

真実を伝える
組合機関紙

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3次パワハラ賃下げ裁判 減額撤回・差額支払 全面勝利和解！



和解成立にあたっての声明

1. 2021年2月25日、JMITU日本アイビーエム支部組合員18人が日本アイ・ビー・エム(株)とその子会社日本アイ・ビーエムデジタルサービス(株)を相手取って提起していた第3次パワハラ賃下げ訴訟(東京地裁平成30年(ワ)第32219号他)において、東京地方裁判所民事第19部(春名茂裁判長)において、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主張の中核の全てを認めるという労働側の画期的かつ全面勝利と評価できる内容である。

2. パワハラ賃下げは、個人の成績を恣意的に下げ、それを口実に従業員

の15%もの賃下げを強行するものであった。今回の第3次訴訟は、第2次訴訟(東京地裁平成28年(ワ)第5084号他)において2017年6月28日、前1項と同様の内容で和解が成立していたにもかかわらず、会社がパワハラ賃下げを続けたいため提起していたものである。

3. 今回の和解は、以下のような点で大きな成果と重要な意義を持つと考える。

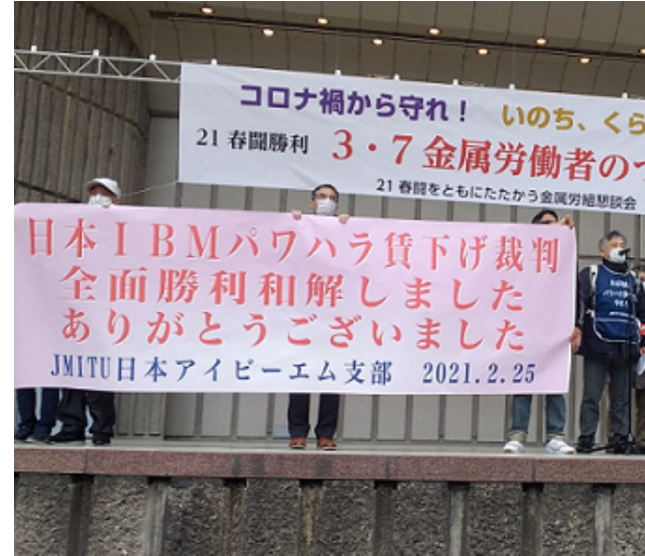
(1) 第1、2次訴訟では、15%〜10%までの減額が法的に認められなかったことが明らかとなった。そこで会社は減額幅を7%に下げて挑戦してきた。しかし、今回の和解で7%でも許されないことが明らかとなった。

(2) 第3次訴訟では会社は賃下げ原資を賃上げに組み入れたと主張したが、この論理も通用しないことが明らかとなった。

(3) 第3次原告団にはバンド9(部長級)の組合員も含まれておりバンド9の賃下げも許されなかった。これは、賃下げされた従業員に対し賃金を取り戻すため一日も早く組合に加入することを呼びかけるとともに、会社に対しては就業規則上の賃下げ規程を廃止し一方的賃下げをなくすこと、さらにパワハラ降格争議、定年後再雇用賃金差別争議、AI不当労働行為争議など会社における労使間の労働争議の全面解決に踏み切り、労使関係を正常化することを強く求めるものである。

すべての仲間の賃上げを 3・7金属労働者のつどい開催

「すべての仲間の賃上げと雇用の安定で、くらしと経済を立て直そう」をスローガンに掲げた金属労働者のつどい・東日本集会在2021年3月7日、感染症対策を整えた上で、日比谷野外音楽堂にて開かれ、約400人が参加しました。



と共闘を広げ、社会の主人公である労働者がその役割にふさわしい、まっとうな生活、誇りをもって働くことができる賃金や処遇の実現をしよう」と呼びかけました。

最後に集会アピールとして「すべての仲間の賃上げと雇用の安定で暮らしと経済を立て直そう」を拍手で採択。その後、銀座をパレードし、沿道を歩く多くの人にメッセージを伝えました。



裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

AI不当労/定年後再雇用不当労事件	4/26(月)09:50～	都庁第1庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	4/26(月)13:30～	東京地裁631号法廷
パワハラ降格裁判	5/17(月)13:30～	東京地裁527号法廷

コロナ感染拡大の対策として在宅勤務が定着するに伴い、手当を支給する企業も増えた。オフィスで勤務する間の水道光熱費等に相当するの支払われるのが妥当だ。一方、現場への通勤を余儀なくされる人も相当数いる。交通手段にもよるがソーシャルディスタンスを保つなど到底ムリな状況はさらに、混雑時は感染の危険と隣り合わせだ。コロナ禍での通勤に対し危険手当を支給するIT企業もあるが、危険の度合いの基準や手当を危険回避にどう結び付けるかなど明確でない部分もあり、支給に至らないケースが多い。▼とは言え危険に曝されているのだから何らかの策は求められる。これらを含めてIT業界のニューノーマルのあるべき姿や線引きを指し示すのも老舗企業として意味の大きい役割だと思ふ(K)



1. これまでの賃金上昇
停滞を補うため、平均5
0000円の本給(本俸)
の引き上げとなるような
賃上げ率にすること。な
お、昇給額回答にあつ
ては、格付規程第5条に
書かれている評定の基
準となる要素の内容を個
別組合員ごとに回答し、
誠に協議すること。
2. 交渉のベースとなる
社員数、平均年齢、平
均給与、職種、年齢、
バンドごとの平均給与、
業界水準との比較デー
タ等を提出して誠実に
協議すること。
3. 各人の賞与基準額に
ついて、本給(本俸)の
要求に応じ平均40万
円の引き上げとなるよ
うにすること。
4. 現在の待機手当一律
20000円は賃金の3分
の1以上の支払いを定
めた監視断続労働の観
点から低すぎる金額で
す。これを見直し、待
機1時間あたりに対す
る支給とすることを要
求します。ついでに、
待機1時間あたり1500
0円を支給すること

2019年12月11日
付会社回答では十分
な資料が開示されてお
らず、説明不足です。
USIG AAPに基づく決
算資料を開示し、賞与
額算定の基礎となる
会社業績達成度の決
定方法及び実際の決
定過程等について追
加資料を提示して説
明してください。
(4) 賞与計算に使わ
れる組合員の個人業
績率が100%に達し
ない場合は、正当な理
由の説明および数値
の計算根拠を組合に
誠実に文書で説明す
ること

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	T S D L ・ I S E L ・ S y s t e m技術	大岡 義久	712-5175
本 社	G T S ・ ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	G T S ・ T S S ・ クロスエアデリバリー	佐久間康晴	205-7817
幕 張	C & C S ・ セキュリティサービス	藤井 克己	205-0806
大 阪	G T S ・ T S S ・ S o l & D e l P R J推進	河本 公彦	205-5204
事務所 連絡先	TEL 03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@jmitu-ibm.org 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・民事一般相談受付（要予約）		
東京法律 事務所	弁護士 水口洋介、今泉義竜、本田伊孝 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
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 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
桜木町 法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503		
ほづみ 法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		

危険な会社分割制度 労働組合を通じた協議なら安心



日本IBMグループのインフラストラクチャー・サービスが会社分割制度により分割されることが2月中に明らかとなりました。ところが、これまでの会社の説明はお客様との契約の取り扱い方や、営業戦略についての議論ばかりで、肝心の従業員の処遇についてはきちんと説明されていません。そこで、過去の事例を参考にしながら従業員としてどのような心の備えが必要と考えてみます。

会社分割制度の危険性

会社を組織再編するやり方は様々ですが、従業員を移す際は労働契約にかかわることから従業員の同意を必要とするケースがほとんどです。これでは大規模な再編が面倒なことから、手続きを簡素化して従業員丸ごと分

割できるようにしたのが会社分割制度です。つまり、会社分割制度による分割は、そこで働く従業員がまるでモノのように否応なく会社もろとも連れて行かれることを意味しています。使われ方によっては従業員にとって大変危険な制度であることを認識しておく必要があります。

労働契約承継法で保護

会社分割制度が労働者にとって危険なため、労働者保護の観点から制定されたのが「会社分割に伴う労働契約の承継等に

関する法律」すなわち「労働契約承継法」です。この法律では決められた手続きに従って労働契約を保護した上で、さらに会社は会社分割にあたって労働者の理解と協力を得るよう努めなければならぬと定めています。

ところが、従業員にとって大変重要な会社分割制度利用の決定が今年2月に全社発表されています。一部の社員向けの説明会等で既成事実のように説明され、なす崩し的に進められています。さらにラインマネジャーの中には「新会社の労働条件は君たち次第だ」などと経営責任を放棄する発言をする人もいます。

HDD部門分割の事例

過去の事例から、日本IBMが会社分割制度をどのように使ってきたか

を見てみましょう。

2002年末に会社はハードディスク(HDD)部門を新しく設立する会社として分割し、新しい会社を設立しました。ところが、分割が12月25日に行われると、6日後の12月31日に株式会社日立製作所が株式の70%を買収して別会社になってしまいました。つまり、労働契約承継法で定めた労働契約の保護はたった6日だけだったのです。その後、日立のグループ会社になったHDD会社の労働条件はほとんど引き下げられていきました。こうした手法はいわゆる「泥船分割」と言われます。泥の船ですから水に浮かんでいるのはほんのわずかだという意味です。

また、HDD部門分割に合わせて日本IBM本体でも全社的な人員削減が行われたことは言うまでもありません。当時の機関紙「かいな」で執拗な退職強要が報道されています。

労働組合の価値

当時、JMITU日本IBM支部はこのような泥船分割に反対。この時期に組合に加入した約70名の従業員とともにたまたかに立ち上がりました。情報をいち早く察知した2002年10月には神奈川県労委に分割差し止めの申し立てを行い、また11月7日には横浜地方裁判所に仮処分申し立てを行いました。

そのたまたかいは2010年の最高裁判決まで続くことになりましたが、たとえ会社が日立グループの会社になったとしても産業別労働組合であるJMITUはビクともしませんでした。何度も日立と団体交渉を実施。結果として労働組合員の労働条件は全員が無事に定年退職するまで見事に維持されたのです。さらにその最高裁判決では画期的な判断が示されました。労働契約承継法第7条及び商法等改正法第5条に定める労働

抜け道に注意

7条協議には、実は抜け道があります。労働組合、あるいは従業員代表との協議をすれば良いことになっていきますから、従業員代表1人との協議だけで協議を終わらせられる危険があるのです。昨年に行われた従業員代表選挙の結果、箱崎本社の従業員代表になった人はインフラストラクチャー・サービス所属の人ではありません。当事者でない人による協議に依存するのは、当事者にとつては大きなリスクと言わざるを得ません。一方、5条協議の方は労働組合が主体となりますのでこのリスクを回避することができます。