

SJNKグループのみなさんへ

SOMPO-HD株主総会に向け25名が上京し 小畑さんのたたかいの解決を求めました

6月26日に開催されたSOMPO-HDの株主総会での発言・質問の一部を紹介します。

男性株主から「違法な労働時間制度で残業料不払い、 その裏で役員報酬1億円超2人」

参議院で損保ジャパン日本興亜(SJNK)の企画業務型裁量労働制が取り上げられました。

会社資料でも、事業場外労働制と合わせ月平均40時間の残業に対し、残業料は20時間分しか払われていません。これは残業料不払いです。

一方、HDの決算報告では、櫻田CEOと西澤SJNK社長には1億円を超す役員報酬が支払われています。

現場で社員は必死で頑張っています。働きに見合った賃金を払うことは、企業経営者の責務です。

法律違反はおやめになった方がいいと思います。



大阪から25人が上京、前日はポストティング、当日は社前ピラを行ないました。

女性株主から「育児の大変さ、わかっていますか？」

「女性が輝く先進企業として」内閣総理大臣表彰を受けられたこと、おめでとうございます。また、「イクボス企業同盟」に加盟し男性の育児休業の取得を推進してきたと聞き、男性も、子供が一歳になるまでとか、保育園に入るまで休暇を取るのかなとか思っておりましたが、SJNKに勤めている友人に聞いたところでは、1日だけでも、たとえ半日のみの休暇取得でも育児休暇と数えるそうです。また、1時間早退しても育児時間取得の計算となっているとも聞きました。「育児を軽くみているのではないか」と思いました。

代理店株主から「損保ジャパン設立当時に比べ手数料は半減」

損保ジャパン設立時を100とすると今の手数料水準は50を割っていると思います。

小畑さん「従業員・代理店を大切にこそ会社の発展がある」

小畑さんは、損保ジャパン日本興亜が、従業員や代理店さんを大切にすることになるよう引き続き奮闘する決意を表明しました。

真摯な回答はなされず

株主質問に対して、経営陣からは質問にかみ合った真摯な回答はなされませんでした。

小畑さんの裁判は、6月20日、大阪高裁で第1回控訴審がおこなわれました。

小畑さん本人尋問の申出、文書提出命令申立、ならびに証拠申請をおこないましたが、採用されず、次回期日の9月12日13時30分から判決言い渡しがおこなわれることとなりました。

SOMPO-HD第7回株主総会への質問状(要旨)

<業界トップの座を東京海上日動に明け渡した>

合併以来、損保ジャパン日本興亜株式会社は業界1位であったが、昨年度末において、元受保険料ベースで東京海上日動社に抜かれる結果となっています。

<従業員を大切にしない違法な労働時間制度>

— 企画業務型裁量労働制と事業場外労働制 —

このような法令違反の事実は、企業イメージをそこない、会社の利益を毀損し、株主全体の利益を失わせるものです。

<退職強要が懸念される新しい転籍制度>

— キャリア開発転籍制度 —

実施に当たっては、完全な自由意思に基づく対象者の同意がなければなりません。過去数年間には希望退職の名を借りた退職強要の事実が存在しました。新たな転籍制度において、同様の事態を起こすことが危惧されます。結果、従業員のモチベーションの低下、仕事に対するモラル喪失から、企業利益をそこなうこととなりかねません。

上記の要因として、従業員・代理店をはじめ「人」を大切にしない企業体質があるのではないかと考え、以下の質問を行ないます。

- (1) 業界第一位の座を東京海上日動社に明け渡した原因をどのように分析・判断しているのか。その経営責任は誰に、どこにあったと判断しているのか。
- (2) 「企画業務型裁量労働制」について
 - ① 行政指導があったのか、なかったのか。それに対する対処はどうしたのか。
 - ② 是正する予定はあるのか。
 - ③ リーガルチェックを受けているのか。その回答はどのようなものか
 - ④ 法違反の可能性がある制度については、経営者として、企業リスク回避のため、採用すべきでないと考えるが、その点どのように判断したのか。法違反の可能性があっても、従業員の残業代の不払いで利益が上がると考え、その方法を選択しているのか。
 - ⑤ この法違反を原因として、会社に損害が及んだ場合、経営者は会社に損害を賠償する責任が生じるが、会社は経営者に対し損害賠償請求を行なうのか。
- (3) 新たな転籍制度について
希望退職に名を借りた退職強要が日常化するような制度を設けるべきでないが、どう考えているのか。
- (4) 小畑裕久さんの裁判について
現在大阪高裁に係属中であるが、当事者として解決する考えはないのか。