

組合に入ろう!
組合に相談を!

か い 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

新入社員の皆さん 入社おめでとうございます

就職おめでとございます。人生のあらたな門出を心からお祝い申し上げます。

新入社員のみなさんは、きっと今後の希望に胸膨らませていることでしょう。同時に、仕事をきちんとやり遂げることが出来るだろうか、同僚とうまくやっていけるだろうか、結婚・出産後も働き続けられるだろうか、など不安もいっぱいだと思います。

こうした不安を乗り越



JMITU
中央執行委員長
三木 陵一

えることが出来るの、いい職場環境があつてです。働きやすい職場環境を実現するために活動しているのが労働組合です。

労働組合とは、賃金・労働条件や職場環境の改善をめざして使用者、会社と交渉することを目的に結成された労働者の自主的組織です。労働組合に加入すれば、職場での悩みや困ったことも労働組合に相談し解決することが出来ます。会社への要望も労働組合を通じて伝えることが出来ます。配属先だけでなく、さまざまな部署の仲間、先輩との横の繋がりが出来ます。

日本IBMの労働組合はJMITU 日本金属製造情報通信労働組合という上部団体に加盟し、活発に活動しています。新入社員のみなさんに労働組合への加入をぜひおすすめします。



JMITU 日本
アイビーエム支部
中央執行委員長
大岡 義久

日本アイ・ビー・エムグループに入社された皆さん、おめでとうございます。組合を代表して一言、挨拶いたします。多くの会社の中から、日本アイ・ビー・エムを選ばれた理由は、人それぞれだと思いますが、夢と希望に胸を膨らませていることでしょう。

職場では、使用者と労働者は対等、平等でなければなりません。労働基準法2条においても労働条件は、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」となっています。

しかし実際は使用者が強い力を持っています。そのため労働者が集まり、対等の立場に立つことが必要です。

労働組合は、働くものが力を合わせて安心して働ける職場、さらには地域や社会をつくるために団結しています。

私たちは、解雇の撤回・復職や賃金減額の撤回も実現させています。さらに長時間労働や過重労働、パワハラなど職場の問題の解決にも取り組んでいます。

ひとりひとりの力は弱くても、組合に団結すれば、決して無力ではありません。困難は必ず解決出来ます。組合があるからこそ、労働者の権利が守られ、労働条件が向上します。魅力ある会社、安心して働ける職場を目指し、籍に頑張りましょう。組合はみなさんの味方です。みなさんの加入をお待ちしています。



支援を訴え団結固める 南部地区共同行動

3月15日の夕方、JMITU第2次統一行動の南部地区共同行動が、101人の参加で、大井町駅阪急口前にて行われました。

南部合唱団がうたごえで激励する中、東京南部7団体からのPRのほか、JAL乗員・客乗、

日本IBMの争議団から支援の訴えを行いました。1時間半の行動で配布物もほぼ配り終えました。すべての参加者が大幅



賃上げの実現、働かせ方改善阻止、憲法9条改憲阻止、すべての争議の1日も早い勝利解決に向け、団結を固めました。

人々は日々、直面する事柄を判断しながら行動を決定している。私的な事柄であれば決定権をもつのは常に自分である。▼組織においても例外ではないが、決定権を持つ人は変わっていく、その人の育った環境や受けた教育、体験等の影響を受けて最終決定がなされる▼近年のテレビCMを見ていると、30〜40年前に流行った事柄や歌や言葉を見聞きすることがある。これはその頃に青春時代を送った世代が、現在、最終決定権をもつ立場になっているからだろうか▼今の若い人には新鮮に、その年代の人には懐かしく感じるの、商業的には、両方の世代にアピールできるといふことだろう▼組織の中にも、その世界観が最良と思えてくるが、そうではない。上に立つ人は、組織の外にも広く目を向け、後年の評価に耐える決定をして欲しい。(酒

労働者の幸福を軽視するな 通信産業本部・NTTスト支援

3月15日、JMITU通信事業本部は、ロックアウト解除とたたかう仲間を支える会」の最大加前でも多くの労組の支援のもとで行われ、日本IBM支部分からも応援に駆けつけました。JMITU

NTTグループは10兆円を大きく超える内部留保があるにもかかわらず、その一方、日本IBMは米国本社への送金にこそしんでいます。労働者の幸福を軽視しているのはどちらと同じだ」という思いを強めたスト支援でした。

ず、それをひたすら抱え込んでいます。労働組合の賃上げ要求は、その一部を原資に使えば実現できます。JMITU通信事業本部は従業員の労働条件の改善を求めて、ストを決定しました。

ハンマー

直面する事柄を判断しながら行動を決定している。私的な事柄であれば決定権をもつのは常に自分である。▼組織においても例外ではないが、決定権を持つ人は変わっていく、その人の育った環境や受けた教育、体験等の影響を受けて最終決定がなされる▼近年のテレビCMを見ていると、30〜40年前に流行った事柄や歌や言葉を見聞きすることがある。これはその頃に青春時代を送った世代が、現在、最終決定権をもつ立場になっているからだろうか▼今の若い人には新鮮に、その年代の人には懐かしく感じるの、商業的には、両方の世代にアピールできるといふことだろう▼組織の中にも、その世界観が最良と思えてくるが、そうではない。上に立つ人は、組織の外にも広く目を向け、後年の評価に耐える決定をして欲しい。(酒

春闘回答

CEの緊急呼出当番 実態の把握は会社の義務

2018年3月5日号でCEの緊急呼出し当番について次のような春闘要求を出したことをお伝えしました。

1. 所定労働時間以外にかかる部分についての緊急呼出し当番手当/レフオンアシスト手当を適正にかつ適時支給していただきます。
2. 過去の手当分についても清算すること。
3. 24時間365日の保守契約への対応なのでCEに負担を強いる当番制度ではなく、コールセンターと同じく三交替制にすること。



解説

会社は、当該社員に対して所定労働時間外および緊急呼出し手当/レフオンアシスト手当を適正にかつ適時支給していただきます。

要求3番について『現時点では貴組合の要望にお応えする考えはありません。』

1番と2番に対する会社回答は現状の緊急呼出し手当とそれに関連する手当について述べているだけで、当番の新しい手当については一切触れていません。つまり、当番手当の新設については組合要求をはぐらかす回答になっています。

3番についてはまったく要求に心える姿勢がありません。肉体的にも精神的にも現場は疲弊し

団交での協議内容

組合 緊急呼出し当番手当については支払う考えは無いと読める。現場の従業員が勝手に当番制を敷いていて、会社としてはあずかり知らぬ。自由時間だということか。会社 都度、障害が起きた時に対応いただき、その時点で時間外勤務が発生しているという理解だ。組合 現場が当番制を敷いていることを会社として

現在確認中だ。

一方ではお客様に24時間365日の保守サービスを提供していただきながら、その労働力の担保は会社として取らないといけないのか。

組合 現在確認中だ。いつ終わるのか。組合 まだ検討中だ。組合 本日に検討しているのか。回答としては「わからない」としておきながら、検討中はどういうことか。本来ならば、調査が終わってから回答する」ではないのか。

組合 今実施できていないからだ。組合 だから要求している。組合 今の時点で言えることはこれしかない。組合 直ちに答えることはできないというのが回答ではないのか。

組合 即日実施できないということだ。組合 そこを改めてくれ。組合 まったく可能性が無いわけではない。組合 今後検討していくと、あるいは調査中であることを加味した回答としてくれ。

団結して声をあげよう

大事なことは今、勇気を出して声をあげることではないでしょうか。CEの皆さんの組合加入をお待ちしています。

「退職勧奨を断ったから大丈夫」？

〜リストラに負けないために〜

この3月、IBMでは過酷なリストラの嵐が吹き荒れました。組合にも切実な相談が次々と寄せられています。

その一方で、退職加算金の話はされたけれど、一度断ったら、その話が蒸し返されることはなかった。3月末を乗り切ったからもう大丈夫だろう。所属長も、RAMソール・アクションプログラマが走っているから仕方なく伝えただけで、本気で自分を辞めさせようとは思っていないようだ。と、ひとまず胸をなでおろしている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。しかし残念ながら、もう大丈夫」ではありません。

k Point (CP) 制による個人業績評価が導入されました。CPになつてからは、組織の中の自分の評価が見えにくくなりました。CP導入時には、PB Cのような相対評価ではないと説明されていましたが、実際には今も、社員一人一人の評価は数値化され、序列をつけられているのです。これは、賞与支給のときに使用される「個人業績率」やG DPの支給額に現れています。

Expect s or eが一つしかないから大丈夫」といった単純なものではなく、本人にはわかりにくい仕組みと なっています。

退職勧奨と その次に来るもの

こうやってひとたび低評価がつくと、次々とリストラのターゲットにされるのは、PBC時代と同じです。まずは、冒頭に書いたような退職勧奨が行われるでしょう。退職勧奨では、本人の低評価は口実にすぎず、実際は部門のリストラ・ターゲット達成のために行われるものです。つまり使えないやつだから辞めさせる」のではなく、目標の人数を辞めさせないと、ラインとしての評価が下がる」から行っているのです。たまりかねた 誰かが やめる」まで、会社は手を仕掛けてきます。PIP、そして賃金減額と降格

会社によるリストラ攻撃の最大の武器がPIPです。PIPは業績改善」に名を借りたりスト

ラのプログラムなのです。PIPには、目標を達成できないときには降格や賃金減額もあると明記されており、社員に恐怖を与えながら目標達成を迫るものです。

現実に行われたPIPでは、最初から到底到達不可能な目標を強いられた。あいまいな目標を設定され、終わってみたら、目標未達とされた」という報告もしばしばです。そうやって、目標未達」という結果」を作りだし、降格や賃金減額の理由付けをすることこそが、PIP実施の真の目的なのです。

PIPで目標未達成となった社員には、会社はこころとばかりに賃金減額を実施してきます。場合によってはバンド降格されることもあるでしょう。その場合も当然のように賃金は下げられてしまいます。賃金減額を繰り返し受け、ほんの数年前の何割も少ない年収となってしまう社員もいます。

PIPで目標未達成となった社員には、会社はこころとばかりに賃金減額を実施してきます。場合によってはバンド降格されることもあるでしょう。その場合も当然のように賃金は下げられてしまいます。賃金減額を繰り返し受け、ほんの数年前の何割も少ない年収となってしまう社員もいます。

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	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕 張	GTS、請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	GTS、中部第二SOLサービス	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	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	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853		
連絡先	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		