

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2

2008年のリーマン・ショックの年に日本IBMで実施されたRAプログラムによる退職勧奨は違法な退職強要であるとして労働者らが訴えた事件である。

RAプログラムの内容

特別支援プログラムを実施するために立案されたRAプログラムの具体的な内容は以下のとおりであった。

RAプログラムの対象者(特別支援プログラムの応募勸奨の対象者)

被告は特別支援プログラムに応募して任意に退職する者の予定数を1300人と設定したが、過去において退職者支援プログラムを実施してきた経験から、応募者予定数の2.5倍から3倍の人数の従業員を対象に特別支援プログラムの応募勸奨(以下「退職勸奨」と表記することがある。)をすれば応募者が予定数に達するだろうと見込んだ。そして、RAプログラムの対象となる正社員については、業績の低い従業員を中心に退職者を募る方針の下、「ボトム15%として特定された社員のうち、IBMグループ外にキャリアを探してほしい社員」を基本とし、更に種々の条件を設定し、特別支援プログラムへの応募を検討してもらうべく退職勧奨する対象者の範囲を広げたものである。これは、会社があくまで任意退職者を募集する方針を堅持していたため、仮に特別支援プログラムへの応募を勧奨したものの応募しない従業員が相当数出た場合でも、上記の目標の応募者予定数を十分に達成できるように検討されたことによるものであった。

ラインマネージャーに対する説明会及び面談研修

(a) 会社は、これまでに、日常的にコンプライアンスを徹底するべく、ビジネス・コンダクト・ガイドライン(企業行動基準)を定めて全社員にコンプライアンス教育を実施し、嫌がらせや差別、脅迫、粗暴な振る舞い等について、これらを解雇又は懲戒処分の対象となる等として厳しく戒めてきた。……(中略)……

(b) すなわち、会社は、ラインマネージャーによるRAプログラム対象者との面談に先立ち、平成20年10月中旬ころから、ラインマネージャーに対し、各部門のHRパートナーによるRAプログラムの説明会、外部の人事コンサルタントによる面談研修を実施した。これにより、各ラインマネージャーは、RAプログラムの内容を正確に把握し、また、RAプログラム対象者との面談の過程で人格を傷つけるような言動をしないなど適法かつ適切な面談を行う上で必要な知識と訓練を受けることができた。そこでは、ラインマネージャーが、RAプログラム対象者から、はっきりと明確に退職する意思はないと言われた場合には、何回もRAプログラムへの応募を促すような蒸し返しをしないように注意もされていた。また、ラインマネージャーは、RAプログラム対象者との面談開始後も、RAプログラムの面談を進める過程で不明な点や相談することがあれば、常時HRパートナーと協議することが可能であった。

〈つづく〉