

第381回団体交渉PAダイジェスト

日時 2017年12月8日（金） 14:00～15:30

場所 神谷町ビル9階

1. 長期化するシステム障害について

[第381回団体交渉ダイジェストを参照](#)

2. 社名変更通知について

(組合) 社名の変更について、契約者に葉書などで通知をしないのか。

(会社) 個別の通知は行わない。テレビコマーシャルなどで知らせている。募集人、代理店からのアプローチでいくと決めた。

(組合) コマーシャルは分かりづらいという声もある。葉書などの手法が良いと考える。問い合わせがあったときにどのように答えるのか、個別通知をしないとした根拠を聞きたい。

(会社) 判断は、デジタルではなく感覚で決めた。

(組合) コマーシャルは不特定多数向けだ。その上で、特定して知らせるほうが良いと考える。顧客目線としてどうなのか。代理店からの反発は避けられないと感じる。説明する材料もない。

(会社) 社員としてなんとか上手に対応して欲しい。アクティブケアと言っている中での決断だ。組合の意見は承っておく。

3. 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が、システム障害により仕事にならない状況は理解している。

准社員の現況

(組合) 本年1月1日付での准社員113名中、本年10月1日時点で、営業社員に復帰22名、准社員64名、退職27名であった。現状と評価を聞きたい。

(会社) 11月1日時点で、営業社員に復帰24名(+2名)、准社員61名、退職27名、猶予1名である。

(組合) 現状は日常業務にも相当程度支障の発生している状況でもあり、本制度適用によるクビ切りは、二重の意味で受け入れられない。会社の再考を強く求める。

(会社) 今のところ何か考えていることはないが、色々活動出来ていないこともあり、どのような影響があるかも検討した上で最終的に判断したい。

4. 新会社におけるPA社員制度について

(組合) 社員就業規則、社員退職手当支給規程について確認する。

(1) 社員就業規則第4条に、「担当職務の変更」とあるが、どのような事例を想定しているのか。また、同5条の「出向または転籍」についても合わせて確認する。仮に想定外であるならば、職務規律44条(服務規律)6項、49条(懲戒事由)8項、9項など、関連する項目は、PCA社員には適用外という認識でよいか。

(2) 社員退職手当支給規程第2条(退職手当の支給事由)には、支給事由として5項が明記されている。概要は、①会社都合、②死亡、③傷病による勤務不能、④傷病による休業期間満了、⑤自己都合となっている。准社員制度の成績未達成により、クビ切りされた場合は、①会社都合か。

(会社) (1) について、現時点では想定してない。将来何があるのかとは言えない。同規定を入れるかどうかについては、従来どおり内勤と同様項目を残したという判断だ。この項目があると不安ということであれば、PAに対して保険募集業務からまったく異なる業務への変更というのは、想定はゼロではないが、意味や目的は不明確であり普通に考えればない、規定があればできるということではない、という説明になる。また、これまでも、例えば内勤の事務職から代理店担当職への変更時には、きちんとした研修や丁寧な対応をしてきている。現状、PAの職務変更は想定外であるが、職務変更時には、「本人の同意」が必要であると考える。

(2) について、「会社都合」である。退職金の支給額は、年度末の通算額に退職月までの月数分が加算される。

(組合) 自賠償保険を成績基準額から外した理由はなにか。支給額は代理店手数料とリンクするのか。

(会社) 今までは換算成績に入っていたが、外したのはシステム上の判断だ。支給額の変更などは今後の状況をみて判断したい。