

2012年 春闘・夏期一時金要求

以下の要求に対する回答には、必ずその根拠となる理由を記載すること。

【1】賃金に関する要求

賃上げは、生活を維持し向上させるために必要なものであり、2006年からの連続ゼロ昇給は断じて許されない。PBC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. 10万円の一律賃上げ(ベースアップ)を行なうこと。
2. 「昇給ゼロ」「減給」をなくし、PBC評価によらず、全社員の賃上げすること。
3. 全ての臨時雇用者・派遣労働者も賃上げをすること。
4. 生計費原則に基づき、年齢別給与を下表の「年齢別保障給」以上とすること。
5. 臨時雇用者・派遣労働者も月額賃金は下表の「年齢別保障給」以上とすること。

(表)「年齢別保障給」(本給のみ)

単位：100円

年齢	保障給	年齢	保障給	年齢	保障給	年齢	保障給
20		30	2815	40	3630	50	4055
21		31	2920	41	3688	51	4082
22	2175	32	3025	42	3746	52	4109
23	2226	33	3130	43	3804	53	4136
24	2277	34	3235	44	3862	54	4163
25	2290	35	3340	45	3920	55	4190
26	2395	36	3398	46	3947	56	4217
27	2500	37	3456	47	3974	57	4244
28	2605	38	3514	48	4001	58	4271
29	2710	39	3572	49	4028	59	4298

【2】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、以下の内容を要求する。

1. 一時金は、PC(有期雇用)型等も含めて、本給および本俸月額の一律4ヶ月分を支給すること。会社業績・PBC評価の適用をしないこと。
2. 格差を拡大し業績によって変動するGDPの導入は、撤回もしくはPBC評価によらず一律6%を支給すること。
3. Band 8以上の場合には、本俸月額の一ヶ月分を支給すること。
4. 100%出資子会社のプロパー社員に、本給一律4ヶ月分を支給すること。
5. 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。
6. シニア・エキスパート制度適用者に、本給の4ヶ月分を支給すること。

7. 出勤率は100%とすること。
8. 日本IBM創立75周年記念の一時金としてPBC評価にかかわらず社員一人あたり25万円を加算支給すること。

【3】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、徹底した成果主義のもと、ゼロ昇給の恒常化、年齢別保障給の廃止、減給などにより異常な格差拡大が進んでいる。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。コーポレートが掲げる目標「2015年度に一株利益20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年以降の退職勧奨に伴う不当な低評価を是正すること。
2. PBC評価によって賃上げ・一時金を決定する制度の導入については組合は合意していないため、PBC制度を廃止すること。廃止するまでは組合員に対してはPBC評価2+以上をつけること。
3. 組合員の年末評価の結果については、個別に通知するのではなく、組合に対してPBC評価リストを提示すること。
4. 降格・減給を可能とする人事制度および給与調整制度を撤廃すること。また、給与規程第25条の「臨時給与調整」を「臨時昇給」に戻すこと。
5. 異常な利益のため込みをやめ、全社員に賃上げを実施すること。さらに、IBM Corporationならびに日本IBMにおける利益処分計算書を組合に開示すること。
6. 各Bandで給与レンジの midpoint に達していない社員の昇給調整を直ちに実施すること。
7. 全職種の給与レンジを開示すること。
8. ライン専門職への昇給ガイドを組合に開示すること。
9. PBC評価制度の公平性、透明性の改善をはかること。稼働率や、PBCの目標設定に書かれていない項目をあげて（「Band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。
10. 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。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、その結果を組合に開示せよ。

- 1 1 . T C R、M B Aの仕組み、運用方法について開示すること。M B Aについては、市場との給与水準の比較結果、適用職種等を組合に開示し、会社としての判断内容を検証・評価できるようにせよ。
- 1 2 . IBM スペシャル・エクイティ・グラント(IBM 株の社員への付与)を PBC 評価に関係なく組合の要求を反映して子会社を含むすべての社員に付与すること。
- 1 3 . I G A Sにスタッフ専門職としてのB a n d 8への昇進ルートを復活させること。
- 1 4 . 社員数に比べ異常に多い「執行役員」「理事」「日本へのアサイニー」の数を組合に開示せよ。
- 1 5 . 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。
- 1 6 . 金融庁より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 I B M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。
- 1 7 . ストックオプションの対象B a n d、B a n d毎の人数、付与実績・基準を明示すること。

【4】リストラ・人減らし「合理化」・パワーハラスメントに反対する要求

会社は、利益増大のために継続的に徹底した人員削減を進めるという極めて異常な経営姿勢をとっている。職場は殺伐とし、メンタル疾患患者を大量に発生させ、その人たちを退職に追い込むという人道的問題が続出している。さらには退職に応じない者を解雇するという暴挙に出ている。これらの人権侵害を直ちに止め、社会的責任を果たせる企業となるために、以下を要求する。

- 1 . 組合員の待遇変更に関しては、事前に労使間で十分に協議し、合意の上実施すること。また、別紙1のJ M I U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 . 会社が進めているC o E化の全貌を組合に明らかにすること。
- 3 . 2015 ロードマップを受けた、日本 I B Mの人員削減計画、部門売却計画、社員の有期雇用化等の計画についての施策を組合に明らかにすること。
- 4 . 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を直ちにやめ、退職を拒否した労働者に対してその後の退職勧奨は一切行わないこと。
- 5 . 会社は退職強要に関わったライン、および、指導した経営層と人事担当をB C G、インテグリティに則り処分すること。
- 6 . 一切のリソースアクションプログラムの実施をしないこと。
- 7 . 米 I B M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。
- 8 . 昨年度の日本 I B M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。

9. 労働条件の一方的不利益変更につながる「業績改善プログラム」を直ちにやめること。
10. 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・確保と必要十分な研修を実施すること。
11. 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。
12. Lenovo社、IP SJ(現RPPS)社へ強制「移籍」させた労働者を「出向」に戻すこと。
13. 今後はむやみな会社分割を止めること。日立GST社、Lenovo社、RPPS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. IBM総務推進設立により、IGASの人員削減や売却などが懸念される。IGASの今後の展望を示し、IBMからの出向者は総務推進に帰任させること。
16. 厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」から提出されている報告に基づき、労使協定を結ぶとともに、パワーハラスメントが起こらないよう対策を講じること。

【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. 年次有給休暇は、法定外日数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）を実態通りに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及びB C G違反として処罰すること。

- 2) 時間外勤務は、実態に即した事後承認による運用を認めること。就業規則を盾にとって事前承認が無いことを理由にして時間外勤務手当の支払いを拒まないこと。
- 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。再度、金曜日の時間外勤務を禁止する社長レターを出すこと。実地調査し具体的な状況を開示すること。残業実態がある場合は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、生き生きと働くこと。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) 会社は何年もの間、上記3)について検討中としているが、2003年以降、何を検討したのか。今後の具体的な予定とともに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処分すること。
- 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) 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。

- 10) 千葉労働基準監督署から会社に対して2010年3月5日付「指導票」が交付されている。上記9)と同様に、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、専門職手当・副主任手当とは別枠で、休日勤務手当を支払うこと。
 - 12) 時間外勤務手当(変則勤務分を含む)については、専門職手当・副主任手当とは別枠で支払うこと。
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。
4. 「勤務間インターバル」の規定を就業規則に追加すること。
- 1) 深夜勤務時の次の勤務開始までのインターバルを最低11時間とすること。これは裁量労働制勤務者を含む。
 - 2) 1)の結果、次の勤務開始時刻が通常の勤務開始時刻よりも遅くなった場合は(フレックスの場合はコアタイム開始時刻)その時間は、勤務したことにすること。

【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) Band 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) PBC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Band 7の社員は118,000円(現行:70,000円)、Band 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が、実態を反映して正しく報告されるよう、自己申告ではなく、タイムカード、入退館記録とは別の出退勤記録リーダーを使ったICカードなどによる客観的な記録により管理すること。
 - (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。
- 4. 企画業務型裁量労働制を導入しないこと。
 - 5. 裁量労働制に関し、中央労働基準監督署から2011年9月7日付で「指導票」が交付された。この指導票の内容を明らかにするとともに、どのように会社が対応したのかについて組合に開示すること。
 - 6. 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(PC型社員)を廃止し、レギュラー社員に転換すること。
- 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. 食堂・カフェテリアについて
 - 1) 豊洲事業所のカフェテリアを社員の意見を聞いてさらに改善すること。
 - 2) 横浜北事業所に、食堂・カフェテリアを設けること。
 - 3) 社員食堂を利用できない社員に対して一括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. 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。
- 6. 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。
- 7. 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し、偽装請負の有無を明らかにすること。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. 希望者にはe-Workを利用できるようにすること。それに伴う必要経費を認めること。ただし、e-Workを部門として所属社員に強制しないこと。
- 10. 2010年4月1日施行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。

11. 赴任に関する要求

別居手当および一時帰省往復交通費は、単身赴任者にとって家族との絆を維持し且つ生計を維持するために必要なものである。又長期にわたる遠方赴任は本人および家族に大きなストレスが蓄積されることから、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) 業務上の必要性により異動させる場合は、本人の希望に沿った適切な勤務地を探すことを責任もって実施すること。
- 2) 単身赴任が長期にわたらないように十分に考慮し短期間で帰任もしくは本人の希望に沿った適切な勤務地に異動させること。
- 3) 業務上の赴任の必要性が消滅した場合は、直ちに単身赴任を解除し帰任もしくは本人の希望に沿った適切な勤務地に異動させること。
- 4) 別居手当 第10条[1]のただし書きにある手当支給期間の48ヶ月限度を撤廃し、別居期間中は必ず支給すること。
- 5) 一時帰省の補助 第23条の一時帰省往復交通費支給を月2回ならびにその他4回に増やすこと。

【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. 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. 1953年生まれ以前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. 本社以外にも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。以下を要求する。

1. 労働安全衛生法（第66条の4）、労働安全衛生規則（第51条の2第1項2号）違反を速やかに改善し、日本の法律を守ること。
2. 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。
3. 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、それを超えることを拒むものではない。
 - 1) 「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。
 - 2) 産業医・看護師が常駐する健康支援センターを豊洲事業所、大和事業所に設置すること。
4. 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。
5. 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。そのため、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」について毎年行われていること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) 産業医と社員の面談内容を所属長に伝えないこと。社員のプライバシーを守ること。
 - 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。

- 6 . 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。
- 7 . 外部医療機関利用に切り替えた、検査および薬の処方に要する費用・時間を、従来どおり会社負担・就業扱いとすること。
- 8 . 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。
- 9 . 病気休職からの復職にあたって、現在の試験入社制度は、メンタル疾患（うつ病など）の社員にとって非常に厳しいものになっている。たとえば、
 - ・ 出社期間中の2週目よりフルタイムの勤務になっている。
 - ・ 理由が明確な疾病などによる欠勤や遅刻を認めてない。
 - ・ 試験入社最終週に通常業務の7割程度の業務内容を求めている。
 - ・ その翌週の復職時には通常業務の100%を求めている。
 などである。真に復職を支援するために厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平成22年9月改訂)にそって内容の見直しが必要である。
 従って下記を要求する;
 - 1) 組合員の復職プログラム開始時には組合とプログラム内容を協議すること。
 - 2) 厚生労働省の手引きに従い、復職後のフォローアップ期間を設け、個々の症状に合わせて段階的に仕事を少しずつ増やすなど、組合とプログラムの評価や見直しを行うこと。
 - 3) 復職後のフォローアップ期間については勤務成績の評価対象としないこと。
 - 4) 復職に関するすべての面談に組合員を同席させること。
- 10 . 病気休職から復職した社員の体調管理・通院などの事情を配慮し、育児休職から復職した社員と同等に前年度の出勤率に関わらず勤続年数に応じた休暇日数を付与すること。
- 11 . お客様先のプロジェクト・ルームの安全健康管理について
 - 1) 健康の保持増進のための措置について具体的に公表せよ
 - 2) 社員の労働時間管理について、マネジメント・アテンションの具体的内容を公表せよ
 - 3) AED を設置せよ
- 12 . 災害時の対応について
 - 1) 帰宅困難者が会社で宿泊等の待機ができるように環境を整えること。
- 13 . 事業所敷地内(公開空地を含む)の放射線量を計測し、測定値を公表すること。
年間被曝量1ミリシーベルト以上の計測値が検出された場合は、ただちに必要な措置を講じ、安全を確保すること。

【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。現在検討されている公的年金受給開始年齢の引き上げにあたっては、定年を当該開始年齢まで延長すること。ただし、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 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、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、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. Band 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Band 7までとした人事ガイドを撤廃すること。

3. Band 8以上の組合員のチェックオフを拒否しないこと。

【13】組合と組合員への弾圧をやめ、差別を是正する要求

米国IBMの世界的な戦略である2015ロードマップは、2015年までに一株利益20ドルを達成しようとするもので、2010年から一株利益を倍増させようとするかなり無理のある戦略である。これを下支えするために100%子会社である日本IBMは、成長の無くなった日本市場において、利益率のみを倍増させるため、労働者に対する不利益行為、無理な人員削減、労働強化、労働条件の改悪等をほしいままに行っている。

組合は上記を受けた日本IBMの人事施策、成果主義と相対評価を組み合わせたPBC評価制度、従業員の処遇に対し下押し圧力の高いPBCを悪用した賃金制度、「業績改善プログラム(PIP)」と呼ばれる退職誘導プログラム、下押し格差が大きいPBCを悪用した賞与制度等に反対している。こういう組合に対して会社は組合役員をはじめとして差別を強めており、

直ちに組合差別、組合つぶし、不当労働行為を撤回することを要求する。

- 1．別紙2,別表5の組合員に対して行った減給を撤回すること。
- 2．別紙2,別表6の組合員に対して行った減給通告を撤回すること。
- 3．別紙2,別表7の組合員に対して行った不当低評価を是正すること。
- 4．別紙2、別表8の組合員に対して雇い止め撤回とレギュラー社員化を行うこと。
- 5．別紙2、別表4の組合員に対して行なった降格を撤回して、元のBandに戻し、減額となった専門職手当・副主任手当等を遡及して支払うこと。
- 6．別紙2、別表1の組合員を直ちにBand6に昇進させること。
- 7．別紙2、別表2の組合員を直ちにBand7に昇進させること。
- 8．別紙2、別表3の組合員を直ちにBand8に昇進させること。
- 9．別紙2、別表9の個別要求に応えること。

【14】組合事務所移転に関する要求

本来、組合事務所は会社事業所内にあるべきである。赤坂組合事務所を直ちに本社事業所内に移転すること。

【15】労働組合活動の自由と保障に関する要求

- 1．団体交渉は事業所内で行うことを原則とすること。
- 2．団体交渉を行うために必要な交通費等については会社負担とすること。
- 3．分会団交を認めること。
- 4．メーデー(5月1日)を特別休暇とすること。
- 5．北九州事業所に組合掲示板を設置すること。

協 定 書

日本アイ・ピー・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、同日本アイピーエム支部（以下、組合という）は、2011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。

2012年 月 日

（会社）日本アイ・ピー・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 小山内 文春

同 日本アイピーエム支部

中央執行委員長 大岡 義久