

組合に入ろう！
組合に相談を！

かしな

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
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

従業員代表選挙 組合推薦候補へ投票を

従業員代表に「1年間」白紙委任する大事な選挙です！
労働条件、福利厚生などの不利益変更はこりごりです

趣 意 書

会社はこれまで、借上げ社宅の廃止や私傷病休職の有給期間の短縮など労働条件を改悪してきました。それに対して、これまで当選した従業員代表は、ほとんど異議を唱えることなく、この改悪を容認してきました。このようなことをなくすために、組合推薦の私にぜひ投票してください。

- Checkpoint評価制度の運用について
恣意的な評価を許さず、客観性・透明性・公平性を担保させます。
- 賃金減額について
撤回を求めています。
- 稼働率とILCについて
ゆとりある人間らしい生活ができるよう求めています。
- 就業規則等の変更が提案される場合
その都度の従業員代表選挙を求めています。
- 各種法令に基づく労使協定の締結について
従業員のみなさんが働きやすい環境を作るよう働きかけます。
- 時間外労働1 か月80時間を年6回も認める36協定案に反対します
過労死につながるような長時間労働をやめさせます。
- 従業員へのフィードバック
会社との会議内容を従業員にフィードバックします。

組合推薦候補

本社	第1ブロック	石原 隆行
	第3ブロック	吉野 浩介
	第5ブロック	並木 和男
幕張	第1ブロック	池田 武司

会社は11月7日、36協定及びその他の協定締結のため、従業員代表選出の通知を出しました。会社はこれまで「借上げ社宅の廃止」や「消えた1・5ヶ月分の賞与算定期間」「私傷病休職の有給期間の短縮」など労働条件を改悪してきました。それに対して、これまで選出された従業員代表は皆さんの意見を吸い上げることにすら行わず、会社の言われるままに賛成・容認してきたのではないでしようか。こんなことでは、労働条件や福利厚生などの不利益変更が繰り返され続けます。組合推薦候補は趣意書にあるように社員の皆さんを裏切りません。是非とも皆さんの一票をお願いいたします。

年末一時金回答状況

JMITU平均で7万6千円プラス

11月9日の年末一時金回答指定日までに、JMITUの30支部分会で有額回答が出されました。左表に回答状況をお知らせします。回答内容は昨年と比べ組合員平均で7万6千646円プラスとなつています。奮闘しているとはいえ、回答が届きました。日本

地域	会社名	平均支給額
東京	田中化学	908,750
	リオン	850,000
	日本電子	1,010,513
	ユニオン科学	990,000
栃木	三和デッキ	821,818
埼玉	村松フルート	960,000
	東京セキスイ	783,000
愛知	川本製作所	1,142,400
京都	カシフジ	860,000
大阪	日立建機ティエラ	775,500
	中外炉	750,000
兵庫	関西エンジニア	870,000

IBM全体のバンド7以下の社員について、会社は平均支給額や月数を明らかにしていませんが、若い人も含めた平均支給額の組合推計は約80万円、月数は約2・1ヶ月程度と見ています。表の他社の回答額を見てください。これらの回答額も若い人を含めた平均額です。私たちの一時金水準は多くの会社にく及ばない水準であることがわかります。ひとつ言えるのであれば、回答額の高い会社はいずれもJMITU組合員が多数で、大きな交渉力をもった支部分会ばかりだということです。現在、組合加入者が相次いでいます。あなたも組合に入り、一緒に労働条件を上げていきましょう。私たちの生活は一時金なしには成り立ちません。「生活を守る一時金の獲得」と「雇用と職場の将来展望」という要求はすべての仲間の切実な要求です。ともにがんばりましょう。

生かそう憲法 守ろう9条 11.3憲法集会 in 京都 戦争法廃止 安倍改憲NO さらなる共同の発展を！ 11.3憲法集会in京都

日本国憲法は1946年11月3日に公布され、今年は70年目の節目にあたりますが、現政権は改憲を強行に進めようとしています。

そのような状況下、改憲反対・安保法廃止を謳う「11.3憲法集会 in 京都」が、11月3日、京都円山公園で開催されました。

元弁護士で、憲法9条京都の会世話人の出口治夫さんは、明治憲法は77年続いたが、6回の戦争があった。現憲法は70年目であるが、一度も戦争をしていない。その差は、民衆が戦争の悲惨さから学んだ憲法9条の尊さに気付いたからだ、と講演しました。

続いて、今年還暦を迎えた女性落語家・古今亭菊千代さんが登場しました。9条は空気のようなもの

だったが、海外に行って、不戦国日本のことを聞くうちに、9条のすばらしさに気付き、衣装を9の紋の羽織、着物に変えたそうです。

嘶は、祭りに行った親子が周りの風景を時事情勢と結びつけた会話の中、大人びた子が親をやりこめるというもので、会場の笑いを誘っていました。

ゲストスピーチでは、今夏の「東アジア青少年歴史体験キャンプ」に参加した女子高校生グループから、各国の歴史観の違いを学び、意見交換を通して、歴史認識を改めた一方で、友情が生まれたという報告がありました。

また、沖縄出身で沖縄・高江のヘリパッドや辺野古基地建設に反対している「No Base! 沖縄とつながる京都の会」代表の大瀧さんは、沖縄にも京丹后市（京都）にも基地はいらないと訴えました。

集会アピールの採択後、2100人（主催者発表）の参加者は、京都市役所まで歩き、道行く人に戦争法廃止の願いをアピールしました。（酒）

「マネジメントは部下のいいところを使い、グループとして、いい結果を出すことが仕事ではないのか」と聞いたなら「全くそのとおりだ」と言った▼しかし、それを実現するには、部下の適性を見極め、真の意味での適材適所を行う必要がある。今のマネジメントにその器量があるだろうか▼別のマネジメントは「謙虚になれ」と言っていた。逆を言えば、今は謙虚な人が少ないということか▼IBMにはMAP (Management Activity Program) というプログラムがあった。部下が上司を評価する制度だ。そのため、当時のマネジメントは部下に気を遣っていたと思うが、いつの間にかMAPはなくなり、マネジメントは横柄で高飛車になった。（酒）

稼働率とI・L・Cに関する秋闘回答

「稼働率は単なる部門目標」と責任逃れ

団交報告

前号でお知らせした稼働率とI・L・Cに関する要求への会社回答が出ました。11月9日の団体交渉の模様とともに以下にお知らせします。

I・L・Cと稼働率に関する要求内容(再掲)

会社への要求内容を以下に再掲します。

(1) 年次有給休暇の完全取得、祝日を考慮した上で38時間労働を分母として、研修受講・部門会議出席・その他必要な社内作業を行うことが可能な稼働率目標を設定すること。

(2) I・L・C過少申告を助長させるような現在の状況を改めること。
・移動時間やプロジェクトに関連した間接作業時間などのNon-Billable時間を稼働率計上できるI・L・C入力ができるようにすること。

I・L・Cと稼働率に関する会社回答(全文)

(1) について

稼働率は会社経営や組織維持のために大変重要な指標です。組織のビジネス目標としても設定されており、目標達成をはかる重要な指標でもあります。このように稼働率はあくまで組織目標ですが、会社や組織の目標に向かって、社員の立場でも高い意識を持つてもらうために、年次有給休暇、研修受講、部門会議出席、その他必要な社内作業の時間を加味したうえで、個人の稼働率目標が設定されています。なお、あくまで目標であり、それ自体が休暇取得を妨げるものではありません。

(2) について

Non-Billable時間に関しては、お客様へのチャージ等のコスト振替の対象ではないため、Billableの稼働率への計上をするのはAuditabilityの観点から行うことはできません。なお、プロジェクトに関連した間接作業時間については、C/Caimすべきものもあり

休暇等で、その分、本来の業務に遅れが生じた場合、ないし、本来行うべき業務を行えていない場合、その分は生産性を上げることで自らをカバーするべきですが、もしこのカバーにあたって時間外勤務が必要な場合については、時間外勤務のプロセスに沿って、社員から時間外勤務が必要であることを所属長に伝え、所属長はこれが妥当であると判断した場合には時間外勤務を認めることになります。

また、プロジェクトがオーバーランした場合は、コンテンツの活用等、I・L・Cの計上が可能です。おかしな実態があれば組合に投書を

以上の回答を踏まえた協議内容を以下にご紹介します。

組合 I・L・Cと稼働率に関する会社回答の(1)についてだが、プロジェクトにアサインされているある人が休暇を取りたいと思い、より生産性を上げて仕事を終わらせて休暇を取ったとする。その場合、与えられた仕事に対してより少ない時間で作業を終えたわけなので、稼働率が下がってしまうことになるのではないか。結果、優秀な人ほ

ますので、随時プロジェクトマネージャーに確認を頂く必要があります。会社は、F・L・Cの徹底を促進しており、「過少申告を助長させるような状況」が存在するとは考えておりません。また、プロジェクトがオーバーランした場合は、コンテンツの活用等、I・L・Cの計上が可能です。おかしな実態があれば組合に投書を

ど稼働率が下がってしまったというおかしなことが起こるのではないか。組合 そのような優秀な人はまた次のプロジェクトの仕事ができるので、全体のユーティライゼーションが上がる。組合 それでは有給休暇を取得している場合ではないかなってしまふ。組合 単なる時間だけの問題ではなく、生産性の高い人はプロジェクトから評価される。

組合より 社員のみなさん、有給休暇の取得実態など、稼働率の問題について、是非、投書をお願いします。

組合 次に(2)についてだが、例えば移動時間について、稼働率として救う観点でいえば、会社としてChargeableで救う方法があるのではないか。組合 それは各プロジェクトや部門でのケースバイケースの判断になる。組合 会社として一定の基準で救う手段がほしい。組合 実際のケースで、救

会社の姿勢はあまりにも不誠実

組合加入者の想い

CEPの実施や賃金減額の強行など、会社の施策に理不尽を感じ、キャリア採用の方々を含め、組合に相談・加入する人が続出しています。そのひとりであるAさんの相談・加入に至った想いを紹介します。

突然の給与減額通知

2016年8月末に上司からの呼び出しがあり、打合せをする事になりました。そのときに「新給与・年俸通知書」と記載された通知書が渡され、7%の減額が告げられました。あまりの急な出来事に頭が真っ白になりました。昨年度の評価が期待に沿わない人に通知されたものとの説明でしたが、通知書にはその理由が一切書かれておらず、こう書かれていただけでした。「当文書は新給与の通知を目的としたもの

であり、何らかの契約あるいは法的な権利を生じさせるものではありません。あなたの給与は、各社のI・B・Mの給与制度に基づき支払われます。当通知書の内容に誤りがあると思われる場合は、所属長までお知らせください。詳細については、各社の法律および慣行の定めるところにより、それぞれの国内で通知されます。」

「単年度の評価だけで年俸減額」に驚き

通常の企業なら、業績に応じてボーナスの支給率が下げられるというのが一般的ですが、このような年俸そのものを減額するという仕打ちは過去のサラリーマン人生の中で初めてです。外資系の企業の中にはサラリーそのものを下げるケースもありますが、単年度の評

価で下げるようなことはしません。ボーナス部分の減額で対応するのが一般的です。今回の問題は、評価が低いというだけで会社側の裁量で機械的に年俸そのものが減額されてしまっている点です。少なくとも、文書で今回の減額の主旨や減額にいたった理由、給与の規定などが根拠として事前に提示され、上司との面談が実施されるべきです。

このような通知は、年末の評価面談の際に話し合わせ、次年度の目標設定に繋げるようなサイクルにすべきです。労働条件を不利益変更するなら誠実に説明を

日本の労働法規の大原則は「労働条件の労使対等決定」です。賃金減額は労働条件の不利益変更にあたるため、会社は実

組合は、賃金減額となつた個々の組合員の減給理由について説明を要求し、賃金減額を撤回させるべくたたかっています。

組合に加入しよう 賃金減額とCEP たたかってこそ展望は開かれる

今回の7%賃金減額はすべて賞与基準額から引かれるため、ただでさえ評価結果で下げられる賞与がもっと少なくなり、ほぼゼロ支給の人も出るのではないかと危惧されています。

CEPは「辞めると言わない退職勧奨」ということがわかったら、すぐに組合に加入しましょう。そのままにしていると、気が付いたときには社外へのルールが敷かれています。組合に入ることによってその方向を変えることができます。

組 合 なん だ 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: kumiai@jmiu-bm.org 組合ホームページ: http://www.jmiu-bm.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		