

たたかいのスケジュール

2月まで 本社包囲行動

1・18 昼休み本社前抗議行動 春闘共闘デモに合流
2・13 昼休み本社前抗議行動

地方都市での行動

名古屋、大阪、広島の地協所在地と組合員が勤務する都市で、2月21日～23日の春闘共闘地域総行動に結集し、支店要請などにとりくみます。

裁判所宛団体署名

裁判所に公正判決を求める団体署名にとりくみます。裁判官の決断を後押しできるように、2月9日(金)までに全損保本部に届くようお願いします。

手書き要請はがき

裁判官の心に訴える手書き要請葉書にとりくみます。組合員は支部・地協の指示で、それ以外の方は、全損保や当事者の要請の際にご協力下さい。

裁判所前宣伝行動

毎週月曜日の朝(原則)、東京地裁前で宣伝行動にとりくみます。東京争議団共闘の行動日には、ともにとりくみます。

この他にも団地ビラ、毎週の主要駅頭宣伝、大阪など地方のとりくみなど各種行動を展開します

3月

関東・関西主要都市行動

3月中旬、関東・関西の東京海上日動火災支店所在地で、抗議要請行動を行います。

勝利判決を守らせ、全面解決を迫る2週間総行動

3月26日午後1時10分 東京地裁103号法廷で判決言い渡し

裁判傍聴後 全員で東京海上本社前に抗議・要請行動 夕方 勝利判決報告決起集会

4/6まで 連日行動(予定)

3/30まで連日 本社前朝ビラ宣伝行動、夕方都内支店行動、経営要請、金融庁・国会議員・政党・損保協会など連日要請、労組・団体訪問その他

3/31(土) 休日行動 有楽町マリオン前宣伝行動など

4/2~4 全国主要都市行動、朝ビラ、支店要請、街頭宣伝、財務局要請など

4/5 東京海上日動包囲終日行動 街頭宣伝、座り込み要請 丸の内デモ(夕方)など

4/6 東京海上日動包囲終日行動 街頭宣伝、座り込み要請 総括決起集会(夕方)など

勝利 勝ちとり
判決

外勤社員制度を守れ 日動外勤のたたかい

判決日

3/26

迫ろう

全面
解決

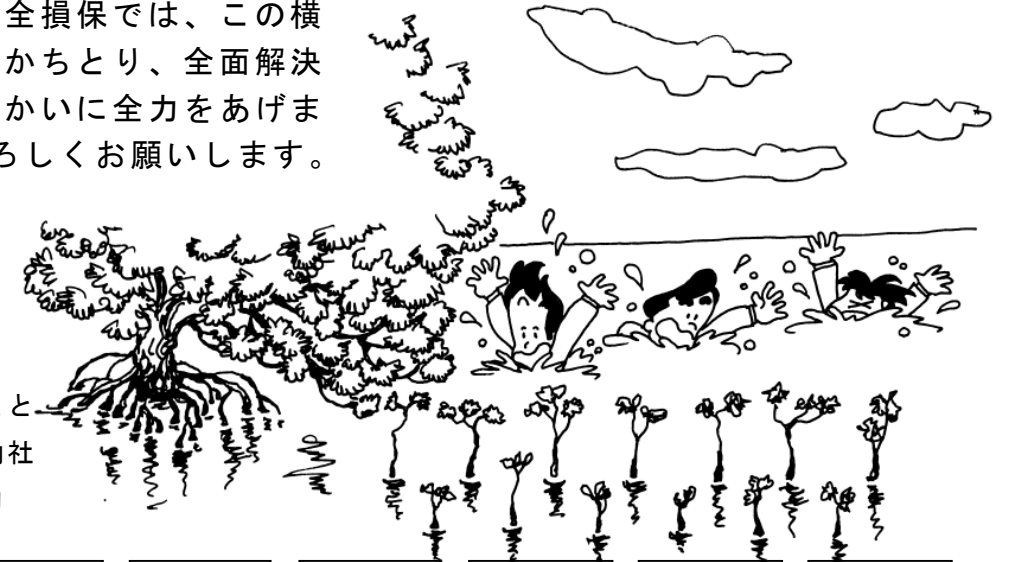
極まる横暴 ただちに決断せよ

許すな東京海上日動火災

一方的な外勤社員制度廃止に立ち向かい、制度存続を求める裁判が1月12日に結審しました。裁判の場で、東京海上日動火災は、儲けるために労働者に何をしても自由、裁判所は口を出すな、と恫喝。制度廃止を7月に、異動発令を4月に強行し、逆らえば解雇と、態度を改めていません。全損保では、この横暴を許さず、勝利判決を勝ちとり、全面解決の決断を迫るため、たたかいに全力をあげます。ご支援、ご協力をよろしくお願いします。

争われている問題
…見開きページ
たたかいのスケジュール
…裏表紙

マングローブ植林をCSRと大宣伝し900人以上の外勤社員を放逐する東京海上日動



たたかいに結集を

2007年1月 全損保 全損保日動外勤支部

「大儲け」の損保トップカンパニーによる あけすけな外勤社員放逐

労働者をどうしようが自由 “企業が決めたことに口を出すな”

外勤社員を代理店か代理店従業員として会社から放逐.....

会社は制度廃止の通告後、921名いた外勤社員のうち、すでに850人以上を代理店として会社を退職させています。雇用を希望する外勤社員は、職種を変えて「継続雇用」と言いますが、実体は、大半を会社出資の代理店に従業員として「永久出向」させるもの。異動命令を拒否すれば解雇を検討と明言しています。「継続雇用」希望者には代理店転進を強力に勧奨しろという会社指示も発覚。あけすけな外勤社員の会社からの放逐であり、本人達にとって「解雇」そのものです。

儲けのための雇用破壊 裁判所は口を出すな.....

磐石な経営基盤を誇る東京海上日動が「経済合理性の観点で企業が判断したことだから高度の必要性がある」、「事業再構築は企業の専決事項」と、儲けるために労働者に何をしても自由、裁判所は口を出すな、と暴論を展開。労働者の権利を破壊する「労働ビッグバン」の先を行くとんでもない横暴さです。

労働者契約を一方向的に反故に 募集広告も契約書もうそを書いてよい.....

外勤社員とは、保険募集に専業する、募集形態は直接販売である、勤務地が限定された、職種限定の正社員。これは、募集広告や雇用契約書にも明記され、仕事の内容からも当然です。しかし、会社は「当面は、保険募集に就かせる意図であった」などと言い訳し、会社の一存で職種も地域も変更できる(だから制度廃止もできる)と強硬姿勢です。この暴論が判例法理に反することは明白です。



判例上の「職種限定」の要件と外勤社員の性格

入社試験の相違...内勤社員と別に外勤社員として募集されている
採用手続の相違...1~2年の研修を経て正社員登用される独自のもの
特別研修の有無...外勤社員としての研修が行われている
業務の専門性...保険募集の専門的業務に従事する
専門業務以外の担当度...かつてわずかな代理店担当制度。現在はなし
就業規則の相違...外勤社員専用の就業規則があり、みなし労働制
賃金体系の相違...歩合給賃金体系で内勤社員との互換性はない
職種変更の実例...過去3回の例外があるだけ。転居転勤もない。

2倍稼がなければ賃金維持できない 前代未聞の不利益変更.....

「継続雇用」で代理店に出向すると、どんなにがんばっても賃金はあがらず、収入が半分になるまで下がり続ける賃金システムが5年間、押し付けられます。同じ収入を得るには2倍の売り上げが必要ですが、これは不可能。組合の追及で導入した調整給という下支えをしても賃金は大幅減となり、システム自体は変わりません。しかも、5年後はどうなるかわからず、組合試算では、下がった賃金は二度と上昇することはありません。こんな不利益変更は前代未聞です。

就業規則の不利益変更は合理性がない限り認めないという判例が確立している。「合理性」とは「経営上の高度の必要性」があり、「労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は従業員の対応、社会一般的状況等を総合的に考慮して判断」とされている。裁判ではこの制度廃止はどの角度からも認められないことが立証された。

外勤社員制度廃止は通知事項 たてつく労働者には差別で報復.....

外勤社員制度の廃止は、雇用と労働条件に重大な影響を及ぼし、団体交渉のテーマとすることが当たり前。しかし、会社は、「これは通知事項」で、団交テーマではないと言い張っています。全損保組合員が制度存続を求めて提訴すると、代理店転進希望者全員に支給する「支援金」を全損保組合員だけ支給しないと報復。差別はやめよという都労委の「実効確保の勧告」も4ヶ月にわたり無視しました。

“解雇になってから裁判しろ”と開き直り それでは取り返しつかない事態に.....

会社は、制度廃止を7月と定め、4月に人事異動を発令しようとしています。逆らえば解雇=“首切り”が現実のものに。お客様から直接保険を募集する外勤社員は、その時点でお客様を失い、家族と路頭に迷います。後日、解雇が無効とされても元に戻りません。しかし、会社は、まだ制度廃止していないのだから判決を出すのはおかしい、解雇になってから裁判をせよ、という態度。背筋が凍る冷酷さです。