

PBC アンケートに ご協力ください

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
川越ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

PBC低評価撤回せよ 高年法対応内容提示せよ

中央団交報告

組合は、1月30日会社と団体交渉（以下、団交）と記載）を行いました。

主な議題は、PBCの低評価撤回と、2013年4月から改正される高年法と記載）対応のため、日本IBMにおける人事制度変更内容を明らかにさせることでしたが、会社は相変わらず不誠実な対応に終始しました。

提示せよ

組合では、本日に会社回答通りの分布になって

いるのか、みなさんに組合のウェブサイトを通じてPBC評価のアンケートをお願いしています。

会社には、要求を出す裏付けとなる統計資料は力となりますので、是非ご協力ください。会社回答が正しいものなのか、組合では今後も団交で追及していきます。

低評価に根拠なし

次にPBCで低評価を受けた社員について、その根拠を追及し、評価の是正を求めました。

「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」と所長が発言したことに対しては、

同じ組織の社員と数分

話をするだけでも、都度所長長の許可が必要と言

っておきながら、当の所

属長は朝10時を過ぎても

出社せず、朝から業務が

できない状態にされたに

会社は「結果としてそう

なることもあり得る」と

言いながらも、制度とし

てそのようになっている

との回答はしませんでした。

その他、低評価の理由

として「Invitationメールの宛先を間違えたことがある」「他

部門社員とのやりとり方

法が気に入らない」など

の説明が所長からされ

ており、一度のミスや所

属長の気分で低評価にし

たのではないかと追及し

ました。

「スピード感や正確性が

足りない」という理由

で3となった社員のケー

スでは、仕事の期限に選

れたことは無く、前工程

の改善無くしては正確性

を保てない業務内容のため、事実と評価が乖離し

ていることを追及しまし

た。

65歳定年にせよ

次に高年法改正にどの

ように対応するのかを追

及しました。組合は「定

年を65歳にする」と変更

と提案しました。

しかし会社は「定年を

65歳にする考えはありま

せん」と回答するにとど

まり、後日書面での回答

となりました。そこで会

社が提出した高年法に

対応した人事制度変更内

容は、60歳で定年を迎える

社員を単年度の契約社員

とします。

大きく2つの制度に分

け、一方では週5日勤務

して月額17万円、年額2

ここが危ない BCG

同意は慎重に

今年も全社員がBCGへの同意を求められる時期になりました。多くの社員が「早くBCGに同意するよう」にと所属長から迫られているでしょう。しかし自らの雇用を守ることを考えると、安易にBCGに同意してはいけません。

組合では以下の4点を留保することを、会社に伝えてあります。

チャネルの選択

「2・1 問題点の提起と違反の報告」では、社員が社内での非倫理的行為やその可能性に気づいた場合は、会社が指定するチャネル（所属長や人事、弁護士など）を通じて、会社に知らせることを求めています。しかし大蔵元社長の盗撮事件で分かるように、会社はすでに自浄能力を失っています。

では、マネージメントやIBMの弁護士への許可を受けずに、録音・録画することを禁止しています。しかし社内での退職勧奨・パワハラが相次ぐなか、これらの証拠を取得しないことには、自分の身を守れません。

JAL契約社員雇止裁判でも、退職勧奨発言の録音が損害賠償請求の証拠になりました。また組合との交渉のなかで、会社は証拠がないものについて、「そのような事実はあるとは聞いていません」「確認できていません」と一方的に否定してきます。組合は退職勧奨・パワハラその他の不法行為の証拠を残すために、社内で録音・録画することがあることを通知しました。

また4000億円の申告漏れに代表されるように、会社ぐるみの不正行為が疑われる場合には、会社が指定するチャネルを通じて報告すると報復を受ける可能性があります。組合は、会社が指定するチャネルを通さず、第三者機関に直接訴えることがあり得ることを通知しました。

盗聴・検閲や所持品検査

「3・5 情報の報告、記録、および保管」では、社員に対して、正確な報告を求め、正確・不完全な報告を行うことを禁止しています。

「3・2 IBMの情報と財産 アクセスおよび使用に関するIBMの権利」では、社内施設へ

社員はどの程度いるでしょう。残業代裁判では、組合加入前に長時間残業を行った人が、所属長の圧力でe-Attendanceに定時に出勤・退社したと入力したことをとがめられました。

組合は社員が勤務時間を正確に記録しなかったことを以てBCG違反とすることに反対することを通知しました。

このようにBCGは一見、素晴らしい倫理的な項目が並んでいますが、実は社員の雇用を脅かす内容が隠されています。社員の皆さんはBCGの恐ろしさを自覚したうえで行動してください。

2013年春闘を元気にたたかう 金属労働者の集い

JMIU東日本集会

3月2日(土)13時より
上野公園 水上音楽堂

JMIU西日本集会

3月3日(日)10時より
神戸芸術センター

JMIU東海集会

3月3日(日)10時より
名古屋市教育館講堂

汚染は、放射線管理区域並み

「投稿」放射線独自調査で判明

当社の事業場付近は、放射性物質にどのくらい汚染されているのでしょうか。心配になって本社、幕張、豊洲事業所近くの上地を専門機関へ送り独自に調査したところ表にあるように放射線管理区域並みの高い数値が出てしまいました。

表：3事業場独自調査結果

	本社	豊洲	幕張
セシウム134	240	640	241
セシウム137	407	760	360
合計	647	1400	601

・合計615以上は法令上、放射線管理区域
・単位：ベクレル/kg

放射線管理区域の設置基準の4万ベクレル/m²は土壌汚染の615ベクレル/kgに相当します。この値以上は、法令上、

放射線管理区域と呼び、このような

標識を掲示



して、区域

内への出入りを厳重に管理しなくてはなりません。東京電力では、従来から、「4万ベクレル/m²以上に汚染された区域からは、汚染を広げないために衣服は外へ持ち出さない」という規則があります。今回の土壌汚染調査結果から、3事業所の人は、汚染地帯で居住し、働いていることとなります。

セシウムは心臓に蓄積

放射能による被害は、甲状腺などのがんだけでなく、チエルノブイリ事故では、死亡者の半分は心疾患で死亡しました。ソ連(当時)のユーリ・バンダジェフスキー医師

は、チエルノブイリ事故から放射性セシウムが、心臓の筋肉に沈着し心疾患を引き起こすことを明らかにしました。

また、チエルノブイリ原発から140キロ離れたコロステン市では、子供の多くが、慢性的な気管支炎、原因不明のめまいなど何らかの疾病をかかえています。体調がすぐれない子どもが多く、体育の授業をまともに行うことができるのは、480人中14人だけでした。家で試験勉強をして体調を崩すという理由から中学2年までのテストが廃止され、授業時間も短縮されています。コロステン市の汚染は、現在の東京と同じくらいです。

ストロンチウム

飛散も問題

独自調査はしていませんが、ストロンチウムの飛散も問題です。首都圏では清澄白河、

有楽町、経済産業省前、

横浜市港北区、逗子市等

で検出され、東日本全域

にチエルノブイリ事故以

上の量が飛散してしま

いました。ストロンチウム

は半減期が29年で、人体

に入ると骨に沈着し、骨

髄腫や造血器に障害を引

き起こす恐れがあります。

首都圏の

子どもに異変

首都圏(東京、神奈川、千葉、埼玉)の1000人の子どもの甲状腺をエコーで検査している医師によると、甲状腺、腺腫、甲状腺腫(まれに結節)が約3割、また、好中球減少症という白血球の異常が6割も発生しています。被ばくの影響が考えられ予断を許すことができない状況です。

子どもだけでなく、成人男性30歳代、40歳代の突然死も増加しています。「被ばくと突然死は関係あるか」と問われれば、否定できないでしょう。このように放射性物質は、全ての年齢に影響をおよ

ぼします。

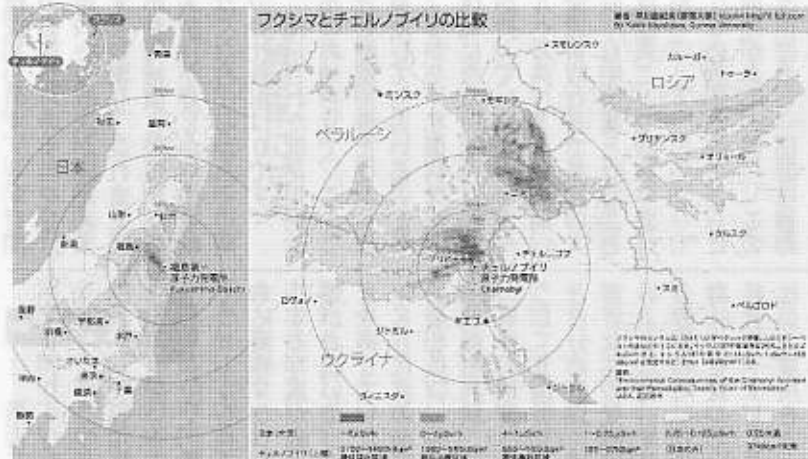
会社も

被ばく対策を

当社事業場では、また対策が行われていません。HEPAフィルターを搭載した空気清浄機の設置や、食堂での原材料の産

地表示が最低限必要ではないでしょうか。食物だけではなく、呼吸による被ばくも無視できません。首都圏は、特に、妊娠可能な女性や乳幼児、子どもの健康が懸念される汚染地域といえます。(R・D)

フクシマとチェルノブイリの比較



福島とチェルノブイリの汚染比較

レノボで交わった判明

希望者全員継続雇用

レノボ・ジャパン社との趣旨に合わない」と主張していた対象者の選定基準は撤回され、4月1日以降定年を迎える者は希望すれば全員が継続雇用されることになりました。

「降給」は問題

この就業規則変更が従業員に対して大きな不利益変更であることが明らかになりました。

「社員、会社双方にとってより合理的」と書かれた改訂理由は、単なる「会社のコストカット」、さらには「休職者のリストアップを進める」目的であることがわかりました。

希望者全員継続雇用

高齢者雇用安定法改正に伴う会社の就業規則改訂について、組合が「法

私傷病休職無給化は問題

は、自分の給与がレンジのどこにいるかわからない中、いきなり「降給」の通知がくるのです。

「高過ぎる」と言われた給与は、これまでの会社が従業員の業績を認め、会社が昇給してきたものです。これを「高過ぎる」とよく言えたもので

す。反対に「低過ぎる」とされる給与は、レンジが公開されていないため本人には一切わかりません。面談で昇給を訴えることもできないわけです。

格差を是正したいのであれば、低過ぎる従業員の給与を昇給させれば済むことです。

私傷病休職の無給化は問題

改訂第4項、私傷病休職期間の無給化への変更は明らかに不利益変更です。会社分割から5年経過後2年前に、IBM

では最大12か月あった有給休暇を11月1日付で休職・休職中は全期間無給としました。その変更理由の「勤務年数が長いほど無給の期間が長くなる」という矛盾を解消する「はまやか」というべきでしょう。

勤続20年の従業員を例にとると、昨年までは12か月の私傷病休職中は会社から給与は支払われませんが、健康保険組合から給与の3分の2の額の手当が支払われ、その後の23か月の私傷病休職中は会社から100%の給与が支払われました。

つまり、休職、休職を合わせた35か月間収入を補償されていました。改正後は、12か月の私傷病休職中に3分の2が健保から支払われることは変わりませんが、その後私傷病休職に入っても引き続き会社からは給与

は支払われず、6か月間の健保からの手当を受け取った後収入が途絶えます。つまり、これまで35か月間補償されていた収入が18か月しか補償されなくなり、しかもその間の会社負担は0です。

掲示された就業規則改正のお知らせで、このことを理解できた従業員は果たして何人いるのでしょうか？ 私傷病休職、休職になる可能性は誰もが持っています。メンタルヘルス、3大成人病、交通事故などで長期入院、自宅療養となることは他人ことではありません。

この改正の中でさらに問題があるのは、「この改正により、部署は替わりの人員を補うことができるようになった」という部分です。つまり、復職しても居場所がなくなるわけです。これは私傷病休職からリストアップしやすくなった、ということです。雇用を不安にさせる改正なのです。

ハッパ

最近Face bookの「友達」の友達に弊社の元社長O氏がいることが分かり、興味本位でウォールを見る。昨年

末に海外マラソンでゴールする写真が載って、友達がお祝いのコメントなどを寄せていた▼氏は昨年8月に都の条例違反で罰金を払い、他企業で全役職を辞職。四ツ谷駅の事件の取調べでは「どうしても撮影したかった」と自分の意思を述べ、被害者女性の気持は意にないような発言▼経済同友会幹事の「リストラの毒味役を買って出る」と経営側へアピールしたが、社員の雇用を考えなかったことは明らかだ。ある方向だけ見てひたすら進めばマラソンは完走できても、企業の経営者はこれではダメでゴールした先がこのことを物語る▼どうか我々社員の仕事に支障を及ぼすことは今後とも避けて頂きたいと切に願う。(K)