

第369回団体交渉ダイジェスト

日時 2014年6月6日(金) 13:00~15:00

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) 前回団交時点で、会社は、「動機、背景が不明なので、現時点で対応策は出せない。」とし、組合は、「過度の督励が発生要因の可能性がある。」と指摘し、「問題の所在を労使で確認しないまま、全体に規制をかけるということはやめるように。」と申し入れをした。

同元社員は、5月下旬に懲戒解雇とされ、会社として、動機、背景について、一定の解明ができたと理解している。今日は、同元社員が在籍していた職場勤務の組合員が、有効な再発防止対策の一助となるべく大阪から出席している。当時の状況等の報告を受け、労使の確認を深めたい。

(組合) 同元社員は、人柄的に好かれるタイプで、ずば抜けて成績もよかった。逮捕後、職場あてに本人から手紙が届き、個人的にも30分位面会してきた。事件の内容は許されることではないが、「営業成績が欲しかった。」という理由が報道されている。自分はしないと思うが、決して他人事ではないと感じる。

現在提案されているような、「自分のクビがかかってくる督励」となると、同様の問題が発生するのではないかという危惧がある。

会社は、「一人の社員が多大な迷惑をかけた」という説明で終わると思うが、再発防止には、隙を見せない営業が重要だと感じる。

(会社) 実際の現場にいた方の話として、貴重な情報であり参考にしたい。

現時点で報道以上の確認はほとんど出来ておらず、事件の動機、背景は不明である。また、当社関連契約があったのか否かもわかっていない。公開法廷の傍聴はしているが、本人への事情聴取は出来ず、的を得た対応策を出せる状況にない。事件について、督励との関係性を見てしまう人がいることも事実だろうが、基本的にはモラル問題という認識だ。

(組合) モラル問題の発生については、全損保本部からも、クビ切りが絡めば、成績の偽装なども含めて、さまざまなことを考え出す方がいるのではないか、そのような所にエネルギーが裂かれ、本来の生産性を高めるといったことにつながるのか、という指摘も受けている。

AIU社を揶揄するつもりは全く無いが、480万の新規基準で回してきた制度で、どれだけ生産性が上がったのかという疑問もある。「毎年新規〇百万、出来なければクビ」といった追い込みはやめるべきだ。

2. PA制度改定案について

(組合) 前回団交で、組合は「制度変更による解雇は認められない」とし、提案撤回を求めた。会社は、「撤回は出来ないが、解雇が目的ではない」とした。

(会社) 姿勢については、前回までのとおり。撤回は出来ない。ただ、どのような問題があるのか話し合おうとして、組合として意見を述べたのではないかもしれないが、解雇以外の問題意識は伺ったという認識だ。

(組合) 解雇条項の入った提案であり、解雇が問題であって、数値や年数がどうのという話ではない。会社が大きく変わる節目かもしれないが、当社専属で長年貢献してきたという自負を持っているPA社員に対して、改定という名の下に、解雇条項を入れる会社の神経にショックを受けている。

本提案は、「普通解雇」の性格をもつものだ。PA社員にも、就業規則41条の解雇規定が適用される。同条の解雇事由は「勤務成績が著しく不良で、指導しても向上せず、他の職務にも転勤できない等、就業に適さないと認められるとき」とあり、これに該当しないクビ切りは、「解雇権の乱用」にあたるという認識だ。

(会社) 5月30日付で、変更提案をさせていただいた。

(組合) 提案は受け取った。これでほぼ決まりなのか。

(会社) そういうことではない。

(組合) 変更提案の、200万、400万という水準はどの程度のものなのか。

(会社) 新規成績200万で84%、400万で47%がクリアしている。長期火災は、対象全期間で分割カウントされている。期間は2013年4月から2014年3月末までの1年間、対象者は、研修制度を除く809名である。

増収については、仮に、4000万円の保有成績であり、約1割の継続落ちがあるとすると、新規400万でマイナス分を埋めてゼロ、400万円の増収には、800万円が必要である。数値は用意していない。

(組合) 今の数字で言えば、約130名が2016年12月末に解雇となるという理解でよいか。

(会社) 2015年12月末の判定で、200万未満だった場合に準嘱託となり、翌2016年12月末までにも、新規、増収いずれも200万未満だった場合には、そういうことになる。2年連続のデータは取りきれていない。

(組合) 個別事項の協議ではないが、職場の声として、「分割された長期火災の2年目以降の成績カウント」の要望がある。もっと言えば、定年までの年数を分母にした成績カウントなどだが、検討される余地はあるのか。

(会社) それはない。2年目以降は、ある意味継続契約という認識だ。

3. 新給与体系(案)について

(組合) 新給与体系(案)の導入は、統合2か月前とされているが、本年9月の本給洗い替え時の増加清算は、どのようになるのか。

(会社) 本年9月については、現時点で、新給与体系への移行日がはっきり決定していないので、現行どおりの本給洗い替えと、増加清算を行う予定である。増加清算中の、新給与体系への移行措置については、その時に考えたい。

(組合) 提案では、増加手当・増加清算が廃止となっている。増加清算の廃止については、富士支部の要求でもあり評価をする。しかし、増加手当については、もともと増加手当・超過手当を廃止して現在の増加手当に変更したという経緯がある。

また、今後、別提案で解雇までかけて増収させる成績に対して、増収が水準に達せずに解雇される場合、支給率の極端な減少を危惧している。

例えば、ある月に換算成績額で100万円純増した場合、現状では、翌月に契約手当Ⅱとして4.5万円、増加手当として22万円が支給されるので、当年度末で解雇となり、翌年度の本給、臨時給与を受け取れなくても、理論支給率の27%(26.5%)が支給される。

これが、新給与体系(案)では、当年度末で解雇となり、翌年度の本給、臨時給与を受け取れない場合、100万円の増収に対して、翌月の7万円のみが支給となるのではないか。

(会社) 組合指摘の例示であれば、そのとおりである。逆に、減収をしても、22%の増加清算はない。

(組合) 増収・新規の水準があり、減収をしては、残れない。

(会社) 残れないが、給与制度の話をしている。

(組合) 解雇が絡んでいるから、指摘をしている。増加清算については、多額の清算により生活が成り立たないという問題意識であり廃止は評価する。

しかし、増加手当は、増加・超過手当の変更されたものという認識だ。これから、増やしていきましようという時に、手当を全く無くしてしまうというのはどうなのか。手当検討の余地はないのか。

(会社) 適正な支給率の維持には、増加手当的なものを残すのであれば、増加清算的なものが必要となる。増加に対するものとしては、臨時給与に反映させるような形で考えてはいる。本来、代理店手数料が、新規と継続で異なっていれば、そのような問題も一定はクリアされると思う。

(組合) 会社は、増加清算が争われた札幌地裁や大阪地裁で、増加手当について、「契約手当Ⅱ 5%が、当期の換算成績額ベースで支給されるのに対し、本給及び臨時給与が当期の換算成績額ベースではないので、対前年同月の換算成績額より増収した分について当期の給与に一切反映しないのであれば、当該1年間の換算成績額の27%を支給するという給与計算の仕組みが維持されないことになる。」と述べてきた。

提案内容は、従来の「当該1年間の換算成績に対する支給率＝給与計算の仕組み」を維持しないという理解になるのか。

(会社) 現状の直販社員の給与体系では、理論上、年間換算成績額の27%を支払うとなっている。提案では、年間換算成績額は無くなり、それに近いものをという設計はしている。

支給率の問題に関しては、①現状の本給に近いものを基本給とする、②年3回の臨給を2回とし新たな臨給と基本給に配分する、という考えで、今の27%の枠内で変動させていくことを維持しようとはしている。

もともと、「27%」は換算係数を定める上での率・設計上の数値で、変動部分もあるため27%の支給をしているわけではない。

提案でも、給与計算の仕組み、考え方は維持しようとしている。抛り所は、現状の年間換算成績額をベースとし、出来るだけ大きな変動がないものにしたつもりだ。

4. 表彰式について

(組合) キャンペーン表彰式を否定するものではないが、ルーブル美術館を貸切にしたとか、費用が7億円かかったなど、さまざまな話が聞こえてくる。

一旦破綻した会社が、そんなことをしていて良いのかという疑問を感じる。

(会社) 詳しい話はわからない。