

第373回団体交渉ダイジェスト 内勤

日時 2015年10月23日（金） 13:00～15:00

場所 神谷町ビル9階

1. 組合員の加入について

（組合）火災新種サービスセンター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. 私傷病欠勤規程について

（組合）組合員に対して送付された文書について確認する。同文書では、私傷病欠勤期間について、私傷病欠勤期間となる直前の欠勤も、私傷病欠勤期間に加算されている。

（組合）就業規則第27条は、私傷病欠勤期間について定めており、同2項に、私傷病欠勤期間は、「第19条の手続きをとり引き続き欠勤するときは、翌月より起算して・・・」とある。

また、同6項に、私傷病欠勤期間の限度として、「全てを通算して勤続年数に応じ定める期間の2倍」とある。

（組合）「復職後2年以内に・・・再び長期欠勤」し、27条6項により、全てを
通算する場合、傷病欠勤期間以外の欠勤も加算されるのか。

（会社）長期欠勤となる私傷病に起因する欠勤は加算される。私傷病欠勤期間
の算出については、翌月1日からとしている。

（組合）第19条の欠勤の種類には、私傷病休暇、特別連続休暇、他の特別休
暇、年次有給休暇とあるが、加算対象はどれなのか。

（会社）いずれも休暇であり、加算対象ではない。19条は休暇を定めた項だ。

（組合）私傷病欠勤に加算される欠勤の、取得期間による基準はあるのか。

（会社）端数の加算対象は、私傷病欠勤取得の前月分のみとなる。私傷病休暇

であるかどうかは別として、私傷病による欠勤であることは間違いない。

（組合）欠勤日数として、所定労働日以上の日数が加算されている。27条6項の通算を行う場合のみの特別な扱いなのか。

（会社）期間を記載したものだ。欠勤は、365日のうち何日間欠勤の状態が続いているかで判断する。賞与や有給欠勤のカウントとは一致しない。

（組合）当該組合員は、今月末で解雇となるのか。本人は私傷病ではなく労災を主張しており、一方的解雇は許されない。また、仮に解雇とする場合「本人都合」となるのか。

（会社）解雇ではなく、「休職期間の満了による退職」となる。退職事由は、職業安定所のルールに則って行われる。

（組合）当社独自の退職金制度はあるのか。

（会社）独自のものは無い。内勤社員の退職金制度は、確定拠出年金と確定給付年金制度となっている。金額については、各自が専用サイトで確認出来る。

3. 適正な人員配置について

（組合）9月28日付の富士ウィークリーに、横山社長が福岡の台風災害で、現地訪問したとある。数字報告だけでは、実情が良く見えないこともあるので、富士支部は評価している。

自然災害は、今後も増加するという予想がされている。本年10月から長期火災保険期間の上限を10年まで引き下げ、また、料率の改定もされた。更に、地震保険料の段階的引き上げも予定されている。

横山社長は、「災害発生時の保険金支払の速さが、他社と差をつけるチャンス」とする一方で、「火災新種サービスセンターには多くの人員を配置していない」とか「一旦自然災害が発生すると大量の事故報告が入り、火災新種サービスセンターだけではとても対応できない」としている。

例えば、北海道では、冬季間（12月～3月）、夏場の3倍程度の事故が発生すると言われている。また、九州の台風災害も、季節に偏りがある。

営業、証券発行、サービスセンターは、それぞれ担当は異なるが、何処の部署で業務が滞っても、契約者から見れば等しく「保険会社の業務」だ。

（組合）自動車サービスセンターや営業との連携など、「やりくり」も必要だろうが、「自然災害の増加」に対する根本的な対応、つまりサービスセンターの増員について会社の考えを聞きたい。

- ・ワークスタンダードによる予想受付件数と、現状の人員配置水準
- ・現状の人員配置は、平均発生件数か最大発生件数いずれの水準なのか
- ・欠員補充について

（会社）会社としては、安全衛生面に留意して人員配置をしている。

K P I（キー・パフォーマンス・インジケーター）いわゆるワークスタンダードについては、今は回答できる資料がない。

4. G J G制度について（三村委員長 10分）

（組合）G J G制度のグレード変更通知について確認する。

団体交渉で、グレード変更通知の時期について、「変更がある場合、異動日までに上長から知らされる。」との回答を受けている。この取扱いに変更はあるか。

事前通知が曖昧であると、遡及問題が発生する。G J G制度の規程には、「事前通知」についての取り決めがない。この規程は、日本独自のものなのか、A I G全体で統一的なものなのか。

（会社）変更はない。ただし、グレード変更の通知は、メールや口頭も含めたものである。必ずしも紙によるものではない。

規定については、可能な限り確認してみる。

5. 振替休日の取得状況

（組合）本年5月に発生したシステム障害の対応で、多くの内勤社員が休日出勤をした。

会社は前回の団体交渉で、「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。」と回答した。休日出勤の人数、4ヶ月以内の振替休日取得人数を聞きたい。

（会社）人数把握はしていない。旧オービックシステムでは、6月に対象者全員に休日勤務手当が支払われ、振替休日取得後に清算となった。そのため、支払い漏れはない。現システムでは、異なる取り扱いとなる。