

真実を伝える
組合機関紙

かな

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番6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

従業員代表選挙 組合推薦候補に投票を

捨て「私傷病休職を有
給から傷病手当金へ変更」
など労働条件の改善をや
りたい放題でした。
それにもかかわらず、
これまで選出された従業
員代表は、従業員の意見
の聞きとりすら行わず、
会社のいうままに賛成し
署名してきました。こん

組合推薦候補

裕之 三浦
浩介 吉野
康晴 佐久間
本社第2ブロック
第5ブロック
大宮西事業所

趣意書

従業員代表は「会社の意向をうけた者」であってはなりません
(厚生労働省労働基準局長 基発0907第1号)

会社はこれまで、会社の意向をうけた従業員代表を選出し、
労働条件を改悪してきました。このようなことをなくすため
に、ぜひ組合推薦候補に投票してください。

●36協定の「すべての法定休日を労働させる可能性がある」 記載を訂正させます

このままでは過重労働になります。これを受け「すべての
法定休日を労働させる可能性があるが、振替休日を取得さ
せるものとする」とします。

●裁量勤務協定の手当を増額させます

裁量勤務手当を；
バンド6で 82,000円
バンド7で118,000円

●シニア契約社員の処遇を引き上げさせます

月額給与をただちに 31 万円以上に引き上げるように求め
ます。

11月5日、36協定及
びその他の協定締結のた
め従業員代表選挙が公示
されました。会社はこれ
まで「年一回の昇給を給
与調整に変更」したり、
社員から絶大な支持のあつ
た「借り上げ社宅の廃止」
「賞与の算定期間の切り

なことでは、労働条件や
福利厚生現状維持すら
できません。
今年、厚生労働省労働
基準局長は、基発090
7第1号において、「労
働基準法の規定に基づき
労働者の過半数を代表す
る者を選出するに当たっ
ては、使用者側が指名す
るなど不適切な取扱いが

みられるところである。
このため、過半数代表者
の要件として、使用者の
意向に基づき選出された
ものでないこと」を施行
規則において明記しまし
た。会社が介入すると、
労働基準法違反になります。
趣意書では、法定休日
に労働した場合は、振替
休日を取得させること、

さらに裁量勤務手当では
トヨタ自動車17万円、
東芝が約14万円など、
10万円を超える大手企業
水準を考慮し、バンド6、
バンド7それぞれで引き
上げた協定を締結します。
組合推薦候補は、社員
のみなさんを裏切りませ
ん。組合推薦候補への投
票をお願いします。

パワハラ裁判事例

JMITUフクダ電子支部が全面勝訴

AED(自動体外式除細動器)のメーカーとして有名なフクダ電子の子会社、フクダ電子長野販売で起こったパワハラ事件についてご紹介します。

この事件は4人の社員がパワハラによって退職届を書かされ、意に反して退職した事件です。退職してしまつた後、どうしても納得いかない4人はJMITUに相談。JMITUによる全面的バックアップのもと長野地裁松本支部で勝訴、さらに会社が控訴した東京高裁では一番を上回る勝訴判決が2018年6月に確定したものです。

賞与を30%も減額

現社長は追徴課税があつたことを理由に、まずは経理部門の事務職社員を、さらに営業事務関係の社員をターゲットにしました。何ら具体的な理由を説明することなく、いきなりこれら2人の評価をそれぞれC評価、D評価だとして賞与をそれぞれ20%と30%減額しま

懲戒処分で降格

現社長は経理担当社員1人を自分の部屋に呼び出すと懲戒処分として「降格処分(降格するとともに係長を解く)とする」と記載された通知を読み上げ「業務上の怠慢により会社に多大な損害を与えた。前社長時代の処理に何ら疑問を抱かず、放置した責任は重い。職

パワハラ退職強要

現社長は1人の経理担当社員を自室に呼び出し一方的に長時間に渡って非難を続け、当人の弁明には対応しませんでした。さらにもう1人の事務職社員にも「あなたの給料は高すぎる。50歳代

上、就任するや朝礼で「自分のやり方に反対するなら、前社長のいる神奈川県に異動願いを提出してもよい」などという挨拶をする社長です。特に前社長と仲の良かった事務職社員らをターゲットにしました。前社長時代、経理部門で働く事務職社員は社長の指示のもと、正しく経理処理をしていたにもかかわらず

①当該社員らに追徴課税の責任があるとはいえない。
②減額事由として主張される、職責を果たしていないことを基礎付ける具体的な事実の主張及び立証がない。
として、裁量権の逸脱乱用があつて無効との判断を下しました。

しかし、この懲戒処分と降格について裁判所は、
①当該社員の経理処理に関して業務上の怠慢があるとはいえず、会社に損害を与えたともいえない。
②当該社員に報告義務違反があるとはいえない。
③事実の調査が著しく不十分である。
として、この懲戒処分は就業規則に違反し、降格処分についても客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、無効だとの判断を下しました。

この2人の社員は上記2人に対するパワハラを見聞きして、同様のことが自分たちにもされることを恐れ、退職しました。
これについて裁判所は、
①最初の社員はこのことと賞与減額をきっかけに退職したが、これは退職を強要するものであつて違法な行為にあたる。
②2番目の社員も退職したが、これは退職を強要するものであつて違法な行為にあたる。
③他の2人の社員についても、これは間接的に退職を強いるものであるから、違法な行為にあたる。

として、退職強要行為についての慰謝料および弁護士費用と遅延損害金の支払いを命じました。
さらに、降格・賞与減額・自己都合退職の無効に伴い、賃金・賞与・退職金の不足分及び遅延損害金の支払いを命令しました。



精神疾患で通院している人が、初診から6ヶ月を過ぎた場合、精神障害者保健福祉手帳が利用できる▼2018年4月1日から障害者雇用義務の対象に精神障害者も追加された。精神障害者保健福祉手帳を取得し会社に登録することで障害者雇用促進法の適用をうけるため、会社は障害者の合理的配慮をする義務が生じる▼さらに障害者の法定雇用率が、2018年4月1日から引き上げとなつた。民間企業は2.2%の法定雇用率を課されており、2021年4月までに法定雇用率が2.3%に引き上げられる。精神障害者保健福祉手帳を取得し会社に登録することで、会社に雇用確保の必要性を認識させることができる▼精神障害者保健福祉手帳には他にも様々なメリットがある。利用できるサービスの一つにマル優と特別マル優もある。(YM)



日本国憲法公布から72年になる11月3日、憲法を守り生かそうとアピールする行動が全国各地で行われました。国会周辺では「総がかり行動実行委員会」などの民主団体の呼びかけに応じ、1万8千人(主催者発表)が集まり、安倍政権が今国会で進めようとしている改憲発議を絶対止めよう、「止めよう!改憲発議」「ウンだらけの安倍政治を変えよう!」のプラカードを掲げコールしました。

市民と野党が連携
主催者挨拶した総がかり実行委員会共同代表の福山氏は、どの課題でも暴走し続けている安倍政権は「行き詰まり、崩壊が始まっている」と指摘

安倍政権の政治は異常事態です。働く者に大切な労働法制の改悪、市民の行動を制限する「共謀罪」の導入、森本・加計疑惑では安倍首相のウソとつじつまを合わせるために情報を隠蔽し公文書改ざん、差別問題ではLGBTのカップルは「生産性がない」などの議員発言を黙認することで憲法に保障された個人の尊厳を冒瀆する人権侵害の容認。

このような政治姿勢の安倍首相に、9条改憲などの論議をさせてはいけません。

二方面のたたかいの重要性
今回の国会行動で改め

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	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&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、今泉義徳、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	横浜市中央区太田町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	

守ろう憲法九条

二方面でたたかうJMITU

改憲発議と沖縄・辺野古への米軍新基地建設強行を必ず阻止しようと訴え、「市民と野党が連携してたたかえば安倍政権の暴走を止めることができる」と呼びかけました。

異常事態の現政権は信用できない
安倍政権の政治は異常事態です。働く者に大切な労働法制の改悪、市民の行動を制限する「共謀罪」の導入、森本・加計疑惑では安倍首相のウソとつじつまを合わせるために情報を隠蔽し公文書改ざん、差別問題ではLGBTのカップルは「生産性がない」などの議員発言を黙認することで憲法に保障された個人の尊厳を冒瀆する人権侵害の容認。

JMITUが訴える「二方面のたたかい」(*)の重要性が浮き彫りになりました。私たちの生活は憲法や法律での約束事を基に成り立っており、政治の在り方に大きく影響されるからです。審議不足の拙速な政策などに対して反対の声を上げ続けることがとても大切なことが示された一日でした。

* 「二方面のたたかい」
企業内で経営者を相手にたたかうばかりでなく、政治や社会のしくみを変える社会運動にも取り組み、企業内と社会運動の二つを有機的に連携させることで具体的な課題の解決をしっかりと目指すことです。これをJMITUでは「二方面のたたかい」と呼んでいます。

客先常駐で長時間労働を改善

「アイエスビー支部の取り組み」

ISB支部執行委員長 小泉 隆一

ISB支部では日本IBMの職場実態を悪い事例として用いて意識改革をした結果、素晴らしい成果を上げました。以下、小泉委員長からいただいた取組内容を掲載します。

36協定上限規制時間を大幅に短縮する労使協定を締結

2016年、ISB支部は、『労働者の健康に重大な影響をもたらす異常な長時間労働を職場から一掃すること』を目的に、これまでの36協定上限規制時間を大幅に短縮する労使協定を締結しました。

ISB支部では支部発足以来、長時間労働を問題視し、毎年会社には正を求めてきたことが実を結んできました。

これまで段階的に上限規制を強化し、特別協定に本人同意と組合同意を前提とすることを制度化してきました。

会社は組合が届けた現場の声を改善点に加え、合理的な開発期間を確保する契約

- ・仕様変更を期間延長無しに受け入れてしまう交渉見直し
- ・要求仕様の集団把握
- ・Pj(プロジェクト)管理と要員管理の強化
- ・実践し、労使で点検することを繰り返しました。
- さらに品質保証推進部を立ち上げPj管理の多重化を行い、問題Pj発生の際には、当事者だけに任せず、追加要員投入などPj採算を顧みない健康管理も行いました。
- こうした経験を通じて、

不採算で経営を圧迫しない様、問題Pjの発生を抑制する施策が経営の重要なテーマとなり、長時間労働の改善(時短)に結び付くサイクルが形成されていきました。

2015年「過労死・過労自死事件」の多発に世論が大きく動きだしました。厚生労働省も、労働局、労働基準監督署に過重労働撲滅特別対策班(通称「かたく」)を設置し、長時間労働の摘発に乗り出すなど社会に大きな変化が生まれました。経営者にも労働者にも「時短」への意識の高まりが生まれてきたこの年、組合は過労死ライン80時間を超える36協定を是正すべき課題として要求。会社が上限を検討する猶予期間を1年間認め

た上で、16年には同一内容での協定は締結しない旨を宣言しました。

16年、組合と会社は、「特別協定期35時間(年6回限度)、月80時間、年570時間」とすることに合意しました。

この他、連続長時間勤務による労働災害を防止する観点から、インターバル確保と、明休取得を促進することを確認しました。

インターバル確保では、終業から始業まで8時間以上の無就業時間の確保を義務付ける試験運用を開始。欧州では11時間以上のインターバルが常識となっており、8時間では健康管理には不十分です。

これを補う為、眠りの浅い職場での仮眠や深夜タクシー帰宅に変え、実睡眠時間を確保すること

を可能とする職場最寄りのホテル・宿泊施設の会社経費での利用を可とする対応を取り入れました。

加えて、徹夜残業となつた場合、明休の取得を原

則とし、24時間を超えて労働させることが無いよう管理強化をしました。

時短を定着させる為に「管理職の意識改革」「顧客の理解促進」「労働者の意識改革」の3つの改革を柱として労使の共通認識としました。

管理職の意識改革として、管理職マニュアルを更新。36協定を遵守し違反した場合の刑罰を確認。総括安全衛生委員会では過労死、過労自死事件、これによる企業の社会的信用の失墜事例を紹介しました。

さらに月初に計画する全従業員の月間就業予定のチェック。月中2回、実態把握と月末までの時間外労働予測時間を計算し、違反の可能性のある従業員の業務調整等、事前対策を講ずるよう管理職に通知する仕組みを定着させました。

顧客の理解促進では、

則とし、24時間を超えて労働させることが無いよう管理強化をしました。

時短を定着させる為に「管理職の意識改革」「顧客の理解促進」「労働者の意識改革」の3つの改革を柱として労使の共通認識としました。

管理職の意識改革として、管理職マニュアルを更新。36協定を遵守し違反した場合の刑罰を確認。総括安全衛生委員会では過労死、過労自死事件、これによる企業の社会的信用の失墜事例を紹介しました。

さらに月初に計画する全従業員の月間就業予定のチェック。月中2回、実態把握と月末までの時間外労働予測時間を計算し、違反の可能性のある従業員の業務調整等、事前対策を講ずるよう管理職に通知する仕組みを定着させました。

顧客の理解促進では、