

金融・労働ネットワークニュース No 06

IBMのロックアウト解雇と ステート・ストリート信託銀行解雇

Sさんの解雇にいたる経過

ステート・ストリート信託銀行に勤務していたSさんは昨年1月、突然、あなたの仕事はなくなった、退職してほしいといわれ、私物をまとめる時間も与えられず、職場から追い出され、入社停止とされました。

Sさんは、弁護士事務所に相談し、全国金融産業労働組合（金融ユニオン）にも加入して、職場復帰を求めて交渉を続けました。会社は、東京本社や横浜営業所に仕事があるにもかかわらず、昨年7月に、福岡の営業所への配転を命じました。

Sさんは、配転に異議を留めて福岡に赴任しましたが、福岡では業務日報の提出を命ぜられ、些細な「ミス」を連日指摘されました。退職強要と同時に職場から締め出され、自宅待機とされ、見せしめ的に福岡に配点され、連日の面談でのミスの指摘はSさんを精神的に追い詰めました。10月になると、さらに会社は、Sさんに対して、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。

このような中で体調を壊したSさんは、うつ病を発症。休職し、東京の実家に帰り療養していました。今年に入り、会社は指定医の診断結果や産業医の意見で充分働ける状態と判断できるので、3月22日から入社するよう命じました。

Sさんの症状は、出勤できる状態ではなく、主治医は引き続き自宅療養が必要と診断。Sさんは入社命令に応じませんでした。これに対し会社は「雇用関係を継続するだけの信頼関係が

なくなった」と、5月5日付け解雇を通知してきました。

日本IBMロックアウト解雇と共通する解雇

今、日本の労働運動はこれまでの運動の中で確立してきた解雇規制を揺るがしかねない問題に直面しています。日本航空の大量解雇は整理解雇の4要件を骨抜きにしまいかねない内容を持っています。日本IBMのロックアウト解雇もまた、これまで判例では厳しく規制してきた「成績不良」理由とする解雇を相次いで強行している点で、経営者による解雇権を大きく拡大しかねない問題です。日本IBMでは、これまで労働者に「業務改善計画」（PIP＝パフォーマンス・インプルーブメント・プログラム）を押し付けてきました。これは、労働者に「業務改善のプログラムを実施してあげます」と、労働者のためであるかのような装いで、計画への同意を求めます。この同意の内容として、一定期間の業務改善プログラムの後に「改善が認められなければ」退職に応じることへの同意が含まれます。

そして、一定期間後に「業績は改善できなかった」として、上記の「同意」を根拠に労働者に退職を迫るものです。改善できたかどうかは会社の一方的な判断です。

これに対して、労働組合のJM IU日本IBM支部は職場の労働者にたたかう事を精力的に呼びかけてきました。そして、会社が打ち出してきたのがロックアウト解雇です。ロックアウト解雇では、会社が突然労働者を呼び出し「あなたは成績が悪いから解雇する」と通告し、即座に会社から締め出してしまう。

PIPもロックアウト解雇も、成績不良・業績不良を解雇理由としています。これまで日本の判例では、成績を理由とする解雇は企業の運営に大きな支障をきたすほどの成績不良であるような場合にのみ容認されるとして、当該労働

者に客観的に重大な問題がある場合でなければ認められていません。PIPの場合は、業績が悪いのだから退職しなさいというというのが本音ですが、一応、業績改善ができなかったことを理由にして、自主退職の同意を求める形になっています。

これに比べて、ロックアウト解雇はある日突然解雇を通告し、その場で職場から締め出すという形になっています。その職場で長い間、労働してきた労働者の人間関係をも会社の決定で簡単に断ち切るもので、きわめて非人間的なやり方です。しかも、理由とされる「業績不良」はこれまで何の支障もなく働き続けてきた労働者の「評価」が低かったということに過ぎません。

今日の人事制度における「評価」が相対評価できわめて恣意的な評価に陥りやすいものであることは専門家によって繰り返し指摘されています。その評価を唯一の理由とする解雇が容認されるなら、労働者は常に解雇の不安にさらされることになります。

外資系に広がるPIP退職強要

IBMのPIPやロックアウト解雇と、ステート・ストリート信託銀行のSさんの解雇にいたる経過は多くの点で共通しています。Sさんも、昨年1月に退職勧奨を拒否すると、受付に行かされ、その場で上司にIDカードを取り上げられ職場から締め出されました。その時のことをSさんは「まるで警察に連行される犯罪者のように感じた」と第1回口頭弁論で陳述しています。

外資系金融機関では、PIP手法による退職強要が相次いでいます。業績が良くないとして業務改善プログラムを提示して、一定期間後に改善が認められなければ、自主退職に応じることに同意を求めます。

このPIPが始まると、労働者は大変な心理的負担を負います。日常の業務が監視され、ミスが指摘されます。些細なミスの指摘が労働者をおいつめます。単なるミスの指摘ではありません。「評価が改善しなければ退職」に同意した改善計画の中でのミスの指摘です。

Sさんは福岡に配転された後に、毎日業務報告を命じられ、その業務報告に上司のコメント

がつけられました。コメントの中で、連日些細なミスの指摘が繰り返され、Sさんを極度に追い詰め、ついにはうつ病の発症に至っています。

金融ユニオンには同じようなPIPによる退職強要、明示的なPIPの形はとらない「業績不良」「行動規範違反」を口実とする改善計画によって追い詰められた外資系金融機関労働者の相談が寄せられ、組合加入と交渉による問題解決が進められています。こうしたPIP退職強要やロックアウト解雇など外資系企業に広がっている新手のリストラ手法が、単に外資系企業だけの問題ではないことは日本IBMが日本の産業界に占める位置からも明らかです。

金融ユニオンとJM IU日本IBM支部は連携してたたかう事を確認しています。

ナショナルセンターを超えて 共同行動

首切り自由は許さない
5・15霞が関大行動

5月15日、「首切り自由は許さない！5・15裁判所包囲の霞が関大行動」が取り組まれ、100団体700名が参加しました。

全労連、全労協、中立労組などナショナルセンターの枠を超えた裁判所包囲行動は12年ぶりです。全労協の金澤議長は「私と全労連の大黒議長が、並んで挨拶することはこれまでなかった。情勢が一致点での共同を求めている」とあいさつ。「労働法の規制緩和を阻止することなしに勝利はない」とたたかいへの決意を表明しました。

この共同行動は1年半前から準備され、今年3月に「首切り自由は許さない実行委員会」を結成したことが報告されました。そして、これからも一致する一点での共同を実現していく決意が述べられました。

金融・労働ネットワークニュース No06
金融・労働研究ネットワーク発行
102-0093
東京都千代田区平河町1-9-9
レフラスック平河町ビル402号室
TEL/FAX 03-3239-0170
e-mail finlabornet@ae.auone-net.jp