

全 損 保

THE ZENSOMPO

THE ZENSOMPO
全日本損害保険労働組合中央機関紙
発行=全日本損害保険労働組合
〒104-0033 東京都中央区新川2丁目
8番4号 八重洲長岡ビル7階
電話 (03) 3551-7131 (代表)
Fax (03) 3551-8130
一部10円 (購読料は組合費に含める)
毎奇数月 25日発行

8 / 16

2017年

号外

雇用を蔑ろにする暴挙を許さない

ゼネラル保険会社社員解雇 ニューインディア保険会社雇止め

ゼネラル保険会社での「日本支店の閉鎖」に伴う全員解雇

従業員の首切りありきで

顧客の意思に反する保険契約の 包括移転

ゼネラル保険会社は、7月21日に突然、2019年4月の「日本支店」の閉鎖を発表しました。従業員には、「退職合意書」を手交し、2018年3月末(一部の従業員は異なる日)での解雇を通告し、合意書への捺印を迫っています。

7月21日に突然、2019年4月の「日本支店」の閉鎖を発表しました。従業員には、「退職合意書」を手交し、2018年3月末(一部の従業員は異なる日)での解雇を通告し、合意書への捺印を迫っています。

外資系の損保会社であるゼネラル保険会社およびニューインディア保険会社では、日本支店の閉鎖に伴う従業員全員解雇、再雇用者の「雇止め」強行という問題が生じています。その内容について伝えらるるとともに、たたかひへの支援を訴えます。

少ない)だけで従業員の雇用を蔑ろにする暴挙を犯そうとしています。

7月21日以降、会社の

全損保ゼネラル分会を結成

経営に雇用責任を果たさせ 全従業員の雇用を守るために たたかひに立ち上がる

8月4日に開催した第1回総会では、小部弁護士(東京法律事務所)、全損保本部、各支部・独立

出したらうで、分会規約要求を確認しました。そして、8月7日、会社に対し、組合結成の通知書および要求を提出していただきました。組合員は8月4日現在、17名となっております。職場に共感を広げ、要求実現にむけてとりくんでいます。

7月21日に 日本支店の閉鎖とそれに伴う新規契約、更改契約のHPでリリース

ゼネラル保険会社は、2018年1月1日をもって新規契約の引受を終了すること及び、2018年4月1日以降に満期を迎える保険契約について当社で更改を行わないことを決定しました。また、今後関係当局の認可等を前提に、それらの保険契約の新たな引受保険会社として、三井住友海上火災保険株式会社をご案内することを併せて決定致しました。

2018年4月1日から2019年3月末日までに満期を迎える保険契約をご契約のお客さまにおかれましては、三井住友海上とのご契約の手續きに関するご案内を後日発送させていただきます。

なお、2019年4月以降に満期を迎える保険契約につきましては、関係当局の認可等を前提に、三井住友海上へ包括移転を行う予定としております。ゼネラル保険会社の日本における国際ビジネスは、これまでと同様に三井住友海上とのパートナーシップを通じて、サービスのご提供を継続してまいります。

今後のご契約の取扱い方針につきまして、詳細事項が決定次第速やかに当社Webサイトに公表する予定です。

ゼネラル保険会社の概要

- ゼネラル保険会社は保険業界における世界のトップ企業のひとつであり、本社の所在地はイタリアのトリエステ。200年近い歴史を誇り、60か国で430社を展開。従業員数は76,000人に上る。2015年末で収入保険料9.8兆円、総資産66.6兆円の大企業。
- 日本では、1985年大正海上(現三井住友海上)内に駐在員事務所を開設。1987年日本における営業免許を取得し、大正海上を総代理店として営業を開始。現在、日本本社(東京)、東海支店(名古屋)、大阪支店を展開し、従業員は約60名。日本における代表者は荒金弘二氏。

明らかになった会社の理不尽さ

- 「財務基盤は強固」と言っているにもかかわらず、何ら責任のない労働者の雇用を切るという暴挙であること。
- 事業は包括移転するにもかかわらず、雇用は継承しないという「雇用責任を果たす」という経営の社会的責任を放棄していること。
- 「特別優遇措置」として示している退職加算金は、労働者を解雇するにあたっての代償にはほど遠い内容であること。
- 提示された退職時期が個々で違いがあり、その違いはどのような基準でおこなわれているのかを明らかにしないこと。
- 説明責任を果たさず、解雇回避努力義務を一切果たしていないこと。

- ※以上から、「整理解雇の4要件」(①人員整理の必要性、②整理解雇選択の必要性、③被解雇選定の妥当性、④手続きの妥当性)を満たしていないにもかかわらず、個人々々を呼ぶ「退職合意書」への早急な捺印を迫っている。

内野委員長メッセージ たたかひの幕開けにあたり 全員一丸となり たたかおう

総会で執行委員長に選出された
内野恭喜さん



私たちゼネラル保険に働く仲間は、突然の日本支店閉鎖および契約の三井住友海上社包括移転通知を受けるとともに、退職勧奨という名の退職合意書提出を強いられることとなりました。

私たちはすぐに、全損保本部委員長に相談し、東京法律の小平先生の助言をいただきながら、全損保ゼネラル分会を設立しました。

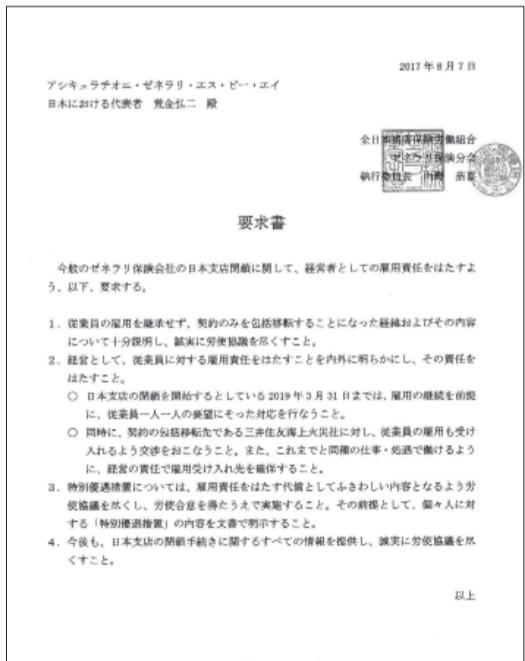
こうして私たちは、ゼネラル保険日本支店の閉鎖に関して、経営者としての雇用責任を果たすことを第一義に掲げたたたかひをはじめの決意を固めました。

私たちは、第一回分会総会でこのたたかひに向けて次のことを確認しました。

- ・一人では決して判断したり、迷い悩んだりしないこと。皆で意見を出し合い解決していくこと。
- ・このたたかひに時間切れという会社の逃げ道はないこと。日本支店が閉鎖されても、本店へとたたかひは継続すること。
- ・私たちの納得できる到達点を築くまで、会社より一日でも長くたたかうこと。

私は全損保ゼネラル分会委員長として、このたたかひの先頭に立ち、一歩も引かない覚悟です。

一人ひとりの力は小さくとも、全員一丸となって、ともにたたかひましょう。



提出した要求書

不当な雇止めに対する思いと決意 労働者の権利を守るため たたかう

ニューインディア分会 浅岡 博之さん



7月3日、浅岡さんの出社を激励する仲間

ニューインディアでは、CEOの独断専行が続いています。CEOの考えに沿わない提案は認められず、反論すれば会社にとって必要ない者として退職勧奨を受けています。従業員の懸命な働きや努力は無視され、これまで築いてきた事務処理が土台から壊されようとしています。労働環境は悪化し、従業員の不安は増大しています。

これらのCEOによる独断専行は、経営者としても、またコンプライアンスの観点からも問題があり、法律的にも許されるものではありません。従業員が安心して働くことができる職場づくりを少しでも早く進めるためにも、今回の「雇止め」に対する地位確認の闘いは、必ず勝利しなければなりません。

私はこれまで、全損保の皆様の力強いご支援をいただき、ここまで来ることができました。これからは、全損保本部およびニューインディア分会と連携し、この状況が改善に向かうまで頑張ります。組合員の皆様には、組合の強化と発展に向けたとりくみの中、大変申し訳ないお願いではありますが、労働者の権利を守るため、私どものたたかいにさらなるご支援を賜りたくお願いいたします。

浅岡博之さんの 職歴

・浅岡さんは、2001年1月に契約社員としてニューインディア社に入社し、2003年からは正社員として勤務。2015年3月に定年後再雇用されていた。
・直近では、IT部のシニアマネージャーとして、主にIT部業務全般に関する進捗管理や、パソコン、ネットワーク、メールの整備、基幹システムの状況確認と問題発生時の対応など、全社的な業務に従事していた。

- このような法令違反を押し通そうとする代表の姿勢を見ると、営業部門・代理店も不安を感じ、外部にも既にニューインディアに悪評が立ち始めています。結果として、営業数字に悪影響を及ぼしますし、支店内にも動揺が広がっています。…浅岡さんには多大のご恩を受けておりますので断固応援いたします。
- 浅岡さんはIT部という会社の基盤であり、中核部門の方がこのような形で更新なしというのは、会社に大きなダメージであり、今後大きな影響が出てくるでしょう。…このような事態にならないために雇止めはあつてはならないと考えます。
- 浅岡さんは会社にとって必要不可欠な人です。今日のニューインディアの基礎を築いた功労者であり、会社業務の隅々まで知っている唯一無二人材です。毎日、東京や各支店からの業務の相談を受けている浅岡さんがいなくなったら、間違いなく当社の業務は混乱必至です。雇止めは中止願います。
- ニューインディアは信頼できる会社だと思ってきましたが、このままでは信頼が裏切られることになりま。社員はみな会社のやり方に注目しています。ルールを守らない会社にならないでください。

浅岡さんの「雇止め」に対しては、全国の従業員7割を超える方々から「雇止めの撤回」を求めらるる声が届き、自らの雇
用不安が蔓延する状況となつています。浅岡さん
とニューインディア分会
に
対
し
て
は
、
全
国
の
従
業
員
の
7
割
を
超
え
る
方
々
か
ら
「
雇
止
め
の
撤
回
」
を
求
め
ら
れ
る
声
が
届
き
、
自
ら
の
雇
用
不
安
が
蔓
延
す
る
状
況
と
な
つ
て
い
ま
す
。

裁判闘争へのご支援を お願いします

は、7月31日、東京地方裁判所へ「地位確認を求め」訴状を提出し、早期の職場復帰を求めてたかっています。

「雇止め」の撤回を求めて裁判闘争へ

これは、再三にわたる団体交渉開催の申入れを拒絶し、一方的に「雇止め」を強行しました。その後は、再三にわたる団体交渉開催の申入れを拒絶し、一方的に「雇止め」を強行しました。

これに対し、全損保ニューインディア分会は、「雇止め」の明確な理由を示しませんでした。

また、客観的に合理的な理由を示さず「雇止め」することは、労働契約法第19条にも違反します。

ニューインディア保険会社で「雇止め」強行

「本人希望で65歳まで嘱託で雇用する」との就業規則に違反する「雇止め」は認めない

まで嘱託として再雇用する」とされており、明らかな就業規則違反となります。また、客観的に合理的な理由を示さず「雇止め」することは、労働契約法第19条にも違反します。

条件で1年間の雇用契約書を締結すること」とした要求を掲げ、3月に団体交渉で経営をただし

「雇止め」に至る経緯

昨年6月、日本における代表者が交代して以降、浅岡さんは代表から退職勧奨を受け続けた。2017年2月末には、通常あり得ない2017年4月から3か月間の雇用契約書を提示され、やむなく捺印した。その後、全損保ニューインディア分会へ相談をおこない、組合へ加入。
ニューインディア分会は、3月13日団体交渉を開催し、「2月末に浅岡さんと交わした雇用契約書を撤回すること、前年度と同じ内容で2017年4月から1年間の雇用契約を締結すること」を求めたが、代表は分会の要求を拒絶した。
その後は、再三にわたって団体交渉の開催と、要求に対する回答を求めたが、代表は一度も団体交渉を開催せず、期限である6月30日、「雇止め」を強行した。

ニューインディア保険会社日本支社の概要

○ニューインディア保険会社は、インド政府100%出資による国営企業で、インド市場における最大の保険会社。インド国内では1,000店舗以上、本社従業員数は約20,000人。世界20か国を海外拠点において約40店舗で営業している。
○日本支社は、1950年に設立され、7支店4営業所を有し、従業員76名。日本における代表者はシアラド・ナイア氏。

浅岡さんの「雇止め」撤回と一刻も早い復職を求める職場からの「声」

全損保は両分会の「雇用を守る」要求実現のため、組織をあげて支援します

全損保本部、各支部・独立分会が全面的に支える

支援カンパのとりくみ

両分会のたたかいを支えるため、全損保全体で支援カンパにとりくみます。なお、カンパ口座は1つに集中させ、納入された金額を両分会と相談のうえ配分することとします。

—— カンパ口座 ——

名義：外資のたたかいを支援する会 代表 浦上義人
番号：中央労働金庫 日本橋支店 (普通) 151073

裁判傍聴のとりくみ

浅岡博之さんの「地位確認請求訴訟」については、7月31日東京地方裁判所へ訴状を提出しています。今後の裁判期日には、傍聴参加に積極的にとりくみ裁判闘争を支援していきます。
第1回期日
9月7日(木) 13:15~
東京地裁827号法廷

団体交渉への参加、行政への要請にもとりくみます

本部、弁護士も双方の団体交渉メンバーに加わり、全員参加で経営責任を追及します。金融・労働行政に対しては、ニューインディアとゼネラリーで生じている事態を知らせ、従業員の雇用問題、保険サービスの劣化、顧客保護の必要性などの観点から要請行動をおこなっていきます。

労働組合の主張の正しさを内外に知らせ、組織の拡大とともに要求実現をはかる

要求とたたかい

- ・ 外資系損保で生じた問題というように留まらず、損保産業全体に影響を及ぼしかねない事態であるとの位置づけのもと、雇用と健全な産業・職場を守る視点でとりくむ
- ・ ゼネラリー分会およびニューインディア分会のたたかいを一体のものとして、経営に従業員に対する雇用責任を果たさせることを第一義に、要求実現に向けて組織をあげてともにたたかう
- ・ 雇用を蔑ろにする暴挙を許さず、損保産業の将来をみすえ、この事態の問題点を明らかにしながら、主張とたたかいをすすめる

事態の見方と基本スタンス

する雇用責任を果たさせることを第一義に、要求実現に向けて組織をあげてともにたたかう

ニューインディア分会

- ・ 裁判闘争を軸に、浅岡博之さんの早期の職場復帰をかちとるため、裁判への傍聴参加のとりくみとともに、本件の問題点を内外に明らかにし、組織の拡大をはかっていく
- ・ 会社の健全な発展と従業員の不安の解消をめざし、従業員の雇用を守るために、団体交渉で経営をただし、

ゼネラリー分会

- ・ 経営に対し、「雇用責任をはたす」ことを求め、「雇用の継続を前提に従業員一人ひとりの要望に沿った対応をおこなうこと」、「特別優遇措置について、雇用責任をはたす代償としてふさわしい内容とする」ことを要求の柱に、団体交渉で経営をただし、
- ・ 労働組合の主張の正しさを内外に知らせ、組織の拡大とともに要求実現をはかる