

**組合に入ろう！
組合に相談を！**

かな

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
日本アイピーエム支部

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

発表年	買収企業	事業内容	取得価格
2015	Explorys	ヘルスケア総合システム	(未発表)
2015	Phytel	ヘルスケアシステム	(未発表)
2015	Merge	医療用画像解析 (A I)	10億ドル
2016	Truven	ヘルスケアデータ分析	26億ドル

わかっているだけで約4500億円を投資し医療データ会社4社を買収。これにより3億人分の医療データを保有。約1万人の従業員まで拡大していた。

取り上げられており、ワトソン・ヘルス部門のレイオフについて発信しています。IBMは公式発表をしていませんが、メディアの問い合わせに対し、レイオフの事実を認めています。

ネットには、「今朝、解雇された」「RAされた」など社員の悲痛な声があふれています。大規模なリストラが世界規模

医療データ会社を買収しました。わかっているだけで2年でトータル4500億円にものぼる投資です（左上表参照）。

今回のリストラにより、ワトソン・ヘルス・クラウド部門がIBMクラウド部門に統合され、メンテナンス以外の開発はグローバルで大きく削減されるとの観測が出ています。

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	価格計画 S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕 張	GTS、請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	GTS、中部第二SOLサービス	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	505-5420
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	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumi ai@jmitu-ibm.org 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(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、今泉義寛、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、細永貴子 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)		
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		
法づみ 法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 神奈川県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		

◇組合代表メール e-mailアドレス kumiai@jmitu-ibm.org

ワトソン・ヘルズで
世界的リストラ

特に重要戦略部門である
ワトソン・ヘルス部門で
行われています。

で行われています。

事業展開の失敗か？

日本のワトソン・ヘル
ス開発部門もクローズ

日本の開発拠点である

ジェームズ・カヴァノー
IBM最高財務責任者は、
今年の第1四半期に人員
再調整費用を6億ドル使っ
たと決算発表で述べてい
ます。これはリストラ費
用のことで、大規模な人
員削減が行われたことを
意味します。

第2四半期になっても
リストラが止まりません。

「今朝、解雇された」
「RAされた」

IBMは「ワトソン」

を医療分野へ積極的に展開してきました。2015年にワトソン・ヘルス事業を立ち上げ、表にあるようにExplorys、Phytel、Merge、Truven

競 場 名
 ・・System技術
 ・ペレーションズ
 ・価格計画
 ・特 種 1
 ・COLサービス
 ・コンファシリティSVC
 ・技術推進
 ・13-16時 FAX 03-5562-0853

ただらわづ、連絡のとれる電話
一般についても相談受け付けま
今泉義竜、本田伊孝 付
-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-
山内一浩、並木陽介、細永貴
医町1-6-8松井ビル 受付7F TEL
太田町1-10 NGS太田町5階
http://hozumi-shinyuri.jp/
区上麻生1-6-1 かかしん新百

夏季賞与の低さに抗議 6・13社前宣伝行動

6月13日午前8時45分より、本社前宣伝行動を実施しました。

降は、右肩下がりに下がっていき、ということを意味しています。

自分の生活を守るために一日も早い労働組合加入をオススメします。



2018 国民平和大行進 蒸し暑い梅雨空にもめげず



守山市役所歓迎式

5月6日に東京を出発した国民平和大行進は8月6日の広島到着を目指してリレー行進を続けています。この行進は核廃絶と平和を訴えて1958年から続いており、今年は60回の記念すべき年となりました。

6月16日に岐阜から滋賀に入つた行進のうち19

日の野洲く草津の行進に
参加しました。

東京から広島までの
「通し行進者」や「県内
通し行進者」を含め、約
20名で野洲市役所を出発
し、途中参加者も含め、
最大40名ほどの行進で草
津市役所に到着しました

各市役所では10名前後
の職員に迎えられ、市長
メッセージと激励を受け
ました。

朝から曇天で蒸し暑い
梅雨空の下、参加者は休
憩をとりながら、最後ま
で行進しました。(酒)

の企業理念を持つのは当然であるが、各国の労働法・労働慣行は遵守しなければならない。日本では会社の一方的な労働条件の不利変更は違法である▼日本の事情に疎い外国人が、東京ラーメンの店で替玉を注文したら、それをたしなめるのが、良識ある日本人の役目である▼日本の事情に通じていない新任の人事担当役員が、今年も不利変更を強行しようとしたら、それを止めるのが日本人幹部の役目である。(F)

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。

PIPが広がっています すぐに組合に相談を

1面でご紹介したワトソン・ヘルス部門のリストラに呼応するように、全社的にPIP（業績改善プログラム）が始まっていることがわかりました。

最近ではチェックポイント・トラッカーによるワークフローが使われるため、分かりにくくなっているが、「パフォーマンス・インブルーPMENT・プラン」というワークフローが来たらこれです。CS改善の改善計画とは違いますので、気をつけてください。

多くの場合「君は業績が悪いからPIPを行う」と所属長に言われます。さらに、目標を達成できないときには降格や賃金減額もあると明記された

PIPは「業績改善」に名を借りたリストラ

用紙を渡されます。まさに社員に恐怖を与えながら目標達成を迫るものなのです。PIPは会社によるリストラ攻撃の最大の武器です。「業績改善」に名を借りているため、社員が断れば「業績改善を拒否した」と言われますし、うっかり入りこめば、底無し沼のようにハマっていきます。

でもちよつと待つてください。本当に「業績が悪い」のですか？改善目標は客観的に見て妥当なものですか？実際、「本人の責に帰すものでない理由で業績が悪い」とされたり、あるいは「最初から到底達成不可能な目標を強いられた」とか、「あいまいな目標を設定され、終わってみたら、目標未達とされた」という報告もしばしばです。そうやって「目標未達」

という「結果」を作り出し、降格や賃金減額の理由付けをすることこそが、PIP実施の真の目的なのです。

さらに、多くの場合早期退職プログラムと同時にPIPが平行して実施され、改善状況のチェックと称して退職勧奨面談の隠れ蓑になっている実態も報告されています。

少しでも早く組合に相談を

誇り高いIBM社員は「まだ一人で大丈夫」とか「頑張つて上司に認められれば大丈夫」とぎりぎりまで一人で頑張ろうとしがちです。あるいは「他の人に知られると恥ずかしい」という意識も働くかもしれません。

しかし、一人で頑張つてもひとたびPIPが始められてしまうと、抵抗

の方法はほとんど残されていません。また、恐怖の中で頑張りすぎてしまうと、メンタル疾患になるリスクも大きくなります。健康を害してからでは遅すぎます。

少しでも早いうちに組合に加入し、団体交渉でもそもそなぜ自分にPIPが必要なのか。なぜこのような改善内容なのか。なぜこのような目標なのか。といった事項について納得するまで協議しましょう。

メンタル疾患の人へのPIPは安全配慮義務違反

メンタル疾患を治療中で、勤務措置が取られているような人にPIPを実施するのは明らかに症状を悪化させますので、安全配慮義務違反です。このようなケースでPIPを強要されている人はすぐに組合に相談してください。

安すぎ！ シニア契約社員の給料

長澤運輸定年後再雇用差別事件

最高裁判決分析

されており、一定の合理性が認められる場合もあります。では、労働条件の相違が不合理となるのはどのような場合でしょうか？



長澤運輸事件とは？

「同一労働同一賃金」の原則
本来、同一の業務内容なら、雇用形態によらず賃金も同一であるべきです。しかし実務上は、無期契約労働者（以下、「正社員」という）と他の雇用形態の労働者とは、賃金・諸手当などの労働条件に相違があります。理由は「現在の業務内容は同一」だが、正社員は「転居を伴う転勤があり得る」「職務内容の変更があり得る」からと

トラック運転手の正社員と嘱託社員の処遇の相違が問題となった事件です。この場合の嘱託社員とは、定年退職後に再雇用された有期契約社員です。定年前と同一労働であり、配置の変更範囲も同一であるにもかかわらず、年収で2割程度減額された賃金差額の支払いを求めたものです。原告は「全く同じ仕事をしているのに、60歳になった

最高裁判決は「労働条件の相違が不合理か否かは、賃金総額のみを比較するのではなく、各賃金項目の趣旨を個別に考慮するべき」という初の判断を示しながら、年収での差額が79%であるという事実を前提に、不合理性を認めませんでした。判決理由は、嘱託社員は「定年退職時に退職金が支給されている」「労働組合との団体交渉で、一部だが労働条件を改善している」からというものでした。

最高裁判決は「労働条件の相違が不合理か否かは、賃金総額のみを比較するのではなく、各賃金項目の趣旨を個別に考慮するべき」という初の判断を示しながら、年収での差額が79%であるという事実を前提に、不合理性を認めませんでした。判決理由は、嘱託社員は「定年退職時に退職金が支給されている」「労働組合との団体交渉で、一部だが労働条件を改善している」からというものでした。

9月賃上げで社員に報いよ

左表は今春闘のJMITU主要各社の賃上げ結果です。賃上げ平均はなんと1万1千円です。近年日本IBMでこのような賃上げがあったためしはありません。



私たちは社員の給料はこの12年間で激減していることはかいな2月5日号でご紹介した通りです。会社はPIPをやつて社員から反感を買うようなことをするのはなく、賃上げをして社員の士気

JMITU主要各社 賃上結果

会社	賃上平均
ユニオン光学	20,000円
レオン自動機	14,700円
前田製作所	12,500円
松村フルート	11,424円
日本ロール	10,350円
リオン	10,000円
エマソン	9,898円
小坂研究所	9,200円
ボッシュ・レックスロス	9,187円
川本製作所	9,000円
カシフジ	8,650円
大興電子通信	8,433円

00万円あった社員でも、定年退職後は年収204万円のワーキングプア水準になります。定年前の1/5です。長澤運輸の79%とは比べものになりません。明らかに不合理な相違であり、違法です。しかもIBMは組合との団体交渉でも、労働条件の改善要求に一切応じていません。シニア契約社員の労働条件は、中小企業が多いJMITUの中で、最低のままです。

業務内容が変わった場合でも問題が！

では、会社が主張するように定年退職後に業務内容が異なる場合はどうでしょうか。シニア契約社員は月給制ですので、時給に換算する場合、その月々の勤務日数によって、金額が異なります。今年8月の時給は972円になります。東京都の最低賃金が958円ですから、14円の差しかありません。まさに「最賃スレスレ」の賃金です。シニア契約社員の皆さ