

Union meeting : 12 <sup>th</sup> June 2014 TIME: 10:00 to 12:00		
Present: Frederico Monteiro, Tomiki Nishida, Motonobu Iioka Kozo Kinoshita, Koji Takahara, Toshio Oka, Noriyuki Endo, Setsuji Sato		
Minute Taker : Tsutomu Shibasaki		
Venue: Board Room (23F)		
<b>Agenda Item</b>	<b>Key Points / Comments</b>	<b>Decisions Taken / Action Items (Study / Implementation / Rejection)</b>
<b>Initiator (Functional Area)</b>		<b>Responsibility (Individual / Functional Area)</b>
<b>Opening</b>	木之下氏がフレッドと組合の初の会議であることを述べつつ、会議を開始した。 6月7日に臨時大会を行い、本件の対応を決定している。 その中で、組合員より意見、要望を受けているので、それを本日は伝えます。 内容については厳しいものも含まれているが、心の叫びとして受け取ってほしい。 協議会は事前に提出した要求書書面に基づいて行う、組合側の議事は木之下が勤める。	<b>Action Items:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>
<b>要求書事項 1</b>	<組合からの書面要求事項 1> 雇用に係る重要事案について組合に対して事前説明/協議を諮る事なく、推進させる会社の取組姿勢は労使信義に反する不誠実な行為であり、抗議申入れによる謝罪と今後の改善策協議を要求する（6月2日、書面にて要求済み）。  -組合の質問： 本件についての社長の見解を聞きたい。 -社長の見解： 第一にBATJは組合との関係を重要視、尊重している。その一方で、今回はコミュニケーションの統制を第一に考え、社員の不要な心配やストレスを防ぐためにも直前の通知とした。この方法は違法、また協約違反ではないと認識している。しかしながら、組合執行部および組合員が、会社に対して不信感を持ったことは理解しているので、その点については遺憾の意を表明する。 < 結論 > 1. 組合、会社双方に見解の相違があるため、今後の改善策については継続的協議とする。 2. 手続き面で配慮に欠けた、という点について社長名での書面回答を提出する。	<b>Action Items:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約の解釈について、継続的に議論する</li> <li>社長の見解書を用意する</li> </ul>
<b>要求書事項 2</b>	<組合から書面要求事項 2> -組合からの質問 組合員、従業員の大半は、今般の組織改編を合理化による削減と受け止めている。よって、会社の将来への不信感が増大している、というのが現状である。今後のNS組織の士気低下は避けるべきがない。それを踏まえて、本件に関わる全ての社員の雇用責任について、社長の見解を伺	<b>Action Items:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>組合は会社に対して、組合員からのコメントや生の意見を提出する。</li> </ul>

Agenda Item	Key Points/Comments	Decisions Taken / Action Items (Study / Implementation / Rejection)
Initiator (Functional Area)		Responsibility (Individual / Functional Area)

	<p>いたい。組合員、従業員では、THM説明では、まったく納得しておらず、このままでは、誰しものが望む道筋ではない、と考えており見解を聞きたい。</p> <p>-会社の見解</p> <p>多くの環境、出来事をTHMで説明したが、それは予測が難しいことだった、インフレ、為替の急激な変動、消費税、とくに消費税分しか値上げを認めないことは大きな業界全体に対する問題であった。BATJは強く健在な会社であり、今後も従業員、会社の将来についてもリスクはない。財務的に考えても。しかし、会社をより強く、課題に立ち向かう準備をするために、この変革が必要である。</p> <p>雇用責任についてだが、健全な私企業として責任を担っている。消費者に質の高い製品を届ける、そして株主への責任もあり、従業員に対する責務もある、つまりは安定的な雇用の提供。そして、社会に対する責任、健全なビジネスにより、法人税を納め続ける。そして、雇用の責務があることも理解している。様々な責務の中で順番をつけていくためには、全てに同等のバランスを取れるわけではないのが事実。今回の件、新しいモデルにいくに当たっては、650人の社員を維持して行くと、将来的には、BATは利益の減少につながり、ひいてはマーケティング活動に必要な投資が受けられなくなる。結果、消費者に対する責任も果たせなくなり、従業員の雇用に関しても、より大きなリスクが出てくる。そういう将来的な状況も考え、会社としては組織改編の決断にいった。そして、それを実施するにあたっては、最善の条件を提示しようと考えた。また残る社員に対しては、健全な会社で居続ける、という責務があると考えている。これに加えて、実際のデータを基に為替変動とそれによる利益への影響に関する説明を行う。</p> <p>&lt;結論&gt;</p> <p>会社からの説明を受けて、組合執行部も状況を理解することができた。</p> <p>しかしながら、社員に対しては十分に伝わっていない部分があるので、フォローアップが必要ということで合意。</p>	
<p><b>要求書事項3</b></p>	<p>&lt;組合から書面要求事項3&gt;</p> <p>-組合の要求</p> <p>『退職勧奨』は、『希望退職募集』と異なり、本人の意思に反した取組みとなる事から『退職勧奨』に反対するものであり、次の行為の禁止を要求する。</p> <p>(a)希望退職募集期間中は、ラインにおける対象者との個別面談の禁止。</p> <p>(b)希望退職対象者へのパワーハラスメント等による退職強要の禁止。</p> <p>-会社の回答</p>	<p><b>Action Items:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>希望退職終了前に、退職勧奨についての協議を実施する。</li> </ul>

Agenda Item	Key Points/Comments	Decisions Taken / Action Items (Study / Implementation / Rejection)
Initiator (Functional Area)		Responsibility (Individual / Functional Area)

	<p>(a) : 周知徹底済みである。もし事象があれば、組合から報告を受け対処する。</p> <p>(b) : 違法行為であるので実施しない。</p> <p>&lt; 結論 &gt;</p> <p>組合は、希望退職に反対するが撤回は要求しない。退職勧奨については、反対を表明すると伴に中止を要求したことから会社との間で結論に至らなかった。退職勧奨については、希望退職募集期間の終了前に、再度協議会を開催する。</p>	
<b>要求書事項4</b>	<p>&lt; 組合からの書面要求事項 &gt;</p> <p>次年度の新組織に於ける懸案事項については、継続的な労使協議を通じて、改善策を要求する。</p> <p>-組合からのリクエスト 同上</p> <p>-会社からの回答 協議会要求は受け入れ、実施する。詳細は事務方で詰める。</p>	<p><b>Action Items:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 継続協議会を開催する。</li> </ul>
<b>要求書外の事項</b>	<p>組合からの質問:</p> <p>G34 のポジション削減について今の時点でわかることを説明してほしい</p> <p>会社からの回答:</p> <p>今の時点では、THM 以上に説明できることはない。</p> <p>&lt;結論&gt;</p> <p>継続的な話し合いを実施する。</p>	<p><b>Action Items:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 継続協議会を開催する。</li> </ul>
<b>クロージング</b>	<p>組合 :</p> <p>20分ほどの超過で申し訳ない。真摯に回答していただき、今回の会社との協議に関しては、一定の成果があったものと考えている。</p> <p>今後とも、BATJを長期にわたって繁栄させるために尽力していきたいので、よろしくお願いします。</p>	<p><b>Action Items:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 特になし</li> </ul>

<b>Reviewed and Approved</b>	<b>By:</b>	<b>Date:</b> / /
------------------------------	------------	---------------------