

# 減給・解雇 退職強要を やめさせよう

# 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

## 会社の理不尽に尊厳かけ闘う 減給の不当性訴え提訴

9月26日、減給の不当性を訴えて、9名の組合員が東京地裁に提訴しました。原告の決意表明を紹介します。

◆「大変重要な社内アナウンスがあるので必ず読むように」という所属長の指示があったのは5月15日の午後でした。w3の減給通知を見た私は、そのひどい内容に唖然としつつ「そもそもこんなことが許されるのか?」と大急ぎで就業規則を読み直しました。

就業規則の中で減給について触れているのは、懲戒のみ(注)。一方、今回はPBC低評価を理由に15%もの減額で、影響は永続的です。このように評価で賞与が大幅に減らされた上に、さらに懲戒処分のような減給処置に深い怒りを感じまし

た。そもそも、PBCの評価もたいそう理不尽なものでした。所属長からは「相対評価なので、たとえ部門の全員が十分な貢献をしても、その中であって差をつける必要があるのです」という説明にならない説明が繰り返されるだけでした。

### 懲戒よりひどい 仕打ち

これまでに真面目に働き、評価2を続けても、給料は一銭も上がらず、税や社会保険の負担増で手取りは減る一方。あげくに、低評価で、懲戒よりもひどい仕打ちとは。会社は黒字で、株主への配当はあるのに、です。

「顕著な業績を挙げた社員を表彰」といった会社の言い分がまやかしの

のは、誰もが知っています。こんな会社を見限り、6月には、多くの同僚が会社を去っていきました。

でも、私は辞めません。こんな理不尽を黙って受け入れることは、自分の尊厳にかけて許せない。闘うことを決めました。

最後に、こんな会社のために働けるのか?と自問しました。会社のためではなく、お客様と、そして、家族と自分自身のために、しっかりと働きたいと思っています。

(注) 就業規則ではなく「格付規定」に「業績が職務内容に対して著しく低いと判断された場合は、本給、賞与基準額、本俸及び定期俸基準額を減額することがある」という一文が、3年前にひそやかに追加されていたことを後日知り、会社のずる

さに感じ入りました。◆会社は、納得しがたい相対評価による低評価者に、既に賞与で十分なペナルティを強いています。にもかかわらず、懲戒処分以上に厳しい減額調整を社員との合意もなく一方的に実施しています。

一方、9月30日に発表された昇給では客観的な基準は全く示されず、誰が、いくら昇給できるのかわかりません。社員を犠牲にしても利益を追求する体質は、「人事施策の毒見役になる」と公言していた元社長の頃より更にエスカレートしてきています。会社は、リストラの実態隠しのためか従業員数の公開をやめました。賞与支給額算出係数であるGDP値の下落に対する十分な情報公開や説明もありません。平均支給額の年々の減少が明るみにでるのが都合悪いのでしょうか。

◆過去の低評価だけで、本給の継続的な減給は過酷。多くの会社では、懲戒でも「数か月間の減給」ではないか。

◆多くの社員が懲罰的減給措置で、正に恐怖政治。育児休暇、産休取得は控えめにしろというのか。

◆IBM、これこそまさにブラック企業の代表。右手で法律を守ると言いながら左手でぜんぜん守ってません。

### 安心と誇り 持てるように

労働条件が悪くなるばかり。暴走する会社を正し、社員が安心して誇りを持つて働ける職場を取り戻すため、そして未来の子供たちに行き過ぎたゼロサムの結果主義を継承しないために闘うことを決意しました。

◆過去3回懲戒処分なみの減給を受けています。一方的に減給されるのは納得いきません。

◆昨年の低評価だけで、本給の継続的な減給は過酷。多くの会社では、懲戒でも「数か月間の減給」ではないか。

◆多くの社員が懲罰的減給措置で、正に恐怖政治。育児休暇、産休取得は控えめにしろというのか。

◆IBM、これこそまさにブラック企業の代表。右手で法律を守ると言いながら左手でぜんぜん守ってません。

◆好き勝手な会社の横暴には、断固闘います。

◆家族との生活のために命を削って得た自分の給与の減給された分を取り戻すために頑張ります。

# 昇給は7月から4カ月遅れ 不誠実な対応に終始

## IBM団体交渉報告

組合は、10月2日に会社と団体交渉（以下、団体交渉と記載）を行いました。主な内容は、昇給についてと減給の撤回要求、都労委命令の履行要求などです。

### 昇給対象者は まだ決まらず

会社は、就業規則上は7月1日に行うべき昇給を10月1日に行うと言っています。しかしながら、10月末までに昇給対象者に通知する、と一方的に通知しました。このことについて会社は、昇給は10月にさかのぼって行われるので問題ないと開き直った回答をしました。

給与の支払いが遅れることは、労働者に対して

重大事であることを、全く認識していません。会社から昇給についての情報が全く出てこないことに対して、また昇給者の対象者の選定ができていないのではないかと質問すると、昇給実施が11月にずれただけで、単に給与の処理が10月に行うための締め切りに間に合わなかっただけだと答えました。

昇給対象者については、仕事を頑張っているのにマーケットの水準に対して著しく給料が低い社員が対象になるとのことでした。PBC評価1、2に加え、評価2の社員も昇給の可能性についても否定しない、との回答です。しかし、マーケットの水準より給料が低く



でも、PBC評価が3、4の人は昇給対象外です。また、成績が良くても、マーケットの水準よりも充分高額の給与の人には、昇給が無い可能性もあるとのこと。今回の昇給で、今まで初任給あるいはそれに近い水準で働いてきた若手が報いられるのであれば、それはとてもいいことです。ただその一方で、大多数の社員は昇給の恩恵にあずかれないことになります。

しかし、いまの会社の態度は、率先して大幅減給は行おう、昇給はごく一部にのみ行われる、というものです。これでは多くの従業員の生活はさらに苦しくなる一方です。

### 都労委命令は履行しない

また、各従業員の給与がマーケット水準よりも低いかについては、比較対象を会社は「紳士協定だから」と言っており、明かさなため不明です。昇給の際の調整もライン専門職が行うため、そこに不公平が生じる危険があります。

なお会社は、今年6月の賞与について、昨年まで公表していた、対象人数、平均賞与月数などの統計データを発表しませんでした。組合は、公表しない場合は不誠実な対応になると詰め寄りました。

### 減給は撤回しない

このような環境下でも、会社は、Pay for Performanceの考え方に基づいて給与を決めているため、減

### Think Friday についての意見募集

みなさんの職場で「Think Friday」が実施されていると思います。しかし、その到達点は何なのか、また目的すら私たちに伝わってこない状況です。

みなさんのご意見を組合ウェブサイトを通じてお寄せください。

組合ウェブサイト

<http://www.jmiu-ibm.org/>

Be essential.



8月22日に東京地裁103号法廷にて、ロックアウト解雇裁判の一次訴訟と二次訴訟の口頭弁論が開かれました。  
二次訴訟の原告2名が意見陳述を行いました。原告の一人、酒本 誠さんの意見陳述書を掲載します。

# 目的は組合つぶし

## 第二次ロックアウト解雇裁判

### 原告意見陳述書

#### 1. エンジニアとしての23年間

私は1984年12月に日本IBMに入社以来、野洲工場（当時）の積層基板生産技術部、生産技術開発部、大和事業所（当時）でのエンジニア業務を行っていました。PBCは平均的評価である「2」がほとんどで、2007年は「2+」でした。

しかし、2008年1月、箱崎事業所（本社）へ異動を命じられ、2月からはそれまで経験を積んできたエンジニア畑の仕事にかわって、DH（現STS）という部署で営業支援業務に従事することになりました。営業支援業務とは、営業とコミュニケーションをとりながら、必要な社内処理を行ったり、契約書を作成したりする業務です。私は、慣れない仕事を早く覚えようと、毎日苦勞していました。

#### 2. 2008年からの低評価とPIP

営業支援に異動となって一年も経たない2008年10月、私は早期退職プログラムの対象となり、退職勧奨を受けました。私がそれを断ると、会社は私にPBC3の評価をつけました。さらに、2009年第1四半期にはPIP（業務改善プログラム）を実施しました。私は課題に懸命に取り組んで達成し、PIPは合格となって終了しました。それにもかかわらず、その年の評価もPBC3をつけられました。

その後も、所属長による嫌がらせや退職強要も続いたため、私は、2010年2月に組合に加入しました。すると、2010年もPIP対象となりました。この年は勤続25年の副賞として、1カ月休暇をとる予定でしたが、「PIP目標もできていないのに、1ヶ月も休むのか」と脅迫され、泣く泣く休暇を取りやめました。結局、このときのPIPは、組合からの抗議によって、実施されませんでした。

そして、2010年8月に会社が私に命じたのは、作成された契約書をPDF化したり、送付するといったような単純作業ばかりでした。

#### 3. 2013年の度重なる面談

今年の4月から、2ndラインの佃氏の直属となりましたが、佃氏から最初に「PIPの対象者です」と言われ、解雇予告通知を受ける週まで、ほぼ毎週の面談がありました。もっとも、当初の面談は、私の業務をSTSの本業業務に戻そうという前向きなものでした。しかし、5月15日の面談で様子が変わります。面談の前半は、「仕事ができないということでもないし、その品質も悪くないので、その話になったのです。佃氏は、「単身赴任ですよね。別居手当もなく、経済的にも大変でしょう。関西に帰って家族と一緒に暮らしながら仕事を探すのもいいと思いますよ」と言いました。

6月5日の面談では「酒本さんがやられなきゃ他の人がやられる訳ですよ、当然。」「組織を維持していくためには影響の少ない人に辞めてもらいたい」と言ってきました。会社はとにかく人を減らすことを目標にしているのです。

翌日、私は佃氏に早期退職を断るメールを送りました。

すると、6月12日に、「6月14日17時からskip interview（所属長を飛び越えた上長との面談）をします」という案内が3rdラインの宮城氏からきました。期末月の金曜夕方は特に忙しいので、私は彼に面談の目的を聞きましたが、明確な回答はありませんでした。そのため、私は、この面談は解雇予告通知書を渡す面談ではないかと思い、断りました。

すると6月15日（土）、自宅で休んでいた私のもとに、会社から特定記録の速達で解雇予告通知書が郵送されてきました。

週明けの月曜日、私は、組合の書記長に同行してもらい出社しましたが、入館証を読取機に通そうとしたところで、守衛に入館を拒否されました。それ以降、私は、職場を奪われたままです。

#### 4. 組合を狙い撃ちした解雇

私が入った部門には3人の組合員がいました。既に裁判中のAさん、Bさん、そして私です。私は組合本分会の副会長でした。2010年当時、鈴木さんと私は残業代未払問題で会社と争っており、一部は年末に支払われましたが、残りについては2012年4月に提訴して争っていました。AさんとBさんは昨年、解雇されましたが、今回私が解雇されたことにより、同じ職場の3人の組合員全員が解雇されたこととなります。特にAさんと私は残業代を請求した報復の意味もあると思います。組合員を狙った解雇であることは明らかです。

私には解雇されなければならない業績不良などありません。解雇予告通知の直前まで、本来業務に戻すことについて話し合っていたのに、突如会社から締め出すという理不尽な解雇は絶対納得できません。

裁判所におかれましては、本件解雇の真相を正しく理解し、判断していただくようお願いいたします。

# 交渉決裂し地裁へ提訴

## 有期雇用社員雇止め問題

レノ 労団交報告

9月27日、30日、レノ 本社との団体交渉で、緊急に、有期雇用社員の雇止め問題について交渉しましたが決裂し、交渉の本舞台は裁判所へ移りました。

組合は「事務的に6回も契約更新が行われており、更新の期待権がある。一方的な雇止めは不当である」と契約の更新を要求しましたが、会社は「有期の契約であり、契約を終了するのに何の問題もない」との回答で全くの平行線での歩み寄りも見られず、会社は2時間で交渉を一方的に打ち切り、会議室を後にしました。このため、9月30日での雇止めが実行されました。

労働契約法19条では社会的な客観性、合理性がなければ一方的に契約を終了できないとあります。

組合は、雇止め無効を

訴え、9月26日に横浜地裁へ提訴しました。団体交渉は今後も続けていきますが、舞台は裁判所へ移り、11月26日10時50分2号法廷で第1回口頭弁論が行われます。

これに基づき、組合は、会社に、財務諸表、製品計画、人員計画の資料の公表と、雇止め理由の客観的、合理的な説明を求めました。しかし、会社は、資料は機密事項であり、一切見せることはできないと拒否し、雇止めは理由書に書かれた1行だけで、他の理由はない、と言い切りました。

会社の主張する「プロジェクトの終了に伴いやつてもらう業務がない」というのは全くの根拠がなく、終了したプロジェクトもメンテナンス業務が10月以降継続しますし、これまでは、プロジェクトが終了すると新しいプロジェクトにアサインされてきていました。まず、人員の削減が最初であり、理由は後付けされたものです。

セカンドラインは、パワハラまがいの言動で退職を迫っています。

### 組合なんでも相談窓口担当

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	SO事業統括、LTS・ITSO事業戦略	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
藤原	TSDL、第一-Lotus TS	田中 純	1819-4224
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
豊洲	TSDL、ICS開発	塚田 栄造	1205-5001
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

03-3355-0611#0  
井藤士 水口 洋介、今泉 雅電、本田 伊孝  
東京法律事務所  
http://analyticalsocietyboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/  
東京新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル5F  
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)

別な職場では業界の技術革新は続き媒体は変われども印刷職の大事さは変わらない、それと同様、労働者が大切なのも変わらないう感じました。



ペンライトが揺れる本社前行動

10月末で契約終了となる方もいるようです。さらに、11月末を目標に正社員の退職勧奨が続いており、多くの相談が組合に寄せられています。

4コース中のひとつに

解さを感じました。影でほくそ笑む悪い奴がいるのでしようね。

望が絡み合うキナ臭さにTVドラマを越える不可

9月25日、争議支援行動に参加しました。当日は雨天の中、京王電鉄本社前のシユブレヒコールから開始しました。時にJR北海道の不祥事の後だということもあり、交通インフラの保安維持の大切さを感じながらの行動でした。

劇場の職場では、歌劇員の毎年の審査にその厳しさを実感、個人業績評価の難しさを思いました。ある職場では、陰謀欲望が絡み合うキナ臭さにTVドラマを越える不可

参加した私に「今日は、I BMさんに最後まで行きませう」とのお声掛けをいただき感激しました。劇場の職場では、歌劇員の毎年の審査にその厳しさを実感、個人業績評価の難しさを思いました。ある職場では、陰謀欲望が絡み合うキナ臭さにTVドラマを越える不可

# 能弁な決意表明に拍手喝采 争議支援行動に参加して

アテンションプリーズと言った年がわかりそうですが、JAL客室乗務員の争議団代表者の、職場の嫌がらせから最近の裁判結果までを訴えた能弁な決意表明には、参加者から拍手喝采が起りました。私もこれくらいしゃべり切りたいものです。

日本IBM本社前で、ペンライトが揺れる夕暮れの前行動に、闘いを続けていく気持ちが高揚しました。(8C)