

第369回団体交渉ダイジェスト 内勤

日時 2014年6月6日（金） 13:00～15:00

場所 神谷町ビル9階

1. SCの人員体制について

開示確認のため、人事部人事チーム長3分退席

（組合）前回団体交渉で、損害サービス部門の要員数は、「事故件数や、ワークスタンダードによる一人の事故処理件数から逆算するかたちで決めている」という会社回答だった。組合は、一人当たりの車物と対人の担当件数の水準について、質問したところ、「数値は、確認して回答する」とのことだった。回答をお伺いしたい。

（会社）数値は聞いていたが、開示について確認をしたら、開示できないということだった。「件数については社内で開示はしておらず、これについては開示はしない。」開示をしないのではなく、開示していないということだ。

組合からの要請は、趣旨を含めて伝えているので、再確認はしてみる。

（組合）2ヶ月も待っていた。開示しても良いのではないか。何処の回答なのか。

（会社）損害サービスの部門だ。確認先は、本部長ではなく、担当者だ。ワークスタンダードについて、現状で開示できるものは全て開示している。それを越えたものを開示するという事は無い。

（組合）ワークスタンダードは開示されているのか。

（会社）考え方等は開示されているが、具体的な件数などは開示されていない。

（組合）前回までの議論は、適正な保険金支払態勢の観点から、損害サービス部門で適正な人員体制が確保されているかということが問題となっていた。組合は、要員不足があるのではとし、会社は一定の手当てをしているとして、どこまでも平行線だった。

組合は、要員数を決定する「ワークスタンダードによる一人当たりの事故処理件数」の水準を明らかにして、適正な要員となっているかどうかを判断したいとし、会社は、担当部署に確認してみるとした。開示できないというのは、どういう理由なのか。

（会社）細かな事情までは掴んでいない。

（組合）件数開示がないと、要員について客観的な判断が出来ず、どこまでいっても平行線の議論になる。

（会社）具体的な職場を挙げていただければ、要員数の検証はできる。

（組合）個別について検証していただけるにしても、件数開示がないままでは、検証結果について、組合として判断ができない。

（会社）それはそうだが、少なくとも会社として、団交の場での課題をチェックをするということは出来る。

（組合）チェックをするというのが、もともと会社は、「適正な人員配置をしている」という前提だ。

（会社）人数の変動などで、もし何かが生じているのであれば、その点のチェックはできる。

（組合）人事の要員配置は、発生件数ベースだ。能力に個人差はあるが、センターによって、支払担当者の手持ち件数に大きな差があるのが実態だ。いわゆる残末件数が200件、300件となってくれば、適正な保険金支払態勢が維持できているのかとなってくる。件数開示がされれば、客観的に判断できる。

（会社）200件、300件というのは、具体的に何処なのか。そのような職場があるという認識であるなら、何処か教えていただければ、会社としてチェックする。

（組合）各サービスセンターで、担当者ごとの残末件数を把握されているのであれば、一定件数を越えた場合には、要員を増やすなど、人事として対応することは出来ないのか。

組合が、件数開示を求めているのは、適正な保険金支払態勢の維持のための、残末件数の歯止めになると考えているからである。

組合が、職場からの大変だという声を、人事に伝えて、要員を増やすのではなく、チェックできるのであれば、基準を策定し、超えている場合には、割り振りや要員対応などもしてはどうなのか。そのような対応が確立すれば、この問題は自ずと解決する。

（会社）一人当たり何件という水準を定めたとしても、幅の問題もある。仮に、水準が200件のところ、400件を恒常的にとなれば対応が必要だが、210件が数ヶ月といった場合の対応など難しい。そういった観点で、齟齬が発生する可能性があるので、具体的な職場を挙げていただければ、検証ができるということだ。

（組合）件数は手段に過ぎず、目的は、適正な保険金支払態勢の維持にある。組合の指摘を受けて検証するよりも、人事が直接に残未件数をチェックし、要員対応をすれば良いのではないか。

（会社）人事は、労働時間はチェックしている。

（組合）残未件数と労働時間は、リンクしているのではないか。

（会社）残業時間が特別に多いという所には、要員を増やすことが、なかなか厳しいので、部署の中での職務分担の見直しなどを要請したり、個別対応している。個別の労働時間数をチェックしながら、対応はしている。

（組合）可能であれば、残未件数もチェックして、残業時間も多いということであれば、対応していただきたい。

（会社）人事としては、残未件数というより、時間管理が中心となる。

（組合）保険金支払態勢について、人事は関与しないということか。

（会社）会社全体の課題であり、関与しないということはない。

（組合）であれば、時間だけでなく、持ち件数のチェックも必要だ。

（会社）セクション主義というわけではないが、損害サービス業務について、どれだけの人手が必要なのかを策定するのは損害サービス部門であり、その需要に対して、人員を供給するのが人事の役割だ。

（組合）役割は理解できるが、「策定された人手」が開示されていないから、職場が理解できていない。誰もわからないまま、支払態勢が不適正になるのが一番怖い。何処でチェックするかと言うと、本来は損害サービス部門だ。しかし、本来のチェックが出来ていなかった結果、前回までの議論になっている。それを、再度、損害サービスに戻すというのでは、今までの議論は何だったのか。

連絡が入り、人事部人事チーム長 2 分ほど退席

（会社）組合の認識も理解できるので、再度の開示要請をしていたが、開示はできないということだった。

（組合）組合としては、本日、開示回答がある前提だったが、開示されないということであれば、再検討した上で、次回以降の議論としたい。

2. G J G制度について

(組合) 前回団交で、仮に入社から定年までの40年間車物担当でキャリアを積んだ場合、グレードは入社から退社まで一切変更はないとのことで、グレードは、「仕事に対するもので、人に対するものではない」という説明だった。

(会社) そのとおり。ジョブグレードは、人に対する評価ではなく、仕事に対する評価だ。

(組合) 人に対する評価というのは、どのように行われるのか。

(会社) 年一回の業績評価によって評価となる。「人に」ではなく、パフォーマンスに対する評価だ。

(組合) 前回、異動を伴わないグレード変更に当たっては、所属長からの申請制度と回答があったが、周知されていないのではないかと。通達や要項などは、どの水準まで配布、開示されているのか。

(会社) 今の事例は、「推薦」にあたる。ある方に、このような職務をさせたいというのは、通常は人事異動の際に出てくる。そのため、どの水準までかと問われれば、人事異動に関連する役職までということになる。通知、通達は出していない。

人事異動とは、定期だけではなく、現状は不定期におこなわれている。異動事案がある都度、検討されている。例えば、退職者の補充の場合、補充される方が、従来と同水準の場合と、それ以外の水準の場合がある。

(組合) 現場での調整的な異動も含まれるのか。

(会社) 現場は、各センターごとではなく、各部支店位の範囲で捉えている。

(会社) 仮に、同一店舗内で、Aさん(職務a グレード18)、Bさん(職務b グレード20)となっていて、単純に、AさんとBさんの職務を入れ替える場合は、人事異動とならない事例で、Aさんについては、「推薦」となる。

職務の入替えによるグレード変更については、所属長と人事だけではなく、損査で言えば、本部長も加わった上で検討される。

ただし、上記の例は、ほとんど無いと思われる。

(組合) 具体的な事例で言えば、担当者から、コントローラ的な役割を担うようになっている。決済はまだしていないが、今後、決済するようになった場合、異動日がグレード変更のタイミングなのか。それとも、決済をするようになったタイミングなのか。所属長に確認したところ、「推薦」について、十分に承知

されてなかったようだ。

（会社）実際は、職務が変わる日をもってグレードも変わる。但し、職務の変更について、一つのグレード内に収まる職務には幅があり広い。イメージだが、職務がちょっと変わったからといってグレードを変えていては、グレード数が幾つあっても足りなくなる。

損害サービス業務の、コントローラ的な職務に対して、一律にグレード18より上とはしていない。管理監督者としての業務を一定担っていただいて、グレード19、20という認定をしている。

（組合）管理監督者の業務とは。

（会社）同一部署内の、他の社員の評価や勤怠管理業務などである。実際にやっているかどうかポイントとなる。実務上で言えば、オービックによる申請受付、承認業務や、一時評価者として評価に携わっているかなどである。これらの業務を、本来業務に加えて担っていただくことによって、グレードが決定する。

（組合）前回と同様の意見だが、職務定義書が開示されていないのでは、本人も組合も検証のしようがない。さまざまな理由があり非開示とのことだが、ある程度、目安となるものは示しておいたほうが良いのではないか。

（会社）その点については、職務内容の明示は、さまざまな事情があり出来ないにしても、絶対条件ではないが、営業部門と損害サービス部門について、各グレードが求める職務内容を提示しようと考えており、現在作成中である。

各職場へのヒアリングも実施している。

（組合）職務内容の提示により、上司が、本来の仕事を、部下に押し付けるということを未然に防げるかとも思う。

（会社）実際にそのような事があれば、今の時点で指摘するなど、放置はしないで欲しい。

（組合）職務内容の開示は、その一助になる。

（会社）指摘した方に不利益が生じるようなことはしない。

3. 人員の配置について

（組合）人事の配置意図と、現場の要請意図に乖離がある場合がある。細かいすり合わせはあるのか。例えば、支払担当職で時短勤務している場合の増員が、

週3日の事務専門のアルバイト的な方だった。時短の方の本来業務が出来なければ、意味がないのではないか。また、人員配置について、人事の意図が、現場の管理者に伝わっているのか疑問だ。

（会社）パートタイムは事務補助のみで、事故受けや示談はできない。その方に、何人かの担当者の事務を任せ、時短の方の件数の一部を割り振ってもらう、というイメージだ。人事として、よかれと思い配置したケースでも、現場に対応していないのであれば、再配置もできる。

（組合）時短の対応に、本来業務が出来ない方が配置されるということは、事実上の減員と同じではないのか。

（会社）そのような職場は、実態としてあると思う。短くなった分だけを配置するということは、現実的には難しい。

（組合）現場に時短や休職者がいれば、少しの件数でも支払業務ができる方が欲しい。

（会社）主たる業務の何%かをしていただく方を探すのは困難だ。組織の中で吸収できる方策の一つとして、パートタイムの方に事務を担っていただくということだ。

どこにも余剰人員はいないので、業務や担当の見直しの中で、実際に出来る方に本来業務をシフトして、代わりに付随業務をパートタイムの方に担っていただくという工夫が必要だ。

（組合）女性の活用を推進するのであれば、実際に現場が求めている方と、配置されてくる方とのすり合わせは大切だ。本来業務を担っていただくのが難しいという理由はどこにあるのか。経験者や、これから損保を目指している方とかいるのではないか。

（会社）そのような方については、条件を提示し、来ていただければ対応は可能だが、パートタイムの提示条件で、それだけのスキルをお持ちの方はなかなか来ない。募集をするときに、職務を限定して募集しているわけではない。

先ほどの事例で言えば、パートタイムの方にスキルアップしていただき、本来業務の一部を手伝っていただく余地はあったのではないかとも思う。業務継続性の観点からは代替要員については、時短もあるが、急病や怪我で休業となる可能性もある。育成、教育は会社としての課題だと思う。

（組合）育児や介護で、時短を取得する方は、今後増えていくと予想している。主たる業務を、パートタイムの方に担っていただけない理由は、法律などではなく、単に条件が合わないということなのか。

(会社) 経験者がタイミングよくいらっしやればということだ。

(組合) 人材バンク的な情報を収集し、定期的に案内などはしているのか。

(会社) 自社退職者に関して、以前はF B S という資本関係のある派遣会社があったので、そこへの登録案内をしていたが、今は無い。派遣会社には、当社の必要とするニーズは伝えてある。定期的な連絡は、個人情報保護の観点から出来ない。

4. 人事考課について

(組合) 育児休業と短時間勤務を利用していた組合員に対して、評価をR 4 とされた。考課の人数割合は、R 4 とR 5 を合わせて約20%だ。

上司に理由を聞いたところ、はっきりとではないが、「突然休んだりして、周りに迷惑がかかるから」というニュアンスのことを云われたとのことだ。

改めて云うまでもないが、育児休業、短時間勤務、看護休暇の取得により、不利益な扱いをしてはならないと育児介護休業法で定められている。

例えば、厚生労働省発行のパンフレットでも、看護休暇の取得に当たっては、「緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要。」とされている。説明された理由での評価に対しては納得ができない。

(会社) その説明の内容で決定されているものではないと考える。その理由としては、評価は上司単独で決定されるものではなく、部長も参加する評定会議を経て決定されている。その場で、考課の理由についても検証されている。

各考課の割合が決まっているので、それぞれの職場から出されたものを、所定の分布率に合わせていく。仮に、その場で、そのような説明がされた場合に、それは違うとなる。

(組合) 部長も、誤った認識だった場合にはどうなるのか。

(会社) 部長が、誤った認識を持っているということはない。評定会議には、人事もオブザーバーとして参加することもあるが、会議の冒頭に、選定基準を参加者で確認をしている。「権利としての休暇、休業を実行された方について、それのみを持って不利益というのはダメ」「休業期間があっても、就業期間中について、他の社員と同じように見て評価する」などである。最終決定権限を持っている方々が、誤った認識を持っているということはない。

(組合) 評価と切り離して考えた場合、実際の上司の発言について、どのような認識を持つのか。

（会社）そのような説明は、フィードバックとしておかしい。改めるような形で、指導をさせていただきたい。フィードバックのやり方と考課の決定が、イコールかどうかは不明である。

（組合）そのためのフィードバックではないのか。

（会社）フィードバックのやり方がおかしいのであれば、きちんとやるように指導する。

（組合）時短を取得していても、異なる評価の方もいる。富士支部が人事制度に同意していないことは関係しているのか。

（会社）それは、全く関係していない。

（組合）休職と考課はリンクしているのか。休職期間がある年度は、R 4 評価となっている。

（会社）リンクはしていない。休職期間があっても、R 2 評価の方もいる。

（組合）組合は、統合後、R 4 評価はリストラ対象とされる要因になるのではないかと危惧をしている。これまでも会社は、年齢やパフォーマンスで、対象者を選定してきた。正しい評価がなされているのか、疑問を感じる。人事や部長クラスは理解していると云うが、現場の所属長まで周知されているのか。

業務に関して至らない点の指摘であれば、納得感がある。

（会社）フィードバックのやり方の問題だ。多くの社員が休職や時短を利用している。出勤している期間は最善を尽くしていただきたいが、体調が悪くなくて、成果を出し切れないという事例もある。

（組合）自分の体調ではなく、子供の体調が原因だ。一般的に、復職したとき、子供は熱を出しやすい。

（会社）それを会社としてどこまで配慮するかといえば、実際に、通常就業している方と、育児をしながら就業している方とを、どのようにフェアに扱うかは、非常に難しい問題だ。査定の一要因には入れていないが、実際の力を出し切れないケースもある。例えば、出産されたからという理由で、軽減するということは会社はやってはいけない。それがフェアだ。そこで成果が出せなくて、次回頑張ろうという方は、多くいらっしゃる。

（組合）休職後に復職した方に対して、どういう見方がフェアかはわからないが、低評価となりやすいのではないのか。

（会社）それはない。A I G自身が、働き方の問題を改善していこうとしているところだ。会社も明確に区分して判断しなくてはいけないし、働く側もそういう感じで働かなくてはいけない。評価は、あくまで評価期間中の結果で、将来の話ではない。将来について、そうならないように頑張るとというのが社員の責務だ。

（組合）複数評価期間内に、産休と育児休業があり、評価は連続してR 4だった。めったにいない、相当仕事ができない人ということなのか。

（会社）そうではない。G J G評価は、その人を評価するのではなく、実際にやった仕事の評価だ。仕事の質の評価だ。そこを切り分けないと、この議論は堂々巡りになる。ある期間中に、体調がすぐれず、力が出し切れない時もある。その時にどうするかを考えていかないと、この話は解決に向かわない。一般論として、自己の評価は甘くなりがちだ。

また、忙しい職場の中で、急に休まれた場合、理解はしているが、感情の問題がある。そこをどうするかは、会社も考えていかななくてはならない。

育児と評価に関連はないが、本意ではないにせよ、そのような説明がされたということは、職場での声があったのではないか。本人の行動の仕方とか、人によって異なるが、なかなか難しい問題だと思う。

一生懸命されていることはよく理解できるが、周囲にどのように映って、どう理解してもらえるかを考えることも大切ではないか。現に、その点で努力をしている方もいる。ただ、とても大変だ。

（組合）本来の評価理由の説明を受けることはできるのか。

（会社）きちんとした説明をするように、所属長に話をする。

（組合）話を聞いた上で、再度議論を深めたい。