

日本IBM

パワハラ賃下げをやめろ

パワハラ3点セットを許すな

パワハラ低評価・パワハラPIP・パワハラ賃下げ

社員の生活を守る社会的責任はたせ

第3次裁判会社主張は、蒸し返し・繰り返し・コピペ

第3次裁判の焦点は2016年～17年の賃下げについて就業規則の不利益変更が有効であるか否かですが、会社主張は具体性に欠ける「制度運用が変わった」という主張や、変更の必要性については誤字・脱字も含め従前書面のコピペで、新しい主張はありません。

第1次、第2次裁判は組合側の勝利的解決

会社は第1次裁判では「認諾」。第2次裁判では原告の賃金を元に戻し、差額を支払う和解をしました。

傍聴と署名のご支援を

第7回口頭弁論 10月3日(木) 13:30@東京地裁527号法廷
署名のご協力もお願いします。



JMITU 日本アイビーエム支部

東京都港区赤坂2-20-6 川瀬ビル5階

TEL 03(3583)9037

e-mail : kumiai@jmitu-ibm.org

日本 IBM パワハラ賃下げ事件（3次）の公正判決を求める

私達は一連の賃金減額事件を「パワハラ賃下げ事件」と命名しました

この第3次訴訟は、日本 IBM が2012年～2018年の間に「業務評価が悪い」あるいは「業績が期待に届かず、改善が認められなかった」という理由で年収換算の15～7%もの賃金を恒久的に減額することを一方的に行ったことを争うものです。会社は賃下げと同時に当該従業員に対し必ず退職勧奨を行います。この賃下げは会社から追い出すことを目的としたパワハラ、すなわち**パワハラ賃下げ**なのです。

会社は、平成22年3月1日付け就業規則改訂において「業務が職務内容に対して著しく低いと判断された場合は、本給、賞与基準額、本俸及び定期俸基準額を減額することがある」と変更し、それまでなかった「減額できる」旨を明記しました。変更後の就業規則は、労働者にとって極めて重要な労働条件である賃金を、会社が**フリーハンド**で賃下げできる旨を明記したもので、これは明らかに労働条件の一方的な不利益変更です。

労働契約法10条は、「労働条件の変更には元来労働者の同意が必要である」ところ、これに「例外的に認められる場合」があるとして不利益変更が有効とされるための要件を規定しています。今回の会社の賃下げがこれを充たしているとは到底いえません。会社は年間で約1000億円近い経常利益を出すほど業績好調であり、こういった**賃下げを行う経営上の必要性は全くありません**。就業規則変更にあたって、労働組合との交渉や調整もすることがありませんでした。

賃下げを巡る裁判は、実はこれが初めてではありません。第1次訴訟（平成25年(ワ)第25401号）では、会社が組合の主張を「**全部認諾**」し減額分（遅延損害金を含む）を支払い、第2次訴訟（平成28年(ワ)第5084号）では、会社が**減額措置を撤回すると同時に減額分（遅延損害金を含む）を支払っての和解**で終結しました。にもかかわらず、会社は今なおパワハラ賃下げを続けているのです。

私達は裁判所に対し、憲法、労働法、判例法理の原点に立ち、労働者の基本的人権と生活、雇用をまもるため、公正な判決を下すことを強く求めています。

以上

日本IBM賃金減額事件(3次)の公正判決を求める要請書

この第3次訴訟は、日本IBMが2012年～2018年の間に「業務評価が悪い」あるいは「業績が期待に届かず、改善が認められなかった」という理由で年収換算で12～7%もの賃金を恒久的に減額することを一方的に行ったことを争うものです。会社は賃金減額後、当該従業員に対する退職勧奨を行いました。このことから、本件賃金減額がリストラ人減らしを目的とした会社の人事施策の一環であることは明らかです。

会社は、平成22年3月1日付け就業規則改訂において「業務が職務内容に対して著しく低いと判断された場合は、本給、賞与基準額、本俸及び定期俸基準額を減額することがある」と変更し、それまでなかった「減額できる」旨を明記しました。変更後の就業規則は、労働者にとって極めて重要な労働条件である賃金を、会社がフリーハンドで減額できる旨を明記したもので、これは明らかに労働条件の一方的な不利益変更です。

労働契約法10条は、「労働条件の変更には元来労働者の同意が必要である」ところ、これに「例外的に認められる場合」があるとして不利益変更が有効とされるための要件を規定しています。今回の会社の減額措置がこれを充たしているとは到底いえません。会社は年間で約1000億円近い経常利益を出すほど業績好調であり、こういった賃金減額を行う経営上の必要性は全くありません。就業規則変更にあたって、労働組合との交渉や調整もすることがありませんでした。

賃金減額を巡る裁判は、実はこれが初めてではありません。第1次訴訟では、会社が組合の主張を「全部認諾」し減額分(遅延損害金を含む)を支払い、第2次訴訟では、会社が減額措置を撤回すると同時に減額分(遅延損害金を含む)を支払っての和解で終了しました。にもかかわらず、会社は今なお減額を続けているのです。

貴裁判所におかれましては、憲法、労働法、判例法理の原点に立ち、労働者の基本的人権と生活、雇用をまもるため、公正な判決を下されるよう、強く要請いたします。

年 月 日

団体名または個人署名

所在地または住所

団体の場合代表者名

印