

真実を伝える
組合機関紙

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

ロックアウト解雇勝利報告 第3次賃金減額裁判激励



2018年9月1日、ホテルアジュール竹芝にて250人の支援者を集め、ロックアウト解雇争議勝利を祝い、第3次賃金減額裁判を激励する集会が開かれました。主催は日本IBM解雇撤回闘争支援全国連絡会と日本アイビーエム支部です。

ロックアウト解雇争議 勝利は画期的

主催者挨拶に立った全国支援連代表の小田川全労連議長は、原告11名全員が解雇撤回を勝ち取り、うち3名が職場復帰した点に触れ「画期的な勝利だ」と称えました。

一方、JMITUの三木中央執行委員長は賃金

減額事件では原告側の請求を認める解決をしているにもかかわらず、会社はまだ賃金減額を続けているとして第3次賃金減額裁判への決意を語りました。

第3次賃金減額裁判に参加しよう

これまでの2回の賃金減額裁判を経ても、会社は裁判を起こした組合員にしか差額支払いや元の賃金へ戻すことをしていません。会社は裁判を起こした人にしかまともに対応しない態度です。もはや、どう裁判をするかが関心の的ですが、個人で裁判をする場合と組合に入って裁判をする場合のメリット、デメリットを考えてみましょう。

個人で裁判する場合

弁護士に依頼するにはまず着手金を支払う必要があります。さらに解決後に成功報酬の支払いがあります。賃金減額を求めて生活が苦しい中、最初から高額な資金を用意

労働組合のメリット

その上、組合員になると労働組合法によって守られることもメリットです。労働組合法第7条では「労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、これに対して不利益な取扱いをすること」を会社に禁じています。従って安心して裁判を起こすことができます。

組合に入って裁判なら

組合にはすでに実績のある最強の弁護団がついており、安心してまかせることができます。

また、着手金を支払う必要はありません。組合の弁護団からです。賃金を取り戻した後、成功報酬の支払いだけで済みます。

さらに、集団訴訟になりますから、皆と一緒に安心して裁判を進めることができます。

70周年記念 日本のうたごえ祭典 Human Festa

2019年1月19日(土)川崎市とどろきアリーナにて12:30~

スクラム
ステージ
に歌って

連帯

70th
THE SINGING VOICE OF JAPAN
UTAGOE
しよう!



去る4月22日に開催された「スクラムコンサート」でのJAL・全厚生・IBM3団体による構成劇は大変好評で、その内容がCD化されました。一枚2500円で頒布しております。

来年、川崎市のとどろきアリーナで開催される「70周年記念・日本のうたごえ祭典」でも、これがスクラムステージの中で取り上げられます。IBMの闘争支援の歌「私はここに立つ」は二部合唱曲にパワーアップ。できるだけでなくのIBMの仲間と一緒に歌いたいと思います。祭典に向けての合唱団員を募集中です。ご興味のある方は、組合事務所までメールいただくか、石原(205・6483)までお問い合わせください。

賃金減額に反対 箱崎本社前で宣伝行動



8月27日早朝、箱崎本社前で宣伝行動を行いました。この日は、朝から気温が30度を超え、帽子をかぶっていても、汗が止まらない暑さでした。この日の配布で、腕時計の形がつくほど、日焼けしてしまいました。

今回配布したチラシの内容は、会社が8月13日に発表した9月1日付けの賃金減額の内容をお知らせするものでした。Reference Salaryが上位と中位と下位によって減額率が異なるという発

学生時代に運動部に入っていた学生は就職率がいいと聞いた。なんでも運動部は縦社会であり、先輩や指導者の言うことに對して従順性があり、体力もあるので無理がきき、企業からみると使いやすいと思われるのだとか▼「体育会系は体力だけはある」というイメージがさらに肥大して、従順性が身についているから疑問を持たない、つまり使いやすいと思われるのだとか。逆に、自分で考えて判断する社員は使いにくいということになるのか▼昨今の政界やスポーツ界では不祥事が続き、世間を騒がしている。背景はいろいろあるだろうが、共通しているのは、責任を取るべき人が保身に走っていることである▼企業も同じで、責任をとる人がいなくなったが、そういう場合に、IBM社員はこう言う。「それはオレの仕事じゃない」(酒)

18秋闘

働き方改善を職場に持ち込ませない

― 36協定の改悪は許さない ―

今年6月、参議院本会議において、「働き方改革一括法」が多くの労働組合や過労死家族の会が強く反対する中で可決成立しました。この法案は労働時間法を破壊する高度プロフェッショナル労働制（3面記事参照）や過労死ラインまでに時間外労働を認めるなど労働法制の大改悪です。

組合は2018年の秋闘において、日本IBMに働く従業員を守るためこれらを職場に持ち込ませないたたかいをすすめます。

36協定の改悪を許さない

今回の「改正」では、36協定での時間外労働・限度時間の上限が月45時間・年間360時間と定

められました。さらに通常予見できない等の臨時の事態に対応するために原則的な限度時間を超える場合（特例的延長）は、休日労働を含めて月100時間未満、2ヶ月の平均で80時間未満、休日労働を除き年間720時間までの時間外労働を定めることができるようになります。

特別条項の記載をさせない

これまでの36協定の様式には「特別条項」の記入欄はありませんでした。ところが厚労省は新しい様式の36協定書を作るとしており、特例的延長の限度時間を記入する欄が設けられてしまう危険があります。あくまでも特例的延長ですから



労働時間の適正管理と過重労働の改善を

労働者の健康にとって、労働時間の適正管理と過重労働の改善が不可欠です。今回の改正にもとなり、使用者の現認やタイムカードなどの客観的な方法による労働時間把握を原則とする旨を省令で定めることになりました。問題の多いeアテンダンスによる自己申告制を改

善させるチャンスとなります。

また、勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの一定時間の確保）の普及促進が定められました。深夜に及ぶ長時間残業労働は、労働者の命と健康を守る立場から、国際基準である11〜12時間などを念頭に勤務間インターバル制度を要求します。

継続雇用者の賃金・処遇の改善

公務労働者の定年延長が本格化しています。大企業でも積極的に定年延長を開始しています。しかし日本IBMでは、定年時でいったん雇用契約を解除し、その後1年ごとの有期雇用を結び直すという定年後継続雇用を

悪用し、ほぼ最低賃金で働かせる制度になっています。

本来の改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って65歳定年制をめざし、年金支給開始年齢（現在63歳）まで、ただちに定年を延長することを要求します。

定年延長を実現するまでの間も、雇用継続者の賃金について、60歳到達時の賃金を確保すること、それに至らない場合でも、継続雇用者が生活できる十分な月例賃金・労働日数を確保し、最低でも月31万円以上とすること、賞与の支給を要求します。

いのちと健康をまもる

パワハラやセクハラなどを発見した場合はただちに団交を申し入れ改善を要求します。

メンタル不全を未然に防ぐ実効性のある対策を要求し、あわせて職場復帰・再発防止を要求します。メンタルヘルス不全を理由にした低評価や退職強要をしないよう要求

します。

職場アンケートへ声を

賃金抑制、繰り返される賃金減額、PIP、さらに退職勧奨やパワハラと、日本IBMの職場には問題があふれています。

労働基準法第1条では労働関係の当事者（会社）に対し「その（労働条件の）向上を図るよう」に努めなければならないとし、さらに第2条では「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と定めています。会社は労働者の要求に耳を傾け、労働条件の向上に務める義務があります。

秋闘は職場の要求を総ざらいするものです。今年も皆さんにアンケートを取りますので、ぜひ声をお寄せください。



高度プロフェッショナル制度の危険性

2面で紹介した「働き方改革一括法」の施行は来年4月1日です。この中の高度プロフェッショナル制度は特に問題が多く、その内容は、労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇に関する規定の適用除外を定めた労働基準法41条の変更です。

労働時間規制を除外するためだけの法律

条件さえ満たせば、労働基準法第32条から41条で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者について適用除外になります。

1日8時間、週40時間を労働時間とする規制はなくなり、規制がないので、36協定というものもありませんし、当然、残業代もありません。深夜手当もありません。1日6時間労働で45分、8時間で1時間の休憩もあります。これ

により、例えばILCの稼働目標時間はもっと高く設定することも可能になります。

では制度適用の条件を見ていきましょう。

1) 使用者及び労働者代表を構成員とする委員会を設置する

悪などの不利益変更のたびに会社の言うことに従順な従業員代表を立てて会社の意のままにすることにから委員会が同様のものになる危険性は高いです。

2) 委員会が5分の4以上の多数による議決する

議決する項目は、適用対象業務、適用対象労働者の範囲、働いた時間を会社が正確に把握する措置、休憩時間、一または三ヶ月の労働時間、年間休日日数などです。

3) 議決したことを労基署へ届ける

4) 適用対象労働者から

同意を取る

これに該当する労働者は前述の委員会を決めますが、使用者との間の書面で職務内容が明確に定められていて、かつ年収要件を満たす労働者であることが必要です。

業務範囲が明確かどうかの判断基準は曖昧です。ので、ほぼ全社員が該当すると見做される可能性は大きいと思われます。

年収要件では、平均年収の3倍と言っています。が、非正規雇用者などでも平均の母数範囲に入っていますし、通勤費や出張費などを含み、かつ個人及び会社業績が最大限に高いケースでの見込み額で良いと解釈できるため、一千万と言っている目安値も確実に下がっていきます。油断できません。

5) 該当する業務に就かせる

該当する業務とは、高度の専門的知識等を必要とし従事した時間と従事

健康管理のための措置を講じる

労働時間を使用者は把握する措置をとる、年間休日104日（年末年始や祝日なしの週休2日）を確保する、健康確保措置4つ、勤務間インターバル規制、働く時間の上限設定、有給休暇と別に二週間連続の休み付与、健康診断、のうち一つを実施する必要があります。

一つだけでよいので、前のほうの魅力的な3つではなく簡単に達成できる4つめの健康診断を受け

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	712-5175
本 社	GTS・ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
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	GTS・TSS・SoI&DeI PRJ推進	河本 公彦	205-5204
事務所連絡先	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 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・民事一般相談受付（要予約）		
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		