

組合に入ろう！
組合に相談を！

かしな

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

稼働率で苦しむ社員の実態が明らかに
特に多かったのが稼働率に関するものです。例えば、就業規則に定められた休日、年次有給休暇の完全取得、週38時間労働を前提に、Full Labor Claiming (FLC)を行うと、稼働率目標の達成は不可能です。さらに、研修、部門会議、社内事務、移動時間など有償稼働率に算入されないため、稼働率目標達成には相当量の時間外労働が必須となります。一方で、FLCが大声で叫ばれているのに、プ

そこで組合はILCと稼働率に関して以下2項目を要求しました。
(1) 年次有給休暇の完全取得、祝日を考慮した上で38時間労働を分母として、研修受講・部門会議出席・その他必要な社内作業を行うことが可能な稼働率目標を設定すること。
(2) ILC過少申告を助長させるような現在の状況を改めること。
・移動時間やプロジェクトに関連した間接作業時間などのNon-Billable時間を稼働率として計上できるILC入力ができるようにすること。

組合 有給休暇によって業務が遅れた場合は残業が必須ということがないようにしてほしい。
会社 それぞれ人によって違う。稼働率目標は業務目標のひとつだ。その中でどう休暇取得するかについては本人の裁量だ。組合 有給休暇の取得は社員の裁量ではなく、その権利を保障するのは会社の義務だ。
会社 社員が自律的に休暇を取得した結果、取得率が100%でなかったら会社は義務を果たしていないということになるのか。

組合に加入しよう
賃金減額とCEP
— たたかってこそ展望は開かれる —

今回の7%賃金減額はすべて賞与基準額から引かれるため、ただでさえ評価結果で下げられる賞与がもっと少なくなり、ほぼゼロ支給の人もあるのではないかと危惧されています。3面に詳しい解説がありますので、ご一読ください。

CEPは「辞めると言わない退職勧奨」ということがわかったら、すぐに組合に加入しましょう。そのままにしていると、気が付いたときには社外へのルールが敷かれています。組合に入ることによってその方向を変えることができます。

ILCと稼働率の改善要求
秋闘2次要求提出
組合に多くの声を寄せていただき、ありがとうございます。10月27日に秋闘2次要求書を提出し団体交渉を行いましたので、以下に報告します。

ILCと稼働率に関する要求

組合 有給休暇によって業務が遅れた場合は残業が必須ということがないようにしてほしい。
会社 それぞれ人によって違う。稼働率目標は業務目標のひとつだ。その中でどう休暇取得するかについては本人の裁量だ。組合 有給休暇の取得は社員の裁量ではなく、その権利を保障するのは会社の義務だ。
会社 社員が自律的に休暇を取得した結果、取得率が100%でなかったら会社は義務を果たしていないということになるのか。

組合 有給休暇を取ることによって評価が低くなるようなことはしない。稼働率だけが評価の仕組みではない。有給休暇をたくさん取ると評価が低くなる、と言っているラインがいたら教えてほしい。
組合 現場では有給休暇をたくさん取ると評価が低くなるような傾向がある。組合 有給休暇を取ることによって評価が低くなるようなことはしない。稼働率だけが評価の仕組みではない。有給休暇をたくさん取ると評価が低くなる、と言っているラインがいたら教えてほしい。

◇組合代表メールアドレスが変わりました。 e-mailアドレス kumiai@jmitu-ibm.org

秋季年末闘争勝利 総決起集会



武蔵小金井 宮地楽器ホールでの集会

10月28日、秋季年末闘争勝利総決起集会が宮地楽器ホールで行われました。これまで毎年、池袋の旧豊島公会堂で行われていた催しが、会場の工事のため、場所を武蔵小金井に移して開催されました。
今回は全国「九条の会」事務局長でもある小森陽一東京大学教授が「いままぜ憲法を変えるのか!」について講演しました。70年前の日本国憲法の公布から始まり、現在までの日本の政治の変遷につ

JMITU南部地協

新歓ボウリング大会

10月21日の夕方に行われた、私たちが所属するJMITU南部地協主催の新加入組合員を歓迎するボウリング大会と懇親会に参加してきました。

蒲田にあるボウリング場のレーンに出る階段の脇に貼り付けてある中山律子選手のポスターを見て大変懐かしく思いました。私自身ボウリングをするのは数年ぶりのことにて、寄る年波のこともあり、どの程度のスコアが出せるか、少し心配しての2ゲームでした。ストライク、スペアは取れたものの連続することが少なくやはりスコアは伸びず、それでも何とか三桁に乗せることができたのでほっとしました。他のメンバーも力強さや、また女性メンバーはコース取りの良

さで、ピンを全て倒し切ると歓声を上げ、仲間とタッチを繰り返しては皆で盛り上がりました。体が少し疲れた後は、馴染みの中華料理屋で舌鼓。このお店特製の餃子や油淋鶏をつまみながら、各支部の新組合員が加入の経緯を交えながら自己紹介をしました。

中小の企業も大手の企業でも経営者の私たち労働者へのいじめには共通するものが多々あります。各自の属するブラックな会社に対しては、これからも共に立ち向かう意思をこの懇親会でも確認することができました。



ストライクをねらう南部地協小泉議長

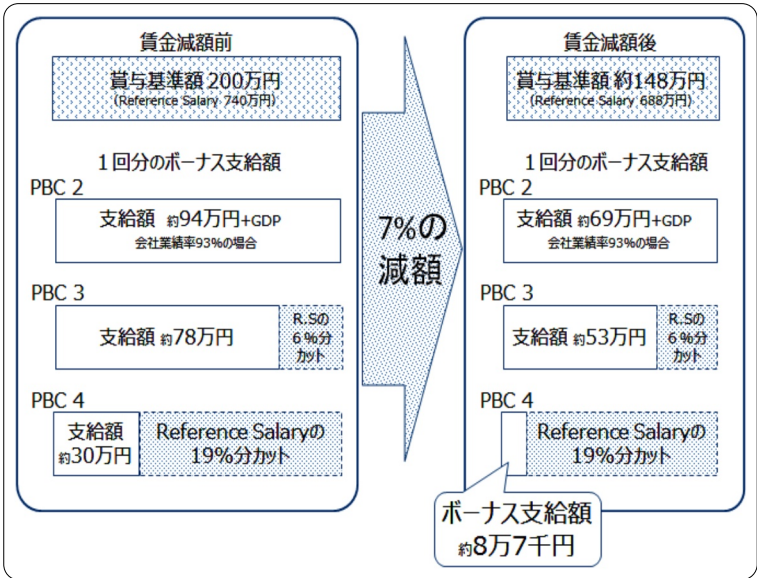
その後、意思統一集会で市民の立場に立つための一層の改革を求め、法を警察庁などの省庁と裁判所や労働委員会への要請に移り、組合は最高裁、東京地裁、高裁、都労委に参加しました。そこで、日本IBMで行われているロックアウト解雇や賃金減額という企業の横暴を許してはならないと強く訴え行動を終りました。

今回の集会では多くのスピーカーが電通の新入社員の過労自殺事件について言及しました。電通にも労働組合があるにもかかわらず、異常な長時間労働のための過労死や過労自殺、労災認定が相次いでいる状況に、労働組合の活動の大切さを訴えました。

最後に秋季年末闘争の勝利を祈って、「団結がんばろう！」で集会を終りました。

2016年
10月6日に「2016年司法総行動」が行われました。早朝宣伝

新入社員が過労自殺した大手広告会社は午後10時以降の全館一斉消灯を開始した▼社員の長時間残業防止が目的だが、以前この会社でも一斉消灯が行われたことがあった。私の記憶ではそんなある晩、上司が仕事を切り上げ早く帰りたいと促されたこともあった。しかし今の会社の対応はどうだろうか▼上からの命令や利益追求ばかりを優先し、特に業務が忙しい部署では社員を遮二無二仕事に追い立てていないだろうか。それが原因でメンタル疾患や健康を損ねている社員はいないだろうか▼多くの社員を自主退職に追い込む会社のやり方は、社員を消耗品として使い倒すことも厭わない。健康を壊しながらや自殺に追い込まれては遅すぎる。消灯以外に社員を大切にすること、それがすなわち会社の発展にもつながることを経営者には理解してほしい。



賞与基準額 200万円 (Reference Salary 740万円)

1回分のボーナス支給額

PBC 2

支給額 約94万円+GDP
会社業績率93%の場合

PBC 3

支給額 約78万円

PBC 4

支給額 約30万円

Reference Salaryの19%分カット

7%の減額

賞与基準額 約148万円 (Reference Salary 688万円)

1回分のボーナス支給額

PBC 2

支給額 約69万円+GDP
会社業績率93%の場合

PBC 3

支給額 約53万円

PBC 4

支給額 約30万円

Reference Salaryの19%分カット

ボーナス支給額 約8万7千円

■今後の裁判スケジュール

日程	裁判名	場所
11/18(金) 11:30~12:00	第2次賃金減額裁判 地裁第4回口頭弁論	東京地裁 527号法廷
12/5(月) 10:30~11:00	第2次ロックアウト解雇裁判 高裁第2回口頭弁論	東京高裁 809号法廷
12/9(金) 13:30~14:00	第4次ロックアウト解雇裁判 地裁第13回期日 結審	東京地裁 527号法廷

組合なんでも相談窓口

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本 社	TSDL ISEL・System技術	大岡 義久	1712-5175
本 社	GTS ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本 社	SW事業部 ELAソリューションズ	大場 伸子	206-4650
幕 張	価格計画 S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
名古屋	GBS. インダストリアル・アプリケーション開発	板倉 浩	205-2205
大 阪	GFS. 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	205-6320
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所連絡先	TEL:03-3583-9037(月~金 13時~16時) FAX:03-5562-0853 メール: kumiai@jmitu-ibm.org 組合ホームページ: http://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	労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話予約をお願いします)
東京法律事務所	弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL: 03-3355-0611(代) Web: http://tokyolaw.gr.jp/
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL: 045-222-7577

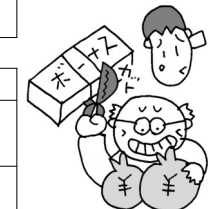
ボーナスがゼロに!?

賃金減額で生活破壊

会社は9月1日付で、7%の賃金減額を強行しました。今回の賃金減額では、「減額調整額の100%を賞与・定期俸基準額から減額する」としているため、実際に減額の影響が出るのは今年12月の賞与からとなります。図は、本給45万円、賞与基準額200万円の社員を例として、減額の影響を試算したものです。もともと日本IBMでは、前年のPBC評価や会社業績によって賞与の支給額が大きく変動します。賞与基準額が200万円でも、PBC評価が3の場合、リファレンス・サラリーの6%に相当する金額が賞与基準額から差し引かれるため、1回あたりの賞与支給額は額面約78万円となります。PBC評価が4の場合、リファレンス・サラリーの19%が賞与基準額から差し引かれてしまい、1回あたりの賞与支給額は約30万円まで減らされてしまいます。PBC評価が2の社員でさえ、会社業績の影響を受けるため、賞与基準額の満額支給されないことも珍しくありません。この社員が7%の減額を受けたらどうなるのでしょうか。

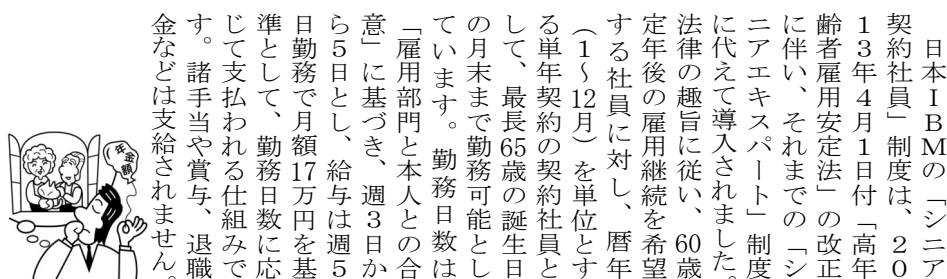
PBC評価が3の場合の賞与支給額は約53万円、PBC評価が4の場合、なんと1回の賞与支給額は9万円を割ってしまいます。賃金減額の影響は翌年以降も続くため、評価が回復しても賞与支給額が元に戻ることはありません。今年からCheckPoint評価制度が導入されましたが、来年以降のボーナスの支給方法も明らかにされていません。こんな状態で、減額が繰り返されるようなことがあれば、あつという間にボーナスはゼロになってしまうでしょう。

こんなひどい賃金減額を繰り返させないため、ぜひ組合に加入してたたかみましょう。



シニア契約社員の待遇改善を要求

週3日勤務で手取り1万円の例も



日本IBMの「シニア契約社員」制度は、2013年4月1日付「高年齢者雇用安定法」の改正に伴い、それまでの「シニアエキスパート」制度に代えて導入されました。法律の趣旨に従い、60歳定年後の雇用継続を希望する社員に対し、暦年(1~12月)を単位とする単年契約の契約社員として、最長65歳の誕生日の月末まで勤務可能としています。勤務日数は「雇用部門と本人との合意」に基づき、週3日から5日とし、給与は週5日勤務で月額17万円を基準として、勤務日数に応じて支払われる仕組みです。諸手当や賞与、退職金などは支給されません。

当初の給与は厚生年金の支給が前提

会社はシニア契約社員の給与について「想定される職務の重要度・位置づけに基づき、新たに給与を設定しました。設計にあたっては、60歳以降社員が受け取る企業年金や公的補助、法律改正の目的である厚生年金の支給分なども加味し、社員の生活面への影響を十分に考慮しました」(w3・シニア契約社員のFAQより)としています。しかし実際には、昭和30年生まれ以降は62歳まで厚生年金の二階部分が出なくなつたため、その間はシニア契約社員の賃金がほぼ全収入となります。そのため、これでは到底生活できません。この記事は、実例を交

えて現状のシニア契約社員制度の問題点を明らかにし、待遇改善を要求するものです。

厚生労働省の指針

厚生労働省の「高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針」(平成24年11月9日厚生労働省告示第560号)によると、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、「継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること」(努力義務)とされています。

他社と比較すると

シニア契約社員の給与を他社と比較すべく「週3日勤務」を例とします。

Aさんの手取り収入	備考
支払総額	102,000 週3日勤務
控除額	
住民税	41,200 前年所得から算出
雇用保険料	408
健康保険料	42,400 特例退職被保険者
介護保険料	5,300 同上
厚生年金保険料	(なし) (10月から対象に)
組合費	2,040 給与の2%
差引(手取額)	10,652

手取り1万円の実例

さて、今年60歳になり、「週3日勤務」とされたAさんの手取り額はどうか。

会社が一方的に勤務日数を決定

Aさんは、シニア契約社員になるに当たり、週5日勤務を希望しましたが、会社はAさんにアサインする業務を絞った上で、週3日勤務でこなせる量だとして週3日勤務しか認めず、会社が一方的に勤務日数を決定する状態が続いています。これは法律や厚生労働省の指針にも反するものです。Aさんはこう語ります。

「日本IBMのシニア契約社員制度は、その収入だけでは生活が成り立たないものになっており遺憾。生活できる賃金になるよう制度改善が必要。これが日本IBMという有名な会社での再雇用の実態です」

組合は、秋闘要求の中でシニア契約社員の待遇を大幅改善し、月額給与を週5日勤務で31万円以上に、また賞与も支給するよう要求しています。現在シニア契約社員で勤務中、あるいは今後シニア契約社員になることを考えていて、会社の待遇に不満のある方は、ぜひ組合にご相談ください。