

第154回臨時支部大会議案



日程 2012年 3月9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154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92回中央委員会議案審議

議案第二号 富士支部第154回臨時支部大会議案審議

2013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92回中央委員会議案

議案第二号 富士支部第154回臨時支部大会議案

2013年度春闘方針

はじめに

富士火災は、2011年8月に米AIGの損害保険部門であるチャーティスの100%子会社になり、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）を行い、更に、2012年3月には、非正規雇用を全国で107名雇い止め、2013年2月には、正規社員を対象にグループで600名規模の希望退職制度を実施しました。

大規模な人員削減が行われる中、もともと人員不足の多くの職場では、4月以降の日常業務に支障をきたす可能性が懸念されています。正規雇用の従業員数だけをみても、11年間で35%以上削減されています。

対して、役員数は、19名から22名へと15%も増えています。また、2004年は、1億7200万円であった役員報酬は、2011年度には4億円と、額で2.3倍超となっています。

PA社員・内勤担当者・サービスセンター・商品開発・業務、そして代理店の方々が、コツコツ積み重ねた、増収額や、コンバインドレシオによる事業費などの数値の推移と比べて、あまりにも実態を無視した人数と報酬額の推移です。

真剣に生産性を高めたいのであれば、まずは、事業規模や収益に見合った、役員数や報酬額にすべきではないでしょうか。

年度	役員数	役員報酬額		従業員数	収入保険料
2001年	19名			8058人	3018億
2002年				7871人	3052億
2003年		2億1500万円		7340人	3023億
2004年		1億7200万円		6676人	2957億
2005年		6億0700万円		6566人	2954億

2006年		5億6800万円		6533人	2961億
2007年		3億5900万円		6800人	2940億
2008年		5億3600万円		6825人	2848億
2009年	27名	3億6900万円		6148人	2708億
2010年	20名	3億7500万円		5653人	2654億
2011年	22名	4億円		5309人	2648億

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) 非正規雇用の雇止めに対するとりくみ

会社は、63歳を定年とする地域限定社員として雇用した社員に対して、8年間継続雇用した後の57歳で、雇止めとしました。

本人は、雇止めに納得がいかず、地域の金融ユニオンと富士支部に加入し、団体交渉を重ね、また、金融ユニオン、地協、支部OBの支援も受けて、大阪長堀ビルと東京本社前での3回（1124枚 延べ参加32名）のビラ撒きも行いました。

当初、会社は、「同時期に107名の非正規雇用の雇止めを行った。」「契約満了に伴うもので、なんら問題は無い。」などとしていましたが、取り組みを深めるなかで、解決に向け真摯な対応をするようになりました。

その後、本人の努力もあり、新たな職場（他社）での就労決定を踏まえて、金融ユニオン、富士支部、本人、会社で、合意解決としました。

（２）希望退職制度の募集に対する取り組み

２０１３年２月１日から同月１５日までの期間で、希望退職制度の募集が行われました。

ＡＩＧグループ全体で６００名規模、対象者４０歳以上、ＰＡ社員や嘱託社員などは対象外、３ヶ月～１５ヶ月分の割増加算金の支給、再就職斡旋会社の費用負担、などの条件でした。

富士支部は、１月２１日付で、職場の人員削減が続く中で、これ以上の従業員削減は、日常業務に支障が発生するとして、「募集実施の反対、役員数の削減、報酬の開示、また、募集にあたっては、退職強要に受け取られる言動は行わず、本人の意志を尊重するよう」申し入れを行いました。

その後、全国から、「断っているのに、繰り返し面談が行われる。」「４月以降の職場は無いと言われた。」「その年齢で、２時間以上の通勤は大変だろうと言われた。」などの、声が富士支部に寄せられました。

１月２９日には、本部書記、支部ＯＢの支援も受けて、九段南ビル（東京）でのビラ撒きを行いました。（２８０枚 参加６名）

２月６日付で、再度の申し入れを行うとともに、同月１２日に事務折衝を行い、退職強要の実態を伝え、改善を求めました。

更に、２月１９日の第３６４回団体交渉では、人員減による業務への支障防止を求め、「損害サービス部門については、適正な人員を維持することとし、出来るだけ経験者を配属する。」との回答を得ました。

支部に声を寄せられた方々とは、今後も情報のやり取りを継続していきます。

(3) 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。

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。

秋田地裁での取り組みも、いよいよ大詰めを迎え、本年中旬には、証人尋問を経て、判決の予定です。秋田の原告団を中心にして、傍聴を継続していきます。

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、妻を同席の上、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。社員でも無く、募集人資格もない配偶者を、職場に招き入れ、深夜１０時まで同席させ、顧客に電話を掛けさせたり、まして、集金に行くよう指示し、領収証を渡すなど、明確な保険業法違反でもあります。

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てきています。

裁判と合わせて取り組んでいる、労災保険給付については、２００８年８月に北大阪労働基準監督署に請求し、２０１０年１１月に不支給処分。

２０１１年１月に審査請求し、２０１２年３月に棄却決定。

２０１２年４月に、労働保険審査会（東京）に再審査請求し、同年９月に公開審理が行われ、同１２月２８日に再審査請求棄却の裁決を受けました。

弁護団を増強し、２０１３年２月に東京地方裁判所へ、国を相手に、不支給処分の取り消し訴訟を提起しました。

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

決算月の変更に伴い、本来２０１３年３月末での本給決定が、２０１２年９月末へと、前倒しとなりました。そのため、２０１２年４月からの戻し入れと、２０１２年１０月本給改定による戻し入れとの二重負担となるケースが予想されていましたが、１０月改定時の戻し入れについては、半年間の保留期間を設け、２０１３年４月からの戻し入れとし、現在は、保留期間内となっています。

現在、増加手当の戻し入れについては、制度自体の不当性に加えて、戻し入れ率の問題が発生しています。

会社は、札幌訴訟の中で、本件戻し入れについて、「直販社員の給与は、年間換算成績額の２７％の金額を給与として支払おうという考え方を基本としている。」「見込みの年間換算成績額により一定額を算定した上で、後日清算するという給与計算方法。」「本給として前年度の年間換算成績額の１％を毎月支払う・・・臨時給与は、本給の１０ヶ月分が支払われることが基本とされており、・・・年間換算成績額の１０％相当額が支払われることが想定・・・したがって・・・営業社員に対しては「本給」と「臨時給与」の合計で「前年度」の年間換算成績額の２２％相当額が支給されることになっている。」（札幌地裁 被告準備書面（２）２頁乃至３頁）としています。

しかし、多くの直販社員においては、貢献度評価基準の導入による支給月数削減や、一方的通知による３月臨時給与の１．５ヶ月削減（２０１０年３月）などにより、本給＋臨時給与の支給率は、年間換算成績額の２２％以下となっていて、増加手当の戻し入れ基準と乖離しています。

会社の主張どおり「見込みの年間換算成績額により一定額を算定した上で、後日清算するという給与計算方法」であるならば、戻し入れ額は、各自の前年度「本給＋臨時給与」の支給率実績で算出する必要があります。

実際には、年間換算成績額の２２％を割り込む率でしか支給していないのに、同成績額の２２％の戻し入れを行うならば、その差額は「不当利得」であるとも云えます。

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回程度開催している「外直代理店交流会」を、引き続き継続させ、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

損保産業に従事する、雇用条件の異なる労働者の雇用と生活を守る取り組みも、積極的に進めていきます。

2013年3月 日

富士火災海上保険株式会社
代表取締役社長兼 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

2013年度 賃金及び臨給要求書

第69回全損保全国大会、第92回中央委員会、第154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、2013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. 2013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

2013年1月21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2013-08

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

希望退職制度の実施について

会社は、2013年1月8日付 CEO メッセージで、600名規模の希望退職制度を発表しました。現状の危機を、収入保険料の減少に応じて、固定費を下げてこなかったことに原因を求め、「急激かつ大幅な」人員削減によって乗り切りを図ろうとするものです。

労働者の生活と雇用を守る労働組合としては、希望退職制度の実施に反対であり、以下の点を申し入れます。

1. 制度実施にあたっては、退職強要と受け取られる言動は行わず、本人の意志を十分に尊重すること
2. 役員報酬の開示と、役員数の削減をおこなうこと
3. 人員削減により、保険金の適正支払態勢を損なわないこと

理由は以下のとおりです。

1. 2002年の「希望退職制度」では、目標300名に対して372名もの「応募」がありました。その実情は、部支店長による3回の面談の中で、「あなたの働く職場は無い」「応募しなければ僻地に飛ばす」「人事制度が変わり給与が大幅にダウンするから、今やめた方がトクだ」など、不利益をほのめかし、事実上の退職強要が全国で相次いだ結果でした。また、その後の、大幅な機構改革、人事異動は、日常業務に大きな影響を及ぼし、職場に混乱をもたらしました。同じ轍を踏むことは、許されません。
2. 従業員数は、9454名（1998年）から、6533名（2006年）を経て、5309名（2012年）と4割以上の減員となって

います。しかし、役員数は、17名から22名と増加。役員報酬については一切公表されていません。生産性を高める為には、役員数の削減と、報酬の透明化が最優先です。

3. 多くの職場は、度重なる減員によって、日常業務の遂行に支障が出たり、その一歩手前まで追い込まれています。更なる人員削減により、職場が極めて深刻な状況になることは明らかなです。特に、保険会社の社会的役割の根幹業務である損害査定部門においては、保険金支払いに支障の無い人員態勢が必要です。

以 上

2013年2月6日

富士火災海上保険株式会社
代表取締役社長兼CEO 横山 隆美 殿

全損富発 第2013-11

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

希望退職制度の実施について（2）

会社は、2013年1月15日付（人第13-091号）で、従業員向けに希望退職制度の要項を公開しました。募集受付期間は、同年2月1日（月）9時から同月15日（金）17時までとされています。

本件について富士支部は、労働者の生活と雇用を守る労働組合として、希望退職制度の実施に反対である旨を表明し、1月21日付（全損富発第2013-8）で、申し入れを行っているところです。

同申し入れの、第1項において、「制度実施にあたっては、退職強要と受け取られる言動は行わず、本人の意志を十分に尊重すること」とし、その理由を述べ、「同じ轍を踏むことは許されない」としました。

この間、富士支部に寄せられた全国からの複数の情報によれば、「はっきりと断っているのに、何度も面談が繰り返される」「募集期間に入っても面談が続けられる」「特定の者に面談が集中して繰り返されている」などの行為や、「加算金のある今がチャンスだ」「応募は早いもの勝ちだ」などの、要項にある面談の実施の説明（本制度主旨の周知徹底）を踏み越えた内容の発言が、面談者によりなされています。

以下の申し入れをします。

1. 応募期間中の面談は、行わないこと（制度の周知徹底は、応募期間前に行われるべきものです）。
2. 「希望」していない従業員に対して、複数回の面談を行わないこと。
3. 上記の2点を、人事部から面談者に周知徹底させること。

以 上

富士火災にはたらくみなさん！

2012年9月発行

富士火災の大阪で

不当な雇い止め
事件

「非正規イジメ」が起こっています！

☆今回、富士火災から不当に契約更新を拒否された大阪に勤める57歳のMさん。

2004年に富士火災に、契約期間を1年間、定年を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。しかし本年3月、一方的に雇い止めの話が会社より出され、納得のいく説明もないまま、僅か6ヶ月の猶予期間が与えられただけで、本年9月末で雇い止めとされました。

☆6月に示された「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、と書かれていましたが、直属の上司の評価と食い違う点もあり、このまま泣き寝入りしたくないMさんは「金融ユニオン」と「全損保富士支部」に加入し、団体交渉に臨んでいます。

☆会社との交渉で、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、人を使い捨てる富士火災のやり方が社会的な批判を招くことは必至です。

今後も「金融ユニオン」と「全損保富士支部」は、Mさんの契約更新を求めるとりくみを、強めていきます。みなさんのご支持・ご支援をよろしくお願いします。



「不当な雇い止め」から



明らかにになった富士火災の「使い捨て」の人事政策

今年 3 月に非正規労働者（契約 1 年以内の派遣・嘱託契約）を 107 人契約満了解雇したこと。

非正規労働者は全社で 1600 人いるが、これらの人は、M さん同様に、会社の業務都合でいつでも契約満了解雇できると考えていること。

3 月発表の「経営戦略方針」で「社員は自然減対応だが、非正規は対象外」であること。

会社は、チャータイスの 100% 子会社となり、経費削減に取り組んできて未確定ながら今後 5 年間で人件費 2 割削減を検討中であること。

派遣や嘱託の雇用は、会社都合で何とでもできると考えている富士火災の人事政策は、有期雇用のあり方が見直されようとしている今、時代に逆行するものです。

今、大企業の責任は雇用の安定をはかることではないでしょうか！

1、有期契約労働者の雇用の安定を見直す動き進む！

非正規労働者（1 年以内契約の非正規）の 5 年以上反復契約労働者の雇用契約は、期限のない社員並み雇用の安定を図ろう。

派遣村問題から始まった非正規労働者の雇用安定は、国民的な課題となっています。

2、富士火災の CSR 方針も「労働者の人権を守る」となっています

2012 年 8 月発行のコンプラ統括部ニュースでは、会社方針は CSR を守る企業を目指すことを表明しています。

3、金融ユニオンの三菱東京 UFJ 銀行などでは、非正規労働者の一方的な解雇に対して、銀行は丁寧な対応を約束し、組合を通じての交渉で解雇撤回を実現しています。（金融ユニオン HP；<http://www.ne.jp/asahi/oh/ginsanrou/>）

金融機関、関連会社に働くみなさん！

私たちは一人でも加入できる労働組合です。

一人で悩まずにご相談ください。

金融労連・全国金融産業労働組合(金融ユニオン)

本部 東京都千代田区平河町 1-9-9

☎ 03 (3230) 8415

近畿支部 大阪府中央区道修町 3-3-10-601

☎ 06 (6223) 0772

全損保・富士支部 (HP: Yahoo! で検索「全損保富士」)

東京都中央区八重洲 1-9-9 東京建物ビル