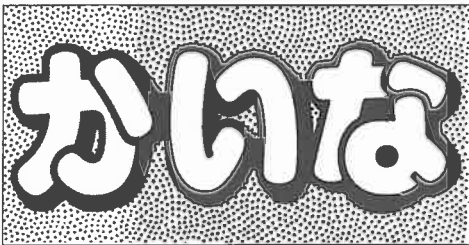


「一方的な解雇・雇い止め通知を即刻撤回せよ！」



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

組合は、9月30日付けで強制解雇された社員のアリジナルの勤怠表の提出を、前回の団体交渉(9月20日)で会社に求めていましたが提出されず、文書にて一部の記録を作成してききました。

当該社員は、休日勤務を正しく申請しようとしたところ、それはダメだと言われ、無理矢理休日勤務無しの申請をさせられました。それは明らか、その7カ月後にさらに所属長から強制的に残業無しの遡及修正を迫られ、再申請させられました。

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は今後も交渉を求めていきます。

組合は、9月30日付けで強制解雇された社員のアリジナルの勤怠表の提出を、前回の団体交渉(9月20日)で会社に求めていましたが提出されず、文書にて一部の記録を作成してききました。

当該社員は、休日勤務を正しく申請しようとしたところ、それはダメだと言われ、無理矢理休日勤務無しの申請をさせられました。それは明らか、その7カ月後にさらに所属長から強制的に残業無しの遡及修正を迫られ、再申請させられました。

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は今後も交渉を求めていきます。



組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は今後も交渉を求めていきます。



10月1日東京労働会館ラパスホールで、フアンド・M&A攻撃とたたかう10・1リストラ学習交流会が開催され、全国一般やJMIUの労働者など122名が会場にあふれました。

世論を作ることを通じて状況を打開していく意志を確認しました。

このPEEFは、3ないし5年で投資と回収を行います。ベンチャービジネスや非上場企業、赤字企業を買収し、リストラ等で「再建・再上場」し、株式売却益等で投資回収を目的とします。

黒字なのに 全員解雇 現実にはPEEFのM&Aにあうとどういうことに

企業のフアンド下化 IBMではどうでしょう。フアンドに買収されて」という状況は考えられないところですが、儲からなくなつたと見るやHDD部門やプリンター事業などを次々と売却する一方、利益率の高いソフトウェア企業を次々と買収して儲ける等「企業のフアンド化」ともいふべき状況があります。

世界金融の中心ウオール街で、若者を中心とする一万人が、貧困や格差の問題を訴え行動を開始した。もう我慢が限界にきたアメリカ人は声を上げています。日本はどうか、未だ大地震の爪あとが残り、人々は耐え忍んでいる。原子力行政を押し付けられている。若者や庶民の生活環境は過去最悪の状態、学校は出ても正社員への道は遠く希望も失せてしまふ。もうたたくさんだ、いい加減にしてくれ」という声が世間にあふれている。今こそその声を一つにする時ではないか、悪い事は悪いと声を出さないと良くは成らない。義を見て為さざるは勇なきなり。ほんの少しの勇気を出してみよう、自分のために、家族のために、未来の子供達のために!

減給・解雇・雇い止めに抗議 IBM中央団交渉報告

IBM中央団体交渉の第2回(2011年9月28日)、および、第3回(2011年10月4日)が行われましたので報告します。

勤怠管理表を所属長に遡及修正させられた

組合は、9月30日付けで強制解雇された社員のアリジナルの勤怠表の提出を、前回の団体交渉(9月20日)で会社に求めていましたが提出されず、文書にて一部の記録を作成してききました。

当該社員は、休日勤務を正しく申請しようとしたところ、それはダメだと言われ、無理矢理休日勤務無しの申請をさせられました。それは明らか、その7カ月後にさらに所属長から強制的に残業無しの遡及修正を迫られ、再申請させられました。

あなたも退職面談

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

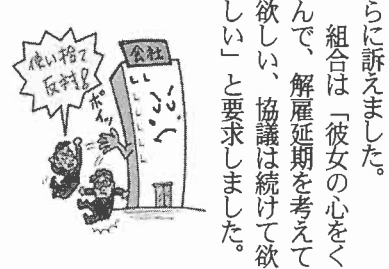
組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は今後も交渉を求めていきます。

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は今後も交渉を求めていきます。



組合は「彼女の心をくんで、解雇延期を考えると欲しい、協議は続けて欲しい」と要求しました。

組合は今後も交渉を求めていきます。

横暴な企業買収をやめよ リストラ学習交流会開催

世論を作ることを通じて状況を打開していく意志を確認しました。

このPEEFは、3ないし5年で投資と回収を行います。ベンチャービジネスや非上場企業、赤字企業を買収し、リストラ等で「再建・再上場」し、株式売却益等で投資回収を目的とします。

黒字なのに 全員解雇 現実にはPEEFのM&Aにあうとどういうことに

企業のフアンド下化 IBMではどうでしょう。フアンドに買収されて」という状況は考えられないところですが、儲からなくなつたと見るやHDD部門やプリンター事業などを次々と売却する一方、利益率の高いソフトウェア企業を次々と買収して儲ける等「企業のフアンド化」ともいふべき状況があります。

世界金融の中心ウオール街で、若者を中心とする一万人が、貧困や格差の問題を訴え行動を開始した。もう我慢が限界にきたアメリカ人は声を上げています。日本はどうか、未だ大地震の爪あとが残り、人々は耐え忍んでいる。原子力行政を押し付けられている。若者や庶民の生活環境は過去最悪の状態、学校は出ても正社員への道は遠く希望も失せてしまふ。もうたたくさんだ、いい加減にしてくれ」という声が世間にあふれている。今こそその声を一つにする時ではないか、悪い事は悪いと声を出さないと良くは成らない。義を見て為さざるは勇なきなり。ほんの少しの勇気を出してみよう、自分のために、家族のために、未来の子供達のために!



イナフ・イズ・イナフ(もうたたくさんだ)とブラカードと声がかたまる。今

係争中にもかかわらず退職勧奨 退職金制度の変更を絡めて 52歳以上は今年辞めると有利?

未だに退職勧奨が行われていない。今回の対象者は、52歳以上の社員の方です。例えば、ある52歳の社員Aさんは、所属長からワソの情報を教えられ退職勧奨を受けました。また、年齢が52歳を超える、退職強要裁判の原告Bさんも、裁判の結審日にも拘わらず、退職勧奨を受けました。

「52歳以上は今年中に退職すると有利」は誤情報

以前は50歳以上の従業員が退職すると、定年退職扱いになり退職時点で退職年金の受給が可能でした。それが2009年退職金制度改定に伴い、確定給付年金(以下、C Bという)の支給開始年齢が50歳から60歳に改定されました。ただし、2009年から2年間の移行措置として、60歳未満であっても2011年までに退職する従業員に対しては、退職時点でC Bの受給が可能となっています。

会社はこのことを利用して、一部の52歳以上の従業員に退職を勧めているのです。

60歳からのD C、C B両方の受給は可能です

Aさんに対しては、厚生年金の支給開始年齢が段階的に65歳に繰下げられることと絡めて、「今年中に退職すれば、すぐに年金がもらえるが、来年度以降に退職すると65歳まで10数年間、年金はもらえない」とあたかも企業年金も65歳までもらえないかのような話をして退職を勧めてきました。もちろんそんなことはありませぬ。D C(確定拠出年金)、C B共に60歳から受給可能です。

会社を信用したら退職勧奨

Bさんは2008年の退職強要で受けた精神的な損害の賠償と「退職強要の差止め」を求めて、他の原告3人と共に、東

京地裁に提訴しました。当然のことながら、会社はその後は原告4人に対しては、退職強要はもう行わないと退職勧奨も行ってきません。そこで会社側弁護士は裁判所に「退職強要の差止め」請求の取下げを働きかけてきました。

組合側弁護士も既に原告に対する退職強要が行われていないことを裁判中に認め、裁判所の勧めに従わざるを得ませんでした。組合側弁護士は「訴訟の利益なし」ということで、結審の日、「係争内容の一部である「退職強要の差止め」請求を取下げること」を裁判所に伝えました。

ところがBさんが当日13時からの裁判に向かおうと



うとしていると、上長が「ちよつといですか?」と声をかけ、Bさんに「今、退職すると有利ですよ」と退職を勧めてきました。まさにBさんが組合側弁護士に連絡して、請求の取下げをやめさせることが、時間的に不可能な絶望の日。審理が全て終了する日」を選んで、原告が退職強要についてこれ以上、裁判所に訴えることが困難なことを知ったうえで退職勧奨をしてきたのですから、極めて悪質です。

さらに「退職強要の差止め」請求を取下げる絶妙のタイミングで行ってきたということについて、現役原告3人(木村团长は昨年、定年退職)は、怒りを新たにしています。

原告側は急遽、木村团长の最終弁論にBさんへの退職勧奨を盛り込んで、対抗しました。原告は会社の脅迫に屈することなく、従業員に対する退職強要を防ぐため、組合の仲間と共に闘っています。

退職の決断は慎重に

52歳以上の人は、再就職の目処があり、その賃金+C B支給額に納得出来る場合のみ、今年中の退職を検討する意味があるでしょう。

PBC評価制度を斬る・その1 評価制度の歴史と問題

現在、会社の人事評価はPBC(Personal Business Commitments)により行われています。組合は、この評価制度については、仕組みおよび運用の仕方に大きな問題があるためシリーズで取上げていきます。今回は、IBMの評価制度の歴史と問題について概要を紹介し、次号以降でも「PBCの仕組みについて」「低評価者に対する会社の施策」「低評価を受けた人の実例」について紹介していきます。

会社は40年以上に渡り成果主義を続け、現在に至るまで、その制度はきわめて不透明です。さらに、近年になってPBCによる評価制度の下で度を越した格差をつけ、さらに低評価者に対するさまざまな不利益な施策を行うようになり、大きな問題となっています。

不透明、異常な格差

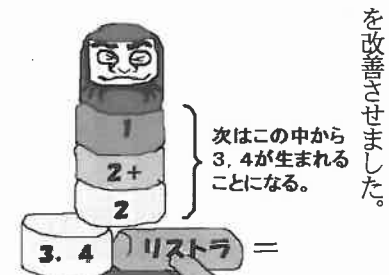
組合は、この評価制度については、仕組みおよび運用の仕方に大きな問題があるため反対しています。PBCによる評価制度はIBMの人事施策の根幹をなすもので、その方針を変えさせることは並大抵ではありません。しかし、制度が存続しているにもかかわらず、労働者の処遇に不公平や不利益を極力生じないよう会社に求めていくことはできません。運用の現状は、労働者にとってだけでなく、長い目で見たら会社にとってもよいことではないと組合は考えています。

評価制度は一貫して不透明、恣意的評価助長

IBMは能力給を含んだ評価制度(成果主義)を40年以上前から、国内の企業に先駆けて取り入

っています。1996年には、成果主義を推し進めるため年齢別昇給を廃止し、すべて能力給としました。IBMの人事評価制度は、昔から不透明です。アメリカの心理学も取り入れています。社員を管理するための巧妙で経営側からすれば都合のよい仕組みで、不満の種を隠すため隣の人の評価や昇給についてはわからないようになっていっています。そのため、実力主義に対応した制度といえながら、評価の仕組みを社員にも公表しないため、なぜこの評価になったのか、不透明で納得性のあるものではないと、恣意的評価を助長し、当然ライオンも説得力ある説明などできません。

このような状況を受け



て、組合は、1991年12月に東京都労働委員会に人事評価制度の明示を求めて申し立てをしました。その結果、1994年6月に「組合の要求に応じた賃金制度の内容を提示しなければならぬ」という組合の要求を認めさせました。

最後は裁判で争うことになり、その経過の中で、会社は裁判対策のため制度をいろいろ変更してきたことの影響もあつて、PBC評価

0年にセーフティネットといえる年齢別保障給付度を撤廃し、格差はさらに広がりました。

この異常ともいえる差別化は、企業の行く末に悪影響をおよぼすでしょう。ビジネスを推進していくための核ともいえるチームワークや開かれた職場の形成に逆行するからです。

このような弊害のある施策を会社がおこなっている目的は、2015年のロードマップ達成に向けた1株利益20ドル達成のための大幅経費削減の中心をなす人員削減が関係していることは明らかです。その意味で毎年強制的に低評価者を作っていくでしょう。

評価3, 4の人に対し、ボーナスの大幅削減だけでなく、PIPの実施、降格、減給、そして退職勧奨と、あるゆる手段を使って追い詰めていくという会社のシナリオがここ2~3年の実態をみるとよくわかります。

(次号に続く)