

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

夏季賞与一次回答が出ました。各社員にも通知されているはずですので、組合推定内容をお知らせし、ご自身の通知内容の検証にお役立てください。

個人業績率平均68%

4月16日号では推定平均85万円を超える予想をしていましたが、それに届きませんでした。

その理由は個人業績率の平均が昨年を下回ったからです。組合推定による昨年の個人業績率平均は69%でしたが、今年は68%と1ポイントも下がっています。この影響で推定平均85万円から83万円に下がってしまいました。個人業績率は本来、公正な業績判断をしていれば評価分布が一致し、

動かないはずですが1ポイントも動くということは、恣意的な運用がされているということに他なりません。

チェックポイント評価は賃下げの道具か

そもそも、PBC評価時代の個人業績率は普通評価が80%でした。業績率平均も80%近辺だったことは容易に想像がつかます。それがチェックポイント評価になってからは70%近辺にまで、およそ10ポイントも下がっています。

しかも、チェックポイントの評価結果と個人業績率との間には明確な関連性がありません。これでは賞与算定方法を不透明にすることによって賃

夏季賞与一次回答 組合推定平均83万6千円 予想下回る1・94ヶ月

下げの道具にしていると
言っても過言ではありま
せん。

近年最高の利益も「会社業績達成度」の説明を逃げ情報を隠す会社

左表の損益計算書の6年間の推移を見てください。2017年度決算は一昨年の異常な特別利益の年を除けば税引前利益はこの6年で最高です。

また、資産の部を見ると昨年度決算から、ほと

んどの項目が非公表となっています。また、固定資産が膨れ上がり、その原因が投資その他の資産にあることがわかります。会社はますます隠蔽体質になっていますが、社員にはきちんと説明し納得できる賃金を支払うべきです。賞与や、この秋の賃上げに向け、組合は粘り強く交渉を続けます。

損益計算書の要旨 (単位: 億円)	2012年末 (H24年)	2013年末 (H25年)	2014年末 (H26年)	2015年末 (H27年)	2016年末 (H28年)	2017年末 (H29年)
売上高	8,499	8,804	8,810	9,018	8,875	8,953
売上原価	6,246	6,745	6,774	7,081	6,929	7,060
売上総利益	2,252	2,058	2,035	1,937	1,945	1,892
販売費および一般管理費	1,286	1,171	1,121	1,086	1,025	1,032
営業利益	965	887	914	850	920	860
営業外損益	△23	85	32	99	△51	486
営業外費用						28
経常利益	942	973	947	949	868	1,318
特別損益	△79	△54	88	△5.0	1,127	51
税引前当期純利益	863	918	1,035	898	1,996	1,369
法人税、住民税および事業税	404	318	394	333	231	300
法人税等調整額	36	34	16	70	46	△7
当期純利益	422	565	625	494	1,717	1,076
貸借対照表の要旨 (資産の部) (単位: 億円)	2012年末 (H24年)	2013年末 (H25年)	2014年末 (H26年)	2015年末 (H27年)	2016年末 (H28年)	2017年末 (H29年)
流動資産	6,965	6,336	6,256	6,142	5,599	2,857
現金・預金	56	8	30	40	115	非公表
預け金	3,281	2,331	2,443	2,403	3,540	非公表
売掛金・リース投資資産	2,969	3,087	2,920	2,985	1,431	非公表
棚卸資産	60	61	80	64	67	非公表
その他流動資産	597	806	781	649	444	非公表
固定資産	1,463	1,424	1,549	1,570	1,531	4,662
有形固定資産	902	866	886	916	935	967
建物・構築物	382	352	342	353	337	非公表
賃貸機械	13	22	11	11	0	非公表
器具備品	320	305	346	365	412	非公表
その他有形固定資産	186	186	186	185	185	非公表
無形固定資産	73	89	99	92	100	90
投資その他の資産	487	467	563	561	495	3,614
資産合計	8,428	7,760	7,805	7,712	7,131	7,519

会社は全面解決を決断せよ 5・24全労連争議支援総行動

5月24日快晴の中、全労連総行動が行われまし
た。そして夕刻には1日
行動の最後として、日本



地本代表 社保庁争議団、JAL争議団の方々が、次々と連帯の挨拶をしました。どの代表の方からも、ロックアウト解雇原告11名全員が解雇撤回ま

たは無効を勝ちとった労働組合の空前の完全勝利に対する驚愕と称賛の声でした。

そしてひとつ印象に残ったのが、折しも世間ではこの話題で持ちきりの、大学運動部の選手の反則プレーについての、本人と最高責任者の超対照的な記者会見の様子に関する話でした。前日の会見では学生が一点の曇りもない顔であったのに対し、最高責任者二人の顔には、まるでウソをついているように書いてあるかのような翌日の記者会見で、これはそのまま国会における現政権と官僚の公文書改ざんや付度疑惑をそのままに投影しているという内容です。

最後に「会社は全面解決を決断せよ」のシュプレヒコールで行動を締めくくりました。

子どもたちに和やかな未来を 第32回憲法フェスティバル

5月26日に、虎ノ門のニッショールホールへ出かけ、第32回憲法フェスティバルに参加してきました。

今年テーマは、子どもたちの未来と憲法でした。構成は、3部構成で、第1部は、弁護士の川口創（かわぐちはじめ）さんと保育園長の平松知子（ひらまつともこ）さんの対談でした。

「企業は人なり」と言われますが、私はつねづね社員個人こそが会社の最大の財産であると信じている▼北城社長(当時)が、冊子「福利と厚生」(96年3月)の巻頭で述べている挨拶文である。その冊子の中に、「再就職援助プログラム」という項目がある▼50歳以上の社員に再就職を斡旋するという制度であり、冊子に載っている職業紹介会社の数は、91年の4社に対して96年では7社に増えている。現在も続くリストラは、91年にすでに始まっていたのだ▼社員は会社の最大の財産と言いつつ、他方では会社から追い出すという施策を並行して行なっている▼全社員の士気を上げるためには、ごく一部の社員へのみ報いる施策ではなく、福利厚生も含めた、将来の生活設計を考えられるような安心感を「全社員」に与える必要がある。



規制緩和による保育の質の低下、保育の格差の問題などがとりあげられました。働く保護者が喜ぶサービスを提供する事業者へと変貌を上げている保育園が多く、子どもの視点が抜け落ちているとも指摘されていました。

第3部では、クラーク記念国際高校の生徒も壇上にあがり、おおたかさと一緒に踊る場面もあり、和やかな雰囲気でした。

適正な勤務・健康管理の徹底

プロジェクト現場への浸透も視野に

団交報告

会社が2017年10月24日に発表した「適正な勤務・健康管理の徹底」については、春闘アンケートで多くの皆さんから「しっかりとやってないと思う。プロジェクトベースでそれが徹底的に管理されているとは思わない」とか「形式上できているが、運用はひどい」など、多くの批判的な意見が寄せられました。

そこで組合は春闘要求において、特にプロジェクト現場で本場の意味で適正な勤務と健康管理ができるようにするために、以下のような要求を出しました。

【組合要求（抜粋）】

1. 適正な勤務管理をしているかどうか、ラインマネージャーは部下が参加



2. 会社は、プロジェクトの運営の確認をし、適宜適切な対応を行っていく考えです。
3. プロジェクトのコスト配分を見直し、適正なGPと人員コストにすること。
4. 客観的な勤怠管理ができるシステムを導入すること。

会社は、今後も適正なGPと人員コストを適切に管理していく考えです。

会社 全社向けeラーニングコンテンツをライン向けにして、ラインあるいはPMに対して説明会を実施した。また、裁量勤務の適用条件についてもチェックリストを見て確認するようガイドした。

組合 ガイドが厳しくなればなるほど、末端では「eアテンド」とILCが合うようにすればよい。あとはタテン（サービスクレーム）で働け」という圧力が相当かかる。

会社 GBS、GTSではシニアのリーダーが相当入っている。稼働率のところではただ合わせるの

会社 全社向けeラーニングコンテンツをライン向けにして、ラインあるいはPMに対して説明会を実施した。また、裁量勤務の適用条件についてもチェックリストを見て確認するようガイドした。

組合 ガイドが厳しくなればなるほど、末端では「eアテンド」とILCが合うようにすればよい。あとはタテン（サービスクレーム）で働け」という圧力が相当かかる。

会社 GBS、GTSではシニアのリーダーが相当入っている。稼働率のところではただ合わせるの

組合HPに投稿を

現場で会社発言と違う実態があれば、組合ホームページへ投稿ください。

高プロは過労死促進法

現在国会で審議中の「働き方改革一括法案」について、やれ「脱時間給」だ、やれ「成果で報酬が決まる」だ、などと一部で言われていますが、果たして本当のところはどうなのでしょう。この記事では、「働き方改

革」のうち、現在特に注目されている「高度プロフェッショナル制度（高プロ）」を中心に、その問題点を明らかにした上で、この法案に反対する動きがどうなっているのかもレポートします。

「脱時間給」ではなく「勤務時間管理除外」

「高プロ」によって「脱時間給」になることにより、先進諸国より劣っている労働生産性が向上する、という言説もありますが、だまされてはいけません。高プロは、その対象者を「労働時間管理の対象から除外する」制度です。厚生労働省の資料にも「時間外・休日労働協定の締結時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする」と書かれています。すなわち、いわゆる「36協定」による時間外勤務や休日勤務の人数上限が適用されなくなり、「働かせ放題」になる上に、時間外勤務手当も一切支払わなくてよくなる、とひたすら企業側にとって都合のいい内容

になっています。

貧弱な健康確保措置

それに対して、企業が対象従業員に施す健康確保措置は貧弱で、例えば「年間104日の休日の確保」を措置すると、それ以外の日はいくら長時間勤務させても理論上はかまわないことになりま

ありません。また、現在は平均年収の3倍程度として検討するとされている年収基準も、近い将来下げられることは目に見えています。「小さく生んで大きく育てる」が自民党と財界との共通認識です。

過労死ラインの残業時間規制に妥当性なし

一方、政府が「長時間労働対策」として喧伝する時間外労働の上限規制は、1か月に100時間までとされています。しかし、過労死ライン（1か月100時間、または2〜6か月の平均が80時間）に届くものであり、労働者の健康確保を考えると到底妥当なものとは言えません。逆に、過労死ラインまで堂々と残業させていい、と法律で認めるものです。

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
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			