

組合に 団結 しよう

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

他社より優れた制度は廃止

従業員代表選挙せず、就業規則改悪

中央団交
報

6月6日に第17回中央
団体交渉が開かれ、会社
業績スコア19を賈すと
もに、借り上げ社宅廃止
従業員代表選出、減給
ロックアウト解雇につい
て、交渉しました。

業績スコア19の 理由説明せず

まず組合は会社業績ス
コア19の根拠を前回の団
交に続いて問いた
だしました。会社
は量的指標（売上
高と税引き前利益
キヤッシュフロー）
が目標に達しなかつたためと説明し
ました。

しかし会社がいう
量的指標の目標
額や、どのくらい
到達しなかったの
かという質問には
「答えるつもりは
ありません」と言



リストラをやるのに日本の法律を調べなさい



日本の法律なんてチヨロイもんだ。企業にやさしい。これなら簡単に解雇できるな

優れた制度は 廃止する

次に借り上げ社宅廃止

って回答しませんでした。
「会社としての総合的
評価である」として、会
社の言う量的指標が単なる
口実であり、会社業績
スコアを会社が恣意的に
決めていっていることを暗に認
めました。

中止を求めるとともに、
廃止の理由として挙げた
「制度が古い」根拠の説
明を求めました。会社は
「他社に同様の制度がな
かったから」「過去にあ
っても廃止する方向にあ
るから」と説明しました
が、比較した他社の名前
は開示しませんでした。
組合は「今の回答だと、
I・B・Mの制度は優れてい
るので、ほかの会社の悪
い制度にあわせるという
ことか」と質問しました
が、会社は「報酬は個々
人の属性ではなく、(個
人の)業績に連動する」と
回答し、社員の生活への
配慮をやめたことを公
言しました。

従業員代表選挙せず 就業規則改悪の意見聴取

組合は今回の就業規則
改訂の手續きも問題にし
ました。就業規則改訂に

は従業員代表の意見聴取
が必要ですが、現在の従
業員代表は昨年11月に36
協定のために選出された
人たちです。借り上げ社
宅廃止などについて、社
員の信任を受けていない
ことを指摘しましたが、
会社は「従業員代表の任
期は1年である」と言っ
て無視しました。
組合は今後の従業員代
表選挙では、就業規則「改
悪」に反対する従業員代
表への投票を訴えていき
ます。

減給で、社員の やる気が出る？

つづいて組合は減給に
ついて質しましたが、会
社は「減給の根拠は説明
しない」「対象人数や平
均減給額も公表しない」と
詳細な説明を拒否しま
した。組合は「減給され
た社員はやる気をなくす
だけである。ハイ・パフ
オーマンスカルチャーの
推進にならない」と指摘
しましたが、会社側は「ど
ういう回答をして欲しい
のですか？」と茶化すの
みで、まともな回答をし
ませんでした。

解雇は撤回せず 解雇理由も説明せず

最後にロックアウト解
雇について解雇撤回を求
めましたが、会社は拒絶
しました。解雇理由の説
明も求めましたが、既に
解雇理由証明書を添付し
てあるとして、こちらも
拒絶しました。

組合はロックアウト解
雇や退職強要、個人のP
BC低評価やPIPだけ
でなく、就業規則の不利
益変更についても追及し
ていきます。

個別業績を理由に解雇乱発

6月10日の「ロックアウト解雇」裁判での原告側の意見書は以下のとおりです。

平成24年(ワ)第29095号地位確認請求事件

原告 鈴木裕治 外2名

被告 日本アイ・ピー・エム(株)

2013(平成25)年6月10日

意見書

東京地方裁判所民事第36部合議八係 御中

原告ら訴訟代理人
弁護士 水口洋介

1 さらなる組合員の解雇

被告は、2013年5月22日、組合の中央執行委員1名を解雇し、続いて5月31日に中央執行委員をもう1名を解雇しました。

さらに、6月7日には組合員1名を解雇し、合計3名の組合員を解雇したのです。これらの解雇理由はいずれも、「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。これらの状態は、就業規則第53条2項に該当する」というものです。

昨年2012年7月20日から同年10月2日までの間、組合員10名(ただし、うち2名が会社が管理職として組合員資格を否定する者です)が解雇され、解雇当時には非組合員であった原告松木のほか、他に非組合員4名が解雇されています。

つまり、18名の解雇対象者のうち、解雇当時に組合員であった者は13名(うち、2人について被告は組合員資格を争いますが、組合に加入している事実自体は認識している)となります。

2 個別業績を理由とする解雇の乱発

被告の人事担当取締役執行役員であった坪田國次氏は、日本アイ・ピー・エムを被告とする別件退職勧奨損害賠償請求事件の証人尋問において、被告においては「2001年から2011年5月20日までの間に、著しい能力不足や業績不良、就業規則53条2号を理由にして解雇された者は1人もいない」と証言しています。

この坪田氏は、2008年、大蔵会長(当時)、橋本社長(当時)の指示のもと、RAプログラム、すなわち業務改善プログラムを名目とする退職勧奨・退職強要を実施した責任者です。このRAプログラム実施により、同プログラムの対象とした従業員1500人を退職にさせました。しかし、このようなRAプログラムの実施に際しても、従来は成績不良や業務成績不良を理由として解雇はなされていなかったのです。

ところが、上記のとおり、2011年7月から同年10月にかけて15名も、そして、2013年5月から今日までに少なくとも3名もの労働者を、業績不良を理由に解雇をしています。これは従来の被告の方針を大きく変えたものです。

本件解雇理由についての被告の主張も、要するに人事考課の低評価とした理由とまったく同一の事実関係を主張するにとどまり、10年以上の間、被告にて真面目に業務に従事してきた原告らについて、会社業務遂行に具体的に著しく障害を与えたとか、被告の信用を害したとか、あるいは社内秩序を著しく阻害したなどの事実は何ら主張されていません。

3 イエッター社長の就任後の解雇方針

2012年5月15日、56年ぶりに被告の代表取締役社長に日本人ではなく外国人が就任しました。それが、今の代表取締役のマーティン・イエッター社長です。人事担当役員も日本人から外国人に交代をしています。このイエッター社長が就任した約2ヶ月後から、労働者の業績不良を理由とした解雇が乱発されるようになったのです。これは偶然ではなく、社長・経営陣の交代による人事方針の変更の結果です。

日本人経営者の時代には、能力不足を理由としてRAプログラムという業務改善プログラムを実施による退職勧奨・退職強要を実施しました。その後も、被告は、1万4000人いる従業員を、今後3年間で1万人にまで人員削減することを計画しています。イエッター新社長は、これをさらに推進しようとしているのです。

そこで、退職勧奨・退職強要をしても退職をしない者や抵抗する労働組合がいると見ると、新経営陣は、業績不良・業務改善の見込みがないことを理由に解雇するという強硬手段をとるようになったのです。

労働組合には、「イエッター新社長は、労働組合を嫌悪しており、退職勧奨対象者や解雇対象者が労働組合に加入しても無駄であることを示すために、労働組合から解雇しようとしている」とマネージャから聞いた話として内部情報が寄せられています。この間の解雇の推移を見れば、この情報が真実であったと言わざるを得ません。

4 労働委員会での審査手続

労働組合は、2012年9月に続いた本件解雇の際に、解雇の効力発生日前にたまたま別議題の団体交渉が予定されていた

ため、本件解雇を団体交渉として追加して交渉するように求めました。ところが、被告は、団体交渉の議題に本件解雇の件を追加することを拒否したのです。労働組合は、東京都労働委員会に団体交渉拒否として不当労働行為救済を申し立てました。労働委員会は、先の5月30日に審問が終結し、今年9月に命令が交付される予定です。この経過を見ても、被告が労働組合との団体交渉も拒否して、本件解雇を強行しようとしていることは明らかです。

5 今後の進行について

今回3名の組合員が新たに解雇をされ、少なくとも1名は6月20日までに東京地裁に提訴をします。被告の主張する解雇理由は個々の原告に関する業績不良等の事実ですが、従前ならば退職勧奨の理由になったにすぎない人事評価を根拠に解雇しようとするものにすぎず、本件一連の解雇は労働組合を弱体化しようとしてなされたものにほかなりません。6月20日までに提訴をする地位確認訴訟については、本訴訟と併合するように求めます。

以上

投稿 国民の権利を考える

憲法フェスティバルに参加して

6月1日に、日本橋公会堂で、第27回憲法フェスティバル(憲フェス)が開催されました。

折もおり、改憲論が盛り上がりつつある憲法について少しでも知ろうと思ひ、参加しました。

第1回憲法フェスティバルが開かれたのは1987年。今年のテーマは「貧困と平和」で、25条(生存権)と9条(戦争放棄)にフォーカスされています。

内容は、基調講演、パネルディスカッション、講談で、4時間を超えるものでしたが、時間が経つのを忘れるほどでした。日本国憲法は、アメリカの押し付け憲法と言われていますが、25条(生存権)は、マッカーサー草案にはなく、終戦直後の復興の最中に、日本人の意志として追加された

ん。

パネルディスカッションでは「生活保護法の改正は受給申請をより困難にするものであり、問題である。それだけでなく、生活保護を受けるといことは『施し』を受けていると思われがちで、申請を躊躇させているが、そうではなく、25条に基づく『保護』なのであり、国民の権利である」という部分が印象に残りました。

最後に、神田香織さんが講談「フラガール」を演じられました。戦後の石炭から石油へのエネルギー転換期に、福島県の炭坑の町でフラガールが誕生する物語で、原子力から他のエネルギーへの転換が求められている今、時代は似ています。

憲法で保障された国民の権利を忘れていませんか、と考えさせられる半日でした。

読者のみなさんも、もう一度、憲法の条文に目を通されてはいかがでしょう。(酒本)

驚き IBMの非情な解雇に

「JMIU全国女性の集い」報告

6月8日(二)は、憲法についての勉強会と、各地区での活動報告が行われました。昇給を勝ち取ったり、更年期障害に対して休暇制度を設けさせた組合支部もありましたが、会社での健康被害を防ぐよう要求したために不利益な扱いを受けたが、JMIUに入ってから、仕事を取り戻した。初日は、松代象山・デザイナーとして雇われ、その仕事があるにもかかわらず別の仕事をさせられている。給与だけでは生活がとて苦しい。

この地下壕は、以前は「松代大本営」跡とされていました。大本営の地下壕が掘られたのは別の場所であり、現在見学ができる地下壕には大本営ではなく、政府機関やNHK用の地下壕が掘られていたことが、現在では、「象山地下壕」の名称となりました。



全国の女性の仲間と交流

これらの裁判において、会社の主張が採用されてしまうと、解雇自由、退職強要も可能な世の中になってしまいます。是非とも働く者たちの権利が守られる社会を築くために、仲間たちと連携して頑張っていきたいと思ひます。(す)

レノボ 交 報 告

会社決定に問題なし?

「持ち帰り検討」せず

6月5日、レノボ社との団体交渉が行われまし
た。組合は、冒頭夏期一時金の決定がなされる前の5月10日の開催を3月末に要求していたにも関わらず、6月の開催まで引き延ばした会社に、不誠実な団体交渉であり不当労働行為であると抗議しました。労働委員会での救済を求め提訴する準備があることを伝えました。また、期日を1カ月も延ばしたのにも関わらず、回答書を団交の直前に手渡しすることに對し、いたずらに交渉を引き延ばしているとしてさらなる抗議を行いました。

今回の団交より、人事部長の藤氏が加わりました。谷氏の後任になると思われます。

議題として、前回の団交に対する要求の回答、一時金の金額、個人評価

ませんでした。個人評価については、組合員ひとりひとりのマネージャー評価が示されました。組合が、個人KPIの矛盾点、マネージャー評価の問題点を指摘し、追及しましたが、会社の回答は「会社が適正に評価しており問題はない」とだけ回答し、これまででは形なりにも持ち帰り調査をしていましたが、今回はそれをせず、マネージャーの意見を信用し、社員の意見を全く無視するというブラッック企業ぶりを発揮しました。

また、マネージャーの評価に對し、異議を訴えるというパスが社内に存在しないということが明らかになりました。つまり、個人の恣意的評価を防止する仕組みがないのです。

組合が、評価分布を公開するよう

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
豊洲	TSDL. ISEL・System技術	大岡 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
●組合事務局電話 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

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代
<http://analyticalsociaboy.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)



「日経WOM AN」2013年5月号に、「企業の女性活用度調査」総合ランキング堂々1位、しかも3年連続1位の日本IBM▼「ジャパン・ウィメンズ・カウンスル」の活動も評価の記事▼しかし本当に失敗も努力の結果として認めてくれるのか?本当にそうなら私の失敗も、次には活かすから成長や経験の糧として認めて欲しいと叫びたい。本当に全ての女性社員が生きて働くべき職場なのか甚だ疑問▼華やかな報道の裏側で、営業のインセンティブシステムの厳しさと挙句の退職勧奨については、この会社のことなので、きつと男女差別もなく、されているのが現実でしょう▼是非日経には、管理職だけでなく女性社員自身の満足度調査ランキングをして欲しい。女性管理職の満足度はきつと高いに違いないと思います。

(8C)