

# 解雇を撤回せよ

# 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

## 解雇自由化もくろむIBM

### 厚生労働省で記者会見

JMIU(全日本金属情報機器労働組合)とJMIU日本IBM支部は9月3日厚生労働省記者クラブで記者会見を開き、日本IBMで起こっている普通解雇事件と部門解散にともなう整理解雇問題に関して状況を報告し、企業の横暴を許さない組合の意思を表明しました。

### 日本IBMの状況

まず大岡委員長が日本IBMの状況を説明しました。部門売却を繰り返して、労働者を物として扱っていること、成果主義



厚生労働省での記者会見

を悪用し相対評価のポット

△10%を作り出し退職勧奨を行っている実態、その結果格差から差別化につながっていることなどを報告し、今回の普通解雇と整理解雇の二つの問題を説明しました。

### 解雇自由化の毒見役

毒見役

続いてJMIU三木書記長が次のように報告しました。「日本では、IBMのような大企業が解雇を行うことは極めてま

れです。電気関係の企業で大規模なリストラが行われていますが、そのほとんどは配置転換と希望退職の募集による人員削

### ロックアウト解雇

普通解雇をされた鈴木裕治さんが解雇の状況を説明しました。7月20日(金)17時に上長に呼び

出されました。会議室に行くと書類を入れた封筒を渡され「中身を見てください」と言われ確認すると、解雇予告通知および解雇理由証明書が入っていました。この直前ま

で、上司と翌週の仕事の打ち合わせをしていましたので、それを見て呆然としました。

会議室を出るときに「上司が付き添うので、17時36分に会社を出てください」と一方的に通告をされました。翌週出勤する

ました。受付で上司を呼び出してもらったところ「上司、その他におつなぎできないことになっていきます」と回答されました。この私の体験を、他の従業員の退職勧奨面談で皆し文句に使っています。解雇自由化の毒見役を果たそうとしているのではないかと分析しています。あなたも同じようにならないように退職してください。提訴の準備をします。

### 部門解散型整理解雇

テクノロジー開発部門所属の社員は次のようにいきさつを説明をしました。5月23日に突然部門の閉鎖を告げられました。我々に辞めるといつて

るのかと確認をしたところ「そのようなことは言っていない」と返答がきました。しかし8月3日には「9月24日までに退職届けを提出すれば加算

金を支払います。そうでなければ9月30日に解雇します」と。どちらにしても会社を

### 整理解雇撤回を

組合は団体交渉で整理解雇撤回を求めて交渉中です。

会社は、社内公募案件を使って自分で仕事を探して自分で折衝するように求めています。実際には営業の実務経験の条件が

ついているなど異動は簡単ではありません。また再教育の場をまったく与えられていません。これでは整理解雇を回避しているとは言えません。会社の回避義務として、こちらの職場に異動してくれないかというのが普通です。

わたしたち組合はこのような解雇を絶対に許しません。

# 鈴木裕治さんを職場に戻せ 解雇無効を訴え裁判へ

## 鈴木さん解雇に対する組合の声明

### 日本IBM 鈴木裕治さん解雇についての抗議声明

～「解雇自由化」を狙った成果主義を悪用する不当解雇は即時撤回せよ～

- (1) 日本IBMは鈴木裕治さんを「勤務成績が低い」という理由で、就業規則上の解雇事由に該当するとして2012年7月26日付で解雇した。JMIUは、この不当な解雇攻撃に断固抗議し即時撤回を求めたものである。
- (2) 会社が本人に通告したのは、解雇日のわずか1週間前で、労働組合が抗議しなければ組合への通告や団体交渉すら行おうとせず、その団体交渉もわずか1回、形だけで解雇を強行した。団体交渉の席上でも、会社は「総合的に勘案した結果」だと述べるだけで、解雇の理由である「勤務成績が低い」ということに対する具体的な説明はまったくなかった。
- (3) 日本IBMでは、10年以上前から成果主義が導入されており、とりわけ、2008年頃から成果主義にもとづく業績評価で「成績が低い」とみなした社員を対象に、日常的な退職強要を繰り返して、「ボトム10」と呼ばれてきた（成績が下位の社員10%は退職させること）。JMIU日本IBM支部はこうした不当な退職強要は「解雇」攻撃へとエスカレートするとして、東京地裁に提訴してたたかってきた。今回の解雇は、わたしたちの危機がまさに的中したことを示している。もし、今回の解雇を容認するならば、日本IBMは「恣意的な低評価」を口実に従業員を会社の都合で解雇する無法地帯と化すだろう。
- (4) 日本の裁判例では、「解雇」について、合理的な理由や社会的な相当性がなければならぬとして制限してきた。今回の解雇は、こうした裁判例に照らして正当な理由はまったくない。そればかりか、鈴木さんは、2年前の賞金減額をめぐって現在、労使交渉中であり、また、過去の不払い残業代を求めて東京地裁に提訴したばかりだった。今回の解雇は、鈴木さんの行動への報復を企む不法行為でもある。
- (5) 昨今、成果主義を口実にした普通解雇の攻撃がひろがりつつある。また、財界・大企業や政府は、「解雇の自由化」「解雇規制の緩和」「解雇の金銭解決」を主張しており労働者の雇用と権利が脅かされている。かつて日本IBMの社長が「リストラの毒味役」と豪語したように、日本IBMのリストラ攻撃を許すならば、その後全国にひろがる危険がある。そういう意味からも今回の解雇攻撃を絶対に阻止しなければならない。
- (6) JMIU日本アイビーエム支部は鈴木さんの解雇を撤回させるまで闘う決意をここに表明し、全国の労働者・労働組合、国民のみなさんのご支援を心から訴えるものである。

2012年9月3日

全日本金属情報機器労働組合  
 同 東京地方本部  
 同 日本アイビーエム支部

## 鈴木さんの決意表明

私、鈴木裕治は、去る7月20日17時に上長に呼び出され、突然、解雇（普通解雇）を通知されました。なぜ解雇？と思ひ、

茫然としたまま退社した事を覚えています。翌週からの、人事・労務と組合との団体交渉で、会社側からの具体的な

な解雇理由の説明はないまま、会社に入館できない「ロックアウト解雇」となりました。25年以上の毎日、熱意を持って働いてきた私には、とても受け入れられません。現

在、組合の方々をはじめ多くの方のご支援をいただきながら、対策の検討を重ねています。自分の生活を守るために、また、今後、仲間である社員のみなさんに対して、すぐにでも会社が

同じような「解雇の自由化」を行ってしまわないように、そして、安心して業務に励むことができれば、勇気を奮って闘っていく所存であります。

鈴木裕治

# 解雇者をゼロにせよ

## TDD&D整理解雇で団交

会社は、8月3日の中央団体交渉（以下「団交」という）の最後に、「次の職場が見つからない、TDD&Dの社員は9月末まで整理解雇する」と通知してきました。これを受け、組合は、8月24日に団交を開き、「会社は解雇回避に努力しているというが、組合は十分と判断している」とを伝えました。組合は、解雇者をゼロにするよう会社に要求しました。

### 組合の要求に回答できず

まず組合は、今回は解雇という重大案件なので団交に社長や役員の出席を要求しました。しかし会社は、「トップから人事が権限委譲を受けているので、人事が対応する」と回答し、社長や役員を

出席させませんでした。また通常の組合側出席者に限定されています。しかし解雇という重大案件なので、9月末で整理解雇になりうる社員を中央執行委員とは別枠で出席させることを要求しました。同時に地方から来る当該社員の交通費を支払うことも要求しました。会社は持ち帰って検討することを約束しました。

### 解雇対象社員の悲痛な声

その後、対象社員が各自の想いを吐露しました。一人は「解雇をやっていることを、人事担当者本人はどう思っているのか？自分がやっていることを家族に話せるか？」と聞きました。会社は「会社のために必要な業務だと

考えている」と回答しました。また別の社員は、「社長は『7月は業績が上がった。優秀な社員は夫婦で正装ディナーに招待する』と発表した。ふざけるな。そんな余裕があるなら、解雇対象の全社員を救え」と抗議しました。会社は「数年ぶりに数

%成長したから、それに貢献した社員を表彰するものである」と回答しました。組合は、再度「解雇される社員がいるのにギャップが大きすぎる」ことを抗議しました。

### 社内異動先を確保せよ

組合は「時間がたつにつれて新しい職場が決まる社員が増えていく」として、解雇期日を延ばすよう要求しましたが、会

社は拒絶しました。また、再教育も要求しましたが、こちらも拒絶しました。

組合は当該社員を解雇する場合は、「事前協議」するよう要求しました。会社は「社内の配転先を探するために努力している」と回答したにすぎませんでした。

組合は「配転先リストをDBに登録してあるだけである。それも対象社員にそくわない条件が付き、実際に応募できる案件が少ない。事実上の門前払いである」とを指摘しました。

会社は数名の組合員が採用案件に応募していないことを指摘しました。しかし組合は「これらの組合員は、前団交担当の堤さんが『配転先を探し報告する』と約束したから待っていただけである」と反論しました。

組合は単に配転先リストをDBに登録するだけでなく、一人一人に個別具体的に異動先を提示してするよう要求し、会社は検討を約束しました。

## レノボでも低評価による賃金格差

レノボでも低評価による賃金格差がわかりました。

8月31日にTKP東京駅八重洲にて団体交渉を行いました。「不当なKPI設定によるP3評価（IBMでのPBCに相当）の是正」「評価による業績加給分、昇給が0になる賃金制度の改正」

「2010年の解雇予告に対する協定の締結」を会社側に要求しましたが、いずれも拒否してきました。交渉では、組合側からの質問に対し、会社は準備してきた文書を読み返し読むだけの回答しかない、不誠実団交を行いました。

ある組合員のKPI設定において、通常のWEBを用いず紙を使用し、その内容を組合員が知らされたのは評価時の2回だけ、上長は日本語で書かないのに日本語で書かれ、組合員と上長のサインもなく、7月に行われるべきKPI設定が数年間も行われていないこと

別の組合員では、業務を日本語ができるだけの素人の中国人に一週間で移管させ、マネージャーの命によって行われた半年ものヘルプを業務として評価せず、受け入れ側のミスを担当者の責任として低評価とされました。また別の組合員には、活用計画の無い翻訳の業務をさせ、曖昧な基準で品質評価を行い、未達成であると評価しました。これらの恣意的評価により賃金を決定する制度は欠陥品です。

組合は「解雇予告問題」の解決に向け協定書を社長名で検討内容を回答しますが、協定書の締結はおろか、検討内容の開示、社長名での回答も拒否されています。問題を解決し終わらせようという態度が全く見られません。組合は問題解決のため引き続き協議を進めていきます。

投稿

第218回金属反合同行動に参加して

## 心身疲れたが勉強になった

7月5日、朝8時半に、場閉鎖「組合つぶし」日本IBM本社前に支援者を含め大勢の方が集合し、「退職強要」と「雇



大手モーター製造会社前で

い止め」などの問題について抗議しました。組合員代表者が宣伝カーから会社に抗議の訴えをし、シュプレヒコールの後、代表者により会社に要請書を手交し、問題解決を迫りました。

その後、電車で移動し、順番に参加組合の会社をまわりました。どこも世間の知名度が高い会社で「人権侵害」「不公正な裁割」「不当労働行為」「工

ひとつひとつの問題が人々の生活にかかわる深刻な問題で、会社がどのようなことを行ってきたか、そして現在どうなっているかなど、会社の行

それぞれ組合の裁判が行われている、東京地裁・東京高裁前でも、公正な裁判を訴える宣伝行動を行いました。

(S)

意見募集!!  
大歳元社長盗撮事件

昔、管理職がスリや痴漢などの犯罪で捕り、マスコミに取り上げられたことはよくやるとは。

社長在任中、米国の意のままハイパフォーマンスカルチャーの推進、成果主義の徹底の為に2005年人事改革などを行ってきました。2008年には1500人のリストラを総指揮、人員削減数を毎週部下に報告させていました。リストラのほとんどが泣く泣く辞めていかれた方と思いますが、この事件を知って、どう思っているのでしょうか。

9月4日のYAHOOのニュースによれば、これまで同氏は特に女性が社会で働くことを熱心に応援し、犯行当日も富山県で、女性の活躍推進をテーマにしたシンポジウムで講師として出席する道中であつたそうで関係者は絶句しているとのこと。女性の社会進出に熱心なのは「無類の女好き」が根底にあると陰口をたたかれ、セクハラもあったようです。

このような人間が9年間も社長を務める会社に落ちぶれてしまったことに残念でなりません。会社は、今回の事件を個人的問題ですませようとしています。社内外の要職についていることから、社内外へ大きな影響を与えたわけですから、処分なども含め厳しく望み、態度を明確にすべきです。

読者の皆様のご意見をお寄せください。(組合ウェブサイト <http://www.jmiu-ibm.org/>の「各種アンケート」からお願いします)

## 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・ライセンス事業部、ELASソリューションズ	大場 伸子	1206-4650
藤原	TSL、第一Lotus TS	田中 純	1819-4224
藤原	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
豊洲	PLM SS、設計・開発SOL SVC	本間 孝之	1209-0231
名古屋	ISCJ、第二AS本部、第一AS部	坂倉 浩	1209-2972
大阪	GFS、西日本グリーンファンシリティ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	吉川 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 <a href="http://www.jmiu-ibm.org/">http://www.jmiu-ibm.org/</a>			

(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 <a href="http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/">http://analyticalsociaboy.txt-nifty.com/yoakemaeka/</a> 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 03-3355-0611 伊藤ビル6F	
---------	--	--	--

先日、盲導犬の育成過程を描いたテレビ番組を観た。盲導犬は適性のある子犬を選抜し、何段階かの厳しい訓練を経て一人前になる。最終段階の訓練は「賢い不従従」だということ。例えば、横断歩道で飼いが「GO」と命令しても、信号無視の車が突っ込んでくるときは進んではいけないのである▼人間の中にも「○の犬」と称される人たちがいる。上の言いなりになっている人たちがいる。しかし盲導犬のことを考えると、このような人たちを「○の犬」と称するのは、犬に対して失礼な話だ▼日本IBMではどうであろうか。「賢い不従従」を実行できていない日本人幹部社員が何人いるであろうか。「U.S.」の指示だからと言って盲従している日本人幹部社員がほとんどではないだろうか。日本人幹部社員は盲導犬を見習ってほしいものだ。(F)