PIPと言われたら組合へ

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

より広範にPIP実施

組合へ早目の相談を

会社は例年にも増してPIPを実施し給与の減額調整や降格を強要してくる模様ですので、早目に的確な対応をする必要があります。

会社は1月31日にラインを集めPIP（業績改善プログラム）説明会を開催し、2月27日には「2012年度のPerformance Managementについて」というPIP（業績改善プログラム）と減給調整についての発表を行いました。すでに多数の相談が組合に寄せられており、今年は例年よりもはるかに大規模にPIPが行われている模様です。

昨年かいな紙面で4回連載した「PBCを斬る」でPIPの問題点は紹介しました。PIP実施の狙いは、低評価された人に対してPIPを実施し、その目標を達成できなかった人に対して、減給、降格、解雇を行うためです。PIPはそのツールであり、改善の機会を与えたけれどだめだったという証拠とするためのものです。PIPはIBMだけでなく米国系総合情報サービス会社ブルームバーグなど外資系企業を中心に多くの会社で解雇を含むリストラの道具として使われています。

より広範に、随時に

今までと違い今回の発表で、直近の評価が3、4になった全員をPIPの対象者としたことや、昨年の就業規則改悪で、臨時減給が可能になったことから、今後はより多くの対象者にPIPを実施し、定期給与調整時に限らず随時減給される恐れがあります。

また、発表をみると、PIPの本質を覆い隠し、さも減給や降格などからのがれるための救済処置であり、改善のための良いツールのように書かれています。おそらくラインも低評価された人に対してそのように話をするのでしょう。そもそも、低評価された人で納得している人はどのくらいいるでしょうか。IBMのPBC評価の仕組みは不明瞭で、2008年リストラ時に組合との団交で労務担当が発言したとおり、恣意的評価になる仕組みとなっています。このラインのさじ加減で決められてしまう曖昧な評価を前提に、減給、降格、解雇されてはたまったものではありません。

では、なぜこの評価の仕組みは、公平性、納得性のあるものに改善されないのでしょう。

IBMの経営戦略で、成長国である日本にはUSからの投資は期待できず、売り上げが伸びない中でも利益は求められ、その中心となる人件費削減のためには、今の仕組みは都合が良いのです。どのくらいコストを削減するか、そのためにどの程度人員削減をする必要があるかというのを割り出し、それに合わせて低評価者の割合が作られ、人選が行われます。

ですからPBC目標を達成してもよい評価がつくとは限らないのです。相対評価ですからいくらでもこじつけが可能です。最近組合に加入したり相談を受けた人の状況を見ると、今まで低評価をもらったことのない人が低評価され思い当たるのは年齢くらいしかないというケースもありました。

会社は否定していますが、以上のことは、これまでの多くの方の実態に基づくものです。会社は2015年の1株当り利益20ドル達成に向けてソフトウエア買収などに2000億ドルを投資するとしています。

買収による人員増を抑えるためにも、ますます能力主義を口実にした人員削減に拍車がかかるのではと懸念されます。

すぐに組合へ相談を

所属長にPIPの話題を切り出されたら、PIP開始を承諾せずに、すぐに組合に相談してください。すでに多くの人が組合の門戸をたたいています。一人では闘えません。会社は過去に繰返したリストラでのノウハウを蓄積しているのみならず、他企業の経験をも参考にしています。

組合に入り皆で力を合わせれば、一方的な労働条件の不利益変更と闘うことができます。

他人事ではないと実感

金属反合一日行動

私が組合に加入したのはまだついこの間のことですので、この一日行動はほとんど初めての組合活動になります。シュプレヒコールもはじめてなら、国会議員への陳情もはじめてでした。

しかし、去年の評価が4になり、リストラが自分の身にも降りかかってきていると不安になり、わからないなりにも、とにかく行動を起こし参加してみようと思い、今回の一日行動に参加したわけです。

2月15日は、8時から9時まで箱崎事業所の前で組合委員長の話、人権侵害・退職強要裁判原告団長の話などがあり、最後はシュプレヒコールで退職強要反対の思いを伝えました。

その後、全日本金属情報機器労働組合に属する他の会社を回り、期間従業員の雇い止め反対、派遣従業員の解雇反対など、関係者のお話を伺い、シュプレヒコールをあげました。数年前までは、ニュースなどで見ても距離を置いて見ていたところがありましたが、今は実感を持って聞いています。

この文章を他人事と思って読まれている方もいるかと思います。しかし、これは決して他人事ではありません。「私は大丈夫」と思っている人ほど危ないのです。

その日の午後には霞ケ関でのデモ行進で、派遣法の改正や退職強要反対などを訴えました。続いて国会議員会館に行き、参加者全員が3～4人のグループに分かれて国会議員に陳情書を提出しました。

私たちのグループが尋ねたのは、民主党の7名の議員の部屋で、いずれも議員本人には会えませんでしたが、秘書の方が丁寧に耳を傾けてくれました。こういった行動の積み重ねが世の中を変えていくのだなと思います。

最後に自動車会社の本社に集まり、派遣切りに抗議し、一日行動を終えました。（T）

金属反合行動（2月15日　箱崎事業所前）

西日本金属労働者のつどい

3月4日（日）に西日本で春闘をたたかう労働者が京都・大谷ホールに集合しました。

九州、四国、中国、そして近畿各地の仲間です。集会の開始には和太鼓の演奏があり、その力強く躍動する演技に会場が盛り上がりました。

メインスローガンは「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直そう！」です。主催者挨拶の後、労働者紹介コーナーでは、各職場で待遇改善を求めてたたかっている仲間達の生の声が、参加者全員の共感を呼び、大きな拍手が何度も起っていました。クイズ大会や春闘標語の投票・発表の後、京都市内をパレードし、道行く人々に「上げるな消費税、賃金上げろ！」「脱原発、くらしを守れ！」と訴えながら歩きました。小雨の中でしたが、明るく暖かい春を予感させる集会でした。（T）

ハンマー

東日本大震災から1年が過ぎ、被災地には未だにガレキの山が残っている▼復興に向かって歩み出している岩手県・宮城県の横で、福島県は原発の問題で歩み出すことすら出来ず、住み慣れた土地を離れて避難生活を続けている方も多い▼放射能汚染の広がりを示すマップが公開されている中で、避難地域の飯館村と国が安全としている福島市が4μSv／hで同じ数値を示している。何故、国は同じ数値でも全く反対の対応をしているのでしょうか。想像になりますが、そこには、福島市を避難地域に指定してしまうと、東京から東北への入り口が全て（常磐道・東北道・常磐線・東北本線・東北新幹線）閉ざされてしまうことになるからではないかと勘ぐってしまいます▼国が見捨てた福島県民を救う方法はないでしょうか。（H）

★本紙掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。

「IBM中央団体交渉」報告

不当労働行為やめよ

PBC評価説明責任果たせ

2月28日に中央団交を行いました。組合は大岡委員長への恣意的なPBC低評価が不当労働行為であることを指摘し、強く抗議しました。

また、PBC評価は賃金と連動しているにもかかわらず、低評価者が納得できるような説明が全くなされていないため、組合は会社の説明責任を追及しました。

不当労働行為に抗議 会社も認識

JMIU日本IBM支部・大岡中央執行委員長は、業務成果を上げているにもかかわらず、PBCで低評価とされました。組合はこれに強く抗議し撤回を求めています。

そして「労働組合の幹部であることを理由に不利益扱いすることは、労働組合法で禁止されており、このような理由で委員長を低評価としたことは不当労働行為である」と、組合は指摘し、強く抗議しました。

これに対し会社は「(大岡委員長への低評価は)不当労働行為があるかどうかに直面している、というのはわかった」と回答しました。

評価は賃金連動 ゆえに説明責任を果たせ

組合は「PBC評価は会社の主観的評価となっており、その評価が賃金に直結している。一方、労働法は賃金の改善や不利益変更の撤回などについて、労働者が会社に要求できることを認めている」ことを伝え、低評価については、本人や組合が納得するような説明責任が会社にあることを指摘しました。

さらに、これまで、PBC評価がどうのようにして「公平・客観・透明」に行われているのか、具体的な内容を追及しました。これに対して会社は、抽象的な一般論でしか回答をすることができませんでした。

今後も、組合はPBC低評価に抗議し、是正を求め、交渉を行います。

<健保問題その1>

健保料率 引上げ妥当？

自助努力は十分か

会社は、2月20日付で健康保険料率の引き上げを社員に一方的に通告してきました。その内容は、今年6月1日から従業員の負担率を23・2／1000から29・7／1000と約1・3倍に引き上げる大幅なものです。

減らない？メンタル疾患

高齢者医療費制度への納付金が増加するなど、不可抗力な一面もありますが、本当に健康保険組合（以下、「健保組合」という）の言うとおり、「自助努力で対応しきれない、やむをえない改定」なのでしょうか？

医療費減少の最善の策は、健保組合が言われるように「予防」ですが、メンタル疾患においてはその自助努力が十分ではありません。残念ながら日本IBMは一部の人から「うつ病の巣窟」といわれるほど、メンタル疾患の多い会社です。

主たる要因のひとつは、納得のいかない低評価をつけられたあげく、PIPを迫られ、減給、降格、退職強要に追い込まれることによる過重なストレスです。当然その過程の中で上司などによるパワハラが伴います。

さらに、このような会社の攻撃にさらされていない社員であっても過重労働や異様なノルマを押し付けられることによる心身の健康破壊です。組合に加入した人や相談者の話から、この2つのケースが圧倒的に多く見受けられます。

組合はこのような現状を打破するため、会社にメンタル疾患を患っている社員の数の公表を求めていますが、全く応じる気配がありません。

評価、働き方見直しを

また本社事業所の団交において、総括安全衛生管理者を兼任する事業所長に「本社事業所としてのメンタル疾患の社員の対策」をとるよう要請しましたが、「メンタル疾患の社員の対策は、事業所長の職責として認識していない」と驚きの発言がありました。組合は労働安全衛生規則第22条の十（衛生委員会の付議事項としての）「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」を示し、事業所長は総括安全衛生管理者として、衛生委員会の第1号委員であることを指摘しました。するとやっと「人事と相談します」と、発言しました。

総括安全衛生管理者からして、メンタル疾患に関して、このレベルの認識すらないのですから、現状では、全社を挙げてメンタル疾患を減らすなど出来るはずもありません。

減らすためには、健保組合と会社が一体となってメンタル疾患を予防する必要があり、会社は社員の健康を本気で考えるなら評価や働き方の見直しをするべきです。

東京電力 福島原発事故

東京もチェルノブイリ第4区入り

首都圏は、どのくらい放射能物質で汚染されているのでしょうか。下記の図はチェルノブイリ事故の汚染と比較した地図です。

第4区分とは

東京の平均でさえ、チェルノブイリ原発事故の後にソ連政府（当時）が汚染区域の第4区分として指定した危険地帯とほとんど変わりません。第4区分とは、住民を強制避難はさせませんが、厳重に健康管理を行いながら危険地域に放置してきた場所にあたり、放射性セシウムが1平方メートルあたり37000～185000ベクレルの区域です。この地図に記していない局地的に高く汚染されている地点も多数あり、ホットスポットと呼ばれています。

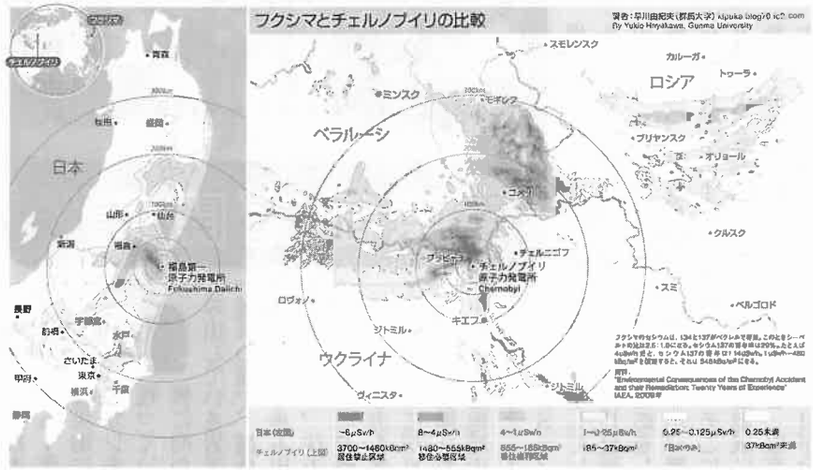
汚染土壌の上で暮らす

チェルノブイリ原発事故後、日本が定めた食品輸入禁止基準は、放射性セシウムについて「食品1キロあたり370ベクレル以下」でした。これが、横浜税関などの検査官が驚いた汚染度の危険物です。この1キロあたり370ベクレルという危険なセシウム汚染食品の比重を水と同じ1と仮定した場合、これを1平方メートルの面積に10センチの厚さで敷きつめた状態が、東京の汚染レベルです。絶対に食べてはいけない汚染食品をびっしり埋めつくしたと同じ土地、それがチェルノブイリ第4区分です。このような上で、乳幼児や青少年を含む多くの人が生活し、その土地で食べ物を栽培したりしています。ところがそれが東京の平均的な土なのです。

東京でも乳幼児の突然死が増加

ソ連（当時）の医師であるユーリ・バンダジェフスキーは、チェルノブイリ原発事故の影響を調べるため、被ばくした人体や動物の病理解剖を行い、臓器のセシウム137などの放射性同位元素を測定する研究を行ないました。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。2011年12月ごろから、東京都内で、乳幼児の死因不明の突然死などの死亡事例が多くなってきています。1年間に発生するペースで、1か月間の間に死亡が増えているのです。乳幼児ばかりでなく、成人男性の死亡も、秋ごろから増えています。ベラルーシで医療活動をしている医師によると、現地では、子供の7割が体調不良を抱え、深刻な症状の子供は1割。健常な子供は3割程度しかいないそうです。

今後、影響がさらに表面化したとしても、政府や東京電力は「因果関係が不明」と言って認めないのでしょう。セシウム以外にも、ストロンチウムが、清澄白河、有楽町、経済産業省前、横浜市港北区、逗子市でも検出されました。つまり、広範囲に飛散してしまっているわけです。ストロンチウムは、半減期が29年であり、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。一定量のセシウムが検出されるところでは、ストロンチウムも検出される傾向があると言われています。



福島とチェルノブイリの比較

企業も防衛策を

首都圏に事業所を持つ企業は、事業を継続していくためにも、放射線の影響を充分に認識し、従業員とその家族を守るための対策を考え、実施していく必要があります。