

2009年 秋闘・年末一時金要求（レノボ・ジャパン）

【1】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。業績重視ではなく、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. 2008年の年末一時金は、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. 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。
4. 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。
5. 出勤率の適用は100%とすること。

【2】賃金是正に関する要求

1. 2008年度の昇給は、7月1日の昇給時点における就業規則どおり、4月1日付に遡って昇給をおこなうこと。
2. 給与明細や給与の間違いが依然多いため、そのようなことがないように是正し、具体的な歯止め策を提示すること。

【3】賃金制度明示に関する要求

2005年4月末、諸賃金制度が明示されないまま日本IBM(株)から会社分割され、現在に至っている。賃金交渉における団体交渉を充実させ会社回答の適否判断を正しく行なうため、以下の要求をする。

1. 全職種の給与レンジを開示すること。
2. 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。
3. P3評価の評定ごとの配点、P3に関するマニュアル、3段階の実際分布表を開示すること。
4. 昇給の最高額・最低額とその決定の仕組みを開示すること。

【4】リストラ・人減らし「合理化」に反対する要求

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JMUIU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. 常態化した「業績評価ボトム・テン」労働者への退職強要を直ちにやめること。
3. 労働基準法に反する整理解雇の4要件を満たさない退職、また、「自己都合」になるような書類にサインをさせる「退職強要」を直ちにやめること。
4. レノボ・ジャパンにおいて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と雇用についての連帯責任を果たすこと。

【5】労働時間短縮に関する要求

かつて、1988年5月に政府が決定した「経済運営5ヵ年計画」では、「1992年度内に年間1800時間労働を達成する」とし、各企業にその実現を指導・要請した。然るに、すでに目標達成期限を20年近くも経過しているのにも拘わらず会社はその実現を依然として怠っている。従って、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改めて要求する。

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. 残業時間の制限は、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

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. 職場の労働時間管理をライン専門職に指導すること。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カード等の客観的な記録によること。
4. 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。
5. 賃金不払い残業を行った労働者、これを許したライン専門職については、高い業績評価を行わないこと。
6. 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。
7. 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。
8. 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
9. 裁量勤務制度非適用者についても、休日勤務手当、休日深夜勤務手当を、専門職手当とは別に支払うこと。

【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) P3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、2004年3月に遡り、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時は、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) 深夜勤務手当を裁量勤務手当とは別に支払うこと。代休を取得した場合は、裁量勤務手当とは別に割増分を支払うこと。
- (5) 始業・終業時刻を含む勤務時間の時間管理を行うこと。勤務時間の状況を見て、裁量勤務制度の適用を3カ月毎に見直すこと。
- (6) 当月を含む過去12カ月間の所定外労働時間を150時間以内とすること。

3. 企画業務型裁量労働制を導入しないこと。

4. ホワイトカラーエグゼンプション制度を導入しないこと。

【8】労働条件の改善に関する要求

1. 従業員代表選挙は日本IBM(株)の選挙方法を承継し実施すること。
2. 選挙実施に当たっては、会社は一切介入せず選挙コーディネータを選任し任せること。
3. 立候補者の「趣意書」を掲示板、投票所に掲示すること。
4. 投票、開票は公職選挙法にもとづき実施すること。
5. 適材適所の実現、社員の希望配属の実現の為、制度を設けること。

【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. 新入（中途）社員が入社して1週間以内に健康保険証が配布される状況を改善すること。
 5. 人事、福利厚生の内容変更をした場合（変更の大きさにかかわらず）、必ず全社員に告知を行うこと。また、社員に通達されていない変更事項はさかのぼり通達すること。また、変更内容により法律に反していることは撤回すること。

【10】健康に関する要求

今、職場では長時間過密労働により、健康破壊が進んでいる。これらを予防するとともに、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。以下、要求する。

1. 労働安全衛生法に基づく施設や機会の提供を社員、派遣社員におこなうこと。
2. 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。
3. 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) ライン専門職の研修コースに、心の病に対応したコースを設定すること。
 - 2) 開かれた受診しやすいメンタル相談室を開設し、受診者の氏名はメンタル相談室内に留めること。
 - 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. 過労死が問題となっている現在、就業時間帯はもちろん、時間外労働中における、医療相談窓口や治療体制を整えること。
5. 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。
6. 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。

【11】定年延長に関する要求

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、高年齢者の安定的な雇用確保のため以下を要求する。

1. 定年延長に関する記載を明確にすること。
 2. 満65歳まで定年延長すること。
- 2006年3月に発表した継続雇用制度について、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。
2. 条件をもうけず希望者全員を受け入れること。

【12】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。(以下割愛)

協 定 書

レノボ・ジャパン株式会社（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、2008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) レノボ・ジャパン株式会社
代表取締役社長 ロードリック・ラビン

(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 神奈川地方本部
執行委員長 鵜養 孝

同 日本アイビーエム支部
中央執行委員長 橋本 雄二