

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

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くても、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

いる場合、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、今は兆しや予告であ

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「パワハラ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 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

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!

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 退職勧奨を断ると執拗に要求される
▼退職強要 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 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
▼この日あなたを解雇します、という解雇予告

▼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 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

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はかなりきつい。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

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

全労連女性部
ZENROREN
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
1人でも入れる組合があります 相談無料
☎0120-378-060
月~金 10:00~17:00 (あなたの地域の労働相談センターにつながります)

国連女性差別撤廃条約の完全実施を

生きていくために

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 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%

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はかなりきつい。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

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 特別顧問の手記の続編です。

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。



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。

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、やつと乗り切ったという発言があった)、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」への転換によっ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人ぐらいだと思う。このように交流集会と元気が決り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。

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

「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。

(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

ジェンダー平等を實現するのとたたかい

(1) 省略

(2) NITなど「ジョブ型人事」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。「ジョブ型人事」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實現する

(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

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/		
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/		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚	横浜市中央区山下町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			

「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「恐怖をどくはねのけるか」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。

「みんなが発言し、みんなが参加する元気な運動」ではないかと感じた。アメリカの経験をまねることができるわけではないが、なぜ元気に組合員を増やしているのか、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。

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。

(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。