

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

賃上げ無視を許すな 今こそ組合に加入し交渉を



日本IBM及びキンド
ルジャパングループの
皆さん、春闘アンケート
に多くのご協力をいただ
き、誠にありがとうございます
でした。中でも昨年9
月の賃上げが無視された
ことに關する怒りの声を
多くいただきました。
今年の春闘では、先進
国の中で日本だけ賃金が
停滞していることを受け、
財界や政府も巻き込んだ
大幅賃上げの機運が高まっ
ています。
IT関連産業において
も、同業他社が4月に一
気に大幅賃上げになりそ
うな情勢の中、このまま
指をくわえてみているだ
けでは、私たちの賃金水
準は置いて行かれるばか
りです。
賃金は黙っていても上
がりません。歴史上、最

も効果的なたたかいはス
トライキを構えた賃上げ
交渉であることがわかっ
ています。これは個人で
はできません。労働組合
だけにストライキ権が認
められているからです。
今こそ労働組合に皆が
団結し、交渉することで
賃上げを勝ち取りましよ
う。組合ホームページか
ら組合加入届のPDFを
ダウンロードし、必要事
項を記入し組合メールア
ドレスに送付いただけだ
けで組合に加入するこ
とができます。
さて、春闘アンケート
にいただいた声を以下に
ご紹介します。

生活と賃金について

- ・9月の賃上げ見送りは
おかしい。(50代)
- ・9月の昇給未実施で納
得している社員はいない
と思う。(20代)
- ・もっと公平に賃上げを
行すべきだ。(50代)
- ・給料が上がる見込みが
ほとんどない。(40代)
- ・生活必需品が値上げに
なるが、給与は上がらな
い。(40代)
- ・10年間賃金が上がって
いない。(50代)
- ・消費税増税や物価にあ
わせて給与を一律に上げ
るべき。(40代)
- ・再雇用賃金が安すぎる。
(50代)
- ・福利厚生面が他社に劣っ
ている。(30代)

在宅勤務について

- ・在宅勤務手当が支給さ
れないことで、企業とし
ての不誠実さを感じる。
(40代)
- ・在宅勤務手当がないま
ま、このまま時が過ぎる
のを待っているようだ。
(40代)
- ・在宅勤務手当の不支給
は実質的な賃下げと同じ
だ。(50代)

雇用について

- ・社員を減らすことしか
考えていないので、安心
して働けない。(50代)
- ・中堅の退職が目立ち、
若年層からみれば、会社
に見切りをつけたのでは
ないかと思案してしまう。
(30代)

人事施策について

- ・優秀な人からどんどん
退職していくのではない
か。(20代)
- ・このままだと高給企業
への育成所ようになる。
(20代)
- ・いつ自分がいる部署が
無くなるか分からない不
安。(50代)
- ・人材を流出させ続ける
愚かな人事施策に未来は
無い。(50代)
- ・上司からどのように成
長して欲しいかのビジョ
ンが語られない。(20代)
- ・所属長とのコミュニケーション
もなくチェックポ
イントが進められている
ことに違和感を覚える。
(30代)
- ・ビジネス・コンダクト・
ガイドラインは人事だけ
は対象外だ。(50代)
- ・経営者が逮捕される前
のような品のある会社に
戻ってほしい。(50代)

金属労働者のつどい

「すべての仲間の賃上げと雇用の安定」で、
くらしと経済をたてなおそう!



大幅賃上げを勝ち取ろう!

<p>東日本集会</p> <p>2022年 2月27日(日) 午後1時~</p> <p>日比谷野外音楽堂</p> <p>丸の内線「日比谷駅」C4出口より3分 千代田線「日比谷駅」A14出口より3分 都営三田線「内幸町駅」A7出口より2分</p>		<p>西日本集会</p> <p>2022年 3月6日(日) 午前10時30分~</p> <p>京都・円山公園音楽堂</p> <p>地下鉄東西線「東山駅」より徒歩13分 京阪「祇園四条駅」より徒歩10分 阪急「河原町駅」より徒歩15分</p>	
--	--	--	--

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	02/21(月)14:20~	都庁第一庁舎南1階集合
パワハラ降格裁判	03/03(木)10:00~	東京地裁527号法廷
定年後再雇用賃金差別裁判	03/03(木)11:00~	東京地裁510号法廷

近頃の神社
で毎年1月15
日の小正月に
行われる「ど
んど焼き」に
参加した。正
月の松飾りや、しめ縄、
お守りなどを家々から持
ち寄り、神社の境内に積
み上げて焚き上げ、一年
の無病息災を祈願する火
祭り行事である。▼コロナ
禍の影響からか、以前に
比べ積み上げられた正月
飾りの量が少ない。オミ
クロン株が猛威を振るっ
ている今、初詣や人の集
まる場所への不安がある
のだろう。▼一般家庭や商
店においても病禍による
経済的な影響は避けられ
ない。先日、予約してい
た小料理屋から濃厚接触
の疑いがあるため10日ほ
ど店を休むと連絡があつ
た。▼一旦は落ち着きを見
せたコロナ禍も、まだ先
が長いことを予感させら
れる。▼「苦しいときの神
だのみ」ではないが、お
焚き上げの炎のように病
魔退散の祈りが天に届く
ことを願う。(N)



新年旗開き開催

新年が明けて一段落ついたある休日、当支部は毎年恒例の行事『旗開き』をオンラインで開催しました。各自の自宅が会場。場所は離れていても、団結を大切にしたい。そんな思いから、今年も参加者全員へ同じ料理を配ることにしました(左写真)。サーモンのマリネにローストビーフ、タンンドリーチキンにパスタ、そしてデザートにプリン付き。大岡委員長の開催の挨拶と杉野書記長の乾杯の音頭で宴会がスタート。各自好きな飲み物を片手に、昨年の組合活動を振り返ったり、今年の活動への抱負など、思い思いに熱く語ります。

今回の特徴は参加者のご家族にも同じ料理を召し上がっていただいたこと。心なしか、参加者の顔もほころびます。ペツトも画面の奥から顔を出して愛嬌を振りまくなど、ほっこりした気分になり、今年も良い組合活動ができそうだと感じました。

経団連包囲行動 組合に結集し大幅賃上げ実現

全労連、国民春闘共闘、東京春闘共闘、千代田春闘共闘は1月13日、「2022年春闘闘争宣言行動(経団連包囲行動)」を行いました。東京都千代田区の経団連会館を包囲し、すべての労働者の大幅賃上げ、全国一律最低賃金1500円の実現、そして労働時間法制の強化、ジェンダー平等などの実現を求めました。私



たちが最も重要と考えているのは、大幅賃上げである」と経団連に迫りました。「先進国で日本だけが二十数年も実質賃金が下がり続け、大企業の内部留保は膨らみ続けてきた」とし、「日本の一人あたりのGDPは、20年前の世界第2位から、現在23位にまで下がっている。それは労働者へ正当な分配をしてこなかったからだ」と糾弾。「コロナ禍においても欧米諸国は最低賃金を次々と引き上げようとしている。日本の最賃は極めて低い状態だ」と強調しました。更に「格差の是正、大幅賃上げ、雇用を守り人間らしく働けるルールの確立、医療・公衆衛生の拡充、憲法が生かされる社会の要求をかけたのかう」とし、「コロナ禍だからこそ労働組合に結集しみんなで変えていこう」と呼びかけました。

が4回行われ、所属長は森谷さんに「あなたに任せる仕事がないから他の異動部署を自分で探すように。退職した場合には退職金の割り増しがあるから退職してはどうか。仕事がないのだから異動先を探るか辞めるしかない。なんで辞めないのか」ということをしつこく繰り返して述べました。

このように、改善点を具体的に挙げるなど教育目的のコメントは無く、プレゼンは初めからダメ出し目的であったことは明らかです。

プレゼンでの所属長のダメ出しを受け、2016年3月7日に所属長とその上司との、再度の退職勧奨面談が行われ、森谷さんがはつきりと退職を断ったところ、所属長の上司が今後の改善計画の提出を求めました。何についての改善計画かの説明は無いまま、森谷さんが同月10日に改善計画を提出すると、所属長は

このような退職勧奨に応じない従業員に対する重なる退職勧奨は退職強要であり違法です。これは断じて許されません。

パワハラ降格の恐るべき実態!! 裁判第2回尋問でも明らかに

1月24日、パワハラ降格裁判の第2回尋問が東京地裁527号法廷で行われました。すでにかいな2398号1面で報じた昨年12月27日の第1回尋問は、原告2名のうち1名に関する尋問でしたが、今回の第2回尋問は、もう1名の原告、森谷さんに関する尋問です。森谷さんは、営業報酬管理業務を行うSC&T(セールス・カバレッジ&トランスフォーメーション)に2012年12月から所属し、バンド7として営業報酬管理業務を担当していました。そこへ2013年10月、のちに森谷さんをバンド6に降格する牧陽子担当(以下、所属長)が森谷さんの所属長に就任しますが、その後の経過に関する尋問で、今回も日本IBMが実施しているパワハラ降



証人席の森谷原告(左)と原告側の並木弁護士(右)

格の恐るべき実態が明らかになりましたので、以下にお伝えします。部門内は人員削減の嵐! SC&Tでは2014年頃から業務の日本IBM関連会社への移管が計画され、人員削減が行われ始めました。所属長は人員削減のターゲットとした従業員との退職勧奨

面談を頻繁に行い退職・異動に追い込む、退職勧奨には仕事を取り上げて追い込む、ということを繰り返しました。その結果、SC&Tの人員数は、2014年1月に17名であったところ、2018年9月には8名まで削減されました。(この8名は他部門との統合後の、旧SC&Tの業務従事者の数です) この期間の、転入6名を加えた計23名の動きは、退職がなんと10名、転出が3名(うち2名は転出後に2018年9月までに退職)、出向が2名、残留は森谷さんを含む8名でした。

2015年12月1日から翌年2月10までに、所属長から何を目的としたプレゼンかの説明は無いまま、所属長が指定するテーマのプレゼンを5回

プレゼン課題の強要 プレゼン課題の強要 2015年12月1日から翌年2月10までに、所属長から何を目的としたプレゼンかの説明は無いまま、所属長が指定するテーマのプレゼンを5回