

大阪損保革新懇ニュース

大阪損保革新懇事務局
 大阪市中央区道修町3-3-10
 大阪屋道修町ビル3F
 06-6232-1095

JAL不当判決に抗議 損保の雇用破壊許さず 講演会に95名参加

6月20日(金)南御堂会館において、「JAL裁判と損保の雇用問題を考える」講演会を開催し、95名が参加しました。志賀守孝事務局の司会で始まり、野村英隆代表世話人の開会挨拶のあと、上条貞夫弁護士(JAL裁判原告団弁護団長)「JAL不当解雇判決と今後の展望」について講演。つづいて松浦章さん(大阪損保革新懇世話人)が「損保情勢と雇用問題」について講演しました。講演後、西岡ひとみさん(JAL裁判客室乗務員原告)が「全面勝利めざして最後までたたかう」と力強く決意表明しました。ひきつづいて、損保ジャパンを相手どって裁判でたたかっている小畑裕久さんが決意表明しました。講演会后、JAL闘争カンパを訴え、66,600円が集まりました。恒例の居酒屋「木温(こはる)」での懇親会に53名が参加。上条貞夫弁護士と西岡ひとみさんも出席されなごやかに歓談しました。

JAL不当解雇裁判 判決と今後の展望

(講演要旨) 講師: 上条貞夫弁護団長

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。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%。解雇する必要がなかったことは明白です。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。

東京高裁での追及

東京高裁では徹底的な反撃・追及が行われました。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も、心を燃やして弁護団に参加して下さいました。

そして全国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書が集中した結果、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ました。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」



講師の上条貞夫弁護士



勝利する(最高裁)まで闘う決意の西岡ひとみさん

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、です。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。

判決は、訴訟のルールを無視した

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ことに、全く根拠がないことを証明したのです。

会社は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。しかし、裁判長は会社に証拠提出を命じませんでした。こちらの新証拠による追及に対して、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。それなら解雇無効の判決が当然です。

(P.2へつづく)

(P・1よりつづく)

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。

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ことだと言います。しかし、その経過は会社内部の「お家の事情」であって、労働者に何の責任もない解雇が、「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)です。

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わせることが要請される」のです。事実と道理に照らして、この解雇が信義則違反と認められるかどうか。そこがポイントです。

(2) 信義則違反と不当労働行為の連鎖集中

①2010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。この約束には、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「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。解雇回避策の約束を秘かに破ったのです。

そのほか、③2010年10月からの「希望退職募集」では、標的とした個々の組合員に無期限の自宅待機を命じる。④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、管財人が嘘の脅しで不法介入・妨害する(のちに東京都労委も不当労働行為と認定)。⑤2010年12月時点の「在籍者数」を団交で最後まで隠蔽し続ける(削減目標達成の事実がバレるから)。⑥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人を解雇する、など不当労働行為の連鎖でした。

①から⑥までの事実を、こちらはリアルに立証しました。一方、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。

判決は、判断を回避した

ところが、判決は悉く判断を回避しました。まず①について見ますと、管財人が、一時帰休、ワークシェアなど解雇回避措置の約束を破ったことは、一連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までについても同様に、判決は判断を全て回避し、結論だけは解雇を丸ごと認めました。

不当労働行為否定、安全無視の異常な判決

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ています。(P・3へつづく)



(P・2よりつづく)

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です（運航乗務員事件判決）。客室乗務員事件では安全には一言も触れていません。

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。

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。

「もう一度空へ」ブックレット購入のお願い
上条貞夫弁護団長執筆・学習の友社発行
JAL不当解雇撤回原告団編
500円
最寄の世話人または事務局まで

損保情勢と雇用問題

(講演要旨) 講師：松浦 章さん
大阪損保革新懇世話人・兵庫県立大学
客員研究員・博士(経済学)

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。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。

人格権の侵害

損保ジャパンと日本興亜損保では、今年9月1日の合併を前にして、「希望」退職の名の下に執拗な「退職強要」が行われてきました。面談では共通して「この会社であなたの働いてもらうところはありません」と言います。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。まさに「人格権の侵害」です。



講師の松浦 章さん

人間には本来、「社会から認められたい」という「承認への欲求」があります。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」となってきました。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、もっとも人間尊重に反した行為です。

ただその中でも、勇気を出して損保革新懇に相談にきた仲間の多くが、毅然と会社の攻撃をはね返しています。

「雇用の劣化」と社会的役割

「雇用の劣化」と社会的役割の問題で、もっともわかりやすいのは運輸サービス産業です。「雇用の劣化」が生命にかかわるからです。

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というのが原告の主張です。

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2000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。根底には劣悪な労働条件があります。

損保における「雇用の劣化」とその影響

損保では、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。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。

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ヶ月入院し、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ですが、やはりきちんとした面談が行われていません。2社ともメガ損保です。(P・4へつづく)

(P・3よりつづく)

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」の劣化です。

この件については、「代理店プロジェクト」で近畿財務局へ申し入れを行いました。金融監督第三課、保険の担当官からは、「契約者保護の観点から、必要に応じて対応を行う」。「みなさんの要望はきちんと金融庁に伝えます」との回答がありました。

その後、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。私たちの要請は大きな意味があったと思います。

日本損保協会の「人間尊重の原則」と現実

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。人間尊重の精神と代理店、契約者の問題を考えてみます。

この間損保各社は、独立した「事業体」である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、MS&A Dホールディングス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の代理店に移行させられることとなります。そうすると必然的に、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。

東京海上ホールディングスでは、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。移管する契約は80億にのぼるそうです。しかし、契約者と損保会社の間には歴史もあればさまざまな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、あるいは知っているも関係なく、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。

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。

「法令等遵守（コンプライアンス）の原則」と現実

日本損害保険協会の「行動規範」基本原則の第二は「法令等遵守（コンプライアンス）の原則」です。しかし、損保の「労働時間制度」には労働基準法違反があります。第一に「私的労働時間」、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。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。これらは、どう考えても労働基準法違反です。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るのです。

私たちの主張は、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、ということですが、現実にはこのことすら守られていません。大阪損保革新懇とともに、損保業界に「宣言」どおり実践させる社会的な運動を大きく広げていきましょう。

小畑裁判（第6回）

8月29日（金）

11:45～大阪地裁
610号法廷

多くの方の傍聴参加をお願いします。

報告集会

同日午後6時30分～
アイクルの部屋にて

会費：1000円
（飲食を用意します）



集会で決意表明する
小畑裕久さん

小畑裕久さんの職場（損保ジャパン）
復帰を実現する会

日新革新懇開催される

第29回日新火災職場革新懇が6月7日開催しました。初めての土曜日開催。日新火災をもっと働きやすい職場にしたい。の声に応えて23名が参加。20才台から70才台まで、奈良から、福知山から、和歌山から、神戸から、京都から、土曜日2時開催に応じて参加。呼びかけ人の中川氏の基調報告のあと、美味しい手料理と、ウクレレの飛び入りもあり大盛り上がり。次回30回の記念開催再会することを約し、中締め。その後も遅くまで盛り上がりました。





NKSJホールディングス 株主総会参加上京団奮闘記 2014年6月22日～23日

6月23日に開催されるNKSJホールディングス株主総会に出席し、小畑裕久さんの職場復帰を求めるために、総勢20名が上京しました。

6月22日(日)は、3班に分かれて「小畑リーフ」のポスティングです。天候の心配をしていましたが、私たちが行動を始めるころは雨もあがりスムーズに行動ができました。参加者のほとんどが東京は不案内でしたが、インターネットから取得した地図を頼りにしてポスティングを完了させました。

ポスティングのあとは東京の仲間が予約してくれた中華料理店で交流会です。ポスティング参加者のほか、別の列車で上京したメンバーに、東京の旧日火、日産、大成の仲間も加わり、会場はぎゅうぎゅう詰めとなりました。久しぶりに会った人たちもいて、懐かしい話でもちきりとなりました。

最後に小畑さん本人の決意表明があり、この決意に応じて互いに奮闘することを参加者全員で確認しました。

6月23日は朝8時から、新宿の損保ジャパン本社前で、大阪から持参した幟と横断幕を掲げ、損保ジャパン、日本興亜に勤める人たちへの「小畑リーフ」配布を行いました。出勤途上の人たちが、幟と横断幕の文章を確認し、「リーフ」を受け取って行きます。9時には社員に向けての宣伝を終了、株主総会に参加する代表

を送りだしたあと、引き続き株主総会参加者に向けての宣伝を行いました。「小畑リーフ」を手に総会に入場してくる人も多く、外での行動が代表参加者への応援となりました。

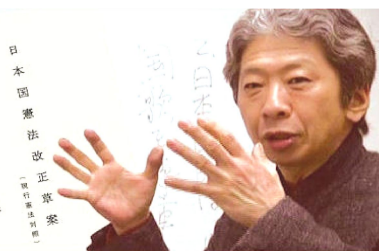
株主総会では報告・提案がなされたあと質疑となり、二つの文書質問への回答から始まりました。文書質問に対しては、質問全文を読み上げ、それに対して回答するという形です。最初は私たちの、①「お客様評価日本一/No.1」に向けた取り組みについて、②「企業の社会的責任と雇用確保について」、の質問に対する回答でした。

会場からの発言では、私たちの代表が、恣意的な低い評価で60歳での再雇用を拒否された小畑裕久さんの裁判の早期解決を求め、「希望退職の名のもとにコンプライアンス違反の退職強要が繰り返し行われている。お客様評価が低い原因に、従業員を大切にしない人事政策があるのではないかと、リーディングカンパニーにふさわしい社会的責任の遂行を求めました。

株主総会に参加しない仲間は引き続き、首都有数のビジネス街、日本橋二丁目の損保ジャパンの会社前で、「小畑さんを職場に戻せ」の宣伝行動を行いました。損保ジャパンの社員が近寄って来て、「小畑リーフ」を求め同僚と話し合う姿もありました。マイクでの訴えもあり、「小畑リーフをよく受け取ってくれていました。

東京で「小畑リーフ」を読んだ二人の人から、大阪の損保革新懇と弁護士事務所に激励の電話が入るなど反響があり、大いに確信をもった二日間の行動でした。

「小畑裕久さんの職場復帰を実現する会」



大阪損保革新懇第17回総会
記念講演講師決定！

東京大学大学院教授
「九条の会」事務局長

小森 陽一さん

とき：10月15日(水) PM6:30～

会場：南御堂 御堂会館 南館地下ホール

テーマ：日本を再び戦争をする国にはさせない！

憲法を活かし世界で生きる日本を！