

# 全従業員に昇給を。 減給撤回に 立ち上がろう

# かいな

全日本金属情報機器  
労働組合(JMIU)  
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

## 会社は都労委と違う主張

### 中労委で調査開始

11月11日、中央労働委

員会(以下中労委)にて  
第1回調査が実施されま

した。これは一連のロッ  
クアウト解雇において、

会社に団体交渉(以下団  
交)を申し入れましたが、

会社がロックアウト解雇  
を議題に追加することを

拒否した事件です。すで  
に今年8月28日に東京都

労働委員会(以下都労委)  
から「全部救済命令」が

出されており、会社に対  
し命令の履行が求められ

ています。しかし、会社  
はそれすら実施せず、都

労委命令を不服として中  
労委に再審査申立を行っ

ています。  
**驚き!**

#### 議題追加認めた?

今回の調査の中で、会

社が団交開始時点で議題  
追加を拒んだことには争

いがないと、公益委員(中

質的に団交をしている。  
との主張です。

さらに会社は組合側の  
質問に対し「21日の団交

の中で議題追加を認めた  
」と回答しました。

この主張には驚きを隠  
せません。なぜなら、都

労委で会社は「議題追加  
を認めず団交を行わなか

ったことには正当な理由  
があった」と主張してい

たためです。すなわち会  
社は都労委と中労委で争

点を変更した主張を始め  
たことになりました。

#### 団交拒否は 明らか

組合は、昨年9月21日  
団交当日も都労委でも「会

社は議題追加を拒んで団  
交を拒否した」と一貫し

て主張してきました。会  
社の主張変更は、はなは

だ疑問です。これでは無  
用な時間を費やすだけで

あり、中央委が早期の救  
済命令を出すことが本筋

であると思われる。

### 会社は 社会的責任果たせ

それは都労委の命令を履  
行することです。

いま会社に求められて  
いるの社会的責任を果た  
す企業になることです。

次回中労委期日 20  
14年1月17日(金)  
13時30分より

### 都労委第1回期日報告

11月19日、東京都労働委員会にて不  
当労働行為救済申立第1回期日が開催  
されました。公益委員(中立的立場の  
委員。他に労働者委員と使用者委員が  
います)から、既に提訴されているロッ  
クアウト解雇裁判との関係の質問が  
出されました。組合側代理人は「当初  
はロックアウト解雇の全貌がわからな  
かった。その後、ロックアウト解雇が  
組合員に集中していることがわかり、  
組合攻撃の不当労働行為であることが  
判明したので、都労委に申立を行った」  
と回答しました。ただ、組合も会社も、  
非組合員の多くがロックアウト解雇さ  
れる以前に退職勧奨や退職強要を受け

「自己都合退職」した事実には触れま  
せませんでした。

減給について、組合は労働契約法第  
10条(就業規則による労働契約の内容を  
変更の例外)に違反していることを  
主張しました。特に、減給の根拠とな  
った平成22年の格付規定の「改悪」(減  
額措置を明文化)が、組合の強い反対  
を無視して強行したものであり、手続  
的に問題があることを指摘しました。  
会社は「組合の主張は労働委員会に  
なじまない」と主張しましたが、具体  
的な事実を指摘出来ませんでした。

次回期日は2014年1月10日(金)13  
時30分からです。

組合は裁判だけでなく、労働委員会  
でも会社の違法行為を追及していきます。

# 昇給の詳細は発表せず、 残業前提の稼働率測定 追及に答えない会社

IBM  
中央団交報告

11月6日、組合はIB  
Mと団体交渉を行いまし  
た。今回は給与調整(以  
下、昇給)と稼働率の問題  
について追及しました。

## 昇給情報

**昇給発表されない**  
組合は、今までweb  
上で発表されてきた全社  
平均(ただしBand7  
以下)の人数、平均年齢、  
平均勤続年数、平均昇給  
額、昇給前本給額、昇給後  
本給額、最高昇給額等が  
なぜ発表されない  
のかと問いただし  
ましたが、会社は  
「今年度は発表する  
予定はないです」  
と答えるだけで、  
発表しない理由も  
明らかにしませ  
んでした。

また、昇給は対



11月6日、組合はIB  
Mと団体交渉を行いまし  
た。今回は給与調整(以  
下、昇給)と稼働率の問題  
について追及しました。

組合は、今までweb  
上で発表されてきた全社  
平均(ただしBand7  
以下)の人数、平均年齢、  
平均勤続年数、平均昇給  
額、昇給前本給額、昇給後  
本給額、最高昇給額等が  
なぜ発表されない  
のかと問いただし  
ましたが、会社は  
「今年度は発表する  
予定はないです」  
と答えるだけで、  
発表しない理由も  
明らかにしませ  
んでした。

また、昇給は対  
象者にだけ通知されると  
のことなので、昇給対象  
者にならないければ、昇給  
があつたかどうかかわか  
りません。  
給与という従業員にと  
つて大切な情報を会社が  
開示しないことは、そこ  
に何か従業員にとつて不  
都合なことがあるのでは  
ないかと疑いたくなる会  
社の対応です。  
なお、今年度はTCRの  
適用は無く、MBAの適  
用だけとのことでした。  
よって、給与が市場と比

## 稼働率100% は週40時間

箱崎事業所は週交時間  
勤務の事業所ですが、I  
LCで稼働率100%を  
達成するためには、週40  
時間の稼働を求められま  
す。有給休暇、教育、部  
門会議等は稼働率に算入  
されませんので、必ず残  
業をしなければ稼働率1  
00%の達成ができません。  
残業を前提とした制  
度設計がそもそもおかし  
いのではないかと問いた  
だしても、「残業をしな  
ければならなくなつても  
違法行為ではないでしょ  
う」と答えるだけでした。

べて低く、かつPBC評  
価が2以上だった人だけ  
が昇給の候補となります。  
しかしながら、この条件  
に当てはまる従業員でも  
全員が昇給するわけでは  
ないようです。

## GPS部門の売却に ついては詳細未定

GPS部門の売却が行  
われることについて、売

れに対して「現実的には  
そのような調査依頼をし  
たらプロジェクトから外  
され、そうすると退職勤  
奨の対象になる」と抗議  
しましたが、会社は何も  
回答しませんでした。

## 「稼働率」算出方法とその不条理 (2012年、GBSの例)

基準稼働時間 (分母)	基準稼働時間 (分子)
算出基礎 (年間) 週40時間×53週 =2,120時間	年間実労働時間計 週38時間×253日 =1,922.8時間
目標稼働率が 90.1%の場合: 2120×0.901 =1910.12時間	ここから研修7日/年と 有給休暇20日/年を 8時間/日で勘案 8時間×27日 =216時間 (差し引き) 1922.8-216 =1706.8時間

この差：203.32時間 (16.94時間/月)  
年間実労働時間計の月平均160.23時間に対し、  
1割強の残業時間が「有料稼働」にて必要となる。

却先の就業規則や、GP  
S部門に所属している従  
業員は出向になるのか、  
転籍になるのかなどの条  
件を聞きましたが、まだ  
決まっていけないとの会社  
回答でした。  
来年1月に売却が実施  
される予定のため、年内  
には決まるだろうとのこ  
とでしたが、売却予定ま  
で2カ月を切っており、  
対応が遅いといわざるを  
得ません。

昇給の問題、稼働率の  
問題、生活を破壊するよ  
うな残業の問題など、納  
得できないことがありま  
したら、是非組合に相談  
ください。組合は今後も  
会社施策の不合理的な点  
を問いただしていきます。

## 納得できないこと は組合に相談を

# 大阪でも支援組織結成 ロックアウト解雇とたたかう

11月19日、「IBM争議大阪支援共闘会議」(仮称)(団体向け)と「ロックアウト解雇とたたかう仲間を支える大阪の会」(仮称)(個人向け)の結成準備会が大阪国労会館で開催され、約70人が集まりました。これは、すでに東京で結成されている「ロックアウト解雇とたたかう仲間を支える会」の大阪版で、「支える会」を全国的運動として展開するものです。

JMIU大阪地本・藤堂副委員長の司会進行で始まり、JMIU大阪地本・難波委員長の主催者挨拶、IBM支部・河本副委員長の解雇問題の経過報告、弁護団からは大阪の争議の説明、JMIU大阪地本・久松書記長からは組織結成に向けた提案説明があり、最後に今年6月に解雇されたA子さんの決意表明がありました。

これで、大阪でただ一人提訴してたたかっているA子さんを激励し支援する組織が立ち上がることになりました。ロックアウト解雇撤回裁判は、労働者の権利と生活を守るために、解雇の自由化を許さない世論を喚起していく必要があります。皆様の温かい支援をよろしく願います。(酒)

組合なんでも相談窓口担当者				
事業所名	職場名	氏名	電話番号	
本社	SO事業統括、LTS・ITSO事業戦略	杉野 憲作	1205-6550	
本社	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	1205-6483	
本社	SWG、グローバル・ライセンシング事業部、ELAソリューションズ	大場 伸子	1206-4650	
幕張	TSDL、第一Lotus TS	田中 純	1819-4224	
豊洲	TSDL、ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359	
豊洲	PLM SS、設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231	
豊洲	TSDL、ICS開発	塚田 栄造	1205-5001	
名古屋	ISCJ、第二AS本部、第一AS部	板倉 浩	1209-2972	
大阪	GFS、西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420	
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	1505-5204	
●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金10時~16時				
FAX 03-5562-0853				
e-mail jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp, HP <a href="http://www.jmiu-ibm.org/">http://www.jmiu-ibm.org/</a>				

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

03-3355-0611(代)  
 弁護士 水口 洋介、今泉 義電、本田 伊孝  
<http://analyticalsociety.txt-nifty.com/yoakemaeka/>  
 東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F  
 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます  
 (お手数ですが電話により予約をお願いします)



6月賞与 Reference Salary : ¥6,853,000  
 賞与・定期俸基準額 : ¥2,035,000  
 2012年度会社業績達成度 19 における試算例

PBC	①日本IBMの会社業績反映部分	②その他	①+②
1	¥124,999	¥1,623,820	¥1,748,819
2+	¥85,937	¥1,623,820	¥1,709,757
2	¥62,499	¥1,623,820	¥1,686,319
3	¥0	¥1,623,820	¥1,623,820
4	¥0	¥732,930	¥732,930

12月賞与 Reference Salary : ¥7,423,000  
 賞与・定期俸基準額 : ¥2,035,000  
 2012年度会社業績達成度 19 における試算例

PBC	③日本IBMの会社業績反映部分	④その他	③+④	6月との比較
1	¥135,396	¥1,589,620	¥1,725,016	¥-23,803
2+	¥93,084	¥1,589,620	¥1,682,704	¥-27,052
2	¥67,698	¥1,589,620	¥1,657,318	¥-29,001
3	¥0	¥1,589,620	¥1,589,620	¥-34,200
4	¥0	¥624,630	¥624,630	¥-108,300

※実際のボーナス支給額は、上記にGDPを加えた合計額の2分の1です

## 12月度賞与減額続出 会社の計算ロジックに起因

会社は7月1日付けで、期俸が6月期に比べて減額額の給与調整のほか、住宅費補助の本給繰り入りに伴いReference Salaryを更に引き上げました。このため、減給の給与調整があった人だけでなく、なかっただけでも、12月期賞与・定期俸の計算ロジックに起因します。「日本IBM」増えるためです。

これは、会社の賞与・Reference Salaryに「その他」のReference Salaryの減額分がかなり少額です。それに対し、Reference Salaryの増額分がかなり多額です。増えるためです。

# ボ告 レノ 団交報 組合員にいやがらせ しないことを確認

11月14日、レノボ社との団体交渉が行われました。まず、有期雇用社員雇止めに関する議題を、会社の法務担当を加えて行いましたが会社提案と、組合要求とに大きな隔たりがあり、物別れに終わりました。

次の秋闘・年末一時金要求議題で会社は、組合側の一時金要求（本給の4カ月分の一律支給）、ベースアップの要求（月額7万円）を全て拒否し、パフォーマンス給を継続すると回答しました。年末一時金額に影響するP3の中間評価が、今年度から5段階から2段階になったことについて、従業員に周知徹底できているのか、いつ行ったのか、変更の目的などについて追及しましたが、会社はその場で回答できず、後日連絡するとしか言えませんでした。

評価はOn Trackでしたが、いつ廃止され、kとOff Trackの2段階で、判断基準は、KPIの達成度が著しく低い場合にOff Track、パフォーマンス部分が0になります。On Trackの場合、掛け率は一律100%であることを明らかにしました。これまで5段階評価時に言っていた「支給率が平均100%になるよう調整」は計算上達成不可能であり、一時金の原資が減らされています。

## 借り上げ社宅 新規募集を

次に、新規契約ができなくなった借り上げ社宅制度について、新規契約を再開するよう要求しましたが、会社は、制度自体は廃止しないが新規の募集をしないということを変更する予定はないと回答しました。

この状態は5年以上も続いており、社員も周知していると会社は認識していると主張しているとの主張が、

**ブラック企業のメダリスト**

# 許すな! 日本IBMの ロックアウト解雇 12・4大集会

日本IBM解雇撤回闘争支援全国連絡会結成集会

**日本アイビーエムは、労働組合つぶしの  
大量指名解雇をやめろ! 職場に戻せ!**

**日時** 2013年12月4日(水) **参加協力券** 500円

午後6時30分~ **出演** 松元ヒロ (コメディアン)

**会場** 日本教育会館大ホール (地下鉄神保町駅下車)



★本紙掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。