

2014年10月20日

組合員各位

BATJ 労組執行部

## G34 処遇に関する労使協議(事態収束)について

2015年営業組織改編に伴い、会社は結果として労組合意を得ずにG32/33の希望退職募集を経て、今回はG34の合理性/正当性の無い降格人事を強行実施する計画で取進めています。

労組としては労使合意を得ずに強行する配慮に欠けた会社姿勢に対し、強い憤りとともに誠に遺憾に思っております。

今回のG34処遇に関する労組意向は断固反対であり、主な見解は以下の通りとなります。

- 2015年営業組織改編で、役職数の減少があっても配置転換等で、G34のポジションを堅持すべき
- この時期(5月に営業員を対象に希望退職を募って間もなく)にG34の降格(懲戒による降格を除く)をしなければならない合理的な理由がない
- 降格人事は労使慣行(PIP)のプロセスがあり、労使信義に反する
  - \*PIPとは業務改善プログラムで、年間業績評価が「RI」となった場合、翌年度上席と目線合わせを行い、SMART目標に準じた業務改善項目を策定し一定期間(3ヶ月/6ヶ月程度)業務改善に取り組むプログラム(一定期間内に改善されない場合は、改善プログラムの延長/降格となり得る場合有り)
- G34に対して降格人事を行うのであれば、今回の措置も合理化計画の一環に過ぎない
- G34に対して降格人事を行うのであれば、本人意思を尊重する希望退職を検討すべき

7月初旬より本件について労使協議を行ってきましたが、労使見解が平行線のまま3ヶ月強が経過しており、労組も強固な姿勢で先の見えない継続的な労使紛争も検討しておりました。

しかし、以下の点を考慮し苦渋の決断ではありますが、適切な時期に事態収束を図るべきとの考えに至りました。

- ① 組合員の雇用維持を最優先に考え行動する
- ② 組合員の労働条件/待遇の維持・向上を図る
- ③ 労使紛争が長期化することでデメリットが多々発生する
  - \*労使紛争中は労働条件/待遇に関する建設的な労組協議が停滞する
- ④ 労使紛争の長期化によって、降格対象者の処遇悪化懸念
- ⑤ 今後の抑止策として降格人事の適用厳正化に関する協定書(仮称)の締結

当該組合員のために労使協議を重ねた結果、今回の降格人事対象者に限り、降格人事に合意した場合も現行年俸保障(期限に問わず、一切減給無し)されることになりました。

\*当初の会社提示は半年間の現行年俸補償（半年後、ガイドラインに基づき年俸減額）

苦渋の決断ではありますが、年俸保障することで現状生活水準の維持及び退職金/年金等もマイナス影響が回避出来き、組合員の労働条件/待遇面においても維持/確保されることとなります。

繰り返しとなりますが、労組としては今回の合理性/正当性の無い降格人事については容認しておりません。

今後はこのような事態を抑止するために、降格人事の適用厳正化に関する協定書(仮称)の労使締結含め、安心して働ける職場環境整備及び組合員の労働条件/待遇改善に向け継続的に労使協議に取り組む所存です。

また、当件に関してはHRとの協議に留まらず執行三役が 10/27 本社に出向きロベルタ社長との直接協議を行います。今後の労使関係の在り方も含め、組合員の総意を代弁するために最善を尽くして参ります。

今後とも組合員の皆様の御理解と御支援を承り頂ければ幸いです。

以上