

働くためのコンプライアンス運動

ルールをつくろう  
主張しよう  
守らせよう

2006年2月

# 全損保

働くためのコンプライアンス運動

ハンドブック

このルールから明日をひらこう

# はじめに

「働くためのコンプライアンス運動」(ルールをつくろう・主張しよう・守らせよう)は、2005年度の運動方針で提起されました。その年度、全損保は、今後に向けた運動と組織運営の全体像を示し、「『新しい時代』に向け、働くものの主張の主体となり、共感を広げる運動、組織、財政を再構築していく」ことを基本スタンスに掲げました。この運動は、その結集軸として打ち出されたものです。その時の全国大会議案では次のように呼びかけられています。

「新しい時代」がつくられるなか、損保でも、「自由化」5年のなかで「何でもあり」の政策が広がりました。そのもとで、産業の社会的役割は、競争の秩序は、働きがいのある仕事は、生活や働きを支えてきた権利や処遇は、どこへいったのでしょうか。いのちや健康、家庭生活にも深刻な影響が及んでいます。

会社から毎日のように「コンプライアンス」の徹底が求められます。法令遵守は当然ですが、その裏側で、私たちが人間らしく働いていくためのルールは、ないがしろにされる一方です。

「これはおかしい」、「何とかしてほしい」…誰もが一度は思ったはずです。その思いをたばねて、産業、企業、仕事、職場、生活に、ルールを確立し、主張し、守らせる運動＝「働くためのコンプライアンス運動」をすすめます。

運動は次の**3つの段階**ですすめました。

## **第1段階** 職場の実態を見すえた基盤となるルールの洗い出し

「声に出そう運動」で職場の声を明らかにしながら、学習討論集会などもすすめ、私たちが打ち出すルールの基盤となる、判例法理、労働行政の動き、社会的な動向などの学習と整理をすすめました。

## **第2段階** 基盤となるルールに照らした職場での点検・検証運動

「15000人の主張運動」として、第1段階で寄せられた声と「基盤となるルール」を結びつけ、8項目にまとめて職場討議資料を作成して全組合員に問題提起をしました。組合員に、自分、職場、会社、産業を見つめ、「言っておきたい」、「守ってほしい」ことを主張してもらいました。

## **第3段階** 「働くためのコンプライアンス」としてルールを確立

第2段階までの到達点を踏まえて、全損保常任中執メンバーで手分けをし、どのようなルールを確立していくのか、検討をすすめました。その結果、全8章29条のルールが完成しました。

これをまとめたものが、このハンドブックです。

私たちは、このルールを、各支部・地協の運動の共通指針、組合員の主張のベースとして位置付けます。そして、産業、職場、会社のどこでも守らなければならないルールとなるよう、努力を重ねていきます。また、職場では、このハンドブックを、悩んだ時に頼りにするツールとして活用下さい。

2006年2月 全日本損害保険労働組合 「働くためのコンプライアンス運動」プロジェクト

# 目次

前文	ルールを提起するにあたって・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
	各章の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
第1章 働く	第1条 憲法とディーセント・ワークの実現・・・・・・・・・・・・ 5
	第2条 仕事の意義の実現・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
	第3条 まともな働き方の実現を通じた産業、企業の発展・・・・ 6
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
第2章 雇用	第4条 雇用の不可侵・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
	第5条 展望と意欲を持って働き続ける環境をつくる義務・・・・ 9
	第6条 経営の最優先課題としての雇用尊重義務・・・・・・・・・・ 10
	第7条 従業員を大切にする義務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
第3章 長時間過密労働	第8条 労働基準法の遵守義務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
	第9条 真の長時間過密労働改善の実現・・・・・・・・・・・・・・ 14
	第10条 不合理な変形労働時間の排除・・・・・・・・・・・・・・ 14
	第11条 長時間過密労働の被害の防止義務・・・・・・・・・・・・ 15
	第12条 労働時間を競争の具とすることの禁止・・・・・・・・・・ 16
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
第4章 不払い残業	第13条 不払い労働の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
	第14条 不払い労働の抜本的解決の義務・・・・・・・・・・・・・・ 22
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
第5章 職場運営	第15条 人間関係を重視した職場運営の実現・・・・・・・・・・・・ 25
	第16条 人権、人格権の絶対的な尊重義務・・・・・・・・・・・・ 26
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
第6章 賃金・労働条件	第17条 賃金・労働条件を向上させる義務・・・・・・・・・・・・ 28
	第18条 就業規則の不利益変更強要の禁止・・・・・・・・・・・・ 29
	第19条 適正な賃金制度運用の義務・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
第7章 均等・平等	第20条 あらゆる差別の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
	第21条 男女差別の禁止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
	第22条 雇用形態の不合理な格差の禁止・・・・・・・・・・・・・・ 35
	第23条 家族的責任が果たせる仕事と生活のバランスの確保・・・・ 36
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
第8章 損保産業の社会的役割 と競争・施策	第24条 社会的役割発揮の義務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
	第25条 すべての法令を視野にした目的達成・・・・・・・・・・・・ 40
	第26条 コンプライアンスの最重要課題としての労働法制の遵守義務・・・・ 41
	第27条 適切なコンプライアンス政策の遂行義務・・・・・・・・・・・・ 42
	第28条 個人情報保護法の適切な運用・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
	第29条 企業の社会的責任を果たす義務・・・・・・・・・・・・・・ 44
	関連資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45

# 前文

## ルールを提起するにあたって

いま、この国には、競争こそすべて、利益こそすべてという、歪んだ社会が生まれつつあります。私たちが働く損保産業も、1998年の損保「自由化」以降、社会的役割を忘れた競争が激化の一途をたどり、いまでもその渦中にあります。あくなき規制緩和、そのもとの料率やサービスの際限ない競争、金融の合従連衡に巻き込まれた統合合併、企業破綻や事業譲渡、過酷な経営計画など、経験のない出来事が次々と起こり、すべてが「合理化」競争に結びついてきました。その中で産業は大きく変貌し、働くものは、生活、職場、仕事の全面にわたる「歪み」の中にいます。そしていま、それでも競争は激化し、「これはおかしい」、「何とかしてほしい」という無数の声がかき消される日々が続いています。

声とともに消えているのは何でしょうか。それは、働くものが、人間らしく、まともに生き、働くためのルールです。「コンプライアンス」も、保険業法や個人情報保護法の「競争ルール」ばかりが強調され、働くために必要なルールはないがしろにされる一方です。

企業は人間のために存在するであって、人間が企業のために存在するものではありません。また、競争は単なる利益追求の手段ではなく、社会的役割を果たすものでなければなりません。これは、すべての人間に基本的人権を認めたいわが国憲法、「労働は商品ではない」という言葉を生んだILOフィラデルフィア宣言、そして、企業の社会的役割を求める世界的な潮流など、数多くの労働者や国民・消費者の運動がかちとった歴史的な成果に立つ、当然の結論です。働くためのルールは、不断の努力で守られなければならないのです。

私たちは、「働くためのコンプライアンス運動」の到達点として全8章29条の「ルール」を提起します。このすべてが、損保に働くものの主張を、労働者の基本的権利、社会的な法や規範、動向などに結びつけた、一人ひとりが、人間らしく、まともに生き、働くための「ルール」です。この「ルール」を主張し、守らせることから、生活、職場、会社、産業、社会の展望ある明日をきりひらこうではありませんか。

# 各章の趣旨

## 第1章 働く

「損保労働者が人間らしく働く」ことは、効率一辺倒や利益第一主義にないがしろにされるべきものではありません。憲法やILOの普遍的な目標・理念に依拠し、損保の社会的役割の担い手としての誇りや働きがいもつたいこみ、「人間らしく働く」大切さを、第1章として打ち出します。

## 第2章 雇用

雇用は労働者のもっとも重要な権利と生活の基盤です。労働法制や判例法理でも一方的な解雇などは許されていません。しかし、現実問題として、社会にはリストラ「首切り」が横行し、損保産業でも統合合併、企業破綻などの中で、多くの仲間が退職を余儀なくされている実情があります。そのため、第2章では、全損保の基本スタンスである「不本意な退職者は許さない」ことをベースに、労働法制や判例法理が名実共に守られることを基本とします。また、「自発的退職」をなくすことや、企業合併や買収、企業破綻などの事態でも雇用を切り捨てさせないことを含め、総合的に雇用が守られるための観点をルール化します。

## 第3章 長時間過密労働

私たちは、労働法制も「コンプライアンス」の重要な項目であるという指摘もしながら、長時間過密労働をなくすとりくみをすすめてきました。しかし、経営者は、労働法制を軽視し、長時間過密労働を放置してきました。

最近では、そのような状況を労基署から強く指摘され、根本的な解決策がないまま、表面的な「残業減らし」が進んだ結果、職場の混乱を招いています。このような実態を踏まえ、長時間過密労働をなくすルールは、経営者が労基法をその趣旨を踏まえて正確に遵守することを第一義とします。その上で、形骸化した施策、不合理な変形時間制、心身面などの様々な被害、労働条件を競争の具とするサービス競争など、長時間過密労働に係わる諸問題の解決を方向付ける「ルール」を打ち出します。

## 第4章 不払い残業

長年の労働者のたたかいが、労基署の強い監督・指導に結びつき、不払い残業はその野放しぶりが社会的問題となっています。監督・指導の根拠は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(02/4/6 いわゆる4・6通達)、「賃金不払残業総合対策要綱」 「賃金不払残業の解消を図るために構ずべき措置等に対する指針」(03/5/23 いわゆる5・23通達)です。不払い残業根絶に向けては、労基法を基礎に、これらの通達をあらためて業界全体が守るべきルールとしていくことが第一義です。長時間過密労働 「不払残業」さらなる長時間過密労働の悪循環を断つために、第3章と一体でこの「ルール」を打ち出します。

## 第5章 職場運営

競争激化、「合理化」の負荷が職場にかかり、多様な要因がからみあって、全体の歪みが職場運営の問題としてあらわれています。この章では、職場運営の歪みの根本にある、「競争至上主義」、「弱者切捨て」の思想や政策に対し、コミュニケーションの重要性、人格権の尊重などを職場運営の規範として打ち出します。顧客対応や企業運営にも支障が出かねない実態もあり、そうした問題をなくすという観点もうたいこみます。

## 第6章 賃金・労働条件

賃金・労働条件は、際限ない「合理化」競争のターゲットとされています。その変更には、労使合意と本人の納得が必要です。しかし、競争が激しくなる中、経営者の焦燥感が高まっており、自らの思惑通り、一方的に実行しようという動きも強まりつつあります。ひとつには、判例法理を基礎に、一方的な切り下げ、労使協議をないがしろにする動きに歯止めをかけるルールを打ち出します。また、成果主義が強まる中、人事考課に不満の声が高まっており、人事考課の公平性を確保し、成果主義の際限ない拡大に歯止めをかける「ルール」を策定します。

## 第7章 均等・平等

いかなる理由でも差別は許されません。また、男女間、年齢間などの不平等をただそうという社会的な潮流も大きくなっています。損保の職場では、雇用の多様化の中で、賃金と求められる仕事の不釣り合いなどが顕著となる問題も生まれています。このような中で、これまでは許されていたことも、一步踏み込んで、均等・平等を実現する努力が求められています。「間接差別」を含む性差別、「正規」「非正規」間、年齢間などの格差・差別も視野に入れ、国際基準をベースに「ルール」を打ち出します。

## 第8章 損保産業の社会的役割と競争・施策

この運動を通じてすべての「ルール」の実現を追求することが、無秩序な競争激化に歯止めをかける基本的な力となります。この章では、損保の社会的役割の達成を損保産業共有の目的と位置づけ、その観点で競争をただすことを「ルール」化しました。また、「コンプライアンス」については、労働法制の遵守や職場にもたらされる問題の解消をめざすことを明記しました。また、CSRの観点に立って経営が責任を果たすべきこともうたいました。

# 第1章 働く

## 第1条 憲法とディーセントワークの実現

すべて損保に働くものは、人間らしく働く権利を有する。損保経営者は、憲法が保障する基本的人権を守り、国際基準であるディーセント・ワークを定着させる努力を通じ、働くものが個人として尊重され、明るく健康的で、自由にモノがいえる職場を築かなければならない。

すべて損保に働くものは、健康で文化的な生活をおくる権利を有する。その権利を、損保経営者は脅かしてはならず、働くものに過度の労働を強いてはならない。

## 実態はどうなっているか

損保の職場には、働くことが、自らの精神、肉体を損なう原因となったり、家庭生活、地域活動、文化に触れる時間を制約する実態があります。また、自由にモノが言えない、言うのは相当の勇気がいるという問題も深まっています。人間として働くとは、何のために働くのか、という問題が正面から問いかけられています。

この背景には、わが国の「ルールなき資本主義」と呼ばれる姿があり、「効率最優先」の国づくりが断行されるなかで、労働者の人間性が否定されてきた歴史があります。それは、金融・損保で一層深刻であり、強者の論理がまかりとおる中で「合理化」が追求され、成果主義が職場の隅々まではりめぐらされています。ここに、私たちの職場があり、人間らしく働くことができない実態はますます深刻となることも予想されます。

## ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

このような実態は、企業の中で憲法が空洞化しているという重大な問題です。「侵すことができない永久の権利」として与えられた基本的人権(憲法第11条)がないがしろにされ、「個人の尊重」と「自由や幸福追求の権利」(憲法13条)が損ねています。過度な働きが「健康で文化的な生活を営む権利」(憲法第25条)を脅かすという問題もあります(資料)。また、グローバル化の中で、ILOは、労働者があまねく「人間らしい仕事」につけるよう、「ディーセント・ワーク」(資料)の普及に努めています。職場の実態はこの趣旨にも反します。

## 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

すべてのルールの前提として、損保に働く者の人間らしく働く権利をうたい、経営者が職場の中で憲法を守ることが義務として打ち出します。その内容として、基本的人権を守ることを第一義に、個の尊重、職場環境、モノ言える職場の実現など、憂慮される問題を列記します。また、金融・損保のグローバル化を踏まえ、ILOが提唱する働く国際基準＝ディーセント・ワークを遵守した経営を行う努力義務を積極的にしします。

第2項では、過度な働きが、健康で文化的な生活を阻害していることに焦点をあて、仕事をさせることを通じて、その権利を脅かさないことを経営者の義務とすることを打ち出します。

## 働くものの主張

ゆとりがあればやりがい生まれ、個人レベルでは新しい発想生まれ、働くことへの意欲がわく。職場レベルでは相互思いやりも生まれる。ひいては会社全体でも生産性が向上できると思う。今のままではそれらがすべて逆に動いて、自分たちで自分たちの首を絞めていると思う。

忙しすぎて、CSなど会社施策にも悪影響がもたらされている。「ロイヤリティ」やモチベーションが低下している。

お金のためだけでなく毎日のほとんどの時間を過ごしている職場に求めるものは自分の存在を尊重してもらうことが一番重要だと考えます。これだけは絶対に大切に守りたいものです。

企業は誰のものか。何のために企業は成長するのか。株主のためだけなのか。消費者はどうなるのか。そこに働く従業員も消費者ではないか。いつも疑問に感じます。ルールはルールですが、人間を大事にする個性を大事にする企業であって欲しいと思います。そのことが長い目でみて真の社会の発展につながると思うのですが…。どうでしょうか。

## 第2条 仕事の意義の実現

すべて損保に働くものは、損害保険の社会的役割の発揮を担い、個人の幸福を追求し、誇りと働きがいをもって働く権利を有する。

### 実態はどうなっているか

働きがいの喪失が、この数年、損保に働くもの共通の問題となっています。社会的役割を忘れた競争の中で、自らの仕事が社会にどう貢献しているのか、が実感できないという問題が表面化しているものです。成果主義の中で、減点されないようにする、他人を押しつけてもよい成績をとる、という数値第一主義が、このような問題に拍車をかけています。また、機械的に仕事が割り振られ、仕事の意味も十分説明されず、自らの仕事が職場でどう役立っているのか、がわからないという問題も生まれています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

ILO 前駐日代表の堀内光子さんは、仕事の意義とは「人間存在の根幹」だとして、次の三つをあげています。

生活維持、基本的なニーズを満たすための手段

自分のアイデンティティーを確認する場

個人を幸せに導く選択 家族の幸福、社会の福祉に貢献する場

このように、仕事の意義とは、生活を維持することに加え、個人や家族の幸福を追求し、仕事を通じて自分とアイデンティティーを確認することが重要な要素となります。それは、とりもなおさず、損保労働者としての誇りと働きがい=仕事を通じて損保の社会的役割を実現することにあり、その中で、自らの仕事の意義が実感できることが必要です。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

人間らしく働く権利をさらに発展させ、損保に働くものが「仕事の意義」の実現を通じて、誇りと働きがいをもって働く権利があることをうたいます。その内容として、損保に働くものの「仕事の意義」の共通項として「損保の社会的役割を担うこと」を位置づけ、そのような仕事を担う個々人がそれぞれに幸福を追求するということが、誇りと働きがいを実現する方向であることを明確にします。

## 第3条 まともな働き方の実現を通じた産業、企業の発展

損保経営者は、前2条の責務を果たすことを通じ、産業と企業の真に健全な発展をめざさなければならない。

### 実態はどうなっているか

ゆとりなく、誇りと働きがいを実感できない仕事のあり方は、ロイヤリティーやモチベーションの低下にも結びついており、顧客対応や様々な施策の阻害要因となり、産業と企業の真に健全な発展を妨げています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

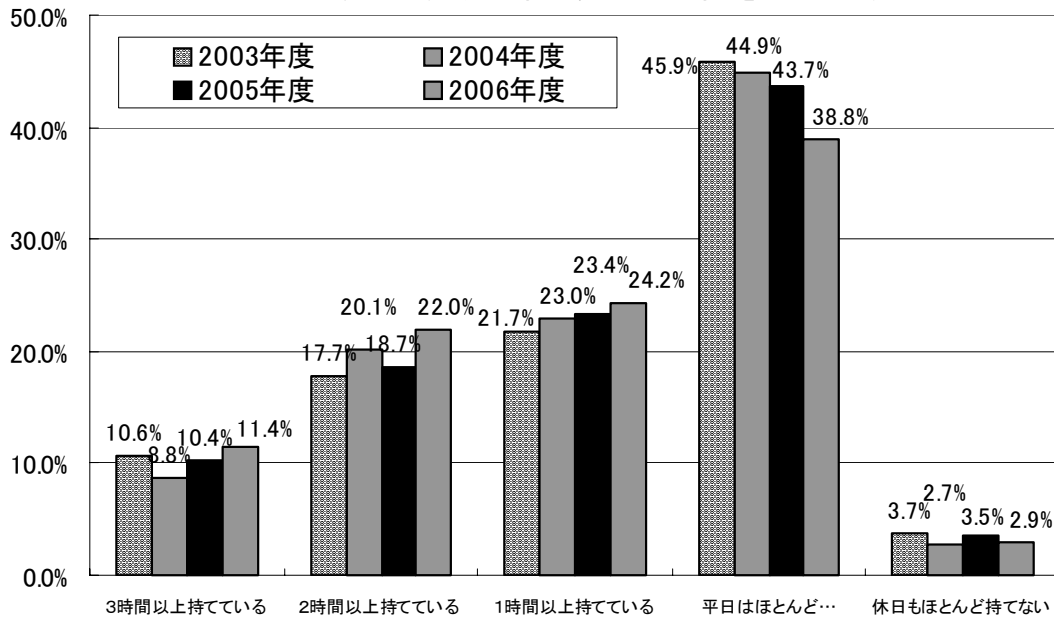
働くものが、第1条、第2条のように、まともに働くということは、産業や企業の真に健全な発展の条件であり、産業や企業が真に健全な発展をとげていることのバロメータでもあります。経営者が目先の競争に左右される中で、この至極当然の関係が変調をきたしています。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

経営者が前2条を実現することは、単に働くもののためだけでなく、産業、企業の真に健全な発展のためにも果たさなければならない義務であることを打ち出します。

# ～ 第 1 章 働く 関連資料 ～

あなたは、自分の時間と実感できる時間をもっていますか



06 年度生活と労働条件アンケートより

## 憲法条文

### 第 11 条 〈基本的人権の享有〉

国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことができない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

### 第 97 条 〈基本的人権の本質〉

この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は、過去幾多の試練に耐へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託された者である。

### 第 13 条 〈個人の尊重〉

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

### 第 25 条第 1 項 〈国民の生存権〉

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

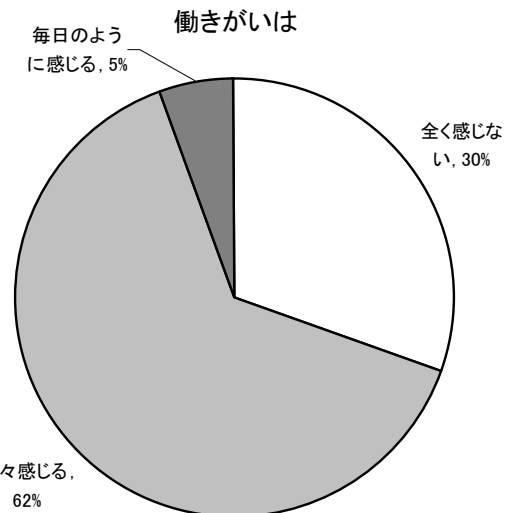
## ディーセント・ワークとは

ILO とフィラデルフィア宣言

ILO(国際労働機関)は、1919年に創設されてから、世界各国の政・労・使の協力で8時間労働制をはじめ国際労働基準を築いてきました。1944年、フィラデルフィアで、第2次大戦後を展望した目的が宣言されました。そこには働くための根本的な原則がうたわれています。その宣言の中で、「労働は商品ではない」という有名な言葉が生まれました。

ディーセント・ワーク

ILOは、グローバル化の中で、ディーセント・ワークの普及につとめています。ディーセントとは「まともな」、ディーセント・ワークとは「人間らしい仕事」のことです。「人間らしい仕事」とは、仕事があること、権利・社会保障・社会対話が確保されていること、自由と平等、働く人々の生活の安全保障(経済社会安全保障)があること、すなわち人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のことです。



05 年度生活と労働条件アンケートより



## 第2章 雇用

### 第4条 雇用の不可侵

雇用は、働くものの人間の尊厳が守られ生きる権利の源であり、すべてに優先して尊重される。

すべて損保に働くものは、自らの意思に反する不本意な退職を強いられず、働き続ける権利を有する。損保経営者は、雇用を守る判例法理の趣旨を守り、働くものの雇用を守るためにあらゆる手段と労使協議をつくさなければならない。

損保経営者は、労働法制改悪などに便乗して雇用攻撃を行うことは許されない。

### 実態はどうなっているか

雇用は労働者のもっとも重要な権利と生活の基盤です。しかし、リストラ「合理化」が横行する社会情勢、「何でもあり」の競争が進む損保の中で、自らの年齢や立場、今後を迎える状況を心配し、雇用不安を訴える声が増えることはありません。また、「構造改革」のもとで、これまで労働者の雇用を守ってきた労働法制を改悪する動きも強められており、不安に拍車をかけています。事実、全損保全体でたたかっている東海日動社の外勤制度廃止問題（2005年10月に「提案・通知」）は、自社利益の確保のために雇用に手をかけるという暴挙です。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

労働基準法第18条の2は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」とはっきりうたっています。この条文は、労働者のたたかひの到達点であり、国会成立時に、整理解雇の4要件がその規範となることが決議されました。整理解雇の4要件（資料）とは、長年にわたる判例法理の積み重ねの結果であり、労働者の雇用をガッチリと守っています。いくら、「合理化」をすすめても、この判例法理に反することは許されません。また、全損保は「不本意な退職者はださない」ことを基本方針に、雇用攻撃に立ち向かってきました（資料）。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

第1項で、雇用が、働くものが人間らしく生き、働くすべての源であることを明らかにします。その上で、第2項で、「不本意な退職者は出さない」という全損保の基本方針と判例法理を結びつけ、経営者が雇用を守る手段と労使協議をつくすことを義務として打ち出しました。第3項は、今後、労働法制の改悪があったからといって、雇用を守る義務を投げ出すことは許されないことをうたっています。

#### 働くものの主張

総合職の採用をしておらず、今後、55歳以上になった場合雇用の非常な不安がある。

将来産休・育休を取得した後、自分の居場所がきちんと確保されるのか不安があります。

『双方合意による』の言葉のもとに退職をされているが真実なのか。雇用の信頼関係が失われた職場には働く意欲を失われる。末端の弱者にしわ寄せが来ないよう全員で見守っていく。

人員不足のせい、労働時間が日々慢性的に増加しつつある。このままこのような生活を続けていくにも限界があるのではないかと感じる。自分だけではなく課全体がこのような状態であるため休みもなかなか取れず体力的にもたなくなるのではないかと不安に思う。

女性として将来結婚や出産に直面したとき、会社をやめるかやめないかで悩まない環境であってほしい。

このごろ会社の将来がとても不安でなりません。様々なうわさが飛び交い、仕事もままならない感じます。年齢のことを考えると転職ということにも臆病になっていてこの先の安定した雇用を心から願うばかりです。

仕事はどんどん増えているのに人はどんどん減らされているのでとてもきついです。もっと人を増やしてもらわないとこまります。

## 第5条 展望と意欲を持って働き続ける環境をつくる義務

損保経営者は、働くものが将来展望を持ち、意欲を持って働き続ける労働条件と職場環境を不断に築かなければならない。

### 実態はどうなっているか

人員整理などのはっきりした形をとらなくても、きびしい競争と職場管理、長時間過密労働の深刻化の中で、働き続ける意欲と展望が持てない職場環境が生まれています。このような中で、「やめるしかない」「やめてしまおう」と、「自発的退職」を決意する仲間も多くいます。これが、要員の逼迫やモラルの低下を招き、さらなる「自発的退職」を生むという悪循環も生れています。その根本原因として、「合理化競争」が激しくなる中、人員削減が経営目標となり、どうやったら人が減るのか、が先立つ経営の姿勢を指摘することができます。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

はっきりした退職勧奨などがなければ判例法理は機能しづらい問題ですが、「自発的退職」が相次ぐ労働条件や職場環境が放置されれば、本当の意味で雇用責任が果たされたとはいえません。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

どうやって人を減らすか、ではなく、どうやって働き続ける条件を守るか、という方向に転換させることが必要です。そのため、経営者が、働くものを働き続ける条件をつくる努力義務をもち、働くものが展望と意欲を持って働き続ける環境をつくる義務をもつことを打ち出しました。

#### 働くものの主張

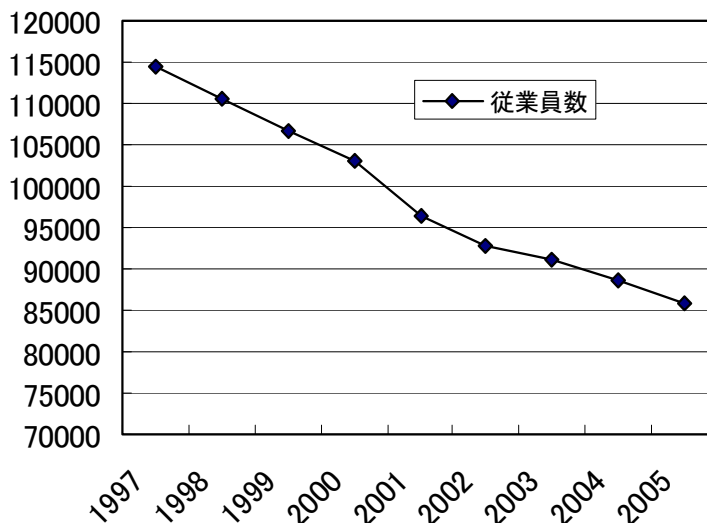
辞める人が多く、職場混乱を生じている。要員体制を考え直してほしい。せっかく新入社員が入ってきても、辞めてしまい欠員になる状態。周りの人の業務負担が大きくなり、一人前になる社員が増えないため、SC全体としての組織力に欠ける。

“売り上げなくして健全経営なし”だそうですが、“人なくして売り上げなし”とも言えるのではないのでしょうか。人をもっと大切にしてください。

正社員の退職により多くの人材がいなくなり一方で残された社員の業務量が増大し、仕事の割り切り方が難しくなってきている。

早期退職制度の実施により、多くの人材が流出した。人員の補充はされても、不慣れな人の採用が多く、損調現場では一部の人の負担が増大すると共に、仕事の質の確保が難しくなっている。経験、ノウハウを伝承していける人事政策が必要。将来性のある若い人材を採用・育成していくことが大切と思う。

減り続ける損保の従業員数



インシュアランス損害保険統計号から作成

## 第6条 経営の最優先課題としての雇用尊重義務

すべての経営政策において、雇用の確保は最優先課題である。損保経営者は、企業合併、企業買収などに乗じて雇用破壊をしてはならない。また、経営危機その他重大な問題に直面しても、働くものの雇いを尊重しなければならない。

損保経営者は、企業利益の確保など身勝手な理由で、断じて雇用破壊を行ってはならない。

### 実態はどうなっているか

グローバル化が一層深まる中で、損保産業の競争は、企業合併・買収（M&A）を通じて、規模や収益力を争うことも現実となっています。その際には、必ずと言ってよいほど、人員削減計画が立てられます。また、第一火災などの経営破たんや、R&Sの事業譲渡の際には、全員解雇が打ち出され、全損保はその都度、たたかってきました。東京海上日動社の外勤社員切捨てのように自社利益のために雇用破壊をする暴挙も始まっています。このような事態の中で、雇用が翻弄されることが働くものの真に迫った不安となっています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

どのような場合も、第4条で紹介した判例法理を踏みにじることは許されません。しかし、現実の競争は、人員削減を競うものとなっており、判例法理から一步踏み込み、現実の経営者の意思決定の場面で、雇いを最優先課題に位置づけさせることが求められます。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

すべての経営政策で雇用の確保を最優先課題にすることを打ち出し、あらゆる場面で雇用破壊をせず、経営危機などの重大な場面でも最後まで雇いを尊重する経営者の義務を打ち出します。また、東京海上日動社のように、自社利益のために雇用破壊をすることが断じて許されないことを明確にうたいます。

## 第7条 従業員を大切にする義務

産業と企業を発展させるために、損保経営者は従業員を大切に、安定した雇用を確保し、長期的視野にたった人事政策と人材育成をすすめるなければならない。

### 実態はどうなっているか

人員削減は、その対象となった個人の生活を狂わせるだけでなく、産業や企業の将来展望にも大きな影響を及ぼしています。きびしい職場環境の中で、せっかく新入社員が入ってきてもていねいに育てることができず、組織的な対応力に問題が生じたり、人材の流出で、一部の人の負担が増大したり、仕事の質の確保が難しくなるといった問題が生まれています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

「組織」は人でなりたっています。「人」を道具としてではなく、人財として捉えることが、組織の存立に不可欠な考え方です。産業、企業、職場とも、働くものの職業観、経験・スキルの伝承により発展していきます。その当然の節理を忘れては、将来は衰退します。いま、経営者に求められていることは、安定した雇用の確保を前提に、長期的視野にたった人事政策、人材育成を進めることです。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

産業や企業の発展の見地からみても、従業員が大切にされるべきことをうたい、安定した雇用確保と長期的な人事政策と人材育成を経営者の義務として打ち出します。

## ～ 第 2 章 雇用 関連資料 ～

### 整理解雇の 4 要件 (判例法理)

次の 4 つの要件をみたさない整理解雇は無効となります。

人員削減の必要性(“勝ち残るため”では通用しません)	解雇の必要性(他の手段を尽くしたか、ということです)
非解雇者の選定の妥当性(恣意的に選んではなりません)	解雇手続の妥当性(組合と協議をつくす必要があります)

### 「自由化」のもとでの雇用問題と全損保のたたかい

1999 年 8 月	エース(シグナ)経営が、580 人の従業員に対し 430 の席しか用意しない「社内公募」なる手法で、150 人の「整理解雇」提案。全損保全体が支援する中、「社内公募」に応じず、時限スト、297 人の仮処分命令申立などでたたかう。会社は希望退職を 3 次にわたり実施するも、「社内公募」提案は撤回。
2000 年 5 月	金融庁が業務一部停止命令を発し、第一火災が破綻。内外勤あわせ 2000 人の従業員は全員解雇が通告される。契約者・代理店に犠牲転嫁するな、従業員の雇用を守れ、の 2 本の要求を掲げ全損保全体のたたかいとなる。損保契約者保護機構への雇用承継はじめ、多くの従業員の雇用を確保する。
2001 年 3 月	エース経営が、些細なミスなどを並べ、組合員 2 名に解雇通知。全体の支援の中、当事者は東京地裁に仮処分命令を申立て勝訴。1 年半のたたかいの末、経営は解雇を撤回。職場復帰をかちとる。
2002 年 11 月	親会社大成火災が会社更生特例法申請という事態のもとで、子会社大成火災情報サービス(TIS)が会社解散・全員解雇を発表。全力でたたかった結果、都労委で和解解決となる。
2004 年 11 月	ロイヤル・アンド・サンアライアンス・グループが日本における事業を AIG グループに売却し、従業員を全員解雇。全損保全体が支援する中、団体交渉、裁判所への仮処分申立てでたたかい、退職金などを上乗せさせ、和解解決となる。

## 巨額の利益をあげている東京海上日動社もつと儲けたいと外勤社員を「強制退職」

### 合併後わずか1年で切捨てとは

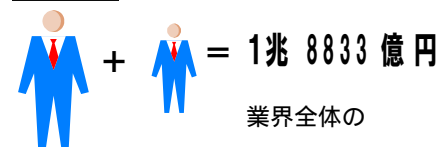
東京海上と日動火災が合併したのは 2004 年 10 月。日動火災は外勤社員の力で営々と発展してきた優良企業。合併にあっても「イコールパートナー」と強調されていました。合併後わずか 1 年。「外勤社員はいらない」と切り捨てるのはあまりに無節操。「いくらなんでもそれはないだろう」と思いませんか。

#### 総資産



東京海上 7兆2375億円  
日動火災 1兆8397億円  
**28.6%**

#### 正味収保



東京海上 1兆5031億円  
日動火災 4011億円  
**25.4%**  
(2004年3月期と2005年3月期の比)

### “生産性なし”で首を切っているの？

制度廃止の理由は、外勤社員は「飛躍的な生産性の改善ができない」、「経済合理性の問題が解決できない」というもの。しかし、経営者が何より重んじなければならない従業員の雇用責任。このような理由で雇用を打切るとは前代未聞。これが通れば、いつでもどこでも労働者の首を切ることができます。

### やめさせたら、あとは「自己責任」

会社は、外勤社員制度を廃止し、「転進」先として、代理店となるか、外勤社員以外の雇用継続か、の二つの道のいずれかの選択を迫っています。「身分や権利はどう保障されるのか」という質問に、「代理店になったらあとは自己責任」、「雇用継続後の内容は決まっていない」と述べる始末。一体、外勤社員の人生を何だと思っているのでしょうか。

パンフ 許すな「全員解雇」なぜやめなければならないのか より

## これが通れば無権利状態になりかねないー検討が進む労働契約法制の内容

(機関紙「全損保」2005年11月25日号より)

厚生労働省の「今後の労働法制の在り方に関する研究会」は、9月に最終報告書を提出しました。これまでの労働法や裁判例をくつがえし、企業に「やりたい放題」を認める内容に、全労連や連合はじめ、多くの労働組合が反対しています。これが通れば、私たちは無権利状態になりかねません。

### 解雇の金銭解決制度

解雇されても、裁判所で無効とされれば、職場に戻ることができるのは当然です。しかし、「解雇の金銭解決制度」が導入されれば、「解雇は無効」でも、「使用者が金銭を支払うことで労働契約の終了を裁判所に請求できる」。解決金さえ積めば、解雇は実質的にフリーパスとなるということです。「合理化」計画に、解雇の解決金が予算化される空恐ろしい事態も絵空事ではありません。「自由化」で激しい競争が進む金融・保険業界。「解雇の自由化」まで持ち込まれたら大変なことになります。

### 雇用継続型契約変更制度

使用者に契約変更権を与え、個別の労働者に、解雇か労働条件の不利益変更かの二者択一を迫る制度です。これが導入されれば、例えば、ある労働者を常用雇用から有期雇用にし、月給から時間給に変更するときなどに使われます。個別の労働者に異議があれば裁判で争うことは可能とされていますが、個々の労働者が訴訟を決意するのは容易ではありません。

### 「労使委員会」制度

労使同数の委員で「労使委員会」を設置し、解雇の金銭解決や就業規則の不利益変更、出向・配転などについて、ここで合意されれば実施できるというもの。労働者代表も民主的に選任されず、少数組合の意見を反映するすべもありません。個々の労働者が不服でも従わざるを得ない「合理的推定」という効力も与えられます。リストラにお墨付きを与える危険なくみになりかねません。

### ホワイトカラーエグゼンプション

事務・技術系労働者を労働時間の規制の適用除外にしようという制度です。私たちの職場は、相変わらずの長時間過密労働。不払残業が次々と労基署に摘発されました。各経営は、「早帰り」、「残業管理」に躍起となり、大手社では時間外手当支給を逃れるため、法律違反覚悟で裁量労働を導入するところもでてきます。

しかし、このホワイトカラーエグゼンプションが導入されれば…。どんなに長時間働かせても、残業を払わなくても、面倒な手続抜きで、すべて“合法”となります。導入にあたっては、年収や管理的業務の有無などで一定のバーを設けるとされていますが、先行するアメリカでは、ほとんどの正社員が対象になると言っているほど。

損保でもほとんどの職種が対象となることが予測されます。

## 第3章 長時間過密労働

### 第8条 労働基準法の遵守義務

損保経営者は、労働基準法と関連法令、行政通達の趣旨を正確に遵守し、働くものの労働時間の適正化をはからなければならない。

損保経営者が前項の義務を果たすにあたっては、自らのリストラ「合理化」が長時間過密労働の実態悪化をもたらした現実を直視し、事実どおりに労働時間を把握・管理し、自らの責任として労働実態を改善しなければならない。

### 実態はどうなっているか

職場からの「主張」や、「労働実態調査」でも明らかとなっており、総じて損保の職場は相変わらずの長時間過密労働の実態にあります。また、最近、労基署の監督・指導が強化されるも、各経営者も、不払い残業の改善と一体で長時間労働の実態改善が迫られているが、根本的な解決ははかられていません。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

労働時間は、労基法第32条が定める「1日8時間労働」が原則ですが、損保の実態はこれを恒常的に逸脱しています。また、36協定についても長年の間に形骸化し、労働時間に関する管理が弛緩する中で、労基署の対応に右往左往しているのが損保の実態です(資料)。しかも、その対応もその場しのぎが多く、それを労基署に後追いされ、「次に摘発されたら大変なことになる」という悪循環も生まれています。この中で、「4・6通達」(資料)などで明確にされた「労働時間を適正に把握・管理する責務」も全うされたい状況が続いています。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

その場しのぎの対応と長時間過密労働の悪循環を断ち切るために、すべての損保経営者が労基法、関連法規、行政通達などの趣旨を正確に把握し、働くものの労働時間の適正な管理を実施することを、共通のスタートラインと位置づけます。また、長時間過密労働の実態は自らがもたらしたものであるという自覚と責任のもとで対応を進めるべきことを経営者の義務として打ち出します。

### 働くものの主張

最近私の職場では「26時、27時があたりまえ」の状況下におかれています。会社が業務を続ける限り私たちに降ろされる仕事は雪だるま式に増えていく。上からものをみるのではなく、今、底辺ではどのような事態にさらされているのか、経営者にしっかり理解してほしい。1日は24時間しかないのだから...

退社時間が毎日のように平均20時(最長23時)というのはひどすぎる労働時間だと思います。

長時間労働の実態は改善されず、男性、女性共に疲れがたまっている。

仕事量は増えても残業はするなど言われ、個人情報を持ち出しも厳しく風呂敷残業もできず仕事がまわらない。実態どおり残業代を払うか、9時から5時まで完結できるような量の仕事を与えるのか、会社として態度をはっきりしてほしい。

現場では使用者側がまともな管理をしていないため、不夜城のごとく夜中まで働いている。本日も20:00に消灯はするが、実際は小さな照明器具を使い、遅くまで働いている。経営も見てみぬふりをしているように思う。自分達の時代も遅くまでやっていて、今の若手社員が苦勞するのも当然ぐらいに思っているはずだ。会社としての調査を徹底的にしてもらいたい。

## 第9条 真の長時間過密労働改善の実現

「早出」、「休日出勤」、「持ち帰り残業」などはすべて時間外労働であり、労働時間の適正化の対象としなくてはならない。

損保経営者は、前条の目的実現のために講じる策を進めるにあたっては、消灯などで従業員を職場から強制的に離脱させる管理に頼るだけでなく、業務量に見合う要員・インフラ体制の整備または従業員の業務量の削減をはからなければならない。

### 実態はどうなっているか

労基署の厳しい対応から、経営者も長時間労働に関する「対策」を打つようになってきました。しかし、対応は、消灯運動などによる「早帰し」など、形だけがすすむ傾向にあり、「早出」、「休日出勤」、「持ち帰り」という長時間労働の新たな歪みが広がっています。仕事は減らない中で、個人情報保護法への対応で書類が持ち出せず、これらがあいまって、仕事が粗雑になる、顧客対応も十分にできない、などというさらなる新たな「歪み」も生まれています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

「早出」、「休日出勤」、「持ち帰り」が野放しになれば、労働時間の適正化も絵に描いた餅となり、労働法制の抜け道となります。また、これらは、「早帰し」などの施策が、本当の意味での長時間過密労働の改善に結びついていないことを明らかにするものです。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

本当の意味で長時間過密労働の実態を改善するためのルールとして、第1項に、「早出」、「持ち帰り」、「休日出勤」などの新たな「歪み」も含めて労働時間の適正化をはかることをうたい、第2項に、形骸化した施策ではなく、経営の責任として、要員・インフラの整備、業務量の削減をはかる義務を打ち出します。

## 第10条 不合理な変形労働時間の排除

損保経営者は、裁量労働時間制、事業場外みなし労働制などの変形労働時間制を、労働実態や仕事の性質を正確に把握し、労働基準法と関連法令、行政通達の趣旨に反する場合は、導入してはならない。仮に問題がなくても、労使合意と働くもの一人ひとりの納得と合意がなければ、変形労働時間制は導入できない。

### 実態はどうなっているか

違法な不払い残業の実態を逃れるためか、大手社を中心に、企画業務型裁量労働制、事業場外みなし労働制などの変形労働時間が、相ついで持ち込まれています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

しかし、企画業務型裁量労働制の対象は、労基法38条の3で「事業の運営に関する企画・立案・調査及び分析と言う相互に関連しあう作業をいつ、どのように行うか等についての広範な裁量が、労働者に認められている業務」となっており、その趣旨を逸脱した制度導入もみられます。また、労基法38条の2で定める事業場外みなし労働制とは「事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務」(63年1月1日基発1)とされており、損保のいわゆる「内勤社員」に、そのまま拡大適用することは法の逸脱と言えます。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

変形労働時間制については、労基法や関連法令、行政通達の趣旨に反する場合は導入が認められないのは当然です。また、そうではなくても、労働者に大きな影響をもたらすことから、導入にあたっては、労使合意と一人ひとりの納得と合意を得る義務を打ち出します。



## 第 11 条 長時間過密労働の被害の防止義務

損保経営者は、損保に働くものの心身の健康を守る義務があり、絶対に過労死の犠牲を出してはならない。健康保持にあたっては、労働安全衛生法、関連法令、行政通達等で定められた健康対策を積極的に進めなければならない。

損保経営者は、長時間過密労働が、従業員の心身における健康障害、家庭生活の崩壊だけでなく、働きがいの喪失、自発的退職、顧客サービスの低下などにつながっていることを深く受け止め、産業の社会的役割、企業の社会的責任を全うするためにも、その改善に努めなければならない。

### 実態はどうなっているか

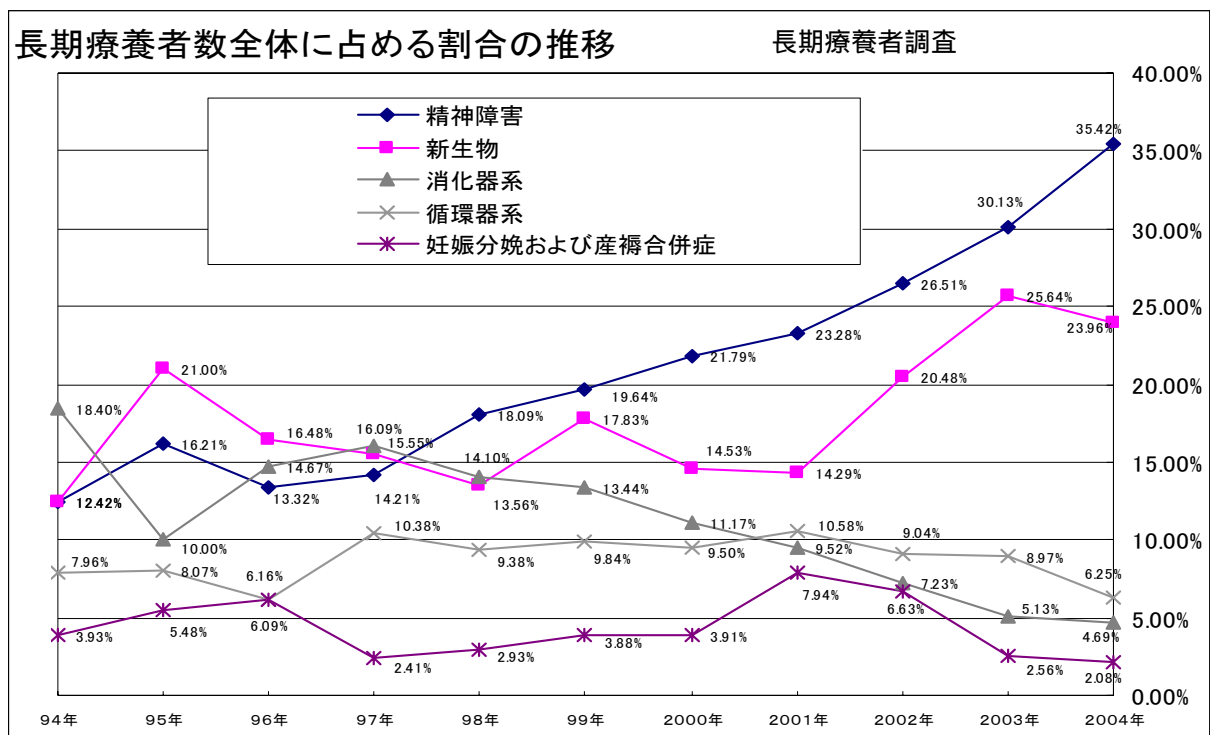
長時間過密労働が、働くものの心身の健康を阻害しています。また、それにとどまらず、家庭生活、働きがい、雇用問題、顧客サービスなど、多方面に重大な問題をもたらしています。産業の社会的役割、企業の社会的責任を果たす上でも、長時間過密労働の実態改善が求められるもととなっています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

長時間過密労働が、健康被害をもたらすことは科学的に裏付けられています。厚生労働省の「脳血管疾患及び虚血性心疾患の認定基準について(いわゆる過労死認定基準)」(基発 1063 号)、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(基発 021200 号)(資料)は、長時間にわたる疲労の蓄積が脳・心臓疾患につながることを踏まえ、その予防対策を企業に求めています。また、メンタルヘルスの問題もクローズアップされており、不十分ながら、改正安全衛生法の中で対策がうたわれ、「事業における労働者の心の健康づくりのための指針」なども打ち出されています。損保には、過労死認定基準を上回って働くものが多数存在しており、早急な対策が求められます。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

全損保では、過去、過労死問題にも先駆的にとりくんできましたが、その痛切な経験も踏まえ、過労死の犠牲は絶対に出してはならないことを経営者の義務として打ち出します。働くものの健康保持には、まずは、行政通達のレベルをキープする努力を求めます。また、長時間過密労働が多方面に影響をもたらしている事実からも、経営者が長時間過密労働の実態改善に努めるべきことをうたいます。





## 第12条 労働時間を競争の具とすることの禁止

損保経営者は、労働時間を競争の具とし、労働条件を悪化させてはならない。顧客対応などの労働時間は、労使合意と働くものの納得と合意がない限り、顧客ニーズや競争力強化をたてに安易に延長してはならない。

### 実態はどうなっているか

損調部門の営業時間の延長など、顧客ニーズ、競争力の強化の名のもとに、労働時間を競争の具とする動きが、また目立ちはじめています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

全損保は、労働時間を競争の具とする政策は許さないという基本方針で、安易な労働時間の延長に歯止めをかけてきました。労働時間が競争の具となれば、労働時間は際限なく悪化する恐れがあるからです。また、このような政策は、変形労働時間制などにもつながり、長時間過密労働の被害を固定化し、さらに深刻にする危険をもつものです。また、これらの施策が、顧客ニーズからも本当に必要なものか、ということは過去から問われ続けており、現実には必要性が高くないという実証もあります。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

全損保の基本方針を条文としてうたいこみました。労使合意と働くものの納得と合意がない限り、安易な労働時間の延長は認められないことを打ち出します。

#### 働くものの主張

経営は『早帰し』、『消灯』を強制的に実施しているが仕事量が減るわけでもなく早朝出勤にて対応している。私は早朝の仕事については始業時刻を早めに申告して会社に対し実態を訴えているが他の多くの組合員は早朝出勤していても午前9時始業としていると思う。

結局、仕事量は減ってはいないので、持ち帰り残業や土・日に出社残業や早朝残業となっているだけです。同業他社の営業担当と交流があるので聞いてみたところ、やはり、同じ状況でした。また、ある会社の営業担当はコンプラ休暇をとるために土・日に出社しているという何の意味もない状況でした。当社の営業担当も同じ状況だと思います。

会社は多くの実態を黙認しており許されることではない。毎日7:30に出社し21:00の退社が続き、「つかれきった」という声が数多くある。なかには、多くの社員が朝5:00、6:00出社をしている。朝も当然「時間外労働」であり、その部分は「不払」が生じてきている。

長時間労働の影響としてすぐに人材がやめてしまっているように感じる。仕事を教えるのに時間がかかるのに覚えた頃にやめてしまい、また新しい人を募集し採用し仕事を1から教えるということが続いている。人材が定着していないのは企業として致命的のほずで、人材の定着しない企業に将来があるはずがない。会社は人材の定着の重要性について再認識してほしい。

昨今の労基署の監督強化により支店ビルの20時消灯が実施されている。ムリ・ムダをなくし効率的な業務推進を追求するのは当然であるが、従来長時間労働を前提に業務運営されている営業職場では非常に困惑している。会社から求められる実績、各種報告は削減されず、時間だけ短縮されれば持ち帰り残業等に対応する。もしくは早朝出勤するという以外に方法がない。これらの残業実態は組合においても把握困難であり、新たな問題点として監視が必要である。早帰し政策が続くようであれば、それでも消化できない業務については増員を求めるしかないのではないか。

## ～ 第 3 章 長時間過密労働 関連資料 ～

### 労基法第 32 条〈労働時間〉

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。

使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。

しかし、労基法第 36 条に基き、労使が協定すればその範囲内で労働時間を延長できます。この協定をサブロク協定とよびます。この協定も守らないような実態が損保では続いてきました。

### 労基法第 36 条〈時間外及び休日の労働〉

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。(以下略)

### 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準

#### (02/4/6 いわゆる 4・6 通達) の要点

この通達の目的は、労働時間の適正な把握のために使用者が講じる措置を明らかにし、労働時間の適切な管理を促進することにあります。それまであいまいだった使用者の責任を明確にしています。

#### 1. 始業・終業時刻を確認・記録することは使用者の責務

使用者は、単に 1 日何時間働いたかでなく、労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録し、これをもとに何時間働いたかを把握・確定する責務があることが、通達上、はじめて明記されました。

#### 2. 始業・終業時刻の確認方法は、現認か、タイムカードが原則

始業・終業時刻を確認・記録する方法は、使用者が自ら現認・記録するか、タイムカードや IC カード等の客観的な記録をとることが原則となることが明示されました。

#### 3. 自己申告制による場合は弊害排除の措置をとらなければならない

損保をはじめ、多くの職場ではタイムカードなどではなく自己申告制によっていますが、その問題点を踏まえた措置が明示されました。

#### 4. 労働時間の管理記録は労基法上の「重要書類」に格上げ

タイムカードや労働時間管理簿などの記録は「重要書類」として 3 年間の保存が義務づけられました。

#### 5. 労働時間の管理者の職務を明確化

労務担当役員、各事業所の総務部長など労務管理の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、長時間労働が行われていないか、など問題点の把握・解消をはからなければならない、とうたわれました。

#### 6. 労働時間管理の問題把握・短縮は労使で検討

自己申告制の場合、一つの事業上に複数の労働時間制度がある場合は、労働時間短縮、労働時間管理の問題は労使協議で解消に努めるべきであることがうたわれました。

#### 7. 重大悪質な事案は司法処分を含め厳正に対処

使用者が基準を遵守せず、労基法第 37 条（割増賃金支払い義務）違反が認められる重大悪質な事案については、司法処分を厳正に対処すると宣言しています。

## 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」—いわゆる「過労死認定基準の見直し」通達

(基発 1063 号 2001 年 12 月 12 日)

「長期間にわたる疲労の蓄積」が、脳・心臓疾患発症に影響することを認め、過労死につながる最も重要な要因と考えられる労働時間で、発症前 1 ヶ月ではおおむね 100 時間、発症前 2 ヶ月ないし 6 ヶ月にわたっては、1 ヶ月あたりおおむね 80 時間以上の時間外労働が認められる場合は、業務と発症の関連性が強いとされました。また発症前 1 ヶ月間ないし 6 ヶ月間にわたって、1 ヶ月あたりおおむね 45 時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が強いとし、職場での予防基準を示しています。

## 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(基発 021200 号 2002 年 2 月 12 日)

上記の通達を受け、業務による脳・心臓疾患の防止のためには、疲労回復のための十分な睡眠時間または休息時間が確保されないような長時間にわたる過重労働を排除することや、疲労が蓄積するおそれのある場合の健康管理対策の強化、過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底など、時間外労働に係る健康管理上の措置が示されました。また、月 45 時間を超える事業場については監督指導、集団指導等を実施するとし、過重労働による業務上の疾病を発生させ、労働基準関係法規違反が認められる場合は、司法処分を含め厳正に対処すると宣言されました。

### <通達が使用者に求めている措置>

#### ア) 時間外労働の削減

○36 協定を「労働時間延長の限度基準」(\*)に適合したものにする

期間	1 週間	2 週間	4 週間	1 ヶ月	2 ヶ月	3 ヶ月	1 年間
限度時間	15 時間	27 時間	43 時間	45 時間	81 時間	120 時間	360 時間

\*「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」

○時間外労働を月 45 時間以下とするよう適切な労働時間管理をし、それ以下の場合も時間外労働のさらなる短縮に配慮する。

○4・6 通達に基づき、労働時間の適正な把握を行う

#### イ) 年次有給休暇の取得促進

#### ウ) 健康診断と事後措置の確実な実施

○ 定期健康診断の確実な実施

○ 定期健康診断の結果に基づく適切な事後措置の実施

有所見者については、医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければならない(健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 平成 8 年労働省公示第 1 号)

#### エ) 産業医による保健指導や助言指導の実施

○ 時間外労働が月 45 時間を超えた場合

産業医による事業場での健康管理の助言指導

○ 時間外労働が 100 時間または 2~6 ヶ月平均で 80 時間を越えた場合

産業医による事業場での健康管理の助言指導

産業医が認める場合、必要な労働者に対する臨時的健康診断の実施と事後措置の実施

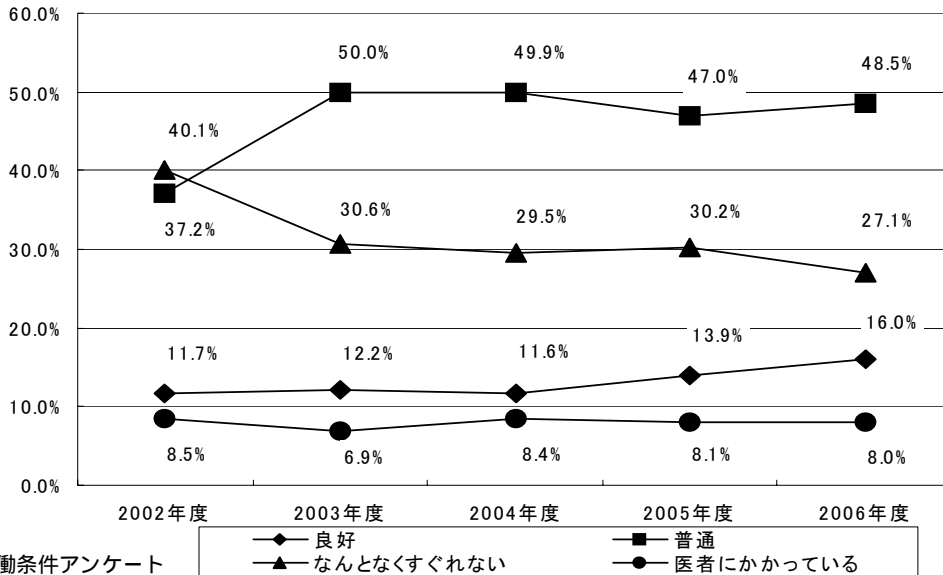
**改正労働安全衛生法(2006年4月1日施行)**

事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申し出を受けて、医師による面談を行わなければならない。医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況(メンタルヘルス面も含む)について確認し、労働者本人に必要な指導を行なう。

**事業場における労働者の心の健康づくりのための指針要旨**

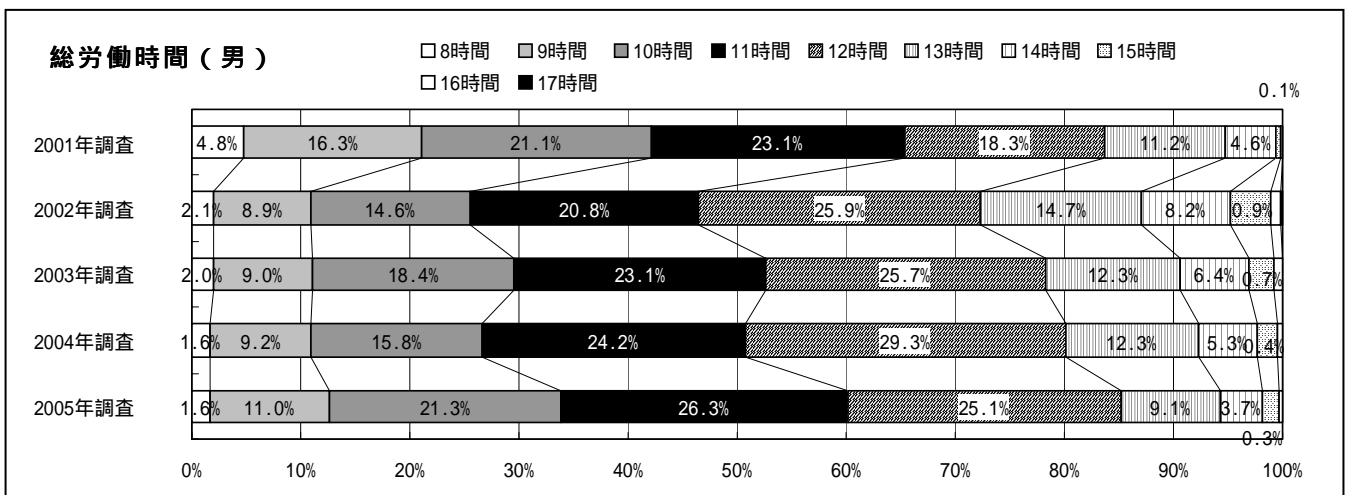
- 事業者は「心の健康づくり計画」を策定すること
- 「計画」に基づき4つのケアを推進すること
  - 労働者自身による「セルフケア」
  - 管理監督者による「ラインによるケア」
  - 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
  - 事業外の専門家による「事業場外資源によるケア」
- 厚生労働省は04年10月に「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を発行
- 次のとりくみを円滑に促進すること
  - 管理監督者、労働者の教育研修
  - 職場環境等の改善
  - 労働者が自主的に相談しやすい体制の整備

あなたの最近の健康状態はいかがですか



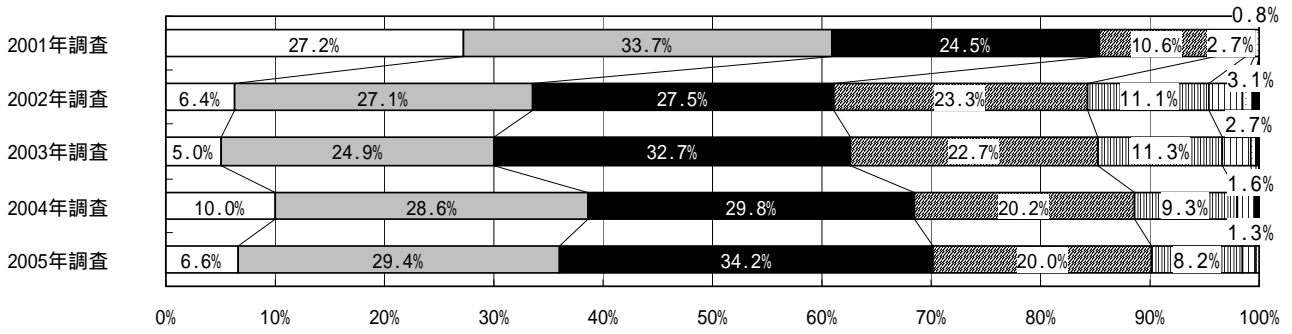
06年度生活と労働条件アンケート

**5年間の労働実態調査より**



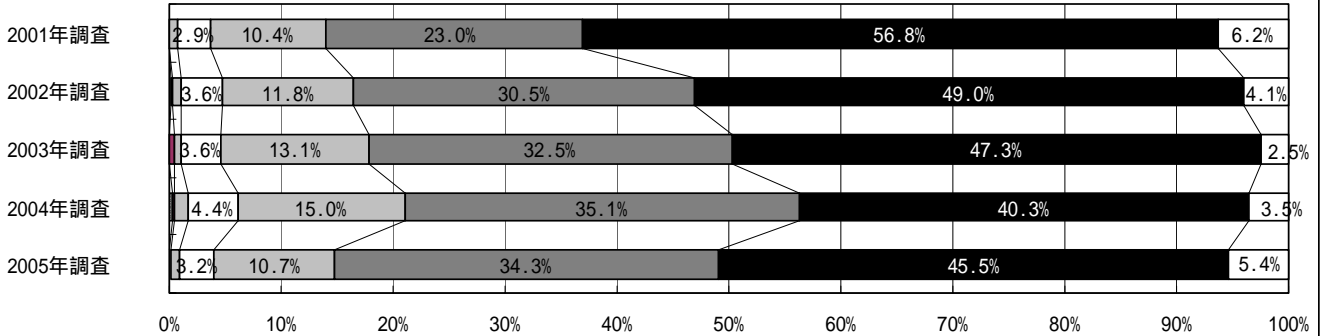
### 総労働時間（女）

□8時間 □9時間 ■10時間 ▨11時間 ▩12時間 □13時間 □14時間  
■15時間 ■16時間 ■17時間



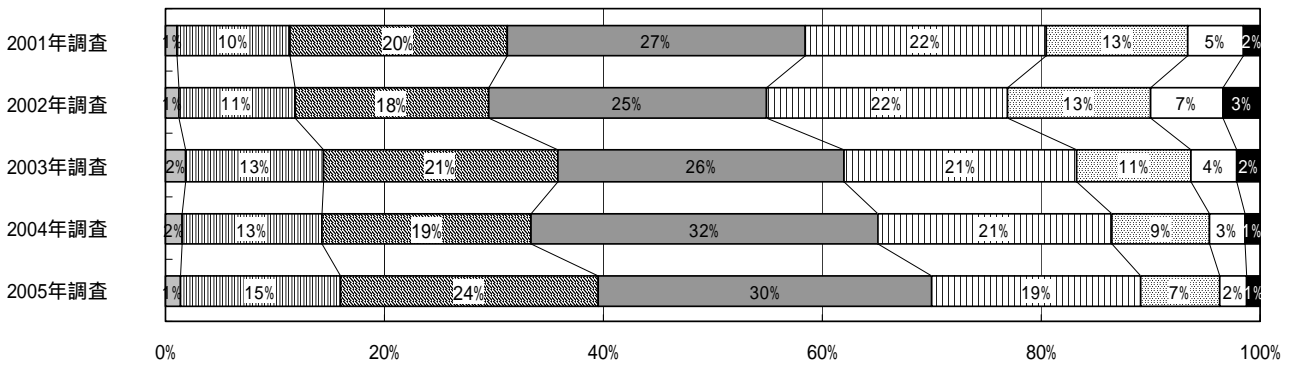
### 平均出社時間（男）

■6:00以前 ■6:00～6:30 ■6:30～7:00 □7:00～7:30  
□7:30～8:00 ■8:00～8:30 ■8:30～9:00 □始業時間



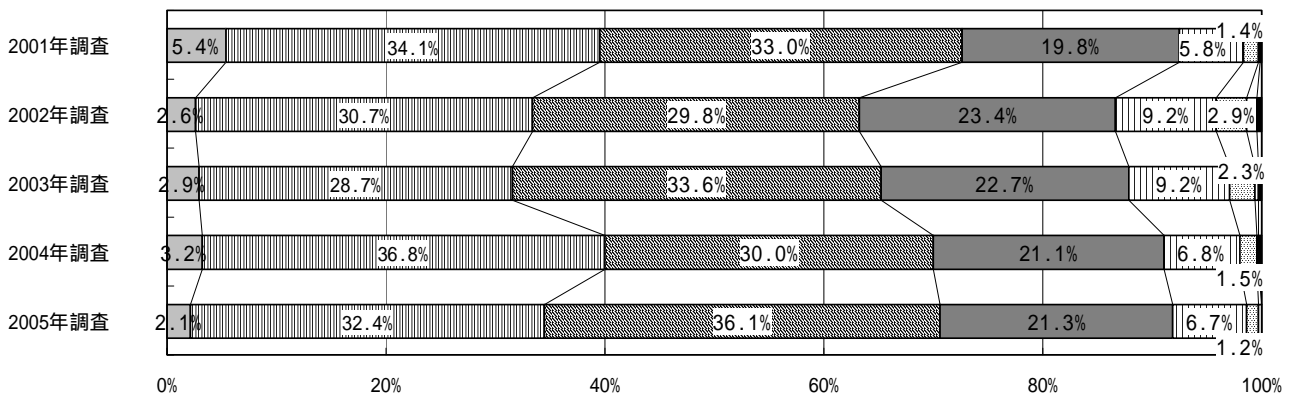
### 平均退社時間（男）

□定時 □～18:00 ▨18:00～19:00 ■19:00～20:00  
□20:00～21:00 ▨21:00～22:00 □22:00～23:00 ■23:00以降



### 平均退社時間（女）

□定時 □～18:00 ▨18:00～19:00 ■19:00～20:00  
□20:00～21:00 ▨21:00～22:00 □22:00～23:00 ■23:00以降



## 第4章 不払い残業

### 第13条 不払い労働の禁止

すべての労働時間にただ働きはない。損保経営者は、第8条から第12条の遵守と一体で、労働基準法第37条、関連する法令、行政通達を守り、労働時間を適正に把握し、適正な時間外勤務手当を支給しなければならない。

### 実態はどうなっているか

いわゆる「上限規制」や各種マネジメントのもとで、実態どおり残業料を「取得させない」、「取得できない」という実態がまだまだあります。このような「不払い残業」は、損保産業に長年放置されており、近年の事業費率削減競争の中では、さらに厳しい管理の対象となりました。しかし、労基署の監督・検査が厳しくなり、このような実態がまったなしで許されなくなっています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

「不払い残業」は、労基法第37条に違反する問題です。時間給労働者にただ働きはありません。36協定違反の残業をさせ、その上、残業料が不払いなら、二重の法違反になります。第37条を実効あるものにするために、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準(02/4/6 いわゆる4・6通達)」(前出)、「賃金不払残業総合対策要綱」「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に対する指針」(03/5/23 いわゆる5・23通達)が出されていますが、これらを正確に遵守しているとは言いがたい状況です。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

長時間過密労働の実態改善と密接不可分な関係にあり、第8条から第12条と一体の規定とします。すべての労働時間にただ働きはないことを、労働者の当然の権利としてうたい、第37条と関連法令、業瀬通達を遵守する経営者の義務を打ち出します。

### 働くものの主張

毎日のように残業しており、それに対する手当がほんの気持ち程度であるのが納得いかない。やりたくて残業しているわけではないし、コンプラ等で業務量が増えたのが実状である。それに対して月に2時間しかつかない。上司は、さも残業代をつけているような態度で憤りを感じる。

残業して20時を過ぎた分はなぜカットされるのですか？遊びながら仕事をして残業しているわけではありません。同じ社員なのに残業がつく支社と残業がつかない支社とがあるのは不公平ではないか？社員は皆、同じ、平等だと思います。

会社は当局を恐れコンプラを慎重なまでに唱える。金融行政しかり労働行政しかり。でも職場で起こっていることはコンプラに抵触している。『健康のために早く帰れ』『やった残業はきちんと残業代取れ』とは言うが、その裏では、毎月毎月、支店に『利益計画表』が下りてきて『時間外人件費』が計画内におさまらないと『×』マークがつけられる。そんな管理をされたら、支店長も実質『残手取得制度』を設けざるをえなくなる。だから、いつまでも、ウラでは残手規制がなくなる。会社は形ばかり『早帰りルール』や『残手取得ルール』をつくり、当局対応しているが、本気に経営主導で全社的な業務効率化を打ち出さない限り、いつまでもたっても、従業員が泣きを見るだけ。労基署入ったら耐えられないと思うのだが…。ムダと思える業務は探せばいくらでもあるハズ。会社が主体的にのり出さなければ、現場任せのままで解決するはずがない。従業員の健康とモチベーションが会社の活力なのだから会社にも真剣に考えて欲しい。

#### 第14条 不払い労働の抜本的解決の義務

損保経営者は、第9条の遵守と一体で、不払い労働の根本にある問題把握に努め、その撲滅に向けた抜本的な解決策をはからなければならない。

不払い労働の解消にあたっては、行政通達などの趣旨を正確に踏まえ、現場任せにするのではなく、経営責任のもとで労働時間管理を行い、増員をはかるとともに、業務体制や業務指示のあり方にも踏み込んだ政策の見直し、具体改善策を講じなければならない。

### 実態はどうなっているか

「不払い残業」に対する労基署の監督・検査がかつてなく厳しくなっており、各経営も、行政指導に基づく対処をせざるを得なくなっています。しかし、第9条と同様、根本にある競争は激化するに任せ、人件費を削減するという経営の「ジレンマ」の中で、多くは形骸化し、事態は本質的に改まっていません。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

これは、「合理化」が第一義、法令や通達は二の次に、という態度が改まっていないことの現れです。経営者が責任を持って、正確に法令、通達を遵守する姿勢に立たない限り、労基署とのいたちごっこも続き、違法な状態が改まらないこととなります。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

「不払い残業」撲滅のために、根本的な問題解決を経営者の義務として打ち出します。また、第2項では、第1項の実現のために、行政通達などの趣旨をたがえず、経営者が責任をもって労働時間管理を行ない、業務体制や指示のあり方にも踏み込んだ政策をとることを義務として打ち出します。

#### 働くものの主張

金融業界におけるサービス残業の実態は劣悪である。労基署による摘発が行われ次々と残業の不払いが問題となっている。わが社においてもリストラにより特に営業現場の労働実態が最悪の状況になっている。これは経営者の責任であり、労基署が入ってこの残業不払いを摘発されても、現場の責任はないことを明確にすべきである。

私の周りにも残業をしても不払いがあるといっていた社員がいます。残業もチェックが厳しくて申請しにくい状況だと思います。もっと社員が残業をしやすい職場の環境づくりが大切だと思います。

先日部長が支店長に「残業付け過ぎじゃないか」とおっしゃっているのを耳にしました。実際残業をしているにもかかわらず、なぜ注意をされるのでしょうか？就業時間管理簿がもうけられるようになりましたが、あまり意味をなしていない気がします。就業時間をきちんと管理するのであればタイムカード制にするべきだと思います。出張、直行、直帰等導入には難しい点もあるかもしれませんが、実施していただきたいと思います。働いた分だけ賃金を受け取ることに当たり前のことではないでしょうか。

どんどん人員削減される中限られた人数でこなせる仕事には限界がある。限界があるにもかかわらず仕事量は増える一方だ。そのため、残業しなくては仕事がこなせない状況だ。全く残業が出ないわけではないがありのままの残業代を申請できる環境にない。どうして残業代は全てでないのか？会社側としては人件費削減のためかもしれないが残業までして仕事をしているのに残業代が出ないとなると何のために仕事をしているのかと疑いたくもなる。残業代はすべて出してほしい。

## ～ 第 4 章 不払い残業 関連資料 ～

労基法第 37 条〈時間外、休日及び深夜の割増賃金〉

- ①使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ②前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。  
〈※現在の割増賃金令 労働時間の延長 2 割 5 分、休日 3 割 5 分の割増〉
- ③使用者が、午後 10 時から午前 5 時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を払わなければならない。
- ④第 1 項及び前項の割増賃金となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は参入しない。

### 4・6 通達(前出)が定める自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

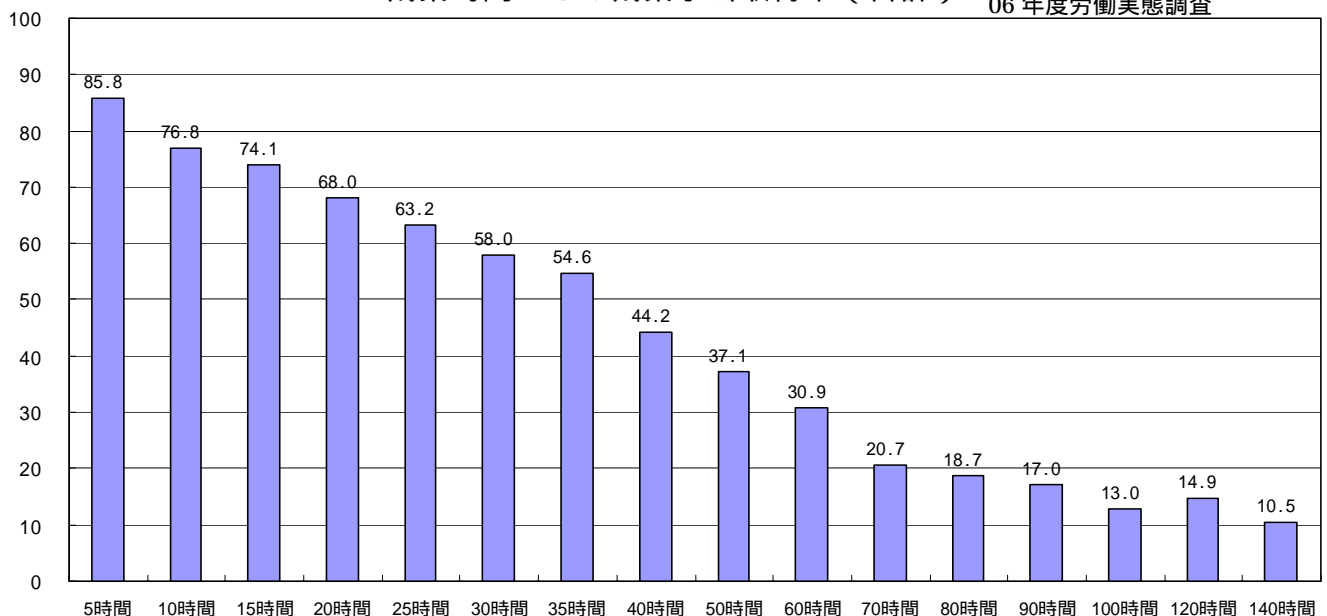
通達で整理されているポイントは以下の(ア)から(ウ)と、この資料では○印で示した「また」以下の措置の 4 つです。

- ア)自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと
- イ)自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること
- ウ)労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと
  - また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること
  - 事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと

取得率(%)

### 残業時間ごとの残業手当取得率(合計)

06 年度労働実態調査





## 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に対する指針」の概要(03/5/23 いわゆる5・23通達)

### 1. 労使に求められる役割

- (1)使用者：労基法上、使用者は労働時間を適正に管理する責務を有していることは明らか。賃金不払残業を起こすことのないよう、適正に労働時間を管理しなければならない。
- (2)労働組合：賃金不払残業が行われることのないよう企業全体にチェック機能を発揮して、主体的に賃金不払残業を解消するために努力するとともに、使用者の講ずる措置に積極的に協力することが求められる。
- (3)労使の協力：労使からなる委員会（企業内労使協議組織）を設置して、賃金不払残業の実態の把握、具体策の検討および実施、具体策の改善へのフィードバックを行うなど、労使が協力してとりくむ体制を整備することが望まれる。

### 2. 労使がとりくむべき事項

#### (1)労働時間適正把握基準の遵守

使用者は、賃金不払残業を起こすことがないよう労働時間適正把握基準を遵守する必要がある。また労働組合も、労働者に対して労働時間適正把握基準の周知を行うことが重要である。

#### (2)職場風土の改革

賃金不払残業が存在するのはやむを得ないという労使双方の意識（職場風土）をなくしていくため、次に掲げるようなとりくみを行うことが望ましい。

経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握

労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言

企業内又は労働組合内での教育

#### (3)適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

システムの確立...自己申告制はやむを得ない場合に限られることに留意する。

「入退勤時刻や入退室時刻の記録」「コンピュータシステムへの入力記録」「労働者の勤務状況に係る社内アンケートの実施」「関係者が行うべき事項や手順等のマニュアル作成」など。

制度等の見直しの検討

賃金不払残業の温床となっている業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しを行う。

賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施

#### (4)労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

企業全体として、適正な労働時間管理を遵守徹底させる責任者を選任する。各事業場ごとに責任者を明確にしておく。

相談窓口を設置する。企業トップが直接情報を把握できるような投書箱や専用電子メールアドレスを設ける。

労働組合においても、相談窓口の設置等を行うとともに、賃金不払残業の実態を把握した場合には必要な対応を行う。

#### 労働時間とは

使用者の指揮監督のもとで労働する時間であり、事業所内でも、所外でも、労働を提供しているかぎり労働時間となります。1日のすべての拘束時間（使用者の指揮監督下）から、休憩時間など自由に使える時間を除外した時間が、労働時間となります。（詳細なとりあつかいは各社ごとに就業規則・内規などで決められています）

## 第5章 職場運営

### 第15条 人間関係を重視した職場運営の実現

すべての損保の職場では、コミュニケーションが重視され、仲間が協力し、思いやる人間関係が尊重される。損保経営者は、業務の円滑化、仕事の質の追求、チームワークの向上などを通じて健全な職場運営をはかり、働くものの権利や生活を守り、誇りや働きがいを高め、顧客サービスに資する職場の対応力が発揮できるよう努めなければならない。

### 実態はどうなっているか

競争激化のもと、成果主義の強化や忙しさなどが重なり合い、自分のことだけで精一杯、仲間を思いやる余裕もない、という職場が増えています。中には、深刻なコミュニケーションの欠落、人間関係が阻害されている職場もあります。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

三菱重工長崎造船所の火災事故は、「労働者同士の横のつながりがなく、労働組合を労働者が信用しない職場が、モラルハザードの原因」となったから言われています(全労連熊谷議長の講演が要旨)。これは、すべての産業や職場に普遍的にいえることです。いま、損保でも、職場運営の歪みが、個人の権利や生活、誇りや働きがいを奪うだけでなく、業務指導の不足、仕事の質の低下、チームワークの破壊などを招き、トータルで職場の対応力を低下させています。このようことは、「保険金不払い問題」の土壌にもなっています。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

働くものが人間らしく働くことができ、職場が適切に運営される普遍的な条件として、コミュニケーションの重視、人間関係の尊重をうたいます。第2項では、職場運営の歪みが多方面に影響を及ぼしていることを踏まえ、健全な職場運営をはかり、働くもの人間性が確保する中で、職場の対応力を発揮する努力義務をうたいます。

### 働くものの主張

自由化以降、各自が忙しくまた成果を求められる環境になり忙しくて同僚にかまっていられないというムードになっている。『助け合い』とか『仲間の協力』といったことがどんどん薄れていると感じる。『コミュニケーションを大事にしろ』と会社は言いますが、そういう余裕が職場に感じられない。成果主義や評価の問題とも重なりますが、数字だけ残した社員が評価されているようになりつつある現状では他人を助けたり職場環境を良くした社員は損な役回りになってしまいます。数字も大事ですが、職場運営上の問題を改善した社員を評価したり、周囲の評価をもっと加味したりすることが重要だと思います。これは個々の職場だけで努力すべきものでなく、会社全体の姿勢の問題として本気で取り組むべき問題です

目標チャレンジ制度で会社の方針にそった目標を立てさせられ、それに対する経過を個人の問題として上司と1年間話し、打合せ、評価、反省させられて、来年の給与に反映させる制度は結果的に従業員の首をしめるためになっている。ゆるやかな設定や甘い目標で到達点を低く設定したほうが有利になる。上司との間でコミュニケーションが悪い場合、評価に影響が大きくなる。考査の不公平感が生まれ、納得感がない評価になる。相互のたすけあいの気持ちが失われ、自分中心の考えが職場に広がる。成果主義の悪い面が職場にでている

時代が違うのかと思うほど、非民主的な職場運営がなされているところがある。お互い同じサラリーマンであること、社員を頭から押さえつけてよりよい顧客サービスなどあり得ないことになぜ、気付かないのか。憤りを感じる

## 第 16 条 人権、人格権の絶対的な尊重義務

損保経営者は、憲法などで保障される働くもの個人の人権、人格権を絶対的に尊重する義務がある。職場運営にあたっては、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを根絶し、働くものの人権、人格権を守り、誇りや名誉を傷つけてはならない。

前項の目的実現のため、損保経営者は、人権、人格権の尊重が脅かされる社内風土とならないよう、不断に努力する義務を負う。

すべて損保に働くものは、第 1 項ならびに前項の趣旨を正しく理解し、その目的実現に向け、これを脅かす職場運営が行われていないか常に監視していかなければならない。

## 実態はどうなっているか

競争激化で自分の業務で手一杯。成果主義が強まり、仲間が協力することが忘れられる中で、「成績」や「能率」などの尺度で従業員の値打ちが決まる風潮も強まり、従業員の人格権を侵害しやすい土壌がつけられています。セクシャルハラスメントもなくなってはならず、パワーハラスメントという新たな問題も生んでいます。

## ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

例え、業務命令であっても、労働者の誇りや名誉を傷つけることは、憲法 13 条等で保障されている幸福追求権、自己決定権など人格権の侵害であり権利の乱用です。こうした行為は絶対に許されるものではありません。しかし、弱肉強食の競争の中で、経営の発想も場当たりの、乱暴になり、人権、人格無視の土壌が養われています。また、職場環境の狭隘化の中で、仲間を傷つける言葉を吐くなど、人権、人格権の侵害は、働く者を通じて深められることも多くなっています。私たち自身も人権、人格権の侵害は絶対にしないと自覚し、職場を監視していくことが必要となります。

## 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

当然のことですが、企業がその責任のもとで、働くものの人権、人格権を絶対的に尊重する姿勢に立つことが求められています。その義務を打ち出します。第 2 項は、人権、人格権が無視される風土にならないよう経営者の不断の努力をする義務をうたいます。第 3 項は、働くものが自覚をもって経営を監視する義務を打ち出します。

### 働くものの主張

入社して数ヶ月。わからないことは自分で調べて、それでもわからなければ聞くようにと。通常であれば最初に教えてもらってから、次のとき、わからなくなったときに自分で調べるものだと思っていたが、そうではなかった。それが、この会社のやり方であるのなら仕方ないが、もう少し配慮してもらいたい

人員不足により後輩への指導する時間が取れなかったり、十分にフォローできないことにより、全体的に長時間労働になったりゆとりを持った仕事ができいていないと思います。自分の業務にて一杯になり、コミュニケーション不足も出てしまうと思います。人員削減も大切ではあるが、日常業務に支障をきたすような人員削減を減らし、ゆとりある職場で質のいい仕事ができるようになってほしいです

## ～ 第 5 章 職場運営 関連資料 ～

### 憲法第 13 条〈個人の尊重〉 (再録)

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

### 人格権

研修や会社施策の中で弱者への風当たりが強くなっています。しかし、業務命令であっても労働者の仕事に対する誇りや名誉を傷つけることは、人格権の侵害であり、権利の濫用です。私たちが自覚し、職場を監視することが必要です。憲法は、幸福追求権、自己決定権など幅広く人格権を認めています。

### 男女雇用機会均等法第 21 条

①事業主は、職場において行なわれる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

### セクシャルハラスメントのない職場にするために事業主が雇用管理上配慮すべき事項 (厚生労働大臣の指針)

職場におけるセクシャルハラスメントを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発

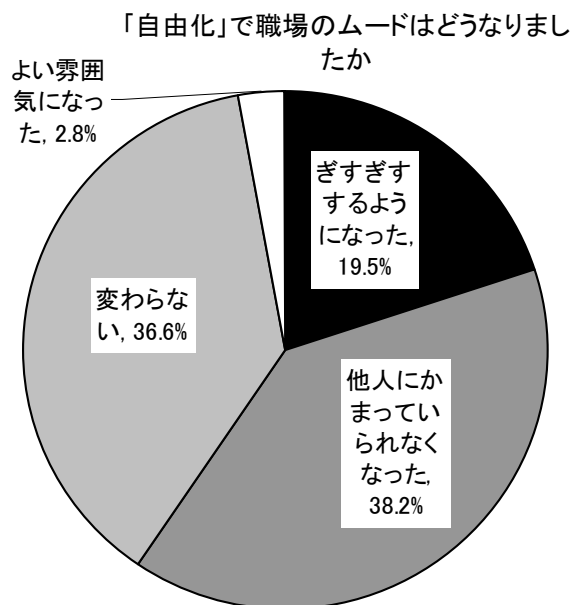
相談・苦情への対応のための窓口の明確化と、相談・苦情への適切かつ柔軟な対応

職場におけるセクシャルハラスメントが生じた場合の、迅速かつ適切な対応

### 三菱造船長崎での客船火災はなぜ起こったか

三菱の造船労働者は世界最高水準の技術を持ちながら、職場の専制支配でずたずたにされ、結局労働者同士の横のつながりがまったくない。労務担当は、かつて総評全国金属の労働組合があって、それを分裂させる流れにもっていった。ところが、ここまで労働組合が会社以上にどうしようもない、だらしなくなって、労働組合を労働者が信用しない職場になっている。こういうことが結局モラルハザードの原因になっている。

(全労連熊谷議長講演要旨)



## 第6章 賃金・労働条件

### 第17条 賃金・労働条件を向上させる義務

損保経営者は、労働基準法の趣旨に立って、働くものの賃金・労働条件の向上に努めなければならない。  
すべて損保に働くものの賃金・労働条件は、労使対等の原則に立って、労使協議を尽くし、労働組合との合意のもとでのみ決められる。

### 実態はどうなっているか

前提として「合理化」が激しく進み、雇用の多様化、成果主義を強化する賃金制度改定などの中で、損保に働くものの賃金水準は抑え込まれ、低下しています。また、賃金・労働条件を決めるにあたって、経営者が、組合に十分な検討・協議期間を保証しなかったり、経営者の思惑を押し通そうという乱暴な出方も目立っています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

賃金体系については、私たちも労使協議などを通じ、納得と合意の上で認めてきた経過もあります。しかし、賃金や労働条件は、引き下げることが当たり前ではなく、向上に努める義務が労基法第1条2項に定められています(資料)。また、賃金・労働条件は、対等な労使関係のもとで、労働組合の合意のもとで決められなければならない、労基法第1条、第2条2項が保証しています。経営者の乱暴な出方はこの法律に反します。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

賃金・労働条件は、その向上に努めることが原則であることを明確にします。一方的、乱暴な出方を許さないため、賃金・労働条件は労使対等の原則で労使協議によってのみ決まるという原則を、あらためて打ち出します。

### 働くものの主張

職種によって賃金(賞与も)差があるし、何年働いてもあまり給与も上がらないため、入社したてで残業を多く行っている人とまったく変わらないと思います。長く働けば働くほど、愛社精神がなくなっている気がします。

定年まで働くとするともあと20年ちょっとあります。今のままでの賃金だとすると老後も心配です。年金制度も改定になって何かと云っては『自己責任』というのは納得行きません。未来に向けて希望が持てる賃金や労働条件を示してもらいたいです。毎年、定年で卒業される方を見送るたび、私は定年まで働けるのだろうかと不安になります。

賃金について『能力主義』という名の下に実質的な賃金の引き下げが行われている(家族手当、臨給の業績反映)。能力主義そのものは否定しないが、成果をあげても以前より賃金は低い。これではモチベーションが下がってしまう。『能力主義』を口実としているとは思えない。

中高年に対し会社はやりたい放題。年収は7割以下に落ち込んだ。何とか歯止めは効かないものか。

就業条件の変更がわかりづらい。会社は従業員にとって不利益な施策を行うなら、こういう不利益があると明示すべき。将来の退職金や年金について入社当時の水準から低下してきているが、いつ、何年度に話し合ったか、決められたかがわからない。あえてわからないように事を運んでいると思います。賃金の1,000円アップダウンよりはるかに大きいことが従業員の理解できぬままに決められている。

## 第 18 条 就業規則の不利益変更強要の禁止

損保経営者は、損保に働く労働者の労働条件を身勝手に引き下げてはならない。労働条件については、第 17 条に基づくほか、最高裁判所が確立した判例法理に従い、就業規則の作成・変更による不利益変更を強要してはならない。

### 実態はどうなっているか

競争激化の中で、合理性のない不利益変更や身勝手な条件変更を懸念する声も高まっています。これらは、「構造改革」のもとで次々と切り下げられる社会保険や年金、大幅な増税など将来の生活不安があいまって、切実な不安となっています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

労働条件の変更は労使合意によってのみ実現します。したがって、基本的には第 18 条にもうたったように、労働組合の力で跳ね返すことが原則です。また、就業規則の作成・変更により、労働条件を一方的に不利益に変更することも、最高裁が培った判例法理により認められません(資料)。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

判例法理に依拠して、労働条件の身勝手な引き下げは許されないことを明らかにし、不利益変更を強要してはならないことを経営者の義務として打ち出します。

#### 働くものの主張

成果主義賃金制度の矛盾が導入され数年経過現在ますます明らかになっています。職場は活性化するどころか目標を達成しても相対評価により報われないことの不満が充満しています。まさに総賃金を下げたためとしか思えません。先駆けて導入した企業がもとへ戻している例が相次いでいますが、損保企業も早く気付くべきだと思います。また、損保の仕事に目標管理はなじまないことが明らかであり、チームワークこそが大切な産業と思います。

結果が全てだと言い続けていた上司が、至上命題である損生予算を個人レベルで達成しても、それは成果ではなく単なる結果であるといい、評価・考査を下げる。職種・地域による人事考査の不公平感はまだ許せるとしても、人間的で公平性のある上司に巡り合えるかどうかを運にまかせなくてはいけない現状の人事考査では仕事に対するモチベーションはあがるわけがない。A~D ランク評価を支店内で割合調整することが、公平な人事考査と言えるのか。成果主義を声高に唱える会社側は今一度真剣に考えてほしい。

成果主義賃金でいよいよ今年から個々人が評価によりランクが決定され従来の定昇がなくなります。一部位の者だけが賃上げでき、特に中高年は大多数がマイナス評価となる制度です。低く評価された者はどうして気持ちよく働けるのでしょうか。目立たない仕事は敬遠され、上手に立ち回る人間は他人に仕事を割り振るようになるでしょう。どう考えても、良い職場環境になるとは思えません。にんじんをぶら下げられて競争をするのはゴメンです。

## 第19条 適正な賃金制度運用の義務

賃金制度運用にあたっては、損保経営者は、労働組合と働く者の意見をよく聞き、納得と合意を形成する努力を不断に続けなければならない。

人事評価は、可能な限り労働組合に情報を開示し、労使協議を尽くした上で公正・適正な制度を確立し、運用されなければならない。

人事評価の運用は、働くものそれぞれが置かれている諸条件を十分勘案した上で公平性・納得性の確保に努めるものとし、恣意的に行われてはならない。

成果主義賃金制度の運用にあたっては、損保経営者は、第1項から前項の義務を特に厳格に適用しなければならない。また、成果主義賃金には問題が多く生じていることを十分に認識し、必要以上に賃金格差を広げてはならない。

## 実態はどうなっているか

成果主義が強化される中で、賃金制度の運用について大きな批判の声があがっています。努力が正当に評価されない、職場・個々人の事情が勘案されず不公平感が払拭できない、上司により恣意的な評価が行われやすいなど評価に係わることがほとんどです。また、これらが、合併した会社で、旧個社間の不平等感につながるケースや、中高年に対する差別につながっているという指摘もされています。

## ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

成果主義そのものをなくすことも一つの考えです。しかし、社会的には、導入はやむをえないものにとらえ、その矛盾点をただしていこうという方向が主流です。その中で、成果主義を批判する声は相当高まっています。賃金水準や格差、人事考課をはじめとした制度運用の両面から、不断の検証と見直しが求められます。

## 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

成果主義の強まりを踏まえた賃金制度全般の矛盾と問題点を解消する方向として、4つの視点をルール化しました。

第1項は、何よりも、経営者が、労働組合、働くものの意見をよく聞き、納得と合意を形成する努力をしながら、制度を運用すべきという視点です。第2項は、労働組合への情報開示と、労使協議に基く公正・適正な制度の確立と運用をはかるという視点です。以上二つは、働くものの側からチェック機能を働かせることによって弊害をなくしていこうというものです。

第3項は、特に成果主義の弊害として危惧される、人事考課の不公平感を払拭する視点として、例えば、合併した会社の出身会社や、それまでのキャリア、年齢要素など、労働者がそれぞれ置かれている諸条件の違いを勘案し、恣意性を排除するという視点です。

第4項は、第3項までの事項の厳格な適用と、もともと、成果主義には問題が多いことは周知の事実ですから、いたずらに刺激的な賃金設計を行うべきではありません。第4条は、それを義務として打ち出したものです。

## 働くものの主張

現在社内では成果主義を中心とした人事考課が行われていますが、内務部門に対しては無理やり成果主義にあてはめ、人事考課が行われていると感じています。企業は利益をあげ、運営していかなければならない以上、成果主義は必要なことだとは思いますが、内務には内務、営業には営業、損調には損調と、部署・業務にあわせた人事考課のやり方をもう少し考えていただきたいと思ひます

評価基準が相対的であり上司は部下一人ひとりの仕事振りをしっかりと把握できていないまま、片方の側面のみを評価を行っているのではないかと。年度末の面接を行わずに評価通知をされ、何をどうやって評価しているのか疑問に思う。賃金格差についても仕事内容は同等で給与水準がと低いモチベーションは下がる。会社は社員一人ひとりの個性や能力を見て社員一人ひとりが一丸になり、やる気が出る体系作りをめざすべきだ。もっと会社のために働きたいと思ひえる会社になってほしいと思ひます。

## ～ 第 6 章 賃金・労働条件 関連資料 ～

### 労基法第 1 条〈労働条件の原則〉

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

### 労基法第 2 条〈労働条件の決定〉

労働条件は労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

### 最高裁判所が培った不利益変更の法理

労働条件の一方的不利益変更に関して、これまで数多くの裁判が係属し、最高裁判決を中心に判例法と評価される判断基準が確立されている。就業規則の作成・変更による労働条件の不利益変更については、その作成・変更に必要な性があり、内容に合理性がある場合のみ、労働者に対する拘束力を持つとするのが確立された判例法理である（秋北バス事件判決・最大判昭和 43 年 12 月 12 月 25 日・民集 22 卷 13 号 3459 頁）。特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項がそのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合にその効力を生ずるとされている。

#### 合理性の有無の判断の具体的基準

就業規則変更による労働条件の不利益変更が認められるためには、次の要件について具体的に検討することが求められることを最高裁判決は明らかにしている。

- 労働者が被る不利益の程度
- 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- 変更後の就業規則の内容自体の相当性、
- 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、
- 労働組合等との交渉の経緯、
- 他の労働組合又は従業員の対応、
- 同種事項における我が国社会における一般的状況等

### 多数派組合が切り下げに合意しても他の組合員は別

労働協約については、労働組合法第 17 条に「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」という「一般的拘束力」の規定があります。現在、契約係従業員労組は、同じ立場と思われる日動火災外勤労組と合わせ、契約係社員の 3/4 を超えています。しかし、「一般的拘束力」は、どの組合にも属していない労働者に対するものであり、全損保日動外勤支部という労働組合に属する組合員には、あてはまりません。（日動外勤支部分裂後のたたかいで 東京法律事務所小部正治弁護士意見書）

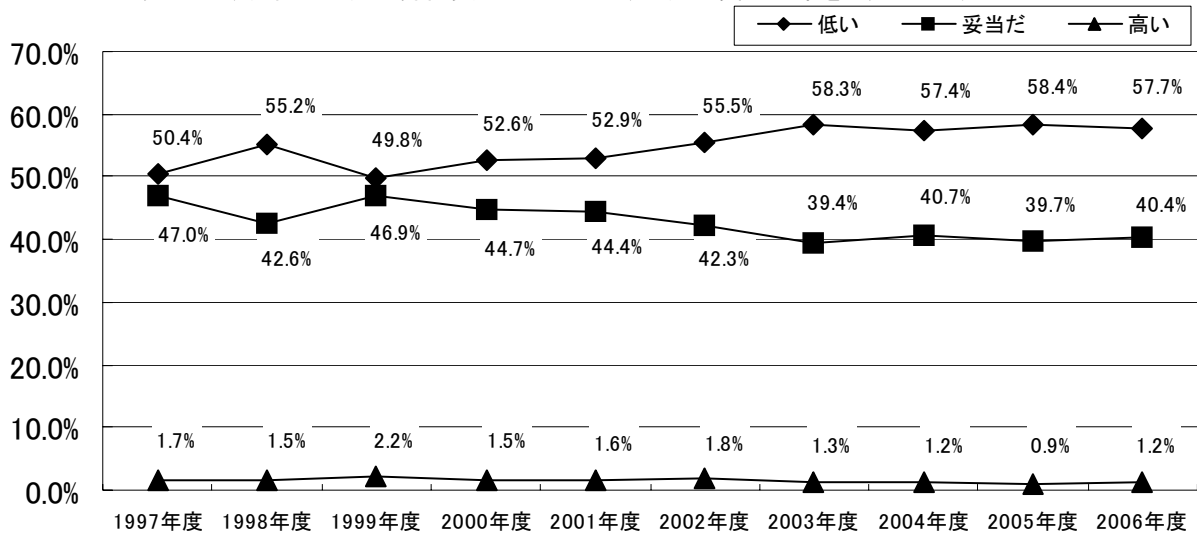
### 不利益不遡及の原則

労働条件の不利益変更を遡及して適用することはできません。

〈最高裁判所判例〉 具体的に発生した賃金請求権を 事後に締結された労働協約や事後に変更された就業規則の遡及適用により処分または変更することは許されない。

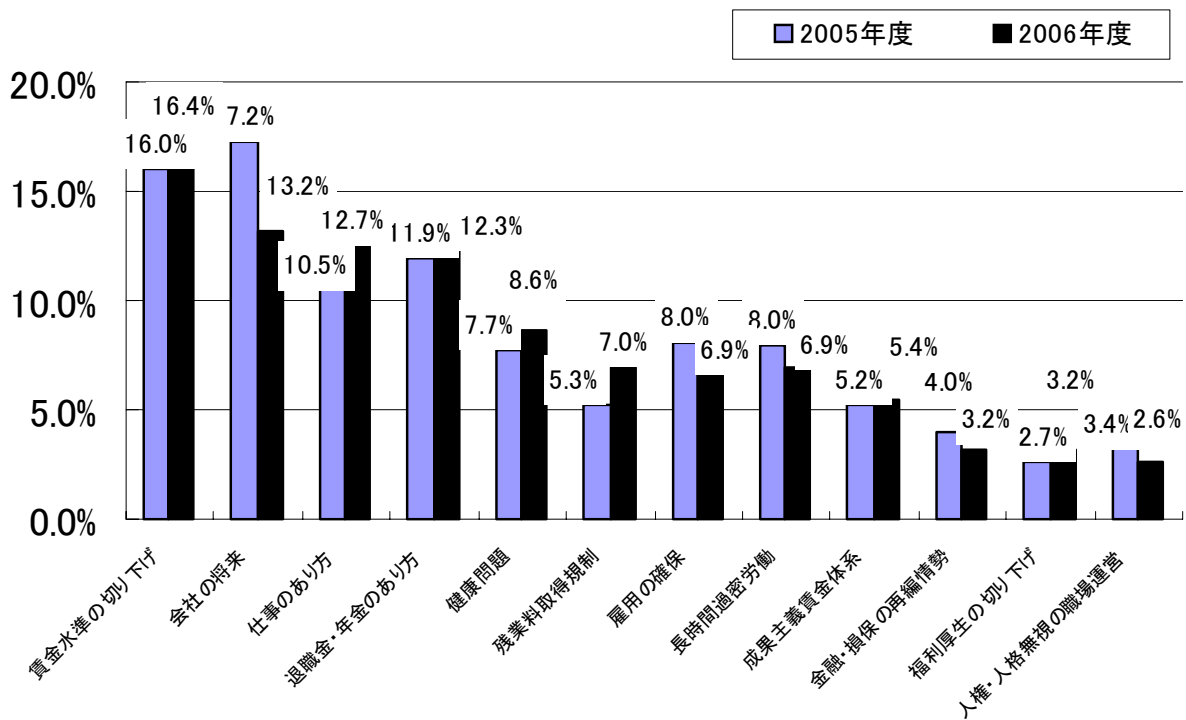


あなたは、現在の自分の労働実態との対比で、自分の賃金水準をどう思いますか



06年度生活と労働条件アンケート

あなたがいま、不安に感じていることは何ですか



06年度生活と労働条件アンケート

## 第7章 均等・平等

### 第20条 あらゆる差別の禁止

すべて損保に働くものは、年齢や性別、思想信条、組合活動などによるあらゆる差別を受けずに働くことができる。損保経営者は、すべての働くものの処遇や労働条件について、公正で、正当な評価・待遇のとりあつかいをしなければならない。

### 実態はどうなっているか

長年にわたる朝日火災での差別と権利侵害、日勤外勤支部への組合差別など、損保産業には、旧態依然とした差別が消えていません。年齢や性別の差別、思想信条による差別など、監視の目を怠ることはできません。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

憲法第14条はあらゆる差別を禁じています。しかし、「ルールなき資本主義」と言われる我が国では、企業の中では長年にわたり様々な差別が続けられてきた現実があり、いまだ、憲法の趣旨が達成されたとはいえない状況となっています。損保産業も例外でなく、差別を無くすために、あらゆる努力が必要です。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

憲法14条にうたわれているとおり、損保に働くものは、年齢、思想信条などあらゆる差別なく働くことができることを宣言します。そのもとで、処遇や労働条件で公正、正当な評価・待遇を実現することを損保経営者の義務として打ち出します。

### 働くものの主張

7月末に退職することを決定していますが、理由は出産です。今回2人目の出産になりますが1人目の時には育児休暇を取得してちょうど1年前の5月に復職をし今まで働いてきました。今回も育児休暇を取得することも考えましたが、この1年間働いてきて、今でさえこんなに大変なのに、2人も子供がいる中、働くことは非常に難しいと思い、退職することにしました。同じ職場の方に迷惑がかかってしまうし、今まで以上に有休の取得等が必要になってきてしまいます。子供がいるということで早めに退社させてもらってはいましたが、やはり残業はつきものです。最近結婚と同時に退職ではなく、子供がいても働きたいという考えの女性も多いと思います。保険会社のような職場では残業無しと言う条件で働くのはむずかしいかもしれませんが、できることなら、社員でも子供がいる環境で働きやすい職場になってくれればと思います

男女差別をなくす。職場で男性の雑用をやらされている話を聞くのでそういった考えをなくすべき

女性として将来結婚や出産に直面したとき、会社をやめるかやめないかで悩まない環境であってほしいと思います

どう考えてもまだまだ「男尊女卑」が根強くあります。本当に公平になるよう働きかけてほしいです。出産・福利等以前の問題で、昇給昇格とかも男性と比べると全然です」

課支店長なども、20代の内務社員の女性を「女の子」と呼ぶのは改善してほしい

## 第 21 条 男女差別の禁止

すべて損保に働くものは、就業、賃金、昇格などすべてにわたって男女の差別なく働く権利を有する。損保経営者は、職務コース別人事制度、雇用形態の違いなどを利用した男女間の間接差別をしてはならない。損保の職場では、男女が協力して母性保護に努めなければならない。損保経営者は、男女平等などを口実に母性保護を脅かす政策をとってはならず、母性保護のための職場環境の整備に努めなければならない。

## 実態はどうなっているか

働き続ける意思は持ちつつも、女性が結婚・出産を機に退職することが余儀なくされる状況がいまだにあり、「女性はお茶くみ」的な男性中心の職場運営も消えていません。総合職には男性が大勢、同じ職種でも賃金・昇格に差がついていくという現状もあります。一方で、競争激化、長時間過密労働の中で母性保護の見地はないがしろにされることが多く、その被害は個々の女性に集中しています。

## ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

法規範以前の「男尊女卑」に近い実態もあり、早急に改められなければなりません。また、憲法第 14 条や男女雇用機会均等法 の精神にも反するもので、男女が平等に、共同して仕事を進める環境の実現が求められます。また、2005 年 12 月、厚生労働省の労働政策審議会は、男女雇用均等法の改正に向けて建議をまとめました。その内容は、不十分ながら、コース別人事制度などを隠れ蓑とした男女の「間接差別」も含んだ男女平等の実現を打ち出しています。この動向から、損保の状況は立ち遅れかねないものとなっています。また、母性は、男女が協力し、社会全体で守るべきものです。ILO 条約第 156 条「男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」(日本も批准)が結ばれたとき、男女平等とは、母性 妊娠、出産、授乳という女性に特有の機能を保護することとはまったく矛盾しないということが見地とされました。しかし、わが国では、「男女平等」を口実に労基法上の母性保護規定がないがしろにされ、損保でも、男性の無理解や長時間過密労働悪化などのなかで、母性保護を守る観点が希薄になりつつあります。

## 私たちがつくるルールはー一条文の趣旨

以上の状況から、あらゆる差別の問題から、性差別の問題を切り出し、男女が平等に働くことができる職場の実現をはかる観点を明確化します。第 1 項では、働くにあたっての性差別の禁止、第 2 項では「間接差別」に切り込んだ積極的な差別の禁止、第 3 項では母性保護の実現の見地をうたいます。

## 働くものの主張

総合職と一般職の格差が大き  
いと思います。特にボーナス、  
仕事内容はそんなに変わらない  
のに。賃金格差がこのままで  
あれば、もっときちんと仕事内  
容に差をつけて欲しいし、仕事  
内容が変わらないのであれば、  
賃金格差をなくして欲しい。

営業(出先)の職場ですが、女子社員(業務職)が3人と10時  
~4時のパートさんが3人です。半分がパートさんでは朝夕  
の繁忙時はとても忙しく、また、どうしてもパートさん  
にも担当種目を持ってもらうことになり、安い時給で社員並  
みの担当種目をもつことに不満があり、社員も気をつかい  
ます。会社の子供雇用政策に問題があります。会社はなん  
でもパートさんでもできると思っているのでしょうかそう  
はいきません。女性を安く使おうとする会社の政策をあら  
ため、業務職の適正な配置を望みたい。

## 第 22 条 雇用形態の不合理な格差の禁止

損保経営者は同一労働同一賃金を原則として、働くものの賃金を決めなければならない。雇用形態に差をもうける場合には、働くものが納得できる賃金と仕事のバランスを決め、賃金に見合った仕事、仕事に見合った賃金を実現しなければならない。

### 実態はどうなっているか

「自由化」のもとで、雇用形態の多様化が一気に進められました。一つの職場に複数の雇用形態が混在することはもはや一般的です。しかし、実態をわきまえない雇用の多様化が、仕事に見合う賃金が払われない、賃金に見合う仕事になっていない、という賃金と仕事の不釣り合いを生んでいます。これは、職場実態の歪みが、競争の激化、職場の劣悪化の中で、当該者に転嫁しているものと考えられます。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

このような実態は、同一労働同一賃金の原則に反します。また、日本は未批准ですが、ILO 条約第 175 条は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の差別を禁じ、ヨーロッパではその平等化が進んでいます。ひいては、失業率の改善や経済の活性化にも結びついており、日本でも、不十分ですが、差別をなくそうという動きもはじまっています。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

同一労働同一賃金の原則の実現をめざします。その原則に立って働くものの賃金を決めることを経営者の義務として打ち出します。その上で、雇用形態に差をもうける場合は、他の職種との比較もあわせて、賃金と仕事のバランスを十分に配慮し、賃金に見合った仕事、仕事に見合った賃金となることを実現させることを、経営者の義務として打ち出します。

### 働くものの主張

女性の場合、特に雇用形態が多様化しているにもかかわらず実質的な業務は同等のものが求められており、不平等が激しい。これを解消しないと職場のモチベーションが低下していく

この雇用形態の 1 年更新を条件付でいいので廃止してほしいです。例えば 5 年以上勤務すれば正社員になれるとか、...等。ボーナスの月数についても見直していただければ、と思います

同じように担当を持ち同じように仕事をしているのに給与は格段に違い、差は一向にちぢまることがない。新しく入社してきた人もある程度してくれば理不尽さを感じてきて長続きせずやめてしまうというくり返し。質のいい社員をと考えているならもう少しやる気の出る賃金を。せめて下げないようにはしてもらいたい

嘱託で入社し、短期雇用の職員の後、轉換し、現在、一般職です。入社当初の労働条件はひどいと思いました。損調の自動車を担当していたので、定時に帰るといのはほとんどありませんでした。定時そこそこで帰っていく一般職の人がいるのに、到底帰れるものではありませんでした。残業手当ももらえず...。また、一般職との間の格差もずっと感じていました。同じ業務をしながら、待遇は全く違うし、同期やそれ以降に入社した人たちが辞めていったのはやはりそういう理由ではないかなと思います。この数年間は何だったのだろうと思いました

## 第23条 家族的責任が果たせる仕事と生活のバランスの確保

すべて損保に働くものは、男女とも平等に家族的責任を負い、仕事と家庭生活の調和を追求することが認められる。そのために損保経営者は、働くものそれぞれが持つ生活環境に配慮し、その能力が十分発揮できる職場環境、労働条件を提供しなければならない。単身赴任をはじめ、家庭生活に重大な影響を及ぼす業務命令については、特に配慮を要する。

### 実態はどうなっているか

男女差別の根本には、家族的責任を女性が一方的に担うという悪しき現実があります。真に男女が平等に社会に参画していくためには、家族的責任を男女が分かち合う環境が不可欠ですが、現実の企業の運営にあたっては、そのような観点での配慮はほとんど行われていません。さらに、単身赴任という日本特有の勤務慣行もあり、仕事のために家族が離れ離れになるという、家庭的責任を語る以前の問題も解決していません。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

我が国も批准するILO条約第156条は、男女とも平等に家族的責任を負うことが前提とされています。また、我が国でも、働政策審議会雇用均等分科会で、「仕事と家庭生活の調和」に向けた論議が進められている。また、少子化社会の現実の中で、資本の論理からも女性の社会進出を促さざるを得ないという事情も生まれています。このような中で、仕事と家庭生活の調和をはかりながら、従業員の能力を十分引き出す環境を提供することが、経営者の責務として求められはじめている。

### 私たちがつくるルールはー一条文の趣旨

男女とも、平等に家族的責任を負い、仕事と家庭の調和を追求する権利を認めます。その実現のために、働くものそれぞれの家族も含めた生活環境に配慮し、能力を発揮できる環境をつくることを経営者の義務として打ち出します。また、単身赴任をはじめ、家庭生活を脅かす業務命令には、特段の配慮をすべきことを明確化します。

### 働くものの主張

仕事がいっぱいありすぎて、家でも仕事をしているので、毎日休みの日も仕事のことばかり考えていて、休んだ気がしない。風邪をひいても、一人しか知らない仕事がいっぱいありすぎて、たまるのが怖くて休めない。休暇や夏休みも連続して取るなんてとんでもない。

未就学児童を育児している者にとっては、フルタイム勤務は体力的にも厳しくまた、育児時間、子供と接触している時間も短くなる。朝の送迎にも時間がかかり、時短制度の導入をしていただきたい。

仕事が終わっても家事が待っていて毎日睡眠不足が慢性化している。土日は疲れて起きられない。もっと自分のために使う時間が欲しい。気持ちが充実してこそいい仕事ができるものと思う。会社から帰ったら、仕事のことを忘れ、リセットできる環境になりたい。人間らしいゆとりのある生活がしたい。

子育て中の女性(小学生までの子供のいる人)については、残業の少ない職場への配属等会社としても日本の少子化問題への取り組みを行って欲しい。希望が通っている人もいるが、人によっては子育てをしながら残業の多さに会社を途中で辞めてしまう女性もいるため、自分も今後の配属先によっては辞めることになるのか?不安がある。

## ～ 第 7 章 均等・平等 関連資料 ～

### 憲法第 14 条 1 項〈法の下での平等〉

すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

### 男女雇用機会均等法〈概要〉

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について女性に対する差別を禁止しています。

実効性を確保するための措置・

紛争が生じた場合の企業内における苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助、機会均等調停会議による調停が行なわれます。

女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

セクシャルハラスメント防止

### 労基法第 4 条

使用者は労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない。

### 「今後の男女雇用機会均等対策について」(労働政策審議会建議)の概要

#### ○性差別禁止規定の強化

\* 男女双方に対する差別を禁止する規定とすることが適当

\* 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・塚をすることが適当

(配置における権限の付与・業務の配分、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇い止め)(指針にて禁止の対象となる事例を明確化)

\* 間接差別として、以下を対象とすることが適当

・ 募集、採用における身長・体重・体力要件

・ コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件

・ 昇進における転勤経験要件

#### ○妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止

\* 解雇以外の不利益取り扱いも禁止することが適当

\* 妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効とすることが適当

#### ○ポジティブ・アクションの効果的推進方策

\* ポジティブ・アクションを行っている企業がその取組状況を外部に開示する際に、これを国が支援することが適当

#### ○セクシャルハラスメント対策

\* 男性に対するセクシャルハラスメントも対象とすることが適当

\* 事業主の措置義務規定とすることが適当

#### ○男女雇用機会均等の実効性の確保

\* セクシャルハラスメント及び母性健康管理措置について、調停及び企業名公表の対象とすることが適当

#### ○女性の坑内労働規制の緩和(略)

## 仕事における基本原則及び権利に関する ILO 宣言 (1998)

1998 年の ILO 総会で、

労働者及び使用者の結社の自由及び効果的な団体交渉権の承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除を「誠意をもって尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うこと」を宣言した。この宣言で、関連する条約批准の有無にかかわらず、すべての加盟国に基本的原則の尊重が義務づけられ、実現のために ILO は技術協力を行なう義務を負うことが確認された。

## ILO 条約第 156 号

### 男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約

(1981 日本は 95 年に批准)

第 3 条 家族的責任を有する者...が、差別待遇を受けることなく、また、できる限り就業に係わる責任と家族的責任とが相反することとなることなく就業する権利が行使できるようにすることを国の政策の目的とする。

第 4 条 家族的責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること

第 7 条 家族的責任を有する労働者が労働力となり、労働力としてとどまり及び家族的責任を理由とする不就業の後に再び労働力となることができるようにするため、国内の事情及び可能性と両立するすべての措置(職業指導及び職業訓練の分野における措置を含む)をとる

このとき、母性(妊娠、出産、授乳という女性に特有の機能)を保護することとまったく矛盾しないということが条約の見地とされました。母性は、子供を生み・育てるという社会全体で保護すべき機能です。男女雇用機会均等法制定時、男女平等を口実に母性保護規定を撤廃した日本の姿は異様です。

## ILO 条約第 175 条 パートタイム労働者に関する条約(1994 日本は未批准)

「団結権、団体交渉権及び労働者として行動する権利」、「職業の安全及び健康」、「雇用及び職業における差別」の 3 つで「比較可能なフルタイム労働者に対し与える保護と同一の保護を受けることを確保する」としました。この条約のもとで、EU ではパート労働者とフルタイム労働者の平等化が飛躍的に進みました。

## 第8章 損保産業の社会的役割と競争・施策

### 第24条 社会的役割発揮の義務

すべて損保産業に係わるものは、補償機能の発揮という社会的役割を發揮して国民・消費者に役立つ、真に「健全」な産業の発展に努めなければならない。

損保産業の競争は、前項の目的の達成に向けられたものでなければならない。それを阻害する規制緩和、産業全体のためにならない競争を進めてはならない。

金融行政、損保経営者は、働くものと共に産業の発展に努めなければならない、労働組合、働く者の声に真摯に耳を傾けなければならない。

### 実態はどうなっているか

損保産業の社会的役割は、社会に広く安定した補償機能を提供することです。しかし、1998年「自由化」以降、社会的役割を忘れた無秩序な競争のもとで、競争がこの産業を支配しています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

1998年に、算定会料率遵守義務という損保産業の基盤が破壊され、その後、社会的役割を律してきたルールが次々に撤廃されてきました。金融行政も、競争を放置し、事後にチェックするというあり方になりました。その結果、「保険金不払問題」という重大な問題を生じましたが、その根本の原因はあらためられず、金融行政は保険料率弾力化など競争強化の規制緩和を一層すすめて、各社は競争に明け暮れています。資料。競争は、まさに「何をやっても許される」競争になりつつあります。また、この変貌のもとで、全損保は職場から競争の歪みを明らかにし、ゆきすぎた規制緩和、各社の競争に警鐘をならしてきました。行政や経営者が、その声を正面から受け止めてこなかったことが、現状につながっています。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

いかなる時代にも、損保産業の社会的役割は守られなければならない、国民・消費者のためになるようすべての者が努力する産業としていく必要があります。第1項はその趣旨をうたいます。また、競争そのものを否定するわけにはいきませんが、展望ある競争とするためには、社会的役割をいかに果たすか、という目的をもつべきです。その趣旨を第2項にうたいます。競争の歪みは真っ先に職場に表れます。「健全」な競争とするために、経営者は、働くもの、労働組合の声に真摯に耳を傾けることが求められます。その趣旨を第3項としました。

### 働くものの主張

最近よく思うのは、損害保険という仕事の意義についてである。対外的には公平性とか、社会に貢献しているとか、大層なことをやっているが、実情はそんなものがみじんも感じられない。どうにも仕事にやりがいもてないし、それどころがうしろめたさすら感じる。もっと業界として健全な競争は、そういう目的が欠如して自己満足と従業員への負担だけが残っているのではないだろうか

最近、過去にも増してさらにひどい競争状況が続いている。本来最も大事にしなければならない顧客に対しても十分な対応が時間的にも物理的にもできなくなっている。最高のサービスを提供する会社と言いながら、自分の足元も十分見えていない。数字数字で圧力かけられている職場の実態を本当に理解しているのか、疑問である



## 第 25 条 すべての法令を視野にした目的達成

金融行政と損保経営者は、保険業法のみならず、すべての法令を遵守し、前条の目的を達成しなければならない。

### 実態はどうなっているか

競争が激化すると同時に、「コンプライアンス」が最重要課題となっています。金融行政は、保険業法や個人情報保護法などについて、指針に沿って、経営を厳しく監督・検査しています。そのもとで、経営者は、個々の従業員に責任を押し付け、管理を徹底する。これが、「コンプライアンス」に抱く働くもの共通の印象です。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

「コンプライアンス」は重要な課題ですが、損保産業が社会的役割を果たし、真に「健全」に発展していくためには、保険業法が守られればよいというものではありません。また、指針どおりに管理体制がとれているかどうか、などという問題ばかりが強調され、一体何のための「コンプライアンス」なのか、という大きな視野が見失われています。また、例えば、朝日闘争で、裁判所の判決を守らない経営者の態度をただすように要請しても、金融庁は、労働事件だから管轄外という態度をとり続けました。保険業法だけを守っていれば、他の法令はよいというのでは、本当の意味で「コンプライアンス」は実現できません。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

保険業法などに関する管理を強めるという方向ではなく、損保産業が真に「健全」に発展していくことを目的にした、幅広い視野に立った法令遵守のありかたが求められています。その方向にかなった対応を、金融行政、経営者の義務として打ち出します。

### 働くものの主張

効率化を求めるあまり、各職場の人員配置には現状業務量・質に対してからは無理があると思われる。その結果、正しい業務遂行が阻害されているのに“コンプラ違反”にすりかえられ根本的な改善策を会社は出そうとしていない。どこの職場も程度の差こそあれ、似たような異常な状態だと思うが、このような職場の無理な運営が我々の問題を発生させており、我々従業員の心身面にもまた、会社の信用面でも大きくマイナスとなっていると考える。会社はほとんど解決に向けて努力しているようには見えない。労基署対策で消灯時間を設定するだけでは何も解決しないと思われる。

コンプライアンス遵守と簡単に言うが、明らかにデスクワークが増えている。そのため、営業活動に向ける時間が限りなく0に近い日も出てきた。これでは、売上のアップは見込めない。人が少ないという問題ではないか。何とかしていただきたい。

私たち外勤に対してコンプライアンスを理由に嫌がらせやいじめが続いています。過去の契約を何年にもわたり遡り、コンプライアンス違反を重箱の隅をつつく様に捜しまわっています。そして違反を見つけるとまるで鬼の首でも取ったかのように大げさに騒ぎ立て、外勤の制度の問題に結びつけ制度への攻撃の口実としています。とても陰湿で後ろ向きなやり方です。これが日本を代表するトップ企業のやっていることかと非常に情けなく残念に思います。

コンプライアンス徹底のための施策により日々業務量が増えています。また、会社利益追求のため、人がどんどん減らされる。会社は本当に『長時間過密労働』という問題を解消するために取り組む意思はあるのだろうか？度重なる矛盾について会社はどう考えているか？一人ひとりの能力がどんなに高くても絶対量以上はできないことをわかっているのか？

## 第 26 条 コンプライアンスの最重要課題としての労働法制の遵守義務

損保経営者は、コンプライアンスの最重要課題として労働基準法、労働組合法などの労働法制を厳格に遵守しなければならない。

損保経営者は、健全な労使関係を築き、労働組合の違いを理由にした差別や不利益取扱いをしてはならない。

### 実態はどうなっているか

「コンプライアンス」と言っても、労基法違反の長時間過密労働、不払い残業などは横行しています。また、この間の全損保の組織攻撃の中で少数派となった各支部に対する組合間差別が問題となっています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

これは、経営者が長年にわたり、労働法制の「コンプライアンス」に真剣に向き合ってこなかった結果です。企業にとって、労働法制の遵守は極めて重要な課題であり、「コンプライアンス」の政策の中に、しっかりと位置づけられなければなりません。また、組合間差別は、労組法上あってはならないことであり、企業の社会的責任の中でも、差別の禁止や団体交渉の実効性確保は重要な位置づけを占めています。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

働くためのルールとして、「コンプライアンス」の最重要課題として労働法制の厳格な適用を経営者に義務づけます。また、健全な労使関係を築き、組合間差別や不利益取扱いをしない、経営者の義務を明確化します。

#### 働くものの主張

労働関係の法律を守るのもコンプライアンスだ。業務におけるコンプライアンスについては次々と具体策が出されるが、労働に関するコンプライアンスについては掛け声だけだ。温度差がありすぎる。会社が本気になってとりくんでいるとはとても思えない。

法令遵守は大切であるが、そのことを経営に言われても白けてしまう。なぜなら労働基準法違反の状況を改善しようとする姿勢が全く見られないから。盗人に『盗みをするな』と言われているのと同じ。現場の要員は減らしつつ、残業代規制の実態は放置。自らは昨年までなかった役職を復活させ報酬を得る(役員報酬の額は明らかになっていないが一般の従業員より高いに違いない)などまさに盗人と同じ。自らの姿勢を正すべし。

会社はコンプライアンス遵守を徹底するようと言うが、不払い残業や 36 協定違反等、経営に都合の悪いことには全く触れず、従業員の責任だけを追及する姿勢が見えて全く納得がいかない。会社もコンプラ違反を認めて、ただちにあらためるべきである。そもそも会社提案であるコンプラ休暇の取得を会社として取得できない様な雰囲気になっているところがおかしいと思う。会社も労働基準法を遵守するよう(当たり前のことだが)にしてもらいたい。

代理店や顧客など、外向けにはコンプライアンスを声高にうたいながら、一方で社内では残業代を不当に支払わない状況や社員による自爆契約が横行している状況では、当社の言うコンプライアンスってどういう意味なのでしょう？そもそも法令を遵守しようという姿勢が、みせかけのものに過ぎないのではないかという疑念にかられます。

## 第 27 条 適切なコンプライアンス政策の遂行義務

金融行政、損保経営者は、真のコンプライアンスの実現のため、職場の実態を把握し、次の視点で努力を重ね、法令違反の温床となっている問題を解決する義務を負う。

- 一 金融行政は、個別の経営の責任追及に頼るのではなく、自らの責任として規制緩和を不断に点検し、国民・消費者に対する行政責任を果たさなければならない。
- 二 損保経営者は、過度な経営目標の設定、企業利益優先主義、行き過ぎた成果主義、長時間過密労働をもたらす政策をあらためなければならない。また、業務運営上、法令遵守に必要な体制を常に検証し、業務量に見合った適正な要員配置をしなければならない。

金融行政、損保経営者は、コンプライアンスを口実に行過ぎた個人の責任追及をしてはならず、個人の退職勧奨、嫌がらせなどは断じて行なってはならない。また、顧客対応の加重、切手代の負担などによる経済的負担を押し付けてもいけない。

コンプライアンス違反を理由とした処分は、労使協議を尽くし、対象者の納得と合意の上で実施しなければならない。

## 実態はどうなっているか

これだけ「コンプライアンス」が叫ばれても、法令違反や不祥事はなくなりません。また、管理体制を敷き、個人の責任を追求するといういまの「コンプライアンス」のありかたは、その対応に相当の時間がかかるために長時間過密労働の原因となるだけでなく、従業員の管理を強化し、場合によっては退職勧奨などの嫌がらせにもつながる面もあります。外勤社員などは、「コンプライアンス」対応であらたに費やされる交通費や郵送料などを自己負担しているという実態もあります。また、懲戒処分は、基本的に労使協議事項となっていますが、金融庁への報告との関係などから、既定事実として伝えられる場合も多く、対象者の納得感がない場合もしばしばです。

## ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

職場には、「コンプライアンス」対応と、競争に打ち勝つためと過大な数値目標が降ろされ、アクセルとブレーキを同時に踏めといわんばかりの対応が一人ひとりに求められています。しかし、競争激化こそ法令違反や不祥事の温床です。競争は激化するにまかせ、責任は個人に課すという、いまのありかたでは、真の「コンプライアンス」は実現できません。また、「コンプライアンス」対応に費やす時間や人手が配慮されずに、担当割りや職場の体制が組まれていることが、長時間過密労働の要因となっています。このような中で、「コンプライアンス」が、働くもの個々人に重圧をかけるものとなり、行き過ぎや趣旨を逸脱した対応につながっています。東京海上日動社では、外勤社員一人ひとりに、無限定に過去に溯り、「コンプライアンス」疑義事案を洗い出させ、報告させるという“いじめ”としか思えない問題も発生しています。

## 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

真のコンプライアンスの実現と、職場の実態を踏まえた適切な対応がはかられるルールをつくりまします。第1項は真のコンプライアンスの実現のため、法令違反や不祥事の温床となっている競争の問題を、金融行政と経営者の責任で解決していくことをそれぞれの義務として打ち出したものです。そのために、行政においては、国民・労働者に対する責任として競争の土俵を作る規制緩和の点検を、経営においては、過度な経営目標の設定、企業利益優先主義、行き過ぎた成果主義、長時間過密労働をもたらす政策をあらためる努力を義務とします。また、適切なコンプライアンス対応がはかれる体制を整備することも義務とします。第2項は、コンプライアンスを口実にした行き過ぎや趣旨を逸脱した対応を戒めるものです。第3項は、懲戒処分を行う場合は、実効ある労使協議を前提にすべきことをうたっています。

## 第 28 条 個人情報保護法の適切な運用

個人情報保護法の運用にあたっては前条を準用し、金融行政、損保経営者は、職場の実態を踏まえて、法の目的の実現に向けた努力を進めなければならない。

### 実態はどうなっているか

個人情報保護法の本格施行から 1 年が経過しましたが、金融庁マニュアルに従った行政の監督・検査のもとで、「安全管理措置」などの厳しい対応が求められ、「どこまで対応すればよいのか」、「なぜこんなことで処分されるのか」という混乱や、必要以上と思われる厳しい処分に戦々恐々となるという問題が生まれています。また、業務量増加による長時間過密労働、私有車が点検されたり、私有のパソコンがチェックされたりと、従業員のプライバシーの侵害が懸念される問題も生じています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

個人情報保護法の目的自体は賛同できるものです。しかし、第 27 条で指摘した「コンプライアンス」の問題と同様、金融行政の監督・検査の視点も、そのものと経営者の対応も、上位下達の管理体制の整備と個人の責任追及というスタイルとなり、職場の実態を踏まえぬ対応や、必要以上の個人の管理強化につながっています。今後、情報漏えい時の処罰など、個人情報保護法そのものを「強化」する方向も報じられており、今後に向けて、このような問題が深まる危険もあります。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

金融行政、経営者に職場実態を踏まえた運用を義務づけます。

#### 働くものの主張

仕事は矢のように降ってくるのに、残業減らしもする必要があり、両立は難しい。システム化申請も個人情報対策も、本当に必要なものに絞らないと破綻してしまう。

パスワードがかかっていないというだけで怒られたケースもある。これも金融庁対策だけでしかない。詳細な項目(特に代理店システム)を今月中に調査をするように言われたが、年末のこの忙しい時にとってしまう。

当社・業界におけるコンプライアンス、個人情報保護の取り組みについて、お客様お客様と言いつつ、顧客・社会へのもとなっていない。金融庁の報告を向いているとしか思えない。過剰な反応としか思えない対応で営業に負荷をかけ、その対策はお客様のためでなく、金融庁の指摘を逃れるためのものではないかと疑問を持つ。

自分のパソコンなのに顧客情報数を制限されている。顧客データをもっていないと仕事にならないのに、300 件しか持ち出せない状況である。しかも、アクセス管理のソフトをインストールさせられ、報告を求められている。それなら、会社がパソコンを貸与すべきだ。

個人情報の管理、インフラの整備のないなか、やみくもにすすめられて困っています。FD や CD-ROM をハサミで切る原始的なことをやるしかなく非常に問題。

コンプライアンス、個人情報保護、商品の開発、システムの開発、毎月変わるたびに勉強会を時間外にやらなければ仕事が消化できず、毎日残業が多く体調が優れず、週末は健康維持するためにゆっくり休養をとらなければならない状態です。中高年には大変な会社になってしまいました。

## 第 29 条 企業の社会的責任を果たす義務

損保経営者は、企業利益最優先の無秩序な競争をやめ、損害保険の社会的役割に依拠し、人権の擁護と尊重、労働組合の結成や団体交渉の実効の確保、雇用と職業に関する差別の撤廃、腐敗の防止、環境問題への配慮など、企業の社会的責任を積極的に果たさなければならない。

### 実態はどうなっているか

利益第一の無秩序な競争がすすみ、損保産業は社会的役割が失われはじめています。また、職場では、働くものが人間らしく生き、働くことが阻害され、男女の差別や、労働組合への組織攻撃などの問題も生じています。

### ここがおかしいー「基盤となるルール」に照らして

このような実態は、昨今、脚光を浴びている C S R = 企業の社会的責任の観点から大きな問題です。各社とも、C S R を大宣伝していますが、その多くは、環境問題への対応やボランティアなどの次元を超えていません。世界的には、環境問題への対応などにとどまらず、それぞれの事業を通じた社会貢献、従業員や取引先への人権擁護や差別の禁止、労働者の確保や権利の確保や、労働組合との団体交渉の実効の確保など、企業に幅広く責任を求めるものとなっています。損保も含むわが国の大企業が唱える C S R は、「仏つくって魂いれず」というものであり、世界基準に立った真の C S R 経営が求められます。

### 私たちがつくるルールは一条文の趣旨

損保各経営が、本当の意味で企業の社会手責任を果たすことを義務づけます。補償機能の発揮という損保の役割は、国民経済にはなくてはならないものであり、損保を業とする企業の社会的責任としてあらためて位置づけます。また、世界基準の企業の社会的責任に立って経営を進めることが求め、グローバルコンパクトを参考に、損保に身近な領域を例示します。

#### グローバル・コンパクトの 10 原則

グローバル・コンパクトは各企業に対して、それぞれの影響力の及ぶ範囲内で、人権、労働基準、環境に関して、国際的に認められた規範を支持し、実践するよう要請しています。その狙いは、各企業がそれぞれの事業を遂行する中で、これらの規範を遵守し、実践することを通じて、世界に積極的な変化をもたらすことです。その原則は以下のとおりです。(2004 年 6 月に腐敗防止に関する原則が追加され、現在 10 原則となっています。)

#### 人権

- 原則 1 企業はその影響の及ぶ範囲で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し尊重する
- 原則 2 人権侵害に加担しない
- 原則 3 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする
- 原則 4 あらゆる形態の強制労働を排除する
- 原則 5 児童労働を実効的に廃止する
- 原則 6 雇用と職業に関する差別を撤廃する

#### 環境

- 原則 7 環境問題の予防的なアプローチを支持する
- 原則 8 環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる
- 原則 9 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する

#### 腐敗防止

- 原則 10 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む

## ～第8章 損保産業の社会的役割と競争・施策 関連資料～

### 声明 保険金不払い問題について

「自由化」が生んだ競争の「歪み」をただす契機に

2005年10月12日

全損保常任中央執行委員会(拡大)

損害保険業界の「保険金不払い問題」は、2月の富士火災の公表をきっかけに各社の調査が進み、計16万件、総額66億円の不払いが明らかにされたと報じられている。その原因を各社は「保険金支払い時のチェック機能の不十分さ」と説明している。補償機能の発揮という社会的役割に照らし、約款通りに保険金を支払う業務は基本的な損害保険の機能であり、「不払い問題」とは、その「歪み」に他ならない。

#### 無秩序な競争が傷つけた損保の社会的役割

大手5社を例に「不払い」の実態をみると、件数では80%以上、保険金額で70%以上が自動車保険に集中し、その半数が車両保険の特約に係っている。1998年、損保「自由化」(算定会料率遵守義務廃止)が実施され、損保業界の激しい商品乱開発・乱売競争が幕をあける。料率の弾力化、担保範囲の拡大、サービス提供などが特約という形で付帯され、業界紙の紙面を連日飾った。しかし、それらは、消費者ニーズを十分に吟味したものとは言い難く、「他社対抗」、「他社追随」の号令のもとで乱発され、販売競争の具となっていった。システムや査定体制の構築、従業員や保険扱者の十分な研修と理解、パンフレット類などツール類の充実、などの準備も十分に行われず、見切り発車的に商品が発売されることもしばしば生じた。このような国民・消費者不在の商品乱開発・乱売競争こそ、「不払い問題」の根本にある。

また、「自由化」は、損保業界は「合理化」競争を際限なく深め、人件費、物件費全面にわたる「スリム化」がはかられた。保険金支払いにかかわるシステム、業務、サービスセンターなどの部門も例外ではなく、商品内容の大幅な変化、複雑化とともに、要員削減、雇用の多様化が進み、もともとギリギリの対応を強いられていた職場の実態はさらに悪化し、十分な対応力が発揮できないという声が強まっている。この「合理化」競争も、損害保険会社の対応力を弱め、保険金不払いという問題につながっている。

私たちは、『全損保緊急要求』運動を通じ、早くからこの実態を明らかにし、「新商品の乱開発・乱売に歯止めをかけること」、「商品開発にあたっては十分な準備期間をおくこと」、「競争促進、効率化一辺倒の経営姿勢を改めること」などを行政、経営に強く求めてきた。しかし、行政は「自由化」の手を強め、経営は競争に明け暮れる。

このように「不払い問題」とは、「自由化」のもとで激化する競争が、職場に映った「歪み」を顧みず、無秩序さを倍化させていく中で、損保の社会的役割そのものに負わせた傷である。

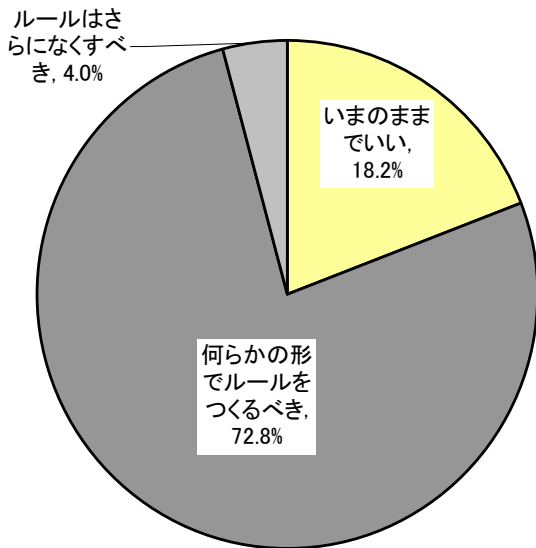
#### 社会的役割を守るため、「歪み」を是正する契機に

9月末、この事態を前に金融庁は損保全社に、保険業法に基づいて、支払い状況調査、発生原因の分析、再発防止策の報告を命じた。しかし、この問題は、何らかの特殊な事情から生じた問題ではなく、競争＝消費者利便という「自由化」の「理念」そのものを根本から問い直すものである。単に各社を「チェック」するのではなく、金融行政そのものが「自由化」を真摯に反省し、競争強化の方向ではなく、社会的役割に依拠した損保産業の発展に責任を持たなければならない。金融行政、損保経営者に、この事態を、「自由化」が生む無秩序な競争の「歪み」をただす契機とするよう強く求めるものである。

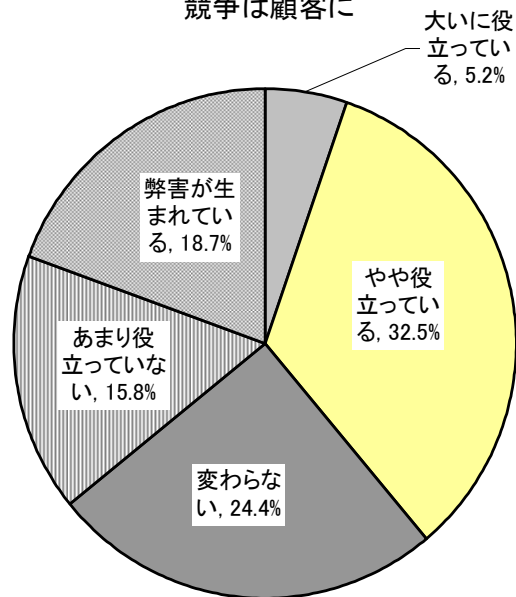
私たち全損保としても、損保産業に責任を持つ労働組合として、このような事態が生じたことを重く受け止め、国民・消費者のための損害保険を守る決意をあらためて表明する。

以上

競争の現状についてどう思いますか



競争は顧客に



### 労働法制がコンプライアンスの対象となるのは当たり前

コンプライアンスというのは法令、自主ルールですが、どんな分野のルールかといいますと一番大きなのは顧客対応、消費者問題のルールです。説明義務とかリスク開示義務、あるいは製品でしたら保証期間をうちは1年半にする、うちは2年に、うちは10年にするなどです。それから個人情報保護の問題や独禁法の問題があったり、それぞれの特有の業法ごとに対応する問題があります。

それとは別に労働問題に関する分野も当然にコンプライアンスの対象になります。労働法、労働基準法、労働組合法をきちんと遵守するというのがコンプライアンスだということは当たり前のことです。職場で男女の平等をどう確立するか、セクハラを予防するためにはどうするか、そういうことつまり労働法遵守のプログラムやシステムをどう具体化し実効化するかが、重要なコンプライアンスの問題となります。

### コンプライアンスを名目とした労働強化、コスト転嫁は許されない

コンプライアンス遵守を名目とする労働強化や締め付けという問題があるのであれば、これは断固闘う。コンプライアンス遵守にはどうしてもコストがかかります。例えば、コンプライアンスの学習ということで集めて、周知徹底のための教育をする、そのために費用は相当なものになる。研修コストがかかる、或は外部からも苦情を言ってくるかもしれないし、チェックの体制もとらなければならないし、そのために人員配置も必要でしょう。

そういうコストが労働者にしわ寄せされるということは、そう簡単には目に見えないと思います。しかし、これだけのことをチェックしなさい、チェックをして時間がかかって残業をしなければならない、その残業に対して支払わない、というのは労働基準法に明確に違反していますから、割増賃金をきちんと払ってもらわなければならない。

こういうことは当たり前だと、労働組合の存在意義をかけた要求であり、労働組合ががんばらなければならないところだと思います。

澤藤統一郎弁護士の講演より

国民生活審議会・自主行動基準検討委員会 通称コンプライアンス委員会 委員

## 本当のCSR＝企業の社会的責任とは 関西大学森岡孝二教授に聞く

「CSR時代」とはどのような時代でしょうか。「企業の社会的責任」とは、本来、何を意味し、何を企業に求めているのでしょうか。

株主提案をつづじた初期のCSR（企業の社会的責任）運動として知られているのは、アメリカにおける一九七〇年の「キャンペーンGM」です。この運動では、車の安全問題をめぐってGMの株主総会に株主提案がされました。その結果、投票では否決されたものの、社内に公共政策委員会が設置され、黒人の公民権活動家のレオン・サリバンが社外取締役を迎えられました。彼はGMをアパルトヘイトが行われていた南アフリカから撤退させることに貢献し、人種差別撤廃の企業倫理綱領を作成したことで知られています。経済活動のグローバル化が進んできた近年では、途上国に進出している多国籍企業の環境問題や雇用問題における責任が問われるようになってきています。欧米には日本の村上ファンドのように、M&A攻勢によって露骨にリターンを追求する投資家グループももちろんいますが、リターンだけでなく、SRI（社会的責任投資）と言って、環境、福祉、人権、労働基準などを重視する投資の流れが大きくなっています。それだけに企業もこうした社会的責任を重視しなければならなくなったのが「CSRの時代」です。

わが国でもCSRはブームとなっていますが、一方で、利益第一主義が暴走し、企業は責任を果たしているようにはさっぱりみえません。このような状況をどうごらんになりますか。

日本におけるCSRの取り組みは言葉だけが先行している感じがします。欧米のCSRは消費者運動や株主運動を背景にしていますが、そういう社会的圧力が弱いか欠けているのが日本だと言ってもいいかもしれません。たとえば、アメリカでは、企業の環境報告は株主の声に押されて出るようになってきたという経緯がありますが、日本では外圧はあっても国内ではほとんど運動らしいものがないにもかかわらず、企業が環境への取り組みに関して立派な冊子を出しています。

これでは「仏作って魂入れず」になりやすく、言っていることと行っていることが違うという奇妙な現象も起きています。たとえば、野村証券は「野村グローバルSRI100」というファンドの運用に乗り出していますが、同社の女性差別をめぐって起こされた裁判で、東京地裁は二〇〇二年二月、「野村証券のコース別人事制度は違法」という判決を出しました。それを受けてヨーロッパのSRI格付け会社のGESは、二〇〇三年十二月、野村証券を「女性差別で投資不適格」としました。二〇〇四年の同社の株主総会では、この問題に関する質問があり、いまは投資不適格企業から外れているという説明があったようです。それでも女性差別に関してCSRが問われている状況には変わりありません。

企業の社会的責任を問う運動にどのような展望がありますか。また、労働組合としては、どうとりくむことが求められていますか。

最近ではEUやILOや国連など、世界的に労働におけるCSRがこれまでにない重視される傾向にあります。わが国の厚生労働省においても、「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」が設置され、その中間報告では、CSRの課題として最低労働条件の遵守、労働安全衛生、高齢者雇用、障害者雇用などと並んで、性別による差別の撤廃、女性の能力発揮促進、女性管理職の登用、職業生活と家庭生活の両立支援などが言われています。

労働組合にとっては、組合結成の自由と団体交渉権の保障はCSRの最重要課題であることは言うまでもありません。しかし、それにとどまらず、労働組合はCSRという仏に魂のS（soul）を入れる大きな役割を担っていることを自覚して活動にあたるのが重要だと思います。

機関紙「全損保」2006年1月25日号より 語り手 森岡孝二氏 関西大学経済学部教授 株主オンブズマン代表 専門は株式会社論、企業社会論、労働時間論。経済学博士。著書は「独占資本主義の解明」、「企業中心主義社会の時間構造」「日本経済の選択」「粉飾決算」など多数 「働きすぎの時代」(岩波新書・2005年)は増刷を重ねている。



# 働くためのコンプライアンス運動 (ルールをつくろう・主張しよう・守らせよう)の経過

2004年9月 全国大会議案で運動方針を確立

## 《第1段階》

2004年9月～ 基盤となるルールの洗い出しをスタート  
“ルールをつくろう・主張しよう・守らせよう  
声に出そう「これはおかしい」、「何とかしてほしい」”運動  
略称 声に出そう運動を提起

11月9日 東京地協 声を出そう懇談会 36名

11月17日 学習会 講演 今日の労働行政の特徴と問題点等  
森崎 巖氏(全労働省労働組合書記長) 31名参加  
大阪地協 職種別懇談会(営業男性、損調女性) 9名&8名

12月11日 学習討論集会  
講演 仕事と公平なルール作りへ  
堀内光子氏(ILO駐日代表・当時)  
企業の社会的責任について  
奥村 宏氏(経済評論家)  
全体会と分散会で討論 108名参加

## 《第2段階》

2005年1月～ 言っておきたい 守ってほしい 15000人の主張運動  
春闘職場討議資料を作成・全組合員に配布  
「働くためのコンプライアンス運動」外勤版スタート  
外勤版パンフレットを作成 外勤・直販全組合員に配布

9月19・20日 全国大会に「第2段階のまとめ ルールの確立に向けて  
の討論のたたき台」を示し論議

## 《第3段階》

2005年10月～ 常任中執メンバーで分担し、「ルール」常任原案作りを開始  
秋のたたき討議資料で、明らかになった実態とルールの方向性を示し論議

2006年1月21・22日 支部地協代表者会議に「ルール」常任原案を示し論議

2月 「ルール」を確立しハンドブック完成 全組合員に配布

**2005年度 プロジェクトメンバー**

( 印は主査 )

織山晋(日新)

山本智史(あいおい)

早川浩史(共栄)

小塚博史(日産)

富沢泰広(東京地協)

海老原寿哉(大阪地協)

**2006年度 プロジェクトメンバー**

( 印は主査 )

早川浩史(共栄)

尾高雄一(あいおい)

常盤賢司(日新)

小塚博史(日産)

中村大輔(東京地協)

**「ルール」常任原案起案者**

第1章	早川浩史(共栄)	中村大輔(東京地協)
第2章	西田俊彦(共栄)	常盤賢司(日新)
第3章	早川浩史(共栄)	後藤栄一(セコム損保)
第4章	常盤賢司(日新)	浅見銃造(東海)
第5章	富沢泰広(あいおい)	小塚博史(日産)
第6章	尾高雄一(あいおい)	林 洋介(朝日)
第7章	土方達也(日新)	尾高雄一(あいおい)
第8章	小塚博史(日産)	荒木紀彰(日本興亜)

**05春闘  
職場討  
議資料**

second  
phase

**第2段階**

**組合員  
全員配布**

組合員全員配布

ルールをつくらう  
主張しよう  
守らせよう

テーマ  
**Theme**

PAGE 1 **賃金** ←  
働くということは

PAGE 1 **雇用**  
働き続けるために

PAGE 2 **長時間過密労働**  
時間・心とからだ

PAGE 3 **不払い残業**  
不払いは犯罪

PAGE 4 **職場運営**  
コミュニケーション  
パワハラ・セクハラ

PAGE 5 **賃金・労働条件**  
労使協議・不利益変更

PAGE 6 **均等・平等**  
男女雇用機会均等法など

PAGE 7 **競争・施策**  
競争力向上  
コンプライアンス、社会的責任

言っておきたい 守ってほしい  
**15000 人の主張**

「働くためのコンプライアンス運動」(ルールをつくらう・主張しよう・守らせよう)とは  
会社が自ら進んで「コンプライアンス」の徹底が求められるべきです。しかし、私たちが働くためのルールはどうでしょうか。身の回りに「これはおかしい」、「何とかしてほしい」と思われることがたくさんあります。この運動は、この思いをたばねて、産業、企業、職場、生活にルールを確立し、主張し、守らせる運動です。

その第2段階となる **15000 人の主張**  
運動は3段階です。昨年9月から始めた「第1段階」では、「声に出そう運動」に、1000を超える声が集まりました。常任・中核では、判例、労働行政の動き、国際的、社会的動向を学習し、「基礎となるルール」を洗い出しました。「15000人の主張」は、第1段階で寄せられた声「基礎となるルール」と結びつけてあらためて問題提起し、一人ひとりに自分、職場、会社、産業を見つめてもらい、「言っておきたい」、「守ってほしい」ことを主張してもらうとくみです。組合員全体で、ルールを確立する第3段階の土台をつくります。

どのテーマでもあなたの主張を  
この討議資料は、8つのテーマで構成しています。関心のあるテーマだけで構いません。あなたの主張を同封の「主張用紙」に記載し、支部・分会に送ってください。さらに詳細な内容はホームページの資料をご覧ください。ホームページにWEB版主張用紙もありますのでさらにも活用ください。

**全損保**

ホームページ URL <http://www.niu.or.jp/index.html> ユーザー名 zensampo パスワード 1105

1

外勤版パンフレット

## 働くためのコンプライアンス運動

ルールをつくらう・主張しよう・守らせよう

第2段階 基礎となるルールに照らした職場での点検・検証運動

言っておきたい・守ってほしい 15000 人の主張

**目次**

効率化政策 p2・3  
雇用・賃金面の効率化  
販売関連の諸費用の負担  
職場の効率化

募集網・商品政策と仕事 p4・5  
募集網政策の影響  
商品政策と働き方

営業督促や管理強化 p6・7  
予算・収益管理の徹底  
コンプライアンス  
個人情報保護

各支部代表メッセージ p8

**このパンフレットの使いかた**

- このパンフレットは、「働くためのコンプライアンス運動」05春闘職場討議資料(組合員全員配布)の外勤部補足資料です。
- このパンフレットのどのテーマでも構いません。あなたが、これだけは言っておきたい、守ってほしいと思うことを、お持ちの「記入用紙」に手順に沿って記入してください。
- 記入後は支部の指示通り、用紙を提出してください。
- ホームページ上にWEB版記入用紙もあります。

**2005 年 3 月 全損保外勤部**

全損保ホームページ URL <http://www.niu.or.jp/index.html> ユーザー名 zensampo パスワード 1105

「働くためのコンプライアンス運動」外勤版パンフレット

働くためのコンプライアンス運動

ルールをつくろう  
主張しよう  
守らせよう

全日本損害保険労働組合  
「働くためのコンプライアンス運動」プロジェクト