

紙を開く機関組合を伝える真実

かいな

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

本社前争議行動

「IBMはパワハラ賃下げをやめろ!」「IBMは再雇用賃金差別をやめろ!」「IBMは不誠実な賃金交渉をやめろ!」宣伝カーの上から、パワハラ賃下げ裁判の原告としてシュプレヒコールを上げたのは中川さんです。秋らしい気配に恵まれた10月13日、箱崎本社前において金属反合共同



行動の一環で日本IBM本社前争議行動が行われました。午前中、金属反合共同行動としてNTTコムウェア、三和機材本社と関わったJMITU一行は、昼頃日本IBM本社前に約120人が集結しました。裁判・労働委員会の予定は下表に掲載して毎号更新しています。皆様の温かいご支援をよろしくお祈りします。

JMITU中央行動

10月13日午前中に引き続き、IBM支部は午後のJMITU中央行動に参加しました。この行動は秋季闘争の一環で、労働条件改善を図るため、省庁要請や国会請願デモを行いました。今回は特にコロナ禍から雇用と生活を守るよう強く訴えました。参議院会館で開いた院内集会で三木JMITU委員長は「菅政権は中小企業再編、淘汰を狙っている。平和、民主主義の課題でも、学術会議任命拒否など安倍政権以上に危険だ。私たち国民、労働者の要求が実現する新しい政治をめざそう」と強調し、職場の取り組みについては「コロナを口実にした抑え込みに対して、要求を自粛しないで、年末一時金、来年春闘をたたかおう。コロナ禍の下での生活実態を調べよう」と呼びかけました。職場報告では、定年後再雇用などの非正規労働者と正社員との格差の是正報告も相次ぎ、IBM支部も励まされました。



日本IBMも分社化 組合は労働条件の事前協議を要求

米IBMが10月8日に発表したインフラストラクチャー・サービスの分社化に伴い、日本IBMの対象部門も分社化されることが明らかになりました。



分社化される新会社について現時点で明らかにされている情報はほとんどありませんが、人員削減が行われる可能性や、さらに現在の日本IBM本体の労働条件が果たして確保されるのかも不透明なため、労働組合は労働条件についての事前協議を求める要求書を提出しました。

現時点での情報

社員向けに開示されている様々な情報を読み解くと、以下のようなことが分かってきます。

1. 人員削減が行われた
2. 新会社へ移籍する社員の労働条件は現在IBMで提供されているものと同等になる予定とあり、さらに、新会社の福利厚生は競争力のあるものを提供予定とあります。これは、現在の労働契約がそのままの形で承継されないことを意味しています。
3. 子会社の移籍対象社員は数ヶ月をかけて確定

組合員は協定で保護されたい。組合員は次のような会社との協定で保護されています。

組合員は協定で保護

(協定) 組合員の労働条件等の処遇に関して、または、組合の組合員に影響を及ぼす就業規則その他の関連規程もしくは人事制度の変更に関して、組合から団体交渉の申入れがあった場合には、これに誠実に応じる。この場合において、会社は、組合から提案された日に団体交渉を行えるよう調整に努める。

組合はこの協定に則して団体交渉を申し入れるとともに、事前協議同意要求を10月21日に提出しました。

裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

A I 不当労働行為事件	12/10(木) 9:50~	都庁第1庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	12/10(木) 13:30~	東京地裁510号法廷
パワハラ賃下げ裁判	12/14(月) 11:00~	進行協議 東京地裁民事19部
パワハラ降格裁判	01/14(木) 10:00~	東京地裁527号法廷

要求内容

- 分社化に際して、日本ではどのように行われるかを明確にし、雇用と労働条件を守るために事前に十分に協議し、合意の上実施するよう要求しました。
1. 日本での分社化について、以下を明らかにすること。
 - ・ 分社化させる具体的な対象部署はどこか。
 - ・ 新会社として独立させるのか、それとも他社に売却するのか。
 - ・ どのような日本の法律に基づいて分社化されるのか。
 - ・ 日本でのスケジュールはどうなるのか。
 - 2. IJDSなどの子会社について、以下を明らかにすること。
 - ・ 1番の分社化に伴って分社化される部署はあるのか。
 - ・ 分社化される具体的な対象部署はどこか。
 - ・ 独立させるのか、それとも他社に売却するのか。
 - ・ どのような日本の法律に基づいて分社化されるのか。
 - 3. 分社化される新会社へ異動する対象従業員について、以下を明らかにすること。
 - ・ 異動対象となる部署の原則的な考え方。
 - ・ 具体的な対象部署名、対象者、対象人数、対象雇用形態。
 - ・ 出向、転籍、移籍などの異動方法。
 - ・ 労働条件(賃金、福利厚生、勤務地など)の変更の有無。
 - 4. 分社化される新会社へ異動する対象従業員のうち、組合に所属している組合員名を明らかにすること。
 - 5. 項4の組合員の労働条件を低下させないよう、組合と事前に十分協議し、合意の上で異動させること。



結論は、非正規労働者に賞与や退職金を支給しないのは適法、各種手当を支給しないのは違法との判断である▼4月1日からパート有期雇用労働法が施行され注目を集めていたが、賃金と手当の待遇格差は最高裁で真逆の判決になった▼現在、裁判中のIBMシニア契約社員の賃金差別事件はどうだろうか。現時点とほぼ変わらない業務内容で給与が一律17万円に下げられ、社会保険料などを控除された手取りは10万円ほどになる。とても生活していける金額ではない。誰が見ても「不合理な格差」だ▼全ての労働者が安心して働ける社会にするには裁判で勝利し世論を変えていく必要がある。賃金差別の事件として、絶対に負けられない闘いである。(S)

10月中旬、同一労働同一賃金をめぐり3つの訴訟で最高裁の判決が下された。



あろうことか、ついにI B Mのロックアウト解雇がメットライフ生命に輸出されていたことが判

メットライフ生命で パワハラロックアウト解雇

明しました。以下に原告の東京公務公共一般労働組合 平松健二さんの手記をご紹介します。

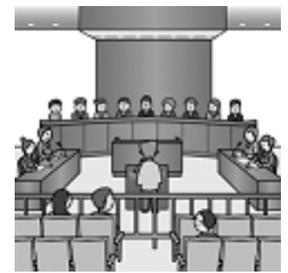
原告の手記

私は2005年の12月にアリコジャパン(現メットライフ生命)にコンサルティング営業を主な仕事として入社しました。ところが、会社の体質は徹底的なパワハラ体質。上司よりも目立つことは御法度な状況でした。私はすぐに目を付けられ、仕事上の軽微なミス

を理由に柔道の有段者である上司に壁に何度も叩きつけられ、バリカンで丸坊主にさせられました。当時はそれでも何とか成績を上げ続けられた状況から抜け出せると思い必死に耐えていました。ところが、大阪の支社に赴任した時も、成績が良いにもかかわらずいきなりPIPを受ける事になりました。通常の仕事

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	712-5175
本社	GTS. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	GTS. TSS. クロスエアデリバリー	佐久間康晴	209-8019
名古屋	GTS. 中部第二SOLサービス	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	GTS. TSS. Soil&DeI PRJ推進	河本 公彦	205-5204
事務所連絡先	TEL 03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@jmitu-ibm.org 連絡://www.jmitu-ibm.org/		
注)	上記窓口は事業所にこだわらず、地域のとれる電話番号へどうぞ		
法律相談	労働問題・民事一般相談受付(要予約)		
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)		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 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		

不当降格の手口次々と パワハラ降格裁判進む



降格とそれに伴う賃金減額の撤回を求めているパワハラ降格裁判(原告2人)の第6回口頭弁論が10月19日に東京地裁で行われました。この口頭弁論の過程で驚くべき会社の不当降格の手口が次々と明らかになっていきます。以下にお伝えします。

理由にならない降格理由

原告の森谷さんに対して2016年7月にバンド6への降格が実施されました。降格の理由は、2016年3月から実施されたPIP(業績改善プログラム)の目標不達成というものです。

存在しない手順書

会社は、業務の「手順書」なるものを森谷さんが理解せず自分流の方法で業務を行うことに固執しているなどと主張しています。

退職を断ると報復

森谷さんが所属していたSC&T内において人員削減が行われ、2014年1月には17名が在籍

自ら認めました。

更に、森谷さんに対し業務効率化のために作業マニュアルに従った業務遂行の推進が期待されていたと主張しています。

この「作業マニュアル」についても、「手順書」

なるものと同様に、存在しないにもかかわらず、これが存在するかのよう

退職を断ると報復

森谷さんが所属していたSC&T内において人員削減が行われ、2014年1月には17名が在籍

していたところ、2015年7月には14名となり、2018年8月には8名まで削減されていきました。その中で森谷さんに対して退職勧奨が行われました。これを拒否するや否や森谷さんの業務を取り上げ、プレゼンテーションを頻繁に実施させるなどして森谷さんを退職に追い込もうとしたことが明らかになっています。

降格に合理的根拠なし

上司は、森谷さんに対し課題を指示して、プレゼンテーションを行わせ、依頼した主旨に合っていない、資料の作り方が悪い、要点がばやけているなど

の点をあげつらい、記載の意味を尋ねることもせずに「意味が全然分からない」、などとダメ出しを繰り返しました。これは社内

でよく行われるリストラ手法です。

会社の主張する様々な降格理由は口実に過ぎません。2015年10月からSC&T内において進

められていた人員削減の一環として、退職勧奨が行われました。降格の実態は、上司からの退職勧奨を森谷さんが断ったことで、その報復として行われたものです。

関係もない事情でした。したがって、こうした事情により「リーダー」の仕事に就けなかったとしても、それだけではPIPを未達成とする前提を欠いており、合理的根拠がありません。

もう一人の原告は、2018年11月にバンド6に降格が実施されました。2018年3月30日、4月30日までの1ヶ月間に実施されたPIPにおいて、原告がその設定目標を達成できなかったとされたことがその理由です。

PIPで設定された目標は、具体的には1ヶ月の期間にSOプロジェクトの「リーダー」の仕事を探してくるというものでした。

しかしこの当時に存在していた条件に合う仕事は、たった9件だけでした。これらの仕事に原告が就けなかったのは、スキルの不一致や予算不足、候補者選定済みなどの理由によるものであり、原告の能力・適性とは何の

関係もない事情でした。したがって、こうした事情により「リーダー」の仕事に就けなかったとしても、それだけではPIPを未達成とする前提を欠いており、合理的根拠がありません。

しかし、会社はその証拠を何ら示すことができないどころか、そもそもこれらのほとんどについて会社の認否は「不知」だったのです。「不知」ということは、会社がおこなった降格そのものが無責任なものであり、合理的根拠を欠いていたことを認めることに他なりません。

ITUの闘いを参考に、理不尽なロックアウト解雇の撤回を求める闘いを公然化しないとけないと感じています。

会社からはその後安全配慮の対応も何もなく、一方的にロックアウト解雇。この様な事が行われているメットライフ生命を私は許せません。裁判や労働組合運動を通じてこの様な非人道的パワハラをする会社と闘います。

私の救いは、日本IBMの理不尽な対応に毅然と立ち向かった人達の活動から学ぶことだと確信しました。私はメットライフ生命からの度重なる嫌がらせから自殺も考えた。しかし今はJM