

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



懲戒処分の一つとして
の減給処分の場合、最大
10%かつ期間も1カ月や
3カ月など決まっています
期間が終われば元の給与
に戻るのに、IBMの行
う賃金減額は最大15%で
あり、その減額の効果が
定年まで続くことに対し
て、会社を問いたしまし
た。

そもそも、なぜ懲戒処
分の場合10%以内と決め
られているかについて、
法の趣旨を確認しました
が、出席していた会社代
表は、誰ひとり答えられ
ませんでした。

減給幅の根拠 説明せず

また、2005年に、賃
金減額を行う際には「給
与レンジを公開する」と
組合が約束しましたが、
組合が約束を実行するよ
うに要求しても、会社は
「給与レンジは会社の機
密事項なので公開できな
い」と言うだけでした。

そして、「減額%がな
ぜ10%、15%なのか、そ
の根拠を示せ」と迫りま
したが、会社は答えるこ
とができませんでした。
「減額割合の根拠がなさ
れていない」ということは
去年、今年は15%であつ
ても、将来30%、50%と減
額幅が大きくなるおそれ
もある」と指摘しました。
しかしそれに対する会
社回答は、今年の減額対

減給割合に根拠なし 給与レンジ公開の約束も守らず

団交報告

象者と減額割合は今年の
発表であり、将来の減額
をどのようにしようとし
ているかについては何も
言えないというだけでし
た。

PIPの 位置づけ不明瞭

昇給対象不透明

MBAの

ないし90日であり、不適
当ではないか」と追及し
ました。
それに対する会社の回
答は、「PBCの目標のう
ちで重点的な項目をPI
Pに入れるとか、PBC
の目標も年度途中に書き
加えられることもある」
とのことでした。

MBA(市場に応じた
職種毎の競争力に基づく
昇給)の昇給対象者は、
PBC2以上で給与水準
に達しないものを対象と
するとなっていますが、
自分が給与水準のどの位
置にいるかは非公開で、
さらに所属長による対象
者の選定も入るため、自
分が対象者になるかどう
か知る方法がないことが
わかりました。

退職強要の 果てが解雇

会社は、「退職強要と
業績不良による解雇は関
係が無い」と繰り返しま
すが、「では業績不良に

よる解雇をされた人の中
で、退職強要はされてい
ない人がいるか」と質問
すると、「少なくとも組
合員の中には該当する人
がいない」と答えました。
会社が回答した範囲で
判断する限り、退職強要
を断つたため、解雇され
たという図式を否定する
材料はありません。

退職強要に至る道筋は、
部門予算からヘッドカウ
ントが算出され、余った
人数に対して、社内の人
動先が無かった人につい
て、「社外でのキャリア」
を見つけてもらう、とい
う名目で行われます。

両者の関係から推測す
ると、部門予算が足らず、
退職強要をしても削減目
標人数に達しない場合、
成績不良という名目での
解雇が発生することにな
ります。6月は四半期末
であり、上半期の末でも
あります。

断つても退職を勧めら
れたら、すぐに組合にご
相談ください。組合は引
き続き追及をしていきま
す。

業績良好でも、賞与は伸びず

グローバルの悪い業績を日本にも反映

昨年度のJAPAN IOTの業績は良く、社長も賞与に反映されたが、社員賞与に反映されるのでしょうか。

現在はPBC評価によって、賞与金額が大きくなるため、2012年と2013年のPBCが同じ人を基準に前年との比較をしてみます。

会社業績スコアは昨年の異常に低い19から、今年は60とやや回復しましたので、今年の賞与に多少の期待を抱きます。

ところがグローバルの業績が悪いので、PBC 1以外の社員には、GDPに当たる部分は分配されず、結果的に昨年とほぼ同じか少し少ない金額となってしまう。昨

年といえば、会社業績スコア19であり、社員から「会社業績スコア19なら経営陣こそロックアウト解雇するべきだ」と怒り

員の不満が募る。昨年と同じ水準を出そう(支給額からスコアを逆算すると会社業績スコア60)になったと邪推されても仕方のない金額です。

ブラック川柳の投稿でも、「増収を賞与するなら金をくれ」というのがあります。会社業績が伸びても、自分の収入が伸びないなら、社員はやる気をなくし、会社は活力を失うばかりです。会社は社員の頑張りによって施策を真剣に考えるべきです。

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
藤張	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)
	井藤士 水口 洋介、今泉 義徳、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)



「指導」という名のいじめ

T担当のマネジメント能力を問う

IT品質技術のT担当は部下のAさんに対して、「サービス仕様書」の標準化タスクにおいて、とうてい達成できないような内容を「指導」と称して課しています。

まず、タスクは、もともとほかのタスクメンバーが作りかけていたものであるにもかかわらず、その結果は使わず、全部

レクダウンし、その通り実行するよう指示し、さらに次々に範囲を拡張する、という「指導」は、Aさんが指示通りタスクを実行できなかった、という状況にしたいがための「押し付け」であり、部下育成どころか「いじめ」の構造そのものです。まさにT担当自身のマネジメント能力が疑われる状況です。

しかも、T担当はタスクと関係ない仕事の話をタスクミーティングの中でするなど、情報管理上問題と思われる行為にも至っています。

標準化は、一製品だけでなく、同時にほかの二製品にも横展開させるというものでした。

しかも、これらの指示をしたあと、週末をはさんだ翌労働日には、「横展開」の内容についてAさんが確認すると、それは当初あげていた三製品「以外」のものについて作成することだ、と舌の根も乾かないうちに解釈を変更してきました。

ただでさえ無茶なスケジュールを、WBSにブ

ようなマネジメントとしてあるまじき行為を即刻取りやめるよう強く求めます。

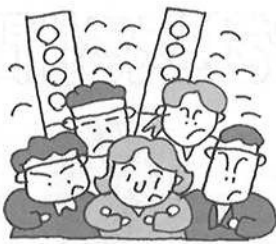
5月29日 中央労働委員会要請

日本IBMの団体交渉拒否問題

JMIU日本IBM支部の大岡中央委員長は、全労連・東京地評争議支援総行動の一環として、中央労働委員会に要請行動を行いました。

今回の要請では、委員会から3人の担当者が対応し、現在調査中の事件は、日本IBMが行っているロックアウト解雇という非道な手段は悪質であり、それを完遂するために行われた団交拒否であることを説明しました。

労働委員会とは、労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的として、労働組合法に基づき設置された国の機関です。公益を代表する委員（公益委員）、労働者を代表する委員（労働者委員）、使用者を代表する委員（使用者委員）のそれぞれ同



会社は、命令すら履行せず、会社が中労委に対して再審査の申し立てを行っているのです。

中央労働委員会での調査においても、会社側からは何ら新しい事実は出てきておらず、9月には、都労委に続き不当労働行為に対する救済命令がでると思われる。

憲法フェスティバルに参加して 投稿



5月5日のこどもの日に日本橋公会堂で行われた第28回憲法フェスティバルに参加してきました。メイン・イベントは、コメディアン松元ヒロさんのライブ公演、大林宣彦監督の映画「この空の花ー長岡花火物語」の上映。そして、大林宣彦監督自身のトークショーです。松元ヒロさんが演じるのは、今年5月3日の朝日新聞にも取り上げられた「憲法くん」。

「変なうわさを耳にしたんですけど本当ですか。私がリストラされるって」政治ネタが過激すぎてテレビに出してもらえないという自虐ネタもまじ

えつつ、おもいつきり笑わせてくれます。それでいて、日本の憲法がどれほど崇高な精神に基づいているのか、振り返ってみて、その憲法の精神をた。とはいえ、一筋縄で

映画「この空の花ー長岡花火物語」は、大林宣彦監督といえは「時をかける少女」が思い浮かぶ私には意外に感じられるストレートな反戦映画で

なきものにしてようとする安倍政権の動きがいかにも恐ろしいものであるか、改めてじわじわと身にしみました。中学生の子どもにも見せたかったです。

映画「この空の花ー長岡花火物語」は、大林宣彦監督といえは「時をかける少女」が思い浮かぶ私には意外に感じられるストレートな反戦映画で

見に行きたくなりました。(Y)

争議の早期解決に要請行動



5.22大阪要請行動

5月22日、大阪労連、大阪争議支援共闘会議を中心に、大阪地域の争議早期解決を目指し、争議を抱えている約30社に、4班に分かれて要請行動を実施しました。各企業前で宣伝行動と共に、数名の争議団が要請書を持って企業の経営者へ要請にいきます。初夏とはいえ、かなり暑く汗を拭きながらの行動となりました。

企業の社員として働いていた労働者は好きで争議をしているわけではありません。会社、企業からの法を無視した酷い仕打ちに対して、法を遵守した行動を取って欲しいと、争議をしているのです。これは、働く人には誰にでも起こることです。

人ごとだと思わず、皆さんも会社、企業が正しく機能するよう働きかけている私達の活動に対し、ご支援、ご理解をお願いします。(西日

本社前に500人を超える仲間



5月29日、昼休み時間に本社前で全労連・東京地評協議支援総行動を行いました。

暑い中でしたが、500人を超える仲間が集まり、本社事業所の低層棟前は人であふれました。トランペット演奏のあと、支援の仲間や、給与減額訴訟原告で3月にロッキアウト解雇された元社員などが訴えました。

駅頭や街頭で宣伝ビラを配っていると「あのIBMがこんなことをやっているのですか」という驚きの声があります。昔は立派な会社だったのに、意外、残念」という気持ちも伝わってきます。

ロッキアウト解雇や給与減額に猛進するのではなく、本当に社会と共に歩むか、の立派な会社に戻って欲しいものです。

都労委軽視、不誠実団交 会社対応に問題ありと訴え

都労委・東京地裁要請行動

行ったら、裁判所に提訴する準備を進めている旨伝えてある。それにもかかわらず、会社が賃金減額を強行したら、要望書を無視したことになるか」を質問しました。担当者「個別の事例には答えられないが」としながら、「新たな裁判が始まったら、紛争が拡大したといえる」と明言しました。また昨年に出していた救済命令を、会社が未だに履行していないことを報告し、会社が都労委を軽視していることを強く訴えました。



団交担当者の対応に問題 東京地裁要請報告

東京地方裁判所に要請に入りました。社長が外国人になってからロッキアウト解雇を始めたこと、賃金減額については、懲戒処分者でも最大10パーセントである減給を15パーセントで

最後に実効確保の救済命令を早く出して、異なりストライク攻撃を受けているIBM社員を助けて欲しいとお願ひして、要請行動を終了しました。

さらに都労委の三者委員による要望書が出されても、団交の代表者が対応を一切改めないことも実名で具体的に話しました。これは「日本の労働法を軽く見ている、日本の司法を見下している」ということに他ならない」と強く主張しました。対応された方の、これらの会社の対応は信じられない、あきれてしまう、というような顔が印象的でした。

政府が集团的自衛権に関する自衛隊の活動が「戦闘行為」と一体化している、すなわち制限される条件を大幅に緩和するための提案を出しました。自公両党は協議を週1回から2回に増やすことで一致しました。安倍政権は戦争に向かって走っています。閣議決定によって、憲法第九条の意義をないがしろにしようとする躍起になっています。戦争を知らない、経験していない世代が多くなっていることを利用しようとしています。皆さん、ご自身や皆さんのお子さんたち、場合によってはお孫さんたちが、徴兵制になり、戦争に参加することを考えてみてください。安倍政権がしようとしていることの迫り着く先はそこにあるのです。▼平和な未来を望むべく作成された日本国憲法と、憲法第九条。決して改憲させてはなりません。(西日本)