

第372回団体交渉 PAダイジェスト

日時 2015年6月12日（金） 15:00～16:30

場所 神谷町ビル9階

1. PA制度改定案について

（組合）「PA社員制度の一部改定案」について申し入れをする。

富士支部はこれまで、団体交渉と書面により繰り返し「制度変更による組合員の解雇」は認められないとし、「提案撤回」を求めてきた。

会社は、「提案の撤回は出来ない」として、本年1月より、富士支部の同意なく解雇制度の導入をしている。

私たちは、組合員の解雇提案には同意出来ない。富士支部の同意無く、富士支部組合員に本件解雇制度を適用しないよう、重ねて申し入れをする。

（会社）制度は実施しており、変更や撤回はない。

（組合）先日のようなシステム障害が繰り返されたとしても、基準未達であれば解雇を強行するのか。

（会社）システム障害により不便をかけたが、本制度に対する影響は限定的と考えており、特段の対応は検討していない。

（組合）契約への影響は、実証が難しいかもしれないが、その時点で案件があった方にはそれなりの影響はあったはずだ。なんらの対応も無しというのはシビアにすぎると思う。

（組合）GJG制度には同意できないが、同制度は、全世界のAIGの考え方との回答があり、その考え方の一つに「ペイフォーパフォーマンス」がある。

「働きに見合った賃金」には一定納得できるが、「働きに見合った解雇」には同意できない。「次は頑張ろう」の、「次」が無い制度になってることは問題だ。

（組合）会社は、組合の「解雇制度」という指摘について、組合独自の見解で、「生産性の向上や、既存のPA制度を継続していく中での制度改定」という認識とした。しかし、同制度の基準を満たせなければ、「解雇」となる制度であることは間違いなく、表向き「生産性の向上」という看板があったとしても、ク

び切りされるわけだから「解雇制度」であることは明白だ。「生産性の向上」は、P A社員のクビを切れば実現できるのか。目先の社会保険料等は節約できるかもしれないが、代理店の大型化による支払手数料の上昇や、システム障害などでの、契約流出のリスクも現実化している。

「解雇制度」の撤回を重ねて申し入れる。

(会社) 生産性の向上を目指して、統合後の直販系の募集名称を以下のとおりとする。

現行制度	新名称
研修生 I A (富士 A I U)	I C A インシュアランス キャリア エージェント
アイコン制度 (A I U)	C C A コーポレート キャリア エージェント
P A C P A (富士)	P C A プロフェッショナル キャリア エージェント

2. 統合関連

(会社) 統合後の新商品については、eラーニングなどの研修で販売可能とする予定だ。新商品についての資格試験などの導入予定はない。現行商品との違いを中心とする研修を実施する予定だ。また、統合についての情報は、タウンホールミーティングを動画公開しているので、見て欲しい。

3. システム障害について

申し入れの回答

(組合) 前回団交で、システム不具合が解消されていない状況について、その対応を求めた。今回のシステム障害について申し入れの回答を求める。

(会社) 前回団交時のシステム不具合は、A I Gコネクトの問題であり、その部分はかなり状況は改善してきているとの認識だ。システム障害についての回答は以下のとおりとする。

- ① 原因と対応・・・5月11日に実施をしたバッチ処理の不具合により、翌12日にシステム起動出来なかった。特別調査委員会を設置中で、影響について、本日締め切りのアンケートを実施しており、集約後に詳細検証の予定。

- ② 障害時のP A社員への伝達・・・原則は朝礼時だが、不在時が課題となる。P Aメールシステムの利用を検討中。
- ③ P A社員の利用時間を就業時間外とした理由・・・復旧後の18日、19日はアクセス増加によるシステムダウンが想定された。平常時も時間帯によって処理能力の限界近くでの運用がなされており、代理店を優先させ、P A社員とグループ会社であるAF I S社に利用可能時間の協力を求めた。アクセス制限は出来ないシステムで、「お願い」レベルでの対応という形になった。
- ④ P A社員の就業時間外計上業務に対する一時金支給・・・就業時間外業務を強制したものではないので、一時金支給の要請には応じられない。
- ⑤ 早期計上ポイントの一律上乘せ・・・システム障害による計上遅れはポイントに直ちに影響はしないという認識だ。ただし、貢献度ポイントについては半年毎に各自に照会しているので、齟齬があれば自ら所属長を通じて申請していただければ、個別対応している。
- ⑥ 休日出勤の内勤社員に対する割増賃金支払い・・・内勤社員の休日出勤は、原則として振替休日とするので、割増賃金は発生しない。今回は所定の手続きは不要とした。4ヶ月以内に振替取得をしていただきたいが、業務の都合により取得出来なかった場合には、所定の時間外休日勤務手当を支給する。

システムの処理能力

(組合) 現在は、料率表が手元に無く、システム障害は致命的だ。平常時から処理能力の9割以上となる時間帯があるというが、ある程度の費用はかかっても他社システム並みの余裕のあるシステムにしていきたい。処理能力は2万5千件という話も聞いたがどうなのか。

(会社) 処理能力の妥当性は、現時点ではわからない。費用については、限られた資産で上手に運用していくしかない。

障害時の対応

(組合) 今回、サポートセンターでの保険料試算対応があり、助かったという声がある。初期段階では、契約締結の速報などについても周知されていなかったこともあり混乱を招いたのではないかと。システム障害時の対応について、平

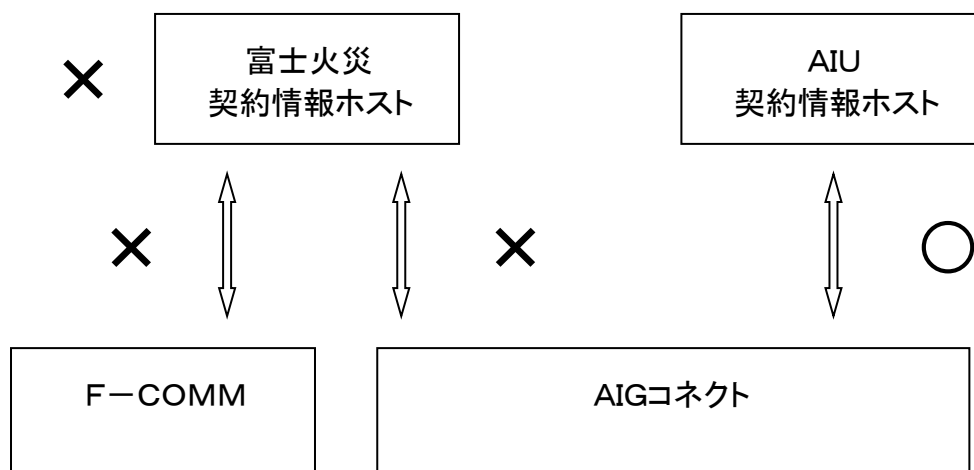
常時に共有しておくことが重要だ。

（会社）特別調査委員会の報告を受けて、どのような対応をとるかは今後の課題という認識だ。

システム障害の概要

（組合）今回のシステム障害は、A I Uでは発生していない。どのような状況だったのか。

（会社）バッチ処理は、顧客データを管理する「ホスト」で必要な作業で、今回の障害は、そこで発生した。「ホスト」は、各社個別に運用されており、他社の「ホスト」に問題は無かった。A I Gコネクトは、「ホスト」への共通の入り口であり、F－C O M Mは当社独自の入り口である。



4. 春闘

（組合）前回会社は、P Aについて、「現行制度の枠外での一時金の再要求には応じられない。」とした。しかし、P Aについても、事務作業負担は増加をする一方であり、さらに、今回のシステム障害の影響も受けている。現行制度の枠外での一時金支給を再度要求する。

（会社）春闘については回答済みという認識だが、一旦持ち帰りとする。

以上