

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

9月1日付賃上げにつき 代替案示し就業規則守れ

日本IBMグループ、キンドリルジャパングループ、共に同じ就業規則が適用されるため、年次の賃上げは9月1日付です。ところが、前日の8月31日の土壇場になって「現在のIBMのビジネス環境等を考慮し、実施を見送る」と会社が発表した件について、組合は秋闘一次要求で当該発表の撤回を求め、その回答日である9月29日に団体交渉を行いました。以下にその内容を紹介します。

組合 回答では「IBMグループのビジネス環境等を考慮した結果、実施を見送っております」とのことだが、もう少し具体的な説明が欲しい。
会社 昨年はこうでした、今年の1Hはやりました、9月1日付の就業規則は認識しているが、コロナ禍も続いている不透明なビジネス環境であり、9月1日付で色々なことが起きています。しかしながら社員へはちゃんとコン

ペNSEーションしていきまますよ、ということだ。
組合 ビジネス環境のところを具体的に説明してほしい。
会社 ビジネスも、お客様の状況はコロナで苦しいだろうし、IBMとして成長という意味ではアウトスタンディングというかそういう状況でもない。キンドリルもあるだろうし、そういう様々なものを包括してという意味だ。
組合 2020年度の業績は悪くなかった。昇給を実施する原資はあると思う。まったく出せない状況とは違い、金庫にはお金はあると思う。
会社 金庫が空だからやりませんなどは言っていない。
組合 ルールを持っているのではないのか。
会社 昇給に関しては利益何%以上ならというルールは無い。
組合 日本IBMの給与の競争力が下がっている。他社では去年の春闘は消費税が2%上がったこと

もあり、空前の賃上げブームだった。それに対し、日本IBMはその年の9月にやらなかった。今年の5月に遅れてやったからやっとなら遅れで追い付いた。この9月にやらなかったら、競争力はますます下がる。
会社 5月にはかなりリワードできているので、9月は見直そうという判断だ。
組合 就業規則違反にならないのか、考えなかったのか。
会社 就業規則違反ではないと社員には説明している。
組合 ビジネス環境が不透明なのでやりません、と言えればそれで済むと思っていないのか。
会社 きわめて異例、特異な例だ。コロナがこんなに長引くとは思っていなかった。一種の特別な判断だ。簡単にそう決めたわけでもないし、本当に真剣に考えた結果で、極めて特異な例だ。
組合 特異な例として社員



司法総行動実施

司法総行動実行委員会は10月8日、裁判所や労働委員会、法務省など8機関に要請行動を実施。最初に意思統一集会が行われ、全労連の清岡弘一副議長が「憲法に基づいて国民と労働者の立場に立つて公正であるべき司法と行政が大きくゆがめられてきている」と最近の状況を解説。本日の行動の趣旨について「労働者・国民の利益を擁護する司法を求めるための行動だ」と述べました。

パワハラ降格裁判 証人尋問期日決定!

2019年11月に提訴したパワハラ降格裁判がいよいよ山場を迎えます。この間、リストラの一環で社員を辞めさせるため、会社によるパワハラ4点セットとして降格が行われたことが明らかになってきました。それを受けて今回、証人尋問期日が二期日決まりました。第一回目は12月27日13時15分、第二回目は来年1月24日13時15分になりました。どちらも東京地裁527号



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	11/15(月)12:20～	都庁第1庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	12/09(木)13:30～	東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判	12/27(月)13:15～	東京地裁527号法廷

ハルマ

読者の皆さんはご存知だろうか、このハンマー欄は組合役員が輪番で執筆している。筆者はこのようにお題自由の文章を書くのが得意ではなく、書きたいテーマをたくさん抱えている人にしてよちゅう助けてもらっている▼さて、今年の秋は早く、金木犀が9月の半ばに咲き終わったと思ったら、最近またいい香りがする。調べてみると気象条件によつては二度咲きすることもあるようだ。日本の金木犀はほぼすべてが挿し木で増やされたクロロンだそう、ソメイヨシノと同じように、あちこちの木が申し合わせたように同時に咲く。二度咲きすらもタイミングは同じである▼IBMの枝からの挿し木によって新会社となったキンドリル、この先それぞれ枝を伸ばしていつても同じような咲き方をするのだろうか。行末を見守りたい。(K)

在宅勤務手当未だ支給せず 元々、報酬に含まれていた？ それは無茶すぎる！

会社は、組合のこれまでの度重なる要求に応じず、在宅勤務手当を未だに支給していません。組合は、在宅勤務手当について9月29日の団体交渉で協議し、会社が命じている在宅勤務の必要経費である在宅勤務手当は、ペイ・フォー・パフォーマンスの範囲外だと主張しました。これに対し会社は、報酬は社員のパフォーマンスに対して支払っているのだからと主張し、平行線でした。

組合 在宅勤務手当についてコロナ禍の間ずっと要求している。「ご要求に応じる考えはない」とのことだが、もう少し詳細を説明してほしい。コロナ禍の影響は大きい。組合サイトへも要望が多い。一番何がネックになっているのか？

会社 会社はこのような状況下でみんな同じ環境下におりサポートが必要なこととはわかってはいる。しかし一律光熱費いくらといった考えには至っていない。コロナの前から38万人中、約4割がオフィスに通勤していない。そういう人に出していない。欧米的には、グローバルな会社なので、一律支給するというのはない。欧米では在宅で手当は出していない。日本だけ支給するのも難しい話だ。



従業員皆さん、こういう会社では組合にぜひご加入ください。以下に協議内容を紹介します。

組合 在宅勤務手当について、組合は在宅勤務手当について9月29日の団体交渉で協議し、会社が命じている在宅勤務の必要経費である在宅勤務手当は、ペイ・フォー・パフォーマンスの範囲外だと主張しました。これに対し会社は、報酬は社員のパフォーマンスに対して支払っているのだからと主張し、平行線でした。

組合 在宅勤務手当について、組合は在宅勤務手当について9月29日の団体交渉で協議し、会社が命じている在宅勤務の必要経費である在宅勤務手当は、ペイ・フォー・パフォーマンスの範囲外だと主張しました。これに対し会社は、報酬は社員のパフォーマンスに対して支払っているのだからと主張し、平行線でした。

組合 在宅勤務手当について、組合は在宅勤務手当について9月29日の団体交渉で協議し、会社が命じている在宅勤務の必要経費である在宅勤務手当は、ペイ・フォー・パフォーマンスの範囲外だと主張しました。これに対し会社は、報酬は社員のパフォーマンスに対して支払っているのだからと主張し、平行線でした。

組合 在宅勤務手当について、組合は在宅勤務手当について9月29日の団体交渉で協議し、会社が命じている在宅勤務の必要経費である在宅勤務手当は、ペイ・フォー・パフォーマンスの範囲外だと主張しました。これに対し会社は、報酬は社員のパフォーマンスに対して支払っているのだからと主張し、平行線でした。

助け合いの全労連共済 コロナ時代の新しい安心

日本でも異常気象が問題視されるようになって久しく、そのうえコロナ禍になってから1年半近く経とうとしています。特にコロナは自分の気付かないうちに感染しているかもしれない、うつしたらどうしよう、うつしたらどうしよう、といった不安をお持ちの方も多いためではないかと思えます。全労連共済ではそういった不安を取り除くための様々な共済を用意しています。

小さな掛金で手厚い保障
全労連共済とは「小さな掛金」で「大きな保障」をモットーとする非営利の団体で、全国に45もの事務所が存在します。各産業別の労働組合が運営している共済と助けあう機能を持っている、つまり、助け合いで成り立っている組織です。日本アイビーエム支部も加入しているの、当支部を通して

働きも可能な制度
これまで不慮の事故は「障害が原因である事故」と、所定の感染症」と定義されてきました。しかし例えばコロナ感染症に

働きも可能な制度
これまで不慮の事故は「障害が原因である事故」と、所定の感染症」と定義されてきました。しかし例えばコロナ感染症に



より医療ひつ迫、医療崩壊の兆候が見られ、救急車が到着しない、来てもどの病院へ搬送すれば良いか決まらずなかなか発車しない、病院に受け入れてもらえないなどの現象が発生しました。たとえ患者がコロナで陽性であったとしても医療機関に入院できないケースも頻発しました。9月10日には全国で自宅療養者が10万人以上にも及びました。全労連共済では、こうした陽性でも医療機関に入院できず、自宅やホ

驚きのカバー範囲
前述のような状況では、まともな診察を受けることができないケースもあるでしょう。「慶弔型」では、

1. 実際には陽性ではなかったが、感染症いで「医師」などから自宅待機を指示され休業した場合、
2. 家族などが陽性となったため、「医師や保健所」から自宅待機を指示され、傷病見舞金として扱います。この安静休業給付などは、民間保険では対象にして

日本という意味では厚労省からも一定の毎月の手当を支払うことが望ましいと言っている。世の中そういう流れだ。全社員一律支給すべきだ。在宅勤務のデメリットの部分、つまり会社に来ていけば無かったはずの支出を補填してもらわないと、毎月賃金を減額されているのと同じようなんですよ。

ネットするよね。そう感じる方もいるだろう。今回は、多くの会社が制度を新設している。組合は各社のご判断だ。IBMはパフォーマンスからパフォーマンスマン中心の考えだ。報酬の中で報いたいところ。例えば業績の良い人だけに光熱費を払うなんてことはやっていなかった。そういう意味ではない。ペイ・フォー・パフォーマンスの範囲外だと言っている。会社にはペイ・フォー・

組合なんでも相談窓口

会社名	事業所名	職 場 名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	TSDL, ISEL	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	TSS, CE	佐久間康晴	205-7817
Kyndryl	幕張	Delivery	藤井 克己	080-5915-0806
IBM	大阪	TSS	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、今泉義徳、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			