

不当解雇 撤回裁判 傍聴を

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

一時金 最低15万円

秋闘・年末一時金要求に回答

組合は9月19日会社に対し2012年秋闘・年末一時金要求を提出し10月3日回答と11月9日の団体交渉での二次回答を得ました。要求は、一時金に関する要求、人事施策に関する要求、リストラ人減らしに関する要求など、17項目155件に及びますが、会社回答は形式的回答に終始し、組合の要求にこたえるものではありませんでした。

生活安定の 一時金を

一時金に関しては、一時金は、生活の糧とする賃金支払の一部であり、生計を維持するために必要なものです。労働者の安定した生活設計を保障するため、組合は、会社業績・PBC評価を適用せず、一時金は、本給および本俸月額の一律4%

人事施策を正せ

会社は2005年10月3日「人事制度の改革」発表以来、徹底した成果主義のもと、ゼロ昇給の恒常化、年齢別保障給の

月分を支給すること及び格差を拡大し業績によつて変動するGDPの導入は、撤回もしくはPBC評価によらず一律6%を支給することを求めてきましたが、会社は決定してきたことを組合に伝えることに終始し、労使対等の原則を踏みにじりました。

廃止、減給などにより異常な格差拡大が進んでいます。その上で低評価をつけ、リソースアクトンプログラムの実施、またそれを拒否した者に対し異常な低評価の実施と年収の大幅な切り下げを行い、次は自分か、と多くの社員を不安に陥れてきました。ごく一部の社員は異常なほど優遇され、大多数の社員が冷遇されることにより社員間の格差はますます拡大し、チームワークを阻害し、モチベーションを低下させる原因となっています。

コーポレートが掲げる目標「2015年度に一株利益20ドル」達成のためアメリカへの送金を最優先する姿勢は、日本において社会的責任を果たす姿勢がまったく見られず、「社会とともに」を標榜しているはずの会社にあるまじき態度であると言わざるを得ないため、会社の姿勢を正すよう迫らしていただきます。

リストラやめよ

会社は、利益増大のために継続的に徹底した人員削減を進めるという極めて異常な経営姿勢をとっていることで職場は殺伐とし、メンタル疾患患者を大量に発生させ、その人々を退職に追い込むという人道的問題が続出しており、さらには退職に際しない者を解雇するという暴挙に出ています。これらの人権侵害を直ちに止め、社会的責任を果たせる企業になることを要求しています。

2015ロードマップを受けた、日本IBMの人員削減計画、部門売却計画、社員の有期雇用化等の計画について明らかにするようという組合要求に、会社は、そのような計画は現時点において存在しません、ビジネスの戦略の一環として、適時適切に、各種施策を

検討し実施する考えに変わりありません、とうそぶきました。

この会社回答は、3月7日の春闘夏季一時金の時と同じですが、その後5月にテクノロジー開発部門の解散を発表し、8月3日に整理解雇が発表されました。単なるビジネス戦略の一環で整理解雇することは許されません。

恫喝、高圧的発言などによって労働者に対して退職強要を行なうことを直ちにやめ、退職を拒否した労働者に対してその後の退職勧奨は一切行わないようにとの要求に、会社は、退職強要は一切行っていないが、社員に将来に渡って多様なキャリア選択の機会を提供することは重要であり、この方針を変更する考えはないと繰り返しました。

社員に対し、多様なキャリア選択の機会を提供するとは何か、これが継続されることで退職勧奨から退職強要につながるものです。

中央団交報告

「解雇に事前協議必要なし」と組合無視の姿勢に終始

組合は、11月9日、1面でご紹介した秋闘要求について、会社と団体交渉（以下、団交と記述）を行いました。△は「貴組合のご要求に応じる考えはありません」と回答するだけの、全く歩み寄りのない姿勢に終止しました。

減給強行は事前協議違反

次に、減給が強行されたことに強く抗議しました。組合は前回団交時に減給に関する協議を申し入れましたが、その2日後に突然「相応の時間的猶予は経過した」と文書による一方的な減給通告をしてきました。

一時金は再度交渉

まず一時金（12月期賞与）については、最低金額が15万円代の回答で、到底納得できないものでした。また、会社業績が40であることについても、具体的な数値にもとづく根拠は示されませんでした。しかし会社から「納得できないのであれば、組合からここをこのように変えろ」という具体的な提案をしてくれ」との発言がありましたので、組合で一時金に関する意見

さらに成績不良を口実とし、良を口実とした不当解雇という、組合の最重要課題である雇用の問題で団交を重ねていた最後の暴挙でした。会社は「議題が多いということ、関係ないでしょ」と言

い、組合側の「実施する前に協議をすることに意味があり、事後にやるのでは、協議した、ということになるだけ」という主張にも耳を貸しませんでした。

成績不良を口実とした不当解雇の問題では、解雇通知に但書きで自主退職を選択する場合に限り、退職加算金があるなど、事実上の退職強要になっている点について、社員から「逃れられない」と悲鳴が上がっていることについて聞いた。だしまし

会社暴言に猛抗議

成績不良を口実とした不当解雇の問題では、解雇通知に但書きで自主退職を選択する場合に限り、退職加算金があるなど、事実上の退職強要になっている点について、社員から「逃れられない」と悲鳴が上がっていることについて聞いた。だしまし

た。会社は「すでに解雇は決定しているのだから、逃れる、逃れられない」という問題ではない」と回答しました。解雇の前に団交の機会をすら与えられなかったことについて追求すると、会社は「就業規則53条2項での解雇なので、低業績の状態が続いていたということになる。PBC等で社員とは充分話し合っているのだから、本人は解雇されるとわかっているでしょう」と言い放ちました。組合は「さきま」「誰ひとり、自分が解雇になると思っていない社員はいない」と猛抗議しました。

借上げ宅宅延長せよ

解雇の対象となった時点で組合に通知して欲しいと要求すると、会社は「まだ解雇されるかどうかかわからない時点で通知が欲しいのですか？」と勘違いな発言をし、また「解雇については事前協議をする予定は無い」という組合無視の姿勢をあらわにしました。

続いて、解雇通知された社員に代わり、借上げ

住宅の退去期限が1カ月では短すぎると申し入れました。「子供が同じ学区に通えるように、転居先を探しているのに時間がかかる」と訴えました。が「会社が学区を変わってこれと言っているわけではない」とまるで取り合いません。

従業員代表は都度選挙せよ

最後に、従業員代表選挙が1年間の任期制で、任期中に選挙時に提案がなかった事実が発生した場合どのように処理されるのか聞いた。だしまし、会社が、十分な回答がありませんでした。

「不当解雇撤回裁判」傍聴のお願い

第1回期日：12月21日（金）10時開廷
於：東京地方裁判所103号法廷
（地下鉄霞ヶ関駅A1出口すぐ）

裁判は公開が原則です。もちろん、これから行われる不当解雇撤回裁判も公開されています。この法廷では、原告3人と代理人が意見陳述を行う予定です。解雇された社員の生の話を聞くことができる貴重な機会です。今IBMでどのようなことが行われているか、その当事者たちから語られる内容を開き、より多くの方々に、事実を知っていただきたいと思ひます。

なお、傍聴には氏名の記載の必要はなく、身分証の提示も求められません。

みなさんの傍聴が、これからの裁判の大きな力となります。ご支援よろしくお願い申し上げます。

国会で繰り返し取り上げる

IBMの解雇
あつてはならない

る日突然、正当な理由も示さず解雇を通告し、そのまま労働者を職場から締め出す「ロックアウト解雇」を取り上げました。「違法・非道な人減らしを放置しておいて日本経済の再生はない。政府がやめさせるよう役割を果たすべきだ」と求めました。

突然解雇通知
職場から追い出す

2012年11月1日衆議院本会議で、当社のリストラについて日本共産党の委員長志位和夫氏が発言しました。そして、11月13日の衆議院予算委員会でも政府を追及しました。

IBMの
ロックアウト
解雇を取上げる

電機・情報産業の大企業が13万人もの首切り・リストラを強行しようとしている問題で、日本アイ・ビー・エムでの、あ

すると追及しました。日本アイ・ビー・エムの元社長大蔵卓麻氏が「日本の毒味役になる」と公言していたことを説明し、「毒味」を許したら、日本中にこの無法なやり方が横行する」と指摘しました。

首相が「あつては
ならない」と答弁

野田佳彦首相や厚生労働大臣の三井雄雄（わきお）氏は「一般論として」という説明で逃げていました。また、無法をた

ある社員は、解雇通知書突きつけられ、「今日の終業時刻までには私物をまとめて帰れ」と言われました。また、入社25年表彰で特別休暇中の別の社員は、休暇明け出社の翌日に解雇通知を受け、ショックで倒れ、病院に運ばれました。

寄せられた7人の解雇通知書を野田首相に手渡した志位氏は、通知書が一言一句同じで、解雇理由はすべて「業績不良」となっていることを指摘し、客観的・合理的理由がないと無効だとする労働契約法や確定判決に反

情報産業の衰退にふれ、「労働者をモノのように切り捨て、技術開発の土台を自ら破壊し、いっその経営悪化への悪循環をつくりだしている」と指摘。フランスでは、プジョー社が行おうとしていた身勝手なリストラに政府が待ったをかけたことに触れました。そして、日本の電機・情報産業には26兆円もの内部留保があるとして「雇用に対する社会的責任を果たさざることを政府の役割」と主張しました。



衆議院予算委員会後、志位氏と傍聴した組合員

稿 投
盗撮事件、会社
の愚かな対応

盗撮事件に対する今回の会社の対応はあまりにも愚かである。元社長が盗撮事件を起こしたことは、遺憾なことであるが、あくまでも個人の犯罪である。適切に対応すれば、会社が賞賛されることはあっても軽蔑されることはなかったはずである。

トラブル対応の教科書には「クレームに適切に対応すれば、顧客満足度は向上する」とある。例えば航空会社が機材の故障で欠航を出すことは恥すべきことである。しかしこの際、欠航便の予約客に対して真摯に謝罪し、迅速に他社便への振替やホテルの手配を行えば、予約客の不満は消え、逆に航空会社への評価は高まるのである。

しかし対応した職員が少しでも「欠航は自分の責任ではない」という態度をとったならば、顧客の怒りは倍増するのである。盗撮事件の時、会社が速やかにマスコミに公表し、元社長を解任し、社員と世間に対して真摯に謝罪していれば、事件は元社長個人の犯罪であり、「会社の対応は素晴らしだった」と賞賛されたはずである。しかしマスコミ発表を遅らせ、その間に元社長の辞任を認め、辞めた人のことにはコメントしない、という不誠実な態度をとったことは、会社の名譽を完全に失墜させた。

筆者は現在、勤務先を聞かれることが苦痛である。なぜなら回答すると質問者が「悪いことを聞いた」という、複雑な表情をするからである。一刻も早く社員が勤務先名を躊躇なく答えられる会社にしてもらいたいものである。

協定なし高年法に違反

レノボ団交

秋田要求に対するレノボ団交交渉が11月14日に完了しました。組合からは14項目の要求を提出し、設定することができず、就業規則で制約事項を設定できるという暫定期間が既に3年前に終了しています。「協定書」なき制約事項は無効です。

かいた配布を宣言

この日会社が準備した回答は不十分なものであり、後日、次回団交までに資料を準備するよう要求書を提出しました。

高年法の趣旨

理解せず

定年延長の予定はない、継続雇用については、法の施行時期に合わせ別途見直す、との会社回答に対し、そもそも、現行の制度が法律に違反していることを追及しました。平成18年に施行された高年法は、原則、希望者全個人業績評価について、

事前に組合と協議し決定することを要求し、次回団交での事実としました。

ビジネススコア 大差の説明できず

12日発表のビジネススコアについて、本社は65、横浜事業所が152と差が出た根拠を示し、説明するようを要求しました。合は、引き続き、評価分

また、「個人の業績はビジネススコアに繋がる」との会社発表があり、「本社の個人業績分布は横浜より下なのか？」と組合が質問したところ、会社は発言を撤回しました。

会社は個人評価分布の公表を拒否しているため、事実とはわかりません。組合は、引き続き、評価分

団結の力で勝訴を

11月16日(金)に「仲間の組合員を励ます会」を東京と大阪の2拠点をオンラインで繋いで行いました。仲間の組合員とは、不当解雇撤回の裁判をおこした組合員たちです。裁判をおこすことは、慣れない裁判の手続きを行ったり、思い出すのがとても辛い当時のことを詳細な文章にしたり、心身を消耗する大変なことだと思えます。

そんな大変な苦勞をしている仲間を励まそうと、OBを含む30人程の組合員が会場に駆け

つけ、楽しい時間を過ごしました。みんなで持ち寄った品物をオンラインでつなげてのビンゴ大会は、目当ての品物を入手できるかどうか、参加者の目がプロジェクターが映し出す数字に集まり、当たった、当たらないで盛り上がりしました。

仲間へのカンパも集まりました。この日は都合がつかず欠席した組合員たちからもカンパが寄せられました。

裁判はこれから始まります。私たちは今後もいろいろな形で仲間を励まし続けます。



大阪会場の様子がスクリーンに

ハズマ

裁量労働制とは、仕事の仕方が労働者の裁量にゆだねられる業務について、労働時間の計算

を事実上なかった時間ではなく、みなし時間によって行うことを認める制度である。労働を成果でしかるため、仕事をいつ行うか、いかにして行うかを労働者本人が自由に決められる。研究やデザインという専門的な業務については従来から、労使協定により導入するところがあったが、2000年から、対象業務が大幅に拡大された。それに伴い、労働時間規制からは「ただ働きの長時間労働」をさせられる危険性が高まった。会社には労働者の健康と福祉を確保するための措置を講じる義務があるが、本当に会社はその義務を果たしているか。相次ぐ解雇で益々業務に追われるようになった今、この制度について今一度考えてみてはいかがだろうか? (N)