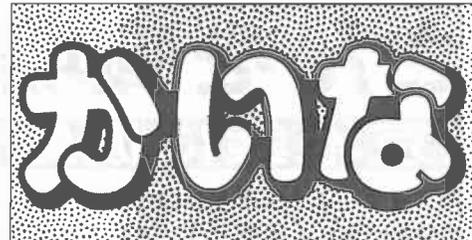


**雇用に不安を
感じたら迷わず
組合に相談を**



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



北アルプス白馬岳より望む日の出 撮影：古川 肇 (京都・御池)

組合に結集し、2015年に向けた 大リストラをはね返しましょう

JMIU日本アイビーエム支部 中央執行委員長 大岡 義久

あけましておめでとございます。年頭にあたり一言「あいさつ」を申し上げます。昨年は悲しい一年でした。3月11日に発生した東日本震災により、太平洋沿岸部を中心に壊滅的な被害がもたらされました。福島第一原子力発電所では、大量の放射性物質の漏洩を伴う重大な原子力事故に発展しました。

その他にも、景気問題、雇用問題、年金問題、教育問題、食の安全性の問題など、難問が山積しています。社内では、成果主義による歪みが雇用問題にまで拡大しています。すでに透明性、公平性、客観性、納得性がないことは明らかになっていますが、会社は私たちに人件費抑制のため成果主義を押し付けています。しかし、私たちが「昇給しない」「過重労働だ」などと述べているだけでは、愚痴で終わってしまいます。それを経営陣に要求としてぶつけ発展させなければなりません。

更に、会社の隠蔽体質は、日本アイビーエムの将来をも危うくしています。例えば、みなさんもご存知のとおり、日本アイビーエムの従業員数は非公開です。会社業績指標は私たちの賞与に大きく影響しますが、その目標や結果の値を公表することを会社はかたくなに拒否しています。やましいことがなければ、これらの情報は公開できるはずですが、

このような会社に対して、今声をあげて要求できるのは、労働組合しかありません。また、みなさんの安定した生活を支えていくのが組合の役割だと思っています。2015年に向けた大リストラと闘う決意もしています。

要求をもとに団結できる組合へのみなさんの加入をお待ちしています。

この新しい年がより佳き年になるよう心より祈念いたします。挨拶とさせていただきます。

■ヨコのカギ

- 1 正月に子どもは大喜びですが、大人は大変?
- 4 十二支動物の7番目
- 6 とればとるほど増える
- 7 唱歌「雪」の中でネコが丸くなる場所
- 8 東海道、中仙道、奥州街道、日光街道、甲州街道のことを言います
- 11 千里の……も一歩から
- 12 痛みのない……手術
- 13 初対面の人に渡す紙片
- 14 ……は身を助ける
- 15 一定料金で食べ放題
- 17 「いなか」の反対語
- 19 行……のできる店
- 21 ……にウグイス
- 22 音楽会などで出演者に再演奏を求める拍手

ザ・クロスワード
出題 ●モロズミ勝

1	2	3	4	5
6				
7				
8	9			
10	11		12	
13			14	
	15			16
17	18			19
20				
21				

【問題】二重ワクの文字を、A~Gの順に並べてできる言葉は、なに?

【タテのカギ】

- 1 ……に聞く。……無し
- 2 1歳違いの兄弟姉妹健康……印象
- 3 ……は世につれ世は……につれ
- 4 正月の松飾りのある問国や県、市、町、村の仕事に就いている人物語を何枚かの絵に描いてめぐりながら説明新年のあいさつ言葉……に触れる
- 5 ネズミ色。灰色
- 6 万年も生きる動物
- 7 千年も生きる動物

【答】

A	B	C	D	E	F	G
---	---	---	---	---	---	---

懸賞 お年玉 クイズ

**抽選で20名に
記念品を進呈**

次のいずれかの方法で応募してください。

- ・ FAX : 03-5562-0853
- ・ e-mail : アドレスは1面下欄外を参照
- ・ はがき

〒107-0052 東京都港区赤坂2-20-6 JMIU日本アイビーエム支部
・ または最寄の組合員へ手渡ししてください

☆応募者の記入内容

・ 答え

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- ・ 事業所名
- ・ 社内 千
- ・ 内線番号
- ・ 氏名

☆ひとことどうぞ

□匿名希望

(紙面で紹介する場合があります。チェックを記入してください。)

☆締め切り

**2012年1月20日 (木)
17時必着です。**

当選発表は記念品の発送をもってかえさせていただきます。

一人で悩まず組合に相談しよう

組合なんでも相談窓口担当者

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	SO事業推進・SOオペレーションズ	杉野 憲作	1812-2938
本社	第一契約推進、リーガルサポートセンター	牧村 武	1712-5538
本社	価格計画、価格管理	石原 隆行	1712-9867
本社	SWG. エンタープライズSW事業部、SW営業部	大場 伸子	1206-4650
本社	GBS. コンサルティング・サービス BAO	永墓 正寿	070-5464-2044
幕張	ファイナンス・サポートセンター計画	橋本 雄二	1804-8013
幕張	SWLAB. 第一Lotus・T・Supp	田中 純	1243-2439
大和	Y.S.L.I.S.E.L. 統合システム技術センター	大岡 義久	1808-3626
大和	I.G.A.S. 東日本総務、大和総務	塚本 辰博	1808-4320
名古屋	PMC. 第二PMコンピテンス	板倉 浩	1416-3264
大阪	G.F.S. 西日本LCM&SPデリバリー	山本 茂秋	1505-5420
大阪南港	S.S.O. 第三MFサーバーMGT	高岡 雅之	1612-6042
京都御池	システム開発・生産技術開発	古川 肇	1616-8523

●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金 10時~16時
FAX 03-5562-0853
e-mail jmiu-ibm@i.bekkoame.ne.jp、HP http://www.jmiu-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

東京法律事務所

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611代
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/
東京都新宿区四谷一丁目2番地 伊藤ビル6F
労働問題以外の民事一般についても相談受付けます。
(お手数ですが電話により予約をお願いします)

永墓さんを職場に戻せ

東京地裁に仮処分申請

12月2日、JMIU日本アイビーエム支部永墓組合員は、東京地裁に対し、日本アイ・ビー・エム株式会社（以下、日本IBMという）を相手どり、有期の労働契約の雇い止めは無効として、地位保全・賃金仮払いの仮処分命令申請を行いました。組合の声明文は下記のとおりです。

日本IBMは有期雇用労働者の「雇い止め」、不当労働行為をやめる！
「有期雇用契約社員」の雇い止め無効・地位確保・賃金仮払い
仮処分申請に際しての声明

(1) 2011年12月2日、JMIU日本アイビーエム支部永墓組合員が、東京地裁に対し、日本アイ・ビー・エム株式会社（以下、日本IBMという）を相手どり、有期の労働契約の雇い止めは無効として地位保全・賃金仮払いの仮処分命令申請を行った。

(2) 永墓組合員は、2005年11月就業開始で、アイ・ビー・エムビジネスコンサルティング サービス株式会社（以下、IBCSという）と「プロフェッショナル・コントラクト契約」（以下、PC型契約）を締結し、同社は、2010年4月に日本IBMに吸収合併され、同様に勤務を継続していた。業務評価は問題なく、2008年に一回目の契約更新（3年）が行われている。

(3) 元々永墓組合員は、他社の正社員（終身雇用）で安定した地位にあった。しかし、人事担当者は「PC型契約を更新されなかった人はいない」と述べて、入社を勧誘した。また、労働契約書には、更新条項が明記されており、労働契約書上も更新が予定されているのである。

(4) 形式上は有期労働契約ではあるが、PC型契約をした労働者も正社員と何ら変わらない（臨時的でない）基幹的・専門的なコンサルティング業務を遂行している。従って、実際に2008年11月には、労働契約は何の問題もなく更新されている。契約は更新されると当然に期待していた。この労働契約（雇用）の継続に対する期待は、法的に保護すべき合理的な期待というべきである。本年7月7日付の契約期間満了通知は、解雇の意思表示と言うべきであり、労働法16条及びこれまでに確立されてきた解雇制限法理が適用される。

(5) 日本IBMは、組合宛文書や団体交渉にて、永墓組合員のスキルに合った仕事がないことを述べている。しかし、事業に貢献できる十分なスキルを有しており、雇い止めに客観的な合理性も社会通

念上の相当性もないことは明らかである。永墓組合員が仕事をアサインすることを求めているが、日本IBMは仕事をアサインできないことについて具体的に説明しなかった。永墓組合員及び組合は、日本IBMに対し仕事をアサインするよう一貫して要求してきた。

(6) 日本IBMは、永墓組合員に対し上司が仕事をアサインしてこなかったことについて、「不幸な偶然の累積の結果」「時期的な回答」「永墓さんの得意分野の仕事が減っている」などと抽象的な回答をするのみであり、仕事のアサインの要求に対し具体的な理由を示すことなく応じなかった。そして、10月31日雇い止めが強行された。このような雇い止めは権利濫用であり無効である。日本IBMは、組合員である永墓組合員を会社から排除する目的で雇い止めを行ったとしか考えられず、不当労働行為の濫用による雇い止めが違法・無効であることは言うまでもない。

(7) 「雇い止め」とは、事実上の解雇であり、労働者にとっては、生活の糧、将来展望を失われることを意味する。永墓組合員に対するこのような卑劣なリストは絶対に許されない。日本IBMの有期雇用の労働契約の実施を社会的に告発することによって、退職を余儀なくされた労働者の名誉を回復させ、今後はこのような違法行為を絶対に繰り返させないために仮処分申請に踏み切ったものである。

(8) 日本IBMの職場では、人権侵害を伴う退職強要が行われており、今回の「雇い止め」の攻撃も、労働者の人権を無視する体質の延長線上にある。更にこの仮処分申請は、IBMに吹き荒れる「グローバル化」に名を借りた大企業のリストラ・権利侵害の攻撃に対し労働者の権利ある雇用と生活をまもる闘いでもある。全国の労働者・労働組合、国民のみならずのご支援を心から訴えるものである。

2011年12月2日
全日本金属情報機器労働組合（JMIU）
同 日本アイビーエム支部

永墓さんの決意表明

私、永墓正寿は、会社によるPC型社員に対する一方的な雇い止めを不服とし、2011年12月2日付けで東京地方裁判所へ「地位保全・賃金仮払仮処分命令申立書」を提出致しました。

私は2005年11月に旧IBCSへ入社し、2008年11月に一回目の雇用契約の更新を得て2008年12月まで順調に業務をこなしておりました。

その後、突然、専門外の子会社への出向を命ぜられたため、労働組合に加入しました。組合加入後、私から仕事を取り上げた状況があまりにも長く続いていたため、会社に対して一刻も早く適切な業務を与えるよう団体交渉などで何度も要請していたにもかかわらず、会社は業務をまったく与えないまま雇い止めを実行してしまいました。私は採用面接において採用担当官から「契約更新しなかった人はいない」との言葉

を信じていたので、当然、雇い止め後の転職計画などあるわけはありません。

我が家には幼い子を含め4名の養うべき子供達があります。私の妻や子は「日本IBMの経営者や管理職は人間的に立派な人達のはずだからこのような仕打ちを自分達にするわけはない」といい、直筆で彼らに手紙を書き労務へ手渡ししましたが、その後、人事・労務は「事務的に処理した」「個人的なことは関係ない」といい、私の家族の思いに対し非情な対応をしました。

私は自分の名誉よりも家族を養うために不本意ながら立ち上がらざるを得ませんでした。同様の事件は過去に私の先輩達にも起こっており、私はPC型社員の仲間に対して会社が同じような不名誉な事件を起こさないように、また、安心して業務に励むことができるよう、勇気を奮って闘っていく所存であります。

永墓正寿

組合に団結してたたかおう

黒川さん・永墓さんを励ます会

定年退職者を祝う会

同時開催

不当解雇された黒川さん・永墓さんを励ます会です。第一部は黒川さんと永墓さんのお子さん二人と黒川さんのお父さんも加わり、たくさんの仲間が応援していることを、ご家族にも知っていただくための、組合員として

2つの会を一緒におこなったのは、組合員としての姿勢を貫けば、60歳定年まで勤めることができることや、例えば解雇を受けたとしてもその撤回に向けて多くの仲間が物心両面で支援してくれることを参加者全員で確認するためです。当日は二部構成でし



家族も参加して盛り上がった励ます会、祝う会

ける良い機会となりました。第二部では定年退職者3名をお祝いしました。退職強要が行われ、ここ

るごし半ばで泣く泣く泣く会社を去っていく社員が多い中、組合に加入し、組合活動に力を入れ、組合員と労働者の権利を主張すれば、定年まで働き続けることができる輝かしい組合の歴史を身近に感じ

11.25全労連・MIC・東京地評争議支援総行動

JAL解雇撤回などを支援



ブルーバーク社に対するPIP反対の横断幕

分限免職（公務員の解雇のこと）で闘っている旧・社会保険庁や、不当解雇撤回を求めているJALなどの人たちを支援する行動の輪に加わって

来しました。中でも印象深かったのは、IBMと同じようにPIP（業績改善プログラム）で不当評価を受けて解雇された人が職場復

帰を求めて闘っているブルーバーク社（米国の総合情報サービス会社）の丸ビル社前行動でした。そこではMIC（日本マスコミ文化情報労働組合）・映演労連の方からある衝撃的な事実を紹介されました。会社の人事部門向けにコンサルティングを行う会社が、PIPの紹介資料をWeb上に公開している、ということです。

PIPが一般企業にも広まる危惧

すぐにその場で内容を確認しましたが、「ローパフォーマーの出現は必然」「グローバル化の時代においては、人材流動化がますます重要になる。

（本事業所 I）