

# 退職強要・人権侵害裁判にて追加提訴!



組合は退職強要・人権侵害裁判において、東京地方裁判所に追加提訴を行ないました。口頭弁論は、今年の2月17日に行なわれる予定です。会社の人権侵害行為が継続し、組合は今後も追加提訴をしていきます。

今回の原告は2008年末に退職強要をされ、やつとの思いで逃れたものの、2009年に入ってから今度は業績改善プログラムを強要されました。度重なる会社の人権侵害行為に対して裁判にて闘つことを決意したものです。

## 提訴を決意したAさん

私は昨年のリストラ対象になり、面談と称して所属長や上長から数回の退職強要を受けました。私が退職を拒否したところ、所属長は有名な「このままだとPBCは4であり、4は降格の対象である」という脅迫メールとともに、再就職斡旋会社の紹介をセツトで送りつけてきました。

本来、この時期には評価の割合も決まっていないうので、明らかな脅迫行為です。

そして私は自分を守るため、組合に加入しました。会社は退職者数のノルマを達成したため、一昨年の12月8日にリストアップ終息宣言を出しました。私は組合のサポートのおかげで、何とかリストアップ攻撃を逃れることが出来ました。

しかし、ひと安心したのも束の間、PBCは脅迫メールのとおり評価4であり、会社は退職強要

を継続してきました。象になり、面談と称して所属長や上長から数回の退職強要を受けました。私が退職を拒否したところ、所属長は有名な「このままだとPBCは4であり、4は降格の対象である」という脅迫メールとともに、再就職斡旋会社の紹介をセツトで送りつけてきました。

本来、この時期には評価の割合も決まっていないうので、明らかな脅迫行為です。

そして私は自分を守るため、組合に加入しました。会社は退職者数のノルマを達成したため、一昨年の12月8日にリストアップ終息宣言を出しました。私は組合のサポートのおかげで、何とかリストアップ攻撃を逃れることが出来ました。

しかし、ひと安心したのも束の間、PBCは脅迫メールのとおり評価4であり、会社は退職強要

## 「恐ろしいプログラム

そうしているうちに会社はさらに、「業務命令」で業績改善プログラムを強要してきました。

これは改善計画を立て、「達成できなければ」降格ノ解雇の可能性がある」とフォームに明記してある恐ろしいプログラムです。

また同じく人事担当が中央団交で「業績改善プログラムは降格のためのエビデンスである」と発言したとあり、私を降格させるためのものであり、「降格が嫌ならやめろ」という水面下で行なつた退職強要です。



強要に耐えられず、やむなく今回の提訴にいたつたものです。

現在でも会社の退職強要は続いており、そのために心身衰弱し、休職に迫られる社員も多くいると聞き及んでいます。

退職強要を受けている社員の方々、心や身体を病んで、会社に抵抗できなくなる前に、是非・組合に相談しにきてください。そして一緒に裁判に参加しましょう。

## 頼れる組合

最終的には、組合の頼れるサポートと、私の徹底抗戦で、「目標達成で終了」になりましたが、度重なる会社からの退職強要です。

最終的には、組合の頼れるサポートと、私の徹底抗戦で、「目標達成で終了」になりましたが、度重なる会社からの退職強要です。

# 降格・解雇念頭に業績改善進捗管理

9年3月3日の団体交渉において、「降格・解雇のエビデンスである」と明確に述べています。「改善目標管理フォーム」を所属長から渡されたり、見せられたら、すぐに組合に相談してください。

既報の通り、「改善目標管理フォーム」業績改善進捗管理による指導という名のいやがらせが一部の社員に行なわれています。

この書面には、「改善計画が達成されなかった場合の対応の可能性」降格・解雇など」と印刷されています。また、「過去の業績改善進捗管理の実施状況」という欄に、「3回分の日付の記入欄があります。」

これらから、この書類は降格や解雇を念頭に置いたものと考えられます。実際、会社は200

上記改善計画が達成されなかった場合の対応の可能性(職掌変更、職位・所属変更、降格、解雇など)

資料1:改善目標フォームから「未達成の場合の対応」部分

過去の業績改善進捗管理の実施状況			
第1回目:	/ /	から	まで
第2回目:	/ /	から	まで
第3回目:	/ /	から	まで

資料2:改善目標フォームから「過去の業績改善進捗管理の実施状況」部分

## 新人組合員より

# 組合加入の勧め

長い逡巡を経て組合に加入しました。サービ部門で社員を人間扱いしない会社のやり方に驚き、自分にもいづれ退職の圧力がかけられるかもしれないと感じ始めたのは3年前程になります。外国人アサインによる強引な管理プロセス強化に巻き込まれてうつを発症した年にはじめてPBC評価3をつけられ、低評価による収入激減を経験して会社の社員攻撃が他人事ではなく、自分自身でなくなった時点でまた組合加入の選択肢は検討していませんでした。その後他部門に異動するチャンスをつかんだものの、後にその異動も関係社員に半分だまされたようなものだったことが判明、その年のPBC評価も3となり、ほとんど仕事がないような状態へ、出来レースのような形ではじめからPBC3をつける要員が必要だったかのような成り行

きでした。そこに2008年末の大量退職強要事件がおきて、いよいよ身の危険を感じた私は一度組合の方に組合費について尋ねましたが、毎月本の給の2%の組合費の支出は低評価で年収が大きく下がっていた我が家の家計からは苦しく、その時点でも加入を保留しました。

そして、2009年春に突然「改善目標管理フォーム」の記入を命じられました。私はそれが直ぐに「業績改善プログラム」だとは気が付きませんでした。2年続けたPBC低評価と異動後に業績について執拗な非難をうけ続けたことで、うつつが悪化していたこともこの重大な見落としの大きな要因でした。

その後、ふと「改善目標管理フォーム」=「業績改善プログラム」ではないと私の先人親はずべて杞憂だったことが判りました。組合の方々はとても優しく誠実で熱意にあふれており、私たち社員が会社の横暴に対抗していくためにどうしたらよいか、熱心に考えてくれます。私の「業績改善プログラム」への対抗策についてもすぐにアクションをとってくださり、公的機関への申し入れを行うための手厚いサポート

をしてくださりました。会社前での抗議活動、ビラ配り、「かいな」の配布など、これまで枠の外から見ていることを組合員として行ってみると、組合の活動はまったく理にかなっていて整然としています。これまで知らなかったことのできた会社へのやりくちについて知るにつれ、対抗していくには個人では不可能、組合に加入して一致団結して立ち向かっていくしか対策はないということが良く判りました。メンタルに不安を抱える私にも、追い込まれた私にも、負担を感じていません。プロである会社の攻撃には社員側も知恵と力を結集して立ち向かわなくてはなりません。黙っていても会社は思いつくほどです。会社の仕掛ける農にかかると、対抗策を打つ時間があるうちにどうにか組合に加入していただき、手遅れになる前に!