

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次パワハラ賃下げ裁判 続々と追加提訴者加入



2018年12月17日、第3次パワハラ賃下げ裁判の第一回口頭弁論が東京地裁527号法廷で行われました。原告側からは、組合の弁護士を代表して岡田弁護士より提訴の趣旨説明がありました。さらに原告団長が意見陳述を行いました。(写真は東京地方裁判所前での宣伝の様子)

岡田弁護士の説明

岡田弁護士から第2次裁判からの違いと争点の説明がされました。今回の減額が賞与部分から実施されている、減額率が10%から7%になっている点などの相違はあるが、争点は「会社側が一方的に給与規定を改訂し、それを根拠に給与減給を実施することは法律違反である」という一点であるということであらためて説明しました。

原告団長の意見陳述

原告団長からは、賃下げについて「(当時の)PBC3以下の人が今回

賃下げの対象となっていること。その人数割合は、従業員の15%にも及び、会社はPBC評価という相対評価で、15%の従業員をまとめて賃下げしていること。賃下げ対象者は会社全体にして約2100人程度に及び賃下げ金額総額は全体で約十億円に及ぶと推測されること。その一方、会社の業績は好調で、赤字でもない会社が社員の生活給である給与を苛酷に減額してまで利益をさらに拡大していること」を意見陳述し、賃下げが社員の新陳代謝を促進させるための手段である実態を告発しました。

会社の答弁概要

会社側の答弁内容は、①就規変更の合理性、運用面での合理性(人事評価の変化)②次回までに個人の運用レベルではない主張を出す、とし新人事システムの導入で忙しいため答弁書の提出に約3ヶ月を要するとしました。

今後の展開

私たちは会社側が一方的に給与規定を改訂し、それを根拠に賃下げをすることは法律違反であり、許されないと主張しています。会社側は過去に「認諾」と「和解」をしています。これは自ら誤りを認めたということですから。

今回の会社側の答弁内容には、具体性もなければ論理的な内容もありません。このような経緯の中で会社側がどのような主張をするのか注目されます。

続々と追加提訴

2018年末までに4名の追加提訴の申し出があり、時効中断の手続きを経て、随時原告に追加する予定です。賃金請求権の時効は2年であり、すでに2016年の12月の賞与は時効となつています。減らされた給与を取り戻したい方は、迷わず行動を起こすことをお勧めします。

忘年会で一年の苦労を労い 年始の旗開きで元気にスタート — 組合は今年もがんばります —



JMITU 南部地協忘年会

産業別労働組合であるJMITUでは様々なレクリエーションを通して他の組合員との交流を大切にしています。前号では秦野の弘法山ハイキングを紹介しましたが、今回は慰労を兼ねた忘年会を蒲田駅近くの石川食堂で行いました。安くて美味しいと評判の知る人ぞ知る中華のお店です。同じJMITUの仲間ですから何の屈託もありません。2階を借り切って大いに盛り上がりました。

最近はお小遣いも減り、テレワークの推進など、

以前に比べれば飲む機会も減ったと言われています。先日テレビで飲みニケーションの復活を紹介していました。その紹介では仕事を円滑に行えるように繋がりを大切にしているとのことでした。確かに会議だけでは納得できないことも飲むことでお互いの理解を深めることもあるなと思いが、評判の餃子をたらふく食べて平成最後の忘年会を楽しみました。同時に交流の場として飲み会の重要性を再認識しました。

さあ、新年も良い職場環境にするべくがんばるぞ。



旗開き

2019年の旗開きが1月5日にJMITU日本アイビーエム支部組合事務所で開催されました。大岡委員長の乾杯の挨拶に始まり、大阪会場とスカイプ接続し、それぞれの会場にてアルコールやオードブルを持ち寄り親睦を深めました。途中から「うたごえ」

の熊さんも参加して下さり、「歌は闘いと共に」と心を打つスピーチの後に、ギターの弾き語りです素敵な歌声を披露してくださいました。

声を上げなければ絶対に変わらない。組合は会社の暴走を止める砦であり、無くてはならない存在であることを再認識した1日でした。

フランスの「黄色いベスト運動」の発端は自動車燃料税引き上げに反対するものだった

フランスの「黄色いベスト運動」の発端は自動車燃料税引き上げに反対するものだった。最低賃金の引上げを要求する政策に波及し、マクロン大統領は増税見送り、さらに「国民の深い怒りは正当なものだ」とテレビで演説までした。▼日本でも社会保障削減、その上消費税増税。富裕層への優遇策。この現状は、フランスとまったくそっくりだ。▼国民による政治参加手法であるデモや集会は、民主主義国家における国民の権利である。特にフランスでは、その価値観が共有されている。一連のデモをきっかけに、市民の手による将来の新しい政治と社会の体制づくりが始まっている。▼会社でもそうだ。労働条件や福利厚生を切り下げ、決まったことは仕方ない、と受け入れる必要はない。声をあげれば、会社を変えられる。(○)



報道によると、長崎市の会社に勤務する男性（46）が、上司から受けたパワーハラスメントと長時間労働によって精神疾患を患い、休職に追い込まれたとして、会社と上司に損害賠償などを求めた訴訟の判決が2018年12月に長崎地裁でありました。裁判所は男性の訴えを認め、損害賠償や未払い賃金など、総額約2千万円の支払いを会社と上司に命じました。

上司にも損害賠償支払い命令 パワーで精神疾患を患い休職

人格否定と長時間労働

男性は上司から困難な目標達成を求められ、うそつき、ひきょう、育ちが悪いなどの人格否定の暴言や、2時間以上にわたる叱責などのパワーハラを受け続けました。その上、月100時間もの残業で自殺を考えるようになり、適応障害と診断され、休職を余儀なくされました。

これらについて判決は「業務指導の範囲を逸脱するいじめ行為と認めざるを得ず、人格権を侵害する不法行為にあたる」と断じました。

家族でつかんだ勝利

男性は労働組合に加入し、まず長崎労働基準監督署で労災認定を取得し

ました。さらに裁判を起こし、労働組合のバックアップのもと3年に及んだ裁判に勝利しました。

栄光ゼミナールで過労死認定 自己申告制労働時間管理で

報道によれば、学習塾「栄光ゼミナール」の正社員で、個別指導教室の教室長を務めていた男性（49）が死亡したのは、長時間労働が原因だったとして東京・渋谷労働基準監督署が2018年11月に労災認定をしていたことがわかりました。

男性は世田谷区内の個別指導教室長として、時間割作成や講師育成、生徒募集などに従事。都内で11月の研修中に倒れ、急性大動脈乖離で亡くな

男性は判決後に妻とともに記者会見し「パワーハラを起こす側がよく言う『受け取り方の問題』という間違った認識があるが、人格を傷つける言動に問題があるということが社会全体の認識になってほしい」と語っています。同様の問題がありましたら組合に相談してください。

りました。

死亡前1ヶ月の残業は約114時間、6ヶ月間は月約80〜130時間に上り、過労死ラインを超過。生徒180人に正社員は2人だけで、指導は約30人の大学生アルバイトが行っており、講師管理や保護者対応など負担が集中していました。

自己責任論を盾にするのは会社の怠慢

労働時間は自己申告制でした。記者会見をした

従業員代表に 0.5票差 組合候補への投票ありがとうございました

従業員代表選挙の結果を左表のとおり報告いたします。

従業員代表再選挙結果（再投票） 2018/12/6							
事業所/ ブロック		立候補者	有権者数	得票数	得票率	相手 得票数	相手 得票率
本社	第2	三浦裕之	1610	267	26.9%	725	73.1%
	第5	吉野浩介	2138	418	28.8%	1034	71.2%
大宮西		佐久間康晴	31	4	13.3%	26	86.7%

本社第2と第5ブロック、大宮西事業所で、選挙になりました。本社では、11月26日の投票で過半数に達せず、12月6日の再投票でも過半数に達しなかったためブロック代表としては両者当選（0.5票ずつ）となりました。ブロック代表間で互選をしましたが、残念ながら組合推薦候補は、0.5票差で代表になれませんでした。組合候補に投票いただいた皆様に改めて感謝します。

第4条（介護休業制度）の「3.同一事由の再発により再度休職する場合、かかる事由に基づく休職日数は通算して93日を限度とする」の「同一事由の再発により」が「該当家族について」に変更されます。

休職の条件が家族単位になり厳しくなるような書き方ですが、介護休業法の改定の解説では家族ひとり一人について個別に休職日数がカウントされることになっています。

選挙が終わると、こっそりと就業規則の改訂が発表されました。今回発表されたのは、無期転換社員向けの文言整備が主な改訂との説明文がありました。組合で精査したところ、労働条件の不利益変更となっ

を管理する形態は、正社員の負担が重く、過重労働を招きやすい」と指摘しました。

ごく少数の日本IBM社員が多数の外部要員を管理するプロジェクト形態についても問題は無いでしょうか。会社は自己責任論を盾にしますが、人員体制の欠陥が見えにくい問題があります。問題がありましたら組合に相談してください。

組 合 なん だ 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	TEL 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・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		

通勤費の是正が実現 八丁堀―茅場町は支給対象

JR京葉線八丁堀駅で東京メトロに乗り換え茅場町で下車する通勤経路にしている社員に、その経路の変更を指示する事案が頻発しています。

「交通機関とは、ひとつの運輸会社のことであり、JRと東京メトロは別々の会社である」として

本社 最寄駅	
東京メトロ東西線／日比谷線茅場町4番出口徒歩7分	
東京メトロ半蔵門線水天宮前駅2番出口徒歩3分	
東京メトロ日比谷線人形町駅1番出口徒歩12分	
都営浅草線人形町駅A4またはA5出口徒歩12分	

「あなたの通勤費の経路である八丁堀―茅場町については、ひとつの交通機関としての乗車区間が1.5Km未満のため支給基準を満たしていません」などとして、経路を変更させるのです。

そもそも、この通勤経路は認められていたものです。この事態を重く見た組合は、通期費規定等に立ち戻って指示の内容を検証しました。

通勤費の支給基準には、まず、「最も経済的経路で主たる勤務先の最寄り駅と居住地の最寄り駅間の6ヵ月間の通勤定期券相当額を支給する」ことが書かれています。箱崎本社の最寄駅はどこでしょう。か。上表にあるように、「水天宮前」「人形町」「茅場町」の3駅です。八丁堀駅は含みません。

次。「一交通機関の支給条件となる乗車距離は1.5Kmです」と書かれています。「交通機関」の意味として、社会通念上合理的な解釈は「鉄道」、「路線バス」などの区別であり、運輸会社のことではありません。「鉄道」とは、JR／地下鉄／私鉄／全てを含みますから、路線のみを取り出し、それが1.5Km未満のため支給基準を満たさないというのは不当です。組合は通勤経路を認めさせ、さらに過去分に遡及して通勤費を支給させました。

同様の事例が他にもあるのではないかと思います。会社の不当な通勤経路変更で苦しんでいる方がおられましたら、すぐに組合に連絡してください。