

第397号

2014年

6月17日

# どついたニュース

全損保日勤外勤支部

東京都中央区銀座5-13-7

東銀座東京海上日勤ビル1階

電話 03-3542-9857

FAX 03-3542-9858

教宣部 発行

## 第4回団交を開催

### 2014年度春闘大綱妥結

支部闘争委員会が5月27日に示した支部闘見解については全分会一致で承諾され、これを受けて5月30日に団体交渉を開催し、2014年度春闘について大綱妥結しました。

この団体交渉のなかで支部闘争委員会は「1、和解協定の趣旨に沿って人事考課を行い、適正に昇級をおこなうこと。とりわけ、今年度Ⅲ等級への昇級対象者についてははていねいな対応を求めるとともに、評価結果次第では団体交渉を求める。2、会社業績賞与については現在のスキームで『業績指数の修正利益』を判断材料にしていることを見直し、従業員の働きがストレートに反映するスキームへ改定するための協議の場を設けること。3、シニア社員の特別連続休暇も含めて、処遇・労働条件全般に関して改善するための協議をおこなうこと。」の以上3点を改めて申し入れました。交渉内容は以下の通りです。

日時：5月30日 18:00～18:20

場所：本館 11F 14号会議室

組合側：川田、及川、田中、中嶋、小野寺、天野

会社側：田中、桑田、伊藤、高木、中島

組合) 今春闘では、4項目に亘る要求書提出以降、今回で4回目の団体交渉となる。第2回、第3回の団体交渉において会社から回答が出された。会社回答を踏まえ、組合の考え方を述べた上で、結論を申し上げる。

和解協定に関する件については、当時和解協議の作成にあたり、直接裁判官と話した内容を踏まえ、一審で敗訴した会社は、和解でも不利益がすべてなくなったとの主張をしていたが、裁判所から不利益がなくなった証拠としてシミュレーションを求められ、提出させられた経過がある。そのなかで私たちは、全員がこのシミュレーションを信じて、昇級

をはじめとした和解協定通りの運用をすることを条件に、社歴に関係なくⅠ等級に位置づけられることを了承した。また将来賃金が下がる組合員がいる事実も確認し、シミュレーションを理解してもらったうえで説明し、裁判所からの和解指導を了承した事実がある。近年、交渉になかでもよく「思いを致し・・・」との発言が出されるが、裁判官が会社の立場も十分に考慮し、この文面に至ったと組合は聞いている。すなわち組合の主張は会社の裁判所に提出した昇級シミュレーションに沿った和解協定通りの運用とすることである。組合員のなかからも和解の主旨や思いが会社にわかってもらえないならば、その意味を公に確認することが必要ではないかとの声も少しずつではあるが増えてきている。そのようなことにならないためにも、会社には本年度、Ⅲ等級への昇級対象である組合員には、ていねいに対応することを改めて求めておくと同時に、今年度の評価次第では組合員が納得できるまで団体交渉を申し入れすることを伝えておく。

賃金支給・臨給の件では、再検討の結果、ベアは実施しないが臨給で対応したいとの回答であった。しかし政府や担当官庁からの要請を含め、社会が一体となって日本の景気を何とかしなければならぬと言っているときに、こんなに頑張った結果を残した従業員に対し個別企業の事情だけを優先した回答は大変残念である。ベアを実施せずに、業績に応じた賞与制度で対応していくとの考えを示しているものの、業績賞与部分でも昨年実績より▲0.75カ月となっており、ほとんどの従業員が「なんで・・・」と感じている。雪害で多くの保険金を支払い、お客様に対して保険料のアップを求めている状況にあることは十分理解しているが、どうやったら、そして何をすれば賃金がアップし、臨給がプラス支給になるのか、ぜひ社長に聞いてみたいし教えてほしいというのが組合員の思いである。百歩譲って、ベアではなく、業績に応じた賞与制度で対応していくというのであれば、「業績指数の修正利益」などというわかりにくいもので月数を上下させるのではなく、従業員の頑張りがストレートに反映するようなスキームとするよう、協議していくことをあらためて組合として求めておく。

その他要求についてだが、前回団交時に会社よりシニア、サポート社員の幅広い処遇改善をするとの発言があったが、組合はシニア社員の待遇改善という観点で、私たちのシニア社員は常勤であり、嘱託社員からの代替としてシニア社員になった時に特連がなくなったことを会社に伝えている。手当てを改善するとしているが、巾広い意味での処遇・待遇の改善ということでは、特別連続などの有給休暇の新設も含まれるべきである。会社は時間給の問題であると言うが、今後シニアに役割発揮を求め、経験を活かし健康でしっかりと働いてもらうためにも、シニア社員、サポート社員の待遇改善という広い検討のなかで特連も検討をするよう求める。また、他労組との協議も進んでいると聞いている。わたしたちと賃金体系やベース、社員制度も同じであることから、こちらの意見も十分に聞くべきである。

以上大きく分けて3点について、組合の考え方を示した。今春闘において、業績のため、会社のためと言って頑張る、頑張る、さらに歯を食いしばって頑張った組合員や従業

員の代表として、今会社回答は納得できるものではなく、残念ではある。しかしながら本会社回答を受け、組織論議を重ね、最終的に全損保本部の承認を受け、先程の3点を申し入れ、今後も協議を引き続きしていくことを条件に、本団交をもって今春闘を終結する。

会社) 今、春闘において収拾することについて了承した。月内に収拾するという組合の判断、決断はしっかりと受け止めたい。

和解協定の件では、人事考課においてまごころ社各支店長に役チャレの確実な実施を指示している。引き続き、公平・公正な人事評価をしっかりとこなっていく。昇級の運用についても和解の主旨と精神にのっとって対応していくという姿勢はこれまで通りかわらない。従業員ひとりひとりが業績と成果にこだわってプロとしての実力をいかんなく発揮していただきたい。

2014年度賃金支給の件で、現在の業績や対外的な説明責任の観点から考えるとベア実施は難しいと判断したことについては、組合にはご理解いただきたい。しかし今後、会社として業績や対外的な説明責任、社会情勢を総合的に判断しながら、ベアを実施するという会社の姿勢は変わらない。

臨時給与支給の件について、今年度の社員の働きや成果が発揮され加算・減算される業績賞与スキームとなっており、社員の頑張りが反映される仕組みとなっていると考えている。昨年より支給月数が下がっているが、会社は評価の仕組みとしては機能していると判断している。会社と組合との立ち位置の違いで見解が一致しない部分はある。繰り返しの説明になるが、賞与の源泉は会社の利益・収益であり、会社が健全に利益を上げ、継続的に発展していくことが雇用の確保につながり、従業員へと還元できることにつながる。結果としては組合の主張することと同じであり、アプローチが違うだけだと考えている。今後、立ち位置の違いはあるものの、従業員の生活を脅かすことのないよう十分に配慮していきたい。

シニア社員制度について、昨年度の高年齢者雇用安定法の改正や、昨今のシニア社員に対して期待する働き方や環境が変化している事実を踏まえ、現時点でどう改定していくか、具体的には答えられないが、社会情勢なども意識して対応を検討していく。

第1回団交で組合から「互いの関心を高め、全員力で頑張っていくことが必要である」という発言について、会社の考え方をあらためて申し上げたい。現在、役割やビジネスモデルが変革していくなかで役割が細分化している。従業員同士の関心やつながりが、従来よりも相対的に低くなっている状況において、職場内で互いに注意を払って声をかけあう雰囲気をつくりあげること、まさに組合の言葉を借りれば、「全員力」はとても大事だと考えている。健康の維持、増進という観点からも、また生き生きと働いていく環境をつくっていくためにもリーダーや準リーダーが中心となって職場を活性化していく施策を会社としてもつくっている。いい会社、グットカンパニーを目指すうえでの原動力は人であることは間違いない。ひとりひとりが輝き、力を発揮していく環境をつくっていくことが会社

の使命だと理解している。

組合) 組合としても、これまでもさまざまな思いや経緯もあったが、よい環境をつくるということでは、わたしたちも同感であり、努力をしている。前回、オルグで各職場を訪問した際、同じ従業員でありながら心が全く通っていないと思うような対応をする職場があった。わたしたちの現在の職種は、まごころ社に出向はしているが、結果的に各支店・各支社で管理、運営されている。課所長がわたしたちのことを本当に理解していなければ心の通った全員力は発揮できない。合併によって、外勤社員が今は同じ制度の中にあることが十分に理解されず、会社がいまだにわだかまりが残しているのなら大きな問題である。今まで起こった問題の原因も管理職とのコミュニケーション不足が理由と考えている。人企部から各課所長に理解を深めるよう、最大限指導してもらいたい。

会社) 管理職には士気を高めて一体となってよい職場をつくっていくことは 会社にとっても大事なことだと伝えている。過去にとらわれず、姿勢を変えずにきちんと対応していく。

組合) 今後ともさまざまな課題に対して十分に協議していくよう、求めておく。

会社) 了解した。

以 上