

組合に入ろう！
組合に相談を！

か い な

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
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

日本IBMで働く仲間のみなさん、新入社員のみなさん、毎日のお仕事お疲れさまです。日本IBMの労働組合JMITU日本アイビーエム支部と力を合わせて、良い労働環境をつくりましょう。

私は全国組織であるJMITUの中央執行委員長をしていますが、日ごろから日本アイビーエム支部の仲間とともに、日



本IBMで働く仲間の雇用と権利をまもるために力を尽くしています。

組合のとくみ

マスコミ報道など有名になったので存じの

「基準もはつきりしない評価で大幅賃金減額」、こんなことに納得できない仲間が労働組合と力を合わせて撤回を求めてきました。

その結果「ロックアウト解雇」については、昨年3月に二つ、今年3月に一つの訴訟で合計6名の仲間全員の解雇は無効という判決が東京地方裁判所で出ました。「賃金減額」については、おとしの11月に、会社は判決一ヶ月前に労働組合側の請求をすべて認めて裁判を終了させました。しかし一年分の減額分しか支払わず、同じことを繰り返したため、やむを得ず新たな裁判をしています。

今では労働組合の主張が正しかったことが、裁判所の判決という形で明らかになり、また団体交渉のあり方についても中央労働委員会から「謝罪文」掲示の命令が出され、退職強要による「メンタル不全」が労働災害と認定されるなど、日本IBM

今こそ労働争議を全面解決し、 良い労働環境をともに作りましょう

JMITU(日本金属製造情報通信労働組合)

中央執行委員長

生熊茂実

Mの人事政策の誤りが公的機関で次々に認定されています。

私たちは今こそ、解雇撤回・復職、賃金減額撤回、労働組合との誠実な団体交渉など、労使関係を改善する「労働争議の全面解決」を決断するよう、日本IBM経営陣に求めています。

雇われて働くものと企業経営者との間には大きな力の違いがあります。

とりわけ「成果主義」のもとでは、上司が絶対的な力を持っています。解雇や賃金減額に至らなくても、パワハラやセクハラが蔓延します。一人では対応できません。多くの方が労働組合に加入してこそ、自由にものが言える明るい職場にすることができます。全国組織であるJMITUは、日本IBMに働くみなさんにいつも寄り添って、ともにがんばっています。良い会社・良い労働環境をつくるために、ぜひ労働組合に加入し、ともに力を合わせましょう。

ストライキ決行

報告

組合は2017年3月17日9時から30分間、IBMの争議を支援する、支援連絡会の宣伝行動に、合わせて行われたもので



ストライキ参加組合員とIBM争議支援の仲間の皆さん

す。8時からの宣伝行動で多くの支援者からの応援の挨拶をいただきながら、始業時間の9時からストに突入。争議の全面解決を会社は訴えました。3連休前の金曜日出社する社員は少なかったのですが、チラシの取りが良く、用意した500枚がほとんど無くなりしました。なおストは本社だけでなく、大阪・名古屋でも同時に行われました。ストに続いて14時から要請行動を行いました。対応した中村充範人事労務担当に対して、争議の全面解決を強く要求しました。組合は全てのロックアウト解雇裁判に勝利し、原告全員の職場復帰を目指して、最後まで闘っていきます。(F)



IBM争議を 解決せよ

蒲田駅前で大宣伝



JR蒲田駅前で大岡委員長

3月16日、東京南部(太田区、品川区、港区、目黒区他)の労働組合7団体が結集し「南部地区共同行動」を蒲田駅前で実施。私たちは、みんなで共同してたたかうことで17春闘要求の実現を目指しています。スローガンは「すべての仲間の賃上げと雇用確保でくらしと経済を立て直そう」です。夕方の蒲田駅前には人通

り切れることはありません。組合は「日本IBMのロックアウト解雇を早期に解決せよ」とパネルを掲げうったえました。この日は、IBM裁判の弁護士も参加した大宣伝となりました。最後に「あなたも労働組合に入り、みんなで春闘にたちあがり力を合わせて要求を実現しましょう」と締めくくりました。



2017年3月8日の第4次ロックアウト解雇撤回裁判での勝訴を受けて、3月14日、全労連会館で「ロックアウト解雇撤回闘争 判決報告決起集会」が行われました。200人収容の会場は多くの支援者で埋まりました。

会社を土俵際に追い詰め一括解決を求めるヤマ場だ ロックアウト解雇判決決起集会

原告も舞台に立つ中、大岡委員長の決意表明

判決は当然のもの一括解決を求める

続いて主催者あいさつの小田川全労連

会社は自覚が足りない

まず司会の小泉南部地裁の中で「IBMは春闘回答団交で『争議は長引かせたくない、早く解決したい』が『個々の事例にはそれぞれ違いがある。個々の事例ごとに解決していきたい』と言い、ロックアウト解雇や一方的な減給（賃金減額）といった行為が違法であるということについての自覚がまったく足りていない」と厳しく指摘しました。

議長は、「今回の判決もこれまでの日本的労使関係をベースにいたる判決を踏襲しており、当然のものである」とした上で、「一連のロックアウト解雇・賃金減額訴訟ともにIBMを土俵際に追い詰めつつある、一括解決を求めるヤマ場に来ている」と総括しました。

原告も復職を望んでいる

次に4次訴訟の勝利報告をした山内弁護士は、「昨年の1次、2次に続き、三たびIBMが断罪された。解雇無効と言いつつ、ロックアウトから和解の打診があるが、今回は全くなかった。全面勝訴と言っている」とした上で、「会社は遅延損害金も含め過去分の賃金を全部支払ってきた。白旗を上げて復職させるように見えるのは私だけだろうか。原告も復職を望んでいるし、いい方向に進んでいると思う」と原告の復職に向けた展望を示しました。

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	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
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: kumiai@jmitu-ibm.org 組合ホームページ: http://www.jmitu-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://tokyolaw.gr.jp/
旬報法律事務所	弁護士 大熊 政一、山内 一浩、並木 陽介、細永 貴子 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル6階(受付7F) TEL: 03-3880-5311(代) Web: http://jnpco.org/
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

安心して働ける労使関係を作る

勇気をもって労働組合に

4次原告は関係者・支援者への感謝の言葉に続いて「勇気をもって労働組合に入れば未来は開ける」と述べ、連帯挨拶のあと、大岡IBM支部委員長が解雇者の職場復帰を目指す決意表明をして集会を締めくくりました。

GTSで退職勧奨始まる

退職強要によるメンタル疾患は労災

社員のみなさん、GTSで退職勧奨が始まっています。組合が得た情報では、5月末までに申し出て6月末に退職。退職加算金は7ヶ月、20ヶ月程度が提示されている模様です。

退職強要は許さない

これに関連した春闘要求がありますのでご紹介します。ある社員が「退職しなければ解雇」と面談で言われた結果、メンタル疾患になり、2015年12月に中央労働基準監督署で「退職強要」を受けたと認定され、労災認定されました。今も休職して治療中です。

組合はこのことを重く見て、春闘要求で会社に出職強要を行った事実を認めて謝罪することを求めました。

以下これに関する協議内容をご紹介します。

組合 当該要求に対する

会社回答 退職勧奨を受けた従業員の精神疾患発症について、中央労働基準監督署が労災として認定したことは、会社として確認しています。会社は、事実関係を把握し、許容される範囲内での退職勧奨であったと考えられるものの、上司の話の中に一部不適切な表現があったことも事実であり、監督署にもその旨を報告しています。会社は、以後不適切な表現がなされることのないよう、退職勧奨時のコミュニケーションについて管理職層を指導することで再発防止に努めていきます。

組合 退職強要があったと認めようとしていない会社

組合 労基署は明確に「退職強要」だと判断した。会社は「許容される範囲内での退職勧奨」と言っているが、それは違う。

組合 今回の事件について会社は退職強要を行った事実を認めるのか。

会社 退職強要を行った事実は認めていない。

組合 それはおかしい。不適切な言動があったことは認めている。

組合 労基署はもうひとつ、繰り返し面談を行ったことが退職強要だと明確に

組合 上長が行った言動が退職強要にあたらないという、労基署の判断とは違った認識において、いくら再発防止に努めていると言っても説得力はない。労基署で認定したこの言動や、繰り返し面談を強いるということが退職強要にあたるといいう反省のもとに、こういうことはやってはいけないということを管理職層に徹底しないと同一ことが繰り返される。

組合 不適切という部分のポイントがフォーカスしている。

組合 何か文書は出したのか。

組合 HRパートナー経由でのコミュニケーション。

組合 全従業員、全マネジャーに対してこういったハラスメントのみならず長時間勤務などを含めて徹底していく必要があると考えている。

組合 今回の件は具体的に労災として認定されたわけだから、会社の考え方を従業員にもオープンにし、全従業員の協力のもとに労災をゼロにしたい。そのために努力してほしい。

組合 内部向けの資料の場合には開示できないものもある。

組合 具体的な文書があるのであれば、きちんと説明してほしい。

組合 それはもちろんやっいていく。

組合 今回のケースについて当該のマネジャーに対する処分は行われたのか。

組合 適切な指導・再教育・組織での徹底については会社として適切に行った。

組合 団体交渉で虚偽の報告をした。

組合 マネジャーが嘘をついていたということになれば、厳正な処罰になる。

組合 マネジャーが嘘をついていたというのなら、面談の中で脅迫的な言葉を使うのは「退職強要」となり違法です。あるいは「あなたの仕事はこの部門には無いから、自分での部門の仕事を探せ」というのはパワーハラスメントにあたります。こんな目にあつたら我慢せず、すぐに組合に相談してください。

書いてある。この社員が未だに出勤できない状態であることを鑑みれば、この回答ではだめだ。

会社 会社はこの案件については結果を受け止め、それに基づいて再発防止をしている。

会社 会社の再発防止説明に説得力なし

組合 情報開示と労使の協力体制が再発防止に必要

組合 労働災害をなくしていくというのは、厚生労働省も、労使の協力体制なしにはあり得ないといっている。

組合 会社がどういう形で再発防止のために管理職層を指導したのか、労働組合に会社として率先して開示し、全従業員にも呼びかけていくことが大事だ。

組合 断つても何度も何度も退職勧奨を続けたり、面談の中で脅迫的な言葉を使うのは「退職強要」となり違法です。あるいは「あなたの仕事はこの部門には無いから、自分での部門の仕事を探せ」というのはパワーハラスメントにあたります。こんな目にあつたら我慢せず、すぐに組合に相談してください。

組合 今回のケースについて当該のマネジャーに対する処分は行われたのか。

組合 適切な指導・再教育・組織での徹底については会社として適切に行った。

組合 団体交渉で虚偽の報告をした。

組合 マネジャーが嘘をついていたということになれば、厳正な処罰になる。

組合 マネジャーが嘘をついていたというのなら、面談の中で脅迫的な言葉を使うのは「退職強要」となり違法です。あるいは「あなたの仕事はこの部門には無いから、自分での部門の仕事を探せ」というのはパワーハラスメントにあたります。こんな目にあつたら我慢せず、すぐに組合に相談してください。