

損保ジャパン日本興亜の コンプライアンス感覚は？

電通の過労自殺事件が社会に大きな衝撃を呼んでいます。電通は、東京労働局などから大規模な強制捜査を受けており、徹底究明が必要です。同時に、日本社会にまん延する長時間労働を是正する徹底した対策が求められています。

電通ですら導入を断念した営業職の裁量労働制

電通人事局の部長が労務管理の専門誌『労務事情』（2002. 6. 1号）で、「（企画業務型裁量労働制は）ホワイトカラーのかなりの部分に適用できると思っていたが、実際はかなり限定されたものだ」「当社の営業に適用するのは難しい」と指摘。「営業は広告枠を売るだけでなく、商品開発からお手伝いする総合的なコンサルティング業務」だとして、営業職にも導入できるように「制度改正が求められる」と主張していました。

損保ジャパン日本興亜では「営業」にも導入！

ところが、損保ジャパン日本興亜では、営業や保険金サービスの職場まで「企画業務型裁量労働制」の対象としています。これは明らかに労働基準法に違反しています。とてもコンプライアンスを標榜する会社のやることではありません。

電通事件での同社幹部社員の書類送検と社長の引責辞任は、違法な労働実態を会社が把握しながら、それが常態化していた場合、もはや「知らぬ、存ぜぬ」は通用しないことを明らかにしました。

それでは損保ジャパン日本興亜の場合はどうでしょう。刑事責任は問われないのでしょうか。

同社は、大学生の就職人気ランキングでベスト10に入っています。

長時間労働や過労死をなくすためには、こうした大企業のブラック化の現状を明らかにすることも必要ではないのでしょうか。



介護事業を儲け口に！？

損保ジャパン日本興亜の金融持ち株会社（親会社）であるSOMPOホールディングスは、“今後の経営の大きな柱”として介護事業を展開しています。

その具体的な取組として、『ワタミ』の介護部門の買収や、『メッセージ』社への出資比率の引き上げによる子会社化をおこないました。

『ワタミ』は、従業員の過労死が社会的な大問題となり、2015年12月裁判で和解し、和解案の中に「過重労働再発防止策」を折り込むなど、大きなニュースになりました。

『メッセージ』グループの傘下には、入居者が相次いで転落死し、従業員が殺人罪で逮捕された川崎の老人ホーム「アミーユ」があり、介護現場の労働条件の改善が急務であるとの世論を巻き起こしています。

SOMPOホールディングスでの介護事業の従業員は28,000人、グループの全従業員77,000人の36.4%を占めています。もはや損害保険会社とは言えません。



介護は、社会的にも、その充実が求められている社会保障の分野です。社会保障の分野に大きな利益を求める事は困難です。

しかし、SOMPOホールディングスCEO（最高経営責任者）の櫻田氏は、週刊ダイヤモンドのインタビューで、「介護事業は急成長する産業ですし、うまくいけば海外に輸出もできます。歯を食いしばってでも成功させたいと考えています。」と語っています。介護事業を儲け口にしようとしているのです。

小畑裕久さんは、日産火災で27年、損保ジャパンで11年、38年間、自動車損害調査・火災新種損害調査の最前線の現場で一生懸命働いてきました。

60歳の定年をひかえて、再雇用を希望しましたが拒否され、「異議申し立て」をして会社と交渉してきました。会社からは明確な理由も示されないまま時間切れとなり、小畑さんは2013年3月末退職を余儀なくされました。

4月以降も、厚生労働省や大阪府の相談窓口を通じ申請・相談をし、何とか解決の道を図ろうとしてきましたが、会社は話し合いのテーブルにすらつきませんでした。そのため、小畑さんは、やむなく提訴に至り現在係争中です。



小畑さんの職場(損保ジャパン)復帰を実現する会

〒541-0045 大阪市中央区道修町 3-3-10 日宝道修町ビル 3階 大阪損保革新懇気付 TEL06-6232-1095