

組合に入ろう！
組合に相談を！

かしな

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

社員の皆さん、前号でお知らせしたように賞与の算出方法がますます不透明になっています。昇給制度についてもますます不透明になることが予想されます。

こんな「お手盛り賞与」「お手盛り昇給」では、私たち労働者はたまりません。改めて「賃金とは何か？」という労働組合の考え方をQ&A形式でまとめました。一緒に考えてみましょう。

Q. 「賃金」とは何か？
A. 「賃金」とは労働者がもつ「労働力」の価格「賃金」とは、「労働力」の価格のことです。わたしたちは、「働く能力」「労働力」を売ることによって、お金を手に入れます。つまり、賃金の本質は、「労働力」という商品の価格です。

①労働者本人の生活費。

Q. 「労働力」商品の価値はどう決まるのか？
A. 労働力の価値は労働者とその家族の生活費で決まる

「労働力」商品の価値の大きさは、他の商品と同様、それを再生産するための費用によって決まります。

「労働力」は、労働者が働くことによって消費されます。労働者は明日も同じように働けるように労働力を再生産する必要があります。

労働力の価格(価値)は賃金の大きさは、労働力を再生産するための費用がどれくらいかで決まります。言い換えると、労働者とその家族が、社会的平均的な生活を営むために必要な「生活費」で決まるのです。

Q. なぜともな賃金にならないのか？
A. 「労働力」商品は価値以下に切り下げられる傾向があります

第一に、労働者が生きていくためには常に労働力商品売り続ける必要があります。ストックできません。

第二に、現代社会では

「お手盛り賃金から脱出しよう」

労働局が会社に立入指導 シニア契約社員の週3日勤務強要は不適切

2017年1月26日に東京労働局の雇用指導官2名がシニア契約社員の件で会社に立入指導していたことがわかりました。

会社はシニア契約社員に「仕事が無い」という理由で週3日勤務を強要していました。本人が望まないのに週3日勤務となれば、給与の手取りが4万円台となってしまう、とても生活できません。

「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」によれば、「継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること」と記されています。

労働力商品はつねに供給過剰の状態となっていています。非正規雇用の増大によっても労働者の賃金はどんどん切り下げられています。

Q. 低賃金でがまんするしかないのか？
A. 団結してたたかえば労働力の価値に近づけることは可能です

わたしたちが価値に見合った賃金を要求することは、何も身勝手な要求ではなく「労働力」という商品の適切な価格で買ってください」と言っているだけであり、正当で当たり前の要求です。

会社を実際に動かしているのは私たち労働者です。労働者が働かなくなったら生産も営業も止まってしまいます。これを利用して、みんなで力をあわせ声をあげれば「賃金」をその価値どおりの価格へ近づけることは可能です。これが労働組合の賃金闘争なのです。

日本IBM

日本IBMは、直ちに争議の全面解決を決断せよ！
成果主義による賃金減額やロックアウト解雇をやめ、
人間らしく働ける職場をつくろう！

ロックアウト解雇3次4次判決報告決起集会

○日時 2017年3月14日(火) 午後6時半～8時
○会場 全労連会館2Fホール

日本IBM解雇撤回闘争支援全国連絡会

東京都北区滝野川3-3-1 JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)
Tel.03(5961)5601 FAX03(5961)5603 e-mail: honbu@jmiu.com



参加者へIBMロックアウト解雇撤回闘争への支援を訴える

闘争支援を訴え「団結むすび」
うたごえ・新春がんばろうフェスタ

1月29日、調布市グリーンホール・小ホールで行われた「新春がんばろうフェスタ」に、うたごえメンバーで参加しました。JAL不当解雇撤回原告団や、うたごえ協議会

時間には、都内各地域からの参加者の前で、原告がロックアウト解雇撤回闘争への支援を訴え、参加者からの拍手と声援に大いに励まされました。

※宮城県大崎平野産「ひとめぼれ」は、組合ホームページ内「物販のページ」にてお買い求めいただけます。

法廷スケジュール as of 2017/2/20		
次回期日	争議	場所
3月01日11:00～	不当労働行為救済申立(東京都労働委員会)調査期日	東京都庁南側38F
3月07日10:00～	第1次ロックアウト解雇撤回裁判 結審	東京高裁809号法廷
3月08日13:10～	第4次ロックアウト解雇撤回裁判 判決	東京地裁527号法廷
3月09日10:00～	第5次ロックアウト解雇撤回裁判 証人尋問 10:00～11:00 小笠原 吉啓(解雇7年前の所属長) 11:00～12:00 小林 伸子(解雇3年前のチムリダー) 13:30～14:30 武内 聡公(解雇時の所属長) 14:30～16:30 原告 田中 純(TSDL所属)	東京地裁709号法廷
3月14日16:00～	第3次ロックアウト解雇撤回裁判 判決	東京地裁611号法廷

小池東京都知事
の愛読書ということで「失敗の本質」が話題である。旧日本軍の失敗を鋭く分析した古典的名著である▼その中で「旧日本軍には戦略がなかった」と指摘しているが、日本IBMも同様である。50数年振りに就任した外国人社長の鶴の一声で、日本の労働法を無視したロックアウト解雇を行った。そして裁判の不利を悟るまで止めなかった。賃金減額裁判では認諾したにもかかわらず、賃金を元に戻さなかった。再度裁判を起こされ、東京地裁や都労委から「認諾したのになぜ賃金を元に戻さないんだ」と責められた▼その結果、日本IBMの名声は地に墮ち、大学の就職人気ランキングでは100位にも入っていない▼法務・人事の責任は太平洋戦争のA級戦犯に匹敵する。どうやって責任をとるつもりなのだろうか？ (F)

17春闘 賃上げはIBM労働者の要求！

これでいいのが雇用、賃金、パワハラ、労働時間

団結すれば賃上げができる、それが春闘です。またアンケートを通して寄せられるご意見が会社を動かします。組合に入り活動に参加しましょう。要求しないで実現はありません。

まず、アンケート結果をみてみましょう。IBMって高給取り？それは

過去の話。生活実感からみえてきたのは、住宅や子供にお金がかかる世代を中心に生活が苦しい(60%)と感じています。これは生活を土台にした賃金制度を会社が無視し続けているからです。「賃金をあげろ！」これはIBM労働者の共通の要求です。今年の賃上げ要求額は平均39500円(昨年より上昇)です。

次に、職場の不安・不満について、過半数の人が「雇用・リストラ」をあげ、続けて「賃金」「会社の将来」「査定・

生活実感	
かなり苦しい	23.0%
やや苦しい	38.2%
ややゆとり	27.3%
かなりゆとり	3.0%
賃上要求額	
20歳代	43,333円
30歳代	38,333円
40歳代	52,821円
50歳代	26,944円
不安・不満は何か	
雇用・リストラ	47.3%
賃金	35.2%
企業の将来	29.1%
査定・評価	26.1%
パワハラ	22.4%
労働時間	19.4%
過労・健康	17.6%
仕事の内容	17.0%
ただ働き	9.1%

・同じ部門の他の人はどのような仕事をやっているのか？知らされない。マネージャーから自分の担当プロジェクト以外のことを知らない。(50代男性)

・まだ昇給を経験していない。(20代男性)

・昇給なし。事実上の減額である。(50代女性)

・1000円、2000円程度なので、昇給の実感はほとんどなし。減額されなくてよかったと思う人がほとんどではないか。(50代男性)

・評価が良くても昇給しづらい状況ではモチベーションをどのようにキープすればいいのか。(50代男性)

・賃金が増えるよりは雇用安定がいいです。(20代男性)

・減額された人の分がどうなったのか正しい説明が会社からほしいです。(40代男性)

・チャージされない仕事をわざわざ人を選んで振ってくる上司が多い。(40代男性)

・たてまえが多い印象。(30代男性)

・ILC対象ではないが、祝日を出勤前提の稼働率はおかしい。(40代男性)

・細かすぎる稼働率管理は、社員の疲弊と仕事を増やすだけなのでよくないです。(50代男性)

・ILCはフルレイバークレームを建前にしているのに実態、実際はそうではないのでその点で疑問あり。(50代男性)

・休日を考えるとターゲツト高すぎ。(40代男性)

・そもそも、稼働率の分母がどのように定義された資料を目にしたことがない。(50代男性)

解説 パワハラとは何か、IBMでどう闘うか

過労自殺事件を受けて長時間労働が問題視されるようになっていますが、パワーハラスメント(以下パワハラと表記)によりメンタルヘルス疾患が急速に進むことにも注目して対策を講ずる必要があります。

パワハラとは、職権などの上下関係を不当に利用することにより就業環境を悪化させ雇用不安を与えることを指します。IBMでは慢性的に就業環境の悪化と雇用不安による高ストレスの職場環境が定常化しています。背景には経営層から末端のライン専門職まで、一方的かつ高圧的な態度を取っているという要因があり、まさにパワハラ体質の企業風土と言えます。

自殺までなくても、高ストレスの環境で長年働き続けた人は短命である傾向も指摘されており、看過できない問題です。

パワハラに当たる行為 ケース1…従わないと解雇すると脅迫する

従わないと解雇すると脅迫して強制的に労働者を従わせようとする行為はパワハラと判断されます。

退職勧奨の際に、自主退職しないと解雇することになってあなたに不利になると上司が脅迫することこのケースに該当します。

解雇という表現を使わなくても、社外も視野に入れたキャリアを検討するように指示することも個人の尊厳を傷つけ、雇用不安を与えるパワハラに該当します。

ケース2…必要以上にミスを追及する

次は「些細なミスであるにも関わらず必要以上に怒鳴りつけ、公衆の面

前で指摘を繰り返すことによって労働者に対してストレスを与える」パワハラ行為です。

その結果として、被害者が職場で孤立し、居場所がない状況に追い込まれて、業績の低下にもつながります。

IBMではそのことに付け込んでPIPの強要によりさらに強いダメージを与えます。極めて悪質な人権侵害です。

ケース3…残業の強要

稼働率100%の時間数は40時間×52週とされており、これは土日のみを休日として祝日と年末年始休日までも出勤することを前提とした時間数であり、所定労働時間を無視した基準値です。稼働率目標の未達により低評価や減給などの労働条件の悪化に直結する仕組みは「残業の強要」以外のなものでもありません。

それに加えて研修受講、コミュニケーション活動などの合計で60時間以上を必要とする部門もあります。さらに日々の活動を見ている上司に評価してもらいための客観的な証拠提示のためにも時間を割かなければなりません。現在の評価方式そのものが長時間労働を強要するパワハラにあたります。

ケース4…仕事を奪う

前のケースと逆に仕事を奪うこともパワハラです。IBMでは「あなたにやらせてもらう仕事はないから自分で異動先を探せ」という業務命令が横行しています。単に仕事を奪う以上に悪質なパワハラ行為です。会社での仕事は自力で探せという自己責任論に社員が洗脳されているため、仕事を自力で得られなければ自分の能力不足と誤った認識をしてしまいます。

GBSの「アサインメント終了日確認メール」もアサイン予定が無い人に自力で対応を求めるもので「会社での仕事は自力で探せ。見つけられなければ結果は覚悟しろ」

という脅迫と言えます。

パワハラで闘うか

会社は労働者が働くための環境を安全・快適にしておく必要があり、職場環境配慮義務または安全配慮義務と呼ばれています。たとえ肉体的に無傷であっても、パワハラがあれば会社が職場での環境を整えているとは言えません。精神的な苦痛に対しても職場環境配慮

義務があります。つまりパワハラからは法律で守られています。パワハラにあつて困ったときは、一般的には「まずは同僚・上司に相談を」と言われていますが、残念ながら、上司が会社の意向を背景に業務の一環としてパワハラを行っている環境では通用しません。このような場合は労働組合に相談してください。

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
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: 03-5562-0853		
	メール: kumiai@jmitu-ibm.org 組合ホームページ: 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 義徳、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.gr.jp/
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 東京都千代田区有楽町1-6-8 松井ビル6階(受付7F) TEL: 03-3380-5311(代) Web: http://jnpa.org/
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