

第375回団体交渉ダイジェスト 内勤

日時 2016年4月15日(金) 13:00~15:00

場所 神谷町ビル9階

1. 熊本震災について

(組合) 団体交渉に先立ち、昨日からの震災で被害に遭われた方々にお見舞いを申し上げる。今後の対応と現在の被害状況をわかる範囲でお伺いしたい。また、朝礼時に社員・家族の安否確認は取れているとのことではひとまず安心をしているところだが、安否確認システムは正常に作動したのか。

(会社) システムを利用し、被災地周辺に勤務地か自宅住所のある社員を検索し、昨晚のうちに安否確認を実施し、集約をした。

2. 春闘要求について

(組合) 要求書内容に沿って回答を聞きたい。

(会社) 要求書は受け取った。回答は既に書面で出している。

(組合) 横山社長名の文書コピーがあるが、GJG対象者について2.09%アップとある。全員が対象者となるのか。

(会社) 一部、上位グレードは対象外となっている。

(組合) 昨年はグレード以外に評価があり、一定の評価の方はフェンドアップとならなかった。今年はどうなのか。

(会社) 今年も昇給率0%はありえる。

(組合) 0%者はどの位いるのか。マイナスはないのか。

(会社) 正確な数字は手元に無いが、ざっくり全体4000名とすると、5%程度だ。対象外というわけではなく、権利はあるが配分されないというものだ。マイナスはない。

(組合) 内勤については、昨年からの最低上昇2万円の要求を掲げている。0%

の方を除けば、かなり近づいてきていると言えるのかもしれない。全体のフェンドはどのくらいなのか。

(会社) 記憶していない。公表していないものではない。

3. 希望退職制度の募集結果について

(組合) 希望退職制度の募集結果について確認する。

- ① 職種ごとの対象者数 基幹職Ⅰ種、基幹職Ⅱ種
- ② 応募数と退職者数
 - 技術アジャスター 168名応募／158名適用
 - 基幹職Ⅰ種 41名応募／31名適用
 - 基幹職Ⅱ種 79名応募／57名適用
- ③ 現時点での、職場への影響

(会社) 対象者数は、アジャスター約350名、他の職種については確認する。影響は損害サービス部で把握しているが、新しいプロセスに慣れるまでは一時的に負荷がかかるという認識はある。1月に当該部署でPC研修を実施、2月に本部単位で意見交換、Q&Aを出したり、早く慣れていただくためのフォローアップをしている。現時点で深刻な支障はない。

4. G J G制度について

(組合) 損害サービス部における業務変革により、決裁権限など業務内容も変わる。G J G制度との関係で影響はあるのか。また、水準は公表されるのか。

(会社) 影響はない。水準の公表はしない。

(組合) 前回団交で会社は、G J Gの業務水準について、「個人で上司に問い合わせれば聞くことができる」「コミュニケーションを大事にして欲しい」とし、組合は、今回の業務変革で、決裁権限の付与など業務内容が変わるので、コミュニケーションも必要だが、大きく変わる部分については一律に知らせたほうが良いのではないかとした。会社は、画一的な水準の公表についてはビジネス部と話をしてみるとしたが、その結果をお聞きしたい。

(会社) 水準の公表は難しい。今回の業務改革は、職務が変わるのではなく、業務プロセスのみが変わるものだ。グレードに関わる話ではないという認識だ。権限付与により職務レベルの変更ない。

(組合) クロージング件数で言えば、業務改革についての社長ウィークリーには、権限付与により支払期間が短縮されるとある。短縮されれば、件数水準も変わってくると予想される。具体的に短縮日数も記載されており、試算値などが提示されると目標設定し易いのではないか。適正な人員配置の判断基準にもなる。部店ではなく担当者レベルでの試算値を知りたい。

(会社) ノーツにクロージングレシオは一定公表しているが、1月までの指標で、プロセス変更は反映していない。指標の公表については、再度ビジネス部と話をしてみる。

(組合) ジョブグレード変更は、所属長が出さなければ、変更は無いという理解でよいのか。

(会社) 上司が上申書を人事部に送り、決定したものを通知するというもので、その理解でよい。但し、広範囲の人事異動などでは、「上司」は直属の所属長ではないケースもある。人事にくる段階では、部門毎にまとめられているので、個別の申請元はわからない。

5. 新制度案について

(組合) 前回団交で確認するとしていた、「遺児育英年金」が制度廃止となっている理由をお聞きしたい。

(会社) 第一に現行ベネフィットについては、一旦全て廃止し新たに作るなかでファンドを集中させる方向だ。次に、グループ全体で運用できるものとし、単独運用は出来るだけ避けたい。本件制度は、グループ各社で有無が分かれ、無い方に合わせた。新たな制度としては、ベネフィットワンの導入がある。

(組合) ベネフィットワンは、日常にプラスする内容だ。本件制度は、大きなマイナスが発生した場合にその底上げを計るもので、バーターになるようなものではない。今回たまたま震災被害が発生しなかったことは幸いであったが、大災害時に社員が巻き込まれてしまう可能性はゼロではない。組合としては出来れば廃止して欲しくないし、新設も含めて、継続して要求していきたい。

(組合) レギュラー社員就業規則39条5項、休職時の休暇について確認したい。「休職が発令された日以降は、一切の休暇の取得は認められない」とあるが、これは休職期間に限定し、復職後には取得できるという認識でよいのか。

(会社) その認識でよい。

6. 保険金支払システム (DFS) について

(組合) DFSについては、起動時や個別ファイルの表示にも時間がかかり、相当ストレスを感じている。また、起動時には必要だが、一連の業務中にも何度もパスワードを求められることなどがある。さらに、当社のパスワードルールにより、一層手間のかかるようになっている。

(会社) パスワードルールは受け入れていただくしかないが、何度も入力するのはストレスになると思う。

組合書記局について

(会社) 資料は受け取り経緯について認識した。物件を確認し、後日連絡する。

(組合) 和解時に参加した全損保本部からも、出席を求められている。今後の進め方については、別途協議とする。