

第152回臨時支部大会議案



日程 2012年 3月3日(土) 10:00~17:00

会場 東京 富士火災支部書記局

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 Zensonpo - fuji @ nifty . com

[http:// homepage3 . nifty . com / zensonpo - fuji / newm](http://homepage3.nifty.com/zensonpo-fuji/newm)



●●●第152回臨時支部大会●●●

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. 議事日程審議
7. 一般経過報告
8. 議事

議案第一号 全損保第91回中央委員会議案審議

議案第二号 富士支部第152回臨時支部大会議案審議

2012年度 春闘方針

9. 支部スト権投票
10. 諸決議
11. 閉会の辞

議案第一号 全損保第91回中央委員会議案

議案第二号 富士支部第152回臨時支部大会議案

2012年度春闘方針

はじめに

富士火災は、2011年8月、チャーティス・ジャパン・キャピタル・カンパニー・エルエルシーによる、富士火災株の公開買付け（TOB）により、米AIGの損害保険部門であるチャーティスの100%子会社となりました。

富士火災の経営陣は、「現在の経営体制は当面維持する」との約束を取り付けていたものの、決算期の変更（2011年9月）、本社の移転（2012年3月）、サービスセンターの集約（2012年4月下旬）など、大規模な経営施策が、矢継ぎ早に発表されています。

さらに、2012年1月には、従来の富士火災行動規範を廃止し、「（会社には）問題や事前の警告の有無に関係なく、社員を解雇または懲戒処分にする権利がある」とするAIG行動規範を採用することを、取締役会で決議し、全社員に誓約させると発表しています。

このような、社会常識からも労働法規からもかけ離れた内容を含む行動規範の採用を決議したり、毎年の誓約を強要すること自体が、「行動規範」に反しているのではないのでしょうか。

富士支部は、同行動規範への誓約を求められている、富士火災の全従業員、また、グループ会社の従業員と連帯して、米AIGの横暴を許さない取り組みを進めます。

1. 賃上げ、臨給要求

別紙

2. 「効率化」「合理化」攻撃とのたたかい

（1）内勤人事制度に対するとりくみ

人事制度の改悪に対して、分析し、交渉を強めていきます。

人事給与制度については、従来の「総合職」を、単に人事発令のみによって、

「一般職」への異動が可能となる制度であり、恣意的な運用の懸念が払拭出来ないとして、下記の申し入れをした上で、同意をしていない状況です。

- ・ 本人、組合の同意無く、新職群に移行させないこと
- ・ 本人、組合の同意無く、新職群に基づく、「勤務地タイプ」「職務種別Ⅰ種・Ⅱ種」「職務区分」の変更を行わないこと

会社は、組合の申し入れにも拘わらず、支部組合員に対しても、一方的に新職群に移行してきました。

恣意的な運用を許さず、実態を明らかにしていく取り組みが必要です。

（２）異常・違法労働、職場改善のとりくみ

コンプライアンス統括部は、「職場でのパワハラは、あってはならず、絶対に許されない」などとして、年に複数回の研修を実施しています。

しかし、発生の原因である、「成果主義による職場管理の強化」が改善されないままでは、「いじめ・嫌がらせ」はますます陰湿化し、表に出ない形で職場を蝕んでいきます。

「絶対許されない」はずのパワハラ被害を受け、勇気を出して申し出ても、次のような問題があり、多くの場合、納得の出来る解決に至りません。

- ・ 被害の立証責任が、被害者側にあること
- ・ 実地調査するコンプライアンス部員が、当社従業員であること
(パワハラ者の多くは、社交的で、部員と旧知の場合がある)
- ・ 上司によるパワハラの場合、後の考課で報復されること

「いじめ・嫌がらせ」は、直接の対象者だけでなく、周囲にもさまざまな影響を与えます。対象者の能力発揮の抑制や、状況進行による休職などによって、周囲の業務負担が増加するばかりでなく、一方では、自らも対象者になることへの恐れや、状況を改善させることができなかった罪悪感、無力感を与えます。他方では、周囲に対する無関心、無感動によって、状況に適応する層を生み出します。いずれも、職場の生産性を大きく阻害すると言えます。

「いじめ・嫌がらせ」は、労働者個人の名誉や尊厳を傷つけるもので、人権問題です。公平な人事制度の運用に、人権意識は極めて重要な項目となっています。富士支部は、本人の訴えをもとにして、ハラスメントが放置されない、気持ちよく働ける職場環境と、納得の出来る解決の実現に向けて尽力をします。

(3) 「A I G行動規範」の不当性を明らかにするとりくみ

本議案の「はじめに」のとおり、全従業員に対して、本年10月に予定されている、A I G行動規範への誓約が、極めて重要な問題となっています。

富士支部は、1月31日に、コンプライアンス統括部から、同規範の説明を受け、2月18日（全損富発2012-7号）で、質問・申し入れをしていますが、2月24日現在、会社からの回答はありません。

会社の説明によれば、同規範の文言は、「全世界共通で、富士火災のものだけ文言を変更することは出来ない。」とのこと。

全世界のグループ会社の労働組合が、どのような対応をしているかは不明ですが、富士支部は、問題の無い社員を、一方的に解雇する権利を会社を与えることは出来ません。社員の権利を100%放棄する条項を残したまま、誓約を強行することは、許されないとと言えます。

富士支部は、今後も交渉を継続していきますが、会社が現在の回答に固執し、誓約を強行する姿勢を改めない場合は、第三者機関の利用も視野に入れて取り組みを進めていきます。

(4) 外勤・直販のとりくみ

(外勤・直販社員制度改定案へのとりくみ)

富士支部の同意なく、一方的に適用されている外直社員制度再構築（案）及び同改定（案）は、富士支部組合員の賃金・雇用を大きく脅かすものであり、外直制度の崩壊を招くものと位置付け、取り組みを進めてきています。

① 口座振替手数料返還訴訟

秋田地裁に2009年10月に提訴となった、全国の支部組合員・OBら23名による集団訴訟です。

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。

原告団の主張は、

- ・ 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。

会社の主張は、

- ・ 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いるもので、違法性はない。

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。

既に、同控除制度は、東京地裁の和解条項により廃止されています。

今後も、さまざまな問題点に加えて、会社の不誠実な態度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。

② 白井氏の訴訟支援

大阪地裁で争われている本件は、2008年12月28日、上司が、体調不良を訴えている直販営業社員を呼び出し、支店で深夜10時まで残業させ、脳出血を引き起こし、高次脳機能障害と診断されたものです。

白井氏側の主張は、下記のとおりです。

- ・ 体調不良を訴えている社員を、深夜まで残業させ、脳出血を引き起こしたことは、安全配慮義務違反にあたる

会社の主張は、下記のとおりです。

- ・ 同席した上司は、体調不良との認識はなかった
- ・ 脳出血は、残業とは関係が無く、以前の治療の結果である

原告側は、本件呼び出し時には、体調がすぐれない旨を伝えた上で、支店まで妻が運転をして行ったこと。その後、駐車場で待機していた妻を、上司が職

場に招き入れ、白井氏の隣に座らせていたこと、などからも、会社が本人に体調不良の認識があったことは明らかであると考えています。通常、社員でもない配偶者を、職場に招き入れ、何時間も立ち合わせるなど、ありません。

脳出血は、「以前の治療の結果」という会社側の主張に対しては、実際に執刀をした医師と、同治療の専門医からの鑑定書を裁判所に提出し、会社側の主張する因果関係に根拠の無いことを明らかにしました。

さらに、2008年2月に復職をした白井氏の健康状態に関して、産業医や健康管理室の継続した面談も行われていなかったことが明らかになっています。

当時の上司は、パワハラ癖があるとの情報もあり、職場での適切な安全配慮がなされていたか、大きな疑問があります。

裁判と合わせて取り組んでいる、労災保険給付申請については、大阪労働基準監督署に、不服手続きを行っています。

営業成績を上げるために、必死の思いで働いてきた従業員を、文字通り「使い捨てる」会社の反社会的姿勢を改めさせ、後遺症の残る白井氏の世話をしていくご家族のためにも、引き続き取り組みを進めていきます。

③ 増加手当の戻入れ

本件制度によって、次々と社員が退職に追い込まれる状況を、富士支部として放置するわけにはいきません。札幌原告団のたたかいを踏まえ、発展させるたたかいの構築にむけて、今後も検討をすすめていきます。

3. 職場諸問題へのとりくみ

育児休業規定9条1項では、「復職後の職場および職務は、原則として休業直前の職場および職務とし、本人の実状を勘案してこれを決定する。」とされています。適正な運用がなされるよう、これからも注視していきます。

4. 組織拡大と支部の役割

富士支部は、組合員の正当な人権と、最低限の利益を守り、理不尽な要求に対しては、粘り強く抵抗をしていきます。職場で、社内で、従業員の人権や利益が一方的に踏みにじられている状況を改善すべく、各機関とも連携をしながら、取り組みを強化していきます。

現在東京で、月1回開催している「外直代理店交流会」を継続させ、代理店のおかれた状況の理解に努め、連帯を深めていきます。

支部組合員には、目的意識を持ち、理不尽な扱いを受けている従業員に一声かけるなど、積極的な行動を通して、事故を未然に防いでいく取り組みが求められています。また、カンパをいただいている外直のなかまへの話し込みをすすめていきます。

5. 産別課題のとりくみ

全損保の2012年春闘の柱「一人一言」を力に、富士支部もそれぞれの取り組みに参加していきます。

2012年2月8日

富士火災海上保険株式会社
代表取締役兼社長兼CEO 横山 隆美 殿

全損富発 第2012-07

全日本損害保険労働組合
富士火災支部
執行委員長 三村 えり子

行動規範の改廃について（1）

富士支部は、2012年1月31日（火）午後3時から、およそ1時間、富士火災銀座ビル内において、コンプライアンス統括部長内田茂氏（以下単に「コンプラ部」とする。）より、翌日2月1日に社内リリースする「AIG行動規範」について、要旨次のとおり説明を受けました。

- ・ 現在、富士支部と協議中である富士火災行動規範を廃止し、2012年2月1日からは、AIG行動規範を採用する。
- ・ 同行動規範の採用は、2012年1月12日の当社取締役会議で決議された。
- ・ 同行動規範について、全社員を対象とした職場コンプライアンス研修を経て、誓約確認を求めていく。
- ・ 改廃理由は、AIGの子会社になったため、他グループ社であるAIU社、アメリカンホーム社と共有するよう、AIGからの求めに応じたものである

また、コンプラ部として、AIG行動規範は、世界中で用いられているものであり、日本になじまないハードな表現があるとの認識があり、その点について、AIGの日本法人であるチャータイス社のコンプライアンス部と交渉を行ったが修正出来なかったこと、特に「懲戒・解雇」については、日本国内法が優先されることを、取締役会議の採択に当たり議事録に残したこと、等の報告がありました。

今後の進め方についてコンプラ部は、従業員の不安を和らげるために、リリース時にQ&Aを添付すること、リリース後直ちに誓約を求めず、一定の周知期間を設定し、広く質問を受け回答をしていくとしました。

AIG行動規範については、今後、人事部を通して、協議をすることを、コ

ンプラ部と富士支部双方で確認しました。

その後、「行動規範の改廃について」（２０１２年２月１日付 コンプラ企人第１１－１４６号）とする文書が、富士支部に届きました。

富士支部は、ＡＩＧ行動規範の採択、誓約について、重大な問題があると考えています。

ＡＩＧ行動規範の協議にあたり、次のとおり確認と申し入れを行います。

１．確認事項

- （１）ＡＩＧ行動規範の「研修」「誓約」は、業務命令か
- （２）仮に、１が業務命令であるとき「研修」「誓約」をしなかった場合、それぞれの行為は業務命令違反として懲戒の対象となるのか
- （３）同規範５頁の適用除外の項にある、「コンプライアンスオフィサー」とは、具体的には誰か、もしくは、どの部署になるのか。

２．申し入れ事項

- （１）当社とチャーティス社のコンプライアンス部との交渉記録、及び、本件採択に関連する部分の取締役会議事録の公開
- （２）ＡＩＧ行動規範の「誓約」については、十分な周知期間を設け、理解納得を得ないまま、誓約を強要することのないよう徹底すること

以上

2012年3月14日

富士火災海上保険株式会社
代表取締役兼社長兼 CEO 横山 隆美 殿

全日本損害保険労働組合
中央闘争委員長 浦上 義人

富士火災支部闘争委員長 三村 えり子

2012年度 賃金及び臨給要求書

第68回全損保全国大会、第91回中央委員会、第152回富士支部臨時支部大会、ならびに第8回富士支部闘争委員会の決定に従い、2012年賃金及び臨給の引上げにつき別紙のとおり要求します。

1. 内勤

新「新人事給与制度」については労使協議中であり、会社の提案に同意をしていない。従って弊支部との関係では平成8年度制度発足の人事給与制度に基づき「定期昇給」を行うこと。

全ての従業員の働きに見合った賃上げを行うこと。最低上昇1万円。

2. 外務員・直販社員

富士支部は外務員・直販社員制度再構築（案）ならびに、同改定（案）に同意をしていない。したがって各案の不利益変更を富士支部組合員に一方的に適用しないこと。また、適用中の不利益変更を直ちに停止すること。

3. 2012年度臨給要求

下記の月数で年初に年間一括協定を要求する。尚、臨給は一律支給とし、前項で要求しているとおり、貢献度による支給月数の削減はしないこと。

	6 臨	12 臨	3 臨
内勤	年間 6.93 ヶ月（12月・3月は一律支給すること）		
外務員	3 ヶ月	4 ヶ月	3 ヶ月
直販			

以 上