

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



パワハラ賃下げ争議 決起集会開催

6月8日、大塚のラパスホールで「第3次パワハラ賃下げ争議決起集会」が行われました。第1次、第2次訴訟を経て、パワハラ賃下げは性懲りもなく続いています。これは日本全国の労働者に対する挑戦だと、多くの労働組合の支援者が集まり、会場は熱気に包まれました。

最前線のたたかい

三木陵一 JMITU 中央執行委員長は「極めて乱暴で不当な減額の仕組みであり廃止させるべきである。日本に広げないための最前線のたたかいである」と意義を述べました。

続いて小田川義和全労連議長は『塀の中の懲

りない面々(安部護二の小説)』を例に挙げ、「労働組合の主張の前に2度負ければ懲りるのが普通。経営陣は真摯に受け止めるべきである」と会社の姿勢を批判しました。

弁護団の岡田弁護士は、会社が就業規則の違反・無効を認めたことは一度もないと主張していることについて、「請求認諾」は何だったのかと一蹴。「さらに原告が20人30人と増えてほしい」と語りかけました。

争議団の連帯の挨拶では、エドワーズライフサイエンスでパワハラPIPは全国に広がりを見せており、エドワーズライフサイエンスで使われたPIPも同様のパワハラだと訴え、支援していく決意を語りました。

原告団長の決意

昨年12月の第1回口頭弁論から始まり、6月6

第5回口頭弁論は7月17日午前10時から東京地裁606号法廷で、第6回口頭弁論は8月29日午後1時30分から同527号法廷で行われます。ご支援をお願いします。

今後の日程

是非、組合への加入をお勧めします。また、現在PIPで困っている方の相談も実施しておりますので、ご連絡をお待ちしております。

私たちがこの裁判を通じて、会社が自由にパワハラ賃下げをできないようにするために、法的手段に訴えたかっています。

日に第4回口頭弁論が実施され、約半年が経過しました。会社側の主張では、1次、2次の裁判以上の主張や争点はありません。IBMが他の外資系企業と大きく異なる点は、常に成績不良とする社員を作り出し、その層に対してPIPを行うことです。9月の給与調整に向け会社は着々と囲い込みを進めているのです。

パワハラ賃下げ裁判第4回期日 全労連争議支援総行動 — 組合の取り組みを紹介 —



パワハラ賃下げ裁判
6月6日午前10時より東京地裁527号法廷にて、パワハラ賃下げ裁判の第4回口頭弁論が開かれました。回を重ねるごとに原告団数も増えていきます。朝8時半から裁判所前で原告団と支援者ら総勢数十人が分担し、全員

が青いゼッケンをつけ、横断幕も掲げながら、スピーカー宣伝とチラシの配布を行いました。今回は裁判所見学にきたのでしょうか、学生さん達がチラシを受け取っていました。やがて社会に出る時にはパワハラのない企業で働いて欲しいものです。

争議支援総行動

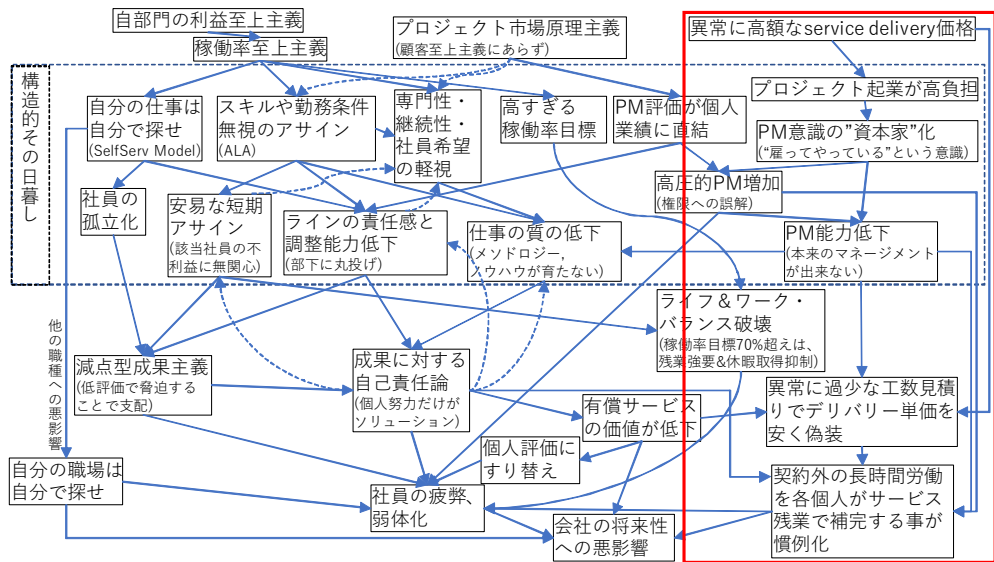
5月30日昼休み、本社前争議行動を行いました。この日の行動は、全労連争議支援総行動の一環として実施されました。まず、うたごえ協議会による歌でスタート。歌が始まると人がどんどん集まります。日本IBM支部、支援者を中心に約250人が参加し、スピー



カーによる訴えとチラシの配布を行いました。5月とは思えないほどの強い日差しの下、萩原東京地評議長による訴えに始まり、JAL争議団と出版労連の連帯の挨拶、パワハラ賃下げ裁判原告の森谷さんによる決意表明、大岡委員長による会社の現状報告などを行いました。

昨年の本社従業員代表選挙は複数のブロックが投票数不足で、再選挙になってまだ有効投票数に達しなかった。マネージャーは必ず投票することを促し、また当日は繰り返し館内放送して呼びかけたにも拘らずである。▼今ではメールのボタンを押すだけで投票ができる。それなのに半数の社員は二度までもボタンを押すことすらしなかったのである。この忠誠心のなさは何の何ののだろうか。▼労働者が企業に誇りも持っていた昭和から平成を経て令和になった今、これは無言の抵抗だと言う意見もある。残業は付けられない、削られた福利厚生、拳句の果てにはパワハラPIPに賃下げ。しかし暗に抗議をするのであれば、明に労働組合に結集し我々労働者のための施策実行のため、力を合わせ共に立ち上がるうではないか。

(ISM審査員補)



この価格設定から起きている問題

あるお客様では、SEサービス金額は250万円／月程度が上限と聞きます。年額では3千万円になります。日本IBM

日本IBM社員の有償サービス・デリバリー価格は、その社員の年収の6倍（個人差あり）に相当する金額になっています。その金額分の有償サービス・デリバリー活動を行わなければ稼働率目標を達成できません。

デリバリー組織には構造的な問題があります。今回は異常に高額なデリバリー価格の問題を取り上げます。

事業部、職種、契約タイプ等で差異はありますが、日本IBM社員のサービス・デリバリー価格は、その社員の年収の6倍（個人差あり）に相当する金額になっています。その金額分の有償サービス・デリバリー活動を行わなければ稼働率目標を達成できません。

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	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		

夏ボーナス

JMITU主要各社は好調

協議に必要なデータ隠す日本IBM

日本IBMではすでに夏季賞与が支給されましたが、日本の多くの企業では今がまさに交渉の山場です。経団連が6月11日に発表した大手企業の平均回答額は97万1千円。昨年より下がったとはいえ高水準です。JMITU主要各社も下表の回答速報の通り、現在の平均は93万5千円と好調な出だしです。

一方で日本IBMは労使協議に必要なデータを隠し、説明を避け、不誠実な協議態度に終始しています。

GDP平均0.4%

今年からGDPがボーナスとは別に支払われる

今年の0.4%は昨年の0.5%よりもさらに

低くなっており、これでは社員の賃金を下げるために導入された仕組みだと言われても仕方ない制度になっています。

今年から支給日がボーナスと分かれたため、うかうかしていると自然消滅しかねません。万が一にもこのようなことがあれば、労働条件の一方的不利益変更となり、労働契約法違反となります。

都労委での和解を無視し賞与交渉データを出さない会社

今年の会社業績達成度「70」について、組合は正式な協議要求書を会社に出し、4月19日の団体交渉にて書面での回答を求めています。

を求めています。W3での会社発表では「50%が日本IBM、残り50%がIBMコーポレーションの会社業績に基づいて算定されます」との説明があるのみで、一切その内容についての説明が無かったからです。しかし会社は4月中に開かれた団交はおろか、5月に開かれた団交でも書面を出して説明しませんでした。

そもそも、昨年9月25日のバンド8組合員についての東京都労委での和解では労使関係に関する付帯条項として「会社は、労働条件・賃金交渉に当たっては、自らの主張の根拠となる資料を開示して説明するなどして、組合の質問に誠実に回答する」との条項が入っています。

会社の態度はこの都労委で締結された和解条項を破るものです。組合は改めて6月に予定されている次の団体交渉において必要な資料を開示し、誠実に説明するとともに、

個人業績率0%は不当

今年の個人業績率平均が68%（既報）も低すぎます。低すぎる原因は0%の人がいるからです。これもおかしい話です。0%というのは、昨年度の働きがまったく無かったという意味でしょうか。PBC評価の時代一律に決めるのならまだしも、チェックポイント制度になってからはフレキシビリティが増しており、自由な個人業績率の設定

組合員は交渉継続

賞与は支給されましたが、組合員の場合はまだ交渉の継続が可能です。支給日以降に、会社提示案とは別の内容で会社と組合との間で合意形成がなされた場合は、会社が差額を支給することになっています。