

全従業員に昇給を。 減額撤回に 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

怒 2014年全社員GDP「ゼロ」

2014年2月5日

日本アイ・ビー・エム株式会社

人事、ワークフォース・プログラム担当 中村 光範

「2014年支払いのGDP及び賞与・定期俸プログラムに関する要求」への回答

2013年12月17日付 貴組合発行書簡「2014年支払いのGDP及び賞与・定期俸プログラムに関する要求」に対し、下記のとおり回答いたします。

記

1. および2. について

2014年1月24日付 IBM コーポレーションの発表のとおり、2014年支払いのGDPはグローバル・レベルでRevenueおよびProfitの対前年比での成長がなされず、結果として原資が配賦されませんでした。したがって、2014年のGDP支払いはありません。日本IBMの2014年度支払いの賞与・定期俸プログラムについては、これまで同様、プログラムの内容が貴組合にお知らせできる段階で速やかにお知らせいたします。

日本IBMは4%成長を達成しましたが、会社は「グローバル・レベルで売上・利益の対前年度比での成長がなされず原資が配賦されなかったため」GDPはゼロ、と回答してきました。従業員に「グローバルで成長しなかったら連帯責任を強いる」制度は廃止し、全従業員に100%支給すべきです。

従業員の声で賃上げを

要求アンケートを出そう

組合は2月20日に大幅賃上げの春闘要求を会社提出し、3月5日を回答日に指定します。組合ウェブサイトでの「会社への要求アンケート」への協力をよろしく願います。

4月から消費税は8% 障も制度改訂されます。へ引き上げられ、社会保障 賃金が上がらない中で

消費税増税が、国民のくらしと日本経済を疲弊させ雇用破壊をもたらすことは、1997年の消費税増税時(3%から5%)に実証済みです。政府の要請や労働者の要求に対し会社はどのように応えるのか、ここは重要な局面です。組合は、「すべての仲間の賃上げと雇用の

安定」でこそ日本経済は立て直せると考え、2014年春闘を賃上げ獲得春闘と位置づけています。

労働意欲向上には

生計費の保障が必要

いまの会社の人事制度は賃金の「生計費原則」を否定しています。コスト削減のためには労働者の生活は犠牲にしてもいい、とする「成果主義」です。本来賃金とは、労働者が家族を構成し生活すること、すなわち、「結婚」「育児」「教育」「老後」などのライフサイクルに対応できるものでなければなりません。日本IBMでは2006年の人事制度改悪以降「従業員の半数しか昇給しない」制度となり、しかも平均額はより低いレベルに抑え込まれていきます。少ない原資を成果主義の中で競わせて従業員が奪い合うような制度のもとでは、すべての従業員の賃上げが抑え込まれます。労働者の生活向上を保証できない賃金制度

は労働意欲を失わせ、企業の活力の衰退を招くものです。

3%以上の賃上げ必須

組合が行っているアンケート結果から、2%のベースアップが必要と回答した人は86%、3%の賃上げが必要と回答した人は74%に達しています。デフレ脱却とともに家計が豊かになり経済成長を実感できる賃上げがいまこそ必要とされているのです。

物価上昇や税・社会保障の負担増があっても実質可処分所得を増加させるためには、およそ年率3%以上の賃上げが必要であるとされています。逆に、賃金上昇率が年率2%未満しかなければ、実質可処分所得は年々減少します(某シンクタンクの試算による)。

ひとりひとりの従業員が声を上げ、要求を「大きな声」にしたたかえば、賃上げは必ず勝ち取れます。

大阪で支援の輪拡がる ロックアウト解雇撤回裁判

「IBM争議大阪支援共闘会議」と「ロックアウト解雇とたたかう仲間を支える大阪の会」結成総会が1月24日18時30分から大阪労工会館大会議室にて開催されました。

労働者が団結して闘い、権利を勝ち取っていく必要がある事を、切実に訴えられておりました。結し、闘っていくんだという心意気が見られました。

判闘争の争点の一つとして、女性差別による問題が述べられ、大阪労連の女性部代表者からも賛同の声が上がるとともに、IBMの卑劣さを世論に伝え、うわべだけでなく確実に女性が働きやすい職場にする必要性を、皆で再認識しました。

午前中は労働総研顧問で日本大学名誉教授の牧野富夫さんの講演がありました。

支援者を含め会場をいっぱいにするおよそ90名が参加し、盛大な総会となりました。これも各方面からの多大な支援によるもので、大変力をもらいました。

総会は、「友よ闘ってこそ明日がある合唱団」の歌声による激励で始まりました。

参加者全員による合唱には、原告含め支部分会の皆も励まされました。JMIU及び大阪労連の主賓及び来賓の挨拶では、共通項として、安倍政権(橋下大阪市長含む)による労働者への様々な攻撃に対して、私たち労働者が団結して闘い、権利を勝ち取っていく必要が反映され、協力し、団結し、闘っていくんだという心意気が見られました。

参加者の温かい支援を感じた素晴らしい集会となり、組合のモットーである「二人は皆のた



合唱する「友よ闘ってこそ明日がある合唱団」

2月1日に国労大阪会館で開催された大企業労働者交流集会に参加しました。

参加者は、大阪府下の中小企業や公務員労働者も含む約70名で、IBMからは3人が参加しました。

午前中は労働総研顧問で日本大学名誉教授の牧野富夫さんの講演がありました。

講演の中で牧野氏は、政権ですら「賃上げ」を語る中での春闘ですが、財界は「人件費の極小化」の方針は変えていない。資本にとつて賃金はコストであり、その極小化は利潤の極大化は不変の目的である。そのため、「限定正社員」や労働時間も残業代を払わない「日本型新裁量労働(ホワイトカテゴリー)」を制度化しようとしている、と語っていました。

午後には各分科会に別れましたが、「民間・公務の賃金闘争」や「リストラ・雇用・合理化問題」の分科会に参加し、各労働組合と意見交換を行いました。

分科会では、IBMの実情と支援を訴える

大企業労働者交流集会に参加して IBMの実情と 支援を訴える

IBMの闘争はIBMだけの問題ではないことを再確認できました。

各参加者からの職場状況報告では、分限労働(公務員解雇問題、パワハラ問題、メンタル問題など多岐にわたり、労働者の権利、人権侵害について考え、今後の対応についても話し合われました。職場報告の一例を紹介すると、無様な長時間労働が原因で事故が起こったも個人の問題にすり替えられて、研修という名目で繰り返されるパワハラ、退職勧奨などがありました。また、契約社員の使い捨てにより、全体の勤務者の人数以上の方が1年間にに入れ替わるといふ異常とも言える勤務実態状況の職場があり、バス会社からは、利用者の安全の為に早急の勤務体制、給与算出体制の見直しが必要になっている。その改善のために組合が努力されているという報告がありました。



不当判決を是正せよ

退職強要・人権侵害裁判で要請

IBM退職強要・人権侵害裁判の上告受理を求めて、1月29日に最高裁前でスピーカー宣伝とチラシ配布、および要請行動を行いました。

ひどい退職強要の実態

IBMは2008年4QにRA（リソース・アクション）プログラムによる退職強要を強行し、会社発表で1300人も従業員を「自己都合退職」に追い込みました。その内容たるやひどいもので、所属長が面談と称して何度も会議室に呼び出し、「あなたに与える仕事はない」「あなたは会社に貢献していない」と言いつつ退職を強要する。所属長の退職強要を断ると、セカンドラインやサードラインが出てきて、二人がかり、三人がかり

不当判決は正へ 上告

会社は抗議して、4人の組合員が組合の支援を受けて、2009年に東京地裁に退職強要の差止めと精神的損害に対する慰謝料の支払いを求めて提訴しました。しかし東京地裁でも、控訴後の東京高裁でも、不当判決が出され、原告4人の訴えは棄却されました。そこで2013年に原告4人はその是正を求め最高裁に上告しました。今回の宣伝活動と要請活動は、この上告受理を求めているものでした。

引き続き宣伝・要請実施

8時から多くの組合員が参加して、最高裁職員に400枚のチラシを配布し、「IBMではロッ

クアウト解雇や賃金減額などが行われ、さらにひどい状況になっていること」や「退職強要・人権侵害裁判の不当判決が、昨年の15万人ともいわれる電機業界のリストラにつなげたこと」を訴え

ました。組合は従業員の雇用と賃金を守るため、ロックアウト解雇裁判と賃金減額裁判を闘っていますがその原点は退職強要・人権侵害裁判にあります。RAプログラムによる退

職強要が断罪されれば、当然ロックアウト解雇なども認められるはずがありません。組合は上告を受け、勝利を勝ちとるため闘いを続けていきます。

日本IBM障害者法定雇用率 さらに低下し、4年連続未達成

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、身体障害者または知的障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について報告を求めています。

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないとされています。56人以上規模の民間企業では、1.8%とされていました。そして、2013年4月からは、2%へ引き上げられました。

実態を調査するため、組合は、厚生労働省に情報開示請求を毎年行っています。その結果、日本アイ・ビー・エムは下記表の通り、4年連続で障害者の法定雇用率を達成せず、社会的責任を果たしていない状況が明らかになりました。

会社は、2008年にダイバーシティ・カウンスルの活動を始め、「女性」「障がい者」「ワークライフ」「LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー／性同一性障害）」「マルチ・カルチャー」の5つのイニシアチブを開始したと発表しています。しかし、障害者の法定雇用率は2010年以降、未達成が続いているうえに、2013年の数値は、不足人数も62人と大幅に増加し実雇用率はさらに低下しました。この取り組みは、人事部門の責任で行う施策であり、達成できないのは、人事部門の怠慢ではないでしょうか。社員に法令順守を求めるなら、まず、会社が率先して行うべきでしょう。

	法定労働者数	実障害者雇用数	要障害者雇用数	不足数	実雇用率
2008年	16913	310	304	0	1.83%
2009年	16112	292	290	0	1.81%
2010年	16784	289	302	13	1.72%
2011年	16526	290	297	7	1.75%
2012年	16543	282	298	16	1.70%
2013年	15552.5(*)	249	311	62	1.60%

(*)短時間常勤者数は、0.5人として数えるため。)

2014年度会社への要求アンケートの声

組合ウェブサイトに「会社への要求アンケート」に多くの方からご協力を頂きありがとうございます。

代表的なものを紹介します。

◆PBC相対評価による賃金減額は止めて欲しい。がある方の名前が推薦者PBC相対評価が出る前に賃金減額の話は聞いてなかったの納得できない。憲法9条戦争放棄改定には、絶対反対です。

(50代 男性)

◆組合員には感謝しております。組織の中で正しいこと言い続ける事は勇気のいることです。影ながら応援している社員はたくさん居ることでしょう。地方の現場は益々人員削減を強いられています。現場の意見などまったく無視して、上を見て仕事するラインばかりになっています。このままでは会社の将来は無いと思います。(50代 男性)

◆組合員には感謝しております。組織の中で正しいこと言い続ける事は勇気のいることです。影ながら応援している社員はたくさん居ることでしょう。地方の現場は益々人員削減を強いられています。現場の意見などまったく無視して、上を見て仕事するラインばかりになっています。このままでは会社の将来は無いと思います。(50代 男性)

◆組合員には感謝しております。組織の中で正しいこと言い続ける事は勇気のいることです。影ながら応援している社員はたくさん居ることでしょう。地方の現場は益々人員削減を強いられています。現場の意見などまったく無視して、上を見て仕事するラインばかりになっています。このままでは会社の将来は無いと思います。(50代 男性)

はやめろ！社員の使い捨てはやめろ！

(40代 男性)

◆新年の社長あいさつには一部の営業社員への貢献の話しかない。

(40代 男性)

◆USへの送金と役員報酬ばかりを気にかけ、安易な人件費削減を繰り返す会社に未来はないと考えます。(40代 男性)

◆ロードマップ2015、1株利益20ドルを目指すばかりに、会社の将来を危うくするのはないか。このままでは、従業員と会社の信頼関係が損なわれるばかりだ。

(50代 男性)

◆人を育てない企業の将来はないと思います。人材を大切にしてください。

(40代 女性)

◆今後もリストラ反対、賃上げ等勝ち取ってゆきましよう。(40代 男性)

(40代 男性)

◆解雇をやめてほしい。賃金減額をやめてほしい。

毎年定期昇給してほしい。年功序列終身雇用にしてほしい。(40代 男性)

◆賃上げしてほしいです。

(30代 女性)

◆現在の減給制度が実行される以前、2010年に8%を超える減給をされています。当時は、当事者しか知られず、秘密裏に行われていました。

(50代 男性)

「ブラック川柳」を募集

会社の中で日常に起きる何気ない出来事を、ユーモアと風刺のセンスで表現した川柳を募集します。組合ウェブサイトの「各種アンケート」からご応募ください(匿名になります)。

組合ウェブサイト <http://www.jmiu-ibm.org/>
ご応募いただいた作品は「かいな」、および「組合ウェブサイト」で随時紹介していきます。

日頃の胸の中の思いを川柳にして、笑いに変えてしましましょう！！
みなさんからのご応募お待ちしております。

川柳は俳句と違い、日頃の思いを五・七・五の十七音に表すだけで、季語などの制約がないのが特徴です。

(例)

「やめてやる！」 会社に「いいね！」と 返される

ハンマー

昨年末人事労務責任担当者がひっそりと会社を去っていきました。ロックアウツ解雇、退職

強要、賃金減額等に加担していることに精神的に耐えられなくなったのでしようか▼数百万円もする家賃に住んでいるアサイニー達には、このような人事施策は日本では絶対許されないという認識がないのでしょうか。まるで戦後の進駐軍が日本を支配しているかのようです▼組合員に対するロックアウト解雇は、組合の反撃により止まっています。労働組合に入ると攻撃を受けると多くの社員が錯覚しているかもしれませんが、組合に入っても団結しないことの方がよほど危険だという事がはっきり証明されています▼日本IBM社員は今こそ組合に団結し、労働者の尊厳を守り、会社の横暴に徹底的に対抗するために力を合わせましょう。

(三)