

組合に入ろう！
組合に相談を！

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

会社は何がしたいのか

賃金減額、CEP、不透明な昇給……

団交報告

会社の施策は従業員のやる気を削ぐものばかりで、いったい何をしたいのかわかりません。組合は賃金減額、CEP（Career Enhancement Program）、9月1日付の昇給について、9月6日に団体交渉を行いました。以下に報告します。

減額理由の再回答を要求

組合は賃金減額の以下の点について文書回答し協議するよう要求していました。

- (1) 7%減額の根拠
- (2) 減額対象者数
- (3) 対象者選定の基準
- (4) 個人別の減額理由
- (5) 強行しないこと

これについて会社が9月1日に文書回答した内容は驚くべきものでした。まず7%賃金減給の根拠は「Pay for Performance（会社は基本的な方針）」（減額調整の率は）総

成が望まれるとしました。解雇の金銭解決制度については、不当な解雇が誘発される恐れがあることから、仮に実施するとしても使用者（会社）による申し立てを認めず、労働者の申し立てのみに限定すべきだとしました。最後に、これらの政府の取り組みへの対応について、労働側からの積極的な対案の提示が必要だ、として講演を締めくくりました。

労働法制見直しの問題点を問う

司法総行動プレ集会

9月7日夜に行われた「司法総行動プレ集会」の内容を以下にご紹介します。

まず「働き方改革」については、「公労使」三者構成による労働政策審議の原則をゆがめる、という問題点を指摘した上で、現在国会で継続審議中の労働基準法改正案（高度プロフェッショナル制度および裁量労働制の拡大）については、「働き方改革」で主な検討事項となっている「長時間労働の抑制」と矛盾すると指摘しました。

講演する水口洋介弁護士

次に、同一労働同一賃金については、最近の判例等に触れつつ、特に非正規労働者が正規労働者に比べて労働条件が不合理にならないようなガイドラインの作

特別発表ではIBM支部の大岡委員長がロックアウト解雇の裁判事例と解雇の金銭解決制度との関係に触れ「職場に戻せ」の主張が受け入れられなくなると強い反対の意思を示し、また裁量労働制の拡大については長時間労働をむしろ促進し、メンタルヘルス不全者を量産することになる、と批判しました。

品川労協 団結ビアパーティー



8月26日（金）大井町で品川区労協の団結ビアパーティーが開催されました。目玉はカランレバーを操作して注ぐ、泡もふわっと樽生ビール。主催者と来賓の挨拶で早々に乾杯を済ませると日頃から準備していた参加者の出し物が続きます。印象に残ったのは三線伴奏による懐かしい沖縄ソング「十九の春」、そして「黄金の花」に少し胸が打たれました。ハワイアンダンスに、小さな子供たちも喜んでいた手品

クライマックスは外れくじなしの大抽選会でした。IBM支部からは解雇争議原告が参加して9・15町デモ行進への参加をお願いしました。そしてこどもたちも手を支えてくれている仲間から多くの署名と励ましの声をいただき大変元気づけられました。

■今後の裁判スケジュール

日程	裁判名	場所
9/27(水) 10:00~11:00	第3次ロックアウト解雇裁判 地裁第15回期日結審	東京地裁 611号法廷
10/18(火) 14:30~15:00	第1次ロックアウト解雇裁判 高裁第2回口頭弁論	東京高裁 809号法廷
11/18(金) 11:30~12:00	第2次賃金減額裁判 地裁第4回口頭弁論	東京地裁 527号法廷

先日「労働運動のためのSNS・インターネット活用講座」を受講した▼そこで挙げられていた三つの個別闘争事例は、会社が組合を「恫喝」する動画や、労働者が迫り詰められている状況の写真などがSNSを通じて「拡散」され「炎上」したことを背景に、いずれも労働者側が有利な情勢に持ち込んだか、そうなりつつあるものだ▼翻って日本IBMでの情勢はどうか。組合はこれまでWeb上のフォーラムを通して、会社内の問題点を投稿受付してきた。それらがきっかけとなって会社の悪行が明らかになり、Webサイトや「かいな」で公表し、会社の姿勢を社会に問うてきた▼会社がこのような状況から脱するには、争議の全面解決と、従業員に対して二度と無法や脱法的な扱いをしないと約束するしかない。

（龍）

集団訴訟に参加しよう 賃金減額裁判 — 今すぐ組合に相談を —

今年、減額を通知された人はすぐに行動を起こしましょう。「業績が期待値に届かなかったと評価された社員」などという具体性のない理由で賃金減額するなど、日本の労働法では許されません。

今こそ社員一人ひとりの行動によって会社を変えるときです。泣き寝入りせず、自分に何ができるかを考えましょう。社員が団結すれば会社との力関係を変えることができます。

組合は以下の点について抗議し、再回答を求めました。

- ・賃下げを先に通告し、賃上げの回答をしないこと
- ・賃上げの回答すら無いのに、妥結期限を一方的に指定したこと
- ・妥結の有無にかかわらず、一方的に減給・昇給を行うとしたこと。

例えば総合職・大卒・技能職・年齢などの形で比較。福利厚生制度も見ている。

会社の賃金比較対象会社が明らかに

賃金比較会社

さらに賃金交渉のためのデータ開示を求めたところ、以下の会社が賃金比較対象会社であることを示しました。

外資系ではアップル、

アクセントチュア、シスコ、

デル、グーグル、ヒュー

レットパக்கカード、イン

テル、マイクロソフト、

オラクル、SAP、ユニ

シス。日本企業では、富

士通、日立、NEC、N

T T I Data。

例えば総合職・大卒・技能職・年齢などの形で比較。福利厚生制度も見

キャリア・エンハンスメント・プログラム

会社説明と実態の矛盾に迫る

社内ではC E P (Career Enhancement Program)が始まっています。会社はこのプログラムを拡大したい意向を示していますが、説明と実態の矛盾が明らかになっています。

派遣会社が研修を担当

しかし、これを担当するのが、なぜか外部のアドコ株式会社リー・ヘクト・ハリソン(RHH)事業部なのです。RHHのホームページには、「企業と個人のパフォーマンスを最大限に引き出し、成功に導くために、人財マネジメントソリューションを提供しています」としています。そして最初に、「再就職支援」があり、「リーダーシップ開発」「従業員のエンゲージメント」「チェンジマネジメント」のサービスを提供していきますと書かれています。

対象者に通達メール

8月下旬に突然「CEPの参加者としてノミネートされました」と、対象者50人弱に対しメール送信がされています。「このプログラムの参加者は、各組織のExecutiveによって選出された方」とし、「このプログラムを最大限活用することにより、参加者自身のスキルや能力の最適化を図り、IBMの中でベストなポジション、業務配置を実現して行くことが期待される効果であり目的となります」として

再就職支援サービスの利用メールが届く

団交において会社は、社内での異動を実現するための研修と強調しています。しかし研修は「職務経歴書」を作成させるなど社外を視野に入れているとは思えない内容となっています。さらに、まだ研修も始まっていないのに、「Career Resource Network

過去にも派遣会社とタッグを組む

2004年に会社は派遣会社とタッグを組んだことがあります。これは部門売却時に転籍に応じ

なかった社員に対し、突然身の回り品を段ボール数箱にまとめさせ、「3月から派遣会社で研修を受けよ」と出張命令を出し、そこには勤務事業所から400キロ離れた派遣会社の寮に入ることも含まれていました。6畳ほどの部屋に二段ベッドとロッカー、机と椅子が置いてあるだけで、テレビはなく、トイレと風呂は共用でした。そこで若手から50歳代までの社員に共同生活をさせたのでした。



この問題は、法律で禁止されている二重派遣の疑いがあるとしてマスコミにも大きく取り上げられました。

「生産性の向上」のため結果の悪用も

ストレスチェックの問題点

8月29日に「ストレスチェック受検のご案内」というメールが送られてきました。以下、ストレスチェック制度の本来の趣旨・目的をご説明し、会社の本制度の悪用防止のために組合が要求してきたこと、会社の姿勢と今後の予測を報告します。

会社の姿勢の問題

W3に公開されたストレスチェック制度実施規程は、厚生労働省が作成したストレスチェック制度実施規程例をほぼ丸写しの記述ですが、幾つか違いがあり、そこから会社の姿勢を垣間見ることができます。

本来の趣旨・目的

厚生労働省はこの制度の趣旨・目的について、「この制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること(一次予防)を主な目的としたものです」と述べています。

組合からの要求

ある社員のストレスチェック結果がメンタルヘルス不調と判定された場合、会社が制度の趣旨・目的とは正反對の対応をする懸念があると組合では考え、昨年秋闘より別表の様に

組合なんでも相談窓口

ストレスチェックに関する組合要求			
組合が昨年秋闘以来会社に要求してきた内容は次のとおり。			
1.	実施にあたっては、組合と事前協議し、合意の上で行うこと。		
2.	チェック結果は本人のみに直接通知すること。		
3.	産業医面談の強要、休職や退職の勧奨に悪用しないこと。		
4.	産業医は従業員の側に立って活動すること。		
5.	集団分析は個人が特定できないような匿名データにした上で外部の第三者機関で実施し、職場環境の改善に結びつけること。		
6.	ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、面接指導を受けないことを理由とした不利益取り扱いをしないこと。		
7.	面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配置・職位変更等を行わないこと。		

また、厚生労働省が労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定めた手順を踏まずに就業上の措置を行うことは、その社員への不利益な取扱いとして禁止しているのに対し、第34条6項で、就業上の措置を行うに当たり労働安全衛生法及び規則に定められた手順を踏まなければならない、すなわち

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
組合事務所連絡先	TEL:03-3583-9037(月~金 13時~16時) FAX:03-5562- メール:jmiu-ibm@ibekoamene.jp ウェブ:http://www.jmiu-ibm.or.jp		

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://tokyolawgr.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		

価値判断で変更を命じてもよいとしています。

制度の趣旨からすれば高ストレスの原因となる職場環境の改善を重視し、チェック結果は傾向を把握する統計情報として扱うべきです。しかし会社が今回発表した実施規程からは高ストレス者を特定し、会社が主観的に適切と主張する手続きを経て、生産性向上を主眼とした就業上の措置を行うことが予測されるのです。