

第392号

2014年

5月21日

どついたニュース

全損保日動外勤支部

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

第2回団交を開催、回答を求める

支部闘争委員会は5月9日、団交を開催し、2014春闘の要求に対する会社回答を求めました。会社は「検討しているが、賃金、賞与については決算発表後の5月21日に回答したい」としながら、その他要求について考え方を示してきました。支部闘は打ち切り日は5月15日であり、それまでに英断するよう求め、示された考え方については持ち帰り検討することとしました。交渉内容は以下の通りです。

時 間：18:00～18:22

場 所：本館11F5号会議室

組合側：執行部全員

会社側：田中、桑田、伊藤、高木、中島、石田

(組合) 組合が本年3月13日に要求書を提出し、3月27日には、団体交渉も開催し要求主旨も述べた。要求書提出から約2カ月近くが経過しようとしているが、会社の検討状況を聞きたい。

(会社) 組合の要求については現在検討しているが、決算発表を5月20日に予定しているので、本日は賃金、賞与の支給関連については回答できない。決算発表後の21日に回答したい。その他要求についての回答を申し上げる。

その前に当社の状況について説明したい。

2013年度は年度初めより早いスタートダッシュが切れ、社員全員が前向きに頑張っており、修正目標の105.6%を超え、106.2%を達成できた。長期性でも3年連続で修正目標の98.8%を超え105.9%となった。収益面では自動車保険の改定による

増収もあり、コンバインドレシオ95%を安定的に維持することができた。加えて、対人臨時費用対策や雪災対応にも全国の従業員が相互に力を合わせ、協力して全社一丸となって真摯に対応してくれたことについても感謝申し上げたい。

経営環境はというと、営業目標を大きく上回って収益も着実に改善してきている。しかしながら、雪災の保険金については大きなものとなり、収益にも大きな影響を与えるものとなっている。また4月1日の消費税の増税についても、保険料が非課税取引である半面、保険金には増税分が加わっており、事業費に大きな影響を及ぼすものとみている。今後の収益の確保については未確定な部分もあり、決して楽観視できるような状況ではないと考えている。そのなかで検討してきた回答について順に申し上げる。

その他要求のシニア社員を主任調査役に区分するということが、職種変更者のシニア社員制度の適用について、シニア社員は退職時に既に区分が決まっておき、担う業務、内容によって区分が決められている。あらためて言うまでもなく、主任調査役に区分することを否定しているわけではない。

シニア社員の特別連続休暇の新設については、1週間当たりの労働時間が決まっており、また職種も限定的であることから、柔軟に対応できると考えており、新設する考えはない。

業績賞与制度の指標については、現行指標が従業員の働きが反映されている仕組みとなっていると考えている。資産運用益などストレートに見えにくい部分もあるが、修正利益のなかで、社員の頑張りが反映するよう、売上等を中心とした2段階の仕組みとしており、会社としてはより透明感のある仕組みだと考えている。また2年間の激変緩和措置もおこなっている。組合とは立ち位置が違うので、見解が一致しないかもしれないが、賞与の源泉は収益であり、従業員を含めたステークホルダーに継続して安定的に利益を提供していかなくてはならない。

和解協定については、主旨に則り、引き続き公平・公正な人事考課をおこなっていくことに何ら変更はなく、等級評定においても適正な運用を行っていく。組合にも目標に対してこだわりをもってプロとしてのコンピテンシーをいかに発揮していただきたい。

(組合) 今、会社より検討はしているものの、決算が確定していない状況の中で、回答するには至っていないとの発言があった。当然ながら私たちの要求に対する検討の前提になる2013年度の決算確定状況は、重要なものであるとの認識は十分持っている。しかし私たちの要求の中には、賃金引上げ要求のほかに労働条件に関する改善要求も含まれており、今の会社回答では納得できない。賃金に関する部分について、本日回答が示せないのであれば、5月15日の打切り日までに組合の要求に沿った検討をして頂きたい。

先日4月21日に開催された春季支店長会の社長挨拶でも、さきほどの会社発言でもあったように全従業員の頑張りを評価している。

また会議では、中期計画最終年度に向かうに当たり、顧客との信頼を積み重ね、M/S改善幅の業界NO1を実現するために、収保目標の達成やコンバインド・レシオ95%程度

を安定的に維持すること、そして料率改定の対応・リザルト対策・コスト管理等を各支店に求めている。つまり成果、すなわち結果への強い拘りを持ち、他社との競争に打ち勝つ為の更なる頑張りを従業員に求めるものとなっている。

永野社長は部店経営に於いて、従業員一人ひとりに光を当て、発意を促し、仕事を任せ、全員の力を結集することだと発言しており、今次の当社を取り巻く状況情勢を見れば、大変重要なことだと感じている。

しかし一方で社長は、従業員が自由に考え率先して行動することや、互いに関心を持ち助け合うという風土が薄れていることに対する危機感を持っているとの発言もあり、組合も合併以降当社の経営政策の中で強い危惧を感じている。

このことは、損保産業が自由化により合理化・効率化を求める余り、一人当たり従業員の仕事が増え、あれもこれも現場に求める余り、すべての政策が細部にわたって管理強化となり、従業員一人ひとりが自発する意欲と時間の創出が出来ない状況にある事を示している。

また余裕がない状況を作り出していることに加え、社内リスク管理体制の中に「人はリスク」という、従業員を管理リスクとして含めた誤った考え方を過去に定着させ、個人がすべての責任を負う社内体制があることも事実である。一部とは言え、社内で仲間に相談出来ず、従業員が余裕もない状態となり、他人への関心や助け合う心も持てず、悩み続けている従業員の声が、このような発言に繋がったものであるならば組合として問題であると考え。今後、従業員の事故や事件が起きないためにも、また長期休職者を出さないためにも、人企部に対し、早急な分析と対策を求めておく。

Good Companyは人が作るものである。損害のリスクと同様にせず、人を信じ、人間としての信頼関係を基礎に、従業員が集まり、語り合い、相談し、先輩、後輩が互いに助け合い共に行動を起こし、その成果を管理職が正しく評価する、そのような体制こそが、会社が永続的な成長と発展に求められていると考える。

今年度の賃上げでは、国内産業全体に対して経済産業省がベースアップを要請しており、金融庁からも要請があったというように聞いている。

当社で働くすべての従業員は、他社との競争に負けたいと思っていないし、頑張りがたくないというものもない。昨年度を見ても、経営政策に沿って他の2メガ損保グループに対して全従業員が一丸となって営業をおこなってきたことは紛れもない事実である。2014年度も経営が求める目標を完遂させるためには、その原動力となる従業員の更なる頑張りの必要なことは理解している。その頑張りを求めるのであれば、組合員や全従業員の切実な思いを真撃に受け止め、今春闘の要求にしっかりと応えることが必要である。従業員もトップカンパニーとしての会社の英断を求める。

(会社) 経済情勢や社会環境、将来にわたる経営状況も含めて総合的に判断する。

(組合) 5月21日にしか回答が出せないと会社は言うが、組合は本要求の打ち切り日を5月15日と設定している。それまで真摯な対応と検討をされることを再度申し入れておく。

(会社) 会社としても十分検討したい。

以 上