

真実を伝える
組合機関紙

か い 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



JMITU主要各社 賃上回答速報	
会社	平均賃上額
村松フルーツ	11,384円
エマソン	10,966円
川本製作所	8,400円
リオン	7,800円
電設	7,583円
関西エンジニア	7,100円
日本ロール	7,000円
ユニオン光学	7,000円
長原電設	7,000円
カシフジ	6,800円
三和エレクトロ	6,600円
超音波工業	6,539円
鈴木シャッター	6,500円
大東工業	6,400円
太陽ステンレス	6,300円

春闘回答 3・5抗議スト実施 健康と生活を守る社会的責任果たせ

3月4日に春闘重点要求に対する会社回答が出ましたが、従業員の生活実態や感情を受けとめた回答とは言い難く、さらに、会社の将来が不安視されている中で会社の将来展望をつくる姿勢に欠けた回答に対し、組合は3月5日早朝に1時間のストライキを実施しました。新型コロナウイルスの社会的影響を受けマスクを

求に対する会社回答が出ましたが、従業員の生活実態や感情を受けとめた回答とは言い難く、さらに、会社の将来が不安視されている中で会社の将来展望をつくる姿勢に欠けた回答に対し、組合は3月5日早朝に1時間のストライキを実施しました。新型コロナウイルスの社会的影響を受けマスクを

賃上げ回答について

特に従業員の切実な要求である賃上げ回答では、会社は相変わらず組合要求の意味を理解せず、回答において「一律の賃上げはIBMのポリシーと相容れないもの」とトンチンカンな回答を繰り返しています。少なくとも平均5万円の組合要求に対しては、「会社の賃上げ原資として従業員平均

で〇〇円の賃上げを予定している」程度のことは回答できるはずですが。さらに、誠実な賃金交渉のベースとなる社員数、平均年齢、平均給与、職種、年齢、バンドごとの平均給与、業界水準との比較データ等を提出する要求に対しては「要求に応じる考えはありません」と誠実に協議する姿勢すら見せませんでした。

デリバリー部門の回答

GTSやGBS部門での無理な受注が原因のサービス残業多発の問題に対しては、会社は根本原因を解決することを避け、末端の社員に責任を押し付ける「社員ひとり一人は正確、完全かつ正直な情報を記録し報告しなければなりません」と回答。さらに「情報の正確性や完全性に疑義がある場合には、適切な機関にて調査を実施し、都度必要な措置を検討、実施していく考えです」と、まるで脅迫でもするかのような回答でした。

箱崎本社前宣伝行動 官民共同で省庁要請 — 春闘の取り組みを紹介 —



本社前宣伝行動

2月25日早朝、箱崎本社前において、春闘に臨む宣伝行動を行いました。新型コロナウイルス感染の報道が毎日なされている時期でもあり、箱崎本社前を通る人数が通常時よりも少なかったため、支援者の方から感想のコメントいただくほどでした。

働きやすい職場を作ることを訴えました。さらに現時点でパワハラ賃下げ裁判とパワハラ降格裁判が係争中であることもアピールしました。パワハラ賃下げ裁判は、第3次の裁判であり、第1次、第2次と裁判をしたにも関わらず、賃下げをやめようとしないうちに横暴さを訴えました。また、今年はGDPが社員全員ゼロになることにより、社員全員の賞与が下がることも訴えました。

官民共同行動

2月27日、官民共同行動第一弾が日本IBM本社前から始まりました。コロナウイルスの影響で銀座前や西新橋一丁目での宣伝は自粛されましたが、軽視できない厚労省への要請は主に下記の項目で取り組みました。

(1) 労働法制の充実と最低賃金について
(2) 高齢期の生活保障



ハラスメント

今年は全社的に社員が研修を受ける機会を増やす方針とのことだ。承認が下りない・日程が合わない等で機会を逸して来た社員、またスキルが命の業界なので受けて当然と考える向きには朗報に思える▲IBMはクラウドサービス展開の方針を強く打ち出しており、この分野の人材を増やす動きに異論はない▲最近、1Q中に受講必須の研修が発表された。大部分がクラウド関連で全社員に知識習得を促す目的のようだが▲だがそのポリシームたるや業務を圧迫する程大きい。全社員がクラウドに開く訳ではなく、恐らく相当数が業務時間外や持ち帰り時間で時間を割くはずだ。むしろモチベーション低下さへ懸念される。これに対するケアがあるように見えないが、もし万一、重点施策に関わらない社員を振り分ける道具にでもすることがあれば言語道断だ。



JMITU東京地本女性センターでは、JMITUに所属するさまざまな職場の女性組合員が連帯し、女性に対するセクハラ、パワハラなどの不利益な扱いとの戦いに取り組んでいます。

1月13日に開催された女性センターの年次総会で全労連副議長・女性部長の長尾ゆりさんにILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」についての講演をしていただきました。

ハラスメントをめぐる日本と世界の動き

2018年4月に財務事務次官による女性記者へのセクハラが発覚しました。これに対して与党は「セクハラ罪」という罪はない（麻生大臣）という発言を「閣議決定」し、日本が「性差別大国」「人権後進国」であることを世界にアピールすることとなりました。

ILO条約における「暴力とハラスメント」

ILO条約の前文では、すべての人に「暴力とハラスメントのない仕事の世界で生きる権利がある」と承認しています。暴力とハラスメントは尊厳をもって働くことを妨げる人権侵害であり、「身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力

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)		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503		
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		

全社員のボーナス減 会社業績達成度51 GDPゼロ

2019年度の会社業績達成度の発表が春闘回答日の翌日にありました。

DPMも無いため、昨年比で全員のボーナス支給額が大幅に下がることとなります。

会社業績達成度の根拠

会社はこれまで会社業績達成度について50%を日本IBMの会社業績、50%をIBMコーポレーションの会社業績に基づいて算定するとし、日本IBMの業績については次のような量的指標と質的指標から決定するとしていました。

量的指標とは、税引前利益、売上高伸び率、キャッシュフロー。質的指標とは、お客様満足度、マーケットシェア伸び率、ワークフォース・デベロップメント。なお、会社は量的指標の算定にあたってはUSI GAAPに基づく数値を基準にしている

これらインパクトは甚大です。会社業績達成度は個人業績率とともにボーナス計算に掛け算でかかり、しかも今年はG

2019年度の会社業績達成度の発表が春闘回答日の翌日にありました。

DPMも無いため、昨年比で全員のボーナス支給額が大幅に下がることとなります。

2018年4月に財務事務次官による女性記者へのセクハラが発覚しました。これに対して与党は「セクハラ罪」という罪はない（麻生大臣）という発言を「閣議決定」し、日本が「性差別大国」「人権後進国」であることを世界にアピールすることとなりました。

ILO条約の前文では、すべての人に「暴力とハラスメントのない仕事の世界で生きる権利がある」と承認しています。暴力とハラスメントは尊厳をもって働くことを妨げる人権侵害であり、「身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力

60歳以降の生活守れ

60歳以降の生活を守る要求に対する会社回答をご紹介します。

シニア契約社員の見直し改善について

パート有期雇用労働法が今年4月1日から施行されるのに伴い、シニア契約社員の労働条件と正社員の労働条件に不合理な待遇差が無いようにすることを要求しました。

USI GAAPの公表を頑なに拒否する会社

賃金交渉に必要なUSI GAAPに基づく決算資料を開示し、賞与額算定の基礎となる会社業績達成度の決定方法及び実際の決定過程等について具体的に説明することを要求していましたが、会社はUSI GAAPの公表を頑なに拒否しました。これは、2018年に東京都労働委員会と交わした誠実な交渉に関する協定に違反しています。

度の支給率にて賞与を支払うこと。

③ 60才未満の従業員の最大有給休暇付与日数は29日だが、シニア契約社員になると、最大で20日になる。最大付与日数を29日に合わせることに。以上の要求は不合理な待遇差を解消する要求ですが、いずれも会社は「要求にお応えする考えはありません」と回答しました。

定年延長について

改正高年齢者雇用安定法の趣旨に基づき、65歳定年制を目指すとともに、現在の年金支給開始年齢までただちに定年を延長することを求めています。したが、会社は「定年の引き上げを行う考えはありません」と回答しました。

春闘回答についてはまだありません。団体交渉内容をはじめ、パワハラPIPやTSS部門の体質改善についての回答など、他の回答状況を次号以降で順次紹介します。

パワハラ賃下げ・パワハラ降格裁判状況

パワハラ賃下げ裁判とパワハラ降格裁判は東京地裁で同じ民事19部に係属しており、口頭弁論期日も同一日程・同一法廷で時間をずらして開廷されています。パワハラ賃下げ裁判のほうは証人尋問へと進む段階ですが、会社が請求金額の計算が合わないと主張。金額をすり合わせ中ですが、意図的と思われるほど遅々として進んでいません。

裁判スケジュール

日程	裁判名	法 廷
3月26日(木) 11:00～	パワハラ賃下げ裁判	東京地裁 527号法廷
3月26日(木) 11:15～	パワハラ降格裁判	東京地裁 527号法廷

どなたでも裁判傍聴は可能です。