

第156回臨時支部大会議案



日程 2014年 3月8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>



●●●第156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93回中央委員会議案審議

議案第二号 富士支部第156回臨時支部大会議案審議

2014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93回中央委員会議案

議案第二号 富士支部第156回臨時支部大会議案

2014年度春闘方針

はじめに

富士経営は、2013年10月に、PA社員制度の改定を提案してきています。提案は、「PA社員の生産性を高めるため」として、新規契約500万円を毎年成約させることを基準とし、60歳までの社員は2年間連続して基準未達成の場合、60歳を超えた社員は単年度の未達成で、解雇するという内容です。

新規契約500万円は、約7割のPA社員が準嘱託に編入され、解雇となる水準です。

富士支部は、同提案に対して、『組合員の生活と雇用を守る砦』としての労働組合の役割を果たすため、団体交渉で撤回を求めています。

同年12月には、全国のPA社員に向けたダイレクトメールを送し、全国から多くの賛同の声が寄せられています。

多くのPA社員のなかまが所属する富士労組も、この提案に対しては、同意することができないと、富士経営に表明しています。

富士支部は、万が一この提案が、富士支部の同意なく強行された時は、『一方的かつ極端な就業規則の不利益変更は無効であり、従来の就業規則が適用される』との地位確認訴訟を行う予定で顧問弁護士とも打ち合わせを重ねています。

提案撤回に向けて、取り組みを強化していきましょう。

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) 非正規雇用の安定を求めるとりくみ

定年前の契約満了（雇止め）とされた方の取り組みでは、金融ユニオン、地協、支部OBの支援も受け、大阪長堀ビルと東京本社前での3回（1124枚 延べ参加32名）のビラ撒きを行い、会社にも努力を求めました。

これらの経験も生かし、雇用の安定化を求めています。

(2) 適正な人員配置に対する取り組み

昨年2月1日から同月15日までの期間に実施された、希望退職制度の募集による退職強要の実態を伝え、改善を求める取り組みでは、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（280枚 参加6名）をしました。

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。」との回答を得ていますが、その後発生した欠員のままの職場もあり、継続して適正な人員配置を求めています。

(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。

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、控除することは違法である。

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、富士労組の合意を得て行っており、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。

判決日は、本年 3 月 28 日です。

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。

労災認定については、２０１２年１２月２８日の再審査請求棄却の裁決（不支給）を受け、弁護団を増強し、２０１３年２月から東京地方裁判所で、国を相手に、不支給処分の取り消し訴訟を提起、本年２月には、当時の同僚からの陳述書も提出し、労災認定に向けた取り組みを積み重ねています。

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

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。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、顧問弁護士の協力を得て、月1回程度開催している「無料法律相談会」を、引き続き継続させ、なかま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。

2014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

2014年度 賃金及び臨給要求書

第70回全損保全国大会、第93回中央委員会、第156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、2014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. 2014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

一定額以上の新規契約を

毎年獲得し続けないと**クビ**・・

そんな制度変更に同意できますか？

提案は、毎年500万円の新規契約を、在籍基準に追加するというものです。
(初年度は9ヶ月間で375万円)

会社は、基準クリアのイメージについて、「新商品の予定は無い。意識を高める研修を行ないたい。」などと述べています。

新しい商材も無く、フレインウォッシュ(洗脳)で乗り切る！とは、新興宗教かブラック企業のようなようです。

私たちは、万が一この提案が強行された時には、自らを守るために、
「一方的かつ極端な就業規則の不利益変更は無効であり、
従来の就業規則が適用される」との地位確認訴訟を行う予定です。

個人参加の集団訴訟です。一緒に「確認」しましょう！！



詳しい資料や日程等は、順次、ホームページでご案内いたします。

[富士支部 HP アドレス](#)

萱野一樹 顧問弁護士談

本件の制度変更は、実質的に大量解雇であり、直販社員制度そのものを廃止するに等しい暴挙である。

労働者に対して死刑を宣告するに等しい、このような就業規則の一方的かつ極端な不利益変更を、断じて許してはならない。

あらゆる手段をとって、この制度に反対し、最終的には、不利益変更の無効を確認する訴訟で対抗すべきと考える。

組合の所属を問わず、全国からの参加を呼びかけます。