

第322号

2011年

6月1日

# どついたちニューズ

全損保日勤外勤支部

東京都中央区銀座5-13-7

東銀座東京海上日動ビル1階

電話 03-3542-9857

FAX 03-3542-9858

教宣部 発行

## 2011春闘

## 大綱妥結

# 「従業員の働きが反映される 賞与にすべき」と強調

支部闘争委員会は、5月31日に団体交渉を開催し、2011年春闘について大綱妥結しました。これに先立ち、当日12時までに全組合員に承認を求めた、今次春闘を収拾すべきという支部闘争委員会の判断については、全組合員一致で承認されました。交渉内容は以下の通りです。（なお4ページ以降に支部闘見解を掲載しています）

日時】 2011年5月31日(火) 18時30分から18時40分

場所】 本館11階14号会議室

出席者】 組合側) 澤田・及川・田中・真木・米沢谷・矢田

会社側) 小西・青木・橋詰・羽賀・桑田

組合) 2011年賃金闘争で、私たちは、出向者とシニア社員について和解協定通りの運用をすること、職種変更者に対しても和解協定で決めた労働条件の適用をすること、シニア社員の特別連続休暇を新設することを

求める要求書を4月26日に提出した。

会社回答は、出向者・シニア社員について、和解協定を遵守した回答になっているが、職種変更者を出向者と同様に扱うこと、シニア社員の特連新設という要求には答えておらず、その後の交渉でも回答は変わっていない。私たちは、会社が和解協定を遵守していることに対しては評価しているが、その他の要求に答えていないことは残念に思う。しかしながら、職種変更者の要求とシニア社員の特連新設の要求を、今後も継続して要求していくこととして、不本意ながら今春闘を収拾することとした。

収拾にあたって、賞与の仕組み・業績賞与について、事務折衝でも主張したが、団交の場であらためて問題意識を述べる。

- ・ もともと当社の賃金は、制度上、年収に占める賞与の割合が高い。そのうえで、賞与の中でも業績賞与の占める割合が三分の一となっている。ということは、業績賞与が今年のように大きく下振れした場合、生活に与える影響が大きすぎる。組合としては賞与も当然のことながら生活給であると考えており、今回の会社回答は到底容認できるものではない。
- ・ こうした大幅減額は業績賞与の算出スキームによるものである。使用している指標の項目自体が正しく業績を反映できるものなのにも疑問がある。さらに、指標の各項目の割合が妥当なものなのかも検討されなければならない。特に修正利益の評価点の占める割合が63%となっているが、この指標自体、従業員の働きが反映される指標とはいえないものと私たちは考えている。会社としては利益に重きをおいているのだろうが、この指標に重点をおいて算出したポイントから導き出された業績賞与には、従業員としての懸命な働き、懸命ながんばりがきちんと反映されていないと言わざるを得ない。
- ・ 指標ごとの目標数字が高すぎるのではないかとということもある。手の届かないような目標数字ではモチベーションを高めるものとはならない。
- ・ 以上のことから、業績賞与が従業員の働きを正しく反映した結果とは思えない。この制度が導入されてから、一度しか100ポイントを超えておらず、昨年の86ポイントでも生活に影響があったが、今年の31.3ポイントは生活に大きな支障をきたすものである。組合としては、業績反映とはいえ、安定した生活に寄与し、従業員のモチベーションを高めることにつながるものとならなければならないと考える。特に、今回の東日本大震災における対応では、まさに身を削る思いで対応している従業員や応援要員の不在をカバーする従業員など、全社

一丸となって頑張っている状況にあり、こうした従業員の努力に応えなくてはならない。しかし、今回の業績賞与は単に人件費の削減装置になっていると言わざるを得ない。

今年、会社が業績賞与のスキームを作成するにあたって、本日申し入れた意見を十分に検討してもらいたい。わたしたちは、今後さらにこの問題を重視し、働きが報われる業績賞与制度を実現したいと考えている。妥結に当たりこのことを強調しておく。

会社) 本春闘を収拾する旨、了解した。業績賞与についての業績評価方法のスキームについて様々な観点からの問題点を聞いた。現在のスキームが完全であるかどうか、今後このスキームでやっていくかどうかは検討し、次年度の評価方法を組合に提案し協議していきたい。

組合) 示された提案については組合としても十分に検討し、しっかり協議していく。

以上

2011年5月30日

## 2011年賃金闘争を收拾するにあたっての支部闘見解

全損保日勤外勤支部闘争委員会

1. 2011年賃金闘争で、私たちは会社に対して、  
出向者とシニア社員について、和解協定通りの運用をすること。  
職種変更者に対しても、和解協定で定めた内容を適用すること。  
シニア社員に特別連続休暇を新設すること。  
の3点を求める要求書を4月26日に提出した。
2. これに対して会社は、5月13日の団交で、  
については、要求通り回答した。しかし、  
については、要求に答えていない。
3. 組合は5月19日の団交で、上記  
の要求実現に向けて会社に再検討を求めた。  
については同じ契約係社員であった者に対して、和解協定で実現した労働条件の適用は当然のことであるという前提で次の通り主張した。  
組合は、会社が設定した契約係社員制度廃止時には、会社の制度廃止提案に合意していない。会社と合意したのは昨年2月3日に裁判所で行った和解協定の時点である。したがって、労使合意せずに適用している職種変更者の労働条件は、正式に労使合意した内容（和解条項）に改めるべきは当然であり、私たちの要求は正当なものである。  
については、シニア社員制度は、嘱託社員制度の代替措置であり、嘱託制度に適用されていた特別連続休暇をシニア社員制度でも認めるべきは当然であると主張した。
4. しかし会社は、「和解の内容・精神を充分踏まえた回答を行っており、会社回答を変えるつもりはない」と考え方を变える姿勢にたっていない。
5. 5月28日、支部闘争委員会を開催し下記の事項を確認した。
  - (1) 和解協定を遵守した回答を引き出したことは当然のこととは言え、私たちの外勤制度廃止反対闘争が生み出した成果である。
  - (2) 和解内容の職種変更者への適用要求とシニア社員制度の特別休暇制度新設要求は、東海日勤労組組合員や非組合員にも適用されていない現状のもとで、早期実現は困難であると判断する。これらについては引き続き要求していくこととする。
6. 今次臨給回答のなかで会社は、業績賞与スキームに当てはめ、昨年比で1.5カ月もの削

減を行ってきた。これは、業績賞与の年収に占める割合が高いことを考えると、従業員の生活に大きな支障をきたすものであり到底認められるものではない。

こうした削減が可能なのは、業績賞与のスキーム自体に問題があるものとする。業績賞与の算出にはいくつかの指標があり、指標間のウエイトも労使協議の上ではあるものの、会社が自在に決める仕組みになっている。

組合は今次春闘交渉の中で、本来このスキームは従業員の働きが反映され、従業員のモチベーションを高めることにつながるものとならなければならないという立場で、会社に業績賞与のあり方と算出指標の問題点について主張し改善を促したが、会社は考え方を考える姿勢にたっていない。

今後もこの業績賞与のスキームについては、組合の見解を積極的に表明し、従業員の働きが先ず第一に反映されるものでなければならないという立場を堅持し、働きが報われ、安定した生活に寄与する臨給の実現に向けて取り組んでいくこととする。このことは私たちの組合員のみならず全従業員の共通した要求であると確信する。

7. 以上により、支部闘争委員会は、職種変更者の待遇改善、およびシニア社員の特連新設、業績賞与スキームの問題点については、今後も協議を継続することとし、現時点の会社回答をもって、2011年賃金闘争を収拾することを決断した。

以上