

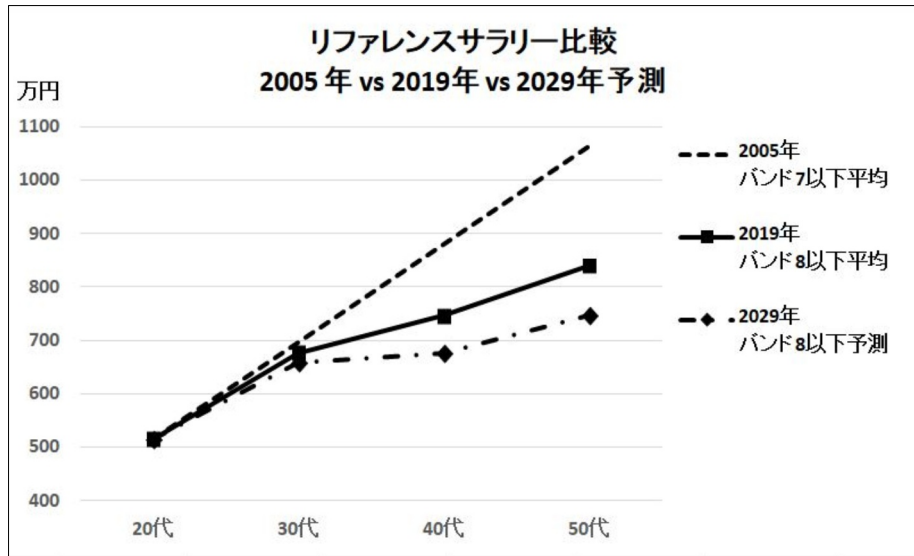
真実を伝える紙 組合機関紙

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



日本IBMが従業員数や平均年齢、平均賃金を発表しないため、当労働組合が独自に従業員にアンケート調査を行い、賃金実態を発表してきました。2005年が日本IBMの賃金のピークで、その年以降上図のようにどんどん賃金が下降しています。このままでは、十年後には50代の平均年収が2005年当時よりも300万円も少なくなることが予想されます。多くの従業員が労働組合に結集し、集团的労使交渉でこの下降にストップをかける必要があります。

30代40代で平行移動

まず、2018年2月5日号で日本IBMの賃金が12年間で激減していることをお伝えしました。さらに2019年12月16日号でバンド8まで含めた平均でも2005年の平均賃金に届かないことをお伝えしました。この間の調査で分かってきたことは、一番の稼ぎ頭である30代、40代の賃金が上がらず、そのまま平行移動して次の年代になってしまうことです。この傾向をそのまま10年後の2029年に当てはめたのが上図のグラフです。このままでは現在の40代の平均750万円がそのまま10年後の50代の平均になります。

新型コロナの影響は

今年の9月1日付賃上げに際して、会社は新型コロナの影響がどうのと言ってくる可能性がありますが。しかし日本IBMの業態は飲食業などではないため、新型コロナによる影響を受けにくい業態ですし、そもそも賃金は私たち従業員の労働の対価であり生計を支えるために必要なものです。むしろ新型コロナ禍の今だからこそ、まともな賃金を要求しましょう。

集团的労使交渉こそ

日本の一般的な大企業では職務等級に応じた「賃金テーブル」が決まっております。毎年そのテーブルに基づき4月1日に昇給が実施されます。これを一般に「定期昇給」と呼んでいます。つまり、黙っていても誰でも昇給する仕組みがあります。しかし、日本IBMには賃金テーブルはありません。「リファレンスサラリー」という年収目安が個人ごとに決められ、その額をどう調整するかが毎年の賃上げということになります。まるで野球選手の年俸のようです。その例えから言えば、メジャーリーグの選手会は労働組合です。労働組合が強いからこそメジャーリーグの賃金水準が高いとも言えます。

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。 連絡先メール: kumiai@jmitu-ibm.org

新型コロナ禍中の国家公務員職場と労働運動

東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議（「東京国公」）
事務局長 植松 隆行



JMITUは霞が関の国家公務員の労働組合とも連帯しています。東京国公の植松事務局長から寄稿いただきました。
経済の激しい落ち込み
わずか数か月間の「コロナ自粛」が、日本の経済に未曾有の困難をもたらし、政府のあらゆる経済指標が、2008年9月に起きたリーマンショックを上回る驚愕の数値を示しています。
4月の「労働力調査」では休業者がなんと597万人との数値も明らかにされました。私はそれを「失業者予備軍」とみえています。
今こそ官民共同の闘いが強く求められます。とりわけ経済の落ち込

みは、倒産や廃業では零細・個人事業主に、解雇・雇止めでは非正規労働者にといったように、弱い立場の者を窮地に追い込んでいます。
経済は循環です。「俺のところは大丈夫」と思っているも、負の連鎖はあらゆる業種を襲ってきます。
したがって、「官」「民」の枠を超え、業種を超え、立場の違いを超え、国民・労働者の一致団結した壮大な運動の展開が今まさに求められていると思います。
この点ではJMITU東京地本の皆さんや全国各地の皆さんと私たち東京国公があつたリーマンショック後から歩んできた「官民共同」の闘いが、今極めて重要になっています。この立場に立つ

長時間過密労働の国家公務員職場の現状

さて私たち国家公務員の職場です。コロナと国家公務員の職場という点では、これまでの慢性的人員不足に、コロナ対応という新たな業務が加わり、残業に次ぐ残業の毎日職員、とりわけハローワーク・労働局、霞が関の本省庁職員は疲労困憊、極限状態に陥っています。もともと国家公務員の職場は相次ぐ定員削減で、

長時間過密労働が続いてきました。独立行政法人化や「外部委託」、年2%の定員削減で1984年に89万人いた行政職職員も、現在では29万人にまで削減されています。「人をくれ！」が現場から真っ先にあがる要求です。

助成金・給付金の迅速支給のためにも増員を

国家公務員の仕事には国民の安全・安心を守る大事な仕事がある。大事なのは、山あり谷あり。コロナ関係では、まずは雇用調整助成金や各種給付金の支給業務だと思えます。その滞りの大きな要因の一つが人手不足です。
コロナで生活と営業で苦境に立つ国民に「じつくり寄り添い、対応は素早く」、これがみんなの要求です。それを実現するのめやばり「官民の共同」だろうと思います。大いに語り合い行動を共にしましょう！
（写真は6月1日23時30分の厚労省の現状）



労働組合です。新しい新型コロナ禍の今、働く人の雇用と労働条件を守る労働組合の力に注目が集まっている▼例えば非正規労働者が多い飲食業界の労働組合は、国の助成を活用して営業自粛で勤務シフトを減らされたアルバイトに対し休業補償を会社に出させることに成功している▼タクシー会社のロイヤリティシングループのその後もすごい。全員解雇と言っていた会社に対して労働組合がそれを撤回させ、営業を再開。さらに従業員に休業手当も振り込まれた▼全労連などをつくる「雇用共同アクション」が「コロナ禍に克つ3つのレシピ」を発表している。一つ「雇用と補償をあきらめない」。二つ「声をかけよう」。三つ「労働組合を作る・入る」。あなたは一人じゃない。一緒に声をあげよう。共に励まし合おう。（風林火山）

IJDS統合に伴い組合加入して雇用と労働条件を守ろう

7月1日に、日本IBM傘下の100%子会社3社を統合し、IJDSが発足しました。

合併前の社員数推定は、ISCIJが2200人、ISOLが1600人、IBITが300人。新会社IJDSは合わせて約4100人となります。会社は「今までと何も変わらない」「人員削減はない」「安心してください」と最初だけ言っていますが、事業の効率化や組織再編無しに合併する理由はありません。リストラは必ずあります。今のうちに組合に加入し雇用を守りましょう

義務的団交事項とは

使用者が団体交渉に必ず応じなければならない事項を義務的団交事項といます。従業員の雇用や労働条件に影響が起

りそうな場合が該当します。たとえば、賃金、労働時間、休暇、安全衛生、教育訓練、懲戒、採用・解雇、人事考課などです。そのため、合併後の従業員の労働条件や来年1月から適用される就業規則、さらには今後の人員計画について、資料等を提示し組合に丁寧に説明・協議することは会社の義務になります。

この間、労働組合として以下の要求を書面で提出しました。

組合要求

要求① 人事制度、評価制度及び就業規則の統合方針を事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

要求② 3社それぞれに特有なルール（いわゆるローカル・ルール）がある場合、それを労働組合

に事前に示すとともに、その統合方法について労使合意に達するよう協議すること。

要求③ もし人員削減を予定している場合、人員削減が必要な経営上の必要性等を労働組合と事前協議すること。

要求④ 勤務地の異動が生じる組合員については、事前に労働組合に示すとともに、その内容について労使合意に達するよう協議すること。

会社回答

要求①②について 会社発表文記載のFAQの通りとなります。人事制度、評価制度及び就業規則の統合方針を事前に貴労働組合に示し、事前協議・合意を行うという考えはありますが、今後も会社は必要に応じた通知、その後仮に労使問題があった場合については協議を

実施してまいります。

要求③について 三社の円滑な統合実現に向けて会社は最適な人員配置を行うべく力を尽くしているところであり、関連する経営情報を事前に示し、事前協議、合意を行うという考えはありません。今後も会社は必要に応じた通知、その後仮に労働問題があった場合は、これまで通り協議を実施していきます。

要求④について 貴組合と会社の間でこれまでに培った労使慣行を尊重し、今後も会社は必要に応じた通知を行い、その後仮に労使問題があった場合はこれまで通り協議を実施する考えです。

不誠実な会社回答

会社は団体交渉を通じて誠実に対応し合意形成の道を探る努力をする義務があります。しかし、この会社回答には合意形成の意思がありません。このような交渉態度は誠実な交渉義務に反し不当労働行為にあたります。更に

「経営情報」であっても、会社の経営上の決定が従業員の労働条件にかかわってくる場合は、事前協議が必要になります。

何か隠す会社

6月26日の団体交渉の協議内容を紹介します。**組合** 「三社の円滑な統合実現に向けて会社は最適な人員配置を行うべく力を尽くしているところであり」と書かれている。これまでの体制が変わるのか。

会社

組合 組織変更はある。三社それぞれ合理化されるところはないのか。**会社** コンソリデーションはある。職が失われるとか、リストラするとか、労働条件を下げるとは一言も言っていない。**組合** 言っていないことを確認したい。

会社 言っていないことはやらない。「コンソリデーションはある」の意味は何なのか、これから分かってくるでしょう。

裁判と労働委員会が再開

緊急事態宣言が解除されたことに伴い、東京地方裁判所では6月1日から、東京都労働委員会も6月17日から再開されました。以下に今後のスケジュールをお知らせします。

AI 不当労働行為事件	7/13(月) 10：30～都庁第1庁舎38階
パワハラ賃下げ裁判	7/29(水) 15：00～進行協議 東京地裁民事19部
パワハラ降格裁判	8/27(木) 15：00～東京地裁527号法廷
定年後再雇用賃金差別裁判	東京地裁民事33部に係属決定

新型コロナ禍の中がんばる労働組合雇用と労働条件を守るたたかいの紹介

7月8日は、全労連爭議支援総行動（第271回金属反合同行行動）が行われます。コロナ禍においてこれら労働爭議が今後増えることが予想されますが、今回はその中から様々な年代における特徴的な問題について聞いている爭議団の紹介をさせていただきます。

NTTコムウェア無期転換逃れ裁判原告団

労契法の無期転換権行使まであと1年だった嘱託社員に対し、雇用止めと1年限りの正社員化を強行。翌年定年扱いにし賃金半減の契約社員へ不利益変更を行った裁判。第11回期日まで進んでいません。

アシックス パタハラ裁判

育児休業を取得した男

性社員が、取得後に倉庫への出向を命じられるハラスメント被害にあった事件です。

弁護士を雇い倉庫出向は改めさせたものの、その後、業務を与えられない、いわゆる「正される」状態が続き、ハラスメントが継続しています。

パタニティ・ハラスメントとは、育児休業を取得した男性社員が不利益な取り扱いを受けることをいいます。昨今、パタニティ・ハラスメント問題が噴出しており、社会問題化しております。

アシックス・パタハラ裁判は、働く男性の育児の権利獲得の象徴的な闘いとなります。

NECの不当解雇とたたかう伊草さんを支援する会

入社1年目で上司から

セクハラ、パワハラを受けて適応障害を発症。会社は、主治医の職場復帰可能の診断を無視し強引に休職させました。

団体交渉で、会社は休職期限の延長を行い、職場復帰を約束しましたが、突然、休職期間満了で解雇を強行。

2019年1月に横浜地裁に不当解雇撤回を求め提訴し係争中。裁判は、6回の口頭弁論を終え、5月から証人尋問を行い、年内にも結審する見込みです。

KLMオランダ航空争議

KLMオランダ航空の日本人契約制客室乗務員が2018年7月以降、無期転換逃れの雇い止めを受けたことに対し、19名のジャパンキャビンユニオン組合員がその撤回を求めて2018年12月

に東京地裁に提訴。その後同様に雇い止めをされた13名が加わり原告32名の訴訟となっています。

オートバックス20条裁判

13年間も正社員と同等の業務をこなし売上もトップクラスを誇る非正規アルバイトが病気になったところ、非正規には休職規定はないとの理由から、解雇を言い渡されました。正社員との処遇・手当の差別もあり、非正規差別は労働契約法20条違反であるとして、差別的は正・解雇撤回を求めています。

フランチャイズ本部である株式会社オートバックスセブンにも非正規差別を是正するよう求めています。

メットライフ生命争議団

生命保険販売代理店に対する営業や管理・指導業務等に従事していた原告に対し、会社は誤案内のミスや上司の業務上の指示命令に従っていないとして2019年1月

組 合 なん だ 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)		
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		