

組合に寄せられた声・声・声

雇用不安では業績回復ない

組合HPにみなさんの声をお寄せください。

<http://www.jmiu-ibm.org/>



かいな
号 外

2013/6/10
全日本金属情報機器
労働組合(JMIU)
日本アイビーエム支部

会社が行っている従業員に対する施策に対して、組合にたくさんの意見が寄せられていますので、一部ですが紹介します。

■PBC評価・PIPに関する意見

Q1. 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。

十分にバンド相当の能力がある人でも所属部門組織の幹部候補者や特定の顧客を持っている者、同じ釜の飯を食べてきた者等に該当しない社員が不当評価の対象にされやすい傾向があります。要はそのような人は低評価のターゲットにしやすいんじゃないですかね。

大トラブルプロジェクトの全責任を取らされた。

Q2. PIPの目標設定内容はどのようなものでしたか？

ありきたりのリーダーシップ育成です。今年は隔週で人事への報告が義務付けられているようですね。相対評価なのでと言われても。。。。

60日間の中で研修を受け報告する。

Q3. PIPについてのあなたの意見をお聞かせください。

PBCで低評価に扱われた社員に対して会社側は改善努力したという証拠（名目）作りのためであって、実際のところは業績改善なんぞ期待していないですし、RAの対象者にノミネートして（毎年課せられるリストラノルマを果たすべく）首を切りたいただけなのでしょう。

能力が低いわけではないのでPIPの意味がない。

Q4. PBC及びPIPについて、フリーなコメントをお願いします。

完全に形骸化してます。評価の明細も明かされないですし、ロードマップ2015に向けた人員削減ツールになっているように思います。ラインマネジャーは上からの言いなりに徹し、魂を売ってしまった機械人間と化していますね。そうしないと自分自身が瀬戸際に立たされるわけですから。既に典型的な外資系企業へ一直線に向かっていきます。

PBC評価が決まってから適用とはやるのが汚い。せめて1年前に発表すべき。

「あなたはPBC評価「2」だから、今年の退職勧奨プログラムの対象になります。検討するようにして下さい。」と突然告げられました。巷で言われるブラック企業と変わりありません。停滞感、疲労感が会社全体に漂っています。このように雇用不安を抱えて、業績回復もあったものではありません。

■シニア契約社員制度に関する意見

かいなを見てやっと取り上げてくれた思い、意見やら、情報提供やら、要望などを書かせて下さい。

フルタイムで月17万円では毎日の通勤時間の2時間以上を足せばばからしくて働く気になりません。

高年齢雇用継続給付金の25,500円を足せば約20万円になるので、合法ぎりぎりを狙ったのでしょうね。健保の会社補助50%もありますから。でも、常識的に考えて65歳定年法違反でしょう！ぜひここを追及して下さい。

裁判やっても会社は痛くなくて結論が出る頃には社長もドイツに帰っていると思いますので、この点即効性がある対抗策って無いでしょうか。（社長や外人役員を訴えて出国できないようにする事はできませんか？）

これでは継続する社員はほばいないと思いますが、44年の長期加入の特例を受けるために継続する人がわずかにいるようです。

「シニア契約を希望した場合」は、その部門で仕事を用意するようにラインは指示されてるようです。

17万円だとGD化や派遣より安いので応募してくれれば会社が助かるでしょうし、逆に派遣さんが職を失うと思います。

■シニア契約社員制度に関する意見（つづき）

月17万円はひどすぎだから、離職票は定年じゃなくて会社都合にさせられないでしょうか？
あまりに低額な場合はハローワークが独自認定可能との情報もあるのですが、ネットの書き込みだから実際は分かりません。小さな会社だと会社側が配慮して融通を利かしてくれる場合があります。
会社には負担がかからないけど、評判は悪くなるので、会社に提案しても応じない可能性は高く、裁判に訴えても審理中にきつと社長は売り上げを増やせなくて解任されて、ドイツに戻されるでしょうから、手っ取り早く60歳に達する社員の救済処置にならないかと考えた次第です。

■減給・リストラに関する意見

先日エレベーター内で今日は5人首になった。3人辞めさせられて、2人は自主退職だと話している社員がいるくらいのあきれたモードになっています。執行役員以下のラインは自分の首が危なくなるので、人事に言われるがままに行動しており、骨がある人はほぼいなくなり、会社方針が自分自身の目標になった社畜化したラインばかりです。

リストラコンサルタント会社はどこでしょうか？

5/15の社長通達に伴い、6月末日までに解雇もしくは減給の選択を上長から進言されました。理由は昨年のPBC評価が3であり、今年度の稼働率が低いことを指摘されています。そもそも低評価の理由は若手社員を優先し、昨年の業績低迷の原因を高齢のハイバンド社員の評価に反映したためと伺っています。解雇の場合は退職時に給料の12ヶ月分を支給すること。当部門は現在稼働率が低く、若手社員を優先しているためハイバンドの稼働率の向上は見込めないのので解雇か減給のどちらかを選択してほしいと言われました。あまりにも一方的な通達であったため、再就職も視野にどのようにしようか現在悩んでおります。

マーティン・イエッターのPBC3 10%減の発表後、月曜に上司に呼び出され、6/30迄に退職すれば、PBC評価前(減額前)の金額に割り増し金が出るのでのりませんかの話がありました。このまま居てもPIPの連続で減額は必須だ等、自分の生活を守る為に、人の人生をメチャメチャにしても良いような平然とした言い方に腹が立ち、リストラ宣言された人達が言われた上司を殺す事が流行れば、少しはリストラ止まるんではとも思っていました。こんな考えが頭によぎるようでは精神的にダメージ受けてる証拠ですね。すみません余りにも腹が立ち殺意が抑えられませんでしたので投稿させて頂きました。

■借り上げ社宅制度廃止に関する意見

不動産会社に問い合わせしたところ、借り上げ社宅廃止は会社から連絡が来たようです。借り上げ社宅の皆様は各自問い合わせしたほうがいいです。名義変更だが更新料として1ヶ月前払いが必要とのこと。会社は強行すぎます！更新料も会社に払ってもらいたい！

借り上げ社宅に関しては、1社員として私からBuzzHRに問い合わせと追及していますが、的を得ない回答ばかりで、最近は回答も来なくなりました。ひどい制度改正です。

私の周りで4人の人が借り上げ社宅問題で困っています。遠くなくても安い物件を探したり、家族会議を開いたり大変そうです。現契約の名義変更をし、継続して居住すると、補助の10万円がでないという話もあるようですが、10万円は引越し代の補助ということなんですかね。

一時金10万円は2014年7月31日(来年)までに転居する場合支給する。となってます。転居費用ですね。

■QCC、4週間休暇に関する意見

人減らしが激しくてバックアップする社員がいらないために、友人は休暇をあきらめたそうです。

他にどうも休暇申請を許可しないラインまで出てきているそうです。

自分自身は休んだのだから代行はライン自身がやればいいのでないかと思えますけどね～。

あまりに可哀想なので、分割取得可能とするか？ もう就業規則には書いてないけど取得時期を延期できる制度を適用すべきと思います。あったはずの延期制度は、就業規則から消えたのでしょうか？ 思いつきですが、対策として幹部個人を訴えるとか、世間体をかなり気にする会社なのでSNSをうまく使えないか？ 英語で情報も発信してはどうか？・・・などなど考えてみますが、従業員数を公開しなくなってからは、毎年相当数の従業員が減らされていると思います。