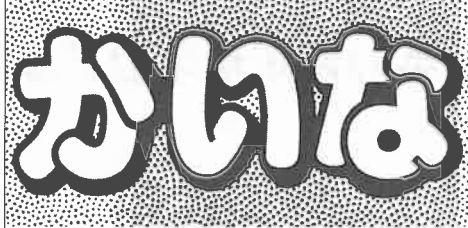
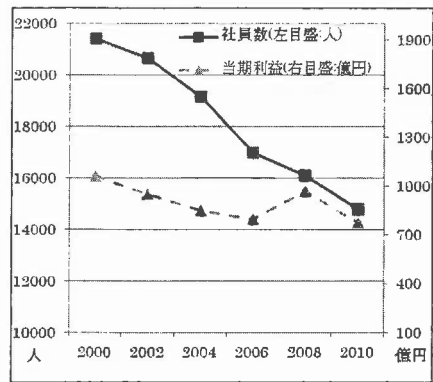


# 雇用に不安を感じたら迷わず組合へ相談を



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



上記の会社利益と社員数のトレンドを比較したグラフは、会社が行った人員削減は経営悪化を立て直すために行われたのではなく、十分な利益を出している会社がさらに利益を出すために行った、強欲な人員削減であったことを示しています。

## 異常な判決の内容

- IBMの特異な企業文化(ハイパフォーマンス・カルチャー)をそのまま受け入れ、経営的に必要のない退職勧奨を正当化した。法的な裏付けのない判断をした。
- 優遇された退職条件があれば、退職強要の条件が緩和されるとした。
- 労働者の「退職しない」という明確な意思表示にも「会社の認識」というハードルを作った。意思表示が明確にされた後でも「翻意する可能性」があり、会社の説得活動が可能であった。
- 労働者と経営者(上司)という「支配された特殊な関係」の認識が無く、圧倒的な力を背景にした会社による「タフな交渉」を是とした。
- 裁判官の推測により、密室において上司が不当な発言をするはずが無いという一方的な判断をした。
- 裁判官は退職強要を断った報復としてPIPが行われた事実を切り捨て、推測により不当行為が無かったという判断をした。
- 裁判官は証拠として提出した退職強要面談の録音内容を歪め、原告に不利な解釈をした。
- 退職強要の結果、体調を崩して呼吸困難になり、点滴を2日間に渡って受けた原告の被害を裁判官はまったく取り上げなかった。

2011年12月28日、東京地方裁判所民事19部の渡邊和義裁判官は、JMIU日本アイビーエム支部の組合員4人が日本IBMを相手取って提訴した退職強要・人権侵害裁判において、全面棄却の判決を下しました。判決内容は、社会通念や常識に反し、裁判官個人の主観の入った、証拠文では「説得活動」として

利益のために仕事をしたい。欲しい。 グローバル化をとめることはできないが日本IBM M経営者は数字だけを見ずに文化を考慮するようにして欲しい。 政治家も経営者も今をしのぐことしか考えておらず若い世代に対して無責任である。 (30代・男性)

年金、健保など、専業主婦に対する優遇措置がおかし過ぎる。学生でさえ、一人人として支払わ

で働くメリットデメリットをよく承知の上で派遣として勤務しているのに、3年法は非常にお節介な法案だと思っています。 今までは、3年経過すれば、同部門内での異動で継続して勤務できたものを、今後は全く別部署でしか継続することは出来ず、またその部署に派遣の枠があるかも不明のまま現部署での仕事を終了しなくてはなりません。 このご時世ですから、きつと新しい部署には新しい派遣の枠は無いでしょう。 3年経過したら正社員にしなければいけないという主旨からは全く外れて、ただ3年経過した派遣社員切り法案にしか受け取れません。 どっちにしても派遣から正社員になる可能性はゼロですから、今までどおりです。派遣法のおかげで、私も8年勤務したこの会社をあと1年ちよつとで終了です。とても残念です。 (30代・女性)

# 退職強要・人権侵害裁判Ⅱ続報 退職強要許す異常な判決 東京高裁に控訴

企業利益の最大化のため、人員削減であるにも拘わらず、退職強要された社員が会社に残留するのは悪だと言わなければならぬ。 「判決」は、公平・公正さが最も求められる裁判所に対する信頼を大きく揺るがすものであり、高裁での是正が絶対に必要です。

このままでは、あまりにも経営の自由を認めすぎるものであり、企業の中は無法地帯になることは明らかです。東京高裁に対しては、あらためて証拠、証人を採用し、審理を尽くし、地裁判決を是正するよう要請します。

政治家は自分の票のために地元だけを見るのではなく国の

復讐債25年、所得税と住民税の扶養控除、子供手当で廃止、賃上げは期待できない、日常的なりストラ、企業年金・確定拠出年金拠出額の差別…。え、一人人として支払わ

現役世代(特に若い世代)に負担を押し付け、将来に期待がでない状況です。 会社の果すべき社会的・対従業員の役割を今一度考えて欲しいと思います。 (30代・男性)

景気が悪い悪いといつて、次世代への借金を増大させてはいけない。借金が膨らんでしまえば、次世代の施策の選択肢が狭まってしまふ。 (40代・男性)

派遣社員を守るといふ前提の派遣法ですが、実際に派遣社員として働く派遣社員当事者は、派遣

に控訴しました。もし、高裁が、労働者と労働組合に対するあまりにも偏見と敵意に満ちたこのような判決を是正できないとすれば、「裁判は死んだ」と言わなければなりません。

# 2012年春闘要求アンケートに寄せられた声

来年に掛けて大規模なリストラが予定されているとも伝えられています。代表的なものを今号から紹介していきます。

また、従業員としてこの事態に備えるべきことは、住宅ローン返済をなるべく早く済ませてしまふこと。特に第2住宅ローンについては、退職日に三菱信託銀行から返済が求められることを忘れてはなりません。この銀行はあくまでも日本IBM従業員に貸付しているものであって、その地位を喪失した単なる個人



組合は相変わらずだ。もっと世間を知ったら。無理かな。大きなリストラ来るね。 (20代・男性)

景気が悪い悪いといつて、次世代への借金を増大させてはいけない。借金が膨らんでしまえば、次世代の施策の選択肢が狭まってしまふ。 (40代・男性)

派遣社員を守るといふ前提の派遣法ですが、実際に派遣社員として働く派遣社員当事者は、派遣

事業所内では今も、一部の飲料販売機の運転が「節電のため」という名目で、いまだに止まっています。飲料を求めて違う階へ行かなくてはならず不便です。▼昨年の夏東京電力が供給力の上積みをして情報を垂れ流して、電力危機を乗り越えました。実際には、東京電力管内でも、石油・火力発電所の稼働で、十分な余力がありました。この冬も電力が不足するとは思えません。▼定期点検などで停止している原発が多く、全国54基のうち、現在稼働しているのは、5基だけです。効率のよいガスタービン・コンバインドサイクル発電などを活用すれば、原発がなくても十分電力を供給できます。▼東日本一帯が放射性物質でひどく汚染されたにもかかわらず、原発を再稼働しようとするのは狂気の沙汰とは思えません。(S)

# 世界も驚く日本の暫定基準値/放射能と食品の安全

福島第一原発の事故から間もなく1年が経過します。放射線に関する食品基準値について下にグラフを載せました。暫定基準値は、年間17ミリシーベルトから22ミリシーベルトの被曝を基準にしています。2012年4月に、このグラフよりも少し基準が厳しくなる予定ですが、それでもまだ世界的に見てゆるいのです。このような甘い暫定基準値であっても、暫定基準値を超えた米・牛肉・粉ミルク・茶などが出荷されて、食卓に上がったのは記憶に新しいところです。

になってからでは遅いのです。被害が出るかどうかははっきりしない場合は、予防原則に従って考える必要があります。例えば、水俣病の場合は、水銀に汚染された排水との因果関係が認められるまで汚水を水俣湾へ長年垂れ流し続け、予防原則に従わなかったことにより被害が拡大しました。

## 内部被ばくが倍以上

法律で定められている「一般公衆が受ける放射線の限度が1年1ミリシーベルト」というのは、予防原則の思想で決められています。自然界から受ける自然放射線は、しかたがありませんが、原発からの放射性物質は「余計なもの」です。もし日本に原発がなければ、1年1ミリなどと言う規制もほとんどありません。これからも、食品の摂取による内部被ばくに気をつける必要があります。

チェルノブイリ事故の研究でも、食品に気をつけた人と、そうでない人では、内部被ばくが倍以上違って来たというデータがあります。なお、福島県産の2011年産米は、大量に外食産業に流れて消費されています。

## 微量でも健康被害

放射性物質は、微量であれば問題ないといったしきい値はありません。乳幼児や成長期の子供に影響が出やすいと言われてはいますが、高齢者に影響がないというのは誤りです。高齢者では放射性物質による発ガンが顕在化しないだけです。放射性物質の摂取は、すべての年齢において、免疫力の低下などの健康被害を招く恐れがあります。すでに、首都圏でも、健康被害の事例が多数報告されています。ただし、放射性物質の影響かどうかは、疫学的研究を待たねばならず、結果が明らか

# 投稿 1年たっても再就職できず 退職するのは慎重に

上司からある日突然「あなたはIBMでは戦力外なので、外に出て違う道を探してほしい」と言われて始まる退職勧奨。その後待っている再就職について、みなさんはどのようなお考えをお持ちでしょうか？この実例を参考に、本当に退職していいのか再考してみませんか。


## 2011年 3月末退職

豊洲事業所のSSO第二システム・オペレーション・センターに所属していたAさんは1990年に新卒入社し、2008年にPBC評価が20でBAND6からBAND7に昇進したにも関わらず、以後2年連続評価が3だった理由で、上司からの執拗な退職勧奨により2011年3月31日付で退職してしまいました。

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	事業推進、事業企画・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	1205-6483
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、I.S.E.L. System技術	大岡 義久	1808-3626
大和	IGAS、東日本総務、大和総務	塚本 辰博	1808-4320
名古屋	ISCIJ、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	高岡 雅之	1612-6042
京都御池	サービス & オペレーションズ、生産技術	古川 肇	1616-8523
●組合事務所電話 03-3583-9037 火、水、金10時~16時			
●組合事務所FAX 03-5562-0853			
e-mail jmiu-ibm@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/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)



63社に転職するも 未だ転職できず  
 Aさんはこれまで63社に出願したそうですが、書類選考落ちが57社、面接落ちが6社で、退職後1年近くたちますが、今なお転職先が見つかっていません。以下はAさんが転職活動

動いて感じたことや思ったことを箇条書きでまとめたものです。  
 ①現在転職すると、年収300万円・契約社員あたりの条件で再就職しなければならぬ可能性が非常に高い。  
 ②求人票を見る限り、職位毎の年収は中小企業のフルタイム勤務で、アルバイトが200万円、契約社員・正社員平社員が300万円、正社員管理職が400万円、が標準である。  
 ③募集件は1名の会社が大多数である。基本的に選考にて1番になる必要がある。  
 ④急募の案件も多少あるが、採用側は全く急いでいない。良い人材がいたら採用しよう、というスタンスである。4月頃Aさんを落とされた会社で、未だに同一職種で募集しているところが沢山ある。  
 ⑤3K職種を除き、未経験分野の仕事で採用してもらうことは難しい。大勢押し掛けてくる応募者の中に経験者がいれば基本的にそちらが採用される。  
 ⑥年上の部下となる可能性のある中高年世代は採用見送りの可能性が高い。面接をするのは採用された場合に配属となる部門の上司である。平社員に応募した場合、年上の部下に

なってしまう可能性のある中高年は基本的に採用しない。  
 ⑦「転職は次の会社が決まってからするもの。通常は次の会社を決めてから今の会社を辞めるもの」と面接官に言われた。  
 ⑧転職は離職後半年以内が決める。基本は次の会社が決まってから辞める。⑨「40代後半以降の世代は、求人に掃いて捨てる程応募してくる」これは中小企業の面接官のコメント。  
 ⑩雇用条件が、求人票通りでないケースも多い。正社員の募集で応募をかけているのに、行ってみたら、実質的に契約社員募集だったというケースもある。年収も求人票

より少ないケースがある。Aさんは退職後1年近くになりますが、まだ転職先が決まっていません。Aさんを退職勧奨した当時の上司であるSSO第二システム・オペレーション・センターのファーストラインのKさん、セカンドラインのKさん、サードラインのTさん、いかがお考えでしょうか？

かいなを読んでいる皆さん、退職勧奨されたらこの例を見せて必ずNOと言いつつ、即刻組合にご相談ください。退職勧奨は度が過ぎると退職強要で違法行為になります。ともにたたかきましょう。(本社事業所 Y)

### 独 | IBMでも リストラ計画

アメリカIBM本社が、ドイツIBMで従業員2万人の4割にあたる最大8000人の削減を計画しているとの新聞報道がありました。固定費を削減することで、金融不安の消えないヨーロッパでの売り上げ減少に備えようとするものと思われます。リストラは日本IBMだけのものではないようです。

