

# 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

## IBM、キンドリルの従業員皆さん あなたも今すぐ組合に加入しましょう!

日本IBMグループ、キンドリルジャパン・グループの従業員の皆さん、今リストラにあっていないか、今リストラの兆しや予告がなくても、予防のために今すぐわたしたちの組合「JMITU日本IBM支部」(以下、組合)に加入しましょう。もちろん、リストラにあった時、リストラの兆しや予告があった時も、すぐに組合に加入しましょう。兆しや予告の段階でも、あなたはすでにリストラのターゲットにされているかもしれません。実際にリストラにあっていない場合、例えば、激しい退職勧奨がすでに複数行われてから組合に加入した場合、雇用は守られても退職勧奨を払いのけるには相当な労力を要することもあるのです。また、今は兆しや予告があっても、すぐに激しい

退職勧奨がやって来てもおかしくはないのです。**リストラのツール** リストラのツールには次のようなものがあります。**▼低評価▼PIP(業績改善プログラム)▼賃下げ▼降格(以上は「パフォーマンス4点セット」)****▼LPIC(Low Performance Identification Conversation)** 上司が低パフォーマンスと判断した従業員を対象にした業績改善プログラム。目標未達になると次にPIPに進む**▼ボトム10〜15%部門が業績下位10〜15%と判断した従業員を退職させるため、CheckpointのLow Performerのフラグ付けをする****▼退職勧奨II退職すれば退職加算金・再就職支援プログラムがあることを**

うたつて退職を勧奨する面談**▼改善計画やキャリアプランの要求II退職勧奨を断ると執拗に要求される今後の改善計画やキャリアプラン****▼退職強要II退職を断っても執拗に繰り返される退職勧奨****▼ロッアウト解雇II日本IBMが2012年〜2015年に行った、期限(約1ヶ月後)までに自主退職すれば退職加算金・再就職支援プログラムを提供する、自主退職しなければこれらは提供せず期限の日にはあなたを解雇します、という解雇予告****リストラの兆し** リストラの兆しは、上司が低評価、PIP、LPICに言及していない、あるいは会社や部門が人員削減の計画を発表していない段階で、職場で今

までとは違う様子が見られるようになってきた状況です。次のようなものがあります。**▼上司の言動が攻撃的・威圧的・不穏になってきた****▼自分の部門で最近、退職者がちらほら出るようになった****▼自分の部門で最近、他部門への転出者がちらほら出るようになった****リストラの予告** リストラの予告には次のようなものがあります。**▼上司の低評価/PIP/LPICを予告する発言II上司が「このままだと低評価/PIP/LPICになる」と断定的発言、またはその可能性を告げる発言(LPICがあるのはIBMのみです)****▼人事からの低評価予告メールII日本IBMがリマンショック直後の2008年の大リストラで使った、人事からの「このままだと低評価になる」と予告するメール**

**▼グローバルまたは部門の人員削減の数値発表****▼部門業務の縮小発表****▼部門業務のAI置き換え発表****▼部門業務の海外・関連会社などへの移管発表****▼部門の分社化発表II分社化で発足した会社でリストラが行われた事例は多数ある****今すぐ組合に加入しましょう** いかがでしょうか。リストラにはこのようなツール、兆しや予告がありますから、今リストラにあっていないか、今リストラの兆しや予告がなくても、予防のために今すぐ組合に加入しましょう。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・グループの従業員の皆さんも加入できます。**組合へのご連絡は、3面の「組合なんでも相談窓口」までお願いします。WEBからはトップページ「ご意見・ご相談」をクリック、記入して送信して下さい。**

### 2024/10 女性差別撤廃委員会

#### 日本審議(ジュネーブ)に 私たちの代表を+送ります!

女性差別撤廃委員会の委員に日本の女性労働者の現状を直接訴えます。  
委員会では政府の報告と同様に、NGOの意見も尊重されます。  
全労連女性部は日本の他のNGOと一緒にレポートを出し、委員と懇談します。  
前回(2016年)の日本審議では、私たちがとの懇談や提供した資料をもとに委員から様々な意見が出され、勧告に生かされました。

前回2016年審議の動画とパンフレット →  はこちらから

**代表派遣のためのカンパにご協力ください**

## 生きていくために



# 私が私らしく

国連女性差別撤廃条約の完全実施を

1985年の条約批准から40年もたつのに...

- ジェンダー平等度 125位 | 男女賃金格差 女性は男性の 69.5%
- 世界女性国会議員ランキング 148位 16%
- 夫婦同性を法で強制されるのは 日本だけ
- 非正規雇用者の割合 男 22.2% 女 53.3%
- 男性の育休取得率 17.13%

※女性の活躍推進に基づき公表した300人超企業1万4577社の集計(2024年1月30日現在)

### 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	7/04(木) 13:10	東京地裁510号法廷
AI 不当労働行為事件	7/09(金) 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		組合ホームページをご確認下さい。

### ハルマ

先日、実母が亡くなった。49日も無事に終わりホッとしている。今になって冷静に葬儀費用について考えてみると、3年前に亡くなった実父の時と比べて物価高騰の影響から祭壇やら、供花やら、料理やら、何から何まで価格が上がっていた▼物価高騰はまだまだ収まらないのに、光熱費の補助金延長を8月再開しても、追い打ちをかけるように今年の夏は猛暑になるらしい。エアコンの電気代を気にしつつ、定額減税があっても焼け石に水である▼賃金が上がらない私にとっては予期せぬ出費の出費についてもかなりきつい。賃上げするのはもちろんだが、福利厚生や慰金の見直しも必要である。現在、会社では、実父母の場合5万円であるが、10万円に見直してもよいのではないかと。経験した私だからこそ身にしみている。(TM)

先日も無事に終わりホッとしている。今になって冷静に葬儀費用について考えてみると、3年前に亡くなった実父の時と比べて物価高騰の影響から祭壇やら、供花やら、料理やら、何から何まで価格が上がっていた▼物価高騰はまだまだ収まらないのに、光熱費の補助金延長を8月再開しても、追い打ちをかけるように今年の夏は猛暑になるらしい。エアコンの電気代を気にしつつ、定額減税があっても焼け石に水である▼賃金が上がらない私にとっては予期せぬ出費の出費についてもかなりきつい。賃上げするのはもちろんだが、福利厚生や慰金の見直しも必要である。現在、会社では、実父母の場合5万円であるが、10万円に見直してもよいのではないかと。経験した私だからこそ身にしみている。(TM)

# レイバーノーツ大会に参加して

かいな2446号でご紹介したレイバーノーツ大会に参加した生熊茂美 JMITU 特別顧問の日記の続編です。

\*\*\*\*

## 最も印象に残ったこと

4月18日から24日の日程で、シカゴで開催された「レイバー・ノーツ大会」に参加してきたが、最も印象に残ったことは、資本主義の最先端であるアメリカでの労働運動、階級闘争の生きた姿を見たということである。

前提として共有しておきたいことは、アメリカでは労働者の30%の賛同で、労働組合結成の認証選挙をおこなうことができ、過半数の支持を得て公式の団交権、労働協約締結権が獲得できるとい



う法制度となっていることがある。

また最近の前進の典型として、昨年からたたかわれたUAW(全米自動車労組・「改革派」が執行部を占めた)による、三大自動車(GM、フォード、ストランテイス・旧クライスラー)の工場においてストライキでたたかい、4年半で25%の賃上げ、「二階層賃金」(リーマンショック以降雇用された労働者の差別的低賃金)廃止などをかちとった経験がある。この前進に励まされ、労働組合の組織化が困難で過去2回労働組合結成に失敗していた南部テネシー州のVW工場での労働組合結成に成功した。

三大自動車労組のメンバーからの具体的な報告などを聞いて、私は、アメリカの労働組合運動の要求実現の基本的な力はストライキであつて、「力と力のぶつかりあい」

が勝負を決めるという感想を持った。アメリカでは、要求を実現するまで「無期限ストライキ」でたたかう。私の参加したワークショップでは「1日や象徴的なストライキは遊びだ」という発言もあった。また「恐怖をどうはねのけるか」というテーマのワークショップもあつた。それはストライキを行なえば、経営者の対抗策で職を失う恐れがあるからだという。つまり、ストライキに入れば「勝つか負けるかの力勝負」なのである。

だから、勝つための「パワー」は何か、それをどう獲得するかという真剣な議論が中心的なテーマのひとつになっていた。ストライキでは、工場の操業を止める(すべての門にピケットをはる)ことができないだけの組合員の数と団結、ストライキ中の生活を補てんする財力(今回のストでの生活補償はフォードで週500ドル、これでは生活が大変だった、やつと乗り切つたという発言があつた)、世論の支持・連帯、政権・政治の動向(バイデン大統領もトランプもストライキ「支持」を表明、この秋の大統領選挙で労働者の票がほしいという動機もあるだろう)、これらのすべてが「パワー」という認識で、この「パワー」をどうつくるかが「戦略」となっている。

**パワーの源泉である「組合員拡大が命」を学んだ**

アメリカの労働運動が「組合員が組合員を増やす」運動への転換、「サービズ提供モデル」から「組織化モデル」への転換によつて前進したと言われている。この「組合員を増やせる組合員の育成」、そのための「交流と学校」が「レイバー・ノーツ大会」だ。大会といつても方針を決めることとはない。大会の規模は、会場参加者が2,000人ぐらいたと思う。この

ような交流集会と元気な決起集会が一つのパターンだった。ジェンダー視点で言えば、女性が運営・発言でも主導的な役割を果たしていた。

もう一つは、毎日30〜40もあるテーマごとの「ワークショップ」(規模は数十人)、これは学校の教室のようなものだ。報告・問題提起の後に、数人での討論、あるいは隣に座つた人と感じたことを話させるなど、「とにかくお客さんにならない、ガヤガヤして聞き取れないが、口を開かせて参加意識を持たせる、考えさせる」、これも「コミュニケーション・オーガナイジング」の一つなのだと思つた。「組合員を増やせる組合員の育成」を最大の獲得目標としているから、「秘密のレシビ」や「コミュニティ・オーガナイジング」などのノウハウやスキルが生みだされ、活用されているのだと感じた。

「みんなが発言し、みんなが参加する元気な運動」、無関心な人に働きかけることについても、「労働組合には無関心でも、自分の働き方や労働条件に無関心な人はいない」ということだ。「よく知らない人とも話をすることから話すこと」、「コミュニケーション・オーガナイジング」でも「自分のストーリーを話す」とか表現されるが、私が「要求討議を前進させるには、討議をすすめる側が自らの生活要求を語れ」と言い続けていることと同じように思う。

アメリカの経験をまねできるわけではないが、なぜ元気に組合員を増やせているのか、よく使われる「トラブルメーカー」という標語には、何が示されているのだろうか。職場でおかしなことや要求があつたら、「声を上げる」、「問題を提起する、問題を起こす」、「みんなで考えるようにする」、それが「トラブルメーカーズ・スクール」ではないかと感じた。

# JMITU 2025年度運動方針

JMITUは7月7日から新年度を迎えます。2025年度運動方針から、要求課題と統一闘争の基本的な考え方の一部をご紹介します。

**2025年度の年間闘争の基本**

(1) 統一ストライキと産別団交を軸にした産業別統一闘争を強化します。春闘と秋闘を年間の要求闘争の二本柱とし、それに夏季闘争と年末闘争を加えた年間四大闘争に取り組みます。

(2) こうした年間闘争のなかで、要求を求心力に組織の強化・拡大に全力で取り組めます。

(3) 賃上げと労働時間短縮を年間闘争の要求の重点と位置づけます。秋闘では労働時間短縮を統一要求書の重点にするとともに、さらに年末闘争や春闘でも引き続き年間闘争として要求の前進

をめざします。

**「賃金があがる国」への転換は引き続き重要課題**

(1) 実質賃金は22年4月以降、24ヶ月連続で前年同月を下回り、統計開始以来最長となりました(24年3月現在)。2020年を100とすると実質賃金指数のピークの1996年(116.5)に対し2023年は97.1にとどまっています。96年の賃金水準に戻すには6万円以上の賃上げが必要となる計算です。実質消費支出(2人以上世帯)も、23年3月以降13ヶ月連続で前年同月を下回るなど、物価高騰による生活悪化は引き続き深刻です。

(2) 24春闘以降も異常な円安と物価高騰が止む気配を見せません。帝国データバンクの調査では、2024年一年間の主要食品の平均値上がり率は

19%と予想されており、22年の14%、23年の15%をさらに上回る見込みです。当面、実質賃金が前年比プラスになる見込みは見えませんが、

(3) このように、「賃金があがる国」への転換をめざす取り組みは引き続き重要な課題です。25春闘における大幅賃上げと全国一律最低賃金の実現を2つの柱に、「賃金があがる国」への転換をめざし、賃金闘争に全力で取り組めます。

(4) 25春闘では、「大幅賃上げ」の社会的世論をひろげるとともに、積極的な要求を高くかけ、統一ストライキを背景に「一発妥結では春闘は終わらない」「必ず、上積み勝ち取る」という本気のかまえをつくり、要求提出前から生活を土台にした要求づくりと職場・地域での世論づくりなどをつよめます。すべ

ての支部分会がストライキに総決起するとともに、最後まで統一闘争を堅持して、相互激励と相互支援を強め、産別と地域が一体となって全国統一闘争をたたかいます。

**ジヨブ型賃金(成果主義)とのたたかい**

(1) 省略

(2) NITなど「ジヨブ型人事」が入れられた職場では、職場の不満が充満し、JMITUなどたたかう労働組合への期待もひろがっています。「ジヨブ型人事」反対の声を職場にひろげ、組織拡大につなげていきます。

**抜本的な労働時間短縮で、誰もが暮らし生活とジェンダー平等を実現する**

(1) JMITUはこの間、賃上げとあわせて労働時間短縮を人らしい生活を実現するための重要課題と位置づけ本格的な時短闘争をすすめるようと呼びかけてきました。この間の情勢は、本格的な時短闘争の重要性をま

すます裏付けています。引き続き、本格的な時短闘争に取り組めます。

(2) 日本社会の未来を左右する「少子化」問題を解決するためには、男女ともに長時間労働による拘束から解放され、「自分と家族のための時間」を確保できることが必要です。この解決は、同時に、本格的にジェンダー平等を推進するためにも不可欠です。「若者が結婚・子育てに希望をもてる賃金・労働条件」という視点からの議論をすすめます。

(3) 政府・財界による、労働時間法制の大改悪(労働基準法改悪)に断固反対し、裁量労働制など労働法制改悪を職場に持ち込ませない取り組みを強めるとともに、一日7時間労働制と時間外規制強化の要求を対置してたたかいます。

## 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	ISEL	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	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	TEL 045-212-1503		
	横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階			
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			