組合へ加入し
職場を変えよう

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

あけましておめでとうございます

北アルプス後立山連峰布引岳より望むご来光
撮影：古川　肇（組合ＯＢ）

誰もが安心して働ける職場を作ろう

全日本金属情報機器労働組合（ＪＭＩＵ）
日本アイビーエム支部中央執行委員長
大岡　義久

皆様、あけましておめでとうございます。２０１５年新春を迎えるにあたり、ＪＭＩＵ日本アイビーエム支部を代表し、ご挨拶を申し上げます。

東日本大震災からの復興や原発問題、ＴＰＰ、社会保障など日本の抱える課題は山積しています。日本経済においては、景気は緩やかに回復しつつあるとされていますが、私たちは回復を実感できていない状況にあります。

このような環境の中で現状の労働法制を破壊し「日本を世界で一番企業が活動しやすい国」に転換しようとしています。特に労働者派遣法の規制緩和や限定正社員の導入、解雇の自由化、残業代ゼロ法案などにより改悪が懸念されます。さらに生活では消費税率引き上げや社会保険料の値上げなど、労働者に負担が重くのしかかり、家計に大きな影響を与えています。それでも会社はベースアップをする気がないとしています。労働基準法第２条第１項には「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」とあります。しかし会社は「労使対等の原則」という大切な考え方を失い、会社が好きな時に好きなように一方的に労働条件を決めています。これは時代錯誤と言えます。

私たちはひとりの人間、ひとりの労働者としての待遇を受けるべきであり、リソースとして扱われたくありません。家族や両親、親友に自慢できる企業を目指すべきです。

私たちを取り巻く環境は目まぐるしく変化し続けていますが「誰もが安心して働ける職場づくり」という労働組合の果たす役割は変わりません。この２０１５年を更なる運動の躍進を遂げる年にしたいと思います。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して、新年のご挨拶といたします。

リストラ糾弾し加入訴え

日本ＩＢＭ本社前早朝宣伝行動

組合は、先月に続き12月12日朝８時から９時半まで本社前で「リストラをやめよ」と、出勤する従業員に対し宣伝行動を行いました。宣伝には、地域労協や、産別の垣根を越えた医労連等の仲間にも連帯し参加してもらいました。従業員の関心は高く準備した６００枚のビラはなくなりました。

「転籍強要やめろ！」と訴える大岡委員長

会社との団交でも常々先頭に立つＪＭＩＵの生熊委員長、三木書記長、小泉南部地協書記長、野中東京地本執行委員により、会社のリストラを糾弾する力強い抗議と多くの従業員の雇用を守るために組合加入を訴えました。

日本ＩＢＭ支部の争議原告からは、解雇された当時の状況を報告するとともに、会社が行っていることの違法性や管理職は部下を大切にしてほしいと訴えました。

２０１４年４Ｑのリストラの大きな対象がＩＳＣ－Ｊへの転籍強要であることを踏まえ、大岡日本ＩＢＭ支部委員長からは、自身の出向時代にもあった転籍強要の経験や、過去に組合員の転籍強要をはねかえした実績について訴えを行いました。（８Ｃ）

解雇の非道訴える

京都団結・交流まつり

今年も、11月30日、快晴の日曜日、京都市南区の六孫王神社の境内をお借りして、第三回京都団結・交流まつりが開催され、争議を抱える者同士の交流を深めました。

この「京都団結・交流まつり」は、旧国鉄の分割・民営化（一九八七年）による不当労働解雇撤回の闘争の中で開催されてきた「京都国鉄まつり」を継承、現在の名称に変更しました。全ての争議解決と憲法をくらしの中に生かし、安心して働き続けられる社会をつくるために団結し交流しようという趣旨で毎年行われているイベントです。

宣伝行動する仲間たち

全厚生、ＩＵ京滋地本もいくつかの争議をかかえており、各争議団が手作りのシフォンケーキや土手焼き、ビールなどの模擬店で参加しました。ＩＢＭ争議団も物品販売を行いましたが、いずれも準備した品は完売しました。

集会の中で争議団紹介があり、ＩＢＭ支部はロックアウト解雇の非道さを訴えました。参加されている他の争議団や来場されたお客さんからは、たくさんの署名もいただきました。（酒）

ＪＡＬ、京都農協、建交労、本能寺会館、京都生協、京都建築アスベスト、明治乳業、京大職員などの争議団体が模擬店を出して地元の人たちや他の組合と交流しながら、支援を訴えました。

ＩＢＭ支部が属すＪＭ

「すべての仲間の賃上げと雇用の安定」でくらしと経済を立て直そう！

１５春闘を元気にたたかう
金属労働者のつどいに参加しよう！

●東日本集会
日時：２月２８日（土）
開場１３：００
会場：日比谷野外音楽堂

●西日本集会
日時：３月　１日（日）
開場　９：３０
会場：京都産業会館

ハンマー

貧困率という指標がある。可処分所得の中央値の半分以下の世帯の割合を示し、１６．１％である（２０１４年）▼１８歳未満の子どもを対象にした子どもの貧困率は１６．３％であり、いずれも過去最悪。これは、日本人の６人に一人が貧困層に分類されるということだ▼日本の貧困率は、国際的にも高い。ＯＥＣＤ加盟30か国では、メキシコ、トルコ、アメリカに続き、日本が４番目に高い。厚生労働省は、就業率の男女差が大きく、長期失業者の比率が高い、男女間賃金格差が大きいと日本の実情を分析している▼経済規模は世界第３位にもかかわらず、貧困率が非常に高い。所得格差が広がるばかりである。政治の重要な役割は、富の再分配ではないのか。新政権には、この問題に付け焼刃ではなく、真剣に取り組んでもらいたい。（Ｊ）

★本誌掲載記事の無断掲載・複写を禁じます。

組合要求が実現

傷病手当金の累積使用が可能に

団交報告

２０１４年12月４日に中央団体交渉を行いました。この中で、12月１日からの就業規則変更で問題となっていた傷病手当についての組合要求が実現しました。

傷病手当金について

組　傷病手当の累積使用の件はどうなったか？

会　11月18日に厚労省に承認された。条件はない。

組　就業規則の改正をするのか。

会　健康保険組合の規約だ。

組　全社員に周知したか。

会　健保のことなので（人事・労務では）言えない。

（**組合のコメント**：２０１４年12月の就業規則改悪に伴い、長期私傷病休職が無給になりました。会社はそれに代わって、健保の傷病手当金を申請することとしています。ところが傷病手当には時計が止まらないという問題がありました。たとえば５か月分を受け取った時点で復職した場合であっても、、18か月までの支給期間は止まりませんでした。組合の要求により、復職した時点で、支給期間も一旦中断、つまり時計が止まり、次に休職した場合に残りの傷病手当基金として累計18か月分までの手当てを受け取ることができるようになりました。）

組合に加入し、団体交渉

Ａさんは上司のパワーハラスメントと不当なＰＩＰに苦しみ、組合に加入しました。組合はさっそく団体交渉でこのことを取り上げました。

組　ＡさんのＰＩＰの期間が２０１４年12月１日から２０１５年６月30日までの７か月もある。長すぎるのではないか。

会　ガイドと異なるが、営業だと長いことはある。

組　Ａさんは営業ではない。人事のガイドは最長90日だ。ＰＩＰは短期間に改善を図るものと、人事自身が言っているではないか。さらに、さっき、この団交に出かける直前に面談をセットされ、新しいＰＩＰフォームを渡された。そこでは１月１日から３月31日の３か月になっている。

会　改善目標は変わっているか。

Ａさん　団交に出かける直前に渡されたし、英語なのでまだ精査はできていない。しかし項目数が増えている。

組　組合に加入したとたんに、期間を短縮し、改善項目を増やすなら、報復であり組合差別の不当労働行為だ。今後は改善項目も含めて、議論していく。

Ａさん　ＰＩＰを止めて欲しい。この内容なら通常のコーチングで十分だ。昨年（２０１３年）の評価は２だ。（この団交を行った12月４日の時点で）２０１４年の評価はまだ出ていない。ＰＩＰを行うのはおかしい。上長からの報復ではないか。２０１４年３月24日に上長から退職勧奨を受けた。断ると「なにをやろうと今年（２０１４年）はＰＢＣ３だ。近いうち解雇だ。」と言われた。ＰＢＣ目標設定前なのに先に評価を言われるのはおかしい。オープンドアを行ったが、その報復ではないか。（オープンドアの回答まで）４か月もかかった。回答が遅い。

（**組合のコメント**：Ａさんのケースは、退職勧奨を断るとＰＩＰで嫌がらせを受ける典型的な例です。しかも７か月という ルール違反の長期間を設定しておきながら、組合に加入したとたんに、ルールにあわせて３か月に短縮するいい加減さです。12月１日開始でありながら12月４日に「これまでの（フォーム）はドラフトだ。最新版が欲しいか」と言って、所属長が新しい内容のフォームを渡してきました。

さらに組合が厳重に抗議したところ、団交数日後に所属長から「ＰＩＰのことは当面、忘れてくれ」と言ってきました。）

組合に相談を

組合はロックアウト解雇だけでなく、業績改善を装った退職勧奨も許しません。ＡさんはＰＩＰを言われたその日に組合に相談し、翌日に説明を受け、その場で加入しました。相談が早ければ早いほど迅速に対応できます。ＰＩＰを言われたら、即組合に相談しましょう。

組合なんでも相談窓口担当者

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本　社	SO事業統括. ITSO事業戦略	杉野 憲作	205-6550
本　社	SWG. グローバル・ライセンシング事業部. ELAソリューションズ	大場 伸子	206-4650
幕　張	価格計画. S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕　張	TSDL・IMクライアント TS	橋本 弘嗣	1819-4060
豊　洲	TSDL. 第一Lotus TS	田中 純	1206-0562
豊　洲	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
豊　洲	PLM SS. 設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
名古屋	GBS.インダストリアル・アプリケーション開発	板倉 浩	205-2205
大　阪	GFS. 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大　阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	1505-5204
●組合事務所電話	03－3583－9037　火、水、金　10時～16時		
FAX	03－5562－0853		
e－mail	jmiu-ibm@ibekkoame.ne.jp　組合HP: http://www.jmiu-ibm.org/		

注）上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ

東京法律事務所	03-3355-0611(代) 弁護士　水口　洋介、今泉　義竜、本田 伊孝 http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/ 東京都新宿区四谷一丁目2番地　伊藤ビル6F 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます （お手数ですが電話により予約をお願いします）

復職判断で従業員主張を認める

――AMEX休職期間満了解雇事件――

アメリカン・エクスプレス（ＡＭＥＸ）社が休職から復職しようとした従業員に対して復職を認めず、さらに休職期間満了による解雇とした事件について、東京地裁は会社の主張を退け、従業員の主張を認める判決を出しました。

以下に原告の声明を紹介します。原告は、うつ病になり自宅で療養していました。「職場復帰支援プログラム」を受け、終了し、主治医が作成した就労可能の診断書・情報提供書を会社に提出し、復職を申し出ました。さらに会社の指示で指定医の診断も受けましたが主治医と同意見とのことでした。

ところが会社は就業規則により、休職期間満了日までに「完璧に前と同じように働ける状態にならなければ復職は認められない」として復職を拒否し、休職期間満了による退職扱いとしてきたため、東京地裁に地位確認を求めて提訴しました。

判決は、「健康時と同様」の業務遂行能力を復職の条件とする就業規則は原告を拘束しないとし、復職の判断に当たっては医師の専門的意見を十分に尊重すべきであって会社の判断には合理性がない、としました。

ＡＭＥＸ社同様日本ＩＢＭも休職期間が満了すると解雇につながると主張をしています。一度休職に入った後、復帰するために職場復帰プログラムを始めて、主治医から「職場復帰可能」との診断書を貰っても、人事と産業医で従前と同様に完璧に働けなければ復帰させないとしています。このような施策の問題点が、この判決から明らかになりました。

声　明

①　職場復帰と未払い賃金支払いの判決を得る

本日、東京地方裁判所民事第３６部（吉川健治裁判官）は、原告女性労働者の被告アメリカン・エキスプレス社に対する地位確認等請求事件で、原告の主張を全面的に認め、原告が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認するとともに、解雇日以降未払いとなっている賃金の支払いを命じる判決を言い渡しました。

②　「従前と完璧に同じように働ける状態」との会社主張は棄却

本件は、アメリカン・エキスプレス社に勤務する原告が、２０１０年１２月から精神疾患のため休職し、職場復帰に向けた訓練を経て２０１２年１２月に主治医と会社指定医から就労可能との診断を受け、会社に復職を申し出たにもかかわらず、会社が「従前と完璧に同じように働ける状態でなければ復職は認められない」と拒否した上、休職期間満了による「雇用関係終了」を通知してきたため、２０１３年１月、 地位確認等を求めて東京地裁に提訴して争っていたものです。

③　職場復帰は厚労省の指針に基づき、リハビリ勤務で

判決は、原告の主張を認め、「健康時と同様」の業務遂行が可能であることを復職の条件とする就業規則は原告を拘束しないとし、主治医や会社指定医が復職を可とする診断をしていること等から、アメリカン・エキスプレス社が復職を認めなかった判断は誤りであり、雇用関係を終了させたことは違法であると判断しました。

被告は、訴訟において、従業員に公開されていない「復職可否判定９項目」なる「内規」を持ち出し、これを一つでも満たさなければ復職を認めないと主張していました。休職前と全く同様の状態でなければ復職させないというかたくなな姿勢です。

しかし、病気休職からの復職を判断するに当たっては 、厚生労働省も慎重な判断を求めています。特に精神疾患の場合には、療養期間が長期にわたる場合があり、リハビリ勤務など徐々に心身を慣らしていく工夫が求められます。

判決が、アメリカン・エキスプレス社の主張を排斥し、復職を希望する労働者の実態を総合的に検討した判断を行ったことは、本件及び類似する事件の解決にとって、重要な指針を与えるものです。

④　アメリカン・エキスプレス社は誠実な協議を

アメリカン・エキスプレス社は、判決を真摯に受け止め控訴することなく、原告に対する２０１２年１２月２０日付け「雇用終了に関する通知」を直ちに取り消し、復職に向け原告及び原告が加入する労働組合と協議するよう求めます。

本件裁判へのこれまでの多くの皆さんのご支援・ご協力に厚くお礼を申し上げると ともに、原告の復職を実現するまで、さらなるご支援を心から訴えます。

２０１４年１１月２６日

アメリカン・エキスプレス地位確認等裁判原告
アメリカン・エキスプレス地位確認等裁判弁護団
金融労連金融産業労働組合（金融ユニオン）
全国金融労働組合連合会（金融労連）