

第160回臨時支部大会議案



日程 2016年 3月6日(日) 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160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73回定期全国大会議案審議

議案第二号 富士支部第160回臨時支部大会議案審議

2016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73回定期全国大会議案

議案第二号 富士支部第160回臨時支部大会議案

2016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PA社員制度の一部改定を強行してきています。その内容は、「PA社員の生産性を高め、増収を後押しするため」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、解雇となります。

導入初年度の判定では、24名が未達成となり、2016年1月1日付けで、准社員へ「編入」されています。

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年で解雇される『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。

職務変更に伴って、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ことです。

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りましたが、本人の申し入れや団体交渉によって、職務変更の通知がなされる前の期間に対する賃下げ分についての支給をさせました。

しかし会社は、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。」「事前説明は必須ではない。」「他の国々でも同じ取扱いをしている。」などとして、職務変更時の事前通知を曖昧なままにしようとしています。

職務基準を開示せず、変更時の事前通知も曖昧では、グレードやベースサラリーの、客観的かつ公平・公正な制度の運用とは到底言えません。

富士支部は、引き続き、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」「職務変更時の事前通知」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きています。

会社は、「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。」としていましたが、本年1月に損害サービス部門に限定して、305名の希望退職制度を実施しました。

特に、技術アジャスターの人員については、180名の募集規模で、半数程度まで削減する内容を含み、業務プロセスの省力化で対応できるのか、職場からは不安の声が多数上がっています。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 P A社員制度の一部改定（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一部改定案は、組合員の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、第三者機関の活用を視野に入れた取り組みを進めていきます。

② 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、労災不支給処分を取り消し訴訟を提起し、昨年9月には、白井氏の妻、上司の証人尋問も行われ、白井氏本人、ご家族をはじめ、各地から多くのなかまも傍聴に駆けつけていただきました。

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、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、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、定期的を開催している「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。

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。

2016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）、同改定（案）、PA社員制度の一部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. 2016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			