

賃金減額撤回は  
組合に相談を!

かな

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番6  
川瀬ビル5F 〒107-0052  
TEL: 03-3583-9037  
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

賃金減額裁判

# 組合 全面勝利

— 会社がみずから請求を認める —



会見で裁判勝利の報告をする組合と弁護士 = 27日、厚労省

## 連戦連勝の組合

2015年11月25日、賃金減額裁判において、会社は「原告らの請求を全て認める」として「請求の認諾」を行い、原告9名に対し裁判で請求されていた減額分の賃金および遅延損害金の全額約1200万を支払うことを言明しました。

賃金減額裁判は12月25日に判決が予定されています。しかし裁判の経過から、会社の敗訴が確定視される中、判決によって日本IBMの賃金減額制度の違法性や非人道的性を厳しく指摘されることを恐れた会社が、判決前に自らの減額措置が誤りであったことを認め、白旗を掲げたものです。原告組合側の完全な勝利です。都労委、中労委の勝利命令に続き、組合は連戦連勝です。

## 認諾が意味するもの

この「請求の認諾」によって回復される賃金は

## 組合に加入し、一緒にたたかきましょう

(原告Aさんのコメント)  
私は2013年5月、PBC低評価者に対する一律の減額が発表された翌日に組合に加入しました。真面目に働いてきた

この裁判を起こした原告9名の請求した金額に限られますが、会社は自らの減額措置の誤りを認めた以上、過去のすべての減額措置を撤回するとともに、今後二度と減額を実施しないことを約する。当然の義務が発生します。組合は今後の団体交渉を通じて、過去に行ったすべての減額措置を撤回し、減額された組合員の損害を回復するように求めていきます。

社員に対する会社の非道な仕打ちが許せず、また、10%を超える賃金減額が違法であることも確信していたためです。今回の「認諾」によって、過去の減額分約160万円を取り返すことができ、あきらめずにたたかっていたと、心からほっとしています。

ただし、賃金減額の問題はまだまだ残っています。今後すべての問題を解決するために、会社と団体交渉を行っていきましょう。賃金減額された皆さんもあきらめずに組合に加入し、一緒にたたかきましょう。

組合ホームページには、勝利声明が掲載されています。合わせてご覧ください。

## 請求の認諾とは

被告が原告の請求が正しいことを認め、裁判所が作成する調書に記載されるもの。原告勝訴の判決が確定した場合と同様の効果が発生します。原告と被告の合意によって行われる和解とは異なるものです。

## 戦争法廃止、安倍政権NO!

「11/22 中央総決起集会」

11月22日、日比谷野外大音楽堂において「戦争法廃止・安倍政権NO! めざそう安全・安心社会国民要求実現11・12中央総決起集会」が国民春闘共闘委員会・全労連・国民大運動実行委員会の主催で開催されました。平日昼間の行動にもかかわらず会場をいっぱいにし、秋季年末闘争勝利、戦争法廃止を筆頭に、労働諸法制改悪阻止、全国一律最賃1000円以上実現、辺野古新基地建設阻止、TPP参加反対、医療・社会保障の改善反対、原発再稼働反対など国民要求実現に向けて、元気に意思統一を行いました。

その中で、JMIU日本IBM支部の仲間が、ロックアウト解雇と賃金減額争議の状況を報告しました。「ロックアウト解雇裁判では春から次々に判決を迎えますが、こんな理不尽な労務政策は絶対に許しません。必ず勝利します」と決意を表明し、多くの仲間の支援で争議が支えられていることに感謝し、「引き続きの支援を」と訴えました。集会後、国会請願デモを行いました。



決意を表明する大岡義久委員長

## 学習し交流深める

～はたらく女性の中央集会行動～

11月21日～22日さいたま市内で「第60回はたらく女性の中央集会」が開かれ、全国各地の労働組合や中小企業・農業団体の女性部などから、のべ1350人が集結。分科会・全体会で学習し交流を深めました。

1日目の第2分科会では「はたらくことは生きること」と題し、今野久子弁護士が講演。男女雇用機会均等法制定から30年を迎える今、はたらく女性をとりまく厳しい現実を様々な統計データを交えて紹介、「昔は『男は仕事。女は家事』今は『女は仕事も家事も』で、結果日本の女性は世界一の働き者」と指摘。参加者の大きな共感を集めました。

2日目の全体会では、IBMをはじめ、全国の不当解雇や非正規切り、マタニティーハラスメントなどとのたたかいの報告がありました。

来年の高知集会での再会を誓って散会し、デモ行進で大いに氣勢を上げました。



登壇する参加者

## ビール工場見学&交流会

報告

10月31日、JMIU東京地方本部女性センター主催で、麒麟ビール横浜工場の見学会が行われました。各地協から女性組合員10人が集い、麒麟一番搾りやジュース・コーヒの試飲後、工場敷地内のレストランで食事をしながら、楽しく交流しました。

工場見学では、麦芽を作るところから発酵・搾り・貯蔵・缶詰に至るまでの工程をパネルやビデオで学びつつ、麦芽を試食、ホップの香りを嗅ぎ、一番搾り麦汁と二番搾り麦汁との飲み比べをするなど、五感を使って実際の味を体験しました。見学の最後には、無料で試飲し、ビールのおいしい注ぎ方も勉強しました。

レストランでの交流会では、職場やたたかっている争議など自己紹介をしながら、美味しい料理に舌鼓を打ち、話が尽きませんでした。女性センター総会を兼ねた憲法カフェ(12月19日午後 東京しごとセンター会議室)での再会を誓い、帰途につきました。

## ハッパ

11月13日に起きたパリ同時テロをめぐるニュースが連日世界で大きく報じられる中、目を引いたのは時事ドットコムという記事でした▼前日の11月12日にペイルトで起きた40人以上が死亡した連続自爆テロは、あまり各国のメディアで報じられず、悲劇に対する世界の反応に疑問符がつけられるとの内容でした▼同様に、日本IBMで行われている不当な賃金減額・解雇事件や、他の企業・公共団体で問題となっていたかかわっているさまざまな労働問題は、一部メディア以外では報じられていません▼日々の労働争議の活動に仲間の支援がこれだけ集まる意味や意義が、もっと広く大きく報道されることにより、より多くの労働者の悲劇を救済し、社会のひずみを正すことにつながることを切に願います。(8C)



第3次となるロックアウト解雇撤回裁判の証人尋問が決まりました。証人は原告側証人4人と被告側（会社側）証人10人の計14人です。2月10日から5月に掛けて計42回おこないます。証人および日程についての詳細は別表のとおりです。各証人は、30分から1時間証言台に立ち、被告、原告双方の代理人（弁護士）から尋問を受けます。尋問開始の前に、裁判官から真実を証言すること

# 証人決まり来年判決へ

## 第3次ロックアウト解雇撤回裁判

第3次ロックアウト解雇撤回裁判 証人尋問スケジュール

| 期日(2016年) | 開始時間  | 法廷        | 証人                       |       |
|-----------|-------|-----------|--------------------------|-------|
| 2月3日(水)   | 10:00 | 東京地裁 527号 | I G A A S & P. コンピテンシー推進 | 服部 充典 |
|           | 13:30 |           | 金融第六SOLデリバリ. 保険第四SOL     | 筱 大介  |
|           | 14:00 |           | 原告 高山弘之                  |       |
| 3月2日(水)   | 10:00 | 東京地裁 527号 | T S D L. トランスレーションSC     | 杉本 順一 |
|           | 11:00 |           | T S D L. トランスレーションSC     | 稲垣 和美 |
|           | 13:30 |           | T S D L. SWサービス&サポート事業企画 | 大島 紀子 |
|           | 14:00 |           | 原告 A                     |       |
| 4月15日(金)  | 13:10 | 東京地裁 527号 | I G A・S M. 第二I G Aサービス   | 岡部 正秀 |
|           | 14:40 |           | I G Aサービス・マネジメント         | 川口 正美 |
|           | 15:10 |           | 原告 B                     |       |
| 5月20日(金)  | 10:00 | 東京地裁 527号 | クロスDEL. ENT西日本SOL DEL    | 速水 優  |
|           | 11:30 |           | O I Oソリューションズ            | 安居 淳一 |
|           | 13:30 |           | 金融第三SOLデリバリー. 第二デリバリー    | 長田 圭史 |
|           | 14:00 |           | 原告 C                     |       |

とを誓わせられ、うその証言をしたら罰せられることがある旨の忠告を受けます。原告は、そもそも、うそ偽りを証言する必要はなく、会社にされて

たことの事実をありのまま言うだけです。しかしながら、会社側証人は、既に先行している1次2次裁判の証人尋問において、矛盾した証言が浮き

彫りになっています。この裁判はどなたでも傍聴可能です。多くの皆様の傍聴参加をお願い致します。



従業員代表選挙結果

| 事業所／ブロック |        | 組合推薦候補 | 得票数 | 得票率   | 相手得票数 | 相手得票数÷有権者数 |
|----------|--------|--------|-----|-------|-------|------------|
| 本社       | 第1ブロック | 大場 伸子  | 236 | 20.4% | 919   | 56.8%      |
|          | 第3ブロック | 吉野 浩介  | 260 | 17.4% | 1235  | 54.2%      |
|          | 第5ブロック | 杉野 憲作  | 345 | 20.2% | 1367  | 57.6%      |
| 幕張事業所    | 第1ブロック | 池田 武司  | 59  | 21.9% | 211   | 61.3%      |
|          | 第2ブロック | 石原 隆行  | 73  | 20.4% | 284   | 58.8%      |
| 大阪事業所    | 第1ブロック | 河本 公彦  | 49  | 30.4% | 112   | 60.5%      |

※得票率とは有効投票数のうちの獲得率

# 解雇は労働契約法違反で無効

## ロックアウト解雇第1次2次裁判結審

ロックアウト解雇第1次・2次裁判は、11月16日に最終弁論を行い結審し3月28日に判決がでます。水口弁護士が最終意見陳述を行いました。以下にその抜粋を掲載します。

本件解雇は、労働契約法16条に違反することにより無効である。

### 1 本件審理で明らかにした本件の特徴

一つは、解雇予告通知書に記載された解雇理由が全てほぼ同一の定型文言にて記載されていたという点です。その文言は、抽象的な「貴殿は、業績が低い状態が続いており、その間、会社は様々な改善機会の提供やその支援を試みたにもかかわらず業績の改善がなされ」な

かったというものです。原告らが具体的な解雇理由を相対評価で決めたというのです。

### 2 本件解雇は人員削減のための解雇であること

三つは、IBMでは、2012年以降、毎年、全世界的に人員削減が実施され、そのため毎年、ワークフォース・リパレーション・チャージ、すなわち人員再調整費用が計上されています。時期及び金額は会社発表資料で明らかです。組合員で解雇された35名を見ると、

I期は、2012年第3四半期で4億800万ドルで11名解雇、II期は2013年第2四半期で10億ドルで15名解雇、III期は2014年第1四半期で2億ドルで4名解雇、IV期は2015年第1四半期で2億800万ドルで5名解雇と時期が合致しています。会社が計画的に被解雇者を選定して、予算措置がある時期に一斉に解雇していることは明らかです。

本件解雇は、原告ら労働者個人の業績が低い結果だとされていますが、実際には、先ず人員削減の目標ありきなのです。この点を赤裸々に語ったのが原告酒本の上司です。この上司は「毎年毎年、組織を維持できないほどの人員削減をやらされて

いる。そうなる」と辞めさせても影響が少ない人物を人員削減対象とする」と語っています。

要するに、日本IBMは、経営側の事情による解雇には整理解雇の法理が適用されるため、これを回避するため、あえて原告らの業績不良、改善の見込みがないと、理由を偽装して解雇しているのです。

## 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       | TSDL. ISEL・System技術                                                                                            | 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       | SNG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<br>×-ル: jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp Web: 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<br>東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL: 03-3355-0611(代) Web: http://tokyolaw.gr.jp/ |
| 岡田尚法律事務所 | 弁護士 岡田 尚<br>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                                    |

3 メンタル疾患について  
原告ら5名のうちメンタル疾患に罹患していた者が3名います。日本IBM社内でもメンタル疾患は人事上も対策が必要な問題でもありました。HRの資料にも患者の調査結果などが課題として掲載されています。

とところで、原告らの中にはメンタル疾患を上司に申告できなかった者もいました。それは、メンタル疾患を抱えているということが上司にわかったならば退職勧奨の対象になるのではないかと、恐れたからです。これを

申告しなかったことが解雇の理由になるでしょうか？  
最高裁判所は、東芝うつ病解雇事件(平成26年3月24日・集民第246号89頁)の判決の中で「労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとするのが想定される性質の情報であつた」として、その情報を使用者はそれに配慮すべき義務を負うと判示しています。ですから、本件解雇についても、メンタル疾患を管理職に申告していなかったとしても、やむを得ない事情があり、かえって使用者が十分にそれに配慮していなかった場合には解雇が社会的な相当性を欠くことになるべきです。