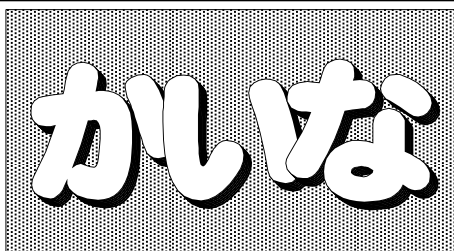


組合に入ろう！
組合に相談を！



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

稼働時間数分母の矛盾：稼働率目標は休暇以外も圧迫する

365-(土日[52×2]+祝日&年末年始[17]+有給休暇[20])=224日が年間勤務日数
⇒ 224日×7.6時間=1702 時間が年間総勤務時間

Think40研修(40時間)+部門会議(12時間)+社内作業(52時間)=104時間

1702-104 = 1598 時間程度が有償作業可能な上限時間数

ところが 現在の100%の分母は 2080時間 (40時間×52週)

ギャップの480時間=63日以上の時間を個人努力で捻出⇒休暇以外も圧迫

具体的時間数に関する会社回答(1)について
前半では、ILCと稼働率に関する組合要求と会社回答を全文掲載しました。その回答内容の問題点を解説します。
会社回答(1)について
具体的時間数に関する会社回答(1)について
前半では、ILCと稼働率に関する組合要求と会社回答を全文掲載しました。その回答内容の問題点を解説します。

会社回答(2)について
前半の間接作業時間の扱いに関する回答は、会社としては稼働時間数と目標であり「あくまでも目標」と言っていますが、実際にはデリバリー組織に所属する社員には稼働率を偏重した評価が適用されており、アサインされた案件の契約額で確定する稼働時間で評価されています。
稼働率が部門の重要な目標なのは容認するとしても、それを社員各自のノルマとしてその達成に全責任を負わせ未達成であれば低評価、賃金減額、PIP、退職勧奨勧告に結びつけるのは部門運営、会社経営の責任放棄です。後半の「休暇等で、その分、本来の業務に遅れが生じた場合」の回答は、裁量勤務制度適用の社員にとつては全く関係の無い話です。

会社回答全文(再掲)
(1) 稼働率目標の改善要求への会社回答
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、それ自身が休暇取得を妨げるものではありません。

会社は、FLC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、コンティンジェンシーの活用等、ILCの計上が可能です。

2017年春闘アンケート実施中

※以下のウェブサイトで回答可能です。

<http://www.jmiu-ibm.org/各種アンケート/2017年春闘アンケート>

I B M社員・子会社・派遣・協力会社・アルバイト等の皆さんご協力をお願いします
2017年春闘に向け、みなさんの生活実態や思いをできるだけ多く集めることで、会社に要求をぶつけるベースとなります。

性別 ①男性 ②女性

年令 ①10代 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60才以上

雇用 ①正社員 ②アルバイト・嘱託など ③派遣・請負など ④その他

労組 ①加入 ②未加入

設問1 あなたの生活実感(※)は、次のうちどれに該当しますか。 もっともちかいものを選んでください。

①かなり苦しい ②やや苦しい ③ややゆとりがある ④かなりゆとりがある

設問2 あなたは、2017年にいくら賃上げを要求しますか。

①5千円 ②1万円 ③2万円 ④3万円 ⑤4万円 ⑥5万円
⑦6万円 ⑧7万円 ⑨8万円 ⑩9万円 ⑪10万円以上 (具体的金額； 円)

設問3 時給者の方；あなたは時給があといくらあがればよいと思いますか(要求したいですか)。

①30円 ②50円 ③80円 ④100円 ⑤150円 ⑥200円 ⑦300円
⑧400円以上

設問4 いま職場でとくに不安・不満に感じることを3つ選んでください。

①賃金 ②雇用・リストラ ③企業の将来 ④労働時間(残業・休暇など)
⑤ただ働き(サービス残業) ⑥査定・評価 ⑦仕事の内容・しかた ⑧過労・健康
⑨職場の安全 ⑩賃金や処遇の差別 ⑪パワハラ ⑫セクハラ ⑬社会保険未加入
⑭正社員として働きたい ⑮その他(具体的に；)

設問5：会社の将来についてご意見をお聞かせください。 職場の雰囲気はどうですか？

設問6：賃金減額についてご意見をお聞かせください。 昇給は満足できる金額でしたか？

設問7：ILCと稼働率についてご意見をお聞かせください。

設問8：消費税率引上げや憲法問題などについておききします。

(1) 消費税率を10%に引き上げることにどう思いますか。

①増税に反対 ②増税に賛成 ③わからない

(2) 「派遣法改定」「残業代ゼロ法」「解雇の自由化」など「安倍雇用改革」にどう思いますか。

①雇用改革に反対 ②雇用改革に賛成 ③わからない

(3) 憲法「9条(戦争放棄)」の改定については、どう思いますか。

①「9条」改定に反対 ②「9条」改定に賛成 ③わからない

ご協力ありがとうございました。

低得票率は社員の無言の抗議 本社第三ブロックは再選挙

従業員代表選挙 多数の投票をありがとうございました

事業所・ブロック	組合推薦候補	得票数	得票率	相手得票	得票率	得票/有権者数
本社第1ブロック	石原隆行	197	14.9%	1123	85.1%	51.6%
本社第3ブロック	吉野浩介	273	19.9%	1102	80.1%	49.2%
本社第5ブロック	並木和男	345	23.3%	1134	76.7%	52.9%
幕張第1ブロック	池田武司			(集計中)		

11月14日に公示された本社・幕張の合計4つのブロックでのブロック従業員代表選挙は、11月28日の本選挙終了後、開票されました。今回は本社の第1ブロックと第3ブロックで特に低投票率となり、相手候補の有権者数比での得票率が大きく伸び悩みました。事務局は再三電子投票ボタン付きのメールを送信し、未投票者へ投票を促しましたが、結果は「過去に見たことのない低投票率と低得票率」という結果に終わりました。これは、「36協定・裁

量労働協定だけでなく、就業規則改定も含め、一年間にわたり社員の労働条件変更に対して白紙委任する」ことに対する、多くの社員による「無言の抵抗」の結果だ、と組合では分析しています。また、本社第3ブロックでは、有権者数の過半数を獲得した候補がいなかったため再選挙となりました。

改めて組合推薦候補への多数の投票に感謝いたします。ありがとうございました。



■今後の裁判スケジュール

日程	裁判名	場所
12/9(金) 13:30~14:00	第4次ロックアウト解雇裁判 地裁第13回期日 結審	東京地裁 527号法廷
12/19(月) 10:00~11:30	東京都労働委員会 第18回調査期日	東京都庁 南側38階
12/20(火) 13:30~14:00	第1次ロックアウト解雇裁判 高裁第3回口頭弁論	東京高裁 809号法廷

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
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	GF.S. 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: kumia@jmitu-bm.org 組合ホームページ: http://www.jmitu-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://tokyolawgr.jp/
旬報法律事務所	弁護士 大熊 政一、山内 一浩、並木 陽介、細永 貴子 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル6階(受付7F) TEL:03-3380-5311(代) Web: http://jnpoo.org/
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

11月9日、東京地裁民事36部で第5次ロックアウト解雇撤回裁判の進行協議が行われ、証人尋問の日程・会社側証人が決まりました。日程は2017年3月9日10時から、場所は東京地裁709号

法廷です。原告Aさん本人の他に、解雇当時の所属長の武内聡公氏、解雇7年前の所属長の小笠原吉啓氏、解雇3年前のチームリーダー小林伸子氏の3名が証言台に立ちます。

会社が解雇7年前の所属長を引っ張り出さないと妥当性を証明出来ないと考えるなら、やはりその解雇は無効ではないか、という思いを強くした進行協議でした。

第5次ロックアウト解雇裁判 証人尋問決まる

会社側証人に「7年前の所属長」？

会社の理不尽さを許さない

11月18日、第2次賃金減額裁判の第4回口頭弁論が行われました。この日行われた原告の意見陳述を紹介します。

減額措置の過酷さと理不尽さ

私は、2012年度のPBCで5段階評価の最低である4をつけられ、2013年にリファレンスサラリーで15%の減額措置を受けました。本給は5万2700円減額されました。2013年のPBC評価は5段階で上から2番目の2+であり、翌2014年には昇給がありました。本給の昇給幅は1万2400円で、減額された幅の1/4にも届きませんでした。その後、2014年と2015年のPBC評価は連続して2でしたが、それにもなう昇給はありません。まったくのゼロ昇

給です。その結果、現在のリファレンスサラリーは2013年に賃金減額される前より10%以上低いままで。会社は、賃金減額を正当化するために「ペイ・フォワード」や「ペイ・パフォーマンス」などという言葉を掲げて、さも業績に応じた給与体系を目指しているように主張していますが、PBCが単年度ごとの評価制度であるにも関わらず、たった一度の低評価で賃金を15%も下げ、その後は3年連続して平均以上の評価をとっている社員に対して、減額前より10%以上低い賃金にとどめておくことの、どこが「ペイ・フォワード」や「ペイ・パフォーマンス」と言えるのでしょうか？

一次訴訟での意見陳述で、私は「会社は、減給措置を正当化するために、ハイ・パフォーマンス・カルチャー、ペイ・フォワード・パフォーマンスといったパフォーマンスを並べておりますが、言葉をおたがひして、実際にはコスト削減と人員削減の手段にすぎません。つまり、減給措置に嫌気がさした社員が自ら辞めていくことを狙いとしたものに違いないと思っています」と述べました。この思いは今もまったく変わりません。会社の真の狙いは、その後の会社の行いによってますます明らかになっていくと思います。

組合に加入しよう 賃金減額を許さない — たたかってこそ展望は開かれる —

第2次賃金減額裁判は、今年の2月に21人の提訴で始まりました。その後新規に加入した組合員が追加提訴を行い、2次提訴への併合が決定されたため、原告は22人となりました。

最近では今年に新たに発表された7%の賃金減額とたたかいたいというIBM社員の組合加入が相次いでいます。皆さんもぜひ組合に加入して自分の正当な権利を取り戻しましょう。

2015年11月、会社は一次訴訟の請求の認諾を行い、2013年7月から2015年5月までの本給および2015年6月賞与までの減額による差額を支払いました。その直後から、私たちは団体交渉において、減額の撤回、つまり地位の回復と、本給の減額に

ともなう生じた時間外勤務手当や退職金積立金の差額などすべての損害の回復を求めました。また同時に、一次訴訟に参加しなかった組合員や2014年など他の年度の賃金減額についても同様の措置を求めました。会社は一次訴訟の原告の2013年の減額の回復については交渉に応じることになった。会社は2013年の減額の回復について、交渉に応じることになった。会社は2013年の減額の回復について、交渉に応じることになった。

私たちは、「認諾した」ということは、日本IBMが行った賃金減額が、日本の法律上、何かしら問題があったと認めたのではないのか？」「2013年と2014年の賃金減額は、根拠とする就業規則も同一であり、賃金減額を發表する社内文書も一言一句同じ。それなのに一次訴訟原告の2013年の賃金減額のみ撤回し、2014年の賃金減額は撤回しないのは

なぜか？」等、次々と質問を重ねましたが、会社はのらりくらり言い逃れるばかりで、ひとつとしてまともに答えようとはしませんでした。こうして私たちはやむを得ず二次訴訟を起こすことになりました。会社が誠実に交渉に応じていれば、私はここに立つこともなかったのです。会社はすべての請求の棄却を求めています。その中には賃金差額にともなう時間外勤務手当の差額も含まれています。これは会社が一次訴訟で認諾