

第360回団体交渉議事録

日時 2011年6月23日(木) 10:00～12:00

場所 (東京)銀座ビル

会社 戸田人事企画推進グループ長 金子東京人事グループ長
中村PA業務室長 藤池PA業務室課長

組合 三村委員長 都丸副委員長 北川書記長

1. 震災関連

(1) 被災地における就労状況について

(組合) 震災で被災を受けた全ての方々に心からお見舞いを申し上げます。

今回の震災は、マグニチュード9.0、津波による被害は甚大であり、相当な広範囲に及んでいる。津波による被災地では、被災物の片付けや地盤沈下により、仮設住宅の設置も計画とおりに進んでいない状況がある。

福島原子力発電所は危機的状況が継続しており、被害が明らかになるにつれ、収束プランは修正を余儀なくされている。私たちが、今までに体験したことの無い未曾有の災害であることは間違いなく、復興には相当の時間がかかると思われる。震災に対する認識には、組合と会社で大きな相違は無いと思うが、会社の認識をお聞きしたい。

(会社) 社員の安全確認、損保の社会的使命を優先させてきた。5月の連休過ぎには受付・支払件数も落ち着いてきた。

(2) 現地への応援要員について

(組合) 一般職の宿泊出張は、人事として、どのような必要性の検証をしたのか。現地からの要請に答えているだけだったのか。

現地ではパソコン・電話の台数に限りがあり、宿泊出張の必要性に疑問を感じたという声もある。一般職は、自宅通勤が基本であり、宿泊出張はなるべく回避すべきだと考える。ライフラインの復旧が遅れる中で、単に現地に行かせることが目的になっていたのであれば問題だ。

(会社) 支払いをスムーズに行えるだけの人員体制の確保に努めた結果である。指摘の件は、後になって知った部分もある。4月になってからロジスティック要員(人員等の管理者)を送り込んだ。

(組合) 職場では、宿泊出張の要請を断れない状況があった。宿泊出張中ほとんど休みはとれず、土日もなく働く状況であった。そのような職場実態の認識はあるか。

(会社) 実態の認識はある。今回の震災は、大規模で、現地は相当混乱した。正常か異常かと言われれば、異常だったというほかない。災害時の労働環境維持も今後の課題だ。

(3) 特別勤務手当の支給

(組合) 当社の大規模災害規定によれば、「大規模災害が発生し、災害対策室が設置された時は、特別勤務手当が支給される」とある。今回、被災地への宿泊出張については、支給を凍結していた「日当制度」を一時的に復活し支払うとされている。被災地への宿泊出張は、日常業務とは異なり、大きな負担を伴うことは明らかだ。日当制度は、特別勤務手当と合わせて支払われる事は当然だ。

(会社) 大規模災害規定は、今日的 content に改定（廃止）し、日当制度の凍結を解除した。休日・残業手当は当然支払う。管理職層には、日当制度の他に、「応援手当」を新設し、平日1100円、休日6000円を支払う。

(組合) 管理職層への応援手当の新設は評価に値する。しかし、規定上の日額6000円の特勤手当が支給されず、その1/4程度の日当制度に減額されることは、許されない。同規定の改定（廃止）はいつ行われたのか。

(会社) 大規模災害規定の廃止日については、手元に無いので確認する。

(組合) 震災発生後に、「今日的 content に改定（現行規定の廃止）」したのではないのか。大規模災害による困難な業務への従業員の働きに対して、支給額を増額する事例については評価するが、減額はありえない。減額が発生することの無いようにしていただきたい。

(4) 仲介機構

(組合) 朝日新聞に、東京電力の賠償支払業務の仲介機構が発足されるとの記事がある。(23日朝刊6面) これは、「そんぽのなかま」(第386号4・5面) 記事をベースにした動きとも思われる。当社として、何らかの方針は持っているのか。

(会社) 現時点では何も聞いていない。資料を読ませていただく。

(組合) 仮に、同業務を受託するのであれば、損查体制の人員拡充は不可欠である。過去、保険金未払い問題の時には、過重労働で人がどんどん辞めて行った。体制も無く受託すれば、職場に混乱を招くものであり、方向性を確認し、必要に応じた人員の早期拡充を求める。

(5) 募集網支援について

(組合) 被災地において、復興時にP Aや代理店による募集網が空白となることの無いように、今後も継続して制度の柔軟な対応を求める。

あいおい社では、被災地や非難区域内の代理店研修生に対して、一時的に職務区分を変更し、事務職として雇用を継続させている例もある。

被災地や避難地域での保険募集や支払い業務は、通常の業務マニュアルでは対応が困難な場合が想定され、地域や自宅から切り離されてしまった個人に対応できるのは、これまで直接に顧客と接していた部署しかない。

避難地域の拡大・長期化を視野に入れて、従来の枠組みにこだわらない、継続した対応を求める。

(会社) 被災地のP A社員について、本年2月と3月の年間換算成績額を比較し、3月が減収している方、約100名に声かけをした。本給に対する支援で、基本は1年だが、可能な範囲で柔軟に対応していく。

当社の代理店研修生は、雇用期間が1年、「使用人の育成」的な制度で、多人数は在籍していない。被災地に対象者がいるか不明である。

代理店を含む募集網に対するインフラ支援として、事務所が被災された方には、会社施設の利用を提供するなどもしている。

(6) 節電対応について

(組合) 節電が言われているが、単に空調の設定温度を上げるのみでは、作業能率の低下が心配される。夏の電力消費のピークは、おおむね午後2時から4時であり、その時間帯に明確に節電できる内容でなければ意味がない。店舗への送風機等の支給計画などはあるのか。

(会社) 空調リモコンの近くに温度計を設置し、設定温度28度をお願いしていく。節電要請は、「1日の最大消費電力の15%削減」であり、東京電力管内にある当社施設の最大消費電力を足し上げたものがベースとなる。当

社は、要請期間中、多摩センター閉鎖を決定した。閉鎖で10%超の削減が可能となり、蛍光灯の間引きと合わせ、目標は達成できる見込みである。多摩センターの職員は管理人1名で直接雇用ではない。

(組合) 直接雇用でなくとも、当社の節電による閉鎖によってセンター職員の雇用や生活に影響を与えることの無いよう確認することを求める。

(7) 職場の安全確保について

(組合) 日経記事によれば、30年以内に茨城県沖で、マグニチュード6.7～7.2程度の地震発生が90%以上。また、東海沖地震も70%程度とされ、浜岡の原子炉が、安全が確保されるまで運転停止となった。宮城県沖では、マグニチュード7.5前後が99%とされている。来るべき地震に備えて、相応の準備が必要であるという認識だ。

先般の地震により池袋ビルでは、相当の被害が発生している。エレベーター横の壁には複数階が大きくひび割れ、階段部分の踊り場にもかなりの数のひび割れが発生している。同ビルは、周辺と比べても、建築から相当の年数が経っている。地震で、損害保険会社の入居しているビルが壊れ、道路を閉塞させるなど、笑い話にもならない。

一旦、衝撃を受けた建物は、衝撃を吸収した分だけ脆くなっており、耐震性が低下する。倒壊していないからといって、従前どおりの安全性が確保されているものではない。会社として、各職場の安全性の再検証を求め、十分な安全性が確保されないのであれば、直ちに安全な場所に職場を移すべきだ。

甚大な被害が発生すれば、業務に多大な支障が発生することは明らかだ。多くの従業員の生命がかかっている問題でもあり、早急な対応を求める。

(会社) 今後の地震発生予想については、把握している。社員の安全は最優先だ。過去、池袋ビルは耐震補強をした。震災後、ロッカー等が倒れないよう対応はした。現状の建物管理は、総務に確認していただきたい。

(組合) 総務に直接確認をして、データ開示を求めていく。

2. 内勤人事給与制度について

(組合) ①一般職の新職群への移行はどの程度だったのか。
②総合職の新職群への移行

③ 56歳以降は、「自宅通勤可能な職場」という運用がなされてきたと認識している。今回の異動は遠方であり単身赴任は避けられない。

(会社) ① 30%程度の方が移行された。「チャンスが広がる」という呼びかけだったので、第一段階としては妥当な人数である。

② 総合職は無くなり、同組合員は、全国型で登録されている。

③ 従来から、56歳以上の勤務地に、規定上の事情（介護など）以外での特段の配慮はしてきていない。

(組合) 56歳移行は、賃金が大きく下がるため、二重生活を強いる遠方への配転は配慮すべきだ。賃金は減るが、責任は、それに見合って減っていないという声が多い。

(会社) 56歳時には大きく減るが、それ以降は上がる可能性もある制度だ。遠方の配転を望まない場合は、地域型を申請していただきたい。

(組合) 新制度では、総合職・一般職との区分が無くなることによって、本人の同意が無くとも、通常の人事異動で事務職への異動が可能になる。賃金テーブルも大きく変わるものであり、新制度に同意することはできない。

(会社) 今回の人事異動では、旧総合職から、新制度の事務職への異動者はいない。今後、本人の希望・能力・適正を見極めた上で、そのような人事異動の可能性はゼロとは言えない。

3. 職場におけるパワハラについて

(1) コンプラホットラインの対応

(組合) 八戸支店における、暴行及び領収証紛失事件で、コンプラホットラインを活用したが対応は極めて緩慢なものであると感じた。

最終的には、コンプラホットラインの寺田弁護士から、申立人に対して、電話で、「加害者である支店長が懲戒処分を受けた」ことが伝えられたのみであった。

直後の人事異動で、同支店長は、降格することなく、むしろ昇格している。懲戒処分と人事異動は、機械的に連動していないことは承知しており、また、社内に優秀な人材が余っているとは言えない状況であるとはいえ、このような人事には、大きな違和感を感じる。

以前、この問題を取り上げた際にも、同加害者に対する人事の評価は、「誤解され易い」などというものだった。今回は、「誤解」ではなく、第三者であるコンプラホットラインの弁護士の意見、コンプラ部の調査・判

断の下で、懲戒処分を受けている。その直後に、処分者を昇格させるということは、「会社としてパワハラを奨励している」ということにもつながりかねない。

職場では体育会系のノリが、今だに許されているのかと驚く。部下は蹴られても反論できない。紛失した領収書についても、曖昧なままだ。懲戒の根拠を示して欲しい。

(会社) 昇格はしておらず、賃金も上がっていない。育成マインドが大きく、一部不適切な行為があり懲戒となったが、パワハラではなかったという認識だ。体育会系の是非はともかく、「さん・くんつけ」は、トップの意向もあり定着してきている。懲戒の根拠については、資料が手元に無い。

(組合) ホットラインへ申し立てをするときは、あれこれ書類を提出させておいて、結果報告は電話のみというのは、制度としてどうなのか。

領収書紛失についても、コンプラ室が現地調査を複数回行っているが、当該代理店へのヒアリングすら行われていない。今後、社外弁護士を拡充するとのことであるが、会社として費用が発生する。有効な調査手法、書面による結果報告など、費用に見合った、納得感のある運用を求める。

(2) 管理者研修について

(組合) 管理者への研修体制はどうなっているのか。

(会社) 研修は、各地域の本部長、支店長、PA課長が参加する経営会議に人事部が出向き、1年に一度、60分の研修をしている。

(組合) そのような頻度では十分とは思えない。役職別に行うべきではないのか。

(会社) 研修時間は適正と考える。また、研修内容は、同じ目線で知らせたいので、役職別は考えていない。

4. 訴訟関連

(1) 口座振替手数料 (秋田地裁)

(組合) 口座振替実費の明細が法廷に提出されたが、2006年1月から2008年6月分のみだった。それ以前のはコンピュータプログラムの変更に伴い、検証できないとする会社の主張は理解できない。控除額は、プロ

グラムにかけないと確定できないのか。

開示された明細も、実際の控除額と不一致である。こんないい加減な控除は、社会一般常識からみても、到底受け入れがたい。

(会社) 裁判所の要請(控除額を5項目に分ける)に応じて明細を作成した。もともと、そのように分けるシステムになっておらず、相当に困難な作業であった。また、①データの有無、②分担契約をどう扱うか、という問題があった。

①について、システム開発部が管理しており、一定期間経過後のバックアップデータは破棄されていた。

②について、作業当初、算出した控除額に大きな差異があり、その原因を探ったところ、相当件数の分担契約があった。控除額の算出にはプログラムが必要である。

(2) 白井訴訟(大阪地裁)

(組合) 平成19年12月に職場で倒れてから、既に3年半の歳月が流れている。現在、大阪地裁で係争中であり、業務起因性を法医学的に解析する作業が続いている。裁判所の判断は、今後の課題ではあるが、直販社員を深夜10時まで、職場で就労をさせた事実には争いはなく、その場に、同君の奥さんも同席させられていたことも事実だ。

今回の震災対応では、被災地の就労状況は相当悪化していた、という認識は労使間で一致する。困難な状況下であっても、従業員は業務に対して、誠実に取り組んでいる。従業員の健康管理は、会社の責任でもあり、健康を害するような就労状況はただちに改善する必要がある。しかし、やむを得ず、使命感を持って業務を行った結果、健康を害してしまった時に、業務起因性を厳しく争われるのでは、従業員は安心して業務に取り組めない。

会社として、就業中に倒れた従業員に対して、業務起因性を判決まで争うということに、どのようなメリットがあるのか大きな疑問がある。道義的にみてもどうなのか。チャーティスグループとしても、これまでの姿勢に変わりはないのか。

せめて、お見舞いをすることを検討してみてもどうか。

(会社) チャーティスグループとしても、従来どおり、従業員の健康管理に注意していく姿勢に変更はない。

以上