

外資系企業の人減らし

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2015年4・5月

No. 62

発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

外資系企業で起きている人減らしの事例について紹介します。（国公労調査時報 2013年3月号より）

退職強要制度について

日本IBMでは10年位前から「成果主義人事制度」が導入されました。本制度は、相対評価で全労働者の10%～15%にあたる「低評価」の査定労働者が退職強要の対象にされました。「低評価」とされると「業務改善プログラム」を指示され、それでも業績が低いと退職強要されます。

退職強要を義務付け

この評価制度によって管理職に対して、ノルマとして人減らしが義務づけられました。その結果、退職強要のやり方はひどいものになりました。実態は、繰り返し繰り返し呼び出しでは、「お前にできる仕事はない」「お前には能力がない」などと言って、辞めざるを得ない状況に追い込むやり方でした。リーマンショック後の08年から09年で、会社非公表のリストラ計画により、全従業員の約15%の人員削減をめざして退職強要が実施されました。

退職強要に対する闘いの後

この退職強要に対して、JMIU（全日本金属情報機器労働組合）日本IBM支部は闘って、数十人規模で組合員を増やしました。すると、会社側は2012年になって、突然解雇通告をするというロックアウト解雇というやり方に変えてきました。日本IBMの社員が約1万4000人いる中で、JMIU組合員は1400人います。そのうち解雇通告を受

けた者が1割弱の11人いました。単純比例で考えると相当数の解雇通告が出ていると予想されます。

ロックアウト解雇の方法

夕方5時頃に突然上司から「ちょっと会議室に來い」と呼び出されて、会議室へ行くと、さらに上の上司と人事担当者がいて、いきなり解雇通告書が読み上げられます。解雇理由は、経営上の都合ではなくて、あなたの業務が劣っていることが解雇の理由ということでした。就業規則に、成績が悪いものについては解雇ができるという普通解雇という条項があった、それに該当するという内容の主旨が、淡々と読み上げられて質問もできない状況なのです。午後5時頃に呼び出されて午後5時36分の終業時間までに一切の私物をまとめて会社から出て行きなさいと一方的に言われるわけです。その後は、会社のIDカードも使えないし、社内のイントラネットなども使えなくなつて、名簿からも消されてしまう。ロックアウトされてしまうのです。

外資になったHGSTでは

かつて日立グループであった、HGSTジャパン（旧小田原工場）では、アメリカ企業WD（ウエスタンデジタル）の完全子会社化以降、業績は好調にもかかわらず、昨年11月に100人の早期退職を募集しました。病気の方などの退職勧奨の面談も行われています。その方法は日本IBMの退職強要制度に酷似しています。外資系企業の人減らしに注意が必要です。