

# 意見陳述書

2014年5月15日

東京地方裁判所民事第11部 御中

原告

## 1 賃金減額措置について

私は、1977年に日本IBMに入社し、勤続37年になります。

私は過去3回給与減額を受けていますが、今年も7月に15%の減額をされる予定です。そして、7月に予定されている減額がなされた場合、計4回の減額により、減額が始まる前と比較すると、支払われる給与の計算の元である **Reference Salary** が約6割以下にもなります。

先日、平成25年度の給与所得の源泉徴収表が送られてきました。これを見ると、減額される前に比較して昨年までの3回の減額で年収にして390万も減っていることが分かり、愕然としました。私の母は、神戸の病院に入院療養中でしたが、往復の費用を考えると見舞いにも行けない状況になりました。

## 2 賃金減額措置の問題点

今回の給与減額制度は組合との協議を経てなされたものではなく会社が一方的に決定したものです。そして、相対評価の成績によって減額がなされ、減額率は、10%～15%と高率であり、減額は期間を区切らず恒久的に実施されます。

例えば、ある年の評価による15%減額は、翌年1年だけの減額ではなく翌年以降恒久的に減額されるのです。

会社の若い人では、減額されて初任給よりも低くなってしまった人もいます。期待を抱いて入社した人が、初任給より低くなるとは予想もしていなかったでしょう。

## 3 賃金減額措置の目的

こうした苛酷な減額がなされることによって住宅ローンや子供の教育をかかえた家庭は崩壊してしまいます。もちろん、会社はそのことを良くわかっていて給与減額を確信犯的に実行しています。”会社においても生活が苦しくなりますよ”とリストラを有効に推進するためのツールとして給与減額を利用しているのです。

会社は2015年までにEPS (earnings per share) 20ドルを達成するために給

与減額、退職強要、ロックアウト解雇の3本の柱でリストラを進めています。これらは相互に関係しており社員に恐怖心を与え、リストラの相乗効果を上げていると言えます。

相対評価にして下位15%の人が10%~15%の減額をされており、対象者は会社全体にして約2,100人程度に及ぶと推測されます。相対評価ですから毎年15%の人は減額されるわけです。そして、給与減額は全体で約10億円に及ぶと推測されます。ではこれらの減額に見合う昇給が相対評価上位者に対しなされたかということ、団交においても会社は明らかな回答をしていません。これらの減額のかかなりの部分がそのまま会社の利益になったと考えられます。

赤字でもない会社が社員の生活給である給与を苛酷に減額してまで利益をさらに拡大しているのです。

会社はハイパフォーマンス・カルチャーや成績に見合った給与ということを名目に隠れ蓑にしていますが、実態は利益をさらに拡大し、リストラを有効化するための給与減額制度であります。

10%~15%に及ぶ給与減額は平成25年5月にマーチン・イエッター社長により組合との協議もなく突然発表され同年7月に減額が実施されました。

IBMの評価であるPBC評価3ではReference Salaryの10%、それより低い評価であるPBC評価4では15%の減額をされます。PBC評価3が2年連続すると15%の減額をされます。

年俸制であるバンド8以上に関しては、給与減額は平成25年5月発表よりも以前からなされており私は2009年から減額をされています。

裁判所におかれましては労働者の生活を大きく脅かす高率の一方的給与減額に対しご判断戴くようお願い致します。

以 上