

第368回団体交渉ダイジェスト

日時 2014年4月4日（金） 13:05～15:05

場所 神谷町ビル9階

1. 大阪のPA社員逮捕事件について

（組合）報道された事件について、逮捕されたPA社員は、入社10年位でダイヤモンドとのことだ。同事件を受けて、当社のホームページに今後についての文書が出されている。どのような防止策を検討しているのか聞きたい。

（会社）報道以上のことは、本人から聞けていないので、真偽も含め動機、背景も不明だ。再発防止に努めたいが、対応策は内容がわからないままでは出せない。

（組合）PA社員が共同正犯とされてしまうリスクは昔からある。本人の「強さ」もあるが、成績督励が厳しくなればなるほど、プレッシャーに負けてしまう可能性がある。犯罪行為を正当化する意図はないが、過度の督励は慎むべきだ。

（会社）何処からが過度か、という線引きは難しい。

（組合）問題の所在を労使で確認しないまま、全体に規制をかけて終わりというような、対応策はやめて欲しい。

2. 春闘要求について

（会社）富士支部の春闘要求とは一致しないが、内勤については、4月1日付けで賃上げをした。全従業員ベースで1.75%のベースサラリーの引き上げを、2013年度の評価による配分によりおこなう。実際の配分は評価3まで。4月20日からの給与から反映する。

（組合）評価4の引き上げ0%は厳しい。

（会社）そんなことはないと思う。

（会社）外務員について、6月 2.46～3.46ヶ月 12月 3.17ヶ月 3月 1.74ヶ月を、各10日に支給する。

3. 新会社におけるP A社員の新給与体系について

(組合) 新会社におけるP A社員の新給与体系について(以下「新給与体系案」とする。)では、計上ベースから入金ベースへの変更や、増加手当制度の廃止なども含まれている。現在の3つの制度の統一とあるが、A I U社の制度との統合もあるのか。また、代行制度や私傷病欠補償制度は、社員として安心して働き続けるためには、必要不可欠な制度であり、より一層の拡充を求める。

(会社) 方向性として、それぞれのマーケットが異なるため、A I U社のI S制度、I CON制度との統合は無い。キャリアエージェントとして3つの制度を予定している。

I S制度は、研修期間5年、その後代理店独立。中小企業マーケットの白地開拓。当社C P A制度と、I S制度は、同じ研修生制度であり、一本化の可能性はある。

I CON制度は、売上10億円以上の大企業マーケット。

当社P A制度は、個人マーケット。

代行制度を無くすつもりは無い。現行の制度は、成績カウントの関係で、複雑な運用となっているが、新給与体系案では、増加手当を廃止するため、シンプルにできる。現在の補償に近いものを考えている。

(組合) 資料8頁に、成績を入金ベースにする理由について、不祥事件とからめて説明されている。多くP A社員から不愉快だとの声が上がっている。

(会社) その気持ちはよくわかり、資料作成段階でも検討したが、あえて入れた。それは、不祥事件があるたびに、「何故、計上ベースなのか。」と指摘されているからだ。尚、A N P新規などは、従来どおり計上ベースでカウントする。

(組合) 「直販社員資格規定」について、「現在労使協議中であり、その決定内容を新会社においても適用することとします。」とあるが、仮に協議がまとまらなければ、現在の資格規定のまま、新給与体制が適用されるのか。

(会社) 今のところ、そういうことは具体的に考えていない。

4. P A制度改定案について

(組合) 前回団交で質問をした、「就業規則ではなく直販社員資格規定によって解雇となる理由」について、回答を求める。

(会社) 「就業規則41条1項の具体的な細目を定めているのが、直販社員資格規定の準嘱託編入の項目である」という考え方だ。

（組合）提案の「解雇」の部分について、組合も組合員も同意はできない。このまま強行導入となれば、残念ながら争いは避けられない。せつかく協議の場があるので、なんらかの同意形成ができればよいと考える。

（会社）組合の「撤回の英断を」という要求は、横山社長と見瀬執行役員にも伝えた。「提案の撤回はしないが、十分に協議をして欲しい。撤回以外の方法で、何か可能なことはないか、よく話し合うように。」とのことだった。

（組合）本提案は、準嘱託降格、さらに解雇という点が問題だ。解雇部分の削除・再提案は出来ないのか。社員として安心して仕事が続けられることは、営業マンとして重要だ。新会社に向けて、これからも、共に頑張っていこうとなるのがベストだ。全撤回はできなくとも、修正・再提案は可能であろう。

成績を追求させるための「解雇」の脅しとなれば、やむなく犯罪に手を染めてしまう可能性はゼロではない。増収することは否定しないが、クビがかかった状態で、全ての社員がどれだけ人間的に強く居れるかはわからない。

（会社）本提案の目的は、生産性を上げることで、退職が目的ではない。「提案の骨格についての修正はしない」ということが、「撤回はない」ということだ。その中で、「どういう運用ができるのか」ということを話すようにという理解をしている。例えば、何が問題なのかという事で言えば、準嘱託となり一定期間後に解雇となるということはあるが、水準の問題なのか、そこに至る期間が問題なのか、など細かく見ていく方法もある。そのあたりをよく協議したい。

（組合）「解雇となること」が問題だ。準嘱託となれば、正社員に比べてコストが抑えられるのではないか。生活をかけて保険募集をしている社員の雇用を確保すべきだ。会社の基準に合わないとして、クビにするのは簡単だろうが、生かしたほうが良いと考える。一社専属で、忠義を尽くしてきた社員を、1年間で簡単に解雇するのは、余りに厳しい。

（会社）そのようなつもりはない。今の組合の指摘で、「解雇」を外した時に、どのような課題があるのかを考えると、準嘱託の在籍期間が1年であるとか、そもそも準嘱託というのが問題だ、など幾つか出てくると思う。そのような問題についてどうするかを話し合いたい。

（組合）評価の点で言えば、フリートの増車がカウントされないなどがある。

（会社）提案の新規水準を検討するときに、従来の新規カウント方式での実績を参照とした。

（組合）個別の問題については、今後も協議を重ねていきたい。

5. 保険募集に係る再委託の禁止について

（会社）再委託は、もともと禁止されていたものだが、限定的に認められる余地があったもので、現在は、各社で実態調査を行っている。

適切な募集という観点から、委託型と呼ばれる募集形態の是正期限は、来年3月末までとされている。

当社としては、代理店に対して、使用人の雇用をすすめていくが、現実問題として厳しいところもある。そのため、新聞報道にもある、現状の委託型の使用人が募集を継続できるような「三者間スキーム」を検討している。

かなりの部分が具体的になってきており、各社、中心となる統括代理店の基準や、契約書の文言などの検討に入っている段階だ。

（組合）統括代理店方式というのは、かなり以前から出されていたが、代理店の抵抗もあり実現をしてこなかったと聞いている。今回、当社は、雇用方式と三者間スキームをすすめていくことになるのか。

（会社）全ての代理店が、最低賃金や社会保険をクリアし、雇用方式をとれるかという問題もある。代理店の個々の事情に合わせて、三者間スキームも平行してすすめていく。

（組合）代理店の事情が最優先されるという理解でよいか。

（会社）三者間スキーム適用のガイドラインを策定している。個々の事情は無視はできないが、最優先とまではいかないケースも出てくる可能性はある。

（組合）代理店には、このような協議の場が無いので、信頼関係を大切にして、一方的な押し付けにならないような対応を求めたい。