「かいな」配布、カンパ活動も長い歴史の上に

未加入者から物心両面の支持

毎週、毎週、机上に配布される組合機関紙「かいな」。もう、みなさんは空気のような存在として見られているのではないでしょうか。

今日のように「かいな」をみなさんにお届けできるようになるまでは、決して平坦ではない、長い長い闘いの道のりが必要でした。

1969年以降から、会社は、組合員に対する「賃金・昇進差別」政策と合わせて職場内の「かいな」配布、カンパ活動を厳密に続けていました。東京や大阪の中央所では組合員が「かいな」を机上配布するやいなや、管理職が後ろに付いて、すぐさま「かいな」を回収する事件が何度も発生しました。「かいな」を東京から名古屋に郵送（現在の宅配便扱い）すると管理職がそのまま全てコミ箱に捨てたり、きわめつけは、現在の大阪中央所開設時、ロビーで出社してくる従業員に「かいな」を配布していたところ、大勢の管理職が取り囲み、そして組合員を羽交い絞めにして暴力で屋外に押し出す事件まで引き起こしました。

このような暴力的かつ陰湿な組合敵視政策は、労働組合法に行ってはならないと規定されています。また、「賃金・昇進差別」政策は、信条差別の悪法違反であり、組合員であるがゆえの差別を禁じた労働組合法違反の不当労働行為でした。

会社の組合つぶし政策に勝利

組合は神奈川、東京、愛知の各地方労働委員会に救済（賃金の是正・昇進など）を求めて申し立てました。以来13年間、IBMの人事制度の不当性を世論に訴え、多くの未加入者の物心両面にわたる支援を得て闘い続けた結果、1982年12月、中央労働委員会の勧告和解により「組合員の専門職への昇進」「解決金」を勝ち取りました。

人間の尊厳を守り通し、組合つぶし政策についに勝利したのです。

こうした長年の闘いと勝利の力を背景にして、職場内でやっと自由にかいなをお届けできるようになったのです。

「かいな」2000号達成おめでとう。

定年から6年になりますが、現役のときの編集作業や定年後は3年間IBM支部の書記としてのかかわりなど多くの仲間との交流は貴重なものでした。

いまはその経験を生かして年金者組合・藤沢支部の一員として新聞づくりや会計の仕事をつづけています。地域でも役に立つことがあればと体を動かしています。

会社の労働者いじめは少しも変わっていません。労働者の唯一の味方であるIBM支部の役割はますます重要になっています。今後も仲間を増やし、労働者の生活と権利をまもる砦としての活動を期待します。その牽引者としての「かいな」は「読者が主人公」をモットーに職場に根ざし、職場をリードする役割がいっそう求められていると思います。

（1999年退職）

会社分割法で「人身売買」日本IBMに戻せ

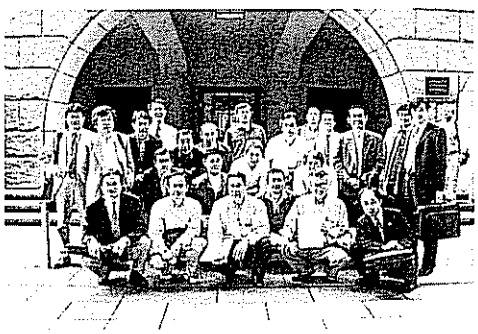
HDD会社分割争議団長　金子　秀男

私たち原告は、2002年12月ハードディスク部門が分割され、会社分割法の適用で本人の同意のないまま強制的に日立の子会社（日立GSI）に転籍させられました。

これに反対した私たち組合は会社にIBM雇用継続を訴え闘う中で、組合員を3名から20名に拡大させ、職場での要求闘争と裁判闘争を継続しています。

転籍して3年目の2005年6月、会社は日立とIBMの就業規則を統合し、「本給の減額」「昇給ストップ」など労働条件の大幅な切下げが行われています。

私たち組合は「人身売買」である会社分割法にストップをかけ、原告が「IBMに戻る」ことを求めて、2003年5月全国で初めての裁判を、横浜地方裁判所で争っています。この裁判には全国230名の弁護士から支援があり、全国的に注目を集めています。



2003年5月20日横浜地裁に提訴した組合員と弁護団

「かいな」は生活と権利を守る砦

［OB］石井　宏典

「かいな」を通じ支部のみなさんの活動をみるにつけ、「がんばれ！」と言わずにはいられません。

会社の労働者いじめは少しも変わっていません。労働者の唯一の味方であるIBM支部の役割はますます重要になっています。今後も仲間を増やし、労働者の生活と権利をまもる砦としての活動を期待します。その牽引者としての「かいな」は「読者が主人公」をモットーに職場に根ざし、職場をリードする役割がいっそう求められていると思います。

（1999年退職）

「かいな」2000号に寄せて

初代かいな編集長　町田　和正

「かいな」2000号おめでとうございます。2000号を発行できるまでに労働運動を発展させてきた組合員、そのなかで編集に関わってきた方々のご苦闘に敬意を表し、そして「かいな」を陰の根から支えてくださっている読者のみなさんのご支援を待ち望み、喜びをともにしたいと思います。

1959年7月の創刊以来「かいなは一言で言え労働条件は労使対等の立場で「職場に圧倒的多数の組合をつくる」ことを求めてたたかってきましたし、いまもたたかっていると思います。その伝統を誇らしく思っています。

46年前、賃金制度はおろか就業規則さえ明示されず、ボーナスをせめて1ヶ月分から2ヶ月分にしてほしいという要求すら認められなかった「従業員」の状況を打ち破って組合を結成したのは20代の若者が中心でした。

「労働条件は労使対等の立場で決める」「職場に圧倒的多数の組合をつくる」運動を確実に前進させてほしいと願わずにはいられません。

「かいな」がひきつづき前進するためにも。

（1994年退職）

いま「新自由主義」のもとで「弱者廃棄」とでも呼ぶべき状況が生まれています。状況打破のために20代、30代の若者が立ち上がり、「職場に圧倒的多数の組合をつくる」運動を前進させてほしいと願わずにはいられません。

IGAS見せしめ出向事件

『55歳転籍』をはね返す

55歳以上で、不利益を避けて「転籍」を断った総務部門4名の組合員に対し、会社は従前の仕事をとりあげ、「業務命令」と称して派遣会社（当時のアイスタッフ）に「みせしめ出向」させました。「見せしめ出向」とは、長年のキャリアを全く無視し、IBM社内でメール作業や合印押し、1日中「納品伝票の入力」などの単純作業を強いる」ことでした。4名と組合は、「転籍を拒否したための報復であり人事権の濫用、人権侵害に当たる」「日本IBM総務サービス株式会社（IGAS）で出向のまま働かせること」を要求し、東京地裁に提訴して裁判闘争を始めました。

会社は1999年2月、総務部門の全て（IGAS）、経理・財務部門（IFaS）、人事部門（HRS）の大半をそれぞれ100%出資の子会社とし、中高年労働者を転籍させ、今後の新入社員はすべて会社のプロパー採用とすることによって日本IBM全体の人件費を大きく削減することにありました。

私たちは、8名の弁護団を結成し、ナショナルセンターである全国労働組合総連合（全労連）、全日本金属情報機器労働組合（JMIU）、多くの産業別・地域の労働組合の支援を得て、また、TV、新聞、雑誌などのマスメディアを通じて、日本IBMの不当性を全国的規模で世論に訴えました。

闘いの成果は他の子会社にも

2年後の2001年、結局、会社はこの闘いにギブアップし、5月29日、3名をIGASの職場に復職させ、すでに定年退職した1名に謝意を表明し、和解「協定書」を締結しました。以降、「協定書」により、総務の組合員は60歳定年まで働きつづけることができ、また、その後に組合加入した仲間も出向のまま、「転籍」強要されることはありません。

IGAS事件の闘いの成果は、今日、他の100%子会社であるIFaS、IFSにも同様に及んでいます。組合員は会員の自由意志による選択肢を広げ、仕事に励み、生き生きと組合活動に参加しています。

組合のあゆみ

年号　主な活動

1959　5月12日、日本アイビーエム従業員組合結成

「かいな創刊号」発行

1960　年末闘争で6日間にわたる金属ストライキ決行（ボーナス4・2カ月＋3000円獲得）

1966　千鳥町工場の藤沢移転で要求をかかげてたたかう（移転手当を勝ちとる）

1967　3分間立ち話19円賃金カット事件

1969　「1・7コンピュータ合理化反対大集会」開催

1970　全国金属に加盟する　賃金差別是正を求めて神奈川地労委提訴

1973　昇進差別是正で都労委に提訴する

1980　3月、都労委勝利命令（昇進差別）、本社前に命令履行を求めて7日間の座りこみストライキ決行

1982　「2・19アイビーエム支部支援大集会」開催

12月、新聞紙で勝利和解、組合員初の主任部員誕生

1984　5月、第1回IBM労働者国際連帯（IWIS）会議を東京で開く（日、米、仏、ギリシャ、スウェーデンの参加）

「かいな1000号」発行

1985　6月、第2回IWIS会議（アテネ）参加

1989　2月、全国金属を脱退、全日本金属情報機器労働組合（JMIU）に加盟　5月、組合結成30周年祝賀集会

1991　12月東京都労働委員会に賃金制度明示を求めて提訴

1994　6月東京都労働委員会で賃金制度明示勝利命令

1996　9月東京都労働委員会へスタッフ専門職の団結権で提訴

1999　2月中央労働委員会賃金制度明示で命令、行政訴訟へ、5月組合結成40周年祝賀集会

6月東京地方裁判所へみせしめ出向命令の無効を求めて提訴

10月名古屋地方裁判所へ「日比野さん、名古屋から帰宅へ配転強要」の仮処分申請

2000　1月名古屋地方裁判所で「日比野さんへの配転強要」和解成立

2001　5月東京都労働委員会で「スタッフ専門職の組合員資格を認めた」勝利命令

5月東京地裁で「転籍強要・見せしめ出向」勝利和解

7月日本アイビーエム支部野洲分会の設立

2003　5月横浜地方裁判所へ「藤沢HDD会社分割地位確認」で提訴

10月スタッフ専門職の組合員資格問題、東京地裁で全面勝利判決

2004　9月大津地方裁判所へ「野洲DFI森川さん・永井さん解雇」で提訴

特集 IBMの賃金と労働時間

日本IBMの賃金制度は表1のようにめまぐるしく変わっていますが、ここ数年はとりわけ制度変更が激しくどんどん悪くなっています。毎月の賃金、賞与、退職金のそれぞれの変遷と問題点を洗い出してみます。

昇給格差広がる、一気に105倍 退職年金も4割減

まではほぼ平均で1万円以上の昇給がありました。この3年間ガクンと減ったのがグラフでも明らかです。

もっとひどいのは最高額と最低額との昇給格差です。年々広がり今では105倍にもなりました。業績加給、職能手当はある程度固定的な部分がありましたが、2005年からはすべて本給に組み込まれましたから昇給格差をますます広げようとしています。また今回の人事改革では前年度のPBC評価によって降格、減収、昇給ストップも行おうとしています。働くものの生活を無視した制度の導入だといわざるをえません。

昇給額のダウンと格差拡大

表2はこの9年間の会社発表の昇給額です。年齢がほとんど変わっていませんから若年までの業績加給、職能手当を含めた月額合計額はほとんど固定していることがわかります。昇給はどうでしょう？2002年

毎年変更し格差拡大

賞与（ボーナス）の計算式はここのところ毎年変更されています。そもそも賞与は1992年まで本給の8カ月と固定されていました。それで年収も、退職金も計算されてきました。1993年から会社業績、個人業績が次々導入されてきました。会社業績については毎年計算式をあきらかにせず、最終的には「経営判断」で支給月を決めるというきわめて不透明なやりかたを行ってきました。その会社業績も近年はグローバルのビジネス・ユニットのスコアをいれたりしてますますわからなくしています。

個人業績は格差を極端に広げています。表3のように会社例示の賞与差額が150万円の人でも評価によって198万円から50万円と大きく広げられています。賞与はわたしたちにとっては重要な生活資金です。

退職年金の大幅ダウン

今回の会社発表のねらいは退職金支出の大幅ダウンです。会社支出の金利分を減らすために確定拠出分（DC）を増やし、混合確定分（CB）の金利分を2・5%から2%に減らしました。もっと大きいのは退職金を年金にしたときの運用利回りを厳びし、確定年をのばすことによって大幅に減額したことです。表4でも明らかですが、2009年以降退職する人は2004年までの人の61%しかもらえません。会社が退職金を積み立ててこなかったのを働く人に転嫁することは許されません。

【表1】日本IBMの賃金制度の変遷（実施年）

1984年	特別昇給制度導入（上限 2,500円）
1987年	職務・業績給制度導入
1973年	住宅資補助新設（有扶養 13,000円）
1975年	職能手当新設（平均 3,000円）
1985年	財形補助新設（平均 5,400円）
1993年	賞与に会社業績連用（それまでは年8カ月固定）
1994年	年任以上に年俸制導入 昇給時期を全社3月1日にする
1995年	賞与に会社業績に加え個人業績も適用（年士0．4カ月）
1996年	昇給の年齢別昇給分をなくしすべて業績分にする 見舞賞補助、財形補助をやめ業績加給（手当）にする 業績加給昇給を評価に応じて毎年行う 副主任手当新設（35,000円）
1997年	全IBM共通職務体系（IBAND）の導入
2003年	退職金制度の変更（確定拠出DC・混合確定CB） 50歳以上旧退職金適用者も推算利率を段階的減（5.5→4.0%）
2004年	職能手当、業績加給を本給に組み込み全額業績給化 賞与計算変更（基準額、バリアブルペイ） 退職金計算変更（算定基礎給＝本給×1．3） 出向手当等の廃止、勤続賞金等の減額 短時間勤務制度導入（週3、4日勤務、その分賞金カット） 就業勤務制度導入（平均 5、7万円で実質賃金保障） コンサルタント職種の有期雇用制度導入
2005年	賞与計算変更（新PBC、パフォーマンスボーナス） 昇給時期をグローバルの6月1日にし調整段階
2006年	定期昇給を業績重視の給与調整へ（増減あり） 退職金制度改悪（DC増やし、利率下げ　確定延長） 旧退職金適用者も利率下げ、確定年延長（2009年2%、20年） 55歳退職は再雇用制度導入（単年度契約）

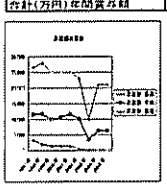
【表2】各年の昇給額と昇給格差

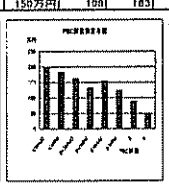
	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
本給・最高	21,500	23,000	20,000	20,000	18,000	10,000	21,000	21,000	21,000
本給・平均	8,600	8,800	8,900	7,700	8,800	7,300	3,600	8,300	6,400
本給・最低	3,400	2,000	1,500	1,500	1,500	500	200	200	200
業績・最高	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	0	0	
業績・平均	3,000	3,000	3,000	3,000	2,800	2,800	0	0	
業績・最低	0	0	0	0	0	0	0	0	
昇給計・最高	26,500	28,000	25,000	25,000	25,000	25,000	10,000	21,000	21,000
昇給計・平均	11,800	11,800	9,900	10,700	11,700	10,100	3,600	8,300	6,400
昇給計・最低	3,400	2,000	1,500	1,500	1,500	500	200	200	200
昇給格差（倍）	8	14	17	17	17	46	50	105	105
本給	222,700	223,200	223,600	223,400	225,000	225,100	222,100	217,600	291,300
業績加給	17,800	17,800	20,800	21,500	22,500	23,100	23,400	21,200	
職能手当	51,300	51,300	51,300	51,300	52,000	51,300	51,200	51,400	
合計	291,800	292,300	295,700	296,200	299,500	299,500	298,700	290,200	291,300
年齢	32.0	32.0	32.0	32.1	32.3	32.2	31.4	31.7	31.4

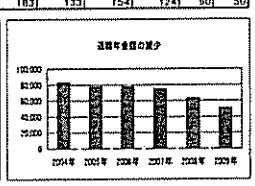
【表3】PBC評価別賞与額

年収基準額500万円、賞与基準額150万円のケース　（年収の1%=0.5万円）
会社業績、個人業績が100%の場合

	基準額	1(MAX)	1(MIN)	2=(MAX)	2=(MIN)	2(MAX)	2(MIN)	3	4
A．パフォーマンス・ボーナス	30万円	60	45	40	10	40	10	0	0
B．日本IBMの業績反映部分	30万円	48	48	33	33	24	24	0	0
C．その他	90万円	90	90	90	90	90	90	60	50
合計（万円）年間賞与額	150万円	198	183	163	133	154	124	60	50







【表4】退職年金（月額）試算　一時金で1，000万円の場合
2004年退職者との比較

退職年	年利%	月額	月額減額%	20年累積額	累積減額%
2004年	15年5.5%	83,022	100%	19,925,280	100%
2005年	15年4.5%	77,595	93%	18,622,800	93%
2006年	15年4.5%	77,595	93%	18,622,800	93%
2007年	15年4.0%	74,951	90%	17,988,240	90%
2008年	17年3.0%	63,294	76%	15,190,560	76%
2009年	20年2.0%	50,964	61%	12,231,360	61%

時短対策を渋り続けた会社 2004年3月ようやく全社38時間に

一九八四年に「かいな」1000号が発行されてから20年がたちました。この間の労働時間にまつわる要求と会社の対応などについて振り返ってみます。

休暇をとり、残業を減らして

労働時間を年間単位で測る時、それを「年間総実労働時間」といいます。ドイツは1600時間台だと、日本で1900時間台だと表現するものです。構成要素は、所定労働時間と所定外労働時間の二つですが、一日あたりの労働時間に実際勤務日をかけたものと残業時間の累計合計です。

つまり、一日あたりの労働時間の長さと勤務日数の多少（休暇付与日数がどうか、実際の年休取得日数がどうかで変動）と残業時間の程度が「年間総実労働時間」を左右することになります。簡単に言えば、一日あたりの所定労働時間を減らし、年休日数を増やしかつ実際に取得する、そして残業時間を減らすということが実現への近道ということになります。

政府の時短目標にも腰重く

この観点から組合は一貫して、所定労働時間については、一日あたりで7時間（週あたり35時間）、年休付与数は入社初年度から20日、残業時間限度は、一日2時間・月間20時間・年間150時間を要求してきました。（当初、月30時間・年200時間）特に、年間2000時間を越える長時間労働であった開発製造部門関係については、直ちに週38時間制に移行せよと強く要求を続けてきました。

1988年には、政府もとうとう重い腰をあげ「経済運営5ヵ年計画」で時短目標をかかげ「1992年までの計画期間中に、年1800時間労働を達成する」とし、各企業にその対策を求めました。しかし、会社は、その方向で尊重はするが自社での直接の目標とはしないと逃げました。

事実、電機大手が確かの自主目標をだしても、国交での答弁では、他社のやる気を疑うことはあっても自社の目標としての達成期限や達成数値を明らかにすることは避け続けてきました。労働時間短縮については、根本的の実施をしないで、怠慢で過ごした20年間といえるでしょう。

遅ればせながらの全社38時間

それでも組合の粘り強い働きかけで、「NO－OT－DAYの館内放送」を1987年の藤沢工場を皮切りに1991年までに全国の事業所に展開させ、今ではどこでも実施している当通のことにさせました。年休付与日数も徐々に、入社初年度はまだ少ないですが早期から一定の日数が付与されるようになりました。

組合の長年の要求であった、全社38時間体制は、2004年3月に実施になりました。大手同業他社に比しても、見劣りのする開発製造部門の週40時間制は、遅ればせながら、ようやく終止符をうった訳です。もっとも、工場部門の切り売りリストラで対象人員が大幅に減少し、週40時間制を並存させる理由がなくなったという事情もあるでしょうが。

犯罪行為である未払い残業の根絶については、2005年初めの全社員向け「大誠社長書簡」で会社の意思を表明したもので、これをしっかり守り守らせることが肝心です。

年間労働時間

	38時間制事業所(一般職)			40時間制事業所(一般職)		
年度	所定内	所定外	合計	所定内	所定外	合計
1983年	1,733	160	1,893	1,822	175	1,997
1986年	1,739	169	1,908	1,809	241	2,050
1989年	1,748	185	1,933	1,818	236	2,054
1992年	1,720	202	1,922	1,803	228	2,031
1995年	1,749	188	1,937	1,825	192	2,017
1998年	1,704	133	1,837	1,768	139	1,907
2001年	1,722	148	1,870	1,789	143	1,932
2003年	1,704	153	1,857	1,772	138	1,910
2004年	1,714	163	1,877	N/A	N/A	N/A

3分間の立ち話に19円賃金カット

OB　本阿弥　光彦

昔々あるところに「19円賃金カット」という事件がありました。「昔々」というのは35年前。「あるところ」とは、IBM千鳥町工場、藤沢工場の前身です。「19円」とは、3分間の立ち話を不就労時間として賃金カットされたものです。その人は本阿弥光彦、つまり私です。

私はすでに定年退職して4年経ちます。今や思い出になってしまいましたが、当時は組合も私も真剣に、厳しく会社に戦いを挑んだものでした。労働組合の尊厳に係わることだったからです。

弥さんの「調査処分」の取り消し、「和解金」を支払わせる内容の実質的な勝利和解を勝ち取りました。

注＝この事件は、会社が組合を嫌悪して組合員に打撃を与え、同時に、組合員でない人を組合員に近づけさせないよう、「みせしめ」にすることに狙いがありました。組合は神奈川地方労働委員会に不当労働行為であるとして救済を申し立てました。1974年、中央労働委員会の斡旋により本阿

（2001年退職）

2000号突破記念
特別号

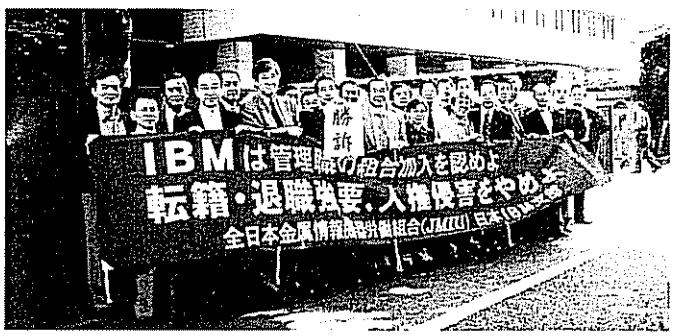
かいな

全日本金属情報機器労働組合（JMIU）
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5階　〒107-0052
TEL 03-3583-9037　FAX 03-5562-0853

ホームページURL　:http://www.bekkoame.ne.jp/i/jmiu-ibm　e-mailアドレス:jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp

雇用と権利守り、働く仲間と共に46年

組合機関紙「かいな」2000号



2003年10月1日、スタッフ専門職の組合員資格問題
東京地方裁判所で全面勝利判決

「毒見役」の会社に対峙 きわめて大きい「かいな」の役割

全国労働組合総連合議長　熊谷　金道

日本IBMは社長自ら「毒見役」と称して、成果主義やさまざまなリストラ手法をわが国の他の企業に先駆けて労働者に強要してきています。その狙いや本質を適切に批判し、仲間たちの要求を結果するうえで「かいな」の果たしている役割はきわめて大きいと思います。

JMIU日本IBM支部と「かいな」がさらに発展していくことを祈念し、今後とも皆さんと共にたたかっていくことをお約束します。

組合の新聞「かいな」2000号を迎えて

JMIU日本アイビーエム支部
中央執行委員長　門池　二次雄

「かいな」2000号、おめでとうございます。46年もの長きにわたり職場のすべての仲間を視野に編集、そして組合員の百倍もの職場の仲間への配布活動、そのご苦労にただただ頭が下がります。心から敬意を表するものです。

一5月12日に60名足らずで結成されたIBM従業員組合は、現在、発足当時の約10倍になろうとする組織に成長した」という書き出しで始まる「かいな」創刊号は、組合が結成された年の1959年7月15日に発行されました。その「かいな」が11月7日発行号で2000号を迎えました。

「かいな」と言われれば、本来の意味の「囲」より、「組合の新聞」をイメージする社員が多いと思いますが、それはどみなさんの中に「かいな」が浸透しているのではないかと思います。私たちはそれを誇りにしながら、共に働く人々の立場にたって、みなさんに様々な「ニュース」を知らせし、働きやすい職場環境等を作るため努力してきました。

現在、「かいな」は、日本IBM及び関連会社等に働く社員に向けて1万6千部が配布され、また組合のWEBサイトからもアクセスすることができます。

これからも引き続き、みなさんに支えられながら、働く人のための「かいな」として、発行し続けたいと考えています。今後ともよろしくお願いいたします。また、「かいな」、組合への意見のない意見などを寄せてください。

「かいな」はIBM労働者の共通の財産

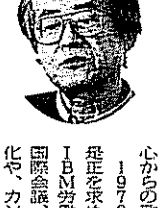
JMIU中央執行委員長　生熊　茂実

「かいな2000号」と一口にいいますが、それは46年間にもわたる汗と涙の結晶だと思います。みなさんの長い間のご苦闘に心から敬意を表し、お祝いを申しあげます。

「かいな」は、いつもみなさんのたたかいとともにあり、たたかいの方向を示し組合員を激励してきました。そればかりでなく毎週16000部の発行部数を誇り、「かいな」を読まずにIBMのことはわからないといわれるほど、IBMで働く多くの労働者に情報を提供し、ともにたたかうことをアピールし、多くの仲間のJMIU加入への窓口となってきました。「かいな」は、IBM労働者の共通の財産なのです。3000号、4000号と組合員拡大とともに、いっそうその存在感が大きくなるよう一層の奮闘を期待して、お祝いのことばとします。

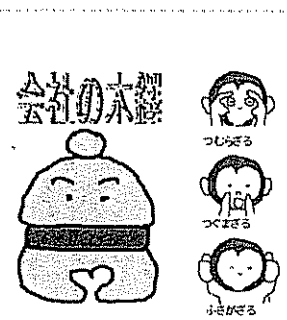
IBM支部の闘いに共感

電気労働者懇談会・事務局長　中山　森夫



「かいな」2000号のお祝いと、IBM支部のみなさんの今日までの闘いに心からの敬意を送ります。

1970年代後半の差別是正を求める闘い、世界のIBM労働者に呼びかけた国際会議、管理職の組合員化や、カンパ活動に示されている職場労働者との深い信頼関係の構築などなど、今すぐに思い浮かぶだけでも、その一つひとつが私たち電機労働者にとって共感し、学ぶことの多い闘いでした。まともな労働組合運動の復活が切望されている今、貴労組のいっそうのご活躍を祈念致します。



作：渡辺　裕（箱崎事業所）

パンフラー

人事改革への批判記事と並んで、組合要求の結果、裁量勤務制度が変更され休日勤務手当が支給される記事が掲載された日。「かいな」2000号の紙面である。これまで同様、今後も社内の闘いとその成果が「かいな」紙面を飾り続けるだろうが、その内容は時代を色濃く反映するだろう▼総選挙で争点隠しと小選挙区制効果で、およそ「正当に選挙された」とは言い難い代表者による悪政の暴走が懸念される今、社内ではまっく説明もなく人事改革のレールが敷かれ退職金制度の不履行が行なわれる▼テロ対策名目の中東武力侵攻は乱暴なリストラ攻撃展開と時期を重ねて思い浮かぶ。社外のより広い世界の動きと社内の動きの相似性に思い至る▼広い世界をも見据える透徹した視点で、会社がもう放棄したかに見える従業員個々人のための施策へ、提言と情報提供を今後とも紙面で続けたい。（N）

若手が語る過去・現在・未来

座談会 誇れる仕事へ、働くルール確立を

出席者

次世代を担う若手の組合員三人に職場の現状と将来などを話してもらいました。参加者は次の方々です。

永井　守（DTI、野洲）
田中　純（ロータスカスタマーサポート、豊洲）
三嶋　克紀（IGAS、飯盛）

編集部　まず自己紹介からお願いします。

IBM社員は働き過ぎ

挨拶する雰囲気・気分がないと

永井さん　昨年の4月30日IBMの子会社であるDTIから、団体交渉のさなかに解雇されました。今、森川さんと共に解雇撤回へ向けて闘っています。

田中さん　組合へ加入したのは2年位前です。ロータスカスタマーサポートの残業が多すぎて辞める人もいたり、残業代をあまり削減しない人も多いので、このような状況を打開しようと思い加入しました。

三嶋さん　加入したのはちょうど一年前です。IGAS総務に出向しており、仕事を海外へ業務移管されるところに入れられてしまいました。組合に加入して、おかげさまでそこからは脱出できました。

編集部　晩ご飯を家族と一緒に食べたいものでしょうか。あるいはそこまでは思わなくても目の前にある仕事を片付けなければいけないと無理をしているのか…。

編集部　プロジェクトなどお客さんの所で一緒にやっていると、自分だけ帰るわけにはいかないと感じますね。ところで晩ご飯を家族と一緒に食べたいと思いませんか。

三嶋さん　思いますね。私は比較的定時に帰っているんですが、家が遠いので帰ったころにはもう子供達は食べ終わっています。しかし早く帰れると精神的に疲れがぜんぜん違いますね。

田中さん　そうですね。翌日起きたときの活力が違って、今日も朝一杯仕事をしようという気になります。これがある程度仕事が多くなってくると、残業時間がだんだん良くなって帰るのが遅くなり、朝起きるのが辛くてきりきりまで寝て、やっと起きてあまり気乗りしないまま出勤して…という働き方で悪循環になってしまいます。

三嶋さん　箱崎事業所も不夜城とまで言われ、近隣の住民から電気が明るく眠れないということで苦情があったと聞いています。それからブラインドをしめるように徹底されたようです。もしない社員が多いということで、社長自ら挨拶運動をしたこともありましたが、あまり効果がなかったようです。

挨拶する習慣がこの会社にない

田中さん　それは本末転倒という気がします。挨拶しなくなるような雰囲気や気分がまずいと。私は、朝エレベーターに乗り合わせると同じ部署の顔見知りでなくても挨拶してみますが、まあ反応の悪いこと。以前ロータスで働いていたときは他のテナントと一緒でしたが、同じビルで働いている若同士という感じで挨拶しました。そういう雰囲気がこの会社でまったくないなと驚きますね。

非正規雇用の増大

永井さん　液晶ディスプレイに勤務していた時、よく顔を合わせていましたけど派遣社員が多くて、早い人で3日で辞めてしまい、長い人でも2、3年です。派遣社員が多いということは、正社員が教えなければいけません。すぐにやめる人は、また一から教えなければいけなくてすごく大変でした。

また一時金などの過いから話ができなかったり行事への参加がちがったりとかで関係が薄くなります。

編集部　こういったことは、最近ひどくなりました。以前は社内にいる人は基本的に社員でした。

タイムカードで仕事量把握を

編集部　会社を良くしようと思ったら、とりあえずどうすればよいと思いますか。

田中さん　私の持論では、タイムカードを導入すれば適切な人員も分かるし、卒業の判断もできます。残業代も払えないような状況でようやく回っているような商売は、商売とは言えないと思うんですよね。本来なら商売にならないのに、寝ずに働かせることによってなんとかやっているというのがあるのではないかという気がします。

三嶋さん　タイムカードをなくすことで、会社は客観的な記録が残らないことを良いことに、長時間労働を放置できる、という魂胆なのでしょう。

編集部　日々の労働時間を自ら手帳に記録することは、どうして机上配布なんてアナログ的なことをやるのかなと思いました。Webサイトに載せておけば見たい人は見るよと思ったのですが、やはり実際に配ってみると、配布されてくれれば、何を書いているのかなと周囲に見ることができます。また、他の会社では机上配布が行われているというところは私の聞いたところではあまりなく社内でできるというのはなかなか捨てがたいというか、労働組合が机上配布をしているということをみせることで、労働組合があるんだぞということにもなる。他社では、大多数の従業員が加入している労働組合をもちますが、大部分の人達はただ在籍しているだけっていう感じです。今のIBMの組合ですと一人ひとりの要求が聞いてもらえますのでメリットが大きいと思います。

非正規雇用の人も仲間に

田中さん　組合に入ることのメリットを「かいな」等でもっとアピールしていけるといいですよね。非正規雇用の人へのアピールも大事ですよね。

三嶋さん　たしかに「かいな」やビラを配っていても、わたしは社員ではなく派遣だから関係ないということで受け取らない人もいますね。やはり同じ従業員ということで協力し合い一体となり職場を良くして行きたいですね。

編集部　非正規雇用の人たちも組合に加入できますし、歓迎します。

将来展望

編集部　最後にひとことどうぞ。

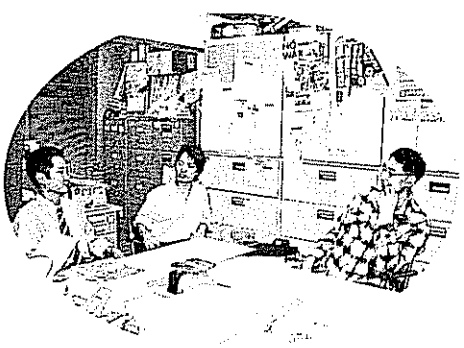
三嶋さん　誇りを持って仕事をやりたいですね。今は誰でもできる仕事をやらされている感じで、向上して行こうという意欲がわいてきません。飯盛の総務をやっていた頃はまだ、自分が金を担っているという感じがありましたが。

田中さん　仕事で働き続けたいですね。自分ばかりでなく、非正規の人もみんなで。残業で疲れて辞めていくようなことをできるだけ少なくしたいと思います。

永井さん　企業の社会的責任を果たさせたいと思います。森川さんと共に解雇撤回へ闘っていますが、未だ解決策を打ち出してもらっていません。親会社として責任を果たしてほしい、従業員を大事にしてほしいですね。

編集部　権力を持っている管理者が管理のノウハウを横展開しているのに対して、権力のない従業員がバラバラでは太刀打ちできませんね。組合がその辺りの「回答」となり得ることを広めたいものです。

本日はどうもありがとうございました。



左から三嶋さん、田中さん、永井さん

組合と「かいな」

組合の意義

田中さん　組合員でない人から良く聞く話ですが、組合は困った時に加入するところだと言うんです。決してそうではないと思う。私がこの労働組合を知ったのは、IBMへ転籍した頃でWebで「かいな」のバックナンバーをみましたら、この組織はなかなかちゃんとしたことを労働者の為にやっているという事が良く分かり、これはいいところだと思いました。皆さんに、入るということがあるんだというところがわかれば、もっと多くの人が入ってくるんじゃないかなという気がします。

組合の良さアピールを

机上配布のメリット大きい

三嶋さん　入社当初に上司から、IBMに労働組合があるが昇進など色々の面で不利になると聞かされていたのと、やはり少数の組合ということで力がないのではないかと思ったっていました。やはりみなさんそう思われているんでしょうね。

実際はそんなことは全くないことが、加入してみてよくわかりました。従業員を組合に近づけないための上司の方便なんですね。

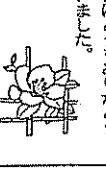
編集部　労働組合法では、組合に加入することによる労働者への不利益な扱いを「不当労働行為」として禁じていますが、その上司は不当労働行為を行っていますね。

永井さん　会社と組合の仲が悪いかどうかというのは何でわかるかというと、要求書を書いて社長とか事業所長に出しても本人ではなく代理人しかでてこないとか、そういうので判断出来ます。企業によっては、社長が出てきて親身になって申し入れを受けてくれるところもあります。

「かいな」配布で

田中さん　私の部門では人を増やせとしつこく要求したら多少増えてきています。これが、他部門で多数の人にメリットをもたらすものは何か、とすると、春闘や秋闘の要求書を出してその回答が返ってそれなりの結果が出ているということは、一定の効果があると思うのです。

情報紙として「かいな」を読むことができることで今、会社でどのような動きがあるのか、というのがよくわかると思います。内容を充実させればさせるほど、読んでくれる人がいるということはうれしいですね。

三嶋さん　そうですね。「かいな」を配布しているときに、「ありがとうございます」とかいう言葉が返ってきたりすると私も大変うれしくやりがいもあります。

田中さん　私もちょっと前で、過去2年間の不払い残業代を会社へ請求できますから、全従業員におすすめします。