

困ったことは何でも組合へご相談ください

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の6 川瀬ビル5F 〒107-0052 TEL: 03-3583-9037 FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

2011年従業員代表選挙結果 (就業規則及び諸規程改定)

| 選挙ブロック | 組合推薦候補 | 得票数 | 得票率 |
|---------|-----------|------|-------|
| 本社 (箱崎) | 第1 笠原 龍宗 | 230 | 17.7% |
| | 第2 石原 隆行 | 315 | 22.4% |
| | 第3 黒田 佳宏 | 281 | 18.3% |
| | 第4 ◎橋本 康助 | 422 | 33.2% |
| | 第5 杉野 憲作 | 277 | 19.4% |
| 豊洲 | 第1 武田 昌毅 | 52 | 21.5% |
| | 第3 並木 和男 | 67 | 26.4% |
| 大和 | 第1 ○丹羽万紀 | 79 | 44.6% |
| | 第2 棚田 昭彦 | 62 | 26.4% |
| | 第3 大岡 義久 | 141 | 33.3% |
| 幕張 | 第1 大裕 智 | 76 | 20.7% |
| | 第2 ☆田中 純 | 103 | 34.9% |
| | 第3 橋本 雄二 | 65 | 26.1% |
| 横浜北 | 大角 康郎 | 54 | 36.0% |
| 大阪 | 山本 茂秋 | 169 | 27.5% |
| 大阪南港 | 高岡 雅之 | 7 | 14.9% |
| 京都 | 古川 肇 | 32 | 29.1% |
| | 合計 | 2432 | 24.1% |

◎当選 ○再選挙当選 ☆再選挙

電子投票について (本社のケース)

I. 電子投票
 1. 社員に投票用NotesMailを送付する
 2. 社員は投票したい候補者のボタンをクリックする
 3. 各ブロックごとのMailBoxにメールが送信される

II. 電子投票集計
 通常投票日2~3日前に、電子投票だけの集計作業をコーディネータと立会人の下に行った
 1. 全てのメールを1つのMailBoxに集める
 2. Excelのマクロを利用して、結果を抽出する (このとき重複は排除され、最後の投票のみがダウンロードされる)

★問題 Excelにダウンロードした段階で、誰が誰に投票したかは、丸見え。匿名性は担保されません。事務局に問題を指摘しましたが、「選挙の公示に『電子投票は匿名性が担保されない』ことは明記しており、投票者はそれを納得した上で投票している」と取り合いませんでした。ただし、開票作業のときは、組合推薦候補の立会人が抗議したことによって、一応、投票者の名前の列は隠して作業を行うことができました。

組合では、今回も「電子投票は匿名性は担保されず公平な選挙ができないのでやめるよう」申し入れを出していましたが、強行されました。電子投票を行う場合は、匿名性を担保できる仕組みに変えるべきです。

選挙事務を担当される方は大変だと思いますが、公平で民主的な運営を行うことは手間と時間と場合によってはお金がかかるものです。事務局の方にはぜひその意識を持っていただくと共に、会社は現場の方に負担を押し付けるのではなく、公平で、民主的な選挙のできる環境を提供すべきです。

従業員代表選挙

本社、大和で2名当選

危惧される懲戒とリストラ

11月末に就業規則の一部改定および諸協定の締結のための従業員代表選挙(選挙)が実施され、即日開票されました。結果は左表のとおりです。

組合は、17ブロックで推薦候補を立て、本社事業所の第4ブロックで当選(両者当選)。大和の第1ブロックでは再選挙

残念ながら組合推薦候補は、事業所代表にはなれませんでした。管理職を含めた数の約1/4にあたる従業員に投票していただき力強い限りです。

選挙結果の数字は当選の可否に限らず会社も注目しており、決して少なくない民意を無視にしないよう今後とも組合は従業員との立場に立つて会社と交渉していきます。

特に今回は、かいな2191号(11月21日発行)で紹介させていただいたように、給与規程第25条

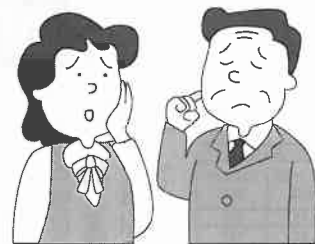
の「臨時昇給」が「臨時給与調整」に変更され、いつでも減給できるように改悪されたり、同第89条の懲戒の決定者が「所属長」または「取締役会」としていたものを「会社」に統一しました。これは「所属長」の負担を軽減すると共に責任の所在を

あいまいにし、懲戒とリストラを結びつけて、人事主導の下に迅速に実行できるようにしたものと考えられます。これは来年以降本格的に行われるであろうリストラの地ならしとされるため組合は危惧しています。

帰任や責任ある提案を I G A S 継続に不安

11月21日号で紹介した日本IBM本体に創設した新組織「総務推進」へ、子会社の日本アイビーエム総務サービス株式会社(以下IGAS)に所属する社員から18名を転籍させることに伴う問題の続報です。

多くは指名で決めたようですが、欠員の出た数名については募集し面接を行いました。11月29日に、その募集枠を含めた全体の発表がありました(すでに決まっている責



任者を除く転籍者17名の発表でしたが2名分はなぜか欠員のままです)。面接を受けた人で、日本IBMからIGASへ出向しているAさんとBさんによると、面接では、単身赴任の可否(沖縄、広島等)、事業所長の代行業務、災害対応強化について主に話をされたそうです。

結果は、2人は不採用でした。特に選出基準もはつきりせず、通知を見てもその理由はまったくわからないようです。このようなことから一部にはデキレースで、面接前から決まっているのではという声が上がっています。

IGASは、今回、若手の現場の責任者の多くが総務推進に転籍しました。加えて、IGASをこれまでリードしてきた人たちのほとんどが60歳前後で退職が見えています。以前より2012年問題と言われている。このような中でIGASはこのまま継続されると思えません。

そのためなのでしょう。か数名の募集枠に20名ほどの応募があったそうで、IGASに残された人たちの不安は大きいと思います。このことから、日本IBM及びIGASは、IGASの今後について出来る限り速やかに公表し、IGASの継続ができなくなるようであれば、日本IBMからの出向者は本体である総務推進にすみやかに帰任させ、IGAS社員には、処遇を低下させることなく、日本IBM本体への転籍も視野に入れた、選択肢のある提案をする雇用者責任があります。

(本社事業所 H)



デモ行進
 「労働組合に入って雇用と生活を守ろう」「サービスマン残業・長時間労働をなくそう」
 集合とデモには、同じ産業で働く産業別労働組合の仲間を中心に約200人が参加しました。IBM支部からも、多くの分会組合員が参加しました。
 (大阪南港 I)

【大阪】秋闘 11・9 決起集会
 シュプレヒコールを響かせデモ行進

11月9日(水)午後6時30分から大阪中之島公園女神像前でJMIU大阪地方本部主催の「2011年秋季年末闘争勝利 復興・雇用にまわせ」11・9 決起集会」が行われました。

集会后、デモ行進も行われ、西梅田まで元気に行進し、キタの繁華街や家路に向かう人々にシュプレヒコールを響かせ「人間らしく働けるルールをつくらう」「労働組合に入って雇用と生活を守ろう」「サービスマン残業・長時間労働をなくそう」

集合とデモには、同じ産業で働く産業別労働組合の仲間を中心に約200人が参加しました。IBM支部からも、多くの分会組合員が参加しました。

(大阪南港 I)

様々なメディアで今年の10大ニュースの募集が始まっているが、間違いなく上位は3月11日に起こった東日本大震災であろう。なかでも福島第一原発事故は、必ず選ばれるニュースのひとつと思われる。放射能汚染問題は、収束するどころか汚染地域が拡散し、われわれの未来にも暗い影を落としている。震災は金曜日だったが、週末のうちにさっさと日本を脱出した海外からのアサイニは少なくなかった。当時は「なんて外人さんは神経質なんだろう」と首をひねった。しかし、当の日本人だけが、福島第一原発で起きた事故の深刻さを知らされていなかったのだ。情報を公開しなかつた東京電力や政府の狙いは「利益の追求」そのみである。2015年に向けてのIBMの目標に酷似してはいないだろうか。繰り返してはいけない。

(O)

特集：賞与制度 すべての社員へ基準額支払を 制度の改悪史と現状

日本IBMの賞与は、過去に組合が勝ち取った、評価に関係なく夏冬各4カ月、年間合計8カ月という大変シンプルなものから、会社や個人の不透明な「業績達成度」を伴って、大変わかりにくいものへと改悪されてきました。結果として、多くの社員に100%の賞与基準額は支給されていません。組合は社員全員へ年間8カ月の賞与を要求するとともに、諸悪の根源である成果主義の撤廃を要求しています。

冬の賞与の支給明細書を見て、「どうしてこんなに少ないの」と思った人が多いと思います。受け取るべき賞与基準額には大半の人は届かなかつたのではないのでしょうか。この記事は、組合が勝ち取った、大変シンプルなものでした。評価に関係なく、社員全員に夏冬4カ月ずつ、年間合計8カ月の賞与を毎年支給させていたのです。

賞与改悪の歴史

現在の賞与制度は2008年度から導入された今年で4年目を迎えました。2007年度までの複雑な計算方法を十分に理解しないまま、新たにGDPの考え方が加わり、さらに混乱に拍車をかけました。毎年仕組みや計算方法もわからないまま、夏季、冬季の賞与を受け取っている方も多いため、

会社業績反映開始 (93年)

しかし93年から改悪が始まりました。夏季賞与に初めて会社業績反映部分が入り導入され、夏季賞与は3・7カ月分、年間7・7カ月となり、約30年続いた年間8カ月の支給が崩壊しました。

個人業績反映開始 (95年)

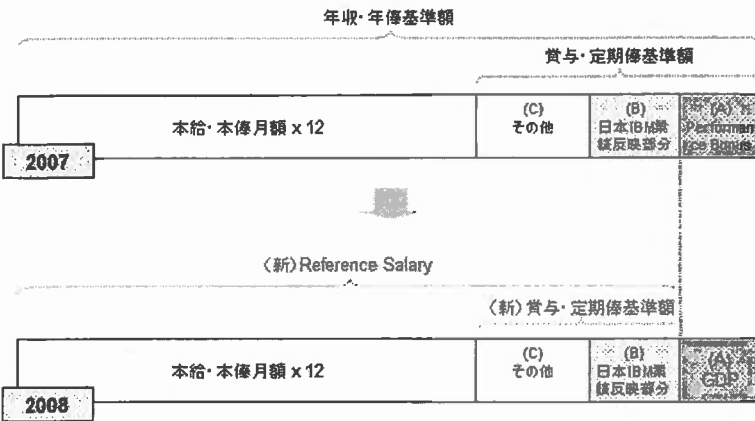
その後、95年には、夏季賞与に会社業績だけでなく個人業績が反映されるように改悪されました。さらに2000年からは夏季・冬季賞与に会社業績、個人業績が導入され、個別の格差拡大が始まりましたが、それでも最高で9・3カ月分、最低でも6カ月分が支給されていました。

グローバルスタンダードが適用され、2008年の現行制度へと進行して

その後グローバルスタンダードが適用され、2008年の現行制度へと進行して

用語解説

- ・ **年収基準額とは**
2007年度まで使用。本給の12カ月分と旧賞与基準額の合計額。
- ・ **Reference Salaryとは**
2008年度から登場。本給の12か月分+新賞与基準額。2007年度の旧賞与基準額から5.5%減額。本給はそのまま変更なし。
- ・ **GDPとは**
IBMの売上高と利益の成長に応じ、その一部を、成長に貢献した社員に還元することを目的とした、IBMグローバル共通のプログラム。Reference Salaryの0%~12%の範囲でラインの判断で支給額が決定。適用対象者は前年12月31日時点で在籍しているPBC評価「2」以上の社員。会社はGDPの支給率を公表していない。



現行制度概説

GDPが導入された2007年当時を振り返り、賞与の仕組みについて、2007年の年収基準額500万円、旧賞与基準額150万円をモデルケースとして紹介していきます。

さて、皆さんの賞与明細の内訳欄の「達成率 日本IBM」のラムにはどのような数字が記載されていたでしょうか。ここには会社業績と個人業績の支給率を乗じた数字が記載されています。ここが100%を超えていない場合、GDPの支給率が5・9%を超えない限り、旧賞与基準額150万円を達成することができません。

年収基準額500万円の場合
 Reference Salary 472.5万円
 賞与基準額 122.5万円
 年収基準額 = 本給 x 12ヶ月 + 旧賞与基準額
 Reference Salary = 本給 x 12ヶ月 + 新賞与基準額 (2007年当時: x94.5%)
 C その他賞与基準額 = Reference Salary x 8% (PBC評価: 1, 2+, 2, 3の場合)
 C' その他賞与基準額 = Reference Salary x 19% (PBC評価: 4の場合)
 B 会社業績反映 = Reference Salary x 9% x 会社業績(51%) x 個人業績(PBC1: 1.6, 2+: 1.1, 2.0, 3.0, 4.0)
 AGDP = Reference Salaryの0%~12%の範囲で所長が決定した額

会社業績達成度100%のモデルケースの場合

| PBC | C | | C+B | A (Reference salary x 0~12%) | | C+B+A | C+B+A |
|-----|------|-------------------|-----|------------------------------|---------|-------|-------|
| | その部分 | 日本IBM業績反映部分(100%) | | 賞与基準額122.5万円 | GDP最低0% | | |
| 1 | 94 | 45 | 140 | 0 | 2.3% | 57 | 196 |
| 2+ | 94 | 31 | 125 | 0 | 5.3% | 57 | 182 |
| ※1 | 94 | 28 | 123 | 0 | 5.9% | 57 | 179 |
| 2 | 94 | 23 | 117 | 0 | 7.1% | 57 | 174 |
| 3 | 94 | 0 | 94 | 0 | 0 | 94 | 94 |
| 4 | 33 | 0 | 33 | 0 | 0 | 33 | 33 |

2010年度会社業績51%の場合

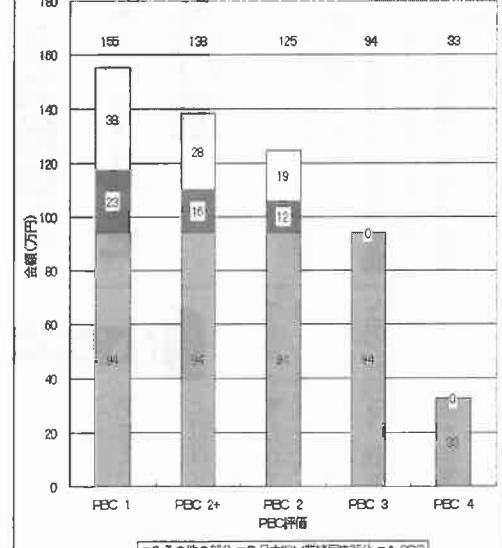
| PBC | C | | C+B | A (Reference salary x 0~12%) | | C+B+A | C+B+A |
|-----|------|------------------|-----|------------------------------|---------|-------|-------|
| | その部分 | 日本IBM業績反映部分(51%) | | 賞与基準額122.5万円 | GDP最低0% | | |
| 1 | 94 | 23 | 117 | 0 | 7.0% | 57 | 174 |
| 2+ | 94 | 16 | 110 | 0 | 8.5% | 57 | 167 |
| 2 | 94 | 12 | 106 | 0 | 9.4% | 57 | 162 |
| 3 | 94 | 0 | 94 | 0 | 0 | 94 | 94 |
| 4 | 33 | 0 | 33 | 0 | 0 | 33 | 33 |

PBC1でも賞与額に満たない! PBC1+4で4倍の差!

この基本的な考え方をといて、2010年度会社業績達成度51%とGDPの支給額を計算し、冬季のボーナスはどうなったかを下表のとおり試算

年度のように会社業績51%では、業績反映部分(B)はPBC1の人でも、賞与基準額に相当するCとBの合計が117万円となり現行の新賞与基準額122.5万円にも届かないことがわかります。これ以外の方はGDPの支給

率が相対的に下回るため旧賞与基準額には到底届かないことになり、日本IBMの会社業績51%の不足分をGDPで上積みしたいところですが、IBMグローバルの業績が成長しているにもかかわらず、日本IBMへの還元額は毎年少なくなっているようです。



このような現賞与制度では、PBC2+の人は会社業績達成度が90%以上でないとい新賞与基準額に到達しません。また同様にPBC2の人は125%のスコアが必要となります。もちろん、現在約15%にあたるPBC3、4の人へは会社業績反映部分やGDPが一切考慮されていないのでまったく話になりません。

2003年から8年間の会社業績達成度の最高は2008年度の77、平均値では63です。これをみると、会社は最初からまともな賞与基準額を支給する考えなど毛頭ないことが容易に立証できます。

2012年度の賞与の支給方法については既に10月にWEBに公開されています。仕組みや支給率には変更がないと発表していますが、注意事項として「今回発表されたプログラムは原則であり今後の経営環境によって見直しする場合があります」と触れています。いつでも改悪変更が可能な文面となっていますので、今後の会社の動向に注視する必要があります。