

**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

あけましておめでとうございます

鎌ヶ岳(鈴鹿山系)から望む日の出 撮影: 古川 肇(組合OB)

「国内最大のブラック企業」から 一番働きやすい会社を目指して

JMIU 日本IBM支部 中央執行委員長 大岡 義久

あけましておめでとうございます。
年頭にあたり一言ご挨拶を申し上げます。
財界やアメリカの強い要望に応じて、政府は「世界で一番企業が活動しやすい国」づくりのために、真つ先に労働者派遣法の見直し、残業ゼロ、解雇事由の緩和を進めようとしています。労働

国内最大の「ブラック企業」と呼称するマスコミまでできています。これは企業の横暴を許してはならないという警鐘でもあります。すなわち、私たちが目指すべきものは「世界で一番生活しやすい国」であり「一番働きやすい会社」です。それが企業の

健全な発展につながるのです。いま組合は会社に対し「今の人事施策は間違っています」と声をあげています。それは労働者の安定した生活を実現し、家族を守る必要があるからです。

社内では、「これぞ毒見役だ」ともいうかのようによろしくアウト解雇による社外への追い出しや2000名以上の従業員に対し15%にもおよぶ賃金減額を行っています。さらに政府が企業に要請している賃上げは行わないことを明言していることはご存じのとおりです。このような状況の中で日本IBMのことを「国内最大のブラック企業」と呼称するマスコミまでできています。これは企業の横暴を許してはならないという警鐘でもあります。すなわち、私たちが目指すべきものは「世界で一番生活しやすい国」であり「一番働きやすい会社」です。それが企業の

それをさらに推し進めるにはみなさんからの後押しが必要です。まず、みなさんの声を組合に寄せください。そしてみなさんの労働組合加入をお待ちしています。この新しい年がより佳き年になるよう心より祈念いたします。新年のご挨拶とさせていただきます。ただいま

12.9の従業員代表選挙の幕張再選挙結果を下表のとおりお知らせします。投票していただいた皆様には感謝いたします。

事業所/ ブロック	組合推薦候補	得票数	得票率	相手 得票数	相手 得票率
幕張第1	田中 純	105	28.5%	219	59.5%

賃金減額裁判始まる

就業規則変更は違法、無効

12月12日に行われた第一回賃金減額裁判での原告側の意見書を掲載します。次回期日は東京地裁620号法廷にて2月20日10時30分開廷です。みなさんの傍聴をよろしくお願ひします。組合Webサイトでも意見を募集しております。

代理人意見書

東京地方裁判所民事

第11部 御中

原告ら訴訟代理人

弁護士 岡田 尚

1 事案の概要

本件は、被告が、違法な就業規則の変更を行ったうえ、原告らに対し、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なしたという事実です。原告らは、当該被告がなした就業規則の

変更は違法、無効であり、当該変更後の就業規則に基づいてなされた賃金減額も違法、無効ですから、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るものです。

2 就業規則変更の違法・無効

本件減額措置の根拠は、「業績が職務内容に対して著しく低いと判断された場合は、本給、賞与基準額、本棒及び定期棒基準額を減額することがある」とする被告における格付規定第6条3項にあります。同規定は、平成22年3月1日付けの改正で規定されたものです。しかし、かかる格付規程の改正は、労働者にとつて極めて重要な労働条件である賃金を減額するというそれまでになかった規定を創設したものであり、明らかな不利益変更

更です。この場合、労働契約法10条が適用される「合意」とは到底いえない。

まず、本件変更後の就業規則は、減額の基準及びその幅について何の規定も存在しません。労働者にとつて最重要事項の労働条件である賃金につ

いての使用者による一方的減額措置すなわち労働条件の不利益変更について、使用者にフリーハンドを与えるものです。また、変更にあたって、代償措置は何らを講じられていません。内容は極めて不当というほかありません。

そして、被告は本件就業規則の不利益変更により、高率の賃金減額を毎年行うことも可能になりました。これが累計された場合の労働者の不利益は甚大です。

さらに、業績順調な被告にとつて本件就業規則の変更をなす経営上の必要性は全くありません。

就業規則変更にあたって、労働組合との利益調整もすることはありませんでした。以上の事実からすれば、本件就業規則の変更は、労働契約法10条に違反するだけでなく、労働者の信義則に反するものであり、また、権利の濫用として、無効です。

3 被告による賃金減額措置の無効

被告が、原告らに対し、違法・無効な就業規則変更に基づきなした賃金減額措置が違法・無効であることはいうまでもありません。

具体的にみても、今回原告らの賃金減額率は、8・25%、12・8%とな

っており、賞与を含むリファレンス減額率にする最高15・00%、最低でも9・99%、平均11・22%と高率の減額措置がなされています。原告らにいたっては、2年連続で

そのような高率の賃金減額がなされています。

このような高率の減額は、労働者の生活を脅かすものです。長年にわたつて被告に勤務、貢献し、わずかながらの昇給で生活基盤を築いてきた原告らの実績を一気に台無しにするものです。

このような賃金減額は、労働者の権利を著しく侵害するもので、到底許されるものではありません。

4 賃金減額が労働者を退職に追い込む退職強要の手段であること

本件就業規則の変更及び賃金減額の特質は、被告が原告ら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あるところにあります。

被告は、被告が自由に賃金の減額ができるよう就業規則の変更をなし、原告ら一部の労働者に対し大幅な賃金減額をしたうえで、解雇通知をします。そして、労働者に対

して、自主退職をするのであれば解雇を撤回し、賃金減額を行わない等の誘因を与え、労働者を自主退職に追い込み、これにに応じない労働者については解雇するという手法をとっているのです。

現に、平成21年度に賃金減額をされた労働者は労働組合が把握する限り40名程いましたが、そのうち約20名は既に退職に追い込まれました。被告の狙いは実現されつつあります。また、被告は、平成22年以降、違法なロックアウト解雇を急激に推し進めています。違法なロックアウト解雇については、解雇された労働者らの訴えにより、その違法性が明らかにされています。

被告による違法な退職勧奨、解雇のための第二手である被告による賃金減額が違法であることを明らかにし、被告の違法な退職強要により退職に追い込まれる労働者の増加を阻止しなければなりません。

社長などを

証人申請

ロックアウト解雇裁判で

12月10日、東京地裁103号法廷で第一次・第二次ロックアウト解雇裁判の口頭弁論が開かれました。

原告からは、社長のマーティン・イエッター氏、前人事担当執行役員のロビン・スミス氏、後任のサム・ラダー氏ならびに組合委員長の大岡を証人として申請しました。

それに対して裁判長は二次訴訟の進行状況も一次訴訟に追いついてきていること、申請されている証人が一次訴訟と二次訴訟で重複する証人が多いことから、一次訴訟と二次訴訟を併合審理とする可能性も示唆しました。

次回期日は2月14日10時30分から同じく103号法廷です。是非傍聴ください。

ロックアウト解雇裁判三次訴訟で意見陳述

12月12日に東京地裁103号法廷にて、ロックアウト解雇裁判の三次訴訟の口頭弁論が開かれ、原告のひとりから以下のよう意見陳述が行われました。

私は、1990年4月に日本IBMに入社以来、特に大きなミスもなくこれまで勤務して来ました。その中で過去にはヘルプデスク業務等、社内も含め多くのお客様先の業務で好評価をいただいたこともありましたが、ここ数年は所謂追い出し部屋に配属され、適切な業務提供はなされず長時間に渡り仕事を干されていました。そのような失業同様の状況でも、また周囲の別の部署からは何をしに会社に来ているのかと訝しがられる視線を受けている状況でも、私は無断欠勤もなく通常どおり出社し、所定の席に座り、定かには決まっていなかった次の仕事のための研修準備を行う一方で、お客様の期待に応える仕事を望みながら、自分の仕事を社内で探し続ける毎日が何週にも渡ってありました。

社内募集に応募しても多くは面談の段階で断られました。それでもようやく何とか幾つかの業務に就くことができて、お客様や仕事仲間から好評価をいただいたこともありましたが、そんな時は本当に仕事ができた満足感がありました。

でも幾つかの業務では好ましい結果が出なかったこともありましたが、それは限られた業務機会しかない状況下での、避けられない結果であり、また自分の成長のためと信じた挑戦の結果でもありました。その意気込み自体は評価して欲しかったのですが、叶うことなく恣意的な低評価を付けられ本件の解雇の憂き目を見ることとなりました。

解雇ですが、その効力を認めていませんでしたのでお世話になった仕事仲間には何のご挨拶もできずに非常にもどかしい思いを抱きながら職場を離れることになりました。最低限の礼儀もない人間かのように社内に曝されることになった理不尽な状況は、仕事を探すことも立派な仕事だと信じた私の尊厳を土足で踏みにじるもので無念の思いで悲しい限りです。

今回の解雇により、収入の道が途絶えました。その影響として、私の愛する子供たちへの十分な教育費の予定が立ちません。また私自身の年金計画は大きく狂い、その解約金も含めこれまでの蓄えで賄うつもりではありますが、持ち家のローンもまだ20年余り残っています。妻とも力を合わせ今後も何とか働き抜くつもりですが、解雇時に示された退職加算金については、その金額に拘わらず本当はのどから手が出るほど欲しかったものです。しかし、嘆く家族の反対も抑えて私は会社を提訴することを決めました。それはこれまでの会社生活の中で、退職強要の度に心が折れそうになった私を励まし、今も私達原告に対してこの小さな裁判室に寄り添いそして後押ししてくれている仲間を裏切ろうような態度を示したくなかったためです。仲間とは単に組合としての関わりだけに留まりません。やはり無念の思いを抱きながら、心ならずも自己都合退職願を誓約させられた多くの同僚達も含めてです。心ならずも自己都合退職願を誓約させられた労働者の本当の気持ち、もっと永く仕事を続けたかったという思いを、私は訴えます。また私たち原告が立ち上がったことは、残る社員の雇用が守られ大きなリストラ、雇用破壊のうねりを少しでも長く堰き止めたことと必死の訴えでもあります。

永く続けたかった仕事を失った私のことを心配した小学校5年生の娘は、近くのスーパーで見た募集広告のアルバイト勤務を勧めたりします。妻や来年高校受験予定の息子は今回の解雇について私にも落ち度があったのではないかと責めたりもします。でも本当にそうなのでしょうか。私は元々家事も分担してこなす男親のつもりでした。妻も、悪気はないとも思うのですけれども、朝のゴミ出しはあなたの仕事とも言われ複雑な思いもあります。仕事を探すのも仕事なら、パートやアルバイト、ゴミの片づけや家族のことを思っている家事に至るまで、それはそれで立派な仕事と私は理解しています。稼いだ金額の多寡で仕事の価値は決まるのでしょうか。社会貢献の大きさが仕事の価値の大きさでしょうか。自己実現こそが仕事でしょうか。私には自分のわずか四人の家族を支えるくらいの仕事しかできていなかったようにも思います。それでも私には大切な仕事でした。それを今回の解雇は無残にも奪い去りました。解雇の問題を解こうとして、労働者の支援を仰ぐ活動は以前にも増して日々取り組んでいるつもりですが、その姿を見せると今の私には家族の不安を打ち消す言葉がないのです。

私は平々凡々ではありましたが、ただひたすら真面目にIBMと言う会社で働いて来た名もなきひとりの労働者です。それでも今回の提訴と言う形で解雇と言う問題を社会に問い直し、より多くの皆さんに仕事に対する考え方や価値観を考えていただきたいと思います。将来、多くの労働者が、ささやかな家庭生活さえも踏みにじられた私のような思いをすることのないように切に祈るばかりです。

2014年 会社への要求アンケート募集中!!

組合ウェブサイトから回答してください <http://www.jmiu-ibm.org/>

もしくは組合事務所にFAXしてください FAX 03-5562-0853

《IBMに働くIBM社員・子会社・派遣・協力会社・アルバイト等の皆さんご協力をお願いします》

2014年 会社への要求アンケート

○で囲んで回答をお願いします。

A: 性別 ①男性 ②女性

B: 年齢 ①10代 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代以上

C: 雇用 ①正社員 ②アルバイト、嘱託 ③派遣、業務請負 ④その他

D: 労組 ①加入 ②未加入

●あなたの生活について・・・

設問1: あなたの生活実態は、次のうちどれに該当しますか。もっとも近いものを選んでください。

①かなり苦しい ②やや苦しい ③ややゆとりがある ④かなりゆとりがある

設問2: あなたは月額いくらの賃上げを要求したいですか。

①5千円 ②1万円 ③2万円 ④3万円 ⑤4万円

⑥5万円 ⑦6万円 ⑧8万円 ⑨10万円以上

(時間給の人のみ): あなたは時間あたりいくら賃金の引き上げを要求したいですか

①0円 ②50円 ③80円 ④100円

⑤150円 ⑥200円 ⑦300円 ⑧400円以上

設問3: 職場・仕事上の不安・不満を3つ選んでください。

①賃金 ②リストラ ③企業の将来 ④労働時間(残業・休暇など) ⑤ただ働き ⑥査定・評価

⑦仕事の内容・しかた ⑧過労・健康 ⑨職場の安全 ⑩賃金や処遇の差別 ⑪正社員との差別

⑫セクハラ ⑬社会保険未加入 ⑭正社員としてはたきたい ⑮その他()

●日本IBMの施策について・・・

設問4: (賞与) 7月に借り上げ社宅が廃止され住宅費補助が本給に組み込まれました。その結果、所得税や社会保険料が増えています。そればかりでなく、本来増額されるべき賞与基準額やGDPが増額されず、みなさんの賞与が減っています。

①不満だ ②しかたがない ③わからない

設問5: (昇給) 多くの企業ではベースアップと賃上げの2本立てとなっています。IBMではベースアップをしないため、多くの従業員の賃金が満足に上がりません。また、デフレ脱却のため政府からの賃上げ要請についても実施しないとしています。

・ベースアップについて

①物価上昇率2%に合ったベースアップを実施すべきである ②しなくても良い ③回答しない

・賃上げについて

①社会保障や消費税率上昇に見合った平均3%程度の賃上げをすべき ②現行のままでよい ③わからない

・年齢別保障給について

①復活すべきである ②必要ない ③わからない

設問6: (賃金減額) PBCは相対評価により毎年15%の従業員に評価3、4がつきます。そしてリファレンスサラーの15%から10%の賃金が減額されます。これにより、入社時の基本給を下まわる従業員がでています。

①賃金減額は無くすべき ②今のままでよい ③わからない

●その他・・・

設問7: 消費税率を10%に引き上げることにどう思いますか?

①増税に反対 ②増税に賛成 ③わからない

設問8: 憲法の改定についてどう思いますか?

①改定に反対 ②改定に賛成 ③わからない

設問9: 憲法九条(戦争放棄)の改定についてはどう思いますか?

①改定に反対 ②改定に賛成 ③わからない

設問10: 原発についてどう思いますか?

①即時廃炉とする ②できるだけ早くなくす ③古い原発から順次廃炉にしていこう ④原発は維持する

会社(経営者)や労働組合などへの要求、要望、意見などを自由に記入してください

ご協力ありがとうございました