

今こそ組合に
団結しよう!

かしな

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

2014年4月11日付で都労委より会社配慮を求める「要望書」が出されました。それでも会社配慮の不足が止まらないため、同年6月27日付で紛争の拡大を招くおそれのある行為を控えるよう2回目の「要望書」が出されました。しかし、会社はこれらの勧告を無視し、半年後の今四半期になって、再度退職勧奨・解雇通知を強行し、再び不当労働行為に及んだため、都労委から「勧告書」が出されたのです。「要

望書」では労使関係が不安定化の一途をたどっていることを「極めて遺憾」とした上で、解雇にあたって十分な協議・説明など「格段の配慮」を求めています。都労委が「勧告書」を出したことについて、組合は23日、厚生労働省にて記者会見を行いました。記者会見には、3月に解雇予告された4名が参加しました。その一人は、通常の仕事について呼び出された面談にもかかわらず、その場でいきなり解雇を予告され、長年貢献してきた会社から追い

(要望書①)

労使双方は、本件が当委員会に保属していることに鑑み、紛争の拡大を招くような行為を控えるなど、格段の配慮を払われたい。

(要望書②)

同様の趣旨の審査の実効確保の措置勧告申立てがなされるに至ったことは、きわめて遺憾である。
労使双方においては、上記要望書を遵守するとともに、被申立人においても、上記要望書の趣旨を十分踏まえ、紛争の拡大を招くおそれのある行為を控えるなど、格段の配慮を払われることを、強く要望する。

(勧告書)

都労委平成25年第86号事件に関連して、当委員会は、担当三委合議の上、労使双方に対し、平成26年4月11日付けで、本件が当委員会に保属していることに鑑み、紛争の拡大を招くような行為を控えるなど、格段の配慮を払われたい旨の要望書を、同6月27日付けで、上記要望書を遵守するとともに、被申立人においても、上記要望書の趣旨を十分踏まえ、紛争の拡大を招くおそれのある行為を控えるなど、格段の配慮を払われることを、強く要望する旨の要望書を、それぞれ交付した。
しかしながら、当委員会の上記各要望にもかかわらず、その後においても、支部組合員に対する退職勧奨や解雇予告等が繰り返し行われるなど、労使関係は不安定化の一途をたどっていると解さざるを得ず、極めて遺憾である。
被申立人においては、申立人らの立場を尊重し、円満な集団的労使関係の構築、維持に向け、支部組合員らの解雇等に当たっては、申立人らへの協議、説明を十分に行うなど、格段の配慮を払うよう勧告する。



厚生労働省での記者会見の様相

近年の会社による不誠実団交や解雇・退職強要の実態を受け、東京都労働委員会(以下、都労委)は、2015年3月18日、会社に対し「格段の配慮を払え」との「勧告書」を出しました。

ロックアウト解雇遺憾

都労委、日本IBMに勧告書

望書」より一段高いレベルの「勧告書」による行政指導がなされたことは都労委がいかに会社を悪質と見ているかがわかります。

会社は「格段の配慮」を出した

「勧告書」では労使関係が不安定化の一途をたどっていることを「極めて遺憾」とした上で、解雇にあたって十分な協議・説明など「格段の配慮」を求めています。

都労委が「勧告書」を出したことについて、組合は23日、厚生労働省にて記者会見を行いました。記者会見には、3月に解雇予告された4名が参加しました。その一人は、通常の仕事について呼び出された面談にもかかわらず、その場でいきなり解雇を予告され、長年貢献してきた会社から追

いよいよ正念場年内判決へ

賃金減額裁判 次回4月16日証人決まる

3月19日、賃金減額裁判の口頭弁論期日が東京地方裁判所620号法廷でありました。それに先立ち、朝8時30分から地裁前で宣伝行動を行いました。

減給については、労働基準法では懲戒処分に限って明文化されています。それも減給期間が限定され、減給額も10%を超えてはならないと定められています。ところが、IBMは懲戒処分を大幅に上回る減額を無期限に行っていることを訴えました。

また、ロックアウト解雇が続いていることもあわせて宣伝しました。地下鉄出口を出て、裁判所へ向かう多くの人がチラシを受け取り、目を通していました。

裁判の口頭弁論では、次回期日における証人の採用が決定しました。そして、今までは一人の裁判官が担当していました

■賃金減額裁判 証人尋問スケジュール	
期日：4月16日(木)	法廷：709号法廷
◆午前：10時20分～	門池二次雄氏(主尋問30分、反対尋問30分)
渡辺 裕氏(主尋問30分、反対尋問30分)	
◆午後：13時45分～	小玉 道雄氏(主尋問20分、反対尋問20分)
河合 哲也氏(主尋問30分、反対尋問30分)	
原告A(主尋問20分、反対尋問20分)	
原告B(主尋問20分、反対尋問20分)	
原告側証人：門池、渡辺 被告(会社)側証人：小玉、河合	

3.25官民共同行動 第二弾

会社は都労委勧告守れ 訴える

3月25日、15年官民共同行動第二弾が実施され、国公労連・全国一般を含む多数の単産労組の参加がありました。

■IBM本社 前宣伝行動

3月18日付にて東京都労働委員会は、一連の争議に関し前回の要望書にかわり今回は「勧告書」(一面参照)をだしてきました。社前で経緯報告をした大岡委員長は、この都労委勧告を守ろうとしない会社を厳しく糾弾しました。解雇されたひとり、解雇の様子を次のように訴え、最後にたたかう決意を表明し参加者全員の怒りを奮い立たせました。「上司から、『キャリアインタビュー』といわれ会議室に行き、上司と話しだすとすぐに突然ドアがノック



ゼッケン、パネルでデモ行進



本社前で通勤者、参加者に訴える

容を繰り返すばかりでした。最後には『この場は通知する場です。本日以降、労務の提供を求めません。お引取りください。』と言い放ちました。勤続18年の会社を紙切れ一枚で放り出されるのは非常に腹立たしい思いです」と訴えました。

(x)

■霞ヶ関官庁街デモ行進・人事院前行動

人事院前では「公務員賃金・最賃」「解雇撤回を求める宣伝」を主題とする街頭宣伝を行い、各参加団体から道行く人々へ春闘要求での会社側回答への不満、社内で行っている実情について宣伝しました。その後日比谷公園から霞ヶ関の官庁街を回るデモ行進を行いました。官民を問わず労働者を大切にしなさい行政や企業が「絆や仲間」「がんばろう日本」と言う一方で一緒に働いてきた仲間を簡単に切り捨てている現状への憤りも訴えました。

(H)

ハズマ

成果主義によって、会社になつてしまいましたが、人を育てるハズマの価値がなくなっている。技術の伝承は敬遠される。▼人材がなければ会社そのものが成り立たなくなることを経営陣は本心に考えているのでしょうか？成果主義の名を借りて賃金減額などを実施し人件費は切り詰めるのに、自らは経営不振の責任を取らず無責任な状態です▼成果主義の行きつく先は見えています。ハズマフォーモンスカルチャーと名前ばかりをスマートにみせても、その実態は不透明で公平性を担保できない、どうしても恣意的になつてしまう評価制度です。母数もよくわからないような相対評価など即刻廃止していただきたいものです▼成果のみを求めるのでは無く人を大事にし皆が協力して仕事に取り組める様な、そんな会社になつてほしいと切望します。(YY)

川喜多1stラインの証言によれば、事件が起こる2〜3週間前に人事・労務から成績不良者のヒアリングがありました。このことはサム・ラダー証言の2〜3週間前に解

川喜多証言の事実
現場の1stラインマネジャは2ヶ月前まで部下が解雇されることを知らない

第一次ロックアウト解雇撤回裁判では、昨年のサム・ラダー人事担当役員の尋問に続き、いよいよ現場マネジャーへの尋問が始まりました。2015年3月9日にSTH部門(当時)の森田担当(2ndライン)と川喜多担当(1stライン)への尋問が行われました。この中で驚くべき事実が判明しましたので、以下にお知らせします。

川喜多STH担当の尋問で分かった衝撃の事実

——ロックアウト解雇撤回裁判——

尋問報告

ロックアウト解雇はいずれも解雇予告通知書に就業規則の成績不良理由による解雇だと記されています。しかし、そもそも解雇しなければならぬほどの成績不良であれば、普通は現場のラインマネジャーが最後の最後まで本人の改善努力を促して、それでもどうしてもなければ上長に相談をするはずですが、それに反し、この証言

衝撃の事実
この解雇本当は成績不良が理由ではない

雇用定者のリストを作るという点と符合します。しかし、問題は次の発言です。川喜多担当は実際に自分の部下が解雇されることを知ったのは2〜3日前で、人事・労務が名前をあげたと証言しました。

では本人の解雇理由は何なのでしょう。ロックアウト解雇が発生したときは必ずRAプログラム、すなわち人員削減プログラムが走っているときでした。ということは、この解雇の本当の姿は人員削減を目的とする整理解雇だということです。サム・ラダー証言では解雇者予定者を選定後、退職勧奨をしてそれでも辞めない場合に解雇したとのことでした。しかし、それは逆で、本当の見方

隠された本当の解雇理由は整理解雇

は、人員削減のための退職勧奨をしても退職予定人数が達成できそうもない場合に解雇したというのが本当の姿だということです。整理解雇の場合、合法的なやり方をするには、過去の労働判例から次の4つの要件を満たさなければなりません。

①人員整理の高度な必要性
②解雇回避努力を尽くしたか
③人選基準は合理的か
④説明、協議手続きに妥当性はあるか

日本IBMの場合、これら4つの要件はいずれも満たしていません。

会社は直ちに解雇を撤回し原告を職場に戻す
以上により、ロックアウト解雇は無効であると結論づけることができます。会社は直ちに解雇を撤回し、原告を職場に戻すべきです。

「過労死促進法・残業代ゼロ法なんてイヤだ!!」 「ブラック企業」合法化を食い止めよう!!

http://roudou-bengodan.org/topics/docs/時間酷書パンフレット.pdf から抜粋し連載しています。

第4回 騙されてはいけない～過労死促進法・残業代ゼロ法の導入で・・・長時間労働が抑制される？

政府は、新しい制度で長時間労働が抑止されると言ってます。でも、これが間違いであることは明らかでしょう。残業代の支払い義務を免除することになれば、使用者は労働者を何時間働かせてもなんの経済的負担もしなくても済むのですから。これまで真面目に時短に取り組んできた企業も、そんなことはしていられず、企業間競争に勝つため、長時間労働の競争が始まるはず。労働者が自分の仕事量を調整できない以上、成果をあげるために否応なく長時間労働をせざるを得なくなるのです。1947年に労働基準法が制定されたときは一日8時間、週48時間を最長労働時間とする原則ができましたが、1987年に週40時間の原則となりました。労働時間を短くする努力はまだ始まったばかりで、これを止めてはいけません。政府の調査でも、「均衡割増率」（残業をさせるよりも新たな労働者を採用したほうが経済的にペイする割増賃金率のこと）は50%とされています。まずは世界各国に合わせて、日本も割増率を50%に上げるなどして長時間労働を抑制すべきです。

日本IBMグループ 新入社員のみなさんへ



日本IBMグループに入社した皆さん、おめでとうございます。それが夢と希望に胸を膨らませていることでしょう。皆さんが入社することで、職場は活性化し成長していくものです。若さとは柔軟さがあり、成長が大きいということ。新しい意見も柔軟に聞き入れることができます。しかしその物事の「真意」がどこにあるのか見極める力が求められます。例えば日本では今、いくら働いても残業代が支払われない法律の制定が

「真意」を見極める力を つけよう 組合加入お待ちしています

全日本金属情報機器労働組合
日本アイビーエム支部

中央執行委員長 大岡 義久

働制を適用していただきます。当初、「勤務時間帯は固定されず出勤・退勤の時間は自由に決められる新しい働き方である」としていました。一方で個人の裁量はほとんどなく、残業代の支給を逃れ、人件費削減を図る企業側のエゴイズムであるとする批判が出ています。すなわち裁量労働であっても、残業代ゼロでも極

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	GTSISオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
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	206-4650
本 社	PLM SS. 設計・開発 SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
幕 張	価格計画. S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
豊 洲	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
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	205-2205
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	205-5204
●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@ibekkoame.ne.jp ウェブサイト: 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(代)
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)



端な成果主義のもとでは、健康をそこねるまでの過重労働が存在します。そこには若者を長時間労働に追い込み、病気になるば使い捨てにするブラック企業の匂いが漂うのです。

私たち労働組合は、誰もが安心して働ける職場を目指しています。まず組合機関紙「かいな」を読み、会社施策の真意がどこにあるのか一緒に考えましょう。そしてみなさんが一日も早く組合加

入を決意されることを願っています。
一日も早く仕事を通じて社会へ貢献できることを心から祈念して、今日の入社式をお祝いいたします。