

解雇、退職強要をやめさせよう

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

解雇や退職強要行な 春闘要求決定し提出

組合は2月16日に日本IBM支部中央委員会を
開催し2013年春闘要
求を決定し、21日会社に
対して16項目の要求書を
提出しました。特に10点
を重点要求とし、これら
に対する回答には必ずそ
の根拠となる理由を記載
することを求めています。
またすべての労働者の
雇用を守り処遇改善を実
現するため、①解雇、退
職強要をやめさせよう②
PIP・減給・降格をや
めさせよう③すべての仲
間の賃上げを実現させよ
う④組合に團結しよう、
の四つのスローガンで要
求の前進をはかることを
採択しました。

2013年春闘の重点
要求は次のとおりです。
①解雇や退職強要を行わ
ないこと。
②労働条件変更は、組合
と事前協議を行い労使合

以下要求から抜粋

③意のもとに実施すること。
④部門解散に伴う整理解
雇を撤回すること。
⑤脅迫的な自己都合退職
強要を禁止すること。
⑥PBC不当評価は正と
PBC結果による賃金格
差、差別を無くすること。
⑦減給・降格を撤回する
こと。
⑧バンド8以上の組合員
を認めること。
⑨PBCによらず、全従
業員に定期昇給を実施す
ること。全従業員にペー
スアップを行うこと。
⑩65歳までの定年延長を
すること。定年延長実施
を理由に定年前の賃金引
下げ、賃金制度の見直し
を行わないこと。

社内での雇用への不安が

以下要求から抜粋

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ふ雇
用責任を放棄した経営姿
勢をとっている。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
続出している。さらには
退職に応じない者を解雇
するという暴挙に出ている。
これらの人権侵害を
直ちに止め、社会的責任
を果たせる企業となるた
めに、以下を要求する。

社内での雇用への不安が

● 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

ないこと。

● 会社は解雇、退職強要
に関わったライン、およ
び、指導した経営層と人
事担当をBCG、インテ
グリティに則り処分す
ること。

● 一切のリソースアクシ
ョンプログラムの実施を
しないこと。

● 米IBMからのアサイ
ニーに対し日本の労働に
関わる法律、慣習等を教
育し理解させ日本の法律
を遵守させること。

● 労働条件の一方的不利
益変更に繋がる「業績改
善プログラム」を直ちに
やめると、以下抜粋

賃金に関する要求

日本IBMの人事施策
は、全従業員に対し処遇
を改善するという賃金制
度すら存在しません。組
合はPBC評価に関係な
く全従業員の賃上げ実施
を要求します。

以下要求から抜粋

賃上げは、生活を維持
し向上させるために必要

なものであり、2006
年からの連続ゼロ昇給は
断じて許されない。PBC
重視ではなく、労働者
の安定した生活設計を保
証するためにも、以下の
内容を要求する。

● 一律6万4000円の
本給あるいは月額本棒の
ベースアップを行なうこ
と。年収700万円のモ
デルケースで試算すると、
政府が公言している今後
2%のインフレ分、消費
税や復興税などの増税負
担分、2006年から定
期昇給ゼロ分の家計赤字
額を合計すると6400
0円となる。

● 「昇給ゼロ」「減給」
をなくし、PBC評価に
よらず、全社員の賃上げ
すること。
● 全ての臨時雇用者・派
遣労働者も賃上げをする
こと。(以上抜粋)

3月6日が春闘統一回
答指定日になっています。
会社に対し雇用を守り、
全従業員員の賃上げを行
うよう強く要求します。

第2回ロックアウト解雇裁判 原告側の意見陳述

相対評価、解雇 理由にならない

2月18日午前10時より、東京地裁第103号法廷にて、ロックアウト解雇裁判の第二回口頭弁論が開かれました。

今回は、原告側の意見陳述を行いましたので、代理人の意見陳述書を紹介いたします。

なお、次回口頭弁論は4月15日(月)10時30分からで、場所は今回と同様東京地裁103号法廷です。IBMにおけるロックアウト解雇の全容に迫りたいと思います。

大法廷の傍聴席を満席にして、この裁判が世間から注目されていることをアピールしていきたいと思っておりますので、ご支援よろしくお願いたします。

平成24年(ワ)第29095号 地位確認等請求事件

原告 鈴木裕治 外2名

被告 日本アイ・ビー・エム

意見陳述書

東京地方裁判所 民事第36部 合議A係 御中

2013年2月18日

原告ら訴訟代理人 弁護士 今泉義竜

1 求釈明に対する被告の不誠実な対応

原告らは、前回法廷で、組合員に対する大量解雇予告が労働組合に対する不当労働行為の可能性があると、非組合員に対して行った解雇予告の実数を明らかにするよう被告に求めた。

しかし、被告は解雇予告した非組合員の実数を明らかにすることを拒んだ。

解雇予告した人数という客観的事実について明らかにすることにならぬ不都合はないはずである。被告の対応は真実の究明を徒に遅らせようとするものと言わざるを得ない。本件解雇の正当性を判断する上で、被告で行われている能力不足解雇の全体像は必ず明らかにされなければならない。

次回、解雇理由に対する反論とともに、改めて、具体的に求釈明を行う予定である。

2 相対評価の低さは解雇理由にならない

解雇理由の主張・立証責任は被告にある。しかし、これまでの被告主張の内容は抽象的で具体性に乏しく、解雇理由を裏付けるものとして提出された証拠もPBC評価とPIP結果のみである。

そもそもPBC評価それ自体被告の恣意的な主観的評価に過ぎず、それをもって解雇を正当化する根拠とはなり得ない。

百歩譲ってPBC評価を一つの指標とするとしても、被告も認めるとおりPBCは相対評価に過ぎず、PBC3、4が付けられる労働者は最大15%必ず発生する。

相対評価である以上、必然的に下位評価の労働者が発生することは避けられない。だからこそ、低評価であること自体をもって解雇の合理性・相当性が認められることはないというのがこれまでの確立した裁判例である。

なお、被告は2008年に成績下位15%を対象とした大規模退職勧奨・退職強要を行い、全従業員1万4000人のうち1300人、約10%もの労働者を退職に追い込んだ。本件解雇は、それに引き続くものとしてなされたものである。

3 解雇規制への挑戦

被告がやろうとしていることは、会社が低評価を付けた者について自由に解雇できるという前例を作ることである。

この流れは、被告日本IBMだけで起きていることではない。低評価後のPIP、そして追い出し解雇という同様のやり口がされた通信社ブルームバーグの事件は、昨年10月に御庁にて解雇無効の判断がされ、高裁でも会社の追加立証を許さず即日結審となったところである。

アメリカ系企業を中心とした正規労働者の解雇規制への挑戦に対し、日本の労働法制に基づいて毅然とした対応をとることが裁判所に求められている。

以上

即刻パワハラやめよ 低評価撤回せよ

シニア契約社員の賃金上げよ

組合は、2月15日に会

社と団体交渉（団交）を
行い、パワハララスメン
ト（パワハラ）の即刻停
止、PBC低評価の撤回
および、高齢者雇用安定
法改正への対応（シニア

この「事実調査が先な
らと申し出があつたか
らと即座に止めること
ができない」のは、セ
クハラ（セクシャル・ハ
ラスメント）の場合も同

契約社員、シニア・プロ
フェッショナル制度）に
対する改善を求めました。
しかし、またもや会社の
回答は不誠実なものであ
り、会社がパワハラに対
する自浄機能を失ってい
ることが明らかになりま
した。

社員からパワハラを受
けているとの訴えを受け
た場合、被害者の人権を
尊重することを第一に考
えるべき
です。し
かし、会
社の回答
は「まず
は調査を
する。訴
えが事実
かどうか
わからな
い間は、
面談は止
められな
い」とい
うもので

即刻パワハラ

やめよ

3年間にわたり、上司
と元上司2人がかりで1
人の社員を取り囲み、些
細なミスをあげつらい、
圧迫面談を毎週続けてい
ることに對して、被害に
あつた社員が、団交や抗

中央団交報告

案件紹介件数 ごまかし

会社として自浄能力が無
く、人事部の存在意義も
無い会社であるというこ
とが露呈しました。

ごまかし

次に、稼働率が低いた
めPBC評価が4となつ
た社員について、スキル
に合致するプロジェクト
を所属長が紹介できなか
ったことを指摘すると、
会社は紹介回数を回答し
てきました。

回答書では10件紹介し
たとありましたが、当社
員によると、紹介された
のは4件のみ。そのうち
1件は「バイリンガルで
かつ金融業界の将来をお
客様と語れるだけのスキ
ルを有するコンサルタン
ト」というスキル違いの
募集。他の1件は、お客
様が即戦力のプロジェクト
・メンバーを求めている
案件でした。
とてもまじめに紹介し
ているとはいえないもの
です。このように、会社
の回答は非常に不誠実で
した。

ワーキング・

フェアに

高齢者雇用安定法改正
への対応では、会社から
選ばれた社員（BAND
8以上）であることが必要
のみがなれる「シニア・
プロフェッショナル」と
基本的に希望者がなれる
「シニア契約社員」制度
ができました。後者につ
いては、週5日勤務で月
額17万円、ボーナス無し
で年収204万円になり
ます。仕事は定年前に行
っていた仕事ではなく、
給与に見合った補助的な
仕事になるとのことです。

や生活保護世帯よりも可
処分所得が少なくなるこ
うです。退職金も
401Kになり、実際に
いくら貰えるかは、社員
自身の運用実績によりま
す。ここままではIBM
から餓死者が出ることに
なりかねません。

会社は「月額17万円の
根拠は、必要な生活費か
ら算出したのではなく、
依頼する仕事のレベルか
ら決めた」と回答しまし
た。他社の動向も参考に
したとのこと。他社
との比較では、「イコー
ル・オア・ベター」では
なく、「ワースト」を目
指しているかのようです。
夫婦二人世帯で普通に
暮らしていくためには、
月額30万円が必要と試算
されています。最低限の
生活を守れるように、こ
れからも会社に増額の要
求を続けていきます。

そのためには組合にさ
らに大きな団結力が必要
です。是非みなさんも組
合に加入して、自分自身
の生活を守っていきまし
よう。



2013年春闘要求アンケートに寄せられた声

組合ウェブサイトに「はたらく仲間の要求アンケート」に多くの方から、ご協力を頂きありがとうございます。代表的なものを紹介していきます。

業績を問題にするなら、許せない。

社長は当然、無駄に多い

理事も責任をとるべき。

なぜ経営者が責任をとらないのか、合理的説明を

求める。

(50代 男性)

雇用の安定と安定した

給料(年収アップ)が原

則で仕事に集中できる環

境作りをしてほしい。

(40代 男性)

慢性的な疾病を患い早

期回復が見込めない社員

について、残業の制限が

適用されないしくみにな

っているのが理解できな

い。体がしんどい。

(40代 男性)

昨年本給を減給(月2

万弱)されましたので、

まずは元の本給に戻して

もらいたいです。今の所

属長を早く代えてもらい

たい。(会社への要求)。

他の部署は3年以内の間

に所属長が代わっている

(50代 女性)

が、私が所属する部署の所属長はなぜ、4~5年経っても代わらないのか。

(50代 男性)

管理職はリストラでは

なく、成長戦略をまじめ

に考え、売り上げが減っ

たら自分の給

料も減るとの

認識が必要。

(40代 男性)

戦争放棄に

は賛成だけ

でも、国防の

機能さえも発

揮できない状

態には大反対

現実には中国や

韓国にもなめ

られていて

横暴で意図的

な進入を繰り返す行為に

対しては応戦で

きる強固な体

制を整えてほ

しい。

(50代 女性)

会社の意向のみで規則

規定が制定される。ワー

クライフバランスの取れ

た生活ができる制度にし

てもらいたい。

(40代 男性)

単身赴任を解除して二

重家賃がなくなればよい。

PBCの相対評価で4を

みえないため、方針がぶ

れているように思う。

(40代 男性)

消費税の増税がありま

す。昇給がないこと困る。

(30代 男性)

つけるのはおかしい。

(40代 男性)

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	SO事業企画・ITSOオペレーションズ	杉野 憲作	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
幕張	TSDL.第一Lotus TS	田中 純	1819-4224
幕張	IGA AS.イノベーション推進	高山 弘之	1804-8516
豊洲	TSDL. ISEL・System技術	大同 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	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
●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@i.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://analyticalsocioboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/ 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)	
---------	--	---

今日よりも明日が良くなる気がしない▼ロソンが春闘に先駆け賃上げ、の新聞記事を読んだ。政界も好意的に反応し、これに続く企業がでてきてほしいという話▼賃上げによるロソン1店舗あたりの負担はおよそ5万円。これを内部留保をけずって負担するならば話は美しいが、現実そうは間屋がおろさない。アルバイト、パートの短または労働強化によって生み出されると、現場の若者がネットで訴える▼単なる賃上げでなく、どうやって「内部留保から雇用、賃金へ」の流れをつくるか▼国際協力銀行総裁・奥田碩氏がかつて経団連会長だった頃、彼は「リストラするならば経営者は自ら腹を切れ」と文藝春秋に書いた。その通りだ。もつとも、奥田氏本人もその後ご自身の記事を忘れておられるようだが。