会社は算定を1.5ヵ月分上乗せせよ

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

団交報告

全社員への一方的不利益変更

賞与算定期間の変更で

組合は6月3日に発表された新人事制度に関し、会社説明会よりもさらに突っ込んだ内容を会社と協議しました。

「検討中」多い
給与調整

組合　給与調整が年2回、4月のTCRと12月のMBAということだが、MBAについては従来のルールでは①国別で適用するかしないかを決定、②職種ごとに決定、③評価2以上が対象、④マーケットに比べて給与水準が低い場合、⑤所属長の最終判断で決定。となっていたが、今回の制度変更によって適用の基準が変わることはあるか？

会社　従来の基準を修正する意図はない。

組　MBAの比較対象はどこのマーケットと比較するのか？

会　採用するときに候補者を取り合いになるような会社と比較して給与水準を決める。

組　以前、会社はSAPあるいはオラクル、ソニーと言っていたが、平均給与を比較しているのか？

会　中位の情報提供を参考にする。トップの人たちだけを見ている訳ではない。手当も含めて総合的に見ている。

組　MBAは過去にそれほど適用されたことは無いが、これまで何回適用されたのか？

会　毎年あったものでないことは事実。

組　今年の予算は決まっていると思うが、今年のMBAはあるのか？

会　できる、できないも含めて検討中。

組　減給についてだが、説明会のQ&Aには減給は年1回しかしないと書かれているが、就業規則の改定案を見ると給与調整を年2回やるとしか書かれていない。減給を年2回やる可能性は否定できないのではないか。

会　仮に来年も減額調整をするなら1カレンダーイヤーに1回しかしない。

組　仮に減給をやる場合であっても年に1回しかやらないことを、Q&Aではなく、何らかの形の文書で確認を残したい。

会　今日の時点では検討とさせてくれ。

賞与算定期間の
不利益変更

組　賞与の算定期間の変更により、社員全員が1・5ヵ月の算定分不利益になるというのは、そうか？

会　賞与・定期俸に限って言えばそうだ。

組　代替措置としてはGDPで補うとのことだが、GDPは人によって貰える人と貰えない人がいる。あるいはGDPが出ない年もある。これは明確な労働条件の不利益変更にあたる。不利益になる人については、代替措置を作らなければ問題になる。

会　不利益に誰がなるのか、いつになるのか特定することは難しいので、（GDPと一緒の）パッケージとして今回の変更は考えている。

組　不利益の人が例えば1割だとしても、その人に対しては代替措置がいる。労働者の立場からすれば、ひとりひとりが確定するわけだから。

会　辞めるときは、ということになりますが。

組　辞めるときに代替措置を約束するよりは、この変更のときに1・5ヵ月分を精算してしまうというのが普通の会社が取る方法だ。そもそも会計処理上、毎月、毎月、賞与引当金を積んでいるはずだ。この原資があるのだから、変更直後の賞与で7・5ヵ月分の総原資で支払ったらいい。

会　社員が支給される金額としてはトータルで推進している。

組　トータルでやった場合に、不利益変更になる人がいることは否定できないのでしょう。

会　そのようにQ&Aにもいれてある。

組　不利益変更にあたるわけだから、一般的な就業規則の変更手続きだけではだめで、不利益変更を回避する努力をしなければだめだ。ひとりひとりの意思確認が必要。

会　できる限りフェイス・トゥー・フェイスで人事制度変更をサム・ラダーらが全員で説明している。

組　従業員の賛否をとっているか？

会　従業員代表には。

組　従業員代表の選び方が問題だ。GDPは代替措置として魅力がない。不利益変更の代替処理を検討してくれ。

会　持ち帰って検討する

第２３２回金属反合共同行動

賃金減額など見直し要請

6月25日、第232回金属反合共同行動が日本IBM本社前から始まりました。

社内では、賃金減額が多くの社員に行われようとしていることや、会社の今後の人事施策に対する不安が職場に蔓延していることについて、委員長や支援の方がこれらの問題点について出勤してくる従業員のみなさんに訴えました。

訴えを行う大岡委員長

その後、組合代表者による会社側代表への要請行動でも、書面と対面により賃金減額の問題などについての抗議と人事施策についての見直しについて訴えました。

私たちは、他の争議組合と連携して行動しています。この日はその後、飛鳥ホールディング、HOYAグローバル本社に対して要請行動を行いました。

HOYAの仲間は、自宅待機処分を受けて、現在職場復帰を求めて闘っています。

昼過ぎには厚労省に対して400人の仲間と共に全国統一の最低賃金引上の要請を行いました。その後、日産／いすゞ／JVCケンウッド／フクダ電子／富士通の各本社に対して、女性社員差別や派遣社員の問題を含む組合潰しの解雇撤回、工場閉鎖阻止等の争議解決の要請行動を各団体の仲間と共に行いました。

出勤する従業員へビラ配布

私たちIBMや他の組合の争議解決とその後の労働環境改善が叶うまで、粘り強く継続的に共同行動を続けます。ご理解とご支援よろしくお願いします。

全国平和行進（滋賀行程）に参加して

各市役所でも歓迎と激励

6月19日、梅雨の間の好天の下、全国平和大行進全行程（東京～広島）のうち野洲～草津に参加しました。

朝9時に、約30名の行列が野洲市役所を出発し、守山市役所、栗東市役所を経て終着の草津市役所まで、休憩を入れながら、約6時間の行程でした。各市役所では職員の方の歓迎と激励を受け、休憩をして次の目的地へ向かって出発しました。

次の目的地へいざ行進

東京から広島までの通し行進をされているのは横浜市と堺市の男性で、今日でなんと45日目になり、距離的にも日数的にも折り返し点だと言われていました。お二人は、滋賀県内の通し行進者二名の方と一緒に横断幕を持って先頭を歩かれました。

参加者は、宣伝カーの声に合わせて、沿道や通行中の人に、非核の平和や集団的自衛権行使容認反対、秘密保護法の廃止等の安倍政権の横暴ストップを訴えました。（酒）

出発会場にて準備万端

ハンマー

IBMが進めている2015ロードマップは企業価値を毀損する。Forbes誌の論調だ。今や社外CEO待望論まで出ている。特に若い人には2015年の後、会社がどうなるか不安視している人も多いと聞く▼日本IBMもあからさまだ。無理な人員削減や、稼働率設定、極端な成果主義を元にした賃金減額、部門の切り売り、事業所統廃合、ついには賞与算定期間も変更し、1・5ヵ月分の賞与引当金を浮かせて帳簿上の利益をかさ上げしようとしている▼ヨーロッパ某国のIBMではラインが部下を集め、早く労働組合に入れと助言しているそうだ。結局、労働組合が労働者の権利を守る最後の砦となることは明らかだ。これが二百年前、資本主義の黎明期から受け継がれてきた身を守る鉄則だ。「労働者よ団結せよ」（風林火山）

★本紙掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。