

# 本給・賞与減額 阻止へ組合推薦 候補へ投票を 集中しよう



全日本金属情報機器  
労働組合(JMU)  
日本アイビーエム支部  
東京都港区赤坂2丁目200-6  
川瀬ビル5F 〒107-0052  
TEL.: 03-3583-9037  
FAX.: 03-5562-0853

定価 月 500円

以下に詳しい内容を見  
ますが、一方的な労働条  
件の不利益変更をやめさ  
せるためには、より多く  
の組合推薦候補が当選し、  
就業規則改訂案の作り直  
しを要求していく必要が  
あります。

各事業所で「就業規則  
の一部改訂等に伴う従業  
員代表選挙」の告示がさ  
れていきます。  
昨年10月にキャッシュ  
バランス型確定給付年金  
から確定拠出年金へさら  
に移行する「退職金制度  
改訂に伴う従業員代表選  
挙」が実施されたのは記  
憶に新しいところですが  
今回の就業規則の改訂は、  
「役員を除く全社員に対  
する」一方的な労働条件  
の不利益変更も含まれて  
います。人事施策をいつ  
そつ「会社のやりたい放  
題」にし、社員の生活保  
証を拒否する会社の態度  
は、到底許せるものでは  
ありません。

条件は「前年度評価4  
または2年以上連続評価  
3の社員で改善の見込み  
が乏しく、減給が必要で  
あるとライン専門職が判  
断した」場合と、懲戒処  
分があつた場合です。そ  
のほか、降格した場合、  
別途賞与基準額を「直前  
の昇格時の本給年額昇給  
額相当分」と賞与基準額昇  
給額相当分の範囲で減  
額することがある、とし  
ています。

会社は多くの社員が年  
末休みに入っている昨年  
12月29日、突然「公平な  
処遇のより一層の推進に  
ついて」というレターを  
W3にて公開し、「パン  
ドフ以下の年俸制非適用  
社員でも本給および賞与  
基準額の減額を可能とす  
る仕組みに変更」する、  
と一方的に通告してきま  
した。

このほかにも「プロタ  
クト・ライフサイクル・  
マネジメント事業」を夕  
ツソー・システムズ社に  
売却するにあたり、現在  
日立製作所へのHDD事  
業の「売却」にあたり適  
用したことで最高裁判所  
にて係争中の「会社分割  
法制」「労働契約承継法」  
の悪用をふたたび実行し  
ようとしています。民法  
第625条では「労働者  
の承諾なくその権利を第  
三者に譲渡できない」と  
なっており、事業売却に  
おいては売却先事業に従  
事している労働者全員の  
個別承認を得るべきです。

公正な代表選挙  
実現を  
さらに、これからの従  
業員代表選挙のあり方に  
ついて、会社が一方的  
に改訂することがないよ  
うにするための歯止めが  
必要になっていきます。  
少なくとも会社の人事  
部門が介入することのな  
い、また部門が投票内容  
のチェックを行なうこと  
を可能とする郵便投票の  
方法を改め、公正な選挙  
制度にしていく必要があ  
ります。

## 就業規則改訂

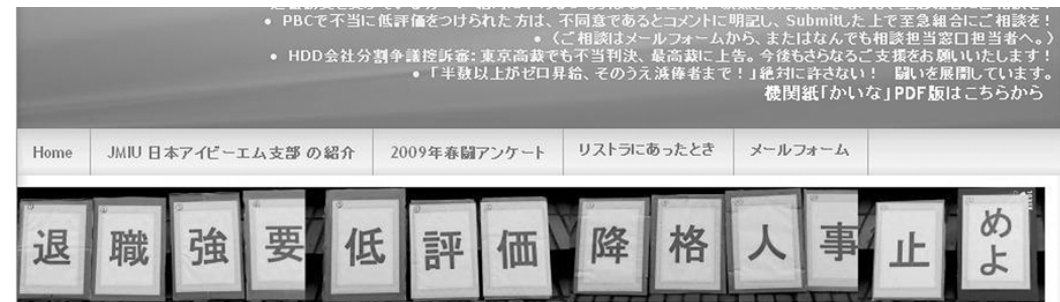
# 本給・賞与減額阻止へ 組合推薦候補に投票を

## 「時間単位 取得」拒否

また同日会社は201  
0年4月の労働基準法改  
正に際し、所定労働時間  
外勤務手当の改訂をW3  
にて発表しています。  
しかし、この労働基準  
法改正においては、もう  
ひとつ「年次有給休暇の  
うち5日間を限度として  
『時間単位での取得』が  
できる」ことになってい  
ます。

# 2010年春闘アンケート募集中!!

組合ウェブサイト <http://www.jm-iu-ibm.org/>  
《IBMに働くIBM社員・子会社・派遣・協力会社・アルバイト等の皆さんご協力をお願いします》



## I B Mの「人事改革」に関するアンケート

日本IBMグループ社員の方のみ回答ください  
2005年10月3日会社発表の「人事改革」が、現在次々と実行され、昨年の今頃はハイパフォーマンスカルチャー推進の名の下に、約1500人の社員が会社を去りました。会社は、パフォーマンス・マネジメントには期限はないとしており、継続的なリストラを続けています。

- 6 継続的リストラについて
- (1) 徹底した成果主義を進め、格差拡大を広げていますが、このような会社の施策は、将来の会社にとってどう影響すると思いますか。  
会社は成長する 会社は衰退する。 わからない  
(2) 会社が十分利益をあげている中での継続的リストラについてどう思いますか  
必要だと思う 必要ない わからない  
(3) 日本のマネジメントは、米国や外人トップに意見できていると思いますか  
そう思う そうは思わない わからない  
(4) 日本の業績が悪いことに対して、トップが責任を取っていると思いますか  
そう思う そうは思わない わからない  
(5) メンタル疾患後職場復帰する人に、段階的復帰のプログラムがないことについてどう思いますか。  
仕方がない 問題である わからない  
(6) 以前に比べメンタル疾患の人が増加しています。IBMはその温床であるという医者もいます。メンタル疾患の予防も含めた会社の対応についてどう思いますか  
十分である 改善の余地がある 対応してない。 わからない  
(7) 会社は、個人業績が悪いことに連動させて解雇を考えていますがどう思いますか  
仕方がない 問題である わからない  
(8) IBMのC Sの有期雇用切りについてどう思いますか  
仕方がない 問題である わからない
- 7 昇進・昇給について
- (1) ラインの裁量で決まるPBC評価の方法について納得できますか  
納得できる 納得できない わからない  
(2) B and 7以下の減給についてどう思いますか  
納得できる 納得できない わからない  
(3) 業績改善と称したプログラムを通して降格人事が実施されています。この施策についてどう思いますか。  
賛成 反対 わからない  
(4) 賞与はすでにローンが払えなくなる人が続出し、会社の設定した最低保証給に引っかかる人が増えるなど、さらに格差が拡大していますが、どのように考えますか  
問題あり 問題なし わからない
8. その他、会社の人事制度・退職金制度(CB、DC)シニア・エキスパート制度、裁量勤務制などについてご意見をお聞かせください。

その他、リストラに関する問題、職場で改善したい問題、組合に対する要望、ご意見などを自由にお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。