

全従業員に昇給を。 減額撤回に 立ち上がろう

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

許すな！日本IBMのロックアウト解雇

12月4日、一ツ橋の日本教育会館大ホールで「日本IBMのロックアウト解雇を許さないための12・4大集会」が開催されました。集会は支援組合や家族、一般の方などを含めた参加者で800人以上入る会場がいっぱいになる盛況ぶりであり、私たちは今後の闘いに大きな力をもらいました。

集会は、合唱団の歌声のあと、政治風刺コントで有名なザ・ニュースペーパーの結成者でお笑いスター誕生で優勝したことのある松元ヒロというコメディアン講演から始まりました。その内容は、各界から批判の大きい特定秘密保護法、を中心にテロ、憲法、復興、オリンピックなど難しい重要な社会問題を国民目線でユーモアを交えてわかりやすく伝えてくれました。もちろん、流行語にもなった「ブラック企業」など労働問題にも

ふれ、会場は笑いと感じで大いに盛り上がりました。IBM支部加盟団体からのあいさつでは全労連大黒委員長とJMIU生熊委員長が、IBMのロックアウト解雇は日本の司法、裁判所への挑戦であり、組合弱体化は大量解雇の前段階に過ぎないので今後は組合に入つて



参加者に訴えるロックアウト裁判原告

12・4大集会 解雇許さない力強い反撃

載していることを伝え、問題を世論に広く知ってもらい必ず阻止することを力強く訴えました。

支援の輪 大きく広がる

後半では、支部組合員が、寸劇を行いました。裁判所の場面や駅頭宣伝家庭での場面などを設定して参加者に会社の横暴の実態が分かりやすく伝

で、実際のことをそのま

まやるだけです。

寸劇を見た人々からは、こんなにひどいことをするのか、とても許せないが他人事ではないの

で一緒にがんばりましょうなどの激励とともに「解雇と闘う仲間を支える会」に続々と加入していただき支援の輪が大きく広がっています。

また、日本IBMを相

寸劇とい

っても創作ではなく、ノンフィクションなの

手に組合が行っている8つの法廷闘争（ロックアウト解雇撤回裁判、減給撤回裁判など）の原告団の紹介と、この争議を法廷で強力に支えてくれている20名にのぼる弁護団の紹介がありました。

す。

集会の最後では、IBM支部の大岡委員長より組合を代表して参加者へ、「ロックアウト解雇は絶対に許すことは出来ない。テロといわれようが大きな声を出してみんなに訴える。紙切れ一枚で簡単に解雇されてたまるか。一日も早い勝利解決で職場復帰を実現する」と、お礼と決意を述べると共に、今後も続く裁判や運動についての物心両面の支援を多くの参加者をお願いし、閉会となりました。



参加者全員のこぶしで「がんばろう！」

幕張再選挙、健保選善戦

健保選、従業員代表選結果

11月25日、36協定改訂のための従業員代表選挙と、健康保険組合の互選議員選挙（以下健保選）が行われました。

組合は従業員代表選挙

には4事業所で計6人、健保選には1人の立候補者を出してたたかいました。結果はそれぞれ別表1、別表2の通りです。

従業員代表

幕張で再選挙

従業員代表選挙では、幕張事業所第一ブロックで組合推薦候補が35パーセントを超える得票率をあげ、再選挙が行われることになりました。本社

事業所では、誰が誰に投票したかわかる「電子投票」が導入され、しかもHRパートナーから電子投票を催促するメール

まで送られる（イメージ参照）状況の中、相手側候補に有権者の過半数の得票は許したものの、いずれも6割には届きませんでした。

豊洲、大阪の両事業所でも、投票者の4分の1を超える得票率を獲得しました。

健保選でも開発製造部門の選挙区で立候補した候補が、当選こそ出来ませんでした。約30%得票率を獲得し善戦しました。

従業員代表は従業員の利益を代表せよ

今回選ばれた従業員代表は、36協定改訂時だけでなく、今後1年間の就業規則の改訂においても意見を述べる役割を担う



イメージ：従業員代表選挙

議経過については一切公開されず、誰がどの程度出席し、どんな意見を述べたのか、どのようないくつかの点から、どういった

ことになります。今年7月の就業規則改訂に際しても、「意見なし」とした事業所従業員代表がいるなど、従業員代表が「従業員の利益を代表しない」立場で意見を表明するのは問題です。

健保互選議員は、原則毎月1回行われる理事会に出席し、その場で健康保険組合の施策の討議・決定にかかわることになります。しかし、この討

して発言することが大切である」と思っているの

健保議員は

議事内容の公開を

た資料を用いて討議されているのか、が一般の健保保険組合加入者にはまったく伝わってきません。互選議員に選ばれた方は、ぜひ以上のような観

別表1. 従業員代表選挙結果

事業所／ブロック	組合推薦候補	得票数	得票率	相手得票数	得票数÷有権者数	備考
本社第1	石原 隆行	215	18.5%	949	54.1%	
本社第3	吉野 浩介	233	18.7%	1011	58.1%	
本社第5	杉野 憲作	353	21.7%	1274	56.6%	
豊洲第2	塚田 栄造	82	28.2%	209	63.5%	
幕張第1	田中 純	99	35.6%	179	48.6%	再選挙
大阪第1	山本 茂秋	51	27.0%	138	64.8%	

別表2. 健康保険組合互選議員選挙結果

選挙区	組合推薦候補	得票数	得票率	相手得票数	無効票
第9選挙区	大岡義久	284	27.8%	736	15

訴えに驚きと怒りの声

はたらく女性の中央集会で



パレードする参加者たち

11月16日と17日の2日間、わたつて名古屋市中で行われた「第58回 はたらく女性の中央集会 I N 愛知」に参加し、発言の機会を頂きましたので報告いたします。

その中で、IBMのロクアウト解雇のひどさを訴えると、参加者からも、驚きの声が上がりました。

女性参加者には、非正規で働かざるをえない人たちが多く、「正社員になれば」という希望を持っていて、人々も大勢います。しかしながら、IBMが行っているような突然の解雇がまかり通つたら、正社員になつても定年まで働けるかわからない社会になつてしま

い、彼女たちの希望を潰してしまふことになりかねません。

また、出産を機に、非正規労働者にならざるをえない女性が多い中、出産後の育児や育児のための時短勤務など、働き続けられる環境が整っていないように社会に対してアピールしているIBMが、実際にはそのような制度を利用すると低評価がつき、減給、退職強要、解雇などの対象になるという現実に対して、怒りの声があがりました。



名古屋駅前で訴え

集会後には、会場から名古屋駅周辺をパレードし、名古屋駅前で行ったので風が冷たくなつてきていましたが、多くの方に支援していただき、このようなIBMの悪行を訴えることができました。名古屋駅を訪れたのは初めてだったので、駅を横断して、太閤通口から会場のある桜通口までたどり着くのに、長い距離があり、びっくりしました。(す)

また若く、これからの時代を担う青年が、このように感じる会社とは、社会とは、いったい何なのでしょう。とても悲しく、憤りを感じずにはいられません。会社員は、社員が人間らしく働き、社員が安心して次世代を育むことだと私は思います。(み)

上記集会に参加したもう一人の方の感想と訴えを報告いたします。

私は解雇裁判への支援と協力を求めてこの会に参加してきました。多くの企業で働く皆さんのがんばりや励まし、応援に力づけられ、パワーを頂いて帰ってきました。

その中で、特に印象に残った言葉がありましたので、皆さんにお知らせします。それは「SHOP 99 名ばかり店長裁判」の原告がおっしゃられた『会社の燃料のように働かされた』です。原告は、自分を燃料として扱われ残った燃えカスだと言われたそうです。

まだ若く、これから時代を担う一員として、次世代を育む親として、私はたまたわざるを得ません。人として、正しい方向を向いて進んで行きたいと思つています。

人は、人として働き、生活し、育まれるものです。燃料や機械ではありません。企業の本当の社会貢献は、社員が人間らしく働き、社員が安心して次世代を育むことだと私は思います。(み)

燃料扱いされ燃えカスと

ブラック企業で誰が幸せに

署名をすることしかできませんでした。このような社会にした責任を、このような社会に甘んじてきた責任を、重く受け止めて帰ってきました。

会社は人が作っています。一体だれが、燃えカスだと言われた彼の、彼のまわりのだれが幸せになるのでしょうか。

「ブラック企業」はだれを幸せにするのでしょうか。答えは見つかりません。社会を担う一員として、次世代を育む親として、私はたまたわざるを得ません。人として、正しい方向を向いて進んで行きたいと思つています。

不誠実な対応と回答 メールを読まない社員が悪い

ボ
ノ
レ
交
報
告

11月29日、レノボ社と
の団体交渉が行われまし
た。秋闘・一時金要求に
ついての交渉でしたが、
組合からの再三の早期開
催要求にも関わらず、会
社は一時金諾否期限の12
月3日直前の11月29日を
指定してきました。

不誠実な回答に終始

会社の回答にも不誠実
さが表れていました。前
任の交渉担当者は、会社
の業績の説明から入り、
個人評価についても一人
一人の説明がありました。

また、平均支給額、平均
年齢、対象人数について
も説明をしてきました。
担当者が代わった今回は、
これらの説明が一切なく、
単にビジネスユニットご
とのスコアを述べるだけ
でした。

5段階から2段階へと
変更になった中間評価の
説明責任も、社員への周
知徹底の方法は、単にH
Rから2通メールを送っ
ただけで、マネージャー
に説明するようには求め
ていないことがわかりま
した。社員が変更を知ら
ないことについては、メ
ールを読まない社員の問
題であるとなりました。

この重要な変更をイン
トラネットに上げないこ
とについても、イントラ
ネットに上げるかどうか
は会社の一存だ、と開き
直りました。

交渉に参加した組合員
については個人評価の説
明を行いました。恣意
的な評価が数多くあり、
組合の指摘に対し、適切
な回答を行いませんでし
た。

会社担当者は、今回も
次の日程を決めること
なく、時間になると交渉
の場から消えました。労
働委員会、団体交渉の
ルール作りを進めていく
必要性を感じました。

会社担当者は、今回も
次の日程を決めること
なく、時間になると交渉
の場から消えました。労
働委員会、団体交渉の
ルール作りを進めていく
必要性を感じました。

雇い止めは不当 レノボ雇い止め裁判



裁判後の報告集会

11月26日、横浜地方裁
判所502号法廷にて、

会社から出された答弁書
は、雇い止めの客観的、合

有期雇用社
員雇止め裁
判の第1回
目の審議が
行われまし
た。
組合側の
代理人から
は、従業員
としての地
位確認と、
雇い止めの
不当性を訴
状にて提出
していますが、
次回は来年1月16日10
時より同じ502号法廷
で開催されます。

正常な労使関係の構築を

レノボ神奈川県労委

11月27日、神奈川県労
働委員会において、不当
労働行為に対する第2回
その後会長室にて、個別

目の調査が行われました。
審問室にて、組合側と
会社側の提出書面の確認
を行い、組合側が追加提
案のためのルール作りを
出した「会社の団体交渉
引き延ばしの事実」、「会
この労働委員会の場合で

理的理由に対しては一切
触れず、契約満期による
雇止めであることに終始
していました。
裁判長より、「会社の
答弁書は全く雇い止めの客
観性に触れていない。詳
細について提出するよう
に」と、異例とも言える
提言が会社側にされました。
これは、審議の本質
が、雇い止めの客観性に
ついてあると裁判長が判断
したといえます。

つて欲しいという意向が
伝わってきました。

次回調査は、来年1月
16日11時からで、右の記
事の裁判と同じ日です。
多くの方に傍聴にいらし
ていただけるようお願い
いたします。

調査の前、レノボ裁判
のピラの配布を行いました。
レノボが行っている
有期雇用社員雇止めに對
しての関心は高く、多く
の人にピラを受け取って
いただきました。

「新語・流行 語大賞」トップ 3年の労働者が おかれた環境を 振り返る▼「アベノミク ス」。

第三の矢で出てき
た「解雇特区」は労働者
の大きな怒りを買った。
「すべての職種で派遣を
無制限に使えるようにす
る」労働者派遣法「改悪」
が実現したら、消費はさ
らに落ち込むこと必至だ
▼「特定秘密保護法」。
その意図を露呈させた石
破幹事長の「アモムテロ」
発言。安倍政権の独走は
断じて許せない▼「フラ
ック企業」。若者を長時
間労働やパワハラで潰す
問題企業。多くの若い勞
働者が「フラック企業を
なくせ!」と声を上げて
いるのはなんとも頼もし
い限りだ▼ロックアウト
解雇や大幅減給で社員と
人件費の切り捨てを加速
するIBMは別の意味で
「フラック」だ。反撃す
るために一人でも多くの
組合加入を!

(龍)