

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

納得いかないAさんは組合に連絡。組合は早速団体交渉を会社に申し入

団体交渉を申し入れ

提示されてびっくりしました。それまで順調に仕事をしてくれており、所属長からは問題点などは何もフィードバックされていなかったからです。

突然のPIPに驚き

TSS部門のAさんは今年7月に突然PIPを提示されてびっくりしました。それまで順調に仕事をしてくれており、所属長からは問題点などは何もフィードバックされていなかったからです。

PIPをでっちあげ TSS部門の闇、次々と明らかに

前号ではCEの働き方

れました。

PIPは場合によって労働条件の悪化につながります。組合員の労働条件の悪化につながるような問題について組合には団体交渉を申し入れる権利があり、会社には団体交渉の応諾義務があります。

まず組合は「なぜAさんにPIPが必要なのか具体的に説明すること」を要求。文書回答を求めました。

会社回答にびっくり

会社回答を見たAさんはそのでっちあげ内容にびっくり。そこにフィードバックしたとして書かれていたのは初耳のことばかりで、チェックポイント目標にすらなっていないことが大部分だったからです。

唯一チェックポイント目標にあったものは、所属長とは合意済のものでした。その合意を会社回答は翻し、Aさんの信頼を裏切りました。

証拠提示を要求

そこで組合は会社回答にあるフィードバックは「いつ、どのように行われたのか、正確な日時とともに具体的なフィードバックの証拠を示すこと」を要求しました。

あきれれる会社回答

会社はフィードバックしたとする日付を示しましたが、どの日付もAさんには心あたりがありません。

さらに、年度始めのチェックポイント目標設定の面談日まで記されていたことにAさんはあきれまし

た。目標設定の時点で結果がフィードバックされるはずはありません。そもそも目標設定すらされていないことが会社回答には書かれているのです。

もつとあきれることに、2014年のPBCがフィードバックの証拠として挙げられていたのです。

組合は会社に対し、直ちにAさんに対するPIPを撤回することを要求しています。

チェックポイント目標に「残業時間の上限」労働基準法違反の疑い

TSS部門の闇は上記に留まりません。今度はチェックポイント目標の中に「コスト削減」の項目があり、その目標の一つとして残業時間を月あたり20時間以内にするという目標を設定させられていたことが判明しました。

そもそも労働法上では残業を命令するのは会社です。ラインマネジャーの目標として残業を命じないようにするというのならまだしも、従業員の目標としてこのような目標を立てさせるのは、サビス残業を強要するようなものです。

このような管理方法は労働基準法違反の疑いがあり、直ちにやめるべきです。



日本IBM本社前に集結した支援者の皆さん

あきらめずに 要求し前進を 10.27秋闘決起集会

10月27日、文京シビック小ホールにて秋季年末闘争勝利総決起集会が行われました。

三木陵一JMITU中央執行委員長は「賃上げは企業に対する社会的要求。企業も人材確保のために処遇を検討せざるを得ない。人員増と、そのための賃金・一時金の上昇を、あきらめずに要求し前進しよう」と訴えました。その一方で「36協



争議支援を訴える日本アイビーエム支部の仲間

訴え、協力して闘っていくことを誓いました。お昼休みにはIBM本社前に集結し、争議の全面解決と第三次賃金減額裁判への参加を訴えました。

最後に横浜の日産本社前の宣伝行動で1日の行動を終えました。全ての争議の全面勝利を目指して、最後まで闘っていきます。

「デクノロジーを信用しすぎて、目に見えない物事に完全に依存すると起きかねないことをデータ・フィクションという。何が真実か、何が偽りか、何が正しいか、何が間違っているか、自分ではもう判断できなくなつたときに起きる▼たとえば、人間の代わりにソフトウエアになにかもやらせたとすると、ソフトウエアが現実を定義することになる▼でも、そのソフトウエアが嘘をついたら？真実のつもりでいたことが、実は真実なんかじゃなくて、単なる見せかけ、虚気楼にすぎなかつたら？」(パトリシア・コーンウェル著、邦題「邪悪」)▼日本IBMは、米国の言いなりになり、何が正しいのかを判断できない組織体質を変える必要がある▼ある調査では、待遇面の満足度は60%となっている。福利厚生も含め、将来も社員が不安なく働ける会社を望む。(酒)

会社は昨年に続き、今年も7%の賃金減額を強行しました。減額の目付は9月1日ですが、実際に減額の影響が出るのは今年12月の賞与からとなります。

下の図は、本給45万円、賞与基準額200万円の社員を例として、減額の影響を試算したものです。この社員が低い評価をつけられ、減額を受けたらどうなるのでしょうか。

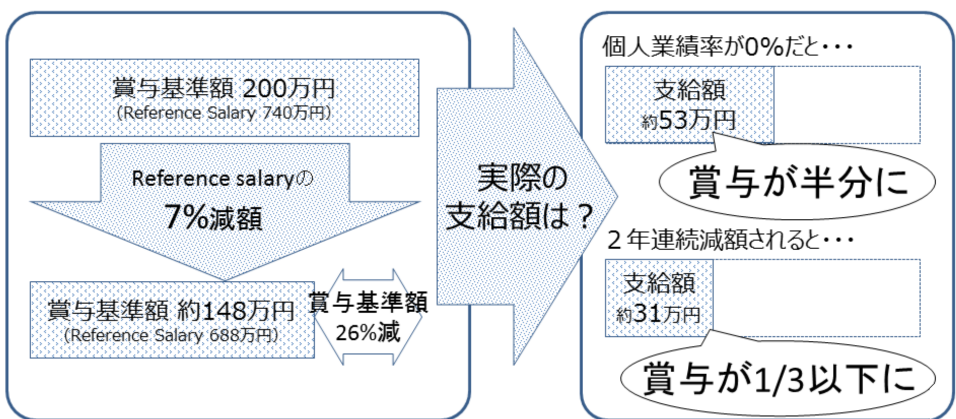
Reference Salaryの7%という金額ですが、会社は「減額調整額の100%を賞与・定期俸基準額から減額する」としているため、賞与基準額は26%も減らされてしまいます。賞与の実額の支給額は、会社業績および個人業績率によって変わりますので、それを加味して計算すると、実際に受け取れる賞与は、前年のほとんど

半分である53万円となります。賃金減額の影響は翌年以降も続くため、評価が回復しても賞与基準額が元に戻ることはありません。2年連続でこのような減額をされると、賞与の受取額は31万円にまで下がってしまいます。

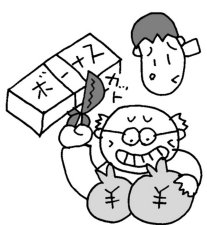
会社は、賃金減額を行う対象を「業績が期待に届かなかったと評価されたその業績の改善が認められなかった」社員としています。

昨年からCheck Point制度が導入されましたが、Check Pointによる評価と、賞与支給の計算で使われる個人業績率の関連がほとんど明らかになっていません。減額対象者の選定基準はさらに不明朗で、会社は対象社員を恣意的に選んで減額できる制度となってしまうのです。

日本IBMの「賃金減額」の仕組み (2016年以降のもの)



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	T S D L . I S E L ・ S y s t e m技術	大岡 義久	1712-5175
本 社	G T S . ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本 社	価格計画. S & D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕 張	G T S . 請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	G B S . 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	G F S . 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	505-5420
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所 連絡先	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@jmitu-ibm.org http://www.jmitu-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(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 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
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 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
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		
ほづみ 法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 神奈川県川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		



ボーナスがなくなる！ 賞与を取り戻そう

こんな状態で、減額が繰り返されるようなことがあれば、あつという間にボーナスはゼロになってしまうでしょう。

2014年までに行われた賃金減額について会社を訴えた賃金減額裁判では、一次訴訟および二次訴訟の結果、賃金減額が撤回され、減額分の差額が支払われるとともに、Reference Salaryは減額前の金額に回復されました。ただし、その効力は訴えを起した組合員に限定されています。

会社はいまだに賃金減額を繰り返す姿勢でいます。こんなひどい賃金減額を繰り返さないため、賃金を減額された皆さん、今後の賃金減額に不安を感じている皆さん、ぜひ組合に加入して闘いましょう。

公開要求データ (一部)	
(賃金系)	平均年齢
	平均勤続年数
	平均本給額
	平均昇給額
	新卒初任給
	給与レンジ
(一時金系)	給額
	平均一時金支給額
	平均一時金月数
(労働時間)	所定外労働時間
	総実労働時間
(その他)	
	社員数 (2009年以降)

組合は、賃金制度をもつと透明性のあるものにするべきと考えています。

9月1日に給与調整が実施されましたが、所属長から通知書が渡される状況です。

組合は、表にあるように、賃金の基本データを公開するように求めています。これらは、他社では公開されています。すなわち従業員に公開するべきデータです。

さらにライン専門職に提供されている昇給ガイドの公開や役員報酬も明らかにして透明性のある会社にしてほしいと思っています。

長時間労働が懸念される職場やプロジェクトに対し、組合と一緒に職場巡回を行い、過重労働がないか検証するように要求しました。

プロジェクト現場の過重労働は、誰もが知っています。これ以上放置することは許されません。まず、現場巡回を行い、ILC過少申告やAttendanceが正しいかどうかです。定期

プロジェクト勤務は、裁量労働非適用にせよ

プロジェクトに属するメンバーを裁量労働制度非適用にするように要求しました。

本来、プロジェクトに属するメンバーの業務は、厚労省の昭和63年3月14日基発150号にあるように非適用とすべきです。

その理由は、遂行手段や時間配分に裁量を有していないからです。定期

2016年度有給休暇の取得実績は、当年度取得可能に対する取得率が35.9%となっています。これは、会社が従業員のことをどのように考えているかを写し出しています。会社の取り組み次第で改善できます。組合は、有給休暇が完全取得できる職場づくりを目指します。

組合は2017年秋闘一次要求に続き、10月25日に二次要求を提出しました。二次要求は、職場の問題を総ざらいしたものです。これらの要求実現を目指します。回答指定日は11月7日です。

賃金や一時金のデータを公開するように要求しました。

組合は、賃金制度をもつと透明性のあるものにするべきと考えています。

9月1日に給与調整が実施されましたが、所属長から通知書が渡される状況です。

組合は、表にあるように、賃金の基本データを公開するように求めています。これらは、他社では公開されています。すなわち従業員に公開するべきデータです。

さらにライン専門職に提供されている昇給ガイドの公開や役員報酬も明らかにして透明性のある会社にしてほしいと思っています。

長時間労働の職場を検証せよ

長時間労働が懸念される職場やプロジェクトに対し、組合と一緒に職場巡回を行い、過重労働がないか検証するように要求しました。

プロジェクト現場の過重労働は、誰もが知っています。これ以上放置することは許されません。まず、現場巡回を行い、ILC過少申告やAttendanceが正しいかどうかです。定期

プロジェクト勤務は、裁量労働非適用にせよ

プロジェクトに属するメンバーを裁量労働制度非適用にするように要求しました。

本来、プロジェクトに属するメンバーの業務は、厚労省の昭和63年3月14日基発150号にあるように非適用とすべきです。

その理由は、遂行手段や時間配分に裁量を有していないからです。定期

2016年度有給休暇の取得実績は、当年度取得可能に対する取得率が35.9%となっています。これは、会社が従業員のことをどのように考えているかを写し出しています。会社の取り組み次第で改善できます。組合は、有給休暇が完全取得できる職場づくりを目指します。

有償稼働率目標を見直すように要求しました。就業規則に定められた休日、年次有給休暇の完全取得、祝日を考慮した上で38時間労働制を基準にし、研修受講・部門会議出席・その他可能な社内作業を行うことが可能な稼働率目標設定にすべきです。



賃金データを公開せよ 透明性のある会社に

組合は「年間労働時間を1700時間以内にすること」と要求しました。会社は長年、1800時間台としていますが、正確な数字を出しません。そのことから労働時間短縮に後ろ向きであることがわかります。組合は、まず週35時間制を実施し、明日への活力を持てる労働時間にすべきと考えています。

確かに記入されているか検証しようと会社と呼びかけています。そして、長時間労働のない安心して働ける職場にするべきです。

有給休暇を完全取得できる会社に

2016年度有給休暇の取得実績は、当年度取得可能に対する取得率が35.9%となっています。これは、会社が従業員のことをどのように考えているかを写し出しています。会社の取り組み次第で改善できます。組合は、有給休暇が完全取得できる職場づくりを目指します。