

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

# リファレンスサラリーで 100万円の賃上げ要求

昨年(2018年)の春闘で、組合員は低賃金で殺伐とした職場の中で、リストラや会社の将来に不安を持ちながら働いていることが鮮明になりました。これらを踏まえ、組合は2月20日に春闘要求を提出しました。以下に紹介させていただきます。

## 春闘要求

# 回答日3月6日 不調なら3月7日早朝スト

### 足りない賃上げ

昨年の春闘でも組合がリファレンスサラリー100万円賃上げを掲げてきた結果、従来にないほど昇給者の多い年になりました。しかし、まだまだゼロ昇給の人が多く、全従業員で見ればリファレンスサラリー平均数万円程度の上げ幅しか無かったと組合は見ています。今年には秋に消費税が予定されているのに加え、最近では生活関連商品が次々と値上げされています。会社は一所懸命に働いている社員の生活を守る社会的責任があります。組合はまず昇給日を4月1日に戻すことを要求。その上で再度リファレンスサラリー100万円の賃上

げを要求しました。これは月額本給で5万円、賞与基準額で40万円の賃上げ要求と同じ意味になります。回答指定日は3月6日。会社回答が不調なら組合は3月7日早朝に1時間ストライキを実施する構えです。ぜひとも応援をお願いします。

### パワハラ3点セットに対抗

パワハラ低評価に対抗するため、チェックポイント評価内容について組合から疑義が出され、団体交渉の申し入れがあった場合、速やかにその内容について誠実に協議することを要求しました。さらに、パワハラPIP(業績改善プログラム)に

も対抗すべく、当該PIPについて疑義が組合から出され団体交渉の申し入れがあった場合、PIPを一旦中断し、速やかにその内容について誠実に協議することを要求しました。パワハラ賃下げについても、速やかに第3次パワハラ賃下げ裁判を解決することを要求しました。過去2回の裁判でこの賃下げが違法であることは会社も認めているにもかかわらず、裁判で争った人に対してしか、まともに対応しません。

今回の第3次裁判ではパワハラ賃下げされて我慢していた社員が続々と加わっています。

# パワハラ3点セット撲滅 シニア契約社員の処遇改善 — 組合の取り組みを紹介 —



**本社前争議行動**  
2月13日早朝に箱崎本社前で金属反合共同行動を行い、パワハラ3点セット、すなわちパワハラ低評価、パワハラPIP、パワハラ賃下げを撲滅しようと訴えました。特にパワハラ賃下げの酷さを原告の森谷さんが訴え、多くの共感を呼びました。

社前には金属反合に加する多数の労働組合支援者が参加してくださいました。杉野書記長は社員の前スピーチの中でIBM社員の平均年収が、12年間で200万円も下がっており、生活が苦しくなっている現状、パワハラ賃下げ争議を解決することの重要性、春闘での年収百万円の賃上げ要求の切実さを訴えました。

**厚労省前行動**  
2月13日は同時に厚生労働省に要請を行いました。日本IBMの「パワハラ3点セット」の問題と再雇用のシニア契約社員制度の酷さを説明。一刻も早い是正を要請しました。現在、パワハラ防止義務の法制化が検討されていますが、会社の制度を巧みに使ったパワハラ低



評価、パワハラPIP、パワハラ賃下げをどのような形で防止するかが重要であることを説明。検討に盛り込むことを要請しました。厚労省前のスピーチでは、杉野書記長が最近の差別禁止ガイドライン等の社会的な動きに触れ、シニア契約社員の処遇がもはや違法状態にあることを訴えました。

「信じる者は救われる」よく聞く言葉だが、果たしてそうなのだろうか。改めて考えてみましょう。米大統領選に出くわした。米大統領を支えるのは農家が多いというが、米国の第一主義を掲げるアメリカで、今異変が起きている。それは大統領支持層の農家から、事もあろうに、破産するケースが増えていくというのだ。それは皮肉にも自分たちの信じる大統領の政策で、自分たちの農作物を輸出相手国が買わなくなってしまうことが原因らしい。「寄らば大樹の陰」ということわざがある。果たしてその通りだろうか。私は旅行中、落雷にあつて焼け焦げた大木を数多く見た。強く大きなものに付いていても、時として危険に晒されることもある。▼皆さんの信じるものは何だろうか。それは果たして本物のだろうか。今一度振り返って考えられたし。Think.

春闘要求

# Workday@IBMの改善を要求

## 会社は速やかに対応を

1面から引き続き組合の重点要求を紹介します。まず、今年の関心の的であるWorkday@IBMや給与計算部門への要求をしました。

### Workday@IBM改善要求

「Workday@IBMは人事関連業務を変えます！社員の皆さんはよりスマートに働くことができるようになります」として12月から導入されましたが、その品質レベルを満たしていません。以下の要求をしました。

- ・ロコミで使い方を広げるのでなく、人が見てわかるガイドを整備すること。
- ・スマートフォンでの使い方を、ロコミでなく、きちんとガイドすること。

・手当の申請を別の行にしないでよいようにすること。

・実態に合った半休を申請できるようにし、エラーが表示されないようにすること。

・勤務実態に合った申請ができるようにすること。

・障がい者手帳を2つ以上登録できるようにすること。

・論理的な意味での組織表及び組織名が表示されるようにすること。

・ブルページにも反映されるようにすること。

・ビジネス・ネームを使用できるようにすること。

・プロフィールの職務を正しく反映すること。

・勤務時間の終了理由デフォルトを「食事」ではなく「休憩」にすること。

・月間のフレックス合計

時間と時間外勤務合計時間がサブミット前にわかるようにすること。

・時間の表示を六十進法(通常の時間表記方法)で表示すること。

・低品質なまま社内使用に踏み切らないこと。

・パフォーマンスを改善すること。

内容と給与の整合性の確認を必ずとり、間違えないこと。

・社員の住所を間違えないこと。

・年末調整内容を給与の控除費目や支払費目に正しく反映させ、間違えないこと。

・日本IBMのスタッフは大連の管理・監督を行い業務が正しく行われていることを担保すること。

更に、このような問題が発生した時の問い合わせ先HR@IBMへ以下の要求をしました。

- ・Q&Aを正しく日本語で処理できるようにすること。
- ・返答が遅れている理由を、英語で質問しなかった、という理由にしないこと。

### 正しく給与計算を行え

シニア契約社員の給与支給額が入力ミスで少なくなる問題が発生しています。

また年末調整において、保険料控除申告書のデータを正しく反映できず、源泉徴収額が正しく計算されないという問題も発生し、個人で検算が必要なレベルです。

以下の要求をしました。

- ・シニア契約社員の契約

賞与に関する要求  
基準額を1.6倍に

組合の実態調査によれば、新人事施策が導入された2006年以降、賞与基準額が十分に引き上げられておらず、現在は2005年当時の賞与基準の6割程度になっていいます。以下の要求をしました。

- ・現在の賞与基準額を1.6倍に補正すること。
- ・補正した上で、その半分を夏季賞与分として支給すること。
- ・会社業績達成度は賞与算定の重要なファクターである日本IBMのUS IGAAP基準の財務諸表を開示・説明し、交渉に応じること。
- ・個人業績率について、その根拠を示し、交渉に応じること。
- ・バンドごとの平均支給額を示すこと。
- ・2005年にGDPが発表された時の約束を守り、リファレンスサラリーの6%以上のGDPを支給すること。なお、GDP

### CEの緊急呼び出し当番手当1回1万円

・24時間365日の保守契約への対応として、CEに負担を強いる当番制度ではなく、3交代制にすること。

・要求が実施されるまで当面、所定労働時間外にかかる緊急呼び出し当番勤務に対して1回あたり1万円以上の手当を支払うこと。

# 残業と休暇取得の考え方

## 「働き方改革」の前に基本をおさらい

働き方改革が多くの企業で検討され労働環境を改善しようという動きも出てきています。

ところが日本IBMでは、有償サービスと労働時間との問題、残業勤務と残業代の問題、裁量労働と年棒制の悪用、それを助長する自己申告制の勤務管理、休暇に対する誤解など問題が多く存在し、働き方改革のスタートラインにも立てていない状況です。

正しい働き方に少しでも近づくことに役立てばと考えて、残業代の考え方、休暇取得の考え方を解説します。

### 有償サービスと労働時間

有償サービスは週当たり40時間でフルアサインの扱いをするプロジェクトが多いと思います。日

本IBMは一日7時間36分が所定労働時間です。週2時間の残業を必要としますが、さらに早朝や定時後の勤務を求められるケースも多いと思います。

本来は定時勤務と休暇取得も前提で要員計画をすべきです。やむを得ず残業勤務を一時的に要求する場合は、ILC時間を実態どおり申告できるコストを用意するのは当然の義務です。

### 残業を伴う勤務と残業代

所定の労働時間以外の勤務を行わせた場合は残業代と呼ばれる追加の賃金を支払う義務が会社にはあります。時間外勤務をさせておいて賃金は払わないというのは違法です。

たとえば、8時の出社を命じておきながら9時出社の虚偽申告を強要するのは違法です。あるいは残業を伴う勤務内容を部門で定められたノートDBで申告しているにもかかわらず、「残業を事前申請していない」などとして正確なWorkdayの記載をさせず、あなたも定時勤務したように虚偽申告を強要するのも違法です。

虚偽申告を強要する時点でコンプライアンス違反ですし、部門で定められたノートDBに申告した時点で法的に「黙示的指示」と判断されますので、残業代支払いを拒否すれば労働基準法違反になります。

### 裁量勤務と年棒制

裁量勤務と年棒制の適

用者についても時間外労働が疎かに扱われています。裁量勤務だから残業はつかないとか年棒制だから固定給の使われ放題だとか普通に会話されることもあります。間違いです。

裁量勤務の適用自体は認められても、みなし労働時間が8時間を超えている場合、深夜勤務、法定休日の労働は残業代が請求できます。

### 年次有給休暇

年次有給休暇の権利を取得しようとした労働者が、その時期を指定した場合、会社は年次有給休暇の取得を拒否することはできません。既に労働者に年次有給休暇の権利が与えられていて取得時期を指定するだけで休めるからです。

「承認」は本来不用です。また、休む理由を届

出する義務もありません。労働者が年次有給休暇の時期を指定した場合に、会社としてできることは、「時季変更権」の行使だけです。時季変更権は事業の正常な運営を妨げる場合に限られ、恒常的な人手不足は理由として認められません。そもそも組織運営に問題があるからです。まずそれを正すことが会社の責任です。

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	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		