

「ゼロ昇給」の弊害を訴え、 全社員の昇給要求

組合は12月21日に会社と団体交渉を行い、賃金制度について会社を追及しました。以下は、その団体の抜粋です。

昇給について

組合 会社からこれまで、利益の760億円をどのように昇給原資に回しているか、何に使ったから昇給に回らず、お金がないのの説明が全くされておらず理解できない。「TCRは評価1と2+のみが昇給するから、2以下は昇給しないのは当たり前じゃないか」と平然と言ったが、組合は会社の提示したTCR、MBAという制度に合意したことは一度もない。従って、組合は今まで通りすべての社員に対しての昇給を要求する。

なく、世間の賃金水準/賃金動向を見て競争力のある賃金を実現するというのが会社の考え方だ。(中略)

もう一方では、職務と業績に応ずる処遇ということで、職務といえはパンドの高低、責任の重い軽い。業績という意味では個人の貢献度によって賃金をより上げていく人、そうではない人、会社の考える公平とは、そこである。ものすごく貢献しているものすごく重い責任を持っている人と、相対的に責任が軽い、貢献が低い人を同じに処遇するという考えはないから、組合は適切な格差を付けていくという考えだ。

組合 ゼロ昇給が何年も続くことの弊害について、組合の主張が大きい。モチベーションに関して、生活が出来ない、出来ない、生活が出来ないということはとんでもない。人によっては持ち家を持っている人も、持ち家を持っていないが遠隔地に異動させられて両方の借金を背負って苦労している人もいる。そういう

IBMの自浄システム は完全に機能停止

IBMコーポレーション(US)のコンフィデンシャルスピーキング調査結果を回答

以前お伝えした通り、コンフィデンシャルスピーキングコーディネーターが2度にわたって受理を拒否、組合ではこの

従業員を守ってはくれないことが判明

人にとっては、生活はギリギリだ。余裕がない人がでてきていると思ってる。経営陣はそれが見えない状態になっているのではないかと言いたい。生活保障給について

組合 年齢別保障給にたいしても、セーフティネットという形で復活せよ。組合は年齢別保障給の撤回問題をIBMコーポレーションにエスカレーションしていましたが、2ヶ月の調査を経て回答が得られました。その結果は極めて表面的なもので「コンフィデンシャルスピーキングコーディネーターの口からは、提示された懸念を当該問題の専門家に調査依頼することであり、その観点で今回の問題に関しては正しくハンドリングされていた」という内容でした。

組合 セーフティネットが時代によって本当に生きていけないような水準の時代と今のようにある程度、撤廃したということだ。

一人の従業員として会社の違法行為を告発することはこのようにきわめて困難であり、したがってIBMコーポレーションの自浄作用はグローバルレベルでも全く機能していないことが明確になりました。「IBMの良心」ともいってべきコンフィデンシャルスピーキングがもはや従業員を守ってくれない今、自分を守る方法は皆が力を合わせて会社の違法行為と闘う以外には残されていません。退職勧奨やPIPを提示されたり、すぐに組合に相談してください。

60歳で継続雇用 する会社は8割

厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ始める時期が近づいています。定期部分はすでに65歳からの支給になっていますが、報酬比例部分は今まで60歳から据え置かれていました。しかし、今年58歳になる人からついに61才にならないと何の年金ももらえない時代を迎えます。

現在、約8割の会社が継続雇用を実施しています。60歳の定年まで働いた後、再雇用されて65歳まで働き続けることができます。これは厚生年金の定額部分の支給が65歳に引き上げられたことに伴った措置でした。

希望すれば雇用は 継続されるべき

これに対し、IBMは「どうでしょうか。そもそも60歳まで勤められるこ

厚生年金報酬比例部分の 支給開始年齢の引き上げに伴い 定年の引き上げが廃止を

とすら怪しいのではないのでしょうか。2006年の改正高齢者雇用安定法第9条では、次のいずれかを講じなければならぬといわれています。

一、定年の引き上げ
二、労働者が希望するときは定年後も継続雇用する制度
三、定年の廃止

法的には「希望」すれば、雇用は継続されるべきなのです。

と、思っている読者の方も多々あります。すでに定年を廃止する会社も出始めているのです。65歳まで年金がまったく無くなってしまうと、再雇用の安い賃金ではやっていけません。やはり正解は定年の引き上げが廃止なのではないかと考えます。

安心して働ける 職場を目指す

ところで、IBMに勤めていたら、そんなに長く働くなんてとんでもないと思ってしまうのではないのでしょうか。それだけIBMの労働環境はひどいと言えます。

日本の年金制度の現状を考えたとき、65歳まで安心して働ける職場を作つてゆくと、この発想の転換が必要になってきます。待つていても会社は何もしてくれません。最初の

一人でも多くの人が労働組合に結集し、職場を変えていく必要があります。

仕事の予定もなく、2年も の遠距離 単身赴任はまさに『いじめ・見せしめ』

「家族とも離れ離れに」

仕事探しの遠距離単身赴任命令
会社は、Aさんに対して

であり、また「現時点においては合致した異動先が見つからない」と言っています。

2008年末に関西には仕事が無いので、仕事が多い関東での仕事探しのためと称し神奈川県にある大和事業所への遠距離単身赴任を命じました。

別居手当を支給は会社にしてもメリットなし？
Aさんは仲の良かった家族と遠く離れ、月に一度しか帰省することができず、日々の妻や子供との会話も出来なくなり寂しく悲しい思いをしています。

同僚2人は通勤可能な勤務地に異動
そして2010年も終わ

会社は別居手当を支給せねばならず、会社にとつても遠距離赴任を継続するメリットがないはずですが、それでも会社は遠距離単身赴任を解除し所属長と同僚の居る関西の職場に戻すつもりです。

会社は「関西地域での勤務を希望していることは聞いていますが、勤務地はあくまで仕事や業務上の必要性に応じて決定されるものである」と言っ

度水準が保たれた中で格差という意味では、会社が適切と考える格差の中で生きていけないような水準で格差がついているとは考えていない。(中略)セーフティネットがないと大変なことになってしまつていく状況ではないかというのが会社の考えで、今般、撤廃したということだ。

会社は「関西地域での勤務を希望していることは聞いていますが、勤務地はあくまで仕事や業務上の必要性に応じて決定されるものである」と言っ

度水準が保たれた中で格差という意味では、会社が適切と考える格差の中で生きていけないような水準で格差がついているとは考えていない。(中略)セーフティネットがないと大変なことになってしまつていく状況ではないかというのが会社の考えで、今般、撤廃したということだ。

