

従業員代表選挙
組合推薦候補に
投票を!!

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20の6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL : 03-3583-9037
FAX : 03-5562-0853

定価 月 500円

不当労働行為断罪を 東京都労働委員会に申し立て



記者会見する組合役員（厚生労働省内）

組合は、東京都労働委員会（会社と労働組合の労使紛争を公正・中立な立場で解決する準司法機関）へ、一連の指名解雇に関連して、会社が団交を拒否したことに對する不当労働行為断罪の命令を求めて申し立てを行い、その後声明文の発表と記者会見を行いました。声明文の内容は以下のとおりです。

不当労働行為救済申し立てにあたっての声明

- (1) 2012年11月5日（月）、全日本金属情報機器労働組合、同東京地方本部、同日本アイビーエム支部（以下、総称してJMIUという）は、東京都労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った。申立ての内容の概要は以下のとおりである。
 - ①日本IBMがJMIU組合員らに対し、9月18日から20日にかけて行った解雇予告通告について、9月21日に予定されていた団体交渉の議題とすることを拒否したことが団交拒否の不当労働行為にあたることの確認。
 - ②日本IBMは、今後、JMIU組合員に対し解雇通告を行う場合には、日本IBMが設定する自主退職期限の前にJMIUとの団体交渉に応じなければならない。
 - ③ポストノティス（謝罪文の提示）
- (2) 日本IBMでは、この間、指名解雇通知を大量に乱発している。JMIUが把握しているだけでも、7月に1人、9月に9人、10月に1人の合計11人の労働者が解雇通知を受けた。なお、11人のうち3人は、10月15日に東京地裁に解雇無効を求めて提訴し、1人は現在、提訴準備中である。残りの7人は、解雇通知後、解雇日までに自主退職した。
- (3) JMIUは9月18日から20日にかけて行われた8人への解雇通知の撤回を求め、もともと解雇通知前から別件で設定されていた9月21日の団体交渉で緊急に議題にするよう日本IBMに求めた。ところが会社は、この団交はもともと別件の団交であることを理由に団体交渉の議題にあげることをかたくなに拒否した。しかし、解雇は、労働者にとってもっとも過酷な攻撃であり、解雇前に労使協議を行うことは高度な必要性がある。にもかかわらず、それを拒否したのは、解雇前の団体交渉を拒否することで、労働組合を弱体化することをねらったからである。実際、8人のうち6人は解雇日前に自主退職した。
- (4) 過去の経験からすると、日本IBMは、年末にかけて、解雇攻撃をさらにエスカレートしてくることは必ずであり、このような団交拒否が繰り返されると労働組合のいっそうの弱体化は避けられないし、労働者の雇用をまもることはできない。
- (5) 労働委員会が新しく改正された委員会規則の趣旨を踏まえ、ただちに命令を発していただくよう強く要望するものである。

2012年11月5日

全日本金属情報機器労働組合（JMIU）

同 東京地方本部
同 日本アイビーエム支部

高裁でも不当判決

退職強要・人権侵害裁判

10月31日15時から東京高裁で判決。原告ら4人は東京高裁で「高裁」として、慰謝料の請求を退けました。

「高裁」として、慰謝料の請求は認めませんでした。一方、原告ら4人は東京高裁で「高裁」として、慰謝料の請求を退けました。

「高裁」として、慰謝料の請求は認めませんでした。一方、原告ら4人は東京高裁で「高裁」として、慰謝料の請求を退けました。

「高裁」として、慰謝料の請求は認めませんでした。一方、原告ら4人は東京高裁で「高裁」として、慰謝料の請求を退けました。

という不当判決が言い渡されました。地裁敗訴に続いての控訴審敗訴に、組合と控訴人4人は最高裁に上告すべく検討しています。

高裁判決の検討

高裁判決は「審の不当判決（以下、「原判決」という）を「相当」と認め、控訴人4人の控訴を棄却するという、到底納得できない判決でした。

4人の控訴人全員についてライン管理職による退職強要を認めず、慰謝料請求を退けました。

しかし原判決と比べると、原判決にあった原告を敵視した異様な記述は減少し、多少まともな判決文になっていました。

IBMでは整理解雇が認められる経営状況ではないことが認定されました。

個々の控訴人については、Aさんの場合、当時のマネージャーから受けた退職強要面談をICレコーダーに録音してしまっただけで、不相当であるというべ

かかわらず「Aさんが録音していることを前提にマネージャーを誹謗した」として不当性を認めませんでした。しかし高裁判決ではマネージャーの「えい、ささけるなよ、貴様」発言が明確に録音に残っているため、この不当性を認めました。また、ベットのボルトを振回したことも認めました。しかしながらこの二つの行為と

もに「金銭賠償による慰謝を必要とする程度の精神的苦痛を与えている」と認めることはできない」として、慰謝料の請求は認めませんでした。

録音だけでは明確にならない、椅子を蹴り上げて「威嚇」したことは認定しませんでした。

Bさんの場合、退職強要を断つた後に同一のマネージャーからPIP（業績改善プログラム）を受けたことを、

「退職勧奨」と誤解されるおそれがあったというべ

で、面談を断ると業務命令違反になるとして不当性を認めました。また、ベットのボルトを振回したことも認めました。しかしながらこの二つの行為と

「退職勧奨」と誤解されるおそれがあったというべ

りました。Bさんは当時の社長宛に、退職強要に抗議する内容証明を送付するなど徹底抗戦を続けていました。そのため「このような状況の中で、退職勧奨を続けていたと見るのは困難である」とさ

るを得なくなりました。徹底抗戦せざるを得なくなりました。この背景に

ある苛烈な退職強要は、考慮されませんでした。判決は、Aさんの録音

さらけられたこと、このように不当な判決を認めれば、リストラは

に、東京高裁判決は極めて不当であり異議を申し立てるべきではない。

日本IBM退職強要人権侵害事件・東京高裁不当判決に対する声明

(1) 2012年10月31日、東京高裁判決は、平成24年（ワ）第703号労働関係事件（控訴）の判決を下した。

(2) この事件は、JMI（日本IBM株式会社）と原告ら4人（以下「原告」という）との訴訟事件である。原告は、2008年10月から現在にかけて、「RPAプログラム」という名のソフトウェアを開発し、それが世界的に評価された功績者として、多くの労働者に認められ、3000人の社員が退職に追い込まれた。

(3) 東京高裁判決は、原告ら4人の主張をすべて認め、退職強要を認め、精神的苦痛を認めた。これは、労働者が退職強要を受けた場合、精神的苦痛を認めることは違法ではない。

(4) 東京高裁判決は、下訴と異なった東京地裁判決を大幅に修正した。たとえば、原則に合意がない限り労働者の同意がなければ、労働者の自由な意思決定を阻害するものであること、当時、日本IBMでは整理解雇によるような事情はなく、人員削減にあたっては労働者の自由な意思決定が不可欠であること、ラインマネージャーの言動には退職強要を有する意図が認められるべきであること、退職強要があったことなどを指摘した。個別の事実認定で、会社の主張をすべて認め、原告ら4人の主張をすべて認め、精神的苦痛を認めた。これは、労働者が退職強要を受けた場合、精神的苦痛を認めることは違法ではない。

(5) にもかかわらず、東京高裁判決は、原告ら4人の主張をすべて認め、精神的苦痛を認めた。これは、労働者が退職強要を受けた場合、精神的苦痛を認めることは違法ではない。

(6) 日本IBMは2008年においても、当時1000名以上の利益をあげた優良企業であるにもかかわらず、3000人の社員を退職に追い込んだ。これは、労働者が退職強要を受けた場合、精神的苦痛を認めることは違法ではない。

(7) 3000人の社員を退職に追い込んだことと、原告ら4人の退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。原告ら4人の退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(8) ラインマネージャーの言動などに不協和な点があることを認め、原告ら4人の退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(9) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(10) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(11) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(12) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(13) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(14) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

(15) 退職強要を行ったこと、使用会社が退職強要の対象を決定したにもかかわらず、プログラムが「働くまで」であることを形式的に示しているにもかかわらず、「定めた退職強要の方法及びその責任が不明である」といえない。

* 組合Webサイトにも掲載しています

全日本高裁労働関係事件（JMI）
 氏 JMI（日本IBM）
 日本IBM株式会社

以外に直接、退職強要を証明する証拠に乏しいため、控訴人の主張は「○と認める証拠はない」と却下され、会社の主張を大幅に採用するなど、組合と控訴人4人にとつて、到底納得できるものではない。不当なものであれば、リストラはさらに苛烈を極めるでし

よう。不当解雇裁判の原告3人と力を合わせて、解雇攻撃反対の世論を盛りあげていきます。

退職強要・人権侵害裁判も不当解雇撤回裁判も他人事ではありません。今、ここで会社の解雇攻撃を阻止しないと、行き着く先は「解雇の自由化」です。自らの雇用を守るためにも、組合に加入し一緒に闘いましょう。

今後1年の代表決定

組合候補に投票を

11月従業員代表選挙実施

会社は、11月5日に時
間外および休日労働に関
する協定（いわゆる36協
定※）および裁量勤務制
度に関する協定締結のた
め、従業員代表選出の通
知を出しました。

しかし会社の協定案は、
依然として厚生労働省の
定めるメンタル疾患の基
準となる月80時間の時間
外労働を許容するという、
社員の身体的精神的健康
を無視した内容となつて
います。

厚生労働省のガイドラ
インでは、月80時間の時
間外労働はメンタル疾患
を起す可能性があり、
労災の認定基準の一つに
なっています。それにも
かわらず、今回の36協
定案は、昨年に続いてそ
の月80時間の時間外労働

を許容するという信じら
れないものです。

組合はこのような協定
の締結に反対します。従
業員代表選挙では組合候
補への投票をお願いしま
す。

わずかですが進歩もあ
ります。裁量勤務につい
ては、以前かいなでお知
らせましたように、組合の
申告に基づき、日本IB
Mにおける裁量勤務の適
用について、中央労働基
準監督署の指導票が出さ
れています。



れました。

このため、会社は裁量
勤務協定書(案)

で第7条を追加
し、「苦情はC
oncerns
and Ap
pealsで受
付けること」が
明記されました。

自分の裁量労働
適用に苦情のあ
る社員は、Co
ncerns
and Ap
pealsの利用
を検討してくだ
さい。

また、今回の
選挙で決まる従
業員代表は、2
012年12月1
日から2013
年11月30日ま
で固定で、その
間に就業規則改

2012年従業員代表選挙 組合推薦候補者一覧

		投票日	組合候補
本社事業所	第1ブロック	2012.11.26	笠原 龍宗
	第2ブロック	2012.11.26	石原 隆行
	第3ブロック	2012.11.26	橋本 康助
	第5ブロック	2012.11.26	並木 和男
豊洲事業所	第2ブロック	2012.11.26	三浦 裕之
	第3ブロック	2012.11.26	棚田 昭彦
幕張事業所	第1ブロック	2012.11.26	大裕 智
	第2ブロック	2012.11.26	田中 純
大阪事業所		2012.11.26	河本 公彦

訂や会社分割、退職金規
約などの重要決定事項が
あった場合もその都度選
挙は行われません。今回
の協定案決定だけの役割
ではないのです。

何も考えずに会社推薦
の代表者に賛成票を投ず
れば、自らの労働環境を
協定

悪化させるだけです。従
業員代表選挙では組合候
補へ投票し、労働環境の
悪化を阻止しましょう。

※36協定（労働基準法
第36条に基づき、時間外
労働時間についての労使



11月1日米国
東海岸を襲った
ハリケーン「サ
ンディ」の影響
はたいへん大き
かった。ニュー

ヨークはこれまで大きな
自然災害がなく、リスク
対策は後回し、自然災害
に弱い街になっていた。
被害総額は最大500億
ドルにのぼると言われて
いる▼その中で、金銭問
題で片づけられない事も
あった。変電所やハイブ
リッド車の爆発事故であ
る。水に弱いことは誰も
が知るところであるので
故障や廃棄になってしま
うのは致し方ない▼しか
し爆発するのは大問題で
ある。技術者は物を作る
時、もしもの場合を考え
安全側に倒れるように設
計しなければならぬ。
バカ除け機能、フェール
セーフ機能の2つは必ず
入れなければならぬの
だ。原発事故もかり。安
あらゆる事を想定し、安
全側にしかない設計
を。想定外は大罪である。