

## 第370回団体交渉 内勤ダイジェスト

日時 2015年2月6日(金) 15:00~17:00

場所 神谷町ビル9階

### 組合員の加入について

(組合) サービスセンター(以下「SC」とする。)の男性が富士支部に加入した。くれぐれも不当労働行為と疑われる行為をしないよう申し入れる。

(会社) 承知した。

### 2. SC業務について(適正な支払態勢)

(組合) 適正な支払態勢の維持について、今までの団体交渉でも取り上げてきた。業務量が過重となっている中、欠員の補充もなく、無責任な状況が恒常的になっているのではないかという懸念がある。所定要員について開示を求めたが、開示はされていない。一人当たりの件数基準などは、評価にもつながるので、あらためて開示を求めたい。

(会社) 所定要員については、本部長には伝えてあり、その後各SCに割り振りされる。当該SC長は知っていると思うので、聞いて欲しい。

要員は、地域本部ごとの開示で、全国一覧の開示はしていない。要員計画の設定は、発生件数とワークスタンダードを基準に決定している。発生件数は、車物・対人・人傷などのカテゴリー別、発生件数や販売件数のトレンドを考慮している。単純に過去何年分の平均という決め方ではない。

(組合) ワークスタンダード(一人当たりの処理件数)の開示を受けることはできるのか。

(会社) SC長は知っていて、開示されないことは無い。SC長が知らないというのであれば、その上の部署で開示を受けられるが、それでも回答がなければ、人事で個別対応する。

(組合) 前回「開示しない」としたのは、どのようなものだったのか。

(会社) 全SCの要員一覧は開示していない。

### SC業務について(時短)

(組合) 例えば、要員2名の職場で、時短取得者が3名となった場合の、15

時以降の担当の考え方は、会社としてどのようになっているのか。

(会社) まずS C全体でフォローしていただき、対応できなければ地域本部で対応する。それも困難であれば人員の再配置となる。時短の取得者であっても、要員としては1名だ。フォローとはS C長が対応したり、対応できそうな方に依頼をすることなどである。

(組合) 時短取得しても、要員として1名のカウントであることで、取得を避けさせる動きはないのか。

(会社) そういった動きはない。要員計画の段階では、各S Cでの時短取得者について加味せず、発生件数とワークスタンダードで決定している。S C内の仕事配分は、各S C長のマネジメントになっている。

(組合) 時短取得者について、求められる処理件数が見合わない場合はどのような対応ができるのか。時短であっても毎日恒常的に残業している方がいることは事実だ。

(会社) 過度の件数にならないように、各所属長のマネジメントで調整していただくことになる。

(組合) マネジメントにも限界がある。どこの職場も人員はタイトになっている中で、補充の要請は言い出しにくいのではないか。ワークスタンダードが周知されていれば、人事の方からの手当ても出来るし、全体の納得感もあるのではないか。

(会社) 極度に多忙になっている部署があれば、本部内での再配置はできるシステムになっている。

(組合) システムはわかるが、仕事の偏りもある。基準を明らかにする方向で検討せよ。

(会社) 一旦預りとする。

## S C業務について (人員削減)

(組合) 統合に向けて、支払い担当者を削減するという考えはあるのか。

(会社) 長崎のビジネスセンターへの業務移管は行っている。集約の結果、全国で100名で行っていた業務が80名で出来るようになれば、結果20名が削減となる。現状のままの業務で、人員削減というということは考えていない。

### 3. 休暇制度について

(組合) 現在、G J G制度を適用する全職種を対象とした、休暇制度の変更提案がされている。提案には、私傷病による有給休暇期間について、勤続年数により最長18ヶ月を、一律6ヶ月に大幅削減する内容が含まれている。

現行制度は、勤続1年以上で4ヶ月、5年以上で8ヶ月の休暇期間となっているが、期間を6ヶ月とした根拠をお聞きしたい。また、この内容が仮に実施された場合、実施日時時点で休職されている方には、現行制度が継続して適用されることを確認しておきたい。

(会社) 根拠というより「思い」という点で言えば、一日も早く復帰して欲しいということだ。大幅削減という表現をするが、上限が延びる方もいる。A I Gでは勤続年数は考慮しない方向だ。6ヶ月の根拠は、損保会社に限定せず労政時報などで他社の指標も参考にしたようだ。

制度の変更時には、経過措置も考えてはいる。実施日時時点で取得者には、現行制度が継続して適用される。

社宅手当も、現行はジョブグレードによって差があるが、人数のみで決定する内容で提案している。

### 4. G J G制度について グレード引き下げ

(組合) 会社は、G J G制度のジョブグレード変更について、「変更は不定期。変更がある場合、異動日までに上長から知らされる。グレードに変更が無い場合、通知は無い。」とした。この取り扱いに変更はあるのか。

(会社) 原則、変更はない。

(組合) 具体的事例を挙げたい。

11月 4日 異動通知

12月 1日 移動先へ着任

10日 私傷病休暇

16日 12月1日付 グレード引き下げ通知

この事案を、人事部は認識しているか。

(会社) 認識している。本件については、通知が遅れたということは事実だ。

(組合) ジョブグレードに変更がある場合は、異動日までに上長から知らされる制度だ。本人も同程度の職務という認識で着任し、業務に従事した。後日の通知で遡及してジョブグレードの引き下げは認められない。

(会社) 本来12月1日付で、新しい職務についていただくということになっ

ていた。損害サービス部門で言えば、グレード18と、その一つ上が、グレード20相当であるが、その違いは、管理監督業務を担っていただくかが一つのポイントになっている。

当該者について言えば、12月1日以降、管理監督業務を担っていたという事実無く、実質的に、グレード18の職務の範疇でしか働いていなかったということだ。

(組合) 管理監督業務はしていなかったというのは、誰が判断しているのか。

(会社) 所属長の判断だ。

(組合) 本人に対して、「監督業務はしなくてよい」という伝達はあったのか。

(会社) 管理監督業務を行っていた時には、具体的に所属長から伝える。何も言われなければ、やりようがない。

(組合) グレードが引き下げられたことは事実で、その間に所属長から、正しく言えば着任前に、着任後の職務変更について伝達がないのはどうなのか。

(会社) 通知が遅れたことは事実。「実態としてグレード20の職務を担っていたにも拘わらずグレード18にされているのではないか」という問いかけであるのであれば、「当初からグレード18の職務を担っていただいていた」と言うしかない。

(組合) 所属長から、「管理監督業務を担っていない」という申告が人事にあり、それを受けて引き下げを行ったのか。

(会社) グレードの引き下げは、以前から決まっていたことだったが、ご案内差し上げるのが遅れてしまったということだ。

(組合) それは屁理屈に聞こえる。グレード引き下げは、事前説明が必要となっている。。さらに本件では、変更後のグレード内のレンジであるにも拘わらず、基本報酬(ベースサラリー)も引き下げられている。このような遡及行為が許されるのならば、従業員の賃金を幾らでも減らすことが出来てしまう制度だ。

(会社) ベースサラリーの引き下げについては認識していない。確認する。

通知が遅れたことは認識しているが、人事制度として、「従業員の給与を幾らでも下げることが出来るものであるのかどうか」という点で言うと、必ずしもそうではないのかなと思う。着任後に、所属長とどのような会話があったのかまでは把握はしていないが、ご本人の認識がどうであったのかも踏まえていただきたい。「説明がなければわからないではないか」という話になっている。

(組合) 本人は、異動通知時、着任時、着任後も変更の説明を受けていないので、従前と同様の職務分担と思って働いていた。事前に決まっていたと言われても納得できるものではない。

手続き上の瑕疵であり、12月16日の通知の撤回を申し入れる。

(会社) 組合の求めているのは、「12月16日に通知をした、12月1日付の通知についての撤回」ということでよいか。内容の有効性は、通知以降ではないかということを行っているのか。

(組合) まず、通知の撤回だ。内容については、別途協議とする。

(会社) 組合は、通知の有効性について、通知をしていなかったという点を問題提起している。であれば、通知後については、特段問題ないのか。通知内容についての撤回ということであれば、それは会社の専権事項であり、協議にはなじまない。

事務手続き上の遅れた部分については、何とか検討しようとはなっている。遡及した期間の通知は無効という議論はあろうが、人事権そのものを否定することはできない。

(組合) 撤回ということは、通知は無効ということだ。本件については、G J G制度も含め書面で申し入れを行う。

## G J G制度 運用

(組合) G J G制度については、以前より、職務・職責の内容と、グレード、賃金額との関係を明確にするように求めているが、明らかにされていない。現状では、どのような職務・職責の賃金が幾らになるのか全く分からない「制度」であるとの認識だ。

①G J G制度は就業規則なのか

②昇降給ルールは毎年別途定めるとあるが、周知されているのか

③評価基準日の9月30日にリハビリ勤務をして場合、評価対象者となるのか

(会社) ①「ジョブグレードに関する規定」の上位規定として就業規則があったかどうかは、現時点で明確な答えはできないが、少なくとも協議を重ねて導入されたものという認識である。

②昇給ルールについては、少なくとも管理職レベルには開示されているという認識である。全店開示かどうかは確認しないとわからない。同規定には「毎年定める」とあるが、現状変更無いので、当初規定での運用となっている。

③リハビリ勤務中は、評価対象期間とはならない。基準日で考えるのではなく、対象期間内の勤務状況での評価となる。基準日は、評価対象者の人数ノミネート日という考え方だ。評価期間内の勤務が15日間の方は評価対象外となる。

(組合) 規定には「評価対象外となる社員については、毎年都度定める」とあるが、どのような方を対象外とするかを、事案を見て、都度決めているのか。

(会社) 対象期間の考え方について都度定めているということだ。まず、基準日に在籍する評価対象となる社員全員をノミネートし、次に、休職や中途入社などで、全期間就労できなかった方について、何ヶ月就労していたら評価対象とするか、ということを決めて定めている。

(組合) 評価対象外となる社員について、別の評価基準があるということではないのか。

(会社) そのようなことではない。評価は、「する」「しない」の二つだけだ。

(組合) 事例の方が「評価されていない」のであれば、何故グレードが下がるのか。

(会社) ジョブグレードは、評価や能力で決まるのではなく、どのような職務を担っていただくかで決まる。人に付いているものではなく、職務に付いているものだ。仮に、ラインマネージャの方で、評価がどんなに優秀であっても、そのポストが無くなれば、他の職務のグレードになるという制度だ。

## G J G 制度 グレードとベースサラリー

(組合) グレードの引き下げと、ベースサラリーの引き下げは同調するのか。ベースサラリーにはレンジ(幅)があり、グレードが下がっても、据え置きや、引き上げは可能なのではないか。

(会社) グレードの昇降に伴うベースサラリーについては、規定(前項の②)で定められている。実際、当社にいるかどうかは別として、同調がないことも制度上はありえるが、基本は同調して各グレードのレンジ内で上下する。

本制度の賃金決定は、例えば「1グレード上がると100円」というシステムティックに決まるものではなく、労働契約の観点から言えば、「この仕事をやっていただくから、(今年は)幾らですよ」というところで合意ができるかどうかというものだ。

(組合) 合意というが、「幾らですよ」と言われて、「それでは困る」という場はあるのか。

(会社) 通知だけだが、「この金額です」ということは書いてある。

(組合) それで労働契約上の「合意が形成された」と言えるのか。

## G J G制度 規定の周知

(組合) 仮に、規定が全従業員に開示されていないということであれば、この制度に不備があるということにならないか。管理職のみに開示されていても、説明をうける側は理解できない。

(会社) 必ずしも制度の不備とは思わない。仮に一部の層に非開示であっても、事由があったときにガイドラインを提示しているので法的に問題はない。開示する必要が無ければ開示はしない。

(組合) 非開示であれば、法的に問題があると考えている。会社の認識とは相当異なる。

(会社) 組合の主張としてお聞きしておく。

## 5. 春闘

組合主張 <http://homepage3.nifty.com/zensonpo-fuji/newm/pdf/370danko.pdf>

(会社) 現時点では回答できないが、ファンドを見ながら検討していくことになる。制度昇給はない。

(組合) 一時金の余地はまったく無いのか。

(会社) 余地も含めて、今後のファンドの推移を見ながらになる。横山CEOの言うように、「自分たちの処遇は、自分たちの手でとっていく」という中で、業績等も見ながらの判断となる。最終的には、要求書を受け取った後の回答となる。

(組合) ファンドがあれば、検討する可能性もあるという話なのか。

(会社) 最初から「全く何ともありません」という話ではない。

## 6. 時短取得者の残業実態について

(組合) 時短取得者について、確認事項があるので、次回団体交渉で回答を求める。(確認事項は別紙)