

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

JMITU主要企業 支部分会		冬ボーナス回答速報	
本部	支部・分会	一般職平均	月数
東京北部	アドバンテスト	1,285,834	3.90
愛知地本	川本製作所	1,218,000	3.90
埼玉地本	芝浦電子	1,169,290	3.72
京滋地本	カシフジ	1,100,000	3.51
栃木地本	レオン自動機	1,079,753	3.20
東京西部	リガク	1,075,000	3.13
埼玉地本	自動車精工	1,032,000	3.08
長野地本	前田製作所	1,027,000	3.80
東京西部	超音波工業	1,000,000	3.07
東京東部	大東工業	950,000	2.25
東京北部	東洋精機	935,000	2.62
大阪地本	日立建機ティエラ	930,000	3.25
東京南部	日本IBM	926,000	2.06
東京西部	大興電子通信	916,656	2.70
東京南部	キンドリルジャパン	916,000	2.05

愛知地本では、川本製作所支部が3次回答12

千円アップでした。

会社	2022年		2023年		増加額 (対前年比)
	支給額	月数	支給額	月数	
日本IBM本体	869,000	1.99	926,000	2.06	57,000
キンドリルジャパン本体	869,000	1.99	916,000	2.05	47,000

注) 昨年のかいなに掲載した2022年支給額/月数は、日本IBM本体が792,000円(2.0ヶ月)、キンドリルジャパン本体が792,000円(2.0ヶ月)ですが、今回のかいな掲載値(上表)は昨年のかいな掲載値と計算方法が異なります。

物価高騰がまだに収まらない中、JMITUの23年末一時金闘争は、11月17日現在、99支部分会が回答を引き出しています。また、上積み回答を求めて奮闘する支部分会が広がり、上積み回答を引き出したところは、29支部分会にのぼります。左表のJMITU主要

企業支部では、大東工業支部が昨年妥結を28万円上回る90万円を引き出すもこれを不満とし、5万円の上積みで95万円としました。小坂研究所支部は3次回答67万円(2.24ヶ月)を引き出しました。

東京西部では、超音波工業支部が6万円の上積みで100万円の大台にのせました。

また多くの支部分会が大幅上積みをもって闘争を継続しています。

JMITU冬ボーナス回答速報
組合員平均 昨年を3万3194円上回る

1万8千円を引き出しました。京滋地本では、カシフジ支部が2次回答110万円を引き出しまし

このように日本IBM、キンドリルジャパンを含め多くの支部分会で回答は昨年実績を上回っているものの要求に届かず、物価高騰を補うにはまだ不十分な水準です。



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 不当労働行為事件	12/12(火)13:20	都庁第一庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	12/21(木)13:10	東京地裁510号法廷
定年後再雇用不当労働行為事件		都労委命令の交付待ち



国内では61年ぶリスト組が48時間ストに突入した際には、「三越にはストライキもございます」との巨大な垂れ幕が掲げられました。

そこう・西武をめぐっては、親会社のセブン＆アイが去年11月、アメリカの投資ファンド「フォーレス・インベストメント・グループ」に売却する方針を決定。家電量販店大手の「ヨドバシホールディングス」がファン

ドと連携して、旗艦店の西武池袋本店など、首都圏の店舗に出店することを計画していました。

労働組合に対して本来の交渉相手であるそこう・西武の経営陣は、詳しい情報を示さず、従業員に知らされないまま進んでいることに経営への不信感を強めていきました。

そこで労働組合は、交渉力を高めるためにストライキという手段を考え、組合員に対して、ストライキ権を確立するための投票を行うことを決めました。大手デパートでは61年ぶりとなるストライキを8月31日行いました。投資ファンドは不動産としての価値を最大化させて、その差益を投資の目的としています。テナントビルの方が収益が上がると思われれば、どんな売り場を減らされていきます。

売り場が減れば雇用への影響が懸念されます。新たな株主のもとで雇用の維持と事業の継続が本来に実現されるのか、今後の資本の動きをしっかりと見て行く必要があります。

アメリカの3大自動車企業フォード・GM・ステランティスでは、労働組が40%の賃上げを求めてスト権を確立しました。配送ドライバーを組織する全米運輸労組は、ストを構え、物流大手UPSとの間で、非正規労働者の48%の賃上げで合意したそうです。

10月4日には米医療保険ネットワーク運営大手カイザー・パーマネンテの施設で働く医療従事者、病院や診療所の看護師、医療技術者、支援スタッフら7万5千人が、人手

不足解消や賃上げなどを求めて3日間のストを決行しました。

スト参加者が所属する労組の連合は、カイザーが長らく人員のひっ迫に有効な対策を講じなかったため、現場の人々が十分な休養が取れず、働きの見合った報酬も得られずに、患者ケアに支障が出ていると訴えています。労働者は、生きる為に、又、理不尽を許さないために立ち上がります。労働組合は、資本の横暴を規制する社会的な力です。

ストライキとは

団体交渉で要求にそった回答を引き出すためには、要求の実現にむけてのみんなの強い思いを具体的な形にして経営者に示すことが必要です。そのさまざまな闘争戦術のなかでもっとも基本的なたたかいがストライキです。

ストライキとは、労働者が団結して就労を拒否することです。ストライ

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	03-3808-5175
Kyndryl	箱崎	サービスエクセレンス	笹目芳太郎	080-5915-6329
IBM	箱崎	TLS マルチベンダーサービス	中川 賢	080-5915-6237
IBM	大宮西	TLS、CE	佐久間康晴	080-5915-7817
IBM	大阪	TLS	河本 公彦	080-5915-5204
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		

学習会開催「ジョブ型人事とどうたたかうか」

11月14日夜、JMITUはオンライン学習会「ジョブ型人事とどうたたかうか」を開催しました。

政府が内閣府に設置した「新しい資本主義実現会議」は、「構造的賃上げ」などをかける一方で、ジョブ型人事の導入を含む「三位一体の労働市場改革の指針」を発表し、働き方の改善を進めています。

学習会では、JMITUの三木委員長が、ジョブ型人事制度の問題点を解説しました。その内容を学習会で使用した資料から抜粋し紹介します。

成果主義は「賃金と生活を切り離す」賃金制度

(1) 「ジョブ型人事」とは、本来、「ジョブ(職務)」に応じて賃金や処遇を決定するという意味ですが、実態は賃金・雇用破壊の成果主義的な賃金・人事制度そのものです。



「賃金は成果・業績で決めるもの」と言ってる物価高騰でも賃上げしない

成果主義とは「会社の評価によって個々の労働者の賃金を決める」仕組みです。したがって、労働者全員を賃上げするという意味での定期昇給、物価上昇に応じて賃金を底上げするという意味でのベースアップという考え方は否定されます。日本IBMでは「異常な物価高騰だから労働者全員に一律のベースアップを」という組合の要求に対し

会社の評価は恣意的で基準もあいまい

成果主義では上司が個々の労働者を評価し賃金を決めるわけですが、その評価の基準があいまいで不正なところがほとんどです。会社の都合によって評価の基準が変わったり、上司から見えやすい成果には高い評価がついたりする一方、目に見えない努力や成果は無視されるなど、多くのところで評価をめぐる不満が吹き出しています。

年齢給や勤続給など年功によって賃金がある仕組みや住宅手当・家族手当などがなくなる

成果主義賃金では年齢給や勤続給など年齢や経

験に応じて賃金がある仕組みがなくなります。「定期昇給」と言っても、年に一回賃金を見直すだけです(日本IBMでは賃金規定から「昇給」という言葉が「給与調整」に書き換えられました)。実際には会社から高い評価を受けない限り賃上げはなくなり、低評価の場合は賃下げもあります。また、家族手当や住宅手当など成果・業績と関係なく支払われる属人的な手当も廃止しているところが多くありません。

という人事政策を公然と行っています。そうした退職強要を制度化した「PIP(業務改善プログラム)」も外資系などを中心にひろがっています。PIPとは、低評価の労働者に対して、「学び直し」や「スキリング」を強要し、それでも成果がでなかったといって退職に追い込む手法です。

上司が労働者の生殺与奪の力をもつようになり労働者支配が強まります。労働者は会社全体の利益よりも自分がどう評価されるかを優先するようになり、業務上の問題点やミス隠すようになり、その結果、重大な不具合や不良が可視化されないとか、ハラスメントが横行するなど、ブラック企業化してしまっています。

(3) 成果主義が導入されたところでは、助け合って仕事をする気風が薄れます。労働者は分断され、力をあわせて仕事をするというチームプレーの精神が希薄になります。技術・技能は承継されなくなり、みんなで知恵と力をあわせて仕事を工夫するということがなくなるため、「集団知」「経験知」も集積されなくなります。その結果、技術力、開発力も弱まります。電機をはじめ日本企業の国際競争力が弱まったのも、成果主義をはじめ労働者を使い捨てにする人事政策の結果といえます。