

■北海道B質疑

質問集約	執行部回答
・スマートフォンが導入されればHomeBB手当はなくなるのですか？	ご意見有難う御座います。 現在地域別にテスト検証をしておりますが、スマートフォン導入が確定している訳ではありません。(G34以上の導入はほぼ決定と聞いております) また、スマートフォンが導入されれば、HBB手当は支給しないと会社より確認しております。 もしスマートフォンが導入となれば、回線スピード等の問題/山間部エリアにて繋がらない等の問題も予想され、逆に効率化の観点で逆行する可能性もある為、労使間で協議していく予定です。

■関東中央・南関東・北関東B質疑

質問集約	執行部回答
・部署により有給休暇消化%に格差が生じている。消化率の低い部署に対し、ユニオンから具体的な改善提案はあるのでしょうか。	ご意見有難う御座います。 過去より部署間の消化率GAPは課題事項として労使間で共通認識/課題になっております。 また、過去数年のトレンドではGAPが縮んでいる傾向にあります。 しかし、分母の多いNS部門の消化率を高めないと全社の数値が上昇していかないことは確かであり、継続的に消化率向上に向けた環境整備に取り組んでいきます。 また、有給消化については意識の問題もある為、組合員の皆様におかれましても計画的なスケジュールリングで意識を高めていくことも併せてお願い致します。
・直行直帰による勤務体制により、異動時間(往復)の負担を何とかして欲しい。 ※業務時間とみなされない事は理解しているが...	ご意見有難う御座います。 自宅⇒現地⇒自宅は通勤時間とみなされ、勤務時間に該当しません。(BATJの場合) 会社も効率化の観点から無駄な通勤時間はなくしたいと考えています。 しかし、組織/戦略上の兼ね合いで全員が納得感がある担当区にアサインされるのは難しいかと思っております。(この部分もご理解下さい)

■中部B質疑

質問集約	執行部回答
会社に対する要求が多すぎると、会社側からの人的な対応が考えられ、雇用に対する不安がある	ご意見有難う御座います。 執行部としても雇用の安定/維持が最重要と考えています。 しかし、より良い労働環境を構築させていくには優先事項を明確にし、改善要求/提言をしていく必要があります。 また、会社にも雇用責任があり、無計画な人員増はありえません。 マーケット/各種規制の状況により、人員減が無いとも限りませんが、この部分は全社一丸となって継続的に会社の成長を高めていくことが重要だと考えます。
加入率が年々改善されているが、継続的に未加入者に対する活動が実施されているのか	ご意見有難う御座います。 組織拡大は各支部のブロック長/支部長の責任のもと、継続的に実施しています。 特に新入社員においては入社後にアプローチしており、若干ですが加入者数も増加傾向にあります。
給料と会社予算と相殺されておりわかりづらい状況が発生しています 給料明細がわかりづらいので、本人の所得(給料)なのか、催事予算等の経費金額なのかを明確にすることはできないのでしょうか 予算管理上、専用口座、専用カード等にできないのか	ご意見有難う御座います。 本諸問題で煩雑になっているのは十分理解しますが、本件は組合経由での問題解決ではなく、Report Line上で改善要望を挙げていく案件だと思っております。 まずは上席に諸問題事項を伝えて下さい。
再雇用制度についてのBAT定義が不明瞭であり、明確な情報が必要 会社との取り決め、折衝内容の進捗を明示してほしい	ご意見有難う御座います。 2013年4月より高齢者雇用安定法が改定され、法令に準じた内容で現在労使間で協議中となっております。 現在は経過措置の期間であり、且つ対象者が居ないのが現状です。 よって、来年以降も65歳まで(希望者)安心して働ける環境整備を目的に労使間で協議していく予定です。 なお、進捗状況は各ブロック長/支部長にご確認下さい。