

# 人権侵害の程度が問題

## 退職強要・人権侵害裁判

11月20日、退職強要・人権侵害裁判の第3回口頭弁論が東京地方裁判所で開かれました。今回は被告である会社から提出された準備書面への原告側の反論が提出されました。

### 社内いじめの実態

前回意見陳述から抜粋

『私の場合、2008年10月末に受けた人権侵害の影響で持病のぜんそくが悪化し、声がかすれてうまく出ないことがよくあります。喘息を抑えるステロイドの吸入は普通の症状の人は1吸入です。軽い人であれば朝あるいは夜の1吸入で済みますが、私の場合は朝3吸入、夜3吸入です」と述べています。もうすぐ1年になります。未だ改善しません。

この席で、裁判官は会社が提出したリストラをしなければならなかった背景説明などは必要ないとの判断を示しました。重要なことは原告が受けた人権侵害の程度がどのようなものであり、そのことの事実を問うことが重要であると述べました。

会社が提出した準備書面では退職強要をした事実を概ね認めており、そのことを正当化するため経営状況などの背景説明にかなりの部分を割いていたため、裁判官の判断はかなり原告側に

しまいそうなのです。眠ることも眠れませんが、睡眠薬をまた飲もうとも思いましたが、睡眠薬で無理に寝てしまえばその

まま呼吸が止まってしまいが、恐くて飲むことができません。後になって思えばその判断はまったく正しかったのです。あのとき睡眠薬を飲んでいれば、おそらく私は死んでいただいでしょう。そのことを思うと今でもぞっとします。』



退職強要・人権侵害裁判報告集会

### 経緯解説

経済危機に乗じたリストラ

日本IBMは2008年秋、前年を上回る約968億円の当期純利益を出しているにもかかわらず、経済危機に乗じてわずか3カ月の間に1500人も正社員を「(二)せ(自己都合退職)」に追いやり、路頭に迷わせました。

### マニユアル用意し 陰湿な退職強要

会社は用意周到にリストラ・マニユアルを用意し、休日まで使って管理職にリストラ面談のロールプレイ研修を受けさせ、決起集会を開き、退職させる社員数の目標達成は管理職の責務である、と周知徹底させました。

そして対象者として会社が「意図的に」選り出した社員に対し、収入の大幅減につながる「低評価予告」とともに、上司

### 健康被害者に さらに追い打ち

また、辛つじてこのリストラを逃れ会社に残った人達の中にも、人権侵害の影響による心身の病気や不調により満足に仕事や生活すらできなくなつた人が大勢います。

会社はこの人達に対して追い打ちをかけるように降格や解雇に追い込むための「改善目標管理フォーム」を使ったプログラムによる嫌がらせを行っています。

東京労働局長はこれに対して5回に渡り指導を行なっていますが、会社はこれを無視して一向にやめようとしません。

# バンド8は組合員資格あり

## 組合員の範囲は 組合が決める！



最近、バンド8以上の組合加入が増えています。会社がこれを認めようとしません。しかし、以下に示すとおり、バンド8以上でも、組合員資格がある「ことが裁判で確定しています。」

### 高裁判決が確定

部下をもたない中間管理職(スタッフ専門職)裁判は、2007年11月30日最高裁第二小法廷(今井功裁判長)で、東京高裁(平成15年(行)第275号)判決の上告を棄却しました。

これにより裁判は、民事訴訟法で規定された最高裁対象事由に該当せず、「上告理由には当たらない」として上告が棄却され、東京高裁における判決内容が最高裁のレベルで確定しました。

### 組合主張に沿った 確定事項

原告(BAND8、9)ら3人のスタッフ専門職については、会社の利益代表者でなく組合員資格がある。

組合員の範囲は本来労働組合が自主的に定めるべきものであり、確認書による組合員の範囲を定めた条項の「一部解約」についても有効に解約されたものである。

### 会社、事業所長が いまだに不当労働行為

労務・人事は「バンド8以上は組合員資格の無い社員である」という姿勢をいまだ貫いています。さらに、事業所長までも同歩調を取り出し、これは組合の団結権に対する不当介入であり、まさに「不当労働行為」に他なりません。

また、裁判所の判決に従わない違法行為でもあります。

組合は、今後 会社および行為者である事業所長に対しても、裁判の判決に従うよう新たな法的手段を講じざるを得ないと考えています。

### バンド8以上の人が 多く組合加入

会社分割されたレノボ社では「バンド8以上の組合員資格を認めることは当然のこと」と判断をしています。すなわち、社会通念と日本アイ・ピー・エムの主張は大きくずれているのです。

また、バンド8以上の人員構成をみると、社員のおよそ4割が会社の利益代表者になることになりました。このようなことはありえませんが、既に多くのバンド8以上の人が加入しており、安心して労働組合に加入してください。

組合加入希望者は、お近くの組合員に連絡して頂くか、1面にある組合事務所までお電話ください。

# リストラで多大な貢献？ 坪田人事担当が「飛び級」昇進

w3にて11月25日に発表された役員人事で、驚くべき発表がありました。人事担当坪田さんが執行役員から「専務執行役員」へ、「常務」を飛ばして昇任する内容です。昨年4Qのリソースアクションプログラムで約1500人もの従業員をやめさせ、人件費を削減したことが評価されたとしか考えようがありません。

昨年泣く泣くやめていった人の中には、まだ新しい職につけない人も数多いと聞きます。大企業の社会的責任を放棄し続ける日本アイ・ピー・エムの中でも、特にリストラに関してラインを指揮監督した立場である者が、このように優遇されることは到底看過できません。このような人事は、会社の恥の上塗りであり、いいかげんに態度を改めるべきです。

