許すな！退職強要 組合へ相談を

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「賃上げ要求に応じる考えはない」 組合、抗議のストライキ決行

3月5日、会社から「2014年春闘・夏季一時金要求」への回答がありました。組合の賃上げ要求に対し、会社は「要求に応じる考えはない」としました。組合は6日朝、抗議のストライキを決行しました。

要求を1行で拒否

組合は、賃上げ要求として「4月1日に全従業員に消費税増税分の3％のベースアップを実施すること」「アベノミクスのインフレターゲット分平均2％の賃上げをすること」「PBC評価によらず、格差をつけることなく全従業員に賃上げを行うこと」を要求しました。これは組合が行った春闘アンケートでも、9割の従業員が要求した項目です。それにもかかわらず、「Pay for Performanceの観点から要求に応じる考えはない」と、会社はたった1行で、しかもほかに理由を説明することなく、賃上げ要求を拒否しました。

本社前でストライキ決行

いまや、会社には労働条件を労使対等の原則で決めようという考え方は見られません。まさしく賃金は会社が決めるものというブラック企業の一典型と言えます。

優秀な人材確保は必要ない？

そもそもベースアップには、インフレ率に応じて名目賃金を調整するという機能（働き）があります。たとえば、インフレターゲットが2％であり、名目賃金が従来通りならば、実質賃金は2％目減りしてしまいます。

名目賃金を2％上昇させてはじめて、実質的な労働条件は以前と等しくなるのです。まして消費税は8％に増税となります。このため従前同様に優秀な人材を確保するためには、名目賃金の底上げがどうしても必要となるのです。

すでに全社員のGDP（賞与）を「ゼロ」にすることを発表している日本IBMは、優秀な人材の確保は必要ないと語っているに等しく、明らかに間違った人事施策を行っているのです。

詭弁を使い退職勧奨を正当化

また、現在行われているリソース・アクション・プログラムについては、「業績が著しくない社員や今後の成長が望みづらい社員に対し、社内のみならず社外でキャリアの選択の機会を提供する制度であり、外部のキャリアで活躍できるよう、会社が対象者に提案し、これに応じた者に、通常の退職金や会社の費用負担による就職斡旋会社のサービスを提供する支援制度です」としています。

組合はこのような詭弁回答を断じて許すことはできません。会社の経営責任を従業員に責任転嫁し退職に追い込んでいるのです。このような退職勧奨について、組合は新たな第三者機関への訴えに踏み切る予定です。

寒風に負けずスト決行

会社回答を受けて、6日朝、本社事業所前では、多数の応援も得て、寒風の中ストライキを元気に決行しました。

組合は会社の理不尽な対応には徹底してたたかいます。よろしくご支援お願いします。

ベースアップどころか退職強要
冬の賞与減少を知っていても説明せず

団交報告

2月25日に第4回中央団交が開かれました。組合は一面でもお伝えした通り、春闘の要求を行いました。

さらに「組合を経由せずに組合員に退職強要をするのはやめること」「組合員の処遇や労働条件に関わる部分は必ず組合に説明すること」「団交拒否についての都労委の全部救済命令の履行」及び「シニア契約社員制度の条件の見直し」などを要求しました。

人権侵害をはらむ退職強要

また、組合員に対する退職勧奨や強要に対して、抗議しました。

Aさんは、視覚障害二級で障害者手帳を持っています。通勤ラッシュに耐えられないため、フレックス制度を利用して10時に出社しています。ところが所属長が「フレックスを使えなくしてやる」とAさんを脅迫したことについて、労働問題を超えて人権問題であると厳重に抗議しました。

Bさんに対して、所属長が「解雇されて裁判に勝って復職したとしても、仕事はないぞ」と脅迫したことに抗議しました。

Cさんは「出向先の部門が無くなるから」という口実で、退職勧奨を受けました。組合は「出向先の部門が無くなるなら、帰任させるべきである」と反論しました。

業務命令で呼び出し、退職勧奨は不適切

賃金減額についてまだ何も発表されてもいないにも関わらず、多くの所属長が「このままだと減給されるぞ」と発言していることについて、BCG違反の可能性を指摘しました。会社はいずれも調査を約束しました。

また「退職勧奨だけの面談を業務命令として行うことは、過去の判例からも不適切」であるということを、会社と組合で改めて確認しました。

冬の賞与減少の説明不要

住宅費補助の本給への組入れのために、冬の賞与が減ったことを再度追及しました。給与担当は、「住宅費補助の本給への組入れの結果、時間外労働手当や確定拠出年金の拠出金は増えており、単純な不利益変更ではない」と主張しました。組合は「良い部分だけ話して、悪い部分（冬の賞与の減少）を隠したことが不誠実である」と反論しました。また今年の賞与の計算方法については、未だに示しませんでした。

未承認の売却計画を部門会議で発表

またGPSの部門会議で売却計画の説明があったにも関わらず、組合に説明が無かったことを抗議しました。会社は「まだ全ての承認が終わっていない」と言い訳をしましたが、組合は「承認を受けていないものを、部門会議で公表していいのか」と反論しました。

財務諸表もひた隠し

組合はB／S、P／Lなどの提出を要求しました。それに対して、会社側代表者の一人は、「日本IBMのB／S、P／Lは7月まで出せません」と発言して、失笑を買いました。組合は「これらの書類は会計期間終了後、3ヵ月以内の作成が義務付けられており、3月までには必ず作成される」ことを指摘して、速やかな提出を求めましたが、会社の秘密主義にあきれ果てるばかりでした。

今後も、組合は団交を通して、会社への抗議を続けていきます。

退職強要を止めるため上告受理を
最高裁要請行動

2月26日にIBM退職強要・人権侵害裁判の上告受理を求めて、最高裁判所前での宣伝活動と要請行動を行いました。

要請行動では、「2008年と同様の退職強要が再開された」ことと、「IBMの退職強要の手法が他社にも広がっている」ことの2点を訴えました。

上告人Xさんが、団交報告中の視覚障害者Aさんに対する所属長T氏の退職強要のひどさを説明しました。T氏は、Xさんに対して退職強要を行った人物であり、二人以外にも退職強要を行っている常習者です。T氏の行動は、東京地裁・高裁の不当判決によって行われたものであり、このような状況を正常化するためにも上告を受理して欲しいと要請しました。

現在退職強要を受けているBさんは、会社が指定した再就職斡旋会社で紹介された会社は、全て人材派遣会社であり、会社のいう退職者に対する手厚いサポートが、まやかしであることを説明しました。

HOYAではIBMの元社長が社外取締役に就任してから、IBM同様の退職強要が始まったことを説明し、IBMの手法が参考にされて、日本の会社に広まっていることを訴えました。昨年来の18万人とも言われる電機業界のリストラもIBMの手法をまねています。最高裁書記官から「他にどこの会社がありますか」と質問が出るほどでした。

組合は従業員の雇用と賃金を守るため、ロックアウト解雇裁判と賃金減額裁判を闘っていますが、その原点は退職強要・人権侵害裁判です。退職強要が違法とされれば、これらの行為も許されません。組合は上告を受理させ、勝利を勝ちとるため闘いを続けていきます。

許すな！解雇自由化

相対評価下位者解雇は無効

第3次ロックアウト解雇裁判　意見陳述書

2月20日ロックアウト解雇第3次裁判が東京地裁で行われ、原告と弁護士の意見陳述が行われました。

以下に、河村洋弁護士の意見陳述を掲載します。

意見陳述書

本件解雇の目的は、①労働組合排除と②「人員の新陳代謝」を図るために、人事考課で相対的に低い評価を受けている者を排除しようとする点にあります。

労働組合排除の点は前回の代理人意見陳述でなされたので、今回は相対評価下位を理由とする解雇を認めることが何を意味するか、について述べます。

1　導入

能力不足解雇に関する裁判例のほとんどは、教育指導を行っても能力改善がみられないなど絶対的に能力が不足していると評価されない限り、解雇を無効としています。

本件の原告には、解雇されなければならないような能力の不足はありません。にもかかわらず、被告が原告を解雇したのは、「人員の新陳代謝」を図るために、相対評価下位者を排除しようとしたからです。

2　相対評価下位を理由とする解雇が認められることの意味

もし、本件のような相対評価下位を理由とする解雇が認められるとすれば、それは何を意味するのでしょうか。

相対評価をするのは使用者です。相対評価で下位のグループに属する者は、毎年必ず発生します。

すなわち、相対評価で低い評価を受けた者を解雇できるようになれば、毎年必ず、自分が評価しない労働者を、使用者は解雇することができるようになります。会社が存続する限り、解雇が止むことはありません。

これは「解雇自由」にほかなりません。

3　被告による相対評価下位者の排除

被告は、既に、相対評価下位者を排除する計画を実施しています。

① 2008年10月、「Resource Action Prograｍ」略してRAプログラムという計画を立案し、相対評価で下位15％に属する者（「Bottom 15％」と呼ばれています）の中から目標に達するまで人員を削減せよとの指示を出し、実際に約1300名が退職させられました。

つまり、この時点で、相対評価下位者約1300名が被告から排除されています。

② 2012年9月から、各四半期の最終月に大量になされる、ほぼ同一文言の解雇理由書による、本件解雇と同様の「能力不足」解雇が始まりました。

2012年11月28日付けの日本経済新聞において、被告の代表者であるマーティン・イエッター氏は、「今、起きていることは人員の新陳代謝だ。人が入れ替わることはどこの会社にもあることだ」と発言しました。

③ そして、2013年6月、本件解雇がなされました。

このように、被告による相対評価下位者の排除・解雇は止まりません。

4　まとめ

先に述べたとおり、相対評価下位を理由とする解雇を認めることは、毎年、必ず、自分が評価しない労働者を、使用者は解雇することができるようになることを意味します。これは、解雇制限法理を定めた労働契約法16条の空文化にほかなりません。

このように本件解雇は、解雇制限法理に真正面から挑戦するものです。それゆえ、細心の注意を払って審理に臨んでいただきたく、意見陳述をした次第です。

以上

組合なんでも相談窓口担当者

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
幕張	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	GBS.インダストリアル・アプリケーション開発	板倉　浩	1205-2205
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	1505-5204

●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

東京法律事務所
03-3355-0611㈹
弁護士　水口　洋介、今泉　義竜、本田伊孝
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）

会社和解提案でなく反論

レノボ社有期雇用者雇止め裁判

2月27日、横浜地方裁判所502号法廷にて、レノボ社有期雇用者雇止めに関する第3回裁判が開かれました。

まず、原告側が提出した準備書面（陳述書、証拠）に対し、裁判官から被告（会社）に反論の有無の質問がありました。会社は、それらに対して反論を表明し、3月28日までに反論文書を裁判所に提出することとなりました。

今回の裁判で、会社は何らかの和解提案をしてくると予想されていましたが、反論を主張したことで次回の4月11日の神奈川県労働委員会までの和解の芽はほぼなくなりました。（同日予定の神奈川県労働委員会の審査は4月11日17時に延期）。次回は4月15日13時10分より、同法廷で審議が行われます。多くの傍聴をお願いします。

◆◆◆