

組合に 団結 しよう

かいな

全日本金情報機器
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 〒107-0062
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月500円

団交拒否に理由なし

都労委証人尋問

4月30日都庁34階にて、組合員への解雇通知に関する組合の団体交渉拒否事件に対する東京都労働委員会の尋問が行われ、会社側の主張が無意味であることが露呈しました。組合側証人はJMIU日本IBM支部の大岡義久委員長、会社側証人は当時団体交渉の責任者であった人事の坂上正樹氏です。

目的は組合潰し

大岡委員長は、昨年9月21日の団体交渉にて、解雇通知された組合員について議題にできなかったことにより「対象となつた組合員は、団体交渉ができないまま自主退職を選ばざるを得なかった」と証言しました。このことにより、組合への求心力が損なわれたと証言しました。



また会社側は「当日解雇通知の件を議題に入れたかったのは、2時間という団体交渉の時間制限があつたためだ」と証言しましたが、

①9月21日以前、会社側から「団体交渉の時間は2時間で延長なし」と事

続々と新事実

前通知があつても、協議が尽くせなかった場合はしばしば時間延長されていた。

②9月21日当日も、時間延長をして解雇の件について協議を行うことが不可能ではなかった。

③現に当日は時間延長していた。

「可能なことは十分予見可能であり、会社の対応に客観的な理由はなく、団体交渉拒否であることが浮き彫りとなりました。」

この尋問において、解雇の実態も一部明らかに

坂上氏への尋問では、9月21日当日、なぜ2時間という時間制限にこだわったかについての証言が得られました。「団体交渉終了後、TD&D部門解散に関する人事処理を行わなければならないから」とのことです。

TD&D部門の解散期限を9月末と決めたのも、自主退職か解雇かの選択の期限を決めたのも、ど

「可能なことは十分予見可能」との指摘がありましたが、そもそも組合が団体交渉を急いだのは、解雇通知された日から自主退職をするか解雇かの決定期限までが三日程度と短かったことが原因です。

この期間の短さは、労働委員会の委員からも「あまりに短いのではないかと指摘がありました」とな

なぜこの短い期間が必要なのか、坂上氏は明確な証言ができませんでした。

今後は、5月30日に最終審問があり、9月には労働委員会から命令が出る予定です。

組合に加入を

組合は、引き続き不当な解雇と闘い、解雇ならびに解雇に至る実態を解明していきます。一人では会社の攻撃に対抗することは至難です。もしPBC低評価、退職勧奨やPIPなど、解雇につながる処遇にあった場合は、速やかに組合にご相談ください。

解雇理由になり得るか？

4月15日の「ロックアウト解雇」裁判での原告側の意見陳述は以下のとおりです。

意見陳述書

2013年4月15日

東京地方裁判所民事第36部 御中

原告 松本 東彦

1 本日意見陳述の時間をとって頂いたことに御礼を申し上げます。
今回提訴したことにより、会社の準備書面でも、初めて詳細な解雇理由が明らかにされました。その理由を読んで、私は、こんな抽象的で些細な事が果たして解雇理由になるのかと、強く疑問に思いました。個々の事象の当時、私に対して懲戒処分にあたるなどの説明は一切ありませんでした。

2 解雇理由として、PBCの評価の低さが指摘されています。しかし、PBCとは年初に（所属長と相談して）目標設定をして、中間PBCを経て、年末に評価を行う会社の評価制度です。このPBCの大きな問題点は相対評価ということですが、個人が100%の業績を上げたとしても、比較対象の他の社員が110%の業績であれば、評価は低くなり、評価3や評価4となります。しかも、比較対象の母集団は知らされておらず、どこに誰と比較されているのかわからない、さらに母集団の1、2、2+、3、4の評価分布もわからないのです。次の問題点は、評価に所属長の恣意的な意見が入りやすい点です。

私は入社以来、10人ほどの所属長を経験して来ましたが、PBC評価3をもらった際によく言われたのが、「君もがんばったが他の人の業績がよかったからね」といった言葉でした。このように、比較対象者もわからず、さらにその母集団の評価分布すらわからないような相対評価のもと、目標に対するおおまかな達成度すら公表できないような不透明なPBCでの低い評価が解雇理由になりえるのでしょうか？

3 解雇理由はいずれも些細なことと認列していますが、そのひとつについて反論します。会社から提出された準備書面には、「月次報告書に業務と全く関係がない事項を記載する」とあります。

会社では、年に1回、全社員に業務としてセキュリティ&インテグリティ研修を実施しています。インテグリティとは、コンプライアンス（法的遵守）は当然のこと、それ以上に清廉潔白な状態を目指すことらしいです。

一方、所属している課では毎月ハイライトレポート（月次報告）を提出（データベース上に記入）するように言われています。数ヶ月前から、何でもよいので業務に関するコメントを一言でもよいので書くようにと所属長の藤澤さんから指示がありました。

そこで、8月にセキュリティ&インテグリティ研修を受講し、かつ、これまでの自身がやってきた改善活動で感じた疑問や、横浜北事業所のある部署で起きたという業務へのブール金の事件の説明・教育で感じた疑問も含めて、8月の月次報告に次のようなコメントを書きました。

「今月、セキュリティ&インテグリティ研修をwebで受講しました。

インテグリティは毎年受けるたびに疑問を感じます。

この会社は本当に清廉潔白を目指しているのでしょうか？社内調査機関は機能しているのでしょうか？

そんな中、元社長の大蔵さんが留置で書類送検されました。

大蔵childrenたちの経営は大丈夫でしょうか・・・

会社は本当に清廉潔白を目指しているのでしょうか？」

上記のコメントについて藤澤さんから削除するように指示があり、私は、大蔵社長に関する部分のコメントは削除しました。他については、藤澤さんが削除するなら削除してもらって結構と回答しました。

果たしてこれが解雇理由になるのでしょうか？

4 私を解雇した本当の理由は何なのでしょう？

わかっているだけでも、わずか2週間ほどの間に10人にはほぼ同じ文面で「解雇予告通知および解雇理由証明書」が渡されています。これはかなり不自然なことではないでしょうか。会社が人員整理をするために、何らかの理由で解雇したい人物を選択して解雇したとは考えられないのでしょうか。

私の場合、会社を正しい方向へ導こうとして行った、在庫管理の問題点や外注企業との発注トラブル等について社内調査機関への通報や意見具申が、会社にとって疎ましく、解雇の原因になったのではないかと考えています。

以上

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（株）

意見陳述書

平成25年4月15日

東京地方裁判所民事第36部 合議A係 御中

原告ら訴訟代理人弁護士 細 永 貴 子

1 2001年以降、2011年5月20日までに、就業規則53条2号（著しい能力不足等）を理由として解雇された従業員は存在しないこと。被告は、退職勧奨事件訴訟の証人尋問期日において、2001年以降2011年5月20日までの間に、就業規則53条2号に基づき解雇された従業員はいないことを認めた。

すなわち、2008年のR Aプログラム（13000人の退職を目標として行われた退職勧奨）実施時点で、被告の人事担当の取締役執行役員であった坪田誠矢証人は、次のとおり証言した。

① 2008年のR Aプログラム実施に際し、著しく業績が悪く、普通解雇相当であると判断された従業員の数は3、4名であり、そのうちR Aプログラムのオファーを受けた者は退職した（甲1・35頁）

② 就業規則53条2号（著しい能力不足）に基づき解雇された従業員は、2001年以降、2011年5月20日の証人尋問当日まで、一人もいなかった（甲1・35～36頁）。

この坪田証言を前提とすれば、今回、被告が合計15名（解雇時点において組合員10名、非組合員5名）もの従業員を同時期に就業規則53条2号に基づき解雇したことは、まさに異常というべき事象である。

2 著しい能力不足という個別判断であるべき解雇理由により、2カ月間に15名も従業員が解雇されたこと自体の不自然性

しかも、今回の解雇は、皆一律に「貴殿は業績が低い状態が続いており、その間、会社は様々な改善機会の提供やその他の支援を試みたにもかかわらず業績の改善がなされず、会社は、もはやこの状態を放っておくことができないと判断しました」という、極めて抽象的な解雇理由をもってなされている。

本来、能力不足が否か、それが解雇に相当するほど著しいものかどうかについては、従業員ごとに具体的に検討されるべき事情である。上記のような一律の抽象的な理由をもって、15名もの従業員が同時期に解雇されたこと自体、極めて不自然であり、組織的な人員削減の手段として普通解雇を利用したことは明らかである。

本件解雇は、会社が従業員に「能力不足」のレッテルを貼り、解雇という手段を利用して会社から追い出すことを正当化しようとするものにほかならず、解雇権濫用法理に照らし、到底認められるものではない。

3 原告らの求職明立書（2）に対する回答を求める

原告らは、本日付で求職明立書（2）を提出した。

上述のとおり、本件解雇は、被告の従前の人事施策に照らしても異常なものである。本件解雇の全体像を明らかにすることは、被告がいかなる理由で原告らを解雇したのかを理解する上で必要不可欠である。よって、原告らは被告に対し、本日付求職明立書（2）へ誠実に回答することを求める。

以上

「シニア」が変だよ

「シニア契約社員」制度

会社は2月1日付けで「シニア契約社員」制度と「シニア・プロフェッショナル」制度を発表しました。これは4月1日付けで施行された改正高年齢者雇用安定法に対応するためのものです。

高年法問題で厚労省要請（4月11日）
日本IBM支部大岡委員長も参加。



ここでは特に問題が大きいの「シニア契約社員」制度について検証します。

①月給17万円では生活できない

「シニア契約社員」制度では週5日勤務でも一律月給17万円（年額204万円）の処遇となります。60歳代の夫婦二人に必要な収入はJMIUの調査では月額8万円といわれています。年金支給年齢が60歳から引き上げられる状況も合わせ考えると、全く足りません。

さらに勤務日数は「社員と雇用部門の合意に基づき定めます」とあります。会社が「週3日勤務」

と指定すれば、週3日しか勤務出来ないと考えられます。週3日勤務の場合、月給は10万2千円になります。これは東京の一人暮らしの生活保護水準を下回ります。

厚生労働省の「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」で「賃金について高年齢者の生活の安定などを考慮し」とありますが、そのような考慮がなされていないことは明らかです。

②業務は60歳より前とは異なる

「想定する業務」は「これまで社外に委託していた仕事や部門で発生するサポート業務など」になっています。会社は「本人が60歳より前に行っていた業務とは異なる」と明

言しています。社員のこれまでのキャリアを全く無視しています。

週5日勤務で月に23日勤務した場合は、時給は1000円を下回ります。まだまだ元気な60歳の社員を、学生アルバイト並みの時給1000円の業務につけるのですから人材の無駄遣いです。

それでも会社は「業務内容を考慮して月給17万円の処遇を決定した」と主張しています。会社が高年齢者の有効活用を本気で考えているとは思えません。

③PBCで契約解除も

会社は「シニア契約社員」は「PBC評価対象」だとし、他の社員との相対評価はしません」としています。「シニア契約社員」の処遇は、週5日勤務で一律月給17万円と決まっております。諸手当、賞与およびGDP・インセンティブは対象外です」として、PBC

評価による処遇の差はないことになり、これはなぜPBC評価を行つのでしょうか。契約更新条件に「就業規則の解雇事由、退職事由に該当する場合は更新しません」とあります。これはPBC低評価の場合この条件に抵触し、65歳までの契約更新がされない可能性があります。これを示しています。

また相対評価ではないということは、何人でもPBC低評価をつけられます。会社の業績が悪い場合、多くの「シニア契約社員」の契約を更新しないという操作が出来るということの意味します。これらを考慮すると、会社が60歳以上の高年齢者の雇用を本気で確保しようとしているとは思えません。改正高年齢者雇用安定法に対応するために制度だけは作ったが、本当に社員が応募するとは思えません。

それでも「シニア契約社員」になった人は安い給料で使われて、会社業績が悪化すればすぐに雇用を打ち切られる不安定な身分におかれるという、社員にとって非常に不利な制度ということです。

高年齢者雇用の安定を

組合は2月28日の中央団体交渉で「4月1日から、この制度がはじまるが応募者は何人いるのか」と質問しました。会社の回答は「ゼロではありません」という極めて不誠実なものでした。極めて少ないものと思われ、前出の厚生労働省の「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」では、「希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること」とあります。組合は、「シニア契約社員」制度が有効に活用されているかを監視し、改善を求めています。高年齢者の雇用の安定のために会社への働きかけを続けていきます。

レノボ 交 報 告

不利益伴う就業規則変更

3月29日によりやく団体交渉が開催されましたので報告します。組合からの再三の開催要求に対し、日程を3週間以上先延ばしする不誠実対応がありました。

主な議題は、就業規則の改定と定年延長、継続

雇用です。就業規則の改定は、会社は、組合との事前協議をすることなく、レノボの就業規則をNEC PCに合わせ、就業時間を7時間36分から7時間45分にする、特別休日を2日設ける、土曜日が祝日に重なる場合金曜日を休日にする、という変更を4月1日から導入することを強行しました。

組合は、会社の対応に抗議すると共に①就業時間増加による本給の増額をすること②残業単価の計算根拠を示すことを要求し、交渉しました。

会社は、①について、

全国でメーデー
開催される

第84回 中央メーデー



代々木公園の会場で

五月晴れの5月1日、第84回のメーデーが東京・代々木公園2万3千人参加、大阪・扇町公園7千人参加で開催されました。集会後、東京に参加したIBMの組合員は、「許すな解雇自由化！はねかせせ退職強要！日本IBMはロックアウト解雇を辞めろ！」の横断幕を掲げて、パレードを行いました。



扇町公園の会場で

分となります。

これはサービス残業の強要であり、不利益変更です。年間で3日の休日の増加を考慮しても、1・

う、と二重の基準時間
 対応することを回答しま
 した。

組合は、就業規則に、
 このことを明記すること

組合は、先に1月1日付で施行されている就業規則改定と合わせて、不利益変更となる部分の撤回要求を文書で行い、改

用を行うと回答しました
組合は、継続雇用につい
て、就業規則に明記する
ことを要求しました。

就業時間増加は微々たるもので、休日の増加による目に見えない利益がある、として本給の増額を拒否しました。しかし、休日の増えない月であれば、月3時間の増加、残業代にすると、約1万円

②について、残業単価算出において、4月1日以降も引き続き1日の就業時間は7時間36分、月平均の就業時間は157・5時間を用いて計算を行

と基準となる就業時間が増えることから、本給の変更がない場合は、計算上、残業単価が減少することになりますので、NECPCの就業規則を開示することを要求しました。

延長拒否 定年延長、継続雇用については、組合は65歳まで不選別の雇用継続を要求しましたが、会社は定年延長については拒否、継続雇用については、選別基準を廃止し、継続雇

／ボ国交絶
伴う就業相

規則變更

今後、制度矛盾解消のためという名目でNEC PCの就業規則に合わせる恐れがあり、そうなる

定に際して社員代表から
聴取した意見書の開示を
求めました。

ハンマー 新聞やテレビで「改憲」を見
る事が多くなっ
てきました。マ
スコミに踊らさ

れずに日本国憲法を見直しましよう▼世界でも珍しく、憲法の前文には「愛」「平和」の文字が入っている素晴らしい物です。作成時期は何十年も前ですが決して古い内容ではなく、むしろ最先端の内容となっています。安倍内閣・自民党・維新の会はこれを改憲しようとしています▼ネットで「自民党日本国憲法改正草案」と検索してみてください。彼らが何をしようとしているかが分かると思います。まずは、96条を改正し「改憲」をしやすくしようとしています。総議員の3分の2以上の賛成が必要だと憲法に定めている国は多くあり、これは国家権力の暴走を制限するために定めたものです▼権力者たちの自由にさせないためにも96条改正は止めさせましよう。(K)