

組合に入ろう！
組合に相談を！

かしな

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

ロックアウト解雇裁判 11人中10人が解雇撤回 1次・2次 5人の和解成立



あけましておめでとう
ございます。昨年12月26
日、東京高等裁判所にお
いて、ロックアウト解雇
1次・2次訴訟の和解が
成立しました。今年も組
合は安心して働ける職場
を目指し頑張ります。

声 明

1. 日本IBM(会社)
がJMITU日本アイビー
エム支部組合所属の組合
員5名を2012年7月
から2013年6月にか
けて解雇したロックアウ
ト解雇1次・2次訴訟事
件に関して、本日、東京
高等裁判所第8民事部、
第9民事部において、会
社が原告ら5名全員に対
する解雇を撤回すると
もに、会社都合による退
職を合意することを前提
とした金銭的な支払いを
することを骨子として、
本件紛争が円満に解決す
る和解が成立した。この
和解は、全員の解雇を撤
回したという点で画期的
な勝利を獲得したものとい
える。

2. 別訴の解雇3次では、
2017年4月に東京地
裁において、会社が4人
全員に対する解雇を撤回
し、うち2名については
職場復帰させ、残る2名
についても会社都合によ
る退職を前提に金銭解決
した。解雇4次(1名)
では、2017年3月に
東京地裁において、勝訴
判決が言い渡され、5月
に職場復帰した。今回の
判決により、解雇原告11
名中10名が解雇撤回され
勝利的に解決している。
残る1名の解雇5次では、
2017年9月に東京地
裁において解雇無効の勝
訴判決を言い渡され、現
在、東京高裁に係属して
いる。

3. 私たちは、会社に対
し、解雇1次から4次訴
訟までの解決に準じ、解
雇5次訴訟の早急な解決、
さらに東京都労働委員会
での不当労働行為事件・
組合員資格否認事件も含
めた争議の全面解決に踏
み切ることを、今後の労使
関係の正常化を実現する
ことを強く求める。

仲間とともに会社に向けてシュプレヒコール！



昨年12月7日に全労連・東京地評総行動があり
ました。これは全労連の
労働組合が協力して、そ
れぞれがかかえる争議行
動を、各社前に集い支援
するものです。
同時に、東京高裁に杉
野書記長が、都労委には
大岡委員長が要請活動を
行い、公正な判断をそれ
ぞれ求めました。
お昼休みにはすべての
支援団体がIBM本社前
に集結し、争議の全面解
決と第三次賃金減額裁判
への参加を訴えました。
この日は最後に日本労
働弁護団主催の労働法制
改悪反対集会に参加しま
した。YouTubeに
ある「ブラ弁」さんによ
る動画は必見です。
今後組合は労働法制
改悪阻止、全ての争議の
全面勝利を目指して、最
後まで闘っていきます。

会社は争議の全面解決を 12・7全労連争議支援総行動

1年がかりで要求が実現 カレー南蛮の味が戻った



箱崎本社事業所のカフェテ
リアでは長く「金曜日はカレー
南蛮」が続き、おいしいカレー
南蛮を楽しみにしているファ
ンが多かったです。「忙しい
一週間も今日でおいまい」と
いうアクセントになっていた
のです。
ところが、2017年に
「あれ？」という声が上が
りました。カレー南蛮の味が変
わってしまったのです。ファ
ンから落胆の声が上がしまし
た。
組合はさつそく2017年
の春闘要求でカレー南蛮の味
を戻すことを要求。しかし戻
らなかったため、もう一度、
秋闘要求で要求したところ、
あのカレー南蛮の味が戻って
きました。

ハッパ-
90年代後半か
らコンプライア
ンス(法令順守)
というキーワ
ードを耳にするこ
とが多くなって
来た。今はこの企業・
組織でも強く意識して
いる時代になっている▼た
とえどんなに技術力が高
い企業でも、どんなに大
きな組織でも、重大なコ
ンプライアンス違反があ
れば、経営や運営に悪影
響を及ぼす可能性がある
状況だからだ▼先日、あ
る研修を受けた時に「I
BMは、ワールドワイド
にビジネスを展開してお
り、各国の法律や社会的
通念を守って、ビジネス
を遂行していく」という
主旨のメッセージを目に
した。確かにIBMはそ
ういう会社であり、今後
もそうあるべきだと信じ
たい▼しかし何故、ロッ
クアウト解雇や賃金減額
のような日本の法律や社
会的通念を軽視した人事
施策を平気で実施出来る
のか不思議でならない。
(T)

報 続

CEの緊急呼出「当番」手当支給の可能性示唆

2017年10月16日号および11月20日号でお伝えした「CEの緊急呼び出し当番」については、皆様から多くの反響がありました。所定労働時間以外にかかる部分の扱いについて「自由時間」と会社が回答した部分について、続きを知りたいという声にお答えし、特に重要な10月18日の団交での詳細なやり取りをお知らせします。

何が問題なのか

24時間365日の保守契約を締結しているお客様に対するCEの「緊急コール」そのものには手当が設定されていますが、その待ち時間を当番制にして曖昧なまま運用されている点が問題です。例えば、



●当番中は会社支給の携帯電話の電源を切らず、常に手の届く範囲に置く。
●当番中は遠出ししない。
●当番中は家にいてもアルコールは飲まない。
などの厳しい運用実態があるにもかかわらず、この当番の所定労働時間以外にかかる部分の勤務時間の扱いが曖昧なままです。

●当番中は会社支給の携帯電話の電源を切らず、常に手の届く範囲に置く。●当番中は遠出ししない。●当番中は家にいてもアルコールは飲まない。などの厳しい運用実態があるにもかかわらず、この当番の所定労働時間以外にかかる部分の勤務時間の扱いが曖昧なままです。

団交でのやりとり

組合 組合からの質問事項について回答もらった。
会社 当番制の根拠については、9時から17時36以外の時間は監視継続労働ではない、労働時間にも該当しない、これもそもそも考え方のベースだ。

組合 業務ではない、という認識なのか。
会社 当番に当たっていたとしても、緊急対応できない私的な事情があれば、それによって社員の評価が下がったりするものでもない。当番（緊急対応）

が発生する前の段階では労働時間ではないというのが基本的な考え方。
組合 わたくしの理由とは何か。
会社 どうしても自分のプライベートを優先せざるを得ないときは、別に対応できなくてもたとえば「なぜ対応できなかったのか、当番だったでしょ」というような評価に関連するものではない。労働時間、拘束ではない。
組合 24時間365日のサポートを契約しているのだから、そのようなことは通用しない。
会社 次の24時間に対応するかもしれないし、お客様の成功のために働いているわけだから、最善のサポートをすることはあるかもしれないが、業務命令的な拘束にあたるわけではないという回答になっている。
組合 CEの電話を受ける当番が誰も出れなくても、会社としてはかまわないということか。
会社 その場合にはマネジメントがカバーする。

組合 皆が、今日はできません、今日はできません、そうやって問題は起こらない、本人の成績等に関係しないということだな。
会社 もちろんだ。評価対象にしないのだから。すべて、一分一秒を管理下に置いていくわけではない。
組合 そこはしっかり確認したい。
会社 労働時間ではないという考え方だが、もし社員の負担、昔からやってきているので、環境も変わってきているので、会社としても適宜報いることは考えていかななくてはならない、とは考えている。

手当の新設を示唆

ご紹介した上記の団交における会社返答には重要なメッセージが含まれています。
まず、たとえ当番中に対応できなくても評価には関係しない、ということです。会社として「自

由時間」と言い切ったからには、評価に関連させることはできません。さらに、会社の最後の返答では「会社としても適宜報いることは考えていかななくてはならない」と答えている点です。

団結して声をあげよう

そうは言っても、ただ待っているだけでは会社は動こうとしないでしょう。

当番のために熟睡できない日々を過ごし、体力的にも、もう限界だという声もいただきました。大事なことは今、勇気を出して声をあげることでないでしょうか。それは特別なことでも何でもありません。労働組合はそんな人たちが団結する場なのです。支えあう仲間と一緒に声をあげることができそうです。TS部門の皆さんと一緒に労働組合へ加入し、団結して手当を要求することが一番の近道です。

チェックポイント対応法 仲間といっしょに交渉しよう

2018年にはいり、昨年一年間を振り返っての「チェックポイントのフィードバック」を各自所属長とのOne on one形式で行っていることと思います。満足な評価は得られたでしょうか？ もし評価に満足できない場合、どうすればいいでしょうか？ この記事では、『学習の友』2017年10月号に長久啓太氏が執筆された文章を引用しながら、その疑問にお答えします。

One on oneは適切な「交渉」手段か？

会社は団体交渉の場でも常に「One on oneこそが会社と一人ひとりの社員とのあるべき交渉の場だ」という趣旨のことを述べています

が、これには根本的で大きな異があります。労働条件は自然にはよくなりません。労働条件は労働契約ですので、使用者という相手がいることだからです。ところが労働者は、ひとりで交渉ができません。使用者のほうで圧倒的に立場が強いからです。「この労働条件がいやならやめてくれ」「あなたの代わりはいるから」と言っことができるのが使用者です。

One on one One on oneにおいては、所属長は使用者（会社）および部門の利益代表者としてあなたに接してきます。すなわち、会社や部門の方針や所定のシナリオがあつて、それらに従った内容しか話しません。しかも、他の人の評価は分からないので、労働者一人ひと

りが完全に分断されています。すべて会社にとって都合のいい方法、それがOne on one One on oneなのです。

労働組合は

とくべつ扱い

そこで、労働者には、会社に対抗するための手段が憲法（28条）で認められています。それがいわゆる「労働基本権」です。労働組合の旗の下に団結し、会社と労働条件について対等な立場で交渉し、それでも決裂したらストライキを打ったかうことができます。



労働者に欠かせないのは「団体交渉権」です。労働組合という組織に属すると、労働条件の交渉テーブルに使用者を座らせることができるのです。団体交渉を拒否すると、不当労働行為という法律違反になるからです（労働組合法7条）。労働組合は特別扱いなんです。労働者が労働条件を対等の立場で使用者と交渉できるように法的に保護しなければ、労働者の人間らしい生活や働き方は守れないからです。これらの労働基本権は、労働者の先輩たちが長い時間をかけて闘いとってきた、奪うことのできない人権です。

分断を強いられている一人ひとりの労働者なら、これらの権利を使わない手はありません。

仲間といっしょに会社と交渉しよう

労働組合は、アンケートや、webから、そして組合員から直接寄せら

れた「生の声」をもとに会社への要求を作成し、対等な立場で会社との団体交渉に臨みます。労働条件を交渉するということは、「私の価値を正当に主張すること」でもあります。「8時間働けば、人間らしい生活」は最低限の要求です。成果とか能力とか無関係です。（要求が）実現するかどうかは労使の力関係に

もよりますが、その根源にあるのは、労働者としての尊厳であり、「私の生活」「私の働き方」を人間らしいものにしようというまっとうなニーズなのです。

あなたもぜひ「いっしょに会社と交渉する仲間」に加わってください。チェックポイントの評価も交渉の議題になります。（註：ゴシック体が引用した部分です）

組 合 なん だ も 相 談 窓 口			
事業所名	職 場 名	氏 名	電話番号
本 社	T S D L ・ I S E L ・ S y s t e m 技術	大岡 義久	1712-5175
本 社	G T S ・ 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	G T S ・ 請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	G T S ・ 中部第二SOLサービス	板倉 浩	205-2205
大 阪	G F S ・ 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		