

組合に 団結 しよう

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



2012年PBCが4
の社員は7月1日付けで
Reference Salaryの15%、3の
社員は10%を減額調整す

PBC低評価 は全員減給

5月15日に「バーソナ
ル・リーダーシップを通
じた、さらなる変革の推
進について」という一見
前向きな素晴らしい名前
のレターが社長名で発信
されました。日本IBM
の成長を促す、新規施策
の発表かと思いい読んでみ
ると、実は社員の労働条
件を切下げる酷い改悪の
発表でした。

15%もの減給発表 社員無視の会社施策

5月15日に「バーソナ
ル・リーダーシップを通
じた、さらなる変革の推
進について」という一見
前向きな素晴らしい名前
のレターが社長名で発信
されました。日本IBM
の成長を促す、新規施策
の発表かと思いい読んでみ
ると、実は社員の労働条
件を切下げる酷い改悪の
発表でした。

昨年までの減額調整は、
「PIPの目標を達成しな
いこともある」という救
済措置がありました。が、
それもなくなりました。
また昨年までは「給与
がマーケット水準より高
い社員」のみが対象でし
たが、今年は全員が対象
となります。会社のいう
「マーケットと比較した
給与水準」を自ら否定す
ることとなりました。

減給方法も巧妙です。
減給割合を給与と賞与で
6対4としています。こ
れは15%の減給対象者で
も「給与」からは9%減
給されることを示してい
ます。減給についての判
例では、「10%を越える
大幅な減給は不当」とさ
れることが多く、それを
意識したものと考えられ
ます。

IBMの評価制度は相
対評価です。社員がどん
なに頑張っても一定の割
合で低評価の社員が出て
きます。そして低評価を
つけられた社員を無条件
で減給するなど、日本の
労働法・労働慣習で許さ
れるものではありません。

借上げ住宅 制度廃止

「制度が古い」という
不可解な理由で、借上げ
住宅制度の廃止が通知さ
れました。住宅費補助制
度に基づく支給額を本給
に組み込むとのことだ
が、多くの社員で月額数
万円単位の負担増になり
ます。それだけではあり
ません。借上げ住宅の会
社員負担分は、多くの社員

で非課税だったはずで
それが本給に組み込まれ
ることで、課税対象にな
るほか、社会保険料の計
算対象になります。
制度廃止の8月以降は、
「社員が自分で対応せよ」
とのことですが、大家や
不動産会社が契約を認め
ず、立退きを迫られる社
員も出てくると思われま
す。家族を持ち、特に小
中の公立学校に通うお子
さんのいる社員には大き
な負担になります。しか
しそのための補助は、一
律10万円の補助と、10
0万円を2年間無利子で
貸し出すというわずかな
ものです。また契約を認
めて、同じ家に住み続け
られたとしても、契約時
に値上げを迫られる可能
性があります。4月入社
の新人社員の場合、わず
か4カ月での制度変更で
あり、入社早々、生活設
計に大きな狂いが生じる
ことになります。

また、住宅費補助の金
額の本給への組入れは一
見小さな内容ですが、こ
れは減給された場合、そ
の影響が住宅費補助分
にも反映されることを示
しており、見過ごせない不
利益変更です。

会社業績は たった19%?

夏期ボーナスの会社業
績スコアはたった19%であ
ることが発表されました。
日本IBMは経常利益率
が10%を越え、財務諸表
上は超優良企業です。税
引前利益は2011年度
の2倍近いにもかかわらず、
昨年の半分以下です。

組合は法廷闘争、スト
を含むあらゆる方法でた
たかっています。社員
の皆さんも組合に加入し
て、会社の横暴とたたか
っていきましよう。

師、ケアマネー、1週間という異例の早さで動いてくれました。4月8日に労務の川崎慎吾担当を始めとする関係者を労基署に呼出し、指導票を交付しました。

内容は「Aさんに対する扱いは労働基準法に照らして問題がありますので、有給休暇取得した労働者に対して賃金の減額、不利な変更などの取り扱いをしないように」というものでした。B担当は、PIPの目標から有休取得制限を削除しました。組合はもちろんPIPとそのものの不当性を訴え

て、有給休暇取得した労働者に対して賃金の減額、不利な変更などの取り扱いをしないように」というものでした。B担当は、PIPの目標から有休取得制限を削除しました。組合はもちろんPIPとそのものの不当性を訴えて闘っています。そのなかでも今回のB担当の目標設定は、悪魔の所業としか考えられません。B担当こそ、「業績改善」のため、個別に上司や人事から指導を受けるべきと考えます。

本社勤務のAさんは業務の傍ら、一人でお父様の介護を行っており、有休はほぼ全て介護のために使っています。もちろん看護休暇も取得しています。そのため、お父様の具合が悪いときは、有休取得が多くなり、3月は5・5日に及びました。ところがAさんの所属長のB担当は、Aさんの家庭の事情と3月分の有休取得日数を知りながら、PIPの目標に3月5月は、「毎月有休2日以内」という要求を加え、AさんのPIP管理フォームの特記事項にはお父様の介護のことが明記してあります。そして目標を達成出来なかった場合は、減給、降格、更には解雇が有り得るという紙も渡されました。

説明するまでもなく、有休取得は私たち労働者に認められた権利です。理由を問わず、私たちは自由に有休を取得できます。「業務に大きな支障をきたす」という限られた条件のみ、会社は時期変更権を行使できるのです。それにもかかわらず、有休取得そのものを月2日に制限するなど許されることではありません。特にAさんの場合は、親の介護のために有休を取得しているのです。その事情を知りながら、有休取得日数を制限するなど、まともな人間のすることとは思えません。

しかも月3日以上の有休を取得したら、減給、降格、更には解雇が有り得るとなれば、誰でも有休取得を躊躇するでしょう。人の命を何だと思っているのでしょうか。また、お父様の容態が悪化したとき、救急隊員、搬送先病院の医師や看護

就業規則改訂の問題点（その2）

会社は4月1日付けで就業規則の改訂を発表しました。この改訂には私傷病時に取得できる欠勤や休職期間の短縮という重大な不利益変更が含まれていることは、4月18日発行のかいな2221号でお知らせしたとおりです。その他にも定年退職の日を定年の「誕生日」から「誕生月の月末」に変更しました。一見、良いことのように見えますが、そうではありません。3月以前は月の途中で定年退職した場合でも、月末までの給与が支払われていました。1日生まれの社員は、1日付けで退職しても1カ月分の給与を受取れたということです。それが4月以降は月末まで働かなければならないということで、最大で30日のただ働きを強いられるのです。このことに気づいている社員が何人いるのでしょうか。

手続きにも大きな疑問

今回の改訂手続きにも大きな疑問があります。会社は2009年までは就業規則改訂のたびに従業員代表選出を行い、社員にその信を問うてきました。しかし2010年以降は、36協定締結のために選出した従業員代表に1年の任期を与え、その間の就業規則改訂を無条件で承認させています。今回の就業規則改訂も、昨年11月に選出された従業員代表が署名したはずですが、社員は36協定については、協定案と公開された趣意書を読んだうえで、従業員代表を選出しました。しかし今回の就業規則改訂についてまで、賛否を委任したわけではありません。社員は反対する機会を与えられませんでした。

組合は2012年12月17日発行のかいな2014号で従業員代表選出の問題点を指摘しましたが、それが現実のものとなりました。

会社は巧妙かつ狡猾な方法で労働条件を切り下げてきます。社員の皆さんは騙されることなく、会社の意図を見抜いてください。組合は労働条件の悪化を防止するために闘たかかっていきます。

団交で触れず減給発表 不誠実団交続ける会社

団交報告

組合は、5月13日会社と団体交渉(以下、団交)を行いました。

組合は、夏期一時金に對する会社業績スコア、ISCJからIBITにさらに出向させられる社員に對する待遇等について、そして就業規則の不利益変更について、追及しました。

会社業績スコア

のだまし討ち

組合が、会社業績には量的指数と質的指標があるが、量的指標は売上高と税引き前利益で決まるので、この二つの金額がすでに出ているため算出できるはずだと追及しましたが、会社は日本だけの状況では決まらないため、まだ回答できないとしました。

日本では、売上高は微減しましたが、税引き前利益は倍増していますので、昨年のスコア40に對

して期待できるのではないかとさらに追及しましたが、会社は何も回答しませんでした。

ところがそのたつた二日後の5月15日、会社はスコアが19であると全社員に對して発表しました。発表の前に組合に對して何の通知も行われませんでした。会社は依然として不誠実団交を続けています。

就業規則の

不利益変更

会社は4月1日付けの就業規則を「文言の変更」と説明しました。しかしながら、詳細を調べると不利益変更が二点含まれていることが判明しました。

一点目は休職期間を必ず通算するようにしたこと、二点目は定年退職日を誕生日から誕生月の月末としたことです。この不利益変更について、

て、繰り返し追及すると、遂に会社も不利益変更であることを認めました。

なお、IBITへ出向したことによる不利益変更は団交の場で回答できず、調査して回答することとした。

いきなり

減給を発表

二日前に団交をしたにもかかわらず、団交の間では減給について、一言も会社は触れませんでした。

労働条件の変更は事前に協議するように重ねて申し入れているにもかかわらず、組合を軽視しています。

誠実な団交

を求める

会社の不誠実団交に對して、断固としてたたかっていきます。そして、団交を行ったという履歴だけを残そうとしている会社に對して、毎回の団交を事実のあるものにしていくようにします。

ブルームバーグPIP解雇事件・東京高裁判決についての声明

(1) 東京高等裁判所第20民事部(坂井満裁判長)は、2013年4月24日、ブルームバーグPIP解雇事件の裁判において、会社側の控訴を棄却する判決を出した。本件は、2005年11月に通信社ブルームバーグに記者として中途採用された原告(被控訴人)が、2009年12月から2010年3月にかけて会社からPIP(パフォーマンス・インブループメント・プラン:業績改善プラン)を実施された後、能力不足を口実に解雇されたことから、会社を相手どり、解雇は無効であるとして従業員としての地位の確認を求め、2012年10月5日に、一審東京地裁が解雇無効の判決を出していた事件である。

(2) 高裁判決は、原審より進んで、原告が会社の管理システムに行動予定を書き込んでいたことや原告が執筆した記事本数は同僚と遜色がないことなど、会社の主張する解雇理由が成り立たないことを補強して認定した。さらに、会社が提出した、氏名不詳の14名の従業員の資料については、原告が反証不能な書証であり信用できないなどとし、原告の職務能力の重大な低下を示す客観的証拠はないと断言した。

また、控訴審において会社が「国際企業と一般的な日本企業との雇用形態には差異がある」として、外資系企業について解雇権濫用法理をゆるやかに適用すべき旨を主張していた点については、「単なる一般論に過ぎず」「解雇事由の判断に影響を与えるようなものではない」と一蹴した。

なお、会社は、原告が会社側の提案した備品管理などの業務での復職に応じないことを理由として、高裁結審後の和解協議中の本年3月1日、改めて解雇通告をした。違法に違法を重ねて恥じない会社の姿勢は、自らの存立を危うくするものであることを知るべきである。

(3) 本判決は、解雇の規制緩和や大企業による退職強要が横行し、労働者の雇用環境が悪化しつつある中で貴重な判決である。とりわけ、政府の産業競争力会議や規制改革会議において、首切り自由の「限定正社員制度」や違法解雇を手切れ金で解決する「解雇の金銭解決制度」の導入が検討されている。

上記会議の構成員である経済学者や大企業経営者は、日本の正社員が過度に雇用保障されていることが、産業の発展を阻害していることを議論の前提としている。しかし、それは実態とかけはなれた机上の議論である。

現場では、本件のように、「業績改善」に名を借りた退職強要・違法解雇が横行している。訴訟などで闘える労働者はごく一部に留まり、圧倒的多数の労働者が権利を守られることなく泣き寝入りしているのが実態である。

今、必要なのは、解雇自由の弱肉強食社会の実現ではない。労働者が、自らの労働にふさわしい対価と十分な休息を享受し、安心して働き続けられる社会の実現である。

そのために、労働者が長年にわたる闘いで勝ち取った解雇権濫用法理(労働契約法16条)をはじめとする労働者保護法制を実効化し、さらに強化していくことが必要である。

私たちは、労働者の権利を擁護し、健全な社会の発展のために引き続き奮闘する決意である。

2013年4月24日

日本新聞労働組合連合
新聞通信合同ユニオン
弁護団弁護士 今泉義彦/小木和男/菅俊治

定年退職に際して思うこと

仲間の暖かい支援に救われた

レノボ・ジャパン 植松やよい

春まだ浅い桜の花が小寒い風に揺れる2013年3月に、私はレノボ・ジャパン株式会社を定年退職しました。この日迄勤め上げたという清々しい達成感があります。

世の中はリストラの嵐が吹き止まぬこのご時世だからこそ尚更です。

従業員が会社担う

自明のことですが、会社の経営は雇い主だけでは成り立ちません。利益を産み出しているのは職務に励んでいる従業員で



植松さん(右)とお嬢さん

す。この事実をしつかり認識して従業員を大事にしている会社がどれ程存在するでしょうか。

幸せな人生を歩む為に幼い頃から勉学を積み重ね、就職し、誠実に仕事を続けていた従業員に対して、ある日突然に仕事を奪り上げ、納得の行く説明もなく、と言うよりも辞めさせる目的の理由を故意に作り上げて、不都合な物を外に蹴り出すように会社が退職を強要して来た……。

これ迄の自分の人生を否定され、雇われる価値のない人間だと宣告されたように感じて生きる力さえも失いかねない程の大きなショックを受けました。経済的にも生活が成り行かなくなってしまう。そんな罪深い非道なことが多くの会社で頻発しているのが今の社会

なのです。ラ配り、テレビ出演、主要新聞への記事掲載など

会社で自分を解雇すると決めたのなら抵抗をすることもありません。会社最大の弱点と言えそうです。

組合に加入し生活を守る

自分にリストラの矛先を向けられたら、決して諦めず労働組合(JMIU)に加入し、仲間と

一緒に力を合わせて現状を世論に訴えましょう。そして大切な自分の人生を取り戻すのです。

私も12年余り前に矛先を向けられた経験があります。納得の行かない転籍など絶対にしたくないと強い意志を持ち、労働組合の仲間と共にこの波を押し返しました。

組合なんても相談窓口担当者

事業所名	職 場 名	氏 名	電 話 番 号
本 社	SO事業企画・ITSOオペレーションズ	杉野 憲作	1205-6550
本 社	価格計画・S&D価格計画	石原 隆行	1205-6483
本 社	SWG、グローバルライセンシング事業部、ELAソリューションズ	大場 伸子	1206-4650
幕 張	TSDL、第一Lotus TS	田 中 純	1819-4224
幕 張	IGA AS、イノベーション推進	高山 弘之	1804-8516
豊 洲	TSDL、ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
豊 洲	PLM SS、設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
名古屋	ISCJ、第二AS本部、第一AS部	板 倉 浩	1209-2972
大 阪	GFS、西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	1505-4349
●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金 10時～16時			
FAX 03-5562-0853			
e-mail jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp, HP http://www.jmiu-ibm.org/			

注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代
<http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/>
 東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F
 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。
 (お手数ですが電話により予約をお願いします)



世の中の為に尽力を惜しまない人々です。だからこそ長い間組合員であり続けることができた。本音で率直に語り合える空気がとても好きでした。皆一人のために、人は皆のために」の精神です。追い詰められて飛び込んだ労働組合でしたが、仲間の皆さんの暖かい支援に心が大きく救われたことを私は生涯忘れません。お蔭様で晴れてきました。

定年退職の日を迎えることができました。ありがとうございました！

気持ち良く安心して仕事に打ち込める健全な職場を目指して頑張りましょう。労働組合員としての活動は地道な努力が必要ですが、世の中を良くすることに繋がっています。皆で力を合わせて、子供たちが元氣な夢を描けるような社会にして行きます。