

3月末目標の リストラ進行中 組合に相談を



全日本金属情報機器
労働組合(JMU)
日本アイビーエム支部
東京都港区赤坂2丁目200-6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL.: 03-3583-9037
FAX.: 03-5562-0853

定価 月 500円

乙第 80 号証

陳述書

平成22年12月7日

東京地方裁判所民事第19部は係 御中

住所 東京都中央区日本橋通り19番21号

日本アイ・ビー・エム株式会社内

氏名 岡部 悦子

私は、本件訴訟で問題となっている平成20年(2008年)第4四半期のRAプログラムの立案と実施を主導する立場にあった者です。本件訴訟では、原告から、日本アイ・ビー・エム株式会社(以下、「弊社」と申します。)が、同プログラムにおいて「組織的退職強要」を行ったなどと主張されていると聞きましたが、そのような事実は全くありませんので、詳しく説明させていただきます。

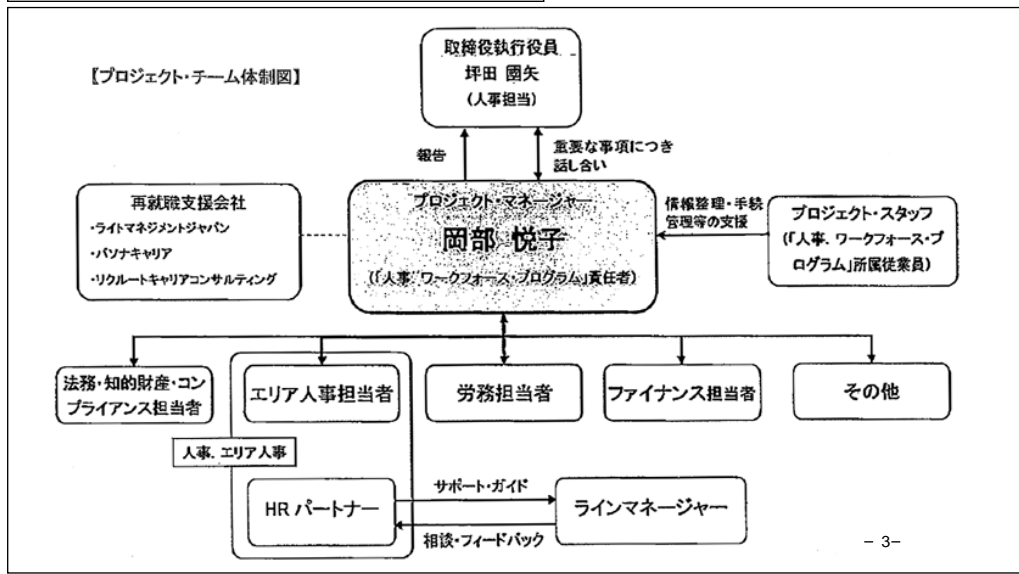
第1 RAプログラムの立案及び実施における私の立場・役割

私は、昭和59年(1984年)4月に弊社に入社し、システム・エンジニア、営業を歴任した後、平成14年(2002年)1月に人事部門に異動となり、RAプログラム実施当時は、「人事、ワークフォース・プログラム」という部署の責任者を務めていました。

「人事、ワークフォース・プログラム」とは、会社として最適な要員計画を立案し、会社に展開することを担当する部署であり、RAプログラムの立案及び実施も同部署が担当していました。

ただし、実際にRAプログラムを立案、実施するにあたっては、複数の関係部署と連携・調整を行う必要があったため、「人事、ワークフォース・プログラム」の責任者である私がプロジェクト・マネージャーとなり、後述する「HRパートナー」が所属する部署である「人事、エリア人事」を始め、「人事、労務」、「法務・知的財産・コンプライアンス」といった関係各部署の担当者が参加して、プロジェクト・チームを組成しました。次頁は、プロジェクト・チームの体制図になります。

- 1 - 2 -



- 3 -

会社側証人(人事担当者)の陳述書一挙掲載

退職強要・人権侵害裁判

2008年4Qのリン・アスクションプログラムで、多くの仲間が会社を去っていきました。会社は人員削減の目標を達成するため、数千人の社員に対して「退職勧奨」を行い、これを拒んだ社員には、様々な形で違法な「退職強要」を繰り返してきました。ある人は悔し涙を流し

2008年4Qのリン・アスクションプログラムで、多くの仲間が会社を去っていきました。会社は人員削減の目標を達成するため、数千人の社員に対して「退職勧奨」を行い、これを拒んだ社員には、様々な形で違法な「退職強要」を繰り返してきました。ある人は悔し涙を流し

10月に1人の組合員が追加提訴し、現在、原告4人で闘っています。その進行協議の中で、会社側証人(人事担当者)の陳述書が裁判所に提出されました。その内容を多くのみなさんに知っていただくため、機関紙に掲載いたします。

ジャパンに加え、新たにパソナキャリア、リクルートキャリアコンサルティングという業界最大手の2社と契約し、退職者が任意に3社のうちから1社を選択できるようにしました。この再就職支援にかかる費用は会社負担であり、退職者は再就職先が決定するまで自己負担なしで支援サービスを受けられることになっていました。

会社としては、RA対象者が、退職することへの不安をやわらげ、次の職場での仕事に挑戦することを前向きに検討できるよう、このように手厚い退職者支援プログラムを提供したのです。

2 ラインマネージャーに対する指導

RAプログラムにおいて、実際にRA対象者と面談するのはそのラインマネージャーでしたから、私は、ラインマネージャーが面談で適切なコミュニケーションができるよう、十分な注意喚起を行い、事前研修の機会を提供することが重要であると考え、それを実施しました。

具体的には、まず、ラインマネージャーがRAプログラムの内容や留意点を正しく理解できるよう、「実施について」(甲2)を作成し、彼らをサポートする人事担当者であるHRパートナーから、これを用いてRAプログラムの説明をしてもらいました。この「実施について」には、「コミュニケーションに含めていたほしい内容」として、「退職強要をすることは出来ませんので、あくまで本人の「自由意思」に基づいて決断するように、コミュニケーションしてください」と記載したうえで、「当該社員の話を、よく聞く態度で臨んでください」とか、「1回の面談は、30分~40分程度を目安にしてください」といった具体的な注意事項を記載しましたし(8頁)、「人格を傷つけるような言動はしない」「結論を急ぎすぎない(納得しようとして、自らが話しすぎない)」などと、「基本的な注意

- 12 -

事項」をさらに繰り返して記載しました(14頁)。
また、人事コンサルタントによる講義やロール・プレイングを含む面談研修を実施し、面談での話の進め方や、相手の人格を傷つけるような言動をしないといった留意点などについて、ラインマネージャーに具体的な指導を受けてもらいました。

さらに、実際に面談等を行っていく過程においても、HRパートナーが、ラインマネージャーに対し、個別的に助言、指導できる体制を整えていました。なお、HRパートナー自身も、ラインマネージャーに対する適切な助言、指導ができるよう、事前に面談研修を受講しています。

このように、会社は、面談においてラインマネージャーが適切なコミュニケーションを行えるよう、万全の方策を講じていました。

3 法務、労務との連携

RAプログラムを適法かつ適切に進めるため、私は、プロジェクト・チームのメンバーである法務や労務の担当者と緊密に連携していました。
すなわち、法的な検討が必要な事柄については、法務から、必要に応じて助言をもらったり、文書の作成を手伝ってもらったりしていました。
また、RAプログラムの実施に関連して労働組合からの質問や申し入れがあった際には、労務が中心となって対応していましたが、私も、労働組合の話を直接聞くため、団体交渉に同席していました。

4 苦情・相談受付窓口の存在

弊社には、「オープン・ドア」という制度があります。これは、業績評価、差別待遇、嫌がらせなどの問題について、会社に対して調査を要求することができる制度です。従業員から持ち込まれた問題については、その問題に利害関係保持

- 13 -

加入者続々 2年間で100人 「新型解雇」PIP再開の動き 総力あげて闘う 金属労働新聞に紹介される



1月20日付け金
属労働新聞1面に、
「新型解雇」PIP
と闘う日本IBM支
部が大きく紹介され
ました。
大岡委員長の「成
果主義の行き着く先
が解雇」ということ
を示している。大半
が加入1~2年の組
合だが、組織を拡大・
強化し、全組織をあ
げてたたかいたい、
と言ったコメントも紹
介されています。

たない人事担当者等が関係者に対する事情聴取等の調査を行ったうえで、担当役員により解決が図られることになっています。この制度については、社内のイントラネット上に公開されており、弊社従業員の間で広く周知されています。

このように、RAプログラム実施過程で不適切な言動を受けたと感じた従業員がいた場合には、この制度を通じて当該従業員から苦情、相談を受け付け、解決を図る体制が整っていました。

5 小括

以上のとおり、会社は、RAプログラムが適法かつ適切に進められるよう、十分な配慮をしていました。

第4 まとめ

以上述べてきたとおり、会社は、「組織的退職強要」を企図したことも実施したこともありません。逆に、退職を強要するような行為が行われないよう、十分に配慮していたのです。そのような意図を持ってRAプログラムを立案、実施した私としては、原告らが、会社が組織的退職強要を行ったなどと主張していることは、心外であるというほかありません。

以上

- 14 -