

第384回団体交渉 PCAダイジェスト

日時 2018年7月27日（金） 15:00～16:30

場所 神谷町ビル11階

1. 長期化するシステム障害について

（組合） 大規模なシステム障害は、かなり落ち着いてきたと感じる。しかし、システムトラブルは継続している。導入時と比較すればシステム改善は進んでいるようにも感じるが、新システム導入や業者変更を含む抜本的なシステム変更の予定はないのか。

（会社） 具体的にはない。現システムのバージョンアップで対応していく方向だ。

（組合） システムのクオリティ自体を上げていくことは予定にあるのか。システムの苦情がサービスセンターにもくる。これまでに無かった事態が続いている。バージョンアップの方向性を伺いたい。

（会社） 「マニュアルを見ないでもできるシステム」だ。導入当初からのコンセプトでもある。

（会社） サポートセンター体制については、本年12月末迄の期間だが、7月1日付で35名受電体制を増員した。代理店対応専門部署ではない。富山を含め、全国で追加募集を行っている。来年1月末での正常化を目指している。

（組合） 高松支店からも1名が受電応援として参加している。支店業務の募集は行わないのか。

（会社） それはしない。受電応援は、対応可能な支店のみとなっている。

2. 営業業務における問題点

支店の受電について

（組合） 課支社の人員について、内勤社員が減員となり、受電に支障がある。

電話を転送するなどの対策を検討していただきたい。P C Aの受電に対しての対応もバラバラである。

（会社） 支店での受電については、一律にスケールメリットで統合という話にはならないと思う。電話転送は支店長の判断で行えるものだ。現場で判断していただきたい。

引受規制について

（組合） 引き受け規制や約款は会社施策だが、契約者・代理店・扱者にとって継続性も重要だ。火災保険（賃貸物件の補償パッケージ化による保険料引き上げ、支払方法一時払いのみ）や、新種の最低保険料引き上げ（2 0 0 0 円→1 5 0 0 0 円）等による契約流出は現実のものとなっている。この先、契約流出を回避するための対応などあれば伺いたい。

（会社） 引受規制による影響は織り込み済である。それをカバーするために、新たなマーケットに注力していただきたい。流出を止める方向ではない。

（組合） 中小企業マーケットへの方向性は一定理解できるが、複数契約がある場合、丸ごと他社に流れる危険性もある。長期火災などの規制も厳しい。乗り合い代理店では、物件区分毎に他社に割り振っているとも聞く。再考を強く求める。

オフライン試算システム導入について

（会社） ショップ対応向けや、休日中のメンテナンス作業もあり、B C P（事業継続計画）の観点からの検討を進めている。時期は未定だが、主な種目について導入予定である。

保険料払込の猶予期限変更について

（組合） 9月1日以降保険始期の火災保険について、保険料の猶予期限が、翌々月末日から、払込期日1カ月後とされた。短縮した理由を伺いたい。自動車や医療、傷害保険の猶予期限は翌々月末であり、「複数の保険種目にご加入のお客様にとって大変わかりにくい状況」だ。改善する方向性はあるのか。また、コンビニ払込用紙の郵送拡大の検討も願いたい。

（会社） 顧客目線によれば猶予期間は長いほど良いと思うが、もともと猶予は翌月払込までであり、元に戻しただけである。

支店計上帳票・初回口座振替について

（組合） 締め切りが前月中旬頃というのは早すぎるのではないか。ボトルネックは何なのか伺いたい。代理店からも改善の声がある。

（会社） 確認して回答する。

3. P C A制度について

（組合） 「P A社員制度の一部改定案」について申し入れをする。A I G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、A I G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ません。A I G支部と本人の同意無く、A I G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） 撤回には応じられない。従来どおり制度を運用していく方針に変更はない。

移行調整給について

（会社） もともと、本年1月からP C Aの給与から返済をスタートさせる予定であったが、移行調整給算出が想定を超えた作業量となり、実施できていない。現在の予定では、来月（8月）に案内・説明会を経て、各自に確認をしていただき、その後の実施を考えている。現在、移行調整給については、支払いも返済も行われていない。

新給与制度については、昨年10月より導入されている。昨年11月の賃金は、前月（10月）の入金計上保険料で算出されている。そのため、同月分の賃金は、「二重払い」となっている。（10月に保険料入金となる契約の多くは、9月末まで計上されており、旧給与制度の計上ベース支給により、翌10月に支給されている。）

4. 雇用慣行賠償について

（組合） 法人が、従業員に対するハラスメントや不当解雇などで訴えられた場合に、その解決金等を保険金で支払うという内容の商品を、各社が販売している。暴力行為を含むハラスメントや不当な解雇は、いわゆる「違法（法律に

反する) 行為」や「不法(法律に反し、さらに反社会性を含む) 行為」を含む。パンフレットには、「雇用契約などの契約または法令に違反することを知っているながら行った行為(知っていたとみなされる合理的な理由がある場合を含みます)」については免責と明記されているが、同商品の販売、保険金支払いにあたっては、「違法・不法な行為や労働事件を誘発する、公序良俗に反するもの」であるとの疑問を生じさせないように、十分に留意を願いたい。本商品について、会社の認識を伺いたい。

(会社) 被害者救済を目的としている。

5. ハラスメント研修資料について

(組合) 約25%が「パワハラを受けたことがある」と回答している、研修資料中の「働く人を対象にした、過去3年間のパワーハラスメントに関する調査」のデータは当社のものか？

(会社) 当社のものではない。厚生労働省のデータである。

6. パートナー代理店の方向性について

(組合) APC(AIGパートナーズカンパニー)で、定年制を導入する動きがあるようだが、当社は関与しているのか。また、新しい代理店会(AAP全国代理店連合会)への関与はあるのか。

(会社) 別会社であり、直接の関与はない。定年という表現は別として、年齢による制限はあり得るのではないか。新代理店会への関与は一定している。