

希望するPC型社員のレギュラー社員化を

秘密裏に行われる選抜

会社は昨年から一部のPC型社員をレギュラー社員としての雇用契約の変更を行っています。しかしながら、この変更は過去の個人評価に基づいた会社からの一方的な選抜によって個々人へ通知され、そのうちの希望者のみがレギュラー社員になれる、というものです。

ところが、昨年や一昨年の大リストラにおいて、PC型社員の多くは稼働率の低さを理由に、雇止めされ、残りの契約期限がある人については、退職強要を迫られました。

そもそも、稼働率が低いのは会社が適切なプロジェクトに社員をアサインしないからであり、その責を社員に一方的に押しつけて低評価にするのは納得がいきません。挙句の果てには、各PC型社員の知らない間にレギュラー型へ変更する候補社員を会社は勝手に選定しているのです。

PC型雇用契約の不利益とは？

ご存知の方もいらっしゃると思いますが、PC型契約は2、3年間の有期雇用で雇止めもあり、さらに、住宅補助や退職金などは一切ありません。また、PC型社員のうち稼働率対象となっている者はその結果によって賞与がゼロになり、雇用契約書に記載されている年棒よりも大幅に下がり、まともな生活が行えません。一方、レギュラー型では雇用は定年まであり、住宅補助も退職金もあります。賞与も最低額は保障されます。

GBS・コンサルティングサービス、AIS、その他のPC型社員のみなさんは大丈夫ですか？

とくに、プロジェクトでお客様へ常駐している人は、孤立させられているため、社内の生の情報がほとんど入ってきません。今、プロジェクトにアサインされて、これまで無事に稼働率を保っていた人が、社会の経済状況や会社や顧客の都合でプロジェクトからはずされたり、プロジェクトが完了したとき、次のプロジェクトにアサインされなかったら、どうしますか？仕事をくれといってもプロジェクト面談してもダメだったらどうしますか？ 実際スキルに関係なくこのようなことが起こっています。そして、日ごろから社内の動向や社内の幅広い人間関係を構築しづらいお客様常駐のPC型社員ほど、真っ先に会社から切られてしまうのです。

お客様常駐社員およびPC型社員は、ぜひ、危機管理を！

そこで、PC型やお客様常駐の社員のみなさんには、危機管理の一つとして、労働組合への相談・加入をお勧めします。

組合に加入しますと、社内の動向もわかりますし、様々な部署にいる仲間と交流することで危機管理に必要な知見や情報が手に入りますし、さまざまなイベントに参加したり、他の仲間を支援する活動することで、仕事では身につくまいが仕事にはとても役に立つスキルが身につくこともあります。さらに、いざと言うときには、組合総出で支援をしてくれますので非常に心強いかなと思います。

ぜひ、ご相談・ご加入をご検討ください。

以上が、主な質問事項でノーツの回答をのお願いしました。社長の返事はなく、数分会話した折に「なんだ、こんなノーツをだすんだ」とにらみつけ



(2面より続く)

また、IGASのPBCには「他社員からのフィードバックも評価されます」とあります。第三者の人が悪意をもつて進言していた場合、それが無条件に評価に反映されては、公平・公正な評価とはいえません。PBCインタビュウの位置づけをどう考えているのかお示してください。社員にとっては、評価昇進に係る1年の総決算ですので、極めて重要なことだと認識しております。

開かれた職場とはほど遠い

このような対応では開かれた職場とはいえませんが、物言えぬ職場になつてしまします。後日、組合員ふたりについてはFACE TO FACEのインタビュウがされました。それ自体は、素早い対応と評価できますが、組合員以外の方も対象にしてほしかったです。IGASの基本姿勢を是非、示していただきたい。

退職強要・人権侵害裁判 『会社の組織ぐるみ』の退職強要を明らかに

退職強要はラインの暴走？

2010年12月20日号に引き続き、IBM退職強要・人権侵害裁判の進捗状況についてお知らせします。先日の記事では主に裁判の進め方を説明しました。

最初に原告から、裁判を起した理由、被告へ

の要求を記述した「訴状」を提出して裁判が始まります。原告の訴状に対して、被告は「答弁書」という反論をまとめた文書を提出します。それに対して原告が反論の文書を提出します。これらをまとめて準備書面といえます。この準備書面の交換を、公開の法廷で1カ月に1回程度の頻度で約1年間続けました。

それと並行して、原告が証言台に立つて、自らの心情を述べる「意見陳述」を行い、退職強要を受けたときの悔しさや無念さを証言しました。この準備書面の交換をとおして双方の主張の差異や争点が明らかになった時点で、ドラマでおなじみの「証人尋問」に移るわけですが、実はその前に「進行協議」という闘いがあります。進行協議では、誰を証人として呼ぶかを決めま

す。証人尋問のよき華々しさはありませんが、裁判の勝敗を大きく左右する重要な局面です。現在はこの進行協議の終盤にあたることを先日の記事で説明しました。

取締執行役員の証人尋問要求

この裁判では、「一部のラインの暴走による、個別の退職強要事件の集まり」なのか、「会社ぐるみで行われた退職強要」なのか、「退職強要すらなかった」のか、その事実が証人尋問での焦点になると思われます。そのため、進行協議で原告側は4人の原告に対して、実際に退職面談を行ったライン(所属長や上長など)を1原告あたり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、組合の委員長と当時の取締執行役員も申請しました。

それに対して会社はいきなり、人事のライン担当を証人として申請を行い、取締執行役員より

も、この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

また、この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

そのために、進行協議で原告側は4人の原告に対して、実際に退職面談を行ったライン(所属長や上長など)を1原告あたり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、組合の委員長と当時の取締執行役員も申請しました。

それに対して会社はいきなり、人事のライン担当を証人として申請を行い、取締執行役員より

も、この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

そのラインの部下は箱崎、豊洲、大和、幕張で17名もいます。効率良くやれば1日ないしは2日の出張ですみます。一方、箱崎から沖縄・北海道に出張をされている方もいます。出張が厳しく規制される中、出張判定基準の明確なものはあるのでしょうか。どんな出張が許可され、最終的にはどなたが判断されるのでしょうか。

そのラインの部下は箱崎、豊洲、大和、幕張で17名もいます。効率良くやれば1日ないしは2日の出張ですみます。一方、箱崎から沖縄・北海道に出張をされている方もいます。出張が厳しく規制される中、出張判定基準の明確なものはあるのでしょうか。どんな出張が許可され、最終的にはどなたが判断されるのでしょうか。

(3面5段目に続く)

この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。

(3面5段目に続く)

テレビによるたった10分のPBCインタビュウ

IGASの基本姿勢を問うが回答なし

PBCインタビュウ、出張許可基準などについてIGAS社長に、質問したノーツの一部を抜粋、掲載します。

IBMでは【PBCの主役はあなたです】ビジネスとそれを取り巻く環境がダイナミックに変化している中で、所属長と社員の皆さんが「Face to Face」コミュニケーションをやるべきです。そのラインの部下は箱崎、豊洲、大和、幕張で17名もいます。効率良くやれば1日ないしは2日の出張ですみます。一方、箱崎から沖縄・北海道に出張をされている方もいます。出張が厳しく規制される中、出張判定基準の明確なものはあるのでしょうか。どんな出張が許可され、最終的にはどなたが判断されるのでしょうか。

この担当が証人になるのが適切であることを訴える「陳述書」が、裁判所に提出されました。2008年のRAプログラムは、全国の数千人のラインを巻き込んだ大掛かりなものです。人事のライン担当が主導出来る規模のプログラムとは思えません。裁判官は「証人尋問の結果、人事ライン担当だけでは不十分と判断したから、原告から申請のあった取締執行役員らを証人として追加採用することもある」としています。私たちは、証人尋問で退職強要が「会社の組織ぐるみ」で行われたことを証明する所存です。