

育児・介護短時間勤務制度の運用実態

<組合> 導入の趣旨・目的は評価できる。しかし、そもそも、制度の趣旨は、一時的に大変な環境を抱えた社員をサポートするものであり、制度利用者の賞与部分の減給はすべきではない。制度利用により、時間外勤務の有無にかかわらず、賞与が約3割のカットとなる。改善を求める。

<会社> 5時間で終わるだけの業務量しか求めない制度であり、各職場の制度利用による人員不足については、申請があるごとに対応している。実際に増員した職場もある。制度の利用者は現在5名である。うちエリア職は1名で、外直社員の利用者はいない。

<組合> 補充が制度化されていなければ、利用申請する段階で躊躇してしまう。制度改善と適正運用の双方を求めていく。

適正な保険金支払い態勢の確立は進んでいるか

<組合> 傷害SCでは、60万件といわれる、四次調査が始まった(2005年7月1日~07年6月30日迄を07年7月末~同年12月末迄に調査)。支払い態勢については、支払い担当者の適正な持ち件数などを決めるワークスタンダード見直しを検討するとの回答を得ている。具体的な検討状況はどうか。

<会社> 確かに見直しは検討しているが、具体的に明らかにする段階ではない。

<組合> 例えばA I Uでは、支払い担当者の持ち件数は、約200件である。対して当社では、約500件であり、持ち件数の多さが、迅速かつ適正な支払いの障害になっていることは明らかである。 備金のチェックも十分に出来ない状況であり、早期の改善が必須である。

直販社員の解雇及び準嘱託編入に合理性はない

<組合> 解雇については、大阪地裁で争われている。前々回団交で、意向確認中の準嘱託編入・解雇については、一律の適用は考えは無いとのことであった。9月末の成績に基準を適用すると、本年12月末で、準嘱託編入30名・解雇10名となるとのことだが、料率改定や、意向確認対応による営業時間の減少による減収は、本人の成績向上努力とは関係がない。例えば、秋田県では、火災保険料率で3割を超える引き下げがあり、換算成績に対する影響は大きい。

級別	旧	新	率	級別	旧	新	率
特 建	0.41	0.27	34%	2 級	1.69	1.07	37%
特 家	0.61	0.33	46%	3 級	2.75	1.92	30%
1 級	0.77	0.48	38%	4 級	3.24	2.21	32%

入社時の契約を4.2倍にも引き上げる解雇基準に合理性は無く、また、2003年度100億円、04年度70億円、05年度75億円、06年度80億円と、4期連続での純利益を計上して、わずか10名程度の社員を解雇しなくてはならない緊急性もない。準嘱託制度の即時停止を申し入れる。

<会社> 確かに意向確認や料率の引き下げの影響はある。しかし100万円近く増収している者もいる。本日、12月末での解雇・編入をしないと断言できない。

会社貢献度を賃金に反映する制度は、不払い・未払いの温床

<組合> 保険金の不払い・未払いの再発防止に関連しても、本制度は、会社の内外で相当に関心を持たれている。保険金支払額により、扱者の賃金が削減される制度は、反社会的であるとの批判は免れない。そもそも本人の力の及ばない事象で、賃金が削減される制度は認められない。制度廃止の具体的時期が決定しているならば、お聞きしたい。また、賃金の算出根拠に、「備金」という不確定要素が加えられていることも大きな問題だ。

<会社> 未払い・不払いとの関連は無いと考える。制度廃止の考えは無いが、自然災害を外す、マトリックス表に他の要素を加える、などの検討を進めてきているところだ。

増加手当の戻し入れ裁判、判決日近づく

口座振替手数料裁判最終局面 補助金延長の考えは？

<組合> 12月5日に札幌地裁で判決日となる。会社は、裁判の中で、「増加手当の戻し入れ」について、当初「マイナス歩合給の支給」から「賃金の概算払の清算金」へと主張を変え、最後は、「増加手当の戻し入れは、増加手当自体の戻し入れでは無い」などと述べている。会社の主張を認めることは困難であり、賃金からの控除を直ちに停止せよ。

<組合> 裁判では、

- ・ 火災保険の手数料が代理店に準拠していないこと
- ・ 外直社員の手数料に口振実費が含まれていないこと

が明らかになった。裁判所も控除すべきものを一旦支給しているというのは、わかりにくい話だ、と会社主張に疑問を投げかけている。契約者と扱者からの二重取りは認められない。裁判で決着がつくまでは、これ以上被害を拡大させず、控除を停止することを申し入れる。

また、初回分についての補助金が本年12月末までとなっているが、初回口振キャンペーン中でもあり、延長を含めた会社の考えを聞きたい。

<会社> いずれの控除停止についても答えられない。判決が出ればそれに従う。補助金については、全体の流れの中で判断したい。求められていた、各金融機関ごとの振替手数料一覧表は、「本社からの伝言版」から見られるようにした。

キャンペーン実施は社会的批判に耐えうるか

<組合> 第四次調査の実施、営業での契約意向確認作業中であるのに、キャンペーンを行うのはいかがなものか。まずは、足元固めではないのか？キャンペーン期間中に未払い等が再発した場合、社会的批判に耐えうるものなのか。

<会社> 業務停止中のキャンペーンではない。個社の判断であると考えている。

V O S SシステムからのW I N 9 8 排除の対応要請

<組合> 2008年4月以降、Win98搭載PCで、システムが利用できなくなるとの通知が出されている。理由は3点、

1. マイクロソフト社のサポート終了
2. セキュリティソフトの動作保証外
3. 新システム対応

最新OS搭載PCへの切り替えが求められている。

しかし、この機器類は、会社の計上業務に使用するにもかかわらず、外直社員が個々人で購入したものであり、計上業務に対する明確な対価を支給されないばかりか、毎月、システム利用料まで控除されているものだ。

OSのサポート終了は既定の事で、その都度、社員が個人で機器を買い換えなくてはならないというのは、ありえない。保険料計算や、計上業務に必要な性能は、最新機種でなければ実現できないというものではないと思われ、現状スペックでも対応できるソフトの開発を求める。

また、Win98をWin98SEにバージョンアップする、アップデートCDが当時配布されていた。対象者に配布できないか、検討を求める。

<会社> 担当部署と検討したい。

外直社員の重大な労働条件の変更は事前提案すべき

<組合> 新セールスオペレーション体制の導入についての説明が、PA会議で行われている。同体制のモデル店は、2008年1月より実施とされ、PAの労働条件に関わってくるものも含まれている。組合提案無く、職場説明会を先行させることは、組合の軽視であり許されない。説明を求める。

また、会社は、小規模代理店の管理コストを指摘するが、代理店委託契約の一方的な解除は認められない。大手社でも、「小規模」代理店の整理統合が進められているが、当社が同じ事をしていて勝ち目があるのか。自社の代理店の廃止に走るのではなく、他社の代理店を取り込む動きも重要だ。

<会社> 同体制については、検討されている段階である。最終決定がどこでなされているか承知していないが、営業企画であろうと考える。代理店の資質向上が目的であり、社会的要請でもある。「やる気が無いが、顧客がいるのでやめられない」という代理店の「顔を立てる」制度だ。いずれにしろ、増収するための施策であり、代理店を闇雲に解除していくというものではない。減収する方向はありえない。

以上