

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

労働争議となつてい
以下4つの争議解決を要
求しました。

争議を解決せよ

「安心して働きやすい職
場を求める統一要求書」
を提出しました。回答指
定日は10月1日です。以
下に主要なものをご紹介
します。



組合が5月22日に出し
たコロナ禍で安心して働
ける環境等の整備のため
の要求については、未だ
会社回答がありません。

コロナ禍対応の要求

1. パワハラ賃下げ争議
を解決すること。
2. パワハラ降格争議を
解決すること。
3. 定年後再雇用賃金差
別争議を解決すること。
4. AI不当労働行為争
議を解決すること。

組合はこれまで春闘要
求で賃上げ要求を提出し
、会社回答を待っていまし
た。いきなりの賃上げ停
止発表に対し抗議したと
ころ、会社は改めて要求
を出して欲しい旨を表明
したため、春闘要求の賃
上げ再要求をしました。

なお、都労委で交わし
た賃金交渉に関する協定
「会社は、労働条件・賃
金交渉に当たっては、自

組合はこれまで春闘要
求で賃上げ要求を提出し
、会社回答を待っていまし
た。いきなりの賃上げ停
止発表に対し抗議したと
ころ、会社は改めて要求
を出して欲しい旨を表明
したため、春闘要求の賃
上げ再要求をしました。

賃上げの再要求

1. 出勤せざるを得ない
従業員への1日5千円の
危険手当の支給。
2. 月額5千円の在宅勤
務手当の支給。
3. 在宅勤務環境を整備
するための一時金として
一律5万円の支給。

改めて誠実に回答するよ
う要求しました。

秋闘1次要求提出

コロナ禍でがんばる従業員に報いよ

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」に従い、
誠実に回答するよう求め
ました。

1. これまでの10年以上
にわたる人件費総額削減
の是正をするため、平均
5万円の本給(本俸)の賃
上げをすること。
2. 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
提出して誠実に協議する
こと。
3. 賞与計算に使われる
会社業績達成度について
もIBM社内標準である
USINGAAPに基づく
決算資料を示し、会社業
績達成度の決定方法及び
決定過程について説明す
ること。
4. 昇給停止発表につい
ては理由となる会社業績
について曖昧な説明に終
始せず、具体的な数値を
もって説明すること。米
国本社業績が理由なら
米国内社の数値をもつて

説明すること。もし説明
できないのなら、米国内
社から説明できる人間を
連れてきて説明すること。
5. なぜ日本IBMの賃
金決定に際して日本IBM
の業績を考慮しないの
か、その理由を具体的に
説明すること。

デリバリー部門改善要求

1. 無理な要員計画の原
因となっている異常に高
額な要員単価を是正する
こと。
2. 無理な要員計画での
案件受注がないよう、会
社が責任をもって受注前
のレビュー体制を確立す
ること。
3. プロジェクトが始ま
った後、要員の増強が必要
になった時、会社が責任
をもって要員を増強する
こと。

HOYAで希望退職募集

HOYA(株)の光学
ガラス・レンズ製品を取
り扱うオプティクス事業
部でまたもや希望退職募
集が行われています。会
社はデジカメ市場縮小な
どをあげ、例によって
「構造改革」が必要
と人員削減を正当化して
いますが、第1四半期決
算はコロナ禍の下でも過
去最高クラスの連結利益
額となっています。

HOYA支部は西部地
協の援助のもと多摩摩
連・立川労連の協力を仰
ぎ門前宣伝を行いました。
また、HOYA支部結
成の契機となった過去の

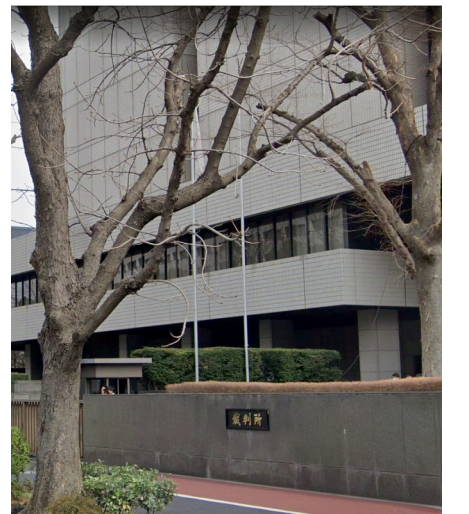


HOYA 昭島工場
(GoogleStreetViewより)

「希望」退職募集では執
拗な面談で退職に追い込
まれた労働者が多数発生
しました。そこで会社の
いう「会社と職場の状況
を理解してもらうための
面談」で退職に追い込ま
れないよう、組合は組合
員への面談を拒みながら
団交を重ねてきました。

その甲斐もあり、最近
は会社から「本人が希望
退職に応じないと表明す
れば、その後、執拗な面
談はしない」との旨の回
答を引き出しました。
「雇用と生活を守るため
JMITUへ」と組合加
入を訴えています。

パワハラ降格裁判状況



東京地裁 (GoogleStreetViewより)

パワハラ降格裁判の原
告の一人は、PIP実施
の結果が未達成という理
由でバンド7からバンド
6に降格されました。P
IPの目標は「プロジェ
クトのリーダーにアサイ
ンされること」という内
容に設定されていたが、
そのタイミングでは、
リーダーの要員募集が実
質的に存在しておらず、
メンバーとしてアサイ
ンされて業務を遂行する事
となりました。

裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

パワハラ賃下げ裁判	9/23(水) 15:00～	進行協議	東京地裁民事19部
定年後再雇用賃金差別裁判	10/01(木) 16:00～		東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判	10/19(月) 10:00～		東京地裁527号法廷
AI不当労働行為事件	10/22(木) 12:50～		都庁第1庁舎南1階集合

今回も自民
党は総裁候補
を密室人事で
決めた。SN
Sの世界では
「次期総裁に
ふさわしい人」として別
の方がダントツの人気を
誇っていたようだ。SN
Sが発達している世の中
で国民の声に耳を傾けな
い自民党は時代に逆行し
ている▼かく言うIBM
も社員の声を聞いている
のか？今年9月の給与調
整を停止し、在宅勤務手
当などを整備する前に通
勤費支給を停止するなど、
社員の声を聞かず、利益
のみを追求するのなら、良
い会社になったとは永久
に言えない。もっと社員
の意見を聞くべきだ▼組
合は「かいな」の配信と、
ツイッターやアンケート
などを行っている。もち
ろん、社員の皆さんから
の駆け込み寺としてメー
ルや電話もいつでも受付
けている。コロナに負け
ずに頑張ろう。組合は社
員の皆さんにこれからも
寄り添っていく。(M)



会社の不誠実交渉が次々と明らかに

AI不当労働行為事件の調査進む

AI不当労働行為事件の第2回調査期日が7月13日に都労委で開催されました。会社側、組合側双方から準備書面が提出されるとともに会社の不誠実な交渉内容が次々と明らかになっています。

和解協定を無視する会社

2018年9月に都労委平成25年不第86号事件における和解協定において、「会社は労働条件・賃金交渉にあたっては、自らの主張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答える」旨の条項が盛り込まれ、会社は誠実な交渉義務を履行することが求められています。

不誠実な賃金交渉

会社の主張によれば、就業規則（正社員給与規定・格付規定）を根拠として、①職務内容②職務態度③業績④スキル⑤本給・本俸の5要素として所属長が評価を行い、会社が給与調整を決定するものとされています。また、会社は繰り返し「給与調整は、職務内容とスキル、個人の業績、給与

会社業績達成度の根拠

会社は具体的根拠を示した上で十分に説明を行っており、会社業績を説明するのに必要のないUSI G A P基準の計算書を開示する必要はないと主張しています。

しかし、日本IBMの会社業績達成度は、社外発表している会社法に基づく日本IBMの単独決算ではなく、USI G A Pに基づく数値を基準にしていると会社が2017年に説明しています。これに基づいて従業員の賞与支給額を決定していることと主張しているのですから、和解協定書に従って、自らの主張の根拠となる、「USI G A P」に基づく数値を開示し協議することは当然なことです。

AIの利用について

AIを給与調整に利用することについて会社は、マネージャーへの選択枠を示すもので最終判断はマネージャーが行うものである。インターネット上で全社員に十分な説明をしており、団体交渉でも組合に説明をしている。組合のAIに関する開示要求は抽象的かつ網羅的なものであり、会社は応じる必要はないなどと主張しています。

証拠のリンクを削除

AIを給与調整に利用することについて、会社から従業員に十分に詳細説明をしたことの証拠として、社内イントラの説明ページと説明動画の一部のプリントアウトを会社は証拠提出しました。ところが、その証拠ページを組合が検証しようとしたところ、リンクが切れていました。組合が団体交渉でリンク切れであることを追及したところ、会社はそれを認めました。さらに都労委で復元措置を講ずるよう求めたところ、会社は慌ててページを復元させました。

連載 これでいいのか給与計算

第一回 給与明細の問題

社員の給与明細書変更説明

July, 2020

日本でのSAP パーロールシステム導入

IBM Japan Payroll Transformation
HR made simple

時間外勤務等		
項目	時間	金額

一昨年WORKDAYが導入され、さらにこの7月から鳴り物入りでSAPが導入（上図参照）されました。

しかし、時間外勤務手当が間違っていたり、給与明細書が間違っていたりする例が相次いでいます。連載シリーズでこの問題を取り上げます。

残業時間の問題

SAP導入に伴い、7月から給与明細書の書式が変更されました。ところが7月給与明細書では



時間外勤務時間の内訳が表示されていませんでした。（左上図参照）会社説明では「7月のみ法定時間外に勤務した時間の明細が給与明細書に表示されませんのであらかじめご承知おき願います」とありました。

時間外勤務手当は賃金の一部です。正確な時間数がわからなければ、賃金の正確さを担保することができません。これは労働基準法違反の疑いがあります。

7月に時間外勤務手当が支払われた社員は、明細をHR@IBMに問い合わせてください。そして支払金額に間違いがないか、確認してください。

パスワードの問題

給与明細書がPDF化

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	GTS・TSS・クロスエリアデリバリー	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&DeI PRJ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		

され、パスワードの入力が必要になりました。しかし、パスワードの案内として不適切な日本語が使われたため、大混乱になりました。

年末年始手当の問題

申請したにもかかわらず、今年の年末年始勤務手当が支払われていない人がいることが明らかになっています。

HR@IBMに問合わせ

有休取得日数の問題

給与明細書の有給休暇取得日数が不正確であることが報告されています。ご自身の当月の有給休暇取得日数と給与明細書の記載が合っているか検証が必要です。

理由等が倫理的に妥当であり説明可能かどうかを検証することと求めています。

しかし会社は、一貫してAIの情報開示を拒否しています。AIが、いかなる考慮要素があるのか、いかなる給与調整に関する提案を行うのか、具体的に明らかにするべきです。