

真実を伝える紙
組合機関紙

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



バンド8以上の組合員資格 都労委で和解成立！

2018年9月25日、東京都労働委員会においてバンド8以上の組合員資格について組合と会社との間で和解が成立しました。

この事件はバンド8以上の組合員に対して会社が「当該社員は組合員資格の無い社員に該当する」などとして様々な不利益を強いてきたことに、組合が東京都労働委員会に労働組合法違反として申し立てていたものです。

バンド8以上の組合加入者を正式認定

これまでに組合に加入していたバンド8以上の社員の組合員資格について、会社は正式に全員を組合員資格ありとして認

めました。

組合員の範囲は 組合が決定する

今後、会社は組合員の範囲は基本的に組合が自主的に決定すべき事柄であることを尊重することと合意しました。また、会社は本件と類似の紛争を惹起させないよう留意することも確認されました。

組合が考える 組合員の範囲とは

組合は次に該当する人でなければバンド8以上であっても組合員資格があると考えています。

①会社役員
②ラインマネジャー
③会社の労働関係について

もう我慢しなくいい

一連の賃金減額はそもそも労働契約法10条違反です。会社もこれについて認諾したにもかかわらず、裁判で争った人に対しては、まともに対応しません。

賃金減額されても長年我慢していたバンド8以上の皆さん、もうこれ以上我慢する必要はありません。どうか裁判で名誉を回復してください。

たとえ減額されたのが2年以上前であっても、直近2年分については取り戻すことが可能です。裁判を起こすに際しては、労働組合に多くのメリットがあります。頼りになる弁護団があり、そして労働組合法によって守られます。安心して裁判を起こせます。

賃金に関するアンケート実施中

ウェブサイトから <http://www.jmitu-ibm.org/>各種アンケート/2018年賃金アンケート
FAXから 03-5562-0853

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、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 職種 SE系(ITS/ITA/PM/PE/DPE等)、コンサル、営業系、事務系、サポート系(CE等)
本社系(F&P/人事/法務等)、LAB系、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 ②2017年 ③2016年 ④2015年 ⑤2014年 ⑥5年以上前・覚えてない
減給 ①今年 ②2017年 ③2016年 ④2015年 ⑤2014年 ⑥2013年 ⑦6年以上前 ⑧なし

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。

ハラスメント

官僚や政治家の不祥事がハラスメント問題と並び多く報じられています。共通して言えることは自分の職権を乱用して不当に利益を得たり他人の権利を侵害していることです▲ハラスメント問題で責任を問われて、人事権は俺にあると言い切った大臣もいます。自分の職権は最大限に使って他は省みない点で共通性があります▲確信を持ってこのような行動を取ることには強い違和感を持ちながら、これらの根底には自己責任論に属する「自己所有権論」がある。これは自分の能力で獲得したものは全て自分が好きにしてよい、むしろそうすべきだという危険な思想です▲上から一方的に権利や意見を通す行動は日本IBMでは既に馴染みのものですが、背景の「自己所有権論」が世間にも広まり始めているようです。（板）



賃金減額を許さない 違法行為には裁判で対抗を

2018年9月20日、組合は会社の違法な賃金減額に反対するため、箱崎本社前で2000人を集める大規模な争議行動を行いました。

この行動は憲法28条で保障されている労働組合の争議権に基づき、争議支援総行動の一環で行なわれたものです。黙っているだけでは何も解決しません。さあ、あなたも立ち上がりましょう。

この賃金減額は違法

会社は一連の賃金減額の根拠を、2010年3月付で改定された格付規定第6条3項「業績が職務内容に対して著しく低いと判断された場合は、本給、賞与基準額、本俸および定期俸基準額を減額することがある」とい

う条項においていますが、この格付規程の変更は合理的な変更ではなく、労働契約法10条違反です。

また、この規定は賃金減額期間も定められておらず、定年まで減額が続きます。しかも、毎年でもさらなる賃金減額が可能な仕組みで、会社の権利濫用となります。

会社はこのことを第1次賃金減額裁判で認諾をしたことにより、すでに受け入れています。

会社は裁判でしかまともに対応せず

これまでのところ、減額された賃金が元に戻って差額が支払われたのは裁判を起こした人に限られています。会社は裁判を起こした人に対してしか、まともに対応しません。

会社は団体交渉でもこの事実を認め、開き直っています。もはや、我慢している場合ではありません。あなたも裁判に加わって違法に減額された賃金を取り戻しましょう。

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
大宮西	T SOL・東第二TS・第四技術部	佐久間康晴	209-8019
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・Sol&DeIPRJ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 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 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		

秋闘一次要求提出 賃金減額を撤回し労使関係正常化を

JMITUの統一要求日である2018年9月19日、組合は秋闘1次要求を提出しました。第1次要求では、特に重要な当支部の重点要求に加え、JMITUの3つの統一要求書を提出しました。以下に特徴的な要求内容をお伝えします。

第2次要求は職場の様々な要求を網羅した上で、10月24日に提出予定です。

このタイミングで労使関係の正常化を

1面でお伝えした通り、9月25日に東京都労働委員会と和解が成立しました。これまでのロックアウト解雇裁判と賃金減額裁判も同様に組合の主張が認められ、第三者機関では決着がついています。

そこで、このタイミングで日本の様々な法律に従って快適な職場環境の形成の促進に努める労務政策へと転換するように、まずは労使関係の正常化の要求をしました。

組合員の労働条件変更は団体交渉で行う

今回の都労委での和解により、組合員の処遇は今まで以上に、団交で協議することになります。組合員の労働条件等の処遇や、組合員に影響を及ぼす就業規則その他の関連規程もしくは人事制度の変更に関しては、具体的には・就業規則や規程、福利厚生その他の変更をするとき、組合員の異動、配置転換、出向・転籍、職種変更、勤務区分変更、



賃金減額を撤回せよ大企業として恥ずかしい給与を支払えない給与を支払え

賃金減額の問題は、一次・二次の訴訟を経て組合員の労働条件等の処遇や、組合員に影響を及ぼす就業規則その他の関連規程もしくは人事制度の変更に関しては、具体的には・就業規則や規程、福利厚生その他の変更をするとき、組合員の異動、配置転換、出向・転籍、職種変更、勤務区分変更、

また、会社が言う給与方針がどのようなものであれ、最低限のものとして、会社は大企業として恥ずかしい給与を支払うように要求しました。さらに、客観的な給与基準を示すため職種・バンド毎の給与レンジ及びPMRを示すことも要求。会社は「Compensation Essentials」研修において、ラインの責任においてこれらを社員に開示することができ、社員はこれらを知る権利があると説明しています。

「働き方改革一括法」過重労働をなくせ

働き方改革一括法が来年4月1日に施行されます。それを受け、労働者を過重労働から守るため次のような要求を提出しました。



・Attendanceによる自己申告制を止め、タイムカードなどの客観的な方法による労働時間把握の方法を速やかに導入すること。

・勤務間インターバル規制を導入すること。

・高度プロフェッショナル制度を導入しないこと。

・社員自らが希望する時期に有給休暇の取得を計画的に進めることができるようにすること。

CEの緊急呼出当番に手当を支払え

平成29年1月29日厚労省策定の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」では明らかに「緊急呼び出し当番」中の時間は労働時間に入らずに手当を支払うことが求められています。月額給与17万円を直ちに改め、31万円以上に引き上げるべきです。

あわせて、昇給をすること、賞与を支払うことを要求しました。

改正高年齢者雇用安定法の趣旨に基づき公務員の定年が2021年から段階的に65歳まで引き上げられることが決まりました。大企業でも積極的に定年延長を開始しています。

会社は法の主旨に従って65歳定年制をめざし、年金支給開始年齢までただちに定年を延長するように要求しました。

また、日本IBMのシニア契約社員の処遇はJMITUで最低であり、ワーキングプア水準と言われています。月額給与17万円を直ちに改め、31万円以上に引き上げるべきです。

あわせて、昇給をすること、賞与を支払うことを要求しました。