

# ロックアウト 解雇を 撤回せよ

# 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

## さらに2人提訴

### ロックアウト解雇で

6月末締めにあわせてロックアウト解雇が再び実施されたことに対して、2人の組合員が6月20日地位保全と賃金の支払いを求めて東京地裁に提訴しました。

#### 昨年と同じ方法で

今回のロックアウト解雇も、昨年の9月末締めに合わせて実施されたロックアウト解雇と同じ方法です。

上司から午後5時にミ



記者会見で提訴を発表する労働組合

「あつてはならない…」  
人員削減が目的なのに、個人の業績を口実にして解雇するこのようなやり方は、労働者に屈辱を与えるばかりでなく、仕事の誇りも人間関係も奪い去るもので、社会的に大きな問題になっています。昨秋の国会の予算委員会でも野田首相(当時)

「かいな」は夏季休刊いたします。次号は9月2日発行予定です。

ーティングが召集され会議室に行くよう指示を受けます。そこにいきなり上長や人事担当が入ってきて、「貴殿は、業績が低い状態が続いており」と突然、解雇予告通知書を読み上げ始めます。まるでロールプレイを行うように淡々と進みます。そして私物をまとめて帰るよう指示され、翌日から出勤禁止とされます。私物は宅配便で自宅に送られます。

#### 具体的事実は提示せず

会社は「貴殿は、業績が低い状態が続いており、その間、会社は職掌や担当範囲の変更を試みましたがかわらず業績の改善がなされず、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」と主張し、これが「技能または能率が極めて低く、かつ上達または回復の見込みが乏しいかもしくは他人の就業に支障を及ぼす等、現職または他の職務に就業させるに著しく適しないと認められるとき」(就業規則53条2項)に該当するとして

「あつてはならない」は「あつてはならないやりかたでありました」と答弁しています。それにもかかわらず会社はまたもや解雇を強行しました。このような横暴な解雇の撤回を求め、昨年10月に3人が、今回新たに2人が東京地裁に提訴したものです。

#### 理由や相当性なし

労働契約法16条は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」とする」と定めています。IBMの解雇には、就業規則53条2項に該当する事実もなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないのです。組合は、この問題に関連する団体交渉拒否の救済申し立てを東京都労働委員会に対して行っており、9月に命令が出る予定です。今後、追加提訴や宣伝行動を強め、他の労組や団体との連携を強化し、会社を社会的に包圍していきます。

#### 違法解雇止めよ 厚労省へ指導要請

6月27日、組合は厚生労働省を訪れ、会社が違法解雇をやめるよう指導を要請しました。これには田村智子参院議員も同席しました。組合は、5月下旬から6月下旬にかけて多くのロックアウト解雇が発生し、その一方で年取の15%にも及ぶ減給を脅しに使った退職強要が蔓延しており、次の段階は壮絶なリストラになると訴えました。厚労省の担当者は「情報を入力したら会社に法令や裁判例の周知を啓発指導している。情報は真摯にお伺いしました」「尊厳を損ねるような方法を避けるようお願いしている」と答えました。田村議員は「ILO(国際労働機関)でも対話が重視されているが、IBMには話し合いの余地もない。これが許されれば他社に飛び火する」と早急な対応を求めました。

# 誠意なき会社回答続く 団交 報告

組合は、6月20日と27日に会社と団体交渉（以下、団交）を行いました。

## ロックアウト解雇の理由説明せず

減給、借り上げ社宅廃止の撤回、ロックアウト解雇の撤回を要求し、会社業績スコア19に対する責任を追及しました。

## 役員は会社業績スコア

### 19の責任を取らず

2012年の会社業績スコアは19という極めて低い結果であり、会社業績スコアは、ここ数年下がり続けています。

PBC評価3や4の社員には、一律10%や15%の減給を課し、低評価が2年続いたということとで解雇された社員までいますが、会社業績が極めて低いスコアにとどまり、かつその状況に改善の見込みがないにもかかわらず、経営陣で責任を取った役員は誰もいないとのことでした。

ロックアウト解雇された社員について、全員同じ解雇理由で、抽象的な文言がわずかに書かれているだけです。それぞれの解雇対象者に対して、具体的にどのような解雇理由であるのか質問しましたが、会社の回答は、まるで誠意の感じられないものであり、全く具体的ではありませんでした。

また、数人の解雇者に対して、回音は一つで、個人に対しての回答をしていません。

そこで、「業績が低い状態」とは何かと問いたですと、「PBC評価が3や4である」との回答でした。「業績が低い状態が続く」とは、どれくらいの期間かと質問すると、「概ね複数年、継続あるいは断続的に続いて

いる状態だ」との回答で

した。以前でていた「PBC評価2は、解雇に値する成績ではない」との回答と、解雇された社員

の実際のPBC評価を合わせて推測すると、PBC評価3が2年続いただけで、解雇されるという状態だということがわかります。

PBC評価については、かねてからマネージャーの恣意的評価が入ることがわかっていきますので、現在PBC評価2以上の社員であつても、3年後には突然解雇されるかもしれないということと、「改善機会の提供」や「支援」はPIPを指す

「支援」はPIPを指すとのことですが、PIPには、抽象的な目標で、評価する人次第で、できたりも、できないともどちらの評価もできる項目や、3カ月では達成できない目標、あるいは3カ月間病欠をしないなど、支援されても達成できない項目も含まれていて、

問題があると指摘されているプログラムです。

結局、会社は解雇対象社員の誰一人に対しても、具体的に客観的な解雇理由を提示できませんでした。

## 全社員の世論で

### 会社施策正常化を

借り上げ社宅廃止に伴う就業規則改訂に対する社員代表からの意見として、若

い人の離職が心配です」とありま

た。これについて会社に問いかけたすと、昇給の際に、考

ます」といいながらも具体的な回答はありませんでした。前回の団交では、

属人的な手当等は廃止すると言っていたのに、本

当に昇給できるのかとさ

らに聞くと、「まだ10月昇給に対する検討を始め

ていまして、組合の意見があれば、言つて欲しい。

組合では、この10月昇給に対する社員の方々のご意見を集めて、会社に

対して提案していきま

す

## 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事業統括・LTS・ITSO事業戦略	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 <a href="http://www.jmiu-ibm.org/">http://www.jmiu-ibm.org/</a>			

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 組合HP

東京法律事務所

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)



# 就業規則改訂で代表選やらず重大変更

改訂に反対している方は、昨年11月の従業員代表選出に

組合は、住宅費補助

止(本給への組入れ)や

借上げ社宅制度廃止な

は就業規則改訂のたびに

「就業規則改訂を見直す

つもりはありません」と

いう態度でした。そこで

組合は「かいな」と

「反対意見を表明する

よう」要望しましたが、

残念ながら別表のとおり

確認できた全員が意見は

あつても異議はないとい

う内容でした。

彼らは36協定の内容は

理解していたはずですが、

今回の就業規則改訂のこ

とは知らなかったはずで

す。それが神戸事業所の

従業員代表の方のように

「特になし」につながっ

たものと考えられます。

また従業員も今回の就業

規則改訂について、今の

降の号で従業員代表選出

の問題点を何度も指摘し

ました。

組合はこれからも会社

に対して、就業規則改訂

の都度、改訂内容の信を

問う従業員代表選出を行

うよう要求し続けます。

0年以降は、36協定締結

のために選出した従業員

代表に1年の任期を与え、

その間の就業規則改訂を

無条件で承認させていま

す。今回の就業規則改訂

も、昨年11月に選出され

た従業員代表が署名しま

した。

具体的には組合推薦候

補への投票です。このこ

とが、会社のやりたい放

題にブレーキをかけるこ

とになります。会社案を

追認するだけの従業員代

表では、差しさわりの無

い意見は言えても、異議

は申し立てられないでし

よう。もし、所属事業所

の立候補者に、そのよう

な候補者がいない場合は、

不信任票を投票してくだ

さい。

特に、今回の就業規則

## 組合推薦候補に投票を

それと同時に、今後の

選挙では、従業員の皆さ

んが勇気を持って「就業

規則改訂に反対する候補

者」に投票することを期

待します。

従業員代表が署名しま

した。

具体的には組合推薦候

補への投票です。このこ

とが、会社のやりたい放

題にブレーキをかけるこ

とになります。会社案を

追認するだけの従業員代

表では、差しさわりの無

い意見は言えても、異議

は申し立てられないでし

よう。もし、所属事業所

の立候補者に、そのよう

な候補者がいない場合は、

不信任票を投票してくだ

さい。

特に、今回の就業規則

に対して、就業規則改訂

の都度、改訂内容の信を

問う従業員代表選出を行

うよう要求し続けます。

0年以降は、36協定締結

のために選出した従業員

代表に1年の任期を与え、

その間の就業規則改訂を

無条件で承認させていま

す。今回の就業規則改訂

も、昨年11月に選出され

た従業員代表が署名しま

した。

具体的には組合推薦候

補への投票です。このこ

とが、会社のやりたい放

題にブレーキをかけるこ

とになります。会社案を

追認するだけの従業員代

表では、差しさわりの無

い意見は言えても、異議

は申し立てられないでし

よう。もし、所属事業所



## 今回の就業規則改訂に対する従業員代表の意見書(事業所抜粋)

事業所	就業規則改訂への賛否と意見書の内容全文
本社	今回の制度変更を前提とした就業規則改訂部分について、内容を理解しました。異論はありません。また気になった点として以下がありました。 - 社員への通知が急であった。 - 変更にとまなう対応方法のガイドがすぐには理解しにくい内容であった。 - 若手社員など今後の未来を担う社員の離職率が高まる可能性がある。
豊洲	今回の変更に対して概ね賛同しますが、少し唐突な感否めません。それぞれの契約期間も考慮した物であっても良かったと思います。また、今回の「住宅費補助」と「借り上げ社宅制度」の廃止により、影響を受けるBAND7以下には、社歴が浅い、若い社員を多く含みます。彼らに対する負担が大きいという意見も聞きますので、不公平感が残らないような環境の整備を期待します。
幕張	5/15発表日時点の住宅費補助支給区分に基づいて、8/1より本給同額に相当額が加算されるとのことで、大半の社員にとって影響は無いものの、一部の社員には不利益になり得る可能性があるため、今後同様の改訂が実施される場合は、発表後、相当期間を置き実施されることが望ましいと考えます。
大阪	会社の方針に準拠致します。但し、就業規則が変更になることによって社員に対し、詳細の説明文がもう少しあったらよかったですと思います。
神戸	特になし

## 6.26一日行動報告



IBM本社前に集結した組合員と支援者

6月26日に全日本金属情報機器労働組合主催の一日行動が行われました。A、Bの2コースに分かれ、裁判などで係争中の他の労働を激励し、スピーカー宣伝やチラシ配布などの支援行動を行いました。

当日はあいにくの雨でしたが、最後にA、Bの2コースのメンバーが、IBM本社前に集結して、氣勢を上げました。他の労働組合からは、IBMの異様なロックアウト解雇を知り、悪天候にもか

高山弘之さんの投稿  
「ロックアウト解雇」顛末

2013年6月21日11時20分にそれは起きました。所属長・篠大介氏(以下「所」)、「高山さん、ちよつと来てください」

高山「なんですか」  
所「ちよつと。8-1の会議室に来てください」

高山「業務以外の話なら聞きませんが」所属長は手招きで会議室への入室を促す。会議室に入ろうとした瞬間、2nd Line・加賀あゆ子氏(以下「2nd」)と人事・第三エリア人事HRパートナー(以下「HR」)が目に入り、私は「ロックアウト解雇」と判断し、「解雇の話であれば受けません」と告げ、

自席に戻って業務の続きをしました。

2nd、HR「話を聞いていただけないと困ります」と私の席まで迫いかけてくる。

2nd「そうしていても、もうすぐNotes I

HDの権限はなくなりま

よ。会社への業務の提供は求めませんので私物を

持ってお帰りください」

高山「今ですか」

私はPCに向かって作業を続行しました。2nd「警備員を呼びましょうか」

HR「ありがとうございます」

この間30分もありませんでした。皆さんは、このような強引で一方的な解雇をどう思いますか。

会社から渡された「解雇予告通知および解雇理由証明書」の、発信・承認者の名前は、社長のマーティン・イエッター氏ではなく、グローバル・ビジネス・サービス事業担当のケリー・パーセル氏でした。HRパートナーから担当者として来たのは、GBSを担当する君島孝子氏でした。これは、社長から権限委譲された各事業部に解雇者数や対象者を決めていると強く推測されます。

私たちが働いているのは、日本IBM株式会社にではなく、International Business Machines Corporationの各事業部単位(私の場合グローバル・ビジネス・サービス事業部)の日本支社であるのと同様ということになります。事業部にと

に利益を上げるとい

は迷わず「解雇」による人件費削減を実施し、「解雇権濫用」を平気で行う会社は絶対許せません。

一致団結して、

解雇をはねのけよう

会社が一番恐れているのは、従業員が一致団結して会社のやり方に「NO」を突きつけることです。組合にいると目立つから解雇されると勘違いしている人がいますが、組合員でなければ、逆にすぐ辞めさせられてしまいます。このまま組合が弱体化すれば、すぐに2、3千人の大量解雇が待っています。

日本IBM従業員の皆さん、人道に反し、日本の法律にも抵触する「不当解雇」、強引なまでの減給に対して、組合に結集し、このような非道を正しましょう。それが皆さんの生活をよくすることにもつながります。

今後とも組合活動の支援をよろしく願います。

(高山弘之)