

一方的な減給は即刻中止せよ

かいな

全日本金属情報機器労働組合(JMIU) 日本アイビーエム支部 東京都港区赤坂2丁目20の6 川瀬ビル5F 〒107-0052 TEL.:03-3583-9037 FAX.:03-5562-0853

定価 月 500円

私は本年10月末契約期間の満了を迎えますが、会社とラインは雇用継続を期待させる内容の言葉を書かせる反面、雇止めをするための理由を作っていました。私は2005年入社から2008年までプロジェクトにアサインされ毎年稼働率は目標に達しPBCも2が続いていました。ところが、2008年のリーマンショックによりお客様がプロジェクトを縮小したため、2009年からは私はプロジェクトを離れることになりました。それ以降、まともなプロジェクトにはほとんどアサインされず、稼働率はほとんどゼロでPBCも3と4です。そのため、賞与(P-C型はインセンティブ)はゼロ円のため、年収は著しく下がりました。会社は契約期間内に自己都合退職をさせるために仕事を与えずに兵糧攻めにしていくのです。そして、P-C型社員は稼働率が目標に達しないとい退職強要してきます。

5月20日、東京地方裁判所六十九号法定において、退職強要・人権侵害裁判の第3回証人尋問が行われました。午前、最大の山場である人事担当取締役の証人尋問が行われ、午後から4人目の原告の尋問と上司・上長の尋問が行われました。人事担当取締役の主導で、2008年のRAP(リソースアクションプログラム)については、8月頃業績が悪く、先行きは益々業績の悪化が予想されたので、1300人のRAPを予定した。RAPは米国IBMの指示ではなく、日本の経営陣の決定であり、それを実施したいと米国IBMに報告すると、承認されたこと。2.5倍から3倍の社員に声をかければ、予定数に十分達すると考えたこと。「人事・法務・管理などを中心にプロジェクトチームをつくったこと」「部門



人事担当取締役の尋問風景

長宛てのRAPガイドにアカウントビリティ(結果責任)を明記したのは、高いプラオリティを持つて取組んでほしいと考えたこと。営業実績、売上げをあげるなどと同様に取組んでほしいと考え、結果責任をとりさせるようなことはなかったこと。「RAPガイド作成の責任者は私であり、1300人の目標を決めた責任者のひとりであること」を証言しました。

裁判長の補充尋問では、このRAPガイドの最初のページにレスポンスビリティではなくアカウントビリティ(結果責任)を使用しているのはなぜかという質問され、明確な回答はできませんでしたが、4人目の原告の尋問が行われました。20

退職強要・人権侵害裁判 1300人以上の人員削減について 『営業実績同等の高いプライオリティ』での取組みを指示

08年のRAPプログラムによる退職強要について切実に訴えました。またその後の低評価予告メール通りの低評価および、翌年の業績改善プログラム

△は「退職強要の継続がある」と何度も伝えたことを説明しました。上司への反対尋問で、RAPの対象者として3人をリストアップしたが、2人が応じなかったため、二人に追加面談を行い、結果的に3人が退職したことを認めました。目標人数がないという主張に疑問を呈しました。



プロジェクトアサインはラインの責務

PBCについては稼働率が低ければ有無を言わず低評価とされ、契約期間内に低評価評がつけば契約更新も終身雇用し

家族の生存権 脅かす 私には4人の子供がお

未来について真剣に考えてしっかりとその責任を果たすべきです。

△は「退職強要の継続がある」と何度も伝えたことを説明しました。上司への反対尋問で、RAPの対象者として3人をリストアップしたが、2人が応じなかったため、二人に追加面談を行い、結果的に3人が退職したことを認めました。目標人数がないという主張に疑問を呈しました。

ギョウラー社員)化ができていないルールを勝手に作ってきています。すなわち契約満了時期まで仕事を与えなければ、会社は好きなように雇い止めをすることができると踏んでいるのです。そして、プロジェクトアサインは会社とラインの責務であるにもかかわらず、本人に責任を転嫁してくるのです。しかも、入社時や一回目の契約更新時、そして、IBC社員から日本IBM社員になるときの労働条件変更時にもまったく雇い止めのルールなどは説明もされていません。

りました。それ以降、まともなプロジェクトにはほとんどアサインされず、稼働率はほとんどゼロでPBCも3と4です。そのため、賞与(P-C型はインセンティブ)はゼロ円のため、年収は著しく下がりました。会社は契約期間内に自己都合退職をさせるために仕事を与えずに兵糧攻めにしていくのです。そして、P-C型社員は稼働率が目標に達しないとい退職強要してきます。

この子供達を見かける度にわが子の不憫さを嘆く毎日です。会社は私たち家族が賞与がない分子育て費用に苦しんでいるにもかかわらず、さらに、私たち家族の生存権をも脅かすうとしていっているのです。

未来について真剣に考えてしっかりとその責任を果たすべきです。

未来について真剣に考えてしっかりとその責任を果たすべきです。

P-C型社員の一方的な雇止めは許さな

仕事を与えず兵糧攻め



永墓さんの子供たち。小4、年長、小6

永墓さんの子供たち。小4、年長、小6

投稿

本社事業所 永墓正寿

ハンマー

福島第一原発の事故対応の長期化が予想される中、東電が工程表を作り、協力企業や下請けなどに実作業を頼る現状は、何とも心もとなく映る▼「僕たちリタイア組がやるしかない」と、東大工学部を卒業後プラント建設などに従事する山田恭暉さん(27)が発起人となって、「行動隊」結成を呼び掛け約130人が参加表明したという記事が載っていた▼「ロボットを遠隔操作しても最後には人間の目と手でしかできない大事な仕事が残る。高い放射線量の中で若い人がやったら、子供がでなくなる危険性もある。被ばくの影響が比較的少なく、技術も分かる僕たち退職組こそ適任と考えた」と語る。行動隊の計画が認められれば訓練に入る考えだ。一人はみんなのために。頭の下がる話である。

本社事業所、1ヶ月以上も事業所長が空白 総括安全衛生管理者の交代、 労基署へも未届けのまま

本社事業所では、4月28日に前事業所長が退職された後、事業所長が空白のまま早1ヶ月が経過しています。(5月30日現在、本社事業所長が決まったという連絡はありません)

分会団交も 開催されず

事業所長は、自分の業務以外に様々な重要な任務を担っています。安全衛生の総括安全衛生管理者もそのひとつで、本来変更時から14日以内に労働基準監督署に届出をしなければなりません。もうすでに大幅に遅延しており、違反しています。事業所長は事業所の安全衛生に真摯に取り組んでいなければならない。メンタルを患う社員が増えており、そういう対策にも率先した取り組みが求められます。

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

む仕事をしている担当者上司はきちんと説明しないとおかしいですし、分会団交および中央団交に出席すべきです。こちらが望むところでもありません。また、事業所長は、通常業務と同様に前任者からの引継ぎはしなくないのでしょうか。まさか事業所長はお飾りではないですよ。

3・11のような大災害が発生した場合などは、自ら陣頭指揮をとり、社員の安全の確保に勤めなくてはなりませんし、いつ起こるかもしれない災害に備えなくてはなりません。


業務にも支障 明確な指示もなし

3・11のような大災害が発生した場合などは、自ら陣頭指揮をとり、社員の安全の確保に勤めなくてはなりませんし、いつ起こるかもしれない災害に備えなくてはなりません。

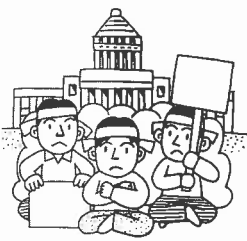
組合名	なんでも相談窓口担当者
豊洲	ネットワークサービス 古土 隆 1801-6802
本社	IGAS センターサービス 明石 亘 1712-3435
本社	SO事業推進・SOオペレーションズ 杉野 憲作 1812-2938
本社	価格計画 価格管理 石原 隆行 1712-9867
本社	本社総務 山本 初枝 1712-3097
本社	ビジネス トランスフォーメーション コンサルタント 永島 正寿 080-1393-1325
幕張	ファイナンス サポートセンター計画 橋本 雄二 1819-3039
名古屋	PMG 第二PMコンピテンス 板倉 浩 1416-3264
横浜北	製造SO、フルフィルメント・センター総理 野上 久紀 1892-2057
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 組合HB

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代
<http://analyticalsocioboy.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)



(1面より続き)
上長の反対尋問ではRAPガイドを会社は配布していないと主張していましたが、「HRパートナーから添付ファイル付でメールされた」ことを認めました。本場にラインの結果責任は問われなかったのか、退職を断られた場合、本場に無理強いしないように研修が実施されたのか。上司や上長の証言は「覚えていない、記憶がない」との証言が多くありました。



団交の翌日に通告、会社の不誠実な対応に怒り 一方的に協議を中止し、減給を強行

5月16日、減給問題に絞り、会社と団交を持ちました。(組合は、全従業員の昇給を要求しています)

会社は減給の対象者を①相対評価でPBC3を二年連続(4は一回)取得した者②マーケットに比べ給与が高い者③業績の改善がない者、と説明をしています。しかし、相対評価の元では、会社の業績によりどれだけ貢献をしたか、どの企業と比べているのか、と質問をしても一切の回答をしません。会社の決めた基準であるというのです。すなわち、バンド7の給与レンジの中間位置の給与がマーケットと比べ高いと言う説明ができないのです。もちろん、客観性、透明性はありま

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

数字の開示がなくては、議論できない。組合の都合で仕事を変わった話などは徹塵もありませんでした。だましようのようにな不誠実な会社の対応に怒り以外ありません。減給の強行を直ちに中止し、誠実に協議を継続するよう要求します。また、会社から減給を実施された従業員の方は、組合に相談してください。そして大きな闘いにしていきたいと思います。

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡

また、今年に入りずつと継続して要求していた分会団交はまったく開かれておりません。知らんぷりをきめこまれている状態で、労使慣行上、おおいに問題があります。社長が事業所長も兼務するのであれば、安全衛生、環境など事業所長が必ず絡