

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

春闘要求提出!

大幅賃上げでくらしを元気に!

団交報告

2017年2月22日、組合は会社と団体交渉を持ち、17春闘要求を提出しました。他のJMITU U147支部分會も同時に提出しました。組合が提出したのは24ページからなる当支部独自の要求書に加え「JMITU統一要求書」と「継続雇用の賃金・処遇改善の統一要求書」です。以下に特徴的な要求内容をお伝えします。

労務関係を正常化せよ

まずは争議の全面解決を要求しました。ロックアウト解雇裁判、賃金減額裁判、「退職しない」と解雇だ」と退職強要として労災認定された事実、さらに東京都労働委員会での争われている不当労働行為の申立をすべて解決し、労使関係を正常化することを要求しました。

4月1日賃上げせよ

「春になったら賃金が上がる」というのが日本の習慣です。このことを大事にし、昨年度に9月1日付へと変更した賃上げ日を4月1日付に戻すことをまず要求しました。その上で、日本企業ではあたりまえに行われている「ベースアップ」つまり誰でも昇給する賃金水準自体の底上げの重要性を強調し、アンケート結果を反映した4万円の賃上げを要求しました。

また、賃金減額をしないことや、すべての契約社員・臨時雇用者・派遣労働者も賃上げすること、さらに日本IBMで働くすべての労働者の賃金を組合が要求する年齢別保障給(下グラフ参照)以上とすることを要求しました。

争議解決の時だ!



— 2・16金属反合本社前行動 —
「うたごえ」やシュプレヒコールなど、多彩な手段で争議の全面解決を訴える仲間たち



2月16日、昼休みの時間帯に箱崎本社前に140名の仲間が集結。勝利解決するまで決してあきらめない原告と労働者の権利を守るために最前線にたたかう仲間を励まそうと集まった支援者が連帯しました。3月、4月が裁判の大きな山場であり、「争議の全面解決を行え!」とごぶしを上げ会社に迫りました。会社

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		QRコード
	メール: kumiai@mitu-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.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 公井ビル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 神奈川県横浜市中央区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL: 045-222-7577

への要請では「争議を解決するタイミングは今しかない」と東京国公植松事務局長が口火を切り訴えました。

○3月17日(金) 午前8:00
IBM支援連絡会による社前行動

○3月29日(水) 午前8:00
官民共同による社前行動

「ハンマー」という言葉が選ばれたとの記事があった。この言葉は「客観的な事実よりも、人々の感情や主観の方が、世論の形成に大きな役割を果たす政治状況」を意味するとのこと。これは客観的な事実が必要ではなく、多くの人々に信じさせている情報を利用して人々を操ることができる世の中になっていることでもある。問題は事実に基づかない情報を根拠に施策を実行し世の中を混乱させることであり、実際「南スーダン自衛隊派遣問題」「共謀罪法案」では、客観的な事実ではなく政権の思惑で事実を歪曲した内容の答弁で切り抜けようとしている。今後、私たちは客観的な事実と主観的な情報を意識して選別し、行動しなければ恐ろしい社会(秩序の崩壊)を招くかも知れない。(TF)

2016年に注目された言葉として「Post-truth (ポスト真実)」

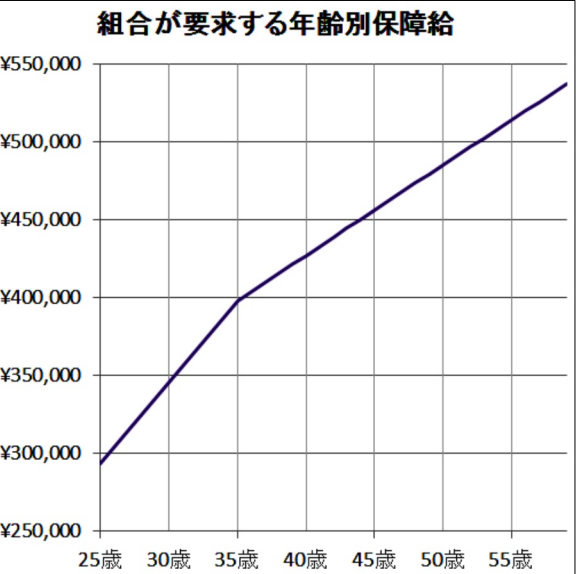
近年は会社の賃上げがますます不透明になっています。ご自身の本給とグラフを比べてどうでしょう。もし下回っているようでしたらぜひ組合にご相談ください。

合は以下の5項目を要求しました。
1. ILCと稼働率に関する設定をやめ、さらにILCの過少申告を助長する現在の状況を改めること。
2. 勤務時間管理は自己申告制ではなく客観的な記録方法によること。
3. 祝休日・深夜のライン管理職から部下へのメール発信を禁止すること。
4. 勤務間インターバル制度を導入すること。

5. 36協定を見直し、過労死ラインになっている特別条項を廃止すること。
まだまだ多数の要求事項がありますがご紹介しきれません。会社回答は3月8日の予定です。前号でもお伝えした通り労働者の団結こそが要求実現のカギです。皆さんの組合加入をお待ちしています。

働き方に関する要求

電通の自殺事件を受け、社会的にも働き方への関心が高まっています。組



相次ぎ 和解勧告

裁判所

as of 2017/3/6

2017年2月15日に東京高裁809号法廷で、第2次ロックアウト解雇裁判控訴審の口頭弁論がありました。双方が提出した書面を陳述した後、裁判長から職権で和解勧告があり、別室での和解協議に移りました。今後は和解交渉を進めていきます。

2月17日には東京地裁527号法廷で第2次賃金減額裁判の口頭弁論がありました。こちらは口頭弁論と和解協議が並行して進んでいます。第1次賃金減額裁判と同じ裁判長が担当しています。この裁判では「会社の承諾で全て終わったと思っただのになぜこの裁判が起きたのだ?なぜ賃金を元に戻さないんだ?」と裁判長が疑問に思っています。

法廷スケジュール

次回期日	争議	場所
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) 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

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 FAX:03(5961)5603 e-mail: honbu@jmiu.com

★「かいな」の最新記事がメールで読めます。組合ホームページでメールアドレスを登録するだけでOK。

解説

「働き方改革」は働く者に寄り添っているか

官邸主導で「一億総活躍プラン」への最大のチャレンジとして「働き方改革」が有識者会議で内容を検討中です。果たしてこの改革が実際に働く者に寄り添ったものになっているか、「長時間労働の是正」の内容を中心に検証してみます。

「長時間労働の是正」が「過労死ライン」許す?

「働き方改革実現会議」では、主要議題のひとつとして「長時間労働の是正」について議論されています。電通に勤めていた高橋まつりさんの過労自死事件もあり、「過労死防止」の観点からもその成果が目立っています。ですが、その現状には問題点が山積しています。

現在の労働基準法は、第32条で「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間にわたって40時間を超えて、また一日について8時間を超えて労働させてはならない」と定めています。これが法定勤務時間です。しかし例外として「労使で取り決めし、労働基準監督署に届け出た場合、第32条の規定を超えて勤務させることができる」とするものが第36条の規定で、その取り決めを「36(さんじゅうろく)協定」と呼びます。この協定には上限規定がなかったため「青天井」だという批判があり、これを是正するための上限規制が検討されているのですが、年間720時間、繁忙期は月100時間まで、というひどい内容が提案されているのが現状です。これは過労死防止はどうか、法律で「過労死ライン」までの長時間勤務を許すことになってしまっている、到底許容できません。

「残業代ゼロ制度」も

その上、財界はこの上限規制には「例外規定の拡大」が必要だ、と強く主張しています。それが労働基準法改正案に含まれている「高度プロフェッショナル制度」と「企画業務型裁量労働制の適用範囲拡大」です。特に前者はいわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」の焼き直しであり、いわゆる「残業代ゼロ制度」です。年収要件により適用者を制限すると言っていますが、財界の希望年収要件は、たったの400万円です。正社員の平均年収程度であれば誰でも該当させようとしています。しかもこの制度での健康・福祉確保措置は極めてルーズであり、長時間労働に歯止めがありません。残業代がゼロになるだけでなく、むしろ過労死・過労自死を増やす制度であるといえます。

また、「企画業務型裁量労働制の拡大」についても、現状でも裁量労働適用者に多く見られる「労働時間の長さ」「過大な業務量」について何ら検討されることなく、また「始業・終業の時刻その他の時間配分を労働者に委ねる」趣旨が理解されていない運用の問題も放置されたまま、現場で業務管理を行う労働者に広く対象範囲が及び、濫用が生じかねない、と日本労働弁護団はその意見書の中で懸念を表明しています。

裁量労働制の労働時間の長さは検討されず

また、「企画業務型裁量労働制の拡大」についても、現状でも裁量労働適用者に多く見られる「労働時間の長さ」「過大な業務量」について何ら検討されることなく、また「始業・終業の時刻その他の時間配分を労働者に委ねる」趣旨が理解されていない運用の問題も放置されたまま、現場で業務管理を行う労働者に広く対象範囲が及び、濫用が生じかねない、と日本労働弁護団はその意見書の中で懸念を表明しています。

「なぜ残業が発生するのか」の視点が、千葉商科大学講師の常見陽平氏は、「長時間労働は正の議論から『なぜ残業が発生するか』の視点が抜け落ちている」と指摘します。そして残業の発生理由を「誰もが出世を夢見て競争している」ことや「個々に任せられる仕事が明確に定義されていない」ことをあげ、仕事の絶対量が極端増え、無限に増えていく可能性のある労働社会の構造

「働き方に関する要求」を春闘の重点要求に、この残業の発生理由の議論をIBMの現状に当てはめると、「稼働率」の問題がまさにその中核にあることがわかります。1面で紹介したように、組合の2017年春闘要求では、重点要求に「働き方に関する要求」として、「過労死ライン」を容認する36協定の特別条項の廃止、裁量労働制適用者を含む社員の実労働時間把握方法、勤務間インターバル規制の導入など、長時間労働の是正に資する要求を行いました。会社からの回答内容に注目し

★春闘アンケート <http://www.jmitu-ibm.org/>各種アンケート/2017年春闘アンケート