

組合に入ろう！
組合に相談を！

かしな

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

ロックアウト解雇裁判

第3次訴訟、解雇撤回し2人職場復帰へ 第4次訴訟、解雇無効が確定し職場復帰



裁判所前で喜ぶIBM争議団

IBMロックアウト解雇 第3次訴訟和解成立に あたったの声明

2017年4月25日

1. 日本IBM(会社)がJMITU日本アイビーエム支部組合所属の組合員4名を2013年6月

ロックアウト解雇裁判の第3次訴訟は、4月25日、東京地裁で和解が成立しました。原告4人全員の解雇を撤回し、うち2人については6月1日付で職場復帰。残る2人については会社が金銭的な支払いをすることを骨子とした和解が成立しました。

また第4次訴訟は、会社が控訴を断念したため解雇無効と未払い賃金の支払いを命じる東京地裁の判決が確定し、5月9日から職場復帰をしています。

以下に第3次訴訟の和解に際しての声明文を掲載します。

2. 別訴の解雇第1次・第2次訴訟では、2016年3月に東京地裁が5名の組合員全員の解雇無効の勝訴判決を言い渡しており、さらに本年3月8日にも東京地裁は、解雇第4次訴訟の組合員1名についても勝訴判決を言い渡している。特に、

に解雇したロックアウト解雇第3次訴訟事件に関して、本日、東京地方裁判所民事第11部にて、会社が原告ら4名全員に対する解雇を撤回するとともに、うち2名については職場復帰させ、残る2名についても会社都合による退職を合意すること、を前提とした金銭的な支払いをすることを骨子として、本件紛争が円満に解決する和解が成立した。この和解は、会社が地裁判決前に原告ら全員の解雇を撤回した上で金銭的な支払をなし、うち2名の原告については復職を認めるという画期的な勝利を獲得したものといえる。

3. 現在、上記解雇第1次・第2次訴訟は東京高裁に、ロックアウト解雇第5次訴訟は東京地裁に、それぞれ係属している。また、確定した第4次訴訟の原告である組合員も、会社との間で復職条件について交渉中である。

私たちは、会社に対し、すべての解雇訴訟について、速やかに解雇を撤回するとともに、本日の第3次訴訟の和解に準じて、組合員らの職場復帰あるいは十分な金銭的補償を伴う合意退職に応じること、さらに都労委での不当労働行為救済命令申立事件、賃金減額訴訟も含めた本件争議の全面解決に踏み切るとともに、今後の労使関係の正常化を実現することを強く求める。

以上

4・19 本社前宣伝&人形町デモ報告



4・19人形町デモ行進(上)と日本IBM本社前争議支援の仲間の皆さん(下)



4月19日17時30分から、箱崎本社前で250人の支援者を集めて、宣伝行動を行いました。「うたごえ」による演奏に続いて、挨拶に立った全国支援連の森田代表は、第4次ロックアウト解雇の勝利判決確定に触れ、IBM争議を早期全面解決するよう強く会社へ訴えかけました。そして全面解決が遅れば遅れるほど、IBMの評判が落

ち、ビジネスや社員募集に悪影響を及ぼすことを指摘しました。

宣伝行動の後に、人形町へのデモに出発しました。人形町沿道の多くの人々の声援を受けながら、19時に無事にデモを終了しました。組合は争議の全面解決を目指して、本社前だけでなく、各地での宣伝行動を強めていきます。



禁酒法に生類憐れみの令、歴史に残る悪法である。近年だと某国の元コメディアンが出した「イスラム教徒入国禁止令」が該当する▼IBMでも4月に「外部発注禁止令」が出た。発注済みの案件を作業開始2労働日前にキャンセルを「お願いする」という、下請法違反すれすれの悪法である。抵抗する社員には「グローバルの指示です」の殺し文句が。しかしグローバルの指示に従うだけなら、日本にエグゼクティブは不要である▼盲導犬の訓練の最終段階は「賢い不服従」である。青信号で主人が「進め」と命令しても、信号無視の車が突っ込んでくる時は進んではいけないのである。賢い犬ならできる判断である▼ロックアウト解雇や賃金減額と同様、グローバルの指示でも、間違っているものは日本では実行してはいけないのである。(F)

空前のPTIはどこへ行った

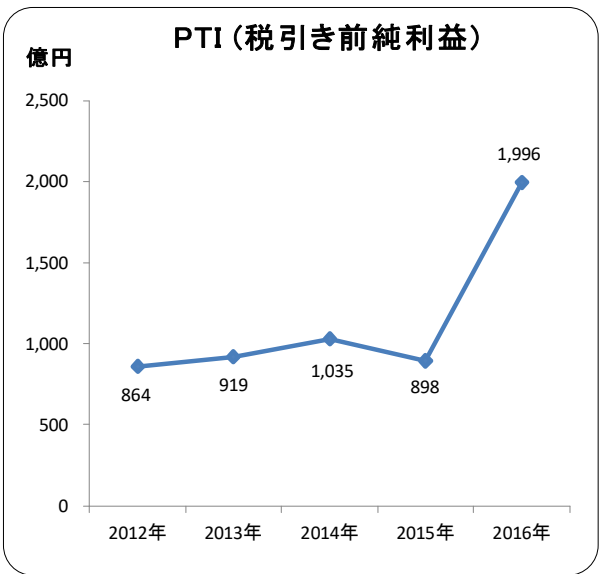
春闘報告

超低額GDP、会社業績達成度の説明つかず

先日、日本IBMの昨年度業績が発表されましたが、驚くべきことがわかりました。なんと、昨年度のPTI（税引前純利益）が一昨年度の倍以上である一千九百九十六億円もあるのです。左図はこの5年間のPTIの推移をグラフにしたものですが、昨年度のPTI

がいかに突出しているかわかります。この原因は一千百二十七億円の特別利益が計上されていることにありますが、これについての会社説明は一切ありません。

超低額のGDPと会社業績達成度45はなぜか



すでに今年度のGDP額が各社員に通知されていますが、あまりにも低額のGDPに驚いている人も多いのではないのでしょうか。GDPはその性質からしてもPTIのウェイトが一番高いと思われるので、このPTIの値からしても今年度のGDPがこのように低い説明がつきません。

また、今年の会社業績達成度45についても疑問です。日本IBMとグローバルIBMの業績が勘案されるにしても、日本IBMのこれだけ突出したPTIであれば少なくとも会社業績達成度は75以上でなければ説明がつきません。

会社はGDPと会社業績達成度についてもう一度社員に対して誠実に説明する責任がありますし、場合によっては見直すべきです。

そもそも組合は今年の春闘の一環で会社が回答したGDP額の根拠について次のように求めています。まず、会社の説明では、昨年から始まったチェックポイント制度と賃金決定は直接の関係は無いとの説明を受け、その点から説明を求めました。

組合要求1

1. 各人のGDP回答額を算定した根拠を各所属長に調査し、個別に回答すること。

2. GDP算定にあたって会社から各所属長にガイドした内容を示すこと。

会社回答1

1. 2016年のパフォーマンスは、社員とその上司との間で行われたGeekpoint Processにおいて明らかにされており、それを反映してGDP支給額が決定されています。Checkpointの5つのディメンジョンとGDP支給額を関連づける機械的な

関連性はありません。2. 社内の管理資料またはガイドを開示する考えはありません。

組合はこれに対し次のように説明を求めました。

組合要求2

Checkpoint Processによつて明らかにされたパフォーマンスは何か。何によつて示されたのか。具体的に個人別に示すこと。

会社回答2

2016年のパフォーマンスは、社員とその上司

無理な外部発注禁止をやめよ

現在、GTSをはじめとする多くの部門で、キャッシュアウトを抑制するため、外部業者への発注を禁止する動きがあります。しかし、ここに見てきたように、昨年度の空前のPTIがありながら、ここまでしてキャッシュアウトを抑制する必要があるのでしょうか。運用部門の現場では外

部業者に頼らざるを得ない現実があります。それをいきなりIBM社員で代替することには無理があります。さらに、入社してまだ1ヶ月の新入社員を、ELTを切り上げて現場の運用要員に配置するという情報もあります。大事故につながる恐れがあることは直ちに止めるべきです。

との間で行われたCheckpoint Processにおいて明らかにされており、それを反映してGDP支給額が決定されています。

そもそも所属長とまともにCheckpoint Processをやった人がどれだけいるでしょうか。「あなたのパフォーマンスはxだった」と明確な答えをもらった人はどれだけいるでしょうか。皆さんのご意見をお待ちしています。

会社またも退職強要

団交報告

「人事による対応がされる」とは何か

社員のみなさん、組合が得た情報によれば、GTSで始まった退職勧奨は全社に広がりを見せています。また、GTSのS Wテクニカルサービス部門が無くなるため、TSOLへの転籍強要が始まっているとの話もあります。

そのような状況の中、退職強要が確認されました。組合はこのことを重く見て、直ちに団体交渉で協議しました。以下にその模様をお知らせします。

断つても4度にもわたる退職勧奨

今回の場合、退職勧奨は4回にわたって行われました。最初は所属長による15分程度の面談で、軽くタツピングする程度でした。2回目の面談は外部への転職を勧められ、早期

「人事による対応がされるであろう」とは何か

以下、これについての協議内容をご紹介します。組合「最後に人事による対応がされるであろう」との発言がありました。

「人事による対応がされるであろう」とは何か

以下、これについての協議内容をご紹介します。組合「最後に人事による対応がされるであろう」との発言がありました。

この人は昨年のCEPにも参加して、トレーニングを完了していた。こういう人に退職勧奨をするというのはおかしいのではない。会社 CEPを受けていたのに、再度発防止のために管理職層をどのように指導したのか、具体的な文書を要求したが、会社の回答は「社内のガイドを開示する考えはありません」とのことだった。どういう形で再発防止をしたのか実施内容についてもまったく回答が無かった。今回の件を鑑みれば、「早期退職しなければ解雇だ」と言う代わりに「最後に人事による対応がなされるであろう」と

いう言い方に指導したということか。これが「指導」か。会社としてはその都度、退職勧奨の注意事項をやっているが、管理職層向けなので組合には開示する考えは無いという回答になる。組合 しかし、今回の件は氷山の一角で、同様の退職強要面談が繰り返されていることは想像に難くない。どのような再発防止が行われたのかきちんと協議する必要がある。会 マネジャー層には研修・ガイドをやっていることをお伝えしたい。組 しかし、実際に再発している。会 そのようには考えていない。マネジャーも何千人もいるので、徹底していくことには変わりない。組 今回の繰り返しの退職勧奨は問題だ。会 そのようには考えていない。組 退職の勧奨を繰り返してやることは問題ないと言っているのか。

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
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@mitu-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 義徳、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1-6-6松井ビル6階受付7F TEL: 03-3380-5311(代) Web: http://jrpo.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

★ 「かいな」のバックナンバーがWEBで読めます。「かいな」で検索

★ 「かいな」の更新情報をメールで購読 できます。「かいな」で検索