

第374回団体交渉ダイジェスト PA

日時 2016年2月5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、2015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）制度運用は従来どおりである。

（組合）2016年1月22日のPA特別番組資料にあるとおり、2016年1月1日付の准社員編入された人数は24名で間違いないか。

（会社）間違いない。

（組合）2015年単年度の判定は、新規未充足41名、増収未充足390名。また、2015年4月17日のPA特別番組による対象者746名は、12月末で690名となり、9カ月間で56名もの減員となっている。

会社は、本提案導入の目的として、「現行制度が保有成績額の基準であるため成長を停滞させている」「計画的な増収を制度面で後押しする」「組織全体の生産性を一層高める変革」としている。

導入目的に照らして、1年間運用した評価をお聞きしたい。PA社員の雇用を脅かし、強行実施しただけの成果はあったのか。今後も継続するのか。

（会社）制度導入により、従来、新規契約を取れていない人の底上げが図れたと考えている。2014年12月末で、200万円未達成者は79名いたが、その79名で、この1年間で約5000万円増収している。

本年度は、基準が暫定の200万円から400万円となる。職場でも前向きな取り組みがなされている。

もともと新規中心の話であったが、継続も大事ということで、増収基準も加えた。計画的な増収は、新規契約で実現できる。

9カ月で56名減となっていることは事実だが、従来の自然減的な推移であり、急激という認識はない。

採用を止めて半年になるが、統合後の再開時期も今のところ未定である。

(組合) 新聞報道にもあるが、各社営業の採用に力を入れている。金銭を扱う業務でもあり、ハローワーク求人もあろうが、信頼できる「友呼び」的な手法も有効である。声かけをしている方にとって、数か月ならまだしも、1年以上も待たすことは困難だという声がある。

(会社) 再開すれば、すぐに集まるというものではないということは理解している。

(組合) P A制度の今後について、職場ではさまざまな噂がある。役員会でP A制度廃止が決定されたというもののまであった。実際はどうか。

(会社) そのような事実はない。

2. マイナンバーについて

(組合) 本年1月下旬に、自宅にマイナンバーの提出をお願いする文書が届いた。発信は富士火災となっているが、間違いないか。

マイナンバーの収集と管理の委託先は「エイチアールワン(株)」となっていますが、どのような会社なのか。

(会社) 同社には、給与計算事務を委託している。業界では最大手であり、内部管理がしっかりしており、自社管理に比べて改善されるという理由で選んだ。

(組合) マイナンバーは憲法13条に抵触するとの見解もある。同社へ提出を留保した場合、富士火災として何か不都合はあるか。また、マイナンバーの提出を留保していることを理由とした懲戒処分はあるか。

(会社) 特別徴収や源泉などで、不備が発生するかもしれない。懲戒処分は、不都合の度合いによるが、会社がペナルティを受けるような事態となれば可能性はある。