

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

A I 不当労働行為事件 都 労 委 で 勝 利 和 解 !



東京都労働委員会において、8月1日、JMITU、JMITU東京地本、JMITU日本アイビーエム支部は、日本アイビーエム株式会社(日本IBM)との間で、給与調整(賃金査定)におけるAI(人工知能)の利用について和解が成立しました。AI不当労働行為事件の背景は、2019年8月に日本IBMがAI(ワトソン)を賃金査定に導入すると発表したことに對して、組合が、AIに考慮させるデータの項目やAIの上司に対する提案内容の開示などを求めて交渉で要求しました。しかし、日本IBMが開示を拒否したため、不当労働行為(不誠実交渉、支配介入)に当た

東京地裁において、2020年4月、東京都労働委員会に救済申立を行っていました。以下に声明を紹介します。
勝利和解にあたっての声明
JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)
JMITU 東京地方法本部
JMITU 日本アイビーエム支部
JMITU 日本アイビーエム支部 弁護団

規程上の評価項目との関連性を説明する。
(3) 日本IBMは、労組が組合員の賃金査定について昇給ゼロ、減額、低評価などの具体的な理由とともに(2面に続く)

日本IBM、キンドリルジャパンのイントラネットの以下の場所に掲載のニュース「労働組合との和解成立のお知らせ」にて、和解協定書の全文を確認できます。従業員にとって重要な内容を含んでおりますので、ぜひご覧ください。
日本IBM: 「週刊IBMJニュース 8/9」に掲載のニュース「08/05 労働組合との和解成立のお知らせ」をクリック
キンドリルジャパン: 「Kyndryl Japan Group」のトップページの「ニュース」→「全社ニュース」→「すべて表示」に掲載のニュース「労働組合との和解成立のお知らせ」をクリック

金属反合中間総括会議

金属機械反合闘争委員会(金属反合)は8月24日、JMITU本部で2024年度中間総括会議を開催しました。金属反合は結成以来、倒産・解雇、人権侵害や差別などをめぐるたまたまいで共同行動を進め、リストラ「合理化」とたたかう仲間、争議団を励まして勝利解決に全力をあげてきました。
会議では、冒頭、生熊金属反合委員長が挨拶し、労働者の権利を守る重要性を強調。続いて野中金



昭和にタイムスリップか? TSP

JMITU太田地域支部 書記局 高野 弘

現在TSP分会(旧大森精工機分会)では定年退職後の雇用延長終了時の一時金の取り扱いについて協議中ですが、元大森精工機分会の私としても会社の対応に関心を持っているところです。私も過去の資料を見たり、現在のTSPの一時金の支給条件等を聞いたりしています。そんな中、大森精工機の時に必ず揉めていた「悪しき慣習」がTSPに引き継がれていることが分かりました。

制裁そのもの

大森精工機時代は一時金の支給額の計算に必ず出勤率とともに、遅刻、早退等は三回で一日欠勤扱い、六回で二日欠勤扱い、九回で・・・として引かれていました。極端な話し、一分遅刻三回で

三つの法則

社員だって馬鹿じゃありません。対抗措置を取ります。入社時先輩から教わったことが「三つの法則」でした。それは「遅れず、休まず、働かず」の三つです。仕事を目一杯頑張って身体壊して遅刻や早退するよりも

安心して定年まで

大森精工機分会の時に配布したピラには必ずと言っていいほど「定年まで安心して働ける職場環境を」と訴えました。そうすると当時の経営者は「そんなに嫌ならどつかいばいいじゃねえか!」とまともに聞こうともしませんでした。TSPの経営者はそうではないと思います。もうすぐ秋季闘争が始まります。TSP分会の要求に対して真摯に向き合い、大森精工機の悪しき慣習から完全に脱皮して「安心して定年まで働ける職場環境」を労使で作りに上げてもらいたい。

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)	勝利和解成立
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

(1面から続く) 疑義を指摘した場合、当該疑義を解消するために、必要なA1の提案内容を開示する。

(4) A1についての賃金評価方法に関して、今後疑義が生じた場合には、日本IBMは労組と誠意をもって協議するものとする。

2 この事件は、2019年8月、日本IBMがグループ社員に向けて、賃金査定に自社開発のA1(ワトソン)を導入したと発表したことを受け、労組が、A1に考慮させる項目やA1の上司に対する提案内容の開示などを求めて団体交渉を要求したことに端を発する。

日本IBMが開示を拒否したので、労組は、同社の対応が労働組合法7条の禁じる不当労働行為(不誠実交渉、支配介入)に当たるとして、2020年4月、東京都労働委員会に救済を申し立てた。

なお、申立て後、日本IBMの一部事業がキンドリルジャパン株式会社

(以下、キンドリル)に会社分割されて、労組員の一部はキンドリルに承継されているが、キンドリルは現在では賃金査定には使用していない状況にある。

3 社会の様々な領域でA1の利用が進む一方、社会に残る差別(人種、性別、国籍etc.)をA1が学習して再現したり、判断過程がブラックボックス化して理解不能に陥るなどの弊害が指摘されている。企業が人事

管理にA1を利用する場合、公正性と透明性の確保が課題となるが、法規制は進んでおらず、個々の労働者の努力には限界がある。

今回の和解は、賃金査定にあたってA1の評価項目や提案内容を明らかにするという透明性を確保する労使の合意をしたものである。これは労働組合が主体的にA1の利用を監視し、企業に応答

責任を課すことで、A1を利用するにあたって労働者の権利と労働条件を守るという労使合意のモデルを提供するものである。職場におけるA1の利用方法は千差万別で今後の動向も流動的であるため、法規制

のみには限界があり、この労使合意モデルが今後の出発点になるべきである。今後は、A1の評価によって減額等の疑義が生じた場合のA1の

評価(評価根拠・基準、アルゴリズム等)の妥当性・公正性の確保が課題となる。IBMはこれを自ら開発して市場に提供するA1ベンダーであるから、今回の和解内容が履行される過程で生じる課題に対する私たちの取組の成果は、同社のA1や同種のA1を利用する他の職場にも波及すると予想される。私たちは日本IBMの従業員が加盟する労働組合としての重い責任を自覚し、労働者・労働組合の先頭に立つ気概を持って、今後とも労働者の権利を守り労働条件の改善に取り組む所存である。

以上

求めた場合、日本アイ・ビー・エムは、これに誠実に応じ、資料を開示することができない場合は、その具体的な理由を説明すること。

(3) 組合ら及び日本アイ・ビー・エムは、日本アイ・ビー・エムが給与調整に当たって使用するA1に関して、別紙1に記載のとおり合意したこと。



日本IBM・キンドリルジャパン AI不当労働行為事件勝利和解 JMTU日本アイビーエム支部 2024年8月1日

日本IBM支部全国大会開催

7月27日、組合(JMTU日本IBM支部)の第71回全国大会が東京都南部労政会館(品川区大崎)で開催されました。

全国大会は、これまで1年間の活動総括を行い、今後1年間の運動方針を議論し決定する組合の最高の意思決定機関です。

まず午前の部では、2024年度活動総括として、ストライキを軸とした賃金闘争および成果、再雇用賃金差別争議およびA1不当労働行為争議、退職勧奨・PIPなどのリストラとたたかいたいを中心にして報告が行われました。続いて2025年度運動方針案の説明が行われました。

午後の部では、2024年度活動総括、2025年度運動方針案に関する討論が行われ、活動総括および運動方針案が採択されました。続いて、この1年間に加入した新組合員の紹介、今後1年

間に定年退職を迎える組合員の表彰、および2025年度の新役員の紹介が行われました。

最後に、今年の大会スローガンである「物価高騰を上回る大幅賃上げを勝ち取ろう!」を満場一致で採択し、全国大会は閉幕しました。

2025年度の新役員の抱負を以下にご紹介します。

新役員の抱負

委員長 大岡義久

賃上げが当たり前の会社にし、安心して生活できる労働条件の向上に取り組めます。特にシニア契約社員の処遇の改善を行わない日本IBMの姿勢は、従業員を使い捨てそのものであり許すことができません。

副委員長 河本公彦

労働条件向上獲得を頑張りましょう。

中央執行委員 吉野孝介

会社は毎年施設やツールなど変更が多いです。会社は従業員に変化についていけないと言っています。その変化が悪い方向にいかないように皆様と一致団結して頑張りたいと思います。

中央執行委員 西尾光平

シニア契約社員の待遇向上に貢献したい。また長くデリバリー部門に在

籍してきており、デリバリー部門の働く環境の改善にも貢献したい。

副委員長 森谷俊之

パワハラのない安心して働ける職場と介護離職しない職場を目指します。

書記長 笹目芳太郎

安心してくらする、働ける職場づくりのため、物価高騰を上回る賃上げ、雇用・労働条件をまもることに取り組みます。定年後再雇用賃金差別争議の勝利をめざしてたたかいます。

中央執行委員 西郡正彦

急な物価高騰に対して会社に対して粘り強く交渉し昇給を要求していきま。会社は物価高騰に對しても何も手当をしていません。引き続き中央執行委員として団体交渉にて会社に要求してまいります。

中央執行委員 佐久間康晴

物価高騰に見合った賃上げ、定年後も希望すれば安心して働ける職場環境の実現を目指します。

中央執行委員 平川清茂

やむことの無いリストラ・パワハラに対し、多

別紙

(1) 平成30年9月25日付けで締結した和解協定書大3項の規定は、現在も有効であることを確認すること。

(2) 労働条件・賃金交渉に当たって、組合側が具体的な理由とともに回答根拠の説明や資料開示を

(3) 組合ら及び日本アイ・ビー・エムは、日本アイ・ビー・エムが給与調整に当たって使用するA1に関して、別紙1に記載のとおり合意したこと。

(4) 今後は、日本アイ・ビー・エムにおいて、社員に対して給与レンジの上位・中位・下位その他の区分を使用し給与調整を行う場合には、日本アイ・ビー・エムは、組合らに對してそれぞれの具体的な方法(金額幅)を開示すること。

(5) 日本アイ・ビー・エムは、今後、会社以外の施設を借りて1,000人程度の社員が参加し、社内クラブの参加を記録認めるイベントを開催する場合には一定の場合に所定のイベントへの組合らの参加を認めること。

(6) 日本アイ・ビー・エムは、A1に考慮させる項目について、格付規程第5条に定める要素との関連性を説明する。

A1についての賃金評価方法に関しては、今後疑義が生じた場合には、組合らと日本アイ・ビー・エムは、誠意をもって協議するものとする。

以上

別紙1

求めた場合、日本アイ・ビー・エムは、これに誠実に応じ、資料を開示することができない場合は、その具体的な理由を説明すること。

(3) 組合ら及び日本アイ・ビー・エムは、日本アイ・ビー・エムが給与調整に当たって使用するA1に関して、別紙1に記載のとおり合意したこと。

(4) 今後は、日本アイ・ビー・エムにおいて、社員に対して給与レンジの上位・中位・下位その他の区分を使用し給与調整を行う場合には、日本アイ・ビー・エムは、組合らに對してそれぞれの具体的な方法(金額幅)を開示すること。

(5) 日本アイ・ビー・エムは、今後、会社以外の施設を借りて1,000人程度の社員が参加し、社内クラブの参加を記録認めるイベントを開催する場合には一定の場合に所定のイベントへの組合らの参加を認めること。

(6) 日本アイ・ビー・エムは、A1に考慮させる項目について、格付規程第5条に定める要素との関連性を説明する。

A1についての賃金評価方法に関しては、今後疑義が生じた場合には、組合らと日本アイ・ビー・エムは、誠意をもって協議するものとする。

以上

以上

以上

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 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			