くらしと雇用をまもろう

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

労働条件切下げを跳ね返せ

秋闘要求提出

組合は10月26日、労働条件の切り下げ攻撃を跳ね返す要求を中心に、くらしと雇用をまもり企業の将来展望をつくる14項目148件の秋闘要求を会社に提出しました。

日本IBMでは、「成果主義」を押し進め労働条件の切り下げが行われています。職場では、過重労働などの矛盾が広がり、労働条件の改善要求が高まっています。

最近の会社の攻撃の特徴は、総額人件費の削減の方針に基づき、あらゆる労働条件を徹底的に下げています。賃金同様、あらゆる労働条件について成果主義を貫き、成果や業績に連動しない手当ては、すべて廃止していくというものです。

こうした労働条件の切り下げ攻撃を跳ね返す要求を中心に、くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる要求を提出したものです。

その主要なものは以下のとおりです。

一時金に関する要求

一時金は、生活の糧とする賃金支払の一部であり、生計を維持するために必要なものです。PBC重視ではなく、労働者の安定した生活設計を保証するために左記を要求しました。

・一時金は、PC（有期雇用）型等も含めて、本給および本俸月額の一律4ヵ月分を支給すること。
・会社業績・PBC評価の適用をしないこと。
・GDP制度の撤回。

人事制度およびゼロ昇給是正に関する要求

会社は2005年10月3日発表の「人事制度の改革」発表以来、徹底した成果主義のもと、ゼロ昇給の恒常化、年齢別保障給の廃止、減給などにより異常な格差拡大を進めています。

その上で意図的なPBC評価予告に基づくリソースアクションプログラムの実施、またそれを拒否した者に対し異常な低評価の実施と年収の大幅な切り下げを行い、次は自分か、と多くの社員を不安に陥れてきました。

ごく一部の社員は異常なほど優遇され、大多数の社員が冷遇されることにより社員間の格差はますます拡大し、チームワークを阻害し、モチベーションを低下させる原因となっています。

コーポレートが掲げる目標「2015年度に一株利益20ドル」達成のためアメリカへの送金を最優先する姿勢は、日本において社会的責任を果たす姿勢がまったく見られず、「社会とともに」を標榜しているはずの会社にあるまじき態度である、と言わざるを得ません。このような状態は到底看過できるものではありません。

組合は会社に対し、現状を改善するため左記を要求しました。

・PBC評価によって賃上げ、一時金を決定する制度の廃止。
・降格、減給を可能とする人事制度および給与調整制度を撤回。
・全職種の給与レンジを開示。
・PBC評価の実際分布表を開示。
・「社員間格差の拡大」をやめること。
・役員報酬の開示。

リストラ・人減らし「合理化」に反対する要求

会社は、利益増大のために継続的に徹底した人員削減を進めるという極めて異常な経営姿勢をとっています。

職場は殺伐とし、メンタル疾患患者を大量に発生させ、その人たちを退職に追い込むという人道的問題が続出しています。

さらには退職に応じない者を解雇するという暴挙に出ています。

これらの人権侵害を直ちに止め、社会的責任を果たせる企業となるために、以下を要求しました。

・恫喝、高圧的発言などによって労働者に対して退職強要を行わないこと。
・日本IBMの役員数を大幅に削減すること。
・自ら率先して役員報酬カットを実践すること。
・労働条件の一方的不利益変更に繋がる「業績改善プログラム」を直ちにやめること。

（2面に続く）

投稿

女性が切り拓く歴史と未来

はたらく女性の中央集会に参加して

記念講演する後藤宣代さん

「第56回はたらく女性の中央集会in東京」が、10月15日・16日、神保町の日本教育会館にて開催され、2日間で延べ1000名を超える女性が集まりました。

1日目の全体会では、福島県立医科大学講師の後藤宣代さんが「ヴォイス・フロム・フクシマ～21世紀を、生きるよろこび・働くよろこびへ」と題した記念講演を行いました。後藤さんは福島在住で、かつて人類が経験したことのない低線量被爆を長期間続けざるを得ず、事実上の人体実験となっている福島の人々の現状を訴えました。

しかしそのような中、放射線や内部被爆の危険性について日々学び、自らが「ミニ科学者」となって放射線量を測定し、子供にとって本当に安全だと言える基準を求め、行動に立ち上がっている大勢の母親たちが、これからの歴史と未来を変える原動力になっていくと結び、会場いっぱいの拍手に包まれました。

次に、八重樫節子さんのソプラノコンサートを挟み、JAL客室乗務員原告団を含む全国の争議団が、たたかいの報告と協力を訴えました。

2日目は、2つの見学コースを含む8つの会場で分科会を行いました。

第2分科会では「健康にいきいきと働きつづけよう！」をテーマに、午前中は、全労連初の中央労働委員となって3年目の淀房子さんを講師に迎え、軽妙な語り口で愉快な座学と質疑応答およびディスカッションを行い、午後は理学療法士の脇口恭生さんとともにストレッチに励み、当分科会参加者全員が体も心もリフレッシュできました。

第二分科会で講演する淀さん（左）

なかでも「なかなか、労働組合にみんなが結集してくれない」という参加者の悩みにこたえ、淀さんが語った「労働組合は義理と人情の世界。あの人が来てくれというなら行くわ、という関係をまず作りましょう」という回答は、経験に裏打ちされたすばらしいアドバイスだと感銘しました。

2日間を通して、団結の大切さ、人のあたたかさを知るすばらしい集会となりました。（本社 N）

◆◆◆

「IBM中央団体交渉」報告
幼いこどもの気持ちを訴える！年末一時金・賞与の交渉始まる

◆永墓さんの雇い止め撤回について

組合は永墓さんの雇い止め通知の撤回について申し入れてきましたが、10月26日の団交で、会社は雇い止めを撤回しないとの回答を出してきました。

人道的配慮よりもビジネスが重要？踏みにじられた幼いこどもの気持ち・・・

永墓さんは10月19日に家族の請願書を会社に手渡しています。この手紙は奥さんとお子さん4人が直筆で書いたもので悲痛な想いを訴えたものです。橋本社長をはじめ、ライン職やUSからのアサイニー、人事担当者など雇い止めに関わったすべての人に宛てたものでした。組合がこの手紙に対する各人の反応を確認したところ、会社（代表の堤氏）は「日本IBMは人道的配慮よりもビジネスを優先する」と発言しました。

橋本社長へ直談判も！

組合は「このような非人間的な会社の言動と施策を許すわけにはいかない」と激しく抗議し、10月末日までの数日間で雇用継続を英断するよう強く要求しました。そして、雇い止めを実施するのであれば永墓さんとその家族は組合の支援を受けて橋本社長へ直談判を行うことを通告しました。

◆年末一時金・賞与について

組合は年末一時金・賞与の原資、配分指標、GDPなど社員にとって不明瞭な配分や指標などについて追及しました。そして、会社が発表している年末一時金・賞与について交渉の余地はあるとの回答を会社から引き出しました。

年末一時金・賞与については引き続き交渉を行っていきます。

（1面から続き）

裁量勤務制度に関する要求

裁量勤務制度は、労働基準法38条の3及び労働基準法施行規則等で規定している対象業務に適用されるものです。しかしながら会社は単純に職種による適用を実施しています。組合は、多くの適用者について、労働基準法、労働基準法施行規則で規定する業務ではないと判断しています。よって以下を要求しました。

- 適用／非適用を判断すること。
- 本人の同意を得られない場合は、非適用とすること。また、同意を得られないことをもって不利益扱いをしないこと。

労働条件の改善に関する要求

- 有期雇用（PC型社員）を廃止し、レギュラー社員に転換すること。
- 恒常的な仕事をしている臨時雇用者や、1年以上の継続勤務をしている派遣労働者については、本人が希望する場合は正社員化を検討すること。
- 豊洲事業所／横浜北事業所に、食堂・カフェテリアを設けること。
- 単身赴任が長期にわたらないように十分に考慮し、本人の希望に沿った適切な勤務地に異動させること。
- 別居手当の支給期間の48ヵ月限度を撤廃し、別居期間中は必ず支給すること。

健康に関する要求

今、職場では長時間過密労働やパワーハラスメントなどにより、健康破壊が進んでおり、退職に追い込まれるとともに、その後の人生の展望を失う人もめずらしくなくなっています。このことは、不可抗力で起こっているものではなく、会社やラインとして責任を問われるものと考えます。人員削減のノルマに便乗するラインもいるような状況も見られます。

これらのことは、人の命にかかわるものという認識で実効ある予防策を真剣に講じるとともに、従業員が不幸にも健康を損なった場合には、安心して治療できるように会社は責任をもって対処することが強く求められています。

- 労働安全衛生法（第66条の4）、労働安全衛生規則（第51条の2第1項2号）違反の改善をすること。
- 勤務制限中や病気による休職中の社員数や割合を明らかにすること。
- 「健康支援センター」に内科医を常駐させること。
- 産業医と社員の面談内容を所属長に伝えず、社員のプライバシーを守ること。
- 産業医は、主治医の判断を尊重すること。会社は、産業医を利用した退職勧奨をやめること。
- 復職プログラムの改善をすること。

PBC評価制度を斬る・その2　PBC評価の仕組み
IBMの評価制度は恣意的

IBMの人事評価制度の根幹をなすPBC（Personal Business Commitments）による人事評価は、仕組みおよび運用の仕方に問題があるためシリーズで紹介しています。

PBCによる人事評価の仕組みは、スケジュール的なことはともかく、相対評価をつけるときの判断基準など肝心なところは社員にわからないようになっています。

成果主義については、多くの企業が導入しましたが、ほとんどのところで思うように機能していません。日本IBMは、うまく機能していると2005年人事制度改革を発表した当時の北城会長が、企業経営者向けセミナーで、発言しています。

現状は、本当にうまくいってるのでしょうか。

評価のステップと分布

PBC評価は1年のサイクルで、①目標設定、②進捗状況に応じた達成結果の入力・更新、③評価、のステップで行うことになっています。

目標設定は春、中間PBCは夏、評価付けは秋、評価結果通知は年末から年初です。

PBC評価は1、2+、2、3、4の5段階に分かれます。

評価別の割合は、2004年以降は、1が10～20%、3、4が5～15%、2、2+が65～85%の割合です。各ビジネスユニットの業績に応じて変動するとしています。

2008年のリストラ以降の評価は、3、4を合わせた割合は上限の15%となっています。

一定のグループ（事業部単位とか）の職位の近い人たちの中での相対評価となります。

評価付けは、年初のPBCの目標設定に対する達成状況をベースに秋に行います。

評価は、ラインが1次評定をして、2ndラインが二次評定を行います。その後大きな部門の単位で、1～4までの割合に強制分布するようですが、部門単位で見ると3、4の評価が20%になるところもあるという話です。通常より人を減らしたい部門があれば、3、4を15%を越えて増やすことも可能ということです。ラインより、PBC評価結果を年末から年初の面談で通知を受け、1月末のPBC入力をもってシステムは完了となります。

前述する北城氏の発言の内容は、次のとおりです。

「成果とは何か。決して単なる売り上げや利益の目標に対して上回ったかどうかだけが成果なのではない。それ以外にチームワークがきちんとできる人物なのか、自分の部門が不利益になっても時には他の部門を支援し、会社全体の利益を考えて意思決定し、行動したのかというのも成果だ。評価の客観性、公平性、科学性というが、人がひとを評価するときに大体数値項目を並べて、丸がいくつあり、100%達成したから評価がAと機械的にやることではない。

では、IBMではどうしているか。上司が気分で決めている。年初に一応目標を設定するが、それがどう達成されたかは一番上司が知っているものだ」（2005年11月14日PRESIDENT から引用）

本社人事は認めたがりませんが、当時の会長自らが、「上司が気分で決めている」と発言しているとおり、IBMの評価制度が恣意的であることを認めています。

また、発言の中で他の部門の利益優先、個よりも会社全体の利益優先で行動したかどうかも評価の重要な要素としており、経営者としてはまともな発言と思いますが、はたして外国人を含めたマネジメントの中でこの考えに当てはまる行動をとっている人は何人位いるのでしょうか。

PBC評価の問題

全ての目標を達成しても1や2+がつかないことがあります。その場合のラインの言い訳として、同じ評価グループの他の人も達成しているとか、目標設定がハードルの低いものであったとか、コミュニケーションが悪かったなどといわれた方が多くいます。本人が納得しかねることが多々あります。相対評価のため、仮に全員が同じ程度のパフォーマンスを発揮したとしても、1～4に強制分布されます。その言い訳が、前述するところのコミュニケーションなどです。

ラインの恣意的要素は大きく、客観的な評価をおこなう仕組みになっていません。評価の仕組みが不透明のため、評価する側は好き勝手なことが可能な仕組みとなっています。まさしく「上司は気分で決めている」わけです。次号では、恣意的に低評価を付けられた場合のとんでもない会社施策について紹介します。

（次号に続く）