

真実を伝える紙 組合機関紙

かいな

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

3社が統合されるとい
うことは、同じ機能の間
接部門は人が余ることを
意味します。さらに、現
在プロジェクト・アサイ
ンが無い人も余剰人員と

人員削減の可能性

日本IBMの100%子会
社であるISCII、I
SOL、IBITの3社
が、2020年7月1日
付で統合され、社名もI
JDSになることが20
20年5月18日に発表さ
れました。IJDS社は
従業員数が数千人規模の
大きな会社になると予想
されます。しかし過去の
事例から日本IBMのこ
のような組織統合は同時
に人員削減も予定されて
いる場合が多いため、今
後の動きを注意する必要
があります。

子会社3社統合 労働組合に結集し雇用確保を

見なされる危険がありま
す。

どさくさに紛れて人員
整理されたのでは私たち
従業員はたまりません。
このようなケースの場合、
人員整理の必要性、人員

夏ボーナス一次回答

バンド7以下

組合推定平均80万円
昨年下回る1.8ヶ月

6月10日は夏ボーナス
支給日です。組合に一次
回答が出ましたので、こ
こに全社推計をお知らせ
します。

昨年より3万円ダウン

日本IBM本体のバン
ド7以下一般職推定平均
支給額は80万円。昨年よ
りも3万円のダウンです。

月数では1.8ヶ月と、
昨年を大幅に下回ります。
日本IBMのボーナス
は下図のような計算式で
計算されます。ここで賞
与基準額は個人ごとに決
められます。

今年日本IBMがG
DPやスペシャル・エク
イティ・プログラムの対
象外となっているため総

額では大幅に落ち込むこ
とになります。

日本IBM決算から

日本IBMボーナスの計算式

支給額 = (ベース金額 + 業績査定額) ÷ 2

ここで、

ベース金額 = 賞与基準額 × RSの6%

業績査定額 = RSの6% × 個人業績率 × 会社業績達成度

なお、RSとはリファレンス・サラリー (年収相当額)

(年収相当額 = 月給 × 12 + 賞与基準額)

損益計算書の要旨		
(単位：億円)	2018年	2019年
売上高	9,053	9,039
売上原価	7,220	7,354
売上総利益	1,833	1,685
販売費および一般管理費	989	1,109
営業利益	844	576
営業外収益	109	135
営業外費用	15	21
経常利益	938	690
特別損益	△20	86
税引前当期純利益	917	777
法人税、住民税及び事業税	267	269
法人税等調整額	11	△53
当期純利益	638	561
会社業績達成度	70	51

新たな連帯を示したメーデー

組合はコロナ禍でもがんばります

新型コロナウイルス感
染拡大とのたたかいの中
で開かれた第91回メーデー。
式典やデモ行進が中止と
なるなかでも、創意工夫
を発揮してSNSや動画
投稿サイトを活用して、
労働者が要求やメッセー

ジを発信。新たな労働者
の連帯を示すメーデーと
なりました。

日本医労連

日本医療労働組合連合
会(日本医労連)は、本
部役職員が総出演の1分
動画を作成。コロナ対策
の最前線で奮闘する医療
従事者の思いを代弁する
気持ちで「公立・公的病
院の統廃合反対」「医療・
介護労働者をもっと増や
して!」と訴えました。
温井伸二書記長は「み
んなで集まるのがメーデー



日本IBM支部

私たち日本IBM支部
の大岡委員長は、「賃金
減額を撤回するぞ!」
「降格を撤回するぞ!」
など4種類のプラカード
を持った画像を発信しま



した。大岡委員長は
「『リストラの毒見役』
となっている日本IBM
で、第3次パワハラ賃下
げ撤回、パワハラ降格撤
回、定年後再雇用賃金差
別是正、AI(人工知能)
査定に不当労働行為事件
に勝利するためにたたかっ
ています。働く者の団結
で生活と権利を守りまし
う」と話しています。



生類憐みの
令に禁酒法。
歴史に残る悪
法である。I
BMではこれ
らに匹敵する

信じられないお達しが毎
四半期に出されている。
PC購入禁止令だ▼PC
が固定資産になることを
避けるため、予算不足を
口実に購入が禁止される。
そのため2026年まで
契約があるSOPロジェ
クトで使用するPCを
「1年レンタルで調達せ
よ」と言ってくる。1年
レンタルを7回繰り返す
と、購入費の何倍かかる
か知っているのだろうか?
▼IBMは目の前のキャン
シュフローだけにとらわ
れ、長期的な経営の視点
を忘れていたのだ。それ
は社員に対しても同じで
ある▼社員の皆さん、新
型コロナによる業績悪化
を想定し、今年もまたP
IPが始まっています。
労働組合に結集し、自ら
の雇用を守ると共に、よ
り良い労働条件を勝ち取
りましょう!
(F)



新型コロナ対応に伴う要求を提出 在宅勤務手当や危険手当も

組合はこれまで「プロジェクト作業における新型コロナウイルス感染対策についての要求」や、「プロジェクトアサインに関する要求」を出してきました。5月21日、会社がReturn to Work place基本方針を発表。これにより現在の在宅勤務を中心とする対応が6月、7月も継続することが明らかにになりました。

組合はこれまで「プロジェクト作業における新型コロナウイルス感染対策についての要求」や、「プロジェクトアサインに関する要求」を出してきました。5月21日、会社がReturn to Work place基本方針を発表。これにより現在の在宅勤務を中心とする対応が6月、7月も継続することが明らかにになりました。



出勤せざるを得ない従業員への危険手当の支給
全社的に在宅勤務の対応がされているとはいえ、どうしてもお客様先プロジェクト・ルームに出勤して作業せざるを得ない従業員や、事業所に出社せざるを得ない従業員、そしてコンピュータ機器等の修理や整備のため客先に訪問せざるを得ない従業員については、新型コロナウイルス感染の危険を冒して仕事をしているのが現状です。

マスク、体温計、携帯用消毒アルコール等を自宅へ送付すること
会社の基本方針にもマスクの支給について触れられていますが、現状ではこれらの備品を事業所で受け取る以外ありません。しかし、これでは最悪のケースとして事業所に向かう途中で感染してしまうリスクがあります。

一週間分を支払ったことも報道されています。こうした他社の危険手当支給動向も踏まえ、出勤1日あたり5千円の危険手当を支給することを要求しました。

せめて自宅に送付してもらわないと、事実上意味がありません。また、体温計の電池については現在も入手困難な状態が続いています。

従って危険手当支給対象社員については、以下のように要求しました。

(1) マスク百枚入りボックスを1ヶ月に1個当該従業員の自宅に送付すること。

(2) 体温計も同様に自宅に送付すること。

(3) 携帯用除菌アルコールハンディスプレー30mL入りを1ヶ月に10本自宅に送付すること。

在宅勤務手当と在宅勤務整備手当の支給

新型コロナウイルス感染対策の在宅勤務は従来の在宅勤務とは異なり、非常事態に伴うもので、かつ長期間にわたるものです。事前準備もできずにやむを得ず在宅勤務に入らざるを得なかった従業員も多数存在することを考慮する必要があります。

従って、現行の在宅勤務規程にかかわらず以下の支給を要求しました。

(1) 光熱費等の補助を目的とする在宅勤務手当の支給

在宅で仕事をするということは、仕事に伴う水道光熱費、さらにはエアコン稼働に伴う電気料金の増加分も仕事に伴う経費とみなされ、これは会社が負担すべきものです。個人差があり、必要経費分の算定も困難なことから、一律の支給を要求しました。

例えば整備費としてカオナビ社では5万円、さくらインターネット社では1万円、メルカリでは6万円が支給されていることが報じられています。

こうした他社の支給動向を踏まえ、一律5万円の一時金の支給を要求しました。

(3) すでに在宅勤務が長期になっており、これからは長期にわたることから、上記(1)と(2)について、まず3月6月分を一括で6月給与に含め支給するとともに、その後も(1)を継続して支給することを要求しました。

財源は事業所の光熱費

現在、事業所が閉鎖され、莫大な水道光熱費がセーブされているはずですが、これを上記手当の財源に回すべきです。

春闘回答に見る会社姿勢の問題点 脱法的な人員整理の加速を危惧

これまで様々な春闘要求に対する会社回答をご紹介してきましたが、ここで改めて会社姿勢の問題点を整理します。

プロジェクトにおける労働時間管理については働き方改革一括法を受け、た形で一定の改善が回答には見られますが、実際の現場で果たしてこの通りの改善がなされているのか疑問が残ります。その一方で、退職強要やPIP(業績改善プログラム)についての会社の姿勢は改まっておらず、現在の新型コロナ禍での人員整理の脱法的な道具として使われることが危惧されます。

プロジェクトにおける労働時間の過少申告

プロジェクトにおけるILOの過少申告問題について、改善をするように組合は次の要求をして

います。

1. コスト・オーバーランを起こしたプロジェクトの工数を確保するため、会社としてプロジェクトコストを補填すること。
 2. 勤務実態に対する過少申告が生じる原因は、会社が設定しているSEレートが高すぎることで、プロジェクト見積もりが適正な時間数で見積もりができるよう、会社が設定しているSEレートを見直すこと。
- 会社回答では、「コストについては各部門において適宜見直しを行い、管理されます」と、部門まかせにし、責任を回避しています。

退職強要について

従業員に対し、恫喝、高圧的発言、職場いじめなどによって退職強要することや労働者が自主退職を申し出るように仕向

けることをやめるよう組合は要求しています。

これに対して会社は、「退職強要、自主退職を申し出るように仕向けること、は行っておりません。一方、社員に対し、将来に渡って多様なキャリア選択の機会を提供することは重要であり、この方針を変更する考えはありません」と回答しています。

現実には、キャリア選択の機会として退職に誘導することは公然と行われており、会社回答は不誠実そのものです。

組合は、会社が退職を伴う人員再配置や人員削減を行うとする場合、その計画を明らかにし協議することを要求しています。労働者の暮らしと雇用を守ることは経営者の責任です。ましてや、現在の新型コロナ禍の中で脱法的な行為は許され

業務取り上げのパワハラについて

「あなたにやってもらう仕事はないから自分で異動先を探るか退職せよ」と退職強要が行われています。組合には同様の相談が後を絶ちません。業務をはずすという行為は、パワハラ行為であり、退職させるための常套手段です。このような行為を直ちにやめることを要求しています。

会社は、「業務アサインは、会社と社員双方自らの責任と捉え、努力すべきものです」とし、「日頃からボジションや案件を紹介し、スキルがマッチするボジションや案件がなければ、社員が仕事にアサインできるように様々な施策を行うことで、会社としての責任を果たしています」と、あたかもパワハラ行為をしていないかのような回答をしています。労働者の弱みに付け込むようなやり方は許されません。

PIPの廃止について

PIPは、業務改善とは名ばかりで、執拗な嫌がらせを受け退職に追い込まれたり、労働条件の不利益変更の口実をつくるためのプログラムになっています。改善指導を装ったパワハラ面談が繰り返されたり、理由無く不合格にする事例が後を絶ちません。このプログラムを直ちに廃止することを

要求しています。

会社は、「社員の業務改善を促すことは、会社の業績向上の根源であり、社員のための支援策でもあります」と開き直っています。

会社は、Concerns & Appeals等の通報窓口を紹介していますが、会社から嫌がらせを受けているにも拘らず、会社に相談をしたところで結果は見ています。

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	712-5175
本 社	GTS・ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	TSOL・東第二TS・第四技術部	佐久間康晴	209-8019
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	GTS・TSS・Sol&DeI PRJ推進	河本 公彦	205-5204
事務所連絡先	TEL 03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@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・民事一般相談受付(要予約)		
東京法律事務所	弁護士 水口洋介、今泉義竜、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)		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中央区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 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		