

第365回団体交渉 議事録

日時 2013年8月2日(金) 10:00~12:00
場所 九段南ビル8階
会社 戸田人事部人事チーム長 山口AIGビジネスパートナー社
中村販売制度部制度チーム長 藤池販売制度部制度チーム
組合 三村委員長 都丸副委員長 北川書記長 松田組合員

富士支部との団体交渉の出席者について

- (組合) 以前の人事部長は、たまに出席をした。新しい人事部長も、できるだけ出席をするよう伝えていただきたい。
- (会社) そのような話があったということは、伝えておく。

AIU社との合併について

- (組合) 7月16日に発表されているが、改めて会社から合併についての説明を受けたい。
- (会社) 社長メッセージどおりである。検討を進めてきたものを発表した。AIU+富士=4位という位置づけで、規模の経済性を図っていく。具体的なことは、2015年下半期に向けてこれから決めていく。
- (組合) 本年2月に希望退職制度が実施された。支店の統廃合もあり、余剰人員が出てくる。今後も、会社をスリムにするようなことを考えているのか。職場は不安に思っている。会社は、収保やコンバインドレシオによって、人員削減を繰り返さざるをえないと言っている。
- (会社) 現時点では、やるともやらないとも言えない。決まっていない。
- (組合) 具体的に決まってくることについて、都度組合に説明をすることを求める。また、前回の希望退職制度の実施時には、不必要に何度も繰り返し、ターゲットを絞られて面談が行われた。合併を機会とした雇用破壊をしないことを申し入れる。

情報管理について

- (組合) 16日の合併発表のリリース日について、9日に発表日が漏れていた。情報源は言えないが、辿っていけば役員であろう。現在は、富士

火災もA I Uも非上場だが、親会社のA I Gは上場されている。大きな問題だ。会社として調査すべきだ。

(会社) 2000年からA I G資本が入っていて、いずれ合併という意識があったことは確かだ。情報が事前に漏洩したという認識はない。予想がたまたま当たったのではないか。

(組合) 人事は「たまたま当たった」という評価だが、富士支部は違う。情報を知りえる立場の人間が、ルールに反して情報を発信したという認識だ。再度、評価について検討し、評価が異なる可能性があれば、しっかりとした調査をしていただきたい。

損害査定態勢について

(組合) 損害査定態勢について、カカクドットコムではナンバーワンになったことは朗報だ。しかし、現在、富士火災の役員には、査定出身者がいない。支払業務が軽視されていると感じる。富士火災の自動車収入保険料は、A I U社の約3倍であり、自動車のクレーム対応は、傷害や火災とは大きく異なるものであることを十分に認識した上で、合併後の態勢を構築していただきたい。

(会社) これまでも、損害査定部門出身の役員が少ないことは事実であるが、適材が選ばれているという認識だ。損害査定部門の経験は、役員の条件では無く、経験が無くてもきちんとした判断がなされている。

従業員の声をどのように吸い上げるか

(会社) 経営者は全体を見なくてはいけない。経験の有無は事実としてあるが、損害査定業務は相手のあることで大変だと思うし、そのような認識はしている。職場の声が経営に届かないということは多くあることで、交渉の場で意見を述べるなどが大切だし、経営にも伝えていく。

(組合) 富士支部は、今までも意見を述べてきている。現場の声が届かないという点について、どこに原因があるのか。

(会社) 従業員の中にも本音を言う方と言わない方がいる。情報が正しく伝わっていないなど。また、経営側の理解も階層によって違うので、悩ましい問題だ。

(組合) 富士火災の社風として、正しい意見を言う方は、さまざまな形で世ラインから外されてきたと感じている。反対的な意見を切り捨てて

きた。本音を言えない職場になっている。

階層によって意見が違うというのは理解できるが、P A社員制度でも高举績者の意見が重視され、他の意見は軽視されている。どちらを採用するかは、選択ではあろうが、高举績者以外の声をどのように吸い上げるかが重要だ。経営者は、集約された情報だけでなく、現場に行って直接声を聞くなどしていただきたい。

(会社) 正しい意見をもって切り捨てられるということはないだろう。合併に向けて、現状がよくなるように進めていく。

横山社長によるP C研修について

(組合) 研修で横山社長は、今後は「A I G的なやり方になる」として、それは、「どちらが良い、悪いではなく文化であり、選択の余地はない」と述べた。また、「A I G的な考え方」の例示として、富士火災の仕事に対する取り組み方を「どちらかといえば受身、静」「今までどうやったかばかり振り返る」とし、対して、A I Gは「行動的だが、反省をしないという欠点がある」とした。また、日本でのA I U社の行動は、アウトサイダー的であるとした。富士支部は、横山社長の述べるA I G的な経営手法について、大きな危惧を感じている。

A I G社は、周知のとおり、現在88歳になるグリーンバーグ氏が38年間トップに君臨し、成長させた会社だ。しかし、同氏は2005年に、粉飾決算を指示したとして引責辞任し、2009年に、約14億3000万円(1500万ドル)の罰金を支払うことになったと報道されている。

CDS(クレジット・デフォルト・スワップ)問題では、2009年3月時点で、アメリカ政府から16兆7800億円(1730億ドル)もの巨額の救済支援を受けながら、幹部社員に対して総計、約162億円(1億6500万ドル)にもわたるボーナスを支給すると報じられ、オバマ大統領は、議会で「取り返す」と発言し、年収約2400万円(25万ドル)以上の従業員が受け取ったボーナスに、90%の高税率をかけるという懲罰的な課税法案が、スピード可決された。

別の議員は、「日本の経営者にならって、頭を下げ謝罪して辞任するか、もしくは自殺するかを選んで欲しい。そうすれば私の気持ちは少しは晴れる」という発言をして物議をかもした。身勝手なA I G社に対して、全米で嵐のような批判が起こったことは、記憶に鮮明だ。

富士支部は、今後「A I G的なやり方」となるとしても、日本の法令を守ることはもちろん、「ここは日本であること」「顧客は日本人が中心であること」を踏まえた、節度ある経営手法を求めていく。

(会社) 日本の顧客を相手にするわけで、どんな経営であろうと、顧客が誰かを理解し進めていかなければ、ビジネスは成り立たない。これまでも出来ていると理解しているが、これからも顧客に常に目を向けていくという姿勢に変化はない。

新たなP A制度の構築について

(組合) P A制度について、見瀬副社長は「新たな社員制度構築を検討していく」とし「詳細が確定次第みなさんにお伝えする」としているが、それはどういうことか。交渉はどのようなになるのか確認しておきたい。

(会社) 2年後に向けて新制度を検討しているが、具体的なものにはなっていない。既存制度をどうするかと、既存制度と別の制度という二つの方向性を持っている。

(組合) 決まればリリースしますというが、生活権や労働条件が大きく変わる危険性がある。事前の話し合いが大事だ。

(会社) 会社リリースと別に、見瀬副社長メッセージを出したことは、P A社員に対しての最大限の配慮である。組合指摘については、十分考慮していきたい。

A I U社には、期限の定めのある代理店研修社員制度（I S）と、期限の定めのない歩合給社員制度（I CON）がある。後者の制度は、10年以上の歴史があり、現在約300名が在籍している。I CON制度のマーケットのチャンネル分けははっきりしていて、売上5億円～10億円の法人営業としている。

増加手当の戻し入れ制度について

(組合) 早稲田大学法学部の島田教授の意見書、札幌高裁の裁判官からの勧告によっても、労基法24条（全額払いの原則）、調整的相殺にも反している可能性が高い「グレーな制度」とされた「増加手当の戻し入れ制度」は、合併前にすっきりと廃止をすべきだ。

(会社) 戻し入れ制度は、グレーだとは考えていないが、検討課題にはなる。

(組合) 今までは、戻し入れ制度については、グレーという認識も無ければ、見直しの方向性も無かったが、合併を控えて、制度全体を見直す中で、検討の対象になっているということか。

(会社) 給与をどうするかというという中に含まれている。今までも、見直しの方向性がまったくなかったわけではないが、単に戻し入れだけを無くすのは難しい。

(組合) 外直制度再構築(案)が提案されたとき、富士支部の(故)鈴木委員長は、「外直制度の崩壊につながる」と指摘した。今、外直は1500名程となり、その成果は着実に現れている。我々は、「グレー」と言っているが、戻し入れ制度によって辞めていく社員は多い。

PA社員の控除成績反映時期について

(組合) 毎月の成績反映について、現在は、月初に表数字、月末25日前後に換算成績が反映されている。換算成績は、賃金と直結している数値であり、しっかり管理したいという声がある。本来は、月初の表数字と同時に反映すべきと考えるが、月末になる理由があるのであれば説明していただきたい。

(会社) PA社員の換算成績は、計上後に即時反映となる。しかし、年間換算成績は、25日前後のタイミングで出している。解除や長期契約の2回後などの計上アクションの無いものについては、期日を決めてまとめて反映させている。

長堀ビル内のサービスセンター業務について

(組合) 午後8時30分でも、ほとんどの方がおり、多くは22時頃まで残業、土曜日にも出社しているようだ。人事は、実態を掴んでいるのか。

(会社) 自動消灯を導入し、その後については申請方式を取っている。残業時間の管理方法は、PC電源のオンオフを記録している。始業前残業についても、出社時間とPC電源がずれているなどはモニタリングしている。命令を受けた残業は、しっかりつけて下さいと指導している。

(組合) 仮に、上司が残業命令を出さなかった場合はどうなるのか。SC業務は、事故件数が減り、人員を減らされたが、支払時の名寄せ点検などがあり、業務量は増えている。

(会社) 事前申請が原則だが、実際に残業をしたにもかかわらず、所属長が認めないということが発生しているのか。それは無いという理解だ。

- (組合) クレーム対応上やむを得なく残業しても、所属長に命令を出して貰えない場合、一体誰が責任を取っていただけるのか、その狭間で、うつ状態に追い込まれる方もいる。
事前の残業命令を受けられないまま残業した場合、事後申請も人事として認めているという運用は、管理職にも伝わっているのか。
- (会社) 事後申請も認めているし、管理職にも伝えてある。ただし、「業務の必要性」の有無については、確認をすることになる。
- (組合) 「業務の必要性」についての確認は、後日、所属長と話し合いがもたれるということなのか。
- (会社) 現場の状況による。やった時間をそのまま打刻修正する場合もある。
- (組合) 「業務上の必要性」についての決定権限が、所属長にあるとすると、本人が必要と判断し行った残業が認められなかった場合は、どのような解決手順になるのか。
- (会社) 実際に発生していないので判らないが、個別の課題として、団体交渉の場以外でも随時お伝えいただきたい。

P A社員の就業管理について

- (組合) 始業終業報告書の提出を求められているが、意味があるのか。報告書が、過重労働を防ぐ有効な手立てなのか、大きな疑問がある。富士支部は提出しないとしている。
また、7月16日から、休暇等の申請がPC上で行えるようになったが、紙ベースの申請も必要とされているが、何故か。
- (会社) みなし労働であっても、労働時間の管理が必要との観点で、労働基準監督署からの指導を受けてのもので、過重労働を防ぐものだ。
申請手続きは、将来的に紙ベースは無くす方向だ。

震災地域のPTSD対応について

- (組合) 現在、うつで休職中は何名か。また、震災のあった地域では、当時保健士との個別面談が行われた。継続した対応はなされているのか。
- (会社) 休職者の数字は手元に無い。また、公表はしていないので回答は差し控えたい。震災地域への再訪問はしていないが、パイプはつないでいる。フォローは継続している。

秋田支店の営業担当者について

(組合) 秋田支店では、営業担当者的な職務をする方が、現在、女性のみとなっている。同支店の代理店に、「保険の窓口」があり、同社との打ち合わせ訪問時間は、午後7時からとなっている。男性であれば、時間外は良いというものではないが、地域性も考慮をした人員配置をお願いしたい。

自己申告書の項目について

(組合) 内勤の自己申告書の、「最終学歴・学校名・持家の有無・家族構成」などの項目の記載について、個人情報保護の観点から指摘をしたい。人事部として管理しておくことには異論はないが、所属長に毎年提出する必要性はないのではないかと。項目の削除を求める。

(会社) 実務的なものでもあり、預からせて頂きたい。

職場離脱制度の運用について

(組合) 所轄部門は、人事部ということで間違いないか。富士火災の規定では、事前申請をして、休暇を組み合わせて5日以上となっている。また、会社が期日を指定する対象は、地域限定社員と特別スタッフとなっている。金融庁の指摘では、抜き打ち的な実施が求められ、本人申請は、「趣旨に反する」とされている。(資料1)(資料2)
富士火災の金融庁検査で、この点の指摘はあったのか。

(会社) 所轄は人事部だ。直近の金融庁検査でも指摘は受けていない。今後のありようについては、預からせていただきたい。
これらは、銀行の事例であり、損保とは異なるのではないかと。

有給休暇の取得について

(組合) このメールは、本年7月22日に、当社のサービスセンター長が、所属員16名に送ったものだ。「有給取得は労働者の権利ですが、ちゃんと義務を果たしてから権利主張してください。」とある。(資料3)

言うまでもなく、有給休暇の取得権利は、労基法39条1項・2項により、継続勤務期間の要件が充足されたときに、法律上当然に労働者に生ずる権利である。また、休暇の取得にあたっては、労働者側に時季指定権、使用者側に時季変更権があるのみで、(権利発生要件としての「請求」や、)使用者の「承認」という観念を容れる余地はない。

有給休暇取得の権利は、「継続勤務」という義務を果たしたときに発生するもので、このメールの作成者は、有給休暇取得にあたって、さらに、何か別の「義務」を求めているように伺えるが、人事部として、このような指導を行っているのか。このような指導について、どう考え、どのような対応をしていくのか。

(会社) 人事部として、このような指導は行っていない。例えば所属長から、このようなメールを発信してよいかと問い合わせがあれば、それは違うと伝える。このメールがどの職場か特定していただければ、直接所属長に指導する。

(組合) 社内メールシステムの導入時に、会社が勝手にメールチェックをするという話があり、組合は反対をした経緯がある。現在、メールチェックは行われているのか。

メールに関する相談は少なくない。人員が厳しいところや、問題が発生しそうなどのメールを、抜き打ち的にチェックするというのはどうなのか。メールのマナー的なものを、人事として、管理職研修などで伝えていただきたい。

この事例でも、対象者だけでなく、職場の全員に送られている。言葉は一過性のものだが、メールは何度でも見れるし後に残る、心因的なストレスも大きい。

(会社) メールチェックについては回答できない。マナーは、新任管理職研修等でも伝えていきたい。人権研修の一環で、パワハラも取り上げ、その中で、言葉だけでなくメールも対象であることも伝えている。

(組合) 当該の所属長も研修は受けていると思う。しかし、繰り返してしまっている。この事例を氷山の一角と見られるかどうかだ。

直販社員の白井さんについて

(組合) 2007年12月28日の深夜10時まで、京阪支店で残業をさせられ、高次脳機能障害という重い後遺障害となった、直販社員の白井さんの損害賠償訴訟が、本年6月に大阪地裁で、一定の解決金が支払われ和解となった。職場で倒れてから解決までに5年半の歳月を要した。大阪の団体交渉席上、奥様とお嬢様が、ご家族の思いを述べられたこともあった。

この間、白井さん本人は、訴えることも出来ず、ご家族の申し出を受けて、富士支部は、支援をしてきた。大阪地裁の和解後も、労災請求の裁判は、国を相手に引き続き東京地裁で争われており、富士支部も継続して支援している状況だ。

体調不調を訴えている直販社員を支店に呼び出し、奥さんを同席の上で深夜10時まで社内で残業させた、PA課長の判断に、極めて重大な誤りがあったとは明白だ。しかし、その他にも、多くの社員が支店にいながら、誰も「もう帰ったほうがいいのではないかと声を掛けられず、防ぐことが出来なかったという事実について、責任論ではなく、私たち全員が真剣に向き合わなくてはいけない。

第2、第3の白井事件を繰り返さないために、どのような対策をとったのか、また、とっていくのか、お聞かせいただきたい。

(会社) 一般論ではあるが、声をかけられる、大丈夫と言える職場、思いやりのある職場が大事だ。PA社員は歩合給であり、成果があればどんどんやってしまう。歯止めをどうかけるかは難しい。絶対やってはダメとすれば困るケースが多分にある。そこのバランスをどうとるか。

(組合) 白井さんも健康管理室とのやり取りはあり、まったく歯止めがなかったわけではないが、防ぐことは出来なかった。今まで、多くの研修を受けてきたが、健康についての呼びかけは記憶にない。PC研修時に、仕事は、継続的な取り組みが必要という視点も取り入れた、呼びかけを検討していただきたい。

(会社) お互いの課題ではある。健康を害してまでやって欲しいとは思わないが、時間的な制限が有効とも限らない。PA社員が土日にまったく仕事をしていないとは思っていないが、一方で、平日は、朝の出勤ルールはあるが、帰社までは求めている。うまくコントロールして欲しいと思う。研修時の呼びかけは検討してみる。

以 上