

賃金減額撤回は組合に相談を！

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



組合が提出した春闘要求に対する会社回答が3月9日にありました。会社回答は歴史に残る最悪の回答のオンパレードでした。組合はこれを不服として3月10日にストライキを決定しました。以下に会社回答内容の意味をお伝えします。

春闘協議前の全社発表は労働基準法無視

労働基準法は第2条にて「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と定めています。会社が一方的に決定し、社員に発表すればいいというものでは決まてありません。しかもこの16春闘シーズンにおいて、組

求に対する会社回答が3月9日にありました。会社回答は歴史に残る最悪の回答のオンパレードでした。組合はこれを不服として3月10日にストライキを決定しました。以下に会社回答内容の意味をお伝えします。

春闘協議前の全社発表は労働基準法無視

労働基準法は第2条にて「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と定めています。会社が一方的に決定し、社員に発表すればいいというものでは決まてありません。しかもこの16春闘シーズンにおいて、組

合が春闘要求を会社に提出し、回答指定日の3月9日待っている、その間に様々な労働条件を、組合と協議するよりも先に、次々と全社発表するなどあつてはならないことです。このような会社の態度は労働基準法に挑戦するものです。

JMIU東京の4月昇給回答平均約6千5百円(2.3%)

JMIU東京に所属する支部の平均回答額は現時点で約2.3%となっています。この中には中小企業も含まれますが、それぞれの会社にはなんと社員に報いようという姿勢が見られます。

ある支部では、全社員に平均2万円の賃上回答、またパート従業員についても、時給百数十円の賃上回答がありました。その支部は、それでもまだ不十分だとして交渉を続けています。

しかし日本IBMはどうでしょうか。4月の給与調整を一方的にやめ、

3月10日怒りのストライキ決行

- ・組合との協議前に全社発表
- ・4月給与調整やめ9月に変更12月なし
- ・GDP半減で業績達成度93帳消し
- ・一方的評価制度変更
- ・一方的就業規則変更で賃金減額再開

合が春闘要求を会社に提出し、回答指定日の3月9日待っている、その間に様々な労働条件を、組合と協議するよりも先に、次々と全社発表するなどあつてはならないことです。このような会社の態度は労働基準法に挑戦するものです。

12月の給与調整と統合して9月に変更するなど、まるで4月の春闘を逃げるような全社発表です。

ボーナスは昨年より減

本来であれば4月の昇給により賞与基準額も上がり、それに従って6月のボーナスは昨年より上がるはずでした。それが9月になってしまうと6月のボーナスは昨年と同じ賞与基準額のままです。

さらに、GDPは昨年の約半額です。すでに発表された会社業績達成度93をもとに計算しても同じPBC評価であれば昨年よりもボーナス額は減ってしまいます。

会社と対等な交渉がグローバルスタンダード

会社が進めるグローバル化は、経営のグローバル化と従業員の交渉力のグローバル化が両輪で進んでこそバランスが取れます。多くの従業員が組合に加入してこそ対等な交渉が可能となります。

すべての仲間の賃上げと雇用安定を

16春闘勝利 金属労働者のつどい

■東日本集会

3月5日上野公園水上音楽堂で1000人以上の参加で開催されました。大田区の若者によるエイサー踊りの後、生熊JMITU委員長は、「沖縄では世論と運動の力で辺野古基地建設を中断に追い込んだ。あきらめないことが大事」と強調。「個人消費を引き上げない」と景気はよくならない。賃上げには国民的大義がある」とのべ、経営者に



エイサー踊りで開幕

主催者挨拶、連帯挨拶の後、関西勤労者教育協会副会長の中田進氏による「今はどういう時代か、どう生きるか」と題した講演がありました。

中田氏は、消費税増税分は法人税減税の穴埋めになっている（大企業優遇）、賃下げ、

■西日本集会

3月6日、神戸芸術センターで開催され、約900人が参加しました。

主催者挨拶、連帯挨拶の後、関西勤労者教育協会副会長の中田進氏による「今はどういう時代か、どう生きるか」と題した講演がありました。



発言する田中純さん

労働者の生活を真剣に考えさせようと訴えました。日本アイビーエム支部の大岡義久委員長は、賃金減額裁判での認諾勝利を報告。今度は春闘の賃上げと解雇裁判での勝利を勝ち取ることを強調しました。大声コンテストの開催、真田幸村のコスプレ等でパレードにも参加、集会を盛り上げました。

長時間労働、解雇の自由化は雇用破壊（労働法改正）、自衛隊による人殺し（戦争法）、憲法改悪による民主主義の破壊な

に奮闘したい」と、引き続きの支援を訴えました。集会後、会場からJR元町駅まで約1時間のパレードを行い、賃上げや消費税増税反対、平和憲法の維持などを道行く人に訴えました。

2月20日、滋賀県の草津アミカホールで約300人集めて開催された「安保法集めて開催された「安保法の廃止と立憲主義の回復を求める市民の会」の結成集会に参加しました。

同会は全国各地で生まれている「安保法の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合」の滋賀版として発足し、立憲主義を無視して戦争法を成立させた安倍政権に對抗するために、野党共闘をも謳っています。安倍政権が改憲で狙っている「緊急事態条項」は、憲法を停止して内閣に権力を集中させるという非常に危険な条項です。

戦争法廃止の結成集会に参加して平和の敵は無関心

集會では、玉木昌美弁護士による「憲法の危機」と題したミニ・レクチャーがあり「立憲主義では、憲法に危険な条項です。」

最後に、滋賀県立大学で教鞭をとり、代表世話人でもある福井雅英先生が「琵琶湖は460以上の河川を受け入れているが、差別をしていない。我々は主義主張や政治的な立場の違いを越えて結集し、野党共闘を目指そう」と力強く話しました。

（酒）

「男は仕事、女は家」だったが、今は「女は仕事も家も」で、世界中で一番の働き者になってしまった▼原因は家事を手伝わない男性が悪いのではなく長時間労働・低賃金にある。「女性が輝く社会」実現に何が必要か、首相に問いたい。

（〇）

杉本担当は「Aさんが発信したメールが分かりにくい」「発表レターの日付を間違えた」など些細なミスを証言し、「Aさんが取得した資格は業務に無関係なものだ」と決め付けました。

しかし、反対尋問で組合側弁護士から杉本担当自身がAさんの資格取得を「素晴らしい」と賞賛していることを指摘されると反論できませんでした。また他のチームから

悪印象の主張を繰り返す会社

3月2日、東京地裁527号法廷で、2013年6月にロックアウト解雇されたAさん関連の証人尋問が行われました。Aさんの所属長だった杉本順一担当、稲垣和美担当、大島紀子担当の3名とAさん本人が証言台に立ちました。

指摘は些細なミスばかり

人事主導の不当解雇だ

第三次ロックアウト裁判証人尋問

の評価で、Aさんが5点満点で4・9の高得点を取ったことを「他のチームの評価は意味がない」と証言して失笑を買いました。会社側は、原告の高評価は全て「意味がない」「大した評価ではない」と主張しますが、印象がよくないのになぜ繰り返すのか、理解に苦しみます。

安全配慮義務違反も

PIP実施のためAさんのメンタル疾患が発症し、組合から「PIP中止を求める書簡」が発信されたことを指摘されると、Aさん解雇時の所属長である稲垣担当は「Aさんの普段を見ていて、メンタル疾患だとは思わなかった」と、従業員に対する安全配慮義務を果たさなかったことを認めました。そして「いつAさんの解雇を知ったか」



証人尋問の様子

担当自身の仕事のはずですが、Aさんの解雇はそうではなく人事主導で決まったと認めました。

非情な会社、不当解雇公正な判断を求める

最後にAさん本人の尋問が行われ、「PIPのために、メンタル疾患を発症し、稲垣さんに『止めてください』と何度も

第三次ロックアウト解雇撤回裁判 証人尋問スケジュール

期日(2016年)	開始時間	法 廷	証 人
4月15日(金)	13:10	東京地裁 527号	IGA・SM. 第二IGAサービス 岡部 正秀
	14:40		IGAサービス・マネジメント 川口 正美
	15:10		原告 B
5月20日(金)	10:00	東京地裁 527号	クロスDEL. ENT西日本SOL DEL 速水 優
	11:30		OIOソリューションズ 安居 淳一
	13:30		金融第三SOLデリバリー 第二デリバリー 長田 圭史
	14:00		原告 C

16春闘回答

新評価制度Checkpointで不透明感増

「PIP実施」「稼働率で評価」「退職勧奨継続」「データ開示拒否」

●新評価制度Checkpointについて

新評価制度の問題点が浮き彫りになっています。社員の期待とは裏腹に、さらに不透明感が強い評価制度になっています。

1. 不透明感が増す評価者制度

どのように評価されるのか不明で、最終的には所属長の恣意的な判断で評価される制度です。組合は評価者向けガイドの公開を求めましたが、会社は拒否しています。これではますます不透明感が増してしまいます。

2. 労働条件に反映する

会社はHigh Performance Culture、Pay for Performanceを継続するとしています。組合は行き過ぎた成果主義に歯止めをかけ、生活を土台にした賃金制度にするべきと考えています。不透明感の増す評価とあいまってさらにひどくなることが予想されます。

3. 稼働率目標での評価を継続

会社は、稼働率は貢献度合いを図る指標であり、それを使った評価を継続すると回答しました。組合は、稼働率目標が高すぎるため有給休暇を取得できない、さらに長時間労働の温床になっているため改善を求めています。不透明感の増す中でさらなる労働強化が図られる恐れがあります。

●退職勧奨を継続

会社は、「社内のみならず社外でのキャリア選択の機会を提供する制度であり、外部のキャリアで活躍できるよう、会社が対象者に提案する」としました。毎年繰り返される退職勧奨に社員は業務に集中できなくなるばかりか、上司と部下の信頼関係がなくなり、職場崩壊まで招いています。

●PIP実施（日本、アメリカ、インドのみ）

「業績改善プログラムは、通常のCheckpointに加え、短期の目標を設定し実施する」「会社の業績向上の源泉である」とし今後も継続するとしています。しかしPIPに問題が多いことは明らかです。例えば「部門のコストダウン10%の方策を出せ」「（上司）俺を満足させたら合格」体調が悪いと申し出ている部下に「突発休暇、遅刻0件」など、目標設定の段階ですら大きな問題になっています。しかも実施されるのは日本、アメリカ、インドのみです。

●データ開示を拒否

Checkpoint を透明性のある制度にするために、また成果主義だからこそデータ開示は必須のことです。

1. 賃金データ開示拒否

他企業では公開が当たり前のデータである初任給、平均年齢、平均勤続年数、平均本給昇給額、平均一時金回答額など、の公開を拒否しました。これらのデータを公開すると、成果主義賃金の矛盾点が明らかになることを懸念していると組合は考えます。

2. 評価分布の開示拒否

会社は、評価の対象範囲（分母）、評価分布を公開しないが、十分透明性があり、公平性があると偏った主張をしています。これでは社員の納得性は得られないと組合は考えています。

3. 従業員数の開示拒否

会社は、重要な経営情報のため開示しないとしています。が、リストラの実態が明らかになることを懸念しているに過ぎないと組合は考えています。なお会社は、2009年から開示を拒否しています。

組 合 な ん で も 相 談 窓 口

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本 社	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	1712-5175
本 社	GTS. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本 社	SW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
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	205-6320
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組 合 事務所 連絡先	TEL:03-3583-9037(月～金 13時～16時) FAX:03-5562-0853 メール:jmiu-ibm@ibekkoame.ne.jp ウェブ: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

法律相談	労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話予約をお願いします)
東京法律事務所	弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL:03-3355-0611(代) Web:http://tokyolaw.gr.jp/
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL:045-222-7577

●賃金減額について

会社は賃金減額裁判において請求認諾を行ったにもかかわらず「就業規則の変更を戻す考えはない」と自浄能力を失った回答をしています。

東京都労働委員会からの2件の要望書と勧告書、中央労働委員会から不当労働行為に対する救済命令、中央労働基準監督署から労災認定、賃金減額裁判における会社の「請求認諾」。以上のようにあらゆる局面において、組合の主張が正しいことが認められています。

これでも会社の姿勢が変わらないのであれば、労働者の権利を守るため、組合はさらに行動を強化していきます。