

2009年 秋闘・年末一時金要求 (日本アイ・ビー・エム)

【1】会社方針の開示に関する要求

2000年以降、日本 IBM の社員数は2万1千401人から減少し続けており、売り上げも2001年の1兆7千億円のピークから一貫して減少し続けている。2008年の社員数は2000年から25%減、売上高はピークから34%の減少である。事業所も直近では旧本社(六本木)、川崎などの閉鎖や目黒、渋谷事業所を縮小するなど、会社規模も縮小の一途である。しかしながら当期利益は直近3年間増加し続けていることを受けて以下を要求する。

1. 事業を縮小させながら利益を増加させているのは、まるで日本 IBM の事業継続をあきらめたように見える。今後の日本 IBM の会社規模の計画について正直に社員に情報開示せよ。
2. 日本 IBM を IOT にしたのは利益をコントロールしながら事業縮小をやりやすくするためではないのか。日本 IBM の IOT 化の本当のねらいを社員に情報開示せよ。

【2】人事制度およびゼロ昇給是正に関する要求

会社は2005年10月3日発表の「人事制度の改革」発表以来、人事・昇給・昇進制度を社員にわかりにくくした。その上で意図的なPBC評価予告に基づくリソースアクションプログラムの実施、またそれを拒否した者に対し異常な低評価の実施と年収の大幅な切り下げを行い、次は自分か、と多くの社員を不安に陥れてきた。ごく一部の社員は異常なほど優遇され、大多数の社員が冷遇されることにより社員間の格差はますます拡大し、チームワークを阻害し、モチベーションを低下させる原因となっている。また昨年度に1000億円近い利益を上げ、本年度は本来なら社員全員に昇給があってもおかしくないところ、目標に達しなかったということだけですべて(昇進も含め)凍結した。このようにコーポレートが掲げる目標「2010年度に一株あたり利益10~11ドル」達成のためアメリカへの送金を最優先する姿勢は、日本において社会的責任を果たす姿勢がまったく見られず、「社会とともに」を標榜しているはずの会社にあるまじき態度である、と言わざるを得ない。

このような状態は到底看過できるものではない。組合は会社に対し、現状を改善するため、以下の通り要求する。

1. 2008年の退職勧奨に伴う不当な低評価を是正すること。
2. 新昇進制度のもとでは、能力審査にて上のバンドでの職務を遂行できる能力があると認定されても、ビジネスニーズがない等の理由により、実際には昇進できない者が出てくること予想される。能力が認定されたものは6ヶ月以内に確実に昇進できる制度にせよ。
3. 能力審査の要件が、前年度のPBC評価が2+以上、と非常に厳しい条件になっている。これでは、部門内でBand 6とBand 7の社員を対象として、PBC相対評価を行う、といったような場合、能力審査をうけるためだけでも上のバンドの社員よりも高い能力を発揮しなければならなくなる。このため、本来上のバンドにつく能力があっても、昇進の前に能力審査も受けられない、といった事態の発生も憂慮される。この要件を、前年度のPBC評

価に関係なく所属長または部門人事の判断で申請可能なように改めよ。

4. IBM CareerSmart Framework 実施にあたり、昇進基準を社員全員が理解できるものに改めよ。
5. 減給、降格はしないこと。
6. 会社の目標達成度とは関係なく、利益を確保している状態であれば、社会的責任を果たすべく、全社員に対する定期昇給を実施すること。現行の給与調整でこれが実施できないのであれば、実施できるように昇給制度を改めよ。
7. 各バンドで給与レンジの下限に達していない社員の昇給調整を直ちに実施すること。
8. 全職種の給与レンジを開示すること。
9. 従来の職務・業績別メリット昇給率表に相当するものを開示すること。
10. PBC評価制度の公平性、透明性の改善をはかること。PBCの目標設定に書かれていない項目をあげて（「バンド別要件を満たしていない」など）不当に低評価にすることはやめよ。
11. PBC評価の評定ごとの配点、PBCに関するマニュアル、PBC評価1から4までの実際分布表を開示すること。特に昨年度はリソースアクションプログラムの実施に伴い多くの社員にPBC評価3や4をつけているが、実際分布が2004年2月23日付書簡添付の資料（PBC評価分布）の範囲から逸脱していないか検証し、その結果を開示せよ。
12. TCR、MBAの仕組み、運用方法について開示すること。特にMBAについては、市場との給与水準の比較結果、適用職種等を開示し、会社としての判断内容を検証・評価できるようにせよ。
13. IGASにスタッフ専門職としてのBand 8への昇進ルートを復活させること。
14. 社員数に比べ異常に多い「執行役員」「理事」の数について見直しを行うこと。
15. ごく一部の社員を厚遇し、他の社員を冷遇する「社員間格差の拡大」をやめること。
16. 上場企業に役員報酬の開示を義務づける方針が発表されている。これにならい、日本アイ・ビー・エムでも、役員報酬総額のほか、給与（年俸）・一時金を含めた支払い形態や報酬額の決定方法を開示すること。この「役員」の範囲は取締役だけでなく執行役員すべてを含めよ。
17. PMR（Point of Market Reference）について詳細に説明すること。
18. ストックオプションの対象BAND、BAND毎の人数、付与実績（2008年度、2009年度）・基準を明示すること。

【3】年末一時金に関する要求

一時金は、生活の糧とする賃金支払の一部であり、生計を維持するために必要なものである。労働者の安定した生活設計を保証するためにも、以下の内容を要求する。

1. 賞与の制度を生活設計が立てられるように見直すこと。
2. 2009年年末一時金は、本給の4ヶ月分を支給すること。会社業績・個人業績の適用をしないこと。
3. 格差を拡大し業績によって変動するGDPの導入は、撤回すること。
4. バンド8以上の場合には、本俸月額を4ヶ月分を支給すること。

5. 100%出資子会社のプロパー社員に、本給の4ヶ月分を支給すること。
6. 臨時雇用者については、月次支払額の一ヶ月分を支給すること。
7. SE制度適用者に、本給の4ヶ月分を支給すること。
8. 出勤率の適用は100%とすること。

【4】リストラ・人減らし「合理化」に反対する要求

会社は、コスト削減のために、日常的に、そして安易に人減らし「合理化」を進めるという極めて異常な経営姿勢をとっている。このため、職場は殺伐とし、補充のないまま残された人が体を壊して休職するという悪循環が起きている。これらのリストラ人減らし策を直ちに止め、真の企業の安定・成長と健全な労使関係を築くために、以下を要求する。

1. 別紙1のJMIUの「事前協議・同意協定」について組合と協議し、労使協定を結ぶこと。
2. 人権無視、恫喝、高圧的発言などによって労働者に対して退職強要を行なうこと直ちにやめること。
3. 今後、一切のリソースアクションプログラムの実施は行なわないこと。
4. 米IBMからのアサイニーに対し日本の労働に関わる法律、慣習等を教育し理解させ日本の法律を遵守させること。
5. 昨年度の日本IBMの減収減益の責任をとり大幅な役員数を削減するとともに自ら率先して役員報酬カットを実践すること。
6. 退職勧奨・降格人事に繋がる「業績改善プログラム」を直ちにやめること。
7. 会社は退職強要に関わったラインをBCG、インテグリティーに則り処分すること。
8. グローバリゼーションの名による業務の海外移管により、職場を失い、また永年培ってきたスキルを活かせない状況下、当該社員について本人の意向を十分尊重した上、新職場の提示・確保と必要な研修を実施すること。
10. ロータステクニカルサポート部門の慢性的な人手不足による長時間労働を解消すること。
11. 日立GST社への「移籍」に不同意である労働者について、日本IBM社員であることの地位確認すること。
12. Lenovo社、インフォプリントソリューションズ社（IPS）へ強制「移籍」させた労働者を「出向」に戻すこと。
13. 今後は人減らしにつながるむやみな会社分割を止めること。日立GST社、Lenovo社、IPS-J社等の被会社分割会社において、日本IBMから「移籍」した労働者の雇用継続が不可能となるような事態になった場合は、日本IBMが雇用について責任を持つこと。
14. 営業譲渡等にかかわる転籍不同意者や出向からの帰任者について、会社は責任をもって日本IBM内の職場を提示・確保すること。
15. ～17. （組合員個人にかかる要求のため割愛）
18. 「Business Prospecting Group」組織に所属する組合員にまともな仕事をアサインし適切な組織に異動させること。
19. 不当な評価を受けた組合員のPBC評価を是正すること。

【5】労働時間短縮に関する要求

会社は毎年、1800時間台の目標を設定しているが、明日への活力の持てる労働時間にするために、もっと高い目標設定をすべきである。以下の施策を裁量勤務制度導入部門も含め、速やかに実施することを要求する。

1. 年間総実労働時間を、直ちに1800時間以内とすること。また、その具体的な達成計画を提示すること
2. 所定労働時間は、賃下げなしで週35時間制にすること。
3. 時間外勤務の制限は、1日2時間、週6時間、月20時間、年間150時間にすること。
4. 年次有給休暇取得率を上げるために、取得を阻害している要因などを調査し、実効性のある施策を明確にすること。
5. 年次有給休暇の繰り越しは、法定外も繰り越し可能とすること。

【6】労働時間管理に関する要求

1. BCGで正確なe-Attendanceへの入力に義務づけられているにもかかわらず、今でもBand7以上は時間外勤務（または、出退勤時刻）を入力しない習慣が残っている。また、Band6以下の社員に対してもライン専門職による時間外労働時間の過小入力の強制が社員に対して行われている実態は看過できない。
 - 1) e-Attendanceによる労働時間の正確な入力を全社として行うよう、再度社長レターを出すとともに、ライン専門職への指導を徹底すること。また、e-Attendanceへの過小入力を強制したライン専門職に対しては就業規則違反として処罰すること。
 - 2) 一部のライン専門職は事前承認が無ければ時間外勤務を認めないという対処をしているようだが、全社としての主流は事後承認である。ライン専門職ごとに方針が違うのは会社としての一貫性を欠き、就業規則の形骸化を意味している。就業規則との整合性を保ち全社でやり方を統一すること。
 - 3) 金曜日の18:00以降の時間外勤務は禁止との社長レターが出されているが、e-Attendanceを入力しなければいいというものではない。実態として、時間外勤務を禁止とすること。そのための対策を講じること。
2. 2001年4月に出された、厚生労働省労働基準局長発「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」及び、2003年5月に厚生労働省がまとめた「サービス残業解消対策指針」に示されているように、以下の対応を速やかに行うことを要求する。
 - 1) 会社とライン専門職は、労働時間を適正に管理する第一義的責務があることを確認すること。
 - 2) 2009年1月6日付社員宛橋本社長年初メール「会社や自分たちの仕事に誇り、プライド、やりがいを感じ、生き活きと働くこと。そのために、風通しがよく、自由闊達な企業文化づくり」に基づき職場のライン管理者を指導すること。併せて、社内巡視等による実態の把握をおこなうこと。調査結果については、速やかに労働組合および社内に発表すること。

- 3) 裁量勤務制度適用者も含めて、労働時間を適切に把握するシステムを確立すること。特に、始業及び終業時刻の確認及び記録は、使用者の責任の下に、使用者の現認または、タイムカード、ICカードまたはそれに変わる方法での客観的な記録によること。
 - 4) 上記3) について会社の施策の状況について説明すること。
 - 5) 裁量勤務制度適用者も含めて、賃金不払い残業を前提とする業務遂行が行われているような場合には、業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しを行うこと。
 - 6) 賃金不払い残業を放置したライン専門職については、会社の言うインテグリティに照らして対処すること。
 - 7) 経営トップに対する投書箱や相談窓口を人事部門、または人事部門経験者以外に設置すること。質問・意見や会社の対応について内容公開を行うこと。
 - 8) 全国の事業所毎に労働時間管理の責任者を配置し、管理体制を明確にすること。
 - 9) 労働基準監督署による調査・査察、指導のあった事例を明らかにすること。
 - 10) 亀戸労働基準監督署から会社に対して2008年11月14日付「指導票」が交付されている。ライン専門職への指示だけでなく、同文書にあるように「過少申告等がなく、適切な申告を行わせるため、労働者に対する労基法の趣旨も含めた十分な説明、必要に応じた実態調査等、今後も適切かつ適正な労働時間の把握・管理を行うための措置を定期的に講じること」の指示に従うこと。
 - 11) 裁量勤務制度非適用者についても、裁量勤務制度適用者と同様に休日勤務手当を専門職手当・副主任手当とは別に支払うこと。
3. 会社の重要施策としてインテグリティの遵守をうたっているが、その観点から以下の内容を徹底・実施するよう要求する。
- 1) e-Attendanceへ正確な入力を行うよう指導し会社として管理すること。
 - 2) ILCへ正確な入力を行うよう指導し会社として管理すること。
 - 3) e-AttendanceとILCとの不一致が無いように仕組みを構築し管理すること。

【7】裁量勤務制度に関する要求

裁量勤務制度は、労働基準法38条の3及び労働基準法施行規則等で規定している対象業務に適用されるものである。しかしながら会社は単純に職種による適用を実施しており、組合は、多くの適用者について、労働基準法、労働基準法施行規則で規定する業務ではないと判断している。よって次の要求をする。

1. 裁量勤務制度の適用基準に関する要求

- (1) バンド7以下の社員(以下社員という)のうち、プロジェクトチームに属するメンバーは、裁量業務であることが労働基準法第38条の3に照らし明確でない場合は、裁量勤務制度を非適用とすること。
- (2) 上記以外の業務に従事する社員についても、労働基準法第38条の3に基づき、裁量勤務制度の適用基準を明確にし、一人ひとりについて、本人および従業員代表と協議して適用/非適用を判断すること。なお、組合員については、組合と協議し判断すること。

- (3) 労働の裁量制が認められる場合であっても、本人に充分説明を行った上、署名により本人の同意を得ること。本人の同意を得られない場合は、非適用とすること。また、同意を得られないことをもって不利益扱いをしないこと。
- (4) P B C評価に当たっては、裁量勤務制度の適用/非適用を評価基準としないこと。
- 2. 裁量勤務制度適用社員に対する要求
 - (1) 現在、裁量勤務制度が適用されている社員についてあらためて適用/非適用を決定しなおすこと。裁量勤務制度がふさわしくないと判断された社員に対しては、現業務の開始時期まで遡り、時間外勤務手当を支給すること。
 - (2) 適用社員の業務内容が変更されるときは、あらためて裁量勤務制度の適用/非適用を決定すること。
 - (3) 裁量勤務手当をバンド7の社員は118,000円（現行：70,000円）、バンド6の社員は82,000円（現行：50,000円）にすること。
 - (4) 始業・終業時刻を含む勤務時間の時間管理を行うこと。裁量勤務者の労働時間を把握し、報告できるようにすること。
 - (5) 勤務時間の状況をみて、裁量勤務制度の適用を3カ月毎に見直すこと。
- 3. 中央執行委員の裁量勤務制度適用除外について
 - (1) 裁量勤務制度適用・非適用の業務か否かについては、労働基準法38条の3で規定する業務かどうかで判断すること。
 - (2) 及び労働組合との協議で適用・非適用を決定すること。
- 4. 企画業務型裁量労働制を導入しないこと。
- 5. ホワイトカラーエグゼンプション制度は、たとえ法律が施行されても導入しないこと。

【8】労働条件の改善に関する要求

- 1. 有期雇用契約制度を廃止すること。
- 2. 恒常的な仕事をしている臨時雇用者や、1年以上の継続勤務をしている派遣労働者については、本人が希望する場合は正社員化を検討すること。
- 3. 豊洲事業所/横浜北事業所に、食堂・カフェテリアを設けること。また、社員食堂を利用できない社員に対して食費補助金を出すこと。
- 4. 社員の勤務地の策定にあたっては、事前に十分社員と協議し、社員の家庭生活環境の維持を最重視すること
- 5. 現在、旧A P T O部門からI G A Sに出向中の塚本辰博、三嶋克紀組合員に対し、2004年3月に遡って5%の賃上げ調整を実施すること。
- 6. 派遣社員の通勤費は、派遣元会社が支給しない場合は、支給すること。
- 7. 労働局長による助言・指導が行われた事例を明らかにし、助言・指導に従うこと。
- 8. 請負事業に関するガイドラインが適切に遵守されているかすべての請負関係についてチェックすること。また、この件について過去どのような問題があり、どのような処置をとったか明確にすること。
- 9. e-ワークをB a n d 4（新入社員研修期間中を除く）にも利用できるようにすること。

10. 2010年4月1日施行予定の改正労基法について

時間外労働に対する割増賃金率及び時間単位休暇取得について以下を要求する。

- 1). 月45時間超の割増賃金率を70%以上に引き上げること。
- 2). 月45時間を越える時間外労働者には、2ヶ月以内に割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与すること。
- 3). 1日の労働時間を8時間とみなし、5日間（合計40時間）の時間単位の有給休暇を取得できるようにすること。その際には、どの時間帯でも取得できるよう制限のないものとする。

【9】福利厚生に関する要求

1. 永年勤続表彰制度を下記の通り改善すること。
 - ・勤続25年 特別休暇 20日 特別一時金 50万円
 - ・上記以外で勤続5年ごとに 特別休暇 5日 特別一時金 10万円
2. 社会保険料の労使負担割合を3：7になるよう、差額を手当として支給すること。
3. 労働災害の死亡特別弔慰金を有扶養者3,000万円、無扶養者2,500万円にすること。（現行：それぞれ2,500万円、2,000万円）
4. 未就学者までになっている育児早退の対象を、小学校卒業までに延長適用すること。
5. 50歳以上の確定給付企業年金制度(CB)適用社員全員に対し退職一時金、年金換算適用利率、月額給付額、毎年の積立額等の情報を含んだ「年金特別便」を毎年送付すること。あるいは、常時システムで閲覧できるようにすること。
6. 会社内に保育所を設置すること。

【10】健康に関する要求

今、職場では長時間過密労働やパワーハラスメントなどにより、健康破壊が進んでおり、退職に追い込まれるとともに、その後の人生の展望を失う人もめずらしくなっている。このことは、不可抗力で起こっているものではなく、会社やラインとして責任を問われるものとする。人員削減のノルマに便乗するラインもいるような状況も見られる。これらのことは、人の命にかかわるものという認識で実効ある予防策を真剣に講じるとともに、従業員が不幸にも健康を損なった場合には、安心して治療できるように会社は責任をもって対処することが強く求められている。よって、次を要求する。

1. 会社は「コーポレートポリシー-127にあるとおり、グローバルの方針として社員の安全衛生・健康を重要視しています。」と表明しているが、合理化、コスト削減を優先し、社員の安全衛生や健康保持はないがしろにされている現状がある。勤務制限中や病気による休職中の社員数や割合を明らかにすること。
2. 会社は「適切に産業医を配置し必要な施策の実施に努めています。」と表明しているが、内科医が常駐していない「健康支援センター」が多数存在している。労働安全衛生法等の法令は最低基準を定めたもので、それを越えることを拒むものではないことでもあるため「健康支援センター」での就業時間帯においては、内科医を常駐させること。

3. 派遣労働者にも「健康支援センター」を利用できるようにすること。
4. 職場ストレス、精神不安等で悩んでいる社員の健康対策を図ること。
 - 1) パワーハラスメントの防止がされず、心の病に適切に対応していないライン専門職が、実際には存在する。また、会社は「毎年マネージャー・フィードバック・プログラムがグローバルに展開されている」との見解だがその実績を提出すること。ライン専門職に、パワーハラスメント、心の病に対応した研修や教育を設定し、研修・教育内容のとおり実行されているかの確認のため、自己点検、第三者検証を実施すること。
 - 2) 「心と体の健康に関する相談は、各健康支援センターで受け付けています。また、相談内容については、匿名性が確保されていますので、何ら問題のないものと考えます。」との会社見解について、どのように匿名性が確保されているか、明らかにすること。
 - 3) 初診・初期治療時だけでなく、カウンセリングは継続利用できるようにすること。
 - 4) 産業医は、社員の雇用が継続できるよう健康保持・向上のために努めること。主治医の判断を尊重すること。会社は、産業医を利用した退職勧奨をやめること。
 - 5) 健康支援センタースタッフの一般従業員に対する態度に関する満足度調査を実施させ、その結果を踏まえて、スタッフに対して必要な改善指導を行なわせること。
 - 6) 産業医を含む健康支援センタースタッフが会社と一般従業員との間で、中立的立場で健康管理／指導ができる仕組みを、一般従業員が納得できる内容で会社はつくること。
5. i - S u p p o r t は時間外労働中における、医療相談窓口や治療体制として問題なく機能していることを定期的に確認し、その結果を開示すること。
6. 外部医療機関利用に切り替えた、バリウム透視検査・胃カメラ検査・エコー診断・常備薬処方などに要する費用・時間を、従来どおり会社負担・就業扱いとすること。
7. 社内及び社外の医療機関での健康診断の結果、要再検査となった場合の、再検査に係る費用は、会社が負担すること。
8. 高橋組合員について、定期健康診断の胸部X線写真が少なくとも3年連続(2003年～2005年)「異常」であったにもかかわらず、本社健康支援センター所属の2名の医師は「精査」を全く指示せず、肺がんの発見を遅らせるという「医療ミス」を犯した。
 - 1) 会社ならびに大橋力(つとむ)、江畑(旧姓初見)知恵両医師(三者という)は「医療ミス」を認め、その原因を明らかにし、再発防止策を講じること。
 - 2) 三者は、高橋組合員に謝罪すること。
 - 3) 労働安全衛生法(第66条の4)違反の原因を明らかにし、速やかに法を遵守すること。
 - 4) 会社診療所において発生した事件であることから、会社は組合要求を大橋医師・江畑医師に渡し、両医師の回答を会社経由で組合に提示すること。
 - 5) 東京地裁にて、平成20年(ワ)第11039号損害賠償請求事件として係争中だが、裁判の進行を待つまでもなく、早期解決へ向けて努力すること。
9. 春闘での「健康診断などで個人情報の保護およびプライバシーの保護」要求に対し、改善を予定している旨の回答があったが、実際の改善内容について提示すること。

【11】定年延長に関する要求

1. 改定高年齢者雇用安定法の施行により、少なくとも公的年金支給開始年齢までは働き続けることができるよう事業主に要請されており、高齢者の安定的な雇用確保のため次内容を要求する。
 1. 定年を65歳まで延長すること。但し60歳を過ぎて退職する場合、定年扱いとすること。
2. 会社が2005年10月3日に発表したシニア・エキスパート制度については、定年を実質早め改定高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものであり以下の改善を要求する。
 - 1) シニア・エキスパート制度は60歳定年時の選択とすること。
 - 2) シニア・エキスパート制度については、条件をもうけず希望者全員を受け入れること。
 - 3) シニア・エキスパート制度の社員を昇給させること。
 - 4) シニア・エキスパート制度の1年契約更新制を廃止し、希望すれば65歳までの雇用を確保すること。

なお、定年延長に関する要求は、日本IBMグループの連結決算対象の全ての会社について要求する。

【12】東京高裁判決の履行に関する要求

東京地裁・東京高裁判決の判決文では、組合主張である①スタッフ専門職は労働組合法2条ただし書1号で規定する会社の利益代表者に該当しないこと、②組合員の範囲を規定した部分の解約（一部解約）についても平成4年8月25日に有効に解約されたこと、③組合員の範囲は、労働組合が自主的に定めるべきものであること、がいずれにも認められており以下の措置を実行することを要求する。

1. 東京高裁判決文の上記内容を理解し、受け入れること。
2. バンド8以上のスタッフ専門職の組合員資格を認め、組合員の範囲はバンド7までとした人事ガイドを撤廃すること。
3. バンド8以上の組合員のチェックオフを拒否しないこと。

【13】組合員の差別是正に関する要求

組合員の昇進・昇格差別をやめ、直ちに下記に基づき是正するよう要求する。

組合員に対するPBC評価差別を速やかに是正せよ。（以下割愛）

協 定 書

日本アイ・ビー・エム株式会社（以下、会社という）と全日本金属情報機器労働組合、同東京地方本部、同日本アイビーエム支部（以下、組合という）は、2009年秋闘において、組合が提出した「くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『合意協力型』労使関係をめざす要求書」について協議し、労使の信頼の確立と職場の活力が企業経営の安定・発展の土台であるという労使の共通認識のもとに、以下のとおり合意したので、協定する。

記

1. 会社は、解雇・転籍、雇い止め、希望退職の募集、出向・配転、職種の変更などについては、労働組合と事前に十分協議し、労働組合と本人の同意のうえに実施する。
2. 会社は、賃金、労働時間・勤務形態など労働諸条件の変更、その他労働者の権利に係る一切の事項については、組合と事前に十分協議し、同意を得たうえで実行する。
3. 会社は、事業所の移転・統廃合、分社化・合併・会社分割など企業組織の変更、子会社の設立・解散、海外進出、新業種への進出・転換、海外を含む生産の移転、企業間提携の締結、増減資、他社の買収、営業譲渡、会社解散、企業倒産に係る私的・法的手続の申立・実行、その他、重大な経営施策の変更・実行については、組合と事前に十分協議し、同意を得たうえで実行する。
4. 会社は、臨時・パート・契約社員など有期雇用者、派遣労働者・出向者、請負・業務委託・下請・外注の導入・改廃については、組合と事前に協議し、同意を得たうえで実施する。
5. 会社は、管理職を含む従業員教育の実施、職制制度の改廃、昇格については、事前に組合と十分協議し、同意を得たうえで実施する。組合が必要と認めた場合には、従業員教育への組合の傍聴を認める。

2009年 月 日

(会社) 日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役社長 橋本 孝之

(組合) 全日本金属情報機器労働組合
中央執行委員長 生熊 茂実
同 東京地方本部
執行委員長 阿部 勝
同 日本アイビーエム支部
中央執行委員長 橋本 雄二