

# 第159回定期支部大会議案



日程 2015年 9月5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](mailto:mailto:zensonpo-fuji@nifty.com)

Web



# ●●●第159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72回全損保定期全国大会議案審議
  - 議案第二号 第159回定期支部大会議案審議(2016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 2015年度決算報告に関する件
  - 議案第六号 2016年度予算審議の件
10. 諸決議
11. 2016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72回全損保定期全国大会議案審議

第72回全損保定期大会議案参照

## **\* 議案第二号 \***

# 2016年度運動方針

## I 私たちをとりまく情勢

### 1. ブラック化する職場

#### 日本型雇用体制

日本型雇用体制において企業は、従業員に対して有する絶大な指揮命令権限を活用し、教育訓練し雇用を維持してきました。

このシステム下での雇用契約は、勤務地・業務・労働時間の不明な「白紙契約」で、諸外国にはない世界的にも特異な契約ですが、終身雇用と年功賃金により、従業員の企業への強い信頼感と、厳しい労働を受容する姿勢が浸透し、高い生産性と引き換えに、過労死をも生みだしてきました。

#### ブラック型雇用体制

ブラック企業の従業員は、高い雇用保障や処遇に期待して、厳しい命令に耐える一方で、その期待は裏切られ「使い潰し」に遭います。

企業への信頼ゆえの「まじめさ」が逆に付け込まれ、キャリアを蝕まれることになってしまうのです。

#### 「成長か、さもなければ死か (Grow or Die)」

ブラック企業は、従業員を「選択」「使い潰し」して、最後は「解雇でなく自己都合での退職」に追い込みます。

「基準に達しない者はクビにしていい」と従業員を敵視し、「雇った労働者を育成し効果的に活用することで利益を出す」という経営者本来の視点を失っています。

その端的な例が、ユニクロ社長の柳井氏の「成長か、さもなければ死か。」という発言です。この発言には、「従業員が通常の生活ができるだけの経営を行うのは、経営者の側の責任」という感覚は全くありません。

## 気づき

ブラック企業問題には、従業員の「ブラックな働き方に気づかない、気づきたくない」といった側面もあります。

例えば、「同僚も同じ働き方をしている」「他社に比べればウチはまし」など、要するに自分だけでなく他も同じ境遇だから文句を言っても仕方ないという考えで、それは労働環境を悪化させるスパイラルに突入したことを意味します。

## ブラック企業と社会保障制度

ブラック企業の放置は、社会保障制度の崩壊を招くという指摘もあります。

- ・従業員を使い潰し、さまざまな精神疾患などを発症させ、失業給付、労災給付を発生させる。
- ・本来労災となるべきものが「私傷病」とされ、その負担は、従業員個人や健康保険組合などにしわ寄せされている。
- ・職場の労働意欲を削り、労働力を剥奪する。

ブラック企業は、応分の社会保障コストを負担せず、国家に対して大きな損失を与えているといえます。

## ブラック企業を支える士業

社会保険労務士や弁護士による法的安定性の破壊もあります。

著名なコンサルタントのホームページには、「会社はすべての法律を守りますと約束する必要なんてありません！」「健康を維持するのは労働者の責任です！」などの表示がされています。

このようなコンサルタントの「指南」で、経営者や人事関係者がブラック企業の加担者になってしまうことも後を絶ちません。

## 思考転換の必要性

私たちに求められていることは、会社を従順に信用する姿勢を捨て去らねばならないという自覚です。

企業が日本型雇用制度を揺るがしている状況下では、個々人は企業との信頼感の低下や喪失をも視野に入れて、「戦略的」に生き抜かなければなりません。

但し、個々人が何も信用できない社会は、非常に効率が悪く生きにくい社会です。

日本が民主主義社会である以上、企業と労働者との「新たな信頼の構築」は、私たち一人一人の手に委ねられていると言えるのではないのでしょうか。

「ブラック企業のない社会へ」 岩波ブックレット No. 905

「ブラック企業ビジネス」 今野晴貴 朝日新書 431

## 2. 富士経営の動向

A I U社との統合に向けてさまざまな施策が予定されています。

統合前に、8800名の社員と、44万名の募集人に対して、「顧客サービスに混乱をきたさない」ことを目的として、確認テストのある研修を必須としています。

また、法律上の統合前に、「前倒し統合」として、2015年秋口から、両社の支店の一部を統合することも予定されています。

(億円)

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	▲2%	1828	▲1%	38	8336名
2001年	4752	▲4%	1828		38	8058名
2002年	4337	▲9%	1708	▲7%	-197	7871名
2003年	4282	▲2%	1754	2%	-59	7340名
2004年	3851	▲11%	1534	▲13%	109	6676名
2005年	3709	▲4%	1659	8%	70	6566名
2006年	3580	▲4%	1604	▲4%	75	6533名

2007年	3 4 9 8	▲ 3 %	1 6 6 1	3 %	8 0	6 5 8 6名
2008年	3 4 3 5	▲ 2 %	1 6 4 0	▲ 2 %	6 1	6 8 0 4名
2009年	3 3 9 9	▲ 1 %	1 6 3 0	▲ 1 %	-589	6 8 2 5名
2010年	3 4 0 9	0.2%	1 6 0 9	▲ 1 %	5 0	6 1 4 8名
2011年	3 0 6 4	▲10%	1 5 9 4	0.1%	7 7	5 6 5 3名
2012年	3 3 5 1	9%	1 9 9 1	▲25%	-157	5 3 0 9名
2013年	2 9 5 2	▲14%	1 5 8 6	25.5%	-110	
2014年	3 0 3 4	3 %	1 4 6 6	8 %	5 8	
2015年	2 9 2 0	▲ 4 %	1 3 7 2	7 %	2 0	4 8 9 3名

純利益額を従業員数で割りだしてみると、2015年度は、一人当たり408万円となります。この額は、2000年の455万円よりも低くなっています。

資産運用の失敗による巨額の損失を、安易に人件費削減で穴埋めすることを繰り返すことにより、多くの職場で人員不足が慢性化し、極めて深刻な疲弊に陥っていることがはっきりとわかります。

## Ⅱ. 総括と方針

### 1. 賃上げ、及び臨給闘争

#### 2015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) パワーハラスメント

2014年12月と2015年8月に、組合員が加入しました。いずれも職場はサービスセンターで、パワーハラスメント（以下「パワハラ」とします。）を受け、私傷病での休職に追い込まれています。

パワハラによる休職は、労災であり、私傷病ではありません。

現在も休職中の組合員は、労災であるにも係わらず、私傷病とされているため、本年5月から賃金の支払いを停止され、さらに、本年10月末までに復職できない場合は解雇との通知を受けています。

当該組合員の希望により、本年7月東京地裁に「賃金仮払い仮処分」を申し立てしました。

別のサービスセンターのワークスタンダード（人員体制の目安となる仕事量の基準）では、一人の月間受付52件とされていました。同職場は4名体制のところ退職で1名欠員となりましたが補充はありませんでした。

職場の組合員が補充を要請したところ、上長から、「ニューヨーク（AIG本社）は、減員・アルバイト不採用の指示だ。」「現場は寝ないでもやれ。」「一日受付10件・支払10件」などと連日命じられ、その上、「体が臭いから病院に行ってくれ。」など、業務に直接関係のない事で繰り返し呼び出しを受けるなどされました。

当該組合員は、2014年3月の同サービスセンターでの受付520件のうち、37.5%にあたる195件を受付することになり、未払い件数は275件に達しました。

翌月に本人が、体調不良を訴え、1週間程度の休暇を申し出たところ、産業医から連絡があり、「人事評価は変わらないから」などと言われ、3か月程度の私傷病での休職を勧められました。

現在は、リハビリ勤務を経て復職していますが、産業医の言葉と異なり、人事評価は下がっていました。

パワハラ防止について、職場で繰り返し研修が行われていますが、限度を超えた人員削減を繰り返すことにより職場は疲弊し、過重な業務をこなすために、上長から無理難題が押しつけられ、理不尽な個人責任が追及される事例が後を絶ちません。

パワハラ防止のために、適正な人員配置の維持は必須です。

また、パワハラによる休職を、私傷病とさせない取り組みにも注力していきます。

## **(2) G J G制度について**

G J G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公表されていないことです。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ないのです。

団体交渉で会社は、グレードと賃金の昇降について、「グレードが同じであれば、賃金が下がることは原則としてない。」としながらも、各職務のグレードの公表について、「公表の可否は、ガイドラインに基づく会社判断だ。」「各人への決定通知の範囲以上の公表は出来ない。他の社員についても明らかに出来ない。」などとして、公表を拒んでいます。

また、「S T I ターゲットの値と、ベースサラリーの配分は、各自異なるのか。」という質問に対して、「違うかもしれないし、同じかもしれないが、自由に決めているのではない。」などと、曖昧な回答に終始しています。

同制度について、「賃金ルールを公表させる取り組み」を継続していきます。

## **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**

2007年12月28日深夜10時、営業支店内で残業中に倒れた白井組合員については、国の決定に対して、2013年2月から東京地裁で、「労災保険給付の不支給処分取り消し請求」の取り組みをすすめています。

本年9月には、当時の同僚や、残業時に同席させられていた配偶者、上司や担当者など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、会社は重く受け止め、実効性のある過重労働の防止策を実施することが強く求められています。

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) PA社員制度改定(案)への取り組み**

本提案は、PA社員の資格規定を一方的に不利益変更するものであり、解雇によって被る不利益の程度は最大です。解雇基準の水準の問題ではありません。

富士支部は、本提案について、「同意できないこと」「支部組合員に適用しないこと」を書面及び団体交渉で、繰り返し伝えていきます。

会社は、本年6月15日のバーチャル・タウンホールで、同提案制度を、「インターナショナル・キャリア・エージェント」と位置付け、「日本のAIGの直販社員制度が、AIGの世界基準(標準)となり、他の国の模範となる制度を目指す」としています。

本提案は、継続雇用されている社員の資格規定を、一方的に変更して解雇に追い込むものです。このような変更を許してしまえば、他国の社員に対しても、将来的に深刻かつ甚大な影響を及ぼすことは必至です。

富士支部は、これまで積み重ねてきた経験や知恵、組織や機関などのつながりも生かし、全ての力を結集して、本提案の不適用を実現し、他国の営業系社員に波及させない取り組みを、日本から構築・発信していきます。

## **4. 職場諸問題のとりくみ**

### **育児休業・時間短縮勤務制度について**

三村委員長の経験を生かし、必要に応じて制度改善要求にとりくみます。

## **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。

また、顧問弁護士の協力を得て、定期的を開催している「無料法律相談会」を継続させ、なかまの置かれた状況の理解に努め、連帯を深めていきます。

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。

昨年9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**

2016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 \***

## **2015年度決算報告**

### **\* 議案第六号 \***

## **2016年度予算審議**