

一步も譲れない要求に 解決姿勢を示さず！

全損保ゼネラル分会ニュース

団結

No.14

2018年3月20日発行

「退職合意書」への合意と指定退職日に固執し続ける会社

- 3月7日 「解決にむけての要求」をイタリア CEO 及び荒金代表へ提出
- 3月12日 第10回団体交渉 要求を軽視した「回答」に対し再検討求める
- 3月13日 都労委第2回調査 公益委員が会社へ解決にむけ歩み寄り求める
- 3月19日 第11回団体交渉 「再回答」示されるも解決姿勢は全く見えず

都労委第2回調査

傍聴者42名 第1回調査と合わせて100名を超える参加で会社を圧倒

◆組合側より三者委員に対し以下の点について報告・主張をおこなった。

- ・要求趣旨・内容について資料を提示し説明
- ・回答内容のひどさを主張
- ・第10回団体交渉における会社の不誠実さを報告

◆小部弁護士より、要求の中心となる以下の3点について公益委員に求めた

①優遇措置の適用について

当事者にとっては、再就職が最優先になる。再就職先との関係で「退職日を自分で決めたい」というのは至極当然のことであり、わがままなことではない。会社は自らの利益しか考えていない。いつ辞めても優遇措置が適用されるようにして欲しいというのが要求の骨格になる。

②退職加算金について

3月末で解決をめざすことを主眼に、もともとの要求額から大きく水準を下けている。全体としてもそれほど大きな額とは思っていない。会社に対し早急に具体的な額を示すよう指導してもらいたい。

③東海支店組合員の扱いについて

東海支店は3月末で事務所が閉鎖になる。しかし、現段階で当面の処遇や扱いが示されておらず、放置されている。早急に当面の扱いについて示すよう指導してもらいたい。

◇石黒公益委員から

○委員会としても、会社に対して「閉鎖のために必要な経費として具体的な額を提示して欲しい」と伝えてあり、双方に歩み寄りを期待したい。

○22日の調査日以降にもう1回調査日を入れたい。⇒3月28日（水）が決定した

大塚労働者委員からの報告

- 会社側の調査時間は25分程度だった。主に回答の背景について確認した。そのなかで、会社が主張していた点は、
 - ◆東海支店組合員の東京への転勤条件について組合へ開示する準備はできているが、荒金代表が組合へ何度も団交を打診しているが受けてくれない（←嘘です）
 - ◆大きな金額が動くことなので、香港との協議に時間がかかる。会社が提示している優遇措置は、勤続年数の長い人に不利になるのでそこを検討していきたい
- 使用者委員の印象としては、会社も長引かせるのではなく、早期解決をするように動くだろうと見ている。



調査終了後、審問室を使っただけの報告集会
今回も、お忙しいなか傍聴にかけつけてくれた支援
のみなさんも、最後までお付き合いいただきました。

一部前進も解決する水準には到底及ばず

解決にむけた要求

全損保ゼネラル分会は、東京都労働委員会（2018年2月19日の第1回調査）からの要請を受け、2018年3月末日までに解決をはかるため、正社員、契約社員の別を問わず、以下のとおりあらためて要求する。

1. 組合員に提案した「退職合意書」を撤回すること。
2. 全組合員の退職日を2019年3月31日とし、同日以前においても、組合員の希望する日を前提に会社と合意した日付での退職を認めること。また、「自己都合退職」を撤回し、すべて「会社都合退職」とすること（以下の5. ①の計算への適用を含む）。なお、2017年12月末で退職したI元組合員の退職事由も遡って「会社都合退職」とすること。
3. 東海支店の組合員が雇用継続を望む場合は、引続き名古屋において従前どおりの処遇で従業員としての地位を維持すること。
4. 再就職支援については、組合員全員に対し、全ての情報を開示し直ちに利用を認めること。
5. 特別退職金として、以下を合算して全組合員に支給すること。

①契約移転業務を含む社業への貢献に対し

◇月例給×（勤続年数×0.1+2017年8月1日以降退職月までの在籍月数×0.6）

②退職加算金として

◇月例給×18ヵ月

回答で前進した内容

2. 会社提案の合意退職日を過ぎて退職する場合は、退職合意書の締結の有無にかかわらず「会社都合退職」とする。ただし、特別退職金は退職合意書の締結無しに支払わない。（会社が指定する退職日で合意しない場合は通常退職金のみであることに変更なし）

4. 会社提案の退職合意日を過ぎてても会社に在籍している従業員に対して、パソナの再就職支援サービスを提供する。

*東海支店所属組合員については、すぐに利用できるようにする。

5. 勤続年数と年齢を一定考慮した内容で再提案する
<正社員>

月例給×（勤続年数（*1）×係数（*2）

+2017年8月から指定退職日までの月数×0.6）

*1: 正社員として雇用された日から2017年7月末までの期間。年未満は月割とし1ヵ月未満切捨

*2: 以下の係数を適用する

勤続 年齢	勤続		
	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
44歳未満	0.1	0.15	0.2
44歳以上	0.15	0.2	0.25

※上記計算式で計算した月数が以下の支給月数を下回る場合は、支給月数下限を適用する

勤続年数	勤続年数		
	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上
下限月数	3ヵ月	9ヵ月	12ヵ月

嘘と責任回避で逃げる荒金代表の異常な態度は一切変わっていない

◆回答するにあたってどこと協議しているのか・・・嘘の答弁

<第10回団交>

高谷弁護士）イタリアと話をすることは無い。あくまでも香港との協議をおこない了承を得ている。

<第11回団交>

荒金）早く解決したいと思って、イタリア、香港と検討してきた。

◆再検討を求めたことに対して・・・責任回避

荒金）再検討できるかどうかは分からない。ファンドの見方に乖離があることはわかった。

乖離を埋められるかどうか考えたい。

●信じられない低水準の回答

従前の特別退職金と回答内容の差額は、要求ファンド（月例給×18ヵ月）の約1割という低水準都労委で「解決したい」と言いながら、団交では解決する姿勢は一切見えない不誠実さ

要求は、納得いく解決をはかるための最低限の内容です。嘘と責任転嫁まみれの荒金代表が、真に解決姿勢に立つまで、私たちは団体交渉、都労委の場で責任を追及し続けます。

第3回調査：3月22日（木）10時 第4回調査：3月28日（水）10時

全損保ゼネラル分会