

減給・解雇 退職勧奨をやめさせよう



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



代理人の水口弁護士

10月18日、ロックアウト解雇裁判の一次提訴の第6回口頭弁論、同二次提訴の第2回口頭弁論が東京地裁103号法廷で行われました。
訴訟代理人・水口弁護士
の弁論要旨は以下のとおりです。

労働者の権利擁護の砦 これから始まる 大量解雇の地ならし

組合
つぶし

2013 (平成25) 年10月18日

弁 論 要 旨 (本件解雇は不当労働行為)

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 水口洋介

1 組合員に集中した解雇予告

2012年7月1日から本日まで解雇予告を言い渡された組合員は合計25名にのぼります。解雇予告後に労組に加入した原告松木以外、2012年9月30日までに解雇予告された非組合員はわずか4名にすぎません。現時点で判明している解雇予告を受けた30名のうち組合員は25名と8割も占めています。被告の従業員数が約1万4000名にもものぼるにもかかわらず、組合員に異常に集中しているのです。誰が聞いても偶然とは思えません。被告は、労組に業務遂行能力がない者が多く加盟しているなどと主張するでしょう。

しかし、恣意的な人事評価において、低位の者は従業員のうち約15%を占めると被告自身が明らかにしています。これをボトム15と呼びますが、この低評価の者が2000名を超えるはずですが、この2000名の中から30名が選択されたのです。この低評価者2000名のうち解雇予告されなかった者が大部分であるにもかかわらず、解雇予告対象者の8割が組合員なのです。異様な数字といわざるを得ません。

2 労使関係の経過と2000年以降のリストラ

1959年5月、380名が参加して労働組合が結成された。その後1961年には組合員数1638名、組織率9割の強力な労働組合に成長しました。しかしその後、被告が労組に対して昇進賃金差別、脱退強要の攻撃を加えたため、組合員が激減し、1969年には組合員は130名までに減少してしまいました。その後、労組は昇進差別に反対して争議を行い、不当労働行為救済を申し立てました。その結果、1982年12月茶臼王労働委員会中労委で、被告との間で勝利的な和解を獲得しました。

この中央労働委員会和解成立後2000年頃まで、比較的平穏な労使関係に推移したのですが、2000年頃から被告は大規模事業再編、リストラを開始しました。そして2008年～2010年頃までに1300名もの大量の人員削減を実施したのです。

3 2000年以降のリストラに対する労組の抵抗

これに対して、少数の組合員であったが、このリストラ、大量人員削減に抵抗し、争議を敢行し、裁判等を提起して、労働者の権利をまもる活動を粘り強く続けてきました。例えば、人事リストラ・転籍事件、会社分割事件、退職強要損害賠償請求事件等です。このように頑強に抵抗する労組を頼りにして、退職強要された労働者の駆け込み寺となり、労働者の権利擁護の拠点となってきました。しかし2012年7月1日までは、組合員が業績不良を理由として解雇されたことは一切ありませんでした。

4 労組潰しの労務方針の変更 (不当労働行為意思)

ところが、2012年5月、現社長のマーティン・イエッター氏及び人事担当役員ロビン・スース氏が就任した直後から本件一連の解雇が開始されたのです。この両者が経営者として就任してから明らかに労務方針が変更されたのです。

このことを示す例の一つとして次のようなことがあります。被告の団体交渉担当者であった堤氏は、2012年7月の原告鈴木裕治の解雇予告について「この解雇は極めて例外的なケースで、今後、起こることはない」旨を団交で述べたが、その後突然、堤氏は被告を退職してしまったのです。その直後9月から10名以上の組合員に対して次々に解雇予告が発令されました。被告の団交担当者は自らの発言の矛盾に嫌気がさして、退職したのではないのでしょうか。

また、本件解雇に際して、組合員の解雇予告から解雇効力発生日までの間に、本件解雇とは別件議題の団体交渉が予定されていました。労組は当然、予定団交期日に本件解雇についても議題として追加を求めました。にもかかわらず、被告は団交議題の追加に応じなかったのです。当然、東京都労働委員会は、これを不当労働行為にあたりと判断しました。被告ほどの大企業、しかも超一流の法律事務所を顧問事務所として抱える被告が、団交拒否に該当しないと考えるわけがありません。確信犯的な団交拒否は、被告が本件解雇について労組が関与することを嫌悪し労働組合活動を弱体化させる意図を有していることを如実に示しているのです。

今後、被告は、さらなる大量3000名を超える人員削減を予定しています。イエッター社長は、この人員削減を実行するために56年ぶりに被告の社長に就任したのでしょうか。そして、この人員削減計画完遂の障害になる労組を弱体化させようとしているのです。本件解雇の本質は、大量人員削減の完遂のための労働組合潰しなのです。

●大阪ロックアウト解雇裁判 次回口頭弁論期日

12月20日 (金) 11:30から 大阪地裁609号法廷

●許すな! 日本IBMのロックアウト解雇 12.4大集会

12月4日 (水) 18:30から 日本教育会館大ホール (一ツ橋ホール)

●第一次・第二次ロックアウト解雇裁判 次回口頭弁論期日

12月10日 (火) 10:30から 東京地裁103号法廷

組合役員狙い撃ち

ロックアウト解雇原告 意見陳述書

ロックアウト解雇で東京地方裁判所に提訴しているAさんの意見陳述書の概要は以下のとおりです。

1 入社以来、誠実に業務を行い、評価を受けてきたこと

私は1999年3月に大学を卒業し、その年の4月に日本IBMに入社しました。2000年に主任に昇格し、同年1月から、アウトソーシングの営業プロセス管理と営業が使用するシステムの運用・管理を行う部署へ配属されました。

以後今回解雇されるまで10年以上の間、同部署でシステムの運用・管理の業務を行ってきました。2000年には部門内で将来性がある社員が1、2名選ばれる「トップ・タレント」に選ばれ、当時の部門理事と話をす

るイベントに参加しました。日常業務の中で、営業担当者や現STS部門の担当者から「サポート頂いたおかげで、契約が取れました」などと感謝されることも度々ありました。

2013年の年初から、継続中のプロジェクトのタスクを進めると同時に、2013年5月から始まった新しいプロジェクトにも、オーナー側リーダーとして関わっていました。また、今年になつてからもいくつかのプロジェクトを期日通りに、承認されたコスト内で、要求定義された品質でサービスインさせてきました。

このように、私は10年間同じ部署に所属し、会社が求める品質に見合う業務を提供し続けてきた自負があります。解雇の直前までプロジェクトのリーダーを任されていたことが、会社が私の仕事

ぶりを認めていた何よりの証拠だと思います。

2 突然の解雇通告

そんな中、今年の5月31日に突然、解雇を言い渡されました。

私は当時大事なプロジェクトやタスクを抱えており、まさか自分が解雇されるとは思ってもみませんでした。解雇されたときも、まさに進行中のタスクの進捗状況について、会議室でファーストラインに報告を始めたところでした。

話し始めて数分経ったところで、突然セカンドラインマネージャーと部門人事を名乗る初対面の女性が会議室に入ってきました。そして、前振りもなく、セカンドラインマネージャーが解雇予告通知書を読み上げました。



私は、あまりに突然のことで頭が真っ白になりました。部門人事担当者の女性は、6日後の6月6日までに自主退職を選択した場合に、解雇を撤回して自己都合退職とし、退職加算金を支払うことや、会社の負担で就職支援会社のサポートを無期限で利用できることなどの条件を淡々と読み上げ、自主退職を選択する場合の書類一式と転職支援会社のパンフレットを渡してきました。先に解雇された組合員に対して、会社がとった手段と全く同じでした。

翌日、私は労働組合の書記長と一緒に出社しましたが、私のセキュリティカードは既に使えない状態になっていて、会社に入ることはできませんでした。

プロジェクトから無理やり引きずりおろし、ヘルプデスクで仕掛けり中だった調査への回答もできず、10年間誇りをもつて取り組んできた業務を突然取り上げ、引継ぎも行わず、反論の材料を

そろえる時間も与えずに職場から締め出す、このような解雇のやり方は、絶対に納得できません。

3 組合の執行役員であつたことから狙い撃ちされたこと

① 私は、今回の解雇は、私が労働組合の執行役員であつたことから狙い撃ちにされたのだと確信しています。私は、2012年4月上旬から、執拗に退職勧奨をされたことをきっかけに、同月26日にJMIU日本IBM支部に加入しました。それまでは、課長や人事との面談が2、3日に一度の頻度で繰り返され、何度「IBMで働き続けたい」と言っても断つても執拗に退職を求められ、「辞めろ」と言うまで面談が続くのではないかと思うほどでしたが、組合に加入するとあからさまな退職勧奨はピタリとなくなりました。私が組合に加入したことで、会社は簡単には自主退職させることができなくなつたと

思います。その年の7月、私は組合の中央執行委員に就任しました。

② 私が所属していた課には、10人弱の課員がいましたが、昨年9月に組合の書記次長が同様の手口でロックアウト解雇された、今回私が解雇されたことで、部署に組合員がいなくなりました。昨年9月以降、私たち2名以外に退職した人は一人もおらず、私たち2名に対する解雇が、課内から組合員を一掃するための解雇であることは明らかです。また私より11日早く解雇を通告された方も中央執行委員であり、一緒に提訴した原告の酒本さんも本社分会の副分会長でした。このように、会社は労働組合を嫌悪し、組合員を会社から排除するために組合員を狙い撃ちにして解雇していることは明らかです。

裁判所におかれましては、解雇の実態をご理解いただき、公正な判断を賜りますよう、よろしくお願い致します。

従業員利益を代表する人に投票を

従業員代表・健保互選議員選挙

36協定締結のための従業員代表選出選挙が今年も行われます。組合は会社の従業員代表選出方法に、従来から反対し続けています。

会社は2010年までは、就業規則改訂のたびに従業員代表選出を行い、従業員に改訂の是非を問うてきました。しかし2011年以降は、36協定締結時に選出した従業員代表を任期1年とし、その間の就業規則改訂についても意見を求めるようになりました。

現在の方法では、従業員は36協定締結について

だけは従業員代表の選出を通して意見表明できませんが、その後の就業規則改訂の是非についてはそれ

れもできませんし、また任期中の従業員代表に委託したわけでもありません。

実際、今年行われた借

そこで組合からお願いです。それは、今年こそ従業員に皆様に「本当に従業員の利益を代表する候補者」に投票いただくことです。それが就業規則の改悪を阻止し、皆

真の従業員代表選出を

さん一人一人の生活を守ることにあります。す。「本当に従業員の利益を代表する候補者」がい

ない事業所では、不本意な候補者を選ぶ必要はあり

電子投票にも反対

本社事業所（箱崎）では、ノーツメールを利用した電子投票が行われています。現在の方法では誰がどの候補者に投票したかがわかるため、組合は現形式での電子投票にも反対していますが、これが悪用されたという話は聞いていません。勇気

を持って、自分が信じる候補者に投票してください。

い。どうしても心配な方は、匿名性が担保される投票所での投票や郵便投票をご利用ください。

要改善点多い健保互選議員選挙と健保理事

10月22日に健康保険組合の互選議員選挙が公告されました。投票日は11月25日です。

従来から組合は、「同一選挙区の20人以上の推薦人がいないと立候補できない」こと、選挙区と選挙人についての管理が極めていいかげんであることを問題視してきまし

た。今回は選挙人範囲の公示で組織コードを公開するなど多少の改善を行ってききましたが、各選挙区別の選挙人の数を公示しないなど、要改善状態に変わりはありません。

健康保険組合の理事会は、事業主（会社）の選定議員16人と、非保険者による互選議員16人とは構成されますが、理事会の議事録は非公開で、各議員別の出席率等もわからず、その運営が公正に行われているかを検証する手段がありません。組合はこれらの問題点について改善させるため、組合推薦候補を擁立すべく鋭意努力中です。

10月19日の東京うたごえ協議会主催の「スクラムコンサート」と、20日の「全国青年大集会」に参加し元気に交流してききました。

スクラムコンサート

有志メンバーで参加した19日のスクラムコンサートでは、石播労働者合唱団の助けを得て「放り出されてなるもんか、紙切れ一枚で〜」と熱唱。

「愛嬌な元談しやない税、某知事に抗う「こころひとつに」も印象に残りました。

元気に交流 スクラムコンサート ・全国青年大集会

投稿

全国青年大集会

さらに、「主婦の歌」の働くお母さんを送る子供のセリフや、福島で被災した高校生の「僕のつくる道」のコーラスなどに、目頭が熱くなりました。

「にんげんのうた」はカラオケでも歌いたいと思いました。

20日の全国青年大集会では、JMIU青年部主催の「ブラック企業分科会」に加わりまし

大雨降る寒空の中にもかかわらず、広場内の即席ブースには40〜50人ほどの参加があり、ナノ

テック、IBM両支部からの訴えに傾聴いただくことができました。

改めて社内・社外での緊密な交流と問題意識の共有が重要だと再確認しました。若い参議院議員と握手できたのは嬉しかったです。



10月18日、レノボ社との団体交渉が行われました。引き続き有期雇用社員Aさんの雇止め問題と正社員の退職勧奨について交渉しました。

まず、雇止め問題ですが、会社が提示したものは、当時Aさんが所属していた「ノートブック開発」の、契約社員5人について、①契約終了が3人、継続が2人②2人の継続理由は新規プロジェクト1件と複数プロジェクトのメンテナンス業務を持つというため、という2点のみでした。会社全体の話には一切触れず、雇

止めの根拠となる「財務諸表」「人員計画」「製品計画」についても、神奈川県労働委員会からも組合に開示するよう求められているにも関わらず非開示のままです。

レノボ団交報告

雇止めの根拠示せず

正社員の退職勧奨と、11月末締めプログラムの有無について、会社は「随時見直しをしている」とだけ繰り返し、明言を避けました。組合へは、上司から「あなたのポジションにはありません。会社に残るのであれば、降格、職種変更、米沢への転勤もありえますよ」という「退職強要」が行われていると相談があります。米沢にリストラ部屋をつくるつもりでしょうか。組合は、団体交渉中に次回団交の日程を決めるよう会社に要求しましたが、時間切れと断られ、席を立ちました。これは不誠実団交、不当労働行為です。10月25日に、神奈川県労働委員会、会社の不当労働行為について審議されました。結果は追ってお知らせします。

厚労省「問題あれば是正」

厚労省、裁判所、労働委員会へ要請行動

10月17日、組合は司法、総行動に参加し、最高裁判所、高等裁判所、東京地方裁判所、厚生労働省、中央労働委員会、東京都労働委員会に対し要請行動を行いました。要請先では、現行法制度のもとで直ちに改善すべき事項を中心に作成した要請書の回答をいただくとともに懇談を行いました。

組合は、日本IBMで行われているロックアウト解雇や減給の実態、さらに退職強要、不当労働行為を中心に各要請先に実態の説明を行いました。

◆厚生労働省要請

各地の労働局の定期監督結果で、7割を超える事業場に法違反がある実態の改善、労働基準監督官の増員、大規模雇用調整に対する適切な行政指

◆最高裁要請

前半の「制度要請」に続く後半の「個別要請」では、現在日本IBMで起こっている多数の争議を列挙し、退職強要裁判での地裁・高裁の間違った判決が日本IBMの暴走を後押ししていることを示し、下級審の誤判決を破棄して審理し直すよう要請しました。

◆高裁・地裁要請

現在提訴しているロックアウト解雇撤回裁判と減給撤回裁判は別々な事件では無く、退職強要しても退職しなかった社員に対して、恣意的に低評価を付け、減給。それでも自主退職しなかった社員をロックアウト解雇している

◆都労委要請

東京都労働委員会への要請ではまず団交拒否の不当労働行為に対して、8月に全部救済命令が出されたことに謝辞を述べました。そして「会社がその都労委の救済命令を履行していないこと」および、「不当なロックアウト解雇が継続されていること」さらに「懲戒による減給処分の上限を超える10%~15%もの減給が、相対評価で下位5%に位置づけられた社員に行われていること」を説明し、社員的生活が脅かされていることを訴えま

した。最後に速やかに救済命令を出すよう要請しました。

◆中央労委要請

中央労働委員会へは、東京都労働委員会から出された救済命令を不服として会社が再審査を申立てた件について、棄却を要請してきました。

解雇と減給の撤回

◆厚生労働省要請

各地の労働局の定期監督結果で、7割を超える事業場に法違反がある実態の改善、労働基準監督官の増員、大規模雇用調整に対する適切な行政指

◆最高裁要請

前半の「制度要請」に続く後半の「個別要請」では、現在日本IBMで起こっている多数の争議を列挙し、退職強要裁判での地裁・高裁の間違った判決が日本IBMの暴走を後押ししていることを示し、下級審の誤判決を破棄して審理し直すよう要請しました。

◆高裁・地裁要請

現在提訴しているロックアウト解雇撤回裁判と減給撤回裁判は別々な事件では無く、退職強要しても退職しなかった社員に対して、恣意的に低評価を付け、減給。それでも自主退職しなかった社員をロックアウト解雇している

◆都労委要請

東京都労働委員会への要請ではまず団交拒否の不当労働行為に対して、8月に全部救済命令が出されたことに謝辞を述べました。そして「会社がその都労委の救済命令を履行していないこと」および、「不当なロックアウト解雇が継続されていること」さらに「懲戒による減給処分の上限を超える10%~15%もの減給が、相対評価で下位5%に位置づけられた社員に行われていること」を説明し、社員的生活が脅かされていることを訴えま

した。最後に速やかに救済命令を出すよう要請しました。

◆中央労委要請

中央労働委員会へは、東京都労働委員会から出された救済命令を不服として会社が再審査を申立てた件について、棄却を要請してきました。



地裁前で訴える大岡委員長

判決と減給撤回裁判は別々な事件では無く、退職強要しても退職しなかった社員に対して、恣意的に低評価を付け、減給。それでも自主退職しなかった社員をロックアウト解雇している

要請してきました。