

# 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

# 不当な評価続け降格

## 「ラインの責任」と人事

組合から再三にわたる不当な降格をしないよう抗議していたにもかかわらず、H組合員の上司、Nセールズオペレーショ

ズ・SOC公共事業担当は4月1日付でH組合員をバンド7からバンド6に降格しました。

### 疑問の多い評価

4月2日の団体交渉で会社側は、「H組合員の場合は、今までやってきた仕事が難しいという判断のもとに降格した」という説明をしましたが、その説明にはおかしい点があります。

H組合員はN担当につき以前の3年は、同様の仕事をしながらPBC評価は2・2・2+でした。その結果、バンド7への昇進を果たしましたが、スペシャリスト資格も、

TOEIC800点も保持しています。さらにおかしな点は、N担当がH組合員をバンド7に昇進させた、まさにその同じ2008年に納得できる理由無くPBC評価3がメールにより予告されたことです。

しかもその予告メールは11月中旬の段階で、まだPBCの話すら無かった頃です。さらに、このように予告メールは同時期に多数の社員に送られ、その文面もほとんど同じものでした。

その後、N担当はH組合員に退職強要を行い、その年末にはPBC評価3を確定させました。Pワハラに伴い低評価継続 2009年に入ると、N担当はH組合員に対し

「僅か20秒の説明で降格」 N担当は2010年3月に突然、口頭で僅か20秒程度の降格通告をH組合員に行いました。それ以外には降格に対する十分な説明はありませんでした。

て些細な点をあげつらう難癖・粗探しを継続し、たかが文字の大きな指導する程度の目的で書類をH組合員の顔に向かつて投げつけるなどの行為を働きました。

遂には、業績改善プログラムをH組合員に強要しようとしたが、そもそも評価に納得していないH組合員は業績改善プログラムを行う理由が無いことを理由に断りました。そうしたところ、N担当は合理的な理由無く、再びH組合員に対してPBC評価3を付けました。

4月2日の団体交渉で会社側は、ライン管理職が行き過ぎた人事管理をしていく旨の発言をしています。つまり、まだガイドはされていないということですが、さらにラインによる人事管理がこの会社の基本なので、ラインに責任があると述べています。これを受け、組合はN担当がH組合員に対し、合理性を欠く降

中央メーデー 日時：5月1日(土)9時開場11時式典 場所：代々木公園



## 「第81回メーデー」に行こう!

働くものの団結で生活と権利を守り、平和と民主主義、中立の日本をめざそう

2010年5月1日(土) 代々木公園B地区

# 評価2でも『業績改善』を

## 半数以上が降格・減給対象に

組合は4月9日に会社と団体交渉を行い、業績改善プログラムについて追及しました。業績改善プログラムは「改善目標管理シート」で管理され、30日・90日をワンサイクルとして繰り返し実施されます。達成不可能な目標を立てさせられたり、目標を達成しても目標にないコミニケーション不足等を理由に未達成とされます。結果、降格や減給、更には退職に追い込まれるものです。

組合は、このような問題あるプログラムを止めるように、以前から主張してきました。このプログラムの開始の根拠となっているのはPBCの低評価ですが、

半数以上の社員を降格・減給対象に 会社はこれまで、PBC3または4(15%)の社員に対し、スキルアップをするために実施すると主張していましたが、

### 進捗レギュラーで 追込み

このプログラムの開始の根拠となっているのはPBCの低評価ですが、



特にメンタルヘルス疾患者に、降格・減給、解雇と書かれたプログラムを実施すれば、強度の精神的圧迫を受けることは誰の目にも明らかです。このプログラムで多くのメンタルヘルス疾

患者が退職、休職に追い込まれているのは事実です。組合に多くの相談が寄せられており、直ちにこのプログラムを止めないと、「死者」がでると会社に警告しています。会社は「これについてもポイントを絞ることで配慮している」などと主張し安全衛生管理面で責任を果たそうとしますが、

業績改善プログラムの根拠を示せず 業績改善プログラム継続理由は、リストラッパルであるというのが組合の分析です。このプログラムの実施で成果がどれだけ上がったのか説明を求めましたが、会社はまったく結果を精査しておらず、このプログラムを継続する根拠すら示すことができませんでした。

このように組合に説明できないプログラムを実施することは、社員のスキルアップが目的ではなく、リストラ目的であると言わざるを得ません。

名称変え隠蔽 別名称の「パフォーマンス改善計画」という業績改善プログラムが存在します。ここでは、目標にすべての責任がある管理シートのフォームを

今回、PBC2についてモラインの判断を進めていくと発言をしました。これだと、社員の半数以上にまで、降格・減給の対象が広がることとなります。