

**組合へ
皆さんの声をお寄せ下さい!**

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

就業規則協議、まともな回答無し

労働組合は変更反対

団交報告

過重労働改善へ

就業規則の会社宿題

10月2日に秋闘一次要求の回答に対する団交を行いました。
JMIUは秋闘を春闘と並ぶ年間闘争の二本柱として位置づけています。秋闘では私たちの暮らし、雇用、職場の将来展望を、かちとる課題と取り組めます。

不透明な臨時昇給

組合は従来からTCR昇給の対象にならなかった社員に対し、臨時昇給で報いるよう要求していましたが、今回会社は臨時昇給を10月1日付で実施しました。

組合 臨時昇給した人数がいつもより多い。全社では何人くらいか。
会社 各部門の判断で行った。

組合 今、臨時昇給を行った理由は？
会社 プロモーションと、

このタイミングでラインが賃金の見直しを行った。12月のMBAをまたずに昇給を行った理由は？
組合 MBAでなく、今年の貢献を評価してラインが決めた。
組合 人事からのガイドや原資のガイドはしたか。
組合 ガイドはあった。
組合 今、昇給させるという判断の理由は？
組合 消費税のことを言っているのか。それも含めて貢献を評価した。
組合 客観的な基準があるのか？
組合 ガイドはあるが、総合的な判断だ。
組合 社員全体における昇給者の割合は？
組合 処理中である。部門によって方針が異なる。臨時なので随時行っている。現時点で集計していない。
組合 臨時昇給があったから、MBAがないと言う



ことではないだろうな。
組合 別物である。
組合 今年、MBAを行うのか。
組合 決まっていない。グローバルの決定がまだ来ていない。
健康診断有料化
組合 組合は無料での診断内容拡充を要求している。オプション有料化はこれに矛盾する。
組合 健保組合の財政が厳しい。
組合 一般社員の声は、有料化の金額が高すぎるとの声が多い。
組合 検討する。

組合 勤務時間把握のためのシステム化をすべき。
組合 本人の申告に基づいてラインが承認する仕組みである。システム化の計画はない。
組合 客観的に把握する仕組みを求めている。
組合 Eワークや自宅勤務の人がいるので難しい。
組合 厚労省は客観的な方法か、第三者による確認などを通達で求めている。正直に自己申告するのが難しい状況だからこそ、これらが必要だ。2003年に会社は労基署から指導票を受けた。その中でシステム構築を指導された。その後、何度も指導票を出されている。
組合 検討は進めていく。具体的な方針を示すよう要求する。会社は正しい労働時間を把握していない。だから過重労働が起きる。客観的に労働時間を把握するシステムが必要である。
組合 検討する。

組合 説明会の資料を公開できるか。
組合 検討中である。
組合 休職に関する投資額とジムなどの予防措置の投資額の比較を開示してほしい。
組合 必要な説明は行っている。
組合 休業補償保険の件はどうなったか。
組合 今年1月に満期で終了している。
組合 満期ということは誰も知らない。我々は約款も見せてもらっていない。
組合 背景は確認する。
組合 傷病手当金を累計にする交渉はどうなっているか。
組合 交渉中である。
組合 欠勤時の承認プロセスの話はどうか。
組合 作成中である。
組合 ドラフトを事前に示してほしい。
組合 持ち帰る。
組合 多数回にわたる病欠で休職になる場合のプロセスはどうなっているか。
(2面に続く)

JMIU中央行動 第233回金属反合共同行動参加報告

STOP! 安倍雇用破壊 参院へ直訴

10月1日は朝からあいにくの雨でしたが、日本IBM本社前の宣伝行動ではJAL原告団長からの力強いメッセージで全員が勇気づけられました。午後一時から国会デモが始まったころは雨も上がり、一同氣勢上げての宣伝行動を行いました。参議院前でシュプレヒコールを上げ、そして衆議院前でもシュプレヒコールを上げ、労働法制の改悪をしないよう訴えました。
午後二時から参議院議員会館内に入ることができ、千人ほど入りそうなホールが満杯となりました。議題は



思いを込めて「ブラックNo. 1」を熱唱

◇橋本のぶよさんからIBM解雇裁判のたたかひの歌「ブラックNo. 1」が発表されましたので紹介します。

§ 橋本のぶよさんのプロフィール §
・シンガー・ソングライター 和歌山県出身

ブラックNo. 1

詞: IBM争議団
曲: 橋本のぶよ

- I(アイ) いつの間にか
B(ビー) ブラックになった
M(エム) モンスター企業は ボロもうけている
どうして そんなに変わってしまったの
紙切れ一枚で ロックアウトされた
- I(アイ) いつの間にか
B(ビー) ブラックになった
M(エム) モンスター企業は いじめが大好き
負けず笑顔で 働き続けたい
職場は誰のもの この手に取り戻そう
- I(アイ) インターナショナル
B(ビー) ブルーでさわやか
M(エム) みんなのあこがれ 人気 No.1
そんな時代も あったはずなのに
今では ブラックNo.1になった
- I(アイ) いつの間にか
B(ビー) ブラックになった
M(エム) モンスター企業は 裸の王様
リストラ首切り 差別を許さない



映であると思っております。IBM支部は、橋本のぶよさんの澄んだ歌声と支部組合員のリコーダーで「ブラックNo. 1」を三番まで歌いました。そのときの歌詞を掲載しましたのでご覧ください。
(x)

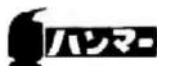
厚労省へ要請

ブラック企業指導監督強化を

JMIUは10月1日、残業代ゼロの労働時間規制緩和や解雇自由化をもたらす「金銭解決」などは導入すべきではない、労働行政の果たす役割は重要である、として厚生労働省に要請行動を行いました。

厚労省からは、5人の担当官が出席し、ブラック企業への指導・監督を強化すること、長時間労働の規制強化に踏み出すこと、派遣労働者、有期労働者の雇用の安定と処遇・労働条件を改善させること、労働者の雇用と安定をはかることを要請し、質疑を行いました。

JMIU日本IBM支部は、IBMの労働者の「成績不良」等を口実にした乱暴な解雇の実態や成果主義は過重労働に繋がることを説明しました。また新たな就業規則変更により、使用者の権限が強化されることを説明しました。



食欲の秋、コメが安い。新米も以前よりぐっと安い値段で購入でき、食べ盛りを抱える家族には優しく思える▼
政府が需給調整を放棄した結果としての生産者米価暴落だが、先週まで高いと感じていたキャベツも安くなるなど、米だけではなく実りの秋を迎えるのはずの農民の怒りは相対的なものと聞く▼来年予定されている消費税10%への雰囲気作り自体は着々と進んでいるかのような報道もある中、消費税率が8%へ引き上げられた去年以上に零細な商人や中小企業の多くで悲鳴や怒りが渦巻いているのは想像に難くない▼もし選挙があればまずいと票田の半分を狙っての「女性」が輝く「社会の実現」との甘言かな、と勘繰りつつ、何か国民の憤りをもっと訴える場所はないものかと思う初秋です。(8C)

手段を選ばない利益追求に疑問

9月16日、第四次ロックアウト解雇裁判の公判が東京地裁611号法廷で開かれ、原告の意見陳述が行われました。以下に、原告の意見陳述書を掲載します。

意見陳述

平成26年9月16日

東京地方裁判所民事第11部 御中

1 担当してきた業務と人事評価

私は、1985年4月、新卒採用で日本IBM（以下「被告」といいます）に入社致しました。契約管理、営業業務、製品需給管理、カスタマーサティスファクション（顧客満足）委員会委員、SO業務（ストラテジックアウトソーシング。お客様から業務を請け負うサービス）等に従事し、入社以来業務畑で勤務してきました。

SO業務では、SOビジネス関連部門からの質問回答業務、JFE（JFEホールディングス）関連プロジェクトからの依頼によるお客様への請求書発行12枚／月、質問回答など）、Measurement（部門で管理している指標を計上し、報告と改善を行う業務）、SO Demand（製品需給状況予測）、クローズ支援（終了したプロジェクトの課金コード閉鎖管理）担当 等をいたしました。SO業務では人員が大幅に減らされたため、解雇前にはMeasurement、SO Demandを1人で担当するようになりました。私のPBC評価は、2003年から2007年までは2プラスを含む2以上の評価、2008年以降は2と3の評価を交互に繰り返し、3が連続したのは2012年と2013年のみでした。それまで、小さな受賞はありましたが、懲罰はありません。

2 不当で過酷な賃金減額

被告は、毎年1000億円近くの利益を上げる超優良企業であり、賃金減額の必要性などないにもかかわらず、2009年5月19日の発表により、2009年からボーナスの減額を始めました。2012年5月15日に外国人社長が就任し、その後2013年5月15日の発表により、日本では過去に裁判例がないような過酷なやり方で本給の減額を開始しました。そのあおりを受け、私は自家用車を維持することが困難になり、やむなく手放すことになりました。

被告には、他社にはないビジネスコンダクトガイドライン、即ち「全ての場面で法律を守ります」という独特なポリシーがあり、私は入社以来それを信じておりました。ところが、これが覆されてしまい、私は大きな衝撃を受けました。本給までも含む賃金減額に納得できず、私は9人の仲間とともに2013年9月26日、賃金減額の撤回を求める訴訟を起こしました。

3 その後の退職強要、今回のロックアウト解雇

それ以降、私は執拗な退職強要を受け、これに応じなかったところ、2014年3月10日に解雇及び出社禁止を一方的に通告され、同月28日に解雇されました。解雇の前の面談では、所属長から「外国人副社長から人員削減の要請があり、SO業務が6月30日を期限に日本本州での役目を終えるので、退職をしてもらいたい」と言われました。この説明から、私に対する解雇は明らかな整理解雇です。

4 今回の解雇の生活への影響

私には8歳の娘がおり、私に特になつており、小学校3年生になっても「パパ大好き」と言ってくれます。しかし、賃金の大幅減額を受けて生活費を切り詰めざるを得なくなったため、「パパ。去年はマザー牧場や千葉の海や、富士急ハイランドやぐりんぱ（富士急行が富士山南麓に展開する「フジヤマリゾート」の4つの施設の1つ）に連れて行ってくれたのに、何で今年は連れて行ってくれないの？」と言われてしまいました。「ごめんね。今お金がないんだよ。そのうち何とかするから我慢してね。」と言って娘をなだめておりますが、本当に切ない思いをしています。娘は、学習塾でも賞をいただけるような子です。私は、大きな可能性を秘めたこの一人娘の将来がこれからどうになってしまうのか、非常に不安です。また、私には、要介護認定を受けている父母がおります。来年介護保険法が改正になり、金銭的な負担が増えるのではないかと大変危惧しております。

5 最後に一私の想い

被告には、2015年ロードマップというものがあり、1株利益を現在の倍近い20ドルにするとの目標が掲げられています。これ自体は、利益を追求する企業として宿命かもしれません。しかし、そのために、「コンプライアンスを守る会社である」と胸を張っている被告が、この国の法を無視し、国の礎である子供や国を支えてくれた高齢者の生活まで犠牲にすることが、果たして許されるのでしょうか？

私は、この「利益追求のためには手段を選ばない」という考え方に、大いなる疑問を持っております。このような不条理な考え方が社会に蔓延しないよう、今こそSTOPをかけなければなりません。そのような想いで、私はこの裁判を起こしました。裁判所におかれましては、何卒公正な判決を下されるようお願い致します。

以上



東京労働局は、この申し出を受け、労働局に出頭した会社側の労務責任者2名に対し「退職の強要はあってはならない」と2014年9月17日に

「退職勧奨は不当」 — 労働局長が会社を助言・指導 —

低評価を理
由とした退職
勧奨に関して、
東京労働局長
（局長…西岸
正人氏）が、
会社に通言・
指導を行って
いたことが判
明しました。

退職勧奨の今
後の可能性を
否定せず

助言・指導を行いました。
労働局からの「今後、
同様のことがあるのか」
との質問に、会社側は
「度合いによつては、可
能性はあるが、必ずある
とは言えない」と今後の
可能性を否定しませんでした。
労働局は、「何回
も退職を勧奨することは、
違法行為を形成する。」
と釘を差しました。

組合に相談を

低評価になったことを理由に退職勧奨・退職強要を行うことは許されません。透明性、公平性、客観性、納得性ない成果主義システムの中で意図的に評価され、真面目に業務に取り組んでいる従業員に対し退職を迫ったり、ロックアウト解雇の理由とすることは会社の発展につながりません。会社の横暴を許さないためにも、所属長の対応が「少しおかしいな」と感じた時は組合にご相談ください。

私は7月分の給与明細をみて、会社が社会保険料の計算ミスをしていることに気づきました。この際の給与・社会保険担当およびBuzzHRの対応が極めてずさんであるばかりでなく、この事実を隠蔽しようとしたので、筆をとりました。

◇保険料が大幅に増加

今年2月、私は多忙のため勤怠データの提出が遅れ、本来、3月給与で支払われるべき2月分の残業代が4月給与で支払われました。そして7月分給与明細をみて絶句しました。いきなり社会保険料が大幅に上がっていたのです。

そこでBuzzHRに質問しましたが、なかなか回答がありませんでした。そこで給与担当者に直接メールしたところ、会社も計算ミスを認め、社会保険料の計算結果を訂正しましたが、謝罪はありませんでした。計算ミスをした理由と、今後の対策を確認したところ、理由には触れず、「関連部門と協議して、今後の対応を検討します」だけでした。検討するだけなら誰でもできます。これは対策ではありません。さらに勤怠データの提出が遅れたのが理由（だからお前が悪い）と言われました。確かに勤怠データの提出は遅れましたが、高額な社会保険料を支払う必要などありません。

◇計算ミスにもかかわらず今後の対策は不明

◇自分で確認を

これは私だけの問題ではありません。誰にでも起こります。そこで私は「社会保険料の計算に間違いがあった事実を、社員に公表して注意を喚起するべき」と訴えましたが、これも「その気はない」とのことでした。完全にこの計算ミスを隠蔽するつもりです。社員の皆さん、社会保険料の計算方法はインターネットその他で容易に入手できますので、疑問のある方は確認してみてください。間違いがあった場合、2年に遡って、会社に請求できます。不明な点があれば、BuzzHRに確認しましょう。給与計算システムや担当者は信用できません。自分の給与は自分で守りましょう。（F）。

間違いがあれば2年遡及可能

社会保険料で計算ミス

投稿

（1面から続き）

会 検討中である。
組 短期私傷病休職を命
う場合のプロセスはど
うなっているか。
会 検討中である。
組 復職を判断するプロ
セスはどうなっているか。
会 検討中である。
組 復職後に欠勤した場
合に退職となる判断プロ
セスについてはどうなっ
ているか。
会 検討中である。

確定拠出年金制度変更

組 3年以内に辞めた場
合、確定拠出年金を返金
させる根拠は何か？
会 現在、在籍している
社員には関係ない。
組 IBMの確定拠出年
金を運用しているのはど
こか。
会 把握していない。質
問の意図がわからない。
組 以上のような大変に不
誠実な会社の態度を受け、
組合は今回の就業規則変
更については反対です。