

組合に入ろう！
組合に相談を！

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

集団訴訟に参加を 第3次賃金減額裁判

組合はこれまで会社と賃金減額に関する団体交渉を重ねてきましたが、会社は請求認諾をしたにもかかわらず賃金減額を撤回する考えを示しました。これを認め、組合は第2次賃金減額裁判を提訴しました。以下に第1回口頭弁論の弁護士意見陳述をお伝えします。

弁護士意見陳述(抜粋)

被告(会社)の違法行為は、既に1次訴訟で断罪されました。それにもかかわらず、被告はその後就業規則の改悪を改めようとしません。請求を認諾し、白旗を上げていながら、違法と判決が判断したわけではないなどと、開き直りししか思えない対応をしています。

2次提訴にあたり、同じ審理を2回裁判所にお願ひするのは我々も本意です。しかし、原因はすでに述べた被告の背理行為にあります。

2次訴訟の争点は被告が行った就業規則の改定、談室口にお気軽にご連絡ください。

第3次提訴に参加を

賃金減額された皆さん、組合はまだ多くの賃金減額被害者がおられると見ており、第3次集団提訴の募集も併せて行います。会社は請求を取り戻しませんが、減額は目先の毎月の給与減にとどまりません。そのままにしていると確定拠出年金(退職金)や厚生年金、残業代などすべてに影響を及ぼします。退職するまでの長い年月を考えると、生涯賃金の差はとんでもなく大きくなり、退職後の生活にも影響します。

3ページのなんでも相談窓口にお気軽にご連絡ください。

最強を誇るJMIU日本IBM支部争議弁護団

岡田 尚	大熊 政一	山内 一浩	並木 陽介	細永 貴子	水口 洋介	今泉 義竜	本田 伊孝	穂積 剛	河村 洋	橋本 佳代子	竹村 和也	穂積 匡史	北川 沙織	笠置 裕亮	鈴木 啓示	海渡 双葉	馬奈木 幹	岩井 知大	石畑 晶彦	大村 俊介	相曾 真知子	西山 寛	山田 守彦
(岡田尚法律事務所)	(旬報法律事務所)	(旬報法律事務所)	(旬報法律事務所)	(旬報法律事務所)	(東京法律事務所)	(東京法律事務所)	(東京法律事務所)	(みどり共同法律事務所)	(第一法律事務所)	(ウエル法律事務所)	(東京南部法律事務所)	(武蔵小杉合同法律事務所)	(横浜法律事務所)	(横浜法律事務所)	(横浜合同法律事務所)	(横浜合同法律事務所)	(馬車道法律事務所)	(馬車道法律事務所)	(馬車道法律事務所)	(大さん橋通り法律事務所)	(横浜法律事務所)	(法律事務所)	(日比谷ともに法律事務所)

争議の早期解決を

420金属反合同行動

4月20日夕方、金属反合同行動として、新婦人エーデルワイス合唱団の演奏を皮切りに日本IBM本社前行動が行われました。JMIU主催者、医療各団体の支援者、JAL争議団から力強いスピーチがありました。争議の全面解決を求める要請行動では、うつむいて話を聞く会社側担当者に対し、目を見て話してくださいと、注意を促す一幕もありました。



歌で全面解決を支援する大熊さんとエーデルワイス合唱団

第87回メーデー

5月1日、日本全国でメーデーに結集
日本IBM争議にも大きな支援



第87回中央メーデー



大阪メーデー



全京都統一メーデー

中央メーデーに「うたごえ」の仲間と共に、幕開けの文化行事から参加しました。まず驚いたのは参加者の多さ(主催者発表3万人以上)。式典の舞台にばいばい合唱隊が並んで、以上の合唱隊が並んで歌うのは、遠くから見ても壮観だろうと思いましたが、そうして選曲に含まれたIBM争議支援曲「私はここに立つ」を合唱した際にも、舞台前に多くの組合の旗が集まりました。この光景が目まぐるしく、舞台

の上からも支援の輪の広がりが感じられ、皆さんの元気をいただきました。日本IBM支部は用意した千枚のピラを一時間程で配り切りました。(龍)

快晴の下、京都・二条城広場で「全京都統一メーデー」が行われました。日本IBM支部は、開会に先立つ8時半から会場入り口で、来場者に裁判勝利を伝えるチラシを配りました。

大阪メーデーが大阪市扇町公園で開かれ、市民の参加が予想以上に多かった。戦争法ストツプ「労働法制改悪反対」の横断幕やプラカードが並ぶ会場に8000人が参加、「我が国の労働者の現状は、悪化の一途をたどっている。住民投票や大阪ダブル選の経験を活かして、安倍政治ノータタナ流を再構築しよう」と大阪労働連議長 川辺和宏実行委員長が呼びかけた。集会後、JMIUは先頭に立ち、倍政権の暴走ストツプを訴えました。(酒)

日本IBMの労働組合は57年前に結成された。当時、まともな就業規則や賃金規程が無く、昇給はお手盛り、通勤費もい加減だった。多くの社員が労働組合を切望する中で設立され、当時90%以上の組織率を誇った。組織力を背景に設立後2年にわたり労使協議が続けられた。就業規則や賃金規程の整備が行われ、66%も賃金水準が上昇、ボーナスも一律4ヶ月、充実した福利厚生など、人もうらやむ会社になった。一方で今の状況はどうか。賃上げが確実に実施される一方で賃上げのほうはお手盛り。推計した賃金水準は目を覆うばかりである。まるで57年かけて元に戻ってしまったようだ。みなさん、労働組合に加入してもらう一度良い会社にしましょう。労働条件は労使関係で決まるのです。(風林火山)

賃金減額被害の実態

—— 意見陳述より ——

4月19日の賃金減額撤回第二次訴訟第一回期日において、原告が行った意見陳述の内容を紹介します。同じような被害を受けた社員が多くおられると思います。我慢しないですぐに組合に加入しましょう。

1. 一気に1999年まで戻った給与水準

私は（入社当初）、開発製造・情報システム部に所属し、工場オフィスオートメーションから全社にわたるオフィスオートメーション化を推進して来ました。企画から運用までパソコンからメインフレームまで幅広く経験して来ました。2009年までPBC評価は2を下回ることがありませんでした。2010年にPBC 3を付けられて以降2011年、2013年と3回も低評価によって賃金を減額されました。

（これまでの業務として）数百億円の契約を行なったこともあります。2004年でも昇給額は1万円、1999年から2010年まで12年間の昇給額は約5万円でした。

それが2011年には10%減額、マイナス5万円、一気に1999年の給与に戻ってしまいました。現在の給与はあたかも降格になってしまった給与と同等です。会社は利益があるにも関わらず、就業規則を書き換え、何ら下げ幅の根拠説明もないままPBC 3はマイナス10%、PBC 4はマイナス15%、PBC 3を連続するとマイナス15%の給与の減額を押し付けました。はじめ私は、他社でも行なっている1年のペナルティかと思っていましたが復活することなく減額は続いたのは驚嘆しました。懲罰でも期間があるのに、IBMの減額は期間が無く、懲罰より重い罰でした。これがハイパフォーマンスカルチャーの正体なののでしょうか。結果が公表されない相対評価はマネージャーの恣意でいかようにでもなります。

2. 情け容赦の無い減額

減額は3回ありましたので、2010年時点から27%減額されて月収で15万円、年収は20ヶ月相当なので300万円の減額になっていました。あいだに1回の昇給がありましたが5千円です。これが意味することは、1回でも低評価をうけると浮かび上がれないことを示し、社員は大変な不利益を被ることです。私が元の水準になるのは昇給が続いても30年以上かかるのです。このような一方的に不利益を被ることは許せないことです。

このような中、昨年8月、呼び出され、このまま

いてもあなたはまた低成績になるので (1)残りたいなら改善しろ、(2)他の部門を探して異動しろ、(3)他社へ自分を売込め、と圧迫面談され、このまま残りたい希望を告げても退職勧奨は数回続きこのままではロックアウト解雇になりますとも言われ、精神的に参ってしまいました。

一度ターゲットになると生活基盤が崩れることは明らかです。崩した上でさらに重圧を加える方法がまかり通っています。私は、このような被害を体験して賃金減額は退職勧奨の始まり、その先はロックアウト解雇に続く一里塚と強く感じています。

3. 殺伐となった職場

相対評価による賃金減額は職場環境に大変な不安を与えています。マイナスポイントがつかないよう絶えず周りを見る、上司への顔色をうかがい逆らわないようにする、言われたことを行なう、決めない、責任が及ばないようにはじめから断るなど殺伐とした状況になっています。昼でも黙々と仕事、笑い声の無い疲弊しきった職場が広がっています。

言いだしっぺが調整に走り回ります。しかし周りも助けるだけの余裕も無いため孤立し、辞める人もいます。会社全体がコストカットですので人の補充も無いため残った人で分担、それが負担になってまた辞めるきっかけを作っていく連鎖は止まりません。今月も友人が仕事の負荷増大と退職割り増し金で辞めるそうです。優秀な人です。

私は安心して活躍ができる職場環境が必要と切に思います。何の悪いこともしていない人が、突然、評価に伴う賃金減額により生活が破壊されるお手盛り制度は大きな誤りでであり、被害を受けた人を早急に回復することが会社と労働者の信頼関係を回復する手段であるにもかかわらず、会社は依然として賃金減額を続けようとしています。私はこのような会社を許すことができず、第二次原告団に加わりました。裁判所におかれましては、会社へ鉄槌を下していただきますよう、よろしくお願いします。

2016年4月15日に東京地裁527号法廷で、2013年6月にロックアウト解雇されたAさん関連の証人尋問が行われました。解雇当時の所属長の岡部正秀担当と上長の川口正美担当、そしてAさん本人が証言台に立ちました。

岡部担当は、Aさんの解雇理由として、担当していた社内プロジェクトXについて、たった一週間の遅れを理由にPM交代の要請があったと証言しました。しかし、この遅れは要員不足が原因であり、岡部担当は何らフォローしていないことが明らかにになりました。さらに、他のプロジェクトではPMとして問題なかったと自らも証言し、解雇理由として成り立たないことが露呈しました。

さらに川口担当は「いつAさんの解雇を知ったか」という質問に対して、「6月12日の人事労務業務用アドレスからのメールで知った」と回答しました。Aさんが解雇に値する従業員なら、解雇は所属長や上長から言い出すはずが、人事主導でAさんの解雇が決まったことを認めました。Aさんは解雇の3ヶ月半前に部門賞を受けており、このことから、部門主導で解雇が決定されたわけではなく、人事労務部門からのトップダウンで決められたことを裏付けています。

最後にAさんが証言台に立ち、「2009年以前のPBC評価は1、2十を含む2以上だった」「2010年に『現在の担当業務を減らすからPMにいけ』と言われ、選

択肢は無かった」「慣れない中、PM業務に努力し、会社から直接苦情を言われたことはない」「ことを証言しました。2010年からの3年間だけ低評価をうけ、解雇されたことを訴えました。

第三次ロックアウト解雇撤回裁判 証人尋問スケジュール

期日(2016年)	開始時間	法 廷	証 人
5/20(金)	10:00~	東京地裁 527号	加入DEL ENT西日本SOLDEL 速水 優
	11:30~		OOソリューションズ 安居 淳一
	13:30~		金融第三SOLデリバリー 第二デリバリー 長田 圭史
	14:00~		原告 B

組 合 な ん で も 相 談 窓 口

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本 社	TSDL ISEL・System技術	大岡 義久	1712-5175
本 社	GTS. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本 社	SW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
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ティSVC	山本 茂秋	205-6320
大 阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組 合 事務所連絡先	TEL:03-3583-9037(月~金 13時~16時) FAX:03-5562-0853 メール:jmiu-ibm@ibekkoame.ne.jp ウェブ: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	
法律相談	労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(お手数ですが電話予約をお願いします)
東京法律事務所	弁護士 水口 洋介、今泉 義竜、本田 伊孝 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL: 03-3355-0611(代) Web: http://tokyolaw.gr.jp/
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL:045-222-7577

日本の労働法制では従業員の業績が低いだけでは解雇できません。現在のは解雇できません。現在の担当業務を遂行できないなら、遂行可能な業務につける責任が会社にあります。ましてやAさんのように、慣れない業務のため低評価だった従業員を解雇できる訳がありません。ロックアウト解雇の理不尽さを改めて感じながら、Aさんの証人尋問は終わりました。第一次第二次ロックアウト解雇裁判は、3月28日に原告全面勝訴の判決が言い渡されました。組合は全てのロックアウト解雇裁判に勝利し、原告

