

2014年上期
地域集会サマリー

地域集会参加状況

| 第11期 上半期地域集会(2014'3-4) | | | | | |
|------------------------|-------|------|-------|-------|------|
| ブロック | 支部 | 組合員数 | 参加組合員 | 参加率 | 参加総数 |
| 北日本 | 北海道 | 35 | 18 | 51.4% | 36 |
| | 東北 | 40 | 15 | 37.5% | |
| 北関東 | 北関東Ⅰ | 162 | 25 | 15.4% | 31 |
| | 北関東Ⅱ | | | | |
| 南関東 | 南関東Ⅰ | | | | |
| | 南関東Ⅱ | | | | |
| | 南関東Ⅲ | | | | |
| 関東中央 | 関東中央Ⅰ | | | | |
| | 関東中央Ⅱ | | | | |
| | 関東中央Ⅲ | | | | |
| 中部 | 中部Ⅰ | 102 | 27 | 26.5% | 29 |
| | 中部Ⅱ | | | | |
| 関西 | 関西Ⅰ | 102 | 19 | 18.6% | 21 |
| | 関西Ⅱ | | | | |
| 西日本 | 中四国 | 55 | 11 | 20.0% | 14 |
| | 福岡 | 65 | 14 | 21.5% | 16 |
| | 南九州 | | 11 | | 13 |
| TTL | | 561 | 140 | 25.0% | 160 |

*組合員数/参加人数には、執行部及びブロック長は含まず

- 上期目標参加率25%達成
- ブロック格差を下期開催で縮小する(上期+下期=50%参加率)

2014年上期地域集会:Agenda

| | | |
|--------------------|-------------|-----|
| ◆活動報告 | | |
| ・第10期(2013年)活動報告 | 14:00-15:00 | 60分 |
| ・第11期(2014年)活動方針 | | |
| ◆Break | 15:00-15:15 | 15分 |
| ◆ワークショップ&ディスカッション | | |
| ①有給取得促進について | 15:15-16:15 | 60分 |
| ②労働時間調査について | | |
| ③地域レクレーション活動のプラン確定 | | |
| ④組織内コミュニケーション | | |
| -社内相談窓口(啓蒙活動) | | |
| -4月より一括配信開始 | | |
| ◆Break | 16:15-16:30 | 15分 |
| ◆アンケート記入・質疑・応答 | 16:30-17:00 | 30分 |

議事内容

* 第10期活動報告(方針)

- 1) BATJに於けるワーク・ライフ・バランスの最適化
- 2) 高齢者雇用安定法改正の対応
- 3) ユニオン組織の成長を目指し連携強化と人材育成
- 4) フード連合活動への積極的な参画と連帯感強化

* 第10期活動報告(履歴)

* 2013重点活動

- ・活動項目と執行部Team
- ・評価と総括

- 1) 超過勤務是正
- 2) 有休取得向上
- 3) メンタルヘルス
- 4) 高齢者再雇用
- 5) 組合費改定
- 6) 活動セミナー
- 7) ワークショップ

□第10期決算報告及び会計監査報告

* 第11期活動方針

□第11期の活動骨子

1)ワークライフバランスの最適化

- ・年間総実労働時間の短縮
- ・BATJ総実労働時間
- ・超過勤務是正
- ・休日出勤深夜出勤の抑制
- ・有給休暇取得率向上

2)安全衛生管理体制の整備・強化

- ・健康管理とメンタルヘルスケア
- ・安全運転の励行

3)ユニオン組織の成長を目指した連携強化と人材育成

- ・地域活動の強化
- ・人材育成

4)フード連合活動への積極的な参画と連帯感強化

- ・各種会合への参画

5)2014年重点活動

- ①所定外労働時間の削減
- ②有休取得率の向上
- ③安全衛生管理の拡充
- ④地域活動の拡充
- ⑤人材育成の促進
- 6)第11期執行部体制と職責

□2014年重点活動に関する件

□組合規約改定に関する件

□新役員の信任選挙及び退任に関する件

| 2014年地域集會:意見集約 | | |
|----------------|--|---|
| | Q(組合員) | A(執行部) |
| 組合加入 | 派遣TMRは組合員になれないですか？ | BATJ社員ではなく外部(会社)ですので不可です。 |
| 休日出勤 | 会社の指定した休日出勤日しか休日出勤手当が出ないのはおかしいのでは？労基法の関連で同一週に休みを取る指示は厳しい現状である。 | 現在、HR始めNSなどに周知徹底させていきもう一度原則などを見直し中です。 |
| 休日出勤 深夜勤務 | 休日出勤について・・・ 特に現状NP時は、KPI達成の為非常にタイトな状況となる。よって、そのような際、基本休出禁止に関しては現場にとってデメリットとなっている(出たい時に出られない)。夜間販促に関しても同様である為、柔軟な活動が出来るよう改善して欲しい。また、現状のKPI(目標数値に対する達成期日)が非常に厳しく、この部分を少しでも改善していただく方向にならなければ、休出・夜間出勤といったプレッシャー(追い詰められた意識)から抜け出す事が出来ない。土日出勤せざるを得ない場合は、賃金の問題ではない(達成意識の問題)為、代休取得。基本同週内に関しては、休出日の賃金割増し→別の週に代休取得となるようにして欲しい | 5月度の労使協議会にて協議(目線合わせ)を行い、改めて報告する(会社側(HR⇔NS)の温度差を確認する)休日もしっかり休暇を取れる環境整備に繋げたい。 |
| 休暇取得 | 有給取得率の向上のために組合はどうしていきたいのか？ | 計画的付与制度の提案(Region・Area)などに分けて強制的に休暇を取得する。現在HRとしては付与数の70%消化をして欲しいと提言されています。 |
| 休暇取得 | 休暇取得について・・・ 計画的付与休制度については、大変良いと思うが、その場合はやはり全社にて休日とするべきでは？(全社導入であれば、アクティビティー等重なる事もないのでは？) | 現在協議中である為、明確な回答は出来ないが、おそらく全社単位は難しい。最小単位でもおそらくRegionくらいとなる見込み。本年度(早くても6月くらい?)導入されたとしても、運営自体はスムーズに行かないと考えている(取得に関しての進捗管理や、消化出来なかった場合のアクションプラン等、未だフローも確立されていない状況である為)今後も継続的に労使間にて協議を進めていく方針。 |
| 労働時間 | 自宅から現場までの距離のある人間に対して何か軽減策を考えるべきでは？ | テリトリーにより環境の格差もあるので個別案件として対応していく方向です。本来、上長に提言すべき内容ですが、その上で種々問題有る場合は組合まで打診下さい。 |
| 労働時間 | 直行直帰になった時点で移動も労働時間に含まれるのではないのか？ | 自宅からテリトリー(持ち現場)までの所要時間は通勤時間と見做されるので労働時間には含まれません。 |
| KPI | 事故二回でのREシステムが無くなったと聞きましたが、組合として何かアクションがあったのか？ | 特にコレといったアクションではありませんが、問題として認識はありました。しかし、様々な事例などもあり対応が難しい案件でしたが、現在の認識としては数値としての二回という回数のみが解除されたという認識です。 |
| 人員計画 | 今後人員を増やす予定はありますか？ | 今のところ次回クライマックス時期を含め、人員増の話は聞いていないのが現状。 |
| リストラ | 15/15が達成できなかった場合の人員計画・コスト削減が考えられますが、ユニオンの対策は？ | BATJは3年計画を立てているが、現状のプラン内ではリストラ計画は無い。しかし、厳しい経済環境となってきた中、今後の経営の中で全く無いとは言い切れない状況(経費削減の視点から、タバコ業界以外でも行われている状況である) |
| リストラ | エリアマーチャンダイザーの導入や欠員テリへの派遣TMR配置によりTMRの削減が加速するのでは？→早期のアプローチが必要では！ | ユニオンとしては、雇用の維持・安定を図っている為、会社側に対し、そのような計画が出た場合速やかにユニオンへ知らせるよう伝えている(早期退職対象者がもし出た場合、待遇が不遇とならないよう労使協議する十分な期間を確保する為) |
| リストラ | 今後の人員整理(リストラ)について・・・ 業界全体(JT・PM)で直近(2~3年内)のリストラ話が出てきているが、もしBATも同様の事態となった場合、ユニオンでは何か対応を考えているのか？ | |
| ストライキ | ストライキについて・・・ 十分な予算確保は出来ているのか？また、どのような事態となった際にストライキ決行となるのか？ | 予算は現状十分とは言えない状況。また、決行するにあたり、ガイドライン等取り決めは一切無い。当社の場合製品流通がTSNであり流通等に問題が生じない為、NS全体でストライキを起しても会社にとって業務上特に大きいデメリットは無いが、外資系である為コンプライアンス部分への意識が高く、そういった状況(スト)がメディア報道される事への懸念は大きいと考えられる。よって、労使協議決裂によるストライキ等は概ね発生しないものと捉えている。 |
| 賃上げ | 組合の賃上げ交渉はおこなわないのか？ | 現段階では、下記の内容により春闘をやらない。 一組合として、会社の利益は知らない(解らない) 一個人情報保護がありそれぞれの個人の給料を知らない。 一個人の90%の人が、毎年ベースアップしている。 |
| 再雇用 | 雇用計画について会社の方針はどうなるのか | FMD・派遣社員・アルバイト等の雇用形態であるが、今後の動きを見る必要がある。(再雇用制度)60歳での退職で5年間の延長制度開始までに3年ほどあるため、内容を精査して詳細を詰める必要あり。 |

地域集会ディスカッション(要望事項)

| | 要望 | 回答 |
|--------------|---|---|
| 有休取得促進 | Promotion実施時期を可能な限り早めに開示する様、働きかけをして欲しい。開示が早ければ計画的に休暇を取得できる。←計画的な活動/有休促進 | 以前からも提言している。HR⇔TM&Dとの協議案件となっており情報漏洩面で難航。継続的に折衝していく。 |
| | 去年はCVSのプロモーションが大型連休の合間にあった為、プロモーションの時期を考慮。(ビジネス優先偏重型で従業員に対しての配慮要) ←ワークライフバランスの適正化 | 計画的休暇付与制度の制定により、飛び石連休取得し易い環境整備の為に提言していく。 |
| | 直属のラインマネージャー (ASV) の意識の統一。現時点ではラインマネージャーの考え方によって、取得率に差が出ているように思える。←労務管理意識の向上 | 有休取得促進策においては全社挙げての取組み事項となるのでHRからのラインコミュニケーション強化依頼と共に組合内でも有休取得啓蒙を推進していく。 |
| | 有給休暇の残日数・付与日数を本人確認できるように対応策(サマリー)を協議してもらいたい(目的:現状把握及び取得促進) | 以前にも提言している。WFシステム改編には多大の時間・コストがかかるとの事だが、今後の有休取得促進策の一環として継続協議していく。 |
| 休日出勤 深夜勤務 | <ul style="list-style-type: none"> ・NPI活動時期の休日出勤・深夜勤務はKPI・活動上(商習慣上)で実施せざるを得ない場合が多い(原則禁止によりKPI・店舗の板挟み状態)。原則禁止が会社ガイドラインであれば、KPI・アクティビティの見直しが肝要である。(KPI=SMART目標) ・同一週での振休取得はスケジュール上、困難なケースが多く、Field実態に即し割増対応の柔軟な対応を望む。(Field実態を顧みない一辺倒な指示によるストレス増大) Field実態の把握とSmart目標によるKPI設定の見直し | 5月度の労使協議会にて協議(目線合わせ)を行い、改めて報告する(会社側(HR⇔NS)の温度差を確認する)休日にしっかり休暇を取れる環境整備に繋げたい。 |
| 振休 | 現状、休日出勤をして振替休日対応になった場合、1日単位での対応になっているが、半日単位の適応を協議して頂きたい。 | WFシステム改編には多大の時間・コストがかかるとの事だが、協議していく。 |
| KPI変更 | 無理なKPI項目に関して、組合で変えられるよう働きかけができないか?ラインを通じて話しても問題解決にならない(例:KOOL DubaiやKOOL Ctricの無謀な押し込みによる販売店からのクレームあり)。 | 戦略的なKPIに関して労組が関与すべきではなく、ライン通じてASV・RMマターとして協議・見直しすべきと考えている。 |