

組合に入ろう！
組合に相談を！

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

1次・2次裁判 5人全員勝訴

ロックアウト解雇断罪



裁判所前で勝訴の垂れ幕を掲げるIBMロックアウト解雇事件弁護団の皆さん

会社が行ったロックアウト解雇の撤回を求める裁判で2016年3月28日、東京地裁は第1次、第2次訴訟の原告5人全員の解雇を無効とし、解雇時点に遡って賃金を支払うよう会社を命じました。以下、組合声明を掲載します。

組合声明

1 東京地裁民事第36部(吉田徹裁判長)は、本日、ロックアウト解雇事件1次・2次訴訟に関し、日本IBM(会社)のなしたロックアウト解雇を違法無効として、原告全員5名につき地位確認及び賃金の支払いを命ずる原告ら全面勝訴の判決を言い渡した。東京地裁は、解雇規制法理を無視した日本IBMの乱暴な解雇を断罪したものである。

2 会社は、2012年7月以降、本件ロックアウト解雇を突然に開始した。これ以前は、会社は、2008年末以降、執拗な退職勧奨によって13

00人もの労働者を退職させていたが、業績不良を理由とする解雇を一切していなかった。ところが、2012年に米国本社から派遣された外国人社長が就任した直後から本件ロックアウト解雇が連発されたのである。これまで分かっているだけでも50名の社員に対してロックアウト解雇通告がなされた。

本件1次・2次訴訟の原告は2012年及び2013年に解雇された社員であるが、他にも6名の原告が地位確認訴訟を提起し、現在東京地裁に係属している(3次、5次訴訟)。

3 本件解雇の特徴は、まず、会社が原告らに交付した解雇理由書には「業績が低い状態にあり、改善の見込みがない」という抽象的な理由が同一文言で記載されていた点がある。しかも、10年、20年以上勤務してきた原告らを突然呼び出して解雇を通告し、その直後に同僚に挨拶をする間も与

えずに社外に追い出す(ロックアウト)という乱暴なものであった。原告らは長年にわたり会社に勤続してきた労働者であり、会社が主張するような業績不良や改善見込みがないなどという事実は一切なかった。ところが、会社は、人員削減と労働者の「新陳代謝」を図るために、業績不良という口実をでっちあげて解雇したものにはかならない。まさに、本件ロックアウト解雇は、米国流の「解雇自由」に基づくIBMによる日本の解雇規制法理に対する挑戦であった。

4 東京地裁は、解雇の有効性については、原告らに一部、業績不良があるとしたが、「業務を担当させられないほどのもの」とは認められず、相対評価による低評価が続いたからといって解雇すべきほどのものとも認められないこと、原告らは被告に入社後配置転換もされてきたこと、原告らに

(2面に続く)

評価は所属長の心ひとつ ここが変だよCheckpoint

Checkpointは、PBCに変わる新たな評価制度で、今年2月1日からグローバルで導入されましたが、日本IBMでの展開がとて遅れています。数少ない情報の中から見えてきた問題点を取り上げてみたいと思います。

所属長に説明責任あり

みなさん「ゴールの設定をしてください」というメールを受け取っていると思いますが、そもそもCheckpointを理解できていますか？多くの社員は詳しい説明を受けていないようです。理解できていないければ所属長に、人事からどんな研修を受けたのか、日本語資料はあるのか、聞いてみてください。所属長にはその説明を行う義務があります。Checkpoint

何より問題なのは評価がどうなるのかです。組合は前号の団体交渉報告でお伝えしたように、Checkpointについて様々な質問を投げかけましたが、会社は何一つまともに回答できませんでした。はつきりしたのは、結局「所属長の総合的判断によります」と会社が回答するとおり、評価は所属長の心ひとつで決まる、ということです。加えて他者からのフィードバックを重視する、と言っています。成果主義の

恣意的評価変わる

名の下で社員同士の競争をあおっておいて、正直なフィードバックが返されるでしょうか？事実これまで、組合員のケースで、本人が納得できない低評価の説明要求に対する会社回答に「同僚からの意見」として添えられる文書には良い点は全くとりあげず、悪い点ばかりが羅列されています。「他者に対する責任」を目標に設定させるよりも、Pay For Performance成果

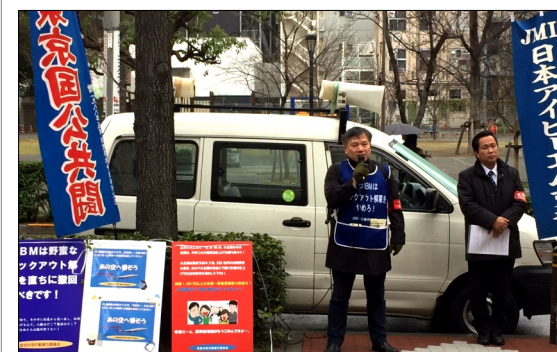
主義を撤廃することのほが、チームワーク回復への近道なのではないでしょうか。

闘うには組合加入を

会社は「まずまずもつて所属長の説明要求が求められる評価制度に変わった」と言っています。おかしいと思ったら説明を求めましょう。評価に納得できない場合、1人でたたかうのは難しいです。ぜひ組合加入を検討してみてください。

3・24官民共同行動

3月24日、16春闘での会社回答に抗議して官民共同でIBM本社前で宣伝行動を行いました。その後、霞ヶ関を一周するデモを行い、ロックアウト解雇をやめろと訴えました。



会社の一方的な労働条件の変更に抗議する大岡委員長

第三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
4月15日(金)	13:10	東京地裁 527号	IGA・SM. 第二IGAサービス 岡部 正秀
	14:40		IGAサービス・マネジメント 川口 正美
	15:10		原告 A
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		OJO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 B

社内の職場環境はギャンブルを題材とした漫画「カイジ」と共通点が多い。人を人とも思わぬクラウドソーシングでの解雇の連発。正に「金は命より重い！」である▼ゲームの脱落者は、他人の借金や背負い退場。「負けるかどうか」の質問に対し胴元は「ご質問には一切お答えできません」▼Checkpointには不明点が多く質問すると「所属長に聞け」。所属長に質問すると内容をよく把握しておらず「後日回答します」。団体交渉で質問すると「ご質問には一切お答えできません」。CheckpointはPBCより曖昧で高評価取得方法は不明。カイジが極限でギャンブルするのと共通する▼優秀な社員の皆さんが胴元の演説を聞いた債務者達と同じとは言われないが敵の言葉通り「既にここが地獄の釜の底であることに気づけ」と申し上げたい。(X)

「Self Serve Model」とは、プロジェクト側からの求人に対し、デリバリー組織に所属する社員でプロジェクト・アサインがなれない人が応募するものと定義されています。求人を出すプロジェクト側の人も社員であり、応募する側も社員です。

会社の責任を放棄

昨年10月26日にGBSで発表された「Self Serve Model」について、その背景にある人事施策も含めて、その問題点を明らかにします。

「仕事を探すのは個人の責任」というSelf Serve Modelの問題点

「プロジェクト毎に雇用」への布石か

不変の原則であり、社員に対する仕事のアサインは事業主体である会社の責任です。ところが今回の発表はこの前提を覆しています。会社は「最大限支援している」との立場ですが、「仕事を探す主責任者は社員」であることを既成事実化しようとしており、会社の責任を放棄する発言です。今回の発表以前からGBSではラインによるジョブアサイン責任は疎かにされる傾向がありましたが、ラインどころか会社が公式に「会社で働きたければ仕事は自分で探せ」という暴論を正当化する発表を行ったことは重大な問題です。

パイロットの実績は？

2015年8月から一部のチームの協力でパイロットを実施した上で発表をしたことになっていますが、9月10日時点でパイロット対象となる案件はゼロ。終了予定日は9月23日から30日に延期になりましたが、その後の20日間のパイロット実績も不明です。会社は団体交渉での追及に対して「アサインの決まらなない社員の数に変動が見られないことと完了と評価した」とだけ回答しており、制度が適切に運用できるとかの評価は行っていない。パイロットでさえつまずくような制度を拙速に発表した裏には、グローバル組織の指示で発表時期が決められていた、という事情があるのではないかと推察されます。

ベンチとみなされると？

プロジェクトでの任期が終了してアサインがない状態になると「ベンチ」と呼ばれる状態になります。この状態の扱いは明確にされていませんが、「ベンチ」とみなされる前に「次の仕事を検索」するように所属長でもないとところから警告されます。有償稼働時間だけが勤務時間であるのかのような扱いです。GBSに限らずデリバリー組織に所属する社員は稼働率に偏重した評価が実施されています。成果主義と言っていますが、アサインされた仕事の内容や質を評価するのではなく、アサインされた案件の契約額で確定する稼働時間で評価されています。稼働率が部門の重要な目標だからといってそれを社員の個人目標として、社員各自にその達成に全責任を負わせ、会社は査定するだけ、という理屈は許されません。

クラウドソーシングへの布石か？

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	SW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	205-6320
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@ibekoame.ne.jp ウェブ: 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 Web: http://tokyolawgr.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

新入社員の皆さん
入社おめでとうございます
労働者の権利を守る組合に加入を



JMIU日本IBM支部
中央執行委員長
大岡義久

日本アイ・ビー・エムグループに入社された皆さん、おめでとうございます。組合を代表して一言ご挨拶いたします。多くの会社の中から、日本アイ・ビー・エムを選ばれた理由は、人それぞれだと思いますが、夢と希望に胸を膨らませていることでしょうか。みなさんは、労働組合に対して「よくわからない、興味がない」というのが実情ではないでしょうか。実は、労働組合があるからこそ、労働者の権利が守られ、労働条件が向上します。そして安

問題解決と未然防止へ

行き過ぎた成果主義の職場は、過重労働やハラスメント、サービス残業などの労働問題が発生しやすい環境になります。このような問題が起こったとき、私たちは、その正確な情報を集めて、労働者の立場で解決策を見つけていきます。もちろん、問題がおこらないように未然に防ぐための活動も行います。

企業の健全性を保つ役割も

それにとどまらず、企

心して働ける職場を目指すのが労働組合の役割です。



業が社会の中で活動していくためには、法令遵守はもとより社会的責任を果たすことが求められています。目先の利益や保身のために、法令や社会ルールに反した行動をしたとき、早い段階でそれをやめさせなければ企業の存在そのものを危険にさらすことになります。労働組合は企業の健全性を保つ役割も担っています。

労働三権用いて使用者と交渉

これは労働組合だからできることです。大企業に対し、それもグローバル企業に対し一人ひとりの力は弱いものです。だからこそ、憲法第28条で、



労働組合へ加入を

労働組合は法律でしっかりと守られています。みなさんの権利を守るため、さらに労働者の権利を守るために労働組合に加入しましょう。

団結権、団体交渉権、団体行動権という労働三権が保障されています。団結権は、労働者が使用者と対等の立場に立つて、労働条件などについて交渉するために労働組合をつくる権利、また労働組合に加入する権利を指します。団体交渉権は、使用者と交渉し、協約をむすぶ権利です。団体行動権は、団体交渉において使用者に要求を認めさせるため、団結して就労を放棄する、つまりストライキをおこなう権利のことです。これら労働三権を具体的に保障するため、労働組合法、労働基準法、労働関係調整法のいわゆる労働三法が制定されているのです。

(1面から続き)
職種や勤務地の限定があつたとは認められないことなどの事情もある」として、本件「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、権利濫用として無効」というべきである」とした。まさに、IBMによる日本の解雇規制法理への攻撃を退けた点について高く評価できる。

5 現在、東京地裁で6名の組合員の解雇訴訟が係属している。また、本件ロックアウト解雇等について労組が東京都労働委員会に救済申立をして現在も審理中である。しかし、本日の判決で、本件ロックアウト解雇の違法性は明らかになった。われわれは、会社に対して、1次・2次訴訟の控訴を断念すること、そして、3次・5次訴訟原告を含めた原告全員の解雇を撤回し、直ちに復職を受け入れるよう強く要求するものである。