

第380回団体交渉PAダイジェスト

日時 2017年10月20日（金） 14：30～16：00

場所 神谷町ビル9階

1. PA制度について

（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。富士支部と本人の同意無く、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。准社員は、日々、労働契約上の地位を一層不安定にされた中での営業活動を強いられている。同意をしていない制度の不適用と、制度の撤回を求める。

（会社）制度撤回はしない。引き続き適切な運用をしていく。

准社員の現況

（組合）本年1月1日に准社員とされた113名について、現状と評価を聞きたい。

（会社）本年10月1日現在で、営業社員に復帰した者22名、准社員の者64名、退職した者27名である。退職者については、昨年比減少している。但し、本年度はシステム変更等もあり退職希望者に「お願いベース」で時期をずらしていただけるよう話をしてきた。そのため、今後12月末など退職者の増加は一定見込まれる。准社員に関わらず、退職者は増加している傾向にあるという印象だ。編入は12月末の判定だが、復帰は毎月末できる。比較的復帰しやすい制度である。

2018年1月臨時給与支給

（会社）前回団交で、准社員の臨時給与の月数削減について、支給月における社員資格で判断すると回答したが、2018年1月については、制度移行の特殊な対応期間でもあり、削減はしないことに変更した。

増収額判定について

(組合) 准社員の解嘱基準には、ANP 新規成績額基準と増収額基準がある。増収額基準の判定日について確認したい。PCA 社員資格規程では、「第 8 条 (准社員の解嘱) について、准社員が第 3 条に定める営業社員任用基準を充足していない場合で、かつ、准社員としての在籍期間に応じて下表のいずれもの成績を下回った場合は、第 9 条の手続きに従い解嘱する。」となっている。同表にある「増収額基準」の判定日は、第 5 条 (営業社員の准社員への編入) と同じ、「年 1 回 1 2 月末」か。例えば、現在准社員で、増収額が本年 5 月末 3 6 2 万円であっても 1 2 月末 2 0 0 万未満となった場合、解嘱となるのか。

(会社) 1 2 月末の判定日で判断するので、同事例は基準未達成となる。

(組合) であるなら、1 2 月末まで 2 0 0 万の増収額を維持しなくてはならないということになる。増収額の数値は、各種資料でバラツキがある。増収額とは何と何の差額なのか。また、同数値は月初に大きなマイナスが発生することもあるが、その内訳や事前に確認するシステムなどはあるのか。

(会社) 判定は P A ブランチの数値ではない。基準判定で用いる増収額は、「昨年の成績－今年度の成績」を各月毎に算出し、毎月のプラスマイナスを積み上げている。長期火災保険については一時払保険料を年数割とし、初年度分のみが対象となる。積立商品や自賠責保険は対象外である。月初の数値については、事前に把握するシステムはないが、例えば 1 1 月月初の数値は、前月末頃に「速報成績計上リスト」が支店でプリントアウト可能である。翌々月以降の確認システムはない。また、新システムでは、従来の速報数値を算出する機能はないため、1 2 月末の数値は 1 月中旬に判明する。

(組合) 長期火災保険について年数割とし初年度のみを対象とした場合、2 年度目以降は契約が継続されていても、今年度成績にカウントされないため、「昨年の成績－今年度の成績」がマイナスとなってしまう。本年度 1 0 月前後で成績のカウントに変更はあるのか。2 0 1 8 年 1 月以降保険始期の新規契約は、本年度の増収額にカウントされるのか。

(会社) 本年 1 0 月前後で成績カウントの変更はない。また、新規契約については保険始期に関わらず、当月の新規・増収の双方にカウントとなる。

2. 代行規程について

(組合)「新会社における PA 社員制度について(その5) PCA 社員の契約代行規程」について確認する。従来の代行規程は、代行契約の成績額等について、被代行者に 100%計上され、代行者は定められた代行報酬を受け取るというものだ。新会社の代行規程では、代行契約の取り扱いについて、代行者 40 : 被代行者 60 と扱者分担するとなっている。また、業務上災害補償規程の改定も予定されている。現在、被代行者は何名いるのか。

(会社) 特例的に一部代行の人も含め 5 名程度だ。私傷病の方は従前の規定でも、歩合給については 60%支給であり、新旧制度でほぼ変更はない。業務上の方については、従前 100%支給であったので、業務上災害補償規定に従って分担となる 4 割分については別途支給することを考えている。

(組合) 改定前後で補償内容に大きな変更がないことを確認した。当該事実を対象者に、分かりやすく伝えていただきたい。補償期間についてはどうか。

(会社) 今回の改定で、代行期間は内勤社員の規定に合わせて 6 ヶ月とした。