



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

①合意協力型労使関係を
めざす要求書
②安全・衛生に関する統
一要求書
③労働法制改悪に関する
統一要求書
中でも「合意協力型労

産別労働組合として、
JMIUの金属・情報系
産業に共通の次の3つの
統一要求書を提出しまし
た。
①合意協力型労使関係を
めざす要求書
②安全・衛生に関する統
一要求書
③労働法制改悪に関する
統一要求書
中でも「合意協力型労

組 今、会社で合意協力
型労使関係を作ることが
一番大切になっている。
会 「協力」ということ
だな。「協調」ではなく。
組 回答指定日は10月1
日だ。要求項目は多岐に
わたるが、まとめて「法
令を遵守する」といった
回答ではなく、今回強調
した点について個々の回
答をお願いしたい。

組 この部門は約80人だ
が、8割、60人強の人員
をどのように動かすのか？
というプランはあるのか？
会 今は持っていない。
本当に8割かどうかはわ
からない。何割かは再配

組 グローバルがアンケ
ーを取るなどしているよ
うだが、その後、検討状
況はどうなのか。
会 まだ我々のレベルま
で来ていない。新しい情
報はない。
組合は今後も継続して
状況を注視していきます。

JMIUは春闘ととも
に秋闘を広く労働条件一
般を向上させていくため
の重要な闘争と位置づけ
ています。秋闘のJMI
U統一要求日として組合
は9月16日に団体交渉を
持ち、3つの統一要求を
提出するとともに、PBC
制度変更やGTSのリ
ストラについて協議しま
した。

使関係をめざす要求書」
はJMIUとして特徴の
ある要求書です。「労使
協調」という言葉を読者
の皆さんは聞いたことが
あるかもしれません、こ
れとは違います。会社
の言いなりではなく、賃
金・労働条件の変更、雇
用、その他重要な経営施
策について、労使が「事
前協議と同意」により共
通の理解に基づき協力し
て実施していく体制をつ
くることを求めています。

組 GTSオペレーショ
ンズ部門の8割の人員を
削減するという話は本
当か。
会 そういうコミュニケー
ションをしているのは事
実だ。個人のキャリアと
いう観点では、一人ひと
りの貢献度、PBCの評
価も含めて有用度、中長
期的なキャリア、そうい
つたものを総合的に判断
して個別のキャリアのコミ
ニケーションにつなげて
ゆく。

組 オペレーションズ部
門を統合したときは部門
を集約して効率化をして
いくことが主眼であった
はずだ。人員削減につ
いては触れられていなか
った。何でこうなるのか
の説明がほしい。
会 具体的な説明はでき
ない。
組 他の部門でも受け入
れられない場合、本人が
どうしてもがらんとし
う場合、道はあるのか。
会 退職というのは任意

組 具体的な教育プラン
が無いと不安だ。
会 乱暴なプロセスにな
れば人事も入っていく。
組 GTSでは30億の穴
を埋めるために300人
に退職してもらわなけれ
ばならないと言われてい
る。これはどうなのか。
組 調査して確認する。
GTSでRAをやっ
ているということか。
会 RAとは言っていない。
セカンド・キャリア
を支援するプログラムだ。

事前協議 同意協定締結を要求

団交報告

置、そのうちの何名かは
退職ということはあるか
もしれない。そのために
予算措置をしている。
組 予算はいくらか。
会 ここで申し上げるこ
とはできない。
組 このような大きなリ
ストラを実施する理由は
何か。
会 間接部門の効率化だ。
ひとつの会社としてのア
プローチだ。
組 具体的な数字等での
理由付けはないのか。
会 部門ごとのファイナ
ンシャルな理由については
お答えできない。

組 具体的な教育プラン
が無いと不安だ。
会 乱暴なプロセスにな
れば人事も入っていく。
組 GTSでは30億の穴
を埋めるために300人
に退職してもらわなけれ
ばならないと言われてい
る。これはどうなのか。
組 調査して確認する。
GTSでRAをやっ
ているということか。
会 RAとは言っていない。
セカンド・キャリア
を支援するプログラムだ。



通信労組大会での様子

●滋賀・饗野（あいはら）
集衆
午後、米海兵隊と陸上
自衛隊の合同訓練が始ま
る日に合わせ、合同訓練
と戦争法案に反対する集
会とデモに参加しました。
饗野演習場では、以
前、約3キロ離れた民家
の屋根を突き抜けて実弾
が飛び込むという事件が
あり「原因も未解明のま
まで合同訓練を始めるこ
とは何事だ。人殺しの訓練
をするな」と、雨の中参
加した約600人が怒り
をぶつけました。（酒）

9月12日、大
田区の池上会館
で開かれたJMI
U南部地区協
議会定期総会・
第2次秋季
闘争討論集
会に参加し
ました。集
会ではJA
Lや日本I
BM争議団
の訴えを含
め活発な討
論が行われ
「地協・支
部・分会の
日常活動の
強化」と「地域支部
の組織化を地協全体
で支援」の2つを柱
とする第2次中・長
期戦略目標を確認し
ました。また秋闘と
年末一時金要求に加
え、来年に向けて、
早めの春闘準備につ
いても討論が行われ
ました。

組合なんでも相談窓口

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本 社	統合システム技術センター ISEL	大岡 義久	1712-5175
本 社	GTS.ビジネスオペレーションズ	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
幕 張	価格計画. S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
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	505-5420
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所 連絡先	TEL:03-3583-9037(月～金 13時～16時) FAX:03-5562-0853 メール:jmiu-ibm@bekkoame.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

法律相談	労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話予約をお願いします)
東京法律事務所	弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL: 03-3355-0611(代) ウェブサイト: http://tokyolaw.gr.jp/
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL: 045-222-7577

安保法制国会
中継から目を離
せずにいた19日
未明、この先に
待っている「戦
争」の影を見て
心が凍えた▼夏までに法
案を通すというアメリカ
との約束を守るため、日
本国憲法も、圧倒的多数
の市民の反対も踏みにじつ
て突き進む日本政府の姿
は、米国本社からの指示
に従うべく、日本の労働
法も、日本のお客様の迷
惑すらも顧みずリストラ
を強いる日本アイ・ビー
エムの姿と重なって見え
た▼ロックアウト解雇を
ちらつかせての退職強要
や否応もない賃下げ、相
次いで行われる労働条件
の切り下げ等によって落
ちきった社員の士気は、
HPCの復活やオープン・
オフィスの開催など小
先の手段では回復するは
ずがない▼会社はこれま
での過ちを認め、真摯に
組合と向き合って話し合
いをする以外には会社を
発展させる道はない、と
知るべきである。（K）

IBM支部は、関西で
も活発に活動しています。
その中から、9月6日の
活動をご報告します。
●通信労組定期大会
新大阪で行われた全国
単産の通信労組定期大会
に、昨年に引き続きお招
きいただき、来賓として
参加しました。情勢や組
織の討議等、今回の定期
大会も重要な大会になり
ました。通信労組にはI

たった1人のたたかいも応援

9月12日、大
田区の池上会館
で開かれたJMI
U南部地区協
議会定期総会・
第2次秋季
闘争討論集
会に参加し
ました。集
会ではJA
Lや日本I
BM争議団
の訴えを含
め活発な討
論が行われ
「地協・支
部・分会の
日常活動の
強化」と「地域支部
の組織化を地協全体
で支援」の2つを柱
とする第2次中・長
期戦略目標を確認し
ました。また秋闘と
年末一時金要求に加
え、来年に向けて、
早めの春闘準備につ
いても討論が行われ
ました。

組合なんでも相談窓口

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本 社	統合システム技術センター ISEL	大岡 義久	1712-5175
本 社	GTS.ビジネスオペレーションズ	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
幕 張	価格計画. S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
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	505-5420
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所 連絡先	TEL:03-3583-9037(月～金 13時～16時) FAX:03-5562-0853 メール:jmiu-ibm@bekkoame.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

法律相談	労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話予約をお願いします)
東京法律事務所	弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL: 03-3355-0611(代) ウェブサイト: http://tokyolaw.gr.jp/
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL: 045-222-7577

安保法制国会
中継から目を離
せずにいた19日
未明、この先に
待っている「戦
争」の影を見て
心が凍えた▼夏までに法
案を通すというアメリカ
との約束を守るため、日
本国憲法も、圧倒的多数
の市民の反対も踏みにじつ
て突き進む日本政府の姿
は、米国本社からの指示
に従うべく、日本の労働
法も、日本のお客様の迷
惑すらも顧みずリストラ
を強いる日本アイ・ビー
エムの姿と重なって見え
た▼ロックアウト解雇を
ちらつかせての退職強要
や否応もない賃下げ、相
次いで行われる労働条件
の切り下げ等によって落
ちきった社員の士気は、
HPCの復活やオープン・
オフィスの開催など小
先の手段では回復するは
ずがない▼会社はこれま
での過ちを認め、真摯に
組合と向き合って話し合
いをする以外には会社を
発展させる道はない、と
知るべきである。（K）

「Aさんの解雇を知ったのはいつで、誰から聞いたか」という質問に対して、松井担当は、「Aさんが解雇される2週間くらい前に(2ndラインの)松田さんから聞いた」と証言しました。A

矛盾する会社証言

裁判官が「(松井担当の報告に触れ)何か大きな失敗とかあったんですか」と質問したところ、松田担当は「そのときに、何か大きな特別な過ちがあった、特別な大きな問題があったというふうには、覚えておりません」と証

言し、ここでも解雇理由の矛盾が露呈しました。

次に尋問に立った松田担当は「解雇は(約2か月前の)3月下旬に所属長の松井さんの報告を聞いて相談して、人事に解雇を具申した」と証言。明らかに松井担当の証言と矛盾します。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

松井担当は2009年からAさんの業績が低い状態が続いていることを証言しました。そして「2010年にも改善は見られなかった」と証言しましたが、この年のPBCが2であることを指摘されると、「期待込めて2にしました」と信じられない証言をしました。

矛盾する解雇理由証言の数々

第1次第2次ロックアウト解雇撤回裁判11月16日に結審

第1次第2次ロックアウト解雇撤回裁判の5回目、最後の原告Aさん関連の証人尋問が、7月13日に東京地裁631法廷で行われました。最初にAさんが解雇された当時の所属長であった松井康弘氏が証言し、その後上長の松田敏雄氏が証言しました。期待を込めて2にしました。大事に解雇を具申した。PBCと解雇は別物。など評価の恣意性、会社発言との矛盾を次々に露呈しました。

言し、ここでも解雇理由の矛盾が露呈しました。

チャット返答40秒で居眠りの主張

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

会社は突然チャットのログを証拠として提出し、Aさんが居眠りをしていたと主張しました。そもそも居眠りを注意するのにチャットを使うのもおかしい話ですが、そのチャットの返答に要した時間はたったの「40秒」でした。逆にAさんが居眠りなどしていなかった証明になりました。

IBM経営陣は猛省を ～争議の全面解決を決断せよ～

JMIU南部地区協議会 議長 小泉隆一



JMIU南部地協の小泉議長より、9・8日本IBM包囲行動についての思いと、未来ある会社が変わるためのIBM経営陣に対する力強いメッセージが届きましたので、ここにご紹介します。

「IBMは、ロックアウト解雇をやめろ、一方的減給をやめろ！」



地域初のデモ行進で訴える

9月8日の夕刻、日本IBM本社前に600人のたたかうなかが集まり、労働者のエネルギーを搾り取るだけ搾り、その挙句使い捨てるIBM経営陣に向かって、渾身の怒りのこもったシュプレヒコールが轟き渡った。何時もはこれで解散だ。が、今回は違う。

この怒りを、人々に伝える為、集った仲間が隊列を組み、デモ行進でIBMの非道を叫び、人形町を練り歩いた。沿道の人々、お店の方たちが、顔をあげ、耳を傾け、目を見開いた。IBMのむごい首切り。生活破綻する賃下げ。人々の心に、この蛮行が伝播していく。

労働者を大切にしない企業に未来は無い。この真実を理解したときには もう手遅れとならない為に、IBM経営陣は直ちに非道を猛省し、争議の全面解決を決断せよ!

賃金減額裁判 12月25日に判決

2013年9月16日に提訴した賃金減額裁判は、9月9日に最終意見陳述が行われ結審しました。判決日は12月25日に決まりました。以下に陳述書の抜粋を掲載します。

意見陳述書

2015年9月9日

東京地方裁判所民事第11部 御中

1. 日本アイ・ビー・エムの人事施策

私が入社した1989年当時、日本アイ・ビー・エムを含む世界中のIBMでは、創業時から受け継がれてきた基本的信条の一つとして「個人の尊重」を掲げていました。これは、従業員一人一人を大切にすることを意味するものでした。また、人事施策としては「イコール・オア・ベター」、つまり、同業他社と比較して同等以上の待遇をすることを基本方針としていました。新入社員研修でこれらの理念をしっかりと教えられ、素晴らしい会社に入社できたと誇らしく思ったものでした。

ところがその後、IBMは目先の利益を追求するために理念をかなぐり捨て、日本アイ・ビー・エムは今ではブラック企業の代名詞とされるまになってしまいました。

この2年の間にも、日本アイ・ビー・エムは本件の賃金減額のほかにも、従業員の待遇を切り下げる施策を次々と実施しています。

まず、2013年5月15日、この裁判で争っている賃金減額の発表とまったく同じタイミングで、借り上げ社宅制度の突然の廃止が発表されました。借り上げ社宅制度を利用していたのは主に若手の社員たちですが、一ヶ月あたりの住宅費の自己負担額が一気に2万円以上増え、生活に打撃を受けた人も少なくありませんでした。

2014年には、賞与制度の変更と病気休職制度の変更が相次いで発表されました。賞与制度の変更についての会社の説明は、PBC評価の対象期間と賞与の算定期間がずれていたのを一致させるというもっともらしいものです。ところが、この変更の実態は、社員全員に対して入社から退職までに受け取れる賞与の算定期間を1.5ヶ月分短縮する、つまり生涯賃金から1.5ヶ月分の賞与を奪ってしまうというむちゃくちゃなものです。

同じく2014年に行われた病気休職制度の変更は、病気で休職したときに給与が保障される期間が、それまでは最長35ヶ月(約3年)だったのを、13週間に大幅に短縮するものでした。病気にかかって長期の療養が必要になれば、あっという間に生活がたちゆかなくなってしまうです。

これらの制度変更に際し、会社は組合に対する事前の説明や協議をまったく行おうとせず、一般の社員に対する発表と同時に一方的

に組合に通告するのみでした。社員に対する説明会はその都度、開催されますが、説明会では制度変更のうちでも会社に都合のよい部分ばかり強調し、社員にとって不利益となる変更については一切触れませんでした。賃金減額の根拠となった格付規定の変更をおこなったときとまったく同じ姿勢です。

会社は、病気休職制度の改悪とひきかえに、社員の健康増進のための施策として事業所内へのフィットネス施設の設置を発表していました。この発表から1年近くがたち、病気休職制度の変更は実施されてしまいましたが、フィットネス施設など影も形もありません。

会社は、ペイ・フォー・パフォーマンス、ハイ・パフォーマンス・カルチャーといった、もっともらしい言葉で賃金減額を説明しようとしています。社員の待遇の切り下げばかりを次々と強行し、待遇改善については口先ばかりの会社が言っても、まったく説得力がありません。真面目に働いて会社に貢献してきた社員に対し、相対評価によるPBCが低いというだけで懲戒処分以上に賃金を下げ、生活に打撃を与えていい理由は何もありません。

私自身、評価2を何年も続けていてもその間の昇給はほとんどなく、たった1度の評価4でリファレンス・サラリーを15%も下げられ、その後、評価2+をとっても給与は元の水準に遠く及びません。生活は苦しくなる一方です。

2. ロックアウト解雇と賃金減額

証人尋問でも詳しくお話したように、賃金減額は退職勧奨、退職強要と抱き合わせで行われています。賃金減額が実施される前月の2013年6月、何人もの同僚が職場を去って行きました。その中の一人は「これ以上、この会社に関わりたくない」というセリフを残して、退職していきました。同じ6月には、少なからぬ社員に対してロックアウト解雇も行われました。賃金減額は、ロックアウト解雇に直結するリストラのツールなのです。

それでも私が会社をやめずに、会社を訴えることにした一番の理由は、会社のこのような不法、不当な仕打ちをそのまま認めることはできないという気持ちからです。会社が間違った施策を撤回することで、ふたたび誇りをもって働ける職場となることを強く願っているからです。

裁判所におかれましては、本件減給措置の真相を正しく理解し、判断していただくようお願いします。

以上