

2009年9月4日

全日本金属情報機器労働組合  
日本アイビーエム支部  
中央執行委員長 橋本 雄二 殿

日本アイ・ビー・エム株式会社  
人事・IST・労務・関連事業人事  
担当 小玉 道雄



2009年8月21日付「長期有給休職制度に関する質問書」への回答書

貴組合から頂きました、2009年8月21日付「長期有給休職制度に関する質問書」に対し、以下のとおり回答いたします。

記

Q1. 休職や有給休暇といった労働条件に関わる制度を、人事・労務ではなく GBS 独自に実施できる法的根拠は何か。

A1. 今回の施策は、将来的な全社導入も視野に入れ、会社として GBS を対象にパイロット的に実施するものです。また、この運用は GBS 各ラインマネージャーが、社員からの申請に基づき、個々の事情を考慮した上で、その適用の可否を決定することとしております。なお、根拠となる社内規程は、就業規則第 46 条 第 10 項「その他会社が特に認めた場合」です。

Q2. 「社員が今後のキャリアと IBM の目標達成に向けた充電の機会として」との主旨は、人員削減を意図しているのではないか。

A2. まさに「社員が今後のキャリアと IBM の目標達成に向けた充電の機会」として活用頂くことを主旨としたパイロット実施であり、全くそのような意図はありません。

Q3. 「IBM の目標達成」とは、何の目標を意味するのか。(売上か、人員削減か、経常利益か、それとも他に何かあるのか。

A3. 2009年1月6日付にて発表された日本 IBM グループの3つの Priority (実践の強化とシェア・ゲイン/お客様の価値創造をリード/自由闊達な企業文化の醸成) を実現させ、経営品質を一層向上させることです。

Q4. あくまで従業員本人が希望する場合に限定されるものであり、決して上司や会社から強制はないことが担保されているのか。

A4. この制度の適用を希望する社員本人が申請し、ラインマネージャーが承認した場合に適用されます。また、ラインマネージャーが所属社員に対し、取得意思の有無についての確認等を行うことは有り得ますが、申請を強制することはありません。

Q5. 「パイロット PGM」と書いてあるがその期間と成否の判断基準は何か。

A5. ある程度の試験的な期間を見込んでおりますが、現時点においてはパイロット実施期限は設定しておりません。今後の利用状況や制度利用者の評価等を総合的に判断し、今後の展開等について検討する予定です。

Q6. 雇用調整助成金制度を利用しているのか。

A6. 利用しておりません。

Q7. GBS 以外に適用する予定があるか、その場合はいつか。

A7. 現時点では未定です。

Q8. 申請時に「所属長の承認を得る」となっているが、何らかの前提条件があるのか。所属長から拒否される場合があるのか。

A8. 個々の社員のビジネス状況を確認し、ラインマネージャーが可否を判断いたします。したがって、ビジネス状況等によっては、承認されない場合も有り得ます。

Q9. 「原則、元の職場に復職します」となっているが、「原則」と表現している意味合いは何か。例えば、元の職場がなくなった場合などを想定しているのか。

A9. 「原則」という表記は、組織変更の理由により元の職場がなくなった場合や復職時点での状況によっては、別の部門での勤務をお願いするような可能性を考慮したものです。