

原発に対するリスクマネジメント

損保業界こそが、今、リスクマネジメントと損害保険の原点から、原発リスクに真正面から向き合うべきではないでしょうか。

第一に、根本的な問題として、原発に対するリスクマネジメントは、はたして可能なのか、ということです。

原発事故については、損害保険の保険料算出に不可欠である「大数の法則」が適用されません。リスクの高さ、巨大さがはかりしれないからです。また、対象となる施設が限られ、信頼に値する確率もえられません。原発事故というのは、自動車事故や飛行機事故と違って、「空間的」にも「時間的」にも「社会的」にも限度がない、特別の「異質の危険」と言えます。ですから、損害保険の引き受け対象とはなりえないということです。

第二に、仮に損保業界が、福島第一原発のような現実の被害に対応しうる、十分な補償を行う場合、その保険料はどのような水準になるのか、ということです。

もし損保業界が、予想される原子力被害に相応した補償の提供を行った場合、負担すべき保険料は、「付保不能なほどの禁止の高水準」になってしまいます。損害保険料のみで、原発の経済性は完全に失われるのです。

「危険を数値化し社会に警告」する社会的役割の発揮を

損保業界はこうした事実をリスクマネジメントの視点から、社会に明らかにすべきではないでしょうか。

そうすれば原発の存在が、人間にとって社会にとって、限りなく危険なものであることを否応なく明らかにし、原発の再稼働にブレーキをかけることになるでしょう。これこそが、「危険を数値化し、社会に警告」するという、損保産業に求められる今日的な社会的役割の発揮です。



安倍内閣は、「高度プロフェッショナル制度」の導入とともに、「企画業務型裁量労働制」の大幅拡大をもくろんでいます。

労働法制改悪の内容を先取りし、実質導入しているのが損害保険業界です。損保ジャパン日本興亜、三井住友海上、あいおいニッセイ同和、東京海上日動は、「企画業務型裁量労働制」などの「みなし労働時間」制度を幅広く導入しています。

「企画業務型裁量労働制」とは

「企画業務型裁量労働制」とは、あらかじめ労使で決めた「所定の労働時間」を、労働したものとみなし、企業が一定額の「みなし労働時間手当」を労働者に支払うことによって、残業料支払い義務を免れるというものです。

ただ、現在の労働基準法では、その適用範囲は「企業等の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に限定されています。それを、これまで対象外であった「営業」職にまで適用範囲を拡大しようとしているのです。しかし、損保業界ですでに「営業」職にまでこの制度が導入されています。

損保における「裁量労働制」の問題点

損保ジャパン日本興亜の「企画業務型裁量労働制」では、労働時間は「自己の裁量により正午までの間で出勤時間を自由に決めることが可能」となっています。同社では、この制度が、入社4年目以上の、総合系、専門系、技術調査系職員に導入されています。

入社4年目の社員と言えば26歳～27歳です。こうした若い社員が「企

業の運営」にかかわる重要な仕事に携わり、自由に出退勤しているのでしょうか。

職種はさらに問題です。本来「裁量労働制」の対象外であるはずの、営業や損害サービスの職員に対してもこの制度が適用されているのです。同社では、2014年9月末現在、6,374人に「企画業務型裁量労働制」が適用されています。そこに2,172人の「事業場外労働制」適用者、および「経営者と一体的な立場にある」とは到底考えられない約3,000人の名ばかり「管理監督者」を加えると、実に40%以上の社員が残業料支払いの対象外となっているのです。

また、あいおいニッセイ同和損保も、課長補佐層に対して「企画業務型裁量労働制」を導入しています。ここでも問題は職種です。損保ジャパン日本興亜同様、営業、損害サービスの職員にこの制度が適用されているのです。

明らかに違法な「事業場外労働制」

三井住友海上は、2013年度から、転居を伴う転勤のない「地域社員」（主に女性）にも「みなし労働時間制」を導入しました。営業・損害サービス部門全員に適用したのが「事業場外労働制」です。この制度は「事業場外で業務に従事した場合、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものと」（労基法第38条の2）みなすものです。

しかしここには根本的な問題があります。損保の営業や損害サービスの仕事は、けっして労働時間の把握が困難なものではありません。営業であれば代理店や得意先の会社などを訪問することが中心業務です。行き先ははっきりしており連絡も簡単に取れる状況にあります。また出先での業務終了後は原則帰社し、デスクワークを行って1日の仕事を終えるというのが一般的です。損保の対外業務がおよそ該当するとは思えません。

前述のとおり、損保ジャパン日本興亜も2,172人に「事業場外労働制」を適用しています。これらは明らかに労働基準法違反です。

損保業界はコンプライアンスの遵守を

損保各社はどこもコンプライアンスの遵守を高く掲げています。たとえば、東京海上グループは、「『法令および社内ルールを遵守し、社会規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること』をコンプライアンスと定義し、その徹底を図っています」と宣言しています。しかし、そうであれば、まず会社・業界自らがその宣言通り、従業員に対する法令遵守を徹底する必要があるのでないでしょうか。

若者が未来に希望をもてる産業に

現在、損保各社社員は、熊本、大分を中心とした地震対応に全力を尽くしています。事故受付件数は、すでに阪神大震災の規模を上回っています。最終的には20万件以上に上るものと思われます。人員体制の確立も求められます。

この仕事に誇りや将来性を感じた若者が本当に未来に希望をもてる、そんな企業・産業にすることが今こそ必要です。若者を疲弊させ苦悩させる、長時間労働の解消こそが急務です。そのためには、「裁量労働制」の拡大や「残業代ゼロ」法案の成立を許してはなりません。



政治を変えよう！！

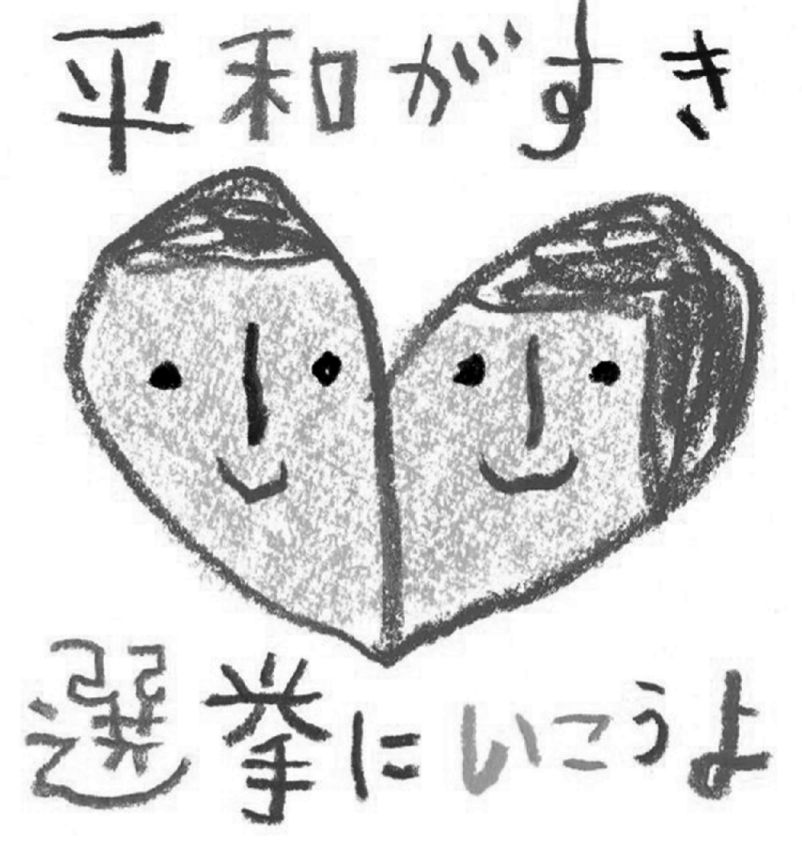
日本社会と損保の職場をいっしょにまっすぐ変えよう！！

憲法をないがしろにさせない！
あたりまえの社会とくらし、職場を！

One for All
All for One

大阪損保革新懇ニュース
2016年夏特集号

大阪損保革新懇
541-0045 大阪市中央区道修町3-3-10
日宝道修町ビル 06-6232-1095



国の根本的なあり方が問われる選挙

今回の選挙の大きな争点は、「保守が革新か」ではありません。「立憲主義」を守るかどうかという国のあり方が問われる選挙です。「立憲主義」とは「たとえ国会で多数を持っている政権党であっても憲法という枠は絶対に守らなければならない」という考え方です。「法律」は国民が守るべきルールですが、「憲法」は国家の暴走を縛るためのルールです。国家のために個人があるのでなく、個人の幸福のためにこそ国家がある、という関係が立憲主義です。この憲法の基本をないがしろにする政治は、国の土台を揺るがしてしまいます。



安倍暴走政治を止めなければこの国は破滅する

「戦争法」制定強行は、集団的自衛権の発動は憲法違反というこれまでの政府の解釈を一方的に変えてしまうという点で、「立憲主義」に反するものでした。憲法を守らない安倍政権に、憲法「改正」を口にする資格はありません。

安倍政権の政治の特徴は、「国家の暴走で個人の尊厳を踏みつぶす政治」です。戦争法、沖縄、原発、TPP（環太平洋連携協定）、消費税やアベノミクス、これらすべての問題や、「1億総活躍社会」「たくさん産んで国家に貢献」というフレーズに表れています。

ここでは、国家と個人の関係が逆立ちしています。憲法13条に「すべて国民は、個人として尊重される」とあります。ここに日本国憲法の核心となる理念が凝縮されています。

憲法の国民主権、基本的人権、平和主義という大原則は、究極的には、すべての国民をあるがままの多様な人格を持った個人として尊重する――「個人の尊厳」を守り、大切にするためにあるのです。

市民革命的運動がはじまった

2015年は、安倍政権によって、戦争法＝安保法という憲法違反の法律制定が強行され、日本の歴史に大きな汚点が刻まれました。同時に、たいへん大きな希望が見えた年でもありました。