

# **今こそ損保の社会的役割の発揮を**

**講師：松浦 章 さん**

**日新火災出身：兵庫県立大学大学院**

**2007年2月16日**

**大阪損保革新懇主催講演会**

2007年2月16日

## 大阪損保革新懇主催講演会

# 現場の眼で損保産業の現在と未来を考える

講師 兵庫県立大学大学院 松浦 章 さん

### はじめに

松浦です。ちょうど一年前の二月、日新火災を54歳で退職し、今兵庫県立大学・大学院の経済学研究科で学んでいます。研究テーマは、「企業の社会的責任と雇用をめぐる問題」なのですが、サブタイトルに「損保産業の現場から」とつけていますので、損保産業のさまざまな問題を分析するということでは、これまでと変わりません。まさかこの年で学割生活を送るとは思いもよらないことでした。学生生活というのはなかなかいいもので、映画も学割で見れますし、新幹線も学割で乗れます。だからどうなんやといわれそうですが。

今年は32年弱勤めた日新火災をやめて初めての正月でしたので、もらった年賀状にも大学院のことについて触れたものが結構ありました。そのなかにこういうのがありました。「損保はひどいことになってるぞー。これまでのツケを清算するのに四苦八苦です。勉強は進んでいるのでしょうか？もう少し頑張りたいと思っています。」

東京の同期からで、私が損保を離れたからとこんなふうを書いてきてくれたと思うんですが、彼のように現場の危機感は大変なものがあると思います。経営者以上に現場のほうの問題意識を持っているんじゃないでしょうか。

### 1 保険金不払い問題の責任は

今各社、再発防止策をさまざま打ち出しています。私もこの間、各社のCSR(企業の社会的責任)レポートを読みました。これはミレアホールディングスなんですが、システム対応、2重3重のチェック、支払い後のモニタリング、さらには社内監査等です。

だからもう大丈夫だということなのでしょうが、現場が危機感を持っているのは、それをいったい誰がやるのかということですね。現場の労働者がやるんです。これまでも大変だったのにこれまで以上に仕事がかぶさってくる。そうなってくると人が増えない限りできないですね。

もうひとつ紹介したいのは、全損保労働組合が、東京海上日動で起こっている外勤制度の廃止問題で、街頭で配布したビラの文言です。「多大なご迷惑をおかけしている『保険金不払い問題』。損保労働者として心からお詫びし信頼回復の努力を進める決意です。」

これも本当に損保労働者の思いがこめられたものだと思います。

ただ、はっきりしなければならぬのは、この責任がいったいどこにあるのかということなんです。このことを考える必要があると思うんですよ。みんな悪いというのは違うんじゃないかと思うんです。

責任がどこにあるのかをまず明確にする。それが出発点です。

私は第一にこの間の「経営姿勢」、第二に「雇用の実態」にあると思います。

「体制がなかった」と一般的に言われることが多いですね。たしかにその通りなんですが、私たちはもう一步つっこんで、じゃ「体制」とは何なのかということを鮮明にする必要があると思います。それは「人」なんです。損保は「人と紙の産業」といわれてきました。「人」が支えているんです。だから「体制」が弱いということは、人員が不足しているということなんです。

マスコミ報道、新聞も週刊誌もいろいろ読みましたけれども、そのことについて触れているものはひとつもありません。人が大幅に減らされているとはまったく報道しないんですよ。マスコミ労働者も今大変ですからね。俺たちも忙しいという意識があるかもわかりませんが、今の日本社会ではリストラは当たり前になっているのではないのでしょうか。そこを私たちは考え直す必要があるのではないかと。

「経営姿勢」、「雇用の実態」、すなわち経営責任こそが問われなければならないと思うんです。

## 2 規制緩和の流れとこの10年間の損保産業の歩み

まず、この10年間の損保産業の歩みを見てみたいと思います。

1996年11月に発表されたいわゆる「金融ビッグバン」とそれに伴う12月の日米保険協議の決着が、損保産業の変質のスタートでした。協議という名前はついていますが、アメリカ政府の一方的な要求に日本政府が屈したものです。

当時、自動車保険を自由化しなさい、ただしアメリカの保険会社の既得権益であるガン保険や医療保険などの第三分野は開放しませんよ、という中身だったんですね。だから自由化といながら、自分たちの都合のいいところだけ自由化し、他は規制するというのがあの協議の内容だったんです。

これには学者や損保のトップも一様に異を唱えていました。だから、本来はまとまりようがなかったんですね。ところがこれをまとめたのが、三塚博という大蔵大臣でした。相手方は、バーシェフスキー米国通商代表部・代表代行でした。これはほぼ決裂したんです。ところが、交渉を打ち切ってアメリカに帰ろうとしたバーシェフスキーに対して、三塚さんは電話で、待ってくれ、これでまとめるからと。

だから急転直下でした。中身もさることながら、今申し上げたように交渉のやり方も屈辱的なものでした。ただこの時、当時の損保協会長は三井海上社長の井口武雄さんでしたが、井口さんは「国内で満足な論議をしないうちにアメリカの圧力に屈したかたちで決まったことはきわめて遺憾だ」とのコメントを出しました。各社トップも同様の見解でした。この時井口さんたちにはまだ、日本の損保産業を守り発展させるという矜持がありました。誇りがありました。

それがこの10年間どうなったのか。私は明確に変わったと思います。

## 3 規制緩和の「被害者から加害者」へ 郵政民営化と損保

その一つが、先ほど西谷さんも言われましたが、郵政民営化の問題ですね。井口さんがまた出てくるんですけども、この時井口さんは経済同友会副代表で三井住友海上会長です。三井住友海上はトップが二人いまして住友海上出身の植村さんが社長、三井海上出身の井口さんが会長で、どちらもCEO(最高経営責任者)なんですね。

そして昨年、二人とも仲良く勇退して、最高顧問に就任する予定だったんですが、あの医療保険不払による業務停止でふっとんでしまいました。さぞかし残念なことでしょう。自業自得といえばそれまでですが。

この郵政民営化の時、井口さんは、郵貯・簡保の340兆円の国民の財産をマーケットに資金提供するためにと、民営化の旗を振りました。単に賛成というだけじゃないんです。公然と旗を振ったんです。

何が問題なのか。実は、損保の自由化と郵政民営化は一体のものだったんですよ、歴史的に見れば。日本政府は言いませんが、アメリカ政府はすべてオープンにしていますから、米外務省のホームページですぐわかるんですが、レジュメに、「米国通商代表部が明らかにする『自由化』の意味」ということで、2000年の『外国貿易障壁報告書』の保険部門のところを掲載しておきました。これを読めば本当にムカッとします。

まず、1994年に日米保険協約があって、そこで日本が生保、損保と分かれてるのはおかしい、相互参入させなさい、という要求があり決着しました。ところが、その子会社が第三分野の営業を行うという方向になり、これはまずいと、あらためて1996年の協約で、それは認めない、とクギをさすと同時に、自動車保険の自由化を徹底して要求してきたんです。それが先ほど述べた1996年日米保険協約の決着なんです。

この文書によると、彼らはこう言っています。「主としてこうした取り組みと、両合意の実施に対する米国の現政権の緊密な監視により」、緊密な監視ですよ。

「日本の保険市場の規制緩和は進み、かつては小さかった生保・損保分野における外国企業のプレゼンスも大きく変わり始めている。米国その他の外国保険会社は、第三分野における順調な業績を維持する一方で、近年は生保・損保分野でも……急速にシェアを拡大している。」

見事にこの間の実情を言ってくれています。これは2000年の報告書ですけども、だから翌2001年にもう第三分野を解禁しても結構だということで、予定通り大手生保にも解禁されました。でもその時にはご承知のように、ガン保険などはアメリカの保険会社が圧倒的なシェアを占めていました。

歴史的に見ればこのように、損保の規制緩和を進めると同時に、一方で郵政民営化に対しては、1995年の「年次改革要望書」で、「郵政省のような政府機関が直接民間保険会社と競争する保険業務に携わることを禁止せよ」とアメリカは要求しているんですね。

これは「車の両輪」なんですよ。つまり自国に有利な条件で日本の保険市場に本格参入する、そのあとですね、巨大マーケットの簡保をわがものにする、非常に高度なアメリカ政府・保険会社の戦略だったということなんですね。アメリカが怒ったのは、郵政民営化のこうした合意があり

ながら、テンポが遅いじゃないか、ということなんです。だから、小泉さんは、降ってわいたようなあの郵政民営化選挙をやったんですよ。

こうした事情を、井口さんや損保のトップが知らないわけないでしょう。何回もいいますが、車の両輪である一方には「きわめて遺憾だ」と言いながら、もう一方の郵政民営化には、しょうがないならまだ許せますが、こともあろうに旗を振った。旗を振る必要はないだろう、と思うんです。もしこれをビジネスチャンスだからとやったとしたら、もう産業エゴ、企業エゴとしか考えられません。この矜持のなさにはあきれしかありません。

簡易保険の一世帯あたりの保険金額は小さいんです。1000万以下が約6割なんですよ。民間の生保というのは、1000万以下は15%しかありません。いわば国民の生命の最低保障の役割を担ってきたのが簡保なんです。うまく住み分けをしてきたんですね。これを崩して根こそぎいただくというのが、アメリカと日本の保険会社です。

だから私は、規制緩和の「被害者」から「加害者」に損保は明確に変質した、と言い切ってもいいんじゃないかと思うんです。

#### 4 ホワイトカラーエグゼンプションと損保協会

そればかりじゃないんですね。最近知ったんですが、あのホワイトカラーエグゼンプション。残業料不払い・過労死促進制度と言われてはいますが、これはいくらなんでもひどいということで、今出すと7月の参議院選挙で負けると、政府はいったん引っ込めました。もちろん選挙が終われば、また出してくると思いますけども、これが初めて本格的に論議されたのは今から6年近く前、2001年、小泉内閣ができて「総合規制改革会議」というのが発足しました。15人委員がいましたが10人が財界人でした。学者もいましたがもちろん規制緩和推進論者ばかりです。この会議の議長は、宮内さんというよくご存知のオリックスの会長ですね。規制緩和をやりながら、その受け皿会社をつくり大儲けをする、規制緩和ビジネスと揶揄されてますが、その宮内さんですね。

その時に初めてホワイトカラーエグゼンプションが論議されました。この時政府は規制緩和の要望を各団体に求めたんですね。それに応えてたくさんの要望が出されました。その中にこの要望を出した団体があります。そのうちの一つは日本経団連です。これはまああたりまえでしょう。それと日本損害保険協会なんです。これには穏やかな私も怒り心頭に発しました。

今でこそ残業もかなり規制され不払い残業料を払いなさいと、労基も入ってガンガンやってますけど、でもそのころはまだ休日出勤あたりまえ、サービス残業あたりまえで、東京海上では9時に消灯した後、蛍光灯スタンドを持ち込んで仕事するとか、損保ジャパンではパソコンの灯りで仕事するホテル族とか、いろいろありました。そういう時期にですね、こともあろうに、損保協会がこうした提案を出してる。協会というのは損保会社の集まりですから、損保のトップがこんなことを考えていたということですね。

これを見ても、規制緩和の「被害者」から「加害者」へ、国民生活破壊の「加害者」へというのがよくわかります。

このホワイトカラーエグゼンプションも発端はアメリカの要求なんですね。

## 5 耐震偽装は何故起こったのか これもアメリカの「年次改革要望書」から

もちろんこうした流れは損保だけではありません。

レジュメに耐震偽装は何故起こったのか、と書いています。最近アパホテルが問題になっていますが、京都に続いて天王寺駅前のホテルもだめだと一昨日報道されましたですね。この耐震偽装の原因も明確に規制緩和ですね。1994年から「年次改革要望書」という、アメリカが日本に対して、規制緩和とか社会のありかたとか、とにかく日本の社会をこうしたいという要望を毎年出してきてるんですね。郵政民営化のところでもふれましたが。

お互い出すことになって、日本も一応出してはいるんですが、たいしたことは書いていません。このアメリカの「年次改革要望書」を基に、日本の「構造改革」は、あたかも自らのつくった政策であるかのように打ち出されてきました。この「要望書」を一つひとつ見ていったら本当に、エッここまでか、というのがよくわかります。

その一つがここに書いた建築基準法の改悪です。1994年の「年次改革要望書」でアメリカはツーバイフォー工法、これもまた今の損保に関係していますけれども、これと北米の木材を日本に導入させるという要求を出してきました。翌年、1995年に阪神淡路大震災が起こります。本来であれば、日本のような地震の多い国は、建築基準を強化して安心・安全な建物を作るというのがあたりまえでしょう。

このあと半世紀ぶりに建築基準法が変わりました。関岡さんという方が「拒否できない日本」という本に書いておられますが、阪神淡路大震災で大変だったから建築基準法が変わったんだな、と。ところがよく読んでみたら逆じゃないか、基準を弱めるというふうに書いてある。彼はびつくりしてこの本を書いたんですね。書かれたのは3年前、2004年4月ですから、もちろん耐震偽装が発覚する前なんですね。今の事態をあたかも予言するかのように理不尽さを指摘しています。

じゃ何故建築基準法を変えたのか、調べてみるとアメリカの「年次改革要望書」があったというんですね。この本の帯には石原慎太郎氏激賞と書いてます。これはちょっと気に入らないんですけど、まあ彼は、アメリカも嫌いですからね、中国も嫌いですけど。自分と家族の利権には熱心なようですけどもね。

こんなふうに一方向的なアメリカの要求がここでもあったということです。建材—設計—建築確認・完了検査、という規制緩和を行い、安全よりもとにかく早く・安くという流れをつくるための1998年の建築基準法改悪でした。これは共産党以外の政党の賛成で通ってしまったんですけども、今から考えるととんでもない内容だとあらためて思いますね。

## 6 日本政府、財界は「国益」など考えていない

医療改悪もそうですね。これもアメリカの「年次改革要望書」がこれでもかというくらい書いています。その結果、今医療保険のテレビ・コマーシャル、どうでしょうか。アリコ、アメリカンホーム、

アフラック、すごいですよね。今までトップだったのが自動車のコマーシャルだったんですが、これをはるかに超えています。OBで屋間家にいらっしゃるかたはアリコのコマーシャルがいやというほど耳につくと思います。

ここで考えてみたいのは、10年前の、規制緩和・自由化の大元です。当時クリントン政権だったんですが、クリントンの最大のスポンサーというのは、AIG、アメリカン・インターナショナル・グループのグリーンバーグ会長だったんです。だから、AIGの要求で日本の保険の自由化はなされた、いうふうについてもいいと思います。インターネットで調べてみたら、AIGの日本の会社は27社あります。保険事業会社は7社ある。AIU、アメリカンホーム、ジェイアイ傷害火災、アリコジャパン、AIGスター生命、AIGエジソン生命、トランスアトランティック再保険、これだけあります。医療保険分野ではもちろんトップですね。これは日本の国の政策でそうなったといえます。

結論を言いますと、日本政府、財界というのは残念ながら日本の国益はまったく考えていない。今日本経団連会長の御手洗さんは、愛国心を一生懸命言っています。学校だけでなく、官公庁や会社にも日の丸を掲げよ、君が代を歌わせろ、というふうになっています。私は、そんなことを言う資格はないと思います。

こういう本があります。「魅力ある日本の創造」という本で、豊田章一郎さんという前の経団連会長、今の日本経団連というのは日経連と経団連が合併したのですが、その前ですね、当時の経団連の会長でありヨタの会長であった豊田章一郎さんが1996年に出したものです。これは個人の本ではなく、「経団連ヴィジョン」といわれ、日本をこう変えていくという財界、経団連の方針ともいえるものでした。

10年前の本ですが、今申し上げたように、いかに国益を考えていないかという証拠として、私は大事に家にとっています。何が書いてあるのか。耐震偽装でいえば、はっきり出てきます。建築基準の簡素化・合理化、建築確認に関する審査基準の簡素化と民間移管、とはっきり書いてあるんです。あの耐震偽装の大元はここにあるんですね。

このことについて、申し訳ないとは財界団体一つも言ってません。しかもこれが書かれたのは1996年ですよ。前年に阪神淡路大震災が起こってるんです。いかに国民のことを考えていないか、財界の当時のトップの発想がよくわかります。

それに日本の損保産業が与しているのか。私たちは現場から問いかけていく必要があると思います。

## 7 10年間で23%の人員削減

その結果損保の職場はどうなったのでしょうか。

数字が示す産業の劣化ということですが、自由化後10年間で、損保で働く従業員は23%約23,400人減りました。厳密にいうと9年間の数字ですね。1995年から2004年ですから。昨年発行したブックレットに掲載しています。

事業費削減競争は本当に際限ありません。レジュメに大手3社の直近の数字を書いておきました。先週、各社のホームページで拾った最新のデータです。2006年度はまだ終わってませ

んから、2005年度が最新ですが、いずれも30%ちょっとです。2001年は平均37%くらいですからすごいダウンです。これからどうなるんでしょうか。次は20%台に、そしてさらに、とキリがないでしょう。これを続ける限り産業の劣化というのはとどまるどころを知りません。

かつて損保は、前に触れましたように「人と紙の産業」と言われました。人が会社を発展させるんだ、一人ひとりの成長が企業の発展につながるんだ、と。だから相対的に高い賃金も払うし、教育もする、と人事から言われました。それが今どうでしょうか。

レジュメに載せたのは一昨年の秋、日新火災・全国部長会議で報告されたものです。

4年間で総合職社員が1,672名から1,079名へと593名、35%減少しました。一般職や嘱託等に転換させたこととなります。

そしてこの間の人件費は、2000年度307億6300万から、2004年度189億2700万へと118億3600万、実に38%の減です。

私が問題意識を持つのは次のくだりです。「要員構造の転換が順調にすすんだ」「しかし事業比率を改善し、競争条件を確保するためには更なる効率化が不可欠」。このように宮島洋社長が言っています。宮島氏と私は同期入社でありまして、個人的には何の思いもありませんが、こういう時には、一言、「申し訳ありません。従業員のみなさんには苦勞かけます。」と、最低限これくらいのことを言うのは経営者として、あたりまえのモラルではないでしょうか。リストラが順調にすすんで、こう言われた時に社員が会社に自分の人生をかけようと思うのでしょうか。

あわせてこういうふうにも報告しています。「一方で、総合職の中途退職者も9月末現在で10名と多く、なかでも入社1年未満の新人が5名も退職している」。あたりまえでしょう。

これがやっぱり、日新火災だけじゃなくて、損保の現状ではないでしょうか。

## 8 働きやすい職場だろうか

今、新卒採用者の定着率がよくないようですね。国民生活白書の最新の調査によると、大卒新入社員の34.7%が3年間でやめています。高卒は48.6%。3年間ですから、3年前に入社した人のデータが最新のものです、損保はどうか。みんないきいき頑張ってるよ、やめてないよ、といえるでしょうか。

就職四季報というのが東洋経済新報社から出ています。会社四季報のような体裁で分厚いものですが、私の長男が昨年就職しましたので、就活のために買ったもので、ちょっと見ましたら各企業に東洋経済新報社がアンケートしてるんですね。労働条件はどうか、平均年収はいくらかとか。その中に新卒採用者が3年経ってどれくらい残ってるか、というのがありました。2年前の就活なのでちょっと古く、2001年4月入社の新入社員が2004年3月に何%残ってるかというアンケートです。

損保は残念ながらほとんどの会社がノー・アンサーでした。答えていません。他の産業は結構回答しています。ちなみに丸紅、男子93.3%、女子100%と回答しています。最近談合でまた叩かれている大林組、男女とも100%です。ちょっと変わったところでユニクロのファーストリテイリング、男子72.0%、女子38.6%。ロイヤルホスト、男子52.0%、女子41.1%。もちろんすべて



正社員です。結構定着率が低いところでもきちんと答えてるんですね。

損保は2社だけです。富士とニッセイ同和。富士火災は男子83.3%、女子62.9%、ニッセイ同和損保は男子85.7%、女子73.3%。他の損保が回答しないということは、どういうことなんでしょう。おそらくリーディングカンパニーの東京海上日動はじめ、多くが3割くらいは退職してるんじゃないでしょうか。というふうなところからも今の損保が働きやすい職場かどうかを見ていく必要があると思います。

では利潤第一主義での人員削減がどんなことをもたらしているか。JR西日本のあの悲惨な脱線事故が示しています。JR西日本は民営化後18年間で36%人を減らしています。こういうのは珍しい記事で、経済ジャーナリストの財部誠一さんが驚くべき数字だと朝日新聞で指摘していました

JR西日本は18年間で36%人員削減、それに対して損保産業は9年間で23%です。JRの半分の期間ですよ。産業の性格から、直接人命に影響はないにしろ、求められる社会的使命を果たしうるのかどうかを考えると、まったく一緒じゃないでしょうか。

## 9 職場風土は今？

職場風土はどうなっているでしょうか。

今、成果主義の弊害が社会をにぎわしています。成果主義のおかげで心の病が激増しているということが報道されています。損保も例外ではないと思います。成果主義というのは、年功型賃金の否定、生活給という考え方の否定、そして定期昇給から定期昇降給、つまり上がりもすれば下がりもする。下がることのほうが多いと思いますが。

労働者の「潜在能力」、まだ発揮はされていないが、教育等によって高めていくという本来のあり方ですね。ところがそうではなくて「顕在能力」、今日に見える成果があるのかないのかで見るわけです。

損保の成果主義は特にひどい。目標というのはノルマです。損保ジャパンが昨年業務停止処分を受けた時に、例の生保立て替えの問題が出ましたけれどもすさまじい内容でした。できる・できないの問題じゃない。できない・やらないは通用しない。成績の悪い社員には髑髏マークのメールが届くということも聞きました。それとついで、といったんですけれど、どうも消してしまったようです。そんなことがあたりまえのように行われていました。

大幅な賃金ダウン。Oさんの話を聞きましたら、3年間で600万円ダウンしたというんですね。1年でなんと200万円ですよ。これが成果主義の中身なんです。もちろん全体として賃金を下げていく。

あまりのひどさに、損保ジャパンも制度を変えようと言っています。実際変わったんでしょうか。CSRレポートの中で佐藤社長が谷本寛治さんという一橋大学の教授との対談で言っています、「変えます」と。

「そこを全面的に変えます。人事考課については、これまでは成果主義でどれだけ業績をあげたかに重点が置かれていたのを、フェアプレーとかルール遵守、仕事のプロセスといった行動

重視へ見直しを行います」。全面的に変える、社長がこう言っています。これからどうなっていくかは、損保ジャパンの方たちがぜひ検証してほしいと思います。

佐藤さんはまた、「その評価差が大きな給与差になっているから、多少の業績に一喜一憂してしまうのです。そこで、差をつけるがための評価になっているのをやめる」。こうはつきり言っておられますから、そのとおりやってもらったらいんじゃないでしょうか。

## 10 日本興亜の「時間泥棒」

もうひとつ、「時間泥棒」と書いている問題です。一番特徴的なのは日本興亜です。今「労働時間」をめぐるある裁判が日本興亜の職場で行われています。神戸 SC で働いている田崎博美さんが、上司の「パワー・ハラメント」行為により、「うつ状態」に追い込まれ、上司と会社を相手取って昨年訴えをおこしたものです。あとから報告がありますので「パワ・ハラ」の詳細は省略しますけれども。

2年前の2004年5月、労働基準監督署が日本興亜損保に立ち入り検査に入り、実態のあまりのひどさに15ヶ月遡っての不払い残業料の支払いを命ぜられました。15ヶ月の差額が800万円にものぼった労働者があらわれたほどでした。

同社は労基の指導で、パソコン入力による勤怠システムを導入しました。各々のパソコンの、一部システムの、ON・OF データをそのまま始業・終業時刻として反映させる方式です。ところがこれをすると問題が起こります。ほとんど正しい数値が出てきますから、「36 協定」違反の残業が隠せなくなるんですね。で、何を考えたかという、「私的時間」。具体的には、喫煙、喫茶、女性のお化粧直しなどです。これをすべて労働時間からカットするということです。びっくりしました。初期設定一日20分、男性は1時間。で、どうなるか。「36 協定」を超過する場合は「私的時間」で調整できるんですね。

どこの世界に、一服のタバコ、一杯のお茶、あるいはひと時の談笑、トイレに赴いたときの短時間の化粧直し等の時間を取り上げて、賃金からカットする会社があるでしょうか。

## 11 東京海上日動、損保ジャパンでは

しかしこうした「時間泥棒」は日本興亜だけではありません。

東京海上日動には「休憩時間」制度があります。具体的にその内容はうたっていませんけれど、2時間以内ということです。「中身は何や」、と聞きましたら、たとえばタバコなどと言われているようですから、同じかもしれません。これも申し労働時間からカットされます。

東京海上日動も、今年からオン・オフで労働時間の管理を行いますが、日本興亜のような心配はいらないようです。「36 協定」を改定して、今まで女性一日4時間だったのを、4時間というのも長いですが、日本興亜は2時間ですから、法定外4時間といえば、6時から10時までですね、それを6時間に変えるわけですね。すると、深夜12時ですよ。また年間150時間の法定外残業のしほりを360時間に変えます。何のための「36 協定」なんでしょうね。これだけの幅があれば、もう何があっても大丈夫、法違反など起こりようがない、充分仕事ができる、ということ

でしょうか。そういう内容が労使協議で提案され、東海日動労組は了解しています。

それから、損保ジャパンの「事業場外労働制」です。これは営業マン、損調マンが出かけるときには労働時間にカウントされないという制度です。ですから、たとえば9時に出かけて5時に帰ってきた。5時から10時までデスクワークをした。これは残業になりません。カウントされるのは5時間だけです。この日は定時で帰ったとみなされます。さすがにこれは、「読売ウィークリー」という週刊誌が取り上げて、1月21日号で、本来は適用対象ではないのに、この制度を無理やり適用した、「違法状態」と批判しています。

これは「事業場外労働制」の悪用ということなのですが、それだけではありません。同社でいえば、裁量労働制の問題があります。代理職以上が裁量労働制の対象なんですね。裁量労働制というのは「企画業務型裁量労働制」といって、要するに自分で企画して自分の裁量で仕事ができる。営業政策をつくとか、損調でその地域の対策を考えると、というのが元々の内容なんですね。普通の営業や損調のルーティンワークじゃないんです。ですから本来は少数の限られた層にしか適用できないものなんですね。損保ジャパンは代理職以上に適用されています。

そしたらこの代理職、どれくらいいるのか。私びっくりしたんですけれど、総合職の実に74.5%がそうなんですね。一般職も含めた全従業員でみても33%になります。7時までをみなし労働時間として年俸が決められていますけれども、実際の労働時間、どうでしょうか。それと先ほどの「事業場外労働制」で、若い営業マンなどには残業料が払われませんから、合わせれば、男性の大半が残業料の対象外となっているんですね。

ホワイトカラーエグゼンプションを損保会社がぜひとも入れてほしいのは、こういうふうには実質すでに入っているんだけれども、でも厳密に言えばこれは違法行為、ということ認識しているからではないでしょうか。違法行為をすべて合法化するのが今回のホワイトカラーエグゼンプションですから、もう実質入ってしまっているから関係ない、ということではないんですね。こんなふうには、今職場で起こっている問題は、本当はどうなのかを見ていく必要があると思います。

自らの足元で、一生懸命法律の抜け穴を考えているような会社にはたして「コンプライアンス」を口にする資格があるでしょうか。私はないと思います。

## 12 損保の生命線—損害サービス体制の劣化

時間がなくなってきましたが、利潤第一主義が損保産業の根幹を揺るがしているという問題です。

損保には、損害額を協定する、加害者に代わって示談を行う等専門的な業務知識、ノウハウの蓄積があります。これは損保産業が長い年月をかけて培ってきたもので、損保の生命線といえるでしょう。

生保と損保のいわゆる相互乗り入れが実施されたのは1996年です。子会社方式によってスタートしたのですが、損保11社が生保子会社を、逆に生保は6社が損保子会社を設立しました。規模が大きく数も多い生保会社が、わずか6社しか損保子会社を設立しなかった理由の

一つには、やはりこの事故処理体制の問題があったと考えられます。

損保の生命線ともいえるこの損害サービス体制をないがしろにしてきたツケ、損害サービス体制の劣化が今現れてるんじゃないかと思います。

また医療保険の不払いでいえば、独自のノウハウの蓄積を要する損保の保険金支払い体制に比べて、生命保険業界の保険金支払いは、定額支払いということもあり、与しやすいものと映ったのでしょうか。ところがここに落とし穴がありました。生保にも生保の文化があるんです。独自のノウハウがあるんです。しかし、それを甘く見た。三井住友海上のように、医療保険を拡販商品と位置づけ、大量販売を行いながら、支払い人員体制も知識もないという実態が今回の事態をもたらしたのです。

この二つが今回表面化した。自らの貴重な財産をないがしろにし、一方で他産業・生保を甘く見た結果といえるでしょう。

損保の生命線である損害サービス体制を今後どう考えていくのかということは、大変大きな課題だと思います。

### 13 最も排斥すべき「モラルハザード」を体内に抱え込んだ

根幹を揺るがすもう一つの問題は、損保がモラルハザードを体内に抱え込んでいるということです。

大学院に入ってからすぐ、私は経済学研究科ですが、経営学研究科の保険論の教授に挨拶に行きました。その教授には非常に喜んでいただいて、何度か研究室を訪ね、私の書いたものも読んでもらってきました。その先生が、「松浦さん、損保の状況をうかがうと、今損保は、本来最も排斥すべきモラルハザードを、逆に体内に抱え込んでいますね」と言われました。「契約者は、損保が、約款も知らないで仕事をしてるとか、十分な体制がないとか、考えもみせんからね」と。

モラルハザードとは、経済用語では情報の非対称性による不利益を言うんですけども、損保での考え方は、損保会社から契約者を、つまり契約者の起こす予測できない心理や行動を見るものでした。でも今逆に、契約者から損保産業を見たときに、損保会社のモラルハザードが起こっているのではないかと思います。

なぜモラルハザードを排斥しなければならないのか。保険経営の安定をもたらす保険収支相等の原則を達成させるためです。

その「収支相等の原則」をもっとストレートに破壊するのがダンピングです。郵政公社の自動車保険。3年前朝日新聞が大きく報道しましたが、郵政公社になって自動車保険を自前で手配する必要が生じました。郵政公社発足以前は国が郵便局のバイクなどの事故の賠償を行っていましたが、その賠償額と人件費を合わせて17億円かかっていた。そこから郵政公社は、15億円くらいの保険料を予定していたようです。

ところが入札の結果、三井住友が受けたのが4億1千600万円。はたしてこれがまともな保険といえるのかどうか。その結果、もちろん損害率325%で、次年度大きく引き上げました。今

年度は、損保ジャパンと日本興亜が引き受けています。結果はまだこれからですが、これもまた損保の根幹を揺るがすものと言わざるをえません。

#### 14 私たちはどんな産業をめざすのか

じゃこれを変えようとしているのか。私は、そうはなっていないと思います。

利潤第一主義で、たとえば東京海上日動でいえば、合併後わずか1年で、日動火災の建物を処分し、契約は、これは1年でラウンドし取り込めますから確保し、あと不要な外勤制度を、非効率を理由に廃止する、ということをやってきた。

こうしたことを考えれば考えるほど、いくら口先でCSRを言っても、まともな損保産業にしようとする意思も決意もないんじゃないかと思わざるをえません。

それではどんな産業にするのか。

経済同友会終身幹事で日本火災元社長の品川正治さんは、「損保産業というのは、経済社会にとっては唯一のブレーキ産業なんだ。全産業がアクセルを踏んでいる中で、われわれだけがブレーキ役を務めている。だから他の事業に手を出す余裕などない」と言っておられます。

私はやっぱり、補償機能の発揮を根っこにおいた損保産業の本来のあり方を徹底して追求するのが、これから進むべき道ではないかと思います。

今果たすべき社会的責任でいえば、第一に契約者に対する責任、今言った補償機能の問題ですね。第二は雇用に対する責任です。質量ともに顧客サービスができる体制を保障させるということです。第三に代理店の育成の問題です。本当に育成する責任があると思うんです。今は残念ながら逆行しています。

それから西谷さんが講演で強調された平和の問題。損保はやはり平和産業です。あの戦争の大変な時代、損保の先輩たちは、二度と戦争を起こしてはならない、平和であってこそその損保産業なんだという決意を固めて頑張ってきた。それを今崩してはならないと思います。

#### 15 政治の歪み、産業の歪みを働くものの立場で、現場から正そう

最後に、当面今、損保労働者は何をなすべきかということです。

この産業の歪みを現場から声を上げてどう正していくのかということが、今日お集まりのみなさん、労働組合、これは全損保であれ、損保労連であれ、そして損保革新懇に求められているのではないかと思います。

不払い問題を考えるとき、まず金融庁を問うことが何よりも必要です。この10年間の自由化政策をすすめてきたのはだれか。金融庁なんですね。10年間のひずみの根本原因は金融庁にあります。ここにメスを入れる必要がどうしてもあると思います。

二つ目は、産業のありようを問うということです。申し上げたように、本業に徹することを求めるチャンスだと思います。今回の第三分野の不払いで、東京海上日動は長期の医療、介護、がん保険の新規募集を4月から中止すると発表しました。長期の商品はグループの東京海上日

動あんしん生命に集中することで、契約形態に合った支払い体制を整備し不払いの防止に努めるというものです。その思惑はともかくとして、これまでの施策が誤りであったことを認めざるをえなかったということです。

まともな損保に進むのかどうか、しっかり見ていく必要があります。

三つ目に、現実の不払い問題の対応です。現在、金融庁の指導で、各社不払いの再調査と追加支払いに追われています。契約者に対しご迷惑をおかけした点は率直にお詫びし、早急に支払いを行なうことは当然のことです。しかし、金融庁が処分をちらつかせるから、というのであれば本末転倒だと思います。

そうではなくて、根本的な解決を図る。調査が終わり、追加支払いが終わったとしても、またシステムのチェックがもれなくできるようになったとしても、専門性の高い労働者を配置させることなしには問題は解決しません。そのことを現場が言い続けることが必要ではないでしょうか。だから人を増やしなさい、今ほど言えるときはないんじゃないかと思いますね。

冒頭言いましたように、人が減ってることとか、現場が抱えてることの大変さはだれも言ってくれません。しかし経営姿勢と雇用の問題こそが本質なんですから。

経営者にその気がないなら現場の一人ひとりがモノを言わなければなりません。現場から歪みを正す声をあげようではありませんか。

いい会社、いい産業にするために、私も今の立場、大学院で学び研究するという立場で貢献したいと思います。ありがとうございました。

(文責)大阪損保革新懇事務局