

**組合に入ろう！
組合に相談を！**

かな

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

17春闘賃上げをしろ！
許すな賃金減額、パワハラ、サービス残業

4月になれば賃金が上がる、これが春闘です。17春闘では、すべてのたらく仲間の暮らしを改善する大幅賃上げ・底上げを前進させなくてはなりません。いまこそみんなで声をあげ労働条件の改善を要求しましょう。

昇給について

- ・ 会社の説明がそもそもよくわからない
- ・ 昇給 いつからなくなつたのでしょうか？

(50代男性)

(40代女性)

・ 昇給は過去にいつあつたの？

し長年にわたり賃上げがない環境。高評価をとつても賃上げがない実態など、不満の声があがっています。従業員のモチベーションを上げるためには今年の賃上げがいかに重要か会社は考えるべきです。

・ 根本的な発想の誤り
(40代男性)

会社の将来について
職場の雰囲気について
・ 学ぶべきことは多い。
しかしサービス残業は当然とみなされている。その
感覚は労働基準法を考

賃金減額について

組合は、春闘アンケートに取り組んでいます。そこで何に不安・不満を感じるかとの質問に対し、①賃金②雇用・リストラ③企業の将来がトップ3にあがっています。ただ例年と違うのは、「パワハラ」と答えた方が15%もいることです。悪くなっている職場の実態が浮き彫りになっていきます。

- ・ 少数の社員だけ不透明な形で昇給させている
- ・ 賃金の決定プロセスがブラックボックスのため何も言えません

賃金減額について

・若い社員も将来に不安をもつてしまうのではないですか？この先、IBMという会社には、明るい希望がもてない現状という

思う (50代男性)

・平均以上の評価でも昇給は無いのに減給は平均以下の評価一回で簡単に行われるという仕組み。

- ・上司の動向にびりびりしている (40代男性)
- ・職場では所属長の采配にものを言えない雰囲気 (50代男性)
- ・会社と社員の関係は切れています。最低限必要な連絡以外のコミュニケーションがなくなつた (40代男性)

メントを紹介させていた
だきます。

人事施策が変わり、よくわからないとコメントが寄せられています。さらに、多くの従業員に対

（50代男性）
・賃金については減り続
けると思っています

果を出してもおなじ状況でリストラをちらつかせている（50代男性）

・人手不足で疲弊してい

ます

(50代男性)

「**ILOと稼働率について**」

- ・稼働率の分母は明らかにおかしい。ILOも労働時間も全て入力したいが、できない、やらせない
- い (20代男性)
- ・稼働率をもっとも重要な業績指標としている限り、労働時間の短縮はない
- い (50代女性)
- ・満足に休暇も取れないような目標設定には反対
- (40代男性)
- ・分母がつねに160時間なんておかしい
- (40代女性)
- ・週100時間働いても40時間しか記入できず
- (20代男性)
- ・稼働率の計算方法はおかしいと思います。有休を何も取らなくても稼働率未達成になりました
- (20代女性)

今後春闘アンケートにご協力をお願い致します。また職場でお困りの方がおられましたら組合にご相談ください。

◇組合代表メールアドレスが変わりました。 e-mailアドレス kumiai@jmitu-ibm.org

日本IBMは、直ちに争議の全面解決を決断せよ！
成果主義による賃金減額やロックアウト解雇をやめ、
人間らしく働ける職場をつくろう！

ロックアウト解雇3次4次判決報告決起集会

○日時 2017年3月14日(火) 午後6時半～8時

○会場 全労連会館2Fホール

日本IBMロックアウト解雇撤回闘争は、2016年3月に第1次・2次裁判で全面勝利し、いよいよ2017年3月8日（水）13：10から東京地裁527号法廷で第4次裁判の判決が、さらに翌週の3月14日（火）には16：00から東京地裁611号法廷で第3次裁判の判決があります。裁判所前での旗立もありますので、裁判所門前にもお集まりください。

3月14日の判決後、3次・4次判決の内容を報告し早期全面勝利にむけた意図統一集会を開催します。多くの方のご参加をよろしくお願いします。

今、たぐいは重大な山場を迎えています。判決前には2月16日に金属反合同行行動・日本IBM本社前行動（12：05から歌が始まります）があります。争議解決へのはずみといた、大きなご支援をお願いいたします。



日本IBM解雇撤回闘争支援全国連絡会

東京都北区滝野川3-3-1 JMITU (日本金属製造情報通信労働組合)
TEL03(5961)5601 FAX03(5961)5603 e-mail: honbu@jmiu.com

田町駅前宣伝

田町駅前宣伝

1月24日夕方、JR田町駅前で行った宣伝活動の様子です。今年の冬は珍しく木枯らしの吹き方が比較的穏やかな日が多いようです。夜が更けるにつれ海へ向かう風が強まると、冷たさが指先や足のつま先までひしひしと感じられるような中での活動となりました。凍えるような寒さの中、

主催である南部地協の役員とIBM支部役員が、代わる代わるロックアウト解雇事件発生当時の状況や現在のIBM社内の状況や、またWeb上にある機関紙かいたの紹介等を道行く人に訴えました。通勤帰りの会社員やOL、学生の方々の中には、クリム色の宣伝ビラに興味を引かれて、ふと振り返りビラを取り戻って来られる方も少なからずありました。

ハンマー

トランプ政権が発足、政策の一つとして米国内の雇用拡大を打ち出した。IBMも米国内企業だが、この政策がどう影響するか気になり情報を拾ってみた▼就任前のトランプ氏とIT企業幹部の会合が開かれた前日、米IBMは今後4年間に米国内で2万5千人の雇用拡大を発表した▼一方、昨年米IBMは少なくとも3度も人員削減を実施、規模は数千人とも。先のIBMの発表ではこれまでに進めてきた人員削減や雇用の海外移転には一切触れていない▼既に解雇されたと思いき元社員達がこの雇用計画にSNSなどで強い不満の声を上げ、新政権のブレイクにIBMの過去の施策を伝えるよう呼びかける動きもあると言う▼今までIBMが進めてきた施策へは逆風と言え、この先の日本への影響も含めて今後の展開から目が離せない。

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。

能力ある視覚障害者を不当に低評価

貸金減額第2次訴訟・意見陳述

1月11日、東京地裁にて賃金減額第2次訴訟の第5回期日があり、視覚障害のある原告が意見陳述しました。会社はダイバーシティの一環として障害者を積極的に雇用し活用する姿勢を見せています。しかし意見陳述の内容は「能力ある視覚障害者を不当に低評価し続け、賃金減額に至らしめた」という会社を持つ二面性を告発するものでした。ここにその意見陳述書の全文を公開し、会社に対し改めて障害者への不当な扱いをやめるよう要求します。

意見陳述書

2017年1月11日

東京地方裁判所民事第11部御中

原告 ○○○○

1. 経歴と会社/社会への貢献

私は昭和55(1980)年5月21日に「障害名：両遠視性乱視による左右視力0.1 法別表中一の1に該当」との5級の視覚障害者の障害者手帳を交付されました。しかしあえて養護学級や盲学校には通わず、小・中・高は一般学級に通い、1994年に一般大学生として日本アイ・ビー・エム株式会社に入社しました。今年で社歴は22年になります。

これまでICTエンジニアとして、社内の経理システムの画面・帳票の開発・ドキュメント作成や、銀行カードローン相談端末の画面・カード発行機のプログラム開発・ドキュメント作成、大手電話会社のデータベース移行（深夜作業あり）などの業務を、健常者と同じ環境でこなしてきました。

また、日本アイ・ビー・エム株式会社のホームページ全てのバリアフリー化を実施し、ホームページ管理部門（EWM）とバリアフリー対応責任部門（アクセシビリティセンター）より、作業内容に関して高い評価を得ています。その結果を踏まえて国から「高齢者・障害者配慮設計指針（JIS-X8341-3，2004）」の原案作成委員にも任じられています。

2. 貸金減額の影響

上記のように、健常者と同程度であったり、視覚障害者にしかできない顕著な業績を上げていたりしているにもかかわらず、賃金に反映さ

れるPBC評価は常に低評価の3、4を入社以来受け
続けています。そのことを理由に2014年に減給
は行われました。

私の賃金減額率は10%、月額換算で5万円以上にも及び、2014年以来現在に至るまで賃金は減額されたままです。私は、健常者と同様に与えられた業務を期限内に無理をしてこなしてきたため長時間の残業を余儀なくされ、現在うつ病と白内障を患っています。

現在の給与・賞与では、生活をまかない、外来の通院をするのがやっとの状態です。今後進行していく白内障に関しては、手術を受ける資金を捻出できる見込みはなく、失明を待つ以外に道はありません。

せめて、必要な医療が受けられる程度の生活
ができる賃金に戻して欲しいと思います。

3. 障害者の雇用責任を果たさない会社に正しい
審判を

「あなたの状態は障害ではなく個性だとIBMは考えています。その個性を会社のために存分に活かしてください」と採用担当者は面接のとき私に声をかけてくれ、感動したことを覚えています。しかし現実には、職場に来たお客様の見栄えのためだけに、障害者と健常者が同じ環境で働いている演出をしているにすぎません。障害者にしかできない業務を与えて、それを正当に評価をするべきではないでしょうか？

ダイバーシティという心地よい言葉を社会に発信しているにもかかわらず、会社では障害者差別・虐待が日常的に行われています。このような建前と本音が全く異なる会社の姿勢を私は許せません。そのような思いで、私はこの裁判の原告に加わりました。裁判官のみなさまにおかれましては、このような理不尽な会社の行いを断罪していただきますよう、切にお願いいたします。

お手盛り賞与さらに不透明に

— チェックポイント評価は無関係 —

社員のみなさん、2016年12月27日付で会社が社内Webに発表した「2016年度（2017年支払）賞与・定期俸プログラムについて」はご覧になっていますでしょうか。

「リファレンスサラー」X6% X会社業績達成度 X個人業績率」の掛け算で、これも従来と同じです。

ません。まるでラインによる「お手盛り賞与」です。

これについて団体交渉で協議しましたので、その内容を以下にお知らせします。

個人業績率について

うか。支給方法は一見、問題はこのからです。従来「個人業績率」はPBC評価によつて決まり、自分では計算できるものでした。例えばPBC評価1であれば個人業績率は160%ということが分り、(A)の部分は自

個人業績率について

で協議した内容をお知らせし、みなさんに注意喚起させていただきます。

発表内容の分析

まず2017年度支払
賞与・定期俸プログラム
の発表内容を見えます。

支給方法は従来と同じく「(A) 日本IBMの会社業績達成度反映部分」と、「(B) その他」か

ライン専門職がこれを決定します」とあるのみです。

給率を定める。
組 それは範囲があるのか。
会 原資があることなので、
相対的にそれぞれの
マネジメントにおいて決める。

価とは関係ないのか。

会 チェックポイントで例えばEXCEEDが5個あるから何%という形にする考えはない。逆にEXPECTS MORE Eが何個だとゼロにしま

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	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: kumiaji@jmitu-ibm.org 組合ホームページ: http://www.jmitu-ibm.or		

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 義雄、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/
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://jnpo.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

★「かいな」の最新記事がメールで読めます。組合ホームページでメールアドレスを登録するだけでOK。