

減給・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

地裁提訴と都労委申立を追加

減給撤回とロックアウト解雇で

ロックアウト解雇裁判でさらに4人が追加提訴したほか、賃金減額撤回で9人が東京地裁に提訴し、東京都労働委員会に對しても不当労働行為の救済申し立てを行うなど、組合は日本IBM相手の大反撃を開始しました。

9月26日、ロックアウト解雇裁判で、4人の組合員が日本IBMに対し、減額措置によって支払われなかった差額賃金の支払を求め、9人が東京地裁に追加提訴しました。これにより、退職強要・人権侵害裁判を入れると23人が会社を訴えたこととなります。

加えて同日、東京都労働委員会に對しても、一連のロックアウト解雇の損害賠償(慰謝料)を請

ロックアウト解雇で4人追加提訴

会社に対して、4人の組合員の労働契約上の地位があることの確認を求めるとともに、同契約上の賃金(賞与・DC拠出金額相当分を含む)の支払いを求めました。

また、会社が解雇無効であることを知りながら違法な方法で行ったものであり、かつ労働組合員である4人を会社から排除する目的で行った不当労働行為であることを理由に、不法行為に基づく損害賠償(慰謝料)を請

求するものです。

減給撤回裁判で9人も

日本IBMは、違法な就業規則の変更を行ったうえ、9名に対し、当該変更後の規定を根拠に、減額率8・25%、12・8%にも及ぶ大幅な賃金減額を行いました。

会社が行った就業規則の変更は違法、無効であり、変更後の就業規則に基づいてなされた賃金減額も違法、無効であるから、当該減額措置によって支払われなかった差額賃金の支払を求めました。

また、この就業規則の変更及び賃金減額は、会社が労働者を退職に追い込むための退職強要の手段としてなされたものです。

日本アイビーエム支部は、不当労働行為救済命令申立を東京都労働委員会に行いました。

8月28日には別件で「全部救済命令」を勝ち取っていますが、今回の申立は、一連のロックアウト解雇及び減額措置は、組合の弱体化あるいは壊滅を狙って行った不当労働行為で、労働組合法第7条1号及び3号に該当することが明らかであるとして救済命令を求めたものです。

そのなかで「現職に復帰させること」「解雇の日から復職までの間、組合員らが受けるはずであった賃金相当額に年6分相当額を加算して支払うこと」「陳謝文の掲示」などを請求しました。

組合は20人の弁護団の支援を受け、これらの事件の解決を進めます。

また不当な減給撤回を求める裁判にさらに多くの方が結集されるように呼びかけます。減給にあつた方は組合にご相談ください。

不当労働行為 救済命令申立

全日本金属情報機器労働組合(JMIU)とJMIU東京地本、および



により、退職強要・人権侵害裁判を入れると23人が会社を訴えたこととなります。

加えて同日、東京都労働委員会に對しても、一連のロックアウト解雇の損害賠償(慰謝料)を請

今年6月に、大阪事業所でロックアウト解雇されたA子さんの第1回口頭弁論が、9月20日、大阪地裁609号法廷にて、11時30分から行われました。

30席の傍聴席は支援者が大勢駆けつけ、定員オーバーで法廷に入れない人が出るほどでした。

子供たちに明るく正しい未来を 育児と仕事、両立の道を絶たれる

A子さんの意見陳述書

私は、199X年日本アイ・ピー・エム株式会社に入社しました。女性として、1社会人として社会貢献できる素晴らしい会社だと思い入社しました。入社当時、新入社員は600人あまり居ました。女性は3-4割いたと記憶しています。わたしは女性が多いことに、この会社を選んだことは間違っていないと思っていました。しかし、今では同期は半分以下になり、同期の女性は4分の1程になりました。子育てする女性はその一部です。日本アイ・ピー・エムは、社員を大切にできる会社、女性の働きやすい会社と言っていますが、これが実態です。

私は、子育てしながら勤務を続けてきました。私が元気に育児と仕事の両立をすることが、会社へそして社会への一番の貢献だと思い、子どもや保護者の方たち、学校の先生方々などに、育児も仕事もがんばっている姿を見せることが、会社にも社会にも寄与できると信じてきました。

そんな私に、会社は突然解雇を言い渡しました。6月〇〇日、直属の上司に「ちょっと」と声をかけられ、手招きをされました。当然、仕事の話だと思い、「はい、今行きます」と席を立つと、会議室へ通されました。会議室には上司と人事がいました。私が席につくと、間髪いれずに、上司が紙に書いた文章を読み始めました。「あなたを『解雇』します」「反論は一切聞かずもたはなりません」「会社の決定は覆ることはありません」「速やかに退社するよう命じます」といわれました。その後、会議室を出て、すぐに身支度をするように言われ、部長らが取り囲む中、荷物の整理をしました。ずっと監視をされていました。誰にも挨拶をすることもできないまま、私は会社を追い出されました。すぐに、会社のネットワークからもはずされ、挨拶のメールを打つこともできませんでした。

会議室で、上司は、解雇しますと言った後、4日後の〇〇日までに自己都合退職すれば退職加算金を19カ月分、〇〇〇万円、追加で支給するとも言いました。〇〇日が過ぎると、別の上司がわざわざ自宅まで来て、その後、電話で、「退職加算金を19カ月分から24カ月分に増額する」と言いました。会社は、解雇するといいつつ、実際には、お金をちらつかせ、「自己都合退職」を強要したのです。私は退職など望んでいません。子どもを育てるためにも職を手放すわけにはいきません。私は解雇を言われるようなこともしていません。会社が「自己都合退職願い」を買おうとした理由は、まさにこの裁判をさせないためです。私は、日本アイ・ピー・エムが不正を犯していると確信しています。

また、同じ時期に多くの組合員が同じように解雇されました。東京地方裁判所に提訴している6人を含め、日本アイ・ピー・エムは、労働組合を嫌悪し組合員を会社から排除するために、昨年9月以降、多くの組合員を狙い撃ちにして不当なロックアウト解雇をしました。延べ26人になります。

私は、日本アイ・ピー・エムについて、コンプライアンスを重んじフェアプレイ精神に基づく倫理感と社会貢献を理念に抱く誇るべき会社だと思って入社しました。私は、この裁判で事実を明らかにし、不当な解雇を撤回させ、会社の姿勢を改めさせ、そして、日本アイ・ピー・エムに戻ることを望みます。

私は大人になろうとしている子どもたちに明るい正しい未来を残したいです。

裁判傍聴のお願い

東京地裁ならびに大阪地裁では、下記の日時、法廷にて、次回口頭弁論が行われます。是非傍聴に来ていただき、直接、会社がどのようなことをしているか聴いてください。

東京地裁（第一次提訴・第二次提訴は同一日時法廷にて続けて行われます）

2013年10月18日(金)10:00～ 東京地裁103号法廷

大阪地裁

2013年10月25日(金)11:00～ 大阪地裁609号法廷

都労委命令を履行せよ

中労委が社長に要請

(様式第11号)

事件番号 中労委平成25年(不)第61号

事件名 日本アイ・ピー・エム不当労働行為事件

厚生労働省発中労12第3号

平成25年9月2日

日本アイ・ピー・エム株式会社

代表取締役 マーティン・イエッター 殿

中央労働委員会



初審命令の履行状況について

標記事件に関し、東京都労働委員会が平成25年8月28日責殿に交付した命令(東京都労委平成24年(不)第80号)は、労働組合法第27条の15により、再審査の申立てがあった場合にも、その効力は停止されないで、これを履行しなければなりません。

もし、上記の初審命令が履行されていないときには、労働委員会規則第51条の2の規定に基づいて履行勧告を行うこととなりますので、下記の点について平成25年10月9日(水)までに当委員会あてに報告して下さい。

記

- 1 初審命令を履行した時期及びその状況
- 2 もし履行していないならば不履行の理由についての弁明

以上

東京都労働委員会(以下「都労委」)は、組合が申し立てていた、会社の不当労働行為(組合員へのロックアウト解雇予告に対する団体交渉拒否)に対して、今年8月28日組合の申立てを認める命令を、会社にくだしましたが、会社はこれを不服として中央労働委員会に再審査申立をしました。しかし、労働組合法27条の15により、たとえ再審査申立をしても、都労委命令「このような行為を繰り返さない」ということ、との組合宛文書通知と、社内への掲示「は履行しなければならぬこと」なっています。会社は、左記のとおり10月9日(水)までに中央労働委員会宛に報告義務があります。

今年は壁掛け
カレンダーのみ

重宝な手帳
なぜ廃止?

先日、毎年恒例の季節記念品の申込み内容が発表されました。驚くことに今年の記念品は壁掛けカレンダーのみであり、仕事で重宝されていたはずの手帳やフラットカレンダー、三角カレンダーなどは無くなっていました。経費削減も来るころまできました。

例えば手帳は多くの従業員が使用しているように優れものです。各種情報掲載やジュリアン・デイト(1月1日からの日数)を表示してあるなど、社内の人間やコンピュータ関係者には重宝する機能がついていて、従業員の作業効率向上に役立つ工夫がされたものでした。その優れた手帳のコストはわずか1冊190円です(2013年版のコスト)。全従業員1万4000人(会社がリストを隠すために、従業員数を公表しなくなつたため、組合推定)が申込んでも、266万円です。一方で会社はまだまだ使用できる国産の社長公用車を、社長の祖国ドイツのBMW車に変更しました。従業員の作業効率向上に全く役に立たない社長公用車をやめれば、手帳、フラットカレンダーなどのコストが確保できるはずです。社員の仕事のしやすさを考えない社長のわがまま以外の何物でもありません。

今の会社は捨てるべきものと、守るべきものの選択を誤っています。外国人社長がわがままを言った時、それを諫めるのが日本人幹部の役目のはずです。

レノボで大規模リストラ

契約社員は雇い止め、社員は退職勧奨

2010年3月以来の大規模なリストラがレノボの開発部門、横浜事業所で始まりました。

社員、契約社員には、マネジメントメッセージという「具体的な数字のない業績」が公開されています。2013年第1四半期は全ての項目で目標を達成できたが、第2四半期は全ての項目で目標に到達できていない、となっています。

しかし、利益がマイナスとは言っていない。リストラの必要は全くないのです。

契約社員は見境なく雇い止めに、社員は退職勧奨

を理由に、成績に関係なく雇い止めの通知を受けました。何年にもわたり契約更新してきた人、数か月の勤務で終わった人、見境なしにです。

多くの人が抵抗する術もなく雇い止めを受け入れ、残務をこなしつつ次の職探しを始めざるをえませんでした。しかし、このままではまた同じ境遇の人が量産される、と一人の方が組合の門を叩き、声をあげました。

9月18日、神奈川県労働委員会に不当労働行為救済、実効確保勧告申立を行い受理されました。また同25日、横浜地裁に地位確認を求めて提訴しました。これまで5回の更新が行われ契約期間が4年を超えること、契約更新は書類に判を押すだけの形式的なものだったこと、10月以降の業務の引き継ぎを受けていたこ

と、評価に問題がなかったこと等から、契約更新の期待は十分にあり、雇い止めは不当である、との主張です。

正社員にも退職勧奨が

しかも、契約社員の雇い止めだけでは収まらず、正社員への退職勧奨が始まりました。11月末日での退職を求めています。

「あなたのポジションはない」「会社が決めたことです」とセカンドラインが個別に呼び出し、加算金を提示し、再就職斡旋会社を紹介する、マニュアル通りのやり方です。

「かいな」を読み、会社に対抗するには組合に加入するしかない、と二人の方が退職勧奨に対抗すべく組合へ加入しました。

退職勧奨にYESということは簡単です。しかし、自分の為、家族の為に考えて、NOという勇気を持つてください。その勇気の後押しをするのが労働組合です。

9月には何通もの「退職のお知らせ」というメールが舞いました。8月末現在で40人弱在籍している契約社員の多くが、9月末日付けで「業務縮小」

と、評価に問題がなかったこと等から、契約更新の期待は十分にあり、雇い止めは不当である、との主張です。

正社員にも退職勧奨が

しかも、契約社員の雇い止めだけでは収まらず、正社員への退職勧奨が始まりました。11月末日での退職を求めています。

「あなたのポジションはない」「会社が決めたことです」とセカンドラインが個別に呼び出し、加算金を提示し、再就職斡旋会社を紹介する、マニュアル通りのやり方です。

「かいな」を読み、会社に対抗するには組合に加入するしかない、と二人の方が退職勧奨に対抗すべく組合へ加入しました。

退職勧奨にYESということは簡単です。しかし、自分の為、家族の為に考えて、NOという勇気を持つてください。その勇気の後押しをするのが労働組合です。

9月には何通もの「退職のお知らせ」というメールが舞いました。8月末現在で40人弱在籍している契約社員の多くが、9月末日付けで「業務縮小」

と、評価に問題がなかったこと等から、契約更新の期待は十分にあり、雇い止めは不当である、との主張です。

正社員にも退職勧奨が

しかも、契約社員の雇い止めだけでは収まらず、正社員への退職勧奨が始まりました。11月末日での退職を求めています。

「あなたのポジションはない」「会社が決めたことです」とセカンドラインが個別に呼び出し、加算金を提示し、再就職斡旋会社を紹介する、マニュアル通りのやり方です。

「かいな」を読み、会社に対抗するには組合に加入するしかない、と二人の方が退職勧奨に対抗すべく組合へ加入しました。

退職勧奨にYESということは簡単です。しかし、自分の為、家族の為に考えて、NOという勇気を持つてください。その勇気の後押しをするのが労働組合です。

9月には何通もの「退職のお知らせ」というメールが舞いました。8月末現在で40人弱在籍している契約社員の多くが、9月末日付けで「業務縮小」

と、評価に問題がなかったこと等から、契約更新の期待は十分にあり、雇い止めは不当である、との主張です。

「次世代をブラック企業に就職させない」思い新たに

《投稿》
若者のつどい
に参加して

9月15日、台風が近づくと曇り模様の日曜日、千葉市文化センターで開催された「ブラック企業をなくそう！吉良よし子参院議員と語る若者のつどい」に、当組合の高山さんと参加し、ロックアウト解雇が乱発されているI BMの現状説明と支援

会場は千葉市内の企業労働者を中心に、100人ぐらゐの参加者で埋まりました。別名ブラックキラーと言われる吉良よし子参院議員の挨拶で始まり、就職水河期にやっとな就職できたけれど、処遇に疑問を持ったので労働

問題を考えてようになつたことです。挨拶のあと、2時間超の間に十人を超える参加者から次々と、自社のブラック化状況や意見、質問等の発言が続きました。

「ブラック企業をなくそう！吉良よし子参院議員と語る若者のつどい」に、当組合の高山さんと参加し、ロックアウト解雇が乱発されているI BMの現状説明と支援

会場は千葉市内の企業労働者を中心に、100人ぐらゐの参加者で埋まりました。別名ブラックキラーと言われる吉良よし子参院議員の挨拶で始まり、就職水河期にやっとな就職できたけれど、処遇に疑問を持ったので労働

問題を考えてようになつたことです。挨拶のあと、2時間超の間に十人を超える参加者から次々と、自社のブラック化状況や意見、質問等の発言が続きました。

「ブラック企業をなくそう！吉良よし子参院議員と語る若者のつどい」に、当組合の高山さんと参加し、ロックアウト解雇が乱発されているI BMの現状説明と支援

会場は千葉市内の企業労働者を中心に、100人ぐらゐの参加者で埋まりました。別名ブラックキラーと言われる吉良よし子参院議員の挨拶で始まり、就職水河期にやっとな就職できたけれど、処遇に疑問を持ったので労働

問題を考えてようになつたことです。挨拶のあと、2時間超の間に十人を超える参加者から次々と、自社のブラック化状況や意見、質問等の発言が続きました。

「ブラック企業をなくそう！吉良よし子参院議員と語る若者のつどい」に、当組合の高山さんと参加し、ロックアウト解雇が乱発されているI BMの現状説明と支援

会場は千葉市内の企業労働者を中心に、100人ぐらゐの参加者で埋まりました。別名ブラックキラーと言われる吉良よし子参院議員の挨拶で始まり、就職水河期にやっとな就職できたけれど、処遇に疑問を持ったので労働

問題を考えてようになつたことです。挨拶のあと、2時間超の間に十人を超える参加者から次々と、自社のブラック化状況や意見、質問等の発言が続きました。

「ブラック企業をなくそう！吉良よし子参院議員と語る若者のつどい」に、当組合の高山さんと参加し、ロックアウト解雇が乱発されているI BMの現状説明と支援

会場は千葉市内の企業労働者を中心に、100人ぐらゐの参加者で埋まりました。別名ブラックキラーと言われる吉良よし子参院議員の挨拶で始まり、就職水河期にやっとな就職できたけれど、処遇に疑問を持ったので労働

問題を考えてようになつたことです。挨拶のあと、2時間超の間に十人を超える参加者から次々と、自社のブラック化状況や意見、質問等の発言が続きました。

「ブラック企業をなくそう！吉良よし子参院議員と語る若者のつどい」に、当組合の高山さんと参加し、ロックアウト解雇が乱発されているI BMの現状説明と支援

会場は千葉市内の企業労働者を中心に、100人ぐらゐの参加者で埋まりました。別名ブラックキラーと言われる吉良よし子参院議員の挨拶で始まり、就職水河期にやっとな就職できたけれど、処遇に疑問を持ったので労働

ハンマー

休日、健康とおいしいビールのため、ゆったりとした速度で、川沿いや道路沿いの景色に季節を感じながらジョギングする▼この時期は、田んぼの稲穂が西日を受けて黄金色に輝いて見える。田んぼで三角ベースをして遊んだり、暗くなるまで駆け回ったりしたころの懐かしい思い出がよみがえる▼今では、ゲーム機などが普及し、外遊びの子供を見かけることが少なくなった。その家庭用ゲーム機市場を開拓し、「もの作りの前に人づくり」と唱え、自社を世界的企業に育て上げたカリスマ的な元社長が亡くなられた▼最近、現場を見ず、財務データを気にして安易にコスト削減し、社員を退職に追い込む企業経営者が多い。日本IBMはその筆頭だ▼社員の多くは、親会社の言いなりにならない気骨ある日本人社長の出現を望んでいるのではないか。(茂)