

困ったことは何でも組合へ相談を



全日本金属情報機器労働組合(JMU) 日本アイビーエム支部 東京都港区赤坂2丁目200-6 川瀬ビル5F 〒107-0052 TEL.: 03-3583-9037 FAX.: 03-5562-0853

定価 月 500円

会社は社員に報いよ

達成度恣意的に“51”



3月20日、会社は橋本社長名レター「2009年度の日本IBM会社業績達成度について」の中で、昨年の会社業績達成度を「51」と発表しました。日本IBMの会社業績を測る三つの主要指標(税引き前利益、売上高伸び率、キャッシュフロー)がすべて目標を大幅に下回ったものの、退職金制度「改善」などさまざまなコスト削減への取組を勘案した、としています。

しかし、会社は売上高伸び率を除いて、具体的な指標に対する目標ならびに結果の数値を何一つ公開していません。2008年度の業績達成度「55」と比べても、2009年度の業績達成度は「51」と発表しました。日本IBMの会社業績を測る三つの主要指標(税引き前利益、売上高伸び率、キャッシュフロー)がすべて目標を大幅に下回ったものの、退職金制度「改善」などさまざまなコスト削減への取組を勘案した、としています。

09年度の業績達成率が合理的に決められていると判断できる資料は何もありません。業績達成度の数値は引き続き「恣意的に決められている」ということが止まらない人員削減、さまざまなコスト削減への取り組み、の最たるものは、人件費の削減です。本年も10からリン・スアクションプログラムが走ったほか、組合員の周りでも、仕事のGD移管の話や、派遣社員の雇い止めなど、あらゆる手段を使つての人員削減減施策が聞かれます。

また、3月26日には同じく橋本社長名レター「2010年インテグリティ・プランの推進について」が出されました。継続的活動として、「トップ・マネジメント(社長と各部門長)が、定期的なミーティングで、企業倫理を遵守することを強調し、部門毎の目標とアクションの進捗をレビューする」とあります。箱崎のある組合員の職場では、管理部門トップの経費削減命令のもと、派遣社員を削減することになり、派遣社員が担当していた仕事を、SOD(業務分担において重複して担当してはいけない業務を定めている)を守りつつ誰に引き継ぐのかが大きな問題になってい

通常の勤務評価による大幅減給は不当

労働局長が9回会社を指導

PBC低評価を理由とした減給処分に関して東京労働局長が5回、千葉労働局長が4回、それぞれ会社に助言・指導を行っていたことが判明しました。

今年に入って行われた就業規則改定により、PBC評価3を2年連続して受けるか、もしくはPBC4の場合には1回で減給処分が行えるよう規則が変更されており、この条件に該当する社員は今年の7月から減給処分を受ける可能性があります。これに対して、これまで少なくとも5人の社員が東京労働局に、4人の社員が千葉労働局に、それぞれこれを不当として会社に対する助言・指導を要請しています。これを要請を受けて、東京労働局長および千葉労働局長は3月、懲戒などの重い処分ではない通常の勤務評価を理由とした減給処分はやめるよう会社に対して助言・指導を行いました。

この不透明・不公正な評価に基づいて自由に減給できるようにした今の就業規則の下では、私たち従業員にとっては、労働条件の一方的不利益変更を常態化する、まったく不当なものとなっております。東京労働局に対して助

4000億円申告漏れ ネットで皮肉パロディー インテグリティ教育(マネジメント向)

トム 「マリア、相談があるんだけど・・・日本は法人税が高くて、30%も取られてしまうんだ。なにかいいアイデアないかな？」 マリア 「そうだわ。日本には連結納税という制度があるのよ。これが利用できないかしら」 トム 「連結納税が知っているけど、これで法人税が安くなるのかい？」 マリア 「親会社のAPが持っている自社株を安く買い戻せばいいのよ。そうすれば、評価損が計上されるから、グループ全体の法人税額が下げられるわ」 トム 「すごいアイデアだ。グループ全体のキャッシュフローは変わらないのに、法人税が安くなるなら、実行しないではないね」 ナレーション：トムはマリアのアイデアにのって、APから安く自社株を買い戻すことを決めました。こういったやり方は、問題があるのでしょうか？

- 1. 法律を守っているが、法律の趣旨を無視して悪用しているため、このような行動をとるべきではない
2. 社会貢献はIBMの使命であり、正しく納税する義務があるため、このような行動はとるべきではない
3. 利益のためなら法律すれすれでも何をやってもよい
4. 上記いずれも該当しない
正解は3です。日本の法律ギリギリのところまで利益を上げられるよう、正しく行動してください。

(外部掲示板 3月19日)

PBC4または2年連続3の方は組合にご相談を

PBC評価3が2年連続しているかPBC4を受けており減給処分対象社員に該当する方は、ぜひ組合にご相談ください。低いPBC評価はあなたの能力を正当に評価したものではありません。退職勧奨・退職強要を断つた報復として、あるいは退職に追い込むための



日経ビジネスオンラインに、「内定取消 だから私は騙された」という連載がある。内定者を「孤立」させ、そのうち個別に呼び出して一対一の面談で対象者を罵倒し、精神的に追い詰めて「内定辞退」に追い込む、という手法は、どこかの会社が「リソースアクションプログラム」でやっている手法とそっくりだ。ご本人は「就職活動という自分の進路を選ぶ場において、密害で君はクズの中のクズだ」と怒鳴られて、内定の辞退を迫られるような卑怯なやり方は、一度行われてはならない。「内定を取り消すならば正しい手続きのもとに行つてほしい」と控えめに主張するが、企業には対象者の人生を絶望に落とし込む罪の意識があるのだから、少なくともこういふことをする会社に「良き企業市民」を自任する資格などない。(一)

社員に報いぬ態度に終始

売上高が伸びなくなっているのも、すでに行きすぎた人員削減と退職金制度を含めた人件費の大幅削減によって社員の士気が大幅に低下し、仕事が回らなくなっているからです。

会社は3月18日の団交で「赤字になっていない場合ではない」と発言していますが、そのためにコンプライアンスをないがしろにし、人件費を削って社員に報いない、という態度に終始することは到底許せません。

組合は引き続き団体交渉などで粘り強く会社上層部の責任を追及していきますが、社員(正社員・派遣社員を問わず)の皆さんの声を大きくして届けることも効果的です。

会社の今の経営に「NO」を突きつけるあなたの声と組合加入をお待ちしています。