

退職勧奨 されたら 組合へ連絡

かしな

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

IBMは「人員再編」のため6億ドル(約60億円)の費用を計上する方向であることを明らかにしました。従来の傾向からすると、日本に十分の約60億円の割り当てが来ると予想されま

ので、この年末に一千
果主義を悪用してリスト
ラを行います。まず、P
BC低評価を口実として
賃金を減額します。しか
も、年収の15%にも及ぶ
減額幅で、なかには40歳
代にもかかわらず初任給
よりも月給が低くなつて

世界で6億ドルの
リストラ費用を計上

賃金減額・退職強要
ロックアウト解雇

IBMは10月20日、第
3四半期決算が減収減益
となったことを発表しま
した。また1株20ドル以
上としていた2015年
の利益目標「2015ロー
ドマップ」の達成を断念
したことを明らかにし、
さらに半導体事業をアメ
リカの半導体メーカーに、
1600億円を支払うとい
う異例の条件での譲渡
を発表しました。

名規模のリストラが断行
される恐れがあります。
これは日本IBM本体の
約一割の人員になります。
年末に行われる勤務査
定では、ターゲットとし
て選んだ従業員に対する
査定をあらかじめ低くし、
後述するような手法を使っ
て、退職を強要し、ある
いは、ロックアウト解雇
をして無理な人員削減を
することが懸念されます。

米IBM10期連続の減収 4Q6億ドルの大リストラ

しまう人もいます。そし
て、賃金減額された人
は、次に上司による退職
強要が待っています。最
終的にはロックアウト解
雇が待っています。

社員のみなさん、ひと
つの例として、以下に
「4Qのパフォーマンス
について」と題されたレ
ターを受け取った社員が
います。我慢しないで、
少しでもラインが変な動
きをしたら、すぐに組合
に相談してください。早
ければ早いほど会社の様
々な動きに対応すること
ができます。



4Qのパフォーマンスについて

この通知は、貴職の2014年の営業成績が期待値を大きく下回っているため、送付されるものです。私たちの最重要ビジネス目標である、日本IBMの売上拡大を目指し、これを継続的に達成していくためには、期待どおりに貢献中のセールスだけではなく、貴職による貢献が必要です。IBMが成功するためには、全員の貢献が必要なのです。この通知は、4Qおよび通年における貴職への会社の期待を明確にお伝えするためのものです。

4Qのビジネス案件をクローズしてください：貴職が4Qにクローズする責任を持つ全ての案件です。来年に持ち越すことは容認できません。

Stretch案件を進捗させてください："stretch"に該当する案件であっても、進捗・強化をはかり今期中にクローズすべきです。そのためには、S&Dおよびブランド全体との連携を図って、今期中にこれらの案件を契約に結び付けるためのあらゆる可能性を探ることが必要です。

パイプラインを強化・早期化してください：貴職の4Qのパイプラインがクォータ達成に不十分なら、貴職のもつリレーションシップや今年これまでに行ってきた活動をふまえ、更にビジネス機会を創出しなければなりません。来期の案件を2014年に前倒しすることもそのひとつです。

支援を求めてください：国内外を問わず、マネジメントチームあるいはその他のキーとなるIBM社員に支援を求めてください。それらを総合して今期の案件獲得につなげてください。支援を求めるときには、必要な支援を明確にしてください。これは、今期中できるだけ早い段階で行うべきです。

上記のような活動・支援を駆使して、会社は、少なくとも、貴職がセールス・インセンティブ・レターに記された2Hクォータ（またはオブジェクト）を100%達成することを期待しています。これは貴職の最優先事項です。さらに、貴職は、2Hクォータを上回る業績を示し、最低でも通年クォータは100%達成を目指すべきです。

10月20日 IBMは、ジニー・ロメッティCEO
同席のもと決算発表があり、以下の発言
がありました。

"Additionally, as we execute some
of our plans to drive simplification
and accelerate productivity in our
business, we expect to take a work-
force rebalancing charge in the
fourth quarter. We are starting to
work through our plans, but at this
point we'd expect to take a charge
of up to \$600 million."

原告を職場に戻そう！800人を超える参加者で大成功 許すな！「解雇自由化」 日本IBMのロックアウト解雇に反対する10.16大集会報告



ロックアウト解雇原告の訴え

原告が裁判所に提出した
意見陳述書を涙ながらに
読み上げると、参加者も
目頭を熱くしていました。
最後に、大岡支部委員
長が決意表明を行い、登
壇した組合員をはじめ会
場に集まった全員ととも
に、原告を職場に戻す決
意を新たにしました。

ロックアウト解雇のた
たかいを勝利させ、解雇
自由化を阻止しようと10
月16日みらい座池袋で大
集会を開きました。80
0人を超える参加者で2
階席まで埋め尽くされ、
熱気に包まれました。
橋本のぶよさんの美し
い歌声が始まった2時間
に渡る集会の前半の目玉
は、立川談之助師匠の落
語でした。「落語界では、
師匠は弟子から一円も取
らないのが普通。一門で
唯一、弟子から上納金を
巻き上げる立川流は、落
語界のブラック企業だ！」
と枕で笑いをとり、安倍
政権への風刺を交えつつ、
爆笑と「そうだ！」の掛



満員の参加者

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・ITSO事業戦略	杉野 憲作	205-6550
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	206-4650
幕 張	価格計画・S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕 張	TS&D・IMクライアント TS	橋本 弘嗣	1819-4060
豊 洲	TS&D. 第一Lotus TS	田中 純	1206-0562
豊 洲	TS&D. 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	205-2205
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、 組合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)



♪スクラムコンサート参加 ♪

10月13日、サンパール荒川大ホールにて、スクラムコンサートが開かれました。「残業代ゼロ許すな」「非正規差別やめろ」「労働者の使い捨て反対」「不当解雇反対」のスローガンの下、東京地方労働組合評議会の後援で、各種団体が参加しました。JMIU 日本IBM支部は、会の終盤に出演し、「I' I I Be」「ブラックNo.1」「私はここに立つ」を披露しました。小気味良いリズムが会場からの手拍子を誘い、力強い応援を頂きました。締めくくりに連帯の合唱曲「闘うわれら」を大ホール全体の参加者と共に合唱し、盛り上がった中で終演となりました。(X P)



熱唱する争議団

賃金減額裁判 会社のピンハネ明らかに

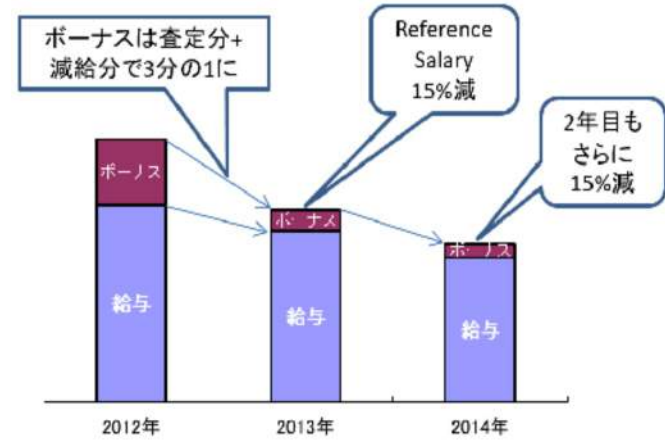
リファレンス・サラリー総額10億円減少

賃金減額裁判は2013年9月に提訴してからこれまで5回の口頭弁論が行われました。

10月2日に行われた第5回口頭弁論で会社が提出した書面において驚くべき事実がわかりました。会社が提出したリファレンス・サラリー総額の推移を示す書面が、なんと見事に労働条件の一方的不利益変更であることを示していたのです。

減少分10億円

会社が提出したデータには2013年6月から7月にかけて、バンド7以下の社員のリファレンス・サラリー総額が約10億円も少なくなったことが読み取れます。これは約千人の社員のリファレンス・サラリーが平均約百万円減額された額に相当します。



昇給分たどる億円

会社が提出したデータをさらに読み取ると、2013年9月から10月にかけての昇給では、バンド7以下のリファレンス・

サラリー総額はわずかに2億円しか増えていないことがわかりました。

10月の昇給は、会社の説明ではリサイクル昇給とのことでしたが、リサイクルどころか、減額した賃金の8割を、会社が



ピンハネしていたことがわかりました。

賃金減額の経緯

会社は2009年にまずバンド8以上の社員に対して相対評価の勤務査定を口実とする賃金減額を始めました。この当時からリファレンス・サラリーの10%にもなる減額でした。2010年からバンド7以下の一般社員に対しても賃金減額が始まりました。最初は5%程度の減額幅で、対象者はごく限られていましたが、2013年に入ると、その対象者は全社員の15%に拡大し、その賃金

減額幅はリファレンス・サラリーのなんと15%、10%にまでなりました。

違法な就業規則の改定

この賃金減額に先立って、2010年に就業規則・格付規定の変更が行われていましたが、この内容は会社がフリーハンドで一方的に不利益変更を従業員に強いことができるもので、さらに賃金減額基準や減額幅の規程も無く、まったく合理的な変更ではありませんでした。これは労働契約法10条違反になります。

懲戒処分より重い減額

この賃金減額は従業員の不利益が著しく、また、その減額幅は懲戒処分よりも重いもので、賃金減額期間を定めないものとなっており、定年まで減額が続きます。しかも、毎年でもさらなる賃金減額がされる仕組みで、まさに権利濫用といえるものです。

必要性の無い減額

さらに問題なのは、会社は毎年およそ950億円もの経常利益を上げており、賃金減額の必要性はまったくありません。

減額はリストウの手段

会社は例外無くこの大幅な賃金減額と同時に全社的な退職勧奨プログラムを実施します。「賃金減額される前にやめたほうが退職金が高くなる」と退職を強要します。また、減額され「これでは暮らしていけない」とみずから会社を見限って辞めていく社員もいます。最終的には退職勧奨に応じない社員をロックアウト解雇で追い出します。賃金減額のねらいがリストウにあることは明白です。賃金減額とロックアウト解雇は、会社の恐怖の合わせ技なのです。

ssssss

労働者のやる気が出る処遇を

――秋闘二次要求提出――

組合は、10月22日に秋闘二次要求（250項目）を提出しました。これには、12月1日付で改善されようとしている就業規則と確定拠出年金の改悪撤回も含まれています。回答日は11月5日です。

一時金は生活に不可欠な賃金の一部です。とりわけ今年は、社会保険料値上げ、年少扶養控除廃止による住民税増税、電力大幅値上げなどが相次ぎました。生活をまもる一時金への期待は切実です。しかし会社は就業規則の賞与基礎算定期間を変更し、全社員から1.5ヶ月分を奪い取ります。100万円の賞与の方ですと、25万円です。これは労働条件の一方的不利益変更です。

以下に要求のいくつかを掲載します。

1. 5ヶ月分支給せよ

2014年7月1日の給与規定改定により「賞与算定基礎期間は、6月期賞与については当年1月1日から当年6月末日まで、12月期賞与については当年7月1日から当年12月末日までとする」となった。これに伴い、消える算定基礎期間（11月16日～12月31日）1.5ヶ月分を2014年12月期賞与で上乗せして支給すること。（*労働条件の不利益変更のため、組合は会社と合意していません）

以下に要求のいくつかを掲載します。

賞与支給額

賞与支給要求額としては、本給・本俸月額額の4ヶ月分となるよう、出勤率を100%、会社業績達成度反映部分をReference Salary × 6% × 会社業績達成度 × 300%と



以下に要求のいくつかを掲載します。

MBA昇給実施要求

全職種に物価上昇分3%のMBA昇給を実施すること。PBC評価によらず、格差をつけることなく全従業員に同様の昇給を行うこと。

就業規則変更

就業規則が2014年12月1日付で改定されようとしている。労働条件の不利益変更が含まれているため、労働組合は合意しない。確定拠出年金制度（DC）改定（勤続3年未満の退職については積立金を返金）についても、労働組合は合意しない。右記2点について撤回を要求する。

従業員代表選挙

就業規則変更時は2011年までのように毎回従業員代表選挙を行うこと。

育児関係

育児休暇、育児時間、育児早退、育児または介護のための深夜勤務の制限、育児または介護のための時間外勤務の制限、育児のための所定労働時間外勤務の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下



以下に要求のいくつかを掲載します。

豊洲事業所の閉鎖発表

事業所閉鎖発表に伴い、多くの従業員の勤務地変更が余儀なくされている。いまだに勤務地が確定されず、子供の進学先や住宅の購入に支障がでている、従業員への配慮が足りない。通勤不可能や困難にならないように配慮すること。

フィットネスジム設置

フィットネスジムを全国的に利用しやすくするよう、補助金を支給する制度を導入すること。本社、幕張事業所へのジム設置は白紙に戻し（過去に費用対効果がないとして廃止）オフィス環境の充実を図ること。（*社内にジムを設置するとスペース代や施設費を部門負担として転嫁されかねない。10月20日の団交で会社は否定せず）