

小畑さんの第8回裁判が開かれました

小畑さんの第8回裁判は1月30日午後1時20分から、大阪地裁610号法廷で開かれました。当日は1月の最終営業日にもかかわらず、小畑さんのたたかいを支援する人たち63名が傍聴につめかけました。

夕方からの報告集会では「ストップ! エグゼンプション 2.25 緊急集会-過労死ゼロに逆行する残業代ゼロ法案を許すな」や「大阪の主要な職場のブラック化を考える」とりくみが紹介されるとともに、損保各社の合理化政策に対するさまざまな意見や不安の声が数多く出されました。

次回裁判は、3月23日(月)午後1時10分から、大阪地裁708号法廷です。

裁判所も会社を指導 “主張の根拠を示すよう求める”

小畑さんは担当件数も多く、かつ難解な事案の対応も手がけていました

第7回裁判では会社側から準備書面が提出されました。その中で会社は「保険事故事案については同じ1件でも負担が重いものと軽いものがある」「サービスセンターにおいては、特定の職員に負担が集中しないように負担が重い案件を取り扱っている職員については担当件数を減らし、負担が軽い案件を取り扱っている職員については担当件数を増やしている」「担当件数が多いから負担が重いとの原告の主張はそもそも誤っている」と主張しています。

それが事実であるならば、会社は全職員について「受付件数」「完了件数」のみならず、「負担が重い案件」「負担が軽い案件」の比較をなす基礎資料を有していることとなります。今回の裁判で、小畑さんはそれらの資料を提出すべきだと再度主張しました。

裁判長からは「裁判所の理解に役立つ資料が作れないか」と検討を促す発言がありました。

コンプライアンスを標榜する会社であるならば、積極的に資料を開示すべきではないでしょうか。



2020年度には今の60%の人員体制？！

会社は昨年株主総会で「3年間で4,700人を削減する」と言っています。損害サービス部門の社内資料でも「異次元のコスト削減をしなければ、当社は生き残っていくことはできない」、「2020年度は現在の60%の人員を考えている」の記載があります。

これが女性活躍？ グローバルからエリア、アソシエイトへのシフト

営業ではエリア職に外回りの担当者の増加を、損調では人身担当者の増加を図ろうとしています。そして、エリア職に長時間労働を押し付けるために、Ⅱ等級にまで業務企画裁量労働制の適用範囲を拡大しようとしています。グローバル職の担当業務をエリア職にシフトしていきながら、「組織のマネジメント業務」を担わせることを想定しています。その結果グローバル職の大幅な要員削減とアソシエイトへのエリア職業務のシフトが行われることとなります。保険金サービス部門では、車物の集中化を選択する中で、集中化部署を立ち上げた際の必要なアソシエイトの確保が検討されています。

損保ジャパン日本興亜グループは、グループ経営理念で、「お客さまの視点ですべての価値判断を行い、保険を基盤としてさらに幅広い事業活動を通じ、お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスをご提供し、社会に貢献します」と述べています。グループ行動指針では「お客さまに最高品質のサービスをご提供するために」、そして目指す企業グループ像の「真のサービス産業として『お客さま評価日本一』を原動力に、世界で伍していくグループを目指します。」と掲げていますが、事業費削減競争の中での人件費削減策としか考えられない、グローバルからエリア、アソシエイトの移行ではとてもこれらのことが実現できるとは考えられません。

お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供しようとするなら、従業員、代理店を大事にしてこそ実現できるものです。会社がすべてのステークホルダーの期待に応えるよう求めます。



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、自動車損調・火新損調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ました。