

# 日本IBMのロックアウト解雇 裁判で11名すべて勝訴 3名が職場復帰

## JMITU日本IBM支部が勝利報告集会

日本IBMは、企業が自らを「リストラの毒見役」と称し、会社の一方的な評価による「業績の低い労働者」を退職に追い込み、あるいは解雇することを「新陳代謝を進める」と強弁し、それと真つ向からたたかう労働組合JMITU日本IBM支部の弱体化をはかり、ロックアウト解雇を強行するなど日本の労働法を全く無視した攻撃を行ってきました。この日本IBMに対して、真正面からたたかってきた日本IBM支部の勝利解決報告集会が9月1日、東京都内で開かれ、原告や支援の仲間250人が参加。解雇争議の勝利を喜び合うとともに、組合員資格問題、賃金減額問題など、引き続きたたかひの勝利と強大なJMITUをめざす決意を確認し合いました。

報告集会では闘争支援全国連絡会の小田川代表委員（全労連議長）が、「大企業を相手に、3人の職場復帰もかちとった画期的な勝利」、三木JMITU委員長が「支部の団結の力、弁護団、産別、全国の仲間の力によるもの。仲間を信じ、あきらめないことの大切さを教えてくれた」とのべたたたかひに寄せられた支援に感謝し、引き続きの支援を訴えました。日本IBM支部の大岡義久委員長が「『新陳代謝』というIBMの攻撃はまだまだ続く。組織を大きくし、たたかひぬく」と決意をのべました。

## 賃金大幅減額、「業績改善」を装った体系的ハラスメント＝PIP、問答無用のロックアウト解雇

日本IBMは、①低い評価を受けると賃金が大幅に減額される評価制度、②低評価を受けた労働者に「業績改善プログラム」（PIP＝パフォーマンス・インプルーブメント・プログラム）で「業績評価を高める取り組みをしましょう」と提案する労務管理を行ってきました。この業績改善プログラムは、ほかの外資系金融機関にも見られ、労働者の業績を高めるといふ善意のプログラムを装っていますが、期間が一年などと限定されていて、その期間内に「業績が改善しなければ退職することに同意します」という退職同意条項がついています。そして、業績が改善したかどうかの決定は会社の一方的な判断によります。また、①の業績評価そのものが、会社による一方的な評価でありしかも相対評価ですから労働者の中の誰かが必ず低い評価グループに位置付けられます。

会社による一方的な評価で相対評価によって処遇が決定される問題は他の日本企業の成果主義賃金にも共通する重大な問題です。日本IBMの悪質性はそこにとどまらず、第一に低評価を受けた労働者の賃金を大幅に引き下げ自ら退職することを強要する点にあります。賃金減額の不当性を争った裁判で、原告となったHさんは2013年2月の裁判で、子供が高校、大学となり人生で最もお金のかかる年齢になって（Hさん自身の）15年から20年前の年齢の賃金に引き下げられたことを明らかにしていました。（「金融のなかま」2014年2月25日号）。

## 「業績改善プログラム」（PIP）＝体系化されたハラスメント

「リストラ毒見役」の悪質性の第二は、大幅賃金減額でも退職しない労働者に「業績改善プログラム」（PIP）が準備されていることです。

PIPはナショナル・オーストラリア銀行、ステート・ストリート信託銀行など外資系金融機関の闘いでも経験があります。計画期間の終了後に「改善が認められない場合」は「自主退職する」という退職合意条項があり、合意条項に同意しなかった労働者に対しても「改善計画」が強要され、労働者に大きな不安と精神的圧力をかけてメンタルヘルス疾患を発症するに至っています。ステート・ストリート信託銀行で退職強要とたたかひしたSさんの場合、雇用の継続を求めるSさんを会社は福岡の営業所に配転しました。その前に、Sさんは退職を強要された時点で即会社建物からの退去を命じられてIDカードを取り上げられ、会社から物理的に締め出されていました。それでも退職に応じないSさんを会社は福岡

に配転した後、業務改善指導の名目で些細なミスを連日指摘して精神的に追い詰めました。さらに会社は「業務改善の指導を続けたが、水準に達していない、2週間以内に改善がなければ、『退職を含む人事上の対応をせざるを得ない』」と通知しました（「金融・労働ネットワークニュース」No6）。この経過は「業務改善計画」なるものの正体をわかりやすく示しています。PIPは労働者の成長を促すかのような「改善」（インプローブメント）の名で労働者を追い詰め自主退職に導く手法であることが明らかです。

## 労働者の人格無視のロックアウト解雇

日本IBMの労働者攻撃の悪質性の第三はロックアウト解雇です。理不尽な賃金大幅減額やPIPの強要でも退職しない労働者を突然終業時間間際に呼び出して解雇を宣告する。就業時間間際ということが問答無用の話し合いの余地なしの一方的な通知であることを示しています。解雇処分理由、その当否、当該労働者の納得は全く問題にされず有無を言わず会社から締め出す。労働者の解雇は経営者の自由であり労働者が納得しようがしまいが関係ないというやり方。これは日本の労働運動の中で確立されてきた労働法と労使慣行を極めて乱暴に破壊しようとする攻撃です。

9月1日の勝利報告集会で全労連の小田川議長が、当初「ロックアウト解雇」という言葉を聞いて「なに？それ」と思ったと述懐していました。そして、賃金大幅減額のやり方と合わせてこれは絶対に勝たなければならないと決意したと言います。ロックアウトという言葉は従来、労働側のストライキに対抗して経営側が会社建物や工場設備を閉鎖することを意味し、解雇時の労働者締め出しとは結び付かないからです。逆にこうした解雇が不合理な賃金大幅減額や、PIPと結びついて法的に許容されるなら、労働法の労働者保護システムが大きく後退してしまうことが必至です。

そんな思いで裁判傍聴支援に駆け付けた時、裁判闘争をたたかう困難も伝わってきました。日本IBMはロックアウト解雇を次々と行い、それに対してIBM支部は裁判でたたかう条件のある組合員が次々と原告となり立ち上がりました。報告集会では解雇が相次いだ時、組合員に非常に大きなプレッシャーがかかったことも報告されました。それを乗り越えて裁判でたたかった11人全員について勝訴し、3人の職場復帰を勝ち取りました。賃金の大幅減額についても、裁判でたたかった労働者に対しては判決の出る前に会社が原告の請求を認める「認諾」を行い賃金は元に戻り、減額後の差額賃金も支払われています。この日本IBM支部の闘いの成果は国際的な視野で見ても労働組合の重要な到達点となるものです。

## 背後にあるIBMのグローバル戦略

この時期、米IBMは2010年から2015年までの「ロードマップ」を打ち出し、一株当たり20ドルの利益を上げることを至上目標とし世界中でリストラ、人員削減をすすめました。アメリカでIBMとたたかう労働者グループ「アライアンス@IBM」のコーディネーター、リー・コナー氏は2014年に「2月11日から解雇通告を受けた怒りの訴えがインドから『アライアンス@IBM』のサイトに殺到している」と警告していました（「金融のなかま」2014年2月25日号）。リストラは世界各国で強行され、これに対する労働組合の連携も進められました。国際労働組合のUNIGlobal労組（2000万人）、インダストリアル・グローバル労組（5000万人）、アメリカ通信労組傘下の「アライアンス@IBM」は、2011年に世界規模の「グローバル・ユニオン・アライアンス@IBM」を結成。2014年4月には「企業の経営戦略はただひたすら一株あたり収益のみを追求するのではなく、IBM従業員の貢献を正当に評価するものでなければならない」と声明を出し、IBMに対するたたかひの戦略を打ち出していました。（「金融のなかま」2014年6月10日号）

今年9月1日の勝利報告集会で日本IBM支部の大岡委員長は「『新陳代謝』というIBMの攻撃はまだまだ続く」としていっそうの闘いの決意を表明していました。日本IBMの「新陳代謝」の言葉の背後には「IT産業は常に変化していて、労働組織の改編は絶えることなく進められる」というIBMグループの株価至上主義＝「生身の人間の人間らしい生活を破壊することを当然視する原理」があります。これに対するたたかひには、労働運動の総力を結集したたたかひが求められます。（金融・労働研究ネットワーク 田中均）