

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

●次号「かいな」2450号は9月2日発行です。

7月6日・7日の2日間、JMITUは、第18回定期大会を静岡県熱海市で開催しました。大会には、役員と地本を代表する代議員、傍聴者など約80人が参加しました。1日目は、冒頭、JMITUの三木委員長が挨拶しました。続いて三木委員長が議案として2024年度活動報告・2025年度運動方針案、24秋闘方針案を提案、活発な討論を呼びかけました。このあと代議員が議案について討論を行いました。2日目は、前日からの代議員による討論が続けられ、討論終了後、議案が代議員により採択されました。最後に代議員が大会宣言を確認、続いて参加者全員が「ガンバロー」を三唱して散会しました。今回の定期大会の基調となる三木委員長挨拶の要旨を以下に紹介させていただきます。

JMITU第18回定期大会

三木委員長挨拶(要旨)

本大会の任務は24春闘をはじめとするこの一年間の運動を総括し、その中から新年度の運動方針並びにその最初の実践の場である24秋闘の方針を決定することです。25年度運動方針案のキー



挨拶するJMITU三木委員長(大会1日目)

ワードは未来をつくるということです。メインスローガンは『みんなで力をあわせ、組織の拡大・強化を推進し、くらし、職場、社会の明るい未来をつくろう』と提案致しました。また、運動方針案の冒頭では2025年度を『未来をつくる年』としようと訴えました。私は改めて、くらしの未来、職場の未来、日本の未

来、そしてなんと言ってもJMITUの未来をつくらうということを強く訴えたいと思います。24春闘はJMITUとして93春闘以来31年ぶりに(賃上げ回答)全国平均が5桁を超えました。しかしそれでも今の物価高騰にはまったく追いついておりません。そもそも日本の労働者の年収は1997年をピークに下がり続けています。こうした賃金の下がり続ける国から賃金の上がる国への転換をめざすという課題はまだ始まったばかりです。マスコミなどではよく失われた30年と言われます。失われた30年とは日本の経済が止まってしまった30年、そういう意味で言われることが多いのですが、しかし実際にはその失われた30年の間に企業の内部留保、つまりため込み利益は30年前の140兆円余から550兆円くらいと4倍も増えています。つまり、失われた30年は、国民が稼いだ富を大企業に

献上して、労働者、国民には貧困と格差が押し付けられてきた、そうした30年と言っていると思います。今年の春闘ではたしかに一定の賃上げが実現しました。しかし大企業・財界は労働者をいかに働かせ利潤を上げるかということを必死に考えています。大企業は物価が上がって労働者も大変だろうなどと恩給の面から賃上げを容認したのではありません。そればかりか24春闘のたたかいから見えてくるのは財界・大企業の新たな計画です。例えば大企業における賃上げは、賃金が上がった人とそうでない人にもすごい格差が生じています。その背景にはいわゆるジョブ型賃金、つまり成果主義賃金があります。大企業は一定の賃上げを容認する代わりに成果主義賃金の導入を進め、労働者間に格差と分断を広げてきております。是非、活発な議論をお願いしたいと思います。

核兵器のない 世界を 被爆80年へ



2024 World Conference against A&H Bombs
原水爆禁止2024年世界大会
原水爆禁止日本協議会

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	8/01(木)12:50	都庁第一庁舎南1階集合
定年後再雇用不当労働行為事件	9/03(火)10:30	中央労働委員会会議室
定年後再雇用賃金差別裁判	10/10(木)11:00	東京地裁510号法廷

日本の65歳以上の高齢者人口は他の先進国に例をみない過去最高の360万人、高齢化率は29パーセントとなった。2037年には高齢化率は驚異的な35パーセントにも達し、極端な少子高齢社会が到来すると言われている▼川べりの緑道やマシンの中庭など、人々がのんびりと時間を過ごす場所では、老々介護とおぼしき高齢者を最近よく見かける。高齢者を迎える介護施設などのワゴン車を見かけることももはや珍しくはなくなつた。また、筆者もそうだが、ご両親が認知症を患っているという話を知人からよく聞くようになった▼自らの家庭を支え、さらに老親を介護するには現在の賃金水準は不十分である。日本の現状を鑑み、会社には再雇用者を含めた早急な賃金大幅改善と雇用安定化を求めたい。(K)





東京北部 鈴木シャッター支部 支部 仲間の声に最後まで向き合う

【鈴木シャッター支部 相澤公之書記長】鈴木シャッター支部の24春闘の取組みですが、ストライキについては執行部だけの意見で進めず、事前の職場討議で状況の説明を充分に行い、組合員1人1人の意見を聞く事を重視し、

24春闘では4回のストに決起して交渉を進めました。3月7日の第一次統一行動日は20代の若者が社前でリレートークを行い、「生活が苦しい、この賃金では生活できない」と切実な思いを訴えました。3月14日第二次統一行動日と4月10日の最賃ビックアクションでは全組合員がストに決起し、金属反合では争議でたたかう

仲間を激励。初めて参加した組合員からは、困っている仲間のためにみんなで声を上げる姿に感動したという感想が聞かれました。統一行動への参加により労働組合が無い職場や組合があっても横暴な経営者により劣悪な環境を強いられる仲間が沢山いる事、だからこそ産別の力が必要な事、支援する事や支援を受ける大切さを知ってもらうことができました。鈴木シャッター支部では、5桁を超える回答を引き出すも「物価高騰に見合わない、生活が厳しい」という仲間のリアルな声に励まされ、最後までたたかうことを決めました。4月24日の東京地本による未解決支部への大統一交渉を経て、5月2日の産別団交後に上積み回答を引き出し、1万2千円にて妥結に至りました。

仲間の切実な声に向き合い、団結を強めたこと。産別の援助が最後までたたかう力となりました。いま世の中は、急激な円安や先の見えない物価高騰など大変な情勢ですが、夏季一時金に向けてもこれらの事を重視して取り組んでいきます。【兵庫地本北川京也副委員長】兵庫地本日本水産姫路支部は、14人と少数支部です。製造ライン等の違いにより出勤・退勤の時間がそれぞれ細かく分かれており、集まることは容易ではありませんが、職場での不平・不満だけでなく家庭内での悩みなどの聞き役にもなってきました。日本水産姫路支部では支部を結成した2015年以降、定期的な産別労使交渉を月1回のペースで継続して実施しています。賃金・労働条件のうち、主に姫路総合工場の

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	I S E L	大岡 義久	090-5243-3082
Kyndryl	六本木	サービスエクセレンス	笹目芳太郎	080-5915-6329
IBM	大宮西	T L S . C E	佐久間康晴	080-5915-7817
IBM	大阪	T L S	河本 公彦	080-5915-5204
事務所 連絡先	TEL 03-3583-9037(月水金 13-16時・除休日) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@jmitu-ibm.org WEB https://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、今泉義電、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			



労基法解体を許さない緊急集会 労働基準関係法制研究会議論の危険性を暴く

6月26日夜、全労連・春闘共闘・労働法制中央連絡会は「労基法解体を許さない緊急集会」労働基準関係法制研究会議論の危険性を暴く」を全労連会館で開催しました。労働基準関係法制研究

会(以下、研究会)は政府・厚生労働省が立ち上げた労働基準関係法の改正を検討する研究会で、日本経団連の意向に沿った内容で労働基準法の大規模な改悪を進めようとしています。研究会はすで

緊急集会の目的

労働基準法には、労働者保護の拡充を求める労働組合の立場からすると改正すべき点があります。研究会の議論はそれとはかけ離れた方向へ進んでいます。研究会では、労働者のニーズと言いながら、実際には使用者側の要望に沿っていると思われる議論がされています。

こうした情勢を踏まえ、研究会での議論の危険性を学習し、職場・地域から労働法制改悪に反対する世論と運動をつくりあ

げることを目的に、この緊急集会が開催されました。研究会が検討中の労働基準法の改正における様々な問題の中から、労働時間規制のデロゲーションについて解説します。

労働時間規制のデロゲーションと労使「コミュニケーション」について

研究会では、長時間労働の是正をとえながら、一方で、現行の労働基準法は画一的な規制だとして、労働者のニーズと企業の実態を踏まえ柔軟な働き方を実践・実現する必要がありますという議論がされています。

そのために労働時間規制のデロゲーションの範囲を拡大することが必要だと話し合われています。デロゲーションとは、法律や規制を逸脱する行為、または逸脱することを許可する行為です。

さらに、現在の従業員過半数代表者が機能不全に陥っていることが共

通認識となっており、過半数労働組合がない場合の新しい労使コミュニケーションの場として「労使協創協議制」を設けようとしています。

つまり、労働時間規制のデロゲーションを、労使間合意の有無があいまいな労使コミュニケーションⅡ労使協創協議制という方法で既成事実化しようという意図が見え隠れしているのです。

これでは、労働基準法が使用者に課している規制が形骸化される懸念があり、労働者保護の拡充を求める労働組合の立場からは認めることはできません。

このような労働基準法の改悪に反対する役割は労働組合にしか担えません。

労働時間の上限規制の意義

研発会では、労働時間の上限規制の意義は、過労死防止や健康確保に限られている、という意見があったとされています。しかし、厚生労働省の



「所定外労働削減要綱」(平成13年)は、長時間労働の規制の意義は、過労死防止や健康確保に留まらず、個人の自己啓発、家庭生活の充実、社会参加の促進などの意義も含んでいるとしています。すなわち、労働時間の上限規制の目的は過労死防止や健康確保に限定してはならないということです。もし、過労死防止や健康確保に限定すると、過労死しない限り、または健康を害さない限り、長時間働かせてもよいという発想を招きやすくなります。厚生労働省は従来の見解を堅持し、さらに強化すべきです。