

第2回交渉速報

全損保ゼネラル分会ニュース

団結

No.4

2017年9月15日発行

9月12日(火)15時~17時30分 第2回団体交渉

認識が甘い！荒金代表の雇用責任に対する認識

分会メンバー：内野委員長、郡司副委員長、山口副委員長、居相書記長、伊藤副書記長ほか組合員9名
全損保本部メンバー：浦上委員長、荒木書記長、及川副書記長
会社側メンバー：荒金代表、富岡総務人事部長、菅原法務・コンプライアンス部長、内田弁護士、高谷弁護士

前回の団体交渉に代表が欠席した理由

代表) 欠席して申し訳なかった。閉鎖に関する当局対応のため出席ができなくなった。組合との話は重要であり出席できるように進めていたが、書類の作成がギリギリになり、当日中に提出しないと当面必要な認可が出ないという局面になったことが理由である。
組合) 今後も当局対応があればそちらを優先するということか。
代表) そうではない。前は当日の対応が必要となったためであり、当局対応があるから常に優先というものではない。当局に対してもできるだけ変えてもらうよう要請する。そのくらい団体交渉は大事に考えていきたい。
組合) 次回以降も代表は出席するというでいいか。
代表) それでよい。

前回会社が持ちかえった内容に対する答弁（抜粋）

○従業員の雇用維持についての認識と、雇用責任という観点からの見解および雇用先の確保について

- ・当然雇用責任の重さについて認識しており、最大限、みなさんの雇用については守っていけるように努力していきたい。しかし、今回は閉鎖なので最終的にいつまでもというわけにはいかない。雇用を引き受けてくれるところがないか探ってきたが、かなわなかった。そのため、会社としての雇用責任を果たすべく退職のパッケージを用意した。できるだけ、会社の求める期間に応じて会社を辞める場合には、そのあとの支援となるような形で用意をした。
- ・業界への働きかけについては、FNLI Aに協力を依頼し、了承をもらった。また、代理店、ブローカーを訪問する際、雇用についてもふれて、いくつかのところから「良い人がいれば」という話をもらっている。今後、どうみなさんに提示するか考えている。
- ・日本社にはあたっていない。公募先を探す中で、日本社は興味すら示さなかった。そういうところに持っていても難しいと判断した。全社に対して要請を行うことが有効な手段だとは思えない。

組合

(雇用先の確保)は、可能性があれば全て当たるのが普通。そういう意識を本当に持っているのか。やってもいないのになぜ有効でないと言えるのか。なぜ全社に声をかけないのか。本当に雇用責任を果たそうとするなら様々な努力をするのが当然である。

○個々で退職日が違うことを決めた理由と判断した基準、決定したプロセスについて

- ・個々人の設定は、日本支店だけでは決められない。相当厳しい要求がアジア、イタリアから来ており、それに対して最大限雇用を守るように努力している。
- ・基準としては、業務量の減少をふまえて、それぞれが担当している仕事を想定しながら日程を決めた。当然に、代表が各人の仕事の詳細を把握しているわけではないので、各部長に業務内容などを事前にヒヤリングした。指定した退職日ごとに何名が該当しているのかは、どう示すのかも含めて検討する。

組合

業務量で決めたと言うが、閉鎖のための業務も発生するなかで本当に業務量は減るのか。全体の業務量のシミュレートはしたのか。それが示されなければ理解などできない。また、閉鎖までの具体的なシナリオが一切知らされておらず、契約者保護の観点からも問題がある。代表は、①雇用責任、②契約者保護、③契約のスムーズな移転について重大な責任がある。

裏面につづく

○契約社員に再就職支援サービス提供しないのはなぜか

- ・日本支店としてすべての従業員について雇用責任があることは十分理解している。しかし、雇用継続に対する責任には違いがあると認識しており、その違いをふまえて異なった提案を行った。どこまで雇い続けるのかという法的な違いがあって、それをもとに差を設けている。何が分からないか分からない。
- ・必然ではないかもしれないが、その差に基づいてパッケージを用意した。

組合

責任の重さがどう違うのか。責任に違いがあるから期間満了で雇止めするというのか。期間の違いだけを理由にして判断したのか。差をつけなくてはならない理由を説明できていない。雇用に対する責任は、正社員だろうが契約社員だろうが同じである。

○退職に合意しない場合、解雇するのか

- ・あくまで退職勧奨であり、応じない場合は、原則、雇用は継続と理解している。
- ・「退職合意書」に捺印した人は、基本的に合意していただいたと考えている。

組合) 情報を与えられないで合意してしまった人もか⇒最初の5日間に出した人はということでもいいか。

組合) 捺印した人が組合に加入した時は、団体交渉の場でその人のこと議題とするが良いか⇒それで結構。

組合

前回、合意したものに瑕疵があるという話をした。期間も非常に短い。さっきから「勧奨」だと言っているが、5営業日以内に、あの状況で、「誰にも相談せずに」というのは勧奨なのか。

○閉鎖発表後の退職でも「自己都合」になるのはなぜか

- ・アジアやイタリアと相当やりあった。最終的には、契約移転までの契約者保護について真摯に対応して、契約のスムーズな移管のための業務を全うしてくれる従業員に割増を含めたパッケージを用意している。自分の選択した日に辞めるとする人については「自己都合」として扱うことになった。
- ・指定した退職日までに合意していないと「自己都合」となる。要件は、退職に合意することと、会社の言う日付まで全うすることである。

組合

支店閉鎖を決めたのがどこであろうが会社(使用者)が決めたことである。それでなぜ自己都合だと言われなければいけないのか。全く納得できない。…交渉で代表はその違いについて説明をしなかった

※東海・大阪支店の閉鎖について…退職に合意しない場合は、雇用は継続。雇用継続の方法は東京への異動など

◆荒金代表欠席の前は「代表が全て決めた」。今回は「アジアやイタリアが決定権を持っており、私には…」と。結局、責任回避に終始しています。

◆「会社都合」としても会社には何らデメリットが無いにもかかわらず…会社が勝手に支店閉鎖を決めたことによって退職せざるを得ない者が、なぜ「自己都合」にされるのか全く理解できません。

そうしたなかでも今回確認した成果

◇退職に合意しなければ、少なくとも閉鎖が予定される2019年3月末までは雇用が継続されること

◇「退職合意書」に捺印していても、詳細内容を検討した結果、退職に合意することができないと判断した人が、組合へ加入すれば、団体交渉の議題として会社は話し合いに応じること

～組合掲示板獲得～

給湯「器」そばに設置
ぜひご覧ください



情報・意見・相談があれば何でも下記へ連絡ください

全損保ゼネラル分会

委員長：内野恭喜 (営業部)

書記長：居相覚史 (業務部)

全損保本部書記局

TEL03-3551-7131

FAX03-3551-8130

7ト*ス info@niu.or.jp