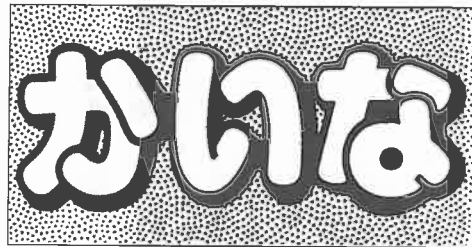


雇用に不安を感じたら
組合に相談を



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

SOデリバリー組織ごとISC-Jに出向 他社への株式譲渡懸念

6月13日(水)夜、小川理事よりSOデリバリー関連全社員に向けて、「デリバリートランスフォーメーション」が発表されました。この発表からわずか2週間強の7月1日(日)をもって、GDF担当、システムオペレーション、プロジェクトオフィスの各部門をラインマネージャーごとと全員ISC-J(日本アイ・ビー・エム・サービス株式会社、日本IBM 100%子会社。2007年1月発足)に出向させ、価格競争力と価値訴求力を最大化する、としています。組合は、この発表を受けて以下の懸念を持っています。

- ・なぜISC-Jに出向すると価格競争力が向上するのか。
- ・組織ごと出向とあるが、各個人の業務は勘案しないのか。
- ・今後他組織のISC-Jへの出向予定はあるのか。
- ・出向社員は帰任できるのか。
- ・ISC-Jへの転籍はあるのか。
- ・ISC-Jの株式を、他社に売却する計画はあるのか。

まだ詳細の説明はありませんので、必要に応じて団体交渉を通じて追及していきます。

中央団交報告

会社は雇用責任果せ

組合は、2012年6月7日、会社と団体交渉を行いました。今回は、テクノロジー開発・デリバリー部門の部門解散、IGASの株式譲渡、PBC不当評価やPIP・退職強要について交渉しましたので紹介します。

「テクノロジー開発・デリバリー部門解散」業務アサイン責任持て

組合は、「次の仕事を社外などで自力で探せ」に抗議するとともに、部門解散は会社都合で本人に責任はなく、会社が責任を持って該当社員の業務アサインをするよう要求しました。会社は「部門解散のメンバーの処遇に對しては人事・労務も案を考へるし組合とも交渉する」とするも、「当該本人達も、まずは、現場で所属長らとコミュニケーションを密にして解

決を図って欲しい」と回答しました。組合は「これまで、会社に騙されてきた経緯があるので、現場任せはできない」とことを伝え、業務アサインの進捗を組合へ報告すること、退職勧奨をせず、雇用責任を果たすことを強く要求しました。

「IGAS株式譲渡」許さない、不利益変更

組合は、株式譲渡が発表から実施まで1カ月しかなく、IGAS社員の多くが強い不安に駆られている状況に強く抗議しました。IGAS社内にて「譲渡後も日本IBMの業務も引き続き行う」とするも、IGASの社員20%を親会社となるJLLの業務に振り分けていく」との発表を受け、組合は「日本IBMの業務に携わる人が大変になる」と、将来、日本IBM

Mの業務減少が考えられることから、プロパー社員・出向者が将来の不安を感じている」ことを伝えました。また、「労働条件は3年間は変えない」とことについて会社は「3年間は就業規則(そのもの)を変えないことではない」、などと発言しており、なし崩し的に処遇を変更していく懸念を感じます。組合は、日本IBMへの転籍要求を含め、IGASで働く人たちが安心して働けるようにするため、今後も会社と交渉を続けます。

「PBC不当評価、PIP・退職強要」事実を報告せよ

PBC不当評価、PIP・退職強要について、これまで、当該社員は団交に出席し、評価の不当性などについて書面等で訴えてきました。しかし、人事・労務は、評価の正当性についてまったく説明できず、組合は厳重に抗議し、これを追及しました。

PBC評価はいかがでしたか? PBC評価・PIPに関するご意見募集中 組合Webサイト <http://www.jmiu-ibm.org/>

PBC評価とPIPに関するアンケートの回答をご紹介します。(その2)

- 設問は次のとおりです。
- Q1. あなたについて教えてください。
- Q2. 2011年のあなたのPBC評価について教えてください。
- Q3. 所属長とのPBC評価面談でのやり取りにおいて疑問に思ったことがあればコメントください。
- Q4. PIPは会社の言うとおり、社員の業績向上を図るための方策だと思いますか?
- Q5. PIPの目標設定内容はどのようなものでしたか?
- Q6. PIPについてのあなたのご意見をお聞かせください。
- Q7. PBC及びPIPについて、フリーなコメントをお願いします。

こう考える PBC/PIP

回答者Eさん

- A1 40代 男性
- A2 3
- A3 一方的で恣意的な評価。
- A4 いいえ
- A5 売上げ業績向上(期間限定での契約案件数の達成)。
- A6 上司は日報や週報も読んでおらず、年末の1年間の活動をまとめた年報しか読んでいませんでした。そこに書かれた1枚で部下の1年の評価をしていました。しかも、業務の改善をいくら実施しても、それは業績の向上ではなく、業務の向上であり、評価対象外とされ、契約をいくつ取れたかだけで評価されました。日報、週報、月報の作成自体無駄であり、営業セールスでもないSEとして現場に派遣されながらも、契約数で評価されるとは聞いていませんでしたし、心外に思います。反論すると仕事を失う可能性があるため、PIPを受け容れざるを得ま

せんでした。

A7 お客様満足度にくら貢献しても売上げ業績が結びついた結果にならないと何の評価もされないようです。それならば、お客様第一ではなく、PBCにも売上げ第一や利益第一と目標設定すべきだと思います。不公正なPBC評価に反論したくても解雇の不安からどこにも訴えられないのは口惜しい限りです。SEで現場作業をしながらどのように契約を受注するというのか。仕事を取ってきて部下にアサインするのがマネージャーの第一の仕事なのではないでしょうか。

回答者Fさん

- A1 50代 男性
- A2 2
- A3 昨年QCC休暇を取った後、病気で1ヶ月入院したら、それを理由(後でわかった)に評価3をつけられました。また今の職場の雰囲気が悪い(休暇がとれない、サービス残業を強要されるなど)ため、配置転換を希望したら、早期退職を勧められ、1週間で結論をもとめられました。こんないい加減なラインのもとでは今後しがみついてもろくなこなし、いまの職場は人を雰囲気わるすぎるので、退職を選びました。急な決定のため、引き継ぎ時間がなく、有休を完全に消化できません(48日ありますが20程度しかとれそうにありません)。もうその程度の会社だとあきらめていますが。
- A4 いいえ
- A5 退職をきめたため、なにも感じません。
- A6 もとのすばらしいIBMにもどることはないのだから、早く精算すべきだと思います。こんな企業からはやく離れるべきです。
- A7 所属長のご機嫌とりしないと承認されにPBCは過去ありませんでした。会社のレベルが下がればラインのレベルもさがっているのではないのでしょうか?

不当労働行為を働いたラインに イエローカード

2012/ /

不当労働行為摘発カード

To: _____

署名: _____

ラインが団体交渉を経由することなく個別組合員に退職勧奨するなどの不当労働行為を働いた場合は、組合員はその場でイエローカードにラインの発言内容を書いて告発します。

許さないぞ！

賃金不払い・サービスクラス残業

残業代請求裁判

口頭弁論始まる

2012年6月1日、東京地方裁判所(以下、「東京地裁」という)で残業代請求裁判の第1回口頭弁論が行われました。

残業代未払残額を請求

組合員のAさん・Bさんの2名は、組合加入前の2008年から2010年にかけて、長時間労働を行っていました。しかし当時の所属長の圧力により、ほとんど時間外労働手当を請求することは出来ませんでした。

喫煙時間は労働時間

組合の再度の請求に対して、会社は「Aさんの喫煙時間等を考慮すると過払いになる。これ以上未払金額の請求を続けるなら、Aさんに対して過払い金の返還請求を行う」と言ってきました。しかし、労働時間には仕事中心

の待機時間や手持ち時間だけでなく、トイレ、喫煙などの時間も含まれるとして、法律で認められているのです。

許さず！

賃金不払い

さらに二人が所属長の圧力のため、e-Attendanceに正しい勤務時間を入力できなかったにもかかわらず、会社は「勤怠を正しく報告するよう求めているのに、Aさん・Bさんは従わなかった。猛省を促す」と開き直りました。

記録は正確に自身で

手帳に毎日の出勤時刻を控え、時刻を控えよう。また、出勤時刻や退勤時刻に家族にメールを送信するなどして、客観的な証拠を残しておきましょう。そうすれば長時間労働によるメンタル疾患発症の証

取り戻せ！

未払い残業代

組合はAさん・Bさんや他の件も含め、過去にも時間外労働手当を取り戻してきました。会社は


組合の追及(組合の申告や働きかけによる、労働基準監督署からの指導を含む)もあって、e-Attendanceを修正し、裁量労働制の場合でも、時間外労働手当の請求時間の他に、始業・終業・休憩時間を入力出来るようにしました。記録は正確に自身で手帳に毎日の出勤時刻を控え、時刻を控えよう。また、出勤時刻や退勤時刻に家族にメールを送信するなどして、客観的な証拠を残しておきましょう。そうすれば長時間労働によるメンタル疾患発症の証

組合なんても相談窓口担当者

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	1205-6550
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、S&D価格計画	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
幕張	TSL、第一Lotus TS	田中 純	1819-4224
幕張	IGA AS、イノベーション推進	高山 弘之	1804-8516
豊洲	TSL、ISEL・System技術	岡岡 義久	1801-2359
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	S.S.O.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/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)



傍聴報告 ブルームバーグ社 PIP解雇撤回裁判

ブルームバーグは、経済・金融情報の配信、通信社・放送事業を手がけるアメリカの総合情報サービス会社です。この会社でも、日本IBMの業績改善プログラムと同様のPIP(成績改善計画)IIパフォーマンス・インプルメント・プランが行われており、成績が改善されないことを理由に解雇者が出ています。

現在、このPIP悪用による解雇撤回を求めて解雇された元社員がブルームバーグを訴えた裁判が行われています。

2012年5月16日、東京地裁802号法廷において、証人尋問が行われました。証人尋問には、解雇された原告の松井さん、被告側証人としてブルームバーグから所属長と上長が証言台に立ちました。

被告側弁護人による原告への尋問では、法廷の場にもかかわらず、松井さんの人格を否定するなど、パワーハラスメントとも思える攻撃的な質問や発言が多く目立ちました。松井さんの成果物の品質を被告側弁護人が独断で判断して裁判官へ訴える場面もありました。

法廷でのパワーハラスメント

報告集会では、原告側代理人の今泉弁護士は、「会社は金銭解決を望んでいるが、原告は解雇撤

解雇の理由を説明できない上司

目標を量で設定させたにも関わらず、その結果を質で評価していること、理由について、裁判官は質問しました。これに対し、所属長と上長は合理的な説明ができませんでした。

また、解雇の判断理由の一つとして、所属長は「原告が所属長の指示に従わないことを繰り返したから」としています。これに対して裁判官は、「なぜ、指示を業務命令にしなかったのか」「なぜ、解雇の前に懲戒するなどの手続を行わなかったのか」と質問しました。

不当解雇は許さない

報告集会では、原告側代理人の今泉弁護士は、「会社は金銭解決を望んでいるが、原告は解雇撤

不当解雇は許さない

幕張事業所勤務のファーストラインの管理責任を問う

変則勤務の部署に所属しているOさんは、体調不良(睡眠時無呼吸症候群による睡眠障害)のため、前ファーストラインの承諾の元、2007年8月から3rd勤務(22時~翌8時のシフト勤務)日数を3日間/月を限度として、業務をこなしていました。

ところが、現ファーストライン(K氏)は2012年に入り突然、医師からの診断書が無い場合、3日間/月を限度とした3rd勤務を認めないとし、4日間/月、または、2カ月で3日間の3rd勤務を3回行うかどちらかを

選択するように言いました。結果、現在断ることができないまま、4日間/月の3rd勤務を行うことになり、このことがきっかけで、睡眠障害の再発、および自律神経障害の症状が出始めています。ファーストラインのこの対応はマネージャーとしての部下の健康管理を無視した行動と判断でき、管理責任を怠っている行為です。この行為については、事業所長に申し立てを行うことも検討していきます。