退職金規約改訂内容

どこにも出てこない
確定拠出率 10% ➡ ８％の減額
削減額推定で 16億円以上

会社の退職金規定の改訂に伴う従業員代表選挙に付けてある資料には、拠出率が10％から８％になることは書かれていません。下表にあるように、拠出率を10％のままにして算定基礎給を2割下げて目くらましをしています。この減額により、本来社員がもらえる16億円以上を会社は、別な目的に使用できることになります。

◆今回の就業規則改訂では、ＤＣへの拠出率を下げずに基になる算定基礎給を下げ、拠出率８％を実現している。 =>先の「退職金制度改訂」資料で目立った、拠出率10%を８％に減すことを公的機関に隠匿する意図？

◆改訂で不利益を被るのは、主に27才～ 49才までの従業員になる。 =>会社提示の資料では、この年代の従業員は90%弱いると考えられるので、コスト削減額は少なくとも16億円以上になると推定できる。　=>この結果、益々、日本ＩＢＭ従業員への利益分配率は下がる。これは、本来日本ＩＢＭ従業員が受け取れる額で給与を減額されたものと同じである。

就業規則　退職金規定改訂内容の検証

Ａ： 2009年 11月 1日改訂趣旨 --->現行の内容を条文にすること。

条項抜粋と主な改訂内容

第３条（退職金の種類）

＊日本ＩＢＭ企業型年金規約（確定拠出年金（DC）などを記述

第４条（算定基礎給および基礎月収）

1項　算定基礎給は、各月における本給月額の *1.3を乗じた金額* とする。

3項　2006年 1月 1日以降に入社する社員は前項の金額に *0.8を乗じた金額* とする。

4項　＊「特例社員」の定義と算定基礎給の算出方法を記述。

【 算定基礎給・拠出額の確認 】

＊基本給が 366,500円（ B7以下の平均給与）の場合

年代	計算式	算定基礎給	拠出率	拠出額
①　50才以上	平均給与 x1.3	476,450	10.0%	47,645
②　27才～ 49才まで	平均給与 x1.3	476,450	10.0%	47,645
③　26才以下	平均給与 x1.3x0.8	381,160	10.0%	38,116

Ｂ： 2010年 1月 1日付改訂趣旨 --->2009年 11月 1日改訂で条文化したものの改訂

条項抜粋と主な改訂内容

第３条＊変更なし

第４条（算定基礎給および基礎月収）

1項　算定基礎給は、各月における本給月額の *1.3を乗じた金額* に *0.8を乗じた金額* をいう。

3項　＊左記の4項を記述

4項　「特例社員」の場合は、 1項の 0.8を 1.0に読み替える。

=>2002年 12月末時点で社員であり、 2009年 12月末時点で 57歳以上の社員。

5項　「経過措置社員」の場合は、 1項の 0.8を 1.0に読み替える。

=>2009年 12月末時点で加入期間 5年以上かつ 50歳以上の社員のうち、特例社員に該当しない者。

年代	計算式	算定基礎給	拠出率	拠出額	削減額
①　50才以上	平均給与 x1.3x1.0(注１	476,450	10.0%	47,645	
②　27才～ 49才まで	平均給与 x1.3x0.8	381,160	10.0%	38,116	-9,529
③　26才以下	平均給与 x1.3x0.8	381,160	10.0%	38,116	
※②の拠出額算出の式：	平均給与 x1.3x0.8x0.1				
【拠出率を 8%にして計算】					
②　27才～ 49才まで	平均給与 x1.3	476,450	8.0%	38,116	
※②の拠出額算出の式：	平均給与 x1.3x0.08				

Ａの②の 47,645円から、Ｂの②の 38,116円を差し引いた額

注１． 1.0の移行措置は２年のみ

３年目以降は 0.8になる。

【 コスト削減額の試算 】

削減月額 /人	人数	月額削減額 (K\)	年間削減額 (K\)
-9,529	14,400	-137,218	-1,646,611
	[1.6万人 x0.9]		[16.5億円]

会社の削減したコスト（推定）

攻撃さけ生活守るために

組合加入のお勧め

最近の日本ＩＢＭは、以前と大きく異なり社員の生活よりも利益（儲け）を追求することしか考えない会社となりました。不眠不休で働くまじめな社員を、何の根拠もない言い掛かりを考え、退職を迫り、応じないと低評価にして降格を迫るなど卑劣極まりないことを会社は行なっています。

一人で対抗は無理

各ラインは会社が用意した実施マニュアルと模擬面談の訓練を受けるなど周到な準備の上で、われわれに攻めてきています。この会社挙げての攻撃に一人で対抗することは到底無理なことです。

また、会社は黒字で利益を出しているにも拘わらず、予定していた儲けが減ったということで、てっ取り早いリストラと根拠のない低評価を安易に行い、社員の給与を搾取しました。この結果、上位マネジメントと株主は増収になりました。

泣き寝入り？

社員の皆さん、このまま泣き寝入りしていていいのでしょうか？昇給もありません、ボーナスも搾取され、在職していている間、陰湿な仕打ちを受け続けなければならないのです。もし、個人の生活を守り、定年までこの会社に勤めたいと思うのであれば、一人で会社と向き合うのではなく、組合に加入され組合員として活動することをお勧めします。

組合なんでも相談窓口担当者			
事業所名	職場名	氏名	電話番号
豊洲	SWLAB.第一Lotus・T・Supp	田中　純	1503-8317
箱崎	IGAS.センターサービス	明石　亘	1712-3435
箱崎	SO事業推進・営業＆ソリューション推進	杉野　憲作	6205-1856
箱崎	価格計画.価格管理	石原　隆行	1712-9867
幕張	経理業務.経理ーコンプライアンス	橋本　雄二	1819-3039
名古屋	GBS第４AD　中部第２デリバリー	板倉　浩	1416-3264
大和	製造SO.フルフィルメント・センター経理	野上　久紀	1808-4452
大和	SARM.アクセス管理	吉野　薫	1808-6423
大阪	ITS　西日本ソリューション・サービス	吉田　譲二	1505-3200
大阪信濃橋	GFS.西日本LCM＆SPデリバリー	山本　茂秋	1505-4482
京都御池	システム開発・生産技術開発	古川　肇	1616-8523
徳島	西日本地区技術部.四国技術部	藤井　基良	1238-8922
[女性関連]	東日本総務SVC.箱崎地区総務サービス	山本　初枝	1712-3097
●組合事務所電話	03－3583－9037　火、水、金 10時～16時		
FAX	03－5562－0853		
e-mail	jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp、　HP http://www.jmiu-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

東京法律事務所
弁護士　水口　洋介　　03-3355-0611㈹
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/
東京都新宿区四谷一丁目２番地　伊藤ビル６Ｆ
労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。（お手数ですが電話により予約をお願いします）

勤務表を自分で作ろう

勤怠管理の基本

一般的に企業の人事システムの核となる勤怠管理は、「勤務表」を作成するところから始まります。しかし、日本ＩＢＭでは、e－Attendanceという勤務実績報告システムはありますが、その内容は一般企業の「勤務表」とは性格が異なります。

正確さに短所 社員に不利益

e－Attendanceと勤務表でそれぞれ長所・短所があります。Flex勤務・裁量勤務・eWork・直行&直帰などの運用を支える意味では、現状のような実績報告型の勤怠管理は、優れているといってよいでしょう。しかし社員の勤務実態を、記録として正確に残すことができない、という短所を持っており、この短所は、主に会社ではなく社員にとって不利益なことが多いのです。

特に、残業時間が「報告残業時間」になってしまうため、実残業時間との乖離が発生しやすくなります。ですから部門長にとっては、残業代予算をコントロールしやすい、というメリットがあります。勤務表に記録されるべき実就業時間がないため、サービス残業を社員が実施していてもエビデンスが残りません。

業務起因の 基礎データにも

また、業務による過労が原因で倒れた、病気になった、と言う時に、「本当に業務に起因するものかどうか」を判断する基礎データが、勤務表です。

過労で倒れた、半年前の残業時間、またその時間帯、そしてその作業内容はどのようなものだったのか、勤務表を頼りに、倒れた原因と業務の関連性を調査していくのです。ですから、自分の一番やり易い方法で、自分自身の「勤務表」を作ることをお勧めします。なにも細かく記す必要はありません。手帳に、出退勤時間をメモしておく、でも良いのです。