減給実施を許さず
減額の具体例を見る

6月8日、会社は「2010年度の給与調整・昇進昇給の内容について」をWEBで公表しました。

本年度の給与調整の内容は従来の基準に加え、昨年12月に発表したバンド7以下の社員の処遇の見直しが新たに追加されました。その中に、7月1日付けでレファレンス・サラリー（以下R／Sという）の5％を減額するとし、本年度においてはその全額を賞与基準額から減額すると記載されていました。

組合は「かいな」6月21日号で減額幅については既にお知らせしていますが今回はその計算例や具体的な仕組みについて簡単に紹介いたします。

ご存知のようにR／Sはもともと月額給与の12ヵ月分と賞与基準額の合計で成り立っています。

会社が発表した減額の方法は、初年度であること等を考慮しつつ実施するといいながら今回は全額賞与基準額から減額するとしています。

従って、R／Sの5％相当分の減額は全て賞与基準額に反映されており、月額給与には変更がないようです。それを考慮して会社指定の賞与計算式にあてはめると上表のようになります。

減給が実施された場合の夏季・冬季一時金比較表

Reference Salaryの5％減額分（25万円）が、賞与基準額から減額される
Reference Salary：500万円,賞与基準額：150万円の場合

PBC3の場合の計算式	（賞与基準額−Reference salary*0.06）/2	支給額
2010夏季一時金の計算式	（1,500,000円−5,000,000円*0.06）/2	600,000
2010冬季一時金の計算式	（1,250,000円−4,750,000円*0.06）/2	482,500
冬季一時金での減額分		117,500

PBC4の場合の計算式	（賞与基準額−Reference salary*0.19）/2	支給額
2010夏季一時金の計算式	（1,500,000円−5,000,000円*0.19）/2	275,000
2010冬季一時金の計算式	（1,250,000円−4,750,000円*0.19）/2	173,750
冬季一時金での減額分		101,250

注）Reference Salary =月額給与＊12ヵ月　＋　賞与基準額

賞与から一括減額

単純に考えると、R／Sの5％の減額ですので500万円のR／Sの社員の場合の減額は、1年で25万円、半期で12・5万円の賞与基準額からの減額で、実際にはじき出された金額はPBC3の場合は、11・75万円、PBC4の場合は10・125万円となります。

PBC3、4の場合、すでに賞与から平均支給の1／4になるくらい減額されている上に、さらに減額しようとするやり方は、社員の生活をまったく無視したものではありません。

基準公表せず

今回、会社は組合員についてバンド別の「給与の位置」を「超、高、中高、中低、低、未達」の6段階で提示しています。R／Sがマーケットの水準に比較して「中高」以上を減給対象社員として会社は公表していますが、マーケットの水準やIBMが適用しているマーケットの基準などは一切公表しません。

これでは「あなたは業績が芳しくない、マーケットより高い」と一方的に宣告されても、到底納得して減額に応ずることはできません。

R／Sに届かぬ現実

今年の会社業績達成度51％を賞与の計算式に当てはめてみると、PBC1の社員の場合も賞与基準額150万円には届かず約145万円で当然R／Sを下回っています。

既に、PBC3、及び4の社員に対しては、GDPはもちろん、会社業績及び個人業績の部分はまったく反映されておらずR／Sには届かないのが現実です。

これではR／Sが高いといわれている多くの社員も、おそらくR／Sの「給与の位置」、「中の中」を下回っているのではないでしょうか。

減額実施を許さず

業績改善プログラムとからめ減額を実施しようとする会社の施策に対し組合はこれを絶対に許すことはできません。

法的手段を見据え減額をさせない運動を展開していきます。皆様のご支援よろしくお願いいたします。

西日本分会 団交報告

求められる職場実態開示
事業所長も秘密主義？

6月16日（水）大阪事業所で、総括安全衛生管理者の北村事業所長と分会団交を行いました。

その中で、会社人事労務は大阪事業所長・大阪総務にも、メンタル疾患社員の実態を開示していないことが明らかになりました。

組合　事業所長として、総括安全衛生管理者として、大阪事業所の職場改善に努める責務はありますよね。

会社　はい、それに関しましては、労務につなげるということで、そういう事態が起こっていると、労務として、健全な解決をはかってほしいというふうに伝えておりますので私のできることは、それ以上のことはできない。

組　安全衛生、安衛法でいけば、総括安全衛生管理者として、職場の環境を良くするという責務があるとおもうんですけれども。

会　はい。

組　大阪事業所での、そういう事実があるというふうに認識されてですね。

会　はい。

組　北村さんとしてどういうふうにしようかと。

会　労務にそういう具体的な事実を全てお話して、労務の立場から、所属長なりを指導すると、含めてあとは、ご本人にお答えを返すのを含めて、やっていただくようなサーポートを私がすることによって、解決するというふうに考えています。

組　・・・

会　・・・

組　労務から何もいってこない？（のですか）メンタル（疾患）の人が多いが

会　全体に対してですか？　全体に対して何もガイドはこない。

組　組合に対して結構相談も。全体に対してというより、大阪事業所に対して。全体としてくるかもしれないけど、何らかの返事がこないかん。全体だろうが。

会　・・・

組　・・・

会　正直、あの、大阪事業所に、そういうね、あの、メンタル疾患の方が何名いるかということは一切知りません。・・・ね、それについてだから、どうなのよという話は（今は）していませんね。正直。

組　やっぱり、それはデータとして集めるべきじゃないですか?逆に。

会　うーんと、それはね。

組　産業医もおられることだし。

会　それは、無理だったんです。それは会社として開示しません。

組　開示って、会社として開示しなくてもいいけれども、少なくとも(です)ね、事業所長である北村さんには来ないとおかしいですよ。そんな(事)のをご存知であって、どうするかをやっと判断できる訳ですよね。

会　あー、なるほど。

組　そうでしょ。

会　うーん、誰がということでなくて。

組　誰がとは聞いていない。

会　それはわかんないですもんね。開示はしないですよね。数は開示しませんし、ひとつひとつの具体例はプライバシーで開示しませんし、私の得られる情報ってほとんどないんです。はっきりいって。

その他、産業医面談のあり方や組合掲示版の設営について対話しました。

投稿

相次ぐ安全衛生管理面の不手際
人事は原因の根本解決を

近年、会社の安全衛生管理面での不手際が多くなっています。内容も目立って悪くなってきています。例えば、

- 健康診断にて肺がん症状見逃しの医療過誤（裁判継続中）
- 職場での精神疾患者の増加
- 大和事業所内にて自殺事件発生

など既報の問題のほか、産業医については会社寄りの発言を繰り返したり、自ら紹介した主治医へ事実と異なる事項を書いた申し送りをし、休職診断書を出させるよう促している例も発見されました。

ひょっとして、IHS（インテグレーテッド・ヘルスサービス）を担当していたラインが主任スタッフに降格されたのは、このあたりを理由にしてなのでしょうか？

しかし、これら安全衛生管理の問題は、そう簡単に解決するようなものではありません。

産業医の質の確保は喫緊の課題です。健康診断での傷病診断に関し責任逃れしなければならないのもこのためです。会社は建前論を繰り返すだけでなく、本当に社員のことを考え、不適格な産業医の解任・入れ替えも含め、その質の向上に全力を尽くすべきです。

また、職場での精神疾患者の増加については、会社の社員に対する働かせ方（長時間「サービス」残業の横行）や、「業績改善プログラム」などの道具を用いて対象社員を精神的に破壊し自主退職へと導くパワハラなど、本来の問題には目をつぶったままです。これらを根本から解決するような対策なくして、日本IBMへの信頼度向上や成長はあり得ないのではないでしょうか？　（V）