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

サービス残業強要したらマネジャーは懲戒

日本ＩＢＭでは、いわゆるサービス残業、サービスＩＬＣ、あるいはサービス稼働の強要が重要な問題となっています。

２０２０年５月15日の秋闘要求に関する団体交渉において、「安全・衛星に関する統一要求書」に関連する協議にて、会社は「サービス残業を強要したらマネジャーは懲戒」との厳しい姿勢を示しました。これについて、以下に詳細な協議内容をお知らせします。

団体交渉でのやりとり

組合　過重労働の問題だが、人事のほうでは一生懸命取り組んでいるが、（自己申告の）ペーパーでは時間管理がおろそかになっていて、長時間労働が直されたりしているという。実態からは乖離しているかもしれない。ただ、絶対に80時間以下にするのだという会社の回答は、ＪＭＩＴＵの中でも高いレベルだ。ぜひそれを実践して、人事の目を光らせ、現場で本当に無いようにしていただきたい。

会社　今、コロナだから、在宅が長いので、大変な事件がおきたらどうしようかと思っている。客観的な（時間管理の）ところで、他社の事例も調べているが、どこも悩んでいる。箱もの（事業所）に来るときは、カードでわかるが、そうでないとき、例えば運輸会社でＰＯＳを切った後に働いている分が問題になった。切られてしまうとシステム的に追いかけられない。

組　それは、背景には、「切れ」と上司が言っているからだ。

会　システム回りで全部補えるかといえば、すごく難しい。たった１人にそういうことがあったら、全部が疑われてしまう。

組　そういう事例が起こったときに、事後対処まで発表されれば、しっかりやられているということになる。おきないということはあり得ない。

原因は、その上司が勘違いをしていて、見た目の残業を少なくしなければいけないと思って、残業をつけるなと言ってしまったことにある。残業をつけるなという上司は多い。日本では。サービス残業のほとんどは、残業をつけるなということから始まる。そういう指示はするなと。実労働は実労働としてつけろと。

実働時間を少なくするための工夫をするのが上司の役割だから、どういうふうな整理をして実労働を短縮するのか、そういう指示をしろと。そういうことをやっているということなら、大した企業だなということになる。

会　そういう意味では、２年前から、携帯で業務スタート、業務中断の入力ができる。それはまだ自己申告の域を脱していないが、要は、法令の主旨は、職場ぐるみとか、管理者が「つけるな」とか、一番典型的なのは部下が「今月これだけ残業しました」と言ったら「ふざけるな、やり直し」といったらそれが一番やばい。そんなことＩＢＭでやったら懲戒だ。

組　言い方としては、他のメンバーだったら８時間でできるのに、なんでおまえ12時間かかるのか、12時間もかかるということはそれだけ生産性が悪いということだから、成績に響くと言われたら、自ら８時間しかつけなくなる。

会　そういう問題が日本企業にはあるのか。

組　ここでもある。ここでもあるから問題になっている。

会　私は言われたことない。そんなこと。

組　それは、あなたが、はっきりものを言う人だからだ。

会　私が上司に対して、はっきりものを言う人だからか。

組　それで問題になったら、言っているほうは犯罪者だから。

会　そうです。

★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

リーダー養成講座開催

２０２０年９月13日にＪＭＩＴＵ主催のリーダー養成講座が開催されました。講義は、会社からリストラ提案が出された時、どうするか、を中心に行われました。

リストラ提案の主なものは解雇、希望退職募集（退職強要）、賃下げなどの労働条件の不利益変更で、これらは日本ＩＢＭでもあったことなので、今後の活動に役立つ講義を聞くことができました。

なかでも、労働条件の変更は労使の合意が原則という法規定（労働契約法８条）がありながら、日本ＩＢＭでは労働組合との事前協議も合意も無く、強硬に推し進める姿勢が顕わです。また、賃金減額では、賃下げを可能にする就業規則の変更が強引に行われてきたことに、改めて理不尽さを覚えました。

会社の強硬な姿勢のため現在４つの争議が行われています。今後も裁判、宣伝行動、団交などを通じ、その是正を要求していきたいと思います。

東京地評総行動実施

秋晴れとなった９月15日、コロナ禍の影響にも負けず、大勢の支援者がＩＢＭ本社前に集まり、東京地評総行動が行われました。

この日の本社前宣伝は①パワハラによる降格裁判、②今年４月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法違反だとする定年後再雇用賃金差別裁判、③ＡＩを利用した人事評価が不当だとするＡＩ不当労働行為救済申立と、この３本の矢が世の中に一石を投じる、盛りだくさんな話題となりました。

連帯の挨拶では郵政ユニオンと医労連の委員長から、この争議はＩＢＭだけの問題ではなく、全ての働く仲間にも影響することを熱く語っていただきました。また、原告の挨拶ではそれぞれの裁判状況を説明しました。最後に、今後も増える争議団と連帯しながら、今、話題になっているテレビドラマ半沢直樹の勢いのように、倍返しするつもりで、原告として闘っていきます。

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。

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
パワハラ賃下げ裁判	12/14(月)11:00～	進行協議　東京地裁民事19部

ハンマー

アマゾンでも、40代の社員に不当な降格をさせたとして東京地裁が減給分の賃金支払いを命じる審判を６月末に下したという記事を読んだ▼まさに、ＩＢＭ降格裁判の追風になる。ご存知だろうか、ＩＢＭでパワハラをした上司もアマゾンに転職しているのである。どこへ行こうが、正しくないやり方は通用しない▼パワハラ上司はどこへ行ってもパワハラ上司だ。いまや、ＰＩＰは全国区になっている。抽象的な評価としてのＰＩＰは即刻廃止すべきで、公正さを欠いた職場では良いチームワークや良い仕事ができるわけがない▼コロナ禍で、リモートだからと、密かにＰＩＰが拡大しているらしい。社員が安心して働ける環境にして欲しいものである。最後に各社でＰＩＰをした上司がＩＢＭ出身者でないことを祈るばかりである。（Ｍ）

★　「かいな」記事をWEBで読めます。「かいな」で検索

組合要求実現　在宅勤務環境が整備可能
ただし運用はさらなる改善が必要

２０２０年８月31日、ＣＯＶＩＤ-19サマリーガイドページにて「在宅勤務のためのオフィス用品と一部のＰＣ周辺機器の購入が可能となりました」との発表がありました。リンク先の購買ポータルには８月10日付で発表され、さらに９月11付で改定された「在宅勤務のためのオフィス用品／ＰＣ周辺機器の購入について」と題したページがあります。

組合は、在宅勤務のための「自宅の環境整備費一時金の支給」を要求していましたが、これで、組合要求が一部実現したことになります。

ただし、７月27日に、ＣＨＱファイナンスが同内容を発表していたにもかかわらず、日本の発表が遅れたことは問題です。また、運用には課題が多く、さらなる改善が必要です。

発表内容

次の条件を満たす場合に購入が可能です。

①ＣＯＶＩＤ-19に伴って在宅勤務を行っている社員。

②ＰＣ周辺機器についてはＣＩＯ１２８で購入が許可されている機器に限定されます。ＣＩＯ１２８ではＰＣおよびモバイル・デバイスは対象としません。

③既に保持しているＰＣ周辺機器については破損した場合のみ購入可能。最新機器や高機能機器等への変更のための購入は不可となります。

詳しいガイドでは、オフィス用品と一部のパソコン周辺機器の購入が可能です。四半期ごとに一人当たり１５０ドル（１５、７５０円消費税抜）まで購入できます。

現時点で購入できる品目については、業務上必要なオフィス用品とＰＣ周辺機器のみとなっています。モニター、キーボード、マウス、マイクヘッドセット、プリンターインクカートリッジ、メモリー、各種ケーブル等が購入可能です。

オフィス用品は、ＲＥＱ／ＣＡＴのＯＡ用品カタログから、ＰＣ周辺機器はＨＷカタログから。カタログにない場合は、ＲＦＱ　Ｗｅｂからの見積依頼申請して購入します。

ソフトバンクＣ＆Ｓとレノボ・ジャパン、システナからのＰＣ周辺機器購入については、自宅への配送が可能です。

オフィス用品の納入先は、現時点では事業所のみの受け取りになりますが、自宅配送できるように準備が進んでいます。購入品目の拡大が必要です。

また、在宅勤務でなくなった時、担当業務が変わり貸与備品を必要としなくなった時、退職、出向からの帰任、業務上不要になった場合には、消耗品を除き、返却する必要があります。

購入費用は部門負担

本当に使える制度かどうかは、購入の際に使用する賦課部門コードが焦点となりますが、部門経費の場合は、「部門コード」、プロジェクト経費の場合は、「プロジェクト・コード」とされています。

これでは、部門やプロジェクト負担になり、在宅勤務に必要なものが予算不足を理由に承認されず購入できなくなるという問題が起きます。全社で使える在宅勤務者用の統一賦課部門コードを用意するなどの配慮が必要です。

さらなる改善が必要

厚生労働省は、テレワークの基礎知識や導入プロセス、労務管理の方法などについて解説した「テレワーク導入のための労務管理等Ｑ＆Ａ」を作成しています。

テレワークに関わる費用負担区分については、通信費・水道光熱費など負担について明確なルールをつくり、従業員に対して、丁寧に説明することが必要と説明されています。

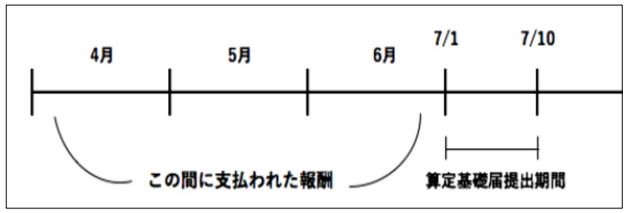
実際にかかる費用の実例として、ブロードバンド回線の基本料金や通信回線使用料については、個人の使用と業務使用との切り分けが困難なため、一定額を会社負担としている例が多く見られること。水道光熱費も実際には負担が生じますが、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払っている企業も見受けられること。やむを得ずテレワーカーが文具消耗品の購入料金を一時立て替えることも考えられますので、この際の精算方法等もルール化しておくことが必要であることが考えられるとしています。

更にＱ＆Ａにおいて、労働基準法第89条第１項第５号では、「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項を就業規則に定めなければならない」と規定されているとし、必要に応じて就業規則の変更を求めています。

今回の発表では、購入品目に限りがありますし、費用負担部門の問題で事実上購入が難しくなっています。厚労省のガイドに従って改善が必要です。

連載　これでいいのか給与計算
第二回　給与控除の問題

日本ＩＢＭの給与計算部門の問題について、前号では新給与システムの給与明細の問題を明らかにしました。今号では給与計算ミス、特に控除ミスを検証します。



SmartHRウェブサイトより

定時決定の計算ミス

社会保険料の計算で代表的なものが「標準報酬月額」を決める「定時決定」です。

標準報酬月額とは、皆さんが受けた報酬等を所定の区分に分け、それに応じて各種保険の保険料算出のベースとすることです。

定時決定とは、毎年決まった時期に、すべての被保険者について標準報酬月額の見直しを行うことです。４月、５月、６月の給与額をもとに標準報酬月額を算出し決定します（上図参照）。この給与には時間外勤務手当と通勤費が含まれます。

標準報酬月額により保険料が変わってきますから、毎月の給与の手取り額が大きく左右されることになる定時決定には細心の注意が求められます。

私たちの報酬を左右するファクターにはいろいろありますが、中でも時間外勤務手当は大きなもののひとつでしょう。

日本ＩＢＭの時間外勤務手当は月末締めの翌月払いです。３月、４月、５月の時間外勤務手当も定時決定の計算に使われます。

仮に２月分の時間外勤務の承認が間に合わなかった場合、時間外勤務手当は４月給与で支給されますが、当然２月分は社会保険料の計算から除外する必要があります。

しかしあるケースでは会社が２月分時間外勤務手当を含めて、社会保険料を計算したため、標準報酬月額が上がってしまい、本来よりも５千円以上も多く毎月徴収されることになってしまうケースがありました。

再雇用者の控除ミス

定年後再雇用されてシニア契約社員になった最初の月の控除額には注意が必要です。シニア契約社員の給与は17万円ですので、現役時代に比べて大きく給与が下がります。それに伴い、所得税や社会保険料は下がっていなければなりません。

しかし、これら控除額が現役時代と同じ額になってしまい、シニア契約社員としての最初の給与の手取り額がわずか数万円という事故が起こっています。

再雇用移行の問題

上記のケースでは、給与支払い計算部門は再雇用としての給与額を計算しましたが、その一方で控除計算部門が現役時代と同じ所得税と社会保険料を計算したため、このようなことが起こってしまいました。

同日得喪とは

定年退職や契約更新で給与が下がる場合、「資格喪失届」と「資格取得届」を同時に提出する「同日得喪」の手続きを取ることにより、定時決定を待たずに給与が下がった月から標準報酬月額を改定することができます。つまり、シニア契約社員の安い給与に対応した標準報酬月額に直ちに改定することで、多額の給与控除を避けることができるのです。

なお、この同日得喪の手続きは会社が行わなければなりません。定年に際してはこの手続きが正しく行われているか、退職の手続きはどうか、再雇用の手続きはどうか、会社の給与計算部門が正しく処理をしているか、細心の注意を払ってチェックする必要があります。

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	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＆ＤｅｌＰＲＪ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		