

我慢しないで
組合に入ろう!

かしな

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5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

健康と生活を破壊
する稼働率目標

サービス部門では所属
社員の有償稼働率が部門
の実質的な売上とみなさ
れるため、社員は稼働率
目標を達成することが強
く求められます。

GBSでは、稼働率目
標は90%で、分母は休日
も祝日も無視した年間40
時間×52週です。週末と
国民の祝日およびIBM
年末年始休日だけ休み、
有給休暇を1日もとらず
に週38時間働いた場合で

健康と生活を破壊 する稼働率目標

サービス部門所属の社
員のPBC目標設定に、
ILC稼働率が入ってい
ます。この「稼働率目標」
がいかに欺瞞に満ちたも
のであり、社員の生活を
破壊するものであるか、
検証します。

ここがおかしいILO プロジェクトでは短時間を入力

PBCは長時間労働が高評価
プロジェクトでは短時間を入力

も稼働率は88%であり、
目標に達しません。

GBSのガイドライン
には、年間の祝日/休暇
として29日(うち有給休
暇15日)を勘案している
とありますが、祝日の日
数計算が間違っており、
実際には有給休暇は10日
分か算入されています。
勤続25年以上の社員
の場合、有給休暇は年に
29日付与されるにも関わ
らず、その1/3しか取
得できない目標設定なの
です。

有給休暇を取得し、会
社の求める研修や部門会
議など有償稼働率に算定
されない活動にも参加す
るには、長時間残業が不
可欠となります。そもそ
もの目標稼働率設定が、
社員が健康でワークライ
フバランスのとれた生活
を送ることを考慮してい
ないのです。

ー 現場の声 ー

プロジェクトにフルアサインされ、残業も
プロジェクトの0.5人月で勘弁してくれ、率と
コストが足りなくなった。その結果、見掛け
のコストが低くなり、稼働率が低評価をつけられ、賃
金を理由にPBCで低評価をつけられ、賃
金減額された。

◇ 新入社員研修でFLCの重要さをとくと聞
かされたので働いた分の時間を正確にILCに
入力したら、PMに「空気を読め」と怒られた。

◇ PMからは「予定されている時間を超えて
作業しているが、申請書を書きただけで残業
作業もやっていると時間がかかっている。結局誰
も黙って深夜まで残業している。残業して
週40時間しかつけていない。

プロジェクトにおいて、
予定された工数を超えた
作業が発生しても、その
コスト増加分をお客様に
追加で請求できることは
まずありません(2面)。

最もおかしい 有償稼働率目標

会社はガイドラインや
研修でFLC(稼働実績
通りのILC入力)の徹
底を求めています。が、
社員の労働時間を正しく
把握するための具体的な
施策はなく、掛け声だけ
です。裁量労働制を適用
し、社員がどんなに残業
をしていても無視し、万
一ILCの不正入力が発
覚した場合は、現場のメ
ンバーを処分するだけで、
問題の本質は放置され
ままです。

一板吉の会社施策

う最悪の事態を回避する
ため、PMから割り振ら
れた工数通りの数字をI
LCに入力することを選
択してしまっています。

部門とプロジェクト の板挟み

部門の売上は所属社員
が長時間働くほど上がり
ますが、逆にプロジェクト
にとってはメンバーが
長時間働くことはコスト
増を意味します。コスト
が増えれば当然利益は減
り、PMの評価は下がり
ます。プロジェクト・メ
ンバーの作業時間を適正
に管理するのもPMの重
要な仕事なのです。

クトでは、工数は予定よ
り膨らみ、要員は不足し、
プロジェクト・メンバー
は過重労働を強いられて
います。PMは、メンバー
の労働時間を実際に短く
するのではなく、短く見
せかけること、すなわち
ILCを少なくつけさせ
ることを指示します。メ
ンバーは、所属長とPM
からの相反する要求を突
きつけられます。その結
果、PMに嫌われてプロ
ジェクトをリリースされ、
稼働率が0%になるとい

もうすぐ従業員代表選挙です 今度こそ組合候補を

任期満了(1年)に伴う従業員代表選挙が10月に行われます。任期中はすべての決定
を委任するわけですが、この1年はどうだったでしょうか? 従業員代表は従業員にフィー
ドバックや意見聴取をしたでしょうか? 今度こそ組合候補を選びましょう。



労働法制改悪阻止を訴える大岡委員長

9月12日、ラパスホー
ル(文京区)で「労働法
制大改悪阻止」学習交流
集会が開催され、弁護士
から「労働派遣法」と
「労働時間法制」の改悪
をテーマにした講演があ
りました。JMIU日本
IBM支部大岡委員長か
らは、「業務を時間では
なく成果ではかるという
残業代ゼロ法案はまやか
しである。その事実とし
て、日本IBMは成果主
義に相対評価と格差賃金
を加え労働者に過重労働
を強いていること、さら
に評価で減額と解雇を行っ
ていること」を説明。労
働者の権利を奪う法制改
悪を団結して阻止する訴
えがありました。

「労働法制大改悪阻止」 学習交流集会

組合Webサイトで皆様のご意見 募集中!

JMIU日本IBM組合Webサイト
<http://www.jmiu-ibm.org/>
「各種アンケート」のリンクから

〈ご意見募集項目〉

- ・賃金減額について
- ・MBA昇給について
- ・1.5か月の賞与算定期間の消滅について
- ・ロードマップ2015について
- ・稼働率について
- ・人事制度変更について etc..

※上記以外でも皆様からのご意見をお寄せくだ
さい。

司法総行動プレ集会

司法総行動は、市民の
立場に立ち司法の改革を
求めて共同要求書を作成
し、10月8日に裁判所や
労働委員会、省庁から回



大阪事業所前にて通勤者へのビラ配布

JMIU大阪地方本部
争議8支部支援
一日総行動

9月11日、早朝、大阪事
業所前では、OBを含め
た大勢の仲間とビラ配布
と宣伝カーによる抗議を
行いました。また、会社
に対してロックアウト解
雇撤回要求も行いました。

許すな!「解雇自由化」
日本IBMのロックアウト解雇に反対する
10・16大集会
日本IBMは大量指名解雇をただちに中止し
解雇した従業員をすみやかに職場に戻せ!

日時 2014年10月16日(木)
午後5時30分~
会場 みらい座いけぶくろ
(豊島公会堂)
参加協力券 500円
出演 立川談之助(落語家)

主催 日本IBM解雇撤回闘争支援全国連絡会

答を受け取るものです。
これに先立ち、9月19
日に、全労連会館でプレ
集会が開催され、二人の
弁護士から労働訴訟の問
題点と盗聴法の拡大・司
法取引についての講演が
ありました。次に大岡委
員長が日本IBMのロッ
クアウト解雇や減額の実
態を説明し、あまりにも
凄まじい事実会場から
驚きの声があがりました。



日本IBMの実態を訴える大岡委員長

2014年秋闘スケジュール

9月18日	秋闘一次要求日
10月2日	一次要求回答指定日
10月22日	秋闘二次要求日
11月5日	二次要求回答指定日

ノーベル経済学賞を受賞した経済学者クルーグ

昇給待たなし

いよいよ秋闘がはじまりました。組合はまず、一次要求として、JMI U秋闘統一要求書である「くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『労使協力型』労使関係を目指す要求書」、「安全・衛生に関する統一要求書」及び支部独自の秋闘一次要求書を提出しました。回答指定日は10月2日になります。

くらしの負担増分の昇給を

秋闘一次要求提出

マン氏が雑誌のインタビュー「日本経済は消費税10%で完全に終わります」において「消費税という自己破壊的な政策を実行に移したことで、日本経済は勢いを失い始めています」さらに10%に上げれば「日本経済はデフレ不況に逆戻りし、そこから再び浮上するのは不可能なほどになるのです」と語っています。

消費増税や物価上昇により、私たちのくらしの負担は増加し賃金の上昇が追いつかず、一段と苦しくなっています。そのような環境の中で秋闘をむかえています。全従業員の昇給を実施させなくてはなりません。2014年春闘では消費税増税への対応とベアスアップを求める世論から昇給をとの声がありましたが、会社は個人業績以外の昇給は行わないと

危険な人事施策変更について

注意 点 その2 9月11日 回 交 報 告

前回9月22日の号外では、①私傷病欠勤と私傷病休職②傷病手当③病欠・休職・復職・退職の手続きにおける会社権限の強化④確定拠出年金制度の変更、の四点についてお知らせしましたが、危険な変更点がまだあることが判明しました。組合の質問に対する会社の回答も含め掲載します。

短期休職期間の給与

会社説明では、短期休職期間中はリファレンス・サラリー100%支給との説明でしたが、新就業規則では、本給の100%となっています。これは賞与分がどうなるかわかりません。この点を団体交渉で追及し、賞与の出勤率は減らさないとの会社回答を引き出しました。

短期私傷病休職、繰り返しで「解雇」も？

新しい短期私傷病休職制度についても団体交渉で取り上げたところ、会社は「短期私傷病休職は十二ヶ月ごとにリセットされる」と回答してきました（累計は三十五ヶ月まで）。

ただ、今回の就業規則の変更により会社の権限

が強まったので、同じ病気で短期私傷病休職を繰り返すと解雇される危険がある、と組合では見えています。

病気で「無断欠勤」と判断される？

新就業規則の二十五条第三項に「会社の承認が得られないときは、無断欠勤とする」との記載があります。従来、病欠勤などは届け出でよかったのですが、新制度では所属長の承認が必要となつてしまします。悪用される恐れがあり、その旨をただしたところ、会社はプロセスを作ると約束しました。さらに、従来の病欠欠勤が取得しにくくなる点も追及しました。会社は従来の病欠欠勤については給与も出るし、賞与の出勤率にも影響はないはずだが、確認するとしています。

同第五項に「私傷病による欠勤が四週間以上にわたり多数回発生する場合など、会社が特に必要と判断した場合は、就業を禁じることがあり、さ

らに必要に応じ、解雇を留保して私傷病休職を適用することがある」との記載があります。この条項は悪用される恐れがあります。問題点としては、①「四週間以上にわたり多数回」の客観的基準がないこと、②「特に必要と判断」の客観的基準がないことです。これら二点は、会社の勝手な判断で、社員を休職に追い込める可能性があります。この点についても、会社がプロセスを作るとの回答を引き出しました。さらに③「必要に応じ、解雇を留保」は、解雇が第一選択となる可能性があること、については解雇が第一選択となることはいないので、回答を引き出しました。

会社が休職を強行？

新就業規則の三十九条の第一項「――」に、「私傷病による欠勤が継続し、暦日2週間の不就業」で一律休職となることとが記載されています。この点について、従来は

「さらなる休養が必要であることについて、医師の診断書等から会社が確認できた場合」はじめて休職とし、その期間を決定されます。しかし新就業規則では「欠勤して休養する必要がある」と会社が認定する期間」に変更されています。すなわち、診断書の内容にかかわらず、会社が勝手に期間を決めて休職を命ずることができるようになります。主治医の診断書を超える権限を会社が持つことは許されません。

同第十項の「その他会社が特に認めた場合の休職」は、現行規定にある「四ヶ月以上の海外出張を命ぜられた社員あるいは他社社員に同行する配偶者の場合など」という部分が削除されています。この規定をつかって、夫の海外赴任に同行する女性社員などは、今後は上司の裁量によつては休職が認められない可能性があります、その結果退職に追い込まれるケースも出ると思われる。

「さらなる休養が必要であることについて、医師の診断書等から会社が確認できた場合」はじめて休職とし、その期間を決定されます。しかし新就業規則では「欠勤して休養する必要がある」と会社が認定する期間」に変更されています。すなわち、診断書の内容にかかわらず、会社が勝手に期間を決めて休職を命ずることができるようになります。主治医の診断書を超える権限を会社が持つことは許されません。

する要求

12月に実施されるMBA昇給は大変重要になります。MBA昇給は、国別、職種別に適用が決められ、賃金の低い労働者の昇給が実施されるシンプルなルールです。しかし、会社はこの水準の公開を拒否しています。

全従業員にMBA昇給を実施せよ

支部秋闘一次要求

1. 解雇撤回、賃金減額撤回、都労委命令履行の要求

会社はロックアウト解雇を撤回し、当該組合員を職場復帰させること。会社は組合員に対する一方的賃金減額を撤回し、減額賃金分を遡って支払うこと。

会社は都労委平成24年不第80号事件における救済命令に従い、不当労働行為をやめ、指定された文書を交付するとともに掲示すること。

2 組合員への退職勧奨に関

籍、職種変更、勤務区分変更、勤務地変更、降格、減給などの労働条件を変更するとき、あるいは解雇など雇用契約を打ち切るときは、必ず組合と事前協議を行い、労使合意のもとに実施すること。

総やうし61次要求

低い給与の労働者が全員昇給するのではなく、ラインの判断で行います。その基準も公開していません。そもそも労働者の賃金は労使対等の上で決める原則があるため、昇給基準が公開されないことは許されません。そのため、MBAの昇給基準を具体的に明らかにすることを要求しています。

組合は、10月22日に秋闘の二次要求を提出します。二次要求は、職場の不満、悩みを余すことなく「総ざらい」要求します。これは例年200項目近くになる要求になります。みなさんからの要求をお待ちしています。

4 組合員の労働条件変更に関する要求

就業規則や規程、福利厚生その他の変更をするとき、あるいは組合員の異動、配置転換、出向・転