

会社は算定を 1.5カ月分 上乘せせよ

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

組合は、7月2日に再び会社と団体交渉（以下、団交）を行い、賞与に関する算定期間の変更、年に二度の給与調整、MBAによる昇給ルールについて協議しました。

1・5カ月分の

賞与はどうなるのか

けた人にセーフティ・ネットを張ることは考えていない。

組 労働条件というのは

賭事とは違う。

会 賞与の支給はいろいろなもの

のあわせ技でわからない。

組 退職する時に、計算可能だ。

会 すでにお知らせしている。

組 知らずには、会社側が求めている。

会 今年末に退職する人

組 職する人

会 来年度の賞与は出ないと言っている。

組 従業員は年末に再び

●次号「かいな」2249号は9月1日発行です。

賞与1.5カ月分はどうなる 給与制度変更で会社追及



退職強要やロックアウト解雇が起これば、困ります。

会 どうしてだ？

組 会社が得するからだ。それはマネジメントが1年を通してやっていくだけで、関係ない。

会 従業員に恐怖感を抱かせることはよくない。

組 この会社の求めるコンピテンシーが変わってきている。

会 従業員を安心させてほしい。頭をよわらかくして、例えば代替措置として特別休暇の付与でもいいではないか。

組 従業員に不信感や恐怖感など、そのようなことのないよう、検討する。

会 1・5カ月分の賞与算定期間が消えるという点

に関して会社は明確な代替措置を講じるべきです。今回の交渉に関して社員皆さんのご意見を組合ホームページよりお寄せください。

給与調整は年に二度

だが減給は一度だけ？

会社は年に二度の給与調整を行うように就業規則を変更しようとしています。その際に、「減給を行うのは年に1回だけ」と団交に出席した会社代表者は回答しました。このことを労使双方で確認した記録を残すために、

MBAによる昇給も 所属長のさじ減減

イントラネット上の説明からわかるMBAの昇給対象者は、PBC評価2以上で、マーケットの水準に比べて給与が低い人です。しかしながら、この説明から推測するとMBAでの昇給があつてしかるべき人の中に、昇給されていない人がいました。そこで、改めてMBAで昇給する基準を質問しました。

（2面に続く）

消えた賞与1・5カ月に反対なし

従業員の意見を代表しない従業員代表意見

今年も7月1日付けで就業規則の改悪が施行されました。この改悪に対して、代表的な4つの事業所（本社、幕張、豊洲、大阪）の各従業員代表の意見を調査しましたが、従業員の意見を全く反映してない、会社べつたりのものでした。

その中でも唯一疑問を呈していたのが、豊洲事業所従業員代表（以下、事業所名のみ記載）の意見です。今年の後半1・5カ月が賞与の算定期間に入らなくなることに、言及しています。しかしながら結局、最終的には同意しています。

次に本社は、「変更せざるを得ない理由について理解しました。異論ありません」としています。昨年の経常利益率が10%を越える、財務諸表上では超優良企業である日

本IBMが、全従業員の賞与を減額しなければならない理由など、全くありません。全従業員の減額ですから、会社のスロウガンであるPay For Performanceとも無関係です。「GDPの拡充もあり、単純な不利益変更ではない」という説明に納得したのでしょうか。

また幕張

は、「今回は、今初めて会社が説明会を開催して、直接従業員に説明したことを評価しています。ただ、当であると説明会に出席した人の中にも、賞与が1・5カ月消えることを理解できなかった人もいたようです。しかし、いかに説明会で直接説明しようとしても、今回の改悪は容認できるものではありません。従業員の皆様には、従業員代表選出において、本当に従業員の意見を代表する候補者に投票するようお願いします。」

最後に大阪も、「問題ないことを確認しました」だけです。自分の賞与が1・5カ月分も減少するの、妥当で問題ないのでしょうか。完全に思考停止状態になっており、会社の言いなりです。このような人たちが従業員代表に選んだ従業員にも責任があります。

豊洲 事業所長 木原 尚登 殿

平成26年6月18日付をもって意見を求められた就業規則について、下記のとおり意見を提出します。

記

賞与・定額給付金の算定期間の変更による本年後半約1.5ヶ月の算定に入らなくなる期間の存在等疑問点があったが、説明セミナーの開催、およびその中での質疑応答等の機会が提供され、改訂に対する説明は十分なされたと考え本就業規則の一部改訂案に対して同意します。

従業員代表 石井 昌彦

（1面から続く）

すると、『給与レンジの位置は、会社から組合に提示されている「中」や「中低」「未達」などの区分よりも細かい区分があり、実際には昇給対象者ではなかった可能性もある』との回答でした。そこで組合は、それぞれの人々が所属長に示されているガイドでどのレベルに位置するのか回答するように求めましたが、「回答はできない」とはぐらかすばかりでした。

そして、「MBA対象者であったとしても、昇給額に対象者数を乗じた金額よりも昇給原資が少ない場合、所属長がその昇給を認める対象者を選

択できる」とのことでした。通常であれば、原資が少なければ、原資が対象人数で割って、その金額を昇給額とすべきです。これでは、パフォーマンスによって昇給するTCRと、その人の給与レベルを基準として昇給するMBAとの間に明確な違

PBC評価の比較対象者は？

PBC評価の母集団は、取締役や理事の部下で、百人程度の集団とのこと。しかしながらその中で、各BANDの従業員が何人いるかは明らかにされません。従って、誰が比較対象者かを社員が知ることができず、PBC評価について、個人が客観的に理解することはできないままとなってしまっています。

引き続き、PBC評価の透明性を求めていきます。



7月3日、JMIUの本IBM支部の組合員がロックアウト解雇撤回を求めて、東京地裁に提訴しました。東京地裁には、これまで3次に亘つて9人、大阪地裁には1人が提訴しており、今回の4次の1人を加えて合計11人が解雇撤回裁判の原告となりました。

会社は今年2月から大規模な退職強要を実施していましたが、3月10日〜12日にかけて、組合員3人に対してロックアウト解雇予告をしてきました。

そのうち1名の組合員は自主退職には応じず解雇されたため、これを不当として解雇撤回を求めて提訴したものです。

また、この組合員は賃

IBMロックアウト解雇撤回裁判

さらに4次提訴

金減額裁判原告でもあり、両方の裁判で闘う意思表示をしたわけです。組合は、賃金減額と解雇は低評価をよりどころにして一体のものという捉え方ができると考えています。

会社は、低評価を下して10%の大幅賃金減額を行い、さらに追い討ちをかけてロックアウト解雇で会社から締め出すという非情で不当なリストラを行つていますが、原告および組合は会社が社員に對してこのようなリストラを行うことをやめさせるまで闘い続ける所存です。黙っていても状況は改善しません。少しの勇気を出していただき、組合へのご支援、ご協力をよろしくお願いします。

いよいよ解雇理由追及へ

大阪・ロックアウト解雇撤回裁判

大阪ロックアウト解雇して働いたと主張していた撤回裁判の第六回期日が、7月4日11時から、大阪地裁609号法廷で開かれました。

平和大行進の日と重なったにもかかわらず、8名の方が傍聴支援に来てくださいました。

証拠の提出と確認行方

被告の解雇理由は、S Eだった原告がS E業務を十分にできなかったからだと言っています。しかし、原告は事務職と

今後ともみなさんのご支援をよろしく願います



ハンマー

近頃、某牛丼チェーン店が、人手不足が原因で休業や営業時間短縮を強いられている▼新しく導入した鍋が想定外に手間がかかるのに、本部がその手間を過少に見積もったため、バイトが次々と辞めたためだ。ネット上で「鍋の乱」と呼ばれる反乱が起き、やっと本部も見直しに動いた▼IBMはロックアウト解雇や退職強要、賃金減額で悪名高い。多くの社員は「対象者は一部の低評価者で自分には関係ない」と思っていた。昨年は借上社宅制度が廃止され、評価に関係なく、多くの社員が負担増。今年は全社員の賞与1・5カ月分が不当に減額されることが発表された。もう一部の社員だけの問題ではない▼IBMも「1・5カ月の乱」を起こさないと会社が反省することはない。組合に結集して、会社に抗議の声を上げようではないか！

(F)

次回期日
9月19日(金)
10時～
場所:大阪地裁

カンパ報告 2013年9月～2014年6月
ボーナスおよび各月に、皆様から寄せられた支援カンパは以下の通りです。「かいな」発行などの活動資金として活用させていただきました。ありがとうございました。

本社事業所 84,636円
大阪事業所 26,856円