

## 事務折衝ダイジェスト

2013年12月18日に、神谷町ビルで開催された事務折衝で、「PA社員制度の一部改定」について協議しました。

### 「PA社員制度の一部改定」について

(組合) 職場の声として、「このような改定はありえない 許されるのか。」  
「PA社員は、もういらないとされているようだ。」「クビと同じだ。」「基準をクリアするイメージが湧かない。」などの、否定的な声が多く、モチベーションが低下している。本提案の撤回を求める。

(会社) モチベーションは大切だ。基準クリアへのサポートは、会社としても今以上に真摯に向き合う必要性を感じている。クリアイメージは、所属長を通じて持っていただきたい。本提案の撤回は無い。

(組合) AIU社のICON制度は、東京、名古屋、大阪の3都市のみの展開となっている。同制度の基準を参考にしたというが、PA制度は全国展開だ。

(会社) 参考にしたというだけであり、統合後も、一本化の予定は無く、複数の直販制度を運用するつもりだ。

会社より500万の基準について、達成人数表が提示(別紙1)され、複数年度継続してクリアしている割合は、達成人数中45%とされた。

(組合) 本表の基準は、提案の基準と同一なのか。

(会社) 本表の基準は、提案とは一部異なる。2013年3月までは、長期火災の成績はフルカウントで、同年4月以降は年割となり、提案基準のカウントも年割である。

(組合) 同一基準でなければ、判断できない。提案基準で再作成を求める。

(組合) 60歳以上営業嘱託は、毎年12月末判定で、新規成績額基準に満たない場合、嘱託は翌年3月末までで、4月からの委嘱はされないということか。

新たな基準を課して解雇することは、少なくとも65歳までの雇用

確保の措置が定められている高年齢者雇用安定法の趣旨に反するのではないのか。

(会社) 提案どおりであれば、そうなるが、検討の余地はある。高年齢者雇用安定法は、雇用を義務付けているものではない。今までも途中で解職している制度であり、根本的には今までと変わらない。

(組合) 基準未満で準嘱託に編入された場合、年間換算成績額によらず、一律に電話募集の取り扱いは認められなくなるのか。

(会社) 提案ではそうなる。

(組合) 本提案は、法的には、極端な就業規則の不利益変更で、「停止条件付き 期限付き 解雇」という理解だ。下記の項目について聞きたい。

- ・不利益の程度は解雇で「最大」
- ・解雇を受忍すべき、変更の必要性の内容・程度
- ・代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

(会社) 不利益変更ではあるが、全ての要件が必要とは思っていない。生産性を高めるのは認められるし、基準の妥当性もある。来年4月からのスタートであり、一定の経過措置的な部分もある。十分な意見交換を行いたい。4月施行ありきではない。

(組合) 就業規則について確認したい。

- ・当社の就業規則は、当然に直販社員にも適用されているのか。
- ・就業規則と直販社員資格規定との関係。今回の提案は、「就業規則の変更」提案なのか。
- ・今回の基準未達成による解雇は、就業規則の第41条の解雇事由によるものなのか？

(会社) 就業規則は直販社員に対しても適用されている。

- ・「就業規則の附属規定の変更」である。
- ・第41条ではなく、附属規定での解職となる。解職と解雇は同一である。

(会社) 組合の問題意識は何処にあるのか。反対意見が多いのは認識している。導入時期なのか、水準なのか。

(組合) いずれでもない。賃下げと、特に解雇が問題だ。

(会社) 対案があれば考えても良い。賃下げと解雇を外せば生産性が上がるのか。

(組合) これまでも、生産性を上げるために、在籍基準を引き上げてきた。その過程でクビになった社員もいた。それで生産性が上がったのか、十分な検証がなされているのか。いろいろ試してみるのはいいが、解雇には可逆性がない。

(組合) 準嘱託編入には、「特別な事由」がある場合に、猶予規定がある。編入を争い提訴した場合は、猶予されるのか。また、判断する本社担当部長は誰なのか。

(会社) 担当は、蔵座販売制度部長である。

(組合) 解雇の根拠となる付属規定の改廃をする、担当執行役員は誰なのか。

(会社) 担当は、見瀬執行役員である。

(組合) 富士支部の顧問弁護士は、本提案に対して、次のとおりの見解だ。

「本件の制度変更は、実質的に大量解雇であり、直販制度そのものを廃止するに等しい暴挙である。労働者に対して死刑を宣告するに等しい、このような就業規則の一方的かつ極端な不利益変更を、断じて許してはならない。あらゆる手段をとって、この制度に反対し、最終的には、不利益変更の無効を確認する訴訟で対抗すべきだ。」

富士労組との交渉の場でも、多くのPA社員からの、本提案についての疑問や不安、反対の意見が会社にも伝えられているはずだ。生産性を高める目的のために、減給と解雇を用いることは容認できない。

文書申し入れのとおり、「富士支部の同意無く、富士支部組合員に改定案を適用しないこと」を再度申し入れる。

(会社) 交渉の場を持ちたい。月2回でも良い。

## 優績補助金について

(組合) 優績補助金について、消費税率が8%になるが、変更の予定はあるのか。

(会社) 現在のところ、変更予定は無い。

以 上