

**残業時間は  
正しく申請し  
サービス残業を  
なくしましょう**

# 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

## 震災ボランティアに参加して 自分に何ができるか考えよう

大阪南港事業所 沖本昭広

7月18日から7月22日にかけて、会社が募集した若手県大槻町支援ボランティア活動に参加しました。活動を通して、昔新人研修で習った「THINK」の意味を考えると、自分になりました。

### 4ヶ月後もまるで廃墟

参加者はIBM社員延べ100人で、4班に分かれての活動でした。私の参加した班は最終組で、7月18日朝に本社出発、7月22日朝に本社に戻るスケジュール。実質現地での活動は7月19日から3日間でした。



津波に流された町の風景

大槻町は、今回の震災で被害が大きく有名になりましたが、もともとはこれといってあまり知られていない三陸沿岸の人口1万5千人の小さな町です。

震災直後に火災が発生、焼けているところに6メートルを超える津波が押し寄せ、JR大槻駅を中心とした町中心部は完全に廃墟と化しました。死者行方不明者は町の人口の1割を超え、町長他町の職員も多数亡くなりま



被災地での沖本昭広さん

私が訪れたときは、震災から4ヶ月を過ぎ、瓦礫はそれなりに撤去されてはいたものの、町の風景はまさに大空襲の後のような廃墟そのものでした。仮設の郵便局とコンビニが1軒だけ復活していますが、そのほかは全く何もありません。

3日間の支援活動には、私達IBM社員以外にも全国各地から馳せ参じたボランティア有志の方々が、たくさんおられました。

私は自宅が兵庫県で、大槻町から約1000キロ離れています。現地で活動している方には関西の方もたくさんいて、その他長野県や香川県やら、あちこちから集まって活動されていました。

### とにかく考えよう

参加の動機も、やはり自分も何か役に立てないか、それを考えての参加でした。しかし、活動から帰って、考えはがらりと変わりました。

参加の動機も、やはり自分も何か役に立てないか、それを考えての参加でした。しかし、活動から帰って、考えはがらりと変わりました。

被災支援だけではなく、身の回りでも何かできることがあるはず。苦しいので、困っている人は誰のそばにも必ずいます。昔の新人社員研修で、「THINK」と習ったことを思い出します。

考えよ、THINK。考えれば、自分にとって何が答えか、おぼろげながら見えてくるのではないのでしょうか。

考えよ、THINK。考えれば、自分にとって何が答えか、おぼろげながら見えてくるのではないのでしょうか。

## IBMの裁量労働制にメス 労基署の調査が入る

裁量労働制は一日8時間労働の原則を崩すため、導入するには一定の要件が必要です。ところが法律要件を満たさない裁量労働制が導入され、サービス残業の温床となる問題が発生しています。そのような中、7月下旬に、中央労働基準監督署(以下労基署)が、日本IBMの裁量労働制の適用は不適切であるとの容疑で、本社・S・T・H部門に立ち入り、アンケート調査を行いました。

相談したところ、労基署は「S・T・H部門の業務そのものが裁量労働制にならないのではないのか?」と疑問を持ち、7月下旬にアンケート実施となったものです。

この問題は、S・T・H部門に限らず、日本IBMの多くの社員が適用されている裁量労働制について、会社が法に基づいて適用しているかどうか問われている問題です。

### 過労死・うつ病を引き起こす懸念

本人が裁量労働制の適用を受けている場合、基準に照らして妥当なのか検証が必要です。なぜ問



適用されている社員は、自身が適用される条件を満たしているかどうかを確認するとともに、自身の勤務時間(始業・終業時間)をe-Attendanceに必ず入力する必要がある。(あわせて

日本IBMでは、労働基準法(第38条の3)の専門業務型を採用しており、「裁量労働制度」と称しています。

日記やメモも有効です) このことは、時間外勤務手当(深夜・休日勤務手当)を請求する場合だけでなく、長時間労働による過労死やうつ病などになった場合の労災の申請時にも有効です。

会社は、毎年、社員にコンプライアンスに関する教育を徹底しているにもかかわらず、自らが今回のケースについて労基署に疑義をもたれているわけですから、全社に展開して、労働法の遵守を徹底させる必要があるはず

## ハンマ

福島第一原発事故から半年が経った▼放射性物質放出量が広島原爆168個分とチェルノブイリも超え、評価は最悪の深刻な事故レベル7。25年経った今放射線を浴びたチエルノブイリの子供達は後遺症で苦しんでいる。3号機爆発10日後に米国にまでプルトニウムが飛散していた▼国と東電は隠し切れなくなるとの情報開示しない隠蔽体質である。

子供には1mSv以下が望ましいのに政府は平然と20mSvに変更し、更に「直ちに健康に影響を及ぼすものではありません」と言う▼それは今日明日に何か症状がでないけど、10年20年後や子孫への影響は分らない。あ

るかもしれないし、ないかもしれない、と言っている人は、自己防衛するしかないのか。(T)

# 歴史の検証に耐える公明正大な判断を!



## 「退職強要・人権侵害裁判」 結 審

2008年10月、12月に行われたリソースアックシオンプログラムで、退職強要・人権侵害を受けたとして、2009年5月に4人(1人は追加)が日本アイ・ピー・エム(株)を提訴した裁判で、8月26日に結審を迎え、原告を代表して木村剛原告団団長が最終意見陳述を行いました。

**本裁判は組織ぐるみの人権侵害を問うものである**

木村団長は、「会社から受けた精神的、経済的被害は筆舌に尽くし難いほど大きいもの」と病気になるほどの苦しみを訴えました。そして、本事件が「会社が組織ぐるみで行った人員削減施策の過程で発生した、組合員に対する退職強要と人権侵害

害の非を問うものであって、組合との労使関係に関わる、集団的労働民事紛争である」と述べました。

**会社側証人の虚偽を突く!**

さらには厳正であるはずの裁判における証人尋問で会社側の証人が「虚偽の証言」をしたことに対して、「今後50年、100年という歴史の検証に耐える、公明正大な判断をしていただきたいと、切に望みます」と訴えました。

判決は12月16日、東京地方裁判所619号法廷で言渡されます。

### 原告代表 木村剛さんの最終意見陳述

平成21年(ワ)第17789号損害賠償請求事件  
原告 木村 剛 外3名  
被告 日本アイピーエム株

平成23年8月26日

最終意見陳述  
原告代表 木村 剛

2008年10月以降に被告日本アイピーエム株式会社(以下「会社」)が実施したRA(リソース・アクション・プログラム)では、被告の証言では1300人強、原告らが属するJMIU(全日本金属情報機器労働組合)日本アイピーエム支部推定で約1500人の正社員が自己都合退職に追い込まれました。全社一丸となって実施されたこの大規模な社員削減施策の過程で、私たちが原告4名を含む多くの社員が、意思に反する強迫的な圧力をかけられました。その多くが被告による圧倒的な業務権限を濫用した強力な圧力に抗することができず、退職してしまいました。形の上では「自己都合退職」ではあっても、実質は「整理解雇」でした。

私たちが原告4名は、組合の支援を頼み、なんとか踏みとどまったものの、被告から受けた精神的、経済的被害は筆舌に尽くし難いほど大きいものでした。

2008年10月28日の最初の退職勧奨の面談以降、私は一貫して退職の意思が無いことを、繰り返し繰り返し表明し続けました。そのような私に対して、会社側の管理職たちは、「あなたは会社に貢献していない」とか「あなたの業績は低い」などと一方的に決め付け、長年会社のために就業努力してきた私の誇りをズタズタに切り裂きました。

さらに会社は「あなたの業務態度は悪く、多くの苦情が来ている」などと言いがかりをつけ、「年末の評価は低く、賞与は減額される」、「改善が見られなければ降格もありうる」などと脅してきました。

一人で戦うことの限界を感じて組合の支援を仰いだ後も会社の攻撃は止まず、「あなたの今後のキャリアについて話し合うため」と称して法務担当執行役員との面談を仕掛けてきました。「業務の一環」で行うものであり、断ると「解雇を含む処分がある」とまで恐喝し、私に対する圧力はますますエスカレートしていったのです。

これらの圧力により受けた恐怖はかつて経験したことのない、強いものでした。2006年年初に受けた別のパワハラにより発症した鬱病の治療中であり、2008年秋はようやく病状が快方に向かいつつあった時でしたが、このような強烈な圧力により病状は一気に悪化し、結果的に治療期間が大幅に長引きました。

このような、会社による退職への圧力は、組合がマスコミに対して行った記者会見で、私が発名を出し、顔を出して世間に訴えるまで、延々と続いたのです。他の原告も、細かい経緯は異なっても、いずれも同程度あるいはそれ以上の強烈な圧力を会社からかけられました。

このような強烈な圧力は、退職勧奨として許容される程度を大きく逸脱したものであり、違法な退職強要であって、私たち原告は人権を侵害されたと認識しています。原告が属する組合、JMIU日本IBM支部は会社との団体交渉に於いて繰り返し退職強要を止めるよう要求しましたが、被告会社は聞く耳をもたず、「裁判の判断を待つ」とまで言い切りました。私たちが原告は、団体交渉による解決を諦め、組合の支援の元、提訴して被告の違法性を訴えるに至ったわけですが、

本件は、決して原告4名と会社との間の個別紛争ではありません。被告会社が組織ぐるみで行った人員削減施策の過程で発生した、組合員に対する退職強要と人権侵害の非を問うものであり、組合との労使関係に関わる、集団的労働民事紛争であります。

3回に分けて実施された証人尋問で、4名の原告と、その属する組合の委員長5名は、被告会社が行ったRAプログラムで経験した事実を、正直に、何ら脚色することなく、ありのまま証言しました。

一方、会社側の証人たちは、(1)都合の悪いことは、忘れた、あるいはわからない、と言い逃れ、(2)原告が言ったことを「聞かなかった」と言い、(3)原告が言いもしないことを「言った」という、虚偽の証言に終始しました。

「ありのままを述べて、裁判所の判断を仰ぐ」という裁判の基本を踏みにじる、卑怯な態度に終始したことは、とても許せるものではありません。このような、会社側の証人たちの「真実を語らない」態度自身が、「退職強要はしていない」という被告の主張そのものを自ら否定していると言わざるをえません。

私、木村 剛は原告を代表して、裁判所に対して以下を強く主張し、要望します。

- あらゆる裁判の結果は、「社会正義」を実現するものでなくてはなりません。
- 本件は、社会的にも広く注目を集めています。大量解雇・分限免職など、企業や組織による乱暴な解雇・人員削減が横行しているなかで、同列に位置づけられた紛争です。本件の結果は、企業・組織で働く労働者の労働環境に強い影響を及ぼします。
- 以上の諸点に鑑み、今後50年、100年という歴史の検証に耐える、公明正大な判断をしていただきたいと、切に望みます。

以上

## PC型(有期雇用)雇止め問題

### 雇い止めありきの低評価

2010年以來かいたでは度々PC型(有期雇用)社員が抱える問題を取り上げてきました。今回は、BAO・BI・BPMのPC型社員である永暮組合員の状況について紹介します。

#### 仕事アサイン されない状況続く

永暮さんは2008年のリーマンショックによるプロジェクト終了以降、2009年1月からプロジェクトにアサインされない状況が続きました。その間、永暮さんは、仕事を探し、アサインをラインに繰り返し求めました。しかし、ラインはほとんど稼働率になるアサインをしませんでした。

#### 雇い止めの理由作り の仕事アサイン放棄

永暮さんは、高校生以

#### 責任から逃げ惑う 3rdライン

下4人のお子さんがいて、家計を支えなくてはならず、当然強い労働意欲を持っていて。また、スキルもあって何事にも前向きです。ラインは部下に仕事をアサインするといふ責任を、アサインすべき業務が存在するのに長期間放棄しました。そのあおりで低稼働率を余儀なくされ、理不尽にも2009年PBC評価3、2010年PBC評価4の低評価をつけられました。結果として、今年7月に、低評価を理由として雇い止めするという通知を頂きました。

#### 同情するも非情を 伝える4thライン

4thラインであるK担当との面談では、「私の身内が解雇になったので永暮さんの気持ちはよくわかる」と言いつつ「でもBAOの総意であるから仕方がない」と3rdラインと同じことを言ってきました。K担当に対して、ラインが永暮さんに仕事のアサインをしないことが低評価、雇い止め

このような理不尽な理由による低評価、雇い止めなど許されるわけがなく3rdラインのY担当へ説明を求めるも「BAOの総意で決定」というばかりでなら合理的な説明ができず、情けないことに、それ以降は人事的な関わりを避けています。

この原因であることを訴え、今回の処置に対する説明を求めました。しかし、K担当はプロのコンサルタントらしい明確で論理的な説明はできませんでした。

会社(人事労務)から何らかの圧力があつたためと断定できます。というのは実際にT担当は、永暮さんとの面談の際に「雇い止めの問題などは人事労務が判断して、自分たちがライン職はそのことをそのまま部下に伝えていくだけである」と語っています。

#### 会社としての 責任放棄

K担当、Y担当、T担当(1st兼2nd)は永暮さんよりも上級のプロを自称するコンサルタントです。にもかかわらず論理的な説明、かつ、合理的な判断をできないことが不思議でした。

#### 会社(人事労務) の圧力

組合はPC型雇い止めの問題について申し入れを行っています。永暮さんの問題については、相変わらずラインに押し付けていて会社として責任ある対応をしていません。

#### ラインに権限を与えず 人事が音頭

会社は何かにつけ、うちの会社はラインによる人事管理で、人事は直接かかわっていないと発言しています。しかしながら実態は、2008年の



#### 雇用と労働条件を 守るために

組合が弱くなれば非組合員の雇用と労働条件も守れません。非組合員の協力がなければ組合は力を発揮できません。また、部下が上司を信頼できなければ上司自身の仕事も窮するでしょう。そうならないように今後とも組合は諸問題に取り組んでいます。