

執行部

報告書

報告者	横井 敏博
支部名	関西 I
主催者	杉本 浩康

表題の件、支部集会を実施しましたので、下記のとおり報告いたします。

(1)実施月日： 2013/3/16

(2)場所： ハートンホテル北梅田

(3)参加者： 43名（高島書記長、杉本執行委員、小平執行委員、増永執行委員、吉田執行委員、前田ブロック長、支部長2名、組合員35名）

(4)議題

- 1)第9期活動報告について
- 2)第10期活動内容と活動計画について（7項目の説明）
- 3)ワークショップ
 - a)組合セミナー
 - b)組合費改定
- 4)質疑応答、その他意見集約
- 5)閉会の挨拶

(5)会議内容

■ 書記長、ブロック長挨拶

■ 第9期活動報告

- ① 超過勤務是正ならびに業務負荷軽減
 - a) ワークロード
 - b) 業務量
 - c) 勤務時間管理
 - d) 時間管理
 - e) ノーツ運用ルールの確立
- ② 有給取得率
- ③ メンタルヘルスケアの充実
- ④ 組織拡大、連携強化

■第10期活動および活動計画

2013年タスクチーム編成（P22～参照）

① 超過勤務是正

【目的】みなし労働の適正化によるワークライフバランスの最適化

- 【戦略】 a)7.5h 業務完遂となる環境整備
- b)深夜勤務をみなし対象外とする
- c)内勤実態に合わせたモバイル手当の見直し

【懸念】 みなし労働の拒否に対する組合員の理解

② 有給取得率向上

【目的】 組合員の心身疲労回復や健康の維持・向上
仕事と私生活の調和にて労働意欲の向上
ビジネスパフォーマンスの向上

【戦略】 a)有給休暇を取得し易い職場環境の整備（管理者教育、ワークロードを勘案した Activity）

b)労使間にて有給休暇取得率の数値設定合意

c)四半期単位で有給休暇取得率状況を Report Line で共有、Action Plan の実施

d)大型連休時（GW/夏季/年末年始）有給休暇取得の啓蒙活動

e)給与明細等に年間取得、残数状況

f)計画的付与制度の導入

【懸念】 a)更なる業務量/質の増大による取得率低下

b)過去数年の有給休暇取得率が減少トレンド

c)BATJ 部署間の有給取得率の GAP

（NS は総じて低い傾向）

③ メンタルヘルスキアの充実

【目的】 精神的な疲労やストレスの軽減・緩和のサポート

【戦略】 a)休職者数・復職プログラム者数の状況把握

b)実現可能なメンタルヘルス予防対策の立案提言

c)復職プログラムの再構築

d)継続的な労務管理者研修の導入

【懸念】 a)復職プログラムの形骸化

b)メンタルヘルス全般に対する知識・理解不足

c)更なる業務の質/量の増大による過重労働

④ 高齢者の再雇用制度改定

【目的】 制度改定によって 65 歳までの安定雇用を実現する。

【戦略】 a)再雇用基準の撤廃もしくは基準の明確化

b)厚生年金の支給開始年齢の引き上げに合わせた賃金水準の設計

【懸念】 賃金設計などの専門性が必要であり、知識補完対応が必要

⑤ 組合費の改定

【目的】 組織規模に準じた活動を展開する為の組合費見直し

【戦略】 a)主旨説明と意見集約

b)素案提示と全体討議

c)改定案の検討

【懸念】 改定（値上げ）に対する組合員の理解

⑥ 組合活動セミナー

【目的】 労働組合活動の理解と参画意識向上

【戦略】 a)執行部メンバーへの知識の移植

b)ブロック長・支部長への知識の移植

c)ブロック主管での定期セミナー開催

- 【懸念】 a)ブロック内のコミュニケーション強化が課題
b)日程調整

⑦ ワークショップ

【目的】 組合活動の浸透理解、意見集約

- 【戦略】 a)支部集会でのワークショップ
b) 2 way コミュニケーション

- 【懸念】 a)参加メンバーの偏り
b)日程的に全員が参加出来ない

■ワークショップ

1.組合セミナー（知識補完）

2.組合費改定について

現在のユニオン内における収支内容の説明

各費目毎の内訳説明（上部団体への加盟金等）

現状の支出を抑えながら、収入を上げていかないと、今後、有効な活動を継続維持していく事は困難である。

こういった状況の中、近い将来（2014年4月より）組合費の改定を検討。

出席者 35名で、是非を尋ねたところ、満場一致で「賛成」

6)質疑応答

Q：ユニオン情報を各営業所で組合員にシェアする際、営業所会議時が好ましいと思われるが、18時以降でなければダメなのか？

A：就業時間内における組合活動は原則禁止。しかしながら、ASVの理解が得れば、常識の範疇で情報のシェアをしてもいいのかも知れない。（小平さん回答）

Q：会社は7.5h以内で遂行出来る業務しか与えていないと言っているが、実際、そうなのか？超えているのであれば、その事実を会社は知っているのか？

A：勤務時間調査の結果では、7.5hを超えているのが実状。
ユニオンとしては今後も訴え続けていく姿勢。（杉本さん回答）

Q：新商品流通時の土曜・日曜出勤に関して。

振り替え休日取得に制限があるなら、新商品の流通タイミングを週末金曜日からではなく、月曜流通に出来ないのか？

A：ユニオンとしては、非常に懸念を感じている。
HRとしては現状を理解してもらっているが、水掛け論になってしまい、なかなか改善の方向へ進んでいないのも事実。
今後も、強く訴え続けていくつもり。（高嶋さん回答）