

都労委命令を 速やかに 履行せよ

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



厚生労働省での記者会見

東京都労働委員会、
解雇予告を受けた組合員
の自主退職期限までに団
体交渉を行う緊急の必要

理由なき団交拒否

ロックアウト解雇の際、組合との団体交渉を会
社が拒否したとして、組合が東京都労働委員会に
救済申し立てを行っていた事件で、同委員会は8
月28日、昨年9月に組合員を解雇した際、不当勞
働行為があったと認定し、命令書を交付しました。
これは組合の主張を認めたものです(命令書の
全文を組合のウェブサイトに掲載します)。

都労委 不当労働行為認定 ロックアウト解雇の団交拒否で

性があり、会社は可能な
限り自主退職期限までの
団体交渉に応ずべきであ
ったところ、実際解雇予
告の件を9月21日の団体
交渉の議題とするよう調
整することは十分可能で
あったにもかかわらず、
合理的な理由もなく自主
退職期限前の団体交渉に
応じなかったことから、
このような日本IBMの
対応は正当な理由のない
団体交渉拒否に当たると
判断しました。

会社の主張を一蹴

また「会社が組合員に

主 文

- 1 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社は、本命令書受領の日から1週間以
内に、下記内容の文書を申立人全日本金属情報機器労働組合、同全日本金属情
報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合日本アイ・ビ
ーエム支部に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80セン
チメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、横書きで明瞭に書き、会社
本社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合
中央執行委員長 生松 茂実 殿
全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
執行委員長 小山内 文章 殿
全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部
中央執行委員長 大岡 義久 殿

日本アイ・ビー・エム株式会社
代表取締役 マーティン・イニッター

当社は、平成24年9月18日から20日までの間に行った貴組合からの組合員に対
する解雇予告の件を、同月21日に予定されていた団体交渉の議題としなかった
ことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。
今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注: 年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告し
なければならない。

対して解雇予告を行う場
合、可能な限り自主退職
期限までに組合との団体
交渉に応ずるよう努め
るのことは当然のこととい
え

さらに命令書の中で
「議題としなかった正
第三者機関初判断
この命令は、一連のロ

当な理由とは、到底認め
られない」「このような
会社の対応は、正当な理
由のない団体交渉拒否に
当たるといわざるを得な
い」「労働条件について
は、一切交渉されていな
いことが認められる」と
会社の主張を一蹴してい
ます。

また「ちよつと」と呼
び出して解雇通告を行
い、すぐに荷物をまとめ
て犯罪者のように追いつ
め、ロックアウト解雇に
歯止めになるとともに、
現在、東京地裁、大阪地裁に提
訴しているロックアウト
解雇裁判に大きな影響を
与えるものです。

8.22ロックアウト解雇裁判報告 新たに2人地裁提訴



支援者あふれる報告集会

8月22日、日本IBMロックアウト解雇裁判の第5回口頭弁論が東京地裁で行われました。今回代理人の弁護士より意見陳述を行いましたので下記のとおり全文掲載します。原告2人の意見陳述も行いました。

今回から原告に鈴木すみれさんと酒本誠さんが加わり、この2人の第二次提訴が、第一次提訴の原告3人と併合されるかが今回のポイントでした。裁判長は「当面第二次提訴を第一次提訴と同一期日に行いながら、今後併合が適当か判断する」との方針を示しました。

意見陳述書

2013(平成25)年8月22日

東京地方裁判所民事第36部 合議8係 御中

上記原告ら訴訟代理人
弁護士 穂積 剛

1 「能力不足解雇」の乱発実態

本件での被告による一連の能力不足を理由とした解雇では、昨年7月から10月にかけて15名(うち11名が組合員)に対し解雇予告がなされ、鈴木裕治らを原告とする一次訴訟が提起された。さらに本年5月から6月にかけて組合員3名が新たに解雇予告された。ここまでは前回期日において報告しておいたところである。

ところが、被告はその後解雇を乱発させ続けた。そのため、現在判明しているだけでさらに12名に対して解雇予告通知が実行されるに至っている。これら12名も、全員労働組合員である。

鈴木すみれらを原告とする今回の二次訴訟は、このうち現実に解雇に至った2名が提訴したものである。その後、さらに5名の組合員が解雇されるに至っている。大阪で解雇された組合員はすでに大阪で提訴した。

そうすると、ここまで判明している解雇予告対象者は合計で実に30名にも及ぶ。しかもそのうち26名、87%が労働組合員である。

2 「能力不足解雇」乱発の共通事情

こうした「能力不足解雇」が昨年夏に突如として乱発され始めるまで、被告において「能力不足」を理由とする解雇を実施した前例がほとんど存在していなかったことは、被告自身が認めるところである。2008年に被告が実施した実に1500名に対する退職勧奨・退職強要計画であった「RAプログラム」に際しても、現実に解雇予告された労働者は一人もいなかった。

それが突如として、これほどの大量解雇者をしかも一時に排出するに至ったのであるから、そこに何らかの被告の意思決定が存在していることは自明である。「能力不足解雇大量排出」の背景には、こうした被告の方針転換があり、この点を考慮したうえで解雇権濫用実態の検証がなされるべきである。

ここで、先の原告酒本の意見陳述において、上司が「酒本さんがやられなきゃ他の人がやられる訳ですよ、当然」、「組織を維持しているためには影響の少ない人に辞めてもらいたい」と述べていたとの事実が極めて重要である。

ここでは、原告酒本個人の能力不足が問題とされているのではない。そうではなく、人員削減が先に決まっていた、誰を辞めさせるのか選択された結果が、今回の一連の解雇だという厳然たる事実である。すなわち本件解雇の本質は、実は「能力不足」でではなく、被告による人員削減に他ならない。この実態こそが、本件における審理の根幹に載せられる必要がある。そうでなければ、本件で本当は何が行われていたのかの実態が明らかとならない。

このように本件では、一次訴訟と二次訴訟において基礎となる事情が明らかに共通している。というよりも、その点にこそ本件一連の大量解雇の本質がある。

3 「能力不足解雇」の争点の所在

本件における一連の解雇の大きな特徴は、「解雇予告通知書及び解雇理由証明書」の文言が、ほとんど全ての解雇予告対象者について、ほとんど全て同一文言でなされているという点にある。

被告は、本件での争点が「個々人の能力不足・業績不良であり、その具体的内容は原告ごとに異なっている」と主張しているが、本当にそうであるなら、どうして解雇理由証明書の文言が一字一句まで一致しているのか、本当に個々人について事情が違うというなら、「解雇理由証明書」の記載内容も当然に各人ごとに違っているのが当たり前ではないか。自分たちでまったく同一文言の「解雇理由証明書」を出しておいて、片や個々人で事情が違うなどという主張がどうして平然とできるのか、皆日理解できない。

実際には本件事案は、いずれも極めて似通っている。どの原告らにおいても、この何年かのPBC評価が「3」か「4」とされたこと(「解雇理由証明書」にいう「業績が低い状態が続いており」、またPIPなどが実施されたが業績改善に至らなかった「解雇理由証明書」にいう「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」というのが被告の言う解雇の根拠である。

このように、被告自身が述べる「解雇理由証明」がすべての原告らに共通しているのだから、争点においても本件は大きく共通していると言える。

すなわち、両事件は基礎となる事情が共通し、しかも争点も共通しているのであるから、当然に併合して審理されるのが妥当なのである。(3面に続く)

(2面から続く)

4 「不当労働行為」に基づく解雇権濫用

しかも本件においては、一次訴訟二次訴訟ともに、今後不当労働行為に基づく解雇権濫用及びそれに基づく慰謝料請求の主張を行っていく予定である。

30名の解雇予告対象者のうち26名、実に9割近くが労働組合員という異常事態は、被告の不当労働行為意思を如実に示す明白な事実の一つである。このような不当労働行為に基づく解雇権濫用の主張の当否を検証するためには、今回突如として勃発した「能力不足解雇大量排出」の全体像を明らかにさせ、労働組合員に対して集中攻撃が行われている実態を白日の下にさらけ出させる必要がある。

このような労働組合攻撃、不当労働行為に関する争点は、当然のことながら原告らすべてに共通する事情であり、個別事情では拾いきれない立証課題である。この点から考えても、本件においては両訴訟を併合させ審理を進めていくことが必要不可欠である。

5 訴訟の進行状況と進行予定

さらに訴訟の進行という観点からも、両訴訟の併合には何ら問題はない。二次訴訟においては被告の主張書面がすでに提出されているが、被告主張の構成の仕方は一次訴訟とほとんど同一であり、個別性が認められない内容となっているからである。

法律関係者にとって周知のとおり、解雇事件において解雇理由の主張立証責任はもちろん使用者側にある。したがって解雇の有効性を主張する使用者側は、率先して証拠資料を提出するなど積極的に解雇理由の主張立証を行うのが通常である。

ところが、本件において被告はどのような訳か、証拠資料に基づく積極的な主張立証をほとんど行っていない。被告が主張立証を行わないのは被告の自由だから原告らが口出しする問題ではないが、原告らとしては被告の主張立証不十分を指摘することが主張内容の一つの柱となるため、個別原告に関する主張や証拠が広範囲に拡散する虞れない。

二次訴訟においても、被告主張を見る限り被告の側から積極的な主張立証を展開する意思はないようなので(書証の提出もない)、その意味でも本件の審理が長引くリスクはない。

原告らとしては、一次訴訟について次期期日には立証計画を提出予定であり、来年1月からは併合された二次訴訟も含めて証人尋問を開始していくことで準備を進めている。したがって併合が審理の遅延を招くことはない。

6 結論

以上に述べてきたとおり、一次訴訟と二次訴訟は併合したうえで審理を進めていくのが極めて正当であり妥当である。裁判所のご決断を賜りたく意見を陳述する。

「ロックアウト解雇とたたかう 仲間を支える会」入会のお願い

日本アイ・ピー・エムが社員に対して行った、問答無用、即日迫り出しの「ロックアウト解雇」。労働者を使い捨てる暴挙を許さず、職場復帰を果たそうと、6名が提訴し、さらに4名が提訴準備中です。これら10名の原告は裁判期間中は定期収入が途絶え、生活資金にも事欠く厳しい状態となります。たたかいは皆様のご支援が欠かせません。心からご協力をお願いいたします。

※事務局は当面、JMIU東京地方本部 南部地区協議会(JMIUアイ・エス・ビー支部内)に置きます。

入会方法

(1)「支える会入会申込書」に必要事項を記入し、PDFにしてメールで jmiu-isb@nifty.com に、またはFAXにて03-3490-2974にお送りください。

(入会申込書は <http://www.jmiu.com/katudou/20130802.htm> のページ内からダウンロードできます)

(2)会費は以下の方法でお振り込みください(1口1,000円、4口以上でのご協力を歓迎します)。郵便局から：口座記号番号：00120-0-264023

銀行等から：ゆうちょ銀行 ○一九(ゼロイチキュー)店 (019) 当座預金 口座番号0264023 口座名称(漢字)：ロックアウト解雇とたたかう仲間を支える会

(カナ)：ロックアウトカイコトタタカウナカマヲササエルカイ

※振替用紙の通信欄に「e-mail アドレス」「ご氏名」「住所」「連絡先電話番号」をご記入いただければ、(1)は省略可能です。



「死んでも勝って」と励まされ

争議総行動第二次オルグ

8月27日に、第二回日
の支援を求める訴えに参
加しました。

今年の夏はこの日も本
当に暑い日でした。ジリ
ジリ照りつける太陽を避
けるように、都会のビル
の日陰側を選んで歩きま
した。出来る限り地下鉄
を利用しましたが、近く
でも乗り継ぎが複雑で時
間はかりかりすぎてし
まう区間は徒歩及びタク
シーを利用しました。

7月末の一回目の支援
を求める訴え、そして今
回の8月27日第二回目支
援を求める訴えで、全経
済産業労働組、全農林労働
全国税務組、人事院人材
局、通信社、映画、出版

社、国立がんセンター、
郵便事業支店等、十数カ
所を回りました。

一緒に回った4人のう
ちの1人、二十代の若者
は何故か1人、あえて日
なたを歩いていたので聞
いてみると、前日に3、
000メートル級の登山
をしてきたとのこと、

山頂は3度くらいだった
ということでした。よほ
ど日光が恋しく心地よか
ったのでしよう。

お昼はちょうど築地で
したので場外の寿司屋の
ランチにしました。朝に
コース順を調整するとき
ちようど築地がお昼時間
帯になるようにするのも
1日行動の楽しみのひと
つ。みんな新鮮な魚に大
満足。ノンアルコールビ
ールを2杯飲みました人
もいました。

さて、昨年と比べて今
回感じることは、ロック
アウトの凶悪・卑劣さを
相手の側からおとしやっ

てくれることです。昨年
は、「ネット等で見ると
ど本場にこんな卑劣なこ
とをするのか」と聞かれ
「本当なんです、事実な
んです」と一生懸命説明
することが多かったもの
でした。ところが今回は

「こんなひどいことをす
る企業は許されない」「こ
れはとんでもなくひどい
暴力だ。絶対許してはな
らない」「もし裁判で負
けるようなことがあれば
日本の労働界は死滅する
死んでも勝て」「管理職
も含めて多くの日本人社
員はもう忠誠心などない
であろう」「企業として
完全に末期的症状段階に
入ってしまったているこ
とは、だれが見ても明らか

など、こちらから何も説
明しないのにIBMの横
暴な解雇について、日本
の労働界は熟知するに至
っていると感じました。

わたしは自分の命を賭
してでも多くの日本人(IBM社員ではなく)の生
活と命を守るために活動
を続けていかなければなら
ないと思いを新たにし
たのでした。

(M)

ロックアウト解雇は子供にも影響を及ぼす！

投稿

日本母親大会参加記

り、子供が高校を中退し、
アルバイトをせざるを得
なくなつた人もいます。

8月24日
25日の2日
間にわたり、
「母親大会」
が開催され
ました。1
日目に幕張
メッセで行
われた総会
の中で、発
言の機会を
いただきました。

IBMの
ロックアウト
解雇の状
況について
説明し、ロ
ックアウト
解雇が生活
基盤を一瞬
にしてすべ
て奪い去り、
解雇者本人
だけでなく、
家族の人生
まで崩壊さ
せることを
話しました。

解雇され
たことによ
る、子供が
アルバイト
をせざる
を得なくな
つた人も
います。

先見の明はいずれに
久々に小学生の娘とオ
セロをした。安易に多く
の石が取れる列を狙って
くる娘は、前半の圧倒的
優勢に機嫌だったが、
後半あっさり逆転され涙
顔。
勝つために先を見据え
、甚だ疑問である。(つ)

投稿



子供の世代にま
で災禍が及んで
しまします。
当日は気温も
湿度も高く、海
浜幕張駅から幕
張メッセまで歩
くだけで汗が止
まらなくなるほ
どの天候でした
が、会場は満席
で、青森など遠
くから参加されて
いる方もありま
した。
雇用問題以外で
の大きなテ
ーマは原発問題
でした。曖昧な
安全基準に翻
弄され、汚染水
の漏出について
も正しい情報
が発表されて
いません。対策
も十分取られて
いるとはい
えない状況で
す。
登壇者はみんな切実な
問題を抱えており、改
めて日本の置かれて
いる大変な状況
を認識させられ
ました。(す)