

賃金上げる気なし デフレ脱却は他人事

2013年春闘回答

会社の春闘回答から今の会社の姿が見えてきます。それは人事施策の行き詰まりです。組合は、全従業員昇給を実施するように会社を追及して行きます。

ストライキ決行

組合は、JMIU春闘統一要求日の2月21日に2013年春闘要求を会社に提出し、3月6日に回答を得ました。会社回答に不満があるとして、四つのスローガンで、3月7日に箱崎本社および豊洲事業所を中心に、14日には大阪を中心にストライキに入りました。

組合は ①解雇、退職強要をやめさせよう②P

IP・減給・降格をやめさせよう③すべての仲間の賃上げを実現させよう④組合に団結しようの四つのスローガンです。すべての労働者の雇用を守り処遇改善を実現するために取り組んでいます。

解雇、退職強要をやめさせよう

組合はロックアウト解雇の撤回を要求しています。また「解雇」という脅し文句を使い自己都合退職を迫っている問題に対し「会社は脅しを行って事実はない」としています。しかし、組合には「上司から『ロックアウト解雇になるよ』と脅された」と相談が寄せられており、会社がラインに押しつけるような調査を行ったのか疑問が残ります。

PIP・減給・降格をやめさせよう

会社回答によると、業績改善プログラムは、通常のプロセスに加え短期

の目標を設定し、所属長によるコーチングやアドバイス、関係者との協業を経て、改善目標の達成の有無を評価することに、業績が大幅に伸びない社員の業績改善のきっかけを作ることを目的としたプログラムであり、何らかの一方的に不利な変更を行うことを目的としたものでないとしています。

賃上げを実現させよう

組合は全従業員の定期昇給とベースアップを要求しています。しかし会社は「Pay for Performance」の観点から組合の要求に応じる考えはありません。

第13回中央団交報告

単なる文言整備？就業規則改悪を追及

3月6日に第13回中央団体交渉が開かれ、春闘要求・回答および就業規則改訂を中心に追及しました。

冒頭、組合はWebを通じて社員から寄せられたPBC・PIPに対する多くの不満の声を読み上げました。しかし会社は「不満があるなら、スキップ・インタビューもあるし、Concerns & Appealsもある」と言いつつ、PBC・PIPの問題点(3面参照)を認めようとしませんでした。

次に春闘要求の柱である給与・一時金の議論を行いました。組合から「安倍政権から、デフレ脱却のために業績の良い各企業に昇給の打診があったのではないかと問いました。会社は「日本の政治の状況は理解しているが、会社としては、業績と給与は連動していて、賃金の底上げは考えていない」と、昇給を一部社員に限定することを宣言しました。

最後に4月1日付けの就業規則改訂について議論しました。組合は以下の問題があると考えます。現在の就業規則では「復職後に再度長期欠勤した場合、休職期間を通算するか否かは『会社の認定による』」と解釈されます。うつ病で12ヶ月休職した社員が、10年後に心筋梗塞で12ヶ月休職した場合、現在はこのケースでは休職期間を通算しないため、復職出来ます。しかし就業規則本則第46条第1項旧第7号(新5号：前にあった2つの号が削除され、番号が繰り上げられました)が「再度私傷病により欠勤した場合には、中断前後の休職期間を通算する」と改悪されるため、4月以降では通算され、最長でも23ヶ月目に休職期間満了で退職することになります。入社から退職までの休職期間が制限されることになり、重大な不利益変更になります。会社は「改訂前後で違いはない」「単なる文言整備のためである」と回答し、不利益変更を隠蔽しようとした。会社は今回の就業規則改訂で、メンタル疾患のため休職や欠勤を繰返している社員を狙い撃ちしていると考えられます。組合は個人のPBC低評価やPIP、退職強要、解雇だけでなく、賃金アップや就業規則の不利益変更についても追及していきます。

れています。

すべての仲間の賃上げを実現させよう

多くの大企業が定期昇給の維持を打ち出し、日本全体で労働者の賃上げを実施しデフレ脱却を目指すところでの回答だけに、会社の姿勢が問われかねないものです。組合は臨時昇給を適用すれば、全従業員の昇給が可能であるとして追及していきます。

能力不足を偽装した解雇・退職強要

外資系企業の新たな手法

外資系企業の、PIPを活用した新手法の解雇手法について、IBMロックアウト解雇裁判を担当している今泉弁護士が雑誌「前衛」に寄稿した内容を紹介します。

今泉弁護士によれば外資系企業労働者から「能力不足」解雇の相談が増えているそうです。近年の「能力不足」を口実にした不当解雇には二つの特徴があり、「PIP」と「労働者の締め出し（ロックアウト）」です。

以下、今泉弁護士の記事より抜粋します。

PIP (Performance Improvement Program) 体系的な指導などは一切なramment Program。最終的には、達成できなかったものはPlan、きないノルマがあったと業績改善プログラムはして解雇された。

人事系コンサルタント会社によってマニュアル化された、外資系企業を中心とした「コミュニケーションの改善」が必要で、外資系企業を中心として「言葉やメールに流布されているようだ。あるとして「言葉やメールの内容について、そこ

外資系通信社ブルームバーグのケースでは「週一本の独自記事」や「月一本の編集局長賞レベルの記事」といった達成困難なノルマが一方的に課され、面談でチェックを受ける。改善のための具

れ、設定から3ヶ月後に「課題が達成できていない」として解雇通告がなされた。会社側に「労働者の業績を改善させよう」という姿勢は全くない。

退職強要の手段としてのPIP
なお、能力不足偽装のための証拠作りであるPIPは、同時に退職強要の手段としても使われる。定期的になされる面談で「退職しろ」という明示的な言葉を使わなくても労働者が自ら退職を選択するように追い込むのだ。自ら退職させることができる。法的な問題は生じない。退職を強要する行為自体は人格権侵害として不法行為となりうるが、密室で行われる面談で不法行為を立証するのは困難だ。「業績改善」を名目にした面談で繰り返し「能力がない」と言われ続けることは、労働者の心身を蝕む。自己都合退職の選択を余儀なくされている労働者は無数にいるはずだ。

労働者の締め出し（ロックアウト）

近年の「能力不足解雇」のもう一つの特徴が、使用者が解雇予告通告とほぼ同時に労働者を職場から物理的に締め出す「ロックアウト型解雇」だ。

日本IBMのケースが典型だ。このような締め出しを行う目的の一つは、労働者を孤立させることにある。もう一つの目的は、労働者に業務の証拠を確保させないことにある。

新手法の解雇手法の狙い

解雇権濫用法理（労働契約法16条）の下、労働者の事情で解雇が認められるのは、犯罪行為などの場合のほかには、労働能力喪失や能力不足が認められる場合である。

労働者の「能力不足」

は会社の主観的評価でいくらかでも口実を作ることができ。そこで、経営方針に沿った人員削減を実現するために「能力不足解雇」を活用する。そのために労働者の能力不足を偽装する。PIPは能力不足を偽装するための証拠作りであり、ロックアウトは労働者に有利な証拠を隠匿するためのものである。さらに、解雇に至る前でも、能力不足であることとを繰り返し告げることとを繰り返して追い込む。自ら退職を選択してしまえば、もはや労働者に争う余地はなくなる。これが新手法の解雇手法の狙いである。

新手法の解雇手法を許さないために

ブルームバーグ事件の原告の勝訴判決から日本IBM事件も負けるはずのない訴訟であるが、大事なのは、違法の判断が出るまで次々に同様な手法を強行することを食い止め、広がりを与えないことである。

「能力不足解雇」に対する司法の立場

司法は「能力不足解雇」を簡単には適法としない。ブルームバーグ事件の東京地裁判決（一〇・二・一〇・二四）も「当該労働者の継続を期待することができないほどに重大なものであり②使用者側が当該労働者に改善指導を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされず③今後の指導による改善可能性の見込みがない場合に解雇が有効となる」という判断基準を立てた上、会社の主張をすべて排斥して原告を勝たせた。IBMのようなやり方が司法の場において認められるはずはない。

春闘要求実現のための対会社交渉

東西でリレーストライキ(投稿)

大阪事業所・KK)

3月7日、リレーストライキ(各組合代表がストライキで、会社を回って要求交渉を行うこと)に参加しました。

回った会社は3社でJMIUの代表組合員12名と一緒に行動しました。最初の会社は、社長自らが対応し、経営は困難ではあるが、組合の要求に可能な限り対応する返事をもたらしました。

IBMでは組合の窓口である人事は会社の代表とは言えません。直接社長が対応してくれ、きちんと要求を聞いてくれる会社は、何ともうらやましい限りであると痛感しました。

2社目は社長含め役員皆が出張日と重なり、会社との交渉は出来ませんでした。その会社では約95%がJMIU組合員であり、この団結力があることで会社に誠実に対

応じているのだからと感しました。

3社目会社側が役員が出張等だったため、交渉予定だった時間を利用して、正社員だけでなくパート等、非正規雇用者も含めて意思結果の集会所持しました。参加頂いた皆さんは集会での対話に真剣に耳を傾け、春闘でもって各種要求を実現させようという気持ちで伝わってきました。我が組合でも非正規の方にも是

非組合に加入頂き、団結しより良い労働環境構築を会社に要求したいものです。

3月14日は第二次統一ストライキ日。早朝より30分間、大阪事業所前にて社前宣伝行動、各組織の代表者のマイク宣伝行動、ピラ配布を実施しました。

その後時限ストを行なった後、強風の寒空の中、市内3拠点から市役所前に向け各所200名、300名のデモ行進、大阪市役所前にて1000名の聴衆を前に各労組代表による演説を行い、その後、西梅田に向けてシュプレヒコールをあげながら長蛇のデモ行進を行いました。

7日も14日も、労働者の団結の素晴らしさ、そして団結する事で着実に未来を変えて行けるのではないかと、感じさせら

本社前でリレースト決行



JMIU中央行動 厚労省、経産省に要請

「IBMへ調査に入れ」

れました。

2・14

JMIU

中央行動

で、厚生

労働省と

経済産業

省との交

渉が行わ

れました。

厚労省

交渉では、

日本IBM

Mで横行

する退職

強要・ロ

ックアウ

「NECやソニーなどの

「迫り出し部屋」問題で

厚労省が調査に入っている

が、日本IBMはその

先を行っている。厚労省

の認識は甘い」と指摘。

労働側を含め調査に入る

よう要請しました。

大岡日

本IBM

支部委員

長は、「PIP(業績改

善プログラム)の名で50

回以上も面談が繰り返さ

れる退職強要や、終業間

際に解雇を通告し、ID

カードも奪ってその場で

厚労省での要請



4月は桜の開

花で気分が高揚

する季節だ。新

入社員も様々な

夢を抱いて入っ

てきたことだろ

う。「英語で世界各国と仕

事がしたい」「Watso

nのようなコンピュタ

ーを作りたい」「営業とし

てお客様の夢を実現した

い」「何はともあれ、君たち

に必要なのはまず勉強▼

はからずともイェッター社

長から全社員へメールが。

「40時間の学習」イニシ

アチブの推進、とな。い

わく「皆さんのキャリア

形成とお客様への価値提

供において重要な意味を

持つ」ほほう。それで、

どんな投資をしてくれる

のか?あれ?▼人事の回

答は「w3にあります通

り2011年10月26日を

以って「英語通訳コース」

と「通信教育コース」の

新規申請受付は終了して

おります」これじゃ勉強

できません。掛け声だけ

で終わらせないでくださ

いよ、社長。

(〇)