

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

責任をなすりつけ逃げる会社 団交軽視の姿勢を厳しく追及

IBM中央団交報告

組合は、5月15日に会社と団体交渉を行いました。

都労委命令 実行せず

まず昨年の都労委の救命令を実行していないことを追及しました。会社は「命令を実行しなければならぬことは真摯に受け止めています。承服しかねるところもあります」と逃げをうちました。

組合は「真摯に受け止めるようが、実行していない事実は都労委にも報告しないといけない」とさらに追及しました。会社は「人事のトップと法務のトップとで検討した」と回答しましたが、いつ何を検討したのかについては全く答えられません。次に都労委から出され

た「紛争の拡大回避」の要請書の解釈について質問しました。会社は「書かれているとおりです」と回答しましたが、組合は「今後、解雇や賃金減額を行つと、争議が起き紛争が拡大する。都労委の要請を無視することになる」と警告しました。

9時出社強要問題

視覚障害を持つAさんの問題について、所属長のT氏がパワハラによる退職強要を繰返していることを追及しました。

Aさんが障害のために朝の通勤ラッシュに耐えられないことを知っているにもかかわらず、T氏が9時出社を強要し、Aさんが9時に遅れると「遅刻」と表現していることについて抗議しました。会社は「産業医が書いたことです」と産業

健保組合と 関係なし

医に責任をなすりつけようとした。組合はこれに納得せず、フレック勤務対象のAさんが10時前に出社しているにもかかわらず「遅刻」と表現したT氏に対して、厳正な対応を要求しました。

健保組合と 関係なし

健康診断の一部オプション有料化について、会社は「健保組合の決定であり、会社の施策ではない」とこちらも逃げの姿勢でした。組合は「会社から健保組合に業務を委託している」ことを指摘しましたが、会社は「健保組合とは何の法的関係もありません」と嘘を重ねました。組合は文書で抗議するとともに、次回の団交に健保組合責任者の出席を要求しました。

ロックアウト解雇 も、部門長に責任 押し付け

ロックアウト解雇についても、会社は「解雇を決めたのは部門の責任者

である。人事は解雇予告通知を出すまで知らなかった」と、こちらも部門長に責任を押し付けようとした。しかしこの回答は、前任の団交責任者の回答と明確に異なります。組合はこの点を追及するとともに、会社の主張に沿い、部門長の責任も追及していきます。

給与担当者 4回連続欠席

賃金減額の交渉に先立ち、給与担当者が4回連続で団交を欠席している点を「団交軽視である」と追及しました。会社は「欠席したのは個人的理由である」と回答しましたが、その後の調査で、この給与担当者が退職していることが判明しました。会社の虚偽の報告に



PIP書式 なぜ変更?

またPIPの書式が変更になったことについても追及しました。本体から「目標が達成できなかった場合、解雇・減給・降格がある」という箇所がなくなり、別紙に移っていました。さらに別紙からも「解雇」の二文字が消えていました。会社は変更理由を「多くの人が関わるので帳票をシンプルにしただけです」と説明しましたが、組合は「就業規則に則った処置があると書かれているが、これは解雇ではないか」と追及し、会社は否定しませんでした。

(2面に続く)

家庭破壊を訴える

5月15日10時30分より、東京地裁823号法廷にて、「ロックアウト解雇撤回第三次提訴」裁判の第3回口頭弁論が開かれました。

子供の態度に傍聴者の涙を誘う

原告のAさんが意見陳述を行い、解雇されたことにより、Aさんの小学



裁判後の報告集会

生のお子さんが喜んで通っていた進学塾を辞めなければならず、希望していた私立中学校への進学もあきらめることになり、さらにバレエやピアノなどのお稽古も辞めなければならなかったことを訴えました。このことは、解雇が、未来のある子供に重大な影響を及ぼしていることを如実に現しています。このよう

ロックアウト解雇裁判口頭弁論

な状況の中で、Aさんのお子さんは、小学生ながら殊勝にもアルバイトをして家計を助けたと言っていたそうで、傍聴者の涙を誘いました。奥さんもパートを増やしたことで体調を崩し、ロックアウト解雇が家族の幸福や未来を壊すことを具体的に表していました。



賃金減額裁判、証人尋問候補「給与担当者」またまた退職

団体交渉の給与担当に1月に就任したばかりのA氏が、4月末日で退職したことが判明しました。3月13日の団交が最後の出席でした。その後は連続欠席していますので、実質2カ月半の在任でした。前任者のB氏も在任期間4カ月で退職しています。さらに前任で昨年の賃金減額を強行したC氏も4月末日で退職しました。C氏は社長直属のスタッフに異動していましたので、異例の退職です。これで団体交渉の給与担当者が続けて三代も退職したことになります。前代未聞の出来事です。

会社は相対評価で下位15%の社員に対して、10%~15%という不法な賃金減額を昨年に行いました。

それに対して、組合と一部組合員が東京地裁および都労委に賃金減額の取消しを求めて提訴しています。会社は今年も賃金減額を強行しようとしています。組合は第三者機関への更なる提訴を検討しています。給与担当者は当然、証人尋問の最有力候補です。この不法な賃金減額を、証言台に立って正当化しなければなりません。正当化できなければ、負けた責任を押し付けられます。誰でも嫌がる役目です。会社は給与担当者のなり手がいなくなるような施策（賃金減額）を行うべきではありません。次の給与担当者が首を洗って、証言台に立つことのないようにしてあげて欲しいものです。

↑面からの続き↓

個別のPIPについて、BさんがPBCと全く同じ内容をPIPに書かれたことを追及しました。これはBさんの所属長がBさんの改善点を具体的に指摘できないことを示しています。また、Cさんは「PIPの内容をPBCに追加された」ことを抗議しました。会社は「このご時勢、PBCの内容が未来永劫変わらないことはいない」と主張しましたが、組合は「3月に決まったPBC目標がPIP開始と同時に5月に書き換えられるのはおかしい」と反論し、PIPが業績の「改善」のためのものではなく、退職強要の道具であることを再度、確認しました。

会社は責任回避のため、これまで以上に産業医や部門長に責任を押し付けようとしています。

組合は会社の欺瞞に惑わされることなく、産業医や部門長と同様に会社の責任を追及していきます。

累計390万円も減額

入院中の母の見舞いにも行けず

5月15日東京地裁で賃金減額裁判が行われ、原告が意見陳述を行いました。以下にその内容を掲載します。

賃金減額措置について

私は、197X年に日本IBMに入社し、勤続3X年になります。

私は過去3回賃金減額を受けていますが、今年も7月に15%の減額をされる予定です。そして、7月に予定されている減額がなされた場合、計4回の減額により、減額が始まる前と比較すると、支払われる給与の計算の元であるReference Salaryが約6割以下にもなります。

先日、平成25年度の給与所得の源泉徴収票が送られてきました。これを見ると、減額される前に

比較して昨年までの3回の減額で年収にして390万円も減っていることが分かり、愕然としました。私の母は、神戸の病院に入院療養中でしたが、往復の費用を考えると見舞いにも行けない状況になりました。

賃金減額措置の問題点

今回の賃金減額制度は組合との協議を経てなされたものではなく会社が一方的に決定したものです。そして、相対評価の成績によって減額がなされ、減額率は、10%、15%と高率であり、減額は期間を区切らず恒久的に実施されます。

例えば、ある年の評価による15%減額は、翌年1年だけの減額ではなく翌年以降恒久的に減額されるのです。

会社の若い人では、減額されて初任給よりも低くなってしまう人もいます。期待を抱いて入社した人が、初任給より低くなるとは予想もしていなかったでしょう。

賃金減額措置の目的

こうした苛酷な減額がなされることによって住宅ローンや子供の教育をかかえた家庭は崩壊してしまします。もちろん、会社はそのことを良くわ

かっている賃金減額を確信的に実行しています。「会社においても生活が苦しくなりますよ」とリストラを有効に推進するためのツールとして賃金減額を利用しているのです。会社は2015年までにEPS(Earnings Per Share) 20ドルを達成するために

賃金減額、退職強要、ロンス・カルチャーや成績ツクアウト解雇の3本の柱でリストラを進めています。これらは相互に関係しており社員に恐怖心を与え、リストラの相乗効果を上げていると言えます。

相対評価にして下位15%の人が10%、15%の減額をされており、対象者は会社全体にして約2100人程度に及ぶと推測されます。相対評価ですから毎年15%の人は減額されるわけです。

そして、賃金減額は全体で約10億円に及ぶと推測されます。ではこれらの減額に見合う昇給が相対評価上位者に対しなされたかという点、団交においても会社は明らかな回答をしていません。これらの減額のかんりの部分がそのまま会社の利益になったと考えられます。赤字でもない会社が社員の生活給である給与を苛酷に減額してまで利益をさらに拡大しているのです。

会社はハイパフォーマンス

減額された賃金を取り戻そう！



会社は7/1付けで再度の賃金減額を発表しています。組合に加入し、裁判を起こして、減額された賃金を取り戻しませんか。

組合では賃金減額相談会を6月14日(土)14時から、組合事務所で開催します。組合HPから相談メールでお申し込みください。

ロンス・カルチャーや成績に見合った給与ということを目に隠れ蓑にしていますが、実態は利益をさらに拡大し、リストラを有効化するための賃金減額制度であります。10%、15%に及ぶ賃金減額は平成25年5月にマーティン・イエッター社長により組合との協議もなく突然発表され同年7月に減額が実施されました。

IBMの評価であるPBC評価3ではReference Salaryの10%、それより低い評価であるPBC評価4では15%の減額をされます。PBC評価3が2年連続すると15%の減額をされます。

年俸制であるバンド8以上に関しては、賃金減額は平成25年5月発表よりも以前からなされており私は2009年から減額をされています。

裁判所におかれましては労働者の生活を大きく脅かす高率の一方的賃金減額に対しご判断戴くようお願い致します。

以上

投稿

広島・長崎をめざして夢の島出発

国民平和大道進に参加

東南アジアの仲間も含め、今年も日本各地から集まった仲間と8月の広島・長崎をめざし、「ノーマー・ヒロシマ、ノーマー・ナガサキ、ノーマー・フクシマ」の願いをつないで歩く、国民平和大道進が始まりました。

この行進は、雨の日も暑い日も休むことなく90日間歩き続けるもので56年間続いています。

5月6日は北海道札幌からのもう一つの東京江東区夢の島の第五福竜丸展示館前の出発式より神奈川

県の避難家族代表としてスピーチをした小学生男子からの訴えでした。

大きな事故に対して小さな力では何もできない歯がゆさも背景にあることと思いますが「僕が大きくなって政治活動ができるまで、大人のみならず、子どもたちを守って下さい」とのことでした。

原発再稼働、集団的自衛権の是非等、平和維持の多くの課題が問われている最近、大人になってもなかなか政治も社会も改善できない難しさを感じました。

川島川崎までの2日間の行程に参加しました。

今年は第五福竜丸が水爆被災してからちょうど60年の節目とのお話もありましたが、都内の出発式行事（参加者約900名）で特に印象に残ったのは、あの原発事故から3年目、福島

平和行進

参加者で小雨もぱらつく中をいざ出発。この時期にしては歩いていても大変肌寒い1日でしたが、元気にシュプレヒコールを上げながら永代

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
名古屋	GBS、インダストリアル・アプリケーション開発	板倉 浩	1205-2205
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 http://www.jmiu-ibm.org/

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

東京法律事務所	03-3355-0611代 弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 http://analyticalsociaboy.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)
---------	--



「アナと雪の女王」という映画が大ヒットしている。「Let it go」という劇中歌も、みな一度ならず耳にしたことがあるだろう▼この映画がヒットした理由のひとつは「白馬の王子様を待たないプリンセス」にあるのだとか。ピンチを救ってくれる王子様の出現を待つことなく、自ら行動に出る主人公が、従来のひたすら受身なヒロインと違って現代的と評されている▼ふりかえると、わが身のピンチはリストラだった。まじめに働き、会社に貢献してきたつもりが、低評価をつけられ「あなたはこの会社に必要な。加算金をもらって退職したほうがいい」と上長に告げられた▼そんなピンチを救ってくれたのは、やはり王子様ではなく「組合加入」という自分自身の行動だった。ほんの少し勇気を出して、まずは相談して欲しい。

(〇)