

組合に 団結して 雇用確保を



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20の6
川瀬ビル5F TEL: 03-3583-9032
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

不当解雇撤回へ

日本 IBM 不当解雇撤回裁判提訴にあたっての声明

本日、日本アイ・ビー・エム株式会社（東京都中央区、代表取締役社長執行役員ワーレン・イェッサー (Martin Jetter)、以下、「日本 IBM」または単に「会社」と言う）で働く JMIU 日本アイビーエム支部（以下、単に JMIU と言うこともある）に所属する組合員3名が、会社が行った解雇は違法であり無効であるとして東京地裁に提訴した。

日本 IBM では、この間、会社が労働者に対し匿名解雇通知を大量送付している。JMIU では、匿名を含めて、7月に1人、9月に9人、10月に1人の合計11人が解雇通知を受けた。解雇は今後もさらに拡大することが予想される。

会社は就業規則の解雇要件である「成績不良」を解雇理由とするが（いわゆる「善悪解雇」）、本人にも労働組合にも、具体的な事例などはいつまでも隠蔽を続けられており、労働契約法16条でいう解雇権濫用法理に明らかに反する。また、JMIU 規定では日本 IBM は現在約1万4千人の従業員だが、それを3年間で1万人にまで人員削減する計画をもっているという情報もあり、今回、いつせいに大量の解雇通知を配付していることから、解雇の真の理由はこの人員削減計画にあった人減らしである可能性が高い。しかし、日本 IBM は、毎年1000億円近い経常利益を出す優良企業であり、解雇しなければならぬ経営上の必要性はない。このように、今回の大量匿名解雇は雇用の確保をねらった違法なものである。

会社は JMIU が提訴を申し入れたにもかかわらず解雇を履行した。また、組合員をねらいうちに解雇して JMIU の存在を無効化しようとしていると見られる。大規模な解雇を履行しようとしており、組合員への解雇は不当労働行為でもある。

いさ、財界・大企業は「解雇の自由化」のめらい（法の規制をなくし自由に労働者を解雇できるようにする）を強めている。それ大企業は解雇は「解雇自由化」を根拠からするものであるものであり、これを根拠に「解雇」によるリストラ人減らしが一気にひろがる恐れがある。

わたしたちは裁判の勝利をめざすとともに、世論と運動で日本 IBM を包囲し、解雇撤回・雇回復を必ず勝ち取り、「解雇自由化」の財界・大企業のめらいを抑制するために全力をあげる決意である。

2012年10月15日

全日本金属情報機器労働組合 (JMIU)
別 日本アイビーエム支部
日本 IBM 不当解雇撤回裁判弁護団

東京地裁に3人が提訴

7月から10月にかけて行われた不当な普通解雇の撤回を求めて、10月15日に3人の組合員が東京

地方裁判所に提訴しました。原告団を代表して、松木東彦（はるひこ）さんの裁判への決意をこ紹

介します。「9月18日の16時55分に突然17時よりミーティングと告げられました。

部屋で待っていると面識のない二人（同事と人事）が入ってきて、名乗ったかどうか分からないう

ちに、一方的に書き面を読み出し、出しました。よく聞き取れないが解雇通知だろうか？読み上げた事はあつてです。書面で渡すとのことなので、黙って聞いていました。要約すると、9月26日付で解雇、17時36分に私物をまとめて退社、明日以降は出社禁止、ただし9月20日の17時36分までに自己都合退職届けを出すなら解雇撤回、退職加算金と再就職支援会社のサポートあり、とのこと。

会社から締め出し、考える時間を与えず、解雇か、自己都合退職+退職加算金、のどちらか究極の選択を迫られます。これはかなりきつい。法的措置が間に合わないため、解雇の正当性に関わらず、とりあえず解雇されてしまいます。

再就職、これからの生活、裁判の費用・時間・労力を考えると自己都合退職か・・・そんな中、私が裁判を選択したのは、この解雇があまりに不条理で、理由が不透明だからです。

また裁判の行方によっては、解雇自由化につながり、労働者の生活を脅かします。応援よろしくお願い致します」。

26日付で解雇、17時36分に私物をまとめて退社、明日以降は出社禁止、ただし9月20日の17時36分までに自己都合退職届けを出すなら解雇撤回、退職加算金と再就職支援会社のサポートあり、とのこと。

強引に計画された整理解雇

解雇撤回へ記者会見

1面既報の普通解雇撤回を求める提訴の後、裁書記長と3人の原告が出席しました。まず並木弁護士が訴状を示して、解雇撤回と給与・賞与の支払を求めた裁判であることとを説明しました。特に会社は「業績不振を理由とした普通解雇である」と言っているにもかかわらず、「期日までに自己都合退職を申し出れば、解雇予告を撤回し、割増退職金を支払う」と但書きしていることを指摘し、「業績不振」の正当性に疑問を呈しました。

「業績不振」に疑問

記者会見には、並木弁護士、三木JMIU中央

記者会見する関係者



ロックアウト型解雇の強引さ

杉野IBM支部書記長は解雇の状況および会社の状況を説明しました。就業時間30分前に面談に呼びつけて解雇予告通知書を渡され、17時36分までに退去するよ

う通告することや、CA SカードやノートIDを直ちに停止して事業所から締め出し、メールも使えないようにする、ロックアウト型の解雇の強引さを訴えました。

計画された整理解雇

さらに、これまで例のなかった普通解雇がわずかながら3カ月間で組合が確認しているだけでも11人も集中して出されたことや、このロックアウト型解雇を引合いに出して自己都合退職を迫るラインがいくつあること、組織的に計画された整理解雇であることを説明しました。

3人の原告はそれぞれ解雇通知を受けたときの無念さや悔しさ、夜中の3時、4時まで眠れず不眠に悩まされていること、将来への不安を口々に訴

裁判避け但書きか

マスコミからは「なぜ解雇のような（裁判を起さされる可能性がある）面倒なことをするのか。他社のように希望退職ではダメなのか」という質問が出されました。

三木JMIU中央書記長は「IBMは二十数年

来、希望退職募集を行っていない」と、「希望退職は何度も面談を行うので手間がかかる。解雇通知なら1回十数分で済む」と、「裁判を起さなければならないために『割増退職金』の自己都合退職」と答えました。

さらに最初に解雇された組合員にはこの但書きがなく提訴の意志を強く示したため、それ以降の解雇通知書には但書きをつけた可能性を示唆しました。

解雇自由化を許すな

えました。

またブルームバーグのPIP解雇裁判（4面参照）で解雇無効判決がでたこととの関連で質問が出ました。それには「PIPのように解雇理由を詳細に説明した解雇である。解雇理由を全く説明していないIBMの解雇には合理性が完全に欠けている」と答えました。

最後に「IBMは破産事件で辞任した最高顧問が取材に来て、盛況のうち記者会見を終えました。

組合なんても相談窓口担当者

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 恵作	1205-6550
本社	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	1205-6483
本社	SWG、グローバル・ライセンシング事業部、ELAソリューションズ	大場 伸子	1206-4650
高橋	TSL、第一Lotus TS	田中 純	1819-4224
高橋	IGA AS、イノベーション推進	高山 弘之	1804-8516
豊洲	TSL、ISEL・System技術	大関 義久	1801-2359
豊洲	PLM SS、設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
名古屋	ISCJ、第二AS本部、第一AS部	飯倉 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 公郎	1505-4349
●組合事務連絡 03-3583-9037 火、水、金10時～16時			
FAX 03-5562-0853			
e-mail jmiu-ibm@l.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

東京法律事務所	弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代 http://analyticalsocialboy.txt-nifty.com/yoakemaoka/ 東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F 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)	

組合要求に不誠実回答の連続

第8回 中央団交報告

10月10日、秋闘要求に対する回答と解雇者への対応を中心に中央団交交渉を行いました。

総論賛成各論反対

会社は合意協力型労使関係の構築について、総論では「望むところである」と賛意を示しましたが、各論になると不誠実な回答に終始しました。

組合は「合意内容を文書化して捺印して確認すること」を要求しましたが、会社は「考えていない」「録音で十分だ」と全く応じようとしませんでした。

事前通知を拒絶

次に組合員の異動につ

いては事前に通知する慣行があるため、解雇通知も事前に組合に通知するよう要求しましたが、「身分が保障された異動などは協議の対象であるが、もはや会社に留めおくことができない解雇は協議の対象外である」として応じませんでした。

さらに「異動については、事前通知の協定や慣行があるが、解雇については、それがない」といいきりました。組合は「当時は解雇そのものがなかったから、協定を結ばなかっただけである。異動よりもはるかに影響が大きい解雇についても、当然、事前に通知があるべきである」と反論しました。また、「たった1週間、書記次長を含む10名も

の組合員に対し

て解雇通知が出されたことは組合攻撃である」と抗議しましたが、会社は「組合員以外にも解雇者はいる」と言いつつ、組合攻撃を否定しました。しかし「組合員以外の何人に解雇通知を出したか」という質問に対して、会社は回答しませんでした。

借上社宅を使用させよ

個別の案件ではさらに不誠実な回答でした。2008年に退職強要を受け、その精神的圧迫からうつ病を発症した社員の労災申請が認められ

ましたが、「新聞報道以外は知らない」「コメントする立場にない」と他人事のように責任を否定しました。

解雇通知を受けた社員については、「解雇についてはまだ協議中である。協議が終わるまで借上社宅の使用を認めるよう」要求しましたが、会社は「協議は行いが、解雇した結果に伴う処置を撤回するつもりはない」と拒絶しました。さらに「退去まで1カ月の猶予を温情で与えている。問題ないだろう」という態度であり、組合と本人が解雇を認めていないという事実を無視しました。

会社は口では「協調的な労使関係を築くべく努力している」と言っていますが、実態はその逆です。組合攻撃を繰返し、弱体化を謀っています。そして最終的には社員を自由解雇できる会社を目指しています。組合は社員の雇用を守るため、あらゆる法的手段を駆使して闘っていきます。

また、「新聞報道以外



第220回金属反台行動



IBM本社前から一日行動の開始

当日は、あいにくの雨模様の日でしたが、参加者は多く、熱気に包まれていました。各組合が旗を掲げる様子は、壮観でした。

IBM本社前での抗議から始まりましたが、ほかの会社でも、労働者の人権侵害や組合潰しなど、ひどいことが行われていることを知りました。またこの日は、私にとつては初めてのデモ行進

当日は、あいにくの雨模様の日でしたが、参加者は多く、熱気に包まれていました。各組合が旗を掲げる様子は、壮観でした。

しかしながら、一日行動に参加するには体力が必要なのも感じました。参加後しばらく腰痛と共に過ごすことになりました。



勝利報 松井さん

ブルームバーグ 不当解雇 撤回裁判に組合側が勝訴

米国籍通信社ブルームバーグ(BB)社を相手に新聞労連が2011年3月から争っていた解雇撤回裁判(民事36部、事件番号・平成23年(ワ)8573号、光岡弘志裁判官)の判決で東京地裁は5日、解雇無効を認め判決を下しました。

労働側の勝訴は、BBが東京支局で長年行ってきた「能力不足を偽装し

た」解雇が、極めて違法性の高いことを示した判決といえます。

周到に準備された解雇

BBが解雇自由な米国の流儀を日本に持ち込んで強行している「能力不足を短期間に課し、社員を

辞めさせようとする社員にパフォーマンス・インブループメント・プラン(略称・PIP)と称する特別な過剰なノルマ

を確保させないための違法性の高い戦術です。同時に退職勧奨しますが、応じないと有無を言わさず解雇するのです。

「強引な米国籍の能力不足解雇に厳しい判断」

足解雇」は、日本の元労働弁護団に指導を受け、日本の法制度の「すきま」を縫って実現しようとして用意周到に準備された「仕掛け」です。

追い込みます。ノルマが達成できないと突然会議室に呼び出し、そのままだに帰さず会社から「ロククアウト」し自宅待機にします。

ブルームバーグPIP解雇事件・東京地裁判決についての声明

(1) 東京地方裁判所民事第36部(光岡弘志裁判官)は、2012年10月5日、ブルームバーグPIP解雇事件の裁判において、原告の請求を全面的に認容する判決を出した。本件は、2005年11月に通信社ブルームバーグに記者として中途採用された原告が、2009年12月から2010年3月にかけて会社からPIP(パフォーマンス・インブループメント・プラン：業績改善プラン)を実施された後、記者としての能力に欠けるとして解雇されたこと、会社を相手どり、解雇は無効であるとして従業員としての地位の確立を求めたものである。

(2) 判決は、まず、「勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に『客観的に合理的な理由』(労働契約法16条)があるか否かについては、当該労働者の能力の低下が、①「当該労働者の能力の低下を期待することができない」に重大なものであるか否か、②「使用側が当該労働者に改善指導を促し、努力改善の機会を与えたのに改善がされなかったか否か」、③「今後の指導による改善可能性の見込みの有無」等の事情を「総合考慮して決すべきである」との一般的な基準を立てた。

(3) その上で、被告が解雇理由として挙げた、原告にコミュニケーション能力がない、記事の質が悪い、記事の本数が少ない等について、いずれも客観的に正しいことを理由として「客観的に合理的な理由」として、原告は今もブルームバーグの従業員としての地位があることを認めた。

(4) ところで、原告が中途採用であるという点について、被告が、ブルームバーグのビジネスモデルは通常の企業と違い、記者として求められる能力等に大きな違いがあると主張していた。これについて、判決は、「社会通念上一般的に中途採用の記者職に就く従業員に求められる能力と想定される職務能力との対比において、これを客観的に認め又はこれを客観的に異なる職務能力が求められているとまでは認められない」と一蹴した。

(5) 昨今、外資系企業を中心に、本件で問題となったPIPを利用した過剰な解雇・解雇が行われている。

共通するのは、会社が、「業績改善」の名のもとに対象労働者に無理な課業を設定し、達成出来ない場合には解雇すること示唆し、PIPの過程において、対象労働者に対して能力の否定や人格の攻撃を行う点である。

PIPの過程で、多くの労働者は自尊心を傷つけられ、自ら退職を申し出ていく。退職を選択しなかった者は、原告のように「能力不足」の烙印を押されて解雇される。

このような手法は、労働契約法に規定された解雇要件をくぐり抜けるために考案されたものであって、法的にも道義的にも許容されるものではない。

本判決は、従来の判例法理の枠組みによって判断されたものであり、その意味では解雇無効の判断は当然の帰結であるが、PIPという新たな手法を経ての解雇を断じたおかげで初めてこの判決という点でその意義は大きい。

私たちは、引き続き、このような手法による過剰な解雇や不当解雇が一掃されるまで全力で闘うことをここに決意する。

2012年10月5日

日本新聞労働組合連合
新聞通信労働ユニオン
原告弁護団

各社員が自負の念を抱きながら、エンド・ツー・エンドで優位性のある技術の一翼を担って励んでいたはずのビジネス領域での業績が、いつの間にか情けない状況に陥っている。ネットやメディアでは退職勧奨、不当解雇、盗撮等、法的に問題視されるような事態が取り上げられている▼昨今の効率化・高収益化一辺倒の業務施策による自身の業務への影響や身辺で起きている同僚の不本意な自己都合退職を実感しているだけに、会社側の主張を読むと失望してしまう。真実は隠そうとすればするほど大衆の興味をそそり、より多くが裏でささやかれるようになる▼原因は、巨額の船取りの方向性が間違っていたことに他ならない。このまま、誰も方向転換できずに、行き着くところまで行くのを黙って見ているしかないのだろうか。