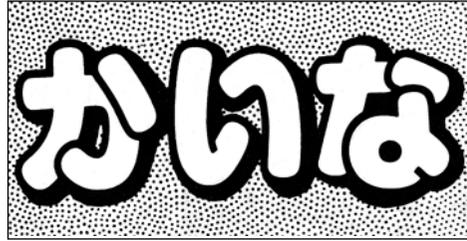


バンド8の リストラが多発、 組合に加入して 雇用を守ろう



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

2015年に向けて



近年、リストラを考えた
ていない経営陣はひとり
もいないのが現実です。
したがって、労働者もリ
ストラから身を守る体勢
を整えておく必要があります。
特に日本IBM は、

2015年に向かって、
大リストラプロジェクト
を押し進めています。組
合が提供を受けた情報で
は、従業員が震撼する規
模です。今後、解雇や退
職強要、会社分割や営業
譲渡、労働条件の不利益
変更を強行してくる可能
性が極めて高い状況です。

評価3が1回
でも危険

2010年締めくくり
として、PBCインタビ
ューがありました。そこ
で突然振りかかってくる
のが低評価です。人事は
更に大儲けするために従

リストラ実施理由
説明できず

会社は、リストラを実
施する理由を説明できま
せん。
大儲けしている会社が
更に大儲けするために従

従業員を犠牲にしているに
過ぎないからです。そ
こで嫌からせや、いじめ
で自ら退職するように追
い込みます。退職強要を
受けた社員は、今まで真
撃に業務に勤め、会社の
ために貢献してきました。
にもかかわらず多くの従
業員は自分に何か過失が
あるように考えてしまっ
たのです。
「辞めません」と
いえば大丈夫？

退職面談が行
われたとして、
あなたが「辞め
ません」と決意
していれば、大
丈夫なのでしょ
うか。
相手は「わか
りました」なん
て言いません。
リストラのプロ
がっています。
あなたを退職に
追い込むための
シナリオは出来
上がっています。
次から次へと新
たな攻撃が仕掛

私たちが、従業員の雇
用や労働条件を守るため
に闘う組合です。そのこ
とをみなさんへお伝えし
ておきます。

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 GAS.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
本社	ビジネス トランスフォーメーション コンサルタント	永壽 正寿	080-1393-1325
幕張	ファイナンス・サポートセンター計画	橋本 雄二	1804-8013
幕張	SWLAB. 第一Lotus・T・Supp	田中 純	1243-2439
名古屋	PMC. 第二PMコンピテンズ	板倉 浩	1416-3264
横浜	製造SO. フルフィルメント・センター	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	IMS第2SS 関西サービス部	吉田 譲二	1505-3200
大阪	GFS. 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

東京法律事務所
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)



IBMの「人事改革」に関するアンケート 組合ウェブサイトからも回答できます。http://www.jmiu-ibm.org

日本IBMグループ社員の方のみ回答ください

2005年10月3日会社発表の「人事改革」が、その後次々と実行され、2008年末はハイパフォー
マンスカルチャー推進の名の下に、約1,500人の社員が会社を去りました。リストラは現在
も継続しており、今年から2015年株価200ドル達成に向けた施策の中で、人員削減によるさらなる
大幅なコスト削減策が行われます。組合は、このような会社の行き過ぎた利潤追及に労働者
保護のための警鐘を鳴らし、誰しものが信頼しえ、協調性を持って仕事ができる会社にすべく
取り組んでいます。

6 継続的リストラについて

- (1) 徹底した成果主義を進め、格差拡大を広げていますが、このような会社の施策は、将来の会社に
どう影響すると考えますか。
会社は成長する 会社は衰退する。 わからない
- (2) 会社が十分利益をあげている中で継続的リストラについてどう思いますか
必要だと思う。 必要ない わからない
- (3) 日本のマネジメントは、米国や外人トップに意見できていると思いますか
そう思う。 そうは思わない わからない
- (4) 日本の業績が悪いことに対して、トップが責任を取っていると思いますか
そう思う。 そうは思わない わからない
- (5) メンタル疾患後職場復帰した人に、段階的復帰するプログラムがないことについてどう思いますか。
仕方がない 問題である わからない
- (6) 以前に比べメンタル疾患の人が増加しています。IBMはその巣窟であるという医者もいます。
メンタル疾患の予防も含めた会社の対応についてどう思いますか
十分である 改善の余地がある 対応してない。 わからない
- (7) 会社は、個人業績が悪いことに連動させて解雇を考えていますがどう思いますか
仕方がない 問題である わからない
- (8) PC型(有期雇用)社員は、希望者はレギュラー社員(無期雇用)にすべきである。
そう思う そう思わない わからない

7昇進・昇給について

- (1) ラインの裁量で決まるPBC評価の方法について納得できますか
納得できる 納得できない わからない
- (2) Band 7以下の減給についてどう思いますか
納得できる 納得できない わからない
- (3) 業績改善と称したプログラムを通して、減給、降格人事が実施されています。この施策について
どう思いますか。
賛成 反対 わからない
- (4) 賞与はすでにローンが払えなくなる人が続出するほど格差が拡大する中で、会社は最低保障給(年
齢別)を廃止しましたがこの施策に対してどう思いますか
問題あり 問題なし わからない

8. その他、会社の人事制度・退職金制度(CB、DC) シニア・エキスパート制度、裁量勤務制などについてご意見をお聞かせください。

その他、リストラに関する問題、職場で改善したい問題、組合に対する要望、ご意見などを自由にお聞
かせください。

ご協力ありがとうございました。