

ブルームバーグPIP解雇事件・東京地裁判決についての声明

- (1) 東京地方裁判所民事第36部（光岡弘志裁判官）は、2012年10月5日、ブルームバーグPIP解雇事件の裁判において、原告の請求を全面的に認容する判決を出した。本件は、2005年11月に通信社ブルームバーグに記者として中途採用された原告が、2009年12月から2010年3月にかけて会社からPIP（パフォーマンス・インプルーブメント・プラン：業績改善プラン）を実施された後、記者としての能力に欠けるとして解雇されたことから、会社を相手どり、解雇は無効であるとして従業員としての地位の確認を求めたものである。
- (2) 判決は、まず、「勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に『客観的に合理的な理由』（労働契約法16条）があるか否かについては、…当該職務能力の低下が、①「当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か」、②「使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か」、③「今後の指導による改善可能性の見込みの有無」等の事情を「総合考慮して決すべきである」との一般的な基準を立てた。
- (3) その上で、被告が解雇理由として挙げた、原告にコミュニケーション能力がない、記事の質が悪い、記事の本数が少ない等について、いずれも根拠に乏しいことを理由として「客観的合理性があるとはいえない」として、原告は今もブルームバーグの従業員としての地位があることを認めた。
- (4) ところで、原告が中途採用であるという点について、被告が、ブルームバーグのビジネスモデルは通常の新聞社と違い、記者として求められる能力等に大きな違いがあると主張していた。これについて、判決は、「社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において…これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められない」と一蹴した。
違法・無効な解雇を行った会社は、控訴をせずに本判決を受け入れ、原告に謝罪した上でただちに復職に向けた協議を組合と行うべきである。
- (5) 昨今、外資系企業を中心に、本件で問題となったPIPを利用した退職強要・解雇が流行している。
共通するのは、会社が、「業績改善」の名のもとに対象労働者に無理な課題を設定し、達成出来ない場合には解雇することを示唆し、PIPの過程において、対象労働者に対して能力の否定や人格の攻撃を行うという点である。
PIPの過程で、多くの労働者は自尊心を傷つけられ、自ら退職を選択していく。退職を選択しなかった者は、原告のように「能力不足」の烙印を押されて解雇される。
このような手法は、労働契約法に明記された解雇規制をくぐり抜けるために考案されたものであって、法的にも道義的にも到底許されるものではない。
本判決は、従来の判例法理の枠組みによって判断されたものであり、その意味では解雇無効の判断は当然の帰結であるが、PIPという新たな手法を経ての解雇を断罪したおそらく初めての判決という点でその意義は大きい。
私たちは、引き続き、このような手法による退職強要や不当解雇が一掃されるまで全力で闘うことをここに決意する。

2012年10月5日

日本新聞労働組合連合
新聞通信合同ユニオン
原告弁護団

日本新聞労働組合連合（新聞労連）
中央執行委員長 日比野敏陽
新聞労連・新聞通信合同ユニオン
執行委員長 山本 英之

ブルームバーグ 不当解雇撤回裁判に組合側が勝訴 —強引な米国流の能力不足解雇に厳しい判断—

米国系通信社ブルームバーグ（BB）社を相手に新聞労連が2011年3月から争っていた解雇撤回裁判（民事36部、事件番号：平成23年（ワ）8573号、光岡弘志裁判官）の判決で東京地裁は5日、解雇無効を認める判断を下しました。

労働側の勝訴はBBが東京支局で長年行ってきた「能力不足を偽装した」解雇が、極めて違法性の高いことを示した判断といえます。

周到に準備された能力不足解雇の手法

BBが解雇自由な米国の流儀を日本に持ち込んで強行している「能力不足解雇」は、日本の元労働弁護士に指南を受け、日本の法制度の「すきま」を縫って実現しようとして用意周到に準備された「仕掛け」です。

辞めさせようとする社員にパフォーマンス・インブループメント・プラン（略称：PIP）と称する特別な過剰ノルマを短期間に課し、社員を追い込みます。ノルマが達成できないと突然会議室に呼び出し、そのまま机にも戻さず会社から「ロックアウト」し自宅待機にします。裁判になった時に証拠を確保させないための違法性の高い戦術です。同時に退職勧奨しますが、応じないと有無も言わず解雇するのです。

リーマンショック後にPIPを強要される

今回の裁判の原告 松井博司記者はBBの日本語記者で2005年に中途入社しました。ところがリーマンショック後の2009年12月、突然、上司からPIPを課され独自記事のノルマ本数などを強要されました。翌年2010年4月にロックアウト型退職勧奨に遭いましたが、受け入れず同月中に新聞労連の個人加盟労働組合、新聞通信合同ユニオンに加盟しました。

以後、新聞労連を軸に団体交渉で会社側と協議しましたが、会社側は団交を弁護士に丸投げし、内容も形式団交に終始しました。議論が平行線を辿る中、会社側は2010年8月に松井記者を強引に解雇しました。これを受け同年12月、東京地裁に地位保全の仮処分を申し立てました。

しかし裁判所は松井記者に預金があることなどを理由に、我々に本訴に切り換えることを促しました。ほとんどの証拠を会社に握られている中での裁判には懸念もありましたが、議論の結果、松井記者は年明け2011年3月に解雇撤回を求める（地位確認）訴訟を東京地裁に提起しました。

（裏面に続く）

会社側は記事の本数が少ないなどと主張

裁判ではＢＢ側が「記事の本数が少ない」とか、「上司への行動予定の報告が不十分」などの理由を挙げ、それを裏付ける事実の誇張やネジ曲げ、創作などを行って松井記者の能力不足を主張しましたが、労働側は、これの一つ一つ反論してつぶして行きました。今回の勝訴判決はそれが認められたこと、また、日本では簡単な理由では能力不足は認められないことを示したものだといえます。

私たち新聞労連はＢＢに控訴を取り止めるよう求めると同時に、松井記者への未払い賃金の保障や早期職場復帰を強く求めています。

以上

【新聞労連への問い合わせ先】

TEL:03-5842-2201 E-mail:KKATO@shinbunroren.or.jp 担当：加藤

【判決内容、法律的視点、声明文への問い合わせ先】

東京法律事務所 TEL:03-3355-0611 担当:今泉弁護士、もしくは小木（おぎ）弁護士

ご参考まで

【ＢＢ東京支局 TEL（個人直通）】

**日本語ニュース責任者 谷合謙三副支局長 03-3201-8291 、
編集部門人事担当者 濱仲慶子 氏 03-3201-7396**