

困ったことは何でも組合へ相談を



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

社内の声：声：声：声：(その1)

2010年春闘アンケートコメントより

会社施策について 裁量勤務制度は機能していない。出社時間を規定している、やることやっても遅く来るなど評価を下げるマネージャーがいる。マネージャーの教育がなっていない。裁量勤務を理解していないマネージャーが多すぎる。 「イコールオアベター」が聞いてあきれ。IT業界に限らず、労働法に触れるような人事施策を行う会社は社会的制裁を受けるべきです。会社が組織として改めない場合、パワハラや人権侵害を行うラインマネージャー個人を訴えて社会的制裁を受けさせるべきです。(本社 男性 40代)

賃金・退職金・年金 表面上は社員全員の利益をつたい、実態は露骨なコストカットである。当社で一番コンプライアンスを蔑ろにしているのは経営陣である。 派遣労働者は交通費が出ないため、昨年大和事業所に移転したことにより、今、自分は実質的な減給状態にある。平均単価より安い時給で10年近く働き続けているのに時給交渉にも応じてもらえない。社員に交通費が支給されて派遣社員に交通費が支給されず減給を余儀なくされるのはある意味差別だと思つた。(大和 女性 40代)

役員も発生し、何よりもビジネスに及ぼす効果が感じられない。 役員、理事の人数こそ異常である。会社は、さらに人事雇用環境改善するだろう。これがまた日本IBM低迷へのスパイラルする。 サービス残業について 残業を申請してもなかなか認めようとしないラインがいる。また、サービス残業を続ける部下を知りつつ放置するラインがいる。日本IBMはタイムカードの導入を進めるべきです。長時間のサービス残業で人間が壊れてしまわないうちに。(箱崎 50代)

ある組合員のお母様が書かれた著書『街を浮遊する少女たち』をいいただきまし た。50年間、新宿の街を浮遊している見ず知らずの少女に声をかけ、心に傷を持った少女たちには母親以上の深い愛情とやさしさで寄り添い、励まし続けたいことが綴られた本です。人として、できそつてできないことだなど頭が下がる思いで読みました。希薄な人間関係の中で、傷ついた少女の心の中にわずかにともった灯りが著者だったのでしょうか。自分を受け入れてくれる話を聞いてくれる、信頼してみよう、という少女の気持ちに切実に伝わってきます。翻つて、会社の中の人間関係はどうなのかと考えると、殺伐とした世の中でも、著者のように人間をこころ愛することの出来る、そういう人間をめざしたい。よい書物もまた真の友人です。(Y)

2010年従業員代表選挙結果 (就業規則改訂 / PLM事業売却)

選挙ブロック	組合	候補	得票数	得票率
箱崎	第1	笠原 龍宗	352	25.2%
	第2	石原 隆行	345	22.6%
	第3	黒田 佳宏	395	29.0%
	第4	中村 明	362	29.5%
	第5	杉野 憲作	299	18.8%
豊洲	第1	上谷 力	88	32.5%
	第2	武田 昌毅	84	24.6%
	第3	並木 和男	55	18.2%
大和	第1	西村 義和	135	46.7%
	第2	高石 輝男	133	46.2%
幕張	第1	小野 歩	58	32.6%
	第2	高山 弘之	30	18.4%
	第3	田中 純	65	37.8%
	第5	橋本 雄二	41	25.9%
		山本 茂秋	152	24.1%
大阪	高岡 雅之	16	26.4%	
大阪南港	古川 肇	30	28.8%	
京都			2640	26.2%

従業員代表選挙

一方的不利益変更反対 大和で組合候補2名当選

「就業規則の一部改訂、諸協定の締結ならびにPLM事業の会社分割に伴う従業員代表選出」のための選挙が1月25日に全国の事業所で実施され、即日開票されました。労働組合推薦候補は、箱崎、豊洲の全ブロックをはじめ、17ブロックで立候補

し、大和事業所の第1、第2ブロックで当選者を出しました。 今回の選挙で組合推薦候補は、趣意書で二つのことを訴えました。 一方的不利益変更反対 一つ目は、会社は全従業員に対し本給、賞与基準額、本俸および定期俸基額の「減額」ができるように就業規則を変更しようとした点です。このように、一方的な労働条件の不利益変更は「前代未聞」です。誰でも減給できる道を開くことにな

るので反対しました。 すでに2006年の就業規則変更により、年一回「定期昇給」から「給与調整」に改悪され、ゼ口昇給が始まりました。 2010年の退職金制度改訂(DC)で、対象者平均で11万5千円(年)の減額を強いられています。更にこのような不利益変更は、「法律を超えた就業規則変更」であり、私たち組合は認めることができません。もしラインが不利益変更を強行すれば提訴する方針です。 このような労働条件の不利益変更をするまでに、役員の出退を上げる必要があり。多すぎる役員/理事の削減と報酬公開、そして減額を実施すべきと組合は考えます。 もはや、一部のエグゼクティブのための優遇施策といわざるを得ない成果

主義は崩壊しています。 時間単位休暇 取得対応を 一つ目として、労働基準法の一部改訂が実施され、労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で有給休暇が取得できるようになります。しかし、今回の就業規則案には、この変更点が含まれていません。年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で自由を選択することが出来るようになるのです。 これを実施するよう要求し、会社は、実施しない理由を従業員に説明をしなければなりません。

会社分割法制 使うな 一つ目として、「プロダクト・ライフサイクル・マネジメント事業」のダブソー・システムズ社へ売却に伴い、またしても会社分割法制を使用しました。(2面に続く)