

第157回定期支部大会議案



日程 2014年 9月6日(土) 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

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

Web



●●●第157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71回全損保定期全国大会議案審議
 - 議案第二号 第157回定期支部大会議案審議(2015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 2014年度決算報告に関する件
 - 議案第六号 2015年度予算審議の件
10. 諸決議
11. 2014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 7 1 回全損保定期全国大会議案審議

第 7 1 回全損保定期大会議案参照

*** 議案第二号 ***

2 0 1 5 年度運動方針

I. 私たちをとりまく情勢

1. グローバリゼーションのもたらす被害と、コミュニティからの反撃

(1) グローバリズムのもたらしたもの

グローバリズムは、「国境の意義を低下させた上で展開する資本主義」であり、「市場万能主義」とセットです。グローバル化によって、引き起こされている状況としては、次のようなものがあります。

- ・ 国境を越え、流出入するグローバルマネーによる実態経済の不安定化
- ・ 大企業による中小企業の破壊
- ・ 所得低下、雇用喪失、失業率の上昇によるデフレ
- ・ 危機（リスク）の共有化 リーマンショックやユーロ危機など

グローバル化の推進は、金融資本や大企業にとっては、一見メリットがあるようですが、実際には、危機（リスク）が複雑かつ不可分に共有化されており、ある地域での投機の影響は、瞬時に他の地域に波及するという状況になっています。

そして、その影響も、同種の取引に止まらず、さまざまな事象を巻き込んだ破局をもたらすものとなってきています。

実際に取引を行っている金融のプロでさえ、商品を十分に理解することは不可能になっているといわれています。

2007 年の春に、CFO（チーフ ファイナンシャル オフィサー）が、「CDO のどんな取引においても、1 ドルを失うシナリオを現実とみることさえ、真面目に言って難しい。」と発言していた AIG は、2008 年に米政府から約 16 兆円もの巨額な救済を受けました。

引き金になった、CDS（クレジット デフォルト スワップ）や CDO（債務担保証券）、MBS（モーゲージバック証券）などは、金融派生商品と呼ばれています。

イングランド銀行で金融安定を担当している経済学者は、CDO スクエアド（CDO を基に再構築したもの）に必要な情報をすべて理解するための書類量は A4 サイズで 10 億ページ相当になるとの試算をしています。

もはや誰にも理解不可能な、金融「商品」です。

このように理解不可能な「商品」に、巨額のグローバルマネーが、日々投機され続けています。そして、正確な判断がつかないため、何が正解か誰にもわからず、他の投機に合わせたパニック的な買い付けや投げ売りが繰り返され、実態経済が破壊されてきました。

壊滅的な危機を繰り返しても、グローバル化の推進者は、「市場に任せておけばうまくいく。」「グローバル化の波は止められない。」などと言うばかりです。

（２）グローバリズムと全体主義

グローバリゼーションが、破局を繰り返しても、なお推進されている理由として、全体主義との共通点が挙げられています。

全体主義とは「個に対する全体の優位を徹底的に追求しようとする思想・運動・体制」とされています。全体主義として悪名高い代表は、ナチス、ソビエト、大日本帝国などでしょう。

ハンナ・アレントは、全体主義下では、「思想」の中身は問われないために、本音を隠したご都合主義的な理屈が叫ばれ、それに納得できない者は徹底的に弾圧されると指摘します。

また、一方で、多くの「凡庸な人」は、不条理なものを信じようとして頭を働かせ続けていると気が変になってしまうため、「思考停止」状態となるとしています。

そして、思考停止状態となった「凡庸な人」の中から、特に優秀な頭の良い人が選ばれ、全体主義を推進する一方で、思考を続ける人々は、ますます圧殺されていくとしています。

このことは、ナチスによるユダヤ人の迫害や、日本で軍部が政治を掌握していった過程と同じです。しかし、全体主義による集団の高揚感、もともと思考停止状態での行為ですから、最後には潰れることは歴史が証明しているとおります。

（３）株主利益と経営責任

市場原理の下で、株主は、経営者に対して、短期で結果を出すことを求めます。

経営者は、短期利益を最大化するため、手っとり早いコストカットとして、従業員の処遇を引き下げます。そして、中長期的なリターンを得るための投資や研究、人材育成などを縮小させます。短期的に捻出された利益は配当され、株主は喜び、経営者も高い報酬が得られます。

一方、従業員の士気は下がっていき、破滅的な状況が迫ってきますが、経営者も株主も気になりません。何故なら、経営者は、別の会社へヘッドハンティングされる可能性が高く、株主は、今後配当が思わしくなければ、ワンクリックで他の会社の株主になれるからです。彼らの、会社に対するコミットメントは何一つありません。あるのは、「自己利益の最大化」のみです。

世界最強の企業と言われた GE（ゼネラル・エレクトリック）社の、ジャック・ウエルチ氏は、2008 年のリーマンショックで金融事業を中心に大きな打撃を受け、自ら推し進めてきた「株主価値の最大化」が、世界で最もばかげていた戦略であったことを認めています。

（４）進化論からみた協業能力

捕食のための、大きな牙、長い首、素早く移動するため脚などを、極度に発達させた恐竜は、環境の変化に耐えられず、ほぼ絶滅しました。

進化論では、ヒトはサルから進化したものとしています。ヒトと類人猿の DNA（遺伝子）は、わずか数%の差異しかありません。

人類は、草木や水、食料が限られ、危険な動物がいるサバンナで、生き残ってきました。生き残ることの出来た遺伝子は、現代の私たちに引き継がれています。

例えば、サバンナで、危険な動物から身を守るには、一人で前方に注意を払っているよりも、複数で、前後左右に注意を払っている方が、より早く正確に危険を察知できます。

ヒトの生き残りに、「協業」は不可欠であり、協業によって危険を察知し、適切な対応を取れた者が、生き残ってきたとも言えます。

協業能力は、多くの私たちの本能に、有効な遺伝子として組み込まれていると考えられます。

人類の進化は、脳の進化とも考えられています。その理由として、「協業」や「ミラーリング（まね）」能力の取得・維持や、知識の伝承が挙げられています。

- ・協業能力により、危険を察知し、対応する能力を高め困難を乗り越える。
- ・ミラーリング能力により、他人の痛みや苦しみを理解する。
- ・知識や経験を、次世代に伝承していく。

これらの事こそ、営々と続く、人類の生き残りを「成功」させてきた戦略なのではないでしょうか。

今、職場で行われている、内勤に対する度重なる希望退職募集や、P A社員に対する在籍基準の新設提案は、協業とは正反対の切り捨て戦略で、生き残ってきた人類の叡智に背を向けるものです。

（５）コミュニティからの反撃

1980 年代からのグローバル化によって失われてきた、さまざまな事象を再構築するためのヒントは、コミュニティにあります。

コミュニティとは、「居住地域を同じくし、利害をともにする共同社会。町村・都市・地方など、生産・自治・風俗・習慣などで深い結びつきをもつ共同体。地域社会。」（デジタル大辞泉）です。

安倍首相の、「瑞穂の国には瑞穂の国にふさわしい資本主義の形があります。」（『文藝春秋』2013 年 1 月号）という発言のとおりなのです。

グローバル化のリーダーであるアメリカにおいても、もはや自由貿易や市場万能主義は懐疑的に取り扱われています。

2012 年 11 月にオバマ氏は、「小さな政府」を訴えた対抗候補を破り、大統領再選を果たしました。グローバル化推進による格差拡大をアメリカは拒否しました。「グローバル化の波は止められる」ということが、アメリカ国民によって証明されたのです。

これまで多くの先達が築き上げてきた、それぞれの地域での販売網を、グローバル化の波に流してしまう、優秀で頭の良い思考停止状態となった「凡庸な人」の愚行は、何としても防ぐ必要があります。

全体主義は、「強烈な自律性を伴う社会現象」であり、推進側に自浄作用を期待することは難しいとされています。アレントの指摘するように「外部から崩壊させるしかない」ことは、ナチスや大日本帝国が敗戦まで続いたことから明らかです。

私たち 99%は、職場、顧客、代理店との繋がりを深め、1 %の推進側へのレジスタンス運動をとおして、コミュニティ再構築のために生き残る必要があります。

そのためには、なかまの「切り捨て」や「使い捨て」を甘受することなく、協業能力を追求していくことこそ、再構築に向け、次世代へ私たちの知識や経験を伝承していく道です。失敗から学び、よりよい道を選択できる可塑性こそが、人類の生き残りを可能にしてきた叡智なのではないでしょうか。

参考文献

『グローバリズムが世界を滅ぼす』 文春新書 2014 年

『人間の本能』 新曜社 2008 年

2. 富士経営の動向

横山CEOは、目標を「最先端の保険会社を創ろう」とし、統合日は「day 1」に過ぎないとしています。

富士火災は、100%AIG子会社であることから、企業文化もAIG的になるのが自然として、「アメリカの企業であること」「外資系」を前面に打ち出す方針とし、統合会社名にもその意向が反映されています。

また、「富士火災の文化、考え方ややり方はAIGとは大きく異なる」として、仕事に対する取り組み方の例示として、富士火災は、「言われたことをやる受け身的」であり、AIGは、「自分で考え付加価値を出す」「常に新しいことを実行する」などとしています。さらに、「仕事を楽しくするのは自分自身の力」としてしています。

職場には、2015年下半期以降のAIU社との経営統合に向けて、さまざまな提案がなされています。

特徴的なものとして、内勤では賃金のG J G化（グローバル ジョブ グレーディング＝世界規模の職務の格付け）です。

「世界のAIGグループ全体で導入している共通の人事制度」とされ、能力ではなく職務によって固定報酬（Pay for job）が決定するというものです。

仮に、入社から定年するまでの35年間、自動車保険金支払いの対物担当業務でキャリアを重ねた場合、入社初年度と、最終年度の固定報酬は同額という制度です。

人件費を固定費としてみた場合、トータル人件費がほぼ確定するので経営的なメリットはありますが、サービスセンターのように、経験や継続性が求められる業務では、能力の評価がされないというデメリットがあります。

ディスクロージャー誌数値のとおり、支払保険金に占める回収再保険金の率は、富士火災はおおむね10%以下であるのに対して、AIU社は、75%前後で推移しています。

2013年の数値で、AIU社の再保険金の率まで引き上げた場合、回収再保険金は約1000億円増加となります。再保険率と純利益は反比例するものと思われます。

AIU社 ①＝1027億
②＝1027億－778億＝249億（24%）

富士 ①＝1550億
②＝1550億－1178億＝372億（24%）

富士火災

単位：円

年度	元受 正味保険金①	正味 支払保険金②	①/②	純利益	従業員
2008年	1 7 4 0 億	1 6 2 7 億	9 3 %	6 1 億	6804名
2009年	1 7 1 1 億	1 6 0 9 億	9 4 %	－589億	6825名
2010年	1 6 9 8 億	1 5 9 4 億	9 3 %	5 0 億	6148名
2011年	2 5 3 3 億	1 9 9 1 億	7 8 %	7 7 億	5653名
2012年	1 6 7 3 億	1 5 8 6 億	9 4 %	－157億	5309名
2013年	1 5 5 0 億	1 4 6 6 億	9 4 %	－110億	5502名

従業員数は営業職含む（2013年 営業職1008名）

AIU社

単位：円

年度	元受 正味保険金①	正味 支払保険金②	①/②	純利益	従業員
2008年	1 1 5 5 億	2 8 7 億	2 4 %	－144億	2255名
2009年	1 0 9 5 億	2 7 7 億	2 5 %	－28億	2249名
2010年	1 0 5 9 億	2 6 9 億	2 5 %	－131億	2274名
2011年	1 6 0 5 億	3 1 4 億	1 9 %	－57億	2218名
2012年	1 1 0 7 億	2 6 1 億	2 3 %	－1億	2150名
2013年	1 0 2 7 億	2 4 9 億	2 4 %	2 9 億	2001名

従業員数は、内勤のみ

①元受正味保険金＝元受保険金－元受保険金戻入

②正味支払保険金＝支払保険金－**回収再保険金**

Ⅱ．総括と方針

1．賃上げ、及び臨給闘争

2014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

時間短縮勤務制度について

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）職場で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、2013年2月から東京地方裁判所で、国を相手に、不支給処分を取り消し訴訟を提起し、当時の同僚からの陳述書や、上司の陳述書に対する反論も提出し、労災認定に向けた取り組みを積み重ねています。

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再確認し、裁判傍聴を含め、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

本年3月28日の秋田地裁判決で、棚橋哲夫裁判長は、原告請求を認めない不当判決を下しました。

判決では、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した。原告団は、直ちに高裁へ提訴しました。さらに弁護団に、元日本労働弁護団会長である宮里邦雄弁護士に加わっていただき、本件控除制度の持つ問題点を再検証した上で、控訴理由書、陳述書を提出しました。

賃金の支給時期と、口座手数料実費控除時期の「ずれ＝隔たり」は、最大で1年以上となっており、最高裁判決の許容する「おおむね2か月程度」を大きく逸脱しています。（末尾資料参照）

7月30日に、秋田高裁での第1回期日がありました。一般的に高裁では、事実関係の審理は行われず、平均1.5回で結審、73%が棄却となっています。つまり、一審敗訴となった場合、高裁で逆転勝訴の判決を得ることは、かなり困難であるといえます。（<http://www.courts.go.jp/> 高等裁判所における民事訴訟事件（控訴審）の審理の状況）

しかし、本件については、秋田高裁より和解協議の進言を受けています。紛争の早期解決の観点から、和解解決も視野に入れながら、問題点を指摘していきます。

（３）準嘱託編入提案への取り組み

直販社員の在籍基準に、新規成績額を追加する提案については、導入2年目以降、毎年400万円の新規成績額を求められるもので、未達成の場合に、賃金引き下げと解雇に直結する内容であり、「停止条件付き普通解雇提案」と言えます。

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、究極の不利益変更について、何ら代償措置が示されない中、合意などありません。

富士支部は、本件提案について、①提案に同意できないこと、②富士支部と本人の合意がないまま、一方的に適用しないこと、③合意のないまま適用に踏み切った場合は、第三者機関の活用も辞さないこと、を文書および団体交渉の席上で繰り返し会社に伝えてきています。

また、万が一にも強行された場合に備えて、顧問弁護士を含む複数の弁護士の参加する弁護団会議を、定期的に開催し、提案内容の法的検証を適時行ってきています。富士経営の違法・脱法行為を指摘する唯一の組織として、取り組みを深めています。

（４）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。

統合に向けた給与体系案には、増加手当の戻し入れの廃止も含まれています。

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、行動規範が採用されました。同規範については、順次、PC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、「AIG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。

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」を見合わせています。

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「無料法律相談会」を継続させ、社内外の金融関連従事者との連帯も深めていきます。

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が続けていくなかで、組織強化・拡大に取り組んでいます。

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、会社の違法・脱法行為に対して、共に取り組んでいきましょう。

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

2015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 ***

2014年度決算報告

*** 議案第六号 ***

2015年度予算審議

出来高給支給と二回後口座手数料控除時期(2)

[illegible]