

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



春闘回答 3・11抗議ストライキ実施 在宅勤務手当を支払え

JMITU主要各社	賃上回答速報
会社	平均賃上額
村松フルーツ	10,903円
前田製作所	9,000円
新光機械	9,000円
三和機材	8,888円
川本製作所	8,800円
アイエスビー	8,674円
東京電機	8,500円
日本ロール	7,800円
超音波工業	7,680円
ボッシュ・レックスロス	7,551円
リオン	7,300円
カシフジ	7,300円
ユニオン光学	7,000円
南千住エンジニアリング	7,000円
日立建機ティエラ	6,900円

3月10日に春闘重点要求に対する会社回答が出ましたが、在宅勤務の費用を従業員が自己負担させられている実態を受けとめた回答とは言えず、組合は3月11日早朝にストライキを本社前と在宅で実施しました。今回はコロナ禍の下、本社前の参加者を絞り、本社前の模様を在宅参加者にオンライン中継しました。

3月10日に春闘重点要求に対する会社回答が出ましたが、在宅勤務の費用を従業員が自己負担させられている実態を受けとめた回答とは言えず、組合は3月11日早朝にストライキを本社前と在宅で実施しました。今回はコロナ禍の下、本社前の参加者を絞り、本社前の模様を在宅参加者にオンライン中継しました。

在宅勤務手当について

の会社回答を紹介します。

もはや在宅勤務手当の支給が社会常識となる中、会社が負担すべき経費を労働者に転嫁することは許されません。今後とも要求実現に向けてたたかっていきます。

賃上げについて

昨年会社が一方的に延期した9月1日付賃上げについて、またしてもグローバルIBMが一方的に今年5月に実施すると発表。これに対し、組合は日本の伝統的な賃上げ日程である4月1日付での賃上げを要求しています。しかし会社はこの要求を無視。しかも今年度分としての9月1日付賃上げをするのかどうかわからず回答しませんでした。今年5月の賃上げの内容については、まだ会社発表はありません。組合としては、5月の賃上げにおいて、昨年度分として本給で平均5万円、さらに今年度分として平均5万円の賃上げの実現を目指し引き続きたたかっていきます。

JMITU統一リリースト

JMITUは、3月11日に全国で約50支部分會が統一リリーストライキを決定しました。東京地本南部地協でも、激励団がリリース形式で各職場のストライキを繋ぎ、要求に背を向ける会社とたたかいました。日本IBM支部に始まり、多摩川スカイプレジジョン支部、桂川精螺製作所支部、宇野澤組鉄工所支部へ、地域の仲間も激励に駆けつけ、要求実現に向けてともに団結しました。



3月11日、蒲田駅東口ロータリーに東京南部で活動している労働組合7団体80人が共同行動に集結。「すべての仲間の賃上げと雇用確保でくらしと経済を立て直そう」をスローガンに掲げ、共同行動を実施しました。とりわけ医療・介護関連労働者の抜本的な待遇改善、コロナ禍で仕事を失った労働者救済、医療機関、感染拡大防止で時短営業や休業を余儀なくされている飲食店等への

南部地区共同行動

十分な補償を求めました。日本IBM争議やJAL解雇撤回争議の早期解決のための宣伝行動も実施。日本IBM支部争議団からは、パワハラ賃下げ争議での全面勝利和解の報告を行い、パワハラ降格や定年後再雇用争議、AI不当労働行為争議に勝利すると決意表明を行いました。

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。			
AI不当労/定年後再雇用不当労事件	4/26(月)09:50～	都庁第1庁舎南1階集合	
定年後再雇用賃金差別裁判	4/26(月)13:30～	東京地裁631号法廷	
パワハラ降格裁判	5/17(月)13:30～	東京地裁527号法廷	



コロナ禍の影響で大打撃を受けた飲食業界。その救済措置である「雇用調整助成金」だが、事業主である店主へのメリットこそあるものの、そこで働く従業員へ届いているのだろうか。シフト時間の短縮が直接収入に影響するアルバイト従業員にとって、切実な問題である。一方で、非正規雇用者向けの「緊急雇用安定助成金」は申請方法が煩雑な上、その存在自体が広く知られていない。▼大手の飲食店では給与の60%を補償してくれる店もあるが、小規模店ではここまでの補填をしてくれない。▼店主1人で営業している店では、1日6万円の給付金がそれまでの1日の売上げを上回ってしまう店もある。▼コロナ禍が一年を経過した今、政府は事業規模に応じた、きめ細かな対策を考えられないものだろうか。(中)



これまで、3月1日号と3月15日号で労働契約承継法と会社分割制度についてご紹介してきました。今回は会社分割の際に従業員としてどういった点に注意する必要があるかを解説します。

会社分割制度では移籍に際して本人の同意を必要としないため、自分が行く人なのかそうでないのか、その点に注意しないと終わめ結果につながりかねません。過去の日本IBMの事例ではこの間違いが非常に多いことが分かっており、注意する必要があります。

組合はすでに商法等改正法附則第5条、及び労働契約承継法第7条、さらに、組合員の労働条件に関する協議協定に基づき、下記にご紹介する観点での要求書を提出し、協議を開始しています。

主従事労働者とは

主従事労働者とは、承継される事業に専ら従事している労働者をいいます。会社分割制度で包括的に承継される際、「主従事労働者」と呼ばれる人には異議を申し出る権利がありません。従って、主従事労働者に入っているかどうかが非常に重要になります。

労働者が承継される事業だけでなく他の事業にも従事している場合には、それぞれの事業に従事する時間、果たしている役割等を総合的に判断して、「主従事労働者」か否かを決定することになります。

総務、人事、経理等のいわゆる間接部門に従事する労働者であっても、承継される事業のために専ら従事している労働者は、「主従事労働者」と

意図的な配置転換ダメ

判断基準は上記のようになります。もし会社が特定の労働者を排除する目的で意図的に配置転換を行なったらどうなるでしょうか。

その場合、合理的理由なく労働者を排除することとを目的として会社分割前に意図的に配置転換を行ったような場合には、当該労働者は配置転換の無効の主張を行うことが

見解の相違がある場合

会社と労働者との間で、「主従事労働者」に該当するか否かについて見解の相違があるときには、商法等改正法附則第5条の労働組合との協議により解決することができま

す。この場合、労働者は労働組合を当該協議の代理人として選定することができます。

それでもなお解決しない場合には、最終的には裁判によって解決を図ることができます。

会社分割利用の解雇

会社は会社分割のみを理由とする解雇を行うことは許されません。

また、会社分割後に倒産するなど、債務の履行の見込みが無いことが分かっているにもかかわらず、労働者を会社分割で移籍させる場合など、特定の労働者を解雇する目的で、この制度を濫用することはできません。

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	T S D L . I S E L ・ S y s t e m技術	大岡 義久	712-5175
本 社	G T S . ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	G T S . T S S . クロスエリアデリバリー	佐久間康晴	205-7817
幕 張	C & C S . セキュリティサービス	藤井 克己	205-0806
大 阪	G T S . T S S . S o l & D e l P R J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		

日本IBMグループに頼れる労働組合あり

4月1日付で入社された新入社員の皆さん、そして中途入社の方皆さん、このコロナ禍の中で就職できたことを一緒に喜びたいと思います。

しかし、喜んでばかりいられません。インフラストラクチャー・サービスの分割を控えたこの会社で無事にやっつけているか、不安の人も多いでしょう。この会社がブラック企業であることを承知の上で入ってきた人も多いと思います。ひどい目に会わないか、きつと不安で一杯でしょう。

安心してください。日本IBMグループには、頼れる労働組合があります。以下にこの会社の労働政策の特徴と、それに対する労働組合の対応をご紹介します。

労働政策の特徴

日本IBMの労働政策の特徴は「ラインによる人事管理」です。つまり昇給額や人事異動など、普通は人事部門が決めることを全てラインマネジャー、すなわち皆さんの所属長が決定します。ラインに強大な権力を持たせ、所属している個々の従業員を支配するのがこの会社の労働政策の根幹をなしています。

パワハラ4点セット

ラインによる人事管理は、従業員から見れば会社の圧倒的な力を背景にした所属長によって個々人が「会社対個人」の関係で支配されることを意味します。この圧倒的な力関係の差がパワハラの原因になります。



①人事考課権限を濫用し、恣意的な低評価をつける「パワハラ低評価」。

②リストラのターゲットになると突然対象者になる「改善指導」(パフォーマンス・インプルーブメント・プログラム)という名の「パワハラPIP」。

③PIPが不合格だとされると待っている「パワハラ賃下げ」。

④賃下げされても会社を

辞めないでがんばっていると待っている「パワハラ降格」。

働きだしてみれば、あらゆる社員が所属長との関係をどう良好に保つかに腐心しながら働いていることが分かってくるでしょう。そのあり方は異常なほどです。それこそが、パワハラ体質の証明と言えるものです。

日本の労働法の考え方

ところで、外資系の会社であっても、日本という国で事業をしている以上、日本の法律は守らなければなりません。特に大事なのが、会社と従業員との関係を規定している、いわゆる「労働法」と呼ばれるものです。

日本ではまず日本国憲法第28条で労働三権、すなわち労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保障しています。その下に労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法が整備されています。

最上位の憲法で労働者

の団結権が認められていることから、日本の労働法の考え方は「会社対労働組合」という考え方が基本になっています。

ところが、日本IBMグループの「ラインによる人事管理」という労働政策は会社対個人に押し込めるものですから、日本の労働法に真っ向から挑んでいるということが言えます。

労働組合のメリット

パワハラ体質の職場で我慢して働かなくても良くなる方法が、労働組合に入ることです。

日本IBMグループの労働組合は「オープンショッブ」の形態を取っています。つまり、「入りたい」と思う人が入る仕組みです。この点が全員自動加入の一般の大企業とは異なり、団結力が格段に強いことが特徴です。

この団結力と労働三権の力で、ラインによる人事管理の壁を乗り越え、「会社対個人」の関係か