

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の緊急呼出電話当番 「自由時間」と会社回答

社員を裏切った会社
第2313号でお知らせした、TSS部門におけるCEの緊急呼出し電話当番の問題について報告します。

所定労働時間以外にかかる時間は「待ち時間」なのか「監視断続労働」なのか、という質問に対し、会社はなんと、どちらでもなく「私的に過ごせる自由時間であり、労働時間ではありません」と回答しました。

会社は以下3点の運用でこれまで苦しんできた社員を裏切りました。

- 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。
- 当番中は遠出ししない。
- 当番中は家にいてもアルコールは飲まない。

社員を拘束すれば労働基準法違反

TSS部門の皆さん、もはや自らを縛る必要はありません。もし会社が不当に拘束すれば労働基準法違反となります。

趣意書

●各種法令に基づく労使協定の締結、就業規則変更について
従業員みなさんが働きやすい環境を作るよう働きかけます。就業規則等の変更が提案される場合、その都度の従業員代表選挙を求めています。

●労働時間短縮について

年間労働時間を1,700時間以内。週35時間制の実施を求めています。

●有給休暇について

有給休暇を完全取得できる会社になります。

●長時間労働撲滅について

長時間労働が懸念される職場やプロジェクトに対し、安全衛生委員として職場巡回を行い、過重労働がないか検証します。

●プロジェクト勤務の裁量労働制度について

プロジェクトに属するメンバーを裁量労働制度非適用にします。

●有償稼働率目標の見直しについて

休日、年休の完全取得、祝日を考慮した上で38時間労働制を基準としたうえで、研修受講 部門会議出席 その他課内業務可能な目標設定にします。

従業員代表選挙
「1年間白紙委任する大事な選挙です」

会社はこれまで、借上げ社宅廃止など労働条件の改善を繰り返してきました。それに対して、これまで選出された従業員代表は会社の言われるままに賛成・容認してきました。

また、組合推薦候補は、趣意書にあるように労働条件の不利変更はさせません。会社の裏切りや、長時間労働をなくします。組合推薦候補に投票をお願いします。

組合推薦候補

本社第1ブロック	並木 和男
第2ブロック	石原 隆行
第3ブロック	三浦 裕之
第5ブロック	吉野 浩介
幕張第2ブロック	柿本 正親
大宮西事業所	佐久間 康晴

日本労働弁護団 設立60周年記念レセプション



11月10日に私たちの弁護団の多くの弁護士が所属している日本労働弁護団の設立60周年記念行事がありました。日本労働弁護団は、すべての労働者・労働組合の権利擁護を目的として、広範な労働者・労働組合とともに活動しています。今回はなんと日本労働弁護団賞を私たちの弁護団の穂積匡史弁護士が受賞されました。まさに最強の弁護団の名にふさわしい受賞でした。受賞内容は改めてお伝えします。

労働法制改悪阻止、賃金的大幅引き上げ、人事院勧告の早期実施を求め、11月8日、日比谷野外音楽堂に1500人が集まりました。集会後、国会請願デモに出発。シュプレヒコールを挙げながら行進しました。この日は、議員会館での働き方改革推進法案の学習会や国会議員への陳情を行い、行動を終りました。



雇用11・2決起集会



11月2日、元・社会保険庁で不当に分限免職（解雇）された仲間全員の職場復帰を誓う決起集会が行われました。

東京での裁判で「厚生労働省が分限免職回避努力を怠った」こと、また「年金記録問題による信頼の失墜は長年にわたる年金行政のあり方によるところが大きく、現場の個々の職員にその責任を負わせることはできない」として、原告1人に分限免職取り消しの判決が出たこともあり、全厚生争議団のうたごえも力強く響き、参加者に決意が伝わりました。

争議支援の挨拶に立ったJMITU日本アイビーエム支部の大岡委員長は、「IBMも来年は合唱団を作って、争議を全面解決してこの舞台にともに登る」と宣言し、会場から大きな声援が湧きました。そこで合唱団のメンバーを大募集します。興味のある方は3面の相談窓口（担当：石原）まで。

ハズマ

日本の製造業の根幹を支えてきた大企業の不祥事が報じられ、日本のものづくりにへの信頼が揺らいでいる。会社の上層部が品質という社会的責任を軽視して利益追求と走ったことで起こった問題である▼IBMでも、部門の一時的な利益追求を優先させて、社内他部門への協業依頼まで含む外部発注禁止などが行われており、高い知識と能力を必要とする仕事があつてそれを遂行するのにふさわしい人がいても、協業するに「例外承認」と懲罰的な追加コストが必要、という異常なことをやっている▼「経営判断」だそうだが、自部門の人員構成と能力で出来る範囲までが会社の技術力の限界になる。会社の成長を重視するのであれば、サービス品質と人材活用を軽視する間違った判断をしている経営は正すべきである。（板）

安全衛生で前進回答

秋闘2次回答

2017年秋闘二次要求の回答が11月10日の団交でありました。二次要求は、職場の問題を総ざらいしたものです。回答の一部をご紹介します。

チェックポイントの運用について

チェックポイントが導入されて2年になります。2016年導入時の会社説明は、単なる評価制度の更新ではなく、フィードバックとオープンなコミュニケーションを大切にす



る企業文化の醸成をしていく。それは、IBM変革の重要な節目であるとしていました。そして「賃金など労働条件に反映しない」とを強調していました。組合は、労働条件に反

AEDの設置は組合要求が実現

本社は、エレベーターや非常口の扉にAEDの設置場所が明示され、組合要求が実現しました。

さらに、組合としては、安全な職場を目指して、AEDの設置基準の開示を要求しています。今後、IBM基準に基づいて労使で改善を進めることが必要です。安全衛生の取り組みを前進させましよう。

血液検査の無料化も組合要求が実現

20代から30代の血液検査が5年ごとになったことについて改善要求をしていましたが、これについても組合要求が実現しました。

（会社回答）「将来的に全年齢について血液検査を行うことを検討しています」

全年齢に対し行う検討を始めたことは大きな前進です。来年4月からの再開を期待しています。

インフルエンザ無料予防接種を復活させよう

インフルエンザ予防接種を昨年までのように無料にするように要求しました。

（会社回答）「会社費用負担による予防接種プログラムの提供の予定はございません」

何ら理由を述べておらず、このような回答は通用しません。

PIPを廃止させよう

組合はPIPを廃止すべきと考えています。業績改善とは名ばかりで、労働条件の不利益変更の口実をつくるためのプログラムだからです。目標設定に問題があったり、所属長からコーチングやアドバイスと称したパワハラ面談が行われていると組合に相談が絶えませ

ん。

（会社回答）「社員の業績改善を促すことは、会社の業績向上の源泉であり、社員のための支援策でもあります。会社は改善プログラムを廃止する考えはなく、今後も継続していきます」

このようなプログラムから上司と部下の信頼関係が強まることはありません。廃止すべきです。

望まれる「マッチング抛出」の導入

企業型DCは退職給付制度として位置づけられているため、会社が掛金を抛出する仕組みとなっています。2012年1月の法改正によって、個人が一定の範囲内で事業主の掛金に上乗せ抛出ができる「マッチング抛出」が可能となりました。利用できるように要求しました。

（会社回答）「現時点



新卒初任給非公開社員数も非公開

この会社は、何から今まで秘密主義です。なぜか新卒初任給を非公開にしています。また社員数は重要な経営情報のため公開できないとしています。公開させましよう。

幕張のノーツ関連サポートがHCL社へ

2017年10月26日、米国IBMは全世界で今後のノーツ／ドミノ製品群をインドのHCL社と提携して開発していく旨を発表しました。これに伴い日本IBMでもノーツ製品のテクニカルサポート部門の人員をHCL社の日本人へ移す計画が進んでいることが判明しました。

HCL社はインドのエンジニアリングベンダーで、全世界で11万5千人、日本法人には3百人の従業員がいます。組合はさっそく会社と協議を行い、情報入手しましたので、以下にお知らせします。

会社分割が事業譲渡か

事業をHCL社へ移すということは法律に従って何らかの方法を使うわけです。普通は「会社分

割」や「事業譲渡」といった方法を使い、事業と人員を移すわけです。

ところが、会社説明によれば今回は会社分割や事業譲渡ではなく、HCL社とのノーツ、ドミノ等の製品群についての戦略的パートナーシップを結んだとのこと。つまり、HCL社との契約は製品についてのもので、人の移動は含まれていないということです。

必要人員には十一月一〇日にオファー

そうは言っても事業に人員は欠かせません。そこでHCL社は関連製品群に関するサポートおよび開発業務に従事している社員に対して雇用のオファーを行うそうです。そのオファーに同意した社員のみが日本IBMを退社してHCL社へ移る

オファー対象組織	
ICS Tech. Support 1	
ICS Tech. Support 2	
ICS Tech. Support 3	
ICS Development	

HCL社へ移りたくない場合は
会社説明によれば、HCL社に転職したくない人については、スキルや経験、ケーパビリティといった要素を加味し、業務アサインや異動を行うとのこと。転職の強要があればすぐに組合に相談を

今回の件も過去の様々な手法と同様、いわゆる事業の再構築、すなわちリストラクチャリングの一環です。会社は毎回様々な手法を使いますが、問題は人員をどう丁寧に扱うかです。

今回は製品についてだけのパートナーシップ契約とのことですが、そもそも熟練した人員が無ければ事業が円滑に移行できるはずがありません。

人員が転職するかどうかにについては自主的な判断にまかせるということです。オファーをしてからの

組 合 なん だ 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	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	G F S . 西日本グリーンファシリティ S V C	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		