

月日：2015年7月25日
 時間：14:00-17:00
 場所：BATJ関西営業本部会議室
 出席者：41名
 (敬称略)

議題	項目	内容
開会挨拶および委員長挨拶	木之下委員長より開会挨拶	
上期活動報告	ワークライフバランスの最適化 安全衛生委員会体制の整備強化 ユニオン組織の新体制移行取組 フード連合活動への積極的な参画と連帯感強化	左記4つの骨子について杉本書記長より要旨シェア
上期活動に対する質疑応答	RMとの地域協議会実現について(関西ブロック・藤林)	●上期集会において、RM(会社)ブロック長(労組)での地域協議会開催について聞いていたが、その後の進展は？ →HRを通じてNSToppに話を申し入れたがNS側が拒否。まずはNSの自浄努力にてラインを通じた解決策を試みたいとの返答であった。九州Regionをテストエリアとし、現在取り組みを図っているが、NSの自浄努力にて改善が確認されない場合、労組側より地域協議会の再提案を行う予定である(杉本)
	12期の時短取組目標における「休日出勤を年間4回以下とする」ことについて(北海道ブロック・南山)	●組合は休日出勤を年間4回まで認めることになるのか？ →あくまでも原則禁止の立場は固持するが、業務上致し方ないケースがあるため、休日出勤が不可避である場合の対応策として「振替手当支給の選択」「休日出勤の上限を設定する」などの提言をしていく、という意味合いである。(杉本) ●そもそも目標設定における成果追及が、パワハラや休日出勤助長につながっているため、KPIを根本的に見直すべきではないのか？ →KPIの妥当性については今後も継続的に検証・提言していくこととする。(杉本)
	振替休暇について(関西ブロック・藤林)	●Prpmotion開始の月曜日が祝日で、休出が必要といった場合、同週の金曜日が振替休となる認識でいいのか？→本件に関しては営業日の差替えとなるが、振替休日となるパターンの場合も含め、該当日は会社(NS組織全体)で決定するものであり、Region、営業所等、ローカル環境で決定するものではない(遠藤)
上期会計報告	2015年6月末現在 会計に対する質疑応答 (九州ブロック・大河)	岡副委員長より、会計報告。 ●上期が黒字となっている要因は？ →上期地域集会のコンパクト化(交通費削減)によるものが大きい(岡)
上期活動総括	NWOWの業務課題改善 休日出勤抑制と深夜勤務運用の適正化 有給取得率の向上 労使協働取組 執行部会体制移管 地域組織活動の強化	上期活動報告内容(左記6項目)に対し、木之下委員長より総括が行われた。
下期活動に関する議事	下期活動について	ロベルタ社長以上上層部の意識は、これまでの成果のみを追及するビジネス優先の姿勢から、限られた時間内での生産性を重視する方向性に変わってきており、一定程度評価できる傾向であると受け止めている。
	業務課題改善 安全衛生委員会 地域組織の労務知識向上 13期の役員改選	RegionKPIそのものを否定する訳ではないが、目標に妥当性、生産性が伴っていないようであれば、組織全体の効率、士気の低下を招く恐れがある為是正が急務である。またこれに伴い、ラインマネージャーの労務管理の意識向上も必要な取組である為、下期の重点課題として取り組んでいく。
質疑応答	内勤業務負荷について(北海道・南山)	●iBatで管理可能な進捗管理についてエクセル報告などの二重性について組合から提言してもらいたい。 →RegionKPIなどの整合性や必要性について、各Region毎の意見集約をして検証・提言していくこととする。(木之下)
	労使間の認識差異について(九州・大川)	●安全衛生委員会について、労使間の認識不一致とは具体的にどのようなものであったのか？ →安全衛生委員会の運用適正化は合意したものの、会社側のそもそもの認識では委員会自体が形骸化しているように見受けられ、役割と重要性についての見解相違があった。(木之下)
	MDR離職時について(中部・中村)	●Region派遣TMR人員が整理されたが、MDR離職時の具体的な代替策はどのようなものがあるのか？ →1ヶ月前から離職日に合わせ、新たな人員手配をする対応策があるが、実際に1ヶ月後の離職時に新たなMDRが配置されなかった事例があり、会社の対応策については不十分であるため、次回8月に協議することとする。(木之下)
Work Shop	新製品の発売時期とリードタイム	今回の意見集約において、賛成約86%、反対約14%との結果であったが、反対意見の内容が大変現実的であり労組としては真摯にこれを受け止め、単純な多数決ではなく、少しでも解決した上で慎重に取り組んでいく方向。 今回の提案、意見集約に至った経緯について改めて説明(背景と、労組側からの一方的提案内容ではない点を共有) →この統一認識のインプットを基に、再度下期地域集会にて是非を問うことで合意。
各ブロックからの意見	中四国ブロック	●休出の大きな要因は、早期Ship&Promo展開によるものが大きいのでは？これを解決するには他社同様に月火曜納品としていくのがベストだと考える。 →ビジネス戦略上の理由から、会社側は月火曜納品には今後も応じる事はない(労組回答)
	関西ブロック	主に反対意見が多かったのは、KPI重視の組合員であり、賛成意見が多かったのは、休出が多い組合員といった傾向が確認された。
	九州ブロック	休出、無断(マイカー)出勤削減に繋げる為には、リードタイム変更により、新たな(余計な?)KPIが設定されないのをあくまでも前提に、本施策を推進していくべき。
	中部ブロック	休出となる要因そのものを排除すべき。過度なビジネス優先意識が大きい要因である。
	北海道ブロック	1週間のリードタイムを設ける事で、新たなKPIが設定される事が懸念。また、広範囲の担当者は何度も訪店しなければならなくなる。配荷からPrpmoまで1週間の放置は、ビジネス上良くないのでは？と考えられる。
	上記意見を受け、岡副委員長より質問	反対意見の方々は現状維持に対し満足(賛成)なのか？→現状で良い訳ではない(全ブロック統一見解)
	労務管理(ハラスメント)研修について	遠藤副委員長よりリマインド及び、研修に対するフィードバック(アンケート)実施の依頼。
	職場集会について	労務管理部門、裏山氏より、職場集会テストエリア開始について提案を実施。より、有機的、自立的、意義のある労組としていく為、本年下期より段階を追って導入していく方向。 詳細は、8月度執行部会にて詰め、下期各地域集会にて話し合いを行う予定。
閉会挨拶	木之下委員長より閉会挨拶	