

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

第3次賃金減額裁判提訴 日本IBM、ISC-Jを相手取り



2018年10月12日、組合員11名が日本IBMとISC-Jを相手取り請求総額約三千万円の第3次賃金減額裁判を提訴しました。(写真は厚生労働省での記者会見の様子)

賃金減額裁判の経緯

会社は、給与規定を2006年に「昇給」から「給与調整」に変更し、さらに2010年に減給できるように変更。これを根拠にこれまで給与減額を実施してきました。これに対し組合側は「労働条件は、労使対等で決定され、一旦成立した労働契約の変更は一方的にはできないのが原則であり法律に違反している」と主張し1次、2次の賃金減額裁判を起こしてきました。

会社は2次の減額裁判で賃金減額措置を撤回し、減額前の賃金に戻すと同時に、減額前後の差額賃金及び遅延損害金を支払うことを骨子とする内容で組合と和解。それにも

関わらず賃金減額の制度を継続しています。会社は、現在の給与制度自体を維持するために裁判を起こした原告にだけ和解し、制度を維持し続けられる選択をしたのです。

賃金減額の本質

会社は一方的な判断で不要と判断した社員に対して減額通知を言い渡し、賃金減額を断行してきました。さらに仕事も与えず窓際に追いやり、低パフォーマンスを理由に何度もこの減額を繰り返して、会社を辞めるまで社員を兵糧攻めにするのが常套手段です。

会社は毎年のように減額幅を変え、評価による給与の減額を合法的にできる範囲はどこなのかというのを本音です。日本の社会においてあまりにも無謀で挑戦的なこの会社のやり方を我々は許しません。裁判でこの蛮行を阻止し、正常な労使関係に戻すのが目的です。

第3次賃金減額裁判に参加しよう

今回の3次裁判は2012年、2013年、2016年からの減額者が含まれています。他の外資系ITの会社を見ても定期的にこれほど大規模な減額措置を実施している会社はありません。稼がなくなったから減額し続けてしまう今の制度自体に問題があります。すべてが本社の指示であり労使関係も米国流です。逆に、不満があれば主張をし、主張しなれば受け入れたと判断されるのも米国流です。米国人なら言論の自由を守るべきです。

賃金減額に「しようがない」とあきらめず、組合の進める裁判で自己の思いを述べてみてはどうでしょうか。減額された対象者は、かなりの数がいいると思われま。追加で原告団に参加される方がいれば、よろこんで受けられます。

賃金減額やめろ！ シニア契約社員の処遇改善せよ！ — 組合の取り組みを紹介 —



本社前争議行動

10月19日の就業時間後、すでに暗くなっている中、本社前で争議行動を行いました。この日の行動は、金属反会共同行動の一環として実施されました。そのため、本社前には、支援する他労組から多くの仲間が旗を持って応援に駆けつけてくれました。

各支援団体からのスピー

チでは、9月25日に都労委でバンド8資格事件の和解が成立したことが報告され大きな拍手が起きました。第3次賃金減額裁判報告では原告から「もう許さない」という思いで立ち上がった。今後も支援の継続をお願いしますと訴えました。最後に会社に要請を行い、争議の解決を求め行動を終わりました。

厚生労働省要請

10月19日にはJMITU中央行動も行われました。全国の代表が上京して厚生労働省に要請を行いました。この中で、日本IBMのシニア契約社員のひどい労働条件を説明し、このような制度を一刻も早く改善指導するよう要請しました。

厚生労働省前では杉野書記長が速やかな制度の改善を訴えスピーチしました。



本社前朝宣伝

10月15日の朝、本社前で第3次賃金減額裁判提訴したことを告知し、被害者に一刻も早く立ち上がることを呼びかけました。



ハツマ

日本人は我慢強いと言われる。学校で教える核心部分は「我慢すること」だとか。その総仕上げが就活だ。そこでは我慢強さと適応力が試される▼こうして日本IBMに入り、理不尽な目標やプロセスと日々格闘しているうちにますます我慢強いIBMerが作られていく▼だが全て我慢すべきではない。この社会は我慢すべきところと、闘わなければならないところがあるのだ▼闘うべきところは労働条件の獲得だ。このために憲法28条から始まる様々な労働法が整備されている。社会の仕組みとして「どうぞ皆さん闘ってください」と言っているのだ▼我慢して仕事だけしていても十分ではない。肝心の労働条件を闘い取らなければ社会の構成員として半人前なのだ。労働組合はそれを実現するための基本的な社会的要素のひとつである。(風林火山)



暮らしと雇用を守ろう JMITU秋闘総決起集会



2018年10月25日、文京シビックホールに於いて約300人を集め、JMITU東京地方本部主催の秋季年末闘争勝利総決起集会が行われました。この中で川口東京地本委員長は、仲間を増やし、力関係を変えて職場の総ざらい要求を実現し、年末一時金要求の満額獲得のため決起しようと呼びかけました。(写真上)

森谷中執が決意表明
集会では森谷中央執行委員が第3次賃金減額裁判原告代表として決意表明をしました。(写真左)
森谷中執は「私は2012年から合計4回も賃金減額されました。まさにパワハラ賃下げです。いくら減額しても会社を辞めないで、最後に私の上司はもう許さないといいました。もう許さないのはこっちだとその時思いました。こんなひどい会社として上司は許さない。第3次賃金減額裁判に必ず勝利することを誓って決意表明といたします。皆さんのご支援をよろしくお願いします。」

組 合 なん だ も 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	TSOL、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&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 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		

ハラスメントをなくせ 秋闘2次要求を提出



秋闘1次要求に続き、10月24日に秋闘2次要求を提出しました。統一要求中心の1次要求に対し、2次要求では日本IBM固有の様々な要求が含まれています。全23ページからなる多種多様な要求を含む要求書の中から、今回はハラスメントに対する要求をご紹介します。

パワハラの中止要求

2015年12月1日に、中央労働基準監督署から「退職しないと解雇だ」と言われてうつ病になった従業員が労災認定を受けた事実を重く見て、今後、このようなパワハラによる労災が発生しないよう再発防止策を策定し、発表することを要求しました。

違法行為者の処分要求

労災認定・パワーハラスメント・セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント・パタニティハラスメント・障がい者虐待・不当労働行為などが第三者機関で認定され

た場合、あるいは解雇無効判決や退職強要判決が出た場合、これらの違法行為に関わったラインマネジャー・経営層・人事担当を処分することを要求しました。



退職強要の中止要求

恫喝、高圧的発言、職場いじめ、などによって、退職強要すること

・労働者が自主退職を申し出るように仕向けること、を直ちに止めるよう要求しました。

また、退職を断った労働者に対してその後のPIP(業績改善プログラム)、賃金減額、仕事はなし、解雇は一切行わないことを要求しました。
PIP廃止の要求
PIPは「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であることは明らかです。このようなプログラムは直ちに廃止することを要求しました。



RAに関する要求

RA(特別セカンドキャリアプログラム)の実施にあたっては、その実施内容を組合と事前協議し、合意のもとで実施することを要求しました。

セクハラ調査の要求

組合と会社双方の代表者から構成されるセクハラ調査委員会を設置することを要求しました。



人員再配置の要求

業務の海外移管により、職場を失い、また永年培ってきたスキルを活かせない社員もいます。当該社員については本人の意向を十分尊重した上、新職場の提示・確保と必要十分な研修を実施することを要求しました。



要員補充の要求

コールセンターやカスタマー・エンジニア等のサポート部門(例、ソフトウエア・サポートやCE)の慢性的な長時間労働を解消することを要求しました。



法律教育の要求

日本の弁護士資格を持たない法律顧問や、米IBMからのアサイニーに対し日本の労働に関わる法律、慣習等を教育し理解させ日本の法律を遵守させることを要求しました。

