

IBMは、野洲事業所の工業団地化

路線をやめよ！

YSC、ついに早期退職募集はじまる！

リストラに反対し、雇用と仕事を守ろう！

か い な

号 外

(2003年12月12日)

JMIU 日本 IBM 支部

野 洲 分 会

責任者 北川 定

・ IBMに帰任した社員に、本人の希望を尊重した新しい職場を提示せよ

・ YSC、日立GSTは「移籍」を出向に戻せ

意見は、組合ホーム・ページ <http://www.bekkoame.ne.jp/i/jmiu-ibm>

組合e-mail [jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp](mailto:jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp) までお寄せください

YSCでは12月10日、45歳以上社員に対して加算金を付け早期退職募集(YSC退職/エプソンへの再雇用/55%賃金でのYSCへの出向)を発表しました。いよいよ、雇用と会社そのものが危なくなってきたようです。IBMは、2001年6月に最新の半導体製造ラインを造るふれ込みで270名余りの社員をYSCに強制移籍(退職)させました。それからわずか2年余りで約束を反故にし製造ラインを中止、今回、早期退職募集という社員を愚弄した発表をしました。会社の当初からの目的はここにあったと言わざるを得ません。組合は当初から、社員を「出向にしろ。出向に戻せ。」と要求しています。みなさん、組合に加入して、IBMへの出向に戻すよう、要求しましょう。

## 11月10日、IBM発表「人事制度の改革」の問題点 長時間不払い労働の温床、「裁量勤務制度」 職場の実態とかけ離れた早期昇進

今次発表された「人事制度の改革」についての問題点をサマリーします。11月10日に会社が団交で組合に提示すると共に、会社イントラネットで発表した「人事制度の改革と実施スケジュールの発表」では、4分野7項目の人事施策について触れています。即ち、

### 【1】職務業績に応じた処遇の徹底

- 1 プロフェッショナル系・企画系職位の早期昇進
- 2 一般職・主任の新給与制度および業績によらない手当等の見直し

### 【2】組織を越えたチームワークの促進支援

- 3 チームワーク推進費援助と Thanks! Program

### 【3】キャリア・勤務形態についての選択肢の提供

- 4 フリーエージェント制度
- 5 短時間勤務制度
- 6 裁量勤務制度

### 【4】その他

#### 7 所定労働時間の全社統一

これらの内、問題のあるものとなないものがありますが、結論的に言うと新しく導入される「裁量勤務制度」がサービス残業の温床となり健康・過労死の観点からも一番の問題点であり、良い点は、「所定労働時間の全社統一」の中で、APTO関係職場の原稿40時間制が38時間へと移行されることで、これは組合の永年の要求事項でもあり、就業規則上一般職に適用していた賃下げ調整もなく、要求に合致した同意です。

「一般職・主任の新給与および業績によらない手当等の見直し」のなかで提案されている、業績加給と職能手当の廃止、本給への繰り入れ化は、組合の要求ベースとの考えとも一致しており、それ自体は結構なことですが、一時金の算定における新年収基準額と変動部分とのからみ、また退職金算定基準給の本給130%適用の部分で、注意すべき点があるでしょう。一時金をより業績重視にする考え方には当然反対です。QCC制度の縮小、ナイスライフ援助計画の廃止は、典型的な経費削減が目的であり、賛成できません。

「プロフェッショナル系企画系職位の早期昇進」は世界の標準と合わせるということが理由になっていますが、早期昇進が一見良くみえても、一体全体、見習期間が終了したら、副主任になるというロジックは本当だろうかとの疑問があります。職場の実態とかけ離れており、結局、若手には技量が無くても体力で働け、サービス残業など気にせず、ということで「裁量勤務制度」への全面適用化の意図が隠れていると見るべきでしょう。

### 組合掲示板について

健康管理室前(1号ビル2階社員ルーム前)に組合掲示板が設置され、組合情報を掲示しています。

## 日本版401Kを考える

今、YSCではIBMに続き401Kの導入をしようとしています。この制度はどのようなものなのかを皆さんにもう一度考えていただくために今年の『かいな』より抜粋してここに記載します。

## 危うい「老後生活の保障制度」 国、企業の責任回避が「大型金融商品」に変身

### 1) 401K という名前の由来とアメリカでの本来の目的

アメリカの税制を規定する「国内歳入法」に401条(K)が1987年に追加されました。一定要件を満たす確定拠出年金の掛け金に所得控除を設け、長引く景気低迷を打開するため、税金の恩典をつけて個人貯蓄を奨励し、その資金を企業に循環させるのが目的とあります。それで401Kというのです。

=====

YSCをはじめ日本の企業のほとんどが採用している「確定給付型年金」は退職時に受取る年金の額がこの名の通り勤続年数と給与の額で決まっています。そして企業が責任を持ってこの資金の運用を行い、その利回りを含めて年金として毎月決められた金額を支払います。

### 2) 日本版401Kの目的は何か

企業はこの利回りまで負担したくないのです。代わりにその運用責任を個人に負わせようとするのが日本版401Kの趣旨です。

### 3) 日本版401Kは確定年金ではないのが特徴 (自己責任)

日本版401Kは2001年の10月から施行されました。「企業型」と「個人型」の二つのタイプに分かれます。企業型は企業の従業員が加入者になりますが、掛け金は企業が払います。しかし、これを元にしてその運用は我々個人(従業員)の責任となるのです。確定給付型年金のように企業が責任を持って運用してくれるわけではないのです。「自己責任」と呼ばれる由縁です。ここではその仕組みを詳説するスペースはありません。全体像のみ示します。詳細は皆さんがインターネットの関連ページや本で補ってください。

### 4) 日本版401Kの仕組み

#### 【実施】

企業型の場合、会社側だけの判断で401Kを導入す

ることは出来ません。

「従業員の過半数で組織する労働組合」がある時は労組と、それが無い場合は「従業員の過半数を代表する者」の同意が必要です。

#### 【投資教育】

資産運用の基礎知識や分散投資の考え方など、企業が投資教育を行うのが義務。

#### 【掛け金の運用】

- ・加入者が資産の運用を指示する(個々の従業員の委任を受けて事業主が一括して指示することは可能)
- ・加入者は株式、公社債、投資信託、預貯金、信託、保険商品など3種類以上の中から選択する。(そのうち一つは預貯金、国債など元本確保商品を必ず加入者に提示しなければならない)
- ・3ヶ月に1回は預け替えの機会がある。

#### 【給付のタイミング】

- ・60歳になった時(老齢給付年金)・・・年金または一時金で受取る。
- ・病気や負傷などにより障害と認定された時(障害給付金)
- ・死亡した時(死亡一時金)

#### 【転職時の対応】

- ・転職先に401Kがある場合はそこに年金資産を移し替えることが可能である。
- ・転職先に401Kが無い場合は国民年金基金の実施する個人型に移管する。

#### 【税制】

- ・掛け金は非課税である。
- ・運用段階では資産に特別法人税がかかることになる。
- ・給付時に年金で受取る場合は「公的年金等控除」、一時金で受取る場合は「退職所得課税」が適用される。

確定拠出年金(401K)の種類

区分		種類	掛け金の上限 (拠出限度額)
厚生年金保険に加入して働く人 (国民年金の第2号被保険者)	企業が確定拠出年金制度を採用している場合	企業型年金 企業年金加入タイプ	年21万6000円 月1万8000円
		企業型年金 企業年金非加入タイプ	年43万2000円 月3万6000円
	企業が指定拠出年金制度を採用していない場合 (厚生年金基金などの加入者を除く)	個人型年金 第2号タイプ	年18万円 月1万5000円
民間企業で働く厚生年金保険被加入者(第3号を除く) 自営業など(国民年金の第1号被保険者、保険料納付免除対象者など)		個人型年金 第1号タイプ	年81万6000円 月6万8000円
国民年金の第3号被保険者(専業主婦) 公務員などの共済組合加入者 国民年金の保険料の納付免除対象者		確定拠出年金の対象外	