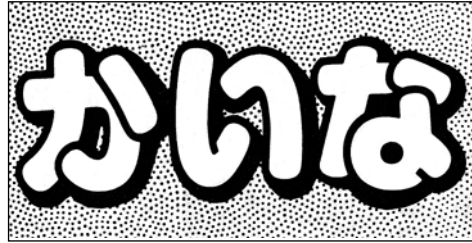


65才への 定年延長を 実現しよう



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

署名もなしに「開始」と記録 PIPの驚くべき実態

PIPの新たな事実

「かいな」で何度も取り上げられてきているPIPについて、新たな事実が判明しました。それは、記載内容に、同意を示す「社員署名」がないにもかかわらず、「所属長と上長」の署名だけが、勝手に人事への報告がされ、人事の記録上では、PIPを利用している業績改善進捗管理が行われているケースがあることです。

本人の確認なしで勝手に開始

実際にサインをしていないMK S W T S社員が、所属長にPIPが開始されていない事を確認したところ、最初は、人事記録上はどつなっているのかは分からないとこぼっていたので、事実確

あなたは、大丈夫ですか。あなたの周りの同僚は大丈夫ですか。一度でもPIP（改善目標管理フォーム）を、所属長から見せられたという方は、注意が必要です。

認をするよう要求しました。確認結果は、驚くべきことに、人事記録としては開始していない事になっている事が判明しました。この件以外に、何の説明も無くPIPの紙を見せられただけで開始されていたという実態がありました。このことから、会社は、社員にPIPの紙を見せられただけで開始されたという実態がありました。PIPはあなたを改善させる目的では無く、解雇へ追い込むためのエビデンスであることを理解すべきです。

混んでることは、想像してましたが、想像を超える人・人・人でした。1日の入場者が44万人、せつかく来たので中国館を見ようと朝から並びましたが、それとて入館できるという保障はありませんでした。7時に並んでやっと中国館に入れる整理券をゲットしました。

上海博に行く 人・人・人の花盛り



「やった」と思わずみんなで雄たけび。その整理券を売ってくれといっているのを聞き取れませんでした。意外な人気館はサウジアラビア館、なんでも3Dを駆使しているというので、4時間待ちで人気館のトップを争っているとのことでした。

政治が迷走している現在、政権が何をやってきたかを判断するには、誰が喜んでいて誰が泣いているか？「誰が惨い目にあっているか？」を見れば良い。財界・大企業は莫大な内部留保を溜め込み、株主は赤字でも潤沢に配当金を貰い、金融機関はマネーゲームに励んでいる。一方、国民・労働者は蔓延するパワハラや非正規雇用増大などで安定した生活ができず、教育現場の荒廃、高齢者や年金生活者の「姥捨て山」状態、年間3万人にもなる自殺者など、歴代政権の規制緩和に名を借りたセーフティネットの破壊が、あらゆる面で私たちの生活環境を激変させた。私たちに、権力の横暴を抑える憲法25条「生存権」や28条「労働基本権」などがある。この日本国憲法の理念や条文を生かすには、私たちの行動が必要である。

セーフティネットも廃止

最低保障給を下回る給与制度

9月15日、組合が新体制となって2回目の中央団交を会社と行いました。団交は、IBM組合（以下「組」）及び組合の上部組織（略称JMIU）（以下「上」）並びに会社人事労務（以下「会」）との間で行いましたので概要を報告します。

お客様先常駐プロジェクトの安全衛生について

組合 安全衛生に関して先月のプロジェクト常駐先ホテルでの上谷組合員の死亡事故も起きており、回答された。会社としての管理はどうか考えているのか。

会社 会社のビジネス形態も変化しており、安全衛生に対する懸念については会社も理解している。あるプロジェクトでは異常な労働環境であり、AEDの設置を要求した。会社が管理するビルがIBMが管理するビル

組 65才の定年延長を真剣に考えて欲しい。上部 JMIUの産業界労働組合としての最重要課題であり、JMIU中央統一行動として厚労省に要請する。企業としても対応していただきたい。会 要求に対して後日回答する。

組 現在の新入社員給与は毎年1.5%ずつ昇給しても37才で最低保障給を下回る。今回の昇給率が1.1%であり、15年後は多くの社員が影響を受ける。最低保障給の撤廃は納得できない。会 世の中の賃金水準動向についていこうという給与制度であるから問題ないと考える。

組 賃金水準を維持できているのは一部の人のみだ。組合 要員の人は低評価

組 将来的にMBAを全く行わないという事ではない。処遇は業界水準を見ながら考慮している。年齢により左右されるべきではない。上 年齢（年齢別昇給）と最低保障給とは話が異なり、混同している。セーフティネットとしての最低保障給のない企業は社会的責任を果たさず、社員を使い捨ての道具と考えている。

組 組合員3人が異動対象となっている。管理部門の新組織について説明を求めます。会 管理部門の諸業務を集中的に管理し効率化を図るためである。

組 要員の人は低評価

組 COEを別会社として切り離す意図はないか。会 HOURS、IGASの例があり全くないとはいえない。組 後日文書で質問する。

組 2008年リスト以降、会社は分会団交であつたか議題をできるだけ狭めようとしているが40年もの間行ってきたことを一方的に反故にするのは問題だ。

（2面に続く）