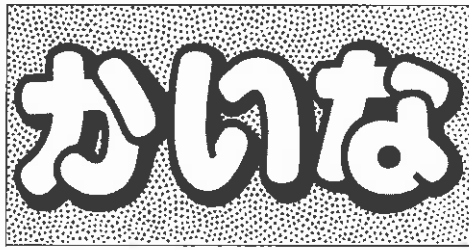


雇用に不安を感じたら 組合に相談を



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

中央団交報告

BAND6でも10%減給 団体交渉で問題続出

7月3日に、組合は会社と団体交渉を行いました。今回は、7月1日付けの給与調整、部門解散問題、IGASの株式譲渡問題について、当該社員も参加し、交渉を行いました。

大多数が昇給停止

組合は今回大多数の社員が昇給停止とされたことと減給対象者が急増したことに追及しました。これに対し、会社は明確な回答を避けようとしたため、組合は減給の是正を求めるとともに「全社の減額調整対象者の人数、平均減給額、平均年齢」のデータ開示を要求しました。

懲罰的減給撤回せよ

また、会社は、全社員の昇給停止を通知している一方、「会社が必要と認めたビジネス上必要な

●「かいな」は夏季休刊いたします。次号は9月3日発行予定です。



処とされ、さらにこれを理由として10%減給とされている、バンド6社員がいることが会社側提出の資料でわかりました。組合は10%もの減給は労働法上の懲罰であることに懲罰的10%の真の理由と根拠の説明を求め、減給撤回を要求しました。

範囲未達は昇給を

会社提示資料の中に、バンド相当の給与範囲の最低限にも達していない社員がいるにもかかわらず、昇給者としてリストアップされていないことがわかりました。これに対し、該当者すべてに臨時昇給を行うように要求しました。

部門解散他にも?

テクノロジージャーナル開発・デベロップメント部門解散では、組合は当該組合員には退職勧奨を行わないよう要求しました。

でも解散があるのか質問しましたが、会社はこれには回答しませんでした。
出向命令書を出せ
組合は、日本IBMからIGASへ出向している社員が事前説明なしに突然JLL出向の署名が要求されてきた事に対し、困惑していることを伝えました。
通常、完全子会社ではない会社への出向については出向命令書を発行していることを組合は指摘しました。
これに対し会社は「出資比率の変更に關して、100%子会社への出向とは異なる」とのことについては、社内で見直しているが、今のところは、就業条件は変わらない」と回答しました。

PBC評価はいかがでしたか? PBC評価・PIPに関するご意見募集中 組合Webサイト <http://www.jmiu-ibm.org/>

PBC評価とPIPに関するアンケートの回答をご紹介します。(その3)
設問は次のとおりです。
Q1. あなたについて教えてください。
Q2. 2011年のあなたのPBC評価について教えてください。
Q3. 所属長とのPBC評価面談でのやり取りにおいて疑問に思ったことがあればコメントください。
Q4. PIPは会社の言うとおりに、社員の業績向上を図るための方策だと思いますか?
Q5. PIPの目標設定内容はどのようなものでしたか?
Q6. PIPについてのあなたのご意見をお聞かせください。
Q7. PBC及びPIPについて、フリーなコメントをお願いします。

こう考える PBC/PIP

回答者Gさん

A1 50代 男性
A2 3
A3 稼働率のみで決められてしまうため、仕方がないという理由である為、クレームにくい。
A4 いいえ
A5 去年は3であったが、今年は、偶然、2月からプロジェクトに入れたためかPIPは実施されなかった。
A6 2月からの3カ月間の稼働率を見られても、業績向上のための施策とは思えない。
A7 質問: PIPの実施時期は、2月ごろからと決まっているのでしょうか?それとも、いつでも実施されているのでしょうか?2年前に一度、PIPを適用されたが、当時は、離任するはずのプロジェクトが延長され、2、3、4月の稼働率は80%確保されていたため、「改善された」ということで無事終了できた。

回答者Hさん

A1 50代 男性
A2 3

組合メールへ寄せられた「声」

「かいな」を見てご連絡致しました。昨年評価が3だったためPIPを実施しています。私のまわりでもPIP中だったり、退職を決意した人もいて、自分だけではなく、みんな同じ辛さを味わっているのだなと実感しています。(女性)
<組合から>
PIPでは無理な改善目標を立てさせられていませんか? 会社のPIPの目的は、「改善されませんでした」という結果にして減給し、兵糧攻めにして、最後には退職に追い込むことです。お一人での対応は難しいこともあるかと思いますが、何か困ったことがあったら、いつでも組合へご相談ください。

A3 PBC目標にはないことを理由に評価をされた。何の為にPBC目標設定なのか?
A4 いいえ
A5 コミュニケーションが中心。
A6 単なるリストラの口実。
A7 一般社員を痛めつけるためのプログラムだと思っています。

回答者Jさん

A1 30代 男性
A2 2
A4 いいえ

回答者Kさん

A1 40代 男性
A2 2
A4 はい

回答者Lさん

A1 30代 男性
A7 IGASが外部外資企業に売却されましたが、これに端を発してISOC、IJBS、IPC、JLDとビジネスに直接関与しない関連会社に展開することになるのでしょうか。もともとこれはグローバルにおいてHGSTやレノボで用いられた手法であり、従業員整理の際にも自らの手を汚すことなくこれが可能となります。しかも、賃金負担や社会保険料負担から逃れられることをはじめとして会社としては大きなメリットがありますが、この従業員の行く末はレノボや日立の場合を見ても明らかです。入社して7年目になりますが、リーマン後に派遣村ができた際にはこれは他人事と考えていましたが、いつの間にか「負け組」となっているこの状況に改めて驚いています。

回答者Mさん

A1 40代 男性
A2 2
A7 早期退職プログラムについて面談がありました。

多くの問題は「おぼろげ」

東京ラボラトリー開所

大和事業所からの移転がほぼ終了しました。これに伴う通勤困難の発生や、豊洲カフェテリアの混雑、部門閉鎖の問題等が発生しています。

多数が通勤困難に

豊洲事業所で6月15日、残り9月以降に新川崎へ移転する組織があり、その時点で、大和からの移動が完了することになります。

多数が通勤困難に

大和ラボラトリーの豊洲移転が発表されたのは2011年4月26日。組合は事前に閉鎖の情報は入手していましたが、まさか東日本大震災の1ヵ月半後に移転発表をするとは驚きでした。それは震災の影響で見直し作業が必要であると誰もが考えていたためです。そのため建物の耐震性、豊洲地区の液状化、東京への一極集中など多くの疑問

事業所に諸問題

もともとオフィス用途のフロアに大型のサーバー機を設置するなど、次に大きな地震がきて被害が発生すれば、それは「想定内」とも言える無

部門閉鎖も引き続き

東京ラボラトリー開所の裏で、突然のテクノロジー開発・デリバリー部門解散が発表されました。84人が退職や外部への転職を勧奨されています。

組合に加入して退職勧奨・強要は拒否しよう

解雇は「容易に」出来ない

会社は人員削減のためのリストラ攻勢を強めています。退職勧奨・強要を繰返し、それを拒絶すると「自己都合退職」に押しつけがましく、解雇もあり得る」と脅迫してくる例が増えています。しかし会社は社員を「容易に」解雇することは出来ません。

過去20年近く「希望退職募集」を行っていません。したがって日本IBMでは「整理解雇」などを行うことは出来ず、社員を「自己都合退職」に追い込む姑息な方法で脱法的リストラを行っています。

辞める人のほとんどは、退職勧奨・強要を受け、嫌気がさしたり、会社への絶望による「自己都合退職」です。所屬長が「解雇もあり得る」と言う場合は、相当悪質で退職強要となり違法です。

法律・判例に見る解雇制限

以前より会社が行ってきているリストラは、自己都合退職の形式をとっていますが、実態は、間違いなく会社事情で行う整理

②が全く当てはまりません。①の「人員整理の必要性」では「整理解雇を行わないと、経営を維持できない」程度の必要性が求められます。2011年に1000億円近い経常利益を上げている日本IBMは完全に対象外です。②の「解雇回避努力義務の履行」は「希望退職募集」「役員報酬削減」「新規採用抑制」などをを行い、整理解雇を回避する努力を行わなければならないということになります。しかし日本IBMは

理に進め方もされませんでした。さらに電源の不足、小スペースなど拡張性に乏しい設備となっており、研究開発の将来への投資とはなっておらず、目先の大和事業所を閉鎖するための一時的な投資となつていきます。

また、組合から豊洲事業所にカフェテリアを設けるように毎年要求を続け、カフェテリアを設けました。しかし3000人の施設として、その規模やメニューなど、豊洲勤務者の要求を満たすには程遠い状況であり、大幅な改善を行うように会社に要求します。

| 事業所名 | 職場名 | 氏名 | 電話番号 |
|------|---------------------------------|-------|-----------|
| 本社 | 事業推進、事業企画・オペレーションズ | 杉野 憲作 | 1205-6550 |
| 本社 | 第一契約推進、リーガルサポートセンター | 牧村 武 | 1712-5538 |
| 本社 | 価格計画、S&D価格計画 | 石原 隆行 | 1205-6483 |
| 本社 | SWG、グローバルライセンシング事業部、ELAソリューションズ | 大場 伸子 | 1206-4650 |
| 幕張 | TSL、第一Lotus TS | 田中 純 | 1819-4224 |
| 幕張 | IGA AS、イノベーション推進 | 高山 弘之 | 1804-8516 |
| 豊洲 | TSL、ISEL・System技術 | 大岡 義久 | 1801-2359 |
| 名古屋 | ISCJ、第二AS本部、第一AS部 | 板倉 浩 | 1209-2972 |
| 大阪 | GFS、西日本グリーンファシリティSVC | 山本 茂秋 | 1505-5420 |
| 大阪南港 | SSO、第六MRサーバーMGT | 高岡 雅之 | 1612-6042 |
| 京都御池 | サービス & オペレーションズ、生産技術 | 古川 肇 | 1616-8523 |

●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金 10時～16時
FAX 03-5562-0853
e-mail jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp, HP http://www.jmiu-ibm.org/

注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ

2011年度労働時間と休暇取得状況 残業多く休暇取れず ひどい状況前年と変わらず

会社が毎年公表している「年間労働時間と休暇取得状況」について、2002年より2011年までを表にまとめました。2010年に急増した所定外労働時間（残業時間）は若干減ったものの、年休取得率や年休カット日数はほぼ変わらず、残業が多く休暇が取れない状況が続いています。

| 年間労働時間と休暇取得状況(2002年～2011年) | | | | | | | | | | |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 年度 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| 1.労働時間(一般職) | | | | | | | | | | |
| 所定労働時間 | 1854 | 1847 | 1854 | 1847 | 1885 | 1882 | 1847 | 1832 | 1847 | 1847 |
| 年休取得時間 | 127 | 133 | 124 | 123 | 124 | 119 | 114 | 115 | 107 | 108 |
| 欠勤時間 | 20 | 10 | 16 | 29 | 19 | 21 | 18 | 10 | 13 | 14 |
| 所定内労働時間 | 1708 | 1704 | 1714 | 1685 | 1742 | 1722 | 1715 | 1707 | 1727 | 1725 |
| 所定外労働時間 | 144 | 153 | 183 | 158 | 183 | 159 | 158 | 155 | 192 | 180 |
| 総労働時間 | 1852 | 1857 | 1877 | 1853 | 1905 | 1881 | 1873 | 1862 | 1919 | 1905 |
| 2.年次有給休暇 | | | | | | | | | | |
| 2-1 一般職 | | | | | | | | | | |
| 年休取得日数 | 18.7 | 18.0 | 18.2 | 16.2 | 16.3 | 15.7 | 15.0 | 15.2 | 14.1 | 14.2 |
| 年休取得率(%) | 59.0 | 62.0 | 59.8 | 51.0 | 51.2 | 50.0 | 48.4 | 47.3 | 42.3 | 42.4 |
| 年休カット日数 | 2.1 | 2.8 | 3.1 | 3.1 | 3.2 | 3.2 | 3.4 | 3.9 | 5.5 | 5.2 |
| 年休カット人数 | 1740 | 2103 | 2208 | 1882 | 1563 | 1438 | 1432 | 1554 | 1911 | 1694 |
| 年休カット人数率(%) | 31.7 | 38.4 | 42.0 | 43.1 | 44.1 | 45.7 | 47.1 | 50.4 | 62.5 | 60.1 |
| 2-2 専門職 | | | | | | | | | | |
| 年休取得日数 | 20.1 | 18.1 | 19.0 | 18.5 | 18.5 | 17.7 | 17.1 | 18.7 | 15.8 | 16.1 |
| 年休取得率(%) | 50.8 | 47.7 | 47.3 | 45.8 | 45.4 | 44.0 | 42.1 | 40.4 | 38.1 | 38.2 |
| 年休カット日数 | 3.6 | 4.5 | 4.5 | 4.9 | 5.1 | 5.4 | 6.1 | 6.8 | 7.7 | 7.8 |
| 年休カット人数 | 3612 | 4367 | 5339 | 5823 | 6253 | 6823 | 7034 | 7418 | 8280 | 8130 |
| 年休カット人数率(%) | 43.8 | 51.3 | 50.7 | 55.1 | 58.0 | 62.2 | 68.0 | 70.2 | 73.8 | 74.2 |

注) ・2004年から裁量勤務制導入
・2002年～2004年は38時間制のデータのみ掲載(2005年以降は38時間制に統一)
・出向社員は除く

