

組合の要求実現 来年1月本社 託児所オープン

2011年1月に本社事業所で託児所がオープンします。それ自体は組合でも長年要求してきたことであり、一定の要求の成果ですが、4面の障害者の雇用率と同様、会社の宣伝のみに使われて戻つてしまっている間にいかやめていたというような話にならないよう監視していく必要があります。

全国拠点での展開必要

本社事業所だけでなく全国拠点での展開が必要です。また、最近では不況のため労働時間短縮、ワーシェアという言葉がほとんど聞きませんが(組合では継続して要求)全労連女性部では今年の9月に北欧にスタディツアーを企画し、JMIUの仲間も参加しましたが、コペンハーゲンでは夕方5時頃になるとペビーカーを押す男女で、オフィス街は賑やかになるとのことでした。

労働時間短縮を推進

人間らしい生活を取り戻すためにも労働時間短縮、ワークシェアを推進すべきです。

パワーハラスメント開始

組合に寄せられた情報では、「リソースアクションプログラム」が全国で開始された模様です。上司から個室に呼び出され、早期退職の面談が実施されます。



組合に寄せられた情報では、「リソースアクションプログラム」が全国で開始された模様です。上司から個室に呼び出され、早期退職の面談が実施されます。

進行協議

双方の主張が出そろい、その相違、争点が明らかになったところで、進行協議を行います。これは誰を証人尋問に呼びかを決めるものです。双方が裁判所に証人を申請し、誰を証人として採用するかを裁判官がこの進行協議で決めます。この時、証人として申請された人を採用するよう裁判所に求めるために、証人候補者が自分の意見を述べる陳述書を提出す

(1面からの続き)

場合もあります。また場所が公開の法廷ではなく、裁判所の会議室で行われ、原則、非公開です。誰を証人尋問するかが、裁判の勝敗に大きく影響するため、双方の代理人が激しく火花を散らし、証人尋問とは異なるやり取りがあります。

原告は4人の原告に対して退職強要を行ったライオン所属長や上長など(を原告1人につき2、3人、申請しました。同時に今回の退職強要が会社の組織ぐるみの違法行為であることを証明するため、組合の退職強要が会社

現在、本裁判はこの進行協議の終了段階にあり、12月21日の協議で証人が決定される予定です。組合は退職強要が会社の組織ぐるみの違法行為であることを証明する所存です。

人が、主尋問(味方の弁護士が自分たちの主張を裏付けようとする質問)反対尋問(相手側弁護士が主尋問の主張を突き崩そうとする質問)補充尋問(裁判官が疑問に思ったことを質問)の流れで証人尋問が行われます。

年明けにいよいよ証人尋問が始まる予定です。進行協議で決められた証人候補者が自分の意見を述べる陳述書を提出す

そして証人尋問が終了すると結審し、数カ月後判決が言い渡されます。

組合なんでも相談窓口担当者			
事業所名	職場名	氏名	電話番号
豊洲	ITD デリバリー・マネジメントサポート	兼松 牧夫	1801-7461
本社	I.G.A.S. センターサービス	明石 亘	1712-3435
本社	SO事業推進・SOオペレーションズ	杉野 憲作	1812-2938
本社	価格計画・価格管理	石原 隆行	1712-9867
本社	本社総務	山本 初枝	1712-3097
幕張	ファイナンス・サポートセンター計画	橋本 雄二	1819-3039
幕張	SWLAB. 第一Lotus・T・Supp	田中 純	1243-2439
名古屋	P.M.C. 第二PMコンピテンス	板倉 浩	1416-3264
横浜北	製造SO. フルフィルメント・センター総務	野上 久紀	1892-2057
大和	東日本総務・大和総務	塚本 辰博	1808-4320
大阪	I.M.S 第2SS 関西サービス部	吉田 譲二	1505-3200
大阪	G.F.S. 西日本LCM&SPデリバリー	山本 茂秋	1505-5420
京都御池	システム開発・生産技術開発	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
弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/
東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F
労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。(お手数ですが電話により予約をお願いします)

身近に迫るリストラの危機

皆さんは、今日日本IBMの中で起きている問題を存知でしょうか。今回は日常身近で起きている諸問題について、ポイントをわかりやすく説明します。

気づいてください!!

PBC評価を受けたことのある私も、うつ病連続PBC3、PIP、退職勧奨という会社リストラターゲットレベルに実際に乗ったのですから、決して「能力のない社員」だけがリストラされるわけではないのです。

背景と問題の構造

これら諸問題は、いずれもIT製品サービスの急速な陳腐化・コモディティ化と、IBMのGIEE化推進を背景としています。

つまり、「コモディティ化 利益率の悪化、グローバル化 人件費の低廉な人材にシフトしたい 渴望」という構図です。

リストラアクションの構造

リストラターゲット社員選定

日本IBMは、一定期間のRA (リソースアクション) ターゲット数値を保持しています。これを元に、リストラターゲット社員を選定して攻撃対象をロックオンします。「一度貼られたラベルは剥がせない」ある退職強要を行ったラインの発言です。

退職勧奨・退職強要

まず最初に行うのは、ターゲット社員が自主退職するよう、「セカンドキヤリアプログラム」を勧めることです。

IBMのリストラのやり方

これを明確に断れば、それ以降は違法な退職強要となります。PBCの恣意的低評価、次に進むのは、実際の能力には関係なく、言いがかり的にPBC低評価をつけることです。PBCには全く客観性

がなく、所属長と上長が自分の勝手に評価することができ、リストラターゲット社員に3・4の低評価をつけて追い込むのが常套手段です。

PIP(業績改善プログラム)

次に待っているのは「業績改善プログラム」の実施です。これまでにPIP未達を理由に実際に降格・減給された社員がいます。今後は「解雇」を

言い渡すことも十分考えられます。

パワーハラスメント

PIPの次にはこれらをもとに、ターゲット社員を精神的に追い詰めるパワハラをかけてきます。常套句は「あなたはIBMには必要ない」「IBMに必要な能力・スキルがない」というセリフです。もともとプライドの高いIBM社員はこれらの言葉に一番弱く、これ

メンタル疾患患者 いじめ

精神的に追い込まれてうつ病を発症する社員が多発しています。それで多発しては手は緩めることはいらないどころか、それが会社の狙いです。メンタル疾患に追い込まれるまでもう少し、法的には社員の「安全衛生管理義務違反」とな

りますが、病気に付け込んでさらに精神的な追い込みをかけてきます。

退職期限満期での解雇

うつ病が重症化し、退職を余儀なくされる社員も多くなっていますが、これも会社の思いつきなのです。退職期間が明けた後の復職テスト期間に非常に高いハードルをかけた、復職を阻む手に出てきます。社員が病気を理由に休職できる期間には一定条件の期間制限があります。それを果たすと自動的に解雇される

めです。会社はそれだけの確かつ周到にRAを行っているのです。これには、リストラノルマを達成したラインには昇進という「アメ

労働相談ホットライン



これは本場にいつあなたに降りかかってきてもおかしくないのです。個人で対抗するのは非常に困難です。巨大な力に對抗するには労働組合で大勢が力を結集して闘うしかありません。リストラの気配を感じたら、すぐに組合に連絡して相談してください。