

ひとりで 悩まず 組合に相談を

かいな

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2006
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

相次ぐロッキアアウト型解雇 許せない従業員への仕打ち

ロッキアアウト型解雇の相談が組合に相次いでいます。

自己都合か 普通解雇か

組合への相談内容をまとめると、解雇通知書および解雇理由証明書が手交され、そこには次のことが明記されています。

「解雇予告手当当てを振り込むこと」「就業規則32条の解雇事由に該当すること」「自ら退職する意志を示せば自己都合退職を認め、解雇を撤回した上で退職加算金を支払う」というものです。

しかしそこに書かれていることは、自己都合退職か普通解雇の会社を去る選択しがなく、実質屈辱的な自己都合退職に追い込まれることになりま

ます」と書かれた書類にもサインをさせられます。即日のロッキアアウトで業務の引継ぎをする時間もありません。これまで会社に貢献してきた従業員の扱いとして許せない

突然で
突然で
突然で

突然で 突然で 突然で

組合に寄せられたロッキアアウト型解雇の相談のひとつを紹介します。「9月14日解雇通告をうけました。10月1日までに自分で異動先か、休職か、退職をコミットしろ」と9月初めに通告されましたが、その後は無視状態でした。こちらも体調不良で安定勤務ではなかったのですが、主治医とは薬を調節しながら、もう少し様子をみよう、となっていました。

9月18日中に退職届けを提出すれば、自己都合

解雇通知書に書かれた但し書きの内容

但し、会社は9月21日の17時36分(必達)までに、郵送もしくは持参にて貴殿が添付書式にて2012年9月27日付にて自ら退職する意思を示した場合はこれを受理し、解雇を撤回したうえで、貴殿の自己都合退職を認める考えです。この場合、退職加算金や、会社の費用負担で再就職支援会社のサポートを受けられるオプションも用意する考えです。詳細は別途、口頭にて説明します。なお、期限を過ぎた場合、提出書類に不備があった場合などはこの限りではありませんのでご注意ください。これら対応は、会社と貴殿との間の雇用契約を円満に終了したいとの考えに基づくものです。

組合なんでも相談窓口担当者

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	事業推進・事業企画・オペレーションズ	杉野 肇作	1205-6550
本社	価格計画・S&D価格計画	石塚 隆行	1205-6483
本社	SWG,グローバルライセンス/システム部,ELNソリューションズ	大塚 伸子	1206-4650
基 礎	TSL,第一Lotus TS	田中 純	1819-4224
基 礎	IGA AS,インベション推進	高山 弘之	1804-8516
豊 洲	TSL,ISEL・System技術	大岡 豊久	1801-2359
豊 洲	PLM SS,設計・開発 SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
名古屋	IS CJ,第二AS本部,第一AS部	板倉 浩	1209-2972
大阪	GFS,西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	1505-4349
大阪南港	SSO,第六MRサーバーMGT	高岡 龍之	1612-6042
京都御池	サービス & オペレーションズ,生産技術	古川 豊	1616-8523
●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金10時~16時			
FAX 03-5562-0853			
e-mail jmiu-ibm@bekkoame.ne.jp, HP 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

井藤士 水口 洋介 03-3355-0611(代)
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/
東京法律事務所 東京都新宿区西谷一丁目2番地 伊藤ビル5F
労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます。
(お手数ですが電話により予約をお願いします)



退職にできる、と迫られておられます。同じようなやり方で、退路を塞いで退職に迫りさせることが横行するのは、と思いが連絡しました。私自身も突然で失業の深刻さが実感出来ていない状態です。

この女性社員は、主治医から様子をみながら、業務と治療を平行して行っていることとしていた矢先でした。

日本IBMの社長に就任したマーティン・イエッター氏は、6月15日に報道陣との初めてのインタビューで、大規模なリストラの憶測に対して「それはプレスが言っているルーマー(噂)だ」と答えたと報じられています。しかし、実際はいいよ

先でした。

結果主義の行き着く先は、従業員を使い捨てにするということです。2015年ロードマップの目標を達成するため、会社は人員削減を今後強めてきます。いまこそ組合に集結し、労使対等の会社を目指さなければなりません。

部門解散で整理解雇するな

きちんと配置転換を

TD&D部門の解散に伴い、会社は所属社員を整理解雇しようとしています。これを阻止すべく、組合は団体交渉(以降「交渉」と記載)を積み重ねてきました。

そもそも、日本IBMは毎年数百億円以上の経常利益を上げています。このような黒字の会社に、整理解雇ということはありえません。

解雇ではなく、会社の誠意ある対応で配置転換すべきです。

配転に努力しない会社

会社が部門解散を決めたなら、次に行うべきことは所属社員の社内での配転先を決めることではないでしょうか。

毎年数百億円以上の経常利益を上げている会社

が、なぜ80人程度の社員

の配置転換ができないのでしょうか？

会社は対象者の配置転換に対して、各自自身で社内公募に応募するという方法しか提示していません。

対象者に対してDBを提供したと言っています。が、それは今回の対象者を考慮したのではなく、常時全世界のIBMに解

放されている社内公募でしかありません。そのため、

今まで半導体の設計を行った社員に対して、募集は営業職

で今までの営業経験年数を条件とするなどの不一致が生じています。

組合は団体で、会社に対して対象者の異動希望を提示して回答を求めました。しかしながらそれに対する会社側回答は、社内公募DB上条件が一致する人に対しては「合

致する社内募集案件は存在することを確認しました。ぜひ、積極的にご応募を考慮したのではなく、募いたたくようお願いします」と回答しています。

会社側は、社内異動先が決まった人が18人いると回答しています。組合で調査したところ、そのうち17人はコネで異動先を確保しており、社内公募を通して決まった人は一人しかいません。コネでの異動先の確保に会社は、「個人チャネルがあれば(それを利用しての異動を)否定しない」と回答しています。

会社はどの部門も業績が厳しいと回答し、「どこかの部門が特に好調というところならばそれを調査します。また、社員で

なんと条件が一致する案件が無い人に対しては「残念ながら、現時点において、社内募集案件が存在しないことを確認しました」と回答するだけで、配転先を探す努力は全く行っていない。

また、例えば一致する案件があったとしても、それは異動できることを意味していません。通常の社内公募と同様に採用側の部門が採用するかどうか判定するからです。

あれば、部門業績についてはイントラネットで調べられるでしょう」と言い放ちました。

再就職させられない

残念ながら社内での配転先が見つからず退職の道を選んだ社員に対して、先を会社は見つけてくるべきです。

しかしながら実態は、社内公募で異動先が決まらない人に対して、会社が示している進路は退職だけです。退職に当たり、会社は再就職斡旋会社に登録することを勧めています。では登録すれば再就職ができるかというと、団交の席上まだ再就職の実績は0人だとの回答でした。

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。



突然あなたの部門にも

部門解散、所属社員の解雇という手法は、今回だけの特別な出来事ではありません。この会社の構想を許せば、今後、様々

な部門で採用されるでしょう。今回の部門解散理由について会社は、「半導体部門については、新興国の方が、人件費が安い。物価水準とか、示せばいいのですか？」というふざけた回答をしています。整理解雇に対して、会社は、退職者にはプレミアムを付けている、新規採用の抑制、昇給の停止など、解雇回避努力をしていると言っています。が、整理解雇自体が成り立たないというところから、見直しをしなければなりません。

PBC

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。

また、退職対象者には、PBCの成績は関係ありません。現に、今回の対象者にも、PBCが1の社員も含まれています。昨年の評価がよかったから、自分には関係の無いことと高をくくらず、注意深く自分の置かれている状況を把握することが大切です。

勝訴で退職強要ストトップを

退職強要・人権侵害裁判控訴審結審

IBM退職強要・人権侵害裁判の控訴審が8月22日に結審し、10月31日に判決が言い渡されることになりました。

一審に続きこの控訴審でも不当判決となれば、

会社はこれまで以上に退職強要を堂々と行うようになってしまう。みなさんのご支援をよろしくお願いします。

RAプログラムから

この発端は2008年4Qに行われたリソースアクション(RA)プログラムでした。会社は1993年から継続的にRAプログラムを行ってきましたが2008年のものは徹然を極めました。弁護士資格を持つ法務担当取締役執行役員が「48時間以内に退職届を出さないと、普通解雇する」というメールを送りつけ

んは「退職強要なんかやっていないし、これからもやらない」と言っている。

たり、所属長が自宅に電話して奥さんに「ご主人に会社を辞めるよう説得してください」と言った。ありとあらゆる方法で社員を追い詰めていき

ました。

そのため12月8日に目標数を達成し終了宣言が出されるまでに、1500人も社員が「自己都合退職」に同意させられ会社を去っていきました。

雇用の防波堤へ提訴

これに対して「これ以上の退職強要を防ぎ雇用の防波堤になる」ため組合は裁判を決定しました。2009年5月に「退職強要の差止めと損害賠償請求」を求めて3名の組合員が東京地裁に提訴し、10月にもう1名の組合員が追加提訴して4名の原告で一審が始まりました。

第1ラウンドは訴状や

準備書面による文書のやり取りです。原告は、自分に対して行われた退職強要の内容を訴えました。それに対して会社は「そのような事実はない」と虚言を繰返し、原告4人がいかに無能であるかを主張してきました。原告は反論しようとしたが、渡邊和義裁判官は「どのような退職強要」行為が行われたかが問題であって、原告の評価は関係ない」との見解を示しました。

準備書面による文書のやり取りです。原告は、自分に対して行われた退職強要の内容を訴えました。それに対して会社は「そのような事実はない」と虚言を繰返し、

原告4人がいかに無能であるかを主張してきました。原告は反論しようとしたが、渡邊和義裁判官は「どのような退職強要」行為が行われた

かが問題であって、原告の評価は関係ない」との見解を示しました。

和解協議不調

双方の主張が出揃ったところで、裁判所は和解を勧めてきました。ところが第2ラウンドの和解協議の初回において、裁判官からは「この裁判の争点がわからない。原告さんは「退職強要を止めろ」と言い、被告さ

第1ラウンドは訴状や

同時にRAプログラムの張本人として、当時の人事担当取締役執行役員の坪田國矢氏も証人として申請しました。会社は反対しましたが、結局坪田氏の証人尋問が認められ原告側弁護士は坪田氏を鋭く追及しました。

また原告の本人尋問において、原告は自分に対して行われた数々の退職強要を真摯に正直に証言しました。それに対して会社は第1ラウンドと同様に「そのような事実はなかった」と虚偽の証言を繰返し、また原告4人がいかに無能であるかを主張しました。

しかし裁判所の作成した和解案は会社の主張そのものであり、退職強要を認めないなど到底原告が納得できるものではなく、和解は不調に終わりました。

再び証人尋問

そして第3ラウンドの証人尋問が始まりました。原告は証人として、4人の原告に直接退職強要を行った上司をそれぞれ1人、3人を申請しました。

第1ラウンドは訴状や

退職強要やめさせよう

控訴審において、原告は一審判決の認定の誤りを指摘しました。同時に原告の勤務成績評価の不当性も訴えました。会社は「一審での主張の繰り返しである」と反論して結審を迎えました。

昨年末の不当判決を受け、会社のリストラ攻勢はますます強まっています。退職強要は後を絶たしません。成績不良を口実にした普通解雇のみならず、部門解散を口実にした整理解雇も行われようとしています。

控訴審で不当判決が出れば、会社はますます社員への退職強要を強めてくることでしょう。

この退職強要人権侵害裁判は、現在の退職強要をやめさせ、将来においても退職強要をさせないための、私たちの今後の雇用を守るための裁判です。組合ではこの裁判を「退職強要防止裁判」と位置付けています。

大歳事件に関するご意見

組合Webサイトに寄せられたご意見の一部をご紹介します。

女性登用のかげでこういうことをずっとしていたのかと思うとショックです。8月30日に辞表受理ということは8月22日には最高顧問で前会長だったということでしょう？ 今回ばかりは懲戒解雇しないと、会社がいくら女子中学生を招待しても無意味になってしまいます。(本社 20代 女)

大歳氏の盗撮報道には本当に驚きました。何でも盗撮に興味があったとの発言からも常習犯であることは間違いないと思います。それなのに何故書類送検なのでしょう？ 我々一般社員なら逮捕＝解雇でしょう。それが個人的な理由で退職ですか？ ふざけるなど言いたいですよ。盗撮をしていた時はIBMの最高顧問に就いていたときでしょ！ 自宅などを調べれば過去の盗撮映像が山のようにでてくると思いますよ。是非逮捕してもらいたいです。無論退職金なども、分捕って下さい。

(40代 男)

2011年の閉会で、当時の会社側代表者が「コンプライアンスは関係ない」と言い放ったことがある。日本IBMが自身を律することができない体質はずっと続いていたのである。このような日本IBMの姿勢は断じて許せるものではない。

(T)

「投稿」IBMのコンプライアンスは死んだ
元社長で当時最高顧問の大歳卓麻が、8月22日に女性のスカート内を盗撮していた事実が8月30日にマスコミ報道された。この事件によりIBM経営陣の腐敗体質が明らかになった。

IBMの言うコンプライアンスは、全く中身がないものでしかないという恥すべき事態である。会社はマスコミに対して、この件について事件が発覚してから辞任後も何らコメントを出していない。

この影響は非常に大きく、会社としてお詫びのコメントや、今後の会社のコンプライアンスをどう改善していくかを発表すべきである。大歳元社長に対しては会社からは何の処罰もなく、自己責任も社会的な責任も取らない。

IBMでは社長を含め役員以上は、何の経営責任も取らない。降格・退職強要・解雇を実施して利益を確保している。「個人の尊重」はそこにはもはや無く、非民主主義的な上意下達のシテムのみが存在する。IBMのコンプライアンスは、社員を日本の法律以上にBCGで縛っている。会社を守るために利用し、会社の責任を回避するために使われている。コンプライアンスを役員以上には適用できないことが発覚した今回の事件は、IBMのコンプライアンスは死んだと言わざるを得ない。

2012年JMIU日本アイビーエム支部秋闘一次要求

秋闘は、職場、企業、労使関係を総点検して問題点や課題を洗い出し、その改善を求める取り組みです。9月19日に秋闘一次要求を会社に提出しました。職場では「はたらくルール」崩壊や、労働条件の後退が押し付けられようとしています。また、パワハラや乱暴な退職強要が横行しています。使用者は労働者を軽視し、もの扱いにしたり自分の支配下にあると

勘違いしたりします。

- 私たちは、
- ・退職勧奨や普通解雇などに関する要求
 - ・減給撤回の要求
 - ・解雇撤回の要求
 - ・部門解散に伴う整理解雇撤回の要求
- などをまとめ提出しました。

ハンマー

皆さんは「裸の王様」という童話をご存知だろうか。愚か者には見えない糸で織った服を着たつもりで、実は裸だったというオチで、純真な子供の正直さを称え、おべっかばかりの家臣に囲まれた愚かな王様を笑った話だ。日本IBMの経営トップの一部には「現場の生の声を聞きたい」と、タウンミーティングを開催し、社員との交流を図っている役員がいる。しかしここで出てくる質問や意見は、実は事前に決められており、リハーサルまで開かれているとしたら？ ▼主権部門の管理下、耳障りな質問は封印され、心地良い意見だけが出される。それで社員を理解したつもりになっていくなら、その経営トップは間違いなく「裸の王様」である。▼「王様は裸だ！」と叫んでくれる正直で勇氣ある家臣を重用してこそ、真の名君である。

(F)

つもりの王様が、実は裸だったというオチで、純真な子供の正直さを称え、おべっかばかりの家臣に囲まれた愚かな王様を笑った話だ。日本IBMの経営トップの一部には「現場の生の声を聞きたい」と、タウンミーティングを開催し、社員との交流を図っている役員がいる。しかしここで出てくる質問や意見は、実は事前に決められており、リハーサルまで開かれているとしたら？ ▼主権部門の管理下、耳障りな質問は封印され、心地良い意見だけが出される。それで社員を理解したつもりになっていくなら、その経営トップは間違いなく「裸の王様」である。▼「王様は裸だ！」と叫んでくれる正直で勇氣ある家臣を重用してこそ、真の名君である。