

組合に 団結 しよう

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

解雇自由化を許すな

3月23日、全労連会館にて、自由法曹団主催のシンポジウム「首切り自由を許すな!! 退職強要、解雇、雇止め、派遣切りとのたたかい」が開催されました。

解雇については、IBMの「ロックアウト解雇」が取り上げられ、松木さんがどのように解雇されたかについて、説明しました。

パネラーは高橋賢司立正大学准教授、今井幸次郎弁護士、生熊茂実JIMU中央執行委員長の3名です。

第二次安倍政権に於いて「雇用関係」規制の改革が実施されようとしています。安倍政権では、アベノミクスの三本目の矢「成長戦略」においてその「二丁目一番地」は規制改革と位置づけられています。「雇用関係」規制改革は6月にまとまる安倍政権の成長戦略の柱となつていきます。産業競争



熱心に聞き入る満場の参加者

自由法曹団主催でシンポジウム

力会議、経済財政諮問会議、規制改革会議によつて、強力な推進をしようとしていますが、そのメ

ンバーは、閣僚、財界人、消費者の代表は不在です。若手・中堅世代の雇用を

力会議がもつとも解雇自由化に積極的で、解雇

増やすためという名目の元、解雇人数分の半数以上を20代から40代の外部

から採用することを要件付与することも検討すべき、とされています。

厚生労働省大臣への提出資料には「民間人材ビジネスを最大限活用したマッチング機能強化」という労働政策が盛り込まれています。

これらの解雇ルールをIBMに当てはめて考えると、昨年7月から突然始まったロックアウト解雇(解雇自由化)、解

雇をする一方で新卒・中途社員を雇用していること(外部からの採用)、転職支援コンサルタント会社が支援しますというオプションをつけて自主退職させようとする(民間マッチング機能)など、すべてが当てはまっています。

IBMで闘っている「ロックアウト解雇裁判」については、「解雇自由化」があり、解雇は自由なのですと言います。そして裁判で解雇無効となつても職場に戻さず、金銭で解決すればいいとまで考えているのではないかと発言しました。

IBMの解雇に向けての手法は、安倍政権下の「解雇規制緩和」の動向と軌を一にする解雇攻撃となります。「日本IBMはリストラの毒味役」で、雇用の自由化、解雇の金銭的解決へと向かっています。今後TTPPに参加すれば「アメリカンルール」を強要されます。

この潮流に対して闘うためには、個別裁判だけでなく、広く社会的な運動が必要であり、「賃上げと雇用安定こそデフレ脱却の要」となります。労働者が報われる社会にするために、今後も闘っていく必要があります。

IBMは、現在「ロックアウト解雇」「退職強要・人権侵害」裁判で闘っています。みなさんのご支援をよろしくお願ひします。

業績改善できないPIP 就業規則改訂を議論せよ

第14回中央団交報告

3月26日に第14回中央
団体交渉を開催し、PI
Pについて抗議し、就業
規則改訂の件で会社を迫
りました。

業績改善が目的 ではないPIP

PIPについては、3
名が直接団交の場で抗議
を行いました。Aさんは
PIPの目標設定で過重
な業務を課され、心身の
バランスを崩しているこ
とを訴えました。

しかし会社は「具合が
悪いなら休んだらどうで
すか」と、真の原因の「過
重な目標」から話をそら
しました。従業員の健康
などまるで考慮していな
いことを暴露しました。
Bさんは、PIPの面
談で所属長から全く指導
やサポートがないこと、
質問しても「あなたにか
まつている時間はない」

れで全部か」と確認し、
会社は「そうだ」と答え
ました。

しかし、以前から組合
が質問書を出していた就
業規則改訂の件を議論し
ようとしたところ、会社
は回答書を出してきまし
た。質問をさせない目的
で団交の冒頭に渡さなか
ったのは明白で、大変不
誠実な対応です。さらに
会社は事前に団交の議題
に入っていないかったこと
を口実に、討議すること
を拒絶しました。組合は
「4月1日付けの改訂で
あり、交渉するには本日
3月26日の団交しかない」と
厳重に抗議しました。

正々堂々議論せよ

最後に4月1日付けの
就業規則改訂について議
論しました。会社が団交
の前半に会社書簡をまと
めて渡さず小出しにした
ため、組合は「本日会社
で用意してきた書簡はこ
す。

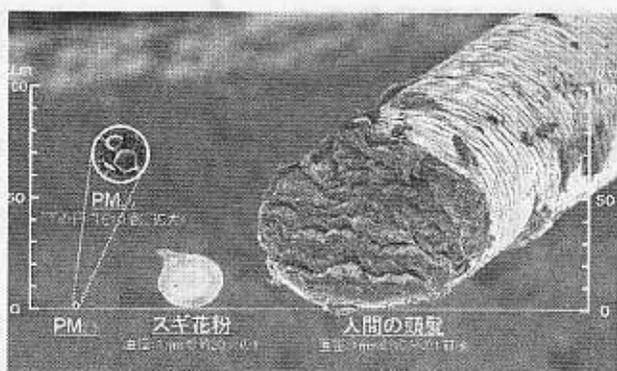
PM2.5は中国が原因？ 以前から環境基準を超える大都市

【投 稿】

中国で大
気汚染が深
刻化してP
M2.5(微
小粒子状物
質)が、日
本にも到達
している
と二ユースや
週刊誌でよ
く目にしま
す。しかし、
東京都内な
ど都市部の
PM2.5
は、以前か
ら環境基準
を超えてい
ました。

1月31日
には、全国
155測定局のうち48か
所で基準を超えていまし
た。「西日本を中心に濃
度が高い」と発表されて
います。ところが、西日
本で基準値を超えた測定
局数や日数は、昨年の同
じ時期と同程度で、実際
にどのくらい中国から
の影響があったかがはつ
きりしていません。

そして、東京や名古屋
などで濃度が高い原因は、
23区内の測定局で環境基
準を満たしている場所は
ありませんでした。都内
の小学生のぜんそく罹患
率は、6%で、10年前よ
りも悪化しています。



東京都環境局ウェブサイトを

より
「車がどのく
らいの発生源
かわからない
から対応を決
められない」
と答えます。
国土交通省も
「車がどのく
らいの発生源
かわからない
から対応を決
められない」
と答えます。

すが主な原因です。環境
省は、大気中の濃度が高
い日には、外出や屋内の
換気を控えるよう注意を
呼びかけています。P
M2.5の状況は、「そ
らまめくん」ウェブサイ
トで見ることが出来ます。
(D)

軒並み賃上げ日本企業 成果主義一辺倒のIBM

今春聞での賃上げは、業績好調な自動車大手や流通業界を中心に満額回答や、安部政権が目指す物価上昇率2%を超える賃金アップが軒並み出てきています。トヨタ5.5%、ホンダ6%、富士重工4%、日産2%強の

抱えたま財布の紐はゆるまないでしょう。多くの大企業は、増える一方の巨額の内部留保のほんの1%程度を取り崩せば、1万円の給与のアップが可能といわれています。このことは麻生財務相も

一方IBMは、この「定期昇給」という制度はななく、成果主義一辺倒で成績の良いものしか賃上げをしません。日本の多くの会社と違い、国内の消費マインドを向上させる為の賃上げという考えを持たないようです。会社の評価した人だけ（一部の人だけに）賃上げを行い、そうでない人には、賃上げどころか

年取増。流通では、セブン&アイ、イオン、ローソン、二トリ、などでベイス・アップの賃上げ（賃金水準の底上げ）や一時金増額の影響がありました。しかし、これで消費が活性化するかどうかは疑問です。賃上げがまた一部の業界に留まっている点や、ボーナス中心の増額に留まっている点、非正規雇用の賃上げがヨイカ堂やイオンなど一部の会社で行われていないためです。

毎月給与があがってこそ、その安心感から財布の紐が緩むのではないでしょう。企業が先行きの見通しが立たないから、毎月の給与は上げられないと公言しているようでは、消費者は不安を抱えたま財布の紐はゆるまないでしょう。多くの大企業は、増える一方の巨額の内部留保のほんの1%程度を取り崩せば、1万円の給与のアップが可能といわれています。このことは麻生財務相も

給与やボーナスからの減給や降格、そして解雇まで狙っている始末です。これでは、失業者をどんどん社会に供給することになり、安部政権による賃上げ要請の主旨や国の施策（雇用の確保なくしてデフレからの脱却は無）とも逆行してしまいます。IBMさえ良ければいいのでしょうか。あるいは日本だから軽くみてしまうのでしょうか。失業者のために国や自治体は税金で支援を行っています。それが財務も逼迫しています。IBMのやっていることは、それに拍車をかけています。利益のためには何をやって

給与やボーナスからの減給や降格、そして解雇まで狙っている始末です。これでは、失業者をどんどん社会に供給することになり、安部政権による賃上げ要請の主旨や国の施策（雇用の確保なくしてデフレからの脱却は無）とも逆行してしまいます。IBMさえ良ければいいのでしょうか。あるいは日本だから軽くみてしまうのでしょうか。失業者のために国や自治体は税金で支援を行っています。それが財務も逼迫しています。IBMのやっていることは、それに拍車をかけています。利益のためには何をやって

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	SO事業企画・ITSOオペレーションズ	杉野 憲作	1205-6550
本社	価格計画・S&D価格計画	石原 隆行	1205-6483
本社	SWG.グローバルライセンス事業部・ELAソリューションズ	大場 伸子	1206-4650
幕張	TSDL.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	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
豊洲	PLM SS.設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
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	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	1505-4349
●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代 http://analyticalsocioboy.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)	
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

中央執行委員へ 新たなメンバーが追加

中央執行委員
橋本 康助 本社事業所

可能な限りではありますが、皆様との連帯を強め、日常の活動を通じて、会社からの逆風に抗したいと思ひます。

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。

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 2012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に、社員の業績向上を図るための方策だと思えますか？
 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Bさん

- A1 30代 男性
 A2 2
 A7 PBC評価分布の開示要求に期待しています。今年は「マイナス評価を付けられた」と耳にする機会がかなり多くなりました。しかも、そのきちんとした説明もなく、単に「電話に出なかった。」等のちょっとした理由をあげつらうことに終始するようです。このため、周囲でも転職する人が後を絶ちません。しかも、「何も思い残すことはない、この会社には。」という言葉は吐き捨てるように誰もが残していきます。これでは、残される者にとっては不幸です。「野鴨」が昔はシンボルだった時代もあると聞いていますが、今では「矢鴨」といったところでしょうか。

回答者Cさん

- A1 50代 男性
 A2 3
 A3 新任で3カ月間の評価期間で評価3とは大いに疑問である。
 A4 いいえ
 A5 これから設定される予定
 A6 裁判の経過を見ると「やはり社員を解雇する道具である」と確信を持った。

A7 PIPを拒否する方法を組合のWEBに載せてほしい。組合にはいればPIPを拒否できるなら組合に加入したい。

回答者Dさん

- A1 30代 男性
 A2 2+
 A3 いつもながら、年末のPBC面談で実施計画を会話する前に既に評価が決まっていることがおかしい。この仕組みの破綻の一端だと思う。
 A4 いいえ
 A5 PIPは受けていないのでわからない
 A6 明らかに業績が悪い人に対するプログラムではないケースのほうが目立つようなので、問題だとは思っている。

回答者Eさん

- A1 50代 男性
 A2 4
 A3 とても納得がいけない内容です。
 A4 いいえ

回答者Fさん

- A1 40代 男性
 A2 3
 A3 PBCの面談以前から評価がいつも決定している。
 A5 成果物の品質の高さ、納期の遵守、作業の優先順位の判断を改善する。
 A6 納期の遵守以外はリーダー（人）の判断によるものであり、チーム・リーダーの指示通り作成してもグループ・リーダーで承認がもらえなければ差し戻しとなりスケジュールに遅れる。
 A7 PBCは形骸化しており、結局はプロジェクトのリーダーの意見に評価が左右される。よって、リーダーの指示の悪さもカバーしなければ業績悪化につながる。

