

あおぞら銀行のたたかい

第2回都労委調査開催

出勤停止処分 低評価 降格処分 配置転換は不当労働行為

金融ユニオンは、あおぞら銀行のIさんに対する不当処分の撤回を求め、東京都労働委員会へ不当労働行為救済命令を求めてたたかっています。7月26日(月)その第2回調査が、都労委で行われました。ここでは、第2回調査にむけて7月16日付で提出した組合の準備書面から争点の異常な報復行為を明らかにします。

コンプライアンス問題を通報したところ懲戒の威圧

あおぞら銀行のIさんは、昨年6月、行内の不正について、上司らがそれを知りながら放置していたことから、内部通報をしました。すると、その1か月後である7月14日、突然、人事部Eグループ長に呼び出され、5年も6年も前にIさんが上司の不始末を注意した事柄等を持ち出し、Iさんが上司や同僚を困らせたと述べ、同月28日、Iさんを改めて呼び出し、先に述べた事柄等が、懲戒事由に該当すると一方的に通告してきました。

団体交渉で懲戒事由の根拠を追及する矢先に懲戒処分

Iさんは8月3日に金融ユニオンに加入し、第1回団交(10月8日)で、Iさんが上司等を精神的に困らせたというのは、いかなる事実を言うのか追及しました。これに銀行は説明をしないので、組合側はEグループ長が「懲戒事由に該当」と述べた点について追及しました。するとEグループ長は「懲戒事由とは言っていない。そこは言葉を使い分けた」と繰り返し述べ、発言そのものを否定していました。後日に行われた日程協議で銀行は次回団体交渉を11月6日と通告。11月6日と団交日程を通告しておきながら、銀行は10月30日、Iさんを個別に呼び出し、突然、出勤停止処分を発令しました。

懲戒処分の不合理を指摘し、追及すると退職勧奨

金融ユニオンは、処分理由の成り立たないこと、処分の手続きにも重大な不備があることを第2回・第3回の団交及び組合文書で詳細に指摘し、懲戒処分の撤回を要求し続けました。これに対して銀行は、今年の2月24日、Iさんを個別に呼び出し、今期の人事評価は低評価にならざるを得ない。4月以降は、Iさんの満足できる職場は提供できないと言い、管理職から非管理職への2階級降格を示唆し、最後に退職勧奨を行いました。さらに、翌25日、銀行は、会社の意を汲んだ反省の意思を表明した始末書を提出して処分を受け入れろ、と脅迫的な文書を送付してきました。

退職勧奨を拒否すると最低の評価で2階級降格

組合がIさんに対する退職勧奨を拒否し、団体交渉開催を要求したところ、銀行はこれを無視し、3月24日、改めてIさんを個別に呼び出し、最低評価、2階級降格、人事部附への異動を内示。4月1日付で組合との協議をすることなく、これを発令してきました。

① 2020年度の人事考課 最低評価「1」

Iさんの2020年度の目標は、上司の嫌がらせにより何回も差し戻され、目標が未設定のままでした。しかし、同日の面談では、Iさんが設定した覚えのない目標が記載され、本人による自己評価欄が空白のままの考課シートを示され2021年3月期最低評価「1」と告げられました。

② 異例の2階級降格

Iさんは、2019年7月1日付で昇格したばかりでしたが、同日の面談では、今年4月以降は等級とやっている仕事にギャップが生じるとの理由により、異例の2階級降格の内示を受け、翌4月1日付で発令されました。

③ 人事部附への配置転換

Iさんは、4月1日付で人事部附の発令を受け、出社時は従業員フロアへ一切入れず、同僚との接点のない来客用応接室で、終日1人だけで業務を行わされ、在宅勤務時も従業員との交流なく、終日レポート作成業務を行わされています。さらに、私物も自宅へ持ち帰るよう指示されました。都労委へ提出した準備書面では、これら銀行の対応は、「典型的な『人間関係からの切り離し』であり、島流し同然の見せしめ隔離人事である」と糾弾しています。

7月26日の都労委第2回調査には、金融労連、金融ユニオン、全損保、関金労、金融・労働ネットワークから12名がかけつけ今後の支援を確認しました。

次回都労委第3回調査 9月10日(金)10時30分～都庁東京都労働委員会