

第385回団体交渉 PCAダイジェスト

日時 2018年10月5日（金） 15:00～16:30

場所 神谷町ビル11階

1. 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が、細かなトラブルは継続している。前回説明のあった、AIGコネクトバージョン2について伺いたい。

1. 進捗状況。
2. 短期的・中期的改善点の、「帳票・フォント・レイアウト等の見直し」に個人火災の記載がない理由。
3. 種目によって、契約者勤務先の電話番号が削除されている。手入力する必要がある、反映するよう求める。

（会社）

1. 進捗は順調と聞いている。
2. 更なる使い勝手の良さを追求して欲しいということか。
3. データの一部未反映については確認する。

2. 営業業務における問題点

（組合） 支店計上帳票・初回口座振替について、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。前回団交で「確認して回答する。」とのことだった。確認した結果を伺いたい。

（会社） 前月中旬の締め切りはAIU方式で、旧富士社とはギャップがあった。担当部署に確認したところ、当月計上であっても現状は「特別措置」として受け付けているとのことだ。ただし、当月口座振替できるかどうかは別問題とのことだった。

（組合） リビングパートナー、テナント総合について、初回口座振替、長期年払いを可能としていただきたい。

（会社） 確認して回答する。

(組合) オフラインについて、自動車や火災のリリース予定はあるのか。

(会社) 検討課題には入っているが、個別種目のリリースについては、予定も含めて承知していない。

(組合) コンタクトセンターについて、広域災害の影響は理解しているが、9月上旬から全くつながらない状況が続いていて、10回以上「30分待たされて切断」の繰り返しとなっている。エラー表示が1ヶ月を超えてしまっている状況で、現状で事故が発生すれば、トラブルになる可能性が高く、早急に解決をしたいし、問い合わせをしているというエビデンスも残したい。一時的でも構わないので、メールやファックスでの対応も検討していただきたい。

3. 行動規範について

(組合) AIG行動規範の誓約について、今回より「タレントコネクション」となり、誓約についてのコメントが記入出来なくなっている。誓約について、「いいえ」のコメントを述べ、記入とします。

コメント：「解雇及び懲戒処分について、問題があることは言うまでもなく、事前の警告は必須です。また、労働法令、労働判例及び、就業規則、労働慣行に則するものでなければ認められません。本人及び所属する労働組合の同意なく変更された就業規則の変更による、解雇や不利益も認められません。」

4. PCA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。AIG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、AIG支部の同意なく解雇制度の導入をしている。2018年9月28日付で改定案が出されているが、基準を引き下げたとしても、「制度変更による組合員の解雇」という本質は変わらない。「生産性向上と成長性の確保」を実現したいのであれば、持続性も重要だ。長年勤務している社員を、短期間で解雇する制度は同意できない。改定ではなく本制度の撤回を求める。私たちは、組合員の解雇提案には同意出来ない。AIG支部と本人の同意無く、AIG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) 従来どおり、本制度と今回の改定の適用する考えに変更はない。

(組合) 提案について確認する。

1. 提案制度による営業社員から准社員への編入は、本年12月1日付か。
2. その場合、2019年1月臨時給与の削減はされるのか。
3. 本年12月1日付で、准社員に編入され、来年11月末までに200万円の新規・増収が出来なければ、2020年3月末に解雇となるのか。

(会社) 今回の改定により、判定日は12月末日から11月末日となる。組合のお話いただいたとおりである。

移行調整給

(組合) 前回団交では、「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。」とのことだったが、特段の案内・説明を受けていない。今回の「提案」に「実施時期を2018年1月から別途通知する開始月に変更する(後日通知予定)」とあるが、意味がよくわからない。

(会社) 当初は、昨年11月に新給与体系に移行し、移行に伴う措置として、その対応を今年の1月から行う予定であった。そのことを、給与規定上明記しておこうということで記載をした。しかし、諸事情があり出来ていない状況である。全員のデータを作成するのは膨大な作業であるが、準備が整いつつあるので、今月(10月)説明会を実施する予定である。その前後に、各自の移行調整内容を配布するというスケジュール感を持っている。いずれにしろ、規定上「2018年1月から」とあるので、改定としてそのような表現となった。

(組合) 移行調整給は、回払い契約については、従来計上時に1年分が評価されていて、これが入金ベースとなると階段状の支払いになり、給与が減ってしまうので、それを緩和するための措置という認識だ。既に11カ月過ぎたが、この段階で移行調整給は必要なのか。

(会社) 必要だ。新給与体系に移行してから、既に初月から補てんし続けてきている。もともと計上ベースで評価したものが、入金毎に二重評価されてしまうというところにある。そこは、本来評価済といえるので、支払わないということも出来るが、そうすると、給与上の不利益が生じるので、「あえて二重評価をした上で調整(減額)しましょう」、という考え方だ。今は、二重評価をしてしまっているの、時期はずれるが、給与の調整は行う。

(組合) 移行調整給は支払われているのか。

(会社) プラスの部分は全額支払われている。補てんしているという用語弊があるが、本来二重に評価しない部分も評価している。調整はマイナスが中心だが、医療保険の評価でプラスとなる場合もある。増加清算額のマイナスも算入される。

(組合) 昨年の11月から移行調整給の支払いを受けていて、その支払われた額について、現在も計算中ということなのか。現状は、何を基準にして給与計算をしているのか。

(会社) 従前は換算成績で給与計算をしていた。現在は、毎月配布している「口座振替契約保険料／手数料計算書」を合計して歩合給としている。これには、従前評価した回払い分についても含まれている。本来は、二重評価となるが、現状は全ての入金分について支払っている。

(組合) 「毎月二重評価分も含めて払ってきていますよ、だからこれから60回分の返済額の計算をして提示しますよ。」ということか。これからは返すだけになるのか。逆転するケースもあるのか。

(会社) 言葉が正しいかどうかはあるが、そのような考え方によって、給与の計算をしていきますよということだ。実施は、今年の11月か12月になる予定だ。現時点では、見込み数値が確定数値に移ってきていることも事実だが、例えば入金遅れ等の事象までは反映しきれない。そのため、確定数値を用いるという意見もあるが、本来の導入時の数値をもって調整額を算出する予定だ。医療保険の評価があるので、何とも言えないが、逆転するケースはほとんど無いと思われる。

(組合) 十分なシステムリソースが使えないことは分かったが、何故ここまでずれ込んでいるのか。

(会社) データ量が膨大であること、さまざまなデータについて理解できる状態にしなくてはならないこと、例えば、個々の契約の入金状況等の確認など、とにかく作業量は膨大だ。