事務折衝【速報】

日時：２０１２年４月１８日（月）　午前１０時～午前１２時
場所：銀座ビル１階　会議室
会社：中村ＰＡ業務室長　藤池ＰＡ業務室課長
組合：都丸執行副委員長　北川書記長

春闘要求について

（組合）前回団交で会社は、「基本的には従来どおりだが、要求書提出もあり、あらためて検討する。」とした。現時点での回答を求める。

（会社）要求書は受け取ったが、基本的には回答しかねる。

（組合）要求はなかなかとおらないが、再検討を願う。

本給改定時期の変更について

（組合）本給決定の時期を変更するのであるから、平成２４年９月以降の精算金について、「精算保留」ではなく、「免除」にすべきだ。単なる６ヶ月の先延ばしでは、平成２５年４月から、二重の戻し入れがなされることになり、より一層、不安定な賃金体系になってしまう。
平成２５年３月末で、退職した場合、保留分も一括精算の対象となるのか。

（会社）二重の戻し入れにはならない。２５年３月末退職者については、２４年９月からの保留分は一括精算の対象としたいと考えているが、決定はしていない。

（組合）本給額が平成２４年９月に決定すると、平成２４年１２月、平成２５年３月・６月の臨時給与の、各２ヶ月、１ヶ月、１ヶ月の額も変動するのか。仮に、平成２４年４月の本給より、１０月の本給が下がった場合でも、平成２４年１２月、平成２５年３月の各２ヶ月、１ヶ月は、平成２４年４月の本給額を用いて支給されるという認識でよいか。

（会社）臨時給与の「本給」は、下がった場合も新本給で計算する。

（組合）直販の退職手当は、従来６月臨時給与に合わせて本給改定され計算されている。また、本給が下がった場合の差額は、６月臨時給与と相殺がされてきた。今年度は、どのようなイメージになるのか。

（会社）昇給差額は、１２月臨時給与で精算することになる。退職手当の計算は、雇用期間に変更は無いので、従来どおり３月で行う。

増加手当の戻し入れについて

（組合）この機会に、増加手当の戻しいれ率を引き下げてはどうか。増加手当の戻し入れが理由での退職は、会社としてもマイナスなのではないか。この制度で、相当の直販が退職に追い込まれた。クラブ員だけで十分ということなのか。

（会社）戻し入れの率の変更は、支給率の変更とセットだ。長期火災の計上を一括か分割にするのかについても、意見が分かれるところだ。大型化したほうが、コストがかからないのは事実だ。しかし、クラブ員だけでは立ち行かない。

（組合）戻し入れ制度が元凶だ。外勤、直販、CPA と支給率が引き下げられてきている。支給率以上のものは受けていない。同意していない制度を一方的に適用するのはやめよ。

（会社）現行制度は、マイナス分をすぐに精算しないものだ。ベストかと問われれば、そうとは言えないが、制度維持の観点からはベターな制度だという認識だ。

（組合）辞める必要のない社員が辞めざるを得ない制度だ。例えば、年間１５００万円程のフリートを開拓したが、後日、その顧客が自ら代理店を始めた。結局、その社員は戻し入れが理由で退職した。
現在の PA 社員の人数内訳は、どうなっているのか。次の世代は育っているのか大きな疑問がある。

（会社）賃金制度には、よりよい形はあると思うが、ベストは無い。退職する社員は、結局、高支給となってしまう。
PA 社員の人数は、CPA を含み、約１０７０名（直販９００名、うち PA 研修制度出身者約４００名・外勤１８名）
都市部と、地方では、状況は異なる。地方では、CPA も PA 社員と同じ職場で仕事をしている。

（組合）当社の市場としては、小規模代理店が中心なのではないか。大型化することによってポイントは上がる。代理店手数料の適正化とも関連するが、大型化は、メガ損保の市場だ。
当社の顧客は、なにより、扱者や代理店との安心感でつながっている。力関係や絡め手は、メガ損保に対して無力であることを悟るべきだ。

（会社）対応するのは、やはり「人」である。しかし、代理店経営も、一定の規模がないと、経費面などからもきついことも事実だ。

従業員退職金の運用先について

（組合）運用先と実績、残高を職種別に明らかにされたい。

（会社）本日は事務折衝のため用意がない。団体交渉で人事から回答する。

AIGグローバルコンプライアンスについて

（組合）今回のタイトルは、「電子メールとソーシャルメディアの使用におけるベストプラクティス」となっているが、念のため、「AIG行動規範」は含まれていないことを確認する。

（会社）確認して回答する。（当日、中村ＰＡ業務室長より、「電子メールとソーシャルメディアの使用におけるベストプラクティス」には、ＡＩＧ行動規範は含まれていないとの回答があった。）

各種指標、ポイントについて

（組合）前回会社は、「早期継続には、囲い込み効果や、時間切れによる継続漏れなどの防止に役だつ。承認請求などの未反映などがあったとしても、会社としてデメリットとは感じられない。」とのことであったが、囲い込み効果については、大きな疑問がある。
会社が、効果として期待するのは、契約が他社に流出せず継続されることであると考えるが、別紙を見ていただきたい。
Ａ社員とＢ社員の数値を見ると、早期継続に囲い込み効果があるとは、とても思えない。
顧客の要望を無視して、無理に早期継続を強要すれば、不満を感じさせてしまう。適切に継続されているのであれば、継続の時期は問題では無いのではないか。何時継続したかよりも、どれだけ継続できているかこそ、評価すべきだ。重視すべきポイントは、継続率だ。
意味の不明確な数値を追い求めて、お互い消耗するのは、合理的ではない。チャーティスでは、早期継続に対してどのような見解なのか。

（会社）パーフェクト指標での「早期」の定義は二通りある。場合によっては理不尽な話があるとは思うが、１０月に指標の内容も変更される予定である。早期の取り組みは事務上の必要性はあるが、現在の項目を見直すことは検討している。

（組合）「一ヶ月前」の合理的理由がわからない。満期日が月初の場合、２ヶ月前の手続きが必要となる。いつ手続きをするかは、契約者の意向でもある。２週間程度の期間があれば、ギリギリとは言わない。

（会社）早期継続が出来ない理由があるのか

（組合）初回口座振替では、領収証発行が無いため、現金で保険料を支払いたいという顧客も多い。

（組合）Ｗｅｂ約款については、加点が無いことによるデメリットが大きい。８０％以上という数値の設定は高すぎる。総務省の発表する数値で、インターネット利用人口は、平成２２年の普及率は７８．２％である。しかも、この数値は、パソコンに限らず、携帯電話や、ゲーム機などを含めた数値である。数値目標が優先され、ネット環境の確認が不十分になることないようにしなければならない。繰り返しになるが、実態を無視した、切り替えが行われることのないように、業績評価から外すよう申し入れる。

（会社）Ｗｅｂ約款でのクレームがあったことは事実である。本件については、証券と約款の送付が、業法上どのような取扱いなのか、再確認後の取扱いとしたい。

事務関連について

（組合）長期年払いの地震継続証の記載について、顧客に郵送される継続証の「保険料」は地震保険料のみの額となっている。実際に口座から引き落とされる額は、火災保険料と合算された額のため、同継続証記載の保険料と異なっている。そのことについて、分かり易く、大きなフォントで加筆する件について、主管部署と検討した結果を聞きたい。

（会社）保険期間欄の下に、大きいフォントで、金額が異なる旨の注意書きを加筆することとしたい。
同継続証の発行先は、「長期一括払」契約が圧倒的に多く、「長期年払」契約を想定していなかったこともある。長期一括払では、火災保険料の集金は無いため、同証記載の保険料額と引き落とし額とは一致する。

以上