

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

「すべての法定休日を労働させる可能性」 騙された！36協定届出

36協定とは、労働基準法36条に基づく労使協定です。「さぶろくきょうてい」と呼ばれています。会社が法定労働時間である1日8時間、週40時間を超えて時間外労働を命じる場合、この協定を労働基準監督署に届出しなければなりません。

一般的には労働組合との書面による協定を結び、それを労基署に届出するのが、残念ながら日本IBMの労働組合は過半数に達していないため、例外的に従業員代表選挙を行い社員代表を決め、

昨年の従業員代表選挙において提案されていた36協定案について、実際に届出された協定を組合が点検したところ、従業員代表選挙時点では提案されていたなかった文言が法定休日労働に関する項目で追加され、全ての法定休日に働かされる可能性があることが判明しました。これについて以下にお知らせします。

36協定とは

社員騙しは許さない

最近では働き方に関する社会的な注目が集まり、会社も「適正な勤務・健康管理の徹底について」を発表したばかりです。このような中、社員を騙すようなやり方で協定を結ぶことは許されません。

労働組合のチェックを

組合は今回の件を重くみて、団体交渉で協議を続けています。今後、社員が騙されないようにするために正常な状態である過半数組合にしておく必要があります。

届出がされています。

昨年11月に従業員代表選挙が行われた際も、従来と同様の36協定案が提示されていました（下図参照）。

法定休日全て勤務可に

しかし、実際に届出された協定書には、法定休日労働に関する項目で追加文言「すべての法定休日を労働させる可能性がある」とあります。

5. 所定労働時間を超える延長時間数、勤務を命ずるべき休日および休日の就業時間のうち、「勤務を命ずるべき休日」の項目

過去の協定書

(ハ) 勤務を命ずるべき休日

法定休日(日曜日)および法定外休日とする。但し、法定休日の勤務は毎月2日を超えないものとする。

2017年11月時点での協定書案

(ロ) 勤務を命ずるべき休日

法定休日(日曜日)および法定外休日とする。

2017年末に届出した協定書

(リ) 勤務を命ずるべき休日

法定休日(日曜日)および法定外休日とする。すべての法定休日を労働させる可能性がある。



2月7日、JMITU中央行動が行われました。「残業代ゼロ・過労死促進」法案に反対するとともに、憲法9条改憲阻止、大幅賃上げの実現をめざして春闘のスタートを切りました。

その日の早朝には、金属反会共同行動が日本IBM本社前で行われました。早朝にも関わらず、たくさんの方の支援者の方が参加されました。

連帯挨拶を日本ロール支部の方からいただき、ロックアウト解雇裁判を勝ち抜き現在は復職している社員から現状報告がありました。

要請行動には全厚生の方にも参加いただき、シュプレヒコールはJAL争議団の方をお願いし、すべての争議の早期解決に向けて団結を強めることを誓いました。

1月30日、「2018年国民春闘勝利！総決起集会」が杉並公会堂大ホールで行われました。スローガンは「安倍9条改憲・労働法制改悪NO!」と「まともな賃上げと安定雇用で地域活性化!」の二点です。

「2018年国民春闘をめぐる情勢」の理解を深めるビデオ上映の後、

春闘勝利を誓う集会



職場からの決意表明が行われました。女性部・女性センターはNHKの連続テレビ小説「あさが来た」の紙飛行機を、手話を交えた踊りで演じ、好評を博しました。

最後に団結ガンバローで、2018年春闘の勝利を誓って、集会を終えました。

安倍首相が財界に3%の賃上げを求めて、官製春闘が5年目にはいった▼本来、賃金アップを要求して会社と対峙するのは労働組合の仕事だ。しかし労働運動に無関心な層が増え、また一部の労働組合が会社となれ合う組織になっていることもあり、以前のように春闘をたたかえなくなっているのが現状である▼これこそ官製春闘にせざるを得ない理由である。労働組合とはいったい何のためにあるのか、いまこそ考え直す必要がある▼

「働き方改革」法案はその絶好の機会である。契約社員でも最低賃金でも適用可能な裁量労働制の拡大や、過労死ラインを合法化する「名ばかり残業規制」など、到底許されるものではない▼このたたかいはもっと多くの仲間が必要だ。真の働き方改革と賃金大幅アップの要求を掲げ、徹底的にたたかおう。

シニア契約社員契約書はまず一般的な「契約社員就業規程」をベースとし、それを各所で参照しながらシニア向けに「シニア契約社員契約書」

シニア契約社員契約書

ワーキングプア水準と言われる日本IBMの定年後再雇用制度であるシニア契約社員の労働条件ですが、またひとつ、おかしい点が見つかりました。

そもそも労働者の労働条件である賃上げやボーナスなどは労使で協議して決めるというのが労働法の考え方ですが、シニア契約社員の契約書には最初からこれらが「無」となっているのです。これについて以下に解説します。

ここがおかしい
シニア契約社員契約書

「無」となっているのです（左図）。

シニア契約社員契約書
契約社員給与規定 契約社員就業規程

例えばシニア契約社員契約書の「第3条 勤務」の項目では、勤務日、休日、所定時間外勤務などは契約社員就業規程を適用することになっています。

同じく「第5条 給与」では通勤費は契約社員給与規程に基づき支給することになっているものの、「賞与」と「契約期間内の昇給」はそっけなく

4. 通勤費は、契約社員給与規程に基づき支給します。
5. 賞与： 無
6. 契約期間内の昇給： 無

第16条（給与調整とその期日）

[1] 契約社員の給与は、職務内容および契約期間中の業績、勤務日数、執務態度ならびに月次給与を総合勘案して、契約更改時に調整するものとする。

[2] 給与調整の方法と手続は別に定める格付規程による。

[3] 第1項の規定にかかわらず、会社が特に必要と認めた場合、随時に調整を行うことがある。

一方、契約社員給与規定では給与調整についての記述があります（左図）。

給与は契約更改時に調整するとしており、更に「会社が特に必要と認めした場合、随時に調整を行うことがある」とまで書かれています。

シニア契約社員だけわざわざ「無」とするのは、理由のない差別と言わなければなりません。

さらには、賞与とGDPについては契約社員給与規定から支給しない」となっており、一緒に仕

事をしている仲間に対する差別があまりにもひどいと言わなければなりません。

組合に団結しよう

契約社員およびシニア契約社員のみなさん、組合に団結すれば労働条件を向上させることが可能です。人数が多いほど力は強くなります。皆さんの加入をお待ちします。

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
本 社	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕 張	GTS、請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	GTS、中部第二SOLサービス	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	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 連絡先	03-3583-9037(月・金 13-16時) FAX 03-5562-0853 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		

生活苦で大幅賃上げ要求
不安のトップ3に変化
春闘アンケート詳報

アンケート回答者の属性（％）					
	全体	20代	30代	40代	50代
男性	69.0	9.4	7.0	18.8	30.5
女性	31.0	10.8	4.2	8.5	7.5

生活実感について（％）					
	全体	20代	30代	40代	50代
かなり苦しい	10.8	4.7	12.5	6.9	13.6
やや苦しい	45.5	20.9	41.7	55.2	51.9
(苦しい・計)	56.3	25.6	54.2	62.1	65.5
ややゆとり	35.2	60.5	41.7	31.0	25.9
かなりゆとり	4.7	11.6	4.2	1.7	3.7

平均賃上げ要求額（円）				
全体	20代	30代	40代	50代
35,000	37,353	46,471	32,439	30,857

職場の不安・不満（3件選択）			
2018年	％	2017年	％
雇用・リストラ	39.9	雇用・リストラ	40.1
企業の将来	33.8	賃金	31.9
賃金	27.7	企業の将来	28.0
査定・評価	24.9	査定・評価	26.6
仕事の内容	24.4	パワハラ	20.3
過労・健康	20.7	労働時間	19.8
労働時間	16.0	仕事の内容	18.8
ただ働き	7.5	過労・健康	15.5
パワハラ	6.6	ただ働き	9.7
賃金・処遇差別	5.6	賃金・処遇差別	8.2
職場の安全	1.4	職場の安全	2.4
正社員として働きたい	1.4	正社員として働きたい	1.9
セクハラ	0.9	セクハラ	0.5
社会保険	0.0	社会保険	0.5

春闘アンケートに勤務時間の管理徹底や会社の将来について多くの意見が寄せられたことを前号で紹介しました。特に若手社員から借上げ住宅の復活の声が多くあったのが特徴でした。今号では、各項目の集計結果を紹介します。

女性から多くの回答

回答全体では、女性から3割を占め、特に20代では半数を超えました。また、20・30歳の若手からの回答が年々増え、今年は3割を超えたのが

特徴です。

生活実感
50代で65%が苦しい

生活実感が「かなり苦しい」「やや苦しい」と回答したのは、年齢が上がるにつれ、それぞれ30代Ⅱ54％、40代Ⅱ62％、50代Ⅱ65％と上昇していきます。住宅や子供の教育費にお金がかかる年代の生活が苦しくなっていることがわかります。このことから、生計費を原則とした賃上げが必要ながわかります。また、ゆとりがあると答

えた人も「共働きだからです」とコメントを添える方もいます。

大幅賃上げが必要

賃上げ要求額は30代が一番高く4万6千円。20代は3万7千円の賃上げを要求しています。全体平均では3万5千円となっています。

今後、消費税の増税や社会保険料の負担が上げればさらに苦しさが増すことになりました。前号でお知らせした、12年間で賃金が激減したことを踏まえ、これを取り戻すべ

スアツプと生計費原則に基づく大幅賃上げが必要

職場の不安・不満

職場の不安・不満に感じることは何かの質問に、「雇用・リストラ」「企業の将来」「賃金」が3トップ。「企業の将来」が2位に上がったことは、社員の危機感が浮き彫りになったと言えます。以下「査定・評価」「仕事内容」「過労・健康」と続きます。さらに「仕事内容」の不満が高まっ

シニア契約社員の
処遇改善を

組合が特に重視している社員の声として、50代から「60歳以上の賃金向上の見通しが不透明」「シニア契約社員の給与見直しが必要」など、定年後再雇用者の賃金改善が必要です。

2月21日春闘要求提出

4月1日付賃上げに戻すことや適正な勤務・健康管理の徹底に関する要求、定年延長および再雇用制度に関する要求など、250項目を春闘要求としてまとめ、2月21日に会社に提出します。