

# 提訴から早3年！！

## 損保ジャパン日本興亜は、 小畑裁判の早期解決へ決断を！！

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2013年3月末退職を余儀なくされました。

この7月で提訴から3年となります。会社は裁判所からの資料提出の要請にもこたえず、不誠実な対応をくりかえしています。



ご支援をよろしく  
お願いします。

### 決裁権限を恣意的に与えず

会社は小畑さんの人物評価が水準を満たしていないとして再雇用を拒否しましたが、その評価の妥当性が問われています。

第一に、小畑さんの担当事案件数が他の職員に比して異常に多量で、それは会社による業務分配の不公平さにあるということ、

第二に、当然与えられるべき決裁権限が小畑さんには与えられていなかったということ、が焦点です。

裁判での会社の説明で、

- ① 課長代理職は全て規定上決裁権限（保険金支払の承認権限）を有していること
- ② 各課の課長の判断でこの決裁権限を附与しないことがあること

が初めて明らかになりました。

ところが小畑さんは、日産火災時代は決裁権限を有していたにも関わらず、2002年の合併以来一度も決裁権限が与えられていません。

決裁権限も与えず、決裁権限を保有する者に対する評価基準をあてはめること自体が大きな問題です。

### 会社は不誠実な対応に終始

会社は、小畑さんと同じ役割等級に属していた火災新種サービスセンター（当時）の職員について、決裁権限の有無を明らかにすることを拒否しました。「過去のものは分からない」とのことですが、わずかな人数の対象者の決裁権限の有無が確認できないはずはなく、『不誠実な対応』と言わざるをえません。

# 従業員や代理店を大切にこそ 真のリーディングカンパニー

SOMPOホールディングス新中期経営計画では、「安心・安全・健康のテーマパーク」の構築を掲げ、サービス産業への構造転換を果たして、グローバル上場保険会社トップ10水準をめざしています。

## 介護分野が利益の柱・・・本業は大丈夫!?

そのために、“今後の経営の大きな柱”の一つとして介護事業の展開をおこなうとし、具体的な取り組みとして、『ワタミ』の介護部門の買収や、『メッセージ』社への出資比率の引き上げによる子会社化を行ないました。

『ワタミ』は従業員の過労死が社会的大問題となり、『メッセージ』グループは、傘下施設での相次ぐ入居者の転落死で従業員が殺人罪で逮捕されるという事件を起こしています。

これらを契機に、介護現場の労働条件の改善が急務であるとの世論が巻き起こっています。

SOMPOホールディングスの社会的役割を考える時、介護分野への進出でまず問われるのは、介護産業の劣悪な労働環境改善を図ることではないでしょうか。

介護の分野は、高齢化社会に向けて充実が求められる「公的な」事業です。それを“今後の経営（利益）の大きな柱”とすることは本当に可能なのでしょうか。

## 営業での「裁量労働制」は違法！

損保ジャパン日本興亜では、営業や自動車保険の事故処理の社員に「裁量労働制」が導入されています。残業料は1日1時間程度に固定され、長時間残業への規制がかからない仕組みとなっています。

今、連合など労働組合がこぞって反対している労働法制改定の柱が、営業部門などへの「裁量労働制」導入です。

現在は、営業や保険金サービス部門への「裁量労働制」適用は明らかに労働基準法違反なのです。

SOMPOホールディングスが「安心・安全・健康のテーマパーク」の構築を掲げるならば、いたずらに利益のみを追求するのではなく、企業の社会的責任を果たすことが強く求められています。

従業員に対して「安心・安全・健康」の労働環境を確保し、代理店には世代継承が可能な手数料を保障することが必要です。



裁判所前での報告集会