

今こそ組合へ
団結しよう!

かな

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番6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円



サム この数年間、会社の業績は良好だと思っております。日本でも成長しています。そして、圧倒的大半の社員にとっては全てうまくいっていると思っております。会社が成長しているのは、会社が従業員の育成に力を入れ、そして明確な方向性を分かち示したからだと私は考えたいと思います。会社が良好な業績を

会社業績良好?

2014年11月17日に行われたロックアウト解雇撤回裁判でのサム・ラダー人事担当役員の尋問よりPBC評価に関する証言を、紹介します。最近のPBC評価を受け取った間もない社員の皆さんの認識と一致しているのでしょうか?

PBC評価制度に疑問

人事担当役員証言に見る

納めていますので、人材に投資を行っています。その中には、報酬、昇格、そして従業員の教育等が含まれます。

評価1~4の分布は従業員に本当に開示?

質問 PBCのガイドラインに示された分布は従業員にも開示されているのでしょうか?

サム はい。社内ウェブサイトで従業員は閲覧することができるようになっています。

評価分布に例外あり?

質問 どのような場合にこの分布から外れることが可能なのでしょうか?

サム 例えば、ある組織が非常にすべての目標を達成している場合には、非常に評価の高い従業員が大半を構成していて、評価の低い貢献度の低い従業員は非常に

賃上げ行え、雇用を守れ、減額やめろ

15春闘要求決まる

組合は「すべての仲間の賃上げをしよう」「解雇退職強要をやめさせよう」「PIP・賃金減額・降格をやめさせよう」をスローガンに掲げ、2月19日に春闘要求を提出しました。

昨年12月の政労使会議の合意文書では「経済界は、賃金の引き上げに向けた最大限の努力を図る」としま

組合は春闘アンケートを実施し、賃上げの要求平均額は3万6910円でした。特に40歳代の生活実態が「やや苦しい」「かなり苦しい」という割合が増える傾向にあります。これは

1Q RA始まる

RAが本格化し、組合に続々と相談が入っています。組合ホームページで最新状況をお知らせします。

2006年以降、賃金が低く抑えこまれた結果、子供の教育費や住宅ローンなど、(2面に続く)

雪が舞う中春闘スタート

2.17JMIU中央行動 参加報告

2月17日午前8時、第235回金属反合共同行動がIBM本社前と江東区の日本ロール本社前から2コース並行で開始しました。JMIUを主体に多くの関連団体の支援も受け、都内の争議を抱える企業の社前で宣伝を順次行いました。

IBM本社前では国公労連、通信労連、新聞労連、航空連の仲間も加わり、約70名が参加。不当解雇者の職場復帰を目指す訴えを軸に、雇用破壊を繰り返すIBMのブラック度を糾弾しました。東新宿の飛鳥HD社前では



IBM本社前で訴える

経営陣の不当労働行為の是正を、本郷のフクダ電子社前では4名の女性事務職員のパワハラ退職の撤回を訴えました。お昼は両コース参加者が合流し厚生労働省前に集結し、賃上げは今や国策と訴える一方で、残業代ゼロ法も繰り返せば刷り込めるとした厚生労働省に対し、労働法制改善を阻止するための請願書の束を渡しました。その後、日比谷公園からシユプレヒコールを上げながら議員会館までデモ行進し、そこで改革とは名ばかりとの首相の施政方針の説明を含む国会報告を現役議員から受けました。また、係争中だったJVCケンウッド支部と津田電気計器支部から

は和解報告があり仲間と喜びを共有しました。夕方にかけては神奈川の仲間を中心に日産、いすゞ自動車各本社前で派遣・期間社員の不当解雇撤回を訴えました。最後のイベントとして500名近くが再度集結し、西部地域の仲間を中心にHOYA本社前で退職強要・不誠実団交を糾弾し仲間の職場復帰を訴えてこの日の行動を締めくくりました。(8C)

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	GTS.ISオペレーションズ		杉野 憲作	205-6550
本社	SWG. グローバルライセンス事業部、ELAS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	TSDL・IMクライアント TS		橋本 弘嗣	1819-4060
豊洲	TSDL. 第一Lotus TS		田中 純	1206-0562
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	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	205-5204
●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
03-3355-0611(代)
東京法律事務所 弁護士 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



会社への要求アンケートの声

2015年度

組合サイト「会社への要求アンケート」に、多くの方から回答をいただきありがとうございます。

◆会社は、一般社員に責任を押し付けるのではなく、経営者がまず責任を取るべき、低評価の一般職がいる所属長は低評価になるべき、低評価の所属長がいる上長も低評価

◆短期的な売上げや利益だけを見ている施策が多く、ともに健全に持続して行き、社員がその中で成長し、社会に貢献していく姿が描けなくなっていると思います。本日に愚かな会社になったと思います。

◆アベノミクスにも裏づけの理屈なり何なりはあるのだろうが、急激に円安にすることが市民生活への影響に無頓着な点に反発と疑念を覚える。そして政府からの単なる賃上げ要請に経営側がすんなり応えるとはとても思えない。理屈をつけて上げないようにするのが関の山だろう。

の例を挙げますと、セカンダラインのマネジャーは五百名ほどいますけれどもその約4分の1、百名強が傘下のチームには3や4といった評価を持つてる者はおられません。百名以上のチームで評価が3、4といった従業員をまったく抱えていないチームもあります。つまり、このシステムは柔軟性を担保するように設定されており、この評価というものは、飽くまでも組織と、そしてその組織に属する人を評価するものであるということがお分かりいただけると思います。

フランスの経済学者トマ・ピケティ氏の著書『21世紀の資本』が話題になっている。その中で氏は「資本主義は富裕層と貧困層の格差を拡大していく。社会の安定のために富裕層への累進課税で格差の縮小を図るべき」とし、富裕層に対する世界的な資産課税強化を提唱している▼それに對しあるマスコミは「握りの経営者の巨額報酬など格差問題が深刻化した米国の話だ。これは日本にあてはまらない」と反論している▼日本の実態はどうだろうか。非正規雇用や低賃金労働者の増大、子どもの貧困率の上昇がすすんでいる。経済の健全な発展のために所得再分配が必要だ▼賃金についても、労働者の取り分をもっと増やす必要がある。今春闘では、労働者は声を大きくあげて経営陣に対し大幅賃上げを要求し、実現につなげよう。(OK)

10年前の注意メールで解雇

ロックアウト解雇撤回裁判での解雇理由

ロックアウト解雇裁判で、会社が生じた解雇理由は、なんと10年前に起こった些細なことでした。

2013年にロックアウト解雇されたAさんに対する解雇理由の1つは、2003年(2013年ではなく、さかのぼること10年前!)に所属長からあつた業務上の注意メールでした。しかも、その内容は「翻訳における不自然な表記及び表記の不統一について指摘を受けた」という些細なものでした。もちろん翻訳は、自然な表記を心がけ、表記は統一するべきですが、会社は、これだけのミスで解雇理由になるといふのです。解雇した後付け



■ロックアウト解雇撤回裁判 証人尋問スケジュール 1次・2次証人尋問日程決定 会社証人決まり、年内にも判決へ!

○第一次提訴証人尋問	※いずれも631号法廷	
3月9日(月)	13:30-16:00 会社証人尋問	森田幸雄 川喜多克郎
4月20日(月)	13:30-16:30 会社証人尋問	堀尾政信 池田嘉孝 藤澤豊重
4月27日(月)	10:30-12:00、13:30-16:00 会社証人尋問	内海慎吾 山野 治 長谷部義明 金海光昭
○第二次提訴証人尋問	※いずれも631号法廷	
7月6日(月)	10:30-12:00、13:30-16:00 会社証人尋問	内海慎吾 山野 治 松田葉子 金海光昭
7月13日(月)	13:30-16:00 会社証人尋問	松井康裕 松田敬雄

10年間、会社に在籍して一度も上司から注意を受けたことのない社員が何人いるのでしょうか。

社員の皆さん、「10年前の所属長の注意メールで解雇」をどう思いますか?こんなことがまかり通れば、一人残らず解雇しようと思えば解雇できちゃうことになりま



(1面から続く)

一番お金がかかる世代の生活実態が厳しくなっていることがわかります。

そのため生活に直結する消費税増税に反対が59% (賛成22% わからぬ17%) となつています。

また、「職場で不安・不満感を感じる」とを答えてもらいました。上位から①雇用・リストラ②企業の将来③賃金になりま

- 6月10日付一時金要求
- ・消えた基礎算定期間分
 - ・5ヶ月分を上乗せすること
 - ・日本IBMの会社業績達成度を70以上とする
 - ・PBC評価に関係なく、GDPを最低でもReference Salaryの6%以上を支給すること
 - ・一時金の最低支給基準を設け、最低でも組合が提示している年齢別保障給+旧住宅費補助の2.5ヶ月分を支払うこと。
- 以上

残業代0 過労死促進法

権利はあきらめずに主張しよう

京都総評の女性部・青年部・パートネット主催の「菜の花行動学習会」が2月4日に京都市内で開かれました。京都第一法律事務所所属弁護士の「労働時間から見たブラック企業問題」と題した講演を拝聴してきましたので、概要を以下に記します。

労働時間規制の概略

週40時間労働制では一日8時間で週5日の労働になり、これを超えて働いた部分は残業となりま

す。残業代には、週40時間を超えて働かせたという使用者に対する制裁と労働者に対する補償(割増)という二つの意味があります。

週5日の労働は週休2日となりませんが、この2日は法定休日1日と法定外休日1日です。多くの

などで、労働者に不利な労働条件にして働かされています。固定残業代を支給し、その額相当以上の時間を働いても残業代が出ない例もあります。

ブラック企業との闘いかた

労働時間を手帳に記録したり、タイムカードを写真で記録したりして、証拠を残しましょう。募

集広告や労働条件通知書、就業規則などで労働条件を確認しましょう。アルバイトでも有給休暇はあ

ブラック企業の脱法手口

脱法する手口として、会社側が労働時間を記録していない、不払い残業、個人を事業者として扱う、固定残業代、名ばかり管理職、裁量労働制の悪用

派遣法改悪とホワイトカラーエグゼンプション

派遣法改悪は、労働基準法第6条(中間搾取の排除)を合法化するもの

です。今回の改悪では、派遣期間の制限を撤廃し、直接雇用への道を閉ざして、「生涯派遣」にしようとしています。

ホワイトカラーエグゼンプションは、残業代ゼロ 過労死促進法と言われているように、労働時間規制の一切を撤廃しようとするものです。

法案では年収1075万以上の労働者を対象としていますが、この年収制限は法律ではなく、厚生労働省令で決まります。よって、特定秘密保護法同様、政府が勝手に変更できます。

その上、提案型の営業職や品質管理などの業務にまで裁量労働制を拡大しようとしています。年収制限すらありません。

派遣法改悪の歴史を見てもわかるように、一度法制化されれば、随時、対象範囲が拡大され、気づいたときには手遅れになりかねません。(酒)

「過労死促進法・残業代ゼロ法なんてイヤだ!!」 「ブラック企業」合法化を食い止めよう!

日本労働弁護団 発行

◇<http://roudou-bengodan.org/topics/docs/時間酷書パンフレット.pdf>から抜粋し連載しています。

第2回 年収1000万円なら残業代0でも大丈夫?

政府は、年収1000万など、年収の高い一部の人を対象にすると説明しています。自分の年収が1000万円以下の方(多くの皆さん)は、自分に無関係な話だと思っていらっしゃるのでは?ですが、政府は、年収1000万円を、維持するとは言っていません!むしろ、将来に向けて対象年収の引き下げ可能性があることを、安倍総理も厚生労働大臣も、国会の答弁でも明言しています。ちなみに、過労死促進法・残業代ゼロ法を推進する経団連は、2005年には年収400万円の方まで対象にしようとしていました。

まずは反対されないように、(多くの労働者にとっては縁遠い)年収1000万円以上を対象にして、「小さく(年収1000万円)産んで大きく(年収要件の引き下げ)育てる」本音を、政府は隠そうとはしていないのです。こんな政府の本音を知っておきながら、他人事と割り切って、過労死促進法・残業代ゼロ法を見過ごすのですか?しかも、年収が高くて長時間労働により過労死する方はいます。年収が高くて、業務量を自分の裁量で減らせる訳ではなく、取引先からたくさん仕事の仕事きたり、トラブルが発生したり、負担の重い業務が集中したりすることを避けることができません。残業代の規制は、お金の問題ではなく、命と健康も問題ですから、年収が高ければ労働時間規制が不要というのは間違っています。(かいな編集部 注: 骨子案の年収1075万以上の年収制限は法律ではなく厚生労働省令で変更されます)