

2006-7

平成 18年 2月 21日

大阪分会執行委員会ニュース

2月17日本部オルグ開催される。

多数支部からの参加者の中、日勤外勤RA制度廃止反対を訴える。
京阪神金の各組合員が一同に集まり本部方針に沿っていくことを確認しました。

本部オルグは、浦上書記長より今春闘の基本方針と闘い方について提起ありました。{全損保本部議案書参照のこと}

この業界でおこっている一番の問題が、私たち日勤外勤にしかけられているRA制度廃止についてということの話がありました。当支部からは山地委員長が制度廃止のあらましと、現在の闘いについての近況報告と、一人ひとりの組合員の悲痛な叫びを代弁しました。どの支部からも今後とも応援していく、力強いメッセージを頂き本当に勇気づけられました。その上参加者の皆様からもカンパもして頂いたことはこの場をかりてお礼させていただきます。ありがとうございました。絶対勝ちます。

スケジュール

今回は23日です。執行委員会と組合費徴収ですでお忘れなく。

私たちの春闘は絶対負けてはならない。RA制度廃止なのです。負けたら終わりなのです。

今回はもう一度おさらいの勉強ということで{別紙}に、今私たちがされている攻撃の裏づけみたいな、今後、この国で行われるかもしれないとんでもない法について触れておきます。ここで成功したらこの国の経営者は労働者のクビをすぐに切れてしまいます。いくなれば私たちがその偉大なるモルモットであります。しかし私たちは人間なのです。しっかりと「主張」することと、「法」と「仲間」がいるので「間違いは間違いだ」と声をあげなくてはなりません。

大阪分会は

組合員まだ募集していますよ。いつでもと言っても時間がありませんので。一緒にこの仕事をしていきましょう。また、**転進するも不利益なき闘いもしています。**早く声をかけてください。何かをしなれば何も始まらない。なぜそんなに早くあきらめるのでしょうか。それなら始めから代理店でよかったのですか。

ひとはみんなのために みんなはひとりのために

全損保日勤外勤支部大阪分会

～ 第 6 章 賃金・労働条件 関連資料 ～

労基法第 1 条 労働条件の原則

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない。

この法律に定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労基法第 2 条 労働条件の決定

労働条件は労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

最高裁判所が培った不利益変更の法理

労働条件の一方的不利益変更に関して、これまで多くの裁判が係属し、最高裁判決を中心に判例法と評価される判断基準が確立されている。就業規則の作成・変更による労働条件の不利益変更については、その作成・変更に必要な性があり、内容に合理性がある場合のみ、労働者に対する拘束力を持つとするのが確立された判例法理である（秋北バス事件判決・最大判昭和 43 年 12 月 25 日・民集 22 卷 13 号 3459 頁）。特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項がそのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合にその効力を生ずるとされている。

合理性の有無の判断の具体的基準

就業規則変更による労働条件の不利益変更が認められるためには、次の要件について具体的に検討することが求められることを最高裁判決は明らかにしている。

- 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他の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、
- 同種事項における我が国社会における一般的状況等

多数派組合が切り下げに合意しても他の組合員は別

労働協約については、労働組合法第 17 条に「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」という「一般的拘束力」の規定があります。現在契約係従業員労組は、同じ立場と思われる日動火災外勤労組と、合わせ契約係社員の 4/3 を超えています。しかし「一般的拘束力」は、どの組合にも属していない労働者に対するものであり、全損保日動外勤支部という労働組合に属する組合員には、当てはまりません。（日動外勤支部分裂のたたかいで 東京法律事務所小部正治弁護士意見書）

不利益不遡及の原則

労働条件の不利益変更を遡及して適用することは出来ません。

最高裁判所判例 具体的に発生した賃金請求権を、事後に締結された労働協約や事後に変更された就業規則の遡及適用により処分または変更することは許されない。

これが通れば無権利状態になりかねない - 検討が進む労働契約法制の内容

(機関紙「全損保」05 秋号より)

厚生労働省の「今後の労働法制の在り方に関する研究会」は、9月に最終報告書を提出しました。これまでの労働法や裁判例をくつがえし、企業に「やりたい放題」を認める内容に、全労連や連合を始め、多くの労働組合が反対しています。これが通れば、私たちは無権利状態になりかねません。

解雇の金銭解決制度

解雇されても、裁判所で無効とされれば、職場に戻る事ができるのは当然です。しかし、「解雇の金銭解決制度」が導入されれば「解雇は無効」でも、「使用者が金銭を払うことで労働契約の終了を裁判所に請求できる」。解決金さえ積めば、解雇は実質的にフリーパスとなるということです。「合理化」計画に、解雇の解決金が予算化される空恐ろしい事態も絵空事ではありません。「自由化」で激しい競争が進む金融・保険業界。「解雇の自由化」まで持ち込まれたら大変なことになると思います。

雇用継続型契約変更制度

使用者に契約変更権を与え、個別の労働者に、解雇が労働条件の不利益変更かの二者択一を迫る制度です。これが導入されれば、例えば、ある労働者を常用雇用から有期雇用にし、月給から時間給に変更するときなどに使われます。個別の労働者に異議があれば裁判で争うことは可能とされていますが、個々の労働者が訴訟を決意するのは容易ではありません。

「労使委員会」

労使同数の委員で「労使委員会」を設置し、解雇の金銭解決や就業規則の不利益変更、出向・配転などについて、個々で合意されれば実施できるというもの。労働者代表も民主的に選任されず、少数組合の意見を反映するすべもありません。個々の労働者が不服でも従わざるを得ない「合理的推定」という効力も与えられません。リストラにお墨付きを与える危険な仕組みになりかねません。

ホワイトカラーエグゼンプション

事務・技術系労働者を労働時間の規制の適用除外にしようという制度です。私たちの職場は、相変わらずの長時間過密労働。不払い残業が次々と労基署に摘発されました。各経営は、「早返し」、「残業管理」に躍起となり、大手社では時間外手当支給を逃れるため、法律違反覚悟で裁量労働を導入するところもでています。

しかし、このホワイトカラーエグゼンプションが導入されれば...。どんなに長時間働かせても、残業代を払わなくても、面倒な手続抜きで、すべて“合法”となります。導入にあたっては、年収や管理的業務の有無などで一定のバーを設けるとされていますが、先行するアメリカでは、ほとんどの正社員が対象になるといいほど。

損保でもほとんどの職種が対象となることが予測されます。