

第373回団体交渉ダイジェスト PA

日時 2015年10月23日（金） 13:00～15:00

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」を求めてきている。

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）制度運用に変更はない。

2. 代理店評価ポイントについて

（組合）代理店に対して、「成長」「収益性」「保険料規模」に加えて、「お客さまへの対応力」の導入案が提示されている。「お客さまへの対応力」は、満期継続率で評価される内容となっている。

満期継続率のポイント化は、「他社への切り替えがペナルティになる」「乗り合い代理店にとって、お客さまの意向による他社切り替えを躊躇させる」ことにつながり、「保険業法の公正な競争が確保されない」という意見がある。

また、一部地域では、当社の引受規制が厳しく、契約者に十分な補償を提供できないため、やむを得ず、他社に切り替えるという事情もある。

仮に、継続率をポイント化するとしても、少なくとも、当社の判断で引受規制とした対象契約は、分母から外すべきではないか。

（会社）代理店への指標として作成したが、具体的なポイントなどの詳細は決定していない。

3. 収納代行会社SMB Cでの口座振替について

(組合) SMB Cでの口座振替のタイミングは、従来と同じか。他社では、契約月の翌月から口座振替となるところもある。仮に、そうなるのであれば、契約内容変更依頼書の作成時に、入金回数を変更できるようにして欲しい。

(会社) 変更は聞いていないが、念のため確認する。

4. 早期計上率とクラークの賃金

(組合) P Aの早期計上率によって、クラークの賃金変動するという話があるが事実か。事実であれば、社員同士の軋轢を生じさせるものであり止めるべきだ。

(会社) クラークの賃金が、早期計上率によって直接変動することはない。各支店の業績評価が低くなった場合であっても、直接リンクすることはない。但し、クラーク自らが目標設定とした場合は、影響する可能性はある。

5. WAVEシステムについて

(組合) P A社員の勤怠管理もWAVEシステムとなっている。P A社員用のマニュアルについて、3点確認する。

1. 「休暇等を申請する場合、WAVE入力以外に、事前に口頭・メール等で所属長に報告」とあるが、お互いに二度手間ではないのか。
2. 事業外みなし労働の観点で、始業・終業・休憩・私用時間などの入力との整合性はどうか。
3. 労災の観点で、「始業・終業時刻の入力例」で、「帰宅後の直接計上」「土日などの休日の顧客先訪問」は記載不要とされているが、例えば、休日の顧客先訪問時に転倒、後日硬膜下血腫となった場合の整合性はどうか。

(会社) WAVEシステムは、休暇などを入力しても、所属長に通知する機能がない。そのため、口頭もしくは紙等で伝える必要がある。従来、紙ベースで提出していただいていたもので、事業外みなし労働との取扱いや考え方に変更はない。労災発生時は、WAVEへの記載のみではなく、実態をみて判断する。

6. 統合の時期

（組合）A I U社との統合時期について、2015年8月4日付 ブルームバーグで、A I Gのケビン・ホーガン氏が「同社の統合を2016年下期か、それ以降に完了する予定で、日本の当該当局の承認待ちだ」と発言したと報道されている。システム回復、商品研修スケジュールなど、関連して聞きたい。

特に、商品研修については、内勤社員は就業時間内に行うことになるのであるから、認可を待たず、十分な時間的余裕を持って開始して欲しい。

（会社）同コメント以降の動きはない。当局承認のポイントは、万全の状態であることが条件で、大枠での顧客保護が中心だ。

商品研修は、認可待ちではなく先行も有りうる。

以上