

PIP 減給・降格を やめさせよう

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



サービス残業強要を許すな

組合では退職強要・人権侵害裁判とロックアウト解雇裁判の他に、残業代裁判を闘ってきました。2013年1月23日に東京地方裁判所にて和解が成立しました。和解調書に口外禁止事項があるため詳細をお伝えすることは出来ませんが、原告2名にとつて十分納得のいく内容でした。以下はその経緯です。

本社事業所在勤の組合員の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、過労死水準を遥かに越える時間外労働を行っていました。異様な長時間労働のため、Aさ

んはメンタル疾患を発症し、現在も週1回の通院を余儀なくされています。

しかし当時の所属長の圧力のため、時間外労働手当を請求することはほとんど出来ませんでした。2010年2月に組合

は二人へのインタビューをとおして異様な時間外労働と、二人が始業時間・終業時間を記録している

残業代裁判で和解成立

ことを知りました。そこで中央団体交渉で、会社に残業実態の調査を求めました。その後、会社は所属長を通じて、二人に時間外労働手当の請求を指示しました。

二人の請求に対して、会社は2010年12月に「時間外労働を行ったことは認める」として、一方的なロジックを作成して請求額の一部を支払いました。しかし組合はこれに納得せず、未払金全

額の請求を行いました。

東京地裁へ提訴

組合の再度の請求に対して会社は「これ以上の支払いは応じられない」と支払を拒絶しました。

さらに二人が所属長の圧力のため、e-Attendanceに実際の残業時間を入力できなかった

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」と言いがかりをつ

てきました。時間外労働の記録が正しい」と主張しました。組合側弁護士は、e-Attendanceに入力された労働時間が所属長に強制されたものであることを指摘し、会社が使用者として労働者の労働時間を管理する義務を怠っている

と反論しました。また会社は二人が記録した始業時間・終業時間メモが手書きであることから「信頼性に欠ける」

ました。

裁判の中で会社は(退職金を除く)労働債権の短期消滅時効2年が既に成立していると主張してきました。組合側弁護士は2010年12月の支払

で一部弁済が行われ「時効の中断」があったため、時効が成立していないと反論しました。

また会社は二人が記録した始業時間・終業時間メモが手書きであることから「信頼性に欠ける」

さらに所属長に強制されて入力した「e-Attendance」の9時

17時36分の所定労働時間の記録が正しい」と主張しました。組合側弁護士は、e-Attendanceに入力された労働時間が所属長に強制されたものであることを指摘し、会社が使用者として労働者の労働時間を管理する義務を怠っている

と反論しました。また会社は二人が記録した始業時間・終業時間メモが手書きであることから「信頼性に欠ける」

双方の主張を聞いた裁判所は和解を勧告してきました。裁判所の和解案を元に交渉し、1月23日会社と和解が成立しました。

サービス残業強制を許さない

組合は、会社が社員にサービス残業を強制することを許しません。所属長の有形無形の圧力で、時間外労働手当を請求出来ない場合でも、始業・終業・休憩時間は必ず、正しく入力してください。そうすれば長時間労働によるメンタル疾患発症の証拠となるだけでなく、あとで時間外労働手当を請求できる可能性があります。年俸制や裁量労働制の社員も同様の理由でe-Attendanceは必ず実態どおりに入力してください。

組合は今後も中央団体交渉や労働基準監督署への申告、裁判などあらゆる手段を駆使して、サービス残業をすることのないように闘っていきます。

PBC低評価撤回せよ

中央国交報告

2月28日に中央団体交渉を行い、PBC低評価の撤回とシニア契約社員制度を追及しました。

低評価撤回せよ

まず組合からの抗議申入れに対して、代理出席していた2人の組合員に対する回答が示されませんでした。二人とも「回答内容はウソばかりだ」と激怒するものでした。組合から二人が低評価されることになった具体的な事実を示すよう要求しました。会社は「全ては示せません」と回答しました。組合がさらに「全てを示せとは言っていない。代表的な事実だけでよい」と追及しましたが、満足な回答は得られませんでした。組合は反論の抗議申入れを、文書で再度提出することを宣言しました。

次に別の組合員に対して、所属長からPIPの開始が告げられた件が議題になりました。この組合員はPIPについて、「組合との協議事項である」と抗議したところ、所属長から、白紙のPIPフォームを送りつけられ、さらにセイトタイムで、「改善」は私も含めて部門全員の今年の宿題ですよ」と虚言を弄しました。

組合は「部門全員の宿題」なら、個人でPIPを行う必要がないこととPIPそのものにも反対しているが今回のケースはその運用を逸脱している」と追及しました。会社は調査を約束しました。

前回に引き続き、シニア契約社員制度の問題点を指摘しました。シニア

ロックアウト解雇裁判 傍聴のお願い

多数の社員が、この裁判に注目していることを示し、会社の横暴を阻止しましょう。

日時：2013年4月15日(月)
10時30分から
場所：東京地裁103号法廷

パワハラ被害の実態

会社では、対象とした社員を退職に追い込むために、パワハラが行われていると訴えます。このパワハラの実例を紹介しましょう。

Aさんが所属している部門では、2008年以来人員削減が継続して行われていて、当時の所属長Y担当は毎週の部門会議で、決まって特定の人を攻撃し、皆の前で嫌がらせをするにやまなかった。2010年にターゲットになっていた社員Bさんは、4月に早期退職をしました。

次に攻撃目標となったのが、Aさんです。

2010年5月の中間PBCでは、「Aさんができる仕事は、売店のおばちゃんくらいかな」と、人格を攻撃しました。同年8月の部門会議で

は「バカじゃないの」「頭おかしいんじゃないの」「外れてくれる」など、尊厳を傷つけました。

同年9月には、Aさんの残業に対して、「就業規則をきちっと理解した方がいいんじゃないですか」「Aさんの行動には問題が多い」「前々から社会人として欠落している」「自主的にはお店でやってくれなさい」と罵倒しました。

同年12月のPBC面談では、1回目はAさんが他部門に異動するための教育を受けることを支援するような発言をしました。ところが翌週2回目の面談では、教育支援の発言は反故にして、Aさんが他社に就職口を見つけたことだけを追及しました。さらに翌週3回目の面談では、評価3を告げられました。

翌年Y担当は同じ部門のスタッフとなり、新しくF担当が着任しました。同年5月から年末まで、毎週月曜日朝30分の面談が休むことなく続けられました。業績改善プログラムの一環の面談のはずが、毎回明確な改善目標も示されず、何ら本人の業務改善に寄与するものではなかったのです。

2012年になっても月曜日朝の面談は毎週続き、実に53回を数えるまでになりました。

同年6月半ば、F担当はスタッフとなつて同部門に所属を続けることとなりました。後任はT担当となりましたが、毎週の面談にはT担当のみならず、元上司のF部員まで参加し、Aさんへ圧迫面談を繰り返しました。

この状態は今年になつてからも続けられており、団交で中止を求めたのは、前号で記載の通りです。

以上のようにAさんは2010年から3年間にわたって、2nd LineのU担当下、Y元担当、F前担当、そして現在のT担当からパワハラメントを受け続けてきました。2012年のPBC評価では、パワハラメントの一環として、「4」を付け、Aさんを追い込んでいます。

PBC低評価から始まる 減給・降格・退職強要・解雇

2013年3月1日付でロビン・スース人事担当が社内Webにて発表した「Performance Managementについて」の施策に基づき、組合が考えるPBC制度（成果主義）の矛盾と、そこから生み出されるPIP対象者およびPIP目標未達成者に対する減給・降格・退職強要・解雇への道筋の問題点を指摘し、この間組合に寄せられたご意見を紹介します。引き続きみなさんのご意見をお待ちしています。

PBC評価に 透明性なし

会社はPBCの実際の評価分布を開示すること、評価を頑なに拒否しています。私たちの賞与や給与調整に直結する人事評価システムをどうして開示できないのでしょうか。それは賃金抑制のために作り出された成果主義の正体

あなたはPBC評価に 納得できますか？

が露呈して、門社員とのやりとり方法が気に入らない」「スピード感や正確性が足りない」等、これらの作り上げられたといっても過言ではない理由で低評価がつき、賃金差別を受けるだけに留まらず退職勧奨を受けることとなります。

2012年度

減給対象者
2千人以上

ロビン・スース人事担当「2013年度のPerformance Managementについて」の発表では、PBC評価3、4の従業員に対し業績改善プログラム（PIP）を実施します。PIPの結果次第で5%、10%の減給調整をします、という労働条件の変更に関する一方的通告です。

しかし、この発表内容には信じがたい内容が多く含まれています。「会社は、業績が芳しくない社員を対象として、その

次のような説明をしていることが分かりました。それをとつても首をかしげたくなるものばかりです。「何ら理由を示さず低評価・時間管理について注意する必要がある」「PBC評価3が2年連続した場合はPBC評価4になるのがIBMのルールだ」「インビテーションメールの宛先を開通した社員を対象として、その

業績を改善していただくため、業績改善プログラム（PIP）を実施しています」としていますが、相対評価で下位15%になっただけで「業績が芳しくない社員」と判断をする根拠は何なのでしょう。毎年、低評価を理由に退職勧奨が行われ、2008年4Qのみでも1300人が退職しています。次から次と成績不良者が作り出されているのです。また、「社員のPerformance Managementを通じ、会社全体の業績の改善、ひいては組織全体の活性化・健全化を目指す考えです」としていますが、過去5年間をみても会社業績の改善とPIP実施の因果関係を示すデータがあるとは思えません。更に「全てのバンドの社員に対して、現在の給与水準が現在の職務や業績およびマーケットに比べて高すぎると判断された社員については減額調整を行い」としています。PIPに放り込まれ、減給退職勧奨そして解雇へと追い込まれるのが実態なのです。

組合に寄せられたPBC評価・PIPに関するご意見を 紹介します。（組合のWebアンケートより）

- もともと評価を50%にするという一文を追加されているため、最初から評価が「3」しかつけてもらえない。1年に3回もPIPをさせられて仕事をするヒマがありません。（本社・30代・女性）
- 1HはTargetに到達できず、PIPを書くように言われました。内容としては数字を達成するという事で記載したと思います。しかし、2HにEnterpriseに異動となり、全体として数字の結果は悪かったと思います。ただ、その中でPrimary（TCV）149%達成（年間通じて101%以上）しているにも関わらず、この評価は無いと思います。2nd Lineの決定だと言われましたが納得いきません。High Performance Cultureと言って、数字でしか評価しないような事を会社は言っているのに関わらず、149%達成した社員をこういう扱いをするなんて、信じられません。（本社・40代・男性）
- 評価は所属長の上長が決めたと言われた。能力不足のため低評価なのか聞いたところ、そうではなく、所属長の上長に嫌われているからとのこと。全く納得できない。IBMにいても未来がないので、転職活動している。全く不可解な理由でPBCが付けられている。恐らくPBCを低くしてやる気をなくさせ、転職させようという趣旨なのだろうが、このようなことをしていたらただでさえ悪化しているIBMの評判がさらに落ち、優秀な人材が入社せず、業績悪化を招くだけではないか？（本社・30代・男性）

このようなことになる前に組合に加入し対抗するしか方法はありませんが、PBC低評価のみなさん、組合加入を検討してみませんか？

IBMロックアウト解雇訴える

東・西日本金属労働者の集い開催

3月2日、「すべての仲間の賃上げと雇用の安定で、くらしと経済を立てなおそう」をスローガンにかかげた2013年春闘を元気にたたかう金属労働者のつどいが、東日本は上野公園水上音楽堂で、西日本は神戸芸術センターにて、それぞれ1500人、1000人参加で開催されました。クイズや出し物などの余興もたくさんありました。が、ここでは、あいさつや訴えについて東日本の集会から概略紹介します。

あいさつでは、生熊JMIU中央執行委員長から、デフレ脱却のためには、まず労働者の賃上げをしなければ企業の業績改善はありえない。そのために今年の春闘では、なんと賃上げを勝ち取らなければならない。また、日本IBMで行わ



1500人が参加した東日本集会

れているロックアウト解雇が許されれば、日本の雇用制度は崩壊してしまう。日本全国の労働者が連帯しこの闘いを支援し勝たなければならぬ、と参加者に訴えました。リストラとたたかう仲間たちからの訴えでは、日本IBM支部からロックアウト解雇裁判で会社側から提出された解雇理由を紹介し、いかに不当な解雇であったかを報告しました。

春闘交流会で応援もらおう

パワハラは許さない

2月23日(土)24日(日)に、青森市で行われた「女性2013年春闘泊り込み単座・地域学習・交流会」に参加してき

◆毎週毎週の面談や会議中の暴言、さらに退職強要等のSさんへのパワハラは許されるものではありません。日本IBMは労働者一人一人をもっと大切にしてください。

◆会社側のいやがらせ、パワハラ、いじめにめげずに闘っているSさんに心から応援します。正しいことは、正しいと言いつつ、脅迫し続けることが大事です。組合はみんなで応援の繰り返します。

◆こんなブラック企業に将来はあるのでしょうか。会社トップだけが栄えて働く人が物のようになつていける。それを続けていけば企業そのものがどうなるのか心配です。

◆Sさんに対する人権侵害は許せません。日本IBMは大企業に恥しない行動を、女性センターは最大限の支援していきます。Sさんががんばれ!



報告するSさん

JMIUに所属する若者たちからは、ほとんど昇給も無く手取り十数万円の給与では結婚も考えられない現実を寸劇で訴え、日本の将来に大きな不安を感じました。

東西の集会後、それぞれデモ行進しながら沿道の人々に安定したくらしと雇用を要求していくことについて報告しました。

参加の多くの女性から心にしみる応援メッセージをいただき「がんばっていきましょう」と勇気が沸きました。

紙面の都合で一部にはりませんが紹介します。(S)

とを訴えました。

一つでも多くの要求を実現するためには組合にさらに大きな団結力が必要です。是非組合に加入し、雇用を守りくらしを安定させていきましょう。

ハンマー

「世界保健統計2012」によると、日本人の平均寿命は83歳で193カ国中1位。アメリカは29位79歳、韓国は20位80歳、2004年の年金改革の時、年金を支える人、もらう人も大きな痛みを負った。その代わり年金は「100年安心」と政府は胸を張った。ところが、物価上昇率1%、賃金上昇率2.5%、運用利回り4.1%。物価の上昇について06年は1.2%、07年は1.5%、08年は1.9%になるとデータを作り上げわずか7年で破綻した。高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、高年齢者雇用安定法が四月から施行される。我々の賃金は一律17万円。会社は根拠を答えない。まさに労働者を馬鹿にしたでっち上げ賃金である。