

# 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

# 2010年度春闘・夏季一時金要求 会社に提出

JMIU日本アイビーエム支部  
日本アイビーエムおよび関連会社で働く仲間の労働組合のサイトです。

最新トピックス  
退職勧奨を受けたら、「絶対にやめるつもりはない」と冷静・毅然とした態度で応対し、至急組合にご相談を！  
業績改善プログラムを受けている方、納得がいかない点や不穏な動きなどがあつたら、至急組合にご相談を！  
(ご相談はメールフォームから、またはなんでも相談担当窓口担当者へ。)

2009年5月29日、3名の組合員が退職強要・人権侵害に対する損害賠償を求めて東京地裁に提訴(さらに1名追加提訴)。皆様のご支援をお願いいたします！  
HDD会社分割争議控訴審: 東京高裁でも不当判決、最高裁に上告。今後もさらなるご支援をお願いいたします！  
機関紙「かいな」PDF版はこちらから

Home JMIU日本アイビーエム支部の紹介 リストラにあつたとき メールフォーム 2010年春闘要求アンケート

めよ 止 人事 格 降 価 低 要 強 退 職

JMIU日本アイビーエム支部

組合ウェブサイト <http://www.jmiu-ibm.org/>

## 昇給を 健康な職場を

### 春闘・一時金要求提出

組合員は今年の春闘・一時金要求を討議してまとめ、2月25日に会社に提出しました。3月10日に回答するよう求めています。

今回は特にリストラフに関するもの、健康に関するもの、処遇などに関するものが重点です。詳細は組合ウェブサイトで紹介しています。以下概略を紹介します。

賃上げ(昇給)を3万円以上行なうこと。これはアンケートによる要求平均(約3万5千円)の反映や、ゼロ昇給が続いていて、将来の生計が立てられないためです。

減給・降格を可能とする人事制度・給与調整制度の撤廃を求めています。会社は、すでに退職勧奨とセットで降格、減給の実施を進めています。

他の多くの会社では、懲罰的なもの、経営が立ち行かなくなつた場合以外に基本的に減給などはありません。一方的な不利益変更であり問題です。金融庁の方針に従い、従業員の報酬開示を求めています。従業員の報酬はペーパーに包まれています。ストックオプションもあり多くの報酬を得ている

3万円以上昇給を  
賃上げ(昇給)を3万円以上行なうこと。これはアンケートによる要求平均(約3万5千円)の反映や、ゼロ昇給が続いていて、将来の生計が立てられないためです。

健康問題では、まず、健康診断の結果のあつかにいについて、明らかな労働安全衛生法(第66条の4)、労働安全衛生規則(第51条の2第1項2号)違反があり、速やかに改善し、日本の法律を守ることを要求しています。

健康に働けるよう  
健康問題では、まず、健康診断の結果のあつかにいについて、明らかな労働安全衛生法(第66条の4)、労働安全衛生規則(第51条の2第1項2号)違反があり、速やかに改善し、日本の法律を守ることを要求しています。

制度見直しを  
健康問題では、まず、健康診断の結果のあつかにいについて、明らかな労働安全衛生法(第66条の4)、労働安全衛生規則(第51条の2第1項2号)違反があり、速やかに改善し、日本の法律を守ることを要求しています。

自分の地位や高収入を確保するためなら、社員は当然と思つていいのでしょうか。

真に復職を支援するために、段階的に仕事量や出勤時間を増やしていくなどの内容の見直しが必要なことから、早急に改善策について組合と協議し実施することを要求しています。

病休職から復職した社員は、復職後、育休などの事情を配慮し、育休から復職した社員と同等に前年度の出勤率に

これは、退職の意思のない人に退職をせまる退職強要であることから違法であり、人道上も決して許されるものではありません。

このたび縁あつて組合にお世話になることを決めました。どんな優秀な社員でもミスはつきものですし、貢献とセットで評価されない限り、このやり方で一方的に退職勧奨を受けるのは全く納得できません。

大阪(〇) 退職金制度変更の際、社員個人の同意署名が必要だと、ラインは署名用紙を持ってきて目の前で同意署名をすよう迫りました。不同意と内心思つていても拒否できるはずがありません。不本意ながら無理やり署名させられました。

私もおもつと早く組合にはいつていけばよかつたのではと思つています。私の人生を守り、妻と二人の小さな娘を守り、同じ組合に属する人々の雇用と生活を守るため、私なりに努力する所存です。

このところ、生活保護の受給者総数が急増し、各地の自治体はその費用を確保するため、四苦八苦しているようである。リーマンショック以来企業の業績悪化で主財源である法人市民税が減り続けている最中、その税収の多くを生活保護費に当てなければならず、他の市民サービスへの影響も懸念されている。新卒者の就職もままならない現状においては、企業の倒産や人員削減を受け入れ、職を追われた労働者が、新たな就業場所を見つけないのは、至難の技である。結果、多くの労働者は生活保護を受け入れざるをえなくなる。行政も財界も目先の利に囚われることなく、各々の社会的責任を果たすかを問われる時ではなからうか。憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活を有し、義務を負ふ」(K2)

もっと早く組合へ加入を雇用と生活を守るために

大阪(〇) 退職金制度変更の際、社員個人の同意署名が必要だと、ラインは署名用紙を持ってきて目の前で同意署名をすよう迫りました。不同意と内心思つていても拒否できるはずがありません。不本意ながら無理やり署名させられました。

このところ、生活保護の受給者総数が急増し、各地の自治体はその費用を確保するため、四苦八苦しているようである。リーマンショック以来企業の業績悪化で主財源である法人市民税が減り続けている最中、その税収の多くを生活保護費に当てなければならず、他の市民サービスへの影響も懸念されている。新卒者の就職もままならない現状においては、企業の倒産や人員削減を受け入れ、職を追われた労働者が、新たな就業場所を見つけないのは、至難の技である。結果、多くの労働者は生活保護を受け入れざるをえなくなる。行政も財界も目先の利に囚われることなく、各々の社会的責任を果たすかを問われる時ではなからうか。憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活を有し、義務を負ふ」(K2)

- #### 2010年春闘・夏季一時金要求項目
- 【1】賃金に関する要求
  - 【2】夏季一時金に関する要求
  - 【3】人事制度およびゼロ昇給是正に関する要求
  - 【4】リストラ・人減らし「合理化」に反対する要求
  - 【5】労働時間短縮に関する要求
  - 【6】労働時間管理に関する要求
  - 【7】裁量勤務制度に関する要求
  - 【8】労働条件の改善に関する要求
  - 【9】福利厚生に関する要求
  - 【10】健康に関する要求
  - 【11】定年延長に関する要求
  - 【12】東京高裁判決の履行に関する要求
  - 【13】組合員の差別是正に関する要求