

1. 被災地における就労状況について

(1) 特別勤務手当の支給

(組合) 「東日本大震災応援業務に対する手当について」という文書は、人事部人事業務グループの山下氏の担当で、作成日は2011年4月28日。次に、「大規模災害対策本部要員内規（一部改定）の名称変更について」という文書は、2006年11月24日に、西田人事部長名で、組合宛に通知されている。前回団交で、「大規模災害規定は改定した」との発言があったが、それは、この「大規模災害対策本部要員規定」のことなのか。

各規定を廃止（改定）するには一定のルールがあるはずだ。支給額を7割以上削減（日額6000円→1400円）するという大幅な不利益変更であるのに、組合は一切提案を受けていない。改定内容について、趣旨、詳細を説明いただきたい。

(会社) 「大規模災害規定は改定した」との前回団交発言を訂正する。改定はしていない。大規模災害対策本部要員規定の5条2項に、「特別勤務手当の支給は損査部長が判断する」とある。今回は、橋本統括部長が支給判断していないため支給は行われていない。

(組合) 今回支払われないとすると、いつ支払われるのか。橋本統括部長個人の判断で、支給されないというのはどうなのか。被災直後、会社は一丸となって難局を乗り切ろうなどと言っていた。同統括部長の判断を良しとするのか。この規定を見て、被災地への応援出張に応じた方もいる。橋本統括部長の、支給しないとする判断の理由を聞かせていただきたい。

(会社) 支払わないとする判断は、役員会で承認された。理由については確認する。

(組合) 労基法では、6日以上続けて労働させてはならないとされているし、同規定にも、残業は午後7時半までとされている。被災地の、土日もなく、深夜10時頃までの残業状態は、会社としても認識していたことは、前回団交で確認した。規定を大幅に越える過酷な状況で労働させておきながら、同じ規定によって手当を支払わないというのは、いいところ取りで許されない。特別勤務手当を速やかに支払うよう求める。

（２）災害時の労働環境について

（組合） 被災地での業務は、ほとんど休みはとれず、土日もなく働く状況だった。前回団交で「そのような職場実態の認識はあり、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。」との発言があった。災害時の労働環境維持について、どのような方向性をもっているのか、お聞きしたい。

（会社） 総務部を中心に、今回の教訓を生かし、業務フローの見直し作業をしているところだ。

（組合） 休みをしっかりとれるシフト制や、環境整備も重要だ。被災後に、応援業務を依頼される状況があったが、大規模災害時は、各種の目標指標は外すべきではないか。震災直後に、担当部長から、３月の指標をクリアするようにとのメールが届いている。

（会社） 常に契約者は意識しなければいけないという点で、指標を外すとはならない。但し、今回は上半期の業績評価は行わない。また、指標がクリアできなくともペナルティはない。

（組合） ＰＡの業務実態点検が行われている。震災後は、東京を含めた被災地で、相当期間ＡＴＭ入金に制限や不具合が発生した。この間に発生した入金遅延や前後入金は、平常時の基準で評価すべきではないと考える。

（会社） 被災地については、通常点検期間の「４月から６月」を「５月から７月」にずらした。現地ヒアリングのうえ、実施している。指摘の点は、考慮の対象になると思われる。所属長に話してみてはどうか。

（３）災害によるＰＴＳＤについて

（組合） 大災害後にＰＴＳＤを発症するのは大人で３２～６０％、子供に至っては２６～９５％にもなるという説がある。（「Psychology Today」サイコロジートゥデイ）

また、厚生労働省は、「４大疾病」と位置付けて重点的に対策に取り組んできたがん、脳卒中、心臓病、糖尿病に、新たに精神疾患を加えて「５大疾病」とする方針を決めている。２００８年の調査では、糖尿病２３７万人、がん１５２万人などに対し、精神疾患は３２３万人に上っている。（読売新聞 ２０１１年７月６日）

１９９９年に２００万人であった精神疾患は、約１．６倍に増加し

ています。当社内でも、精神疾患数は増加しており、これは、従来型の対応に限界があることを示しているのではないかと。さらに、この数値には、今後顕在化するであろう、災害PTSDについて含まれていない。従業員の健康管理は、罹患予防にも十分に力を入れる必要がある。今後の対応について、考えをお聞きしたい。

(会社) 被災地対応という点では、三陸・石巻・仙台において、保健師2名によるPA社員を含む全社員面談を行った。一人20分程度の面談で、状態の確認をした。また、被災により延期されていた健康診断は、後期に実施する。

(4) 被災地内の職場建物の安全確認

(組合) 確認書面に沿って回答を求める。(資料1)

(会社) 震度によって区別をせずに、全てのビルに対して調査をした。被害の大きかったビルは、自社所有(八戸・石巻・郡山・水戸)、賃貸(三陸・古川・小山)であった。什器の転倒、浸水などがあったが、耐震強度を損なうような損傷は無かった。現在通常どおりに復旧した。震災後の耐震診断の予定はない。池袋ビルは、一部損傷はあるが、躯体部分は問題なく、耐震強度は保たれている。

(組合) 建物の調査と安全について、どこが判断しているのか。「不動産・管財グループ」ではないのか。

(会社) 「不動産・管財グループ」ではない。判断をした業者名は次回までに調べておく。

2. 職場におけるパワハラについて

(組合) 前回団交で、懲戒を受けた加害者は「昇格はしておらず、賃金も上がっていない。」との発言があった。懲戒の根拠は何だったのか？

パワハラ加害者は、その被害者に対して低い評価をする傾向にあることは明らかだ。加害者に懲戒によるデメリットが無いというのも納得がいかないが、被害者救済が全くなされていないことは更に納得がいかない。

加害者による不当な評価によって大きく引き下げられた人事評価ポイントを回復し、引き下げられた評価ポイントによる差額賃金の支払いを求める。

被害者救済の放置は、不当な人事評価によって引き下げられた賃金差額によって、会社利益を損ねる。パワハラを防止するという人

事の方針をゆるぎないものにするため、しっかりした対応を求める。

(会社) コンプライアンス部で調査を行い、申立人と被申立人に食い違いはあったが、一部不適切なことがあったと判断した。懲戒は、人権事象によるものであり、単に何かを無くしたなどの理由ではない。

評価については、パワハラとは別という認識だ。組合の指摘するように、一般的にパワハラ加害者が、被害者の評価を低くするという認識はない。仮に評価が低かったとしても、パワハラとは関係がない。二次、三次考課者のある制度で、考課は正当だ。

(組合) 会社の認識はおかしい。通常勤務していれば、少なくともここまで減級されることはないはずだ。人事評価を覆すことが難しいことは承知しているが、今回は、蹴られたり、デッチ上げされたりしている。そのような事実がわかった時点で、加害者による一次評価は正されるべきだ。それが無ければ、被害者は救済されたことにならない。

(会社) 私傷病で休んでも人事評価が下がるということはない。ただし、評価期間の6割以上を休んだ場合には、「評価はしない」として、対象から外す。

3. 自動車サービスセンターの体制について

(組合) 現在、自動車サービスセンターで行われている、ワンバイワンの体制は、次のような問題点がある。

- ・ 対人と対物の支払いは、知識とテンポが異なる。異なるものを、一人で行えば、効率性が低くなることは当然だ。
- ・ センターの対人支払い担当者の減少が続く中、ワンバイワン体制を維持するのは困難だ。継続するのならば、人員増は不可欠だ。ワンバイワンを全否定するものではないが、しっかりとしたサービスを提供するには、それなりのコストは必要だ。中途半端でクレームになるならば止める勇気も必要だ。今後の方針をお聞きしたい。また、サービスセンターの要員基準はあるのか。

(会社) 損害サービスの展開については、担当部署に確認する。「あるべき損サ」が動いているが、人事部との交流は今はまだ無い。基準はSC統括部で作成している。事故受けの件数などによる基準であるが、一人当たりの件数については規定はされていない。規定は公開されていない。

(組合) 基準の公開を求めていく。

4. 増加手当の戻し入れについて

(組合) 一旦支給した賃金を戻し入れる制度は、社会通念上も法的にも問題があり、ただちに廃止すべきとの認識に変わりはない。実質支給率は、臨時給与削減などによって、27%を割り込んでいる。22%の戻し入れ率は、「取りすぎ」ではないのか

(会社) 27%は、給与制度の「設計上の思想」である。給与規定では、27%支払うとされているが、必ず払うとはされていない。増加手当は、給与の一項目という位置づけだ。

(組合) 生保契約手当は、富士生命から支払われているものだ。各P Aの個人代理店から、富士火災として一つの代理店となった。会社は、上位クラスの率で手数料を受け取り、各P Aには従来どおりの低い率で支払っている。このことの道義的視点はさておき、生保代理店からの手数料を、増加手当の戻し入れと相殺することは、賃金全額払いの原則に抵触しないのか。「不利益はない」と言われて、一つの代理店になったのに、事例では、2ヶ月間に亘って、生保手数料の全額を受け取れていない。(資料2)

(会社) 相殺は問題無いという認識だ。相殺は不利益ではない。

5. 自賠償保険料の手数料について

(組合) 自賠償保険料の手数料は、1件1600円と定められている。契約手当Ⅱ、臨時給与の削減により、支給率は27%を大きく割り込んでいる。全額支給されていないという認識あるのか。

- ・ 未払いとなっている手数料の即時支給
- ・ 今後未払い手数料が発生しないよう対応することを求める。

(会社) 1600円は代理店手数料として決められているというもので、P Aに対しては、払わなくてはならないという認識はない。未払いの認識もない。換算係数の引き上げも今のところ考えていない。

6. 長期年払契約の「保険契約継続証」について

(組合) 領収金額の一部しか表記しない継続証は、一般常識的にわかりづらく誤解が生じる。総額を併記するなど、検討を求める。(資料3)

(会社) 作成部署に確認し、対応する。