

JAL不当判決に抗議 損保の雇用破壊許さず 国と大企業は雇用責任を果たせ！

講演録

2014・6・20

会場：御堂会館(南館)3階いちよう

開会あいさつ

大阪損保革新懇代表世話人

野村 英隆

講演 ①

JAL不当解雇裁判判決と今後の展望

上条貞夫弁護士

講演 ②

損保情勢と雇用問題

松浦 章世話人

安倍政権の暴挙に抗議し「集团的自衛権」閣議決定の撤回を求めます

私たちは安倍政権が2014年7月1日、憲法違反の集团的自衛権の行使を容認する閣議決定をしたことに、怒りを込めて抗議します。

安倍内閣の、一方的な解釈変更で憲法の基本原則を破り「戦争する国」へ突き進むクーデターというべき暴挙に断固抗議します。

国民は、「戦争する国」を望んでいません。

憲法は、「戦争する国」を断じて許していません。

損保産業は世界の平和や経済の健全な発展と国民生活の向上とともに成長し、その発展と向上を支える産業です。「戦争する国」と損保産業は相いれません。

私たちは安倍政権の暴走を許さず、憲法を守り活かすことを求める仲間と連帯し奮闘することを表明します。

大阪損保革新懇世話人会



上条貞夫弁護士



松浦 章世話人



JAL西岡ひとみさん



小畑裕久さん



開会挨拶

大阪損保革新懇代表世話人
野村英隆

みなさん今晚は。お忙しいところ「JAL 裁判と損保の雇用問題を考える」講演会にご出席いただき、ありがとうございます。3年前、2011年4月21日、「国と大企業は雇用責任を果たせ!」講演会を成功させましたが、今回は第二弾の講演会です。

今回は東日本大震災の1ヶ月後でした。大震災後の日本経済の再生のためには雇用問題の解決が重要であるとの立場から開催しました。JAL 不当解雇撤回裁判原告団事務局長の清田さんから「不当解雇を撤回させ、安全性公共性優先のJALをめざす」と力強く報告されました。その後、私たちは支援共闘会議への参加、裁判所と裁判官への要請署名、支える会へのカンパ活動など取り組みました。

大阪損保革新懇松浦世話人からは、「東日本大震災と損保の雇用責任」を報告しました。震災直後、大阪からも多くの仲間が被災地に長期出張して、被災調査と保険金支払いのために奮闘しました。現地で頑張った仲間の報告会では感動的なエピソードが報告され、仲間が損保の社会的役割を果たしたという実感を持ちました。また、原発と損保産業の成り立つ基盤は相いれないとして「原発ゼロアピール」を発表、署名活動を展開しました。

あれから3年、JAL 裁判では、2012年3月の東京地裁と今月の東京高裁が、解雇を有効とする不当判決を出しました。損保では、3メガ体制が進み、労働者と代理店の状況は大きく変わってきています。この9月から「損保ジャパン・日本興亜」が発足しますが、早期退職の肩たたきが強行されてきました。先日、日本興亜のOB会に出席したところ、60歳前後の新しい仲間が数名参加していました。聞くと、肩たたきで早期退職した人たちでした。

私たちは今年の第16回総会で、「安倍内閣の暴走をゆるさない。品川さんの遺言『状況を創ろう』を合言葉に奮闘しよう」のアピールを確認しましたが、その後も狂乱じみた暴走が続いています。

昨年末の特定秘密保護法の強行採決、4月からの消費税増税、社会保障制度の改悪です。武器輸出三原則から武器輸出を自由化する閣議決定、教育問題では教育委員会制度改悪・大学制度改悪で教育に政治の介入を狙っています。原発事故によって、なお13万人の避難者がおり、復興もなかなか進んでいないにもかかわらず原発再稼働と原発輸出をやろうとしています。TPPではオバマ大統領

領と密約を交わし、日本の農業と畜産業の破壊が進められようとしています。さらにオスプレイ配備増加・辺野古新基地建設などが続いています。

現在、集団的自衛権の行使容認を閣議で決めようとしています。外国での戦争に参加する道を強行しようとする、まさに憲法改悪クーデターです。

もうひとつ重要なことは、安倍政権が、彼らのいう成長戦略のために雇用制度改悪を強行しようとしていることです。「生涯派遣」「正規社員ゼロ」「残業代ゼロ」「解雇自由」などの攻撃をすすめようとしています。これらの雇用制度改悪の狙いは、JAL 不当解雇撤回闘争の判決と小畑さんを含め損保労働者が置かれている状況と共通しています。この後、上条先生と松浦世話人からその背景を掘り下げていただきます。

上条先生は JAL 不当解雇撤回裁判弁護団長です。過去に全損保の住友・東海・朝日・日動の仲間の闘いで大変お世話になりました。損保 9 条の会の呼びかけ人でもあります。昨日の JAL 不当解雇撤回闘争大阪支援共闘会議総会の報告に続き、今日の講演会をお願いしました。

松浦世話人はこの春、兵庫県立大学で経済学博士号を取得されました。仕事、革新懇活動と研究生生活を両立されたことに敬意とお祝いの気持ちを表したいと思います。今日は、記念すべき経済学博士としてのデビュー講演です。

安倍政権の空前の規模での平和、民主主義、国民の暮らしを破壊する暴走を阻止するため、あらゆる分野で大きな反対運動が巻き起こっています。私たちもその一員として奮闘することを誓い合う集いにしたいと思います。それでは、上条先生、よろしく願いいたします。以上

講演①

JAL 不当解雇裁判判決と今後の展望

JAL 裁判原告団弁護団長 上条貞夫

これまで、革新懇について一般的な認識はありましたが、大阪に来て、こちらの運動の全国トップに行く素晴らしい実績を身近に知って、私自身、とても励まされました。日航の問題を、この集会で報告させて頂き、不当判決を大きく乗り越える運動の構築を、どうぞ宜しくお願い致します。

はじめに

日航は解雇当時、2010年度の目標利益を900億円も上回る1,580億円もの史上最高の営業利益を上げていました。その一方、165人の解雇によって見込まれるコスト削減は、同年度の営業費用のわずか0.13%。それなら解雇する必要がなかったことは明白です。従来判例法理からすれば、解雇の差し迫った必要性なし、よって解雇は権利濫用、という判決が出た筈でした。

ところが東京地裁判決は、この解雇は更生手続きだから特別だ、たとえ更生計画の途中で計画を上回る利潤があったとしても、当初の人員削減の必要性には影響しない、と言って解雇を認めたのです。これは判例法理を全く無視するものでした。

東京高裁では、徹底的な反撃・追及が行われました。まず、名だたる労働法学、倒産法学、会計学の学者・研究者の方々から、地裁判決の理論的誤りを追及する優れた意見書が、続々と高裁に提出されました。あわせて全国800人を超える弁護士の方々が、心を燃やして弁護団に参加して下さいました。そして決定的な力は、全国25万筆の公正な裁判を求める要請署名、1.5万通の証人採用要請葉書が高裁に集中した結果、高裁では書面審理だけで証人は調べないという長年にわたる悪しき慣行の壁を打破って、ついに私達が必要とする証人尋問、本人尋問、本人意見陳述の機会を確保し、その結果、決定的な事実が解明されたのです。その事実とは、①解雇の時点で会社の人員削減目標は超過達成され、解雇の必要性はなかったこと、②更生手続き開始から解雇までの労使関係の推移の中に、「信義則違反・不当労働行為」が連鎖・集中し、そこから解雇の違法性が浮き彫りになったこと。この①②の事実の、徹底追及が高裁審理のハイライトでした。

しかし判決は、控訴棄却。いったい、どういうことなのか。その問題点を、最初に御報告致します。

1 判決は、訴訟のルールを無視した

地裁判決の後に、たまたま入手した会社の内部資料から、更生計画の求める人員削減目標は、解雇の時点で、パイロットでは110人、客室乗務員では78人も超過達成されていたことが分かりました。この資料を新たに証拠として提出し、会社が人員削減目標の未達成を理由に165人を余剰人員として解雇したというのは、全く根拠がないことを証明したのです。

ところが会社は、これを争う反対の証拠を提出しませんでした。具体的な人数の数字を上げて反論することはありませんでした。このような場合、裁判長から会社に対して、争うなら証拠を提出するように、と命じるのが訴訟手続きのルールです。その反対証拠が提出された上で、裁判所は、どちらの証拠が優越するかを判断して、優越した側に判決の軍配を上げます。ところが裁判長は、会社に証拠提出を命じませんでした。それなら、こちらの新証拠による追及に対して反対証拠も出さず具体的な数字を上げた反論もなかった以上、会社は結局、165人の解雇の必要性を証明出来なかったこととなります。それなら判決は、解雇の理由なし、解雇無効の判決が当然です。

ところが判決は、こちらの証明の正確性に疑問がある（客室乗務員事件判決）、当初示した人員削減目標の人数は確定的なものではない（運航乗務員事件判決）、などと勝手に決めつけて、解雇を有効としました。その判断の基調には「管財人に委ねられた合理的な経営判断」による解雇だから正当だ、という認識が貫かれていました。これは極めて異常なこと。裁判所自ら、訴訟手続きのルールを破って無理やり会社を勝たせたのです。

2 判決は、管財人を司法の上に置いた

(1) 整理解雇の制約は信義則

両判決とも、2010年12月9日の解雇通告（12月31日付）は、債権者の合意を得て更生計画を達成するために、どうしても管財人として行わなければならない、と、解雇通告に至る管財人の判断経過を、くどくど述べ、管財人の解雇決定は、もっともなことであった、と言います。

しかし、その経過は、会社内部の「お家の事情」であって、労働者には全く関係ないこと。労働者に何の責任もない解雇が、経営内部の「お家の事情」によって直ちに許されるものではありません。管財人の解雇の決定が、法的に許容されるかどうか。そこを公正な立場で判断するのが司法の役割です。その法的な判断基準は、労使関係における信義誠実の原則（民法第1条）。これが確立された判例法理です。

使用者には解雇権があるけれども、整理解雇は労働者に責任がないのに労働

者と家族の生活を根底から破壊する。だから「解雇権の場合にはその特質に鑑み、他の権利よりもなお一層信義誠実の原則に従ってこれを行行使することが要請される」。解雇に至る特有の労使関係の経過から、事実と道理に照らして、この解雇は信義則違反と認められるかどうか。そこがポイントです。(長崎地裁大村支部 1975 年 12 月 14 日判決は、このような観点から、信義則による整理解雇制約の法理を明記しました。その信義則違反を認定する手がかりとして判決に例示された、解雇の必要性、解雇回避努力義務、解雇基準の合理性、解雇手続きの相当性といった基準が「四要件」と通称され、後の判例に引き継がれました。)

(2) 更生手続き開始から解雇に至る労使関係の推移は、信義則違反と不当労働行為の連鎖集中

① 2010 年 1 月 21 日 管財人は 8 労組に約束しました。

「いきなり解雇はしない。希望退職のほか、一時帰休、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避策を講じる」と。

この約束は、理由がありました。当時、経営再建の見通しは、一旦は現状の 3 分の 2 に事業規模を限定するものの、2~3 年後には事業規模の再拡大が予定されていました。解雇しなくても、希望退職や一時帰休・ワークシェアなどで十分に人員削減と同じ効果を上げることができたのです。

② ところが 2010 年 9 月 27 日、会社は、いきなり、希望退職者が削減予定数に達しなければ解雇すると言い出し、その人選基準（高年齢者、病欠・休職者）を提示すると同時に、同日付のマル秘文書で会社は

「雇用継続のための解雇回避策は一切講じない。希望退職募集に限る」との方針を決めました。1 月 21 日の労組に対する雇用継続のための解雇回避策の約束を、秘かに破ったのです。

以来、会社は団交でこの方針に固執しました。労組は、当初約束されたワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置は、こうすれば容易に実現可能ではないかと、団交で様々具体的に提起し、協議を求めたのですが、会社は一切、耳を貸しませんでした。労働者にとって一番肝心な、雇用継続のための解雇回避措置を約束しながら、解雇の手続きに入ると一切その協議を拒否するとは、まさに重大な信義則違反でした。

③ のみならず、解雇人選基準の提示と同時に開始された 2010 年 10 月からの「希望退職募集」は、標的とした個々の組合員に無期限の自宅待機を命じ、その圧力の下に「希望」退職を強要するものでした。これは、労働契約上の信義則違反であり、団結の足元を崩す不当労働行為に他なりません。

④ その上、管財人は、労組が対等の団体交渉を確保するために争議権確立投票を開始すると、嘘の脅しで不法介入・妨害したのです。労使関係上の信義則

違反であり、支配介入の不当労働行為でした。(のちに東京都労委も、この介入・妨害を不当労働行為と認定)

⑤ しかも会社は、2010年12月時点の「在籍者数」を団交で最後まで隠蔽し続けました(削減目標達成の事実がバレルから)。これも労使関係上の信義則違反であり、不誠実交渉の不当労働行為です。

⑥ またこの間、会社は団交で機長の削減目標130人を超過達成した事実を認めながら、年齢基準等で機長18人が解雇されました。この事実は、一事が万事、「削減目標未達だから165人解雇した」という全員の解雇理由が、基本的に成り立たないことを物語っています。

以上、①から⑥までの事実を、こちらはリアルに立証しました。しかし会社は、これに反論もなく反対証拠も何一つ提出しませんでした。それなら裁判所として、165人の解雇は信義則違反で違法無効、と判決するのが当然でした。

(3) 判決は、判断を回避した

ところが判決は、以上①から⑥までの、解雇の違法を基礎づける決定的な事実に対して、悉く判断を回避したのです。まず①について見ますと、管財人が更生計画の開始時点で8労組に対し、一時帰休、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置を約束しながら、解雇を言い出した時点からこの約束を破ったことは、解雇の手続きの冒頭から始まる一連の重ね重ねの背信行為のベースとなる重要な事実です。ところが判決は、そういう約束があったのか無かったのか、その約束を破った事実があるのか無いのか、肝心の事実の有無について一言も触れていません。②から⑥までの特有の背信行為についても同様に、判決は判断を全て回避したままです。それでいながら、結論だけは解雇を丸ごと認めました。

要するに判決は、管財人を司法の上におき、訴訟手続きのルールも無視して、ひたすら165人の解雇を容認したのです。

3 安全無視の異常な判決

フライトの職場から年齢の高いヴェテランの、パイロットや客室乗務員を真っ先に解雇することが、運航の安全にとって決定的にマイナスであることは言うまでもありません。ところが判決は、ヴェテランが居なくなってもまだ大事故は起きていないから問題ないと言わんばかり(運航乗務員事件判決)、客室乗務員事件では安全に一言も触れていません。

4 不当労働行為の判断も異常

以上、更生手続き開始から解雇に至る、不当労働行為絡みの信義則違反の連

鎖集中した事実を土台にして、これに会社の過去何 10 年にわたる不当労働行為政策を重ね合わせてみれば、そこには会社のトップ、以前からの労務機構が、管財人と表裏一体の意図・方針の下に、過去何 10 年にわたる不当労働行為政策を本件解雇に貫いたことが容易に推定されます。これが私達の主張でした。

ところが判決は、解雇の年齢基準は活動家狙い撃ちのためではない（運航乗務員事件）、管財人は過去の労務担当者とは別人だから不当労働行為とは関係ない（客室乗務員事件）などと、こちらの主張をはぐらかして不当労働行為の成立を否定しました。

5 判決は、「逃げた」 憲法問題と結合して新たな展望を

要するに判決は、こちらの追及から「逃げた」のです。私たちは、最高裁に上告して追い詰めます。「公正な審理を尽くして高裁判決を破棄すること」を求めます。これまで、国民支援共闘会議、支える会はじめ全国の皆様には本当に力強いご支援を頂きました。これまでに築かれた、したたかな団結と運動は、必ず全面勝利解決の展望を切り開くことを確信します。

とりわけ、安倍内閣の雇用破壊、憲法（9 条）破壊とたたかう運動と結合してたたかうとき、そこに、更に大きな運動の展開が期待されます。

損保情勢と雇用問題

大阪損保革新懇世話人

兵庫県立大学客員研究員 松浦 章

はじめに

私の一貫した問題意識は、規制緩和の流れの中で、雇用が劣化し、それが企業・産業の劣化に、ひいては社会の劣化につながっているのではないかということです。こうした雇用の問題を放置して、「企業の社会的責任」をはたすことはできません。

1 CSRと労働への2つの視点からのアプローチ

「企業の社会的責任」と労働との関係を考えるには、私は2つの視点からのアプローチが必要だと思っています。

第一は、企業が人間尊重の精神に反する「人格権」侵害の行為を行っていないかという視点です。

第二は、それぞれの企業・産業が固有にもっている社会的役割を損なっていないかという視点です。

(1) 第一の視点—人格権の侵害

第一の視点ですが、今多くの産業で、「退職強要」や「追い出し部屋」など、非常に巧妙なやり方が、マニュアル化され広がっています。

損保もそうです。損保ジャパンと日本興亜損保は、今年9月1日の合併を前にして、この間、毎年希望退職者を募集してきました。しかし「希望」退職と言いながら、全員と面談し、執拗な「退職強要」が行われてきました。面談で言われるのは共通しています。「この会社であなたの働いてもらうところはありません」。この一言です。これほど、長く会社で働いてきた人間の誇りをふみにじる言葉はありません。これはまさに「人格権の侵害」です。

人間には本来、「他人から認められたい。社会から認められたい」という「承認への欲求」があります。そして、それがもっとも典型的にあらわれるのが仕事、労働です。人間は歴史的に、労働に参画することによって、社会から「承認された存在」となり、そのことが一人一人の人間に、「誠実さ」と「誇り」を与えてきました。損保ジャパンと日本興亜損保のやり方は、こうした歴史を積み重ねてきた、かけがえのない社員を貶めるものであり、私はもっとも人間尊重に反した卑劣な行為だと思います。

ただその中でもうれしいことは、「退職強要」をうけ、勇気を出して損保革新

懇に相談にきた仲間の多くが、会員のアドバイスに耳を傾け、毅然と会社の攻撃をはね返したことです。彼らはこの4月以降も元気で働いています。

(2) 第二の視点—社会的役割の欠如

次に第二の視点です。「雇用の劣化」と企業・産業の社会的役割の問題です。

もっともわかりやすいのは運輸サービス産業です。運輸サービス産業における「雇用の劣化」は、生命にかかわる問題だからです。

最近では格安航空会社(LCC)の問題があります。国内LCC、ピーチ・アビエーションは、この間、予定していた運航のうち2,000便以上を中止する方針を決めました。病気やけがで休むパイロットが増え、運航に必要な人数を確保できなかったからです。運航面でも深刻なトラブルが起きています。4月28日、那覇空港への着陸前に、海面から75メートルまで異常降下しました。このようなトラブルが発生すれば、機体点検などのために、運航を打ち切るという社内規定が同社にはあるそうです。しかしこの航空機は、那覇に着陸後、関空まで運航を続けていました。安全ルールが実際には守られなかったわけです。

実は私の娘が、ちょうどこの時友達の結婚式で沖縄に行っていました。那覇からこの飛行機に乗って関空に帰ってきたんです。こんなことがあったために、当然出発が遅れたんですが、何の説明もなかったそうです。ひどいものです。

日本航空の裁判では、安全問題が大きな焦点となっています。不当な解雇で日航には、55歳以上の機長と48歳以上の副操縦士、そして53歳以上の客室乗務員がいなくなりました。こんなことをやられたら「空の安全」は大変なことになるというのが原告の主張です。

2 損保における「雇用の劣化」とその影響

損保では、「雇用の劣化」が「補償機能の低下」、「保険商品の劣化」につながっているという問題があります。

いま人員削減・効率化政策で、自動車保険の、人身事故対応業務が様変わりしています。昨年、相次いで二人の交通事故被害者から相談が寄せられました。

一人は、「事故で3カ月入院し、約2年間通院治療したが、保険会社からの連絡は電話だけで一度も面談の申し出はなかった。症状固定後、保険会社から示談書が送られてきたが、詳しい説明もなくこれで示談していいのか不安だ」という内容です。もう一人は、高次脳機能障害、嗅覚障害の後遺障害が発生した被害者からで、やはり示談に関する相談でした。

どちらも、損保会社の丁寧な対応があれば円満に解決するケースです。2社ともメガ損保ですが、被害者から信頼を得るための努力を充分行っただと到底考えられません。私がびっくりして損保会社数社の人身担当者に照会したところ、さすがに入院事案については面談を行うけれども、逆に入院事案以外は、ほと

んど面談できていないという回答に接しました。なぜか、一人当たりの事故保有件数が多く、とても出向いて面談する余裕がないということです。

レジュメに3メガ損保グループの、ここ5年間、2009年度から2013年度までの事業費率を掲載しました。すさまじい削減競争です。東京海上日動は34.0%から30.2%、日新火災は39.2%から32.5%、損保ジャパンは34.1%から31.4%。人が足らなくなるのも当たり前です。

一般的に経営効率がいいとされるのは、事業費率が低いことであり、その中心を占めるのは人件費です。人を減らせば人件費も減る。しかし、業務に携わる社員の数が少ないということは、保険会社の利益拡大にはプラスであっても、契約者にとってはメリットとはなりません。

人身事故対応は、被害者の信頼もえながら適正な保険金を支払うという大変難しいもので、だからこそ面談が必要となります。人員削減でその余裕がなくなっているとすれば、損保本来の社会的役割である「補償機能」の低下であり、損保の主力商品である「自動車保険商品」の劣化だと思います。

この件については、毎月開催している「代理店プロジェクト」会議で論議し、昨年の「みどうすじ総行動」で近畿財務局へ申し入れを行いました。こうした現状について、「保険商品を販売する代理店として強い問題意識をもっている」と述べ、損調職場での担当者一人あたり人身事故担当件数の実態、および、近畿圏における店舗数削減の現状を把握してほしいと要請しました。

金融監督第三課、保険担当ですが、その担当官からは、「損保会社の政策の問題は近畿財務局の権限外であり、各社の経営判断だ」としながらも、「契約者保護の観点から、必要に応じて対応を行う」という回答がありました。さらに、「みなさんの要望はきちんと金融庁に伝えます」との言葉もありました。

実はその後、動きがありました。複数の損保会社で、人身事故での「被害者初動面談を今後推進する」という通達がだされました。これが金融庁の意向だとすれば、私たちの要請は大きな意味があったと思います。

3 日本損害保険協会の「人間尊重の原則」と現実

結論として言えるのは、産業の担い手である従業員と代理店を大切にしない限り、損保の「社会的役割」は発揮しえないということです。

日本損害保険協会の「行動規範」基本原則の第一には「人間尊重の原則」が挙げられています。そして第二は「法令等遵守（コンプライアンス）の原則」です。しかし、実際はどうでしょうか。

ここでは人間尊重の精神と代理店、契約者の問題を考えてみたいと思います。

まず代理店の問題です。代理店は、ひとつの「企業」であり、損保会社とは別の独立した「事業体」です。しかしこの間、損保各社は、こうした代理店の

自立性をまったく無視した施策をくり返してきました。その最たるものが、三井住友海上とあいおいニッセイ同和損保による代理店の一方的な他社移行です。たとえば、三井住友海上が拠点を構えあいおいニッセイ同和損保は拠点を有しない地域に存在する、あいおいニッセイ同和損保の代理店は、三井住友海上に移行させます。逆のケースでは、三井住友海上の代理店が否応なくあいおいニッセイ同和損保の代理店に移行させられることとなります。

そうなる と 必然的に、当該代理店の契約者も保険会社の変更を余儀なくされます。

私の手元に、三井住友海上の「代理店移行説得における NG ワード事例」という文書があります。「これは言ったらあかん」という事例集ですね。当然社員用で、「代理店手交はできません」と書いてあります。

「移行はしたくない。なんとかならないか？」の声に対しての模範解答は、「具体的にどのような点にデメリットをお感じでしょうか。あいおいニッセイ同和とも連携し、不安にお感じになっている点は、何度でも繰り返し丁寧に説明させていただきます」というものです。一方 NG 例は、「会社が決めたことなので、私ではどうにもなりません」「移行していただけないと、当社の効率化が進みません」です。「効率化」まさにこれが本音です。また、「(収入保険料が) 1 億円以上あれば対象外となったのですが・・・」も NG です。収保 1 億円で線引きしていることがわかったらまずいわけですね。

要は「代理店の要望は一切聞かない」ということです。金融持ち株会社の利潤追求のための施策で、代理店ばかりか契約者もないがしろにされる、こうしたことがはたして「企業の社会的責任」をはたすことにつながるのでしょうか。

次に契約者をめぐる問題です。東京海上ホールディングス傘下の東京海上日動と日新火災の間では、日新火災が保有している大企業契約を東京海上日動に移すという施策がすすめられています。ある大きな県の手ディーラーに東京海上日動の幹部が訪問し、これからは日新火災に代わって当社が取引をさせてもらおうと申し入れたそうです。

このディーラーは自動車メーカー出資ではなくて地場資本の会社ですが、かつて経営危機に陥ったときに、そのディーラーをある損保会社が見限った、ある損保会社は救いの手を差し伸べた。そういう歴史があり、代々の経営者にそのことが引き継がれてきたそうです。もうおわかりだと思いますが、助けたのが日新火災で、見限ったのが東京海上日動の前身である 1 社だということです。東京海上日動は当然追い返されました。

日新火災が東京海上日動に移管する契約は 80 億にのぼるそうですが、他の契約者も大体このディーラーと同じような対応のようです。契約者と損保会社の間には、歴史もあればさまざまつながりもあります。東京海上日動の役員も

日新火災の役員も、そんな歴史を知らない、あるいは知っていても関係なく、金融持ち株会社の勝手な都合を、一方的に押し付けようとしているわけです。日新火災の社長は、会社を、社員を守る気がはたしてあるのでしょうか。

もし「人間尊重」が本当に守るべき損保業界の「行動規範」だと言うのであれば、社員を、代理店を、そして契約者をもっと大切に下さい、と言う必要があると思います。

4 「法令等遵守（コンプライアンス）の原則」と現実

次にコンプライアンスの現実です。

損保の「労働時間制度」には労働基準法違反が多々あります。第一に「私的時間」、第二に「みなし労働時間」制度の際限のない拡大です。

「みなし労働時間」制度とは、あらかじめ労使で決めた「所定の労働時間」を労働したものとみなし、一定額の「みなし労働時間手当」を支払うことによって、残業料支払い義務を免れるというものです。「企画業務型裁量労働制」や「事業場外労働制」などがこれにあたります。いま安倍内閣が「残業代ゼロ制度」の導入をもくろんでいます。こんな制度を許すわけにはいきませんが、損保においては、すでにこの内容が先取りされ実質導入されています。

損保ジャパンや日本興亜損保では入社2年目から「裁量労働制」を適用します。しかし、入社2年目の社員が自由な時間に出退勤できるでしょうか。入社2年目どころか、好きな時間に帰れる社員などいません。

三井住友海上は、昨年度から、転居を伴う転勤のない「地域社員」（主に女性です）にも「事業場外労働制」を導入しています。

これらは、どう考えても労働基準法違反です。

損保各社の姿勢は、いずれも従業員にきびしくコンプライアンスを守らせるというものです。極めつけは損保ジャパン日本興亜です。両社は今年「コンプライアンス特別月間」を実施しています。「厳秘、本人どまり」という文書にはこう書いてあります。

「損保ジャパン日本興亜はコンプライアンスを事業展開の大前提としていますが、未だに真のリーディングカンパニーに相応しくない行為が発覚しています」。

その事例として挙げられているのは、

「成績かさ上げのための長期火災の中途更改」、これはありそうですね。

「上位職によるパワハラ行為と職場内の黙認」、これはあります。

そういう行為を自分が行った場合、あるいは見聞きした場合、今年22日、つまりあさっての日曜日、株主総会前日までに、会社または自宅のパソコンで報告を求めるといいます。「自分自身の行為」について申告した場合は、「懲

戒等処分の内容を軽減・免除します」とあります。

なんと優しい会社でしょうか。「罪一等減ずる」わけですね。

「退職強要」は明らかなパワハラですから、社員のみなさんは、山ほどある「人格権侵害」の事例を報告したらどうでしょうか。しかし、この間の「退職強要」はマニュアルにもとづく組織的な行為ですから、皮肉なことに会社そのものが告発されることになりかねません。

こんなことを社員に求める前に、まず会社自らが「従業員に対する法令遵守を徹底する」必要があると思います。

私たちが主張すべきは、第一に、人間尊重の原則を守れ、第二に、少なくとも法律を守れ、ということです。どちらも当たり前のささやかな要求ですが、現実にはこのことすら守られていません。

おわりに

彼らに、宣言どおり実践させる社会的な運動が必要です。先ほど、近畿財務局への要請について述べました。行政に対する行動もやはり必要だと思います。

次に、退職強要など、理不尽な会社施策に対して勇気をもってたたかうことです。

損保ジャパンでは、60歳の再雇用を拒否された小畑裕久君の裁判があります。彼は仕事もでき、職場の後輩や代理店からも高い信頼をえていましたが、恣意的な低い評価によって再雇用を拒否されました。損保ジャパンの「希望退職」の際には、退職強要を受けた仲間の相談に乗り、励まして撤回させるなど、一貫して働く者の権利擁護のために頑張ってきました。その結果の再雇用拒否です。彼は、「自分が闘うことで4,800人のリストラに歯止めをかけることができる。泣く泣くやめていく仲間をこれ以上つくらない」と決意しています。

最後に、この大阪損保革新懇をもっともっと大きくすることです。大阪損保革新懇は1998年に結成され、昨年15周年を迎えたところです。革新3目標に加えて損保産業の民主化を求める三つの座標軸を、活動の原点においています。

第一に、損保は「平和産業」であること。

第二に、損保は「国民生活に密着したセーフティネット産業」であること。

第三に、損保は「生きがい・働きがい産業」であること。この3点です。

現在300名以上の仲間が会員です。会員の資格は、「主として大阪に居住し、損保で働いている、働いていた者で、革新3目標と損保の民主化をめざすことに賛同する人」です。年齢、思想信条、所属労働組合、組合員か管理職かなどは問いません。要は、この場におられるみなさんなら誰でも入会できるということです。ぜひ広げてください。みなさんのご協力を心から訴えまして私の話を終わらせていただきます。