

# 2011年度組合新中央役員紹介 新組合員も役員でフレッシュさ増す船出へ



第57回 全国大会  
JMIU 日本アイビーエム支部

7月の全国大会で、2011年度17人の中央役員が決定しました。顔ぶれとしては、2008年の大リストラ以降組合に加入した役員も多く、大園委員長を筆頭にフレッシュさを増した新体制での船出となりま

【副委員長 古土 隆】  
豊洲事業所  
組合活動を通して、働く者の権利を維持、復活できるように尽力します。

【副委員長 石原 隆行】  
箱崎事業所  
労働者の体と気持ちに優しい職場環境構築に向け全力を尽くしたい。

【書記長 渡辺 裕】  
箱崎事業所  
生活のために働く人たちの互助会的組織でありたいと思っています。

【書記次長 杉野 憲作】  
箱崎事業所  
皆が安心して働ける職場になるよう、少しでも貢献できれば嬉しいです。

【執行委員 山本 初枝】  
箱崎事業所  
組合の原点「かいな」の編集者として、全力投球したい。

【執行委員 牧村 武】  
箱崎事業所  
サイレント・マジヨリテイを脱し、物言フ社員になることを宣言します。

【執行委員 兼松 牧夫】  
豊洲事業所  
従業員の方々と共に反リストラでがんばりたいと思います。

【執行委員 田中 純】  
幕張事業所  
裁量労働制に反対し、労働時間の適切な管理を会社に求めます。

【執行委員 橋本 弘嗣】  
幕張事業所  
光輝く自慢のIBMを全社員一丸となり、取り戻しましょう。

【執行委員 河本 公彦】  
大阪事業所  
皆さんと頑張って、楽しく健康的な会社になりたいと思います。

【執行委員 古川 肇】  
京都事業所  
雇用を守り、誰もが安心して働ける社会を目指してがんばります。

【執行委員 榎田 昭彦】  
大和事業所  
一人で問題や悩みを抱えても何も変わりません。共にがんばりましょう。

【執行委員 西村 淳一】  
大和事業所  
レノボ唯一の役員です。気軽に話してもらえ委員になりたいです。

【執行委員 西野 成一】  
藤沢事業所  
HDDの闘いで培った経験・知識をいかし、今後も闘い続けたい。

【執行委員 鈴木 明弘】  
大和事業所  
恐怖・危機感を受けずに働ける職場を目指し、中執行員として活動します。



## 『給与調整』 5%減給を強行 評価による減給は違法の可能性大

会社は就業規則を変更し、今年から自由に社員給与をカットできるよ

うにしました。  
日本の労働慣行では許されず

ところが、日本の労働法では「労働条件の一方的不利益変更」は禁止されています。

本人に重大な過失があ

った場合の懲戒で減給という非常に重い人事処分の場合でも「減給10%を3か月」などのごく少額の減給が常識。経営難でも赤字でもない会社が通常の勤務評定を理由に年収の5%という大幅な減給をすることは、日本の労働慣行では許されな

いことなのです。  
2010年6月8日付の坪田人事担当専務発信

質問のキーポイントは「減給施策が日本の労働慣行および労働法に反していないとする法的根拠は何か答えてください」ということです。坪田専務の回答は「給与の基本方針」を述べたに過ぎません。「労働契約法の法理に基づいた手続き」という記述は、就業規則変更の手続きを言っ

ただです。  
つまり、年収の5%減給処分が労働法に違反していない根拠を示すことはできていません。会社の「就業規則」は絶対的なものではなく、日本の労働法より強い拘束力を持つものではありません。

オープンドアも有効手段

7月の給与調整で実際に減給処分を受けた社員の方、会社の減給処分は労働法違反である可能性があります。力を結集して会社の行為を告発しましょう。

IBMの社内プロセスであるオープンドアを利用することも有効な手段です。日本国内ではなく直接米国アーモンクに伝えるため、ラインも日本の労務も手出しができません。

オープンドアの利用方法はW3に掲載されています。オープンドアでW3内を検索してください。



W3掲載  
案内「2010年度の給与調整・昇進昇給の内容について」に  
対して、  
会社が減給処分の  
違法性に

2010年6月8日付の坪田人事担当専務発信

質問

質 問	坪田専務の回答
1. 会社はこの施策が日本の労働慣行および労働法に反していないと考えていますか？	1 および2については、今回の発表は従来より会社が給与の基本方針としている「職務と業績に応じた給与調整」と「職務に応じた競争力のある給与水準の実現」という基本方針に基づいています。 この基本方針に則り、減額調整の対象者は、継続して業績が著しく低く、今後の改善が見込まれない社員で、現給与がマーケットに比べて高すぎると判断されるごく一部の社員に対して実施するものであり、会社が不当に従業員の給与を削減するものではありません。
2. そうであれば、労働慣行および労働法に反していないとする法的根拠はなんですか？	仮定の質問に関してお答えする考えはございません。
3. 従業員から提訴された場合、応訴して法廷で正当性を争いますか？	