

# 第151回定期支部大会議案



日程 2011年 9月4日(日) 13:00~17:00

会場 富士支部書記局

## 全日本損害保険労働組合 富士火災支部

東京都中央区八重洲1-9-9 東京建物ビル5F

TEL 0120-28-4908 Fax 03-3917-6760

e-mail <mailto:zensonpo-fuji@nifty.com>

Web <http://homepage3.nifty.com/zensonpo-fuji/newm>

# ●●●第151回定期支部大会●●●

## 議事日程(案)

1. 開会の辞
2. 議長選出
3. 資格審査報告
4. 大会成立宣言
5. 大会各種委員任命
6. 選挙管理委員会告示
7. 議事日程審議
8. 一般経過報告
9. 議事
  - 議案第一号 第68回全損保定期全国大会議案審議
  - 議案第二号 第151回定期支部大会議案審議(2012年度運動方針)
  - 議案第三号 支部闘争委員会解散の件
  - 議案第四号 支部闘争委員会設置の件
  - 議案第五号 2011年度決算報告に関する件
  - 議案第六号 2012年度予算審議の件
10. 諸決議
11. 2012年度役員選出、役員選挙
12. 新旧役員あいさつ
13. 閉会の辞

## \* 議案第一号 \*

# 第68回全損保定期全国大会議案審議

第68回全損保定期大会議案参照

## \* 議案第二号 \*

# 2012年度運動方針

## I. 私たちをとりまく情勢

### 1. 労働組合の存在意義

#### (1) 減らない自殺者数

雇用に対する、社会環境の変化は、正規雇用の削減、非正規雇用の増大を招いています。震災が発生する以前から、この国で働く労働者は、身体・精神的に追いつめられている状況下にありました。「のりしろ」を極限まで削減された職場で、震災という突発的事象に対応するために、心身を削り込む労働環境が立ち上がっています。正当な手当も支払われない中で、自発的・積極的姿勢が「社会的要求」を口実として求められるなど、労働者にとって、どこまでも報われない状況が継続しています。

自ら命を絶つ者も一向に減りません。自殺「成功者」が年間3万人を超える状況は13年間も続いています。その後ろには、10倍もの自殺未遂者、自殺遺族者は300万人に上るとも言われています。

厚生労働省は、がん152万人、糖尿病237万人に対して、うつ病を含めた精神疾患数を323万人とし、5大疾病とする方針を決めています。まさに国民病とも言える状況を生み出しています。

自殺の10大因子として、「①職場の人間関係(パワハラ等)、②職場環境の変化、③失業、④過労、⑤生活苦(将来不安)、⑥疾病、⑦うつ病、⑧家庭不和、⑨負債、⑩事業不振」が挙げられ、このうち4つ以上該当すると極めて危険な状況とされています。このうち④までは直接に、⑦までは間接的に、労働組合の取り組むテーマでもあります。

労働者の雇用と生活を守る組織として、眼前に展開される現実に対して、どのようなアプローチがあるのか、これまで果たしてきた役割を、再検証する必要に迫られていると言えます。

## (2) 経営との関係の変遷

戦後まもなくの企業では、賃金の遅配・欠配は珍しいことではなく、文字どおり労働者の「生存の犠牲」の上に成り立っていました。例えば、1946年（昭和21）頃の東京海上社の賃金は、次のようなものでした。

給与132円 物価手当100円 時間外手当38円40銭 昼食費補助15円 税金差引39円63銭 合計245円77銭。

「ヤミ市で、うす味のすいとんを一杯食べても10円するのに、これでは世帯をもつどころか、命をつなぐことも難しいかもしれぬと考えました。しかも、インフレは昂進するばかりで、10円のすいとんは15円になり、それも一段とうす味になってくる有様です。」（全損保のあゆみ 26頁）

全損保は、1949年（昭和24）に結成され、「飢餓的生活水準の突破」「喰えるだけの賃金を！」をスローガンとし、1952年（昭和27）の要求は、給与の最低保障給でした。これは、「マーケット・バスケット方式」と呼ばれたもので、理論的に必要とされる生計費を計算し、それにもとづいて賃金を要求する方式でした。（全損保25年史 80頁）

組合の賃金要求＝生活給方式に対して、経営は、支払能力原則と能率給方式を打ち出しました。支払能力原則とは、総賃金額を決めてから各自に割り振るもので、一方を増やせば、一方が減り、賃金の支払い総額は変わりません。能率給方式は、高能率者へ高賃金を、というものです。

1949年から54年（昭和29）まで、朝鮮戦争による特需によって日本経済は復活の土台を築きました。経営は、定期昇給制度を、労働組合側も春闘方式を導入し、1955年（昭和30）の神武景気から、1991年（平成3）のバブル崩壊まで、好況、不況の波を繰り返す中、終身雇用と年功制によって、労使協調路線を明確に打ち出して、一体化を深めて行きました。従業員は、生命＝生存の犠牲から、忠誠＝精神の犠牲を求められ、「精神の犠牲」の時代には、経営による従業員の生存保障は、いつしか組合側の「神話」となっていたのではないのでしょうか。

### **(3) 神話と精神の崩壊を越えて**

バブルの終焉後、経営と一体化していた従業員は、突然現れた、自己責任論と福利厚生縮小によって、「生存の犠牲」を再び味わうことになってきました。しかもそれは、1946年当時のような、生存の犠牲のみではなく、忠誠も同時に求められる、奉仕型労働ともいえるものです。このことは、現在の、労使関係において、生存の犠牲を、対峙の下で解決していくという構図にはなりづらいことを意味します。

対峙を回避する組合の姿勢は、高度に洗練された制度となり、入社から退社までの全ての局面において、組織決定を、個人の権利よりも優先させる思想を定着させてきました。自主的に服従し、しかもそのことに気づかない（フリも含めて）、「やらされがい」と「やりがい」を同一視できる、経営が求める奉仕型労働者を生み出してきたと言えます。

奉仕型労働は、ファストフードの「スマイル0円」に端的に現出しています。店員は、スマイルによって、気持ちよく仕事ができる。顧客にも喜んでいただける。企業も売上げが伸びる。というものです。

問題は、顧客に、気持ちよく買い物出来たことに対する支払いはプライスレス＝ゼロですよというと同時に、店員に対しても、同じく支払いはゼロ、企業だけは利益が伸びるという点にあります。

スマイル「労働」の問題は、労働者に全人格の提供を求めるものでありながら、プライスレス＝タダ働きであり、しかも、そのことへの不満を自覚することが相当に困難であることです。しかし、精神は静かに蝕まれていきます。

笑顔があふれる職場で、労働がプライスレスになっていく状況に対して、労働組合としてどのような取り組みが可能なのか、団結の有効性とは何かを再検証していく中で、より一層の情報収集力と発信力が求められていると言えます。

## **2. 富士経営の動向**

2011年2月にAIGおよびチャーターティスによるTOB（株式公開買付け）が実施されました。TOBにより、同年7月29日をもって、東証一部・大証一部上場廃止となりました。

上場廃止により、経営は、決算・運用情報、財務諸表の手続き・公開などを簡素化できることや、グループ会社間の事業組み替えを株主総会の議決なしに素早く行うこと、また、事業を整理したい親会社が、上場廃止した企業を売却し、その資金を他に充当することも可能になりました。

上場廃止によって、「企業の都合による従業員へのしわ寄せ」の発生リスクは極めて高い状態にあると言えます。

年度	引受収益	前年比	支払保険金	前年比	純利益	従業員数
2000年	4 9 2 7 億	▲ 2 %	1 8 2 8 億	▲ 1 %	3 8 億	8 3 3 6 名
2001年	4 7 5 2 億	▲ 4 %	1 8 2 8 億		3 8 億	8 0 5 8 名
2002年	4 3 3 7 億	▲ 9 %	1 7 0 8 億	▲ 7 %	<b>-197億</b>	7 8 7 1 名
2003年	4 2 8 2 億	▲ 2 %	1 7 5 4 億	2 %	<b>-59億</b>	7 3 4 0 名
2004年	3 8 5 1 億	▲11%	1 5 3 4 億	▲13%	1 0 9 億	6 6 7 6 名
2005年	3 7 0 9 億	▲ 4 %	1 6 5 9 億	8 %	7 0 億	6 5 6 6 名
2006年	3 5 8 0 億	▲ 4 %	1 6 0 4 億	▲ 4 %	7 5 億	6 5 3 3 名
2007年	3 4 9 8 億	▲ 3 %	1 6 6 1 億	3 %	8 0 億	6 5 8 6 名
2008年	3 4 3 5 億	▲ 2 %	1 6 4 0 億	▲ 2 %	6 1 億	6 8 0 4 名
2009年	3 3 9 9 億	▲ 1 %	1 6 2 7 億	▲ 1 %	<b>-589億</b>	6 8 2 5 名
2010年	3 4 0 9 億	0.2%	1 6 0 9 億	▲ 1 %	5 0 億	6 1 4 8 名
2011年	3 0 6 4 億	▲10%	1 5 9 4 億	▲0.1%	7 7 億	5 6 5 3 名

今後は、親会社であるチャーティスの動向も注視し、不法・不当は勿論、慣行・慣習を踏みにじるような行為に対しては、従業員の立場に立ちきり、他団体との共闘なども含め、合法的なあらゆる資源・手段を用いて、経営と対峙していくことが求められています。

チャーティスグループ内の先行会社との連絡、意見交換も可能な限り行っていきます。

## Ⅱ．総括と方針

### 1．賃上げ、及び臨給闘争

#### 2011年度賃上げ、臨給闘争

賃上げ要求書は、単に賃金引き上げ要求のみではなく、失われた権利を回復させる要求として、増加手当戻し入れの廃止や、臨時給与を従来どおり支払うことなどを求めています。

この要求に対して、経営は何ら回答をしないため、今年度も妥結をすることなく、継続して、要求実現のために、第三者機関の活用を含めた取り組みをすすめています。

今後についても、全損保の諸方針にもとづき、全損保統一闘争の中で賃上げを取り組んでいきます。

## 2. 「効率化」「合理化」攻撃とのたたかい

### (1) 「出向後の職場は無い」との脅しに屈せず、支部に加入し職場復帰

2009年3月、半谷組合員（当時は富士労組）は、人事部との面談で「自主退職」、「総合職から一般職への職群転換」、「再就職あっせん会社での活動」、のいずれかを選択するように人事部に迫られました。いずれにも応じられないとしていたところ、2011年3月末に閉鎖される「ものづくり中小企業支援センター」へ出向となりました。

出向後、人事部から、「同センター閉鎖後の、社内での職場は無い。」などと言われ納得が出来ないとのことで相談を受け、同年7月に富士支部に加入しました。

富士支部は、半谷組合員の加入に先立つ2009年に、2名の内勤総合職の相談、加入を受けて、人事部の不当な面談に対して本人を先頭にたたかってきました。1名は副書記長となり、団体交渉に複数回出席し、会社の不当性を追求しました。他の1名も団体交渉に出席し、自らの受けた人事部の行為を告発しました。

しかし、富士支部に加入する前の人事部面談により、精神的に大きなダメージを受けており、体調を崩されたこともあって、残念ながら2名共に退社されました。

転勤のある内勤総合職の加入に当たっては、顧問弁護士との綿密な打ち合わせを行い、万全の体制を取っています。

半谷組合員は、2011年4月1日付、甲府SCへの配属が発令されました。職場は、自宅のある千葉からは遠方になります。経済的な負担も大きく、自宅付近への異動を求めることも視野に入れて、今後、本人と打ち合わせを重ねていきます。

現在、銀座ビルから神谷町ビルへの移転が予定されており、同様のケースが発生しないよう、人事部の動きを注視していきます。

### (2) 職場の環境改善のとりくみ

震災の影響による、職場建物の被害について、実態調査と結果の開示を求め、一定水準の安全性の確保を継続して求めていきます。

また、要員不足、業務量増加などによる職場環境悪化の放置は、働く者の健康を害し、労働意欲の低下を招きます。疾患による労務提供の阻害は、更なる職場環境の悪化を招く、いわゆる負のスパイラルとなってしまいます。経営には、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法等により、働く者の生命や健康を危険から守るようきちんと配慮する義務があります。

また、配転時のOJTについて、十分に行われているとは言い難い状況に大きな変化は無く、教える側の要員にも余裕がなく、対応に苦慮している状況があります。富士支部は、経営の進めている人員削減による影響について、情報収集に努め、OJTや職場環境の悪化に対しては、当該職場のなかまと共に、適正化を求めています。

自動車サービスセンターで推進されている、ワンバイワンについては、被害者の視点で考えればメリットはあると考えられますが、現状の人員体制では、担当者に極めて大きな負担がかかっているという問題があります。

適正な人員配置の観点から、今後の経営方針を注視していきます。

### **(3) 育児・介護短時間勤務制度について**

同制度の利用に当たっては、所属部ごとの業務の割り振りや、要員増が必須となります。支部は、制度利用時の交渉経験を生かし、制度利用の申請権を侵害させないための仕組みと、より利用し易い制度にするための制度改善要求に取り組んでいきます。

### **(4) 内勤人事制度について**

人事給与制度改定(案)については、富士支部は同意をしていません。同制度は、単に人事発令のみによって、総合職を一般職へ異動することが可能となる制度であり、賃金、職務等級の底抜け現象を招きます。賃金・雇用を脅かす制度改悪には、同意をせずに取り組みを進めていきます。

人事評価について、納得がいかない場合は、会社に対して、異議申し立てを行い、明確な理由の開示と、考課の修正・訂正を、当該組合員と共に求めています。

## **3. 外勤・直販のとりくみ**

### **(1) 臨時給与の貢献度「削減」提案について**

外務員・直販社員の6月、12月の臨時給与に、会社貢献度による「削減」制度が導入され、一方的な削減が続いています。

富士支部は、臨時給与への貢献度「削減」提案について同意をしていません。一方的に削減された月数の支給を求めています。

## (2) 自賠責保険手数料の全額を支払わせる取組

自賠責保険の手数料額は、契約1件当たり1600円と定められています。

自賠責保険の保険料は次のように決定されます。

- ①損害保険料率機構が、料率を算出しその基準料率を金融庁長官に届け出る。
- ②金融庁長官は、届出のあった基準料率について、「保険料率の三原則」（合理的かつ妥当、不当に差別的なものであってはならない）および「ノーロス・ノープロフィットの原則」（責任保険の保険料率及び責任共済の共済掛金率は、能率的な経営の下における適正な原価を償う範囲内で行える限り低いものでなければならない。）に適合しているかどうかを審査する。
- ③機構の会員会社は、基準料率が審査期間を経過した後、料率を使用するという届出を行えば、自社の保険料率として使用することができる。

金融庁は、自らが審査した手数料額の妥当性について、「・・・この強制保険に国民に確実に入っていただくため・・・自賠責保険の取次ぎ、仲介をするというこの制度は、全体として非常に効率よく回っている・・・」「・・・手数料が余りにも不当に低いとなった場合に、この制度が円滑に回らなくリスクもあることは想定・・・」としています。（第129回自賠責保険審議会議事録）

このようにして審査を受けた料率を遵守することは、機構の会員会社として当然のことです。社費を厚くするために、勝手に手数料額を削減することは、金融庁の「ノーロス・ノープロフィット」の審査にも適合しません。

実際の支給率を23.5%とすると、1件当たり200円弱の不当利得が会社に発生しています。富士支部は、定められた自賠責手数料の全額を支払うこと、過去の不当利得の返還を求めています。

換算成績額 5645円×27%（理論支給率）＝1524円  
理論支給率（契約手当Ⅱ5%＋本給1%×12ヶ月＋臨給10ヶ月＝27%）

5645円×**23.5%**＝1326円（▲198円）  
（契約手当Ⅱ4.5%＋本給1%×12ヶ月＋臨給7ヶ月＝23.5%）

### **(3) 職場の労災認定の取り組みについて**

白井組合員の労災認定の取り組みは、大阪地裁と労働基準監督署で並行して進めています。直販社員のなかまが、営業支店内で、深夜10時まで残業させられた事実を、会社に重く受け止めさせる取り組みが重要です。可能な限り当該組合員とご家族を支援していきます。

### **(4) 代行制度の拡充について**

これまでの代行制度は、外務員・直販社員が私傷病などにより、休業する時に限り、他の外直社員が、契約手続きを代理で出来るというものでした。しかし、これでは、休業が条件の為、復職時のいわゆるリハビリ勤務に対応できず、復職を困難にしていました。支部は、この問題を団体交渉で繰り返し取り上げ、「復職時の一部代行について、個別申請で認める。」との回答を得ました。

今後、募集網全体の問題として取り上げ、代行専門部署の設置などを求めています。

### **(5) 口座振替手数料の控除制度**

秋田地裁で2009年10月から、全国の支部組合員・OBら23名による集団訴訟で争われています。

本件は、契約者が、口座振替で保険料を支払う際に発生する金融機関の振替手数料を、原告らの賃金から、本人・組合の同意無く控除したことの違法性を争っています。

#### **原告団の主張**

- ・ 振替手数料は、会社も認めるように、契約者が負担する分割割増の中に含まれている。契約者から分割割増として受け取り、契約扱者の賃金からも控除することは、「手数料の二重取り」である。
- ・ 本人、組合の同意無く、明細も交付せず、賃金からの控除を行うことは違法である。

同内容が争われた、東京地方裁判所では、控除した全額を返還する判決を勝ち取っています。

#### **会社の主張**

- ・ 分割割増保険料部分も賃金支給に反映しており、二重取りではない。
- ・ 賃金からの控除は、多数派組合の合意を経て行っており、違法性はない。

また、控除額には、

- ア. 分割割増 5 % の商品
- イ. 初回口座振替の手数料
- ウ. クレジットカード払いの手数料
- エ. 満期返戻金の振込手数料
- オ. 分割割増 10 % の商品

が含まれているとして、各項目の控除について、不法とする法的根拠を明らかにするよう求めてきました。そして、3ヶ月もの時間を費やして、過去2年分の控除額の内訳明細を裁判所に提出しました。

原告団は、提出された控除明細について、

- ア. 実際に控除された額と一致しない原告が複数名いること
- イ. アの原因について、会社自ら不明としていること
- ウ. わずか2年分であること
- エ. 単に5つの項目に振り分けただけのものであること

を指摘し、原告団の請求する全期間の明細を提出するよう求めています。

会社の提出した控除明細は、毎月、明細無しの大きなドンブリで控除してきたものを、5つのドンブリに振り分けただけのものです。

例えば、「○年○月控除明細 分割割増 5 % 分 A さんの手数料○円 + B さんの手数料○円 + …」といったものでなければ、明細とは言えません。

また、会社が提出する、控除明細については、その信憑性を検証する手段が相当に制限されるという根本的な問題があります。

なぜなら、控除額の基礎となる数値とは、金融機関の手数料に振替件数を乗じたものですが、金融機関の手数料は、富士火災と各行との個別折衝によって都度決定されていたもので、控除当時は随時公表されていなかったからです。

今後、会社の提出する明細額の検証には、

- ア. 各月における、契約者ごとの控除区分
  - イ. 控除月における、取引金融機関の手数料額一覧
- が、必要不可欠となってきます。

上記資料が開示されない限り、控除額の内訳について、会社が真実と異なる割り振りを自由に出来ることとなります。

そもそも、口座振替手数料は、会社の明言どおり、『**契約者の支払う、分割割増保険料に含まれている。**』のです。であるならば、その分割割増保険料のうち、理論支給率ですら 27 % しか受け取っていない直販社員に、会社の受け取っている 73 % 分を含めて、全額負担させていたことに、公平性、合理性はありません。これ

らの問題点を明らかにする中で、秋田原告団を柱として、裁判闘争を前進させていきます。

## **(6) 増加手当の戻し入れ制度**

臨時給与の大幅な削減により、支給率が引き下げられています。

会社は、増加手当の戻し入れについて、「前年実績以上の成績という前提で賃金を支払っている。減収した場合、払いすぎた賃金を精算してもらう制度だ。」としています。

しかし、仮に、会社の主張によっても、「払いすぎた賃金」は、臨時給与への貢献度評価の導入による支給月数削減により、支給率は契約手当Ⅱを含めて23%台になっています。ここから、契約手当Ⅱ4.5%を外すと、19%程度となり、現在の戻し入れ率の22%は、「取りすぎ」になっていることは明らかです。

例えば、増加精算対象額500万円の場合、戻し入れ額は、110万円(22%)、95万円(19%)となり、15万円もの受け取っていない戻し入れが発生していることとなります。

同制度の持つ違法性、危険性は、これまでの闘いのなかで明確になっています。

これまでの裁判闘争の中で培った経験と知恵を、戻し入れ制度廃止に向けた今後のたたかいに生かしていきます。

## **(7) 準嘱託編入及び解雇問題**

富士支部は、編入・解雇基準の引き上げに同意していません。

労働組合として守るべき最後の砦である雇用と賃金に対する不利益変更について、何ら代償措置が示されない中、合意などありえません。法律を無視する富士経営の横暴に対峙する唯一の組織として、準嘱託編入、不当なクビ切りを許さない取り組みをすすめていきます。

## **4. 職場諸問題のとりくみ**

### **行動規範確認書への取り組み**

2009年12月に行動規範の改定提案があり、2010年2月にeラーニングによる確認が行われました。同確認は、「回答の正誤によらず履修済みとなる」との説明を受けたため、組合員に対し特段の指示は行わず、各自の判断で履修しました。しかし、会社は、同年3月、一部の組合員に対して、「回答が不十分である」として、手書き確認書の4月末までの提出を求めてきました。

富士支部は、改定内容を再検証した上で、「行動規範違反の罰則」に「その他法令」が加筆されている点を重視し、その説明と文言削除を求めています。

会社の「その他法令」追記についての主張は、次のとおりです。

- ・ 業務関連性を問わず、全ての法令の遵守を社員に求める
- ・ 全ての法令は膨大な数になるので、明示はできない
- ・ 行動規範においては、「労働協約・就業規則や懲戒基準に則った懲戒処分の対象になる」ことを従前から明示しており、追記は基準の拡大、不利益変更ではない

富士支部は、2011年5月11日付で、懲戒処分の根拠となる、「その他法令違反による行動規範違反の追加」について、刑法や保険業法違反以外に、「会社の信用を著しく毀損する場合」の例示列举を求めています。

## 5. 組織を強化、拡大するとりくみ

本年度は、支部執行部の活動が不十分であったため、残念ながら、新たななかまを迎える局面はありませんでした。

しかし職場には、困難な状況に直面し、その状況を切り拓く手段を模索している多くのなかまがいることは間違いありません。対話をすすめて、共に取り組む中で、加入を呼びかけていきます。

富士支部は、組合員の権利を不当に侵害する事案に対しては、顧問弁護士の力も借りて解決をめざします。また、全損保の一員として、力量に応じた組合活動を続けていくなかで、組織強化・拡大に取り組みます。

## 6. 産別課題のとりくみ（本部議案参照）

## **\* 議案第三号 \***

### **支部闘争委員会解散の件**

支部規約第67条の規定に従い、第142回定期大会で設置された、支部闘争委員会を解散することを提案します。

## **\* 議案第四号 \***

### **支部闘争委員会設置の件**

2012年度賃上げ闘争を主務とする支部闘争委員会を、支部規約第67条の規定に従い設置します。

## **\* 議案第五号 \***

### **2011年度決算報告**

## **\* 議案第六号 \***

### **2012年度予算審議**