

第379回団体交渉ダイジェスト

日時 2017年7月7日（金） 14：30～16：00

場所 神谷町ビル9階

九州豪雨について

（組合）議題に入る前に、先日九州北部で発生した豪雨により被害を受けた全体的の方々にお見舞いを申し上げます。今回の豪雨による被害全容は、未だ明らかになっていない。今後も、降雨による被害の拡大も懸念されているところだ。当該地区の従業員、代理店、関連会社の方々においては、安全を第一に行動することを十分に周知していただきたい。現時点で、本件豪雨による被害について、把握されている事があれば伺いたい。また、現地への応援要員の予定についても伺いたい。

（会社）現時点で社員への被害は確認されていない。代理店についての情報はない。応援予定については今のところはない。保険金支払いはサイトフリーで対応可能だが、水災であれば現地での立ち合いが必要なので、今後の被害状況により検討することとなる。

（組合）今回の豪雨で、防災安否メールシステムは稼働したのか？また、どの程度でメール発信されるのか目安があれば伺いたい。

（会社）豪雨での稼働はしない。地震時のみである。先日の地震では同システムが稼働した。同システムのメールは震度5強で発信されるという認識をしている。

1. 春闘要求について

昇給ファンド

（組合）春闘要求について検討結果を伺いたい。

（会社）昇給ファンドは、ベースサラリーの1.5%、TDCで1.35%相当。ベースサラリーとSTIへの配分はマネージャーの裁量とした。今回は、評価より配分されないという基準は設けていない。

(組合) ベースサラリーとSTIでの配分の基準はあるのか。STIではベアとは言えない。

(会社) STIはターゲット額を上げた。今回は、TDCアジャスト(報酬調整)という表現を使った。

配分方法

(会社) 各本部長クラス以上に、報酬調整マネージャーとして実際の作業にあたっていただいた。評価実務で、人となりが分からない場合には、各部長や課長への確認を求めた。退任したピーターハンコック前CEOの「マネージャーベスト」という考え方で、従来は、評価と報酬が一定対応するというガイドラインがあったが、報酬自体にもマネージャーへの裁量を与えるべきだという考え方だ。なので、評価の低い方により多くの報酬を与えることも可能である。(例えば、同職場に同グレード方が複数在籍し、パフォーマンスもほぼ同じだが、そのうち1名の報酬が極端に低いケースなど)。ただ、強制はしていないが、報酬の中でSTIとベースサラリーのバランスをまず優先して欲しいということは伝えている。

配分の目安

(会社) GJG制度はレンジ内での報酬幅が大きい。例えば、ベースサラリーはレンジ中央で、STIはレンジ下限というのでは、バランスが悪い。各レンジのミッドポイントを望ましいとしている。

配分への納得感

(組合) 配分について、従業員の意向は反映されるのか。

(会社) 反映はされないが、納得感がなければマネージャーに意見を上げて欲しい。

(組合) 納得がいかず意見を上げた結果、配分が変更となる場合はあるのか。

(会社) 変更は基本的にはない。マネージャーにはきちんとした説明をするよう伝えてある。

2. 裁量労働について

(組合) 前回団交で、当社の裁量労働について確認した。

- ・全体で200名
- ・グレード19、20かつ本社の企画・システムが中心
- ・毎年、労使委員会で運用を確認している
- ・適正に運用されている

とのことだったが、その後も特段の問題は発生していないとの認識でよいか。

(会社) 特に問題は発生していない。当社では対象となる部門を毎年決定し、対象者へ案内をし、毎年個別に同意書を取り付けている。同意は全員にいただいている。賃金抑制の意図はなく、働き方の自由度や生産性を重視している。今後も対象グレードを拡大する予定はない。対象部門の拡大は、地方で管理業務をしている方について、意向があれば新たに検討をしていく。

3. 保険金誤払い防止システムについて

(組合) 前回の団体交渉でもシステム導入について要請し、「具体的なシステムについて、今後確認していく」との回答だった。その後の進捗について伺いたい。現状はマンパワーに頼っている。システムの関与による効率化を求めたい。また、職場によっては誤払いに対して所属長が念書のような書面を求めているところもあるようだ。会社として求めているものではないという認識だが、相当なプレッシャーになっている。システム導入で、そのようなストレスも無くなる。

(会社) 異論はない。とはいえ現在は統合に向けてシステム開発に注力している状況にある。足の長い検討課題としたい。

4. G J G制度について

職務の開示

(組合) 各グレードの職務について、明らかにすることを求める。本制度は、他支部でも導入されているが、各グレードに対する職務は一定明らかにされている。当社のように、非開示のところはない。導入時は、従前の職務との関係で混乱を避けるためという説明も受けたが、本年4月には、前倒し統合で、1000名近くがグレード変更ともなった。

- (組合) 職場のモチベーション維持、ステップアップやキャリア形成のためにも職務の開示を求める。
- (会社) 非開示は従前どおり。隠す意図はないが、現段階での開示の必要性については会社判断である。
- (組合) 同制度を導入しているA I U社では非開示に対するクレームはないのか。同社の従業員も同じ地域で同じような生活をしている。
- (会社) A I U社での導入は、2011年11月だ。当初から同じような意見は出されていることは事実だ。

グレード適用の客観性

- (組合) 非開示では、仮にグレードが下げられた場合、納得できる説明が出来るのか。説明を受けて確認できるものがあるのか。
- (会社) マネージャーは会社の決定についてきちんと説明する責任はある。納得する、しないはマネージャーの能力もあるかもしれないが、社員の同意までの必要性はない。開示には関係がないことだ。また、全開示がベストとは考えていない。
- (組合) 納得感は重要だ。G J Gは、人物について評価する職能給ではなく、職務そのものを評価する制度だ。どのような職務が、どのような評価を受けるのか一切開示されないのはおかしい、というのは普通の感覚だ。キャリア形成やステップアップなどの目標設定もままならない。
- (会社) 組合の指摘もわからないでもないが、現在は、その部分も含めてのマネージャーとの話し込みを重視している。

職務グレードの公開

- (組合) 情報開示社会でもある。非開示は何かを隠しているという印象だ。
- (会社) いつまでとは言えないが、多くの声が上がっていることも踏まえて、グローバルのジョブカタログを全公開することは出来ないが、日本における代表的な職務におけるジョブグレードの公開は検討している。ただ、「この職務は○グレード」とまで言えるかは不明だ。グレードは

職能ではないので、階段状では示せない。ピンポイントで示せる職務もあろうが、何年経験を積みばというものではない。モデルケースは難しく中途半端なものも出せない。

(組合) 検討中であるなら一定評価する。

グレードにおける職務の目安

(組合) 20グレードは管理職となるのか。

(会社) 職場によっては、部下のいない方もおり一概には言えないが、21グレード以上を管理職としている。

(組合) サービスセンターで言えば、20グレードまでは担当者という認識か。

(会社) 担当者としての最上グレード、管理職一步手前という認識だ。20グレードは案件を持たないという規程はG J G制度には無く、仮に、制度を理由にしている状況であれば、それはNGだ。

5. WATについて

(組合) 30分おきに表示されて、とても手間がかかる。どのような意味があるのか不明で、結果のリターンがない。どのように生かされているのか、次回報告を求める。

6. 転居を伴う転勤について

(組合) 地域限定社員の、転居を伴う転勤について確認したい。

(会社) 地域限定社員制度は、現在はない。同制度での社員に対しては、現行制度への移行時に「覚書」を交わしており、同職務・同職位での継続であれば、既得権という取り扱いで、「本人の希望しない転居を伴う転勤はない」としている。但し、事業所の閉鎖があった場合はやむをえないとしている。転居を伴わない通勤時間は、90分を限度としている。(自宅から事業所まで)