

今こそ組合に
団結しよう!

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番6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

会社、RA打ち上げ写真公開を謝罪

組合員の2人の退職勧奨をやめることに合意

秋闘 団交報告

組合は秋闘に伴う2回目の団体交渉を10月8日に実施しました。この中で、RA打ち上げフェイสบックの写真やGTS部門のリストラについて協議しましたので、以下にその内容をお知らせします。

RA写真のフェイสบック公開は「遺憾」

機関紙「かいな」第2271号2面でお知らせした、「RAお疲れ様でした」と書いた皿を人事社員2人が持った写真をフェイスブックに公開した点について会社は「遺憾に思う」として謝罪しました。これに対し、組合はこの写真に関係した3人の人事社員の次回団体交渉への出席を要求し、釈明を求めました。

組 この(フェイスブックの)写真のRAとは何か。

組合は秋闘に伴う2回目の団体交渉を10月8日に実施しました。この中で、RAと呼んでいる場合がある。人事の中でも、RAというものの、一律の人員削減というものは無いということを言っているが、未だにRAという呼称を使っているのは残念だ。徹底が足りないという点について残念だ。

この2人の組合員について組合は要求書を提出し、団体交渉で協議しました。その結果、退職勧奨をやめることについて会社と合意しました。さらに、GTS部門の人員再配置計画については再回答を求めました。

我々は義務的団交事項になると考えている。お伝えできることとできないことがある。それは団交しないと。なぜ答えられないかを説明するのが誠実団交だ。目的なく人員再配置しているわけではない。会社がきちんと部門の再配置計画について、その目的や規模、やり方について正確な情報を社内・外に発信していないし、労働組合にもきちんと説明をしていないところに、疑心暗鬼や数字の一人歩きが出てくる。会社がやるうとしていないことでも決してプラスにならない。こういった施策を行うときは、従業員がその施策に対して理解をし、納得をし、協力してもらえなければならない。透明性がなければ会社の施策はうまく行かない。おっしゃる通りだ。GTSの再配置計画についてはもう一度回答していただきたい。確認する。

争議解決へ共闘と支援を決議

勝利を目指す女性の集いー参加報告ー

10月2日、全国教育文化会館にて、東京地評女性センター連絡会主催で「争議勝利をめざす女性のつどい」が開催されました。会の主旨は、解雇や雇止めなどで苦しんでいる原告たちを励ますというものです。冒頭に日本IBMロックアウト解雇撤回裁判の女性原告が発言、解雇時の生々しい報告に会場からは多くのためいきが漏れました。JAL不当解雇撤回/マタニティハラスメント争議、資生堂アンフイニやメトロ販売店の非正規切り、法務局の臨時職員差別、白梅福祉作業所解雇事件や鶴川高校での担任外し争議、都立職業能力開発センターCAD製図課非常勤講師雇止めと、民間・公務・教職の場での争議紹介が次々と紹



ストを行うことに欣喜奮躍している仲間もいて、話を聞いていた参加者の誰もが大変力づけられました。

各争議当事者発言後には、会場から励ましの拍手や声援が続きました。軽食を食べながら替え歌やパフォーマンスも楽しみました。長い裁判期間にはともすれば先の見えない絶望感に襲われることもあり、それでも会の最後にはみんな声援を揃えて「手のひらを太陽に」と「団結がんばろう」を全員で腕を組み大合唱、久しぶりに笑い合うことも出来ました。そして各参加争議団体が勝利を目指して今後も頑張っていくこと、この集いの女性参加者を含め多くの労働者が争議解決に共闘し、支援していくことを確認し、争議継続の決意を固めました。

(す)

秋闘Web意見募集

ご協力をお願い

組合Webサイトの「各種アンケート」メニューから、以下の項目等については是非ご意見をお寄せください。多くの方の声をお待ちしております!

- ・「MBA昇給について」
 - ・「PBC評価、PIPに関するご意見」
 - ・会社への不満(フリーコメント等にどうぞ) 他
- ※トピック毎に「サブメニュー」が用意されています。

組合Webサイト: <http://www.jmiu-ibm.org/>



9月27日、墨田リバーサイドホールにて、東京地評(東京地方労働組合評議会)の第14回定期大会が開催され、2015年度のたたかひの経過と2016年度の方針について報告と討論が行われました。代議員300人が集まった会場は活気にあふれ、大会は成功裏に終わりました。

たたかひの前進を決意

東京地評定期大会報告

52の産業や業種別労働組合と32の地域労働組合が加盟しており、組合員は約47万人。大会では、ここ1年の状況報告のあと、継続して賃金の引き上げをめざすこと、労働法制の大改悪を阻止し、働くものの雇用と権利、平和と民主主義を守る運動を基本方針とするものが採択され、最後に「がんばろう!」で、たたかひの前進を決意しました。

天国の食卓はどんな様子でしょう。新鮮で美味しいものがどっさりあって皆幸せそうに食べています。一方、地獄はどうでしょう。食べられなくて皆おなかをすかせています。とても長い箸を使うので、自分ひとりでは食べ物を持っていけないのです。▼天国でも実は同じ箸を使っています。でも自分の箸で他の人に食べてもらうので皆が食べられます。地獄では自分の箸を自分のためにしか使わないので食べられないのです。▼成果主義・相対評価制度で「自分さえよければいい」と考え、崩壊している日本IBMの現状と重なり、大人向けの説法として聴いても含蓄の深いお話など感じました。

(板)

ハツマ

幼稚園も経営しているお寺の住職さんの説法を聴く機会がありました。園児向けの天国と地獄のお話です。▼

社員の生活を破壊する賃金減額

賃金減額裁判を振り返って

12月25日に判決

2013年9月16日に東京地裁に提訴した、賃金減額裁判がいよいよ12月25日に判決を迎えます。この賃金減額裁判の経緯を振り返ります。

極端な成果主義

日本IBMは極端な成果主義を取っており、2009年にまず年俸制適用社員に対し相対評価の勤務査定を口実とする年収換算で10%にもなる賃金減額を始めました。更に一般の社員に対して2010年から賃金減額を始めました。当初5%程度の減額幅で、対象者はごく限られていたが、イエッター氏が社長に就任すると、2013年にはその対象者は全社員の15%に拡大し、その賃金減額幅は一律に年収換算額の10〜15%にも及んでいます。

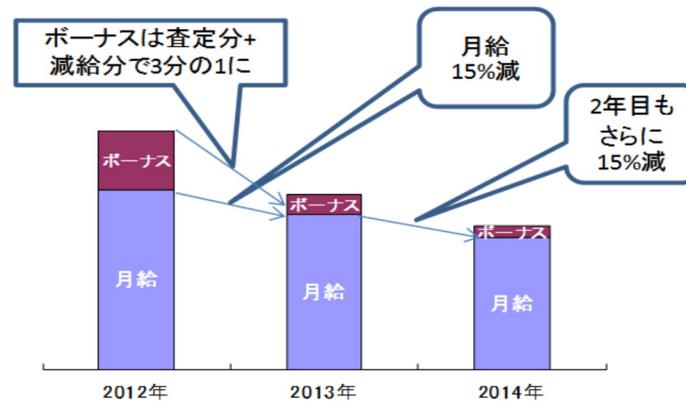
違法な就業規則の改定

2010年に就業規則・格付規定の変更が強行さ

れていたが、この内容は会社がフリーハンドで一方的に不利益変更を従業員に強いることができるものでした。さらに賃金減額基準や減額幅の規程もなまめたく合理的な変更ではありません。これは労働契約法10条違反です。

懲戒処分よりも重い減額

この賃金減額は従業員の不利益が著しく、また、その減額幅は懲戒処分よりも重く、賃金減額期間を定めています。定年まで減額が続きます。しかも、毎年でもさらなる



必要性のない減額

賃金減額がされる仕組みで、まさに権利濫用と言えます。

会社は毎年おおよそ950億円もの経常利益を上げており、賃金減額の必要性はまったくありません。

賃金減額はリストアップの手段

会社は退職勧奨面談で「減額される前に退職する方が加算金は高い」と退職を迫ります。会社を見限って辞めていく社員もいます。最終的には退職勧奨に応じない社員をロックアウト解雇で追い出します。賃金減額のねらいがリストアップにあることは明白です。

以上の違法な賃金減額に対し、9人の組合員が提訴したのがこの賃金減額裁判です。

裁判の経過

これまで、口頭弁論を10回、進行協議を2回開き、会社の就業規則変更には合理性がないこと、さらに不当労働行為であることを原告側は主張してきました。また、意見陳述を毎回行い、生活に与える打撃など賃金減額の酷さを訴えてきました。4月16日には証人尋問が行われました。原告側

からは2006年の就業規則変更当時の組合中央執行委員長である門池さんと2010年就業規則変更当時の書記長である渡辺さんが証人となり、2010年に会社が組合と誠実に協議することなく一方的に就業規則改訂を行なった経緯、および賃金減額の不当性・不合理性について証言を行いました。また二人の原告も証言を行い、賃金減額の不当性とその過酷さ、生活に与える影響について証言しました。被告会社側からは2010年当時の小玉労働担当および現在の川合給与担当が証人に立ちました。しかし、賃金減額は「業績に基づく給与」を実現するためであるという主張を繰り返すのみで、裁判官から減額幅の根拠を尋ねられてもまともに答えることができませんでした。

9月9日に右ページ記載の意見陳述書を裁判所に提出し、結審しました。そして、12月25日に判決を迎えます。

労使合意無視は労働法違反で無効

9月9日の賃金減額裁判結審時における原告代理人、岡田弁護士の意見陳述書(抜粋)を掲載します。

意見陳述書

2015(平成27)年9月9日

東京地方裁判所民事第11部に係 御中

1 異常極まりない賃金減額措置

(1) 不利益の甚大さ

まず、理屈の前に、この不利益の甚大さという事実をみていただきたい。

2012年(平成24年)、2013年(平成25年)減額

原告名	措置年	減額率(%)	原告名	措置年	減額率(%)
A	2013	15.00	F	2013	9.99
B	2013	15.00	G	2013	14.99
C	2013	9.98	H	2013	14.98
D	2013	10.00	I	2013	14.99
E	2013	14.98	I	2012	9.99

この減額分には時間外労働分は含まれておらず、また減額が是正されない限りこの不利益は将来も継続していく性格のものである。

(2) 労働基準法91条の趣旨に反する減額…これをどんな手続でやったのか

①2008(平成20)年の原告Iの例減額の根拠となる規定は存しない。

②2012(平成24)、2013(平成25)年の本件減額措置

2010(平成22)年3月1日、「減額できる」旨を明記した就業規則(具体的には「格付規程」)の改定が行われ、バンド7以下の組合員に対する減額措置が始まり、2014(平成26)年までこれが毎年続く。2013(平成27)年及び2014(平成26)年の減額にあたっては「PBC評価3以下の者は全て自動的に減額される」とした。PBC評価は相対評価であるから、これが継続されると、毎年必ず一定割合で減額される社員が出ることになる。こんな理不尽な制度はない。

また、会社はこの理不尽な制度の導入にあたって、労働者・労働組合にまともな説明もしていない。

2 使用者のフリーハンドでの賃金減額を許してはならない

(1) 賃金は、労働条件の最重要課題である。労働者はこれを自らと家族の生活の糧としている。なるが故に労働基準法1条1項は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定め、2条1項では「賃金の決定も、労働者と使用者が対等の立場で決定すべきもの」としているのである。

かかる原則から「いったん労働契約で確定した賃金額の変更には労使間の同意が不可欠のもの」とされている。

労働契約法9条は「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」としている。

(2) これの例外を定めたのが同10条である。「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」としている。

このように、労働基準法及び労働契約法の法意は「労働条件の変更には労使の合意が原則、万やむを得ない場合に限り、使用者による労働条件の不利益変更が有効となる」というものであって、有効とする場合のハードルは極めて高い。本件減額措置を認めることは、使用者にフリーハンドでの減額を認めることになり、断じて許されない。

3 本件減額措置は、労働契約法10条に違反し無効である

- (1) 不利益の甚大さについては前述した。
- (2) 変更の必要性があるとの主張立証は尽くされていない。
- (3) 変更内容に相当性がない。
- (4) 会社は労働組合との交渉を誠実に行っていない。

これらについては、最終準備書面16頁以下に述べたとおりである。

4 減額の理由とされているPBC評価について

- (1) 相対評価の問題性
- (2) 恣意的評価の問題性
 - (1) (2)について原告Gの例をみれば明らか
- (3) 減額と昇給(増額)の関係

5 減額は労働者を職場から排除するための一里塚

結局は、減額によって労働者がやる気をなくし、嫌気を覚え、自主退職せざるを得ない状況に追い込み、自主退職に応じない場合には解雇していくことにその狙いがあるということに帰着せざるを得ない。減額の翌年はPBC評価で3ランクアップして2+になる原告Gにさえ、減額の発表があった当日、所属長は「退職金上乘せでの退職プログラムがあるけれど、興味はないか、辞める気はないか」と聞いているのである。

賃金減額は正に退職強要、自主退職・解雇への一里塚である。