

従業員代表選出選挙で
組合推薦候補に投票
してくれたみなさん
ありがとうございました



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

従業員代表選挙はだれのもの？ 改悪される就業規則に『ノー』を

従業員代表選挙とは、表裏をあらわし、誰のために実施するか社員のみなさんご存知ですか。これは会社のために実施するものではなく、従業員が総意で行うべきものであり、従業員による従業員代表選挙です。従って会社は介入してはいけません。実際は会社に有利になるよう裏で糸を引き、仕切っているのが実態です。便宜上、事業所長がコーディネータを任命していますが、希望者は誰でもコーディネータになれます。IGASではかつて4人の人がコーディネータに立候補して民主的な選挙を行った実績があります。しかし、今回は事



業所長とコーディネータが口裏をあわせ、コーディネータをやりたいたいと申し出た人を拒否しました。労働基準にも「なぜ今回だけだめなのか理解できない。職場の雰囲気が悪くなりますね」と言われました。今回はIBM本体においても自主的に手をあげた人がいます。拒否する理由はないはずですが、こちらでも拒否されました。従業員のための従業員による従業員代表選挙です。是非「従業員の自治」を取り戻し、年々改悪される就業規則変更になつぱりとノーと言える従業員代表選挙を行い、減給や降格をやめさせましょう。

4 事業所でスト決行
組合は5月27日に朝9時から箱崎(本社) 幕張(事業所) 大和(事業所) 大阪(事業所)にて同時にストライキを決定しました。組合の要求は、次の三つです。
1. 減給・降格を可能とする制度を撤回せよ。
2. 退職強要を直ちにやめよ。
3. 業績改善プログラムを直ちにやめよ。
会社は人員削減を継続して行っています。その典型的な方法は左の悪魔のフローチャートのようになりま



このフローチャートで「体調を壊す」がきっかけになっていますが、なんでもあり得ます。例えば「担当プロジェクトが終了」でも、「担当業務がアジアに移管」でも充分きつかけになります。いったん低評価のターゲットになれば、その後は判で押しつぶすように業績改善プログラム、減給・降格、退職強要の三点セットで退職への道を進むわけです。組合はこの三点セットを止めるべく、三つの要

IBMの計画として全世界で40万人の正社員を10万人にするという報道がありました。米国IBMではこの記事を否定していますが、火のなるところに煙は立ちません。実際、日本IBMの正社員も3年間で1万人にすといつわさが前後して流れています。社員数、売上げ、利益の推移グラフを見れば、このうわさが裏打ちされます。「強い者が生き残るわけではない。賢い者が生き残るわけでもない。変化に対応する者が生き残るのだ」とよく言われます。日本IBMが労働者の切り捨て、労働条件の切り下げを行うことで利益を確保しながら会社規模を縮小していることが明確になった今、私たち労働者は生き残りをかけた変化を迫られています。団結してたたかう時が来ている。皆さんの組合への加入をお待ちしています。(S)

5月31日に「育児・介護休業法の改正に伴う就業規則の一部変更、プロフェッショナル・コントラクト規程新設、諸協定の締結に伴う従業員代表選挙が全国の事業所で実施されました。

組合は、全国の事業所(ブロック)で15人の組合推薦候補が立候補し健闘しました。結果は、下表(2010年従業員代表選挙結果)のとおり2つのブロックで当選したほか、大和で50%を超える得票率を得たもの(有権者の過半数に達しなかったため再選挙となりました。投票していただいた2500人のみなさんに心から感謝します。

今回の選挙で組合推薦候補は、趣意書で3つのことを訴えましたが、今後も実現を図るべく会社

2ブロックで当選、1ブロック再選挙
今後も雇用の問題などに奔走します

と交渉していきますのでご支援よろしくお願ひします。

趣意書で訴えた内容について3つのうちのひとつである雇用・減給に関するところについて、あらためて紹介いたします。

一、(解雇) 32条を就業規則に入れることに反対(PC就業規則)

IBCSの併合を理由に、全く資本関係のない会社の就業規則が導入されます。これには、従業員の有期雇用契約の拡大を目指す意図があります。更に「解雇32条」には、次の3つのことが書かれています。

1. 精神または身体の障害により、業務の遂行に支障があると認められたとき

2. 職業的能力が一般の水準に達せず、業務に不適格と認められたとき

3. 会社が財政上または経営上PC社員の縮小を余儀なくされたとき

このような基準が不明確な就業規則を導入することは、到底許されるものではありません。会社はこれを都合よく解釈し、解雇するための手段として使用することは目に見えています。また、何れこの就業規則を全社員に適用することを拡大してくるでしょう。即ち、従業員の雇用を「短期雇用契約」にし、解雇を自由に行おうとしています。

過去の就業規則改訂では、年一回「定期昇給」から、「調整する」に改悪され、2006年から「ゼロ昇給」が始まりました。今年「本給、賞

2010年従業員代表選挙結果 (就業規則改訂、PC規程新設など)

事業所/ブロック	組合推薦候補	得票数	得票率*1	結果	
箱崎	第1	笠原 龍宗	305	24.30%	当選
	第2	石原 隆行	327	25.20%	
	第3	黒田 佳宏	342	19.50%	
	第4	中村 明	385	19.00%	
	第5	角田 昇	279	19.00%	
豊洲	第1	武田 昌毅	96	40.30%	当選
	第3	並木 和男	70	27.60%	
大和	第1	吉野 薫	116	40.00%	再選挙
	第2	高石 輝男	142	50.50%	
幕張	第2	高山 弘之	39	20.30%	再選挙
	第3	田中 純	62	35.00%	
	第5	橋本 雄二	33	18.00%	
横浜北	第1	野上 久紀	70	44.60%	再選挙
	第2	河本 公彦	205	31.00%	
京都御池	第1	古川 肇	37	34.90%	再選挙
*1: 得票数 / 有効投票数		2508	26.50%		