

賃金減額撤回は
組合に相談を!

かしな

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

「退職しなければ解雇だ」でうつ病

労災認定

中央労基署



会場で労災認定の報告をする(左から)大岡委員長、水口弁護士、杉野書記長=12月9日、厚労省内

上司から繰り返し退職強要された社員が、2015年2月に「退職しなければ解雇だ」と言われたことが決定的な精神的ダメージとなつてうつ病になり、それが労災として認定されました。組合はこの事件の経緯について2015年3月5日付の組合ホームページ記事で報告しましたが、再度ここに紹介します。会社はこれまで退職強要やロックアウト解雇を繰り返してきましたが、今回の労災認定、そして先日の賃金減額裁判の勝利は、社員を追い詰める人員削減手法が再考を迫られていることを示すものです。

事件の経緯

Aさんは2014年末にPBC評価が悪いとして年末までに退職をするよう所属長から数回退職勧奨され、さらに2015年に入ってからも退職勧奨が続いていました。そして2月18日午後4時、面談に呼び出されたとき、所属長は「別の道に行つたほうがいい」と退職するよう求め、Aさんの返答をささげ、「受けられない場合は、解雇状態になる」と脅迫しました。これを受け組合は2月27日に会社と団体交渉を行ない、Aさんに対して脅迫行為を働いたことに対する謝罪を求めました。ところが、会社は3月2日に「退職勧奨を受けない場合には解雇になる、というふうなお話しはしていない」と返答したため、組合は3月3日、厚生労働省で記者会見を行い、早期退職に応じなければ解雇だと言われた面談の録音を公開しました。(組合ホームページには録音の書き起こしも記載されていますので、こちらを見てください。)

面談では、Aさんが「ロックアウト解雇ですか」と聞いたのだすと、所属長は「そういうふうにならないように次の会社を紹介してあげるの、どうですか」と言い、ロックアウト解雇を否定しませんでした。会見で組合は「合法とされる退職勧奨のレベルを超えている」と指摘し、さらに担当弁護士は「これは違法であり、損害賠償の対象になる」と説明しました。

解雇を連発してうつ病と診断された理由

Aさんはうつ病と診断され、4月から休職しました。同時に組合が紹介した水口弁護士の助けを得て6月に中央労基署に労災申請をしたところ、12月1日に労災が認定されました。精神的な圧迫による労災の認定がわずか半年で認定されるのは極めて異例のことです。水口弁護士は「日本IBMは解雇を連発しており、上司の言葉は単なる脅し以上の心理的負荷があった」と指摘しています。スピード認定は会社が実施してきた社員を追い詰める人事労務施策が社会的にも問題視されていることを示しています。

賃金減額裁判第2次提訴へ



集会に結集し闘争勝利を誓う組合員たち

12月25日、全労連会館ホールで「賃金減額・解雇撤回闘争報告決起集会」が開催されました。会場には支援者も多く詰めかけ満席になりました。めかけ満席になりました。争議の全面解決を。生熊茂実JMIU中央執行委員長は、「本来なら、勝利判決が出るはずだったが、会社側が逃げた。解雇通告とともに、会社から締め出す『ロックアウト解雇』の撤回と合わせた完全勝利に向けて決起しよう」と強調しました。賃金減額の仕組みそのものが違法。次に、弁護団長の岡田

尚弁護士が「争点はただ一つ。賃金減額を可能にした就業規則改定は、労働者本人の合意のない一方的な労働条件の不利益変更であり、労働契約法第10条違反である。要するに制度そのものが間違っている。従って、個々の労働者の評価は問題にならない」と説明。会社は、原告に対し、減額された賃金差額分を支払いましたが、相対評価で下位15%の賃金を減額することができる就業規則そのものは、改悪されたままで変更していません。2次提訴を準備。IBM支部からは、杉野憲作書記長が「団体交渉で、就業規則を変更し、もとに戻さなければ第2次提訴を準備していると会社に通告した」と報告し、大岡義久委員長は、「ロックアウト解雇と賃金減額、退職強要がセットになっている。完全勝利まで闘う」と決意を述べました。

争議勝利報告と憲法を学び交流女性センター大会に出席して



女性センター大会の参加者たち

12月19日、東京しごとセンターにて、JMIU東京地方本部女性センターの定期大会が開かれました。あわせて憲法を学ぶ学習会も開催され、美味しいケーキとお茶をいただきながら、学び交流しました。まず最初に、女性センターの2

015年度活動報告と2016年度の方針が提案され、満場一致で採択されました。次に各支部から職場報告が行われ、IBM支部からは賃金減額撤回裁判で「請求認諾」を勝ち取った女性原告が、支援のお礼とともに元気に勝利報告し、参加者全員から拍手が沸き起こりました。第2部は「憲法カフェ」と題し、青龍美和子弁護士を講師に迎え、「憲法は誰が守るものか」「憲法と労働組合」「夫婦別姓は憲法違反か否か」など基礎から憲法を学びました。(参加者の声)女性センターの定期総会と憲法カフェに参加しました。憲法改正反対のお話を弁護士の先生から聞くことができました。国民には、憲法改正に賛成の人もいるので、両方の意見を聞いてみる必要性を感じました。

自衛隊への応募が減っている。各部隊の将来の現場を支える一般曹候補生の2015年度の応募者数が、前年度より2割減り、過去9年間で最少だった。募集期間は昨年8月1日〜9月8日で、ちようど戦争法の国会審議時期と重なっていた。防衛省人材育成課から「応募人数は、民間の採用状況に左右され、その影響が大きい」と説明があった。戦争法は成立してしまつたが、野党は国会で「自衛隊の海外での活躍が増え、従来より戦闘現場に近いところで活動することができるようになる。それによって自衛隊員の危険が高まる」と追及した。自衛隊への応募者数が目に見えて減つたのは、戦争法の影響によるものではない。従来の災害救助や人道復興支援の活動より、普通の軍隊に近いしていくような不安と不気味さを感じる。(J)



槍・穂高連峰から昇るご来光
(笠ヶ岳山頂にて撮影)
撮影：古川 肇 (組合OB)

あけましておめでとございます

労働組合に結集を！ すべての争議解決を！

JMIU日本IBM支部
中央執行委員長
大岡義久

2015年の私たちのたたかいは連戦連勝でした。東京都労働委員会に続き中央労働委員会から「救命命令」が出され、会社が不当労働行為について謝罪文を掲示しました。

一認諾しました。また中央労働基準監督署からは、退職面談を受けた社員からの会社に対し「勧告書」が出されるなど第三者機関においてことごとく会社に問題があることが確定しています。すなわち、労働者が組合に結集することで労働者の権利を守ることを証明した一年でもありました。

しかし会社は成果主義と称して、相対評価、賃金減額、ロックアウト解雇で社員を管理し続けています。その結果、過重労働が横行し、労働者の賃金が抑制され、モチベーションが落ち、組織の風通しが悪くなり、チームワークを阻害するなど会社が成長するための根幹を揺るがしています。このような施策を速やかに

改めるべきです。2016年は組合にとってより重要な年になります。まず、ロックアウト解雇裁判において、先行する5人に対し3月に判決が出るのをはじめ、次々に判決が出ます。組合は勝利を確信しており、会社はすべての争議解決を迫られることになるでしょう。

2015年に実現した組合要求一覧

- 1月 傷病手当金の累積使用が可能に**
組合要求により、傷病手当金が累計として18か月分まで受け取ることができるようになりました。
- 3月 東京都労働委員会から勧告書**
不当労働行為を繰り返す会社に対して、2回の「要望書」を経て、さらに強い「勧告書」が都労委から出されました。
- 4月 賃金減額がストップ**
組合が春闘要求として掲げていた4月の賃金減額をしないことが、実現しました。
- 5月 会社業績達成度 70**
組合が春闘要求として掲げていた一時金の算定に使われる会社業績達成度70が実現しました。
- 7月 中労委で不当労働行為救命命令**
中央労働委員会から会社に対して謝罪文を掲示する命令が出されました。
- 7月 会社が謝罪文を掲示**
中労委の命令を受け会社が謝罪文を掲示しました。
- 11月 賃金減額裁判完全勝利**
会社が減額した賃金全てを支払うことを認める「認諾」をしました。
- 12月 賃金減額は当面「保留」**
賃金減額裁判の結果を受け会社は当面賃金減額を「保留」としました。
- 12月 労災認定**
「退職しなければ解雇だ」と言われ、うつ病になった人が労災認定されました。

2016年春闘アンケートに寄せられた声

組合ホームページ「2016年春闘アンケート」に多くの方から、「協力を頂きありがとうございます。代表的なものを紹介させていただきます。(原文のまま掲載)

設問5：IBMは14四半期連続で減収です。会社の将来についてどう思いますか？

◆将来に不安を感じる。IBMを退職した人がよそで生き生きと働いているのを見るとそう実感する。

(30代 男性) ◆日本法人色が薄れてきており、日本のお客様とやっていけるのか不安。契約単位の利益達成など、厳しすぎるため日立、富士通など国産企業とのコンペでは真つ向勝負できない。

(40代 男性) ◆自社の製品をもっと自社で使用し、効果的な活動を行うべきだと思います。

(30代 男性) ◆日本国内外の取締役顧問経営陣の施策・方針過ち、それに盲目的に従う

(50代 男性) ◆本社の方向性に異議を唱えることができない日本アイ・ビー・エムの経営

特に国内取締役顧問経営陣が国内取締役顧問経営陣の結果の減収ではないかと思えます。もし日本IBMだけGlobalで増収となつていなければこちらから声を上げることでグローバル企業であるこの会社の将来そのものも増収に結び付くことになるのではないのでしょうか。

(50代 男性) ◆人を大切にしない経営は「堅実経営」とは言いがたい。HPCの復活は悪くないと思うが、成果を出した社員と出せなかった社員との格差がさらに広がるような経営は、会社の基盤を揺るがし、不安定化させることになる。

(30代 男性) ◆納得できる評価を受けたい。結局相対評価が曖昧であり所屬長の好みが出てしまう。所属長は人格者ではない。

(40代 男性) ◆改悪を心配しています。

(50代 男性) ◆各個人の業務に関する無理のない目標設定と、適切なフィードバックやカウンセリングはあつていいと思うが、相対評価でランク付けし、賞与・減額調整で大きく待遇差別する「成果主義」への利用は大多数の社員のモチベーションを下げるだけであり、即刻廃止すべきである。

(50代 男性) ◆新入社員等の報酬の少ない段階の社員と顕著な業績をもたらしたチーム

(50代 男性) ◆理念なき改定には良い結果はつながらないと思います。

全従業員に対する年俸制の導入、またマイナンプー制度導入による労働者への行き過ぎた管理による就業求職の制限が大きくかかるものになるのではないかと不安です。

(50代 男性) ◆会社の評価制度には「PBC」に書いてないことをいろいろ言つて評価を下げる」という特徴があり、許されるものではない。要するに「管理職の気分次第評価」ということである。

(50代 男性) ◆各個人の業務に関する無理のない目標設定と、適切なフィードバックやカウンセリングはあつていいと思うが、相対評価でランク付けし、賞与・減額調整で大きく待遇差別する「成果主義」への利用は大多数の社員のモチベーションを下げるだけであり、即刻廃止すべきである。

(50代 男性) ◆新入社員等の報酬の少ない段階の社員と顕著な業績をもたらしたチーム

(50代 男性) ◆理念なき改定には良い結果はつながらないと思います。

(50代 男性) ◆構造改革とは構造を改革することであつて改革を構造してはならない」という含蓄が深いCMが以前ありました。

(40代 男性) ◆あなたもぜひ組合ホームページにコメントをお寄せください。

「2016年春闘アンケート」実施中!

回答はこちらから → [IBM 組合](#)

あなたもぜひ組合ホームページにコメントをお寄せください。

改定を目的にしてはいけなと思います。

(50代 男性) ◆とにかく成果主義は豊かさを生みません。成果主義で業績が過去よりもよく上向いているならまだしも、そうでないなら、または逆に作用しているならやめるべきです。職場の雰囲気を見ている限り、成果主義がよい影響を及ぼしているとは思えません。

(40代 男性)

(40代 男性)