

第158回臨時支部大会議案



日程 2015年 3月7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158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94回中央委員会議案審議

議案第二号 富士支部第158回臨時支部大会議案審議

2015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94回中央委員会議案

議案第二号 富士支部第158回臨時支部大会議案

2015年度春闘方針

はじめに

富士経営は、2015年1月から、富士支部が同意をしていないP A社員制度改定を強行してきています。その内容は、「P A社員の生産性を高めるため」として、新規もしくは増収400万円を毎年達成することを在籍基準とする変更です。解雇猶予水準として200万円が設定されていますが、2年間連続して猶予水準未達成の場合、解雇となってしまいます。

本提案は、従来の就業規則によって、長期間就労している社員が、わずか2年で解雇されてしまうという『一方的かつ極端な就業規則の不利益変更』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、団体交渉や申し入れで、引き続き撤回を求めています。また、適切な時期での第三者機関の利用を含め、顧問弁護士との打ち合わせを重ねていきます

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) G J G制度に対して

G J G制度（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）とは、「世界のA I G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とい

う職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なります。職務の変更に伴って、グレードの上下があり、ベースサラリーも変動します。

本制度における最大の問題点は、各職務のグレードと各職務に対するベースサラリーが、周知されていないことです。つまり、従業員は自ら担っている職務とグレードの客観的モノサシを持っていないのです。

実際に、異動通知や着任時のいずれにも、上長から職務変更について一切の説明が無いまま、一定期間就業の後に、『着任後の職務は、グレードの低いものだった。』として、ベースサラリーを着任時に遡って引き下げられるということも起こっています。

団体交渉で会社は、本人への通知が遅れたことは認めたものの、「説明を受けなくても、職務について（変更があったのではないかという）本人の自覚はどうだったのか。」などとして、職務基準を周知していないことについて、何らの反省もしていないどころか、職務が変わったことに自ら気がつけなかった従業員にも非があるかのような発言をしています。

職務基準が周知されることにより、グレードやベースサラリーの身勝手な引き下げが許されない、客観的かつ公平・公正な制度の運用に近づくことが出来るのではないのでしょうか。富士支部は、「遡及した不利益変更通知の撤回」と、客観的かつ公平・公正な制度運用のため「職務基準とベースサラリーの周知」を求めています。

（２）適正な人員配置に対する取り組み

富士支部は、人員減による業務への支障防止を求めています。

会社からは、「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。」、また、統合に向けては、「長崎のビジネスセンターへの業務移管の範囲内での削減はあろうが、現状のままの業務で、人員削減というということは考えていない。」との回答を得ています。

今後も、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

①（ＰＡ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ＰＡ社員制度改定（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。

② 口座振替手数料返還訴訟

2014年10月30日に、仙台高裁秋田支部において、原告全員への解決金支払（金額は非公開）を含む和解解決となりました。

本件は、同種の内容で、当支部組合員2名により、2006年8月に東京地裁に提訴され、2008年1月9日全面勝利判決、同年6月26日の東京高裁での控除制度の廃止を含む和解解決を踏まえて、当支部組合員にＯＢを加えた23名の原告団により、2009年10月から秋田地裁で争われました。

秋田地裁では、2013年6月の証人尋問を経て、結審の同年12月13日まで、4年2ヶ月の歳月を要しました。そして迎えた2014年3月28日、前年に異動をしてきたばかりの棚橋哲夫裁判長により、会社主張を100%鵜呑みにした不当判決が出されました。この判決には、勝利を確信している原告団にも、さすがに動揺がありましたが、元労働弁護団団長の宮里邦雄弁護士に加わっていただき、弁護団を強化し、21名が4月1日までに高裁控訴を意思表示、同月8日に控訴しました。

控訴理由書では、振替手数料を含んで支払っているとする賃金（会社主張）と、口座振替手数料の控除時期とのズレについて、契約月別表を作成し、指摘しました。

私たちは、「口座振替手数料は、賃金に含まれていない」という主張ですが、仮に、会社主張どおり、同手数料が賃金に含まれていたとしても、口座振替手数料の控除は、各契約から発生する賃金から、合理的に接着した期間に控除される必要があり、最高裁判決でも、おおむね2ヶ月が上限とされています。

契約月別表により、支給と控除の時期が一致していないだけでなく、契約月が4月の場合、賃金支給の9ヶ月も前から控除が開始される、「先取り控除」とも言える、本件控除の不当性が明確になりました。多数派労働組合の同意した

制度についての挑戦的な取り組みでしたが、控除制度の廃止と解決金を実現できた8年間でした。

③白井氏の訴訟支援

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。本年は、白井氏の妻、上司の証人尋問も予定されています。

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。

3. 職場諸問題へのとりくみ

時間短縮勤務制度について、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。

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。また、顧問弁護士の協力を得て、定期的に開催している「無料法律相談会」を継続させ、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、問題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(本部議案参照)

2015年度 賃金及び臨給要求書

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2万円。

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。

現行制度枠外で、一律30万円の一時金支給を求める。

3. 2015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			