

1 損保産業の社会的役割と現状

○ 損害保険の本質的な役割・社会的な存在意義

- ① 生産や消費活動にかかわる偶然な事故による損失を専門的・社会的に集約し原状回復を可能にする機能・「補償機能」
- ② 社会に存在する危険を数値化し社会に警告するという「リスクマネジメント」の役割

○ 2010年4月から三メガ損保体制に

- ・ 三井住友海上、あいおい損保、ニッセイ同和損保が経営統合し、「MS&AD インシュアランスグループホールディングス」が発足。
- ・ 損保ジャパンと日本興亜損保も「NKSJ ホールディングス」という金融持ち株会社の下に経営統合（その後2014年9月に合併）
- ・ 「東京海上ホールディングス」を含めた上位三つのグループで、90%のシェア
- ・ アメリカの損保会社は2,554社ある（2015年度）。イギリスも約800社。日本は先進国では先例のない寡占市場に

○ 損害保険の原点

- ・ 保険契約は「射倖契約」
- ・ 損保はブレーキ産業

「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です。全産業が アクセルを踏んでいる中で、われわれがブレーキ役を務めているのです」「これだけ大きな日本経済のブレーキ役を担うのは相当にしんどい仕事です。ほかのことに手を出すような余裕などありません」

（品川正治『戦争の恐さを知る財界人の直言』新日本出版社、2006年）

2 損保の賃金体系

○ 大手3社の従業員構成

- ・ 東京海上日動
グローバル、エリア その他：サポート社員（有期、時給制）
- ・ 損保ジャパン日本興亜
総合系グローバル、総合系エリア、アソシエイト
- ・ 三井住友海上
全域社員、地域社員、アソシエイト社員
その他：スタッフ社員（有期、時給制）

- その名称は異なるものの、ほぼ共通した区分となっている。特徴は、いわゆる「一般職」を「エリア」とか「地域社員」といった名称で、(転居を伴う転勤のない総合職)に格上げし、従来の「総合職」の仕事を肩代わりさせていることである。同様に、パート社員を無期化する、有期であっても処遇を若干引き上げるなどによって従来の「一般職」の仕事を担わせている
- 当然それぞれに大きな賃金格差
- ◎ 正社員だからと長時間・高密度労働を求めるだけでなく、さらに「あなたはグローバルだから」とよりハードな働き方を要求する事態が生まれている
- ◎ また、女性が転居を伴う転勤が困難なことを前提に「エリア」という制度を設け、賃金格差を「合理化」しているのだとすれば、「女性活躍」ではなく低賃金での「女性活用」制度だと言わざるをえない

* 資料

- ① 3社の「従業員の状況」
- ② 三井住友海上のジョブ型正社員」
- ③ 三井住友海上の「給与・賞与」
- ④ 損保ジャパン日本興亜の「総合系エリア、アソシエイト年収水準」
- ⑤ 東京海上日動の「ママパパ☆キャリアアップ応援制度ハンドブック」

3 成果主義賃金とその問題点(別紙参照)

- 成果主義賃金とは「目標管理制度」によって個々人の「顕在能力」が数値化され、賃金に反映されるという制度である。
- 上記のように社員の区分によって賃金差が設けられているだけではない。行動評価や成果評価、あるいは人物評価などによって、各々のクラスの中で、さらに賃金格差が生じる仕組みである。
- 評価が人格権侵害につながり、労働者の精神面に大きな影響を与えている。
- ◎ 過大な目標を達成するために、グローバルからエリアまでの多くの労働者が「みなし労働時間制」の下で必然的に長時間労働を余儀なくされている。
- ◎ 長時間労働・過労死と合わせ、成果主義の弊害も問題にしなければならない。