一律10万円の賃上げを行え

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

2012年春闘始まる

いよいよ、2012年春闘が始まりました。わたしたちのたたかいは、「労働者のくらしと雇用を守り、企業の将来展望を開く」ことを目指しています。このことは、すべての人が安心して暮らせる社会をめざすことに通じるからです。

組合は、今年の重点要求として、①「すべての仲間の賃上げを行え」②「すべての仲間の雇用を守れ」③「業績改善プログラム・降格・減給をやめろ」を掲げ、その要求書を2月23日に会社に提出しました。

賃上げをしない、させない成果主義

会社は、2005年10月3日発表の「人事制度の改革」発表以来、徹底した成果主義を推し進めてきました。当初「がんばれば賃金が上がる」という幻想をもった人も多かったと思います。組合は、従業員の賃金が抑えこまれる危険性があるとして機関紙で警鐘を鳴らしてきました。そして今それが現実となり、多くの従業員は成果主義に不満を感じ、怒りをもっています。それは、従業員の半数しか昇給しない仕組み、ごく一部の人を優遇する賞与制度など、従業員に利益を還元しようとする会社の姿勢がないからです。いま、会社が行っていることは「賃上げをしない、させない成果主義」なのです。その結果、会社の「年齢別保障給」を下回る社員が多く出てきたため、その制度を廃止するまでに至っています。

三つの重点を軸にした要求書を提出

「すべての仲間の賃上げを行え」

組合の賃上げ要求に対し、会社はまったく応じようとしていません。春闘アンケートを実施して明確になったことは、毎月の支出で7万円以上の赤字を抱えている従業員が多く存在することです。これは、会社がベースアップの賃上げを実施していないからです。そこで、今年の賃上げ要求として、2006年からの1万円のベースアップと今年度の賃上げを加え、「一律10万円の賃上げ」を要求しています。これは決して高い要求ではなく、現実的なものです。7年間も昇給がない方もいます。お子様の教育費に支出のかかる年代の方もいます。更にバンド7の給与レンジ下限に達していない方、裁量労働勤務制のもとにサービス残業を強いられている方など、会社が労働者から搾取している賃金の還元を実現させる要求です。

「すべての仲間の雇用を守れ」

会社は、2015年ロードマップを実現するため、大規模なリストラを実施しようとしています。以前は、その対象者をボトム10（%）といいましたが、それがボトム15（%）になり、そして今年はボトム30（%）、すなわち5000人が対象になろうとしています。そこから、会社が目指している人員削減計画が推測できます。このような会社の横暴を許さず、従業員の雇用を守らなくてはなりません。

「業績改善プログラム・降格・減給をやめろ」

成果主義は、労働者の賃金を使用者の一方的な評価によって個別に決めるというものです。そして次々に改悪されていくのが特徴です。したがって、結婚、子育てなど生活費が増大してもそれが賃金に反映されません。それどころか、低評価を口実にした減給や降格を行っています。このように「賃金の生計費原則」を真っ向から否定する業績改善プログラム・降格・減給をやめさせなければなりません。

組合は、今年の重点要求項目を軸に、100項目以上の要求を会社に提出しています。今後、その要求と回答を機関紙、組合ホームページを通じて公開していきます。

2012年春闘要求アンケートに寄せられた声②

かいな第2192号の「はたらく仲間の要求アンケート」に多くの方から、ご協力を頂きありがとうございます。前号から引き続き、代表的なものを紹介します。

給与は1円も上がらず、やる気もゼロ。

（50代・男性）

「IBM業績低迷について」2012年は震災特需の影響もあり日本の景気は一定の改善が期待されるとも言われています。その証拠に仙台では宿泊施設が満室で予約がなかなか取れない状態が昨年末から続いています。

しかし、残念なことに、日本IBMはこの恩恵にあずかることはできそうもありません。これは、これまで東北地区にビジネス展開して来なかったことに加えて、全社的にはびこる無策が原因であることにほかならないのではないでしょうか。

自由闊達などと今更に言い続けるのでしょうか。それよりも、いち早く再生プランを打ち上げ、これを実行するための再生戦略部署を組織することが先決なのではないでしょうか。

（30代・男性）

現場力が益々なくなってきています。会社は社員教育もしない、賃金は上げない、仕事は増える、こんな事をここ数年続けているがほんとうに会社の将来を考えているのでしょうか。

本当の経営者とは現場力を上げる施策をすべきではないですか。信賞必罰のやり方で現場に圧力をかけていますが、ほとんどの社員はまじめに、残業も少なめにつけて、多忙な業務を日々遂行しています。純利益は、800億も上げていて、社員のここ数年の給料は下がり続けています。普通に考えておかしくないですか。説明もろくにせずに、社員に対する誠意などまったく感じられません。こんな管理職達のもとで、会社が良くなるとは思えないです。

現にここ10年間売り上げが下がり続けています。上位管理者のお方で責任を取られた方がありましたか。現場のリストラしかできないようでは、リーダーと言えますか。もっと社員の満足度を上げて、現場力を上げることが今の日本IBMに必要なことではないですか。そろそろ、ほんとうに管理職の高給に見合った仕事をしてもらえませんか。

（40代・男性）

派遣労働者の増加は企業にとっては都合がいいが、やがては国力を弱くするだけの制度。それを変える派遣法改正案が震災以降どこかに消えてしまった。

派遣労働者の増大は、今実際に結婚できない若者を増やして、出生率を低下させ、将来の日本の人口を減らして労働人口を低下させ続けており、日本は国力を失いつつある。小泉首相時代に規制緩和で歪められた派遣の存在の仕方を反省して変えるべきなのに、大企業の意見を優先せさるために無視が続いている。

一時しのぎの増税ばかり考えてないで、日本の将来のために、根本から労働と産業のあり方を見直すべき。

（40代・女性）

産休・育休・介護休暇等を取得する場合の評価について、どのようになっているのか知りたいです。（1年のうちに、それらを取得しているとPBCは3という話をラインからも聞きますので）

（30代・女性）

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	1205-6483
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	永墓 正寿	070-5464-2044
幕張	計画.ファイナンス・サポートセンター	橋本 雄二	1804-8013
幕張	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	髙岡 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

東京法律事務所
弁護士　水口　洋介　03-3355-0611㈹
http://analyticalsociaboy.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）

★本紙掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。

「IBM中央団体交渉」報告

組合つぶしをやめよ
PBC低評価への抗議

1月30日に中央団交を行いました。引き続き「PBC低評価」への抗議を行うと共に、大岡委員長へのPBC3評価を通じた組合つぶしに抗議しました。

組合つぶしやめよ

JMIU日本IBM支部・大岡中央執行委員長は、労使協定で定めた組合活動を行いつつ、業務においては会社に貢献し続け、常に2以上の評価を受けてきました。ところが、業務を遂行し目標を達成していたにもかかわらず、パフォーマンスが低いとしてPBC3と評価されました。このため、大岡委員長は労使協定で定めた組合活動を行うことができず、今回の団体交渉に欠席せざるを得ませんでした。

組合は、この件を組合つぶしであると強く抗議し、支部だけの問題ではなく、JMIU全体の問題と重くとらえて対処していく旨を会社に伝えました。

PBC低評価への抗議

出席した4名の従業員が理不尽な評価について抗議しました。

・スペシャリストの試験に合格したにもかかわらず低評価とされてしまった。減給のために低評価にしたとしか思えない。

・業務目標を設定しても部門方針により目標外の業務を行わざるを得ないのに、達成していない項目があるとして低評価とされた。

・3rdラインでさえ困難な業務を遂行したのに評価面談では指摘されなかった改善点が記されて評価結果の通知を受けた。恣意的評価である。

・年初の目標から業務内容が変わってしまったのに、新しい業務で評価されなかった。

その他にバンド8の従業員が達成不可能な目標設定を強制されて低評価にされたことに対しての抗議を行いました。

会社は「ラインにより評価基準がぶれないようにする」とするも「PBCは相対評価であり従業員の合意は必要ない」と回答しました。

組合は引き続き抗議と是正交渉を行います。

人事施策他企業へ？
社会問題拡大は必至

最近会社は社内外にIBMの経営戦略や人事施策を宣伝していますが、その問題点を指摘します。

会社は最近若手社員向けにIBMの経営戦略やBAOなどの戦略分野の理解を兼ねた研修を行っています。特に、IBMの経営戦略の中では、選択と集中として、No.1になれない分野には投資しない、利益が上げられない分野からは撤退する、No.1が見込まれて大きな利益が見込まれそうなところにはどんどん投資していくとしています。実際これまでも、PCや半導体などのものづくりから撤退する一方、戦略分野であるソフトウエアでは、毎年数十社も買収してきています。

また2月に天城では、「企業の成長支える人財マネジメント」と称してエグゼクティブ・セミナーを開いています。内容を見ると「1990年代にハード中心からソフト、サービス中心のビジネスに転換を遂げることで経営危機を乗り越えてきたIBMにおいて、人事部門が果たしてきた役割に触れながらビジネス転換の基盤となった人財マネジメントの概要を紹介する」としています。IBMで行ってきた人事施策をお客様先にも広めていこうということのようです。

会社は、これらのいずれでも施策遂行に伴う人事の影の部分については、触れていません。選択と集中、業務効率アップの美名のもとで、切り捨てられる分野の労働者はどうなるのかは、過去に組合機関紙で報じてきたとおりです。

2015年に1株利益20ドル達成に向けてすでにまい進し始めた今、選択と集中はより強く求められてきています。その影には、泣く泣く辞めていく、または残ってもひどい処遇の中で過酷な労働を強いられる人がたくさんいます。そのターゲットにされるのはPBC評価で低評価を付けられた社員です。

選択と集中の影でメンタル疾患者が多く生まれ、時に死者も出る状況がつくられています。将来のあてがまったくない中、家族が自殺を心配して辞めさせたということもありました。

このような状況がIBMから他企業に伝授され日本中で選択と集中がおこなわれたらどうなるでしょうか。今以上に日本国中に失業者があふれ、格差拡大や貧困、健康障害などが増加し社会問題がいっそう拡大することは目に見えています。

東日本大震災で日本はひとつにならなければならないと叫ばれている今本当にこれでいいのでしょうか。

新入組合員語る

私が組合に入ったのは、ここ数年のPBCの評価があまりに理不尽であったためです。年初に立てた目標は達成して、他の人と比べても劣らない成果を挙げていました。にもかかわらず、3が3年連続し、それを理由に昨年は4だといわれました。もうはじめから評価は決まっていたかのようです。

PBC評価の理不尽が動機
社員を大切にする会社に

PBC 今度こそ2が4

私の低評価は、2008年に箱崎の今の部署に移ってきてから始まりました。それまで、評価はほとんど2でした。

それが、今の部署に移ってからは3ばかりでいくら真摯に仕事をし成果をだしても報われませんでした。とくに昨年はそれまでの年に比べて成果も出しましたし、今度は文句なしに2だろうと思っていたら、期待はずれの評価で、これは嵌められていると思い、組合に加入しました。

「個人の尊重」はどこに

かつての弊社の理念の中に「個人の尊重」という言葉がありました。実際に社員一人一人を尊重しようという風潮があったように思います。また、「個人の尊重」はどこにいったのでしょうか。個人が再び尊重される日は来るでしょうか。現在は、個人が尊重されず、社員を大切にせず、むしろ社員を切り捨てることによって利益を出すといったことが横行しています。このようなことをこのままにしていていいのでしょうか。

あるいは、不当に低く評価をして減給や解雇などに追い込むなどといったことはあってはならないと思います。私は、これらのことは2008年までは関心は薄く、半信半疑で、自分の身に起こって始めて実感がわきました。定年まで退職強要や退職勧奨に合わない人もいるでしょう。しかしそうか。

現在、IBMはブラック企業のリストに載っていて、いい人材は敬遠されているそうです。考えてみれば、私が入社した頃、外資系は人を使い捨てにするから止めたほうがいいと忠告されたものですが、私は、IBMに関してさきほどの「個人の尊重」などの信条の話を聞かされ、すばらしい会社だと信じていたものです。ところが、そのうち、「個人の尊重」などの信条は聞かなくなり、いつの間にか退職勧奨で多くの人が退職に追い込まれるような会社になってしまいました。

こんなことを続けていては会社は疲弊するだけです。利益を出すのに人を減らすことに頼っていては、会社は衰退する一方で、ますます多くの人を退職させざるを得なくなります。この流れに抗し、人を大切にしながら売上げを回復し、利益を出そうという人は現在の経営者の中にいないのでしょうか。もしいないのなら、まず経営者にこそ、その責任が問われるべきではないでしょうか。

かつて日本IBMの役員を務めていた方が、新入社員へスピーチで、グロリアス・ディスコンテント（大いなる不満）を持てということをいわれました。この役員の方は、2回退職願を出したそうです。かつては退職願を出すような社員でも引きとめる余裕があったということだそうですが、今それをやったら、間違いなく、喜んで受理されることでしょう。

いずれにしても、この役員の方はは、いつも会社に対してグロリアス・ディスコンテントを持っていて、それを上司やUSにぶつけていたそうです。いまの経営者の中には、退職勧奨をはじめとするネガティブな手法を改め、社員一人一人を大切にして大きな流れを作っていこうという人物はいないのでしょうか。

（T）

退職強要や退職勧奨、異を唱える人の考えをむしろ大切にしようという、野鴨の精神がありました。

いつの間にか、そのようなものは忘れ去られ、利益を上げるためには、社員を減らす。そのためには退職強要、退職勧奨も辞さない会社になってしまいました。退職強要は違法であり、退職勧奨も何回も執拗に繰り返した場合は退職強要とみなされ、違法になります。「個人の尊重」はどこにいったのでしょうか。個人が再び尊重される日は来るでしょうか。現在は、個人が尊重されず、社員を大切にせず、むしろ社員を切り捨てることによって利益を出すといったことが横行しています。このようなことをこのままにしていていいのでしょうか。

いずれ社員一人一人の身に降りかかってくることです。

退職強要や退職勧奨、の数は少なく、ほとんどは、運がよかったとしかいいようがありません。

人を大切にして利益を出せる経営者はいないのか

他の人に低評価を付け、退職勧奨へと追い込むようなことは止めてほしいと思います。このようなことを続けていては、会社側にもデメリットが出てくるのではないでしょ