

## いま、損保の職場は シンポジウムに百五十二名参加

大阪損保革新懇シンポジウム「いま、損保の職場はどうなっているか」が、六月十三日（火）、大阪市中央区の大阪商工会館大講堂で開かれました。

百五十二人が参加し、櫻田照雄阪南大学教授の基調報告と、五人のパネリストによる職場の現状報告に聴き入りしました。

恒例の懇親交流会には百名をこす参加者が集い、産業の誇りと専門性を職場から守っていくことを語り合いました。

### 金融ビッグバンは損保産業に なにをもたらしたか

〔基調報告の要旨〕 阪南大学教授 櫻田照雄

金融ビッグバンがはじまって十年、「損保産業の良さ」が失われていった十年でした。

今、金融機関の不祥事があいついでいます。損保業界では損保ジャパンが、社長自らによるノルマの強要と社員の「自腹契約」が繰り返される中、自動車保険の保険金不払いが発生しています。

単純で野蛮なノルマの強制がはびこり、専門家としての職業倫理がないがしろにされている現実こそ、金融ビッグバンがもたらしたものにほかなりません。

金融ビッグバンは、「Free（市場原理が働く自由な市場）」、「Fair（透明で信頼できる市場）」、「Global（国際的で時代を先取りする市場）」という三つのスローガンを掲げて登場しました。

日本学術会議は「どんな市場でも自由な取引を制約する規制があると、取引効率が下るだけでなく、市場規律が働かなくなるため不健全な取引が行われる危険も大きくなる」と、金融の規制緩和・撤廃を主張していました。「規制するから問題が起る。規制をなくせばうまくいく。市場規律に委ねるとはそういうことだ」という単純で一面的な規制緩和の論理がなぜ、かくも大手を振ってまかりとおるのか。

ライブドア事件や村上ファンド事件など一連の金融不祥事をみれば、「会社の儲けを大きくすることは善いことだ」とか「金儲けがなぜ悪い」という、企業経営の社会的な側面をまったく無視する見解が叫ばれています。

保険料収入が伸び悩む環境が予想される中で、確

実に利益をあげようとすれば事業費の削減にしか目が行きません。内部管理部門の強化やシステム投資を後回しにする。不祥事の根底にあるのは、こうした「収益第一主義」の「経営の論理」なのです。

いい保険とはどういう商品なのでしょうか？ 契約者は万が一のときの「安心」や「補償」のために保険に加入しているわけですから。

たとえば、自動車という商品に対して「効率性」を追求するというのなら、製造工程を工夫して、部品点数を削減して、コストダウンをはかることができます。ところが、保険という「安心」を本質とする商品に効率性という言葉はなじまないものです。保険商品を規格化し、標準化し、処理を画一化する。コンピュータさえあれば保険金が支払えるような仕組み。手数料のかからない保険、費用がかからない保険。人手を介する必要のない保険。こういう保険商品は消費者にとっていい商品だと言えるはずはありません。

保険という商品は、家電製品のように店に行くと、実際にどういう商品なのか見比べることができません。保険の場合は商品の仕組みなどに関する事前情報を信頼するほかにないわけです。一つ一つの商品を引きかちんと説明しなければ、「実はよくはわからない商品」を消費者に押しついたり、不公正な扱いをしてしまうことになってしまいます。

損保業界への消費者の信用や信頼は、「キメの細やかな対応」から生まれるものであって、人手をかけたければならない「人で成り立つ」産業なのです。損保産業にいま求められるものは、「安心」を逆手にとって儲けることに汲々とするのではなく、高い専門性を発揮した信頼できる産業として復活させ、誇るべき職場を次の世代に引き継いでいくことにあると思っています。

損保産業の今と未来を考えるブックレット

### 私たちも憲法改悪に反対します

世界と日本の平和と損害保険産業  
を刊行します。

第一部 『平和憲法は世界の誇り』

品川正治さんの大阪損保革新懇での講演

第二部 損保産業の現状を考える

損保自由化はなにをもたらしたか

第三部 シンポジウム報告集

先行予約受付中

## 職場から会社を生まれ変わらせよう！

損保ジャパン 小畑裕久

損保ジャパンは今、「保険金の支払い漏れ、保険料の社員立替え払い、他人印の保有・使用」等の理由で『2週間の業務停止命令』が出され、昨日から募集業務等が停止となっています。先週までの事前準備で、休日を返上して営業担当者は走り回り、職場は電話がかかりっ放し、クレームへの対応など、緊張の連続で、心身ともに疲労困憊の状態が続いています。誰かがいつ倒れるとも限らない、そんな状況が続いています。

損保ジャパンが2002年7月に発足してから昨年10月までのわずか3年4ヶ月で、合併前約37%あった事業費率が33.1%へ、従業員数は17,000人が14,542人に減りました。会社はさらに従業員を1,500人削減しようとしています。一方で、会社の利益は、過去最高益を達成しています。

職場はどうでしょう。合併直後から、退職しても要員の補充がないのは当たり前となっています。業務量見合いの要員という観点は全くありません。要員は事業費率で決められるのです。だから、職場はどこも人が足りない。一人ひとりに余裕もなくなり、事案をじっくり検証する時間もなく、いかに早く処理するかが一人ひとりに課せられます。それが今回起きた保険金不払い問題にもつながっていると思います。

さらに合併からこの間の3年4ヶ月で、退職者が延べ5,100名にのぼっています。自己都合退職者が3,000名を超えています。体を壊したり、精神的な病気やプレッシャーでやむなく職場を去った仲間が数多くいます。

また、昨年12月時点で1ヶ月以上の長欠者が全国で120名近く、精神的な病気で休んでいる仲間が80名を超えています。

「結果第一主義」「成果至上主義」が職場を支配し、結果数字・成果による著しい格差がつく賃金体系となっています。結果が出なければ賃金・考課が下がる。そして一人のミスが上長の考課ダウン・減給・昇格降格に結び付くため、職場運営には凄まじいものがあります。「ファッショ支配」、「パワハラ」が横行しています。上司の「お前のミスで100万円ダウンした」「お前がいると迷惑だ」「今度ミスしたら殺す」などという言葉が飛び交っています。退職強要と思われる過酷な「研修」も行なわれています。こんな職場環境の中で、過大な目標（ノルマ）設定と過酷な追及が当たり前となっています。これが、今回行政処分の理由の一つとなった、目標達成のための「保険料の社員立替え払い」にもつながっています。まさに、体を壊すか、辞めるか、無理をしてでも黙って従うかしかないのです。

この他にも、「事業場外労働制」という残業料不払いや、「仮入社」というただ働き、賃金格差拡大の問題、昇格・諸制度の格差問題、旧大成社出身者への賃金格差の問題など沢山の問題が山積しています。

合併で、一企業としての規模や諸指標は大きくなりました。では、それが、契約者のためになったのか、代理店や従業員にとってどうだったのか？

私はいま、現場で働く者の責任として、「負けない、やめない、団結してたたかい続ける」を合言葉に、たくさんみなさんと力を合わせ、奮闘していきたいと思います。

## 利潤第一と成果主義が生み出すパワハラ・メンタルヘルス障害

日本興亜 坂元一郎

日本興亜では長く不払い残業が蔓延していました。2003年8月の本社を皮切りに各地の支店・支社に検査が入り、残業料の遡及支払い、適正な労働時間管理、実態どおりの残業料支払いの指導を受けました。

これを契機に、会社はパソコンのオン・オフを利用した勤怠システムを導入しました。この際、会社は「私的時間」というものを考えつきました。喫煙・私語・談笑・喫茶等の休息時間や着替え・お化粧・残業時の食事・私的な外出や来客などを「私的時間」として、その時間数を勤怠システムに個人が入力することにしました。グローバル社員については60分、またエリア社員については20分の「私的時間」をシステムに初期設定しています。ひと月に女性で6時間40分、男性だと月20時間も残業料支払時間が減ることになります。さらに「私的時間」を初期設定以上にすれば、いくらでも残業時間を減らせるのです。管理職にしてみれば、36協定違反があれば自らの管理能力を会社に疑われ、評価評定や昇進昇格に悪影響になると考えざるを得ませんから、「私的時間」を多く入力するよう指導したり、勝手に改ざんしたりするのです。また、成果主義賃金の下で、「早出も含めて残業の多い人間は、仕事の能力が低いと見なされる時代だ」などと管理職から言われたら、一人ひとりの労働者は「私的時間」を多めに自主申告して、少ない残業時間内で仕事ができたとみせかける道を選ぶ他なくなります。

神戸自動車センターで働いている田崎博美さんが、パワー・ハラスメントにより「うつ状態」にされ、会社を休まざるを得なくされています。彼女はパワハラの実行者である前の上司とパワハラを引き起こすような労務管理をおこなってきた会社＝社長を相手に、大阪地方裁判所に訴えを起こしました。

田崎さんは入社30年、自動車損調の職場で15年のベテランです。家庭をもっていますから少しでも早く帰宅するために、必死で仕事をこなしてきました。自分は仕事時間中は仕事に集中しており、「私的時間」などはないという職業人としての誇りから「私的時間」をゼロに変更し、実態をそのまま入力してきました。結果として36協定の時間数を超える残業時間数になったこともありました。上司であったセンター長は、「なぜ時間内にできないのか？」「問題は本人の仕事のやり方だ」、「残業ゼロの人もいる」とか、「やらない人、出来ない人は会社が望まない人、必要としない人です！」と田崎さんを責め立ててきました。こうした一連の発言が、職業人としての田崎さんの誇りを打ち砕き、強度のストレスを与えついに「うつ状態」に追い込んだのです。事実上反した「私的時間」の申告を強要し、同僚の前で能力がないとの非難を繰り返したうえ、田崎さんを日常的に監視するとの脅迫をおこなうセンター長の行為は指揮監督権限を大幅に逸脱したもので、まさにパワー・ハラスメントそのものです。

田崎さんは、職場を変えるために勇気を振り絞ってたたかう道を選びました。この裁判は、職場からパワハラをなくすためのたたかいであると同時に労働時間管理までも競争の具にする、利潤第一・効率第一の会社政策とのたたかいです。働く者としての誇りや仕事の誇りをとりかえずたたかいです。