

ヒライ先生の Q&A



(PROFILE) 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

(現在) 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

日本アイ・ビー・エム事件 その1

事件の概要

この事件は、日本アイ・ビー・エム(以下会社)の労働者4名(以下労働者ら)が、会社が労働者らに対して行った退職勧奨は違法な退職強要であり、これにより精神的苦痛を被ったとして不法行為による損害賠償請求権に基づき、それぞれ損害賠償金等の支払いを求めた事件である。本稿では、争点のうち会社の労働者らに対する退職勧奨行為の違法性の有無について、裁判所の判断を眺めてみましょう。

事件の経緯

会社は、日本において99か所の事業所と1か所の研究開発拠点を有し、従業員数は平成4年の時点で約2万5千人であった。しかし、同年から実施された、外部にキャリアを求める従業員に対して特別に支援を与える「セカンドキャリア支援プログラム」の実施等により従業員数は減少し続け、平成8年には約2万人、リーマン・ショックのあった年末平成20年12月31日現在では1万6111名となった。

退職勧奨の背景

平成4年以降、会社は、本件とは規模や対象者の範囲等の点で異なるものの、継続的に任意退職者を募るプログラムを実施しており、平成20年においても、同年第2四半期の業績が芳しくなかったため、同年8月頃から企業体質強化を図る施策として、同年中に任意退職者を募るプログラムの実施を検討していた。しかるところ、同年9月中旬、会社は、リーマン・ショックにより事業環境に関する将来の見通しが更に不透明となったことを受けて、また、IBM本来の企業文化

として標榜する「ハイ・パフォーマンス・カルチャー」(従業員一人ひとりが自らの業績を向上させる努力を怠らず、また、被告も従業員に対して、従業員自らの業績向上のための努力を求めるといふ企業文化を意味するものとされる。以下「本件企業文化」という。)を一層推進する必要性も相俟って、当初の予定よりも大規模な任意退職者募集のための特別支援プログラムを実施する必要があると判断し、米国IBMとの報告、相談を重ねた上で、特別支援プログラムを実施するRAプログラムを立案した。

(イ) 特別支援プログラムの内容(退職者支援制度の内容)

会社が正社員に対して提示した退職者支援の主な内容は、①所定の退職金に加えて、特別支援金として、月額給与額の最大で15か月分を支給すること、②自ら選択した再就職支援会社から再就職支援を受けることである。そして、上記①については、会社は、特別支援金の算定に当たり、年間に支給される賞与や諸手当を含めた年取総額を十二分した金額を基礎とした。また、上記②については、特別支援プログラムに応募して退職する者が、再就職支援サービスマンに応募し、会社は、再就職支援サービスマンに応募した者を含む三社の中から自分に適合した会社を選択できる上、会社の全額費用負担で、自らの再就職実現まで無期限の再就職活動の支援を受けられ、しかも、再就職後6か月以内に退職した場合には再び自己負担なしで就職活動の支援を受けられるというものであった。

では、任意退職者の応募を促進するRAプログラムは、どのようなものであったのかについて来月号で眺めてみましょう。

〈つづく〉