



時代をみつめ  
明日につなげる

**NIU**

全日本損害保険労働組合



## 目次

発行にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
「集まって、語り合う」ことを大切に 中央執行委員長・・・・・・・・・・・・・・・・	浦上 義人
冊子編集の視点・・・・・・・・・・・・・・・・	6
「時代をみつめ明日につなげる」	
<hr/>	
<b>仲間たちの証言</b>	
ブログ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12
つぶやきを集めて変革の流れを 弁護士・・・・・・・・・・・・・・・・	加藤 健次氏
Ⅰ 産業をみつめて・・・・・・・・・・・・・・・・	17
損保の社会的役割・業界のあり方／統合・合併／過当競争 （料率競争）／商品／募集網政策他 全国証券労働組合協議会 議長 松井 陽一氏	
Ⅱ 職場をみつめて・・・・・・・・・・・・・・・・	41
会社政策・数字追及・管理強化／長時間過密労働・労働実 態／合理化・効率化／要員不足・人材育成／処遇・人事制 度／職場運営・休暇／震災対応 全国生協労働組合連合会 委員長 桑田 富夫氏 全国労働組合総連合 事務局長 小田川 義和氏	

III	人間・生活をみつめて……………	103
	生活実態・健康／生きがい・働きがい／不安	
	東京社会医学研究センター 理事	
	村上 剛志氏	
IV	この国をみつめて……………	123
	政治・経済／東日本大震災・原発事故	
	弁護士	
	牛久保 秀樹氏	
V	明日をみつめて……………	133
	産業・職場・生活／損保労働者として／労働組合をいかして	
	全損保 元中央執行委員長	
	瀧 徹次氏	
	青山学院大学 教授	
	本間 照光氏	
	全損保結成60周年記念シンポジウム……………	151
	あとがき……………	158

# 「集まって、語り合う」ことを大切に

全日本損害保険労働組合 中央執行委員長 浦上 義人

全損保は、1949年の設立以来、損保に働く仲間の声や実態から60数年運動をすすめてきました。そして、産業別単一組織という良さを生かし、企業や職場の枠を越えて、励まし合い、ともにたたかってきました。その象徴的な運動が『一人一言』運動です。

5回目となる今回の運動は、第68回定期全国大会で提起され、「集まって、語り合う」なかから声や思いを集める運動として、秋のたたかいかから春闘期間まで全組織をあげて旺盛にとりくみ、6、235名からの声と実態、思いが集まりました。

この国の政治も、経済も、先行き不透明で、平和と民主主義が揺らぎそうな時代。多くの人の命と生活が奪われた東日本大震災、いつまで続くか分からない被害と不安を生んだ原発事故、これまで私たちが考えてもいなかった事態が生じる時代。自由化以降、統合・合併を繰り返しながら収益と効率だけを求める損保へ変貌するもで、働く仲間がその「歪み」と矛盾に苦しみ、不安を感じながら働く時代。一方で、「このままでいいのか」、「人間として安全に暮らしたい」という至極当然の思いによる市民の声や行動が、かつてなく広がる時代。

そういう時代にとりくまれた『一人一言』には、この国、損保産業や自らの職場のいまを憂い、「何とかしたい」という切実な思いと、「こうしたらいいのに」という将来への展望が語られています。

この時代をみつめ、明日を手にするため、仲間の証言集としてこの冊子を職場に送り出します。今後「集まって、語り合う」ことを大切に、「歪み」と不安の解消と実態を改善する力として、みなさんの運動に生かしてもらうことを期待します。

(2012年8月)

## 「時代をみつめ明日につなげる」

冊子編集の視点Ⅱ「声」や「思い」をすべてのとりくみの土台に

私たちは、過去4回『一人一言』運動にとりくんできました。

1981年発刊：「過当競争―損保労働者5000人の証言」

1988年発刊：「損保労働の原点―10、000人の証言」

1995年発刊：「損保・いまと明日―職場からの証言」

2000年発刊：「21世紀への起点」

そのいずれもが、この国をみつめ、この産業をみつめ、そして私たちの働く職場をみつめた一人ひとりの声から時代を問い直し、今につながる全損保のとりくみの起点となっています。

今回5回目となる『一人一言』運動は、再編「合理化」情勢の深まりにより、働く仲間の将来不安が高まる今、そして東日本大震災の経験から、損保の社会的役割が見直されようとしている今、この「時代」に働く者の声を集めるとりくみとなりました。また、全損保組合員だけでなく、代理店、顧客、一般消費者、他労組などにも参加してもらうことで「いま」を幅広く明らかにするものとなりました。

集められた6、200を超える声のうち、この冊子には約250の声を掲載しています。冊子名は「時代をみつめ明日につなげる」とし、巻末には「全損保60周年記念シンポジウム」より、パネリストの発言を掲載しています。

## 一人ひとりの声の背景となっている情勢

金融危機を経てもなお、成長産業としての金融を求め続ける行政

リーマンショック後、国際的な協調による金融規制強化の動きは強まっていますが、日本では金融庁が一昨年12月に発表した「金融資本市場及び金融産業の活性化等のためのアクションプラン」にもとづき、金融の役割を適切な投機機会・多様な資金調達手段の提供により実体経済を支えるとする一方で、金融自身が成長産業として経済をリードすることとし、昨年再開した金融審議会ではワーキンググループのなかで論議がすすめられています。（中略）このことは、国際的な規制強化の動きとは逆行し、なお、「自由化」路線を転換できず、金融の社会的役割を損なうことにつながりかねません。（第91回中央委員会議案）

2008年9月のリーマンショックの世界経済危機に各国は巨額の財政出動を行う。しかしこのことが次に各国財政への不安へとつながり、欧州債務危機へと発展する。各国はこうした状況を生んだ金融経済のあり方を見直し、再発防止に向け、規制強化に動き出すが、日本の金融行政はそれに逆行するかのような方向へとすすもうとしている。その元で、損保業界も生き残りをかけ、再編「合理化」情勢第二幕を深化させてゆく。

## 不透明さを増す損保再編「合理化」情勢第二幕

大手グループは、国内での顧客囲い込み、グループ内再編による事業費圧縮、海外でのM&Aを押しすすめており、さらに規模と効率化を追求しています。各経営の危機感がかつてなく強まるも、損保ジャパン社と日本興亜社の合併が発表されましたが、今後の再編の先行きは定まっていません。そして、大手グループの競争に巻き込まれる中堅社は、絶えず収益の確保と収益力の強化を迫られており、人件費・物件費の徹底した削減をすすめています。このことは、まっすぐに働くもの、生活と雇用、労働条件を脅かすものです。(第69回全国大会議案)

「欧州危機」の深まりや日本経済の低迷、多発する大規模自然災害などが、損保各社の収益を圧迫しており、経営者の危機感はかつてなく高まるなか、損保再編「合理化」情勢第二幕の先行きはますます不透明なものとなってゆく。

## 問われる損保の社会的役割

東日本大震災における保険金の支払い対応では、第68回全国大会議案で指摘したとおり、「どこの会社よりも早く」との号令のもと、休日・深夜労働が蔓延するなか、支払い自体が「競争の具」とされる事態が生じました。一方で、全国から被災地に応援派遣された仲間からは、「保険金を支払うことで被害者に感謝され、損保の社会的役割を再認識できた」という声が多く出されているように、損保本来の役割をはたしたという側面もあります。しかし、収益だけを求め、効率化を追求する過当競争が今



後もすすめば、「一人が万人のために、万人が一人のために」という損保の理念にもとづいた、補償機能という社会的役割は失われ、働くものの誇りと働きがいと奪われてしまいます。(第69回全国大会議案)

「自由化」以降の各社の無理な商品開発競争は「保険金不払い」を生じさせ、金融庁による各社への業務改善命令という事態にまで発展する。この問題に対し、業界をあげて信頼回復にとりくむことになった。そうしたなか、東日本大震災は起こる。この未曾有の災害の経験はいみじくも損保の社会的役割を私たちに再認識させるものとなる。何よりこの産業に求められるものは、収益強化のための競争ではなく、補償機能という本来の役割を取り戻すことにはかならない。

## 職場に押し付けられる「歪み」

「年中キャンペーン」とも言われる営業督励や数字追及が強まることで、あらゆる面での管理強化と個人責任が追及され、さらには人件費・物件費の削減により「ヒト、モノ、カネ」が聖域なく削られるなか、多くの人が要員不足と欠員不補充に苦しんでおり、「一人一言」には、「社員同士の助け合いを阻害するほどの過密労働」と言い表されています。さらには、このような状況でも、万全なサービスとミスのない仕事 が求められ、業務があるのに「早帰り」を命じられるという矛盾に悩み、心身ともに 疲弊し、将来への不安が高まってきています。(第69回全国大会議案)

「アンケート」に寄せられた「声」はストレートに損保の職場の実態を表わしている。この激 変情勢のもとで、こうした職場の不安や不満をどう解消していくのが、いま労働組合に問われ ている。

## 「全損保らしく」労働組合の役割を発揮する

「一人一言」運動は、損保に働く仲間の声や実態から運動をすすめてきた全損保の良さそのものです。集約されたみなさんの声は、「時代をみつめ明日につなげる」と題する冊子として職場に送り出します。この声をすべての運動に生かして、企業や職場の枠をこえて励まし合う「全損保らしさ」を大切に、団結を固めて、自らの手で明日をつかもうではありませんか。（第69回全国大会議案）

2011年秋からとりくんだ今回の『一人一言』運動では、6、200を超える声が集まりました。そのひとつひとつが、この時代に生き、働き、悩み、不安を持った仲間の声です。そして、その声はまさしく「いま」を映し出すものとなっています。私たちは「いま」という時代をみつめ、そして「明日」への展望とすべく、集められたすべての「声」、そこに込められた「思い」を今後のすべての運動の土台とし、全損保らしく、「人間を大切にする労働組合」として、いま求められる労働組合の役割を最大限に発揮していきます。

### 証言の記載について

掲載上の配慮として証言には職種・性別を付し、年齢は「代」としています。外勤の仲間、代理店、契約者の証言については、年齢、性別を記載していません。

# 仲間たちの証言

---

## 会社のめざす方向にギャップを感じます

会社の目指している方向性と自分の仕事に対する考え方に、大きなギャップを感じています。お客様が望んでいるサービスとは？保険会社のあり方は？本当にお客様第一を考えて政策とは思えない政策ばかりで、働きがいが見いだせません。

職場ではみな本当の自分の考えや意見を出さず、押し殺して仕事をしています。話を聞く雰囲気がない。諦めてしまっている。

女性の働き方が大きく変わろうとしている。とても不安な気持ちで毎日を過ごしています。

営業 30代 女性

## 何でも職場で語り合えたのに

損保入社時：産業の在り方、働きがい、生きがいについて、職場で大いに語り合えました。

今は、最終的には「従業員だのみ」であるにも係わらず、全ての面であまりにも従業員をなぞりにしていると思います。誰かが倒れても、何も変わらないのではないか…と思う程です。

どこまでもどこまでも、やる事が求められる事が果てしなく続き、終わりが見えません。

一日で一番長い時間を過ごす職場で、お互いに同僚を思いやる事が出来ないなんていう事は、あつてはいけなない！誰かが倒れるのを待っているような職場ではいけない！自分自身の人生を削っていくような労働実態であつてはいけない！本来、人は働くことを通じて、人生をより豊かにしていくものなのですから。

損調 50代 女性

## 集まって話すからわかること

「日本一」「顧客満足度」、どこの会社も同じようなスローガンを掲げ、同じような働き方をしていると思う。そう感じられるのは集まって話ができるから。

見て・聞いて・感じて・話し合つて…3ヶ月に一度は自分を会社を産業を見つめ直す場が必要。

その中でも「職場会」が全ての基礎だと思う。

50代 女性

# つぶやきを集めて変革の流れを

弁護士 加藤 健次氏

東日本大震災と原発事故は、「効率」、「競争」の名の下に、一人ひとりの生活をないがしろにしてきた社会のあり方を根本的に問うものでした。

皆さんの「一声」を読んで、「競争と効率優先か、一人ひとりの生活優先か」という問いかけが、それぞれの職場で、絶えることなくなされていることを痛感しました。

## ● 「自由化」「効率化」がもたらした現実

この十数年間、損保各社は、自由化の下で競争に勝ち残ることを至上命題として、効率化と規模の拡大を進めてきました。しかし、そこには、「何のために」という根本的な視点が欠落しているために、会社の利益という数字が独り歩きしています。

「『お客様の笑顔のために』とは何だろうと疑問に思う。今の会社の政策は『会社の笑顔のために』になっていると感じる」（外勤）、「今、損保各社が取り組んでいる『お客様満足の追求』は損保業界で働く者の犠牲の上に成り立っており、企業の自己満足の追求に向けた取り組みに過ぎないのではないか」（30代男性）という指摘は、本質を鋭く突いています。

損保業界では、これまでも長時間・過密労働が問題となってきましたが、この間の効率化競争

の下で、一層拍車がかかっています。

「業務が多すぎて、寝る間もありません。土日は必ず出社しており、平日も24時まで働いています。親友の結婚式にも行けませんでした」（営業20代男性）、「一人休むと電話対応に追われ、日常業務ですらできないことがある」（営業女性）など、人手不足は限界を超えています。にもかかわらず、会社は、「休暇取れ・残業するな・仕事しろ」（サラリーマン川柳・40代女性の引用）と無理難題を押し付けています。

とりわけ深刻なのは、「後輩や若年層を育成する気持ちもノウハウも無いように思えます」（営業20代男性）、「数年前は精神疾患にかかり、会社を休む若年層はいなかったが、この2〜3年で急増している」（30代男性）というように、会社が従業員を「育てる」のではなく、「使い捨て」にする傾向が強まっていることです。これは、企業経営の観点からしても由々しき問題だと言わなければなりません。

### ●期待される労働組合の役割

厳しい労働条件と、仕事に対するやりがいという点の双方から、「先行きが見えない」という不安が共通して語られています。

他方で、大震災への対応の経験から、あらためて損保の社会的責任を見つめ直す声も多く寄せられています。

しかし、「東日本大震災の対応は本当に大変だった。『損保の社会的役割』が発揮できたと思える反面、常に『完了率』が追求され、支払が『競争の具』にされているとも感じた」（損調50代男性）という声にみられるように、残念ながら、経営者は、競争と効率化の呪縛から簡

単に抜け出せそうにはありません。

現状を変えるには、労働条件と自分たちが担っている仕事の在り方の両面で、会社にきちんと言いたい、行動していくことがどうしても必要です。そのために労働組合が果たすべき役割には大変大きいものがあります。

この間、非正規労働者の割合が急増する一方で、過労死ラインに近い長時間過密労働に従事する労働者が増えています。この十数年間で、労働者の賃金は減少し、その分だけ大企業は莫大な利益をため込んでいます。その大きな要因は、大企業の行動に「待った」をかける社会的な力、とりわけ労働組合の力が弱いということです。また、原発事故をめぐって、企業の在り方を監視し、暴走を食い止めるという、労働組合の社会的な役割・責任もあらためて問われています。

全損保は、労働条件の改善という点でも、企業の社会的責任の追及という点でも、大きな役割を發揮できる力を持っています。その出発点は、一人ひとりの思いをまず言葉にして、わかりあい、できることから始めることだと思います。

「企業の中に、本音で語り合える場所がある事に幸せを感じます」（営業50代男性）、「心身ともに疲労している毎日。でも隣の人が何を考えているかを立ち止まって想い、手を取り合って行ける勇気を持たなくてはと感じます」（50代女性）、「業務についての打ち合わせ後、『今何か困ったことはない？』と皆に問いかけたところ、『実は、こんなことが…』とか、『あれって…』とか、いくつか話合いが始まりました」（営業女性）という声には、今後の運動の発展方向が示されているのではないのでしょうか。

笑顔で今日と未来を語ることのできる社会への変革に向けて、大いに語り合い、行動しましょう。



仲間たちの証言

# I

## 産業をみつめて

---

損保の社会的役割・業界のあり方

統合・合併

過当競争（料率競争）

商品

募集網政策他

## 働く者に目をむけよ

損保業界を取り巻く事業環境は依然として厳しく、競争環境が激化するなか、損保各社は競争力および収益力の強化を図るとともに「保険契約者保護」および「業務品質の向上」に向けたさまざまな取り組みを進めている。

そのため、従業員はこれまで以上に優先度・重要度とともに高い業務が増加し、これらの業務に対する質およびスピードについてもこれまで以上に高い水準が求められ、かつ年々そのハードルは上がっていく。

より良いサービスを提供し続けることで、損保産業として、日本経済の発展・国民生活の質の向上につなげていくことは理想とするところではあるが、その取り組みの中で、損保各社は、損保業界で働く者にも目を向けているのだろうか。

「企業の持続的成長⇨お客様満足の追求」という大義名分のもと、働き方に影響を及ぼす各種施策を打ち出し、そこで働く者は多くの不安・不満を抱えつつも日夜業務に取り組んでいる。

今、損保各社が取り組んでいる「お客様満足の追求」は損保産業で働く者の犠牲の上に成り立っており、企業の自己満足の追求に向けた取り組みに過ぎないのではないか。

30代 男性

## 消費者のための損保になっていますか

メガ損保の海外戦略、中小損保は生き残りをかけた収益改善、補償の提供や消費者のためなどは考えに無いようです。

少子高齢化の中、損害率が上昇するのは必然ですが、我々の業界は何を見て、どこに走って行くのでしょうか？

いずれ年老いていく我々ですが、入社時の思い（損害保険事業の公共性・生活を守る使命）が、折れてしまいそうな昨今です。

営業 50代 男性

## 人々の暮らしを支える「保険」はどっへ

「この仕事に出会えてよかった」「仕事で泣いた事のある人が幸せだ」…どれも転職コンサルタント会社の広告文です。残業を終えてようやく乗り込んだ電車のなかで、こうした文字を目にする時、言いようのない虚しさが込み上げてきます。

会社のためになる仕事をしたい、人々の暮らしを「保険」という助け合いの仕組みによって支える仕事をしたい、そう思っただけでこの業界の実態に、悔しさや憤りを通り越して、いまだでは空虚しさしか感じなくなっていました。

この業界は一体どこへ向かおうとしているのか、考えるだけで、暗澹たる気持ちになります。

本社 30代 女性

## 損保の社会的役割・業界のあり方

「声をかけあう」気持ちを持って

保険会社の統合や合併により、更に損保会社の競争が激しくなっています。しかしながら補償内容はどこの保険会社も、そう変わりはないと思います。そこで重要になってくるのは、「サービス」や「応対」であったり、だと思えます。

今や通販で加入できる保険も多くなっていますが、地域のみなさんとの交流や地域密着が、少しずつお客様を増やすきっかけに繋がると思えます。

大震災があり、色々考える年となりましたが、「声をかけあう」気持ちを持って、CSに努めていきたいと思えます。

損調 女性

多忙な毎日是人から心を奪う

「忙」という字は心を亡くすという意味を持つ。多忙な毎日、人から心を奪っていく。人間らしさがなくなり、いつしか心を病み、職場を去っていく。このような状況で、お客様に満足を与えることなど到底無理である。それを経営陣は全くわかっていない。一体、保険とは・会社とは誰のためにあるのか。健全な業界に戻ることはできるのか。

損調 50代 男性

「お客様の為」と言いつつ

最近、損保産業はどこを向いていつているのかと思う。お客様の為と言いつつ、本当にお客様のニーズに合った商品として対応しているのかと思う。

何でも数字管理…働きがい、やりがいもなくなってきた。女性活用といいつつ結局、人件費削減としか思えない働かせられ方…

まじめにやっているのが、働くのが、バカバカし

くなって、辞めていく人が増えています。こんなのでいいのかなあと思っています。

損調 50代 女性

## お客様のニーズに応えられる組織体制を

日本の経済の変化によって、損害保険業界に求められる、お客様からのニーズも少しずつ変化しているように思えます。(保険商品や販売体制)

保険会社は、そうしたニーズに応えられるような組織体制を早急に整え、社会的責任を果たしていくことが義務であり、会社の将来性につながると考えています。

本社 30代 男性

## 大企業の不祥事・損保も他人事ではない

東京電力、オリンパス、エリエール(大王製紙)と続く不祥事。損保も他人事ではない。

「コンプラ」が一段落して「数字」にシフトしている現場では、早くもコンプラ軽視の風潮が。

目先の利益の追求に走るのもいい加減にしないと、昔の損保に戻ってしまう。

外勤

## 「損保が働かなくなる」と胸の張れる日を

東日本大震災・台風の多発による支払保険金の増加及び、自動車の保有台数の減少、自賠責保険の収支悪化に加え、無保険自動車による保険金の回収不能金が増えている現状です。このような状況を考えると、損害保険業界全体の今後の先行きが非常に不安に感じます。

そのような中で、自動車保険の料率改定に伴う実質的な値上げなどもあり、どんどん契約者離れが進んでゆく気がしてなりません。

また、人員削減及び労働強化圧力、人件費圧縮圧力など、我々の労働意欲が低下する事項ばかりです。今後、将来に向けて周囲及び家族など、幅広い人

に「損害保険業界で従事している」と胸を張って言える日がまた来るのでしょうか。

非常に不安です。

システム 20代 男性

### 損保産業が存続しうるのか

各社、損害率が悪化するなか過当な料率競争をせまられ、ますます合理化や数値管理の追及は強くなっている。各社収益確保に向け、体力を削りあっている状況である。業界全体が、このような状況にあるということは、業界のあり方自体に問題があるのではないか。

将来にわたって産業が存続しうるのか、非常に不安を持たざるを得ない。

30代 男性

### 思い出した「社会的責任」

震災応援で、被災地に実態調査に行きました。普段システム業務では、お会いすることのない「お客様」に直接お会いして「ありがとうございます」と言われました。

入社の時に、面接官に言った「社会的責任」という言葉を思い出しました。やはり、損保産業は利潤だけを追い求めているは、逆に世間から見放されます。真の「お客様のため」の施策を求めます。

システム 40代 男性

### 保険未加入者増で、被害者救済できるのか

自由競争で、自動車保険の保険料がいったん安くなったが、損害率の高騰で保険料の値上げが続いている。

今までは若年層の保険料を中心に、保険料を値上げしていたが、日本社会の高齢化にともない高齢者の事故が急増し、今では高齢者の保険料を値上げしている状況になっている。

このままでは、保険への未加入者が増えて被害者救済できるのかが不安である。

営業 40代 男性

## どっつする損保産業

損保産業にとつての「本業」とは何かについて疑問を持っている。そもそも「本業」とは、本来の職業などの意味であり、その点では損保産業の「本業」は言うまでもなく、保険の引受である。

ただ、損保産業の「本業」である保険引受業務では、こと国内で赤字なのである。「本業」が赤字の産業はいくつかあるが、例えば新聞社などは「本業」の「新聞発行は赤字だが、新聞に載せる「広告収入」でトータル黒字となっている。損保業界では、新聞業界の「広告収入」にあたるものが「資産運用収入」であろう。ここ2、3年は「資産運用収入」で損保業界は糊口をしのいでいるようにも見えることができる。

一方で、金融庁の方針はリスク資産を圧縮することになっている。顕著な部分はソルベンシーマージン

比率の分母の構成要素で株式等のリスク係数を2倍としていることである。利息・配当収入の主な源泉は「円金利資産」と定められ、日本国債を積極的に買わざるを得ない。ただし、日本国債市場は「バブル」状態で、超低金利が続いている。損保会社は金融庁の方針のもと徹々たる利息を得るために、国債を買い続けなければならない。これでは、「資産運用収入」が減ることはあっても、増える見込みはない。

「本業」は赤字・「副業」も収入減の産業は、これから何をすべきなのだろうか。新たな「本業」となる可能性を秘めた「海外損保事業」なのか、それとも同じく「生保事業」なのか。はたまた国内損保事業で収益をあげられる、ビジネスモデルへの転換か。どこに行くにしても、従業員の不安は尽きない。

本社 30代 男性

## 損保自由化でいいことはあったか

損保自由化がこの業界を変えて久しい。破綻した新自由主義にしがみついている損保経営は、利益第

一主義と決別すべきだ。

従業員のモチベーションは下がる一方で、商品の選択の幅は狭まっているなど、消費者にも良いことばかりではない。

誰もが商品をネットや通販で購入する訳ではない。誰のための自由化だったのか、今後の損保業界が心配でならない。

外勤

### まさにブラックジョークの様な

組合員70%が会社の将来を憂い、50%が賃金の切り下げに悩み、30%以上が雇用不安を持っている。損保産業は、こんな不安定な産業ではないはずだ。安心を売っている人間が会社の将来や、雇用不安を持っている。まさに、ブラックジョークの様な業界にしてしまった責任は重い。

外勤

### 損保産業の真の存在意義は社会貢献

経済成長を続けなければ、今の豊かさや生活を維持できないという発想が誤っている。人口が減少していく中で、移民を受け入れでもしなければ、今後、永続的に経済発展は望めない。人口が減らない施策を早急に実施すべきであり、経済成長が実現しなくても、今の生活や豊かさを持続できる社会システムの構築を政府に望む。

損害保険等は利益追求のみを求める産業であってはいけない。真の存在意義は社会貢献であり、そのことを経営は理解して欲しい。

本社 30代 男性

### 「補償の担い手」がダメになる

“働けど働けど楽にならざり”というのが職場の率直な受けとめだと思います。仕事のやりがいが増えたり、楽になったりしていればまだしも、そうしたこともなく、一方で賃金は減らされており、会社



や仕事に対する思い入れもどんどんなくなっていると感じます。

とりわけ若い人の中途退社が目立ち、会社や産業の将来に展望を持ってません。政府と行政には、このようなことでは補償の担い手がダメになる、このままではいけないと、声を大に言いたい。

本社 30代 男性

## やっぱり自由化は失敗だった

やっぱり自由化は失敗だったことが、今、明確になったと思う。競争でレートを下げ過ぎて、今、徐々にレートアップをしている。しかもリテール分野で。企業にはあいかわらずB I D。

「国民消費者のための自由化」と言っていたことの関係で総括をしなくてはならないと感じます。

営業 50代 男性

「お支払いさせていただきます」って？

「保険金お支払いさせていただきます」って何なんでしょう？違和感があります。

損調 女性

## 損保はサービス業？

とにかく、金融自由化になって損保産業の質が悪い方に変化していることが、とても腹立たしい気がします。広く保険料をもらい、生活全般に役立つ安全・安心を売っているはずなのに、薄っぺらなサービス業に転化しているという気がします。火災保険は建物メーカーの保証のような感じだし、傷害保険も消費者目線を押し付けられて、モラルリスクを呼び込むような商品が多いと思います。

働く人たちの提言を、経営も政府も、もっと聞かすべきだと思います。

損調 50代 女性

## 無保険者が増大してしまう

現在の保険体制では、高齢化に伴う損害率の増大に民間会社としての収益性が耐えられず、契約者の選別が進むことが予想される。

その結果、自動車保険での無保険者が増大してしまい、損害保険の社会性・公共性を担っていけなくなるかと考えます。

30代 男性

## 地震保険の付保率の低さ・営業姿勢に問題はなかったか？

東日本大震災で地震保険のニュースがテレビで流れるとスイッチを切ります。損保に働く者として見たくないのです。総額10兆円ともいわれる損害。被害の大きさに比べて、1兆2000億ともいわれる地震保険の支払は少なすぎる。

損保の営業姿勢に問題はなかったのだろうか。

外勤

## 本当の意味で安心できる、役に立つ保険を

外勤から転進して法人代理店をしている。契約者の事を考えて、その方の本当に必要な補償を提案してあげたいけれども、法人代理店の経営者としての立場もあり、自分も従業員の生活を背負っているので、ポイント制で選ばれている状況下では会社のいう事をきかざるを得ない。

本当の意味で契約者が安心でき、役に立つ保険を契約できるようにする事を望む。

代理店

## この仕事に魅力を感じられない

損保だけでなく生保の手数料も下げられて、年収が大幅にダウンして、保険販売だけでは食べていけなくなってきた。他の仕事も兼業しないといけない状態だ。

この仕事に魅力を感じなくなってきた。

代理店

## お客さんにとってプラスの施策で 働きがいを感じたい

会社の代理店施策は本当に冷たい。会社の言うことを聞かなければドンドン手数料を下げるといふ脅迫施策です。その施策を行えば、お客さんにとってマイナスになると思っても、手数料率を下げられてしまうので仕方ありません。お客さんの方を向いている施策ではなく、働きがいを感じられないようになっていきます。

また会社からは、大きな代理店に入るように言われていますが、コンプラや人間関係もあり引き続き一人です。やっていきたいと思っています。会社のしめつけでどこまで一人でやっていけるかわからず、将来が不安です。外勤社員でしたが、どうしてこんな状況になってしまったのか後悔しています。

声をあげられる労働組合に所属し、社員として保険募集ができる皆さんが、本当にうらやましく感じます。

代理店

## 統合・合併

### 「会社の為に」との確信こそが

先の東日本大震災において、損保業界は保険金のお支払という点で、大いに産業の社会的役割を発揮したと思います。

この点については、従業員・代理店の献身的な頑張りと併せて労使共、きちんと検証し内外に発信していくものと考えます。

しかし、損保の役割が社会的に再認識されているにもかかわらず、一部株主の利益確保に振り回され、納得のいく経営方針、理念を打ち出せないまま、ただただ統合・合併へと突き進む今の経営陣には、大きな危機感・不信感を覚えます。

「この会社の為に働きたい！」と確信をもたせてこそ、この時代を切り拓く事ができる経営センスと言えるのではないのでしょうか。

損調 40代 男性

## 合併でシナジー効果が出るはずだったのに

コスト削減のために社員はしたくもない合併をしたはず。500億円のシナジー効果が出るはずだった。それなのに、コンバインドレシオが100を超える水準になっている。

代理店手数料を減らし、経費を減らし、それでも100を超えるなら経営者の問題である。赤字の原因を少子高齢化のせいにするのはおかしい。車も買えない給与にした責任が会社にはあるはずです。

外勤

## 持株会社のための会社になっている

持株会社傘下で、会社は大きく変質しました。

今までは、一応「お客様のための会社」という感覚があったのですが、今は持株会社のためにどれだけ利益を残せるかが一番の目標であり、正に持株会社の為の会社になっています。

社会的役割を果たすことよりも、利益のみを追求する会社に将来展望があるとは思えません。

営業 40代 男性

## 統合・合併を喜んでる契約者はいない

統合・合併で会社が大きくなって喜んでる契約者はいないと思う。損保経営の勝手都合で、今まで契約者が本来に必要としていた補償の販売が突然なくなったり、補償が減って掛け金が増えるような事、また代理店は手数料ポイントで会社の言いなりにされ、自分たちが信頼関係を築いてきたお客様に対して、会社にとって都合のいい商品を無理矢理売らされている事などは、損保の社会的役割がどんどん薄れていっているのではないかと思います。

これからも、おかしいものはおかしいと声を上げて続けて行きたいと思います。

営業 40代 男性

状況は違っても皆が不安をもっている

嵐です。

入社以来、様々な場面できびしい状況はあったが、今ほど先行きが不透明な時はないと感じています。

これまで3人抜いて1人異動、2人抜いて1人異動、次は合併の準備かなと思っています。

2回の合併を経て、更に経営統合された2社間でのシステム統合がすすめられ、今後どうなっていくのか皆が不安に思っている状況です。

― 損調 50代 女性

様々状況は違っても、損保各社同様に皆が不安をもっていることを、今日のオルグでも実感しました。他支部の人達と全体で声を出して、良い方向にすすめていけたらいいと思います。

40代 女性

人が減り、「次は合併の準備？」

仕事の業務量が減らない中、19時に消灯で、役職にある人はパソコンの光で残業をしています。会社は社員の健康をどう考えているか聞きたいです。

風邪等で体調をくずしたりすると、とたんに1人当たりの件数も増え、休んだ人も出てきたら伝言の

## 過当競争（料率競争）

「オイル交換をサービスする」？

去年10年ぶりに新車を購入したが、その時、自動車保険の満期日を聞かれたので、自分の勤務会社は伏せて、証券をコピーして担当者に渡した。

満期日2ヶ月前に電話があり、「今、自動車保険のキャンペーン中なので、継続は当ディーラーに変更してくれ」との依頼。変更することで何かメリットがあるのかと尋ねたら、「オイル交換をサービスする」との返事。

我々は極端な話、100円でも保険料を割り引いたら「利益供与」と判断され、懲戒処分を受ける。保険募集の他に業務をおこなっている個人・法人は代理店をしてはならないのではないか。

50代 男性

タイ洪水すら「競争の具」か？

先日、「タイの洪水に対応できる人員を、とりあえず10名前後みつくるってくれ」とのお達しがだされた。英語の堪能な男性がターゲットだ。

これもパフォーマンスの一環。新聞に「他社が派遣している」と書かれたのを見て、号令がかけられた。タイの洪水すら「競争の具」か。

損調 50代 女性

人間らしくやりがいを持って働けるように

業界再編にあたり、各社収益力を上げるための競争が激化し、作業量は増加したにもかかわらず人件費が削減されるといった状況になっていると思います。

これでは、仕事に対するやりがいはなくなり、不安だけが溜まることになってしまいます。

一人ひとりが人間らしくやりがいを持って仕事ができるように、引き続き労働条件の改善に力を入れ

て欲しいです。

システム 40代 男性

### 行き過ぎた料率競走に歯止めを

自由化以降の料率競争が、行き過ぎている。リスク実態に合わない保険料勝負となっており、保険会社の収支のバランスを崩している。

営業 20代 男性

### もう一度保険の有るべき姿にもどすために

保険というものは、相互扶助の精神のもと成り立っているはず。現実には、社員同士の助け合いを阻害するほどの過密労働となっており、かなりゆがんでいる。

価格競争の名のもと「効率化」がすすめられ、心の中も「効率化」しないと、やっていけない。このまま、こういった効率化が進められれば社会全体が

疲弊してしまいます。

もう一度、保険のあるべき姿にもどす為に、組合員および日本国民に働きかけて行く必要がある。

営業 女性

### メガ損保との競争が進んでいる

3メガ体制に入り中小損保との二極化が進んでいると実感する。特にシステム面において、その差は顕著であり、3メガ損保の業務効率性の高い代理店システムの提供を乗合代理店からは求められるが、中小損保においては、3メガ損保並みのシステム投資は到底行えないため、乗合代理店は管理容易な3メガ損保へシフトしている。

また、営業現場においても、3メガ損保はシステムによる業務効率性を高め、事務にかかる時間を削減したことで、新規獲得の攻めの営業を展開できているが、中小損保においては、未だに契約事務に時間の多くを取られており、数字獲得のための営業が不十分な状況にあり、マーケット市場を3メガ損保

に押されている状況である。

このまま3メガ損保にマーケットを席巻され、中小損保は淘汰されていかないか非常に危惧している。

システム 30代 男性

## 商品

### 同一年度内に同一商品を二度改定

同一年度内に同一商品を二度改定する。これは、会社の政策誤りを示すものである。

現場の声を聞いていれば二度の改定はなく、ムダなコストもかからない。当たり前の話です。

営業 30代 男性

### 引受規制よりも商品設計

ロスが上がってきています。自動車・傷害では予想を大きく上回っています。今のところ医療保険はロスが低いが、入口で選択しているのだから当然です。今後、年数が経てば、ロスは右肩上がりとなることは間違いありません。

ロスに対応できる商品設計をしていく事こそ保険



会社の役割であり、やたらと引受規制を行うようでは、社会的信用を失うことになると思います。

外勤

### 毎年の商品改定で契約者にも混乱や不安

今年の台風損害では2年前までの火災契約では免責20万円、それ以後発売の現商品では5千円・3万円・5万円の三種類の免責金額が設定できるようになっており、結果、事故報告を受けた際の答え方が難しいものになっている。

これは一例に過ぎず、自動車・傷害等についても毎年のように商品改定がある。このことは扱者のみならず契約者にも混乱や不安を招くのではないだろうか？

そして何より改定というより改悪（保険料の値上げ、補償の低下）であることが問題だ。

外勤

### 契約者が求めている商品が無理に勧め

現在、厳しい募集環境の中、保有契約を守るのも厳しく、契約者が求めている商品が無理に勧めなくてはいけないような施策には抵抗があります。現在の商品政策は、契約者が求めているものを作るのではなく、会社が求めているものを作っているようにしか思えません。

外勤

### 「ちょいのり保険」は保険を崩す

1日自動車保険の「ちょいのり保険」は、既存の保険をおかしくする。「悪のり保険」と言わざるを得ません。将来、自動車を保有する契約者を取り込む狙いがあるにしても、また、コンプライアンスの破綻、モラルリスクを生む施策となることを危惧します。

外勤

## 社員が即答できない商品

保険の補償内容が細かく分かれてお客様から事故のお話を伺っても即答しかねる事が多すぎ、約款で調べても言葉が難しく理解しにくい。

約款の内容等、もう少しお客様にも私達にも解りやすく表記してほしい。

外勤

## 商品の考え方そのものに疑問

保険商品の考え方そのものに疑問を感じます。例えば、「この商品は損害率が高いから引き受けできない」等。

これは、単に適正料率でないだけではないのか？

営業 20代 男性

## 特約合戦の後に値上げ

自由化の後に新商品の発売合戦、新特約の販売合戦が行われ、保険料の引き下げへつなげていった。その結果、今度は赤字なので保険料を上げましよとされる各社の「自動車保険」。

この対応は、会社として本当に正しいでしょうか？

営業 30代 男性

## 会社にとって都合のいい保険を売らされた

代理店に向向して保険販売の仕事をしています。会社にとって都合のいい保険を売らされていて、今の仕事にやりがいを感じないどころか、罪悪感を持ってしまいます。本当にお客様が必要としている補償が、どんどん廃止されていき、保険料は高くなっています。今まで築き上げてきたお客様との信頼関係が、この先どうなっていくのか不安です。

損保産業が本当の社会的役割を取り戻すように、

いろいろな運動に参加して、がんばっていきます。

営業 40代 男性

## 募集網政策他

### 腰を据えた商品開発を望む

自動車保険に限らず、商品改定が頻繁にある。不明な所を、内務社員に問い合わせても彼らも分からないため、営業に支障をきたしている。

改定は契約者にとっても変化が激しく、理解されていないこともあり、腰を据えた商品開発を望む。

代理店

### 新規開拓の仕事ができない

現在の労働実態は10年前に比べてデスクワークが多くなっている。

満期案内は会社直送・電話による募集など合理化された業務もあるが、申込書のプリントアウトから計上業務まで自己完結のスタイルが標準となり、外回りの時間を減らすのか、それ以外の時間を使うことになっている。

募集者全般的に新規開拓にまわす時間が大幅に減っているのが現状。

外勤

### 不況で新しい商品をすすめづらい

自営業をされているお客様が多く、最近はどこへ

行っても「ここまで景気が悪かった時はない」という話題になります。皆さんどこも大変なお話を聞いてしまうと、なかなか新しい商品をおすすめできません。

それでも、自動車保険や火災保険は必要性をもつて加入いただいている方が多いのですが、ただ、他社と比較をしてみると、金額で負けてしまうことも多く、昔からのお知り合いの方だとしても継続が難しくなってきました。

続けていただけるように、今いるお客様を大切にしていかなければと、今まで以上に思います。

外勤

### 代理店切り捨て政策を見直せ

メガ損保主義の効率一辺倒政策の影響で、代理店経営が大変厳しくなっています。

それが、損保従業員の配置・処遇にも悪影響を及ぼしているように思えます。

損保は代理店制度を基礎に発展した経緯がありますので、少しでも代理店経営が将来に渡って見通せる

ような展望ある政策に転換してもらいたいと思います。

内務 50代 男性

### 子会社の経営の役割に疑問

我々がいくら頑張つて実績を残しても、親会社が大変だからと一辺倒な回答で、要求を聞こうともしない。

子会社の経営陣には、親会社へ話を伝えるだけの役割にしか見えない。子会社のトップなら、子会社なりの意地を見せて業績を上げて、親会社からフィードを取つてやるくらいの心意気がほしい。

損調 50代 男性

### 仕事で「何のために」が抜けていませんか

ここ数年、ずいぶん仕事のやりがいや働きがいを見つけづらくなったように思います。一体「何のため」に仕事をやっているのだろうか、と。

保険会社の社員の頭の中にも「何のため」が抜けて仕事をすることが増えたのではないでしょうか。「こう書いてあるのでダメです。会社の方針ですから」などと、質問をしても読めば分かる回答しか返ってこなくなつたように思います。大事なのはその文字ではなく、「何のため」にそのルールや方針があるのかだと思つてますがね。

「何のために」、それは置かれた立場や状況によつて、それぞれ異なるのでしょう。私達だけではなく、多くの方にとつて厳しい時代だと思います。だからこそ、むしろ厳しい状況であるからこそ筋の通つた「何のために」が必要なのだと思います。

30代 女性

## 万一の際に、どれだけ親身になつて対応してくれるか

自動車保険に加入しているがインターネット割引や他社との比較をすると安い保険もある。付加サービスも、それほど変わらないと思つので、毎年更新時

に悩んでしまつが、万一の際にどれだけ親身になつて対応してくれるか不安で、他社には移れない。今の契約内容と保険料を考えると、妥当な料金だと思つ。

契約者

## 顧客にも代理店にも血の通つた施策を

自動車販売・修理業の傍ら、昭和43年から損保の代理店をやつていました。現在78歳で、保険業は専ら家内に任せていました。パソコンやインターネットができないと保険業はもうやつていけないという思いから、保険業は2年前に廃業しました。会社からの無言のプレッシャーをかけられたような気がします。廃業して今思うことは、どうして私どものようなIT化が進んでいない高齢者でも、代理店を引き続きやつていけるような、あたたかい代理店施策を会社はとつてくれなかつたのだろうかということです。

保険業から得られる収入が少なからず我が家の生計に役立っていました。『うば捨て山』のような冷たい代理店施策だと思います。保険会社は顧客にも、

代理店にも、もっと血の通った施策をとるべきだと思います。

元代理店

## 代理店チャネルの良さは顧客とのつながり

代理店としての立場、そして今の保険会社の代理店政策の中で思うこと。代理店チャネルの良さとは、顧客とのつながりです。それが顧客に安心感を与え、存在価値があります。そのような販売形態では、効率化には限界があると思います。正直、このまま代理店手数料が下がってくると、そうしたサービスを提供できる代理店がどれほど残っていけるのか、今後が大変心配です。

代理店

## 代理店はビジネスとしてやっていけるか

今の悩みは、この保険代理店という仕事が、今後

もビジネスとしてやっていけるモデルかということ。自分はもう引退が近いが、これから若手は大変だと思う。コンプラを気にしながら、会社施策をこなして、それでもポイントを下げられて…対面で募集をして直接お金を集めてくる代理店が、音を上げてしまうようなシステムが進めば、保険会社そのもの（本体）も、音を上げてしまうのではと危惧している。

代理店

## 10年後も変わらず働いていることを想像できない

自由化後の損保産業の急激な変化で、損保で働く人間が減り、代理店も減った。代理店は保険会社の顔色を見るようになり、会社はポイント政策で代理店を操る。5年後、10年後、どうなっているのだろうか…

10年後も今のまま変わらず働いている事を想像できない。

代理店

## がんばれ全損保

## 産業と労働者の未来は全損保の双肩に

全国証券労働組合協議会 議長 松井 陽一氏

全損保に寄せられた6、235名の声。冊子に集約された声を隅から隅まで拝読しました。厳しい状況の中、職場から6、235もの声を集め、冊子に出版した全損保の歴史と伝統の力を感ずりました。全損保への信頼があるからこそできた仕事です。

全証労協は、野村證券を相手にした朝日火災と高木貞証券の争議を通じて、全損保と共同を重ねてきました。冊子を読む中で、この間の様々な出来事が走馬灯のように頭を駆け巡りました。

1980年代後半、日本火災支部東京分会の学習会に呼ばれて、証券の状況を報告しました。「セブン・イレブン」「ヘトヘト」証券と呼ばれた野村証券の強烈なノルマと人権無視、長時間労働の話をする時、参加者一同、「損保でよかった」と安堵されていました。

あれから20数年。突如、金融ビッグバンの先頭に立たされた損保の仲間、証券と同じような嵐に放り込まれ、あらゆる体験をしてきたことと思います。

しかし、全損保の底力、損保産業の明日を見据え、労働者を思う力は、経営者の比ではないと思います。

全損保の皆さんは、保険問題や金融問題勃発の折には、政策提言をされてきました。最近では、

「保険金不払い問題」に対して、2007年にシンポジウムを開催。シンポジウムと政策提言の冊子を発行しました。大変理論的で精緻な内容に感銘しました。

シンポジウムに参加した青山学院大学の本間教授は「日本の保険業界や、経営者が保険という仕事に対して社会的な責任を果たすという立場に立っていないのではないか。とりあえず自分の立場を守る、保身を図ろうとしたのではないだろうか」、「その一方で全損保のような非常に先駆的な、原則的な提案をしてきたそういう労働組合を目の敵にする。そういうことがあってはならないと思います」と述べています。

さて、共に闘った野村證券では、野村証券労組（職場の要求を真面目に追求し経営チェックをしてきた）が、組合員の相次ぐ定年退職で大変弱体化してしまいました。野村証券経営者は、「うるさい」組合がいなくなった、と社内の声を無視して倒産したリーマン・ブラザーズを買収。人事制度も改悪して、賃金、賞与（臨給）を引き下げてしまいました。

しかし、野村證券は、リーマン・ブラザーズの買収が重い負担となって業績が悪化。格付も最下位に引き下げられる中で、増資インサイダー不祥事が発覚。社長が引責辞任する危機的事態を迎えています。

損保産業と損保労働者の未来は、産業とそこに働く労働者を真剣に思う全損保の双肩にかかっています。

全証労協も激変の時代を迎えています。産業と労働者の未来のために、これからも共同を大切にして歩んでゆきましょう。



仲間たちの証言

## Ⅱ

# 職場をみつめて

---

会社政策・数字追及・管理強化  
長時間過密労働・労働実態  
合理化・効率化  
要員不足・人材育成  
処遇・人事制度  
職場運営・休暇  
震災対応

## 社内向けスローガンは美しいけれど

統合・合併は常に職場の混乱と、不安・疲弊・労働強化をもたらします。社外に向けてのスローガンは美しいけれども、それに相対するだけの手当てをせず、職場任せ、現場頼み。結果何か起こると自己責任云々と、現場はたまつたものではありません。

東北の被災について、保険の役割や社会的責任を言うのであれば、便乗して地震キャンペーンをやるのではなく、対応力を充分つけた会社づくりにお金を使つてはどうなのでしょう。人数しかり、システムしかり。

損調 50代 女性

## 「今、人が足りない」が共通語

「今、人が足りない」これは今、全ての職場に通じる言葉です。人が足りないから過重な業務量が各人にかせられ、一人ひとりがアップアップの状況です。そこへ過大な目標、ノルマがかせられるため更に過重がかかります。みんなが、ギリギリの状態で働いています。そして耐えきれなくなって、体をこわす・精神的にもたなくなつて、病欠する人も増えている。一人が病欠になると、更にその人の業務量が全員に振り分けられ業務量は増える一方です。

しかし、会社は言います。「我社の人員は充分に配備されており、それぞれが生産力アップしていけば…」と。全く現実を見ていない(見て見ぬふりをする)。

損調 50代 男性

## 親友の結婚式にも行けない労働量

業務が多すぎて、寝る間もありません。土日は必ず出社しており、平日も24時まで働いています。親友の結婚式にも行けませんでした。給料とか以前に、労働量が限界を超えています。事務処理が全く追いつかず督促される日々です。

助けて下さい。

営業 20代 男性

## 「お客様の笑顔のため」が「会社の笑顔のため」に

キャンペーンで数字を追うのは分かるが、長い期間にわたっていて、苦痛に思う。支社の数字を達成させるため「必ず」とか「なしはないから」など、どうにかして契約を出さなくてはならない状況に追い込まれている。一方で、一般種目の数字、とりわけ新規契約の採契を求められるが、成績や募手を考えると割に合わないと感じる。

「お客様の笑顔のために」とは何だろうと疑問に思う。今の会社の政策は「会社の笑顔のために」になっていると感じる。

外勤

## 会社政策・数字追及・管理強化

会社は家族まで養う義務があるのでは

まず、この先雇用が確保されるかどうかが一番心配である。また、ただ雇用が確保されるだけで明かな嫌がらせ人事異動が行われるのではないかという先行き不安もある。

会社は、事業費削減をすすめるが、従業員家族まで養う義務があるという大前提を再認識して、なるべく従業員の生活を脅かすことのない政策策定を行ってほしい。

営業 40代 女性

今のキャンペーン、歪んでいませんか

いろいろなキャンペーンが1年中走っていて、休む暇もなく働いている。何が何だか分からない

が、とにかく一般新規・積立新規を追いかけている。現在支社の人数が少ない。自分達の職場を守るためという名目のもと、必死で新規を追いかけている。お客様と接する事は楽しいが、今のキャンペーンや苦情は少し歪んでいるのでは？

外勤

気軽に質問しあえる会社にできませんか

約款やシステムの改定などで、見切り発進が多い点を改めて欲しいです。改定後の混乱が多く、対応に追われて長時間の残業につながってしまいます。損調部署間だけでなく、関係する営業部門や本社部門とも気軽に質問しあえるような、風通しの良い会社にしてスムーズに業務ができるようにして欲しいです。

損調 20代 女性

## 会社と顧客の狭間で苦しんでいます

1年半のロングキャンペーン、そして新規積立、一般の会員稼働など…会社は次々と要求してきます。反面、損害率の改善として事故があれば補償を抑えてと言われて、私達はその狭間で苦しんでいます。いつまで新規積立、一般の会員稼働すれば会社は満足してくれますか…教えて下さい。

外勤

## ひとを大切にしている企業が生き残るんですよ

合理化で社員が少なくなり、ひとりあたりの負荷が増大し恒常的な残業により、体力的・精神的にかなりのダメージがあります。ひとを大切にしている企業が生き残ることを、経営陣に分かってもらいたいです。

損調 40代 男性

## 本社の人員減で営業店バックアップは限界

営業店強化に伴い、本社部門の人員を減らされているが、人員が減ってしまうと営業店へのバックアップにも限界があると思います。これ以上の人員の削減は、やらないで欲しいです。

本社 30代 女性

## アルバイトに求められる仕事の質は…？

スタッフ（アルバイト）として勤め始めて3年になる。当初は雑用や、申込書のチェックなどが仕事だったが、だんだん仕事の質も変わってきた。というのも、全国型社員の仕事・地域型社員の仕事を、自分達スタッフが係わることが増えてきているためだ。「ここまでアルバイトがやるの？」と感じることが多い。

事務 30代 女性

## SC職場で“収益”を求められる実態

SC職場で“収益”を求められる実態…過払・誤払は当然×。一方で営業・代理店からは、募集に問題があるにもかかわらず何とか払えと言わんばかり↓苦情になるからと尻ぬぐいさせられるようなサービセンター、適正査定っていったい？

人が減っているなか、増えることはなく、きちぎちの数値管理、お客様第一を推進しているが、上しか見ていないリーダー以上の人間のため“役員様第一”につきあわされる日々。数字で出せないものをムリやり数値化させられる。余計な仕事が増えるのに生産性向上の名のもとに18時消灯の水曜日、でも最近では、この水曜日が唯一一堂々と早く帰れる現実には愕然とする。

心身共に疲弊している毎日。でも隣の人が何を考えているかを立ち止まって想い、手を取りあっている勇気を持たなくてはと感じます。

損調 50代 女性

## 「社会に役立つ損保」のかけ声はどこへ

会社は東日本大震災で、全国から多くの社員・鑑定人・建築士を動員し「損害保険会社の社会的役割を認識し、儲け第一ではなく社会に貢献する会社として、全社員が総力を上げよう」と声高らかに言っていたのに、のど元過ぎれば今は「数字数字」で「社会に役立つ損害保険会社」のかけらもないというのが実態です。

大規模な災害が起きたら、たちまち人が足りない実態があり、今回、大打撃を受けたはずなのに、のど元過ぎたら人員削減を平気でやっている。本当に懲りない会社です。

損調 50代 男性

## ノルマキャンペーンはおかしい

キャンペーンのやり方がおかしいと思う。期限を切ったノルマの様なやり方は、また以前の様な不祥事が起こると思う。

損害率について色々と言われているが、将来的に査定や私達の評価につなげるのはやめて欲しい。

外勤

### もっと一体となって働きたい

本社・母店・出先・損サ…すべてがまとまって(連携して)働ける環境になるといいなあ。

営業 女性

### どこまでする必要はあるの？

事務等のことですが、以前に比べどこまでする必要があるのかと疑問に思うことが多々ある。ご時勢の関係で分からない訳でもないが、簡素に出来るところは現場の声を聞いて、改善して欲しい。

外勤

### 機能低下を危惧する

- ・業務分業に基づく業務運営の曖昧さ
- ・営業部門のスキルダウン
- ・営業部門のやる気・情報共有
- ・本社業務の危機管理低下
- ・要員配分の不適切
- ・当事者意識の欠如

本社 50代 男性

### お客様視点の書類作りを

お客様視点の書類作りを、もっと行なって欲しい。よく分かりにくいと言われてしまう。高齢ではない方からも照会の電話が多く、理解しにくいのかもと思いました。

損調 20代 女性

## 事務処理増加で営業の時間がとれない

損調 50代 男性

こんな会社に展望はないと思う日々である。

会社での事務処理をパソコンにて行う作業が増えてきて、営業として入社しているのに事務的要素が半分ぐらいを占める形になってきて、営業にかける時間が少なくなつて、給料の確保（資格査定数字）が難しくなつてきた。

外勤

## 人を「コスト」としか思わない会社に

### 展望はない

人を人と思わない、人を「物」としか思わない、「コスト」としか思わない、今の会社政策が職場で人間性を失わせている。弱い人間には、とことん話めて服従させる。嫌なら辞めろ、と言われ、身も心もボロボロになつている仲間が増え続けている。まさに、今の会社は職場の人間をつぶして、その上に成り立っていると云つても過言ではないと思う。人を殺していると言つてもいいのではないだろうか。

## 定まらない会社方針

損保業界は3メガ損保グループに9割のシェアを保有されており、中小損保が生き残るには独自色をだして収益を確保していかなければならないと思いますが、このような状況においても都度方針が転換され、いまだに明確な方針が定まっていらないように思えます。このような現状はいつまで続くのでしょうか？

営業 20代 男性

## 強引なキャンペーン

会社の施策として、上期・下期とキャンペーンを実施しているが、強引なイメージが強い。評価としては、成功した様に伝えられているが、実態は募集者の自爆も多く、本当に強引な施策であると思う。



他損保にない当社オリジナル商品を発売したのでキャンペーン！というのであれば、我々も募集者も積極的に推進できると思う。

営業 20代 男性

## 会社の理想どおりには「いたしかねます」

先日、電話対応の「抜き打ちモニタリング」があった。結果、「あなたの対応はお客様に安心感を与えていない」と辛辣なもの。

毎朝礼時、「いたしかねます」「さようでございますか」e t c : 慣用句の唱和をしている。「自ら血とし肉としなさい」とのことだ。努力はするが、急にはできない。

営業 30代 女性

## 苦情の入力も負担に

「お客様満足度No.1」を目指すために、「お客様

の苦情をデータベースに自主入力しろ」と言われています。それだけでも、すごく細かい作業で負担になっているうえに「その苦情の中味を代理店と共有しろ」とも。本当に大変です。

営業 30代 女性

## ランキングアップのためのランキング

格付け会社がおこなうランキングアップに躍起になっている。紙ベースのアンケートにウェブアンケート、どちらも徹底的に追及される。「安心コール」の件数は、個人別ランキングまで発表される。気の休まる時がない。

損調 50代 女性

## 今までの踏襲だけでは

今までやってきたことの踏襲だけでは、今後の存立は危うくなっていく状況と思います。

過去や現状を変えるには今まで考えなかったこと、今までやらなかったことへ多少目を向けて手を伸ばしてみようという姿勢が会社としても従業員個人としても必要と感じます。私としても意識付け・行動ができるよう努力したいと思います。

本社 20代 男性

## 会社に従うのが当然なのでしょうか

一番に思うことは、会社の将来。保険業界のメガ化で当社のような会社はどうなるのでしょうか？先が見えず、顧客に商品を販売する意欲が失せていきません。

キャンペーンの長期化、会社の推進する商品、添付書類の細分化、個人情報の日々の管理、提出書類の多さe t c : : 会社に勤めているからには、会社に従うのが当然なのでしょうが、あまりにも多く、心と体がいつも疲れています。

引受規制があり、以前会社より推進して付帯した内容も更改時には契約自体できなかつたり、付帯で

きなかつたりする。保険は万一、事故した時の為にご加入いただくものですが「事故の連絡が、今一番怖い」という状況がつらいです。

外勤

## 先が見通せてこそその我慢

将来を展望できる会社組織や、運営方向の思いきつた改革をしないと何も変わらないと思う。

「企業風土」にとどまらず、あらゆることの改革、例えば商品のラインナップの見直しや、営業方法、地域の見直しを図ってほしい。

それなら、多少の我慢は社員もできるのではないかと。とにかく、先が見通せない現状に問題がある。

本社 30代 男性

## 「お客様のために」、忘れそつです

営業ですから、常に数字目標に向かって働かな

くてはいけないことは自覚しているつもりですが、「お客様の為に」「お客様あつての」営業のはずが、「キャンペーン」と称し、「お祭りだから:」楽しくやろうと言いながら、一年中きつい締め付けを感じています。「お客様:」が忘れ去られそうです。目先の事で。

営業達成の他にも、色々な数値目標があり、これにも強く意識させられ、又「お客様:」を忘れそう。コンプライアンスの改善という事で一時、数字は追わなかったのに、また元にもどってしまったように思います。自己契約・特定契約も増大していくのではないのでしょうか。「歴史は繰り返される」でしょうかね。

外勤

## 客に商品を選ばせない

収益の減少で経営の危機感が積もる中、会社は我々には「お客様のための:」等コンプライアンスを強く言いながら、実は、客に商品を選ばせない。

収益の上がる商品売りつける事を我々に対して圧力をかける。

モラルなど全くないように思える時がある。

このような時こそ、損害保険の供給者として意識のある商いをする事が永い道のりを歩くコツなのに、会社はどこを向いているのか:と言いたい。

外勤

## 現場感覚で政策の精査を

楽しようとせずに先のことを考え、きちんと事故と向き合っていけば損調側として支払いは減らせると思うので頑張りたい。

ただ疑問を感じるものも数多くあります。現場の人員を減らされたり、細かい業務を増やしたりという状況では、現場も混乱します。必要な経費削減や、業務指示はやむを得ないと思うが、もっと現場で運用していく視点にたつて、精査していくべきだと思います。

損調 20代 女性

## 本当にお客様目線なのか？

増収（「トップラインの拡大」）・「会社貢献」・Eco-Net約款・Web確認割引・早期更改・キャッシュレス・代理店オンライン計上。

主立ったものだけでこんなに並行してやらされている。会社の理由付けもいい加減苦しくなってきた。美しい理屈をつけているが、所詮は会社の都合にすぎないから、加えて：

ロス適正化・品質向上・お客様満足度。

最後のは、一番クセ者だ。キャッシュレスや早期更改など、どれだけの人が望むだろう。

営業 40代 男性

## ほんまにちゃんと契約できているか？

昔は「既収既納」が大原則。お客様から「なんぼ用意しといたらええの？」と聞かれていたが、今は「キャッシュレス」。お客様に、「ほんまにお金払わんでええの？」と言われる。

ウェブ証券もすすんでいて、自分の証券を見る為のパスワードが入ったハガキがおくられる。「現金は払わない。証券が届かない」では、お客様から「ほんまにちゃんと契約できているのか？」と言われる。何かなあー。

外勤

## 何も改善されない現場を見て欲しい

三大損保時代と云われる中、私達は日々努力し前進して取り組んでいるが数ヶ月のキャンペーンは納得できない。

無理な契約があるとは思えないが失効・解約、損害率の改善を問われている中、どこかに歪みが生じていると思います。

様々な言葉を並べられても実態は何も改善されていない現場を見て、分かって欲しい。

外勤

## 後輩を指導する余裕もない

厳しすぎる営業成績数値管理の中、余りにも多過ぎる報告書を求められる。営業時間を確保するのもままならない。こういう状況で後輩を指導する余裕もない。自分の事で精一杯。

こんな事では、ますます若い社員・将来を担っていく若手は、働き甲斐なんて感じないと思う。

営業 男性

## 実態にそぐわない上層部のための施策

上層部の実績の為に、種々の施策が行われるが実態にそぐわない。色々ノルマを課すが、人員増えず、ロード増えてて実績厳しい。残業すると言うが、実態無理。他社との競合ばかり考えているが、まず自社の足場を（機械・人・施策・ポリシー）固めなければ、会社のカラーが全く出ない。

損調 50代 女性

## 現場任せの経営に怒り

目標の達成を厳しく追及してくるにもかわらず、具体的な方法・政策を細かく示さず現場任せという印象です。それにもかかわらず、先行きが不透明になると、従業員の給与を削減するといった対応に終始する会社に怒りを感じます。

損調 20代 男性

## 会社は現状を詳しく説明せよ

会社の決算状況、情勢が厳しいことは、各従業員も漠然とした理解はあると思う。しかし、どうすれば改善できるか”ということについて、会社から会社が求める数値・結果が明確に示されない為に、組合員も経営側も目指すべき方向性が一致できていないように感じる。

会社から、現状や情勢についてきちんとした説明がされなければ（説明が不十分なら）、周辺状況をもともと正確に認識していない組合員は、単に無理

強いされていると感じてしまい、職場がバラバラになる。

抽象的な表現だが、会社は会社が考える以上に丁寧に従業員へ説明しないと、会社として上手く機能しなくなると感じている。

損調 30代 男性

## 過度な増収キャンペーン

会社が実施する過度な増収キャンペーンは、社員や代理店本人が自ら契約者となつて契約をかせぎ、キャンペーンを乗り切るといふのが実状である。このことは、営業予算に追われる営業担当者へのしわ寄せが強く、他職種（損サ・本社）との不公平感はいない。

キャンペーンを実施するにあたり、社員自爆の状況や、その契約がある程度、期間経過後に解約されている状況を、経営が理解把握し、方針を策定しているのか不明である。

営業 20代 男性

## コロコロ変わる施策にふりまわされ

会社施策に乗つとつて仕事を進めていけば評価が上がるシステムであるが、数年で施策が変わり、以前の施策が時代遅れとなり、次々と新たな施策に、振り回されている感じがする。代理店の場合は施策に従わないと手数料に直結する。

外勤

## 本当に大丈夫？タブレットで契約

「次世代モデル」という、タブレット端末を使った募集の方法を会社は進めています。契約者にその場でクリックして頂くことで、契約が成立することで、更なるペーパーレスにつながります。

しかし、その方法はなりませんし契約もできることになりません。今まで三文印による契約を厳しく取り締まったことは何だったのか、疑問に感じます。

また、タブレットの貸与は無料ですが、通信料は6千円少々かかります。募集者は更なる負担が増え、

生活も厳しくなります。

外勤

## この仕事は好きなのに

この不景気な時代に、1年中キャンペーンが何本も走っているのは異常だと思う。こんなことをしていると、無理な採契約が発生してくるのではないかと不安だ。

また毎月支社の数字のことを追及されたり、気にしながら仕事をするため、健康的にも精神的にもぐったりしている。

この仕事は好きですが、キャンペーンに追いつまわっていると感じる。

外勤

## 計画達成しても「もっとがんばれ」

計画が達成できても「業界の増率に比べて低い、

もっとがんばれ」では仕事に向かうモチベーションを保てない。

業界の中でおかれた立場が厳しいことは十分に理解しているが、将来展望を明確に示さないと、従業員が残らなくなるのではという不安が強くある。

営業 40代 男性

## 小手先の変化は改悪に

保険自由化が開始されて以降、当社では保険引受利益はマイナス基調が続いている。また、近年損害率も悪化し、より一層そのマイナスが増幅している。もはやビジネスモデルの崩壊であり、このままで利益が出るとは到底思えない。将来のビジョンを見据えた改革の時であると思う。小手先の変化は改悪につながり、より大きい矛盾を生むことになる。

30代 男性

## 「お客さま本位」とは？

お客さま本位について。お客様のためを考え処理を進めています。なかには「お客さまの言いなり」になることをお客さま本位と履き違えている人も見受けられます。理解するまで何度も説明することが大切だと考えます。

40代 女性

## 代理店育成を怠っていませんか

損保の代理店育成について、ここ数年は研修生を多く採用し、残った人だけ代理店（会社資本子会社）へ行かせている。個人で独立することは厳しい状況です。一昔前の生保セールスレディーを思い出してしまい、会社として丁寧な教育・研修を怠っているように感じます。損保産業の品質が悪化すると思います。

40代 男性

## 社員もついでいけない商品改定

毎年毎年、商品を改定しすぎ。社員がついていけないのに、代理店、契約者が理解できるわけがない。帳票の改定も多すぎ、帳票の管理も大変。

営業 30代 女性

## 過剰な管理がストレスに

適時適正な保険金支払いとの大義名分をかかげつつも、実際は不必要な業務、非効率な業務を増やされたり、過剰に日数管理をされる等ストレス要因ばかりです。

監視をするよりも、そうしなくてよい人材育成をされたほうが良いのではないか、と思います。外に「敵」の多い仕事なのに、内に「敵」が増えた印象です。

損調 20代 女性



## 体制・規模に見合わない開発量

システム部の体制・規模に見合っていない開発量がトップダウンで下ろされてくることが多く、特に営業施策関連の開発は突発的に依頼が来ることが多いです。これについて一定仕方のないこととあきらめていますが、実際問題、この類のシステム開発に対して当社の体制では高品質のシステムを提供することは正直難しいと考えます。

また、売れもしない商品の販売や継続、事務を下ろせば評判が悪くまた戻す。販売を中止すれば程なく販売再開……。余裕もない中、後向きな開発や保守業務で非常に負担を強いられます。

システム体制もそうですが、要件定義もまともにできる体制にないと思います。会社と規模に見合ったラインナップを取扱い、特化した保険会社としての道を選んだ方が会社のためではないかと考えます。

本社 40代 男性

## このキャンペーンが終わったら また次のキャンペーン

数字追求の毎日がつらいです。増収確保には絶対必要だと分かっていますが、なかなか新規契約がとれません。顧客の保険金請求のお手伝いをして感謝されても、損害率が上昇すると思うと気持ちがへこんでしまいます。

毎朝、朝礼をおこなっていますが、「本当にお客さまのため」に自分は活動しているのか？と疑問に思うことが多いです。現実に会社から売れと言われると商品と現場のギャップに心身とも疲労しています。

会社は直販組織をどうするつもりなのか。このキャンペーンが終わったら、また新たな長期のキャンペーンが始まるのか？不安は大きくなるばかりです。

前向きな発想ができません。「そんな人はやめてください」と言われそうですが。

外勤

## アクセセル全開で数字追及

私は、本社管理部門で営業店の営推を行っていますが、上半期の地震対応が一定のめどが立ち、各社いっせいにアクセセル全開で数字の追及が激しくなっています。本社営推にも本年度より数字を持たされ「いつまでにとこまでやりきるのか」というフレーズが毎日のように飛び交っている。

リーダーの面談では、さらに人員をカットすると言われ、精神的にも厳しい状況となっています。

業務上、キャンペーンや数字の追及を営業店に対して行わなければならないため、多くの矛盾を感じながら働いています。

本社 40代 女性

## 「管理」の一点張り

コンプライアンスに対する会社施策があまりにもきつく、重箱の隅をほじくって、さらになめまわすように、仕事上での負担が大きい。若い社員は仕事

のやりがいもそがれ、気の毒だと思う。

社員、代理店そして募集人の一人一人までもが、チェックや報告に時間がとられている。○会社での社員管理手法をそのまま規模の違う代理店に押し付けてくる。○eラーニングや研修を、募集人一人一人まで受けたかどうか求められる。

ちよつとした代理店のミスや、お客様の声等あれば、莫大な書類作成に時間がとられるなど、現場の実態をみた対応になっていない会社の施策は、「管理」の一点張り。

営業 50代 男性

## 長時間過密労働・労働実態

### 早帰りしたいと思っても

営業エリアが広域であるにもかかわらず、担当者・一般職が人員不足であるために、残業・休日出勤が多く負担が大きい。

「早く帰るためのルール」など以前から指示されていますが、業務が減っていないのに早帰りは難しく、業務内容の見直し（不要な報告・申請）が先ではないでしょうか。

組合のヒューマンライフウィークは活用して早帰りしたいと思っても、エラー修正締切日などと同じ週のため、早帰りは難しく翌週にするなど変更してほしい。

営業 30代 女性

### 働く時間だけ削られて成果は今ままでおり

大震災対応から、その後の節電・残業削減についても「場当たりの対応・命令」感が否めず、現場の実状を考慮しているとは思えない会社側の施策が多く、今現在も将来も問題が起きた際に下の者、現場に多くのシワ寄せがくるようになるのではと不安を覚えた。

特に過剰な残業量の削減は長時間労働よりも大変！働く時間だけ削られて成果は今まで通りは無理である。

損調 20代 男性

### 全てをこなすのはとても無理

会社はあらゆる仕事を営業におろしてくるので、求められることを全てこなすのはとても無理です。なおかつ、数字も求められとてもストレスがたまります。

営業 女性

## 人員がギリギリで日常業務すらできない

仕事量に対して人員がギリギリのため、日常業務以外の仕事しきれなかったり、一人休むと電話対応に追われ、日常業務ですらできないことがある。もう少しゆとりのある職場環境を希望します。

営業 女性

## 朝の時間は残業にならないの？

現在、月にみなし残業として23時間分の残業代を頂いております。この23時間というものは実際の残業時間とはあきらかに乖離しており、何を持って23時間と決めたのかがわかりません。みなし残業ではない部門の方については、夜に仕事が出来なくなってしまう分、朝早く出社し働いていると伺っています。朝の時間外勤務については会社も黙認している状態です。

損調 20代 男性

## 今後の会社を支えていくのは若手なのに

縮小するマーケットの中で、営業所の閉鎖が発生し各支店とも人員の削減がされています。しかしながら、各個人に対する負担は増加し長時間労働の実態があります。

その中で、特に問題を感じるのには、若手社員の育成です。若手社員にまで目が行き届かなくなっています。今後、会社を支えていくのは若手社員です。このようなことをなくす為にも、長時間労働の解消を訴えたいです。

損調 20代 男性

## ただ「早く帰れ」と言うけれど

8時以降の残業ができなくなっているが、仕事の量は減るわけではなく、各自仕事が変わらない状態で、朝早く来るなど工夫をしている状況。

会社として個人の業務を効率化するなどの施策が何もありません、ただ「早く帰れ」と言うのはいかが

なものかと思う。

営業 30代 男性

**遅くまで働いているオフィスからは  
星が見えせん**

仕事が終わって、帰りに上を見ると、星は全く見えませんが、電気がついていてまだまだ遅くまで働いている会社があるのだと気付きます。

元気に働くのは良いことですが、過剰な長時間労働などで、体や心を壊してしまっている人もいるのではないかと心配になることがあります。

いつか電気が消えて、オフィス街からでも星が見える日が来たらいいなと思います。

営業 20代 男性

**私たちは何でもこなせるスーパーマン？**

みんな(↓営担・内務・損サ…みんな)、かなり

シンドイみたいです。

時間がない・仕事量が増えた…全ての人が、何でもこなせるスーパーマン(ウーマン)ではないけど、求められるものは個々の能力を超えているのでは…

営業 40代 女性

**結局、休日無しで働くことに**

契約をもらうため、保全のため、集金で土・日とか平日の夜に働くことが多くなり、振りかえ休日もなく、結局、休日無しで連続して働くことになり、体力がもたない。

外勤

**お客様も私も共働きで**

今の人達は共働きが多く、昼間仕事で留守にする事が多いです。それは、私も同じです。その昼間働いている人をお客様として仕事をしていく中で、

夜・土・日の仕事が増えています。子供を抱える中で、夜家を空ける、土・日子供を置いて仕事に行く心苦しさは、毎日のように消えません。

家族の協力があつてできる保険の仕事で、今は家族・子供も分かってくれていますが、我慢をしているのなら年頃になりはけ口が怖いのです。そんなビクビクの中で、とにかく仕事をこなしています。これは私一人ではなく、多くの人が感じ経験してきた事だと思えます。

外勤

### お客様に合わせてと休日出勤

対面販売が原則の私達は、お客様に合わせてどうしても、土曜・日曜と休日出勤も多くなる。なかなか振休（一週間内）が取りづらい。それに加えて、自宅での事務負担も掛かつて来る。事務的な経費を、どこかで補助してもらえると有難い。

外勤

### 社員のことをもっと大事にして欲しい

業務の効率化をはかつて職場の労働実態の改善を早急に行わなくてはならないと思います。

自分自身は現時点で問題はないが、営業現場や本社部門においても、長時間労働を強いられるところが沢山ある。その結果、社員が肉体的にも精神的にもダメージを受けている。

「お客様のため」も当然大事であるが、もっと社員に目を向けて社員のことをもっと大事にして欲しい。

本社 30代 女性

### 残業不可で仕事は増え、どうしましょう？

対応が必須な案件が増えましたが準備期間が短く、経費（人件費）削減により協力会社の人数が少なくなっています。カバーは社員が行っています。残業不可の中、行う事は増え…。

どうしましょう。

システム 40代 女性

## 長時間過密労働に問題意識持っていますか

組合は、ここ数年「長時間過密労働の解消」を目指してきたが、本当に組合員は問題意識を持っているのであろうか疑問に思う。

特に強制されるわけでもなく、自ら早朝出勤し何事もなく仕事をしている。勤務時間に仕事が終わらなければ「キチン」と会社に申請し、問題点を会社に知らしめる必要がある。それで我々は、正当な労働の対価を受け取り仕事をする。「それが自分を守る事に繋がる」のではないか？

損調 50代 男性

## オン・オフの切替もままならない労働実態

運送保険の損調をやっている。中国・四国を3名で担当。私は、広島・岡山担当。仕事量が多く、帰るのは毎日20時過ぎになっている。リーダーは「やる人間で対応してくれ。もうちょっと頑張ってくれ」と言うのみ。昔はオンとオフの切替えのできる

人間だと自負していたが、最近は夢にまで仕事が出てくる。本当にあつという間に1日が過ぎる。働く場のない人も沢山いるというのに。

損調 50代 女性

## 定時退社は19時？

水曜定時退社デーと言いながら：職場では「本日早帰りです。19時に退社しましょう」と声かけしている。これでは、がんばって定時（17時）に仕事を終えた社員まで19時までは帰れない実態がある。

また、このことに対して、おかしいと声をあげられる雰囲気のない職場を何とかしたい。

外勤

## 精神的に余裕がもてない

平日、業務の始まりから終業となるまで、精神的余裕がもてていない状態で、度々昼食を取ることも

出来ていない。帰宅時間は恒常的に遅く、帰宅しても夕食を取り、あとは寝る日々。

こうした労働実態・生活実態にあると、正直精神的に辛いと思う時が多く、気持ちも沈む。仕事に影響が出ないよう努めているが情熱はない。

上記は自身のことだが、会社には職場の労働実態をよく見ていただきたいと思う。情勢が厳しいのは分かるし、ただそうした状況は辛いです。

損調 男性

### 本当にココロが荒み酒が増えます

とにかく仕事が多い。そしてミスが許されない…残念ながら、だいたい7:30には出勤して仕事を回さざるを得ない状況に追い込まれている。(今日は6:00から仕事をした)

営業のみんなは少しでも数字をあげようと、マリンのこともなんでも持って帰ってきて聞いてくるが、量が多すぎてさばききれなくなっている。

みんなが分かる様なツールをつくりたいのだが、

作る暇・時間がとれず、引受申請書が送りつけられてきて保険開始日との関係で、ゆっくりと見てもらえない。業務シフトをする暇もなく、抱え込んでやっている。

本当にココロが荒み、酒が増えます。

業務 40代 男性

### 休暇取れ・残業するな・仕事しろ

「休暇取れ・残業するな・仕事しろ」↑サラリーマン川柳です。今の会社を、まさに表現していると思います。

40代 女性

### 早帰りの気持ちはあるけれど

損サ部署で定時退社は事実上、不可能とされています。目標として早帰りという気持ちはあります。しかし、電話対応が17:15までとなっている以上、不可能で



す。なぜ16…45定時に対して電話対応が17…15、至急対応が18時までなのでしょう。

損調 20代 女性

### 営業は自分の思い通りにはできません

仕事量から考えて定時に帰ることは不可能なのに、残業していることが悪いかのように会社からは、早帰り日を設けて、とにかく残業取得しないように言ってくる。

効率よく仕事をすることは、当然分かっているが営業という職種では、自分の思い通りにはすすまなものです。

営業 40代 女性

### 増加する業務量に反する残業規制

現在損保業界および会社が置かれている状況が、過去にないくらい大変な状況であることは充分理解

できます。しかし、一方で増え続ける業務量と、それに反する残業規制。パソコンの自動シャットダウン。誰しも早く帰社できるものならそうしたいと願っている人ばかりだと思えます。

会社はこうした矛盾を従業員個人に押しつけるのではなく、具体的にどう解決していくのかを分かりやすく説明する義務があると思えます。

営業 50代 男性

### 細心の注意を払っているが

今年度よりグループが統合し減員体制になり、顧客情報を取り扱う部署なので、漏洩事故・事務ミスが起こらないように細心の注意を払って、業務を遂行しなければならぬ上、事務処理が広範囲に広がり、業務量が増え、決算時期（繁忙期）にはかなりの業務量になっている。

本社 40代 女性

## 営業職なのに事務処理が多い

申込書作成・計上などパソコン業務、事務処理：デスクワークに長時間取られる事が多く、時間に追われる事が多い。事務の人も人数が減り一人なので、いっぱいいっぱいになる時もあり、事務処理上わからない時など、対応してもらおうのが申し訳ない時がある。

営業職なのに事務処理が多く、例えば計上後に間違いがわかった時も証券を回収する作業等、時間を取られるので対策して欲しい。

### 外勤

## 隠れ残業を黙認する会社

労働時間の長さの問題を感じます。当社では勤怠時間管理の新システムを導入し、会社側はより厳密な労働環境の確保が可能になったという立場であります。

ただ実際は、今までと何ら変わらず、サービス残

業をする社員は17時をまわったら退社の打刻をし、引き続き遅くまで業務を行っております。

経営陣もこの事実気付いていないわけもなく、黙認しているのが実情で、古い慣習をあるべき姿として捉えているように感じます。

本社 20代 男性

## 常に緊張していて気づくと20時前

異動により、今まで、経験のないSC部門の職場で働いています。本日、業務知識確認テストが実施されました。法律に関すること、保険約款に関すること、等：初めてのことで心身ともに疲れています。

日常業務においても事故にあわれた方（対人）、起こした方、どなたに対しても常に緊張している状況です。事故にあわれる方は「今まで経験がないので」と、とまどっておられます。安心感をもつていただけるようにと思っても、なかなかうまくいきません。

SC部門での数々の指標キャンペーン、お客さま

へのコンタクト実施、葉書回収率と様々です。初動一時間以内にコンタクト等、事故の受付が多いと本当に大変です。

毎日、何をやっているのかわかりませんが、気づくと午後8時前となっています。

損調 40代 女性

### 統合・合併も語れない職場実態

統合・合併について他支部の仲間から職場では、どんな話が出ているかと聞かれますが、職場ではあまり語られていないのが今の現状です。

会社が従業員に知らせていないという事もありますが、一番の理由は日々の忙しさで語り合う時間も持てないという事です。従業員のこれから大きく影響する事でさえ話されていない。とても異常なことです。しかし問題はないのかというと一人ひとり、今後についての不安はとて大きくなってきたりするのは共通です。

営業 50代 女性

### 「仕事ができない人」と言われそうで

仕事の多さに、毎日クタクタです。残業は極力するな…との事ですが、定時には終わりません。仕事ができない人と言われそうで、恐怖がストレスとなっております。

助けてください。

営業 40代 女性

### 業務シフト・会社は泥棒

業務シフト・人事制度改定での選別強化と格下げ賃下げの自由(?)化↓人間の労働をバカにしていく効率化で利益を出す。人の時間(労働から「カチ」)をとっていくのと同じだと思う。

長時間労働・不払い残業↓人の人生の時間をタダで使う。時間泥棒↓って会社は泥棒である。

業務 50代 男性

仕事は増える・不満も増える・賃金は減る

「会社は「しごと革新」と言っ、て、キャリア社員の  
仕事は私たちスキル社員に、どんどんシフトされて  
きています。」

「私たちは、自分の今までの仕事が減るわけでもなく、  
誰にもシフトできず増えるばかりです。在社時間も  
うるさく言われ、一定の時間を超えると残業をする  
ことが悪いことのように言われます。」

「仕事は増え、不満も増え、お給料は減る。でもみ  
んな頑張っています。悲しい実態です。」

営業 40代 女性

## 合理化・効率化

日中1名の職場は大丈夫？

「今までも総合職・一般職各1名の職場はあったと  
思いますが、一日事務所に1名しかいないという時、  
顧客（来客を含む）・募集者（電話）の対応は、ど  
うしているのでしょうか？」

「出先の事務所の場合、最悪パート1名となつてし  
まう時間もあるのでは？ととても不安になる事もあ  
ります。出先事務所の要員体制について、もう少し  
考えなければならぬのでは？（防犯上についても  
不安です）」

営業 40代 女性

## 合理化という名の人員削減反対

合理化という名の人員削減に反対します。システムが追いつかず、やはり交渉事等「マンパワー」でしかできない損調業務。その中で人件費（経費）削減として、やみくもに〇〇〇名削減という会社の方針は無理があると考えます。

損調 40代 男性

## これ以上どうやって効率化？

職場では、19時前に帰る人の方が断然少ない状況です。20時を過ぎても、必ず何名かは残業しているのが実態です。理由は、業務量に応じた人員が揃っていないからです。また、健康上の理由や、同業他社に転職していくために辞めていく社員もおり、充分な人員が確保できていない状況が続いています。

会社は残業量を減らすように社員に言ってきましたが、仕事を減らさずに残業だけ減らせというの筋が通っていません。業務の効率化を進めると言いま

すが、これ以上どうやって効率化をしろというのでしょうか。

損調 50代 男性

## 無理がたたつて長期療養 どう思いますか、経営者の方々

経営を安定させるために、削減できるところは削減するのは理解できるが、仕事の量は変わらず（むしろ増えたりしている）に、人員が削減され、1人当たりの負荷が増え、無理がたたり長期療養に入ってしまうというのは、ゆがんでいると思う。

お休みされている方々が全員出社し働いたら：どれだけの労働力になるのか、経営は考えて欲しい。

損調 30代 女性

## 人員削減以外にもあるのでは

長時間労働の慢性化が大きな問題だと思う。賃金

は上がらない（逆に下げられている）、残業はつかない、人員は削減されるという関係で、いつになっても改善の兆しが見えてこない。

人員以外に削減できるものがあるのではないかと長時間労働を改善させるといふ動きが会社として全くないと感じるので、この部分から抜本的な改革に取り組んでいただきたい。

営業 30代 男性

### 効果があつたの？なかつたの？

経費削減で何事についても、お金がかかるため却下。現場の声を汲み取ることを、今後行っていくが、経費とどちらを優先するのか？

営業店の業務負荷軽減、営業活動時間の創出として、本社へ業務移管したり人員をスリム化して、営業店へ人を送り出したが、効果があつたのか知らない。ないのなら、どうすれば効果があがるのか考えるべきだと思います。

本社 女性

### 山のように積み残った「ハンドブック」

これまで「重大な事態の回避」に向け、社員は残業縮小をし、人材不足による業務の負荷にも充分耐えてきたと思っています。

決算の悪化は、今に始まった訳ではなく、これまで手をこまねいて見ていた経営側の責任ではないのでしょうか？

商品改定に係わる事業費はかなりのものであり、山のように積み残ったハンドブックなどを見ると、小さいことの様ですが、ずつとずつと以前からムダについても検証すべきではなかつたのでしょうか？

営業 40代 女性

### 合理化をすすめてすぎてギリギリの状態

システム化・合理化がすすみ、その点は仕事がすすめやすくなった。

しかし、合理化をすすめてすぎて人数を減らしすぎ、ぎりぎりの状態で仕事を行っている状態はどうかと

思う。

営業 20代 女性

### 改善を提案しても予算で後回し

調べるのに時間がかかる仕事上の検索システムを、もつと充実させて欲しい。

改定案や効率化案などを提案していても、予算等の都合で後回しにされている案件がある。いつまでたっても改善されないと、代理店やお客様からお叱りを受けるので、都度々で見直しされているのか疑問に思います。

30代 女性

### お客様より会社の効率・利益を重視

会社が推し進める施策が、お客様・契約者を第一に考えたものとは到底思えない。

「1ヶ月前早期計上」「キヤッシュレス契約」

「月末には集中させない」等々：

お客様・契約者を見ずに会社の効率・利益を重視し、我々現場の者に押しつけている。

外勤

### 欠員が続き臨給も回復せず

給与面、合理化計画以降下がりが続けており、毎年春闘時期の会社の主張は、同じ話「厳しい」となっている。下がりが続けても、今年はとか：メリハリが必要。モチベーションも変わると思う。

ニュース等で不祥事を起こして企業等で賞与10%カット等の報道がされると、臨給40%減の継続というのは凄いと感じる。

要員面、期中で退職等の事情がある場合は仕方がないと思うが、数年続けて要員が欠員というのは信じられない。要員計画って何と感ずる。

損調 40代 男性

「直販組織を大切にしたい」と言うが

各直販支社の在籍人数が減っているが、新人採用も基準が厳しくなっており、人が増えるとは考えにくい状況だ。そんな中でまた支社統合が進めば、通勤時間の関係から退職される人も増えるのではないか、と思う。

直販組織を大切にしたいと会社は言うが、将来に不安を感じる。

外勤

私たちは「千手観音」じゃありません

会社の行く末が見通せない中、長期キャリアの希望と言われても、S Cも営業同様に収益を求められることにモチベーションは下がりが続ける。今の削られた人員構成の中で、あれもこれもと一人ひとりに過大な業務を押しつけてくる。私たちは千手観音じゃありません。

損調 50代 女性

効率化で類似の作業が増加

効率化といいながら、あらゆる業務において既存のものに加えて類似の作業が増加している。そしてそのような指示を出すのは取締役クラスの経営側である。またコスト削減が叫ばれているが、例えば印刷費等の経費を削減しても前述のようなことをしているようでは、結果的に社員への負荷がかかり本末転倒である。

そこで更に関連して残業規制などが入るものなら負の連鎖というものに他ならず、仕事への意欲もなくなり効率化への展望などまったく見えない。経営側はそういうことを踏まえた上でものを言うべきだ。

本店 男性

「サービス」提供には心のゆとりが不可欠

効率化追求のもと、要員削減している一方でお客さまサービス品質の向上を謳っているが、高品質な「サービス」の提供には社員の心のゆとりが不可欠



であり、矛盾していると思う。

過密労働で余裕がなくなっている社員に「ホスピタリティマインド」を求めるなんて、餓死しかけている人に「他人に食べ物分け与えなさい」と言っているようなものではないか？

損調 30代 男性

### 行き過ぎた効率化は信頼失墜に

事業費率の圧縮が命題であることは理解し、そのための取り組みは行うが、保険会社として行うべきではない効率化まで始めていっているように思います。(規定集の廃止、代勘精算書の廃止…)

行き過ぎた効率化は代理店、ひいては顧客からの信頼失墜につながるような不安があります。

営業 20代 男性

### 過度の業務負担はモチベーションに影響

要員の絞り込み、行き過ぎた人件費効率化で、通常業務が滞留し顧客満足に結びついていないと考える。

仕事に一定の負荷は必要と考えるが、過度の業務負担は従業員のモチベーションにも影響し、もし退職という形等で会社から離れてしまったら、それは会社にとっても大きな損失となる。

損調 30代 男性

### 機構変更の費用対効果は？

毎年考えることなのですが、会社の機構変更についてその費用対効果はどう考えられているのでしょうか？変更を行うことで様々な費用がかかり、組織の変更が定着するまで各部署で混乱が生じていますが、それを上回るメリットが見えないように思います。

30代 男性

## 要員不足・人材育成

### 「人材」に投資すべき

経営側として長期的な視点がない。会社は人間で保たれているにもかかわらず、人材に投資せず有望な人材が退職する状況となっている。

このままでは、会社運営も困難となり既に危険な状況大にあると考える。場当たりな対応はやめ、経営側として、人材に投資し力をいれてほしい。

損調 40代 男性

### 職場にゆとりがない

人員減・業務量増。「あなたは課長席(責)だから」と言われて、承認や他の担当との打合せなど密度の濃い仕事がまわってくる。

お客様満足度アンケートの結果が個人別に示され、

細かいことが指摘される。

職場にゆとりがない。みんな不平不満はたくさんあるだろうに。できるだけまわりの人達に声をかけようと思っっているけれど余裕がない。

損調 50代 女性

### 人減らして「残業するな」

人員を減らしているのに残業をするな！一人一人が余裕のない状況で仕事をしている。このような状況で「お客さま満足度」をあげることができるとか？と思うことがある。

営業 40代 女性

### 必要どころには、必要な要員を

業務停止を経験したにもかかわらず、以前より激しい数字数字の施策が展開され、私自身が営業店の推進部署にいるため、日々矛盾を感じながらキャン

ペーンを打っている状況です。現在でも、要員が不足しているのに、リーダーとの面談で更に2割削減すると言われ、はっぱをかけられています。

会社の成績が悪いと、毎月役員への資料作成にグループ内は振り回されています。昨年まではチャネル部には、営業店のように予算というものは具体的になかったが、今年度より具体的な額を与えられチャネル全体の数字を毎月追いかけている。

グローバルは、連日深夜までの残業でストレスでいっぱいになっている。昨晩はホテルで一睡もせず対策会議が行われ、今日はへ口へ口状態で朦朧としていた。必要な所には、必要な要員配置を！

本社 女性

### 都合の悪いことには手をつけない

業務量が増えているのに要員を見直さない。これによって提供できるサービスレベルが上がらない状態が続いている。現場、個人の対応で苦情を減らすのは限界がある。要員理論値が本当に正しいのか、

検証されるべき。都合の悪いことには、手をつけようとしない会社の姿勢には問題がある。

損調 40代 男性

### 現場任せの人材教育

当社は新人教育や、その後の教育を現場に頼りすぎている。結局。現場でのOJTはリーダーや、OJTする立場の人が、どんな人物であるかによって教育にムラがある。

新人を現場に放り込めば、なんとかなると思うているような会社の体制が、入社当時より本当に納得がいかない。

本当にレベルの向上を目指すのであれば、そういった所に力を注ぐのが重要になってくると思う。今、会社は自分で自分の首を絞めているようなものだと思う。

20代 女性

“休みの日”に心が“休まらない”

人減らしにより、1人1人の仕事量が増えていきます。また、個人への責任転嫁により日常のストレスが増大しています。

休みの日に、心が休まる事がありません。

損調 50代 男性

きちんとした人員の補充を

産休制度は賛成です。しかし、そのしわ寄せが残された一般職にきているのが現状です。産休制度がある以上、きちんとした人員の補充をして欲しいです。

営業 30代 女性

経験・知識が活かされていない人事異動

女子社員の先輩の異動を見ると、「いつまで

働けるのだろうか」と不安になる。女子社員の今までの経験・知識を活かしていない異動が目立ちます。経験・知識が活かされなければ働きがいも得られないのでは…

営業 30代 女性

全てやりすぎるのは無理

仕事の分量が多すぎる。多すぎるので一つ一つ丁寧な対応が出来ない。適正査定・お客様満足の向上・残業時間の縮減等、会社が求めることを全てやりすぎるのは無理である。人員増員を求める！！

損調 30代 男性

職場での人材育成が必要なのに

基本としては、①本社部門による集合研修などの研修②各職場によるOJT、の2つがあるが、理想は②を充実させることだと思う。

しかし、各職場はギリギリの要員での運営を求められている為に、十分なOJTが出来る環境が整備されていないと、強く感じている。

各社員の業務レベル向上、顧客サービス品質の向上のためには、会社全体の政策の改善も必要だが、それ以上に社員個人個人の業務レベルをUPさせることが必要だと思う。そのことの環境整備、バックアップは、会社が腰を上げないと実現しない。

損調 30代 男性

「分かる人がいないので…」

主管部署であるはずの部署に「分かる人がいない」といういい訳で、物事が進む、あるいは進まないのではと日々感じている。

皆、自分の仕事がかかっているのか不安である。その原因には人が減りすぎていることがある。

本社 40代 男性

## 自然災害に対応できる要員を

今年、東日本大震災・相次ぐ台風で、火災新種損害部門は要員が不足して本当に大変でした。私の課も台風で事故件数が多かったにもかかわらず、他部署の台風や震災支援の派遣を出したり、行く人も送り出す人も負担が掛かり大変でした。

会社として、人をどんどん減らすのではなく、自然災害時にも円滑に動けるよう要員を充分にして欲しいです。

又、皆大変な思いをして残業や休日出勤をしたりしているのに、請求しづらかったりしてサービス残業になっていきます。何とかして欲しいです。

損調 50代 女性

## もう限界です

労基署の対応もあり部下を早帰りさせているため、かなりの業務を自らで処理しています。もう限界です。全く余裕がありません。

人事交流という政策も理解できませんが、計画的に人員を異動配置させないと業務に支障をきたします。

本社 40代 男性

## 本社の人員削減のツケは現場に

マンパワーに頼り過ぎ仕事が属人的になり、その人がいないと対応できないことが増えているような気がする。

特に現場の要員は減らさないという方針の下、本社部門において人を減らそうとし、その傾向が増えると、そのツケは将来的に現場に跳ね返ってくると思う。

営業 30代 男性

## すべてがうまく回っていない

会社の施策に対して、いつも頭をかかえてしまう。増収したいのか、効率化が最優先なのか…効率化をすると、収保は減る。販売強化をしても少ないプロ代理店を業界で奪い合い、何とか会社にむかえても損害率が高い代理店だったりする。何かすべてがうまく回っていない気がします。

業務量や報告ばかりが営業現場に山のように垂れ流される中、どのような政策が掲げられても、要員が増えないのはおかしいと思います。

営業 40代 女性

## 欠員に無策の会社

労働実態の悪化がひどい。

欠員が出てても現場任せであり、何も手当てしない会社はどうかと思う。職場が反発せずにいるのをいいことに、会社は何も考えていない。

損調 30代 女性

## 働く者の疲労はお客様に伝わる

私は今、傷害火新損害サービス部で課長補佐という立場ですが、実際は実務担当者として大量の未処理事案をかかえ、部下の相談にのり、支払の承認も行うという担当と管理職務をどちらもやらされているのが現状です。水曜日こそ早帰りが定着していますが、その他の平日は3〜4時間残業をしないと回っていかず、まさに走り続けていないと自分で自分の首を絞めることになりかねません。

要は、人が足りないのです。会社は人件費をけちり、安い人件費の派遣社員やパートなら採りますが、正社員はなかなか採用しやしません。それでいて目標数値は実現不可能なもの突きつけてきて、それが達成できないと評価は悪い。一言で言うと、職場が荒んでいるという表現がピッタリかと思います。働く者が疲れきっていたら、それはストリートにお客様に伝わってしまうでしょう。会社は従業員のためにも、お客様のためにも十分な要員を確保する責務があると考えます。

## 減員後、「頑張ったら」できるじゃないか

減員は仕方ないにしても、定員より少なくやっていて、皆で頑張っても「できるじゃないか少なくともOK」と判断されるのは辛い。

30代 女性

## 「なぜ遅くまで残っているのか？」

事故受付件数や支払件数が増えているにも拘わらず、全く人（特に社員）が増えない。

必要に迫られて残業しているのに、「なぜ遅くまで残っているのか？」とねぎらうどころか叱責される。

損調 女性

## 処遇・人事制度

震災対応等、みんな頑張ったのに…。

営業 女性

### 賃金はやる気

### 基本給カットの上に臨給までカット

3 臨復活はないのでしょうか。元々の就職の折には臨給も含めやりがいを見出していたと思います。現状の世情は理解しますが明るい話題も無い中、せめて生活の向上を目標にするには賃金をもう少しやる気が出る様な内容にして頂けませんか。賃金は現状維持が当たり前とは考えずに闘って欲しい。

損調 50代 男性

損調 30代 女性

### 従業員の頑張りに報いる処遇を

### 働けど・感謝されど、評価されず

毎年少しずつ賃金体系や仕組みが変わり、少しずつ所得が減っていく気がします。会社の将来がかわっていると聞かれれば何も言えません。今年は、

今年度は震災対応や、台風対応などで例年になく働きました。お客様から感謝もされました。でも、会社は業績が悪いと言って、賃金は上がりません。働けど、お客様から感謝されども、評価されません。働くモチベーションが下がります。

外勤



まじめに働いているのに…

ついに給与（臨時給与）がカットされる。ローン返済計画が崩れ、働きがいがなくなり、どの様に生活すれば良いのか？

会社の将来に不安だらけ、従業員はまじめに働いているのに、給与カットですか？いよいよ、なくなるのですか？

損調 40代 男性

### せめて前年水準確保の制度を

毎年、給料のアップ率よりも社会保険控除が増えており、実際の手取りは減っている。

せめて、前年水準を確保できるような給与制度をつくって欲しい。

営業 30代 男性

我が家の家計も大変です

会社の業績も大変らしいですが、我が家の家計も大変です。父親の尊厳を守り、家の中の残り少ない居場所を確保する為、これ以上の賞与削減は断固としてやめて下さい。

損調 30代 男性

### 自然災害で臨給削減はおかしい

自然災害で保険金支払が増えたからと言って、臨給を削減するのはおかしい。

災害対応で普段以上に忙しくなるのに、処遇が下がるのではモチベーションが保てない。自然災害に対しては、準備金も積んでいるはず。

システム 男性

## 給料が下がり、仕事の意欲が保てない

人員を削減し、1人当たりの仕事量は増えているにもかかわらず、給料がどんどん下がっていき、仕事に対する意欲が保てない。

内務社員の給料は、パートやバイトでも稼げる額で、社員として頑張って働こうという意欲もなくなる。ましてや女性が出産や子育ての両立を考えると、とてもではないが、この給料で働こうという気にならない。

営業 30代 女性

## 働きと連動しない業績賞与

業績賞与のスキームは、修正利益が全体の63%を占めていて従業員の働きが評価されておらず、従業員のモチベーションにも大きく影響する。人件費をコストと考えると、切り下げていく方法はやめるべきです。臨給は本当に生活給なので。

外勤

## 数倍働いてやっと同じ賃金

今までと同じ量の仕事をこなしても収入が減っている。これからますます減ると思われ、同じ賃金を保つには今までもよりも数倍働かなければムリである。このままでは体を壊すのがオチである。希望がない。

外勤

## 「役割変革」と処遇の矛盾

モニター代理店を回って、自賠責保険の集金業務の仕事をしていましたが、数年前より一般代理店も回り、申込書の回収等の仕事も加わりました。直近になり、「役割変革」という会社施策によって、今までに全国型従業員がやっていた担当代理店業務も行うよう言われています。

自動車保険の知識は何かありますが、傷害保険や火災保険の質問をされ、答えられず困っています。支社に戻り、社員に聞きながら対応していますが、

同じ賃金でこんなに仕事の範囲が広まっていることに疑問を感じています。

私は1年契約の嘱託社員で時給制であり、正社員の方とは待遇がまるで違いますが、正社員の方と同じような仕事や責任を押しつけられているような気がします。

「同一労働・同一賃金」という言葉がありますが、会社施策でこのような役割変革を求めるなら、せめて社員並みの給料が欲しいと思います。

営業 50代 女性

### 業務を高度化し給料は据え置き

「役割イノベーション」という名の元に、業務を高度化し給料は据え置き、または下げるといふ施策を行うつつある。クリエイティブ職(総合職)が行っていることをキャリア職(業務職)にシフトし、キャリア職が行っていることはパート社員にやらせようとし、すでに行っています。営業であれば、パート社員には代理店の指導もさせるといふものです。

キャリア職は、車で代理店に行き契約をとる。危険が伴うことも目をつぶってやらせています。これをモデルケースのように社内報に掲載もしています。労働強化にもかかわらず、賃金ダウンは許されないうことです。

本社 50代 女性

### 社会貢献の一方で賃金削減

3月の東日本大震災、8・9月の台風12・15号の被害で損害保険業界の役割を社会に示すことはできなと思う。本来であれば、社会貢献が働きがいにつながると思うが、実際は保険金支払いにより会社として利益があがらなかつたとして、臨給をけずられることになり、損害保険業界は働けば働くほど(保険金を払うという意味で)利益がでなくなるといふ側面があることを知った。

もともと、ある程度の収入をもらっている役職の方からすれば、大したことではないかもしれないが、もともと自分が働いている仕事量と、責任量からみ

て給与が少ないと感じている。私としては、何のために働いているのかわからない。

営業 20代 女性

### まさに会社の思う壺

人事制度変更の際、本給と臨給を合わせて年間で考えると変更前と変わらない、という話でしたが、結局臨給を削ることになり、まさに、会社の思う壺という気がします。

従業員に痛みを強いる前に、経営陣として、現状の原因がどこにあるのか、今後自分たちはどうするのかを示すべきだと思います。

30代 女性

### あれは私の目標ではない

毎年、目標を掲げ目標管理シートを作成し、人事考課を作成し、自己および家族状況申告書を提出し

ているが、個々の意見を会社は汲み上げてくれているのだろうか？

今年には部署が変わったこともあり、目標管理シートに上司が書き込み提出した。あれは私の目標ではない。

損調 30代 女性

## 職場運営・休暇

この仕事は何のため？

1件あたりにかけるロードが増えており入庫・未入庫、代車貸出中・代車回収済と支払いまで何回も工程入力を求められ、支払い時にはみんな代車回収やなしになるのに何の意味があるのか？と思います。間接損の管理をしたいのでしょうか？一担当者としては時間が足りません。

損調 50代 女性

働き続ける意欲を高めるために

昨年、育児休業を取りましたが、休業中は会社の状況が全くわからず不安でした。

自宅のパソコンからも、社内の掲示板やコミュニケーションサイト等が閲覧できると良いです。また、休業

中や復帰を控えた社員向けに、研修をしてくれる企業があるので、そのような研修を導入して欲しいです。

これから育児休業を取る社員も増加してくると思うので、そのような社員への環境づくりを充実させれば、働き続ける意欲が高まると思います。

損調 30代 女性

「有給休暇取得」を強制的に！

この情勢の中、どこの職場も厳しいとは思いますが、特に出先の営業現場ではギリギリの人数配置ゆえに夏期・冬期・記念日休暇以外は、なかなか取得できない・とりづらい雰囲気がある…

コンプライアンス、コンプライアンスと呼ばれている割には労働実態のコンプライアンスはいったいどうなっているの???

月1回の有給休暇を強制的に行うぐらいでないとお先は、なかなか難しい状況であると思う。

3日間のコンプライアンス休暇には、残った社員

にはそれなりのしわ寄せが来るが、どうにか回っているの、月1回の「有給休暇取得」も組合からでも強制的に！！と提案して欲しい！！

営業 50代 女性

### 誰に質問していいかわからない

誰に質問していいのかわからない。若い営業担当が損調の私に「この場合、フリートはどうなるのでしょうか？」と聞いてくる。きつと私は「聞きやすい人」なんだなと思うが、「営業のことは営業の中で聞いた方がいいんじゃない？」。仲間同士で聞きあったり、教えあったりする雰囲気のない職場、殺伐としている。

損調 50代 女性

### 「新規をとってほしい」の号令がもたらす

男性の営業社員が減らされています。全体で30%

の減員、自分のところでは4名減です。その穴埋めは、女性社員へ。女性営業職にも「新規をとってほしい」の号令がかかります。先日も研修で「企業情報を見て、その企業にどんな提案ができるか考えろ」という課題が出されました。今は、女性でもドンドン外に出て行くことが「よし！」とされています。働かされ方が変わってきています。

営業 30代 女性

### ただのエリア職なんですけど

新たな働き方を求められ、企画型になり「次席不在の時は代わりに」と言われ…ただのエリア職なんですけど。

今日やりたいと思った仕事が、全くできないくらい職場が落ちていていけません。いつになったら、「普通」に仕事ができるようになるのでしょうか。

損調 40代 女性

## 何のための定時なのか

フリーダイヤルなどの照会業務を担当している職場で、窓口を18:00まで開けているからという事で、日頃18:00が定時というのが実態となっている職場があり、何年も前から不満が出ているが、一向に改善されない。

19:00を過ぎないと残業も認められず、18:00台は残業ではないという雰囲気だったり前のようにあり、みんなおかしいと感じている。

何のための定時なのか、という声を良く聞く。

本社 女性

## 朝礼はいらない

朝礼は不要だと思う。朝礼をする事で会社は朝から皆で一致団結して元気になると思っているが、一番になった人の精神的苦痛が大きいため、ただのストレスになるだけです。まず、8:55スタートがおかしい。

## 早帰り週間なのに残業で打合せ

ヒューマンライフウィークの期間中でも早帰りができている人は、いつも同じ限られた人だけなので、内部・会社全体で取り組まないといけないと思う。

上司から率先して早帰りをしないと、部下は帰りづらい雰囲気のため、帰れる状況なのに無駄に残業することになる。

早帰り週間なのに平気で17:00以降に打合せをすることがおかしい！！

本社 20代 女性

## 悩みが相談できる職場に

業務のことで一人で悩みを抱えずに、同じ仕事をしている仲間と情報を共有して、組織で問題を解決していける環境を作りたい。

限られた人員や様々な制約の中で、皆がギリギリの状態で何とか業務をこなしている。会社はこの状態がいつ崩れてもおかしくないということを強く認

識して欲しい。

損調 30代 男性

**後輩を育成する気持ちがないように**

**考える…**

会社の状況も理解しています。そのために一定苦勞をすることもある程度いたしかたないことだとも思っています。ただ社内での圧力や無茶な対応を強いられて、仕事を辞めるようなことは無いようにしてもらいたいです。

後輩や若年層を育成する気持ちもノウハウも無いように思えます。私自身はともかく、同期や先輩・後輩のそういった話を耳にする度に、自らの力の無さを感じます。

お願いですから無下な対応だけはしてやらないで下さい。

営業 20代 男性

**会社は「意識を変えろ」と言うが**

損保に働く人の働き方が、ここ数年で大きく変わってきています。総合職は数字をとってくるように「職場にいつもいるな」と言われ、これまでに行っていた業務は一般職に移行するようにという事が、行われています。

各社同じ状況だとは思いますが、すぐにできる事ではなくても、会社としては早急に意識を変えるようにと言われ、それが出来ないなら評価は上がらないどころか、どんどん下がっていくというおどしのような発言。

ひとりひとりの状況・思いなど、全く無視したこの状況の中、今後続けていけるのか不安を持っている人もいると思います。

営業 女性

**考えませんか「自分が何をしたらいいか」**

あのとか、この人とか…周りの人の事よりもま



ず自分が何をやるべきか、自分が何をしたら良いかを考えるようになれば、もう少し職場の状況も変わると思います。

損調 40代 男性

## 一方的でない対話を

上の立場になればなるほど、コミュニケーションとは何かを考えて欲しい。一方的なものでは単なる自己満足であり、過剰なものも裏目になる。少なくとも相手のことを理解した上で、指導なりアドバイスなりをして欲しい。

一般常識・当たり前は、時には人によって異なる。一方的でない対話を。

本社 30代 女性

## 査定部署同士の連携がうまくいかない

どんなにひとつひとつの案件をお客様のために考

えても、それが理解されることは少なく、似たような案件を毎日処理していただくのため、働きがいがない。

査定部署同士の連携が上手く成り立っておらず、社内であるのに見解に差があったり、上手く案件移管が出来ない。

損調 20代 女性

## 一般職もキャンペーンや代理店訪問に

自分の職場だけでなく周りの部や課を見ても、一般職の業務がかなり多くなってきたかと思えます。

一般職もキャンペーンや代理店訪問に、積極的に活動するようになってますが、今現在、一般職の増員等もないので、一般職を含め、パートや派遣の方の負担が増えていると思います。

20代 女性

## うわべだけの退社入力に満足する上司って

「残業はするな」「残業するなら午前中までに申請しなさい」、申請せず6時まで残業をつけてみたら、翌日に申請はしましたかと聞いてくる上司。いやでいやで毎日の会社への退社時間申請は、5時の定時退社です。

営業ではないので残業するなどいわれても、営業の人からの質問等は5時以降の方が多いです。何もわかっていない上司。

毎日5時に帰るわけないし、5時に帰ったと入力して満足している上司に、腹立ちます。

女性

## 多少具合が悪くても出社しなければ

センター内で一番長く勤務されて仕事もできる派遣さんが社員になりたいと希望しているのに、なぜか社員登用をしてくれない。是非社員登用を検討して欲しい。

また現在チーム内で社員1名のため、社員しかできない担当業務がいくつかあり、一日休暇をとっただけで、翌日その仕事が積み残されている。普段の業務量の偏りも多く、自分ひとりしかいないと思うと多少具合が悪くても出社しなければと強迫観念にかられ無理をして出社をしている。

フロアー内の最終退出者がほぼ毎日、当センターの誰かとなっている状況である。なんとかして欲しい。

損調 女性

## 人の倍こなして完璧なら帰ってもいい というムードが

商品改定を担当しているため、まわりの方も残業時間が増えてきていると感じています。今後、運用に向けたテストが始まるため、業務のピークが継続する状況は変わらないと思います。仕事も人の倍ぐらいこなして完璧なら帰ってもいいと、というムードがつかまとうといえますか…。

仕事と生活のバランスは個々人の価値観の問題であるとは思いますが、遅くまで会社にいてつらいとか、そういったことを自然に口に出せないというのは、どうかしている気もします。

また、改定対応が終了した後のグループ存続について懸念する声も聞かれます。部内多種目グループへの異動や後続種目へのアドバイザーとしての立場を求められるのではなど、改定先行種目として求められる点が多数あるということです。そうした先行的の見えない感じは不安につながっているのではないかと感じます。

本社 30代 女性

### 人も育てずに会社はもつのか？

「OJT」は今や死語。教えずに働かせる。人も育てずに会社はもつのか？

損調 50代 女性

### 職場が一体だった昔がなつかしい

効率化を求められる業務の幅が年々広がるものの働きがいは反比例になっている気がします。職場が一体となってひとつの目標にむかっていた昔がなつかしいです。

女性

### モノが言えない職場が無駄を生む

「NOと言うな。どうやったら実現できるかを考えろ」と押しつけられたプロジェクトが失敗している。無理難題を押しつけければ結局、金も労力も余計にかかる。きちんとモノ言える職場にしていくことが必要。

システム 40代 男性

## 「キャンペーン」商品が優先

キャンペーン期間中は、本当におすすめしたい商品ではなく、キャンペーンの商品を優先してお勧めするようになってしまい心苦しい思いをしている。種目を限らず、新規契約を取るといふ方向のキャンペーンをして欲しい。

外勤

## 若手がいない・成長できる環境もない

次の将来を担う若手社員が少ない。また先輩が多忙なため成長できる環境にもないと思います。

非常に将来に危惧を感じます。自分も含め周りが皆、歳をとっていき会社の活力が少しずつなくなると思います。

システム 30代 男性

## 適正査定と苦情削減の矛盾が…

損サ業務を行うなかで、スピーディーかつ適切な保険金支払いを求められるなか、苦情を減少させろという矛盾した会社からの要求により、業務量は増える一方です。

周りをフォローする時間もなく、コミュニケーションがとれず、職場内の雰囲気が悪くなる一方だと感じます。

この状況を打開するためにも。会社にはしっかりとした方向性を示していただきたい。

損調 20代 男性

## 一人の契約者をみんなで守るために

会社はコミュニケーションと、よく言うが…各部署とのコミュニケーションはできていない。多分、急には無理なのだろう。今までの壁のある各々の建前で、そうは簡単にはいかない。

一人のお客を、みんなですべて守っていきたい。お客様

の笑顔のために内勤（事務）を減らすことが本末転倒にならないのか？縮小する事で、色々な影響は考  
えているのか？

風通しの良い職場、上司との関わり合い、やはり  
同じ目線ではない。凝り固まった社風を変えていか  
ないと未来はない！我々も努力する。

共に同じ場所をみて働きたいものです。

外勤

**お客様はどうしてるの？**

部署によって、仕事のやり方が違うのは問題なの  
ではないでしょうか？部署によって、省略文字を  
使っている事は問題なのではないでしょうか？部署  
同士で事案のなすりつけ合いをしているのは問題な  
のではないのでしょうか？思いつきでとりあえずやっ  
てみようという考えは、小学生レベルじゃないで  
しょうか？

お客様はどこにいるの？

家造りのように土台を固めてから、行動しないの

はなぜなんでしょうか？

損調 30代 女性

**「電話できくな。メールしろ！」**

メールが幅をきかしているコミュニケーションは、  
会社でも同じ。「電話よりメール」「直接話すより  
メール」代理店にも「質問をする前に、ネットのQ  
& Aを、見て解決しろ」と指導している。

「電話できくな。メールしろ！」証拠が残るから  
メールの方がいいんだって。基本は全てメール。

外勤

**毎日5時退社あるわけじゃないじゃないですか**

エコレポリューションと題し、あきらかな時間外  
手当規制。

パソコンを5時に切れ、6時に切れ、当日の残業  
は10時までの申請で急な残業があっても申請できず、

残業申請しても明日にまわせ等言われ、負けずに申請すればいいが、もう上司と話もしたくなくて申請せず…

報告の退社時間は毎日5時です。毎日5時に退社、あるわけないじゃないですか。

本店管理 40代 女性

「ウチの会社は朝8時半からミーティング」って？

これまで出勤簿があり、残業請求や休暇届等、手書きだったものが、11月からすべてパソコンで行うようになりました。マニュアルどおりに入力すると勤務時間が8…30と入力しても、自動的に9…00になるとか…別の方法で時刻を直接入力すると、入力でおりに反映するので、そちらで入力しています。オン・オフで管理すると簡単なのに、どうしてややこしいプログラムを組みたがるのでしょうか。

本社から管理部門の方が来られて研修が行われました。コンプライアンスのことを熱く話した後「ウ

チの会社では全社的に朝8時半からミーティングしています」と、あたりまえ？と言わんばかりに話されました。定時の5時を過ぎたら「パソコンを落とすまで下さい」と言われるので、「帰る時に落とします」と答えると、それ以上は何も言われませんでした。幹部へのコンプラ研修をしっかりと欲しいものです。

50代 男性

## 震災対応

疲労とむなしさだけ残っています

震災対応では、何か考える時間もなく月日が過ぎて行ったので、その間は良かったのですが、今、一定収束した段階に来て、やり切ったという充実感も達成感も何も残らず、疲労とむなしさだけ残っています。

会社も、もっと従業員を上手く使えば良いのにも思っています。

損調 40代 女性

### 震災対応の代休取得は無理

3・11東日本大震災以降、職場は様変わりした。ほとんどの職員は、5月のGWまで毎日出勤していた。私は、5月中旬までの間、1日も休まず出勤し

た。

一方会社は、「年度内に何としても代休をとるよう」と言っている。現実的に無理である。私は今も代休が30日程度残っている。週休3日にでもしないと、消化は無理。もっと、職場の現実を直視した対応をもらいたい。

こんなことの繰り返しでは、職場のモチベーションは下がる一方である。

損調 50代 男性

### 自然災害対応で悲壮感ただよ職場

地震・水災・台風と自然災害が立て続いており、自分はその渦中で業務に従事している。

自然災害対応に時間を割かれ、通常業務がこれ以上ない程に滞留・マヒしている状況が続いており、精神的にもつらい状況である。職場全体がまさに悲壮感ただよ中で、なかなか会社全体としての動きが、スムーズに流れず、その中で休日出勤や20時以降の残業にも規制がかかり、大きな矛盾を感じて仕

事を行っている。

損調 30代 男性

### 準備不足で「対応します」はおかしい

震災にあわれた方、お見舞い申し上げます。

被災者向けに対策本部で現地に代わり対応する事に反対はしませんが、方針が決まっていないうち、準備不足のうちに窓口だけ開いて「対応します」と宣伝するのは、おかしいと思います。

結果的に「これはできません。わかりません」の対応で、お客様に不信感を与える事となりました。何かを始める時は、念入りな準備を求めます。

本社 30代 女性

### 地震保険の“支払競争”から

震災後、復興しているとの報道が多くなってきたが、実体は“ガレキが整理”されただけで何も

変わっていないと感じます。

契約者からのクレーム、代理店からのクレームとなっている。“震度3〜4”の余震でも家財の支払いをした損保もありました。中途加入の契約者が、サギまがいの請求も多くなってきた。

人を金にきたなくしてしまつたのかもしれない。

営業 40代 男性

### 必死に頑張ってるのに 残業代もつけられない？

東日本大震災後、保険金支払等の対応で連日遅くまで残業し、土日も出勤している社員を大勢見かけた。

人員が足りないなか必死に頑張っているのに、残業代もきちんとつけられない部署があったと聞いたが、それはいくらなんでもおかしいと思う。

損調 20代 女性



## 矛盾をかかえながらも頑張った震災対応

東日本大震災の対応は本当に大変だった。「損保の社会的役割」が発揮できたと思える反面、常に「完了率」が追求され、支払いが「競争の具」にされているとも感じた。でも被災者の為に早く支払ってあげたいとの思いがあるのも事実。矛盾をかかえながら、がんばった。

台風も追いつちをかけ、本当に大変な年だったが、鑑定人さんとも大いに「仲間意識」が芽生えたのは収穫かな。「戦友」という感じ。

損調 50代 男性

## 後手後手にまわる対応で現場にしわ寄せが

損保の社会的責任はどこへ行ってしまったのか。

東日本大震災であれだけの車が流された。車両の特約はほとんど引き受けていないので、支払はほとんど無し。

マスコミで地震対応がニュースになるとあわてて

新特約を発売。後手後手にまわる対応は、顧客への対応に当たる現場にしわ寄せがくるだけである。

外勤

## 働くものの安全が配慮されていない

原発事故について不安を解消する施策が見られないことに疑問を持ちます。少なくとも縮小に進むのが当然なのに、全くそのような動きがなく、また情報も封印されているように感じます。その中で、東北方や北関東に、次々と応援を送ることが疑問でなりません。働くものの安全が配慮されても良いと思います。

損調 40代 男性

## 本来はお客様のための迅速対応なのに

東日本大震災により、新たな「競争の具」があった事は問題である。鑑定人の確保、支払完了率のア

ピールなど、本来はお客様のために迅速に対応しなければならぬのが、違う方向に向かってしまった。また、金融庁も毎日の支払完了率の報告を求めるなど、世間へのアピールに終始してしまつたのではないかと思う。

大規模災害が起こつたときは、業界が一丸となつて取り組むことを考えるべきである。

本店 男性

## 広域災害への対応は会社全体で

東日本大震災に限つた話ではないが、「広域災害への対応は会社全体でとりくまなければならぬ」と言う認識が全体的に低いように思う。損サで対応するにも限界があり、各部の協力が必要と、損サ現場からは数多くの声が上がっており、また各営業店や代理店からも、広域災害への対応の遅れに対する不満が上がってきているにもかかわらず、他部門からの支援は「出せない」と人事部から話があつたと聞いている。

状況認識、会社としての姿勢に疑問を感じる。

損調 30代 男性

頑張つたのに臨給は下げられる、おかしい

おかしいことはおかしいと言えることが、大切だと思う。震災対応で従業員は、大変頑張つたと思うのに、臨給は下げられる。おかしい。

外勤

## 「楽しい職場」と「仕事の誇り」をとりもどそう

全国生協労働組合連合会 委員長 桑田 富夫氏

○30数年前、全損保の第1回「一言集」を見せてもらった時は、長時間労働＝深夜・休日労働やノルマ・キャンペーンの乱暴な締め付け、自爆、そうして過労死・自殺が後を絶たないという告発が中心だったように記憶しています。

それでも、仕事や損害保険、損保業界についての不信感や閉塞感、そして不安だらけの失望の声はそれほど多くも強くもなかったのではないのでしょうか。規制緩和―自由化が進むにつれて、悪化し、今回は「極まった」という印象を持ちました。

○東日本大震災の被災直後、損保のなかまが大奮闘されたことは、生協で働くなかまも知っています。私たちも献身的に奮闘しました。そして久しぶりに、損害保険の社会的な意義・価値を実感した、生協も地域での存在意義と協同組合間の全国連帯のすばらしさを実感しました。しかし残念ながら、その確信や誇りが、日常業務にかえって1年半、はげかかっています。いや、もともとはげかかっていたものの、矛盾が深まっています。悩ましい。しかしこれは、忘れ去るのではなく、生かす、もつと進化させて乗り越えましょう。

○会社の在り様・運営、商品と顧客と私たちなど、生協のなかまもずいぶん共感するようなことがたくさんありました。

・CMのスローガンは美しく、目標数値は高邁だけど、具体的な政策はなく、すべては現場任

せ。出てきた政策もコロナ変わる。50代のなかまの「機能低下」の指摘はすごい。業務運営のあいまいさ／スキルダウン／やる気と情報共有化の後退／危機管理の低下／要員配置の不適切、そして極め付けは「当事者意識の欠如」。生協でもまったくその通り！

・第1線では、会社と顧客のはざままで苦しんでいる。「顧客のための商品とは言えない」「合併で会社が大きくなったら、商品の顧客サービスが後退した」など、これでもよくも従業員にキャンペーンだ、ノルマだと押し付けられるものです。「いい仕事があった」「自信を持って生協組合員にすすめたい」という声が生協にも充満しています。

・「新人を教育できない」「人材育成する気がない会社に未来はない」「人を物かコストとしか見ない」など、働き続ける心が折れてしまう事態も深刻です。損害保険という高い専門性が求められる仕事・職場ではあつてはならないことです。

○全損保のなかまのみなさん。みなさんは自分たちのことをしっかりと見つけています。私たちががんばって見つけています。だから悩むし、悔しいし、折れそうにもなります。でもまだ絶望しているわけでもない。

やはり全損保の伝統でしょうか。「何がどう問題なのか、なにをどうすれば改善できるのかはわかった。しかしそれを実行するのはかなり困難だ」。ここでいろいろ悩むのが普通ですが、みなさんは、「でもあきらめない。改革するんだ」と、したたかに考えて闘う組合です。そして、職場は風通しが悪くて言いたいこともいいにくいですが、労働組合では言いたいことが言える。言ったほうがいいんだと考えるなかまがこんなに声を寄せています。

ここに全損保の強い絆・団結を感じます。お互いがんばりましょう。

## 集まった「声」の力を知った一冊

全国労働組合総連合 事務局長 小田川 義和氏

日本経済新聞がまとめた就職ランキング、「堂々の1位」は東京海上日動火災保険、4位には三井住友海上火災保険が入っています。2011年2月の記事です。志望理由では、「仕事が目白そう」、「社風が良い」、「社会に貢献している」等々が上位に並んでいます。社会一般、大が抱く損害保険会社のイメージも同様だと思います。

「時代をみつめ明日につなげる」に収録された労働者の生の声、『一人一言』運動に寄せられた「声」を拝見して、社会一般とのギャップの大きさを改めて感じました。

これから社会に巣立とうとする学生がこの一冊を目にすれば、「こんなはずではなかった」と後悔する人が減り、「自分が業界を変える」と思う人が出てくるかもしれない。淡い期待ですが、「生の声」が集まったこの冊子には、そう思わせる力があります。

「『資産運用収入』で損保業界は糊口をしのいでいる」、「賃金は減らされ、会社や仕事に対する思い入れもどんどんなくなっている」、「『何のために』仕事をやっているのだろうか」、「数字追求の毎日がつらい」などなど。短期収益を重視し、ノルマと成果主義で労働者を過重労働に追い立てている企業の姿を見せつけられる思いです。

高齢化社会を迎えた中で、自動車保険の保険料率引き上げや契約者選別の実態を告発する声、

「この商品は損害率が高いから引き受けできない」という保険商品に対する考え方への疑問。思い描いていた損害保険への期待とは異なる実態を知りました。

「電話応対の『抜き打ちモニタリング』」、「社員自爆」まで生み出す「過度な増収キャンペーン」、「親友の結婚式にも行けない」程の仕事が強制される現状等々。労働者を苦しめる働かせ方が横行する職場で、悩み、苦しむ労働者が浮かび上がります。

寄せられている「声」の少ない数が20代、30代の労働者で、それも損保業界の現状を憂い、将来不安を強くいだいたものが少なくないことに、驚きを覚えました。

そういう中で、「脱原発」の運動の広がり、「世の中を変えるチャンス」を期待し、「組合活動を豊か」にすることへの期待の声があることに、明日の可能性を見る思いがします。冊子の意義と目的は最後の章に凝縮されているでしょう。

労働組合の取り組みと問題提起が濃縮された貴重な一冊を多くの方に手にしてほしい、全損保だけの財産ではもつたない、と思わずにはいられません。

仲間たちの証言

# III

## 人間・生活をみつめて

---

生活実態・健康  
生きがい・働きがい  
不安

「お母さん、会社楽しくないの？  
だって…昔はいきいきして毎日楽しそうだったよ」

損保で働いて20年以上過ぎてしまいました。昔は、楽しかった。会社が、大好きでした。仲間も、上司も大好きでした。

娘が言います。ポツリと…「お母さん、会社楽しくないの」と。何で…と聞くと、「だって昔はいきいきして毎日楽しそうだったよ」と…。

自分では気にしていなかった日々の行動が、娘にはしっかり見抜かれていました。楽しいだけの職場なんてないけど…娘には分かっていたこと…びつくりしました。

会社…変わってしまいましたね。

損調 女性

## 全ては数字のため

最近の会社のやり方には、大いに不満を感じる。男性の仕事は降りてくる。全ては数字の為。そこにはお客様は無視、お客様の為と言いながら営利企業としての目的を果たす為。

そこに、やり甲斐を見出すことなんて出来ない。雇用されているので職を失うことは恐い。だからどんなことも甘んじて受ける。言えない…グチしか。そのように多くの従業員が思っているのも現実。

日本が、社会がおかしいのか。それとも会社がおかしいのか。この先、何十年先も、抜けること



のできない迷路・暗闇の様な気がする。

いずれ、みんな疲れ果て、人間らしさを失ってしまうような気もする。

営業 40代 女性

## 将来に「明るい」展望を見出せない

入社して独身の頃は、生活実態で「苦しい」とは思わなかった。結婚して夫婦だけの生活の時も「苦しい」とは思わなかった。結婚して一人子供が生まれたが「苦しい」とは思わなかった。

ただ子供が幼稚園に通い始めてから「苦しい」と感じるようになった。

収入も2008年以後、毎年減少し「苦しい」と感じる度合いも高まっている。生活実態が「苦しい」時でも将来に「明るい」展望があれば気も楽だが、今は将来に「明るい」展望を見出せない。えも言われぬ「不安」ばかりがふくらんでいる。

本社 30代 男性

## 生活実態・健康

### 家計は火の車

年々給与が減り、家計は火の車です。数年前から妻もアルバイトを始め、家計の足しにしていますが、毎月赤字状態です。

私自身は生命保険も解約し携帯電話も持っていない。全て経済的な理由からです。安定的な雇用についても不安がありますし、なかなか心が落ち着きません。

営業 50代 男性

### 将来を考えると預金も必要だけど

月々、成績での給与の違いがあるので、自分自身の成績が達成できるように活動しているが、月々の給与に差があるので、将来のことを考えて預金も必

要だと思うが、子供がいるので学費や生活費で預金する余裕は全くない。

営業なので衣類等も気を付けたいが、ガソリン代等でそんな余裕もなく、子供達へ進学も自由に勧められることもできないのが現状です。大学に行かせてあげられません。

外勤

### 単身赴任で酒量も増え…

はじめての「単身赴任」。一人暮らしそのものが、はじめてなので本当に苦労している。自炊も頑張っているけど…

一人ではすることがなくて、とてもストレスがたまる。最近、酒量が増えた。気をつけなければ。

内務 40代 男性

元から給与が少ないのに  
これ以上下げられると生活できません

平等にすることは難しいと思いますが、仕事の内容が変わらないのに、給与や待遇に差がありすぎだと思います。

年収は変わらないということで、給与体系を変更させられたのに、業績を反映させられて、ますます給与を下げるのはやめて欲しいです。

元から給与が少ないのに、これ以上下げられると生活できません。

40代 女性

本給が低すぎて将来の設計が立てられない

本給が低すぎて、将来の生活設計が立てられてない。年金の支給開始年齢も65才↓70才と引き上げられていこうとする中、個人年金にまわす余裕もないことが非常に悲しい。

会社が決める組織変更・要員についても無茶な内

容であり、こんなギリギリの人数でこなさないといいけないのに「残業するな」と言われても無理である。

本社 30代 女性

帰って寝るだけ

毎日思うことではあるが、求められる業務の量・質ともに増えている。結果、自由な時間は短縮され、仕事が終わったら帰宅して寝るだけのようない日。労働実態、生活実態ともに、もう少し余裕のある日々を過ごしたいところです。

損調 20代 男性

失効・解約の増加で生活も厳しく

厳しい経済社会の中、当社の経営方針等に不安がつるばかりか、営業収益の圧迫・個人責任額達成の厳しい状況に将来不安が高まっている。

損害率の改善により傷害保険等の見直し等が厳し

## 健康状態は間違いなく悪化している

くなっている為、アンダーライティング重視営業をしていく一方、積立火災の収保が厳しくなっている。土・日営業がなくなる事はなく、健康面でも疲れが取れず、逆に平日に休むことが増えている。

東日本大震災の影響により、契約者の仕事にも影響があり失効・解約が増加し、査定をクリアできず、収入減により生活が厳しくなってきた。

### 外勤

## 一番の心配は健康

4月より転勤となり電車通勤しています。通勤時間が1時間かかり定時退社もできず、毎日帰りが遅くなっています。一番心配なことは、健康面です。疲れがとれません。労働状態も厳しく何とかしてもらいたいです。

40代 女性

職場の状況としては、年々負担が重くなる一方で、特に若年層の業務はどんどん高度なものになってきている。数年前は精神疾患にかかり、会社を休む若年層はいなかったが、この2〜3年で急増している。また、会社の施策については社内通知ひとつとつても、一読しただけでは理解できないようなものばかりで、指示が曖昧で混乱している。

管理職の指示も同様で、管理職が物事を決められないし、ブれているから、そのせいで下で働いている従業員の負担が重くなっていると思う。

従業員の健康状態は、間違いなく悪化している。従業員が、本当の意味で生き生きと働ける職場になって欲しい。

30代 男性

## 生きがい・働きがい

### 毎日がつらい！

会社の政策もあまり良くわからず、直営の未来が心配。時間外労働も多く、心労・体力ともに限界を感じる時が多い。

明るい話題は少なく、不景気のせいで契約が落ちたり、店を閉めてしまったりで、なかなか満期さえ継続できない。

毎日がつらい！

外勤

### 10数年前は働きがいがあった

10数年前に損保会社に入社した頃は、仕事が変わらなくても働きがいがあったが、今ではコンプライアンス・数字の圧力に怯え、また社外からの苦情の

厳格化により、とても働きがいなくなっている。

— そのような中で、趣味の時間・家族との時間も年々減っている。全く、やりがい・働きがいがない業界だと思う。

営業 30代 男性

### モチベーションが下がり続け

仕事をしていく中で、やるべきことは増え、出ることも増えてやりがい自体はあるのですが、毎日・毎月の様に賃金を下げるような動き（臨給とか）があり、モチベーションは下がり続けています。「仕事をしたい」と思える気持ちを持ち続けられないうちは、その結果である給与などに振り回されないような環境になることを望みます。

営業 20代 女性

## フツウができない

人間らしく生活しませんか？仕事を明るく前向きに。家族や友人を大切に生きて行きたい。そんなフツウができない。

皆、子供達の為になる仕事をしませんか？

システム 30代 男性

## ストレス解消は毎日のミニ職場会

専業主婦から生保のパート、そして現職。専業主婦は退屈だった。生保パートは、入力など言われた内容は定型でやる仕事だった。損保に入った頃は、忙しかったけれど、楽しいと感じていた。今は毎日毎日、資料を機械のようにつくっている。

組合の仲間と昼食をとることで、ストレスをためないようにしている。毎昼がミニ職場会です。

営業 40代 女性

## 会社はもっと長いスパンで物事を考えられないのか

臨給の減額は非常に厳しい。住宅ローンもあり出費は決まっております、どのように工面したらいいのかわからない状態である。

会社が厳しい情勢なのは分かるが、一般社員よりお金を借れないと運営できないような会社に信頼はおけない。こんなことなら、皆辞めていくことは目に見えている。もっと長いスパンで物事を考えることはできないのか？会社の将来性にとっても不安である。

労働条件も厳しく、どこも全く余裕がない状態ではないか？単に数字だけを見て、現場の状況も把握せず縛ることだけを指示し、改善策は全く考えようとしていない。もっとモチベーションの上がる会社になってもraitたい。

損調 40代 男性

## つまらないおじさんになってしまふのか

日々仕事に忙しい事は悪いことではないと入社以来ずっと思ってきた。仕事での様々な経験、色々な人との出会い。これはいいこと。ボーナスが年々下がっていくけど、日本の経済、他社、他業種と比べてましとの理由で納得してきた。

でも最近思う。これがずっと続いていったらどうなんだろうって。趣味もゆとりもない、つまらないおじさんになってしまうのかな。

損調 20代 男性

## やすらぎが欲しい

今、切実に思うこと。やすらぎが欲しいです。会社においても、家においても、まったく仕事から離れる事ができず、土・日の休日出勤・振休を1週間以内に取得することができるともかかわらず、取ることが出来ない現実。どこでどうなったか、年々募手も減り経費ばかりがかさみ、それでも毎日忙しく仕事

に追われています。静かに過ごせる日がほしいです。

外勤

## 寝ている時も仕事のことがかり

寝ている時も、休みの日も、仕事の事を考えざるを得ないので、心身共にリフレッシュできない。

外勤

## お客様への思いとの間で悩みます

長く続く円高や、震災の被害の復興など先行きがとても不安になります。お客様のお子さんも震災の影響で就職できなくなってしまうと何人か耳にしました。

この中で契約を取れるのか、解約を止められるのか悩みますが、「会社からはお客様の資質を選びましょう」みたいな事を言われ頭では理解していますが、実際難しいなとジレンマがあります。どうした

ら働く意欲を奮い立たせる職場・会社になるのか、要求される事と、お客様への思いとの間で悩みます。

外勤

### 制度が生かさずモチベーションが低下

定年まで3年を残す所までできたが、定年再雇用の適用がされない事が見えている中で、働きがい・生きがいが、なかなか見出せない。

折角の制度が生かされていない現状では、モチベーションも上がらないのではないか。若い世代がやりがいを持って働ける職場にして行きたいが、親会社の動きに振り回され思うにまかせない。

事務 50代 男性

### 頑張っても会社は認めてくれない

数字を上げる為、毎日毎日みんな頑張つて働いているのに、会社は認めてくれないことが多い。さら

に上を求めてくる！

働きがいが無くなっているように感じます。(以前は、楽しく働けていたと思います)

営業 40代 女性

### 仕事はしろ、でも残業はするな

仕事は増加の一途、人員は減る一方で、給料は頭打ち：皆、仕事に対してやりがい、働きがいなどほとんどなくなっています。

仕事はしろ、でも残業はするな。早帰り、有休は取れと：矛盾した労働実態が現状です。

本社 50代 女性

### 精神的に疲れ、働きがいを感じられない

会社は仕事の効率化を良く口にするが、仕事は増えるばかりである。ぎりぎりの要員で仕事をしているため、一人でも長欠者が出ると仕事がまわらない



状況であるのに、最近長欠者が多く発生している。それにより、また仕事が忙しくなるといいう状況である。

仕事が忙しいことにより、肉体的にだけでなく、精神的にも疲れている。働きがいを感じることができない。

自分の周りでは（損保業界以外）、仕事が楽しいという人もいるが、とても信じることができない。辛いことばかりである。

20代 男性

### 頑張ってもやり甲斐がない

新人が年に1〜2人退職していく状態が続いています。

給料が安い・年に10000〜20000円しか上がらない・仕事量が大変・8時まで残業が普通・男尊女卑が激しい会社：頑張ってもやり甲斐がない。↑最近、若い女性達から聞いたことです。

営業 50代 女性

### モチベーションがあげられない

やるが多すぎる。求められることが多すぎる。販強・代理店対応・キャンペーン・数字、全ては無理。経費をおさえず、自己負担が増えた。

本当に会社は大丈夫なのか？部長や役員は暇そう。ボーナスは減り、仕事はどんどん増える。何のために働いているのか分からない。

辞めたいときもある。モチベーションがあげられない。

営業 男性

### 働きがいはあるけど…

東日本大震災で地震保険の重要性を再認識し、自分がやっている仕事に実感がわいた。

一方で、職場の人員の少なさからくる業務量の増加は、とても大変で平日に自分の時間を持つことが困難である。

働きがいはあるが、右記のように業務が多く、間

違いを起こささないかが心配である。

本社 20代 男性

### 働きたいのある会社づくりが必要では

- 社員も賃金も減少し、職場は疲弊しています。働きたいのある会社づくりが必要。私の要求は、
- 目標に向かって実現できる会社施策を提示できる経営陣。
- 社員一人一人の活性化をするべく、教育体制の充実及び指導者の育成。

女性

### とてもこなせる仕事ではありません

会社の求める仕事内容で、現在の人員配置人数では、とてもこなせる内容ではないと思います。

みんな時間をやりくりする為に、サービス残業をしたり、早出をしたりしても、追いつけなく頑張っ

ても臨給が削減される。

モチベーションがあがらず、転職の話も聞く。

損調 40代 男性

### 笑顔で普通に暮らしたい

私は25才で今年結婚しました。妻と二人でこれから長い時間を過ごしていく中で、子供も生まれ経済的な不安は今からかなり大きなものとなっています。会社の現状を見ても、将来的に何が起きてもおかしくない状況です。

私が望むことは1つです。贅沢は言いません。普通の食事を取り、お風呂に入り、柔らかい布団で寝る。そういう人間の基本的な生活を、家族で笑顔で出来る環境が欲しいということです。暗い顔で朝早く出社し、暗い職場で遅くまで仕事をしていきたくはありません。

損調 20代 男性

## ルーチンワークのために生きているよう

気がつけば半年前、1年前と同じ内容の作業しかしていない中で、ルーチンワークの為にだけ生きている気がしてならない現状です。

発展・向上があつてしかるべきと思われる所に、慣れと惰性で業務を行っている点が多く、時間にも気持ちにも余裕が全くないことは、どこの職場でも抱えている永遠の苦悩かと半ば諦めてしまっている現状を、どうにかしたいです。

20代 男性

## 働くことは喜びであつたはずなのに

いつの頃から「損害保険の社会的役割」という言葉で会話をしなくなったのだろう。働くことは喜びであつたはずなのに、今はただ毎日に振り回され時間だけ経過し、自分の中での達成感や充実感を仕事からや働くことから得ることは、ほとんどありません。

周囲を見回しても、皆疲れています。働くことで輝いている職場は、どこに行つたのでしょうか。労働組合で、その原点を再度しっかりと向き合うことが必要だと思えます。

損調 50代 女性

## 数字追及の日々

これからの将来、会社がどうなつて行くのか不安な気持ちで一杯になる日々です。

何の為に仕事をしているのか、本当にお客様の為になる事なのか、分からなくなる事があります。数字追及の日々で、求められる事が多すぎて、飽和状態です。

営業 30代 女性

## 踏み込んで社会的なとりくみを

収支改善、黒字化を図るという経営方針には賛成

だが、優良契約の獲得、損害率の改善に対して、より踏み込んだ対策をとってほしい。

損サだけで頑張っても、会社やお客様、会社に貢献しているという誇りが持てない。もっと社会的な取り組みを行えば、会社の収益も上がり、社員の給料も上がり、モチベーションも上がるのではないかなと思う。

損調 20代 女性

### モチベーションの維持も困難

年々、業務量が多くなっている。頑張ってもそれ程給与が上がるわけでもなく、逆にモチベーションが下がる。

精神的にも辛い損サ部門において、もっと手当を上げてほしいと思う。

欠員で業務量が増え、有休もとれない。  
今後の会社が、どうなるのか不安がある。

損調 30代 女性

### 頑張っていればよくなると言われたが

入社した当時に比べると、社歴の浅い人や若い人たちがいなくなり、このままでは直販の将来がどうなるのか、とても不安だった。新人の頃は最初は給料も安くて、仕事もキツイけど長く頑張っていればよくなると言われ、希望を持って働いてきたが、10年たっても何も変わらず、希望も少なくなり。追打ちをかけるように不景気で解約も多く、最近転職したいと思うようにもなってしまった。

社歴の浅い人、新人にもより配慮した組織運営を行ってほしいと感じる。

外勤

### 自分の将来を真剣に考えます

日本経済が先行き不安の中、3・11の東日本大震災が起こり、さらに今後の日本での生活・将来が不安になってきました。

政治の復興に向けた取り組み等を考えると、自身

の将来の生活（老後）もさらに不安になっています。その様な中、やはり自助努力が大切になって来ると思っています。

最近では、自身の将来について真剣に考えるようになってきました。このようなことは私だけでなく、2011年増加していると思います。

この世の中に対し、損保会社としての貢献度は色々な面で高いと思います。

営業 30代 男性

### 家族との時間と仕事の両立が益々厳しく

現場の人数がどんどん減り、ギリギリの要員のことで幼い子供を持つ身としては苦労することが多い。子供の病気で急に休まなければいけない時も早退しなければならぬ時も、子供優先にできない時がある。具合の悪い子供を見ると、本当に申し訳ない気持ちになる。家族との時間と仕事の両立が益々厳しくなり、将来に不安を感じる。

営業 40代 女性

### 働いても生活が豊かになりません

働いても生活が豊かにはなりません。体力も落ちてきてギリギリの状態です。いつまでこの状態が続いていくのか不安な日々です。仕事の量も多く、余裕のない毎日です。子供達は、毎日のようにホカ弁やコンビニのおかずばかりでブツブツ言っています。たまには、早く帰ってゆっくりしたいと思います。

営業 40代 女性

### 若年層の退職が増加しています

近年、業務の合理化・効率化の下に職場の人員は減らされる一方で、業務量は変わらず、残業が恒常的になっている。そのため、休暇の取得も困難な状況である。加えて、賃金は一向に上がらないばかりか、会社は成果主義を標榜し、労働者への締め付けを強めている。このような状況において、労働者としての働きがいは低下しており、その結果として、心身の不調を訴える職員も増加している。

職場の雰囲気についても、行き過ぎた成果主義による相互の不信感、疲弊感が蔓延しており、この傾向は年々強まっている。従前はあまりなかった若年層の退職者が増加しており、このままでは会社の将来の展望もない。

本社 20代 男性

## 不安

### 時短・減員・減給それは将来不安

個々の案件の精度と過密さが求められるのと同時に、時短を求められ、精神的ストレスを感じる。今後、人員削減や減給などが加速し、就業実態が変わらず悪化していくことになるかと将来に不安を感じる。

損調 30代 男性

### こんなことを書いている自分が情けない

直販での仕事が20年になりますが、入社した時から今まで激しく変化があったと思います。世の中の状況もそうなので仕方ないですが、昔は良かったと思う今日この頃です。そんな事ばかり言っているも仕方ないですが、直販も縮小してきて、特に私の職場は人数も減り、増員に必死になり入社した人も続

かない現状で、今は過去最小の人数になり、ほんとうの危機を迎えている事は実感しています。

今まで必死に頑張ってきました。私としては、3年くらい前に体をこわしたこともあって、自分の体調管理も大事だと痛感しました。

今、こんな事を書いている自分が情けないと思いますが、自分の限界を感じています。

外勤

## 個人責任追及の社内風土が

人件費や物件費の徹底した削減を実施しながら、雇用問題にまで進むのではないかと不安。個人責任を追及する風土が、できつつある不安。

損調 40代 男性

「不安がいつぱいです」

第一の不安は会社の存続！！同じ内容のキャン

ペーンが、2ヶ所も3ヶ所もから下りてくる事が理解できません。

会社の取り組みが全く理解できず上層部のまとまりにとても不安を感じます。誰の何を信用して仕事をしていけば良いのか？時々すごく不安になります。

生活も頑張らなければいけない身としてはもつと透明感の感じられる会社になって欲しいと思います。不安がいつぱいです。

50代 女性

## 頑張れば家族が犠牲に

キャンペーンがずっと続くというのは正直きついです。毎月毎月が査定のような感覚で、精神的にも辛いですし、やはり一番のしわよせは家庭・家族にいつてしまうので…仕事をやればやるだけ家族が犠牲になるし、かといって仕事をセーブすれば成績もできない。それか、お給料にひびく…

毎月毎月、そのジレンマに追われています。

外勤

## 今一番不安なのは会社の将来です

この先どうなるのか、雇用の確保は大丈夫なのか、お客様も経済状況が悪化しているため保険料もかなり減ってきている。

成績の係数は上がらず、給料は下がるばかり。しかも損害率も厳しくなり、やっつけていけない。

年金もこんなに払っていても私達は将来貰えないのではないか。それならば自分でコツコツ貯金した方が老後のためだと思っている。

外勤

## 胸張って「うちの会社は大丈夫!!」 と言いたい

生活は厳しい、家のローンもあるし、仕事での交通費、お客様への手土産等…販売員は全て自腹であり経費がかかることに頭が痛いです。その割りに給料はアップせず、土日も関係なく営業に動いております。

世の中全体が不況の世の中で、なかなか新規の契

約をとる事が難しく、お客様も共にお年になっていく中で、更改落ちもかなりあります。会社からの給料面でのしぼりが、今後だいたい厳しくなるようであると不安でいます。

そうになると、会社の将来に対して不安。私達の職場の確保の不安。胸張ってうちの会社は大丈夫!!と言えないことのつらさがあります。

今後は働きやすい会社・職場であって欲しいと思います。

外勤

## 親会社との関係から不安

業界再編の流れ、当社においては親会社との関係から、先行きの見通しに不安があります。

特に、雇用の確保、現在の賃金水準の最低維持を強く望みます。

その他、将来的にも退職金や年金の支給に関して不透明であり不安を感じます。

営業 40代 男性



## 職場に「ローアンの風」を

東京社会医学研究センター 理事 村上 剛志氏

夏休みに、『時代を見つめ明日につなげる』冊子を読ませていただきました。全損保が一人一人の組合員の声を大事にして団結している様子がよくわかりました。

私は労働安全衛生の国際労働基準を研究しているので、損保協会がEUの安全衛生指令や労働時間指令を翻訳し、紹介していることを承知していましたので、損害保険の補償を行うためにも国際基準に精通していることは大事なことだと思っていました。

しかし、組合員の『一人一言』を読ませていただくと、「こんな損保会社でいいのだろうか、人を大事にすることが損保の経営の基本なのに」と、経営幹部が間違った方向に向かっているのではないかと思うようになりました。

20代の新婚男性の「笑顔で普通に暮らしたい」との切々とした心情も含め、『一人一言』に組合員の尊い気持ちがあられています。

長時間労働の問題にしても、これはメンタルヘルス不全の原因ですし、健康実態は私から見ると過労死（脳・心臓疾患）、糖尿病、がんの危険水域です。

これは労働者にとつても経営にとつても本腰を入れて対策を講じる必要があります。夜12時に自宅に帰って、朝早く出社し、土日も出勤する労働実態は、重大な後遺症の残る脳出血、脳梗塞、動脈瘤破裂、心筋梗塞の発症要因となります。

こういう状態では、「損保を支える人がいなくなってしまうのではないか、経営者はこれだいいと本当に思っているのか」、というのが私の感想です。長時間労働対策としては2006年に労働安全衛生法が改正され、労働時間の把握とともに長時間残業者の面接指導が義務付けられました。そして50人以上の事業所で設置義務のある労働安全衛生委員会（月1回以上開催、労使同数、過半数決定しない）で、過重労働対策・メンタルヘルス対策の樹立の審議を義務づけました。

今、長時間労働対策に本腰を入れている教職員組合が「学校にローアンの風を」のスローガンのもと、学習実践活動に本腰を入れ、人員増などを文部科学省をはじめ、各地の教育委員会できちとっています。全損保の職場も「ローアンの風を」まき起こして下さい。

最後に、50代の男性の「全損保という労働組合は、自分たちの雇用・生活・労働条件を守るために、とつても必要な組織だと思えます。こんな時代だからこそ、全損保に結集し、自らの声をあげていきたいと思えます」との声がありました。この言葉をみんなの団結の中心にしたらいいなと思えました。

仲間たちの証言

# IV

## この国をみつめて

---

政治・経済  
東日本大震災・原発事故

## 増税の前にやるべきことがあるぞじょっ!

「東日本大震災」

3月11日に発生した大地震、被害を受けた方が多く亡くなった方も多数。未だ行方不明の方々も…国民の声を聞き、国政へ反映させるための仕事をしている議員の皆さん、被災者の声を聞いていますか?自分自身が当事者になった気持ちで活動していますか?増税と社会保障の切り捨てを行う前に出来ること、やれることはもう全て行いましたか?議員の皆さんは、汗を流しましたか?体を使い、頭を使い限界まで仕事をしましたか?あなた方の収入は、毎日毎日働いた人々の中から収めた税金です。

あと1000円あったら飲めた物や、楽しめた事を税という型で納めた大切なお金です。大切に使うして下さい。困っている人々を助けるのに使える「道」を、「制度」を作して下さい。

営業 40代 女性

## 本当に頑張ったけど無力感も

本日(H24・03・09)は、東北地方太平洋沖地震が発生したH23年3月第2週目の金曜日から考えると、ちょうど1年であり、昨年と同じ日に地震があつて、それから1年経つたと思うと、何とも感慨深いものがあります。

地震が起きる前から、仕事はどうしようもないくらいに溜まっていました。数分に渡る長く大きな揺れに揺られながら、いろんなものがまさに「崩壊」していく姿が頭をよぎったことを今でも

覚えています。

その日から1年間、周囲の人間・会社・職場の従業員が、皆何とか、兎にも角にも、ただひたすらに走って走ってここまで来て、1年間耐え抜いたんだなという風に感じています。

これまでの1年間ほど、時間が経つのが早く感じ、また頑張ったなと思うような気もする反面、何もできなかったという感覚にさらされる年は無かったです。

損調 30代 男性

## 震災から学んだことを忘れないように

東日本大震災から早8ヶ月が経ちましたが、被災地ではまだまだ苦難が続いています。ですが、自分の生活をふと振りかえると、3月にはあれだけ意識していた節電や被災地のためにとの思いがどんどん薄れていつているのに気づきます。

忘れてしまうって恐ろしいことだなと、思うこの頃です。あれだけの大きな災難が、日本に降りかかったこと、そこから学んだ大切なこと、被災地から遠い九州の地に暮らしていますが、忘れないように、自分にできることをこれからもしていきたいと思えます。

営業 20代 女性

## 政治・経済

子供達が安心して暮らせるようにしたい

政治の不安定・経済の不安定、この先どうなるのかすごく不安です。自分の子供達が普通に生活が出来るのかとても不安でなりません。

営推業務 50代 男性

政治は国民のことを考えていない

東日本大震災という、未曾有の災害があったにもかかわらず、政治は国民の事を考えていない。

T P P 交渉に参加するなど、国を亡ぼすとしか思えない事をやろうとしている。今やるべきは、雇用の安定を図り、購買力を高める事が必要に思う。一部の者だけが高額な収入を得るだけでは、決して景気がよくなることはない。

皆が要求に確信を持って、大きく声をあげていくようにならないものか。

60代 男性

「普通にフリーターで良い」？

生きがいを持って働ける日本であって欲しい。「普通にフリーターで良い！」というのは、問題ではないでしょうか？

本社 30代 女性

未来に向けて大人達が努力しないと

毎日、TVニュースなどで消費税増税や年金が将来、支払った額よりかなり損をするなど、今の子供達にとって明るい未来が一つもないような気がします。

子供もニュースを見て、実感し将来のことを不安に思っています。もっと明るい未来を描けるよう大

人達が努力しなければと思いました。

営業 40代 女性

## 子供達にとって明るい世の中に

安全に暮らしていける社会であって欲しい。子供達にとって明るい世の中であって欲しいと願いつつ。私自身も将来の事を考え思い、生活したいと思いません。

営業 40代 女性

## 日本人は優しすぎる？

国を守る政治家や役人が国民から集めたお金を自由に使った穴埋めを、なぜ国民がしなくてはいけないのか？

独占企業を自由にさせていたあげくに招いた尻ぬぐいを、なぜ国民がしなくてはいけないのか？

日本人は優しすぎる為なのか、様々な大きな問題

が起きても（他国は暴動）、何もせず・変えようとならないのはなぜ？

外勤

## TPPはアメリカの植民地化

競争が進歩につながることは否定しませんが、競争が人を幸せにするわけではありません。過当競争は、人間性そのものを破壊させます。その結果社会全体をゆがめてしまうことにつながるのだと感じます。今の日本はまさにこの状態ですし、この損保産業も同じことが言えるのではないのでしょうか。

TPP問題では、さらにこの過当競争を進めて行くわけですから、絶対に許すことは出来ないと感じます。TPPの本質は、アメリカの日本植民地化ではないでしょうか？全てをアメリカ基準に合わせられたらたまったものではありません。

営業 40代 男性

## 一部のための「不公平な世の中」

仕事の成果を上げてても、賃金は上がらない。しかも税金は増えるでは、苦しい世代はモチベーションも下がり、国や社会に憎しみしか起きない情勢になっています。

一部の人間のみが、有意義な生活をし、大半の人間が苦しみを感じるのなら、「不公平な世の中」と言っても過言ではないと思います。誰かが今の日本を変えなくてははいけないと思います。

営業 30代 男性

## 「効率」ではなく「調和」を求める

小泉・竹中が行った、弱肉強食奨励の市場原理主義によって、日本経済はさらなる不況に陥った。サブプライム金融危機をもたらしたのも、アメリカ発の強欲資本主義である。福島原発の放射能事故も、あくなき利益の追求を是とする強欲資本主義が必然的にもたらした、起こるべくして起きた事故である。

この失敗を教訓とし、弱肉強食奨励の市場原理主義から共生重視の共存共生主義にシフトすべきだ。私たちはいま、「効率」ではなく「調和」を求めていくべきだ。

営業 50代 男性



## 東日本大震災・原発事故

### 電気事業に公共性を

日本は原子力発電を廃止すべきである。そして自然エネルギーをもっと活用すべきだ。

電気は公共性をもっと持たせるべきである。政府は電気事業にしっかりと取り組み、安定的な電気を国民に提供することが大切である。

契約者

### 学習会を通じて情報取得の努力を

原発のことで、原子力の研究者が言うように「想定外」ということがあってはいけない。想定が甘すぎたというお話が印象深かったです。国民はいつも国や財界にだまされているんだなと思いました。

私達はマスコミ等、与えられた情報の中でしかわ

からないので、労働組合の学習会を通じて情報を取得していく努力も必要なんだなと、最近思っています。

日本はこれまで、砂上の城だったんだなと思うと共に、いつの時代も必ず犠牲になる人々がいるのも悲しく思いました。

損調 50代 女性

### 「原発輸出」？

3・11の震災で、福島原発があんな被害・大事故を起こしたのに、「原発輸出」というニュースをやつていて驚いた。絶対、原発はなくすべき。

### 今できることを日々考えながら

今年には東日本大震災があり、今こそ日本の団結力が試される時だと思います。自分自身も一昨年まで仙台にいたため、同じ日本人という以上に特別な想

いがあります。

被災者の方たちはとても大変な思いをされていると思いますが、私も今できる事を日々考えながら、少しでも“力”になれるよう努めていきたい。

損調 20代 男性

### 今まで考えなかったエネルギー問題

原発について早く電力を自然発電で供給して、双方向のシステムを作り始めないと、いつまで経っても原発エネルギーに頼ることになると思います。

今まで考えなかったエネルギー問題は、今や世界的な共通問題です。身近なことから自分自身も節電に心がけていきたいと思えます。

### 目に見えない放射線被害に不安

東日本大震災で、自分や身内・知人で大きな被害を受けた人はいなかったのは有難いですが、今現在、

目に見えない放射線被害について、とても不安です。政府や東電も信用していいかわからず、でも個人では出来ることも少なく、何をしたらいいかわかりません。

その不安や、みんなの意識も、日々薄れていくことも怖いと思います。

### もう原発はいりません

福島県南相馬に行ってきました。地震と津波で人々が暮らしていた風景はもうありません。

その上に福島原発の事故による放射能汚染は深刻です。もう原発はいりません。原発は今すぐ止めて廃止して欲しい。ましてや輸出なんて、とんでもないです。

60代 女性

## 未来を感じる多くの若い人の声

弁護士 牛久保 秀樹氏

読ませていただきました。3・11大震災について、悩まれながらも、奮闘され続けられたことに敬意を表します。それも、更に、もつと被災者の皆さんに寄り沿えないだろうかという悩みがあることについて、肝銘します。

それにしても、今の皆さんの職場の状況に心が痛みます。「人間らしく」、「生きがい」、「働きがい」、「家族の将来」、「健康」と、それらのことに不安を覚え、悩まれていることが良くわかります。それらのことは、いずれも、私を取り組んできた、ILO（国際労働機関）の提唱するディーセントワーク（「人間らしい働きがいのある仕事」）に含まれていることばかりです。

ILOは、国際労働基準を定めてその実施を世界に求めていく、国連の労働分野の専門機関です。189あるILOの国際労働条約全体をまとめる価値として、ディーセントワークが掲げられました。日本政府は、この国で、ディーセントワークの日本計画を定立し、実行することが義務付けられています。その計画に、皆さん方の声こそが反映されなければなりません。そのためにも、皆さん方に、ディーセントワークについても知っていただきたいと思えます。例えば、私は、「労働の人間化とディーセントワーク―ILO発見の旅」（かもがわ出版）として出版していますが、機会がありましたら、お読みください。

ところで、ディーセント (DECENT) という言葉には、「つつまじやか」という意味もあります。チャップリンの映画「独裁者」の最後の演説で、「ディーセントワールドを造ろう」と呼び掛けます。それらが、今なお、踏みにじられていることに怒りを覚えます。本来、ディーセントワークは、後進国に向けて発信されてきたのですが、この先進国の先端的職場で起きている事態について、ILOへ、直接、情報提供する必要があるかもしれません。

「一言」の後半に、この国への怒りの言葉があります。同感します。震災後の宮古の友人は、結局のところ、政府の進めていることは、自己責任以外ないと言っています。震災、原発と、この国を変えていく機会にしていきたいものです。「一言」に20代、30代の皆さんが、多数、寄稿されていることに未来を感じます。くじけずに、職場、全損保をささえ続けて下さい。

仲間たちの証言

V

## 明日をみつめて

---

産業・職場・生活  
損保労働者として  
労働組合をいかして

## 世の中の仕組みを変えるチャンス

日本の悪しき構造が明らかになりました。政治・官僚・大企業・アメリカ・大手マスコミが原発利権をむさぼっていた構図です。そして、今なお利権をむさぼっていた側が、その利権を手放そうとしていません。こういう社会が続く限り、日本の社会は変わりませぬし閉塞感を打開できません。

東日本大震災によって、日本は本当に大変な犠牲を払いました。その犠牲に報いるのは、日本の社会を変えることだと思います。今、その象徴が「脱原発」だと思います。

労働組合として何ができるかわかりませんが、日本の世の中の仕組みを変えるチャンス、まちがなくなりますが、転換期だと思います。その運動に力を注ぎたいと思います。

営業 50代 男性

## そろそろ立ち上がらないと

「企業栄えて国民滅ぶ」という言葉が現実のものとなるのではと危惧している。

福祉はどんどん切り下げられ、消費税は増税、法人税は実質切り下げへと向かうと言われている。株式の譲渡所得の優遇措置は延長措置のまま。

政治が誰に対して目を向けられているのか、大企業・金持ち優遇は目に余るばかりだ。

全世界で民衆が立ち上がり始めている。日本でも、そろそろ立ち上がらないと取り返しがつかなくなる。何とか、今の流れを変えたい。

宮推 60代 男性

## 産業・職場・生活

### 子供や孫たちが明るく過ごせる社会に

私には子供が3人います。おかげさまで、3人共無事成人しました。でも、就職については本当に厳しい状況です。

年金問題から、65才まで雇用を延長する案など、本当にいきあたりばったりで、どうしてこんな事になつてしまうのだろうか？と、情けなくなりまして。人のお金だからと、いい加減に使っていた役人さんが、何の責任も取らない事にも怒りを覚えます。

もつとまともな社会、子供や孫たちが明るく過ごせる社会にしていかなくては…と思います。

営業 40代 女性

### 組合活動を通じて様々な経験を

沖縄で開催された平和大会に行ってきました。米軍基地の移設問題等、テレビや新聞で報道されていますが、現地に行つて見たり聞いたりしないところから分らないことが沢山あります。

沖縄の小さな村が、米軍の基地建設によつて「これ以上犠牲を負わされるのは嫌だ」と、反対運動の先頭に立っている姿は、我々少数になつた全損保も、これからの運動や闘いの中でも参考になるのではないかと思います。

組合の役員をしています。出来るだけ多くの組合員の皆さんに組合活動に参加していただき、色々な経験をしたいと思っています。

営業 40代 男性

### 戦争なんかしたくない

全損保に所属して平和の問題について真剣に考えるようになりました。誰も戦争なんかしたくないし、

戦争によって殺されるのもいやだと思えますが、無関心で知らないうちにそんな状況になってしまふのは恐ろしい事だと思えます。日本は過去に戦争の加害者にもなつたし、多大な犠牲を払つたという歴史を持っています。

多くの皆さんにもつと平和の事に関心を持つていただき、足を運び話を聞いて、平和について考えて欲しいと思います。

40代 男性

### 地球の将来の為に：

原発事故による放射線の影響が心配されます。すぐにはどれくらいの影響があり、私達の生活に及ぼしているかは分かりませんが、今後50〜60年後、次世代に心配事を残さざる得ない事は間違いありません。

今私達に出来る事は何か、地球の将来の為に一人が考えなければならぬと感じます。

40代 女性

### 人を思いやり・周囲の人々との絆を大切にしたい

世の中は不安になるようなことが多くあります。こんな時だからこそ、皆が人を思いやり周囲の人々との絆を大切に生きていきたいと思えます。

若い人には、夢の持ちにくい社会かもしれないが、これからもいつの世の中も、自らを信じ強い気持ちで立ち向かう勇気が必要だと思えます。

だんだん年を重ねて、健康に不安を感じることもありますが、家族の為に最後まで頑張り続ける自分でいたいと思えます。

損調 50代 男性

### 怒りをもって立ち上がろう

今の政権は消費税を10%に上げようとしています。民主党が政権をとつた際には、国のムダや官僚天下りを排除しなければ消費税を上げないと、マニユフェストにうたったはずですが。しかし、政権をにぎ



るや否や、国民と約束したはずの公約は次々と破棄され、「国民のための政治」とは程遠い政治が行われているのです。

日本人は怒らないと言われています。怒らないことが美德だと思っています。こういう体質は、統治する側から見れば、とてもやりやすいのだと思います。

もともと日本人が事実を知ることに関心を持ち、怒りを持って、立ち上がらなければいけないと思います。それは、労働組合―会社との関係でも同じだと思います。

営業 50代 男性

### 今を変えよう

将来の不安。今を変化させること、将来の準備をしなければいけない。年金がいつもらえるか、いくらもらえるかわからない現状で、今のままの生活・行動でいいはずがない。今を変化させよう！

営業 20代 女性

### 人と人との絆が一番の宝物

3・11大震災は、私達に今までの価値観を大きく変えるチャンスを与えました。

人と人との絆が最終的には一番大切な宝物です。そして国や経済界は、人の幸せのために存在するものだという。思いを強くもちました。

人間として生きること、これから先もつとつと応援していきたいと思っています。

外勤

### 今を改善し、希望ある未来に

私は、将来への不安があります。成長しない日本経済もそうですが、会社への期待感もありません。年金についても現在68才から支給など、老後においても不安材料ばかりです。現在の不安な状況をどうしたら良いのか日々考えていますが、答えは見つかりません。少しでも人間らしく、希望を持って生活出来るように、組合などで人間らしく普通に暮らし

ていく事の大事さを大切にしていきたいと思えます。

現在私は40才ですが、以前はもつと仕事が楽しかったり、生活面においても将来などに希望を持っていました。

なぜ?こんなに辛い時代になってしまったのでしょうか。若い人達には、辛い事ばかりで楽しい生活や将来を経験した事もない事を、悲しいと思います。少しでも現在を改善し、希望ある未来にしたいと思います。

営業 40代 男性

## 損保労働者として

お客様ともう少し話をしたいけど

一言で言えば、常に「追いかけている」感が強い。

時間に追われ・仕事に追われ…本当は、一件一件に時間をもう少しかけて、お客様ともう少し話をしっかりして、自分でも納得のいく仕事をしたい。契約だけでつながっている関係だけではなく、もう少し内に入りこんだ人間としてのお付き合いまでできたら、いいんだけどなアと思っています。

外勤

自分にとって重要なこと

3年目になって、だんだん仕事が面白くなってきた。能動的に取り組まなければ何事もつまらない。

仕事が楽しいと思える職場を作ること。その職場で利益を上げて、やりがいを感じられる仕事をする。これらは矛盾しない。だから会社の中で働くことと、組合活動で会社と対峙することは、両方とも自分にとって重要なことだと思ふ。

営業 20代 男性

## 消費を拡大することが第一

TPP参加が確定した場合、最終的にはデフレが進み、消費は落ち込むと思います。物が売れなくなれば、物保険の売り上げは伸びなくなります。(自動車売れなければ、自動車保険は売れない仕組みです)

消費の拡大が、業界安定につながると考えます。消費を伸ばす為には、労働者の賃金を増やすことが必要です。

広い視野を持って、経済・景気回復が損保に働く従業員の生活を安定させることにつながると思っています。

外勤

## 社会的役割を果たすには何をすべきか

東日本大震災をきっかけに、私達の生活の中でも考えさせられることが多く、「働くこと」の意味も自分自身の中で変わってきました。

損害保険会社で働く一員として、社会的役割を果たすには何をすべきか考え、実行していきたいと考えています。

損調 20代 女性

## 損保で働く者として復興に役立ちたい

3・11の震災があり、損保が果たすべき役割が改めてクローズアップされたと思う。我々、損保業界で働く者として、日本の復興に役に立ちたいという思いを強く持つ必要がある。

その為には、自分達が働く職場の実態改善に取り組むべく組合の活動を、より一層行いたいという思いを強くしているところである。

本社 30代 男性

## 労働組合をいかして

### 企業の枠を越えて思いを語り合える全損保

「3年先が見えない」「将来に希望が持てない」若い人と話をしていてよく耳にする言葉です。でも、メガ損保でも中小損保でも、働いている人の気持ちは変わらないだろうと思います。企業の枠を越えて、思いを語り合える産別単一労組の場にぜひ参加し、本音を語り合って欲しい。

これが、全損保の良さですし、他の産業より恵まれている点だと思うので、若い人達にそう伝えたいです。

事務 50代 男性

### 職場会が会社にも組合にも必要

先日のエリアミーティングでのひとこまを紹介し

ます。

業務についての打合せ後：「今、何か困ったことはない？」と皆に問いかけたところ、「実は、こんなことが…」とか、「あれって…」とか、いくつか話し合いが始まりました。「まさにこれって職場会よね!!」と私が言うと、年次の浅い他のメンバーは、「職場会って、何か資料をもらって説明聞いてお弁当食べて…」と…少しずつ対話して、まず身近なところから支え合える環境を作って行きたいと思えるひとこまでした。

営業 女性

### 希望の持てる時代への変化を信じる

最近の世界経済、日本経済、社会情勢は、不安にあふれています。原発事故の問題についても正しい情報が伝わってこず、日々不安です。今後の日本は一体どうなってしまうのかと絶望感すら感じます。

しかし、落ち込んでばかりでは何も始まりません。今日のオルグの話の中にあつたように変わる可能性

のある時代は間違いないと思います。今の厳しい現実を乗り越え新しく希望の持てる時代への変化を信じ、全損保に結集しこの困難な時代を乗り切って行きたいと思います。

営業 50代 男性

### 震災復興に役立ちたい

東日本大震災（3・11）があり、家を失ったり、家族をなくしたり、職をなくしたりしている人達のことを考えると、毎日不自由なく生活できていることに感謝したいと思います。又、何かできることがあれば少しでも役に立つことをしていきたいと思いません。それは、組合を通じてでもいいです。

早く、一人一人の人が、元の生活に戻るようになってほしいです。組合は家族です。困ったことがあれば一人で悩まず、まず相談してほしいです。

今後も、何でも話せる職場（組合）にしていきたいです。

営業 50代 男性

### 今の心情を言葉に出して伝えることが大事

特に今年は震災の影響もあり、損保会社に対しての責任や、やりがいを実感できた反面、危険準備金の取り消し等、働き方への不安がいつそう増した年だと感じます。

心に落ちつきがなく、日々の仕事の忙しさが増した今だからこそ、一人一人の今の心情を言葉に出して伝えることが大事だと思います。

そして、その声を集める組合としては、集めた声を無駄にせず組合員にその結果を分かりやすく伝え、現状を理解してもらえよう努力することが必要と感じます。

損調 20代 男性

### 組合活動を豊かにして

組合活動を豊かにして、一人一人がもっと幸福を感じられるような会社になれば幸せだと思います。

損調 20代 女性

## 労働組合に集結する大切さを みんなが知ることから再スタートを

約一ヶ月間、東日本大震災による地震保険の立会業務をおこなってきました。未曾有の被害の中、被災者の方々に思いを馳せ、自分なりに一生懸命業務を遂行しました。十分な補償ではありませんが、多くの契約者の方々が労いの声をかけてくれ、保険会社の社会的な使命を果たすことができたと感じています。一日も早い震災からの復興と原発事故の終焉を心から祈るしだいです。

一方、日常の職場は管理強化が凄まじく、会社は従業員に対する思いやりなど微塵もありません。近隣の職場でも体調を崩す人が増え、長期療養者が続出しても人の配置はしてくれません。案の定、残ったメンバーも体調を壊すありさまで、このままでは職場に人がいなくなるのでは？死人が出るのでは？と危惧します。

そうした中、労働組合の本領が発揮されなくてはならないと思います。原点に帰って組合とは何か、要求とはなにか、団結とはなにか、を職場の隅々に

広げていくことが急務ですし、無関心や組合批判だけでは自らの生活や労働実態が後退してゆくばかりです。

労働組合に結集する大切さをみんなが知ることから、まずは再スタートを切っていきたいと思っています。

損調 50代 男性

### 参加しやすい組合に

組合活動は、どの職場でも年下がやらされてしまうという実態がある。特に、入社1年目の新入社員がやらされてしまうということがある。

会社の仕組みが分かっていない新人にやらせてしまうことが、とても残念です。できれば、入社3年以上のような制限を設けたいくらいです。

又、職場には組合に全く興味のない方が多いです。特に女性が目立つと思われまので、積極的（半ば強制的に）に参加しなければならぬ仕組みも必要かと思っています。

又、全体的に組合は難しい、かたいイメージがあ

り、とっかかりづらいので、そこを無くしていけたらもっと参加しやすいと思います。

営業 20代 女性

つらいことがあっても

組合の集まりがあると頑張れます

丁度、疲れた頃（心身ともに）に、タイミング良く組合の集まりがやってきました。

今日の集まりは、若い方が多くハツラツと職場実態を話される姿を見て、自分の職場はそういえば若い人はいないなと思いました。

また、この人達がこの先の損保業界を支えていかれるんだなあと頼もしくも思えます。仕事でつらい事、いやな事があっても、ああ来週は〇〇に参加するんだと思うと頑張れます。

これからも時間の許す限り参加したいと思っています。

営業 50代 女性

自らの声を上げていきたい

新自由主義が、もう限界であると各国が気がつき政策転換を図ろうとしている中で、日本は、今も新自由主義路線を突き進もうとしているのは、どう考えてもおかしい。

財界・政界にだまされてはダメ。「自分たちのことは、自分たちで考え答えを出し、自らの声をあげ、次の時代をきりひらく」という視点を持った全損保という労働組合は、自分たちの雇用・生活・労働条件を守る為に、とつても必要な組織だと思います。

こんな時代だからこそ、全損保に結集し自らの声を上げていきたいと思っています。

50代 男性

共通したゆがみを話し合える場が必要

今日の交流集会の分散会の中でも、各社社員の働かされ方が大きく変えられようとしていることが改めて分かりました。会社が求める仕事ができなけれ

ば、排除されるような流れになるのではと心配です。

こういった集まりの中で、損保に共通したゆがみや問題を、皆で出し合うことで、より社員のためになる取り組みにつなげていければ良いと思います。

本社 40代 女性

### つどいで顔を合わせつながらる意味は大きい

本日、全国女性交流会に多くの方が参加され、それぞれの思いを発言されました。一度口を開くと、次々と言葉が出る。これは、普段から誰かに言いたいけれど、周りに言う人がいない・受けとめてくれる環境にないからだと思いました。

統合や合併の前に不安を感じている方が、たくさんいると思います。全国各地に散らばった全損保の組合員が、このような「つどい」で顔を合わせることでつながることの意味は大きいと感じました。

本社 女性

### 会社にモノを言える組合があること

今回一人一言を書くにあたり、OB代理店に現状を聞いたところ、想像以上に厳しい状態にありました。

それなりに収保があつた人でも、食べていくのがやつとの有様で、代理店業は今後も更に厳しさを増していく気がしました。

OB代理店の皆さんが一樣に言うのは、「代理店は会社に物を言う場がない」「手数料ポイントも決まったことを受け入れるだけだ」立場が弱いと言う事でした。

それに比べると私達の場合は少人数ではあるけれども、会社に物を言える、改善を申し入れる事ができることは、雲泥の差だと思いました。今後、益々会社の圧力が強まる事は必至です。そんな中でやはり組合に結集し、どんな小さな事でも妥協せず、勇気をもって会社に物を言っていく事が重要だと気づかされました。それには、現状分析や会社の今後の方向性など、常にアンテナを高くし大局的な見方もできないと、会社との対峙は無理です。



みんなの力を合わせ、この難局を乗り越えて行く。  
う。

外勤

### 組合員の思いや声を主体に運動する全損保

私たちの組合には教宣紙があり、組合員の視点で教宣活動が行われています。この一人一言運動も組合員の本音や率直な思いを発信する企画です。

このような組合員の思いや声を主体に運動するのが全損保であり、これこそが労働組合活動の原点だと思います。

組合員数が減少したり、組織が小さくなっているのが現状ですが、こうした組合員の偽らざる声を主体に運動をすすめていく限り、私たちの組合は頼りになる存在ですし、輝いている存在だと思います。

企業の中に、本音が語り合える場所がある事に幸せを感じます。

営業 50代 男性

### 仲間を信じてできる事から

1時間のオルグでした。非常に中身の濃い話で、あつという間の時間でした。情勢がとてもわかり易く、自分としてはとても充実し、得した気分でした。ただただ仕事ばかりをしていて、目の前の出来事しか見えない状態にいると人間の考え方・性質が、とても小さくなっていき、不安と不満しか残らず、見えない敵がごく近い人達に「あたる」ことしかできません。毎日で、とても疲弊していくのがよくわかります。

このようなオルグの話を聞くと目の前の視界が広がるように思います。物の見方や考え方が、より人間らしくなると思えました。毎日、うもれる事なく沢山の事に目をむけて行きたいと思えます。日本はどうなっていくのか…と思う時に、やっぱり仲間を信じてできる事からやっていく事。4つの視点は、本当に働くうえでも、生活するうえでも、大切にしていきたいと思えました。

損調 50代 女性

# 損保産業には全損保の『一人一言』がある

全損保 元中央執行委員長 瀧 徹次氏

全損保本部に届けられた『一言』を読ませていただいたが、産業ではなく企業に目が向いた意見が多くなっていると感じた。2000年の秋に刊行した際は、「自由化」に対する驚きと怒りに満ち溢れ、これを私は、「『理不尽』『場当たりの』をつければ損保で生じているすべての事態が説明できる」と表現した。

話は変わるが、高速道路の側壁に長距離夜行バスが激突した事故の原因を問われた経営者が、「運転手が居眠りをしたこと」と述べた。運転手の前日・当夜の健康状態をチェックしなかったこと、日雇いドライバーを雇い入れたこと、価格競争に対抗せざるをえなかったこと、新規参入企業が急増したこと、「規制緩和」があったこと。このように遡れば、根本原因が「規制緩和」にあることは明らかである。

損保でも同様であり、「こんな経営方針でいいのか」「こんな会社でどうする」「これでは損保産業の将来展望が描けない」「国の金融政策が間違っている」というように視野を広げていかなければならない。バスの業界に従業員の証言集などないと思うが、損保産業には、全損保の『一人一言』がある。

山と積まれた『一言』は、組合員が幹部に寄せた発信であり、刊行は、折返し地点と言える。復路を担う機関役員の活躍に期待したい。

# 保険を担う人びとの誇りと苦しみ

「社会の共同業務」の今

青山学院大学 教授 本間 照光氏

自然災害から経済至上の象徴、原発爆発へ。3・11は、いのちとくらしを犠牲にそびえ立つ経済社会のもろさを浮き彫りにした。その3・11を境に、大きな地殻変動も起きている。中心にいると自認する人たちには変動はみえず、みようとしていない。しかし、これまでものを言わずにきた人びとが、声を出し、まちに出るようになった。原発に限らない。この変動は、新生日本の社会と経済、いのちとくらし、リスクのあり方、したがって保険はどうあつたらよいかの問いかけにもつながる。全日本損害保険労働組合の『一人一言』運動は、変動の先駆けである。

ちなみに、全損保は、敗戦の翌年1946年に廃墟の中から生まれた。「平和日本の建設」「損害保険事業の社会的使命の達成」を宣言し、「経営参加により損害保険事業の民主化を期す」を綱領に掲げた。その全損保が、『一人一言』運動にとりくみ、『過当競争―損保労働者5000人の証言』としてまとめたのは1981年のことだ。30年余にわたる運動のもとに、このほど刊行された『時代をみつめ明日につなげる』は5冊目となる。

その間、保険行政と保険経営は、保険の自由化、総合金融機関化、保険の金融商品化と金融資本化、顧客と保険の細分化による自社への取り込み競争、日米保険合意に沿ったグローバル化を進めた。全損保は、保障機能（補償機能）の大道を示して、国民生活と労働者・代理店の仕事と生活を守ろうとしてきた。

全損保の道理ある提案を嫌い進められた保険「自由化」政策と経営は、ことごとく破綻に帰したといわざるをえない。道を誤ったのである。バブル経済政策と崩壊、保険会社の倒産、保険料

の取り過ぎと保険金不払い、保険の金融化と国際金融危機である。犠牲は、契約者・国民、働く人たちに押しつけられ、代理店との間で紛争が多発している。今日、日本の損害保険事業は3大グループによって保険料シェアの9割が寡占されるに至った。それでいて、行政も経営も、保険事業の先行きを展望できずに迷走している。3・11の原発敗戦は、保険においてもかつての敗戦時と酷似している。

この『時代をみつめ明日につなげる』には、働く一人ひとりの苦しみがにじみ出ている。苦しみは、保険の仕事への誇りとよろこびの裏がえしだ。個人的であるとともに社会的であり、それに保険の「社会的責任」を自問している。

「人々の暮らしを『保険』という助け合いの仕組みによって支える仕事がしたい、そう思っただけで入ったこの業界の実態に」（本社30代女性）。「損害保険に従事していると胸を張って言える日がまた来るのでしょうか」（システム20代男性）。「損保産業は、こんな不安定な産業ではないはずだ。補償を売っている人間が会社の将来や、産業に不安を持っている」（外勤）。「代理店経営が将来にわたって見通せるような展望ある政策に転換してもらいたい」（内務50代男性）。「被災地に実態調査に行きました。『ありがとう』と言われました。入社の際に、面接官に言った『社会的責任』という言葉思い出しました」（システム40代男性）。「社会的役割を果たすには何をすべきか考え、実行していきたい」（損サ20代女性）。「損保業界で働く者として、日本の復興に役に立ちたい」（本社30代男性）。「もう一度、保険のあるべき姿にもどす為に、組合員および日本国民に働きかけていく必要がある」（営業女性）。

証言のよろこびも苦しみも、*“祈り”* に似ている。なぜだろうか。今回の証言のすべてが、31年前の『過当競争』……「アア！人間性を取り戻したい、まともな仕事がしたい」（出先営業30

代男性」と共通しているのである。

人間らしく生きたいという願いと、まともな仕事をしたいという思いは、別のことではない。本来は人間を人間らしくする仕事で、灰色の労働になっている（「芸術をもてあの灰色の労働を燃やせ」（宮沢賢治「農民芸術論綱要」1926年）。その場合、保険労働においては、資本主義の灰色労働として一般化して説明することはできない。

「社会の共同業務」としての保険の本質とそれを担う保険労働の本質があり、これをふみにじる現実が、仕事のよろこびと苦しみに反映しているのではないか。いつの時代にも、人の世である限り、自然とたたかい、人間どうしが相互に結びつく機能は不可欠である。それが、現代社会では保険という形をとっている。やがては、保険は再び社会全体の機能として社会の中に包摂されていくものと思われる。

東日本大震災においては、地震保険の査定と支払いが各社の協調のもとで行われた。他方で、対応が競争の具とされることもなくなっていない。地震保険は政府の再保険と合わせてつくられているが、火災保険に対する付帯率は2011年度に5割をこえた。また、「護送船団方式」の最たるものだと批判され、各社の料率遵守義務を廃止してつくられた損害保険料率算出機構ではある。しかし、10年が経過して、大数の法則を実現する社会の共同財産として、料率算出機能が再び見直されつつある。

証言は、社会の共同業務としての保険の原理・原則に立ち返ることなしには、保険事業と国民生活の展望がないことを語っている。自分のために生きることが同時に社会のみんなのためにな

るとの職業倫理が、民間企業で働く人びとによって共有されている。日本ばかりか世界の労働世界と労働運動においても、特筆にあたいする。

保険事業の専門性は、特別の個人、経営者など一部の職階、職種、特定の保険会社に限って存在するわけではない。さまざまな立場、仕事があつて、全体として保険の専門性を支えているのである。この証言集が保険を担う人びとに共有されるとともに、保険経営というオーケストラと保険行政に生かされていくことが求められる。この高い自覚に依拠することこそが保険事業の未来を拓くことになる。そうしないでは、オーケストラの指揮をとることもできないだろう。よりよい世界と働くことの意味を希求する、この国と世界の生みの苦しみにとつても、かけがえのない財産である。

**全損保結成60周年  
記念シンポジウム**

---

# 「今ここにあり」全損保 ― 値打ち、期待、語りたいたいこと ―

全損保結成60周年記念シンポジウムより

2009年11月12日（於）星陵会館…東京

## パネリスト

瀧 徹次氏 1997～2001年度全損保委員長  
加藤 寛氏 2002～2003年度全損保委員長  
加藤 健次氏 弁護士（東京法律事務所） 1988年弁護士登録。自由法曹団、日本労働弁護団の一員として、国鉄の分割民営化の際の採用差別事件や国立病院の独立行政法人化に際しての雇い止め・労働条件切り下げ事件などの労働事件にとりくんできた。顧問弁護団の一員として、全損保のたたかいを支えてくれている。  
司会 吉田委員長

## 日勤外勤のたたかい 10年の締めくくりの勝利を

弁護士 加藤 健次氏

今、労働組合の必要性が本当にどこでもいわれるようになりました

た。労働組合の組織率が20%を切ってからかなり経ちます。しか

し、去年の暮れから起きている派遣切り等の事態を見ても、労働者が抵抗する権利自体はある。労働基本権は憲法で保障され、労働組合もあるし、つくる権利もあるのです。ところが、単純に労働者の責任ではなく、そうさせている経営者の方に主要な問題があることはいまでもありませんが、労働者の人たちがなかなかその権利を行使できない状態が残念ながら続いています。実際に未組織でいる人たちは、労働組合が一般的には必要だと思ふし、欲しいと思ふのですが、そのときに、実例になるような「こういう運動がある」、



「こういう組合がある」というものをできるだけ見せていく必要があると思います。そういう意味で、全損保という現に産業別の組合があるということ自体が非常に重要なことですし、こういう活動もあるということ、できるだけ多く知らせていくような存在になっていただきたいということが一つあります。

先程、組織問題の話題がありました。私も、ある支部が「脱退」を決める最後の支部大会に、本部と一緒に来賓で呼ばれたことがあります。呼ぶ方も呼ぶ方、いく方も何をしゃべるのかということなのですが、全損保はいい組合だという話をしました。そういう経験もして思うことは、全損保から離れた方、他の労組にもといる方からも全損保が嫌われている

わけではなくて、注目されているのだらうということですね。この損保業界で、全損保がどんな活動をしているか、どんな主張をしているか、みんな注目をしているし、気にもなります。だいたい、一つで大きい方がいいっていうわけではないということ、具体的事実に即していえば明らかになっているわけです。やっぱり労働組合というのは、労働者が主人公で労働者の権利を守るためにあるという、当たり前のことですが、これを日々実践しているということを誇りに思っていたらいいと思います。

それから最後に、日動外勤の問題です。高裁で和解の詰めをやっています。1,000名の外勤社員を切り捨てる。その前に全損保の分裂策動をやった。そのとき、

唱えられたのは、全損保にいたら外勤として残れないよということですが、合併して、舌の根も乾かぬうちに、「もう外勤社員はいりません」と切り捨てる。こんなことを、天下のリーディングカンパニーがやっている。こういうことは許されないといいことについて、損保業界だけでなく、社会的に示しをつけなければいけないと私は個人的に思います。

日動外勤のたたかいは、裁判でも勝って、経営者を追いつめつつあります。ただ追いつめつつある段階ですから、ぜひ追いつめ切って勝利をする。そのことによって、全損保全体のたたかいの一つの成果になる局面を迎えつつあると思っているわけです。こういう局面にもってこられたのは、全損保全体が総力を挙げて支援してきた

ということと、日動外勤の仲間の人たちがこれは裁判内外を問わず自分たちの仕事に対する誇り、あるいは労働者としてのプライドをかけてそれを率直に訴えて共感を広げてきたからです。

日動外勤の人、ちよつと立つて

## 人間を大切に、人間にやさしくする 全損保のDNAをもった仲間に確信を

全損保 二元中央執行委員長 加藤 寛氏

専従から職場に戻り、はたから見れば、自分のいた支部が少数支部になり、厳しい会社において、とても大変ではないかという印象があるかもしれません。もちろん、大変なことも多いとも思うのですが、全損保にいるということが、

いただけませんか。（日動外勤の仲間立つ。拍手）。ぜひ、日動外勤の解決をもってこの10年の締めくくりができるような、そういうことを期待して私からの発言を終わります。頑張りましょう。

私には、大変居心地がいいのです。少数だから差別をされるという面は否定できないし、あるのだろうと思います。しかし、私が働く会社に限らず、いまは、出身会社や、労組の違いなどというより、全体で差別の構造を多分につくりなが

ら、排除する人は排除するということをやっているのであって、全損保にいるから、いないからということについて、私自身が差別されているという感覚が少なくとも職場のなかではありません。むしろ全損保だから、物が言える、そのことにいま居心地のよさを感じています。

この10年を振り返ってみて、「たたかえば展望がある」とか、「たたかいかいこそ展望」みたいなキャッチフレーズをよく労働組合が使います。私も、多分気軽に言っていたと思うのですが、その自分が大変恥ずかしくなったというのが第一のたたかいです。展望なんか、たたかってもたたかっても見えてきませんでした。だけど、みんなで体を張ってとにかく一生懸命頑張るってことしかなかった

のです。「希望を持つには悪いやつが多すぎる。しかし絶望するに  
はいい人たちが多すぎる」。これはある舞台でのせりふですが今  
とても共感できます。3月の最後に両支部の2役・執行部と酒を飲  
んだとき、彼らは「成果は大したことではないかもしれないけど、自  
分たちはできることをやりきった。だから悔いはないし納得してい  
ます」と言ってくれたんです。た  
かうつていうことはそういうこと  
だということを、第一の仲間には  
教えられたと思っています。

ただ、一番悔しいと思うことは、  
第一も第一外勤もT I SもR & S  
も、そして書記の仲間も、いちば  
ん全損保の値打ちを理解してくれ  
ている仲間が真っ先に全損保から  
去らなければいけなかったこと  
です。この10年どれだけの人が職場

を去ったのか、全損保から切り離  
されたのか、そのことは忘れては  
ならないと思います。しかし片方  
では、全損保の組合員が減った、  
小さくなったと言ったつて、その  
ことだけにあまり一喜一憂する必  
要もないと思います。なぜなら、

全損保のDNAを持っている損保  
従業員が、実はこの業界のあちこ  
ちにいらつても間違いない  
事実だからです。では、DNAつ  
て何だといえつば、「全損保らし  
さ」ということになりつますが、そ  
れぞれ言い方が違つたつて、私  
は普通に人間の感覚で「仲間を大  
事にしようとか、優しくしよう  
とか、人間を大切にしよう」とい  
うことではないかと思つます。これ  
は職場で一緒に働いていてとても  
大事なことだと思つます。それ  
があるかないか、そういう仲間が

一人でもいるのかいないのかで、  
その職場は大きく変わるというふ  
うに思つます。合併した会社も、  
そのDNAをもつた仲間が混在し  
たことつで、新しい会社になつてい  
ると私は思つます。

職場にはそういう一人ひとり  
が  
いることつで確信を持つて、声を出  
し続け、たたかいを続けるという  
ことつでいろいろな可能性があると思  
つます。その証拠に、日勤外勤の  
たたかいのような、いままた、全  
損保の歴史に残るようなたたか  
いでつてきている。そのたたか  
いでつてきている全損保がここ  
にあるという可能性は、まだま  
だいろいろんな可能性があるとい  
うことつだと思つます。  
引き続き、一緒に頑張りましょ  
う。

## 集まる力、話し合う力、広げる力 よさをいつも伝え、教えなければ

全損保 一元中央執行委員長 瀧 徹次氏

私自身の争議のことを少しだけお話しします。中央労働委員会の労働者委員は、公の場ではありませんが、「瀧さん、単産の委員長に対する攻撃はそれだけで不当労働行為なのです」と言われました。それほどまでに勝って当たり前のたたかいたのですが、「ああ気分が晴れないな」と思っていました。たたかいたの当事者というのは、今は日勤外勤のメンバーがそうですが、大変なのです。なぜかという、最も鋭利な攻撃を正面から受け止めて組織を代弁してたたかっているからです。労使の双方から注目される位置に置かれてい

るので気が抜けません。頑張り続けなければいけない。支えるたたかいても大きくなる。よし頑張ろうと仲間の前で決意表明するような場面が続きますが、できることならば、そこから早く降りたいという気持ちは、当事者には大なり小なりあると思います。

争議の当事者というのは、私たちの仕事に例えると、とんでもなく大きな事故に巻き込まれた契約者みたいなものです。損保会社はその契約者を支えるために力を注ぎます。労働組合も同じように、組織の前面に立って一生懸命たたかっている当事者を全力で支援し

てたたたかう、これは当たり前のことです。言いたいのは、その姿を加害者、私たちの場合は常に経営者ですが、その経営者に見せつけることができるからこそ、「いつか何かあったら私を守ってくれ」と、多くの組合員から信頼される労働組合であることができるのです。全損保の値打ち、値打ちとよく言います。誤解を恐れずに言うと、全損保の値打ちというのは、今日、皆さんが話しをされたような側面はありますが、それ以上に経営者が、「ああ全損保なのだ」と感じる、感じ取らせることが大事だと私は思っています。経営者に、「うちの組合員はいい保険を付けているな」と思わせたら私たちの勝ちです。勝ちの道が広がっていると確信しています。

この良さを役立てるといふこと

では、持論を言います。「労働組合は、集まる力・話し合う力・広げる力」、この三つが大切です。事故経験が全くない契約者に保険のありがたさ、保険会社のありがたさを分かってもらうことはなかなか大変ですが、同じように組合員に対して、「あなたも攻撃を受けたらわかるから」というような乱暴な説明はできません。こんなに素晴らしい労働組合でも、その良さ、活動の中身を語り伝えなければいけません。今日もその一日だと思っています。せっかかこうして集まったわけですから、分会委員会であるとか、地協の幹事会であるとか、女性のつどいの実行委員会であるとか、支部執行委員会であるとか、そうしたところでじっくり話をして広げていただきたいと思います。ただ集ま

るだけなら並の機関役員です。組織に持ち帰って、今日聞いた話をどう仲間に広げていこうかと話し合う、ここまでできたら一流の一步手前です。話し合うだけでなく、運動方針の徹底、組合員教育、組

織の強化などに役立てる、これができるこそ全損保の機関役員です。私もみなさんと同じように頑張っていきたい、その気持ちを申し上げて締めくくりの言葉といたします。ありがとうございました。

#### 司会・吉田

ありがとうございます。この10年を全体として振り返ってみれば、守らなければならぬものを守った10年だった。ただ守っただけじゃなくて、この労働組合でいろんなものが芽生えてきている、いろんな努力もしてきた。そ

うやってこの労働組合が10年間ずっと生き続けている。その値打ちを一言でいうと、自分たちの労働組合がここにある、それは本当によいことだという思いを強くします。女性のつどいのような、自分たちの運動が芽生えていく労働組合であるということに誇りを持ちたいと思っています。

## あとがき

2012年夏

1997年の自由化から15年。

2011年東日本大震災から1年。

損保産業の社会的役割が問われてきた時代。

この時代に働いてきた組合員の「働きがい」

「誇り」「存在意義」などが語られています。

一方で、効率化・利益優先の会社政策がもたらしている職場の実態・歪み・不安が訴えられています。

自由化以降の企業の統合・合併による全損保からの離脱で、組織は縮小しましたが、この『一人一言』には組合員数に匹敵する6、200名を超える声が集まりました。

その質・量・数からも、全損保組合員のまじめさと組合に対する期待が変わっていないことが表れています。

2009年に開催した「60周年記念シンポジウム」から、各パネリストのまとめの発言のみ掲載しました。そのなかでは「全損保らしさ」も語られています。

『一人一言』運動の成果である冊子を、今後各種集会・会議などで活かし、全損保の存在価値に確信を深め、損保再編「合理化」情勢第二幕に立ち向かっていきましょう。

前回の『一人一言』の実務を経験した中執・書記がいなくなり、手探りでの冊子の作成となりました。ご支援いただきましたOBの皆さまに、この場をかりて御礼を申し上げます。

---

## 時代をみつめ 明日へつなげる

2012年9月1日発行

---

全日本損害保険労働組合

〒104-0032 東京都中央区八丁堀3丁目5番8号  
京橋第2長岡ビル6階

電話 (03) 3551-7131 FAX (03) 3551-8130

E-mail : [info@niu.or.jp](mailto:info@niu.or.jp)

URL : <http://www.niu.or.jp>