

第357号

2012年

6月29日

# どついたニュース

全損保日勤外勤支部

東京都中央区銀座5-13-7

東銀座東京海上日勤ビル1階

電話 03-3542-9857

FAX 03-3542-9858

教宣部 発行

## 昼休み本社前宣伝行動 開催 従業員の頑張りが反映される業績賞与制度に!

6月22日(金)、組合は、2012春闘で会社が明言した業績賞与算出スキームの見直しについて、その経緯や必要性を訴えるビラを配布する「昼休み本社前宣伝行動」に取りくみました。休暇カンパで、執行部より5名、首都東分会から渡邊・天野秀組合員、首都西分会から小野寺・成田組合員の参加を得て、9名で行いました。

当時間帯はあいにくの雨模様でしたが、「業績賞与制度の見直しが書かれたビラです」と声をかけながら手渡しすると、やはり従業員の関心は高く、多くの従業員が手を伸ばして受け取ってくれました。1時間弱で65枚の配布でした。

和解成立後、初めて取りくんだ『宣伝行動』でしたが、参加者からは「要領がわからなかったが、事前に会社に承認を得れば軒先で配ることができることがわかったし、もっと準備や工夫をしっかりとすれば多くのビラを配布できると感じた」「私たちの運動や考え方を社内にアピールできる新しい手段を得た気分だ」など、今後の運動につながる「手応え」が語られました。

春闘終了後の執行委員会では、今春闘の到達点として、会社から業績賞与算出スキームの見直しを明言させたことを、「一人でも多くの従業員に知らせていくことが大切だ」「果敢に社内世論に訴えていこう」という論議を行いました。その一環として、「執務スペースにきた営業担当者に渡したら関心を持って受け取った」「支社の朝のミーティングで、皆の前で話した」などの個別の取りくみ報告もあがってきていますが、一人ひとりの組合員ができることから始めていく取りくみ、今回のような組織としておこなう宣伝行動など、地道な取りくみを積み上げていくことが、ひいては働く仲間の共感を呼び、社内世論をつくり、自らの労働条件の維持・向上につながると確信します。

次ページに当日配布したビラを掲載しました。引き続き、地道な宣伝行動をおこなっていきましょう。

# 東京海上日動火災 従業員の皆さんへ

## 春闘ハイライト

### 業績賞与算出スキームの見直し決定！

# 従業員の頑張りが反映される制度にすべきだ

私たちは、同じ職場に働く全損保日動外勤支部(組合)です。

私たちは昨年の春闘から一貫して、現行の業績賞与スキームの不合理性を指摘し、会社に改善を求めてきました。ご承知の通り昨年の業績賞与はこのスキームを適用して一挙に1.5カ月もカットされました。今年の2012春闘でも組合は「業績賞与算出スキームが従業員の頑張りを反映する仕組みになっていない。改善すべきだ」と要求しました。この要求に対して会社は、

「会社としても現在の業績賞与スキームについては、社員・従業員にとって納得感のあるスキームに変更すべきではないかという組合の認識について、同じような認識にある。こういう収益環境の中で、今のスキームが果たして有効に機能するののかという問題意識も強く持っている。その中で、今回回答したが、いずれにしても、今の業績賞与スキームにおいて、わずか数億円利益が変動した場合 — 海外でも、為替の変動でも、何かしらの理由によって数億円の利益変動があった場合に — 業績評価点が大きくぶれるというスキームは、このままで良いのかということで、大変強い問題意識がある。ここは会社としても、新しい事業計画に入ったということも含めて、より納得感のあるスキームに変えていく見直しをしている。時期が来たら、提案をしたいと考えている」(2012. 5.22 第1回団交 どぶいたニュースNo.351) と、業績賞与算出スキームの見直しを明言しました。

組合は、「従業員の働きや頑張りが反映され、働く意欲に結びつくようなスキームにすべきである」ことを重ねて主張し、2012 春闘を大綱妥結しましたが、年収に占める賞与、とりわけ業績賞与が占める割合が高い賃金システムのなかで、本件は、東京海上日動社に働く従業員全体の課題であり、多くの従業員が問題意識を持っているはずで。

見直しが言及された今こそ、より従業員の頑張りが反映され、働く意欲に結びつくような業績賞与制度に変えていくべく、声をあげていく必要があります。

## 2012春闘交渉 第3回団交 (2012. 5. 29 どぶいたニュースNo.354)

組合) 收拾にあたって、業績評価ポイントの問題点について、春闘交渉の場でも主張したが、本日の団交の場で改めて問題意識を述べる。もともと当社の賃金は、制度上、年収に占める賞与の割合が高い。そのうえで、賞与の中でも業績賞与の占める割合が三分の一となっている。ということは、業績賞与が、私たちの生活に与える影響はきわめて大きい。会社は、賞与の源泉は利益だと言うが、業績賞与スキームで採用する指標の内訳は、利益指標が70%、売上指標が30%となっている。昨年度で言えば、売上指標の目標値に対する達成率が、正味収入保険料101.1%、営業統計保険料(一般種目)101.2%、営業統計保険料(長期性商品)103.1%と、東日本大震災や台風などの自然災害の対応に追われながらも、目標を達成した。このような従業員の働きがあっても、売上指標の業績評価点は37点にしかならなかった。組合は、業績評価点100ポイントが基本の月数と考えており、毎年従業員の働きが反映されず、業績評価点100ポイントを切り、従業員の生活が厳しくなることに、大きな問題意識を持っている。また、昨年度は修正利益260億円というプラスが出ている中で業績評価点31.3点であったが、今年度は修正利益が赤字にもかかわらず、業績評価点37点となり大きな矛盾が生じた。このことについては会社も問題意識を持っているのかもしれないが、実質的に制度が破綻していることのあらわれである。一方で、昨年の春闘で、組合は従業員の働きが反映されない業績賞与スキームで算出された業績評価点にこだわらず、東日本大震災の対応などに頑張った従業員の働きに対して、臨給の上積み求めた。今春闘では、業績評価点にこだわらず、若干ではあるが上積みをした会社姿勢に対して一定の評価はしている。

今春闘交渉の中で、会社から、業績賞与スキームの見直しについての態度表明があった。春闘交渉の中でも述べているので繰り返しになるが、誰にも納得感がある、従業員の働きが反映されるような仕組みを取り入れるよう、改めて要求する。このことは、全従業員の共通した要求であると確信する。また、提案時には十分に労使協議ができる時間が確保されるよう、強く要請する。

会社) 業績賞与の算出スキームについては、時期は明言できないが、新しい業績賞与制度を検討している。業績賞与のベースは利益と考えているが、社員の働きに応えられるようなものをとの組合の要望については承知した。

詳細はHP (<http://www.nichidogaikin.jp/>) どぶいたニュースNo.355)をご覧ください。

2012年6月

全損保日動火災外勤支部

東京都中央区銀座5-13-7 東銀座東京海上日動ビル1F 03-3542-9857