

# 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

4・21(木)  
 PM6:30~

## 大阪損保革新懇 講演会 国と大企業は雇用責任をはたせ！ 働く誇り、人間の尊厳

4月21日(木)大阪府商工会館において「国と大企業は雇用責任をはたせ」と題した2つの講演会を開催し145名が参加しました。野村英隆代表世話人が開会あいさつを行い、最初に日航原告団6名が全員制服姿で勢ぞろいし紹介を行ったあと講演にはいりました。

講演①清田均さん(日本航空不当解雇撤回裁判原告団事務局長)は「日本航空の不当解雇をゆるさない」②松浦章さん(大阪損保革新懇世話人・兵庫県立大学大学院)は「東日本大震災と損保の雇用責任」をテーマに講演しました。

その後、交流会には日航原告団6名を含め76名が参加。6名の原告からは「勝つまでたたかいは止めない」と決意表明がされました。損保からは、東北に1週間支援に入った仲間が被災地の実態と仕事ぶりを報告。最後に講演会会場で訴えた日航支援カンパ91,746円を原告団に渡し拍手の中で閉会しました。

### 野村代表世話人 開会あいさつ(要旨)

初めに、今回の大震災で被災された方々にお悔やみとお見舞いの意を表明します。また現地で奮闘されている損保の社員と代理店のみなさんにも激励と感謝の気持ちも表します。大震災によって今、日本はかつて経験したことがない危機のさなかにあります。損保産業がより安全安心の日本の社会づくりに役立ち、契約者と社員と代理店を大切に産業になってこそ、社会的役割を果たすことができます。革新三目標と損保革新懇3座標軸の精神をもう一度再確認し、これからも一層奮闘しましょう。

### 東日本大震災と損保の雇用責任

大阪損保革新懇世話人  
 ・兵庫県立大学大学院 松浦 章

#### はじめに

東日本大震災では、多くの損保産業に関わるみなさんが、損保に求められる社会的使命をはたそうと必死に頑張っています。地震保険の事故受付は、昨日4月20日時点で422,000件です。

一方で、この大震災を通じて、今損保産業がかかえている問題もまた浮き彫りになってきています。最大の問題は、この間の人減らし合理化のなかで、損保労働者がギリギリの人員で無理を重ねてきたことです。被災地支援に行き帰ってくれば仕事が山ほど残っているというのが実態です。

また、この間損保各社は鑑定事務所への鑑定依頼を極力抑えてきました。結果、鑑定人も減らされています。損保の効率化一辺倒の施策は、関連の企業・産業にも影を落としているのです。



#### 1 三メガ損保体制後早くもリストラ

損保では三メガ体制発足後すでに複数の会社で、希望退職が募られました。

損保ジャパンでは、昨年12月、勤続6年以上30歳~50歳の総合職を対象に希望退職を募りました。しかし、「希望退職」と言いながら水面下では、「この会社であたの働いてもらうところはありません」と「指名解雇」にも等しい「肩たたき」が行われました。

日新火災では、この4月、部長を半分に、課長を三

分の二に大幅削減させました。東京海上ホールディングスが決めた利益目標を必達させるのが目的です。結果、多くの部長、課長が降格させられました。さらに合わせて、「希望退職」が実施されました。50歳以上の全国型社員全員と面談する一方、会社がリストアップした社員に個別面談で「退職強要」を行ったのです。

そして起こったのが、この大震災での管理職不足です。震災対策で、東北からの転出のみを凍結したため空白の拠点が生まれました。空白を埋めようにもすでに多くの管理職を降格させています。その結果、3か月短期の管理職が誕生するといった事態が生まれました。東京海上ホールディングスのこの利益最優先の方針に、企業の社会的責任をはたそうという真摯な姿勢を見ることはできません。

あいおいニッセイ同和損保では、これまで旧ニッセイ同和の水準に合わせてきた標準事務量を、旧あいおいの基準に合わせるという方針を打ち出しました。損害サービスの職場では、車物一人60件を10月には75件の旧あいおい基準にするというものです。

昨年8月に、「顧客満足度」に関する調査の国際的な専門機関である、JDパワー・アジア・パシフィックが、2010年の、「自動車保険・事故対応満足度調査」の結果を発表しましたが、1位はAIU、2位が日新火災、あいおい損保の顧客満足度順位は12位、ニッセイ同和損保は13位でした。一人当たりの担当件数を増やして、顧客満足度が高くなるには到底思えません。ただ、2位の日新火災なども人員削減ですから、押しなべてレベルが低下し、順位は変動しないかもしれません。しかし全体の水準が下がるとすれば、これはもはや産業全体の社会的役割の低下と言わざるをえないのではないのでしょうか。

## 2 地震再保険特別会計をめぐる

地震直後のインターネットに、「蓮舫大臣に国民の怒り爆発、ネット炎上」という記事がありました。「地震再保険特別会計」が事業仕分けの対象になっていたからです。

地震保険支払いのための積立金は、現在民間損保が9,693億円、特別会計が1兆2,599億円あります。この特別会計が昨年10月30日に事業仕分けの対象となりました。主な論点は「事業の主体を国の特別会計で行う必要があるのか」



というものです。枝野官房長官などの主張は、すべて民間にまかせて、積立金を超えるような大地震が発生すれば、国が資金を貸し付ければいけないか、というものでした。

12名の仕分け評価者の評価結果は7対5で「特別会計を廃止し、国以外の主体へ移管する」というばかばかしい結論になりました。当時は、このような大震災がこんなに早く現実になるとは思ってもいなかったのでしょうか。

ただ、今年1月と2月に、損保協会など業界4団体のヒアリングが行われました。4者が共通して「地震保険は集積リスクが高く民間ではすべてを引き受けられない」「保険リスクは国が保有すべきだ」と主張した結果、この事業仕分けは吹っ飛びました。震災そのものは天災ですが、政治のありようでそれが人災になる可能性が生れるという典型だと思います。

## 3 「雇用の劣化」が「企業の劣化」をもたらした

### 21世紀の最初の10年間

政治のありようとの関係で言えば、雇用の問題はその最たるものです。

私は、21世紀の最初の10年間で、雇用の劣化が企業・産業の劣化をもたらした10年だったと考えています。2001年4月に小泉政権が誕生しました。小泉構造改革において最大の犯罪的役割を果たしたのは、雇用政策です。派遣業務を製造業まで拡大した労働者派遣法の改悪、ホワイトカラーの長時間労働・サービス残業を合法化した裁量労働制の拡大等です。

私が2006年に大学院の門をたたいたのは、32年間勤めた損保会社のなかで起こっていること、様々感じたことを論証し現場に返したいというのが主な理由でした。直接的なきっかけは、2005年に発覚した保険金不払い問題でした。私は自由化以降の利潤第一主義の

施策と雇用の劣化に主要な原因があると考えました。10年間で従業員数は23.5%の減少となっていました。

行き過ぎた合理化が何をもちたのか。ちょうど同じ時期、2005年4月25日にJR西日本の脱線事故が発生しました。事故後、JR西日本の第一の課題が「安全」をさしおいて「もうけること」であったこと、1987年の民営化時に5万1,530人だった人員が3万2,850人にまで36%も減っていたことが明らかになりました。JR東日本の15%、JR東海の5%と比較して、この人員削減数は驚きに値するものでした。

安心・安全で言えば、航空産業はその典型です。現在の日本航空の状況を見るにつけ、6年前のJR西日本の事故を考えざるをえません。今回の解雇で日航のベテラン機長、副操縦士、客室乗務員は一人もいなくなっていました。全日空と比較すればそのいびつさは歴然としています。

しかしこのことは損保も同じです。今回の震災の現場で、損保会社が一番困っているのはコントローラーの不足だと言います。つまり支援にかけつけた社員を指導し、全体を統括・機能させるベテランが少ないのです。自由化後10数年にわたってすすめられてきた、人減らし合理化と雇用の劣化が、損保産業の社会的使命を充分果たしえない産業の劣化を生んだことは間違いないと思います。

#### 4 新しい社会 新しい雇用環境を

長時間労働問題の解消が遅々としてすすまないのはなぜでしょうか。そこには、第一に、すべての尺度を生産性の向上に置き、長時間労働を当然のこととする政府・財界の根本思想があります。

国際基督教大学の八代尚宏教授は、こう述べています。「不況期にも正社員の雇用を保障するためには、労働時間を削減する余地を残しておくことが重要であり、②普段からの慢性的な残業を前提とした勤務体制が不可欠である・・・その代わりに、企業は家事・子育てに③専念する専業主婦の生活費もふくめた『二人分の賃金』を生活給として負担している」。

この発想からすれば、恒常的な長時間労働が多ければ多いほど、雇用は安定するということになります。

第二に、成果主義を背景とした、過重責任の問題があります。多くの社員が長時間労働をしなければこなせないような過重な責任を負わされている現状のまま

では、働きやすい職場は絵に描いた餅でしかありません。

過重な責任を減少させ、拘束性の比較的緩やかな勤務形態をスタンダードルールとする。そして、裁量労働制や遠隔地配転などは、少数の、しかも希望者に限定するといった方策をとらない限り解決の道はないと思います。

フィンランド、スウェーデン、デンマーク、ノルウェーの北欧四国は、「経済成長力指数」や国民一人当たりのGDPで上位に入っています。「経済成長力指数」はいずれも日本より上です。しかしこれらの国に長時間労働はありません。人間らしく働くことが可能となる適正な労働時間こそ、真の成長力の源となるのではないのでしょうか。

#### おわりに

この間の退職強要・リストラは、地震保険の保険金支払いのために必死に働く仲間の思いに逆行するばかりか、ゆるぎない「補償機能」の発揮という損保固有の社会的役割を自ら放棄するものと言わざるをえません。

災害に備える産業が、災害で機能不全に陥ったとしたら論外です。災害で社会的役割を發揮するというのは、保険金支払いだけではありません。大変な時だからこそ雇用もしっかり守る。これが損保産業の真の社会的責任ではないのでしょうか。大震災を理由としたリストラを絶対に許さないという意味を示す。それが本日の講演会の柱です。

今、社会的な運動が必要です。先日大阪総行動の一環として近畿財務局に赴き、代理店問題の改善について要請を行いました。

① 代理店切り捨てをやめさせること  
② 代理店手数料率の一方向的引き下げに歯止めをかけ、損保会社と代理店の公平な取引を実現すること  
③ 消費者ニーズに反する、商品の販売停止をやめさせること

の3点です。これは初めての試みです。これが代理店問題改善のきっかけになればと思います。

おかしいことはおかしいと声を上げることが今ほど必要な時はないと思います。ともに考え、ともに行動しようではありませんか。

## 近畿財務局要請内容

3月、4月に行われた「みどうすじ総行動」において、「代理店プロジェクト会議」メンバーが、近畿財務局に代理店問題の改善を求め要請を行いました。同プロジェクトは、2008年2月から18回にわたり会合を重ねてきましたが、今回、直接行政に代理店の声を届けようと「代理店の立場から訴えます」という10頁にわたる文書を提出したものです。要請内容は、次の3点です。

### 要請内容

- ① 代理店切り捨てをやめさせること
- ② 代理店手数料率の一方的な引き下げに歯止めをかけ、損保会社と代理店の公平な取引を実現すること
- ③ 消費者ニーズに反する、商品の販売停止をやめさせること

「みどうすじ総行動」は30数年前から「みんなの要求みんなで実現」をスローガンに取り組まれてきましたが、代理店問題での要請は今回が初めてです。

3月17日に文書を提出、口頭で次のとおり要請を行いました。

「損保代理店の大きな役割は、日本の津々浦々にセーフティネットを広げることです。しかしいまの損保会社の効率一辺倒の施策では、その役割を充分果たすことはできません。私たちは、それぞれの企業・産業には固有の「社会的役割」があり、その「役割」をしっかりと果たすことこそが、第一義的な「企業の社会的責任」であると考えています。したがって、損保の「社会的役割」とは一体何か。その「役割」を果たす上で、現在の損保の施策はどうか。この視点で考えていきたいと思っています。損保産業の健全な発展のために、ご尽力をお願いする次第です」。

4月15日にはその回答を求め、金融各産業の仲間とともに近畿財務局に赴きました。金融監督第3課・担当者の回答は、「代理店問題で近畿財務局に権限があるのは、書類が整っているか、店主や使用人の資格が適切か等々代理店の登録についてであり、損保会社の代理店政策に関しては権限がありません。したがってそのまま金融庁に伝えました」というものでした。

参加したメンバーは、「代理店有志でこれまでさまざ

ま論議を重ねてきましたが、今回やむにやまれずこうしてお願いにあがりました。代理店の置かれた立場は深刻です。金融庁が私たちの見解を読まれてどう考えられたのか、ぜひお聞きしたい」と重ねて要請。「金融庁に行けば、担当の方につないでいただけますか」と質問したところ「その場合は担当者を紹介します」との回答がありました。

最後に、「損保各社は、損害保険の幅広い普及のためにと、代理店を山ほどつくってきました。しかし今日では効率化のためと代理店を切り捨てる。その代理店にも生活があるということはぜひ認識してください」と訴え、行動を終えました。

## 絵てがみ教室

### 一度やりたかった絵てがみ

あいおい 新見ひでみ

4/15(金に)、職場の後輩を誘ったところ「私もやりたいたので行きます。行きます」と、二人で職場から飛んで参加しました。

永井講師から「うまく書かなくてもいい。下手でいい。思いや気持ちが届けばいいんです。」と教わりました。

家ではなんとめんどくさくて出来ないのでは？ と思っていましたが、絵てがみでストレス解消と学生時代にタイムスリップできると考え挑戦することとしました。さっそく始めてみると素敵な時間の中で幸せなひとときを過ごせることでした。必ず次回も職場の仲間と一緒にいきます。

次回 5/20(金) 6時半から  
アイクルの部屋にて  
参加費 500円

# 日本航空の不当解雇をゆるさない

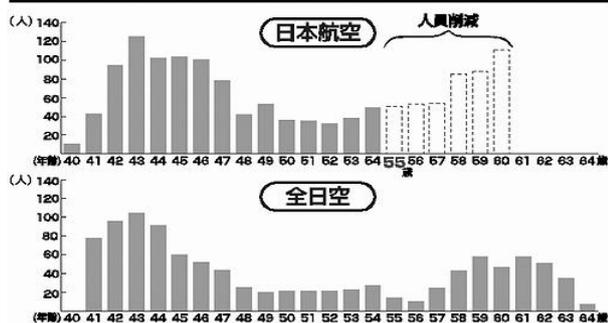
日本航空不当解雇撤回裁判原告団事務局長 清田均さん

JALが破綻したのは2010年1月19日、現在は会社更生法適用下での更生会社です。8月更生計画案を再提出、11月債権者の賛成投票を経て、12月1日支援機構から3500億円出資されました。この更生計画の特徴は儲からない事業はやめて、儲かることだけやって確実に儲けていこうという計画で、その中心が人員削減です。当初計画では3年間で1万5700人削減でしたが、新計画では今年3月31日までに1万6000人削減、すなわち昨年の4万8714人から3万2600人にするというものです。12月9日で希望退職者は1696名、目標1500名を超過し、27日には1733名。そして12月31日われわれ165名が整理解雇されました。パイロット81名、客室乗務員84名です。このうちほぼ9割にあたる146名が1月19日不当解雇撤回裁判を提訴しました。

裁判の目的は①原告団全員の労働契約上の地位を確認し、未払い賃金を請求し、解雇を撤回し、現職復帰を求めることをめざす。②「整理解雇4要件」の法理を守る。③JALの破綻の原因はいったいなかを明らかにしていく。④JALは安全と公共性優先の会社に再生す。この4点を勝ち取り決意で裁判を進めています。

「整理解雇4要件」を守る闘いが重要です。4要件は①人員削減には高度な必要性があるか②解雇回避の努力が尽くされたか③人選基準は客観的・合理的か④誠実な説明、協議がおこなわれたか。この4要件の法理は会社更生中であっても厳格に適用されることは最高裁判例や国会答弁で明らかです。稲盛会長が「業績は良くなっている。160人を残すことが経営上不可能かといえばそうではない」と述べましたが、みずから「高度な必要性」がなかったことを白状しています。業績も大幅に改善しています。組合から提案したワークシェアリングや一時休暇制度などの「解雇回避の努力」はされていない。

## 機長の年齢別構成



日本乗員組合連絡会議の調査資料から作成

「解雇の人選基準」も差別的な基準でおこない、誠実交渉義務にも明らかに違反しています。会社は解雇しなければならないほどの必要性があったのか。回避する努力を尽くしたのか。人選基準はどうだったのか。手続きは尽くしたのか。すべてにおいて要件を満たしていないということは明白になっています。

それでは、JAL破綻の真の原因は何だったのでしょうか。破綻の要因に社員に責任があったわけではありません。人件費が高いとしきりに宣伝していますが、他社と比べても低いのです。大きな要因は航空行政の誤り、貿易摩擦の問題、乱脈経営の問題があったのです。着陸料を財源にした不採算空港の乱造や日米貿易摩擦を背景にジャンボジェット機113機、2兆円の購入、長期ドル先物予約投資による巨額な損失、ホテルリゾート開発などの乱脈経営が原因なのです。

私たちは安全と公共性を優先してJAL再生を目指します。航空会社の社長は輸送と安全の確保が最も重要であることを自覚して、たえず安全性の向上に努めなければならないはずです。支援機構が支援する目的は雇用の安定に配慮するため支援するのです。リストラをやるために支援するのではないのです。会社は不採算路線から撤退して、儲かる路線だけに力を入れています。これでは公共性は果たせません。真の再生に向けては希望退職・解雇者を戻して適切な規模に拡大して、安全を守り、公共性を果たしていかなければなりません。

今、私たちは連帯を広げて、支援の輪を広げて闘っています。国民支援共闘会議は300団体以上、400万人規模に広がっています。国際的な支援の輪も広がっています。

私たちは連帯を広げ、勝利を確信して闘い、必ず職場に戻ります。みなさんのご支援をさらに大きくお願いします。ありがとうございました。



私たちは勝利して、必ず職場に戻ります！  
 —原告団5人が決意表明—  
 —この日の講演会の後、原告団6名全員が交流会に  
 参加され勝利への決意が語られました—



#### 谷口正明さん

私はこの仕事に入って36年目、今まで13機種の飛行機に乗り、飛行時間は1万1991時間です。極めて健康、事故歴なし、服務違反ありません。55歳と言う年齢だけで首を切られました。会社は大震災後、社員に生活調整手当という名のボーナス総額100億円を支給しました。原告団全員の5年間の賃金に相当します。また、会社は7年かけて返済予定の債務を一括返済しました。原告団賃金20年分です。さらに客室乗務員の「(希望退職の)年齢制限を撤廃せよ」との要求に対し「撤廃すれば若い人も辞めていく」発言など無茶苦茶です。必ず職場に戻ることを確信して奮闘します。

#### 久村雅明さん

私は伊丹空港に所属しています。海上自衛隊・日本エアシステムを経て日航へ、勤続20年7ヶ月、51歳で解雇されたMD90型機の副操縦士です。飛行時間は1万2500時間、延べ49万人を無事目的地にお送りしましたことは私の誇りです。会社にすすめられて買った株券は紙クズになり、私も紙クズのように捨てられました。阪神淡路大震災後はそれまで路線のなかった岡山・広島などよく飛びました。今も体力も飛行技術も自信があります。震災地に近い仙台・花巻・山形・青森空港へはMD90型機の出番です。私はいつでも飛ばせます。早く勝って、復興に役立ちたい。

#### 西岡ひとみさん

私は勤続33年、飛行時間は2万5000時間、今日の6名の中では一番の長時間です。私は希望退職に応じず、原告団の一人となる道を選びました。それには理由があります。昨年末の団体交渉の席で、執行部の「今まで日航の重大事故で何人が亡くなったか」の質問に対し、大西社長は「まあ、1000人から1500人ぐらいでしょうか」と回答しました。本当は735名です。私は人の命を粗末に、この程度にしか理解していない社長の態度に怒りを感じ、希望退職を断わり、解雇される道を選びました。必ず、勝利して職場に戻ります。

#### 南井都美子さん

私は32年、国際線に乗りました。私も2万5000時間です。国際線の客室乗務員は華やかに見えるかも知れませんが、現状はそうでもありません。夫も国際線に乗務していましたが、夫婦で日本にいないということも多く、子育てにはいろいろな困難もありました。私たちの解雇に対し、第二組合の女性も憤っていますが、一步踏み出して発言し、行動するには勇気が要ります。私たちの今日は先輩たちが苦勞して残してくれたものです。私たちも、後輩だけではなく、こども達の将来にもかかわる日本の明日のためにも頑張ります。

#### 遠藤謙二さん

私は年齢で解雇になりましたが、人選基準には身体検査によるものもあります。乗員の身体検査が如何に過酷なものか紹介します。私は3年前に航空身体検査で「胆のう筋腫症(筋肉肥大)」と診断され、他の病院で精密検査したところ「悪性ではない」との結果でした。しかし会社の産業医には確実に確かめるため組織検査(全摘:全部摘出)するよう言われました。「全摘検査するか?それとも乗員を辞めるか?」です。やむなく全摘し、検査結果は問題なしでした。通常なら経過観察だけで済むところ、「乗員」ということでもあまりにも人権を無視したものです。職場復帰を目指し頑張ります。