

第3回交渉速報

その2：退職勧奨関係

全損保ゼネラルリ分会ニュース

団結

No.7

2017年10月11日発行

10月5日(木)18時半~21時 第3回団体交渉

荒金代表には「雇用責任」をはたす姿勢は見えず 勝手に撤退を決めたことを認識していないのか

◇退職勧奨の合意書に記載されている退職日ごとの分布はいつ提示するのか

弁護士) 私が担当になっているが、まだできていない。来週の火曜日には提出する。⇒10日(火)に提示

◇合意書の内容は同一だと何人も社員が聞いているが、間違いないか。異なるのであれば、どう異なるのか説明を求める。説明は、金額と時期の問題ではなく、記載要旨に差異がないかということについてである。

人事部長) 計算式は同一である。正社員の間では同じ。契約社員の間では同じである。2019年3月末までの人については、別の一時金があるがそのためのファンドを用意しているわけではない。特別退職金から取り崩すという形で一時金を支払う。

弁護士) 特別に(一時金)オンされるというものではないが、その意味では文言は違う。

◇計算式に使用されている文言が給与規定の文言と一致していない箇所がある。明確な説明を求める。

弁護士) どことどう違うのか教えてもらいたい。

組合

- ・合意書に金額が書いてなく、5営業日以内で、誰にも相談せずに、というところから問題は始まっている。
- ・違いがあるとハッキリ言えばいいではないか。ごまかそうとしているようにしか思えない。こういうことが不信感につながる。
- ・会社側で確認すべきことではないか。

◇会社のいう退職パッケージは誰がいつ決定したのか

代表) 対外公表の直前に香港が決定した。具体的には、人事部長とCFOだ。基本的にはほとんど終わったものが下りてきた。「何を要素にファンドを決めるか」、「パッケージはどのような構成になるか」という大きな部分では相談があった。会社として誠意が示せる内容かということを確認し、問題ないということになった。

◇代表が獲得したとする再就職先は、社員に対していつどのように公表するのか

代表) 声をかけてくれた先との調整もあり公表できていない。合意してもらえば、イントラ等を活用して公表したいと考えている。具体的な社名は出さずに、こういう職種等で募集があるということを案内して、手をあげた人に個別に案内するという方法になるだろう。

◇代表が協力を依頼したFNLIAは、具体的にどのような協力に応じてもらえるのか

代表) FNLIAの定期会合(10月半ば)で要請する場を設けてくれるという話をいただいている。

◇前回も指摘した日本社への依頼はどうなったのか

代表) そのことは香港と相談し検討した。公表することが有効か打診したが、有効ではないと私が判断した。私が有効と思う方法でやっていく。

組合

- ・なぜ、「個別」に拘り、公にしようとならないのか。公にできる会社もあるはずだ。その方法だと社員は選ぶことができない。R&Sの時にはオープンにしていた。
- ・いま、大手損保では女性層の中途退職が増加していることを知っているのか。オープンにすればいいではないか。何か恥ずかしいとも思っているのか。

裏面につづく

◇「自己都合」、「会社都合」の交渉を行なったイタリア、香港の担当者・責任者は誰か。いつ、どのようにして交渉したのか

代表) それを聞いてどうするんだということはあるが、香港のHRのヘッドとCFOだ。イタリアは本件に関与していない。イタリアがかんだのは、日本支店を閉める、相手がMSだということまで。

第2回団交の前に香港と3回くらい交渉はした。最終的な決定は日本で行っている。

◇再就職支援サービスを利用しない人に対し、その支出相当額を支給することはできないのか。

弁護士) 行わない。あくまでもアウトプレースメントサービスの提供として決定している。香港とも協議したが変わらなかった。判断の問題なので、それ以上にはならない。

◇2017年7月以降の給与は、それぞれが退職するまでその水準は維持されるということでもいいか

代表) 懲戒規定に抵触し減給などの措置にならない限り、維持する。

◇有給休暇の買い取りは、通常の社内規定水準ではなく、割増対応は検討できないのか

人事部長) 現段階では検討していない。

組合

- ・会社が決定した撤退から始まっているのだから、「会社都合」しかない。日本の労働慣行を理解していない香港が、なぜこの件を判断しているのか。誰がどう考えても「会社都合」であり、弁護士に相談するような内容とも思っていない。なぜ「自己都合」にできるのか文書で説明すべきだ。
- ・現金かサービスかを選択させる企業もある。「判断の問題」では答えになっていない。
- ・なぜ、退職合意書にわざわざ通常の内容を入れ込んだのか理解できない。割増を検討すべきだ。

組合) 業務時間中の就職活動、組合活動は認められないのか

弁護士) 業務に支障のない限り、認める方向で検討している。ただし、その時間は無給になる。

組合) 趣旨が分かっていない。そんなことなら有給休暇を取ればいい。最終決定なのか。

弁護士) 今日の回答は、業務時間中に事前に承認を取って外出するなどの場合に、それをもって勤怠が悪いなどとはしない。ただし、無給ということ。野放図に認めるわけにはいかない。

組合) 社員はまじめに考えているからこそ、この要請をしている。「野放図に認めろ」などとは言っていない。再度検討するよう求める。

「当然雇用責任の重さについて認識している」と前回団交で明言した荒金代表は、
○日本社も含めた全社への再就職先確保の協力依頼は、「有効ではないと私が判断した」と言い。

○身勝手に決めた撤退なのに、「会社が決めた日に退職しなければ『自己都合』」を押し通す。

再検討することを回避し、まき散らした事態から逃避しようとしています。

組合員のみなさん、怒りを結集して今後の団交に臨みましょう！

第4回団体交渉…10月13日(金)18時半より弘済会館

第5回団体交渉…10月19日(木)18時半より弘済会館

ゼネラリ分会第2回分会総会…10月28日(土)全損保富士支部書記局

※私たちの具体要求を確立する重要な総会になります



全損保ゼネラリ分会

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

TEL 03-3551-7131 FAX 03-3551-8130

アドレス info@niu.or.jp