答する考えはない。今後のキャリアを考えて欲しい人に声をかけている。

組 声をかけるのは休職者も対象か。

会 休職理由によるが上司の判断で声をかけることはある。

組 退職を提案するならば、理由をきちんと説明するべきだ。予算なども全体像を示して欲しい。もう少し情報を開示して欲しい。

会 要求はわかった。

生涯ハケンの派遣法改悪は廃案に

JMIU生熊委員長意見陳述

派遣労働者に「生涯ハケン」を強い、「正社員ゼロ」をつくりだす派遣法大改悪案。衆院厚生労働委員会では、6月2日、JMIUの生熊委員長が参考人として意見陳述し、徹底審議・廃案を求めました。6月19日には派遣法は衆院で強行採決され、会期も大幅延長されましたが、戦争法とも

に、廃案をめざし参院での攻防が始まります。生熊委員長が参考人として陳述した2日の委員会傍聴席は、JMIUや金労連などからの傍聴者で満席になりました。

生熊委員長は陳述の冒頭、「これ以上、雇用が不安定で、劣悪な雇用・労働条件で働く派遣労働者を増やしてはならず、法案は成立させてはならない」として、3点にわたり現状や改悪法の問題点を明らかにしました。

非正規雇用者が増加

第一に、「法改正」は「派遣労働者を増やすものではない」「正社員にならない人は正社員になれる」という議論がありますが、事実と反する議論だと反論。現状でも製造現場では有期雇用労働者が2年6ヶ月、2年11ヶ月で雇い止めされていること、派遣・有期雇用・派遣のキャッチボールが横行していること、非正規雇用労働者が4割近くにまで増大してきた事実をあ

げ、「実態の調査・把握」を強く求めました。また、雇用環境の劣化が少子化や国内消費の減退などを招いており、経済や社会保障の土台に大きな悪影響を与えているとし、「社会政策の上からも、これ以上不安定雇用を増やすべきではない」と強調しました。

より不安定な雇用に

第二に、「改正案」は派遣業務はあくまで「臨時的・一時的なもの」としてきた大原則を投げ捨てる「異次元の政策転換」であり「派遣労働の根幹が崩壊することになる」と指摘。現行の業務に対する期間制限が人を単位としたものに変えられることで、同じ業務なら人の入れ替え、また同じ人なら職場を替えることでも、派遣労働者をいつまでも使うことができることでも「生涯派遣」が続くこと。しかしそれは「生涯安定して派遣で働ける」ことを保障するものではなく、「派遣先の仕事に左右される」不安定な雇用に変わりはな

この審議期間中の政府答弁などの矛盾も指摘。「臨時的・一時的労働」の原則と、派遣労働がくり返されることの整合性を問われて「3年でリセットされるから臨時的だ」という政府答弁が成り立つのか、「3年ごとにキャリアを見直す契機」というが、「見直すべきは、本心に臨時的・一時的業務なのか」であり、「継続して存在する業務ならば、直接雇用、正社員化をはかるべき」と強く主張しました。

派遣法改悪案は廃案に

重ねて生熊委員長は、違法な偽装請負とのたたかい。また、3年で人を替えることで、現行法で禁止されている派遣先による個別労働者の特定、選別が横行し実質的には派遣先の雇用となり、派遣労働の根幹が崩壊される事態を招くが、これをどう考えるのかと問いました。

第三に、2008年リマンショック後の「派遣期間工切り」では、派遣元の「無期雇用」であっても大量の雇い止めが行われた事実、技術力があっても派

実態とかけ離れた議論

問題でなく、同じ職場の人全体の問題だ。対象者が何人なのかも調査してほしい。

会 特殊なケースなので調査する。

組 もしもラインの暴走だったら嚴重注意してほしい。

会 より深く事実を調査する。

賞与・定期俸制度の発表にある注意事項は労基法違反

組 5月1日付賞与・定期俸プログラムについての発表の一番下にある「注意事項」の文言に、「IBMが本件プログラムによる支払いを行う、維持する、または継続する義務や約束をするものではないとせん」との文言があるが、これは労働基準法に照らして問題だ。そもそも賃金や労働条件

RAは休職者を狙い撃ちか

この注意事項は今回から入ったものではなく、昨年の3月11日付発表から入っている。

組 この注意事項は昨年冬の賞与時には無くなっていた。そしてこの春にまた復活した。

会 一方的に賞与を廃止することはない。

組 それならこんな注意書きは不要だ。労働条件は労使対等原則で決まるものだ。英文をそのまま訳すのはやめて欲しい。

会 持ち帰って検討する。

フィットネス・ジムの件

組 箱崎事業所にフィットネス・ジムを作る件はその後どうなったのか。場所についてはほぼきまったようだが、まだ内容についてはお話しできる段階にない。

組 場所はだいたい箱崎のどのへんということか。

会 まだアナウンスでき

だれでもひとりでも加入できます

JMIUは社員でも派遣でもアルバイトでも加入できる労働組合です。4面の「なんでも相談窓口」にご連絡ください。

(JMIU加入者の声)
わたしたち派遣社員は、正社員と同じように仕事をしています。ところが有給休暇はとれないし給料も下げられます。配置変更はもちろん解雇さえ好き勝手に行われていました。まっとうな意見を言っても相手にしてくれません。正社員もせいぜい外から来た応援程度しか思ってくれません。多くの仲間が職場をやめていきました。たまりかねてみんなJMIUに加入しました。
すぐに作業服の無料支給や皆勤手当、有給休暇の取得などいくつもの要求が前進し、ついに正社員に道をひらく直接雇用が実現しました。働きやすい職場にするために、これからもがんばっていきます。(徳島 26歳 男性)