

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

CF O所見によれば、1Qは2・8億ドルのワークフォース・リバランス(リストラ)を行ったとのこと。日本では10%程度の目標が下りてきますので、約2800万ドル、すなわち約30億円程度のリストラ費用が使われたと推定されます。これは約350人規模の人員削減

1Q決算発表でのCF O所見

2015年4月20日に1Qの決算が発表されました。その席でMartin Schroeter, CFOが1Qと同等規模のリストラを2Qも継続すると言及しました。こんなことを続けていたら、会社がおかしくなってしまう。会社は直ちにRAプログラムを中止すべきです。

会社2Qもリストラを継続
1Q決算でCF Oが言及

減となります。今回の発表で、2Qも同等レベルのリストラを継続することです。350人程度の人員

削減がまたも行われかねません。

財政へのインパクトを抑えながらリストラを継続するという愚

2014年のリストラを振り返ると、1Qで8・7億ドル、4Qで6億ドル。合計14・7億ドルのリストラ費用が使われました。CF Oは今年のリストラ費用は昨年よりも少ないと言っています。2・8億ドルを4倍すると、11・2億ドル。これは昨年の合計14・7億ドルよりも少ない額ですが、ひよつとすると、四半期ごとに2・8億ドルを使うリストラを継続することを言っているのではないかと組合は懸念しています。

すでに組合に多くのPIPに関する相談が寄せられています。PIPとは「改善計画」と言われるもので、一般的には「目標管理シート」と題されたフォームを提示される場合が多く、その目標は、ほとんどの場合、一見簡単そうに見えるものがほとんどです。しかし、リストラのツールとして使われるPIPの目的は業務改善と見せかけた面談を毎週持つこ

を振り返ると、1Qで8・7億ドル、4Qで6億ドルの合計14・7億ドルのリストラ費用が使われました。CF Oは今年のリストラ費用は昨年よりも少ないと言っています。2・8億ドルを4倍すると、11・2億ドル。これは昨年の合計14・7億ドルよりも少ない額ですが、ひよつとすると、四半期ごとに2・8億ドルを使うリストラを継続することを言っているのではないかと組合は懸念しています。

こんなことを続けていたら、会社も組織も従業員もおかしくなってしまう。会社は従業員を大切にして本業に邁進すべきです。経営者と従業員との信頼関係無しには業績の回復はあり得ません。直ちにRAプログラムを止めるべきです。

会社は直ちにRAプログラムを中止すべき

PIPを提案されたら、それはあなたが「リストラの対象になった」ということに他なりません。すぐに組合に相談してください。



何が何でも勝たねばならぬ

鍛冶弁護士を偲ぶ会に出席して



在りし日の鍛冶先生

IBMロックアウト解雇裁判の弁護団であった鍛冶利秀先生がお亡くなりになり、4月15日に、親交のある弁護士や学友、組合関係者が集まり「偲ぶ会」が開かれました。鍛冶先生が関与された政務調査費公布や基地問題、労働事件などの裁判は、判例集に掲載されるほど多くの実績を残されています。

JMIU日本IBM支部
中央執行委員長
大岡 義久

亡くなられたので、声が出なくなり筆談になりました。そこでIBM裁判について「最後の労働争議としてやりたかったな。何がなんでも勝たねばならぬ。がんばれ」の筆談が紹介されるとすすり泣く姿が多く見られました。

出陣した者が鍛冶先生に励まされ、更に胸を熱くして団結を強めたのです。まさしく「勇敢な男は、自分自身のことには最後に考えるものである」が当てはまる先生でした。お疲れ様でした。ごゆっくりお休みください。そして、私たちの活動を見守ってください。

第86回 メーデー

参加報告



28000人(主催者発表)が参加して「第86回中央メーデー大会」が代々木公園中央広場で開催されました。我々も他団とともに参加、IBM争議支援曲「私はここに立つ」を含む合唱をしました。主催者改め、団決意表明では大岡委員長が都内3コースに分かれたデモ行進では、JMIUは新宿コースの先頭集団を務め、他の仲間とともに「9条こわす安倍政権を倒せ!」などと書かれたプラカードやデモ行進を行いました。

5000人(主催者発表)が参加して「第86回大阪メーデー」が扇町公園で開催されました。大阪では5月17日に「住民投票」が行われましたが、労働者で市民の参加者に対して、「都構想・反対」の声が上りました。「戦争する国づくり」「労働法制改悪」を推し進める安倍暴走政権に対しても、打倒エールがあがりました。集会での団結ガンパロウのシュプレヒコール後、西梅田コースと天満橋コースに分かれ、晴天のもとデモ行進をしました。(zzz)

8000人(主催者発表)が参加して「第86回全京都統一メーデー大会」が二条城前広場で開催されました。集会の来賓挨拶では関西電力の原発を部る福井県明通寺住職さん、争議団紹介ではJMIU畑鐵工所支部の前田さんが挨拶をされました。集会後は、京都市内を3つのルートに分かれてデモ行進が行ない、JMIUが参加した南ルートでは「安倍政権の暴走を止めるために労働者は団結してがんばろう!」と沿道の人々に訴え、東本願寺前まで約1時間15分行進しました。

ハズマ

「毎月勤労統計調査」という、雇用、給与及び労働時間の変動について厚生労働省が発表する調査統計がある。この調査で、本来3月末の発表予定が「数字に不確かな部分が見つかり、点検に時間を要する」として4月3日にずれこんだ▼発表された確定数値は、下方修正ラッシュだった。2014年の所定内給与(基本給)や残業代を含む給与はフラットやプラスからマイナスに転じ、物価上昇を折り込んだ実質賃金は22ヶ月連続のマイナスとなった。多くの国民の生活が向上したとは決して言えない▼日本IBMではどうだろう。一昨年と昨年の賃金減額などで、実質賃金どころか名目賃金も大幅減となっている人も多い▼せめて現状の生活を維持させてくれ、と思っている人も多いだろう。会社は業績向上を受け、その声に応える必要がある。(龍)

減額の根拠に裁判官も疑問

賃金減額裁判で証人尋問

4月16日、東京地方裁判所で賃金減額裁判の証人尋問が行われました。証人尋問では、原告の組合側証人2名、被告の会社側証人2名、そして原告本人2名が順に証言を行いました。

2010年の就業規則改訂当時の渡辺裕組合書記長は、この改訂の中核である給与の仕組みを更にするという重大発表を、会社は労使慣行を無視して団交を開かず、前年末に一方的に通知してきたこと、またこの就業規則改訂のための従業員代表選挙では、会社側は改訂内容に賃金減額が含まれることを社員に周知せず、論点を隠したまま選挙を実施したこと、そのような形で行われた従業員代表選挙の有効性に疑問があることを証言しました。

違法な就業規則改訂

この裁判で争われている賃金減額は、2010年の改訂で就業規則・格付規定に追加された「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、本俸および定期俸基準額を減額することがある」という条項を根拠としています。

2005年10月3日「人事改革」が発表された当時の門池二次雄委員長は、発表直後の就業規則改定では「定期昇給」を「給与調整」に変更し

一人目の会社側証人として証言した当時の小玉道雄労働担当は、これらの就業規則改訂はPay H or Performanceの実現のために必要な措置であるという主張を繰り返す

裁判官の質問に回答できず

二人目の会社側証人として証言に立った川合哲也給与担当に対しては、裁判官自身が立て続けに質問を投げかけました。「一定の大きさのバイ、つまり給与原資を配分するという前提で、一方で給与の減額を行うならば昇給についても基準があるはずではないのか」「減額幅はPBC評価4の場合15%といった明確な基準があるのに、昇給に対してはそういった基準はないのか」

「減額の15%という数字はどのようにして決められたのか。またその際他の労働法規との横並びの検討は行わなかったのか」

賃金減額裁判とは

この裁判は、日本IBMがPBC評価3あるいは4の社員に対して、リファレンスサラリーの10%〜15%にも及ぶ減給（賃金減額）を行ったことに対し、その違法性を訴え、賃金減額を無効として減

額分の支払いを求めたもので、9人の組合員が原告として会社を提訴してたたかっています。

2013年9月の提訴以来10回の法廷が開かれ、会社の就業規則変更には合理性がないこと、さらに不当労働行為であることを原告は主張してきました。

底なしの減額とRA

原告も証言を行いました。一人目の原告はバンド8の社員であり、バンド7以下の賃金減額が行われる以前の2009年から全部で4回の賃金減額を実施されています。その結果、リファレンスサラリーが500万円以上も減ってしまっただけでなく、減額の苛酷さを訴えました。

裁判の今後は

今回の証人尋問によって、組合の主張の正しさがより明らかになりました。裁判は次回の口頭弁論で結審し、秋には判決が出る見通しです。

解雇はロックアウトの環境会社都合によるもの

ロックアウト解雇撤回裁判

尋問報告

第一次ロックアウト解雇撤回裁判の尋問が4月20日と4月27日に行われました。この中で元STHラインマネジャーの内海慎吾・山野治・長谷部義明担当への尋問があり、解雇はRAプログラムの一環として行われ、成績不良はこじつけでしかなく、人員削減が目的だったことが明らかになりました。

RAプログラムの一環

長谷部担当（当時原告の上司）証言によれば、解雇当時はRAプログラムが走っており、自身の部門の削減目標は2〜3人でした。RAの対象者は上記の通り、原告を含む4人に退職勧奨しました。そのうち2人が辞め、原告及びもう一人の合計2人が断りました。

解雇理由をわす

原告は不明の離席時間が多いことが解雇理由のひとつとなっていました。山野担当（ひとつ前の上司）証言によれば一ヶ月で27時間の離席時間があったとしていました。しかし、自身もタバコを吸うために一日に5回は離席することを証言しました。組合で独自に試算したところ、一日五回の喫煙は1ヶ月で25時間もの離席時間となります。

部下の成果を否定

原告が受賞した月間MVP賞に対して、内海（ふたつ前の上司）証言によれば、月間MVP賞は持ち回りで誰でも受賞できるもので、しかも一年で複数回受賞する人もいたとのことでした。

しかし、月間MVP賞は月に一人しか選ばれず、当時の部門人員40〜50人の中で受賞できるのは（上位の）半数以下であることが指摘されました。内海担当はさらにN銀行様案件で、原告がいなく最大級の賞賛メール

を受けたことに対しても、原告に対してではなく、チームに対する賞賛であると述べましたが、メールの宛先が原告だけがチームでないことを指摘されました。

メンタル疾患を悪化させた

内海担当によれば、この当時、原告はかなりの時間外労働をしていたことについて、知らないことと答えました。


しかし、原告は当時、内海担当から過大な業務量を割当てられていました。原告が「とてもできない」と訴えても内海担当は「どうしてもやれ。深夜・土・日も働いてでも目標を達成しろ。」と無理強いしていました。原告は深夜休日出勤で対応し、かなりの業績を上げましたが、過重労働でメンタル疾患を悪化させ、不眠症に苦しむようになりました。

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 伸之	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 茂枝	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://analyticalso.ciabo.y.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)	

会社は直ちに原告に謝罪して解雇を撤回すべき

本当は会社のリストラの一環で解雇されたのに成績不良を作り上げられ、しかも上司が部下を異にほめる構図が浮かび上がってきました。このような解雇は無効です。会社は直ちに原告に謝罪して解雇を撤回するべきです。