

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

JMITUは春闘に続き秋闘も実施します。秋闘は2次にわたる要求提出を行い、様々な労働条件の向上とともに年末一時金の交渉も行います。まずは9月16日に1次要求を日本IBMとキンドリルジャパン双方に提出しました。

秋闘1次要求としては、春闘要求から継続する重点要求に加え、当支部の喫緊の重点となる要求を提出。さらにJMITUの3つの統一要求である「合意協力型労使関係をめざす要求書」、「安全・衛生に関する統一要求書」、「安心して働きやすい職場を求める統一要求書」も提出しました。回答指定日は9月29日です。以下に主要な重点要求をご紹介します。



賃上げ見送り撤回要求

まず、組合は8月31日の土壇場で会社が発表した賃上げ見送りの発表を問題視し、これを撤回することを要求しました。

就業規則はキンドリルジャパンにも承継されたため、このままでは両社ともに就業規則違反になります。1. 2021年9月1日付賃上げの見送りを撤回し、就業規則に従って賃上げを実施することを要求しました。

2. 2021年5月1日付賃上げ交渉はまだ妥結していませんが、引き続き組合の要求に応じ、誠実に協議するとともに、上積み回答をすることを要求しました。

3. 協議にあたっては、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、賃金総原資等を提示して誠実に協議することを要求しました。

4. 賞与計算に使われる会社業績達成度については、会社は「日本IBMの会社業績は、社外発表している会社法に基づく日本IBM単独の決算ではなく、USIGAAPに基づく数値を基準にしています」と述べていま

賃上げ見送りを撤回せよ

2. 2021年5月1日付賃上げ交渉はまだ妥結していませんが、引き続き組合の要求に応じ、誠実に協議するとともに、上積み回答をすることを要求しました。

3. 協議にあたっては、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、賃金総原資等を提示して誠実に協議することを要求しました。

4. 賞与計算に使われる会社業績達成度については、会社は「日本IBMの会社業績は、社外発表している会社法に基づく日本IBM単独の決算ではなく、USIGAAPに基づく数値を基準にしています」と述べていま

コロナ禍対応の要求

コロナ禍でがんばる従業員のため、組合は改めて以下を要求しました。

1. 業務のための水道光熱費および通信費は会社が負担するべきであり、会社は速やかに在宅勤務手当として1ヶ月あたり

8千円を支給すること。なお、この手当は2020年3月に遡及して支払うことを要求しました。

2. 自宅環境整備手当として一時金5万円を支給することを要求しました。

3. 新型コロナウイルス変異株により感染リスクが高まっている中、Wave0もしくは1のような状況にあっても、次の従業員は出勤・外出せざるを得ない状況に置かれています。

・カスタマーエンジニア
・プロジェクトルームで作業せざるを得ないITエンジニア
・契約書処理のために出勤せざるを得ない従業員

会社として、これらの出勤・外出せざるを得ない状況を理解するとともに、業務形態を改善し、出勤・外出せざるを得ない状況をなくしていくことを要求しました。さらにこれから従業員に対し、会社として謝罪の意を示すとともに、相応の経済的補償としてWave0・1補償を支払うことを要求しました。

秋闘1次要求提出 賃上げ見送りを撤回せよ

JMITU東京地本 南部地協定期総会開催



JMITU東京地本南部地区協議会は9月11日、第33回定期総会を開催。1年間の活動を総括し、2022年度運動方針を採択しました。

小泉隆一南部地協議長は、JMITU宇野沢組鉄工所支部で20代の青年が組合に加入したことを報告。「日常活動を強化し、職場の信頼を勝ち取ってきた支部の取り組みが実を結んだ」と強調し、

「職場への影響力が拡大している。この流れを継続してこう」と呼びかけました。

続けて鈴木透東京地本委員長は「南部地協の各支部分会への援助活動をさらに進め、新しい教訓をつくってもらいたい」と前進の波を作ろうと述べました。

日本IBM争議団からは、争議解決のため支援の継続を訴えました。

A-不当労働行為事件 いよいよ証人尋問へ



東京都労働委員会に不当労働行為の申し立てをしてから1年半が経過しようとしています。

9月10日に開催されたA-不当労働行為事件の第9回期日では、東京都労働委員会から、審査計画書案が組合側と会社側双方に提出されました。

この事件の争点整理がほぼ固まり、これから証人尋問が始まる段階に入ったことを意味します。組合側は証人は大岡委員長。会社側は中村人事労務担当の予定です。

また組合は、東京都労働委員会に対し職場状況の報告も行っています。

日本IBMがキンドリルジャパンへの会社分割を9月1日に強行したことや就業規則に定める9月1日付賃上げについて会社は、「検討中」を繰り返し、前日の8月31日になつて一方的に「実施を見送る」と発表したことについて、誠実な交渉態度もって臨むよう、強力な指導をお願いしました。

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。

定年後再雇用賃金差別裁判	09/30(木)11:10～	東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判	10/04(月)11:00～	東京地裁民事19部・進行協議
A I 不当労/定年後再雇用不当労事件	11/15(月)12:20～	都庁第1庁舎南1階集合

パワハラ

子供が空手を習い始めてから1年が経過した。運動全般が苦手なため心配だったが、意外にも武道に適性があつたようだ。しかし最近、困ったことに、身につけた技を家族に試してくるようになった。

「武器を持ったら使いたくなる」のである▼ふと同じような光景が頭をよぎった。普通に働いている社員に「個人業績率0%」をつけるIBMのラインについてである。子供の発想と同じく「武器(権力)を持ったので使ってみた」のだ▼子供の教育は親が行うが、職権乱用するIBMラインの教育は任命した会社が責任を持つて行う必要がある。団体交渉で適性のないラインを擁護する会社の姿勢は間違っている。

ラインとは「部下を支援する」存在であり「部下を支配」するような人物であってはならない。(S)





新型コロナウイルスのいのちと暮らしをまもれ 会社への緊急申し入れ実施

新型コロナウイルスの感染が爆発的な勢いで拡大し、全国で医療崩壊が始まっています。

入院できずに「自宅療養」として放置され、本来であれば助かる命も助からないという悲惨な状況

況も生まれており、コロナ感染への不安が広がっています。

このような状況のもと、それぞれの企業で労働者の感染防止を強化し、労働者のいのちと暮らしをまもるための対策を緊急

に強化することが求められています。

コロナに関する要求

感染爆発という異常事態を踏まえ、JMITUでは、21秋闘において、産業別労働組合として緊急の対策を行うよう申し入れを行っています。

コロナ感染から労働者のいのちと暮らしをまもるという課題は、労働組合としても経営者としても、「緊急申し入れ」をそうした立場からすべての支部分会で取り組むことを徹底しています。以下に要求内容をご紹介します。

感染防止策の徹底を

1. 各事業所におけるコロナ感染防止策をあらためて徹底し、労働者が新型コロナウイルスに感染することがないよう、最

た。「今後のキャリアをどうするのか」という面談を繰り返し、社外のキャリアへと誘導（退職を勧奨）する事実上の人員削減を大規模に行いました。組合は年末だけで400人が退職させられたと推定しています。

このような会社のパワハラに対抗するには会社を公の場に引きずり出すのが有効です。組合は、パワハラについて団体交渉で協議したり、裁判に訴えたりしています。

裁判は、「第3次パワハラ賃下げ裁判」が今年2月に原告組合員の全面勝利和解となりました。また、パワハラ降格裁判は現在もなお継続中です。

賃金三重苦とのたたかい

会社はハイパフォーマンス・カルチャーの方針の下、10年以上にわたる人件費総額削減、賃上げ抑制を行ってきました。この施策は、従業員が将来の収入に見切りを付け会社をやめるように仕向けるリストラツールとも

言えます。

賃上げについては、まず、他社の今年の賃上げ動向を見ると、経団連が5月28日に発表した賃上全業種平均は1.82%でした。また、JMITU主要各社の賃上げ率は2%台後半と、昨年に引き続き高水準でした。

その一方で、組合推定による日本IBM全社の今年5月1日付平均賃上げ率はたつたの0.5%と、前回から横ばいでした。一昨年10月の消費税率2%引き上げ後、初となる5月1日付賃上げがこの低水準です。さらに追い打ちをかけるように、9月1日付賃上げの実施が日本IBM、キンドリルジャパン双方で見送られました（かいな2390号1面参照）。

ボーナスについては、会社業績達成度が低く抑えられ、業績反映部分が上がらなくなっています。これに対して組合は、会社業績達成度の基準（USIGAAPに基づく決算資料）を示すよう要求

しています。組合は未だに支給していません。組合は今後も春闘、秋闘、団体交渉などで、本給の引き上げ、賞与基準額・会社業績達成度の引上げ、在宅勤務手当の支給を要求していきます。

組合に加入しよう

会社分割のような大きな動きがあった後には必ず人員削減が行われるのが通例です。パワハラ4点セットや賃金三重苦に不安・不満を感じている方、リストラの被害に遭っている方、その予兆を感じている方を含め、ご自身の雇用を守り賃金を引き上げるために組合へのご相談、ご加入をお勧めします。

当労働組合には日本IBMグループだけでなくキンドリルジャパン・グループの皆さんも加入することができます。

⑤ワクチンの接種日ならびに副反応が出たことによる療養が必要な期間

雇用形態に関わらず適用すること

4. 3項の休業・賃金保証は、正規・非正規にかかわらず、すべての労働者に適用すること。

不利益な取扱いを行わないこと

5. 3項の休業を行った

労働者のいのちと暮らしをまもるための対策を強化することは経営者の責任であり、企業経営にとっても必要不可欠です。JMITUでは、根気良く、誠実に会社と交渉を重ねていきます。

組 合 なん だ も 相 談 窓 口				
会社名	事業所名	職 場 名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	T S D L . I S E L	大岡 義久	712-5175
Kyndryl	箱崎	オペレーションズ	杉野 憲作	080-5915-6550
IBM	大宮西	T S S . C E	佐久間康晴	205-7817
Kyndryl	幕張	D e l i v e r y	藤井 克己	080-5915-0806
IBM	大阪	T S S	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			

「従業員の使い捨て七つ道具」を撲滅しよう 組合に加入して雇用を守ろう、賃金を引き上げよう

日本IBMグループの従業員を対象に実施された、今年の春闘アンケートの集計結果（かいな2380号1面参照）によると、「雇用・リストラ」「企業の将来」「賃金」に不安・不満を持つ人の割合が昨年より上昇しました。特に「雇用・リストラ」に不安・不満を持つ人は69.9%と、昨年の30.3%の約2.3倍に跳ね上がりました。

また、生活実感が大幅に悪化しました。生活実感については「かなり苦しい」「やや苦しい」の合計が79.6%と、昨年の44.8%の約1.8倍に上昇しました。

この不安・不満の背景には、会社が「パワハラ4点セット」と「賃金三重苦」を巧みに使っていることが挙げられます。組合はこの「パワハラ4点セット」と



パワハラ4点セット

個人業績評価に「パワハラ低評価」。改善指示に「パワハラPIP」。賃金決定に「パワハラ賃下げ」。組合はこれらを「パワハラ3点セット」と命名しています。

そして、パワハラのパワハラ4点セットを降格するのが「パワハラ降格」です。組合は「パワハラ3点セット」に「パワハラ降格」を加えて「パワハラ4点セット」と命名しています。

賃金三重苦

従業員は「低水準の賃上げ」「低水準のボーナス」「在宅勤務手当の不足給」の三重苦に直面しています（かいな2389号2面参照）。組合はこれらを「賃金三重苦」と命名しました。

パワハラ4点セットのたたかい

会社は「パワハラ4点セット」を使い、これに退職勧奨面談を絡めて、会社が「役に立たない」と一方的に決めた従業員を、さまざまな手段を使って社外に追い出します。ターゲットにした従業員は、さまざまな手段を使って社外に追い出します。ターゲットにした従業員は、さまざまな手段を使って社外に追い出します。

つい昨年にも4Qから会社がジョブ型評価制度のジョブが固定化される仕組みを悪用し、ジョブ型リストラを実施しまし

た。今後のキャリアをどうするのか」という面談を繰り返し、社外のキャリアへと誘導（退職を勧奨）する事実上の人員削減を大規模に行いました。組合は年末だけで400人が退職させられたと推定しています。

このような会社のパワハラに対抗するには会社を公の場に引きずり出すのが有効です。組合は、パワハラについて団体交渉で協議したり、裁判に訴えたりしています。

⑥ワクチンの接種日ならびに副反応が出たことによる療養が必要な期間

雇用形態に関わらず適用すること

4. 3項の休業・賃金保証は、正規・非正規にかかわらず、すべての労働者に適用すること。

不利益な取扱いを行わないこと

5. 3項の休業を行った

労働者のいのちと暮らしをまもるための対策を強化することは経営者の責任であり、企業経営にとっても必要不可欠です。JMITUでは、根気良く、誠実に会社と交渉を重ねていきます。