

2013年度組合新中央役員紹介 大会スローガンを掲げて、フレッシュな役員でスタート

新役員の挨拶



「分会再編を成功させ、団結した強い組織を作ろう」

7月21日、大崎の「南部労政会館」で、全国大会が開催され、2013年度中央役員が決定しました。新役員は、今年の会社からの激しい退職勧奨にあい組合に加入された方が多く、また女性が多いのも特徴です。懸命に頑張りますので、よろしくお願ひします。

【副委員長 大場伸子】

箱崎事業所

い職場をめざします。

自由解雇の毒味役を許さず、IBMで働き続けたい人たちの要求を結集し、団結の力を大きくしていききたいと思います。

【執行委員 鳥居 稔】

箱崎事業所

真の顧客サービス実現の為に、社員が心から仕事に打ち込める雇用環境作りを目指します。

【執行委員 西村淳二】

横浜事業所

雇用の確保、全従業員賃上げのために活動いたします。

【執行委員 西川 勲】

豊洲事業所

労働環境改善のため、活動したいと思ひます。

【副委員長 河本公彦】

大阪事業所

会社の理不尽な行い（退職勧奨、不当な低評価、不当な給与調整）に、共に闘っていきましょう。

【執行委員 高岡雅之】

大阪南港事業所

労働者の権利を守るため、より強い組合を目指す。団結カンパローに闘っていきましょう。

【執行委員 鈴木すみれ】

箱崎事業所

退職勧奨をはねのけ、人間らしく働ける環境を取り戻すために、闘ひます。

【執行委員 鈴木すみれ】

箱崎事業所

社会通念、法さえ無視で儲け主義に走る会社のやり方に一石を投じたい。

【書記長 杉野憲作】

箱崎事業所

社員の雇用を守るため、法的手段を含むあらゆる方法で対抗していきます。

【執行委員 藤井克己】

箱崎事業所

社内政治と社内常識だけでは、会社を良くすることはできません。世間から見ると私達の環境はどうなのか？一緒に考えましょう。

【執行委員 並木和男】

箱崎事業所

社内政治と社内常識だけでは、会社を良くすることはできません。世間から見ると私達の環境はどうなのか？一緒に考えましょう。

【執行委員 井本昭広】

大阪南港事業所

社内政治と社内常識だけでは、会社を良くすることはできません。世間から見ると私達の環境はどうなのか？一緒に考えましょう。

【書記次長 寺北勝司】

箱崎事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【執行委員 白崎弘美】

箱崎事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【執行委員 井本昭広】

大阪南港事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【書記次長 寺北勝司】

箱崎事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【執行委員 白崎弘美】

箱崎事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【執行委員 井本昭広】

大阪南港事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【書記次長 寺北勝司】

箱崎事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【執行委員 白崎弘美】

箱崎事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

【執行委員 井本昭広】

大阪南港事業所

ある社内講演会で、”皆で力をあわせ、解雇、退職勧奨、不公平な低評価のない、真面目に働いた人が報われる、働き易

分会再編 成功させ、団結 強い組織



大会スローガンを掲げる役員

低評価とらうだけで解雇

評価に関係なく部門解散で解雇

会社は、低評価を口実にした就業規則53条2項に基づく解雇を行ってききました。加えて、部門解散に伴う解雇を狙ってきいており、引き続き警戒が必要で

解雇通告

会社は7月20日に組合員Aさんを面談に呼出し、7月26日付で(個人)低評価を口実にした就業規則53条2項に基づく解雇を通告してきました。組合は事前に申入書を提出し、具体的な解雇理由を問いただすと共に、解雇

解雇の具体的な理由示せず

7月25日の団交で組合

は、これまで「就業規則53条2項に基づく解雇があつたか」と質問しました。会社は「数は言えませんが、今までもあつた」ことを認めました。

次に組合は事前の通知がなく、「本人への通知の後には、組合の抗議を受け、あわてて組合へ通知してきたこと」に抗議しました。会社は「本人と組合への通知の順番が前後しただけだ」と抗弁しましたが、それは自らの業務管理能力の欠如を認めるものでした。

組合はさらに具体的な解雇理由を問いただした。Aさんは2010年に減給され、組合は抗議の申入書を出していましたが、会社は「この時の申入書の回答に書いてある」と回答してきました。組合は「これは減給の理由の回答であつて、



組合は8月3日の団交の前に、2通目の申入書で、原労省の施行通達の基発第45条(平成11年1月20日)に「事実関係」を証明書に記入しなければならぬ」とあることを示し、具体的な理由の回答を要求しました。その理由の回答を要求しましたが、会社は解雇理由証明書の「〇〇と判断した」と書いてある部分を示して、「具体的な事実だ」と言い張り前回の団交と同じ言葉を繰り返すだけでした。

部門解散で整理解雇

8月3日の団交終了間際、会社は「最後によりしいですか」と切り出した。以前、解散の予告を通じた半導体の設計業務について、9月末で業務を海外へ移管する。それまでに異動、セカンドキヤリアなどで行く先が決まらない社員は解雇があ

り得る」という恐るべき事前通告を行ってききました。組合は「それは配転先が見つからないと、整理解雇があるという通告か?」と質問し、会社は「そう考えてもらつてかまわない」と回答しました。組合が「書面で回答を要求する」と伝え、団交を終了しました。

整理解雇の4要件を無視

整理解雇にあつては、判例上次の4つの要件が満たされなければ無効とされています。①人員整理の高度な必要性、②解雇回避努力はしたか、③人選基準は合理的か、④説明、協議等手続きに妥当性はあるか。

今回の整理解雇ではいづれも多くの疑問があります。①については、黒字会社の整理解雇はありえません。②の解雇回避努力については配置転換先を見つめる努力をするのはもちろんのこと、それ以外にも役員報酬の削減、新規採用の抑制、希

望退職者の募集、出向等の取り組みをすることが求められます。

組合員が増えれば会社に対抗できる

解雇はめつたやたらにできるものではありません。日本IBMのやつていることは日本の法律への挑戦とも言えるもので、組合はこのような横暴なやり方を決して許しません。

例えば、Aさんの解雇理由はあまりに不遜で、このような解雇は日本の法律では認められません。また、黒字会社が整理解雇をするというのも理解に苦しみます。ただ、いくら法的におかしいと言つても、労働者一人一人が孤立しては、会社の横暴に対して対抗してゆくことは非常に難しいのが現実です。労働組合に團結してたたかうことは、日本国憲法及び労働組合法で保障された労働者の権利です。一人でも多くの組合加入が、求められています。

レノボ社、組合活動に不当介入 事業所長、かいたな配布に横やり

7月18日、横浜事業所が「就業規則の遵守について」というメールが事業所長から発信されました。「就業規則第13条により会社内で会社の許可無く文書を配布してはならない」。直後、事業所長より組合員個人宛に「注意書」が送付され、「貴殿は7月17日に会社と関係のない文書を配布しました」という内容でした。いったい誰が確認をしたのでしょうか。組合員を監視しているのでしょうか。

かいたな配布は正当な組合活動

会社内での機関紙の配布は正当な組合活動であり、IBM時代から行われていました。労使慣行を引き継いでいるレノボ社内でも継続されます。「会社の許可がなければ配布

ができない」とあります。会社が許可したことのみを行う組合に存在意義があると思いませんか？ 正当な組合活動に会社の許可は関係ありません。法律で保証された権利を就業規則で縛ることはできません。JMIUは、従業員要求の実現のための行動する組織であり、会社の言いなりの御用組合とは違います。

「注意書」を個人組合員に送付してきたことは大きな問題です。個人に組合活動を制約する注意書を出すことは、会社が組合に介入することであり、労働組合法にある「不当労働行為」に当たります。組合は7月31日付で横浜事業所長宛に抗議書簡を送付しました。従業員

で判断してください。それが自分自身を守ることになります。

会社は組合員増を恐れる

会社が組合に執拗に介入

入してくることは何を意味するのでしょうか。2010年に行つたようなRA(Resourcel action)計画があると組合は危惧しています。

会社は退職勧奨を受けたい従業員が、組合へ助けを求めると警戒しています。自分自身や回りで退職勧奨があれば、組合に相談してください。

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	1205-6550
本社	価格計画、S&D価格計画	石原 隆行	1205-6483
本社	SWG、グローバル・ライセンシング事業部、ELAソリューションズ	大場 伸子	1206-4650
幕張	TSL、第一Lotus TS	田中 純	1819-4224
幕張	IGA AS、イノベーション推進	高山 弘之	1804-8516
豊洲	TSL、ISEL・System技術	大岡 義久	1801-2359
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	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	1505-4349
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		
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 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)	03-3355-0611(代)	
---------	--	-----------------	---

このところ忙しくて夏休みもとれず、減給になつているのでお金のかかる息抜きもできない。

外は熱中症が心配だし、そもそもこう暑くては外に行く気がしない。オリンピックも終わってしまった、ささやかな息抜きは家でDVDを借りての鑑賞になつている▼最近おもしろかったDVDは、チューター王朝ヘンリー8世の物語である。王妃をはじめたたくさんの人を処刑した横暴さは最凶の王(DVDの宣伝文句)として歴史上の話として大変に面白い▼ひるがえって最近のIBMのやりかたは、ヘンリー8世の横暴よろしく、いつのまにか最凶の会社になつてしまった。個人の業績不振を理由にした解雇など横暴そのものである▼みなさん、2015年に向けて解雇される前に組合に加入しましょう。解雇されてからでは遅いので。