

# 第153回定期支部大会議案



日程 2012年 9月2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153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69回全損保定期全国大会議案審議
  - 議案第二号 第153回定期支部大会議案審議(2013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 2012年度決算報告に関する件
  - 議案第六号 2013年度予算審議の件
10. 諸決議
11. 2013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69回全損保定期全国大会議案審議

第69回全損保定期大会議案参照

## **\* 議案第二号 \***

# 2013年度運動方針

## I. 過剰なストレスを感じる状況から離れる勇気を持つ！

**「取り巻く情勢は、日々厳しさを増しています」**

**・・・どうすれば解決できるでしょうか？**

休日を返上して、一件でも多くの契約を集めたり、保険金の支払いを出来るだけ抑えたり、早出や持ち帰りのサービス残業や職場の人員削減で人件費を抑えるなど、従来の手法によってでしょうか。

これらの過剰な「努力」は、会社の各種数値に一定の影響を及ぼしているのでしょうか。しかし、このような手法で数値を達成しても、それは、私たちの幸せにつながっているのでしょうか。

**皆さんが、幸せを感じる時は、どのような時でしょうか？**

気のおけない友人と一緒に趣味を楽しんでいるとき、家族と食事をしているとき、一人で読書をしているとき・・・、それぞれに感じる「幸せ」があります。

そのようなときの、貴方の身体の状態はどうでしょう。リラックスしていて、元気が出てきて、新たな発見を試してみたり・・・

では、平日の朝9時、午後3時、午後7時の身体の状態はどうでしょう。緊張していたり、頭や胃の辺りが締めつけられるような感じはありませんか？

午後7時ともなると、お腹もすいてきて、さらに疲れていたりすると、何か新しい事を発見する気持ちも薄れているかもしれません。

そして、そのように感じながら働いているとしたら、それは、自分にとっても、会社にとっても、とても残念な、もったいない状態であると思うのです。

**私たちには、「幸せを感じながら、創造性のある仕事をする」自由があります。**

幸せを感じながら創造性のある状態での1時間も、緊張して身体の不調を感じている状態での1時間も、同じ1時間の労働時間です。

同じだけの仕事をこなすとしたら、貴方は、どちらの時間を選びますか？

また、会社は、従業員が、どちらの状態のほうが、より収益が上がると思うでしょうか。結果として、同じだけの仕事しかこなせなくても、やはり、従業員が、幸せを感じながら創造性のある状態の方が良い、と感じると思います。

一般的に、経営者は、「数字ばかり見て、現場の声に耳をかたむけない」と云われています。結果についてだけ、関心があるのですから、どのような状態で仕事に向き合うかの選択は、自由であると思います。

経営者に言われるまでも無く、私たちは、過剰なストレスを感じる状況から離れる勇気を持つ必要があります。

日々厳しさを増す情勢を、どのようにして乗り越えるかという手法について、従前どおりの「努力」には限界があることに、気がつく必要があります。

そして、富士支部を選択した貴方は、もう気がついているのでしょうか。

**答えは、富士支部にあります**

情勢から自分を規定する従来の姿勢から、自分から情勢を変化させる創造的な一歩を、勇気を持って踏み出しましょう。

そして、一歩一歩、少しずつでも前に進んで行きましょう。

創造性のフィールドは、前例の無い場所です。五感や直感、ヒラメキやカンなどをフル動員して進む、刺激的で、ドキドキワクワクする場所です。

そして、その場所は、どこか遠くにあるのではなく、私たちの職場と地続きなのです。

「幸せを感じながら創造的な仕事をする」ための一歩を踏み出す仲間を、富士支部は応援しています。

**共に、フロンティアを切り拓いていきましょう！**

## 富士経営の動向

富士火災は、2011年8月から、チャーティスの100%子会社となり、上場廃止となりました。2012年4月下旬から、本社部門は、銀座ビルを退去し、神谷町MTビルへ移転、首都圏の損害サービス部門は、靖国九段南ビルへ集約するための移転が行われました。

2012年3月の数値を比較してみると、支払保険金の増加が顕著です。そのため、純利益もマイナスとなっています。

しかし、2009年の有価証券運用による巨額の評価損によるものとは異なり、実際の保険金支払いによる影響によるところがあり、社会的役割を一定程度果たせたともいえます。

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	4927億	▲2%	1828億	▲1%	<b>38億</b>	8336名
2001年	4752億	▲4%	1828億		<b>38億</b>	8058名
2002年	4337億	▲9%	1708億	▲7%	-197億	7871名
2003年	4282億	▲2%	1754億	2%	-59億	7340名
2004年	3851億	▲11%	1534億	▲13%	<b>109億</b>	6676名
2005年	3709億	▲4%	1659億	8%	<b>70億</b>	6566名
2006年	3580億	▲4%	1604億	▲4%	<b>75億</b>	6533名
2007年	3498億	▲3%	1661億	3%	<b>80億</b>	6586名
2008年	3435億	▲2%	1640億	▲2%	<b>61億</b>	6804名
2009年	3399億	▲1%	1630億	▲1%	-589億	6825名
2010年	3409億	0.2%	1609億	▲1%	<b>50億</b>	6148名
2011年	3064億	▲10%	1594億	▲0.1%	<b>77億</b>	5653名
2012年	3351億	9%	1991億	24.9%	-157億	5309名

## Ⅱ. 総括と方針

### 1. 賃上げ、及び臨給闘争

#### 2013年度賃上げ、臨給闘争

賃上げ要求書は、賃金引き上げ要求のみではなく、働く者の失われた権利を回復させる要求とし、その実現のために、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、組合員の生活を守るため、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) 契約社員の雇い止め（解雇）

本年6月に富士支部に加入したM君（57歳）は、2004年に富士火災に、契約期間を1年間、定年を63歳（最近の契約書では65歳）とする地域限定社員として入社以来、反復更新をされてきました。

本年3月に解雇の話を受け、納得がいかず拒否をしましたが、僅か6ヶ月の猶予期間を与えられただけで、本年9月末で雇い止めとするとされました。

その後、手交された「雇い止め理由書」には、①要員数4名の削減、②業務評価を理由とする、とされていました。

M君は、大阪の金融ユニオンと富士支部に加入し、現在、大阪での団体交渉を通じて会社と交渉をしています。同団体交渉には、金融ユニオンのメンバー、全損保大阪地協の下田書記も出席しています。

会社は、解雇の姿勢を崩していませんが、交渉の中で、①については、4名中3名が異動であること、②については、業務評価と解雇とは関連が無いこと、が明らかになっています。

「契約社員であることのみが、解雇理由」であるかのような、契約社員を雇用の調整弁にし、人を使い捨てる手法は、社会的な批判を招くことは必至です。

M君の契約更新を求める取り組みを、富士支部は支援していきます。

### (2) 育児休業制度について

同制度は、現在、三村委員長が利用しています。制度利用の経験を生かし、必要に応じて制度改善要求にとりくみます。

## 3. 外勤・直販のとりくみ

### (1) 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とりくみは、大阪地裁と労働基準監督署で並行して進められてきました。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ことが重要です。

労災請求は、大阪から場所を変え、9月から東京の労働保険審査会での公開審理が始まります。傍聴を含め、可能な限り当該組合員とご家族を支援していきます。

## (2) 口座振替手数料の控除制度

現在、秋田分会を中心に、秋田地裁で争われています。

会社は、手数料控除の合理性について、多数派労組の合意があることを根拠としています。しかし、富士火災の多数派労組は、従業員の待遇改善を次々と実現していた富士支部を、会社が分裂させて発足した組合です。そのような組織では、会社の提案に対して、正面から異議を唱えることは、その設立趣旨からも難しいのではないのでしょうか。多数派労組の存在自体を批判するものではありませんが、「そのような役割を持たされた組織の限界」を分かり易く明らかにしていきます。

## (3) 増加手当の戻し入れ制度

戻し入れ制度廃止を目指した裁判では、同制度の持つ違法性、危険性を、判事が十分に理解した結果の和解勧告を勝ち取ってきています。

これまでの裁判闘争の中で培った経験と知恵を共有し、今後のたたかいに、生かしていくことが重要です。

## (4) 準嘱託及び定年問題

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。

富士経営の横暴に対峙する唯一の組織として、本年度も気を緩めることなく、準嘱託編入による不利益、定年問題などについて、とりくみを深めていきます。

## 4. 職場諸問題のとりくみ 行動規範確認書への取り組み

富士火災行動規範が廃止になり、A I G行動規範が採用されました。同規範については、順次、P C研修とeラーニングを使った理解度テストが実施されています。

同行動規範には、「A I Gには、すべての適用法および雇用契約書に従って、**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ります。**」との文言があります。会社は、この部分についての研修を、本年10月頃に行い、その後、各自から「誓約」を取り付けるとしています。

富士支部は、十分に理解が出来る納得のいく説明と、導入の経過が明らかになるまでは、「誓約」を見合わせることにします。

## 5. 組織を強化、拡大するとりくみ

富士支部は、組合員の正当な人権と、利益を守り、理不尽な要求に対しては、継続してとりくんでいきます。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、とりく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。

外勤・直販制度の権利回復のとりくみは、たたかいの場を法廷に移すことにより、より多くの方々の目に触れるようになりました。内外からカンパの申し入れや激励の連絡なども数多くあり、職場の多くの仲間も会社施策や多数派労組の対応に疑問を投げかけています。

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。

支部組合員は、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きましょう。

3月大会以降、2名の方が、富士支部に加入しました。彼らの後ろには、躊躇している従業員が多数控えています。さまざまな権利侵害により困っているなかまと対話をすすめて、共に取り組む中で、加入も呼びかけていましょう。

## 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**

2013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 \***

### **2012年度決算報告**

## **\* 議案第六号 \***

### **2013年度予算審議**