



全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

第28期・第29期 第11回 機関紙 新春号!!

新春のご挨拶



CoCa・Cola Bottlers Japan Group Union Federation

発行/編集責任者  
事務局長 津田 剛  
2024年1月1日

# 新春のご挨拶

謹んで新春をお祝い申し上げます。

旧年中は連合会に対しご支援を賜りました組合員の皆様にお礼申し上げます。

ご家族の皆様共々楽しくお正月をお過ごしのことと存じます。

CCBJIの企業環境は2019年発生しました新型コロナウイルス感染症により急激な事業利益の落ち込みが続いておりましたが2023年、ようやく事業利益のマイナスは回避する見込みです。これもひとえに組合員の皆様の日々の活動が成果に繋がった一年と考えています。

2019年以降、大幅な構造改革により組合員の生活は一変しました。連合会では組合員の雇用・労働条件・労働環境に対して維持・改善・向上をめざし経営陣と協議して参りました。

急激な事業利益の落ち込みからコスト削減を優先するあまり「人への投資」には満足を得ることができませんでした。

CCBJIは2024年より中期経営計画も策定されタウンホールにて発表されたことは承知のことと思います。企業施策達成に向けた施策について組合員へ及ぼす影響を注視しなければならないと考えています。

2023年、日本経済は新型コロナウイルス感染症の2類から5類に移行されて経済活動を進めるかじを取りました。人流は戻りつつあり外国人も含めて多くの経済効果をもたらしています。岸田首相による企業への賃上げ要請なども少しずつ効果はあるものの、物価高騰の煽りから実質賃金はマイナスであります。

CCBJIは肥大するファンクション制の慢性的な企業構造の影響で大幅な事業利益の落ち込みが響き、組合員の賃金は改善するところまでには至っておりません。

2024年度は賃金の底上げに向けた取り組みにも力を入れなければなりません。

また、第28期・29期運動方針で提案いたしました組織の今後の方向性についても決定しなければなりません。

組合員の皆様、支部役員のご意見を踏まえて2025年以降の組織をご提案したいと考えています。2年間をかけて「組織の在り方委員会」にて議論を進めております。2024年開催の定期大会にて具体的な提案をさせていただきます。

2024年、ご家族共々健康でご活躍を祈念しごあいさつに替えます。

CoCa・Cola BottlersJapanGroupUnionFederation

本部役員 一同



第28期退任役員・第29期体制

## 第28期・第29期体制

第28期・29期 CCBJGUF本部役員体制

氏名	役職	出身単組	役割
徳矢光行	会長	CCBJmikasa労組(専従)	組織全般の運営・経営者との労使協議全般
由良佳嗣	副会長	CCBJmikasa労組	CCBJ/EQmikasa労組委員長(兼) mikasa労組全県担当副委員長
津田 剛	事務局長	CCBJmikasa労組	組織事務関連全般・SCM担当
鈴木 朗	中央執行委員	CCBJmikasa労組	CCBJGUF運営全般近畿・京都・滋賀エリア担当
高橋清幸	中央委員	CCBJmikasa労組	奈良県担当
細田眞治	中央委員	CCBJmikasa労組	奈良県担当
瀬藤和彦	中央委員	CCBJmikasa労組	CCBJV全エリア県担当
杉江裕志	会計監査・投票管理委員	CCBJ/EQmikasa労組	会計監査・投票管理担当委員

## 第28期退任役員

廣瀬 聡	副会長	CCBJ/EQmikasa労組	2024年1月管理職昇格
喜多康貴	中央執行委員	CCBJmikasa労組	2023年4月管理職昇格
山本和久	中央委員	CCBJ/EQmikasa労組	2023退職により退任

# 第28期・第29期支部役員

## 第29期支部役員

Mikasa 支部名	支部長	副支部長
滋賀地区 (長浜)	川上 隆之	堀川 哲也
滋賀地区 (彦根)	田村 正人	中嶋 健太
滋賀地区 (湖南)	池田 達也	※※※
滋賀地区 (中央)	※※※	植村 恒太
奈良地区 (天理)	中井 康智	福井 洸平
奈良地区 (奈良)	堀 博和	長谷川直人
奈良地区 (旧中和)	小西 隆治	向井 俊晴
和歌山地区 (打田)	中岡 高秋	岡本 陽一
和歌山地区 (和歌山)	村田 隆紀	乙谷 幸二
近畿・九州	太田 淳子	※※※
近畿 (京都)	飯森 圭	※※※
近畿	小木曾友治	※※※
京都・明石・他工場	山下 正純	※※※



## 第29期支部役員

EQ支部名	支部長	副支部長
滋賀中央	巻口 孔	青木 浩行
奈良	藤野 昌之	星加 英博
和歌山	左近 信貴	村井 隆浩

## 退任役員のご挨拶

廣瀬 聡さん ベンディング豊田支店 支店長

この度、2023年12月31日をもちましてコカ・コーラボトラーズジャパン労働組合連合会副会長職およびコカ・コーラボトラーズジャパンEQ/mikasa労働組合 執行委員長職を退任いたしました。組合員の皆さまの多大なご支援、ご協力を賜りまして、組合活動に微力ながら尽くすことができましたことに厚く御礼申し上げます。

在任中の15年間を振り返ってみますと三笠コカ・コーラボトリング株式会社からコカ・コーラウエスト株式会社そしてコカ・コーラボトラーズジャパン株式会社と社名が変わるとともに会社の規模も大きくなり労使の関係も非常に複雑になりました。その日本のボトラー再編の大きなうねりの中で組合役員としての活動を通して様々な出会いや経験ができたことは私自信にとって大きな財産になりました。

今後も物価高やエネルギーの高騰など我々を取り巻く市場環境は厳しい状況ではありますが、健全な組合活動により労使ともに更なる発展を遂げていくことを祈念しております。

最後になりますが皆さまの益々のご健勝とご活躍を心よりお祈り申し上げ、退任のご挨拶とさせていただきます。15年間本当にありがとうございました。

## 退任役員のご挨拶

Execution Promotion Section Manager 喜多康貴さん

第28期をもって中央執行委員を退任させていただくことになりました。  
私が組合に参加させていただきましたのは、2008年で今から16年前の旧三笠本社支部になります。  
当時を少し振り返りさせていただきますと、私が参加した2008年はコカ・コーラウエストに統合する前年にあたります。当時の三笠本社に勤務する組合員が九州や近畿エリアに勤務することになるということで、三笠エリアから離れる方に少しでも安心して業務をしていただけるようにと新設されたのが本社支部でした。私はご縁でその支部の執行委員をさせていただくこととなりましたが、あれから勤務エリアも拡大し、各エリアで多くの方が活躍されるようになりました。そんな中、私が微力ながら16年もの長い間組合役員をさせていただき、成長させていただけたのもみなさまのご協力、ご支援があつてのことだと感謝しております。  
今後に向けては組合にとって大変大事な時期になるかと思いますが、引き続き組合活動にご協力賜りますようお願いいたします。  
末筆ながらみなさまの益々のご活躍をお祈り申し上げご挨拶とさせていただきます。  
長い間本当にありがとうございました。



第28期・第29期 運動方針の確認  
(第29期主要課題)



## 第28期・第29期に向けた運動方針の確認

- Action1 組織の在り方についてあるべき方向性を決定。
- Action2 経営陣との労使関係の構築は引き続き強化。
- Action3 労働協約に基づく牽制・チェック機能の継続。
- Action4 コロナ禍に於ける働き方についても会社側と継続して協議。
- Action5 コロナ渦における組合員の悩み相談についても継続。
- Action6 共済事業については2025年以降のあるべき姿を提案。
- Action7 渉外活動(電機連合)との拘わりについてあるべき姿を決定。



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- **Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告**
- **Action2 CCBJI経営陣との労使関係**
- **Action3 労働協約に基づく牽制・チェック**
- **Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応**
- **Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談**
- **Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済**
- **Action7 渉外活動**

## Action1 ①組織の在り方検討委員会についての経過報告

- ① 組合員の求める組織像について支部役員、組合員の意見を基に課題整理を行なって参りました。
- ② 上部組織(電機連合)との今後の拘り方についての検討を行なって参りました。
- ③ 福利共済事業(ろうきん・全労済)の今後の展開についての検討を行なって参りました。

第29期は組合員の皆様の求める組織像について支部役員、組合員の意見を反映すべく課題整理を行なっています。

労働組合は組合員の**雇用・労働条件・労働環境の維持、改善、向上を目的とした使命が有ります。**

2018年、CCW社、EJ社経営統合により企業風土は大きな変化を致しました。資本関係も日本企業より外国資本が大半を占める中、様々な運営方法が見直されて参りました。

この6年間で組合員の皆様の職場環境、労働条件は大きく変化致しました。旧CCW社時代とは大きな違いが有り経営統合が決して良かったとは思えないと組合員の皆さんからは多くの声を頂きました。この様な時代の変化に対応すべく労働組合が真稔をもって経営者に対して牽制・チェック機能を働かせて組合員の生活を護って行かねばなりません。

統合後、人事諸制度は見直される中、**メンバーシップ型からジョブ型制度への移行。新報酬制度の改訂など目まぐるしく変化をして来ました。人事制度の透明性についても引き続きチェックして参ります。**

2019年以降、新型コロナウイルス感染症の影響は急激な事業利益の悪化を招き、組合員の労働条件は2019年、賞与の一方的なカットなど大変厳しい環境に直面しました。この様な有事に対して労働組合は、組合員の皆様の雇用・労働条件を守る**為に使命としての役割は非常に大きく組織力が問われます。**賞与交渉ではCCBJI初めて労働三権を駆使し団体交渉を行いました。結果、0.75ヶ月の賞与からは大幅に確保できましたが満足は得られない中、経営者との軋轢も深まりました。団体交渉や様々なアクションに対して組合員の皆さまは力強い組織力に期待しているとの意見を頂きました。

第29期、三笠エリア組合員の将来にとって将来の組織のあるべき方向性を検討を行い新たな提案を行います。

## • Action1 ②上部組織(電機連合)との今後の拘り方について

- ① 組合員の求める組織像について支部役員、組合員の意見を基に課題整理を行なって参りました。
- ② 上部組織(電機連合)との今後の拘り方についての検討を行なっています。
- ③ 福利共済事業(ろうきん・全労済)の今後の展開についての検討を行なって参りました。

三笠労組、設立後、民間労協の仲間と地域活動が続ける中、1,987年連合が発足、三笠労組も産別加盟(電機連合)に加盟致しました。当時、西武セゾングループとして会社は運営されており三笠コカ社はセゾングループとしての利益貢献は有るものの組合員へのリターンは非常に悪く雇われ経営者の落下傘運営で厳しい運営がなされ組合員の労働条件、環境は悪化をしておりました。

会社との交渉は常にスト権を集約し団体交渉を重ね組合員の生活を守ってきました。当時、630人の組合員と経営者と戦うには資金力、マンパワーなど経営に対するインパクト小さく、その対策の一環として電機連合60万人の力を借りつつ邁進して参りました。

CCBJIとなり、CCBJIにある4組織の統合を目指し話し合いをして参りました。ウエスト労組、イースト労組、三笠労組其々の組織の生い立ちからき理念、価値観の違いには大きな違いが有り、特に上部組織の加盟についてはウエスト労組、イースト労組とも否定的で過去に加盟していたフード連合、UIゼンセンを脱退しております。

連合会が2組織と統合するには上部組織の整理が必要となる事から数年前より執行部では協議、検討を行って参りました。組合員の皆様が享受されているメリット、デメリットを整理しております。共済事業は60万人との単価設定でスケールメリットが享受されておりました。何より大きいのは60万人のマンパワーがバックボーンとして得られていたものが無くなることです。

今期は組合員の雇用、労働条件を守れる組織への方向性について、組合員の皆様にベストな案を用意し今期は結論を出して参ります。

引き続き、組合員の生活を守れる組織を見極め結論を図って参ります。

## • Action1 ③福利厚生事業(ろうきん・全労済)について

① 組合員の求める組織像について支部役員、組合員の意見を基に課題整理を行なって参りました。

③ 福利共済事業(ろうきん・全労済)の今後の展開についての検討を行なっています。

- ✓ ろうきん、について  
組合員の皆様の身近な金融機関としての今後の方向性を整理して参ります。また、2025年以降、組合本部が行っているチェックオフ申請の見直しが必要となり関係する組合員の皆様には改めてご相談申し上げます。
- ✓ 全労済について。  
現在の60万人のスケールメリット(掛け金単価が安い)は享受できませんが他の共済保険との比較を対象者にご案内を致します。(2025年以降の案内です。)
- ✓ 電機連合 けんこう・あんぜん共済について  
電機連合に加盟していることが条件で在ります。今後、新たな制度に変更できるか電機本部と協議を重ねて結論を出してゆきます。2024年の変更はございません。  
対象者には組織決定がなされましたら改めてご通知します。



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- **Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告**
- **Action2 CCBJI経営陣との労使関係**
- **Action3 労働協約に基づく牽制・チェック**
- **Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応**
- **Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談**
- **Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済**
- **Action7 渉外活動**

## • Action2 CCBJI経営陣との労使関係

### 第29期、経営陣との労使関係強化について

- ✓ 目まぐるしく変化するCCBJI組織と人流の異動は定期異動ではなく不定期異動に変化しました。組合員に及ぼす影響について慎重に精査し関係部門との協議を引き続き行って参ります。
- ✓ 2023年、各ファンクションで大幅な人事異動がなされました。SCM本部長、総務人事本部長、コマーシャル本部長退任、コマーシャル組織の2カンパニー制導入におけるボードメンバーの異動。
- ✓ 様々な労使協議が円滑に行うべく関係強化を引き続き行って参ります。特に新設される労務部との関係強化は引き続き行って参ります。



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- **Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告**
- **Action2 CCBJI経営陣との労使関係**
- **Action3 労働協約に基づく牽制・チェック**
- **Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応**
- **Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談**
- **Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済**
- **Action7 渉外活動**

• **Action7 渉外活動**



## • Action3 労働協約に基づく牽制・チェック

### 労働協約に基づく牽制・チェックの強化

- ✓ 新会社(ネオアーク (株) )の設立やCCBJIとの労使関係の維持には労働協約を基本とした交渉が必要不可欠。  
組合員の雇用・労働条件・か労働環境を守るべく引き続き協議して参ります。
- ✓ 公正・適正な人事異動や処遇の改善に向けてけん制・チェックを行って参ります。  
人事に対する透明性についても引き続き牽制して参ります。  
特に、会社施策によるポジションクローズにおける対象者の救済処置について協議して参ります。
- ✓ 2022年12月導入の新報酬制度についての検証と引き上げを要請して参ります。  
組合員の皆様の生活向上を目指し2024年春闘の戦いを通じて引き上げを行うべく交渉して参ります。



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- **Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告**
- **Action2 CCBJI経営陣との労使関係**
- **Action3 労働協約に基づく牽制・チェック**
- **Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応**
- **Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談**
- **Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済**
- **Action7 渉外活動**

## Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応

### 新たな働き方の検証と見直し

- ✓ ワークライフバランスの拡充の為の賃金の引上げ  
2024春闘を通じ底上げの要求
- ✓ ズーム・Teams等を活用した仕事の定着に伴いリスクを抽出し将来の働き方を検討する。  
ファンクション毎の働き方の検証、欠員に対する対応などについて引き続き協議して参ります。
- ✓ 在宅勤務に於ける将来想定される健康被害の予測と対策を協議検討して参ります。



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告
- Action2 CCBJI経営陣との労使関係
- Action3 労働協約に基づく牽制・チェック
- Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応
- Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談
- Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済
- Action7 渉外活動

## ● Action5 コロナ禍に於ける働き方改革の対応

### 組合員の悩み相談

- ✓ 近年、メンタルダウンを引き起こす組合員が多くみられます。新たな企業環境や社会の変化に伴う様々な健康被害も発生しています。根本原因の究明と対応策についても専門機関のアドバイスを踏まえて対応して参ります。
- ✓ 第29期、引き続き行って参ります。特に法律相談も増えております。引き続き顧問弁護士との連携を深めて参ります。

第28期 相談件数	2022年9月～2023年8月
ろうきん 関連	182
全労済	5
法律相談	62
その他	8



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告
- Action2 CCBJI経営陣との労使関係
- Action3 労働協約に基づく牽制・チェック
- Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応
- Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談
- Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済
- Action7 渉外活動

## • Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済

組合員の可処分所得の向上と福祉金融機関のメリットを享受

- ✓ ろうきんについて  
第29期も引き続き継続して参ります。
- ✓ 全労済について。  
第29期も引き続き継続して参ります。
- ✓ 電機連合 健康・安全共済について  
電機連合に加盟していることが条件で在ります。今後、新たな制度に変更するのか電機本部と一年かけて結論を出してゆきます。なお、現在加入されている内容は現時点で変更はなく、2025年以降となります。対象者には組織決定がなされましたら改めてご通知します。



## 第28期・29期 活動方針に対する第28期の振り返り

- Action1 組織の在り方検討委員会についての経過報告
- Action2 CCBJI経営陣との労使関係
- Action3 労働協約に基づく牽制・チェック
- Action4 コロナ禍に於ける働き方改革の対応
- Action5 コロナ禍に於ける組合員の悩み相談
- Action6 共済事業 ろうきん・全労済・電機連合共済
- Action7 渉外活動



## • Action7 渉外活動

### 上部組織との拘わりについて

- ✓ 連合本部(東京)  
労働界の情報収集、春闘への戦い方のサポートを得る事を踏まえて引き続き継続して参ります。
- ✓ 連合奈良  
滋賀・奈良・和歌山・近畿エリアの情勢分析を踏まえ継続して参ります。
- ✓ 電機連合本部(東京)  
労働界の情報収集、春闘への戦い方のサポートを得る事を踏まえて引き続き継続して参ります。
- ✓ 電機連合奈良地協  
将来を見据えた方向性について協議、検討して参ります。
- ✓ 電機連合滋賀地協  
将来を見据えた方向性について協議、検討して参ります。
- ✓ 顧問弁護士  
組合員の悩み解決に向け連携をとって参ります。



# 第28期 トピックス

# 第28期 振り返り

## 新報酬制度の移行2022年12月

### ➤新報酬制度の会社提案の背景 2022年2月～

- ✓ 現行制度は2018年に会社統合により制定。5年が経過、働き方や会社業績に大きな乖離と齟齬が出てきている。
- ✓ 株主資本関係の変化で外国人経営者は欧米型制度の考え方に变化。➡メンバーシップ型からジョブ型制度へ
- ✓ 組合員のやりがいや働き甲斐のモチベーションアップを目指す。
- ✓ ハイパフォーマーに報いる制度づくり。

### ➤2021年管理職人事制度を改定。

### ➤2022年一般職人事報酬制度の会社提案➡2022年2月 会社提案

- ✓ 2022/3月 労使協議会後の事務折衝等を通じCCBJGUFとして80項目の異論及び見直しの提案を行う。
- ✓ (基本給レンジ・賞与・評価・昇給の頭打ち・等)

### ➤2022年6/13日 CCBJGUFの提案を受けて修正提案。

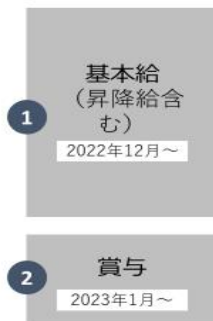
- ✓ 新報酬制度の課題。➡「業績が著しく悪化の場合は支払わない」の文言の削除。
- ✓ 基本給レンジXYZに対する妥当性。➡賃金コンセンサスによる日本企業同レベル・異業種・食品業界等のベンチマークの水准确認。

### ➤2022年9月 CCBJGUFの提案を受けて再修正案の提示。

### ➤2022年10月頃 waist労組・East労組が合意。

### ➤2022年11月 CCBJGUFは徹底抗戦。➡賞与規定への協定書を確認

戦略目標達成への役割と成果に応じて社員に適正な報酬で報いるために、基本給と賞与を改定する。  
2022年12月1日(案)に一般職に対して、本制度を導入する。ただし、賞与は2022年に講じた措置(スペシャルアワード)を考慮して、2023年1月からの導入とする  
<新報酬制度内容>



#### マーケットに準じた適切な報酬水準

- ✓ 各職務毎に報酬レンジを分け、市場競争力のある基本給レンジを設定
- ✓ レンジ幅を適正化し、職務毎の市場水準により近い水準を実現



#### 成果に報いる昇給

- ✓ より成果に応じた十分な昇降給を実現



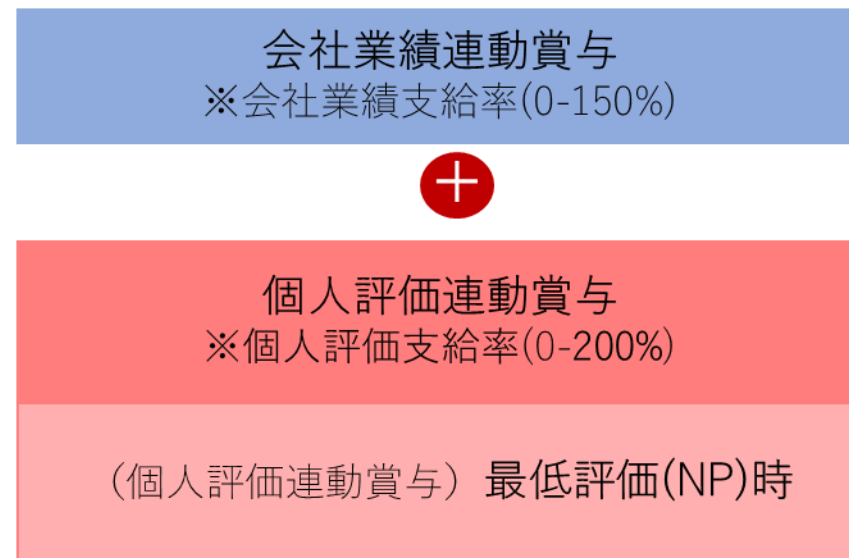
#### 個人成果に報いる賞与

- ✓ 賞与を会社業績連動/個人評価分に分割

## 新制度

- 「会社業績変動賞与」と「個人評価連動賞与」を切り離して支給

4.5か月  
(ターゲット)



評価別  
個人評価  
支給率

	NP	DP	SP	EP	EP+
支給率	0%	50%	100%	150%	200%

# 第28期 振り返り

2023春闘!! 2023年3月16日

✓ CCBJI組織内で唯一ベースアップの要求を提出。  
組合員の物価高騰に対する所得の増加を要求するも回答は赤字時経営の中で満足できない回答となった。  
但し、3等級、4等級者のマイナス調整給は撤廃する事ができた。

2023年3月16日

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会  
CoCa・Cola BottlersJapanGroupUnionFederation  
Chairman Mitsuyuki Tokuya  
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会  
コカ・コーラボトラーズジャパン mikasa 労働組合  
執行委員長 徳矢 光行 殿  
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会  
コカ・コーラボトラーズジャパン EQ/mikasa 労働組合  
執行委員長 廣瀬 聡 殿

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者 カリン・ドラゴン

### 回 答 書

2023年2月22日付で貴連合会より提出された「要求書」に対して、下記の通り回答します。

#### 記

要求内容：「人への投資によるCCBJIグループの持続的成長」として ベースアップ1% (平均給与金額相当) を要求する。(基礎金額: 一般職 ALL、41歳平均、266,453円)  
回 答：ベースアップは実施しない。  
但し、2023年4月に4等級のマイナス調整給を償却する。

要求内容：制度上の昇給確保。  
回 答：会社業績は厳しい状況であるが、制度に則り4月の基本給改定を実施する。

回答主旨：2022年は数量成長や価格改定、変革の取り組みなどのコントロール可能な分野で大福な利益改善を果たしましたが、原材料・資材価格や円安、動力コストの高騰といった外部要因がビジネスに大きな影響を及ぼしました。  
2023年も会社業績は依然として厳しい状況にありますが、皆さんの日々の頑張りに報いるためにも、制度に則り4月の基本給改定について昇降給を実施します。  
貴連合会より要求のあったベースアップについては、「CCBJIの報酬水準と市場水準の大きな乖離」があり、「現在ならびに将来的な経営状況において、継続的な業績の向上に繋がること」が前提であるとと考えております。  
これらの要素を考慮した結果、今年度のベースアップの実施についてはお応えすることができません。  
報酬制度の中で、特に4等級については昨今の最低賃金の上昇を踏まえて、報酬レンジ下限の金額を設定しております。本年4月の基本給改定においては、4等級に限りマイナス調整給を全て償却することで、従業員の生活の安定に寄与して参ります。  
CCBJIグループの2022年度事業利益は赤字であり、市場で勝つために、収益改善に向けた取り組みを継続していく必要があります。そのような状況下であっても、従業員の皆さんの懸命な取り組みに報いることがたいへん重要であると認識し、2022年度限定で「スペシャルアワード」を導入し、ターゲットを超える支給をしたことについても、現在会社として出来る最大の対応を行っていることをご理解ください。

これからも私たちの取り組みに対する基本的な方向性は変わりません。すべての人にハッピーなひとときをお届けし、価値を創造することです。今まさに機敏に動くことがかつてないほど重要な時であり、ビジネスを回復し成長させるためには結果を出さなければなりません。そして、結果を出してできる限り皆さんにも報いていきたいと考えています。  
引き続き、皆さんのご協力をお願いします。

以上、会社回答並びに回答主旨とします。

本回答、回答主旨を十二分にご理解いただき前向きにご検討いただき度お願いいたします。  
日頃から、ビジネスの継続的な成長と目標達成のための組合員一人一人のたゆみない努力に感謝するとともに、本年の計画を達成できるよう全員で戦い抜きましょう。

以上

## ● 第28期 振り返り

コスティン本部長と連合会本部役員とのコミュニケーション 2023年5月24日～25日

- ✓ RTMの設計の検証と改善要望
- ✓ コマシャル現場の長時間労働の実態とサービス残業の解決に向けたPresentation

(会社)

Commercial本部 コスティン本部長 中村BP 総務・人事本部 橋本部長 斉藤労務課長

(労組)

コカ・コーラボトラーズジャパングループユニオン連合会 会長 徳矢光行

(所属) 連合会専従 担当エリア 1都2府35県

コカ・コーラボトラーズジャパングループユニオン連合会 副会長 廣瀬 聡

(所属) VM名古屋東支店 シニアBD 担当エリア 中部・滋賀県

コカ・コーラボトラーズジャパングループユニオン連合会 副会長 由良佳嗣

(所属) CS和歌山支店 BD 担当エリア 奈良県・和歌山県

コカ・コーラボトラーズジャパングループユニオン連合会 中央執行委員 鈴木 朗

(所属) CS京都支店 MD 担当エリア 兵庫・大阪・京都

- 会社側 コスティン本部長ご挨拶
- 参加者労働組合紹介
- コスティン本部長との意見交換会
  - ✓ 会社情報共有
  - ✓ 労働組合からの共有(職場環境について)
- マーケット視察

結果

- 濱田本部長の所属長ミーティング実施により具体的にゼロ時間ポリシーの意味を徹底すると共に必要なOTを付ける風土の醸成が図られた。

## 第28期 振り返り

有給・時間外労働 2023年1月～11月

三笠エリア全体 1月11月平均有給取得数 9.8日

1月～11月有給申請状況

20日～32日	12
10日～19日	107
6日～9日	80
<b>5日</b>	<b>65</b>

三笠エリア全体 1月～11月 申請時間外状況

1月～11月時間外申請状況

<b>360H～500H</b>	<b>92</b>
200H～359H	45
199H以下	127

有給取得拡大と適正に時間外労働が申請をできる風土造りについて労使協議を行いました。

# 第28期 振り返り

## RTM設計の検証と見直しについて

- ✓ 2022年10月～12月の労使協議にてRF・CSのルート設計の瑕疵(内勤業務時間20分)の根拠について間違っていることを指摘。  
➡RTMより根拠はパイロットテストした15支店の支店長・組合員のヒヤリングより平均したデータを出しているのも間違いはないとの回答。
- ✓ 弊組委員を中心に対象組合員へタイムスタディーとアンケートを実施。➡明らかに20分で内勤業務は終われないことが判明。
- ✓ 2023年2月～6月にRTMが行ったパイロット支店15支店の実在者のSFAとcompanyのデータを突き合わせる検証を行った。  
➡明らかに空白の時間(60分、120分、180分)という内勤業務の実態が浮き彫りになった。
- ✓ その実態について、全対象者に対して11月にアンケートを実施して内勤業務の中身を確認した。➡結果は同じで内勤処理にかかる時間は20分以上発生している事実が判明。
- ✓ この様なRTM設計瑕疵について2024年の事業計画に組合員が対処すべく提案を行い会社側の回答を得る。
- ✓ 2024年RTMとコマーシャルカンパニーにて見直しを図る。RTMの計画では2024年1月～5月までに設計を見直す。それ迄は内勤業務が20分を過ぎた場合はOTを申請する事が労使間合意された。  
※会社より労組へ回答書が提出された。

2023年12月26日

コカ・コーラボトラーズジャパン mikasa 労働組合  
執行委員長 徳矢光行 殿

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社  
人事・総務本部ピープルエクスペリエンス&リレーション統括部  
組織開発部 橋本 淳

2024年1月以降の勤怠打刻(時間外)について

先般 CS/RF BD を対象に内勤業務調査を2023年11月に実施いたしました。

本調査は内勤業務の実態を把握し平準化/簡素化に向けた更なるサポートを計画立案するために実施しております。

内勤業務調査結果については、課題を整理し内勤業務の平準化/簡素化に向け業務設計を改善して参ります。現時点では業務プロセス改善施策前のため、本部長主催の monthly meeting 等で定期的に所属長へ落とし込み、組合員へ『正確な勤怠打刻』を引き続き周知徹底させていただきます。

業務設計について方向性が確定次第、貴労働組合へ共有させていただきます。

ご理解ご協力の程、よろしくお願いいたします。

## 第28期 振り返り

### ネオアーク社の設立 2023年8月

- ✓ CCBJIは（株）アクセンチュアとの合併会社を設立(2024年1月4日)を発表  
→個別同意を必要としない労働契約承継法に基づく従業員の移籍を会社は決定。
- ✓ 組合員の雇用・労働条件について協議を行う。
  - ①労働契約の包括継承の確認
  - ②移籍にあたっての労使協定の締結を行う。
  - ③移籍者に対する不安解消のためのQ&A協議。

#### 合併会社設立に関する協定書

コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社（以下、CCBJI という）とコカ・コーラボトラーズジャパングループユニオン連合会は、2024年1月4日に設立される合併会社に関し、下記のとおり協定書を締結する。

#### 記

1. 2024年1月4日に設立されるCCBJIとアクセンチュア株式会社との合併会社における労働組合の窓口は人事・総務本部 ピープルエクスペリエンス&リレーション統括部 組織開発部 労務課とする。
2. 2024年1月4日に設立されるCCBJIとアクセンチュア株式会社との合併会社における労働条件について
  - （1）給与・各種手当や雇用期間、雇用形態については変更なく、これまで同様の制度・ルールが適用される。
  - （2）福利厚生制度については変更なく、これまで同様の制度・ルールが適用される。
3. 人事諸制度に関する事項、労働条件に関する事項は労使協議事項として取り扱い、労使協議会を開催するものとする。
4. 合併会社の設立に際し、現在、コカ・コーラボトラーズジャパン mikasa 労働組合およびコカ・コーラボトラーズジャパン EQ/mikasa 労働組合と締結している労働協約については合併会社へ承継することとする。  
上記協定書の成立を証するため、本書を2通作成し、CCBJI 及び連合会双方が記名押印の上、各種1通を保有するものとする。

以上





事務局だより

# □ 慶弔・共済関連の申請をweb申請に変更しています。

慶弔・共済請求書(web版)				2022	年		月		日
CCBJGUF事務局 御中									
単組名		支部名							
		執行委員名							
		支部長名							
		請求者名							
共済事由		請求内容							
家族死亡		死亡者氏名		続柄		性別		年齢	
・香典		父・母							
		配偶者・子							
		祖父母							
		組合員の兄弟							
・生花									
・弔電									
死亡年月日									
告別式会場住所									
傷病見舞金		傷病名							
		休業期間							
結婚祝い金		配偶者名							
		婚姻提出日							
第1子結婚祝い金		該当者名							
修学祝(小学校のみ)		児童名		小学校名					
住宅災害見舞金		災害発生日		損壊度合い				% 証明書添付	
退職者選別金(3年以上)		退職日							
定年退職慰労金		退職日							
(備考) 申請有効年は発生より1年とする。									
※ 香典・生花・弔電についてはご遺族がご辞退の場合は支払わない。									
(web申請先)									
CCBJGUF事務局 mail mistuyuki.tokuy@ccbji.co.jp									
(振込先口座)→銀行名・支店名・普通・口座番号・口座名									

(申請の流れ)  
対象組合員の皆様は支部長・本部役員を通じて申請  
ください。

✓本部役員より申請書web版を支部長に送信。

✓支部長より組合員の申請内容を記入。

✓本部役員経由で組合事務局へmail

✓事務局確認後支払い手続きを行う。

## □ 電機連合けんこう・あんぜん共済の申請について。

共済請求申請  
対象者

Web申請

(申請の流れ)

✓組合員又は支部役員より申請書web版を組合本部に送信。[mitsuyuki.tokuya@ccbji.co.jp](mailto:mitsuyuki.tokuya@ccbji.co.jp)

✓本部より電機連合共済へ申請。

✓本部役員経由で組合員及び支部役員へmail。

✓電機連合共済事務局より指定口座振り込み。

□ ろうきん、こくみん共済(全労済) 変更申請

本部事務所 ☎ 080-5805-9488

mail [mitsuyuki.Tokuya@ccbji.co.jp](mailto:mitsuyuki.Tokuya@ccbji.co.jp) (徳矢)

[tsuyoshi.Tsuda@ccbji.co.jp](mailto:tsuyoshi.Tsuda@ccbji.co.jp) (津田)

引き続き皆様のご支援・ご協力をお願い申し上げます。

**In 2024, all of our headquarters executives will work hard to maintain and improve employment and working conditions for union members. We wish all our members and their families good health. !!**

