

**従業員代表
選挙では
組合推薦候補へ
投票を
お願いします**

かいな

全日本金属情報機器
労働組合(JMIU)
日本アイビーエム支部
東京都港区赤坂2丁目20番6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL.: 03-3583-9037
FAX.: 03-5562-0853

定価 月 500円

**「給与規定改訂」に関する
従業員代表選挙
組合推薦立候補者名簿**

事業所	ブロック	立候補者氏名
本社	第1	笠原 龍宗
	第2	石原 隆行
	第3	黒田 佳宏
	第4	橋本 康助
	第5	杉野 憲作
豊洲	第1	武田 昌毅
	第3	並木 和男
幕張	第1	大 裕 智
	第2	田中 純
	第3	橋本 雄二
大和	第1	丹羽 万紀
	第2	棚田 昭彦
	第3	大岡 義久
横浜北		大角 康郎
京都		古川 肇
大阪		山本 茂明
南港		高岡 雅之

**皆様のご支援を
よろしくお祈りします**



会社発表では「社員紹
介報奨金制度導入のた

**「臨時昇給」が「臨時
給与調整」に改悪**

会社発表では「社員紹
介報奨金制度導入のた
2面の団交報告で会社

でも最も重要な要素であ

ありませぬ。組合はこのよ

にたかたつていきませぬ。

会社発表では、来る11月下旬「就業規則の一
部改訂および諸協定の締結のための従業員代表
の選出(選挙)」が実施されます。
組合は今回の「給与規定の改訂」に反対し、
左表のように候補者を立ててたかいますので、
読者のみなさんのご支持をお願いします。

が回答したとおり、「臨
時昇給」を「臨時給与調
整」に変更することで、
いつでも減給ができるよ
うに改悪することが真の
目的です。
減給などの労働条件の
切り下げはめったやたら
にできるものではありません。
せん。減給は労働条件の
不利益変更です。
賃金は労働条件のなか
でも最も重要な要素であ

労働者が心身の疲労を
回復させ、健康で充実し
た生活を送るためには、
時間外労働を減らし、年
次有給休暇の取得が必要
不可欠です。
特に、労働者が仕事を
重視した生活設計によつ
て恒常的に労働が長時間
に及ぶことは避けなくて
はなりません。
組合は、時間外労働に
ついての厚生労働省通達
「1か月45時間」「年間
360時間」を守るため

いつでも減給可能に改悪 「給与規程改訂が真の狙い」

るため、組合はこのよう
な文言変更には同意しま
せん。

うな文言修正には反対し
ます。

**懲戒の決定者を曖昧に
守ります**

**厚生労働省通達を
守ります**

IBMの裁量労働制にメス 労基署から2度目の指導票

中央労働基準監督署
(以下、「労基署」とい
う)が、IBMの裁量
労働制の適用状況に問題
があるのではとの容疑で、
7月下旬に本社S・T・H部
門に対して、裁量労働制
に関する立ち入り調査お
よびアンケートを行なつ
たことは、かいな218
7号(9月20日発行)で
お伝えしました。その続
報です。

この立ち入り調査および
アンケート結果を受けて、
労基署は9月7日付で以
下4点を指摘した指導票
を会社に対して交付しま
した。

①裁量制とされている全
員が該当するのか、該当
しない人もいる。業務が
変わったときには、該当
するかもしれないかの判定を
せよ。
②裁量権のあるなしにつ
いて、個人ごとに適用
非適用の調査をせよ。

この指導票のためか、
お気付きの読者の方もい
らっしゃると思いますが、
2011年10月より、裁
量勤務制度適用社員につ
いても、e-Attention
dance上で、始業・
終業・休憩時間の報告が
必須になりました。
IBMが労基署から指
導票を交付されるのは、
6月の「本社事業所長(総
括安全衛生管理者)不在
問題」に続いて今年2度

目です。労基署の立ち入
り検査は、臨検監督と呼
びますが、全国で年間約
17万件的臨検監督が行わ
れています。これを日本
全国の全事業場数で割る
と、1事業場に対して、
26年に1回の頻度で臨検
監督が行われるというこ
とができます。
つまり、当社が臨検監
督を受け、わずか3カ月
の間に2度も指導票を交
付されるという状況は、
いかに当社が労働基準法
を軽視しているかを如実
に示しています。

なお、当社は、200
2年、2004年、20
08年、2010年にも
労働時間労働時間管理に
関し、指導票を交付され
るようなありません。
社員の皆さんもご自分
の裁量労働制適用に疑問
を持ったら、組合に相談
してください。組合が交
渉し、裁量勤務制度非適
用に変更させた実績があ
ります。IBMから偽装
裁量労働制をなくし、正
当な時間外労働手当を
受取りましょう!



10月19日、午前8時に
は300人近くの仲間が
集結し、IBM箱崎本社
を皮切りに、労働争議を
第213回金属労反共同行動

大場IBM支部中央執
行委員の司会で始まり、
大岡委員長による永幕中
央執行委員の雇い止め撤
回要求、過労や退職強要
が原因でメンタル疾患に
追い込まれ、拳銃の果て
に退職している社員が多
くいることについて訴え
があり、その後、争議解
決のための要請行動を会
社側代表に対して行いま
した。肌寒さを吹き飛ば
し、箱崎本社ビル高層階

雇い止めの撤回要求

覚悟はしていたが、
とうとう私にも退職勧
奨がきた。50歳を過ぎ、
ラインから外れたとき、
予想はしていたが、
ラインのとき
に、退職させた
い部下に言った
言葉「あなたの仕事は
IBMにはない」「
Bの外で活躍の場を
見つけて欲しい」を、
自分が言われることは、
因果応報、自業自得と
はこのことか。



あるライン経験者の嘆き

この歳で再就職は難
しいよなあ。退職勧奨
を断った先輩のAさんは、
子会社出向で単身赴任
を余儀なくされた。
あの時、敵対した組
合幹部のCさんは60歳
まで勤めるんぞうなあ。
あなたはこうならな
いように注意を下さい。

各社で抱える問題

組合員に対するいじめ
や人権侵害、経営者側の
一方的な理由で工場や会
社の閉鎖・分割を図り社
員の生活を脅かすもの、
また特に若い世代が直面
している派遣・期間社員
の雇い止めに関わるもの
など様々です。以上のよ
うに、様々な労使問題に
ついて、これからも私た
ち組合は争議解決を目指
し、活動を続けます。

「IBM中央 団体交渉」報告

リストラ・人減らしに反対 会社はかたくなに要求拒否

11月8日に秋闘・年末一時金要求に対する会社回答および就業規則変更などについて団体交渉を行いました。概略について左記のとおり報告します。

回答については、その場の提示であったこと、時間の関係で、十分な交渉ができなかったことから期待できるものではないと、要求実現に向けて今後も継続して追及する予定です。

日本IBM本体に総務新設 IGAS出向者は 無条件で帰任を

組合は「成果主義に基づき算出の考えに更はない」との回答でした。組合はかねてから歩み寄れるところを模索するために一時金の根拠となる指標・データ(量的・質的指標・配分)の開示を要求しています。

組合からは「成果主義に基づき算出の考えに更はない」との回答でした。組合はかねてから歩み寄れるところを模索するために一時金の根拠となる指標・データ(量的・質的指標・配分)の開示を要求しています。



10月26日、IGAS ALL HANDS MEETINGにおいて突然11月1日をもって総務推進という組織を日本IBM本体に設立するとの発表がありました。募集要員は17名で経営陣が募集要員にふさわしい人にオファリングをし、欠員が出れば公募するという内容です。対象者はIGAS正社員でIBMからの出向者は対象外との説明でした。なぜ出向者を対象外としたのか、

これは問題です。出向者の多くは総務が本体から新会社IGASにそっくり子会社化されたために、本体に戻る所がないことから出向が長期間継続されています。今回、本体に総務の組織ができたわけですから、今までの経緯から、出向者については、本人の意向があれば無条件で出向を解消し、本体に帰任させるべきです。

しかしながら、今回の発表内容から組合員の多い出向者が対象外となっているため、違法となる組合差別があったと言わざるを得ないと11月8日の会社との交渉で追及

是正を求めています。リストラ・人減らしに反対する要求回答

組合は、労働条件の改善、業務の適材適所の配置や配慮、退職勧奨などについて毎年、要求し続けています。しかし、会社はこれらの要求を拒否し続けています。組合は、最重要な要求という位置づけで実現するまで粘り強く要求し続けます。

就業規則の変更

会社は、就業規則にある臨時昇給を臨時調整に変更しようとしています。組合はこの文言を変更してしまつと、いつでも減給が可能になってしまう危険性を指摘しました。さらに「会社は今ままでやっつけはいけないことをやりました。その結果、出向者も対象とする見直しを行ってきましたが、応募の締め切り直前で、出向者も対象としたにもかかわらず、応募の締め切りの延長には一切応えようしません。

そもそも、出向者がなぜ欠員を生じた数少ない枠に応募してはいけないのか、前述する経緯から納得できません。無条件で帰任させるべきです。

IGASは身売り?

聞くところによると出向者以外で応募している人が多いと聞きます。このことについてもIGASの経営陣は、きちんと社員に説明すべきです。

への総務推進新設の発表を受けて、IGASに残された人たちがどうなってしまうのか、会社の行く末についてなら説明がなく、将来のある若手中堅を中心に不安が高まっていることがあげられると思います。

日本IBMとの団交では、組合はIGASの身売りと人員削減を疑っていることを会社に確認しました。会社は、「IGASの身売りはあるかもしれないし、ないかもしれない」とあいまいな回答をしてきました。このことについてもIGASの経営陣は、きちんと社員に説明すべきです。

PBC評価制度を斬る・その3 評価による処遇への影響

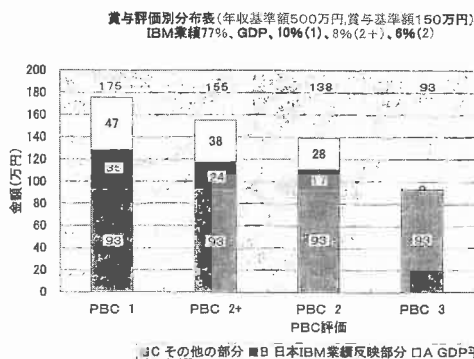
低評価でボーナス格差5倍

前号までは、IBMの人事評価の歴史や、特徴として一貫して不透明な制度であること、それゆえに恣意的な評価になることを紹介してきました。今回は、そのように付けられた評価の結果次第で会社から受ける処遇などの扱いが雲泥の差になることを紹介します。

■減給 Band 7以下では、評価が4もしくは2年連続3で、給与水準がマーケットの同職位の水準に比べて高いとされている社員が、まず減給対象となる。その対象者に對してPIPを実施し、改善目標が達成されなかった場合は減給となる。減給額は、本給を5%(現状では限度の5%)を適用

業績改善プログラム (PIP)

低評価で、パフォーマンスが出ていない人に、業績改善という名目で2~3カ月の短期間で改善目標を設定し、達成度を確認するツール。通常、ハードルの高い目標を設定され、達成するのが困難な場合が多く、達成できなかった場合、改善の見込みがないことのエビデンスに使われる。このエビデンスは退職強要や減



■ポナナス 上表のとおり、評価4の人は評価2+の人の約1/5(会社業績77%のケース)の支給額となり大幅な格差となる。実質ポナナスローンが組めない状況である。

■GDP もともとポナナスで全員が受け取っていた分、会社が年収基準額の6%分を搾取してGDPの原資にし、評価2以上の人にだけ配分している。GDPの運用はきわめて不

透明であるが、毎つた6%分はすべてがGDPとして還元されていらないようだ。

■TCR 評価2+以上の人にだけ適用される制度で、昇給額で表される。

■MBA 評価2以上のの人にだけ適用される制度で、国やビジネスユニットで相場よりも賃金水準が低い場合に競争力をもたせるため適用するというが、評価を低くされると、会社の思惑でいかようにも雇用調整ができてしまう。

■eワーク制度の利用 Band 6以上でも低評価だとラインの承認がもらえない場合がある。(次号に続く)

