

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

第2次賃金減額裁判 減額撤回・差額支払 勝利和解!



和解成立にあたっての声明

1 第2次賃金減額訴訟
(東京地裁平成28年(ワ)
第5084号、第350
75号)において201
7年6月28日、東京地方
裁判所民事第11部(佐々
木宗啓裁判長)にて会
社が賃金減額措置を撤回し、
減額前の賃金に戻すと同
時に、減額前後の差額賃
金及び遅延損害金を支払
うことを骨子とする内容
で和解が成立した。この
和解は、会社が地裁判決
前に原告ら全員の賃金減
額を撤回した上で差額賃
金の支払いを認めるとい
う画期的かつ全面勝利を
獲得したものである。

2 別訴の第1次賃金減
額訴訟(東京地裁平成25
年(ワ)第25401号)
では、2015年11月25
日、会社が判決1ヶ月前
になって突如原告の請求
内容を全て認める「認諾」
を行い、原告側の全面勝
利となっていた。この訴
訟では、「認諾」に伴い、
差額賃金はバックペイさ
れても、減額措置自体は

撤回されていなかった。
3 この裁判は各個人の
勤務査定を理由として年
収の15%〜10%を恒久的
に賃下げした会社に対し、
その撤回及び差額賃金の
支払いを求めたものでは
ある。個人の勤務査定を理
由として大幅な賃下げを
する例は大企業を中心に
日本で広がりを見せてい
る。そのなかで本件は、
個人の勤務査定自体は争
わず、減額措置を可能と
した就業規則の変更自体
の効力を争ったもので、
今回の和解成立は、この
ような一方的な賃下げは
許されないことを裁判上
明らかにしたことにより、
この動きに一石を投じた
ものと言える。

私たちは会社に対し、
すべての賃金減額につい
て、本日の第2次訴訟の
和解に準じて速やかにこ
れを撤回し、差額賃金を
支払うとともにロックア
ウト解雇訴訟も含めた本
件争議の全面解決に踏み
切り、今後の労使関係正
常化の実現を強く求める。
以上

◇組合代表メールアドレスが変わりました。 e-mailアドレス kumiai@jmitu-ibm.org

争議の全面解決を 第252回金属反台共同行動



6月28日終業後に、本
社前行動が行われました。
当日11時から東京地裁で
第2次賃金減額裁判の和
解協議があり、第1次裁
判の認諾を超える勝利和
解を勝ち取りました。午
後に厚生労働省で記者会
見を行い、翌日の新聞に
も掲載されました。
本社前行動では多くの
発言者が勝利和解につい
て、これを機会に争議を
全面解決するよう訴えま
した。社員の関心も高く、
立ち止まって聞き入る人
もいました。行動終了前
に用意したチラシ全てを
配布し、シュプレヒコー
ルで行動を終りました。
第2次裁判は終了しま
したが、組合は2016
年の賃金減額撤回に向け
て、準備を進めています。
また2013年・201
4年に減額された人も、
過去2年分の賃金を取戻



**2017
国民平和行進**

5月6日に東京を出発
した国民平和行進は、
8月6日の広島を目指し
て、リレー行進を続けて
います。この行進は核廃
絶と平和を訴えて、19
58年から続いています。
6月16日に岐阜から滋
賀に入った行進は、21日
に京都に引き継がれまし
たが、ちょうど中日にあ
たる19日の野洲〜草津の
行進に参加しました。
東京から広島までの
「通し行進」の人に加え
て、今年はこのためにフ
ィリピンから来たという参
加者もいて、国際的な行
事になっています。
朝9時に野洲市役所を
出発した行進は途中で休
憩を挟みながら、守山市
役所、栗東市役所を経て
3時半に草津市役所に到
着しました。各市役所で
は5、6人の職員が待機
されており、市長メッセ
ージと歓迎を受け、出発時
には激励されました。
空梅雨で朝から暑い一
日でしたが、帽子や日傘
を用意した参加者は最後
まで元気に行進し、次の
チームへ無事に引き継ぐ
ことができました。(酒)

毎朝、社内各
部門から届く大
量のメルマガを
削除する。中身
を読む時間など
ない。ほとんど
スパム扱いだ。発信者は
自部門のアピールに懸命
なのだろうが、異常な状
態だと思う▼GBSでは
社員が知人を紹介して入
社させると80万円の報奨
金がもらえるプログラム
が走っている。そうまで
しないと人材が確保でき
ないのか。いつからそん
な会社になってしまった
のか▼賃金減額の裁判は、
和解をもって一旦の解決
となったが、賃金が戻っ
たのは提訴した原告だけ。
今も多くの社員が、低評
価、賃金減額、リストラ
の恐怖を心に抱えながら
日々の仕事をしている▼
誰もが安心して働ける職
場でなければ、優秀な人
材が居着くこともない。
大切な友人や親戚を安心
して紹介できる会社にし
るには、一人ひとりが声
をあげていくしかない。
(K)

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。

GDP付与率、個人業績率、US-GAAPも不誠実回答

団交報告

賞与に關し前回6月15日の団体交渉で会社が持ち帰った、US-GAAPの数値に基づく会社業績達成度の説明について、6月30日の団体交渉で組合は説明を再度求めましたが、会社は不誠実な答弁に終始しました。

さらに、GDP支給率と個人業績率が不整合な人についての是正要求についても、非常に不誠実な会社回答です。以下、協議内容をお知らせします。

US-GAAPの数値を示さず逃げる会社

組合 前回、US-GAAPの数値を公表できないということでは会社業績達成度の検証ができないということ、会社に持ち帰ってもらった。

会社 持ち帰ってファイナンスと確認し、US-

GAAPの数値については開示する考えは無いという回答になる。

組 会社業績達成度については貸借対照表に基づいて議論していた。ところが、US-GAAPの数値をもとにしていると言い出したのは会社だ。合理的な説明としてある程度その数字を使った説明をしないとだめだ。

会社 会社としてはできる範囲で説明を尽くしているという考えだ。

組 もう少し納得できるような具体的のある数字を持った説明をしてもらう必要がある。

GDP付与率と個人業績率の整合について

前号でお知らせしたように、GDP付与率と個

なものではありません。上記の次第により、貴組合が行った付与率と個人業績率とのずれの点検は意味を有さず、お答えできません。

組合による追及

組 例えば労働者が同じ働きをしていると評価されたのに、会社による係数が年度ごとに大幅に違ったら、これは大騒ぎになる。そういった意味で、継続性あるいはコンシステンシーは大事だ。会社としてコンシステンシーのある形で個人業績率などの係数を決定してほしいというのが、組合要求の本質だ。

会社 コンシステンシーというのはある。組合が言っているのは今年の係数なのか去年からの継続性なのか。

組 組合の是正要求のとおりに是正すれば、結果として両方のコンシステンシーが保てるようになる。

会社 くり返すが、これらの係数が必ずしも一致す

るものではないというのが会社の考え方だ。

組 会社回答でも「両プログラムの評価期間が同じで、その間の社員の努力・成果が共通であれば、付与率と個人業績率がかけ離れることは考えづら

会社 これをかけ離れていると見るか、リーズナブルと見るかは、その考えによる。会社の考え方は一人残らずかけ離れないとは言っていない。個々のマネジャーが考えた結果だ。

組 一人ひとりの生活がかかっている。間違えましたでは済まない。しっかりとチェック＆バランスを保ってほしいというのが組合要求だ。

会社 回答した通りだ。これでは回答になっていない。かけ離れている場合は、なぜそうなったかの説明することも求めている。

会社 会社としてはかけ離れているとは考えていない。

組 例えば個人業績率が70%も出ているのにGDP付与率は0%の人がいる。これでかけ離れていないと考えるのであれば、組合が示した一人ひとりについてその理由を説明してほしい。

会社 この件については持ち帰る。

組 再回答してくれ。

9月1日付 給与調整について

組 今年の賃上げはどのように考えているのか。

会社 今、グローバルとの調整をしている。

組 組合の要求は、1. 一律4万円の賃上げ 2. 賃金減額をしない 3. 非正規の方も賃上げ 4. 組合が提示している年齢別保障額以上は是正。賃金は団交で労働組合と協議をして決定するのが世界共通の考え方だ。協議の期間を保障できるような時期に、具体的回答を示してほしい。

会社 春闘への回答を急ぐようにしたい。7月中には方向性を回答する

女性の労働条件改善を ともに要求しよう

— JALマタハラ裁判和解の事例に学ぶ —

第2次賃金減額裁判が和解したのと同じ6月28日、JALの客室乗務員（以下CA）に対するマタニティハラスメント（産前産後の女性労働者への不利益な取り扱いやいじめ、以下マタハラ）裁判において、画期的な和解が成立しました。JALのCAの労働組合であるCCU（キャビンクルーユニオン）の声明文をもとにその内容を紹介するとともに、この成果をIBMにも展開できないか、考えてみます。

何が争われたのか

JALでは、以前から妊娠した女子CAに対して「産前休職制度ならびに産前地上勤務制度に関する規程」がありました

が、2008年に制度が改悪され、会社が認めなければ地上勤務には就けず、多くのCAが無給の休職に追い込まれてしまう事態になりました。この状況がいわゆる「マタハラ」であるとともに、労働基準法第65条3項ならびに男女雇用機会均等法第9条3項に違反して無効である、と訴えたものです。

たたかって何を得たか

和解によりJALのCAが得たものは次の通りです。

・原則として、申請者全員の産前地上勤務に就ける運用を行う（遅くとも来年10月からは勤務形態も短時間勤務と普通勤務の選択が可能になる）

・やむを得ない理由により、申請者を希望する産前地上勤務に就けさせることができないと判断した場合、当該申請者に対し、その事情について説明を行う

世界が驚く日本の実態

JAL CAマタハラ裁判の原告（以下マタハラ原告）は、手記の中で「先進国日本においてマ

タハラが横行している実態は海外からは異様に映っているようでした」「日本の実態に驚く海外メディアからの取材もいくつかありました」と述べています。

制度を活かせないIBM

このように日本独自の問題であるはずのマタハラですが、外資系企業である日本IBMではどうでしょうか。制度的には比較的進んではいるものの、その制度をフルに使用おうとすると、露骨に評価が下がったり、仕事してもらえなくなったりする、という状況が見られるように思います。せっかくある制度が活かせない状況になっているのです。これもまた当事者からは「マタハラ」に見えるのではないのでしょうか。

たたかわないと何も得られない

マタハラ原告は、「この実態を何とか改善した

い。私と同じように辛い思いをする妊婦を二度と出してはいけません。誰もが安心して妊娠・出産できる職場になって欲しい」という思いから裁判を始めたと言います。そして、今回の和解をきっかけとして「日本全体からマタハラがなくなれば良い」「マタハラを経験して辛い思いをしている方々が少しでも元気になって」

欲しい、と願っています。IBMでも、せっかくある制度を「評価や仕事のアサインに関する不安」から活用できないでいる方がいらつしやうと思います。このような状況下では、たたかわなければ何も得られません。労働条件を改善し働き続けた女性の皆さん、ぜひ組合に加入し、いっしょに要求していきましょう。

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.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:03-3380-5311(代) Web:http://jnpoor.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