

あおぞら銀行のたたかい

異常な2階級降格を追及 都労委へ準備書面提出

コンプライアンス違反を指摘した労働者を処分

金融ユニオンは、あおぞら銀行のIさんに対する不当な懲戒処分と降格の撤回を求め、東京都労働委員会へ不当労働行為の救済を申し立て、5月27日(金)その第1回都労委調査が行われました。

Iさんは、2011年10月、リテール営業推進部主任調査役として採用され、2019年7月、同部主任調査役M7等級に昇格。2019年11月、チーフファイナンシャルプランナーに任命されました。昨年6月、Iさんは、遺言の相続手続きで職員が、遺言公正証書の存在を特定の相続人に秘匿して遺産分割手続きを行い、その事実を上席が報告を受けて知りながら、遺言書の存在を報告しなかったことをコンプライアンス上の疑義があるとして銀行の内部通報ホットラインに通報しました。

内部通報後の7月14日と7月28日、銀行はIさんに対し6年半も以前からのIさんの職務上の「問題行為」なるものをあげ、銀行の懲戒事由に該当すると指摘。Iさんは、これをホットライン通報に対する報復と考え7月30日、同銀行社長にメールで、ホットライン通報した理由を訴えました。これに対して銀行は、社長へのメール送信は業務妨害であり繰り返すなら人事処分があり得ると通告しました。

団交継続中に一方的処分強行

銀行の理不尽な対応に、Iさんは金融ユニオンに加入。金融ユニオンは10月8日の団体交渉で、Iさんを懲戒に該当するとした根拠を追及。銀行は、次回団体交渉を11月6日と約束しておきながら、10月30日にIさんを11月2日から3営業日にわたる出勤停止処分とし始末書の提出を命じました。金融ユニオンは、この処分は、Iさんが金融ユニオンに加入し懲戒処分の理由を問い質したことに対する報復であり、不当労働行為であると抗議しました。

ところが、銀行は今年2月24日、Iさんに対し減給、降格に該当する評価を告げ、配置転換を示唆し、退職を勧奨し、3月24日、実際に2階級降格、人事部附への異動の内示を発令しました。これは、団体交渉など労使の話し合いで銀行の不当な行為を追及するIさんを退職に追い込もうとするものです。金融ユニオンは、3月29日、都労委に救済命令申し立てを行い、4月1日、2階級降格、人事部付の異動の内示が発令されたことから、さらに追加の申し立てを行い、Iさんに対する減給、降格処分、配置転換の取消、原職へ復帰させることを求めています。

管理職職階から非管理職職階へ2階級降格

5月27日の都労委第1回調査には、代理人の上条貞夫弁護士、金井克仁弁護士、金融労連本部、関金労、金融ユニオン、全損保、金融ネット他から支援のなかまが参加。当日、組合側から準備書面を提出し、労働側、経営側が交互に呼び出され意見聴取されました。

かけつけた支援のなかまや弁護団を交えての意見交換では「銀行が懲戒事由にあげている『問題』は半分以上がIさんをM7等級に昇格する前の出来事で、5年も6年も以前のことまであげている。内容的にも何ら問題とされるものではない。しかもIさんを昇格する時点では問題にしないで、Iさんがコンプライアンス問題を内部通報し、金融ユニオンに加入した後で突然懲戒処分を強行してきた。あきらかに、内部通報への報復であり金融ユニオンとの話し合いを無視した不当労働行為だ」Iさんを2階級降格しているが、通常の人事評価では仮に低い評価がなされても、1回の低評価でいきなり2階級降格というのは異常だ。低い評価がされた場合にも、1年とか一定期間は降格せず奮起を促し、それでも低評価が続いた場合に1階級降格するというのが通常の運用だ。昇格して1年足らずで行われた懲罰的な処分は、行内の評価運用ルールにも違反するのではないか？」など、銀行の対応の不当性と異常さが指摘されました。

前年の「4」ないし「3」評価から一挙に最低の評価「1」に

Iさんに対する2階級降格処分について、当日、金融ユニオンが労働委員会に提出した準備書面でも、銀行がIさんに対して人事評価を最低として管理職階層から非管理職階層に2階級降格した問題について銀行は「いつ、いかなる所為が2階級降格（10%の減収）の理由とされたのか、裏付ける具体的事実は、一切、主張がない」と断定。Iさんが管理職階層のM7等級に昇格した年度（2019年4月～2020年3月）の職務評価が自己評価と評価者評価が、すべて「4」ないし「3」と一致していたのに、その翌年度（2020年4月～2021年3月）に「評価者評価では一挙に最低の『1』とされた」と降格の異常さと不当性を明らかにしています。

都労委第1回調査の後、金融ユニオンは銀行の不当な対応への抗議と団交の申し入れを繰り返し行っています。6月1日の申し入れでは、①あおぞら銀行が導入した新人事制度について金融ユニオンと協議を行うことを要求。②昨年12月から団体交渉が開催されず、今年に入ってからの降格、異動の撤回の協議を求めて団体交渉を求めてきたが、応じられなかったことから、団交ができないのならば文書で以下の要求について回答を要求しています。

1. 銀行は、全営業員をFP（ファイナンシャルプランナー）化することを掲げ、FP業務、コンサルティング営業を強化している中で、チーフファイナンシャルプランナーであった組合員のIさんがその専門性を発揮できる職場を提供しない根拠を明らかにすること。2. 人事考課が最低評価であった根拠となる具体的な事実、合理的判断を明らかにすること。3. Iさんが2019年にM7等級に昇格した後のどのような行為が「降格に該当する」評価になるのか、根拠となる具体的な事実、合理的判断を明らかにすること。2020年3月度の評価との変更事由を明確にすること。4. 現行人事制度および新人事制度について、詳細資料の提出ならびに制度説明について明らかにし、降格基準等新人事制度の内容を労使協議すること。

関連記事は金融ユニオン特設サイトを参照。[あおぞら銀行 | 労務政策批判と不当懲戒処分を受けた行員支援サイトー金融ユニオン \(kinyu-union.com\)](#)

次回予定 東京都労働委員会第2回調査は7/26日（月）10：30～