

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

コロナ禍での在宅勤務手当 月額8000円支給を要求

春闘アンケートの結果、日本IBMの従業員は生活実感が苦しいと感じている人が約8割にのぼり、雇用と会社の将来に大きな不安を抱いていることが分かりました。在宅勤務手当の不支給と、分社化発表と昨年末のリストラが、特に大きく影響していると思われる。

これらを踏まえ、組合は2月24日に春闘要求を提出しました。春闘要求書はなんと全部で28ページに及びます。15章からなる要求、一時金に関する要求、人事制度および昇給格差は正に関する要求、リストラ・人減らし「合理化」・パワーハラメントに反対する要求、労働時間管理に関する要求、福利厚生に関する要

求などが続きます。それらの中で、特に今年の重点となる要求が9項目からなる重点要求です。組合は重点要求に対する会社回答を十分に吟味し、誠意ある回答をしていないと判断した場合、3月11日に早朝ストライキに突入します。

以下に重点要求の中からいくつかピックアップしご紹介いたします。

争議解決の要求

パワーハラ賃下げ争議、パワーハラ降格争議、定年後再雇用賃金差別争議、AI不当労働行為争議の解決を要求しました。このことで、社内からパワーハラを無くし、シニア契約社員の労働条件を改善し、社内の賃金制度の透明化を狙っています。

賃上げ要求

まずは、延期した昨年度9月1日付賃上げ(2020年春闘要求の内容)を、今年4月1日付で行うことを要求しました。これと併せて、今年度

コロナ禍に伴う要求

在宅勤務手当として1ヶ月あたり8千円の支給、危険手当として自宅外の仕事場所に行った従業員に対する1日あたり5千円の支給、在宅勤務のための自宅環境整備手当として一時金5万円の支給を要求しました。

さらに、新型コロナウイルスワクチンの接種にかかる時間は業務扱いとすること、それにかかる交通費は会社負担とすることを要求しました。

シニア契約社員の要求

パート有期雇用労働法の趣旨に従い、シニア契約社員の労働条件と正社員との労働条件に不合理な待遇差が無いようにする要求をしました。現在の制度は「60才以降はこの会社に残るな」と言っているのと同じで、50才代の人に対する転職強要とも言えます。

要求統一回答日3月10日 春闘要求不達なら3月11日早朝スト

第三次春闘討論集会

2月11日にJMITUは21春闘統一要求日に向け、JR蒲田駅西口前にて春闘地協一斉宣伝行動を行い、雇用不安、賃金に不満、パワーハラ、いじめの被害があれば、一人で悩まずJMITUへ電話相談して下さいと呼びかけました。(写真左)

引き続き大田地域支部事務所にて第三次春闘討論集会を開催しました。日本IBM支部も討論集会、宣伝行動に参加しました。

今年の討論集会では、コロナ禍が長期化する中、コロナを理由とした身勝手な解雇、退職勧奨、残業代カットが行われ、パワーハラ、いじめも起きているという現状の下、各支部分会が春闘要求の準備状況を報告し、全体で春闘の行動日程を確認しました。

統一要求日に向け大詰めの活気ある討論集会と宣伝行動となりました。



金属反合共同行動

花粉症が気になる季節の中、金属反合共同行動が2月17日に行われ、緊急事態宣言が延長され、在宅勤務が長く続く中でも、大勢の支援者が日本IBM本社前に集まりました。

この日の本社前宣伝は生熊金属反合委員長からの日本IBM分社化問題をスタートに、パワーハラ降格裁判、昨年4月施行のパート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、AIを



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。

AI不当労/定年後再雇用不当労事件	03/03(水)09:50～	都庁第1庁舎南1階集合
パワーハラ降格裁判	03/08(月)10:00～	東京地裁527号法廷
定年後再雇用賃金差別裁判	04/26(月)13:30～	東京地裁631号法廷

パワハラ

新型コロナウイルス感染症による医療提供体制の逼迫と、それを数字で見える機会が少ない▼その代表的指標としての厚労省の毎週発表の病床利用率は意外に低い。今年2月17日時点の全国値は、入院者数9575人、確保病床数29585床、病床利用率32%、うち重症者数1020人、重症者用確保病床数3624床、重症者病床利用率28%にすぎない▼にもかかわらず、通常より手間がかかるコロナ医療は、コスト増で病院経営を圧迫するため、民間病院でのコロナ患者受け入れが進みにくく、これが医療の逼迫に繋がっている▼この状況を改善するには、自治体より財政力を持つ国がより積極的に財政出動し、病院の増加コストを補償して病院の協力を促すべきだ。これによりコロナ禍を早く沈静化してほしい。(S)

労働契約承継法とは

会社分割の際に労働者を保護する法律

日本IBMグループのインフラストラクチャー・サービスが分社される日が刻一刻と近づいていきます。私たち従業員としては雇用や労働条件がどうなるか、という点が心配です。そこで、労働者を保護するための法律「労働契約承継法」の概要を厚労省のパンフレットからご紹介します。

労働者一人では立場が弱いため、この法律では労働者の代理となる労働組合と会社との協議を重視しています。

労働契約承継法とは

私たちは法的には会社と労働契約を結んで働いています。従って、会社分割の際は労働契約がどのように扱われるのかが焦点となります。

会社分割制度で分割をした会社の権利義務は、

理解を得る義務

会社は、会社分割に当たって、労働者の理解と協力を得るよう労働組合や従業員代表と協議を行う必要があります。

(1) 努める事項

① 会社分割をする背景及び理由

② 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

③ 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの判断基準

④ 労働協約の承継に関する事項

⑤ 会社分割に当たり、労働者との間に生じた問題の解決手続

(2) 団体交渉権

会社は、労働組合による団体交渉の申し入れが

あった場合には、その労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければなりません。

(3) 開始時期等

遅くとも分割契約等を承認する株主総会の日の2週間前の日の前日等までに労働組合との協議に着手する必要があります。

協議をする義務

商法等改正法附則第5条では、会社が会社分割

を行う際、労働者と協議をしなければならぬと規定しています。会社は当該労働者の労働契約を承継会社に承継させるか、分割会社に残留させるかについて事前に協議しなければなりません。必要な説明を十分に行い、希望を聴取した上で決定する必要があります。

(1) 協議の対象となる労働者

・承継される事業に従事している労働者

・承継される事業に従事していないが承継対象とされる労働者

(2) 協議の対象事項

会社は以下①～③を十分説明し、本人の希望を聴取した上で、④・⑤について協議することが必要です。特に②については、債務の履行の見込みのある・なしに関わらず労働者に適切に説明する必要があります。なお、他にも協議が必要と認められる場合は、その事項についても協議を行うことが必要です。

【対象事項】

① 当該労働者が勤務することとなる会社の概要

に影響しうる場合は、上記とは別にその説明を行うなど一定の情報を提供することが望まれます。

② 分割会社及び承継会社等の債務の履行の見込みに関する事項

③ 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの考え方

④ 本人の希望を聴取した上で、当該労働者の労働契約の承継の有無

⑤ 承継するとした場合又は承継しないとした場合に、当該労働者が従事することを予定する業務の内容、就業場所その他の就業形態等

また、主として従事していないなくても職務の内容

いか実質的に同視し得る場合は、会社分割の無効の原因となります。

最高裁判例（平成22年日本IBM事件）により、法の趣旨に反する場合は承継の効力を個別に争うことができます。

安心して働ける職場を求め

JMITU統一要求を提出

コロナ危機が広がるなか不安を持っている労働者が増えています。こうした中、JMITUは統一要求の中で労働者が安心して働ける職場と、長時間労働の規制や均等待遇、若い労働者をはじめとする労働者の定着する働きやすい職場を実現することを求めています。

(3) 限度時間を超える場合の割増率を50%以上とすること。

(4) 長時間労働の是正をすすめるために、職場の業務量の実態に見合った人員増をおこなうこと。

労働者の雇用をまもる

(1) 「解雇の金銭解決制度」に反対し、「労働者の雇用をまもる」という経営責任を明確にすること。

労働者の解雇・退職勧奨など雇用に関する施策については、労働組合と事前に協議し同意を得ること。

若い労働者のために

(1) 奨学金返済している若い労働者への奨学金返済援助制度を創設し、若い労働者の経済的負担の軽減と生活改善をすすめること。

(2) 人手不足を背景にした業務繁忙で年次有給休暇が取得しづらい環境を改善し、年次有給休暇取得の権利を保障すること。

ハラスメントをなくす

(1) 経営者にはハラスメントをおこなさない責任

(1) 賃金・一時金、手当、特別休暇、退職金等の労働条件において、性別、雇用形態、国籍などによる格差を是正し、均等待遇を実現すること。

(2) 「均等待遇」を口実にした正社員の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

新型コロナ対策の拡充

(1) 労働者の健康と安全をまもる経営者の責任を果たし、職場内での感

(1) 残業代ゼロ法制Ⅱ高度プロフェッショナル労働制、裁量労働制の導入・拡大は行わないこと。

(2) 36協定は可能な限り限度時間を短時間に設定し、臨時的・突発的に、限度時間を超える必要性が生じた場合には、労働組合とその都度、事前協議し36協定を再締結すること。限度時間を超える場合は都度、労働組合と事前に協議し同意を得ること。

65歳までの定年延長

(1) 賃金を引下げることなく65歳まで定年を

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・クロスエアデリバリー	佐久間康晴	209-7817
幕 張	C&CS・セキュリティサービス	藤井 克己	205-0806
大 阪	GTS・TSS・SoI&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		