

紙を開く組合の真実

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番6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円



10月23日、組合は日本IBM、キンドリルジャパンに2024年のJMITU日本IBM支部秋闘二次要求書を提出しました。回答指定日は11月6日です。

JMITU日本IBM支部 24秋闘二次要求書の紹介 重点要求以外の要求より

して紹介します。

(IBM向け)

労働条件の改善に関する要求

1. 恒常的な仕事をしていられる臨時雇用者や、1年以上の継続勤務をしている派遣労働者については、本人が希望する場合は正社員化を検討すること。
2. 社員食堂について
 - (1) 箱崎事業所の社員食堂は再オープンする予定はあるのか回答すること。
 - (2) 箱崎事業所の社員食堂が再オープンしないことが決まっている場合は、箱崎事業所の従業員に食費補助金を出すこと。
 - (3) 箱崎以外の事業所に、社員食堂が利用できる従業員には食費補助金を出すこと。
 6. 傷病休職に関する要

1. 恒常的な仕事をしていられる臨時雇用者や、1年以上の継続勤務をしている派遣労働者については、本人が希望する場合は正社員化を検討すること。
2. 社員食堂について
 - (1) 箱崎事業所の社員食堂は再オープンする予定はあるのか回答すること。
 - (2) 箱崎事業所の社員食堂が再オープンしないことが決まっている場合は、箱崎事業所の従業員に食費補助金を出すこと。
 - (3) 箱崎以外の事業所に、社員食堂が利用できる従業員には食費補助金を出すこと。
 6. 傷病休職に関する要

幅を増額しても調整給で相殺されるといった人事制度の改善要求をしていく(川本・成瀬)、「自由な時間があることは素晴らしい。時短要求は労働組合として必要な要求」(通信岐阜・松葉)、「労働者にやさしい会社で締めくくられました。」

最賃 過去最大引き上げでも 安心してくらせる賃金に

7月25日、新たな最低賃金改定の目安が厚生労働省の中央最低賃金審議会で答申されました。全地域ランクで50円増(5%増)とし、全国加重平均で時給1004円から1054円に引き上げる答申をまとめました。

昨今の物価高騰を鑑み、過去最大の上げ幅だと報道されていますが、全労連による生計費調査では全国どこでも1500円以上ないと生活ができません。1054円では、フルタイムで働いても年収200万円に届くかどうかという水準です。こ

の物価高騰の中、生活していくには、余りに厳しい水準だと言わざるを得ません。また地域間格差も220円のまま据え置かれ、最賃の低い地方から都市部への労働力流出につながります。岸田政権は2030年代半ばまでに最賃1500円とする目標を打ち上げていますが、先進国の中でも日本の最賃は最低レベルです。安心してくらしていくために、全国一律最賃1500円以上の確立に向け、声を上げ、運動を広げていきましょう。

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。

定年後再雇用不当労働行為事件	11/13(水)10:00	中央労働委員会会議室
定年後再雇用賃金差別裁判	2/06(木)11:00	東京地裁510号法廷

AI 不当労働行為事件は、8月1日に都労委で勝利和解しました。



昨年、ハンマーに書かせていただいたのが、関東大震災からちょうど100年だった。先日も神奈川県西部で地震があり、体感的には震度5ぐらいのかなり激しい揺れだった。南海トラフ地震の連動がとうとう来たかと感じた。その後も台風10号の影響による豪雨で国道246号の土砂崩れがあったことも驚きだった。近隣では普段土砂崩れなどほとんどなかったのに、今回はひどい状況だった。国道246号は開通してから通ってみたが、あんなところが崩れるのかと、地震の影響も少なからずあったのではないかと心配だ。災害は会社にいる時とは限らない。自分で備えをしなければならぬ。皆さん、今一度災害があった時の対策を。会社も在宅勤務の備え用として簡易的な防災グッズの配布ぐらいはして欲しいものだ。(M)

8. インフルエンザの無料予防接種を以下の内容で実施すること。
 - (1) 従業員が接種しやすい場所(例:箱崎ならば箱崎健康増進センター)で、最初から無料で(自己負担後に補助金を支給する方法ではなく)、予防接種を実施すること。
 - (2) 上記の無料予防接種の適用者に、被扶養者を含めること。
 - (3) また、外部医療機関で受けた予防接種については全額を補助対象とすること。
 - (4) 平日のインフルエンザ予防接種にかかる時間を業務時間扱いとする。

3. 2時間以上の時間外労働をした際に支給される食事手当を500円にすること。
- 福利厚生に関する要求
 1. 借り上げ社宅制度を創設すること。
 2. 借り上げ社宅制度を創設すること。
 3. 住宅費補助を創設すること。
 4. 借り上げ社宅制度の廃止を撤回すること。
 5. 住宅費補助の廃止を撤回すること。
 - 健康及び安全衛生に関する要求
 1. 社員食堂が無い事業所に出勤している従業員には食費補助金を出すこと。
 2. 物価高騰を受け、各種出張手当を一律1000円増額すること。

1. 定期健康診断において眼圧・眼底検査を40歳以上の社員の無料必須検診項目として追加すること。
2. インフルエンザの無料予防接種を以下の内容で実施すること。
 - (1) 従業員が接種しやすい場所(例:箱崎健康増進センター)で、最初から無料で(自己負担後に補助金を支給する方法ではなく)、予防接種を実施すること。
 - (2) 上記の無料予防接種の適用者に、被扶養者を含めること。
 - (3) また、外部医療機関で受けた予防接種については全額を補助対象とすること。



全国から秋闘の取組み続々

東京北部地協

7月28日(日)東京地本・北部地協が年次総会と秋闘討論集会を行いました。

秋闘方針の確認とともに、鈴木東京地本委員長は労働法制改悪の危険性とジェンダー平等宣言(案)に秋闘で取り組む重要性、秋闘において相手の状況を理解し、一人の要求をみんなの要求にまとめていくことが職場活動、職場闘争を強めることになると呼びかけました。

【NCR】現在、自席で昼食をとり、電話対応することも。昼食場所の確保を。

【ユニオン光学】時短を要求。営業利益、現在の5%から10%に要求したいが、コロナ禍が過ぎ、要求しづらい。

【鈴木シャッター】今年中途入社が多かった。全員で行動する機会増やしたい。継続要求、雇用

延長の賃金54歳時のまま

【文化シャッター】新入社員確保のため、処遇改善を。

【東洋精機】労使ともに従業員確保を。対話と傾聴を重視。

【地域】6件の労働相談の進捗状況について報告。

愛知地本

【愛知地本 早川雄一書記長】7月27日(土)第16回愛知地本定期大会が記録的猛暑の中、開催されました。

愛知地本の秋闘方針も「未来をつくる」をテーマに、愛知地本と自分たちの未来をつくるため全組合員で1年間をがんばろうと書記長から提案されました。

秋闘方針読み合わせ後の討議で「名古屋工場再建の要求など問題を秋闘要求に練り上げて交渉していきたい」(文化・小楠)、「秋闘では、最賃協定要求や、バンド給

幅を増額しても調整給で相殺されるといった人事制度の改善要求をしていく(川本・成瀬)、「自由な時間があることは素晴らしい。時短要求は労働組合として必要な要求」(通信岐阜・松葉)、「労働者にやさしい会社で締めくくられました。」

にしていきたい」(名古屋地域・後藤)、「過去の最高の賞与を勝ち取ったが、今は仕事激減。将来的に心配」(バルダン・佐藤)など職場から報告されました。最後は、北村委員長の団結カンパローで締めくくられました。

7月25日、新たな最低賃金改定の目安が厚生労働省の中央最低賃金審議会で答申されました。全地域ランクで50円増(5%増)とし、全国加重平均で時給1004円から1054円に引き上げる答申をまとめました。昨今の物価高騰を鑑み、過去最大の上げ幅だと報道されていますが、全労連による生計費調査では全国どこでも1500円以上ないと生活ができません。1054円では、フルタイムで働いても年収200万円に届くかどうかという水準です。こ

の物価高騰の中、生活していくには、余りに厳しい水準だと言わざるを得ません。また地域間格差も220円のまま据え置かれ、最賃の低い地方から都市部への労働力流出につながります。岸田政権は2030年代半ばまでに最賃1500円とする目標を打ち上げていますが、先進国の中でも日本の最賃は最低レベルです。安心してくらしていくために、全国一律最賃1500円以上の確立に向け、声を上げ、運動を広げていきましょう。



キンドリルジャパン 本社前行動
 金属反合共同行動のスタートは、キンドリルジャ

第301回金属反合共同行動 すべての争議を解決しよう

10月24日、金属機械反合闘争委員会は、すべての争議解決を求め、東京都内で朝から第301回金属反合共同行動を展開しました。行動には日本IBM支部も参加しました。

パン本社前からでした。同委員会の鈴木副委員長は主催者挨拶で「キンドリルジャパンとの第三者機関での争議は、東京地裁での定年後再雇用賃金差別の一本になっている。キンドリルジャパンでは、IBM時代と比べ定年後再雇用の賃金が改善しているが、一時金がない制度になっている。企業側もシニアのパワーを使っ

てこそ有用であると思う。今後、定年後再雇用の労働条件について団体交渉の中で解決していきたいと思う」と述べました。続いて、連帯の挨拶ではJMTU・通信産業本部の宇佐美委員長が「キンドリルジャパンは、社員との信頼関係を築き、業績を上げ、社員に還元し報いる経営をすべきである」と訴えました。

ノバ・バイオメディカル 本社前行動
 キンドリル本社前の次はノバ・バイオメディカル本社前行動です。外資の医療機器メーカーのエドワーズライフサイエンス社と解雇争議をたかかった島村さんが連帯の挨拶を行いました。「皆さんがもしあなたの家族や大切な人が毎日全力で働き誇りを持って職務に励んでいたのに会社から突然嫌がらせを受け



員長が「この争議は2年になるが、最後までたかいかい抜く」と決意表明を行いました。

日本IBM箱崎前行動
 昼休みの日本IBM箱崎事業所前行動では、金属機械反合闘争委員会の生熊委員長が主催者挨拶で、日本IBMほどの大企業が定年後の処遇を改善できないはずがない、争議を早急に解決する決

断を経営者はすべきだ、と会社の姿勢を批判しました。続いて、連帯の挨拶では、JMTU日本ローレル支部の川田委員長が、定年後の処遇改善で大切なことは諦めずにたたかい続けることだ、日本ローレルでは定年後の賃金が定年前の90%を実現した、と日本IBMに改善を訴えました。

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			

日本IBM・シニア契約社員の賃金 本当年収222万円がいいのか(連載④)

再雇用制度であるシニア契約社員の賃金があまりにも低い状態(月額給与18万5千円・年収222万円)が続いており、会社の社会的責任やモラルが問われています。10月1日から一年間の契約も同額の月額18万5千円で更新されました。

東京都労働委員会命令
 前号まで3回連続で団交のやり取りを中心で紹介してきましたが、会社の不誠実な対応は紹介しただけです。

東京都労働委員会は、今年3月18日に日本IBM(シニア契約社員制度)事件において発した命令において、シニア契約社

員の給与を議題とする団体交渉における日本IBMの対応は、次の理由で不当労働行為に当たると認定しています。

・組合からは、長年にわたるシニア契約社員の処遇改善を会社に要求し、社会情勢や定年後再雇用を取り巻く環境の変化に応じて、会社に改善すべき根拠を示してきた。
 ・組合からは、団体交渉において、シニア契約社員の給与が低いことなどについて根拠を示した上で、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づき具体的な説明を求めていた。

・これに対し、会社は、組合からの質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたのであるから、シニア契約社員の給与を議題とする団体交渉における会社

の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

バンド3とは何か
 日本IBM日本では、新入社員は、入社後のトレーニングが終わればバンド6に位置づけられ、これがスタートとなります。日本IBMにおいて

はバンド3やバンド4に相当する職務は、過去に運転手やマッサージ師などがありましたが、現在はバンド3やバンド4に相当する職務は存在せず、シニア契約社員以外にはバンド3に位置づけられる職務はありません。

従業員が所属するバンドに対応して給与レンジ(上限・下限)が決められており、給与レンジの幅の中で人事評価により賃金額が決定されるシステムとされています。そのためシニア契約社員の

給与水準を交渉するためには、個々のシニア契約社員が担当する職務の分析・評価について情報、及び職務ごとに競合他社等の給与水準の調査結果、調査方法等の情報の開示が必要不可欠です。これらの情報を会社が開示して交渉を進めて初めて実のある団体交渉が可能となります。

シニア契約社員制度に関する情報要求(組合要請)

組合は9月25日の団体交渉でシニア契約社員制度について会社に質問し、会社は質問を持ち帰ることになりました。組合は10月1日の書簡でそれらの質問事項を会社に提示し、10月31日の次回団体交渉までに文書回答し、誠実に協議することを要求しました。

10月1日の書簡で会社に提示した質問事項は次の通りです。

- 現在のシニア契約社員の人数を年齢別に開示すること。
- シニア契約社員制度が2013年4月にできているから、60歳定年退職を迎えた従業員数とその中でシニア契約社員を選択した実績を年度ごとに開示すること。
- 現在のシニア契約社員の総額人件費を開示すること。
- シニア契約社員の賃金を決定するための市場調査の方法、内容、結果について、具体的な情報・資料開示すること。
- IT業界の他社で定年後再雇用の賃金水準がどの程度かという点をなぜ市場調査しないのか回答すること。
- 2024年の市場調査を実施しないで、どのようにシニア契約社員賃金(月額賃金18万5千円)を決定し、2024年10月1日からの契約更新(1年)をしたのか回答すること。
- シニア契約社員の賃金は、60歳以降社員が受け取る企業年金や公的補助、厚生年金を配慮して決定されていた。どのように配慮されているか回答すること。
- 定年までペイ・フォー・パフォーマンス、スキルに応じた賃金だと言われて、60歳になるとなぜ一律にバンド3の仕事しかありませんという制度になるのか回答すること。
- シニア契約社員の職務は、外注していた業務等を一部中止して新たに創出したもの」と断定しているが、シニア契約社員のすべての業務を承認した調査方法、結果を開示すること。
- 業務のアサインがまったく無いシニア契約社員がいるかどうか、業務のアサインが勤務時間の50%未満というシニア契約社員がいるかどうか、を回答すること。また、そのようなシニア契約社員が組合員の中にいるかどうか、を回答すること。(次回につづく)