

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

CEの緊急呼び出しとは、24時間365日の保守契約を締結しているお客様に対してのサービスです。お客様はいつでも電話でCEを緊急呼び出しすることが出来ます。受付コールセンターは交代制で運用されていますが、現場のCEは日々の一般業務をこなすかたわ

ら、当番制で受付コールセンターからの緊急呼び出し電話を受ける仕組みになっています。

朝当番
午前0時～午前9時を
経て午後5時36分まで
(この場合時間外勤務相
当分は9時間)

夜当番
午前9時から午後5時
36分を経て24時まで(こ
の場合時間外勤務相当分
は6時間24分)

組合はこの当番が曖昧
のまま運用されている点
を問題視しています。例
えば緊急コールそのもの
には手当が設定されてい

ますが、その待ち時間
については曖昧なままです。
組合はまず、この緊急呼
び出し当番について、該
当する就業規則はどこな
のか、その箇所を回答す
ることを要求しています。

①労働基準監督署の許可
②昭和63年3月14日
基発150号に基づき、
通常の賃金の三分の一以
上の額の支払いをするこ
と。

組合は会社にどちらな
のかを回答するよう要求
しています。

最近では労働基準監督署
による働き方に関する監
視が厳しくなっているこ
とはご存知の通りです。
こうした中、TSS部門
におけるCEの緊急呼び
出し当番についての問題
が発覚しました。組合は、
8月24日、9月1日、9
月26日、10月4日の団体
交渉でこの件について取
り上げてきましたので、
以下に報告します。

組合の調査によると、
例えば大宮・川越事業所
の場合、緊急呼び出し当
番は、以下のような運用
がされています。

1. 朝当番あるいは夜当
番を課員に順番にアサイ
ン。

2. 当番は土・日も関係
無くアサイン。(なお、
土・日の午前9時から午
後5時36分は事業所に振
替勤務扱いで出勤する)

3. 当番中は会社支給の
携帯電話の電源を切らず、
常に手の届く範囲に置く。

4. 当番中は遠出ししない。

5. 当番中は家にいても
アルコールは飲まない。

6. 当番中の午前9時か
ら午後5時36分以外の時
間の残業代については曖
昧なままで、明確なルー
ルが無い。

緊急呼び出し当番の
運用における問題点

CEの緊急呼出当番 労働基準法違反か

団交報告

まずは、「待ち時間」
という捉え方があります。
この場合は完全に業務時
間の一環として扱われ、
残業代は百パーセント支
給しなければなりません。
次は、待ち時間より
も軽い「監視断続労働」
という捉え方です。この
場合、事業者があらゆる
業務を監視断続労働とし
ないよう労働基準監督署

突然の衆議院
議員選挙。憲法
改正、消費税増
税、原発再稼働
社会保障、安全
保障・基地問題
そして政権選択。争点は
多いが、マスコミも含め
一つ忘れていないか。
「働き方改革」だ▼安倍
首相は、昨年から「働
き方改革実現会議」での
議論を実行計画にまとめ、
労働基準法などの改正案
を国会にはかつていた。
今回の解散でいったん廃
案になったが、その成立
をあきらめたわけではな
い▼経団連などの使用者
側の意見を取り入れ、骨
抜きになった改革案は、
残業時間規制も過労死ラ
インまで認め、さらに
「残業代ゼロ」や「定額
労働かせ放題」でおなじ
みの高度プロフェッショ
ナル専門職制度や裁量労
働制拡大をもくろむ▼労
働者にとって自由も希望
もない社会にされないた
めにも、きちんと党や候
補者を見極めて一票を投
じたい。

組合は会社にどちらな
のかを回答するよう要求
しています。

組合は全国の事態を明
らかにすることも要求し
ています。各地域ごとの
CE一人あたり1ヶ月の
当番回数に上限を設けて
いるかを質問しています。
また、過去1年間、C
E一人あたり1ヶ月の平
均当番回数の実態を地域
ごとに回答することも要
求しています。

CEの皆さん、勤務実
態については是非組合ホー
ムページから投稿をお願
いします。

賃金に関するアンケート実施中

※直接書き込んで下記番号にFAXいただく
か以下のウェブサイトで回答ください。

FAX 03-5562-0853

http://www.jmiu-ibm.org/各種アンケート/2017年賃金アンケート

日本IBMおよび関連会社で働く社員の賃金実態を調査するためのアンケートです。最近の昇給の不透明さや賃金減額の影響などを調査させていただき、実態に合った要求を練り上げさせていただきます。ぜひともご協力をお願いします。

設問1；あなたについて

A；年令 ①20代 ②30代 ③40代 ④50代 ⑤60代
B；雇用形態 ①正社員 ②シニア契約社員 ③パート・アルバイト ④その他（ ）
C；バンド ①5以下 ②6 ③7 ④8 ⑤9 ⑥10以上
D；所属 ①GTS ②GBS ③S&D ④LAB系 ⑤その他（ ）
E；勤務地 ①本社 ②幕張 ③客先常駐 ④その他事業所（ ）
F；組合 ①加入 ②未加入

設問2；あなたのReference Salary概算

①300万円台以下 ②400万円台 ③500万円台 ④600万円台 ⑤700万円台 ⑥800万円台
⑦900万円台 ⑧1000万円台 ⑨1100万円台 ⑩1200万円台 ⑪1300万円台以上

設問3；最近の昇給・減給状況について（複数回答可）

昇給：①今年 ②去年 ③2年前 ④3年前 ⑤4年前 ⑥5年以上前・覚えてない
減給：①今年 ②去年 ③2年前 ④3年前 ⑤4年前 ⑥5年前 ⑦ない

設問4；最近の所定時間（7時間36分）外の勤務実態

先月1ヶ月間に実際に時間外に働いた時間数
①0～9時間 ②10～19 ③20～29 ④30～39 ⑤40～49 ⑥50～59
⑦60～69 ⑧70～79 ⑨80以上

設問5；会社へのご意見（フリーコメント）

ご協力ありがとうございました。

突然の衆議院
議員選挙。憲法
改正、消費税増
税、原発再稼働
社会保障、安全
保障・基地問題
そして政権選択。争点は
多いが、マスコミも含め
一つ忘れていないか。
「働き方改革」だ▼安倍
首相は、昨年から「働
き方改革実現会議」での
議論を実行計画にまとめ、
労働基準法などの改正案
を国会にはかつていた。
今回の解散でいったん廃
案になったが、その成立
をあきらめたわけではな
い▼経団連などの使用者
側の意見を取り入れ、骨
抜きになった改革案は、
残業時間規制も過労死ラ
インまで認め、さらに
「残業代ゼロ」や「定額
労働かせ放題」でおなじ
みの高度プロフェッショ
ナル専門職制度や裁量労
働制拡大をもくろむ▼労
働者にとって自由も希望
もない社会にされないた
めにも、きちんと党や候
補者を見極めて一票を投
じたい。

控訴した会社に鉄槌を

第5次ロックアウト解雇勝利判決報告決起集会



第5次ロックアウト解雇勝利判決を受け、9月27日夜、全労連会館で勝利判決報告決起集会が行われました。

小田川義和全労連議長は、「解雇は無効と司法が断罪しても、会社は『意見の違い』と言って開き直っている」と批判しました。

三木陵一JMITU中央執行委員長は「職場における労働組合への期待、存在感、信頼が高まっている」「乱暴な解雇を強行しようとしたら、必ず労働者からの猛烈な反撃がある」ということを、財

界、大企業に思い知らせることができた」と評価しました。

穂積匡史弁護士は、「より難しい仕事をさせよう、と言っておきながら、業績不良で解雇した、会社の悪意を感じる事件」と会社の姿勢を批判しました。

田中純原告（写真）は「会社は控訴しましたが、これからもたたかっていきます。解雇され、泣く泣く会社を去って行った人達は少なくありません。不条理な会社の姿勢に鉄槌を下したい」と決意を述べました。



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	T S D L . I S E L ・ S y s t e m技術	大岡 義久	1712-5175
本 社	G T S . ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本 社	価格計画. S & D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕 張	G T S . 請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	G B S . 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	G F S . 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	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853		
連絡先	メール kumiai@jmitu-ibm.org 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（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 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
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 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
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		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 神奈川県川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		

賃金抑制施策を今すぐやめよ

秋闘 一次回答 入社2年と40代が同賃金

10月4日、会社から秋闘一次要求への回答がありました。以下にその一部をお伝えします。

賃金施策崩壊 新卒と40歳代が同じ

組合は全社員の賃上げを要求しています。しかし会社は「ベイ・フォー・パフォーマンスに基づいて決定している」「一律の賃上げはIBMのポリシーと相容れないものです」と言葉を並べ拒否しました。会社は賃金データを公開していないため、組合で推計した結果、2017年の平均昇給率は、0・3パーセントくらいになったものと思われる。

他企業ではベースアップがあり、そこに成果により上乘せをするというのが当たり前です。それは賃金を生計費原則とし

年齢	本給	Reference Salary
25歳男性	306,300	5,308,000
42歳女性	288,000	5,400,000
41歳男性	327,500	5,438,000
41歳男性	338,000	5,548,000
41歳女性	339,500	5,484,000
47歳男性	338,400	5,375,000

て見ているからです。それに対し日本IBMでは賃金体系に深刻な歪みが発生しています。そのことを実際の賃金データをもとに確認します。

別な事例ではありません。2006年から人事施策改悪により「ゼロ昇給」が実施され、働いても働いても昇給しない賃金制度になつてしまったからです。それを隠すために2010年に会社は年齢別保障給を廃止しました。その撤回要求に対しても会社は拒否しています。

賃金アンケートにご回答をお願いします

IBMほど賃金データを隠す会社はありません。他企業では、平均年齢・平均給与・平均昇給率などの賃金データが開示されています。しかしこれは会社にとって都合の悪いデータなのです。そこで、みなさんの賃金実態を確認するため、4面にアンケートを掲載しています。組合のホームページから、または記

表は現時点で組合が把握した範囲内のデータですが、新卒2年目の25歳の男性社員の本給月額が30万円を超えていることがわかります。それと40歳代の本給がほぼ同額になつています。これは特

入後組合へFAXにてご回答をおよせください。

止するように要求しましたが、会社はこれを拒否しました。

公務員の定年が今後3年間で段階的に65歳まで引きあげることが検討されています。しかし会社は「定年を引き上げる考えはない」と理由なき回答をしました。



しかし、シニア契約社員の処遇見直し要求に対して、会社は改善をせざる得ない状況まで追い込まれています。東京都の最低賃金が958円なのに対し、シニア契約社員の時間給はわずか1086円と、最賃にきわめて近い処遇で働かされている実態があります。

会社はただちに月額給与を31万円以上に引き上げるべきです。

過労死の温床 深夜・休日のメール配信禁止

組合は、長時間労働の温床になると考え、休日・深夜のライン管理職らの部下への発信メールを禁

しかし会社は「所属長のメールの発信については裁量の範囲内として実施しているものと考えています」とし、継続するとしました。その上で「所属長から深夜や休日に発信されたメールを受けた社員は、緊急性の高い業務命令として深夜及び休日の業務を指示されない限り、このメールへの対応を深夜及び休日に行う必要はない」と回答して

裁判所は公正な判断を

司法総行動を実施

10月5日、全労連をはじめとして自由法曹団や東京地評、金属反合闘争委員会など9団体が結集し、国民に開かれ国民の権利を擁護する司法の実現を求めて、最高裁、東京高裁・地裁、都労委、中労委、法務省、警察庁、厚労省に対して、日本国

憲法が掲げる基本的人権と自由が守り生かされるよう一斉に要請行動を行いました。

特に当支部では最高裁への要請に力を入れ、日本IBMがロックアウト解雇に限らず賃金減額でも暴走を続けている現状

を説明し、高裁・地裁への指導を徹底することを強く訴えました。

また、東京高裁・地裁前では宣伝行動も実施。大岡委員長がロックアウト解雇第5次裁判で会社が不当にも控訴したことを報告し、会社が行ったことは明白な不当労働行為であり、この点についても裁判所は明確な判断を示すべきだと訴えました（写真）。

労災認定の退職強要に謝罪せず

退職強要を受けた社員が、それにより精神疾患が発症したとして、中央労働基準監督署から2015年に労災認定がでています。監督署が退職強要を判断するのは、よほどのことでない限りありません。さらにこの社員はいまだに出勤できない状態が続いています。

今回も会社は謝罪を行いませんでした。それどころか「許容される退職勧奨であつた」と考えています。監督署の判断を重く見ない会社の姿勢を、組合は問題視しています。

組合は、さらにさまざまな職場要求をとりまて、10月25日に秋闘二次要求を提出します。