

組合に入ろう!
組合に相談を!

かな

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
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

組合全勝

第5次ロックアウト解雇も無効



日本IBMのロックアウト解雇の特徴は、第1に、長年にわたり日本IBMに勤続してきた労働者に対し、業績不良や改善見込みがないなどという会社が主張する事実はないにもかかわらず、人員削減と労働者の「新陳代謝」を図るために、業績不良という口実で解雇した点である。被解雇通告者に交付された解雇理由書の記載が一律に「業績が低い状態にあり、改善の見込みがない」なる抽象的な同一文句であったことはこのことを裏付けている。

声明 (抜粋)

第2に、長年勤務してきた労働者が突然呼び出して解雇を通告し、その直後に同僚に挨拶をする間も与えずに社外に追い出す(ロックアウト)という乱暴な態度である。とりわけ本件ロックアウト解雇は、原告の業務変更について労使間での交渉中に行われたものであり、労働者の団結権を侵害する、悪質なものと

マスコミも高い関心

第5次ロックアウト解雇裁判・判決記者会見



司法記者クラブでの会
見に臨む弁護団と組合

第5次ロックアウト解雇裁判の判決後、組合と弁護団は司法記者クラブ、厚労省記者会で記者会見を行いました。延べ20人の記者が出席し、質問が相次ぎました。

原告代理人の穂積匡史弁護士は、判決内容を「長期雇用を前提とする社会制度が出来ているなかで解雇は容易に許さないうという法制度を破ろうとしたIBMに対して、裁判所がダメですよ、きちんと日本の法制度を守りなさい、というメッセージを4度に渡って出している」と評価した上で、「何が争点か、よくわからないような裁判でしたけれども、(会社は)いかにも後から解雇理由を一生懸命探したというような悪い事案だなと弁護士が見ても思う事件でした」と述べました。

また、ある新聞記者は、「(労使の)紛争状態が長く続くのは会社にとってメリットがないのではないか」と疑問を呈しました。

翌9月15日には朝日新聞、東京新聞、日本経済新聞、しんぶん赤旗、中日新聞、信濃毎日新聞、神戸新聞、愛媛新聞、高知新聞、長崎新聞などの紙面に本事件が掲載され、マスコミからの関心の高さが伺われました。



東京地評争議支援総行動



9月14日は、東京地評主催の争議支援総行動がありました。これは都内の労働組合が結集して、争議中の組合の争議行動を支援するものです。3コースに分かれ、15の争議団の行動を各社本社前でを行いました。

昼には3コースの全参加者がIBM本社前に集結し、争議の全面解決と賃金減額裁判への参加を訴えました。

午後の行動では、日比谷や霞ヶ関などで第5次ロックアウト解雇裁判の全面勝訴の報告がなされるたびに、「おめでとう」の声がかり、忙しくも充実した1日でした。

ハンマー

「スタンフールド監獄実験」という有名な実験がある。心理学者フィリップ・ジンバルドの状況論「人の行動は置かれた『状況』に左右される」を実証するため、模擬監獄で実験したものだ。▼普通の人だった被験者たちはわずか数日で悪魔と子羊へ変貌した。事態は予想を超えて暴走。実験は途中で打ち切られた。被験者はその後もPTSDに苦しむことになった▼日本IBMの社内はどうか。まるでリアル監獄実験のようだ。しかも暴走が加速している。目的遂行のために看守役を演じきり、疑問に思わない人には、やがて社会的制裁を受けると知ってほしい。囚人役を演じ続け苦しんでいる人には、もう演じなくていいんだと呼びかけたい▼看守役・囚人役ともに一刻も早く目覚めてほしい。取り返しつかないことになる前に。(風林火山)

秋闘1次要求提出

安心して働ける職場を目指して

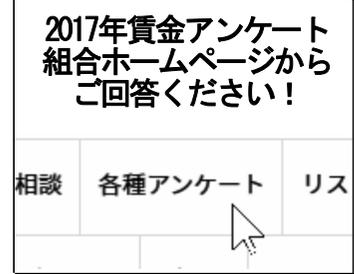
2017年9月20日、組合は秋闘1次要求を提出しました。他のJMITU78支部分会も同時に提出しました。

今回の第1次要求では特に重要な7項目からなる当支部の重点要求に加え、JMITUとして3つの統一要求書を提出しました。以下に特徴的な要求内容をお伝えします。

第2次要求はさらに職場の様々な要求を網羅した上で、10月25日に提出予定です。

ロックアウト・解雇裁判・賃金減額裁判です。決着がつかないと言っても過言ではありません。会社は憲法や労働法制を遵守し、労働者の雇用と基本的人権を尊重する労務政策へと根本的に転換すべきときです。まずは労使関係を正常化することを要求しました。

組合員の労働条件変更は団体交渉で



会社は2015年に団体交渉を拒否した罪で中央労働委員会により断罪されました。会社は二度と組合員についての団体交渉を拒否することはできません。

組合は組合員の労働条件を変更するときは必ず労働組合と団体交渉をす

会社発表では9月1日付の給与調整内容を9月25日以降に各社員に通知するとのことでしたが、どうだったのでしょうか。組合はまず賃金減給をやめるよう要求しました。賃金減額裁判で「認諾」さらに組合と和解をしたにもかかわらず、賃金減額するのは許されません。

さらに組合が提示している年齢別保障給に達していない組合員の本給を直ちにそれ以上に是正することを要求しました。

組合が提示している年齢別保障給は生計費原則に基づき、老後の年金水準まで含め勘案したものです。社会的責任の観点からも会社は直ちに対応することを要求しました。

賞与の個人業績率を示す点は組合要求が実現

組合は夏季賞与において個人業績率を明示し、賞与の根拠がわかるようにすることを要求していましたが、この点は要求が実現しました。しかし、GDP支給率との整合性が無いなどの問題が見つかりました。この点はまだ協議中です。

働き方に関する要求

政府による「働き方改革」なる残業代ゼロ法案などが問題視されていますが、JMITUとしての「本物の『働き方改革』」

裁判に立ち上がる

あなたも賃金を取り戻そう

会社は、昨年に続き賃金減額を行う、と一方的に発表しました。具体的には、リファレンス・サラーリーの7%を減額する、減額は賞与基準額からのみ行う、というものです。しかし、このようなことは法的に許されるものではありません。では、どうすれば取り戻せるのでしょうか。

場場で決定すべきものである」とし、また労働契約に関する基本的事項を定める「労働契約法」はその第3条で「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」としています。

ところが日本IBMでは、労働条件の決定において、会社労働者に対して圧倒的に優位に立っています。具体的には、「ライン管理」により、労働者ひとりひとりを隣で仕事する人の賃金もわからないように分断しています。その上で「ペイ・フォー・パフォーマンス」のかけ声のもと、「成果主義」を悪用し、賃金減額制度を用いて総賃金を少なくしています。



一方的かつ大幅な賃金減額は労働契約法違反

労働条件決定において会社と労働者は対等

憲法第27条第2項は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とし、その基準が「労働基準法」により定められています。その労働基準法第2条は「労働条件は、使用者(会社)と労働者とが、対等の立

況などからみて、合理的」(一般的に見て許容範囲内)と認められる場合のみ、変更後の就業規則が有効になるとしています。しかし、会社による一方的な賃金減額は、この条件をまったく満たしていません。

組合は、賃金減額裁判において「会社の一方的かつ大幅な賃金減額は労働契約法第10条違反である」と主張してきました。第1次訴訟での会社側の請求認諾、第2次訴訟での勝利和解は、この主張が認められ、会社勝訴の可能性がなくなったからこそ実現できたものです。

原告団に加わり減額された賃金を取り戻そう

労働組合法は、憲法で定められた団結権・団体交渉権・争議権(団体行動権、スト権)を行使し、会社と対等な立場で交渉する労働組合の活動を保証しています。2面記載の組合から会社への秋闘1次要求に「組合員の労働条件変更は団体交渉で」とある通り、組合は会社に対する団体交渉権をもっています。前号で既報の通り、今年の賃金減額も事前の組合への通知なく発表されました。もちろん組合としては、これも2面に記載の通り賃金減額をやめるように要求しています。

では、現状において減額された賃金を取り戻すには、何が最も効果的でしょうか。それは組合に加入し賃金減額撤回の原告団に加わることです。会社は昨年以降賃金減額の方法に小細工をしていますが、本質はまったく変わっていません。多くの従業員が立ち上がることは会社への圧力を強めることにもなります。賃金減額に不満のある方、ぜひ一緒にたたかきましょう。

改正高年齢者雇用安定法が施行され、金融業界の多くは定年延長の方向です。公務員の定年も今後3年間で段階的に65歳まで引き上げられることが検討されています。組合は会社に法の趣旨に従って65歳定年制をめざすこと、年金支給開始年齢(現在63歳)までただちに定年を延長することを要求しました。

また、日本IBMのシニア契約社員の労働条件は既報の通りJMITU加盟各社の中で最低です。本人が希望すれば週5日の勤務を認めるとともに、月額給与17万円を直ちに改め、31万円以上に引き上げることを要求しました。

会社回答は10月4日の予定です。交渉状況は後日改めてお知らせします。

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	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕張	GTS、請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
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	505-5420
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853		
連絡先	メール kumiai@jmitu-ibm.org http://www.jmitu-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(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 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
旬報法律事務所	弁護士 大熊政一、山内一浩、並木陽介、細永貴子 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
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		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 神奈川県川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		

秋闘1次要求提出

安心して働ける職場を目指して

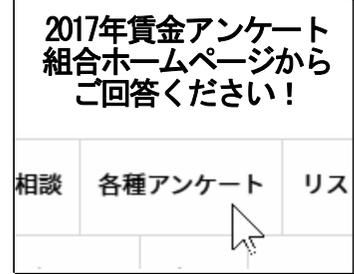
2017年9月20日、組合は秋闘1次要求を提出しました。他のJMITU78支部分会も同時に提出しました。

今回の第1次要求では特に重要な7項目からなる当支部の重点要求に加え、JMITUとして3つの統一要求書を提出しました。以下に特徴的な要求内容をお伝えします。

第2次要求はさらに職場の様々な要求を網羅した上で、10月25日に提出予定です。

ロックアウト・解雇裁判・賃金減額裁判です。決着がつかないと言っても過言ではありません。会社は憲法や労働法制を遵守し、労働者の雇用と基本的人権を尊重する労務政策へと根本的に転換すべきときです。まずは労使関係を正常化することを要求しました。

組合員の労働条件変更は団体交渉で



会社は2015年に団体交渉を拒否した罪で中央労働委員会により断罪されました。会社は二度と組合員についての団体交渉を拒否することはできません。

組合は組合員の労働条件を変更するときは必ず労働組合と団体交渉をす

会社発表では9月1日付の給与調整内容を9月25日以降に各社員に通知するとのことでしたが、どうだったのでしょうか。組合はまず賃金減給をやめるよう要求しました。賃金減額裁判で「認諾」さらに組合と和解をしたにもかかわらず、賃金減額するのは許されません。

さらに組合が提示している年齢別保障給に達していない組合員の本給を直ちにそれ以上に是正することを要求しました。

組合が提示している年齢別保障給は生計費原則に基づき、老後の年金水準まで含め勘案したものです。社会的責任の観点からも会社は直ちに対応することを要求しました。

賞与の個人業績率を示す点は組合要求が実現

組合は夏季賞与において個人業績率を明示し、賞与の根拠がわかるようにすることを要求していましたが、この点は要求が実現しました。しかし、GDP支給率との整合性が無いなどの問題が見つかりました。この点はまだ協議中です。

働き方に関する要求

政府による「働き方改革」なる残業代ゼロ法案などが問題視されていますが、JMITUとしての「本物の『働き方改革』」

裁判に立ち上がる

あなたも賃金を取り戻そう

会社は、昨年に続き賃金減額を行う、と一方的に発表しました。具体的には、リファレンス・サラーリーの7%を減額する、減額は賞与基準額からのみ行う、というものです。しかし、このようなことは法的に許されるものではありません。では、どうすれば取り戻せるのでしょうか。

場場で決定すべきものである」とし、また労働契約に関する基本的事項を定める「労働契約法」はその第3条で「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」としています。

ところが日本IBMでは、労働条件の決定において、会社労働者に対して圧倒的に優位に立っています。具体的には、「ライン管理」により、労働者ひとりひとりを隣で仕事する人の賃金もわからないように分断しています。その上で「ペイ・フォー・パフォーマンス」のかけ声のもと、「成果主義」を悪用し、賃金減額制度を用いて総賃金を少なくしています。



一方的かつ大幅な賃金減額は労働契約法違反

労働条件決定において会社と労働者は対等

憲法第27条第2項は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とし、その基準が「労働基準法」により定められています。その労働基準法第2条は「労働条件は、使用者(会社)と労働者とが、対等の立

況などからみて、合理的」(一般的に見て許容範囲内)と認められる場合のみ、変更後の就業規則が有効になるとしています。しかし、会社による一方的な賃金減額は、この条件をまったく満たしていません。

組合は、賃金減額裁判において「会社の一方的かつ大幅な賃金減額は労働契約法第10条違反である」と主張してきました。第1次訴訟での会社側の請求認諾、第2次訴訟での勝利和解は、この主張が認められ、会社勝訴の可能性がなくなったからこそ実現できたものです。

原告団に加わり減額された賃金を取り戻そう

労働組合法は、憲法で定められた団結権・団体交渉権・争議権(団体行動権、スト権)を行使し、会社と対等な立場で交渉する労働組合の活動を保証しています。2面記載の組合から会社への秋闘1次要求に「組合員の労働条件変更は団体交渉で」とある通り、組合は会社に対する団体交渉権をもっています。前号で既報の通り、今年の賃金減額も事前の組合への通知なく発表されました。もちろん組合としては、これも2面に記載の通り賃金減額をやめるように要求しています。

では、現状において減額された賃金を取り戻すには、何が最も効果的でしょうか。それは組合に加入し賃金減額撤回の原告団に加わることです。会社は昨年以降賃金減額の方法に小細工をしていますが、本質はまったく変わっていません。多くの従業員が立ち上がることは会社への圧力を強めることにもなります。賃金減額に不満のある方、ぜひ一緒にたたかきましょう。

改正高年齢者雇用安定法が施行され、金融業界の多くは定年延長の方向です。公務員の定年も今後3年間で段階的に65歳まで引き上げられることが検討されています。組合は会社に法の趣旨に従って65歳定年制をめざすこと、年金支給開始年齢(現在63歳)までただちに定年を延長することを要求しました。

また、日本IBMのシニア契約社員の労働条件は既報の通りJMITU加盟各社の中で最低です。本人が希望すれば週5日の勤務を認めるとともに、月額給与17万円を直ちに改め、31万円以上に引き上げることを要求しました。

会社回答は10月4日の予定です。交渉状況は後日改めてお知らせします。

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	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕張	GTS、請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
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	505-5420
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853		
連絡先	メール kumiai@jmitu-ibm.org http://www.jmitu-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(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 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
旬報法律事務所	弁護士 大熊政一、山内一浩、並木陽介、細永貴子 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
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		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 神奈川県川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		