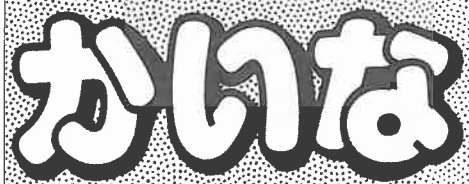


雇用に不安を感じたら迷わず 組合へ相談を



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

状況は極めて明白です。会社が、企業ぐるみで行った1500人にも及ぶ首切り事件です。その点を、原告も被告も裁判官も否定はしません。判決文にも、退職予定

企業ぐるみの首切り



判決は、「退職勧奨の対象となつた社員がこれに消極的な意思を表明した場合であっても、それをもって、被告は、直ちに、退職勧奨のための説明をしなければならないものではない」と等々の基準をたて、会社の主張及び会社側証人の証言を全面的に採用して会社の行った面談等が社会通念上逸脱した態様で行われたものでないとの判断をなす一方、原告らの証言は切り捨てました。成り立ち、それらを積み

都合悪ければ回答沈黙 レノボジャパン不誠実団交続く

私が組合に加入して、もうすぐ2年が経つ。加え、入前までの対レノボジャパンの団交は、春闘、秋闘時に各一回ずつで終わったと聞いている。事態が変化したのは、レノボジャパンが2010年2月に実施した、研究部門への人員削減であった。研究費15%削減を受け、研究職の15%弱、30人超を退職に追い込んだ。

直後に行われた春闘要求の団交の場で、人事担当者(筆者を除く)声をかけた全員に辞めてもらった」と、心なしか得意げな顔で言い放つたことを記憶している。

根拠なき解雇予告

次に大きく事態が変化したのは、同年10月。2月以來開発業務をなく奪われた筆者に対して、「解雇予告通知」を出してき

仮処分申請で解雇撤回

週末に解雇予告日を控えた11月9日、東京地裁に身分保障のための仮処分申請を行い、同日、厚生労働省にて記者会見を行った。

翌日、毎日新聞の紙面とウェブに記事が掲載された。すると、同日の昼前に、会社は解雇予告を撤回してきたのである。撤回理由は「同社員の真摯な改善を期待することにした」と鼻をくくったようなものであった。

以降、団交の内容は、解雇予告への謝罪の要求、低評価の撤回、開発業務への復帰要求となり、同年は12月28日まで団交が行われた。

年が変わり2011年、レノボジャパンは業績が回復し拡大路線を進んだ。これに伴い、開発人員の不足が生じ、社内だけでなく社外へも人材募集をかけた。

勧奨容認し原告切捨て 退職強要裁判で不当判決

昨年末も押し詰まった12月28日、東京地裁において、日本IBM退職強要、人権侵害裁判で原告らの請求を棄却する不当判決が下されました。

「リーマン・ショックにより事業環境に関する将来見通しが更に不透明になった」中、2008年度に前年とほぼ同水準の約1000億円の純利益をあげていた会社には退職勧奨を許す一方、社員には退職勧奨を甘受し退職することになる結果も甘受せよと言っていることになりました。

会社主張を全面採用

判決は、「退職勧奨の対象となつた社員がこれに消極的な意思を表明した場合であっても、それをもって、被告は、直ちに、退職勧奨のための説明をしなければならないものではない」と等々の基準をたて、会社の主張及び会社側証人の証言を全面的に採用して会社の行った面談等が社会通念上逸脱した態様で行われたものでないとの判断をなす一方、原告らの証言は切り捨てました。成り立ち、それらを積み

不可解な 推論や判断

あらためて面談の状況を想定して振り返ってみましょう。候補者たちは考えてもいなかった退職をおいそれとは「希望」するわけにはいかない一方、勧奨する側は予定数達成に結果責任を持つと言われていますから退職するよう圧力をかけざるを得ません。

非公開に?

会社は判決や証拠の一部を非公開にするよう裁判所に申立てました。そのような求めは、自身の側の都合を自覚しているからではないか、とするのが社会通念ではないでしょうか。

組合なんでも相談窓口担当者

事業所名	職名	氏名	電話番号
本社	SO事業推進・SOオペレーション	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	永藤 正寿	070-5464-2044
幕張	計画、ファイナンスサポートセンター	橋本 雄二	1804-8013
幕張	YSL. 第一Lotus TS	田中 純	1243-2439
大和	YSL. ISEL・System技術	大岡 雅久	1808-3626
大和	IGAS. 東日本総務、大和総務	塚本 辰博	1808-4320
名古屋	ISCJ. 第二AS本部、第一AS部	板倉 浩	1209-2972
大阪	GFS. 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	1505-5420
大阪南港	SSO. 第六MRサーバーMGT	岡 雅之	1612-6042
京都御池	サービス & オペレーション、生産技術	古川 肇	1616-8523
●総合事務所 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

弁護士 水口 洋介 03-3355-0611
http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaaka/
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け付けます。
(お手数ですが電話により予約をお願いします)

重ねた判断が正しいと本当に裁判官はお考えなのでしょうか? 退職した人たちが原告からも自身の身を守るべく抗戦し会社側と行き違ったとしても自然であり、一方的に棄却されるべきものではないでしょう。その個々の場合の振舞いの当否を問うよりは、そのような場面を作り出すことが根本的に問題にされるべきでしょう。

会社は判決や証拠の一部を非公開にするよう裁判所に申立てました。そのような求めは、自身の側の都合を自覚しているからではないか、とするのが社会通念ではないでしょうか。

昨年AKB総選挙なるものが話題になった▼IBMでも従業員代表選挙があった。今回の従業員代表選挙は、就業規則の変更が目的だ。現在は、PBC評価3が2回ついた場合、または、評価4が1回ついた場合に、ラインがPIP(業績改善計画)を実施し、それでも改善がみられない場合は減給降格等になる▼しかし、ラインの意思でいつでも減給を実施できるようにするのが今回の変更の目的なのだ▼社員の多くは、この改善に賛成した。その理由はいろいろあるだろうが、「自分は優秀なので、減給等は自分には縁の無い話で、関係ない」と思っている人が少なからずいるのではなからうか▼IBMがリストラという名前前で、首切りを始めてからこれまでの歴史は長く手法も巧妙だ。対岸の火事で本当に大丈夫だろうか? (Z)

2011年秋闘・年末一時金・回答

2011年秋闘・年末一時金要求書を10月26日会社に提出し、11月8日に組合は回答書を受け取り、会社と団体交渉を行っています。

そこで、わたしたちの賞与支給額に大きく影響する「会社指標の目標と結果」の公開を組合は要求し、会社はかたくなに拒否していることを紙面で紹介しました。従業員に公開されるべき情報を会社が拒む理由は何なのか。そこには、強い経営陣と弱い労働者の力関係があり労働者の権利が奪われているのです。

会社は情報開示を行え！

かたくなに要求を拒否

組合は、従業員の給与制度の開示を要求しています。これは労働者の権利であり、会社は開示しなくてはならないのです。まず、①全職種の給与レンジ ②ライン専門職への昇給ガイド ③MBA Mは、日本の市場で上場

給与・評価制度の要求

組合は、従業員の給与制度の開示を要求しています。これは労働者の権利であり、会社は開示しなくてはならないのです。まず、①全職種の給与レンジ ②ライン専門職への昇給ガイド ③MBA Mは、日本の市場で上場

会社役員は売上げ減収の経営責任を取れ！

役員報酬をカットする実践を求めています。会社は「役員数および報酬については、今後も企業運営上適切な配置・設定を行ってまいります」としています。しかし組合はそれが実践されているとは到底思えません。

役員報酬の公開要求

金銭庁より上場企業に役員報酬を公開するよう義務付ける方針が発表されています。日本IBMは、日本の市場で上場

労働時間短縮要求

組合は、年間総労働時間

間を1800時間以内にすることを要求しています。

会社は「年次有給休暇の取得率60%を目標に管理しています」と回答しています。業務において高い稼働率の達成を要求され、成果主義による競争で休暇取得が進んでいないのであり、会社としてワークライフバランスを推奨するのであれば、

災害への備え

昨年の震災で見られたように、日本IBMでも帰宅困難者が数千人発生しました。会社内で宿泊等の待機ができる環境を整えるように要求しましたが、会社は「会社での宿泊環境を整える考えはない」と回答をしました。

事業所の放射線量計測

組合は、事業所の敷地内（公開緑地を含む）の放射線量を測定するよう要求しています。（法律が定める一般公衆の線量限度は年間1ミリシーベルト）

しかし、会社は「特別な対応を必要とするような原発事故による放射線量の上昇はないと考えられ、放射線量の測定は不要です」と回答しました。組合は社員の被爆防止のためにも放射線量の測定すべきと考えています。

(1面から続き)

控訴審へ続くたたかい

退職勧奨を受けた日々から困難なたたかいは続ける中で、原告らはたくましくなってきました。その雰囲気から裁判官は錯覚されたかもしれませんが、原告らはあくまでも弱い立場の労働者です。彼らが勇気を奮って企業の理不尽な人員削減の手法がはびこるのをとめるべく提供した機会を、裁判所は切りすてました。日本で人事の毒見役をしてかつての名声をつたこの会社が退職強要をはびこらせるのを、裁判所が助長したことになるかもしれません。そうなることを防ぐべくたたかいは控訴審へ続きます。



「IBM中央団体交渉」報告

会社「目標開示検討したい」

昨年12月12日に組合は「12月期賞与」「解雇」について会社と団体交渉を行いました。

◆12月期賞与

組合 我々が不信感持つ理由は、会社業績についての評価の根拠が「マーケットへ開示していないから組合にも開示しない」と会社が主張し、データを開示しないからである。会社（51の根拠として）社長方針が「回復基調に

目標の非公開は不正につながることを指摘

組合 目標が公表されていない場合は、経営者が後で好きなように目標を変えることができてしまう。現在はしっかりとやっているように見える企業でも不正を行ってしまっている。組合 検討していきたい。意見をきいていきたい。開示の縛りがあれば、透明性を保つ方法があるかと思うので、検討したい。

業績指標51の根拠、開示を拒否

組合 会社は「51の根拠として」「会社業績の3つの指標が目標未達」「前年比で業績が低下」と主



◆解雇問題

昨年9月末に解雇された係争中の従業員は、会社が指定した解雇日の1か月前にロックアウトされたため、私物がオフィスに残されたままになっています。

2010年2月に大和事業所で自殺者が発生した際に、会社は「オフィスには私物は無い」として私物の返却を拒んでいました。

12・9「働くもののいのちと健康を守る全国センター」総会

連帯活動報告

この大会では、過去2年間のIBMでの状況に理解を求めべく発言してきましたが、今回はPIPについての発言を明確に求められました。そこで、この制度があくまでも「会社をやめさせる」ための施策であること、ならびに適用していく上で無理な目標の立案、週次での《進捗確認》ミーティングでのプレッシャーや場合によってははじめ、最終的な《未達成》評価などにより、適用対象者がメンタルヘルス不全に陥りやすいことを強調し、前述した思いを述べました。

また、過労死防止基本法の制定に向けて、積極的に協力していくこと、および長時間労働を防止する手段として強力な「勤務間インターバル制度（最低休息時間）」の導入について、広く協同した要求とするため、より多くの労働組

合が一緒になって導入に取り組んで欲しい、との思いを表明しました。

この総会では、日本学術会議の提言「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築を——働く人の健康で安寧な生活を確保するために——」（WebでPDFが公開されています）が取り上げられ、座長の岸先生の記念講演もありました。議案書にも長時間労働やメンタルヘルスの問題のほか、ILO条約の批准の少なさなども取り上げられており、労働者が要求の声をもっと大きくしていくべき、との思いを強くしました。

(本社事業所 I)

