

## 個別面談を即刻中止し、本人希望を尊重せよ 問題があれば個別に交渉・申入れを行う ～「役割革新」加速に向けた各種支援策実施に関する交渉～

12/4日に『「役割革新」加速に向けた各種支援策実施』における運用につき、会社と交渉、申入れを行いました。

### 【組合主張】

- この間本取組の「個別面談」実施の運用について本社はじめ全国5ヶ所でビラの配布を行い、職場から多くの相談を受けている。相談の中で明らかになった個別面談での実態は以下のとおりである（内容裏面参照）。
- 個別面談で行われている運用は、前回の交渉で会社から説明のあった「本人希望の尊重」とはほど遠く、本人が再三再四「辞めない」と言っているのに面談を繰り返すことは、あきらかな退職強要であり、そうした運用を即刻あらため、面談についても中止を求める。
- また繰り返される個別面談によって精神的に参ってしまっている社員も多くいる。面談後に実際診療内科へ通院しているものもいる。診療内科にまで行かないまでも精神的に追い詰められ、それにより退職を決めざるをえなかった者も少なくない。このことについて会社はどう考えているのか。
- 今回の会社姿勢や動向によって、今回キャリアアシストプランの対象者以外も含め社員全体のモチベーションが低下している。今般の希望退職募集は、事業費の面ではプラスとなるが、実際に社業に携わる従業員のモチベーションが下がることにより与えるマイナスが大きいのではと危惧する。
- 今回相談を受ける中で以下実態が伝えられているが、実態について回答されたい。
  - ・一部職場で、次回の面談は人事部が行うと告げられているものがあるがこれは事実か
  - ・定員外配置の者ははじめから最低評価（J6）と決めているのか。面談時にそう告げられている者が複数いる。
  - ・今年の評価はもう決まっているといった発言も見受けられる。中間面談時点でそんな運用をしているのか。
- また予め伝えておくと、今回の個別面談で「辞めない」と言い続けた人に対する報復的な人事異動や降格、低評価とすることは認められない。その点は強く申し入れる。

### 【会社回答】

- 会社としても個別面談において社員を精神的に追い込むことは本意ではない。個別面談は「役割革新」をすすめるためのものであり、退職に追い込むことが目的ではない。キャリアアシストプランは役割革新をすすめていくうえで、社外で活躍することが望ましいという社員に対しての選択肢のひとつである。
- 今回の面談では「役割革新」について、また人事制度について大きくかわることから、制度の内容について理解がすすまないものに対して説明をするため、人事部が同席して説明をするケースはある。個別に部支店長から要請があったものに対応している。
- 定員外配置のものについて一律にJ6評価をつけているということはない。勤務状況などにより通常要員の社員との公平性で、相対評価で低い評価がつくことはあるが、一律に低い評価をつけるという運用はしていない。また、現時点で今年度の評価が決まっているようなことは断じてない。
- 当然に報復的な評価といったことはしない。異動に関しては通常時と同様の運用で、異動がないとは言えないが、本面談への報復での異動といったことはない。

### 【組合主張・申入れ】

- 人事部が個別面談に出ること自体、当該者にとっては退職強要と受け止めざるをえない。運用について問題意識をもつ。
- 今後も、雇用を守ることを第一義にとりくみをおこなっていくが、個々人の相談を受ける中で、問題があれば都度協議・申入れをしていく。すでに面談中止について個別に申入れをしているものについては対応されたい。また、支部組合員が人事考課や人事異動などで不適切な対応があればこれに対しても協議していく。

### 【会社】

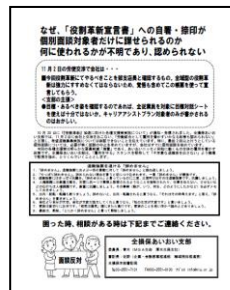
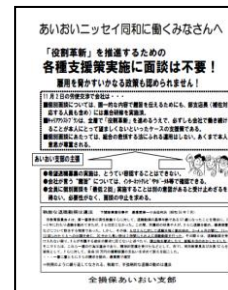
- 申入れがあったものについては、会社としても対応を行っていく。個別職場で問題があれば伝えられたい。

<個別面談時に面談者の発言（数多くの相談から）>

- 面談での話は口外しないでください。
- 課長にも相談しないように。
- 4月以降慎重に検討したが、次年度あなたの活躍する場はありません。よって、今回のプランに応募した方が良い。
- あなたの評価は、来年も変わらない（中間面談も終わっていないのに次年度の人事考課も決めている）。
- あなたなら代理店でもどこでもやっていける。退職を考えてみてもいいと思う。
- 再就職支援会社の窓口に行ってください。
- 会社の状況を理解しているのか。役割革新を理解しているのか。
- （本人がこれまで頑張ってきたことを説明すると）それは今までのこと、今後どう変わるのかを話してください（抽象的すぎて話ができない）
- 会社が求めている社員像とあなたの考え方はずれている。プランに応じた方が良い。社外への転進を勧める。プランはちゃんと読んだのですか。
- 今回会社は踏み込んでいます。残ったらもっと厳しくなる。
- （本人が「なぜ今やるのか」と聞くと）将来10年先が見通せない。
- （本人が「家族のこともやはり辞められない」と言う）家族のことは関係ない。会社のことを考えてください。
- （本人が「どうして活躍する場がないとの検討結果になったのか説明して欲しい」と言う）検討内容を教える必要はない。
- 辞めないのか。その結論に至った理由は何か。
- 定員外配置の人は最低評価となる。

本施策に対し「個別面談の中止」を訴え、全国6カ所（本社、日本橋、新宿、横浜、大阪、広島）で朝ビラ宣伝行動に取組み、出社する社員に向けて配布をしました。

全損保本部、各支部からも支援をいただき、延べ126名で約4000枚を配布しました。



**困った時、相談がある時は下記までご連絡ください。**



**全損保あいおい支部**

委員長：青木（MSA生命 厚木生保支社）

書記長：佐野（企業・金融営業推進部 職域団体推進室）

全損保本部書記局

TEL03-3551-7131

FAX03-3551-8130

アドレス info@niu.or.jp