

退職強要は許されない

今年度から、あらたに「キャリア開発転籍制度」が実施されます。合併をはさんで、ここ数年、希望退職に名を借りた「退職強要」が横行していました。株主総会での株主からの指摘にもかかわらず、会社は実態を認めず、反省の姿勢を示していません。

今回のこの制度は事実上の「退職強要」を制度化・常態化させるのではとの危惧の声が上がっています。不本意な退職強要には、「辞めるつもりはない」とはっきりと断りましょう。

会社の一方的な都合で生活と未来を壊されるいわれはありません。

自らと家族の生活を守る「退職強要をはねかえす4カ条」を紹介します
ボイスレコーダ（スマホやガラケーにも機能があります）を常に持って、執拗な退職勧奨やあなたの人格を傷つけるような不法不当な行為・発言は記録しておきましょう。

1. ルールにもとづいて堂々と

「私はこの会社に残ります」この一言があなたと家族の生活を守るたしかな力です。
「本人の同意」なしに退職を強要することは出来ません。これが社会のルールです。

2. 「イエローカード」で警告を

それでも会社は、「同意」を迫ってくるでしょう。
その時は、「これ以上の説得や面談はやめてください」ときっぱり！

3. 「レッドカード」を出しましょう

この“警告”を無視して、『同意』するまで面談をやる」「応じなければ職場はない」などと迫れば違法です。
「労働基準監督署か弁護士に相談します」とレッドカードをだしましょう。

4. 労働法は「不利益扱い」を禁止

ひとりで悩まずみんなで相談を
そうはいつても、「後でどうなるかが心配だ」と悩んでいる方も多いでしょう。
そんな時のために、労働法には「労働者を守るルール」があります。
悩んでいるのはみんな同じです。職場の仲間と相談しましょう。

SJNKグループのみなさんへ

9月12日(火)午後1時30分、大阪高裁73号法廷で、小畑さんの判決言い渡しが行われ、控訴は棄却されました。判決文には、原告提出の新たな証拠を吟味した形跡は見受けられず、大阪地裁の不当な判決内容を踏襲・追認するだけのものでした。

4年半ありがとうございました。 「おかしいことはおかしい」と言い続けます。



2013年3月31日に損保ジャパンに継続雇用を拒否されてから4年半、長い間ご支援いただいたみなさんに心よりお礼申し上げます。

裁判では、会社の不当性・違法性を明らかにするため精一杯の訴えをしてきました。しかし、残念ながら裁判官に「会社が『違法』である」との立場に立たせることは出来ませんでした。

大阪労働局や厚労省、大阪府議会議員や国会議員の方々にも相談に行き、ご支援していただいたみなさんと一緒に、社前での朝ビラ、街頭宣伝、リーフレットの全戸配布、株主総会での行動など、出来る限りのことを行ってきました。

私自身のことだけでなく、退職強要の問題、裁量労働制・事業場外労働制の問題、現場無視の会社施策、介護事業進出の問題など、損保ジャパン日本興亜で起きているさまざまな問題も取り上げてきました。

その中で、執拗な『退職強要』を迫られた何人もの仲間から相談を受け、励ましてはね返させることもできました。

私は今、たたかってきて本当に良かったと思っています。

損保ジャパン日本興亜が、従業員も代理店も大切にしたい会社になって欲しいと思います。職場の仲間は、みんな歯を食いしばって必死で働いています。しかし、今も長期療養や退職していく仲間が後を絶ちません。本当にひどい実態になっています。「働き方改革」と銘打っている会社政策のもとで、従業員は本当に大変な状況に追いやられているのではないのでしょうか。

黙っていれば、職場は何も変わりません。裁判は終わりましたが、損害保険会社の職場をより良い職場にしていくためにも、これからもおかしいことはおかしいと言い続けて行きたいと思います。

本当にありがとうございました。

2017年10月
小畑 裕久



お気軽にご相談ください… 秘密は厳守します

北大阪総合法律事務所 担当 徳井義幸弁護士、谷真介弁護士
〒530-0047
大阪市北区西天満5丁目16番3号 西天満ファイブビル4階 Tel.06-6365-1132

関西合同法律事務所 担当 杉島幸生弁護士
〒530-0047
大阪市北区西天満4丁目4番13号 三共ビル梅新5階 Tel.06-6365-8891

損保ジャパン日本興亜を、従業員を大切に、損害保険会社として社会に貢献する良い会社にしましょう！

残業料不払い、司法で断罪される

「事業場外労働制」の従業員に残業料支払い命ずる判決

損保ジャパン日本興亜は、従業員から出された不払残業料請求訴訟において、不払残業料約159万円と約154万円の付加金、あわせて313万円の支払を命じる地裁判決を受けました。付加金とは労働基準法第114条にあるもので、残業料不払いに対する悪質な経営者へのペナルティとも言うべきものです。

この判決は法曹界でも注目を浴びています。今、損保ジャパン日本興亜内では、同様の不払い残業料が多数放置されていると思われる。該当の労働者すべてに不払い残業料を支払うことがコンプライアンスを遵守すべき会社の責務ではないでしょうか。因みに不払い残業料請求の時効は2年間です。

一方的な委託契約解除問題で金融庁が呼び出し 会社は9/29即日実施で「対応ルール」を改定

損保ジャパン日本興亜の複数の幹部が、金融庁に呼び出され、ヒアリングを受けました。さる6月8日の参議院財政金融委員会で、大門議員が損保ジャパン日本興亜は中小代理店の「乗合」を不当に拒否し、営業の自由を侵害しているとして、

- ・「乗合」の承認を求めるA代理店に対し、一方的に契約を解除し、システムも切断了例
 - ・B代理店の顧客に、「B代理店との契約は終了。損保ジャパン日本興亜の直営代理店で扱う」と直接通知し、地域でのB代理店の信頼を失墜させた例
- をとりあげ質問しました。

この質問に、金融庁の遠藤監督局長はヒアリングを行なうと答弁していました。大門議員には、この国会質問を視聴した全国の代理店から多くの相談や情報提供が殺到し、そのほぼすべてが損保ジャパン日本興亜の代理店からだったとのこと。

9月29日、損保ジャパン日本興亜は「対応ルール」改定の緊急通達を即日実施で出状しました。その内容は、解約・解除権を示唆しての乗合否認と受け取られる対応や、「強制乗合」のみを理由とした委託解除を禁止するというものです。

違法な「裁量労働制」から 違法な「事業場外労働制」へ

今年3月、参議院厚生労働委員会で、損保ジャパン日本興亜社の違法な裁量労働制が追及され、会社は10月1日実施で制度改定を行ないました。

しんぶん 赤旗 2017/8/29 火 (第3種郵便物認可)



損保ジャパン日本興亜

裁量労働制は、いくら働こうが労使であらじめ決めた時間(みなし労働時間)しか労働時間と認めない制度。専門業務と企画業務に限って認められていますが、長時間・サービスマンの温床となっているのが実態です。

3人に1人導入
同社は、対象外であるはずの営業や保険金サービス職にも広く適用しており、嘱託などを約1万8千人の職員のうち約6千人に導入している。このうち、3人以上1人未満の「企画業務型」を導入。実際の残業は、月20時間とすなわち「みなし(残業)時間」の2倍に達していました。安内内閣の「残業代ゼロ法案(労働基準法改定案)」には、裁量労働を「企画提案型」の名で営業職に拡大する改悪が盛り込まれており、同社は、これを先取りするものでした。

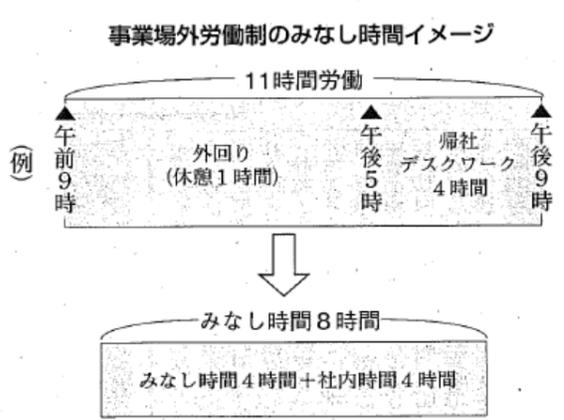
撤回理由について同社は、「労働時間を把握し、削減していく必要性がある」と説明。「違法」としてきたのを撤回するのは事実上、違法性の指摘を無視できなくなったものです。小池氏は3月に参議院厚生労働委員会で「人事部資料をみると(営業職は)企画業務型裁量労働制の対象だとはっきり書かれている。これは明らかに対象外だ。支店や支社の一般の営業職にまで導入されている。直ちに調査すべきだ」と追及。塩崎恭久厚労相(当時)は「労働基準法違反が

営業職の裁量労働撤回したが...

長時間・ただ働きの隠れみの 問われる「みなし労働時間制」

確認された場合は、厳しく指導していかねばならない」と答えていました。

事業場外労働制
裁量労働制から外れる営業や保険金サービスの職員は、新たに「事業場外労働制」に変更されます。これは、外回りの仕事などで「労働時間を算定し難いとき」に、「みなし労働時間」を導入できる制度(労基法38条の2)です。例えば、午前9時に出社、すぐに外出し、午後5時に帰社。その後、4時間事業場外労働制のみなし時間イメージ



午前9時 午後9時
11時間労働
外回り(休憩1時間) 午後5時 帰社デスクワーク4時間

↓

みなし時間8時間
みなし時間4時間+社内時間4時間

※時間外月20時間相当の手当あり

「損保の営業や保険金サービスで労働時間の把握は困難ではない。営業は代理店や得意先の訪問が中心で、保険金サービスは被害者宅や事故現場、病院などが主だ。行き先ははっきりしない」と答えている。同社は「訪問先が多岐にわたる、直行・直帰も多いので労働時間の算定が困難(広報部)と説明しています。しかし、労働者からは、こんな声があがっています。『損保の営業や保険金サービスで労働時間の把握は困難ではない。営業は代理店や得意先の訪問が中心で、保険金サービスは被害者宅や事故現場、病院などが主だ。行き先ははっきりしない』と判断したものです。損保ジャパン日本興亜だけでなく、損保各社とも一定額の「みなし労働時間手当」を支払うことにより、残業代の支払い義務を免れる仕組みになっています。労働者からは『みなし労働時間制』は、長時間労働とサービスマン残業の隠れみのとなっている。裁量労働制を撤回しても、別の違法な制度に乗り換えるのは社会的責任が問われる」との声があがっています。

最高裁も違法と
訪問先が多岐にわたるなどというだけでは該当しないことは、最高裁判決でも明確です。

阪急トラベルサポートのツアープラン員が残業代の支払いなどを求めた事件で、最高裁は2014年1月、「事業場外労働制」の対象にはならないと認め、残業代などの支払いを命じた。携帯電話で会社から指示を受ける仕組みになっていることや、労働者が作成する日報によって行動が把握されていることなどをあげて、「労働時間を算定し難いとはいえない」と判断したものです。