

第362回団体交渉 速報

日時 2012年3月22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 都丸副委員長 北川書記長

1. 春闘要求について

(組合) 臨時給与の削減幅が大きい。「同意していない制度を一方向的に適用しないよう強く求めている点に注目して欲しい。現時点での回答を求める。」

(会社) 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。

2. 行動規範の改廃について

(組合) 改廃の提案を受け、確認事項を文書で提示した。回答を求める。

(会社) 本日は、コンプライアンス統括部からの回答を口答で述べる(別紙文書読み上げのため省略)。回答文書は、来週前半にお渡しする。回答文書は、「行動規範の改廃について(1)」に対するもので、同(2)については、後日回答とする。

ただし、現在行われている、eラーニングによるグローバルコンプライアンストレーニングに、AIG行動規範が含まれているか否かについては、確認出来次第、回答する。

(当日、中村PAグループ長より、現在行われているグローバルコンプライアンストレーニングには、AIG行動規範は含まれておらず、同規範の研修は別途開催予定である旨の回答があった。)

3. 募集網について

(組合) 当社の代理店のポイント制について、下限の設定はあるのか。ポイントの大きな引き下げは、「適切なサービスの提供」と直結する問題だ。交通費も出ないような支給率は、コンプラ違反を助長しているようなものだ。ポイントに下限を設定し、「適切なサービスの提供」が可能な水準を保つよう要請する。

(会社) ポイントの引き下げは突然ではなく、周知期間はあるはずだ。適切な水準とは、どのようなイメージなのか

(組合) 具体的なイメージは検討中ではあるが、通常の7割程度の支給は必要だろう。代理店が社会的責任を果たせない低い水準は改めるべきだ。

4. ソルベンシーマージン基準について

(組合) 新基準で業界1位になるとの話であるが、本当なのか。また、副社長が会議で、「支払い準備金をそんなに積む必要はなく、運用して稼いではどうか。」などと発言したやに聞いている。

当社は、バブル期の不良債権は、東京海上社について第2位。また、外債で800億円もの評価損を計上した。いずれも、全く責任の無い、従業員の処遇や賃金を犠牲にして乗り切ってきた。これまでの運用の失敗に対して、全く反省の無い、無責任極まりない発言としか言えない。同じ失敗を繰り返さないように、経営陣に強く申し入れる。

(会社) AIGは、アメリカ本国の監視下にあり、運用のスタンスは、過去と全然違う。新基準では、証券などの資産は、低く評価される。当社は、過去の教訓を生かして、日本国債など安全性の高いものにシフトした。そのため、他社比較して運用率は低い。

(組合) 現在の「運用」は、システムやプログラムによるものだ。安全性を第一にすべきで、運用益を狙う状況ではない。

(会社) 副社長の発言は、会社の現状認識と異なる。組合は、違うニュアンスで捉えているのではないか。

(組合) 直接聞いたわけでは無いので、そうであることを願う。会社側メンバーを通じて、経営陣に、運用益を追うことは止めるように、強く伝えていただきたい。

5. 各種指標、ポイントについて

(組合) 各種指標について、会社の認識を伺いたい。

早期継続について、東京海上日動社では、「満期40日前までの証券到着」を目指し、早期継続を強力的に推進してきたが、現在は早期継続について、評価項目から外されたと聞いている。理由は、早期継続後の、事故請求や車両入替などによる、契約訂正事務の増加が要因らしい。当社でも、契約計上後、廃車となり、成績仮装を疑われ「取り消し」について、理由書を提出させられている事例もある。

継続効果も、はっきりとした因果関係が示されているわけでも無い。顧客にとっても、保険料が割引になるわけでもなく、何らメリットは

無い。不備解消に時間がかかるのは、業務体勢の問題であり、その負担を顧客と扱者に負わせるのは誤りだ。ポイントのマイナスはすべきではない。

(会社) 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立つ。承認請求などの未反映などがあっても、会社としてデメリットとは感じられない。

(組合) 内勤の目標管理制度とリンクしていることは問題だ。組合は、事務部門には、目標管理が困難であるとして、同制度の同意をしていない。業績評価は、どの程度、賃金にリンクしているのか。

(会社) 反映は臨時給与のみだ。おおよそだが、部支店長クラスで7～8割、クランクで6割が業績評価とリンクしている。

(組合) 目標設定として、自己管理できるものとなれば、早期継続や、Web約款、キャッシュレス化などが、設定し易い。結局、顧客のためではなく、内勤の評価のために、PA社員の数値を追い求めているのではないか。今でも、満期日近くに、保険料を現金で支払いたいという契約者はいる。アポイント時に、その申し出を受ける扱者の立場も考えていただきたい。

また、Web約款については、顧客のPC使用の有無によって、扱者の評価ポイントや、支店の業績評価がなされることは、理不尽だ。扱者のポイントはプラス1で、マイナスは無いが、業績評価は、加点が無いことによるデメリットが大きい。実態を無視した、切り替えが行われることのないように、評価から外すよう申し入れる。

(会社) Web約款については、十分な説明のないまま、推進された経緯もあり、今後もルール遵守を呼びかけていく。

業務評価の項目については、本年10月に、「パーフェクト指標」をリニューアルする予定であり、これから検討していく。

6. 事務関連について

(組合) 前回も要請をしたが、長期年払いの地震継続証への、火災保険料の記載が未だになされていないようだ。速やかに対応願いたい。

(会社) 主管部署に確認したところ、地震継続証への火災保険内訳記載については、作成と発送までに時間があり、その間の保険料変動に対応でき

ないので、記載を控えているとのことであった。また、保険料振替案内も別途発送している。

(組合) 火災保険では、自動車保険と異なり、保険料が変動するケースは少ないと思われる。

本来は、継続証の空欄に、明細を記載すべきであると考えるが、その作業に時間がかかるというのであれば、継続証記載の「保険料」と、口座から引き落とされる額が異なることについて、分かり易く、大きなフォントで加筆していただきたい。

(会社) 主管部署と検討する。

(組合) 6月分に間に合うように、お願いしたい。

(組合) 承認請求書による返戻金について、直接支払った場合の、扱者の立替期間を、極力短縮するシステムを要請したい。ある支店では、210円の立替返戻金を相殺できずに、1週間ほど経ってから、別途市販の領収書の提出を求められるという誤った運用がなされそうになったとのことだ。キャッシュレスを推進しているのであるから、領収保険料との相殺という、従来の手法だけに頼るべきではない。

支店から出金することで、業績評価がマイナスになるのか。

(会社) 支店に用意してある現金は、以前に比較して小額にはなっていることは事実だ。出金によるマイナス評価などは無い。精算されない理由は理解できない。

7. 従業員退職金の運用先について

(組合) A I Jの企業年金消失事件もあり、あらためて確認したい。現在、従業員の退職金の運用はどうなっているのか。運用先と実績、残高を職種別に明らかにされたい。

(会社) 確認の上、回答する。ただし、全ての開示は約束できない。

8. 消費税相当額の支給について

(組合) 本年度3月月例で、1000万円を超えるPA社員に、消費税相当額が支給されているが、支給基準を確認したい。従前から求めていたことであるが、他の所得と合算して、対象者となった場合も、支給額の割合で支払うべきだ。また、過年度分の支給も検討いただきたい。

(会社) 今回の支給対象者は、約400名で、総ファンドは8000万円位だ。消費税分の負担をまかなうといものではなく、あくまで営業補助という位置づけである。今後の税率アップに対応しているものではなく、その都度検討する考えだ。生保手数料に上乗せされていた分との比較すれば、全体では持ち出しになっている。過年度に遡及して払うという考えはない。

9. 退職CPAへの代理店委託について

(組合) CPAの規定では、「基準未達者には代理店独立は認めない」となっているが、退職後、一定期間、当社専業代理店で使用人として就労した後の代理店委託申請については、同規定は及ばないという理解でよいか。

(会社) CPA規定は、代理店には及ぼし得ない。現行規定では、認められないケースだと思われるが、代理店設置時点で使用人登録を受けていたなら、現時点で断ることは出来ないだろう。