

2015年 GW期間の活動について

2015年4月2日
HR



Sliverの発売日決定の背景



皆様ご承知の通りSliverの発売が、GW期間中である5/8(金)となりました。まずこのタイミングとなった背景について説明いたします。以下の2点です。

- 3/31の閣議決定により消費税の増税が2017年4月で決定されましたが、皆様もご承知の通り当初は本年10月に予定されており、会社としてはそれを前提に年間のサイクルプランを策定する必要がありました。年の後半は価格改定の準備と実施に全社で取り組む必要があるため、NPI導入を含む各アクティビティは可能な限り年の前半に実施する必要があり、Sliverの発売もその中の一つとして計画されました。
- 各アクティビティをスケジュールに落と込む中で、Sliverの発売は5月と決定され、それを元に各CVS本部と折衝する中、アカウント側の都合や競合との兼ね合いもあり、発売日を5/8とすることが決定されました。





Sliverの発売日決定の背景



GW期間での発売となりましたので、「休日出勤が必要となるのか」、「プライベートでの予定をどのように計画すれば良いのか」など、皆様が懸念、困惑されていることは十分に理解しております。

発売日の変更はできない一方、ワークライフバランスの向上に注力するという会社の姿勢も変わりません。

これまでに労使間でいろいろと協議を重ね、また中嶋さん初めマーケティング部門とも話し合いを行った結果、今年のGW期間の活動に関する内容が決定しましたのでお知らせいたします。





GW期間の活動について



まず、**土日での出勤は一切禁止**することは本期間でも変わりませんが、さらに、**本期間における祝日の勤務も一切禁止**とします。

具体的には、4/29(水)、5/4(月)、5/5(火)、5/6(水)の4日間です。

これにより発売日直前の活動期間が短縮されることとなりますので、初回導入率が通常のNPIとは異なる結果になることは止むを得ないでしょう。

最大の成果をあげるという意識は大切ですが、限定された期間の中で行うものという意識、認識を持ちSliverのローンチ活動に取り組んでください。

上記を踏まえ、Region KPIとして設定されたSliverの初回導入率に関し、AMと協議の上で、より現実的なKPIに再設定していただくようRMの皆様へお願いしていますので、決定され次第、皆様にシェアされる予定です。





最後に、、、

- 無許可での出勤に関するリスクについて -



休日や深夜に、無許可で勤務する事例が散見されるという報告を受けています。

休日/深夜の勤務がラインに承認されないが各KPIを達成するために、あるいは相対評価で上位にランキングされるために出勤したい、ただし社用車を利用するとテレマティクスで出勤が分かってしまうため、マイカーなどを利用して出勤している、というものです。

これを行うことのリスクについて、ここで改めて明記しておきます。





最後に、、、

- 無許可での出勤に関するリスクについて -



仮に交通事故を起こした場合、刑事罰としての罰金や逮捕・拘留、行政罰としては免許停止や免許取り消しも考えられますし、もし人身事故の場合は民事として相手への賠償責任も生じるでしょう。

もし相手だけでなく自身も怪我をした場合、「業務中の怪我」と看做されれば労災保険から治療費が全額支払われますが、労災保険側としては会社の承認を得ていない業務を業務とは認めず、労災として認定されない可能性があります。

そうすると健康保険で治療費を賄うしかありませんが、健康保険側としては、「実態としては業務中の怪我である」=「労災保険で賄われるべき」と看做して健康保険の支払いを拒否するでしょう。

労災保険も健康保険も支給されない場合、治療費は本人の10割負担です。

ここまでは対外的な内容ですが、もちろん社内的にも間違いなく何らかの懲罰が与えられ、最も重い罰は懲戒解雇であり、その場合は退職金の全額が支給されない可能性もあります。





最後に、、、

- 無許可での出勤に関するリスクについて -



さらに影響は本人だけではありません。

上司側も管理不行き届きとして社内的に何らかの懲罰が与えられるでしょうし、大きな事故であれば世間一般に内容が社名付きで公表されることもあり得ます。

ちなみに、休日や深夜勤務は本人が申請し上司側が承認するものですが、法律上は「会社の指示による」となります。「本人が出たいと言ったから」という言い訳は通用せず、上司が承認した以上は会社の命令になります。

それに対しては賃金の支払い義務(休日の場合は別日での休日貸与)も生じますので、もし賃金を支払っていない場合は、会社が、いわゆる残業代未払いと看做されてしまいます。





最後に、、、

- 無許可での出勤に関するリスクについて -



このように影響は甚大であり、無許可での勤務は絶対にあってはならないことです。

複数存在するKPIの一つである初回導入率の目標達成、あるいは相対評価で上位に位置付けるためだけに、「一生を棒に振る」ようなリスクを冒すのは無意味だと考えます。

時間には限りがあることは皆様もご承知の通りです。

繰り返しになりますが、限定された時間の中で最大の成果を上げる努力をするということであり、これは今回のSliver販促時だけではありません。

皆様もその意識、認識を以って業務にあたっていただくことを切に願います。

以上

