

# 雇用に不安を感じたら迷わず 組合へ相談を

# 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

今回の会社回答も「どこができるか」という部分は、ご要求があれば検討をする」と、前回までと同じ内容であり、組合は強く抗議しました。



1月24日、組合は会社と中央団交を行い、「2011年12月期賞与」について交渉し、「PBC低評価」へ抗議しました。

## 中央団交報告

# 目標達成しても低評価 成果主義のPBCに抗議

### 会社は根拠を示せ

組合は、賞与の配分の基礎となる会社業績指標の根拠の開示を毎回要求しています。しかし、会社は開示しません。

### 法定障害者雇用率・2年連続未達成

組合は、法律で定められている障害者雇用率を2年連続で達成できなかったことは人事の怠慢であると指摘しました(4面記事参照)。

### PBC低評価への抗議

組合は、PBC評価は従業員の給与に直接関わるため、賃上げ・一時金要求と同じくらい重要な交渉であると主張しました。また、本交渉を通して、一歩進んだ労使関係に持っていきたい旨、会社に伝えました。

組合は「社内と社外とで異なる指標と強調しています。社内と社外と異なる指標を使い分けていることを指摘し、これを追求しました。

組合は「社内と社外とで異なる指標と強調しています。社内と社外と異なる指標を使い分けていることを指摘し、これを追求しました。

組合は「社内と社外とで異なる指標と強調しています。社内と社外と異なる指標を使い分けていることを指摘し、これを追求しました。

# IBMは法令を遵守せよ 障害者法定雇用率2年連続未達成

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、ダイバーシティ・カウンシルの活動を新たにし、障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の障害者の雇用状況について報告を求められています。

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならぬとされています。56人以上規模の民間企業では、1・8%とされています。

	法定労働者数	障害者数	実雇用率	不足数
2008年	16,913	310	1.83%	0
2009年	16,112	292	1.81%	0
2010年	16,784	289	1.72%	13
2011年	16,526	290	1.75%	7

この取り組みは、現場のラインが努力して達成できるものではありません。人事部門の責任で行う施策であり、達成できないのは人事の怠慢ではないでしょうか。

(J)

ずつと、秘密裏かつ個人攻撃的にリストラが進行中であるが、会社はなぜ秘密にしたがるのだろうか。それは業績不振を世間から隠したいからである。経営陣は保身のために非公式にリストラを行い、社会的責任は二の次にするのだ。会社は2015年に向けて全社的にリストラを進めている模様で、複数の社員から情報が寄せられている。Aさんは年明けに所属長から降格を通知された。理由は去年の低評価とされたが、去年のPBCは1月末まで完了しないにもかかわらず、1月1日付の降格は不合理である。

## 納得できるまで抗議しよう 出社初日に降格通知

組合は、会社は「社内と社外とで異なる指標と強調しています。社内と社外と異なる指標を使い分けていることを指摘し、これを追求しました。

組合は「社内と社外とで異なる指標と強調しています。社内と社外と異なる指標を使い分けていることを指摘し、これを追求しました。

# JAL裁判退職勧奨違法と認定

## IBM裁判 不当さ鮮明に

昨年10月31日に東京地裁で日本航空（JAL）の短期契約客室乗務員（Aさん）の雇止め裁判の判決が言い渡されました。判決で当時の上司の退職勧奨が違法と認定され、JALと上司に慰謝料20万円ずつ（合計40万円）の支払いが命じられました。

IBM退職勧奨・人権侵害裁判では、執拗な退職勧奨が違法とはいえないと認定されており、対照的な判決内容となりました。

### 上司の執拗な退職勧奨

このJALの雇止め裁判はマスコミで大きく話題になっている146人の正社員の整理解雇裁判とは別の裁判です。しかし根っこは同じで、経営再建を迫られたJALが再建努力をアピールするために必要のない人員削減を強行し、正社員は整理解雇、短期契約社員（1年契約）は雇止めにしたというものです。

### 退職勧奨 違法性認定

この判決の退職勧奨に對する判断は、退職勧奨を断っている社員に対して、退職勧奨を繰り返していることは違法であるという、これまでの判例を踏襲した極めて妥当なものでした。

### IBM裁判では 退職勧奨容認

この判決の退職勧奨に對する判断は、退職勧奨を断っている社員に対して、退職勧奨を繰り返していることは違法であるという、これまでの判例を踏襲した極めて妥当なものでした。

日本IBMの退職勧奨の方がJALよりも酷かったことは言うまでもありません。「所属長の退職勧奨を拒絶すると、上長からサイドラインまで」



また今後、退職勧奨が発生した場合は、JAL裁判と同様、退職勧奨に關与したライン自身も提訴の対象となりうることを追記しておきます。

社内では、成果主義の歪みが至る所ででています。それは成果主義の本当の目的は、従業員の賃金上昇を抑える為のものです。賃金抑制の効果を期待され導入されているからです。それなのに会社は、成果を評価して、それに応じた報酬を与えるから正当です、素晴らしい人事制度です、などと従業員を騙し続けています。

### 成果主義の歪み

## 経営責任を従業員に転嫁

### 成果主義の歪み至るところに

つぶやき

そのことは、従業員の半数が昇給しない給与制度からみても明白です。成果を出せないのは、自己責任と主張する人がいますが、それはこの成果主義の本当の目的を分かっているからです。

また、査定基準の設定次第では「貢献したのに評価が下がった」「がんばっても評価が上がらない」という事態にもつながります。上司が個人的に気に入らない従業員に悪い評価をつけたりもします。

そのようにしてポトム15%の従業員が作られ、人員削減のための退職勧奨が実施されます。それ

出でて、複数人から退職を強要される」「最後は弁護士資格を持った法務担当取締役執行役員が登壇し、『48時間以内に辞表を出さないと普通解雇する』と脅迫される」「『このままだと低評価を受け、賞与は減額され、同時に降格対象になりうる』という脅迫メールと共に、再就職斡旋会社の紹介メールをセットで送りつけられる」などの違法行為が「会社ぐるみ」で行われました。

また今後、退職勧奨が発生した場合は、JAL裁判と同様、退職勧奨に關与したライン自身も提訴の対象となりうることを追記しておきます。

低評価者を強引に作り出し更に大きな賃金格差をつけるだけでなく、リストラ会社の言う成果主義は完全に崩壊していると断言します。

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
本社	事業推進、事業企画・オペレーションズ	杉野 憲作	1812-2938
本社	第一契約推進、リーガルサポートセンター	牧村 武	1712-5538
本社	価格計画、価格管理	石原 隆行	1712-9867
本社	SWG、エンタープライズSW事業部、SW営業部	大場 伸子	1206-4650
本社	GBS、コンサルティング・サービス BAO	永島 正寿	070-5464-2044
本社	計画、ファイナンス・サポートセンター	橋本 雄二	1804-8013
本社	YSL、第一Lotus TS	田中 純	1243-2439
大和	YSL、ISEL・System技術	大岡 義久	1808-3626
大和	IGAS、東日本総務、大和総務	塚本 辰博	1808-4320
名古屋	ISCJ、第二AS本部、第一AS部	板倉 浩	1209-2972
大阪	GFS、西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大阪南港	SSO、第六MRサーバーMGT	高岡 雅之	1612-6042
京都御池	サービス & オペレーションズ、生産技術	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

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611(代)  
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakernaeka/  
東京法律事務所 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)

**2011年7月～12月 職場カンパ報告**

皆様からの組合支援カンパは以下の通りです。「かいな」発行などのために活用させていただきます。今後ともよろしくお願いたします。

**合計金額：¥125,206.-**