

第161回定期支部大会議案



日程 2016年 9月3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161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74回全損保定期全国大会議案審議
 - 議案第二号 第161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 2016年度決算報告に関する件
 - 議案第六号 2017年度予算審議の件
10. 諸決議
11. 2017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74回全損保定期全国大会議案審議

第74回全損保定期大会議案参照

*** 議案第二号 ***

2017年度運動方針

I 私たちをとりまく情勢

1. 人間らしい選択とは

経済合理性と公平性

経済学では、人間の行動原理を経済的合理性に求めますが、実際にはそれと異なり、多くの場合、「公平性」による判断をしているといわれています。

「最終通牒ゲーム」という有名な実験によってもそれは明らかになります。

これは、提案者Aと応答者Bによる、100ドルを二人で分配する匿名による一度限りの「やりとり」です。ルールは、Aが分配案をBに提示し、Bが応じれば提示案どおり分配され、Bが拒否すると、双方の分配はゼロとなります。

多くの提案者は、半分ずつを提示しました。また、Bの取り分が30ドルを割り込むと、Bが拒否するケースがほとんど（AもBも分配ゼロ）となりました。

経済合理性からいえば、1ドルでも受け取ったほうにメリットがあるのに、30ドルでも拒否（分配ゼロ）が選ばれるのです。

この結果から、人間は経済合理性ではなく、公正さや他者に対する思いやりにより行動しているといえたとされています。

同様の実験を、さまざまな国で行った結果、Bの取り分が少ない提案をしがちなグループは、日々の生活のなかで、極めて限られた人間関係にある傾向があり、一方、Bの取り分を多く提案するグループは、市場経済と深く関わり、日常的に第三者と取引をしたり協力をしている傾向（例えばクジラ漁をする人々で、漁の成功は仲間との協力にかかっており、仕留めたクジラは切り分け、分け隔てなく全員に配られる。）があるとされています。

また、人間は自己の経済的利益のみを考え行動するとされていますが、実際には

それと異なり、多くの場合、「利他的」な行動をしています。

「プレゼント交換ゲーム」という実験は、雇用者Aと労働者Bによる、匿名による一度きりの「やりとり」です。ルールは、AはBに「固定給（例えば10000円）」と「定量化された仕事（例えば1行200円の翻訳作業を50行）」を提示します。Bは定量化された仕事の達成度によらず固定給を受け取ります。

ゲーム終了後、Aは、60行の作業量であれば（200円×60行＝12000円）から固定給（10000円）を引いた額（2000円）を利益として受け取ります。一方、労働者Bは、固定給（10000円）から定量化された仕事分（12000円）を差し引いた額が「利益」（－2000円）となります。

この実験で、双方が完全に利己的であるならば、Aは固定給を限りなくゼロとして利益の極大化を図り、Bは固定給が100円でも引き受け、全く作業をしないという行動になります。

しかし実際には上記のようにならず、Bにおいては、公正感による判断により、提示される固定給が高ければ高いほど、作業に精を出すとされています。

実地調査やケーススタディでも、例えば、「労働者が不安定な雇用契約で賃金削減に脅かされている工場の製品は、問題の起きていない同じ会社の別の工場で同時期に生産された製品に比べて、品質が著しく劣っていた。」「経営が順調な航空会社が、利益のために、パイロットの賃金を引き下げたところ、倒産を避けるために、同じ額の賃金を引き下げた他社に比べて、フライト遅延が著しく増えた。」などの報告があります。

これらのことから、人間集団は、「利己的な人を許さず、お互いに協力する人々」が、「利己的な人を許し、お互い非協力的な人々」より発展してきたと言えます。

社会性が豊かな集団には、自ずと人が集まります。

従業員の「やる気」は、明確な契約と、公正感や利他的で協力的な職場がもたらすものと言えます。

「文化進化論」 アレックス・メスーディ NTT出版

2. 富士経営の動向

人事交流、大規模な事務所移転（大阪グランフロント・江坂ビル）や統合（鳥取・新潟・福井）、FATと呼ばれる営業事務を営業店から書類受付センター（東京・大阪）と契約業務管理センター（東京・大阪・福岡）への移行など、AIU社との統合に向けてさまざまな施策が実施されています。

「顧客サービスに混乱をきたさない」ことを目的として、代理店単位ではなく募

集人単位で、確認テストのあるeラーニングによる統合前研修が、順次進められています。

(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	4 9 2 7	▲ 2 %	1 8 2 8	▲ 1 %	3 8	8 3 3 6名
2001年	4 7 5 2	▲ 4 %	1 8 2 8		3 8	8 0 5 8名
2002年	4 3 3 7	▲ 9 %	1 7 0 8	▲ 7 %	-197	7 8 7 1名
2003年	4 2 8 2	▲ 2 %	1 7 5 4	2 %	-59	7 3 4 0名
2004年	3 8 5 1	▲11%	1 5 3 4	▲13%	1 0 9	6 6 7 6名
2005年	3 7 0 9	▲ 4 %	1 6 5 9	8 %	7 0	6 5 6 6名
2006年	3 5 8 0	▲ 4 %	1 6 0 4	▲ 4 %	7 5	6 5 3 3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	5 5 0 2名
2014年	3 0 3 4	3 %	1 4 6 6	8 %	5 8	5 0 3 3名
2015年	2 9 2 0	▲ 4 %	1 3 7 2	7 %	2 0	4 8 9 3名
2016年	2 9 2 9	0.3%	1 3 7 4	▲0.1%	-54	4 6 5 7名

2000年からの16年間で、44%もの従業員が削減されています。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

2016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

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、無理難題が押しつけられることにもなりかねません。パワハラ防止のためにも、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は労災であり、私傷病扱い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」の取り組みが進められ、昨年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が行われました。

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、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。今後も傍聴など、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社員の在籍基準を、これまでの保有成績から新規・増収成績(毎年400万円)へと変更するものです。富士経営は、富士支部の同意を得ないまま、2015年1月1日から一方的に強行実施しています。

そして、昨年12月末に基準未達成(実施初年度は200万円)とした支部組合員に対し、2016年1月1付「准社員」編入、及び2017年3月末日に解雇とする直販社員資格規程に関する通知を書面で手交してきています。

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。

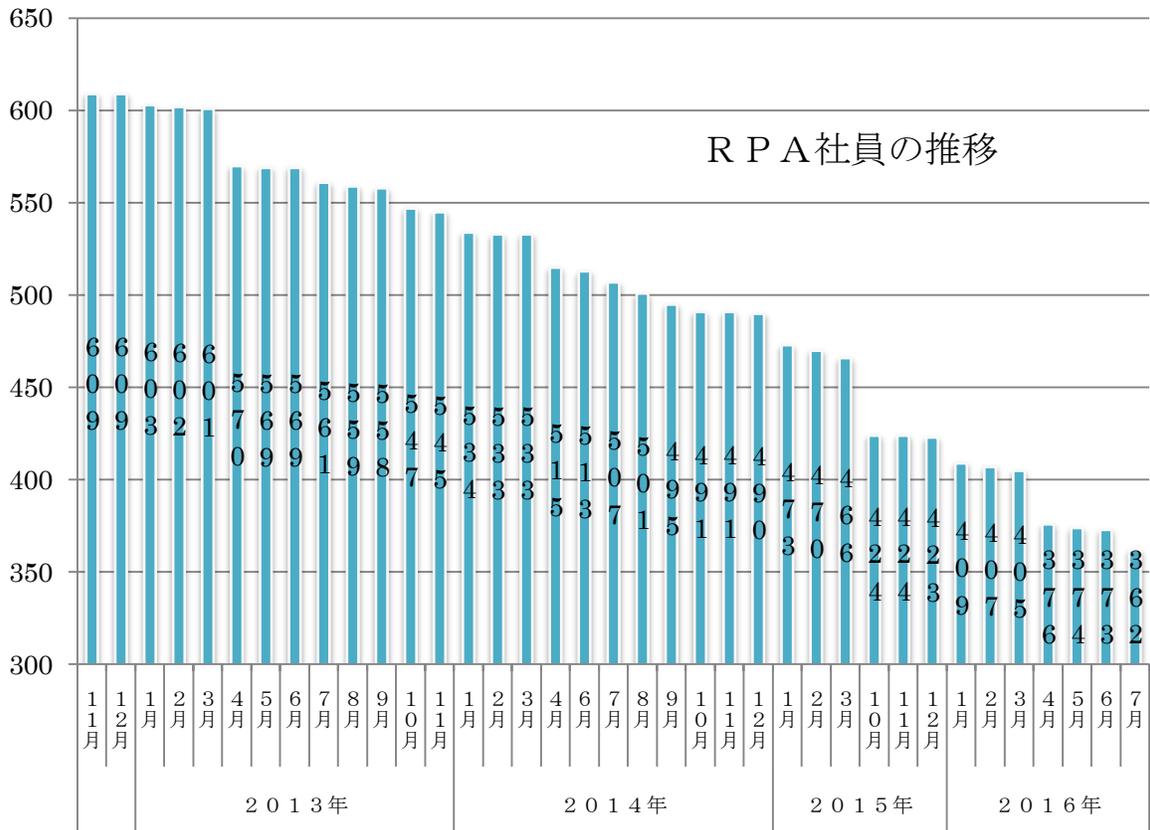
しかし、富士経営は、富士労組との合意が出来たことを理由として、支部組合員にも本提案による不利益を適用してきました。

会社は、本提案を、「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あり、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。

本年7月、原告団と強力な弁護団、宮里弁護士(元労働弁護団団長 東京共同)、萱野弁護士(富士支部顧問 東京神谷町総合)は、従前の在籍基準が適用されることを求める確認訴訟を東京地方裁判所に提訴しました。

富士支部は、この裁判を支援する中で、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、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。

本提案前後から、4割以上ものPA（直販社員）が退職しています。



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

必要に応じ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

富士支部が、安心して日常業務（ルーティン）に従事できる基礎領域を守るスタンスを明確にすることによって、組合員自らが創造領域へ踏み出す力を後押しして、思考する人々が行動する「場の設定」を支援していきます。

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、事故を未然に防いでいきましょう。

本年9月大会以降、2名のPA社員が、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、共に取り組みを進めましょう。

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

2017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 ***

2016年度決算報告

*** 議案第六号 ***

2017年度予算審議