

# 「ほけんの窓口」グループから 金融ユニオンに加入

## 金融ユニオン福岡分会として団体交渉開始

保険代理店、ほけんの窓口ショップとして全国的に営業展開している「ほけんの窓口」グループに働く労働者が金融ユニオンに加入し、業務中のけがについて労災としての補償を実現しています。

機関紙「金融ユニオン」2019年1月号は「ほけんの窓口グループから新たな仲間が加入」「福岡分会立ち上げ 団体交渉開始」の見出しで以下のように紹介しています。

「福岡県下の同社営業部に勤務していたNさんは、8月27日(2018年)に職場内で左ふくらはぎの肉離れを起こし、翌日から9月24日まで有給で休業、9月25日から職場復帰しましたが、症状が悪化したため11月22日から労災の休業補償で再度休業することになりました。傷病そのものは労災扱いとして医療費補償が適用されていました。

Nさんは、少数店舗のため周りの同僚の状況や店長の大変さを配慮して、完治しないまま9月下旬から職場復帰しましたが、鉄道やバス以外に徒歩で20分以上の通勤はきつく、体の痛みには耐えられずタクシー通勤等で無理を重ね、徒歩負担の少ない店舗への異動やタクシー通勤など、会社に配慮を求めましたが認められませんでした。

11月19日には再度の長期休業の診断書が出されましたが、これ以上の休暇は年休では対応が困難なため、会社に労災の休業補償の相談をしました。しかし、難しいとのことで、金融ユニオンを通じて交渉することを決意し、金融ユニオンの役員と具体的な対応策を検討してきました。

再度の休職に対して医師から4週間の静養が必要との診断が出され、その診断書に基づき労基署等に相談し、労災の休業補償も取得可能の見込みが立ち、会社に申し入れをした結果、休業が再度認められることになりました。

Nさんは、職場における労働者への安全配慮義務の確認、復職後のリハビリ勤務の状況、従業員が昼食休憩を就業規則通り取得できる環境の実現など、労働者の権利が守られる職場を目指して金融ユニオンに加入し12月14日に通告しました。

会社との交渉は金融ユニオンの福岡分会として、福岡県労連と金融労連の支援を受け、12月19日に第1回の団交を開催しました。交渉の結果、徒歩負担の少ない店舗へ通勤するリハビリ勤務が認められることになりました。」(以上機関紙「金融ユニオン」2019年1月10日号から)

## 引き続き職場の改善目指す

機関誌「金融ユニオン」では、その後の経過を2月10日号で引き続き報告しています。

「『ほけんの窓口』グループのNさんは団体交渉で、労災としてのリハビリ勤務が認められ、症状も回復して近々元の店舗へ復帰予定です。福岡県労連の援助も受け、1月20日の第2回団交では、2度目の休職に入る前の(昨年)9月25日からの出勤に際して徒歩通勤に耐えられず、タクシー通勤を余儀なくされていたのですが、その交通費も支給されることになりました。

さらに事故直後の休職は、欠勤のマイナス評価を心配して、年休を使つての休職でした。これは産業医の面談を受けることなく休職したもので、職場を配慮しての「自主判断」による有給休暇として扱われていました。団交の席では「今後は労災の治療は成績にマイナス評価とせず、復職時には就業規則上の休職扱いでなくても産業医の面談対応をする」ことが確約されました。

ほけんの窓口グループは、現在3千人以上の従業員がいますが、産業医は東京に一人という現状があります。Nさんの問題についての交渉から会社は「大阪地区にも産業医を新しく配置する」という回答をしました。労災に対するルールとして明確にされ、改善が進みました。

Nさんは12月24日からリハビリ勤務を開始し、その後の症状も改善されて2月中旬からは元の店舗で、しばらくリハビリの時短勤務後、フル勤務での復帰が可能な見込みとなりました。

また、来店型営業をする会社では、お客様の都合で来店があることから全職員が規定通りに昼食休憩を取得できない実態を改善するという要求に対しては、引き続き実態調査を踏まえて継続協議していくことが確約されました。Nさんを組合員として迎え、職員は安心して働き、お客様に喜んでもらえる職場をめざして組合として奮闘する予定です。」(以上機関紙「金融ユニオン」2019年2月10日号から)

## 激変する金融のなかで新たな対応が求められている

金融の職場は、IT技術を活用したフィンテックの広がり等で従来はなかった金融関連企業が相次いで登場しています。また、雇用構造が大きく変化し、従来の正規雇用労働者の視点ではとらえきれない、中途採用労働者や異種雇用の労働者が急激に増えています。そうした新しい職種、企業に働く労働者に金融労組がどのように対応していくかが問われています。ほけんの窓口グループのNさんの金融ユニオンへの加入はそうした金融業の変化に対応するものです。Nさんが今回、金融ユニオンとして会社と交渉しよう決意した背景には、Nさんの以前の経験があります。2009年に当時の三菱東京UFJ銀行で、旧UFJ系の大阪テレビ窓口で働いていた派遣会社労働者80名が一斉に雇止め解雇を言い渡されました。このときに20名の労働者が当時の銀産労に加入してたたかい、解雇の撤回を勝ち取っています。Nさんはこのときに立ち上がった経験を持っていました。

雇用構造が大きく変化している中で、労働者自身も様々な事情から職場や生活の場を移転せざるを得ない状況があります。Nさんの金融ユニオン加入は、そうして状況の中でも、労働組合としての闘いの経験は、経験として積み重ねられることを教えてくれます。さらに、2009年の大阪テレビ窓口解雇争議の闘いでは、その職場に日三和銀行で、権利主張をする労働者に対する不当な差別とたたかってきたグループのメンバーがいました。テレビ窓口雇止めに対するたたかいでも、この職場にたたかいの経験のある労働者がいたことも力になっています。(このテレビ窓口雇止めに対するたたかいについては、当ホームページにアップ済の 浦野 弘 金融・労働研究ネットワーク研究会報告レジュメ「銀行における非正規問題 銀行における金融ユニオンの取り組みを通じて」参照 [報告レジュメ](#) を、ctrlキーを押してクリック)

ほけんの窓口グループは、生保、損保の保険商品を販売する「来店型保険ショップ」として業界NO1の会社です。同社の公式サイトによると、2000年3月に保険ショップ1号店を開設。2006年に50店舗、2011年に200店舗、2012年に300店舗と急成長し、2018年6月には715店舗、従業員数3148人となっています。窓口販売提携銀行数22行で、業務内容は生命保険、損害保険の保険代理店、保険ショップ「ほけんの窓口」の運営、パートナー店・提携店の運営サポートとされています。銀行分野でもフィンテックの活用など新しい決済サービス、ネットワークの出現が新しい金融労働者を出現させることが予想されています。そうした金融労働者に金融労組がどう対応してくかが問われてきます。

## 1人じゃない 労働組合に相談するのが第1歩

Nさんは、「金融ユニオン」2月号でこの間の経過を次のように報告しています。

「10月中旬以降の、つらい思いを会社に伝えましたが、聞いてもらえず泣きながら徒歩で帰宅する過程で、組合として会社に言わなければの思いを強くし、再休職への診断書の取得、労基署への相談等組合からの助言をいただき、会社には『労働安全配慮義務』があることも教えられて、組合とともに交渉したいと決意しました。早くからK店での勤務を要望しましたが、それも認められませんでした。しかし、ケガが悪化したため再度の休職希望を申し出た時に、初めてK店勤務の打診がありました。要望から打診まで丸1ヶ月経過していました。12月19日の交渉では、私の思いや葛藤などをうまく会社に訴えることができませんでしたが、金融ユニオンのUさんや地元の労連の皆さんの力強い言葉に助けられ、会社が何度か回答に困る場面もありました。

自分のことを自分で主張するのは、なかなか上手にできないことなんだと改めて思い、自分のことのように親身に寄り添ってくださる組合は、労働者にとってなくてはならないものだと感じます。

おかしいと思うことを、堂々とおかしいと言える勇気をくれるのも組合であり、背中を押してくれるのも組合です。一人じゃない、怖くない。まずは労働組合に相談するのが、自分にとっても会社にとっても解決への一歩だと思います。そのためにも、組合というオアシスも存続させていかなければならないと思います。

私の泣きながら通勤しなければならないような状況に現場の管理者が、会社の本部と一体になって働く者の立場に立つことが求められているのではないのでしょうか？働く者にとって安心して働き、働き甲斐のある職場を作ることが、厳しい時代を乗り越えていける企業になるのではないかと思います。働く仲間へ寄り添う労働組合が、会社にとっても良きパートナーとしての役割を發揮できるのではないのでしょうか。」