

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

日本政府に勧告をおこなえ —組合ILOへ提訴—

“Complaint to the ILO Committee on Freedom of Association
In relation to the violation of ILO Convention No.87 and No.98”

組合は、ロックアウト
解雇が始まった2012
年の団体交渉で解雇を議
題とするよう求めました
が、会社はこれを拒否し
ました。これが正当な理
由のない団交拒否(労働
組合法7条2号)にあた
るとして、都労委に救済
命令を求めていました。
都労委の命令は、会社側
の弁解について「正当な
理由とは認められない」

不当労働行為確定も 履行しない会社

「ILO結社の自由委員
会」に提訴しました。
組合は労働者の権利を
守るため、裁判や労働委
員会の他、国際機関へ訴
えと各国のIBM労組と
国際連帯を強化する方針
を固めました。

会社が労働組合との団
体交渉を拒否してロック
アウト解雇を行ったとし
て、JMIUと同日日本I
BM支部は3月26日、I
LO(国際労働機関)に対
し条約87号、98号違反に
あたるとして日本政府に
勧告をおこなうように

組合は、ロックアウト
解雇が始まった2012
年の団体交渉で解雇を議
題とするよう求めました
が、会社はこれを拒否し
ました。これが正当な理
由のない団交拒否(労働
組合法7条2号)にあた
るとして、都労委に救済
命令を求めていました。
都労委の命令は、会社側
の弁解について「正当な
理由とは認められない」

ILOの目的 に関する宣言

組合の提訴先ILOは
その目的及び加盟国の政
策の基調をなすべき原則
に関して宣言を行ってい
ます。その基礎となってい
る根本原則は特に次の
ことを再確認しています。

組合は労働者の権利を
守るため、裁判や労働委
員会の他、国際機関へ訴
えと各国のIBM労組と
国際連帯を強化する方針
を固めました。

組合は、ロックアウト
解雇が始まった2012
年の団体交渉で解雇を議
題とするよう求めました
が、会社はこれを拒否し
ました。これが正当な理
由のない団交拒否(労働
組合法7条2号)にあた
るとして、都労委に救済
命令を求めていました。
都労委の命令は、会社側
の弁解について「正当な
理由とは認められない」

ILO新宣言

組合の提訴先ILOは
その目的及び加盟国の政
策の基調をなすべき原則
に関して宣言を行ってい
ます。その基礎となってい
る根本原則は特に次の
ことを再確認しています。

組合は、ロックアウト
解雇が始まった2012
年の団体交渉で解雇を議
題とするよう求めました
が、会社はこれを拒否し
ました。これが正当な理
由のない団交拒否(労働
組合法7条2号)にあた
るとして、都労委に救済
命令を求めていました。
都労委の命令は、会社側
の弁解について「正当な
理由とは認められない」

ILO新宣言

組合の提訴先ILOは
その目的及び加盟国の政
策の基調をなすべき原則
に関して宣言を行ってい
ます。その基礎となってい
る根本原則は特に次の
ことを再確認しています。

第86回メーデー



今年も各地でメーデーが開催されます。

特に今年は、私たち働くものにとって影
響の大きい、残業代ゼロ法案、非正規社員
を増やす派遣法改悪が進められ、生きてい
くうえで切実な平和と安全や暮らしについ
ても危うくなってきています。みんなの声
でこの流れをストップさせましょう。

東日本

代々木公園

開場午前9時/式典午前11時
・JR「原宿駅」下車
・小田急線「代々木八幡駅」下車
・東京メトロ千代田線「代々木公園駅」下車
第86回中央メーデー実行委員会
東京都豊島区南大塚2-33-10
東京労働会館
TEL03-3943-6461 FAX03-3943-6471

西日本

扇町公園

開場午前8時半/式典午前9時
・JR「天神駅」下車
・地下鉄「扇町駅」下車
第86回大阪メーデー実行委員会
大阪府大阪市北区錦町2-2
国労会館1F大阪労連内
TEL060-6353-6421 FAX06-6353-6420

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	GTS.ISオペレーションズ	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
本 社	PLM SS. 設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
幕 張	価格計画・S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
豊 洲	TSDL・ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
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ンリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204

●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@i.bekkoame.ne.jp ウェブサイト: <http://www.jmiu-ibm.org/>

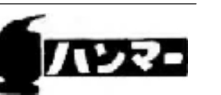
注)上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ

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://analyticalsociety.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)
-------------	--



であるD社(株)に対し
「争議の早期解決と企業
の社会的責任を果たすこ
と、法令遵守」を求めて
行なわれ、参加者全員で

原告の職場復帰を力強く
訴えました。
(8C)



(原題) THE
DECLINE
OF
IBM
という

PBC評価に不満がある場合、従来はConcerns & Appeals (Open Door) により問題提起できました。2015年からこの方法は使えなくなり、その結果公平で客観的な評価の要求が妨げられる恐れが高まりました。

◆苦情受付窓口の問題点

Concerns & Appeals とは、「I・B・Mまたはあなたの仕事に対する満足度や作業効率に影響する恐れのある疑問や懸念」について自分で解決できない場合、「問題に対して綿密な調査を依頼するために提供されるオープン」です。業績についての問題提起は、そのうち「社員個人に影響を与える特定の問題やマネージメントの決定について問題を提起する」Open Doorという仕組みを使って行うことができていたが、本年1月に苦情受付窓口が変更され、「業

績に関するアセスメントおよびPBC評価に関する問題については、あなたの部門のマネージメントで解決されなければならない、Concerns & Appeals (Open Door) のプロセスを利用することはできません。」とされました。

この件について組合が4月1日の団体交渉の席で質問したところ、会社は以下のように回答してきました。「2015年からグローバルで一斉に変更になった。アナウンスするほどの変更ではないのでしていない。PBC評価についてはConcerns & Appealsを使ったとしても結局は部門に問

い合わせるようになる。評価に不満があるなら、誰でも上位マネジメントにかけあがって訴えていけばよい。上位になればなるほど評価が客観的になる」と回答しました。

◆危険性の高まり

PBC評価に納得いかないとき、本当に部門内で解決できるのでしょうか？PBCは分母が公開されない単位での相対評価です。所属長はみなさんに、その評価になった理由について、具体的・客観的なデータを示して説明できていますか？その評価は部下全員に公平なのでしょうか？上位マネジメントは、所属長以上に個々の社員の仕事ぶりを知っていて、より客観的に評価することができるのでしょうか？

組合は、この「大きな変更」により、不当な低評価への抗議が部門内でもみ消され、公平で客観的な評価の要求が妨げられる危険性が高まった、と見ています。

組合ではPBC評価によってボーナスを増減させたり、賃上げ・賃金減額を行う成果主義賃金制度に反対し廃止を要求し続けています。現状の相対評価やTCRによる昇給制度では、賃上げはPBC評価1及び2の社員のみが対象で全社員の50%にも達していません。一方、PBC評価3及び4をうけた社員は10%の賃下げが待ち受けています。このように、その結果次第で労働条件が大きく左右されるPBC評価は極めて重大です。

PBC評価の理由調査にConcerns & Appealsが使えなくなった今、不当な低評価への抗議が部門の中でもみ消されてしまわないよう、会社に対して声をあげようではありませんか。組合は組合員がPBC評価に不満がある場合は会社に文書での回答を要求し実現させるとともに、団体交渉の場での抗議も行っています。みなさんの組合加入をお待ちしております。

使用者は、1日8時間、1週間に40時間（法定労働時間）を超えて労働者を働かせることができません。これに違反した使用者は、懲役や罰金を受けることもあります。労働者と使用者が労働時間に関する協定を結ぶことで、これを超えて労働者を働かせることは例外的に可能ですが、法定労働時間を超える労働については、通常の賃金以上の割増賃金が支払わねなければなりません。このように、今の法律は、法定労働時間を超えた労働をさせることを、ことと位置づけてい

働は、労働者の健康スを損ないかねない賃金（残業代）は、なりますが、むしろ労働について割増賃金を払わせる最大の目的は、それを超えて労働をさせないように使用者に促し、間接的に長時間労働を防ぐことにあります。このように、今の法律は、長時間労働を労働者に有害なものとして、それを直接・間接に規制しています。なお、1週間に40時間という労働時間は、国際労働機関（ILO）の国際条約でも、各国が達成すべき社会的基準として示されているものであり、決して短いものではありません。

http://roudou-bengodan.org/topics/docs/時間酷書/パンフレット.pdf （日本労働弁護団 発行）から抜粋し連載しています。

会社、PBCの苦情受付窓口を事実上廃止 ― オープンドアはどこへ行った ―

会社は、ロックアウト解雇をただちに中止せよ

4月9日、第3次ロックアウト解雇裁判の口頭弁論が東京地裁823号法廷で開かれ、原告の意見陳述が行われました。以下に、原告の意見陳述書を掲載します。（一部省略）

意見陳述書

2015年4月9日

東京地方裁判所民事第11部 御中

1. ロックアウト解雇が社員に与える屈辱

2013年5月21日から組合の中心メンバーに対するロックアウト解雇が始まっていました。5月27日に上長から今後のキャリアについてという1対1の面談を設定されました。退職勧奨に違いないと思い、上長に「退職勧奨の件でしたら私には退職の意思はないのでお断りします。」とメールすると次のような返信がきました。「社外でのキャリアを支援する期間限定のプログラムをご紹介しますと思ったのですが、特にご利用の意向がないのであれば、ミーティングはキャンセルします。もし、ご興味があればお知らせください。」

6月20日の夜に母親に相談しました。「今の状況だと俺もロックアウト解雇されるかもしれない。こんな不当なことは許しておけないから、もし解雇されたら裁判をしたい。生活は苦しくなると思うけど。」当時80歳の母は「そうだね。いざとなったら今の家を売って小さなところに引っ越すかねえ。」と応えてくれました。

その翌日、私はロックアウト解雇されました。解雇予告通知書にはお決まりの就業規則による業務不良による解雇の旨を記述しただけのもので具体的な解雇理由の説明はありませんでした。即時退館を促されたのを無視して仕事を続けていると「警備員を呼びましょうか。」と上長が言うのが聞こえました。証拠になるパソコンを取り上げられるとまずいと思い「裁判です。」と告げて、パソコンをカバンにしまい込みました。荷物を整理していると後ろから「そうそう、大事なことを伝えなきゃ。自主退職を選択すれば退職加算金是一千万ですよ」と上長の言う言葉が聞こえてきました。私の胸には怒りがこみ上げてきました。金で頼つらを叩けば人は何でも言うことを聞くものだというように聞こえたからです。退館するまで私に貼りついてまるで犯罪者扱いのように私を追い出した会社を許すことはできないと改めて誓いました。

2. 繰り返される屈辱的なロックアウト解雇と組合軽視の姿勢

しかし、その後も私に行われたのと同じようなロックアウト解雇が強行され、今年の3月にも行われてしまいました。解雇予告通知書を見せてもらいましたが、解雇理由の記載は、私に対する解雇予告通知書に書かれていた内容と、句読点の打ち方に至るまで同じでした。解雇予告と同時に即時退館を命じ、次の日からの出社禁止を命じる点も同じです。解雇予告と同時に、短い期限を設けて、加算金をちらつかせて自主退職をせまる手法も同じです。

社員に対する人間としての最低限の敬意すら感じられません。なぜこんなやり方を繰り返すのか。私は本当に悔しいです。

しかも、東京都労働委員会の三者委員の連名で、2014年4月11日に「労使双方は、紛争の拡大を招くような行為を控えるなど格段の配慮を払われたい。」との要望書がだされ、6月27日にも、会社に対して、「被申立人においても紛争の拡大を招くような行為を控えるなど格段の配慮を払われることを強く要望する。」との要望書が出されていました。

会社はこれすらも無視し、2015年3月にもロックアウト解雇を強行しました。その結果、2015年3月18日に東京都労働委員会の三者委員が「上記要望にかかわらず、その後においても、支部組合員に対する退職勧奨や解雇予告等が繰り返し行われるなど、労使関係は不安定化の一途をたどっていると解さざるを得ず、極めて遺憾である。被申立人においては、申立人らの立場を尊重し、円満な集团的労使関係の構築、維持に向け、支部組合員らの解雇等に当たっては、申立人らへの協議、説明を十分に行うなど、格段の配慮を払うよう勧告する。」との勧告書が出されました。

会社の態度は組合の存在そのものを否定する行為にしか思えません。

3. 最後に

一体、解雇訴訟をいつまで続けられ、被告は普通の人々が普通に働いて普通に生活できるような会社になるのでしょうか。

上記の事態も考慮いただき、裁判所におかれましては本件解雇の真の目的を明らかにされたうえで、公正な判決を言い渡していただけますようお願い致します。

以上