

賃金減額撤回は
組合に相談を！

かしな

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

賃金減額事件

原告組合員の給与回復を回答

団交報告

要求内容とその回答

以下に組合が出した7つの要求を再掲し、その回答内容を紹介します。要求1. 原告の賃金減額を撤回しものと額に戻すこと。

12月21日号でお伝えしたとおり、会社の「認諾」を受け、組合は7つの要求を掲げて2015年12月7日・24日、さらに2016年1月14日に協議を重ねてきました。この一連の団体交渉で会社は再三回答を引き延ばしてきましたが、ついに1月14日の回答で原告組合員の給与を原状復帰させるとの前向きな回答がありましたので、以下にお知らせします。組合は引き続きすべての要求が実現するように協議を続けていきます。給与は退職金や年金に影響します。社員の皆さんも一刻も早く組合に加入し、給与差額を取り返し、給与を元に戻すことをお勧めします。

会社回答1. 原告となった組合員のリファレンスサラリーの減額相当額を増額することを回答しました。
要求2. 認諾で含まれなかった減額分も支払うこと。
会社回答2. 2013年分の減額で、まだ支払われていない期間分についてのみ支払うことを回答しました。
要求3. 残業代や社会保険等、賃金減額に伴うすべての不利益を回復すること。
会社回答3. 今回支払った部分およびこれから支払う部分について、残業代・変則勤務手当・確定拠出年金についても不利益分の差額を支払うことを回答しました。
要求4. 原告以外の組合員についても同様の措置を行うこと。
要求5. 組合に謝罪と謝罪金を支払うこと。
要求6. 賃金制度を安易に減額できない制度に戻すこと。
要求7. 今後、労働条件の変更については事前協議

を行い、合意の上で実施すること。
会社回答4・7. 要求4・7についてはゼロ回答でした。
会社は賃金を原状復帰させ、不利益分の差額を支払う回答をしたことは一定の評価ができます。その一方で、そもそも組合が賃金減額裁判で提訴した内容は、①現在の賃金制度がおかしいこと、②賃金制度を変更する過程で違法行為があったことでした。
「認諾」とは提訴内容をすべて認めることです。とすれば、今回の提訴対象期間以外や、原告以外の組合員についても差額賃金を支払うのは当然ですし、制度をもとに戻すことも当然のことです。さらに、制度変更の際の違法行為についても認められたことになりますので、組合への謝罪や謝罪金についても当然のことです。し、今後の歯止めとして、事前協議・合意の上で労働条件変更を確約することとが会社としての真摯な対応になります。

一刻も早く組合加入を

この裁判の完全勝利については大きな反響を社員のみならずからいただきました。2013年からの2年間で賃金減額された人は2000人はいはいです。どうか我慢しないですぐに組合に相談してください。被害は毎月毎月続いているのですから。賃金は労働者の基本的な労働条件です。そのままにしておいては年金や退職金に影響してきます。組合に入るのは何も特別なことではありません。まずは加入して団体交渉に加わることから始めてはいかがでしょうか。多くの人が団体交渉に加わるだけで組合の交渉力は強まり、解決力が強くなります。



「がんばろう！」春闘勝利を誓い合う

賃上げに決意新た

16国民春闘総決起集会

1960年代から日本の春闘を牽引してきた組織である国民春闘共闘委員会が、1月26日中野ゼロホールで決起集会を開催しました。あらゆる産業の組合から参加した約1100人が会場を埋め、今年の賃上げと労働法制改悪に対する闘いへの決意を新たにしました。主催者挨拶で森田東京

地評議長は、経団連が加盟企業に賃上げを要請するなどの今までは考えられないようなことが起こるくらい消費が落ち込んでいて、去年にも増して社会に満ちる賃上げの必要性和要求の高まりがあることは、内閣を含め誰もが認識していることであるということに触れました。大企業が儲かれば労働者に利益をもたらすというトリクルダウンが何も期待できず、企業の内部留保だけが増えていく状況をビデオ動画で確認しました。出版業界の最賃改善への切実な希望や、JMIUからは春闘闘争への例年のスト実施に加え真剣な取り組み予定が紹介されるなど、次々に熱のこもった今春闘の要求を勝ち取る決意表明が舞台壇上狭しと行われました。その中には「アベ過ぎ

る」を題材にした、現政権がもし50年続いたらどのような社会になるのかと言う寸劇もありました。最後に全印総連代表が集会アピールを読み上げ

2016年組合旗開き

生演奏、手料理に舌鼓今年もやるぞ！と誓い



「うたごえ」を皆で楽しむ

「旗開き」が1月8日、午後7時から赤坂事務所で行われました。旗開きとは、今年一年を始めるにあたって年末に納めた組合旗（旗納め）を新たに年始に開くというもので、一同が集まって、お互いの気持ちを分かち合いがなばっていいこうという場です。昨年11月25日の賃金減額裁判の勝利の労をねぎらい、賃金減額・追加提訴、ロックアウト解雇裁判闘争を頑張りぬく事を誓い、乾杯をしました。オードブル後のメインディッシュは、OB組合員供給の玄米を使った「イカスミ・リゾット」「サフラン・リゾット」で満腹となりました。今年には東京のうたごえ協議会、JAL争議団からゲスト参加いただき、食後は、ギターの生演奏をバックにみんなで歌い、今年もやるぞ！と思いを新たにしました。(レ)



組体操。実際にお子さんが学校の運動会で体験した方も多いのではないか▼最近タワールを高くしたり多人数でのピラミッドなど派手な演技が増え、それとともに安全性の問題がクローズアップされている▼しかし広島県で使われている「道徳」教材では、組体操の練習でほかの子が原因で事故に遭い骨折した子が親に「ケガの原因を作った子のほうがつらい」と諭され、相手の子を許す「思いやり」の結果、練習中の雰囲気が悪くなった、と記述されているという▼法学者の木村草太氏は、この事故で学校に「安全配慮義務違反」が認定される可能性が高い、学校で「法より校内道徳が上」になっているなら問題だ、と言う▼我々の職場でも「安全配慮義務が無視され、上司のパワハラが横行する状況」になっっていないか検証が必要だ。(龍)



集会最後に全員でHOYA支部組合員を囲み笑顔で記念撮影

1月23日、立川市の三多摩共同労働会館にて、HOYA争議勝利解決報告集会が行われました。告集会が行われ、ともに争議をたたかてきた仲間が集い、全員笑顔で勝利をたたえあい、はたらく仲間どうしのつながりの素晴らしさが再確認できました。

HOYA対策団の開会挨拶に始まり、弁護団からの争議紹介（囲み記事参照）、JMIUの東西南北地区協議会からの挨拶がありました。IBM支部も南部地区の代表として発言しました。箱崎本社前宣伝での連帯挨拶など、ともにたたかってきたHOYA支部組合員のみなさんのこれまでの懸命な活動に敬意を表したのち「わたしたちのロックアウト解雇とのたたかいも目指すものはHOYA支部と同じ職場復帰。そのため3月28日の第1次・第2次ロックアウト解雇撤回裁判判決では絶対勝利せねばならない。こちらへのご支援を引き続きお願いしたい」と訴えました。

HOYA争議とは

2013年1月、HOYA株式会社オプティクス事業部昭島工場は、デジタルカメラ市場の低迷を理由に一時帰休を実施。その直後1月7日に、希望退職募集を理由とした「キャリア支援特別措置」が発表されたが、実態は指名解雇。最後まで退職に応じなかった従業員は自宅待機処分。「昭島工場存続の危機」との会社側からの説明は、2013年3月期決算の前年比大幅増益から見てまったく納得できず、5人の従業員がJMIUに加入。

職場復帰を目指して、会社との団体交渉や東京都労働委員会への救済申立を行った。加えて、JMIUやはたらく仲間の支援を受けつつHOYA本社前での抗議行動や街頭宣伝・抗議集会、FAXでの要請などにも取り組んだ。このようなたたかいはを経て、2015年1月6日、都労委からの和解提案があり、組合員5人全員の昭島工場への職場復帰を申し入れ。3月13日の団交で「昭島工場内職場へ5名を配属する」という会社側提案を引き出すことに成功。2015年5月11日、和解調印に先立ち、2年2か月ぶりの職場復帰を果たした。HOYA社内で交渉を続け、ついに2015年10月28日の都労委で和解調印に至った。ここに2年8か月に及んだHOYA争議は勝利和解によって解決した。



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	TSDL・ISEL・System技術	大岡 義久	1712-5175
本社	GTS・ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本社	SW事業部・ELAソリューションズ	大場 伸子	206-4650
幕張	価格計画・S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
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	205-6320
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務連絡先	TEL: 03-3583-9037 (月～金 13時～16時) FAX: 03-5562-0853 メール: jmiu-ibm@ibekkoame.ne.jp ウェブ: 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)
東京法律事務所	弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL: 03-3355-0611 (代) Web: http://tokyolaw.jp/
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL: 045-222-7577

人と人のつながりで勝ちとった HOYA 争議 職場復帰 解決

JMIU2016年春闘スローガン

立ち上がろう！
くらしと雇用、職場を守る16春闘
ひろげよう！
憲法・平和・民主主義のまものの声
前進しよう！
強く大きく、要求実現の力を持つ労働組合に

JMIUは三つのスローガンのもと2016年春闘を始めました。組合は「すべての仲間の大幅賃上げ」と「すべての仲間の雇用の安定」

①「賃金は生活費」の原則に立って、すべての仲間に賃上げを実施する。
②「賃金は生活費」の原則に立って、すべての仲間に賃上げを実施する。
③正社員だけでなく、臨時や派遣労働者の賃上げを実施する。
④最低賃金の引き上げを行う。

春闘では、「すべての仲間の大幅賃上げ」で消費税増税と物価上昇による生活悪化に歯止めをかけ、実質賃金のプラスへの転換を目指します。

雇用の安定を
いま、利益至上主義の経営の施策が行き詰まり、

方針の転換が求められています。「利益のためなら何をしてもいい」という経営思想が広がっており、労働者の使い捨てや経営者のモラルの荒廃が深刻になり、それが経済の持続的成長の妨げとなっています。

すべての仲間の大幅賃上げ、人間らしい労働と職場労働と実現をつうじて、日本経済の立て直しを目指します。

一律賃上げを
成果主義の職場では、労働者の要求とはかわりなく、会社の評価で賃金が個別・一方的に決められてしまいます。生活を土台に「賃下げや賃上げゼロを認めない」という立場から一律の賃上げを要求します。

「成果主義」とは労働条件の労使対等決定原則

大幅賃上げと雇用の安定要求

16春闘



の否定です。更にこの言葉は、労働者が生み出した「価値」に生じて賃金を支払うという意味にも聞こえます。ところが、利益とは、労働者の生み出した価値と「労働力」商品の価値（労働者に支払う賃金）の差ですから、もし、労働者の生み出した価値に応じて賃金を支払えば、いまの賃金の何倍にもなり、利益はなくなりません。経営者はそんなことは絶対にしません。では、なぜ、経営者は、「成果や業績に応じた賃金」などと主張するのでしょいか。それは、「健康で文化的な生活ができる賃金を支払え」という正当な主張に対して「賃金が低いのは、成果を出していないから」とごまかすことができるからです。そればかりか「がんばれば賃金がある」と労働者をみずから労働強化に追い込むのです。

組合は職場アンケートを実施しています。そこで「職場が暗い」や「ひずみがある」と回答される方が増えています。成果主義が職場を崩壊させています。

◆人が減っている。残る人にしわ寄せがきて、結果としてあちこちでひずみが生じている。

◆リストラを気にしながら仕事をするのは精神的につらい。

◆社員の社会性、言われるがままに行なうことが評価を得る為には必要なことだそう。自由闊達な意見交換について無くなったんだらう。見ざる、言わざる、聞かざる、子供のサルの生きる知恵だそうだ。

◆稼働率の目標設定が有給休暇を取得すると達成

春闘アンケート 寄せられた声、声

◆出来ないのが有給休暇分、残業をしている。

◆本来の仕事以外の数字を見ている。評価は最初から決まっておりの理由付けに重点がある気がします。

◆残業が多いことが当たり前である。

◆IBM社員の技術レベルの低下が激しい。

◆代わりがなくて、日々こなさなければならぬジョブアサインのため休みが取りにくい。休暇時にも結局会社のメールを見て必要な処理をしている状況になっている。

◆長年身近にいた人が直接リストラを受け、去っていった事実を目の当たりにし、職場では笑いや会話が減り、ギスギスした雰囲気蔓延してきました。

◆低い年収、それを補うための過重労働が特に家計を担う家族の大きな負担になっています。