



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12回 機関紙

2024年 春季生活改善闘争始まる!!



CoCa・Cola Bottlers Japan Group Union Federation

発行/編集責任者
事務局長 津田 剛
2024年2月20日

ご挨拶

弊組は連合会活動にご支援を賜り深く感謝申し上げます。

さて、2024年春季生活改善闘争が始まりました。

本部では2024年の世間情勢、労働界、経団連などの状況とCCBJIの状況を分析すると共に、2月14日、本部案決定、2月15日支部会にて要求案を確認頂き組織決定しました。

CCBJIの企業業績は2019年の新型コロナウイルス感染症の影響も重なりを事業利益は悪化をたどり過去2年連続マイナス140億の結果となりました。この間、組合員の生活は一変しました。急激なポジションクローズやコスト削減により雇用不安、労働条件の低下を招きました。特に月例賃金においては物価高騰と共に実質賃金はマイナスで在ります。なんとしても賃金の底上げをしなければなりません。

CCBJIは2023年通期予測は黒字化となりました。この状況を踏まえて、2024年春季生活改善闘争は世間情勢、労働界の状況、CCBJIの状況から「ベースアップ要求」は当然だとの判断から賃金一本の要求と致しました。

CCBJIは月例賃金を上げる事に相当なる抵抗が予測されますが1都2府35県に働く仲間とともにマンパワーを生かし一糸乱れぬ団体行動にて勝利を収めるために邁進したいと考えています。

組合員の皆様のご支援・ご協力をお願い申し上げます。

CoCa・Cola BottlersJapanGroupUnionFederation

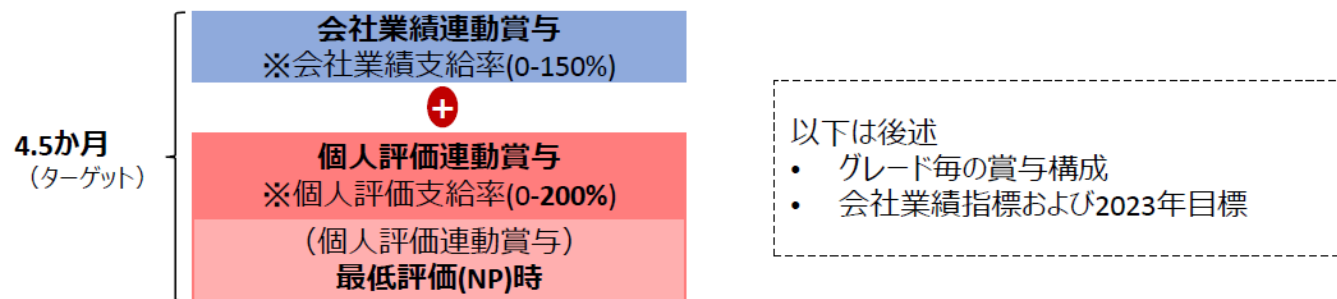
Chairman Mitsuyuki Tokuya



2023年通期確定賞与について

賞与制度の概要

1. CCBJIグループの賞与制度は、会社業績目標および個人評価に連動したターゲット賞与型の仕組み(ターゲットとは、目標のこと)
2. 賞与は、会社業績連動賞与および個人評価連動賞与にて構成される
 - **会社業績連動賞与: 会社業績が反映される賞与**
 - 会社業績の確定を受けて、翌年3月の確定賞与として、支給される
*会社業績連動賞与月数×**会社業績支給率(0-150%)**
 - **個人評価連動賞与: 会社業績が著しく不良でない限り支給される賞与**
 - 個人評価が反映される部分: 個人評価の確定を受けて、翌年3月の確定賞与として、支給される
*個人評価連動賞与月数×**個人評価支給率(EP200%, SP+150%, SP100%, DP50%, NP0%)**
 - 6月の夏季賞与と12月の年末賞与: **一般職はDP評価時の水準の2分の1(60歳未満: 1.5か月)ずつ**が支給される



賞与の計算式

	内容
一般職	<ul style="list-style-type: none">夏季賞与* = 基本給 × 個人評価連動賞与 (DP 評価時の月数) の2分の1相当 × 出勤率 *前年度個人評価がNP評価でかつ前年度会社業績が50%未満の場合、「夏季賞与」の計算式は以下とする -基本給 × [夏季支給月数 - (50% - 前年度会社業績支給率) × 1か月] × 出勤率年末賞与 = 基本給 × 個人評価連動賞与 (DP 評価時の月数) × 出勤率 - 夏季賞与支給済額確定賞与 = 基本給 × [評価反映後の個人評価連動賞与月数* + (会社業績連動賞与月数 × 会社業績支給率)] × 出勤率 - 夏季・年末賞与支給済額 *「評価反映後の個人評価連動賞与月数」= 最低評価時の月数を除く月数 × 個人評価支給率 + 最低評価時の月数 ただし、前年度個人評価がNPでかつ前年度会社業績が50%未満の場合、「評価反映後の個人評価連動賞与月数」の計算式は以下とする -最低評価時の月数を除く月数 × 個人評価支給率 + 最低評価時の月数 - [(50% - 前年度会社業績支給率) × 1か月]*確定賞与支給額がマイナスになった場合の確定賞与は0円

※基本給および賞与月数は在籍月数に応じて按分する

※入社初年度は、算定した金額の80%とする（中途入社社員等で会社が認めたものは除く）

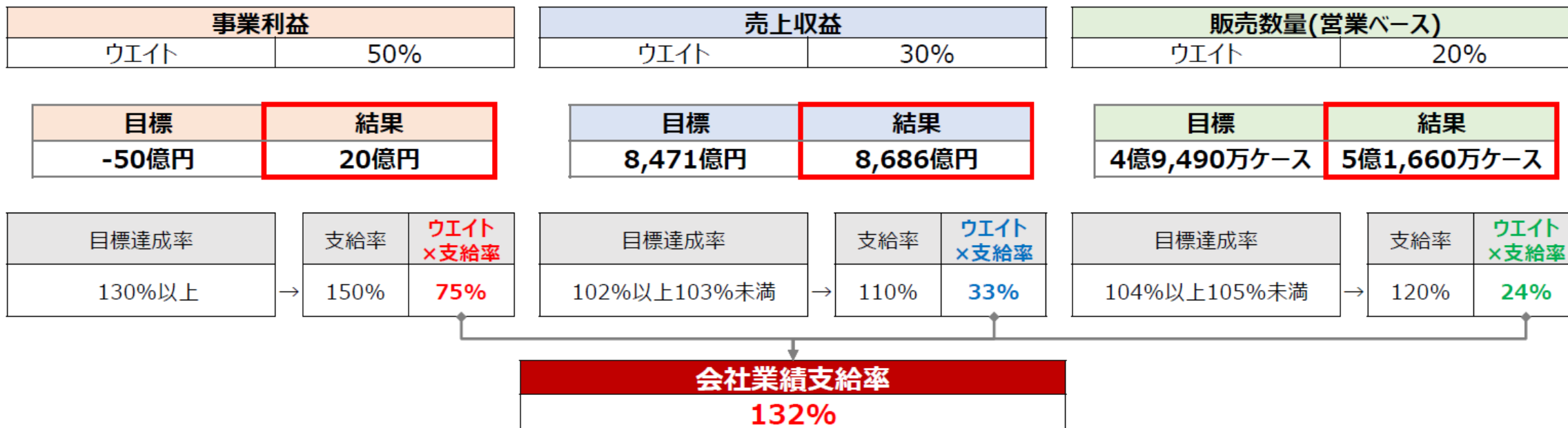
※休職等で評価対象外であった場合、個人評価は反映しない

※定年退職者および死亡退職者の賞与はターゲット賞与を在籍月数にて按分して支給する

2023年度 確定賞与

4. 2023年度 会社業績支給率

計算式： (①事業利益のウエイト×支給率) + (②売上収益のウエイト×支給率) + (③販売数量のウエイト×支給率)



2023年度 確定賞与

1. 支給対象者

- 2023年12月31日時点の在籍者

3. 賞与月数

- 会社業績支給率132%および個人評価を反映した賞与を支給する

2. 支給日

- 2024年3月8日（金）

一般職

a. 会社業績連動賞与月数 + b. 個人評価連動賞与月数 - c. 支給済み月数(DP評価)

一般職: 60歳未満					
評価	2023年賞与(年間)			c	確定賞与 a+b-c
	a	b	Total		
EP	1.32	4.5	5.82	3	2.82
SP+	1.32	4	5.32	3	2.32
SP	1.32	3.5	4.82	3	1.82
DP	1.32	3	4.32	3	1.32
NP	1.32	2.5	3.82	3	0.82

一般職: 60歳以上					
評価	2023年賞与(年間)			c	確定賞与 a+b-c
	a	b	Total		
EP	0.858	3	3.858	2.025	1.833
SP+	0.858	2.675	3.533	2.025	1.508
SP	0.858	2.35	3.208	2.025	1.183
DP	0.858	2.025	2.883	2.025	0.858
NP	0.858	1.7	2.558	2.025	0.533

*新卒新入社員の入社初年度の支給額は、算定した金額の8割相当額を基準とし、在籍月数にて按分して算定する

*賞与月数の変わる異動があった場合は、期間按分して算定する

*詳細な計算式はP9を参照

*c.支給済み月数(DP評価): 夏季賞与と年末賞与の合計 (60歳未満: 3=1.5+1.5)



2024年春闘について



Contents

1. 2024春闘要求内容
2. 日本経済状況
3. CCBJIの状況
4. 要求書及び骨子
5. スケジュール

要求背景

- 2022年から円安に伴う原材料高騰などにより**物価上昇**が継続
- 制度上の昇給では物価上昇に追いつかず**実質賃金**がマイナス
- 会社業績に鑑み、近年賃金要求を見送ってきたが**事業利益の黒字化**を達成
- 世間では30年ぶりとなる**高水準での賃上げ**が実施
- 「Go-Go Vision 2028」達成のためには**「人」への投資**が不可欠
- 付帯事項については、**賃金要求に注力**するため2024春闘では見送る



2024春闘は賃金要求一本で取り組む

要求内容

- **正規社員組合員：ベースアップ[°] 9,000円（組合員平均3%程度）** ※制度上の昇降給を除く
 - － 9,000円の賃金テーブル書き換え

要求根拠

- 物価上昇を背景に**組合員平均3.0%相当分**の賃上げが必要
- 欠員ポジションに対する**採用優位性**の観点からも賃上げが必要
- 制度上の昇降給率を上回る賃上げを実施し**リテンション（人材確保）強化**が必要
- 中期経営計画の達成に向けた従業員の**エンゲージメント向上**が必要



Contents

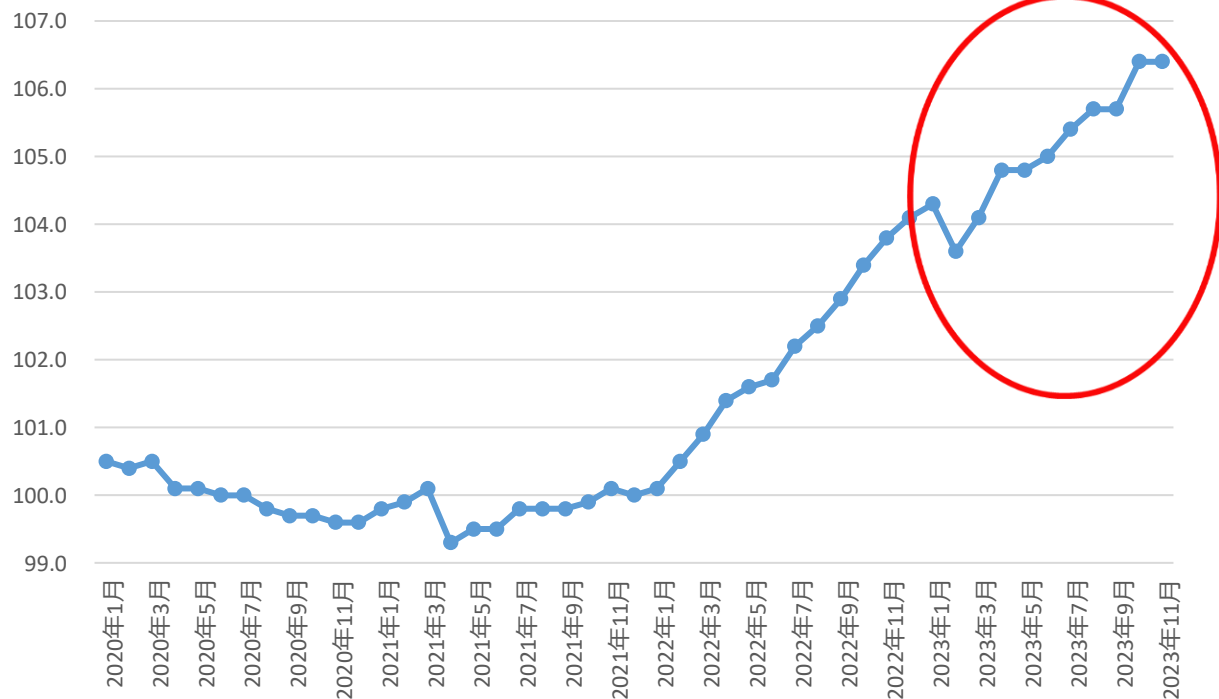
1. 2024春闘要求内容
2. 日本経済・労働界状況
3. CCBJIの状況
4. 要求書及び骨子
5. スケジュール

日本の状況

社会情勢

- 政府の経済対策がエネルギー価格を押し下げる一方、価格転嫁が想定を上回って進んでいることなどから**2023年も消費者物価指数が上昇**
- 物価上昇に賃金の伸びが追いついていない状態が続いているため、**実質賃金が19か月以上連続で低下**

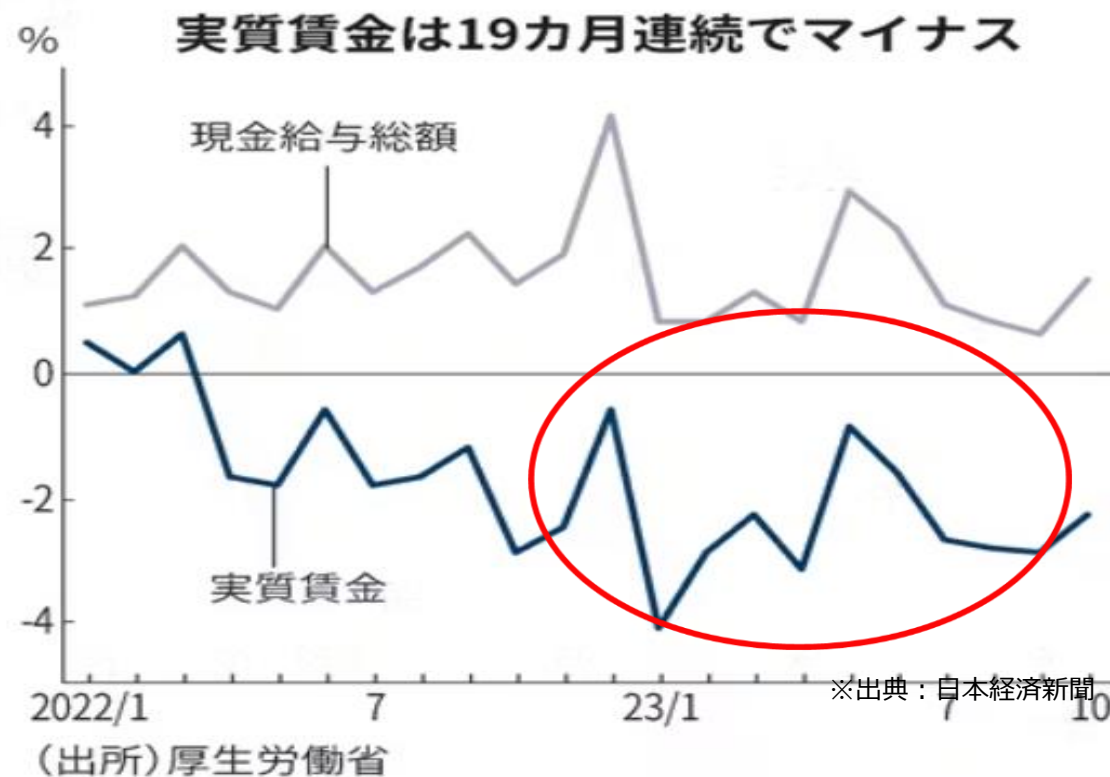
消費者物価指数



※2020年基準消費者物価指数

※出典：総務省

現金給与総額



※出典：日本経済新聞

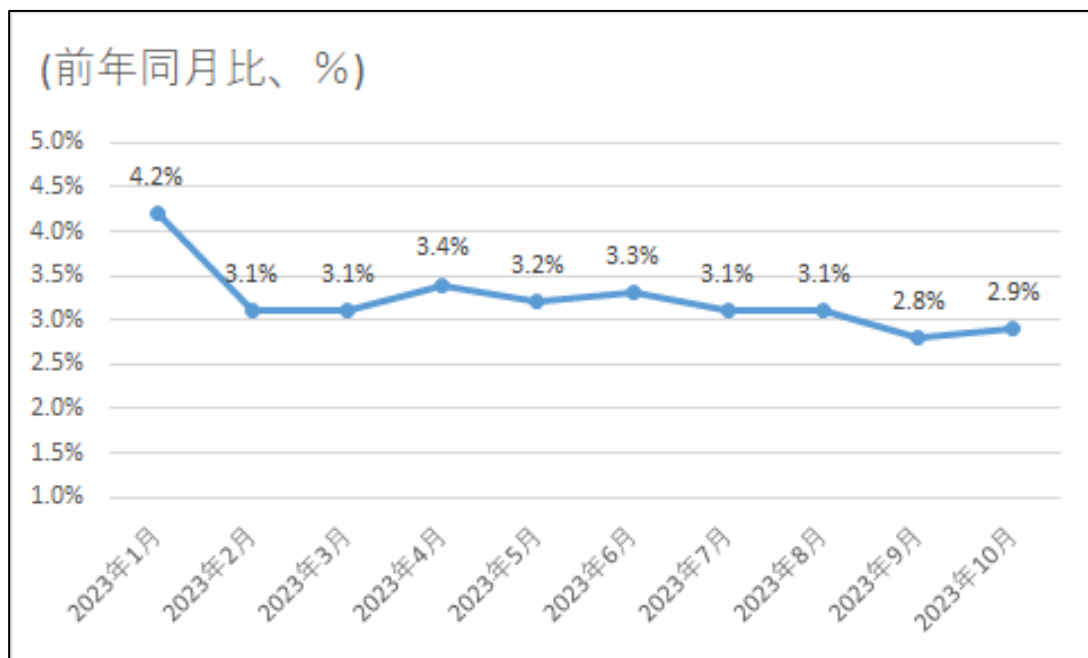
(出所)厚生労働省

2024春闘要求（案）の詳細

物価上昇

- 消費者物価は2023年10月時点で**平均3.2%(前年同月比)**上昇している
- 2024年は消費者物価の上昇率が縮小されると予想されており、**2.0%(前年同期比)**上昇の見通し

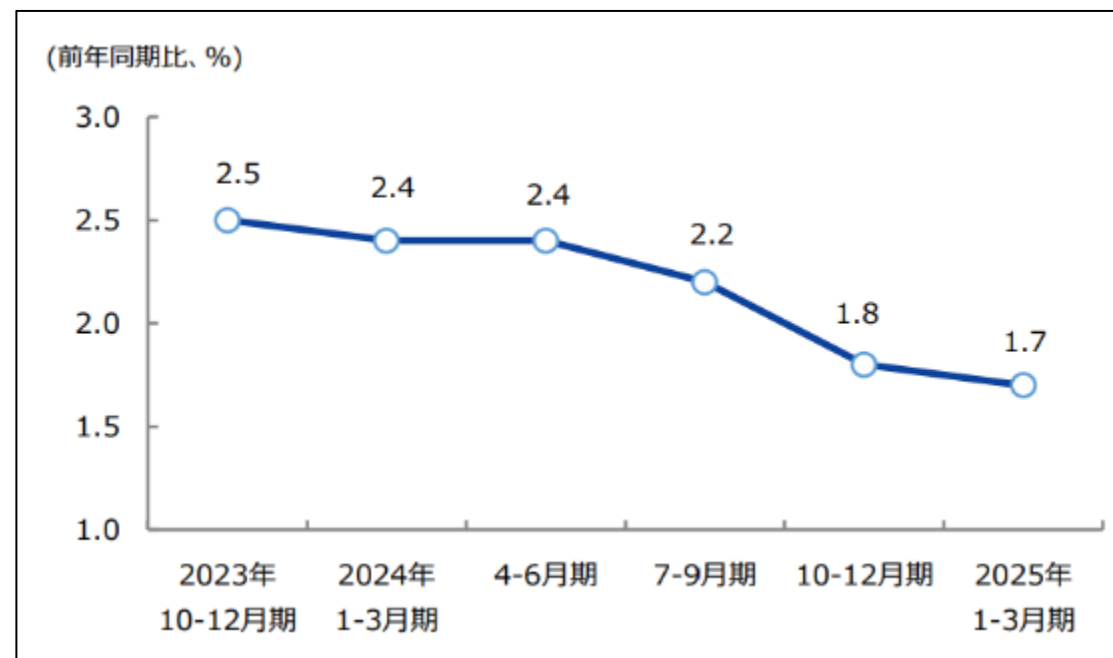
消費者物価 2023年上昇率



※前年同月比

※出典：総務省

消費者物価 今後の見通し



※出典：三井住友DSアセットマネジメント『2024年の日本経済見通し』

日本の状況

社会情勢

- 国内総生産（GDP）は2023年12月に発表された速報値（7月～9月）で**年率換算-2.9%**と昨年にかけて**景気が減速している**状況
- 製造業の業況判断は2023年12月調査では、9月から**3Pts改善**したが、先行きに関しては**4Pts悪化**した状況

国内総生産

(2015暦年連鎖価格； 単位：%)

年・期 項目	2023/7~9			
	前期比 ※1		寄与度 (対GDP) ※2	
	1次速報値 (2023.11.15公表) 1st Prelim.	2次速報値 2nd Prelim.	1次速報値 (2023.11.15公表) 1st Prelim.	2次速報値 2nd Prelim.
国内総生産 (GDP)	-0.5	-0.7	***	***
[年率換算]	[-2.1]	[-2.9]		

※出典：内閣府

業況判断

	2023年9月調査		大企業 2023年12月調査			
	最近	先行き	最近	先行き		変化幅
			変化幅		変化幅	
製造業	9	10	12	3	8	-4
繊維	3	9	3	0	18	15
木材・木製品	14	-13	6	-8	-13	-19
紙・パルプ	0	-3	3	3	-7	-10
化学	3	6	2	-1	0	-2
石油・石炭製品	14	27	14	0	13	-1
窯業・土石製品	16	24	21	5	18	-3
鉄鋼	18	16	23	5	5	-18
非鉄金属	-3	6	12	15	6	-6
食料品	16	8	17	1	6	-11
金属製品	-17	-5	0	17	0	0
はん用機械	11	18	21	10	16	-5
生産用機械	14	19	15	1	8	-7
業務用機械	30	25	28	-2	25	-3
電気機械	-2	6	4	6	4	0
造船・重機等	8	7	4	-4	3	-1
自動車	15	11	28	13	17	-11
素材業種	7	9	9	2	5	-4
加工業種	9	11	14	5	10	-4

日本の状況

2024年 賃上げ予測

- 連合は2024春闘において賃上げ分を3%程度とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げ合計を**5%以上**の目標に設定
- 政府は連合会合のなかで「**2023年を上回る賃上げの実現へ政策を総動員する**」と強調し、企業が賃上げしやすい環境整備を促すと発言
- 経団連は政府が掲げる構造的な賃上げの実現に向け、**経済界としても後押しする意気込み**を示す

日本労働組合総連合会

連合、賃上げ5%以上要求を正式決定 24年労使交渉

経済 + フォローする
2024年12月1日 18:59



中央委員会であいさつする連合の芳野会長（1日、千葉県安房市）＝共同

連合は1日、賃上げの要求水準を「5%以上」とする2024年春季労使交渉の闘争方針を正式決定した。基本給を底上げするベースアップ（ベア）で3%以上を求める。23年の「5%程度」より表現を強めた。

千葉県内で開いた中央委員会で決定した。23年の春季交渉では賃上げ率が平均3.58%と30年ぶりの高水準となったものの、5%の目標に届かなかった。ベアだけ見ると物価上昇に追いついておらず、実質によって引き上げ幅に差が出ていた。

※出典：日本経済新聞

政府

岸田首相、連合会合に3年連続出席 「賃上げへ総動員」

政治 + フォローする
2024年1月5日 18:12



連合の新年の会合に出席し、芳野会長（右）と握手を交す岸田首相（5日、都内）

岸田文雄首相は5日、都内で連合の新年会合に3年連続で出席した。「2023年を上回る賃上げの実現へ政策を総動員する」と強調した。春季労使交渉に向けて予算や規制などあらゆる措置を講じ、企業が賃上げしやすい環境整備を促すと述べた。

首相は22年以降、連合の新年会合に出席してきた。23年の労使交渉で30年ぶりとなる高水準の賃上げが実現した点に勉勵「日本経済は所得増と成長の好循環による新たな経済へ移行する大きなチャンスを迎えている」と指摘した。

※出典：日本経済新聞

日本経済団体連合会

24年の賃上げ率「4%超えたい」、経団連会長が意欲

賃上げ2024 + フォローする
2024年9月24日 18:58 (2024年9月22日 20:25更新)



東北地方経済懇談会であいさつをする経団連の十倉雅和会長（22日、仙台市）

経団連の十倉雅和会長は22日、仙台市で開いた東北地方経済懇談会で、2024年の春季労使交渉での大手企業の賃上げ率について「ぜひ4%を超えたい」と述べた。政府が掲げる構造的な賃上げの実現に向け、経済界としても後押しする意気込みを示した。

経団連や東北経済連合会の幹部らが参加した懇談会の冒頭で発言した。十倉氏はその後の記者会見で「4%」という数字については撤回した。「数字ありきではない」と強調したものの「物価高に負けない賃上げ」を続ける重要性を訴えた。

※出典：日本経済新聞 16

2024春闘要求（案）の詳細

採用優位性

- 賃金の改定状況(令和5年度)は、「1人平均賃金の改定額」が9,437円、「1人平均賃金の改定率」が3.2%となっている
- 2023年10月に最低賃金が改定となり、**全国加重平均**が昨年度から43円引上げの**1,004円**となった

賃金改定状況(2023年度)

賃金改定区分・企業規模・産業	1人平均賃金の改定額(円)		1人平均賃金の改定率(%)	
	令和5年	令和4年	令和5年	令和4年
計	9,437	5,534	3.2	1.9
うち引上げ ¹⁾	9,779	5,828	3.4	2.1
うち引下げ ¹⁾	△ 4,814	△ 4,022	△ 0.2	△ 2.4
5,000人以上	12,394	6,478	4.0	2.0
1,000～4,999人	9,676	5,393	3.1	1.8
300～999人	9,227	5,658	3.2	2.0
100～299人	7,420	4,738	2.9	1.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18,507	5,959	5.2	2.5
建設業	12,752	8,101	3.8	2.3
製造業	9,774	5,747	3.4	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	10,131	3,670	3.3	1.1
情報通信業	15,402	7,919	4.5	2.4
運輸業、郵便業	6,616	4,136	2.7	1.8
卸売業、小売業	8,763	5,148	3.1	1.9

※出典：厚生労働省 『令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況』

地域別最低賃金

都道府県名	ランク	目安額	管申された改定額【円】(※1)	引上げ額【円】	目安差額	発効予定年月日(※2)
北海道	B	40	990	(920)	40	2023年10月1日
青森	C	39	898	(853)	45	2023年10月7日
岩手	C	39	893	(854)	39	2023年10月4日
宮城	B	40	923	(883)	40	2023年10月1日
秋田	C	39	897	(853)	44	2023年10月1日
山形	C	39	900	(854)	46	2023年10月14日
福島	B	40	900	(858)	42	2023年10月1日
茨城	B	40	953	(911)	42	2023年10月1日
栃木	B	40	954	(913)	41	2023年10月1日
群馬	B	40	935	(895)	40	2023年10月5日
埼玉	A	41	1028	(987)	41	2023年10月1日
千葉	A	41	1026	(984)	42	2023年10月1日
東京	A	41	1113	(1072)	41	2023年10月1日
神奈川	A	41	1112	(1071)	41	2023年10月1日
新潟	B	40	931	(890)	41	2023年10月1日
富山	B	40	948	(908)	40	2023年10月1日
石川	B	40	933	(891)	42	2023年10月4日
福井	B	40	931	(888)	43	2023年10月1日
山梨	B	40	938	(898)	40	2023年10月1日
長野	B	40	948	(908)	40	2023年10月1日
岐阜	B	40	950	(910)	40	2023年10月1日
静岡	B	40	984	(944)	40	2023年10月1日
愛知	A	41	1027	(986)	41	2023年10月1日
三重	B	40	973	(933)	40	2023年10月1日
滋賀	B	40	967	(927)	40	2023年10月1日
京都	B	40	1008	(968)	40	2023年10月6日
大阪	A	41	1084	(1023)	41	2023年10月1日
兵庫	B	40	1001	(960)	41	2023年10月1日
奈良	B	40	936	(896)	40	2023年10月1日
和歌山	B	40	928	(889)	40	2023年10月1日
鳥取	C	39	900	(854)	46	2023年10月5日
島根	B	40	904	(857)	47	2023年10月6日
岡山	B	40	932	(892)	40	2023年10月1日
広島	B	40	970	(930)	40	2023年10月1日
山口	B	40	928	(888)	40	2023年10月1日
徳島	B	40	896	(855)	41	2023年10月1日
香川	B	40	918	(878)	40	2023年10月1日
愛媛	B	40	897	(853)	44	2023年10月6日
高知	C	39	897	(853)	44	2023年10月8日
福岡	B	40	941	(900)	41	2023年10月6日
佐賀	C	39	900	(853)	47	2023年10月14日
長崎	C	39	898	(853)	45	2023年10月13日
熊本	C	39	898	(853)	45	2023年10月8日
大分	C	39	899	(854)	45	2023年10月6日
宮崎	C	39	897	(853)	44	2023年10月6日
鹿児島	C	39	897	(853)	44	2023年10月6日
全国加重平均			1004	(961)	43	-

出典：厚生労働省『令和5年度 地域別最低賃金 答申状況』



Contents

1. 2024春闘要求内容
2. 日本経済状況
3. CCBJIの状況
4. 要求書及び骨子
5. スケジュール

2023決算・中計

- 2023年は**事業利益15億円**の予想となり、中期経営計画で掲げる2024年の目標「**事業利益の黒字化**」を前倒して達成見込み
- 利益をともなう成長と変化に強いコスト構造の構築により、持続的な利益成長を目指すことを目的とした「**Go-Go Vision 2028**」を発表

賞与支給/会社業績

単位：百万円

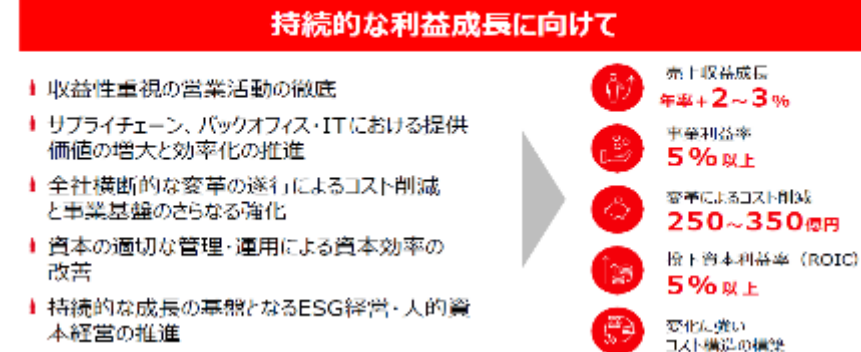
	2023年 通期 実績	2022年 通期 実績	増減	前年比
売上収益	868,581	807,430	+61,150	+7.6%
販売数量 (百万ケース)	492	478	+14	+3%
うち清涼飲料販売数量 (百万ケース)	486	472	+14	+3%
売上原価	484,364	455,675	+28,689	+6.3%
売上総利益	384,216	351,755	+32,461	+9.2%
販管費	381,022	365,295	+15,728	+4.3%
事業利益 (△損失)	2,025	△14,443	+16,468	-
営業利益 (△損失)	3,441	△11,513	+14,954	-
親会社の所有者に帰属する当期利益 (△損失)	1,871	△8,070	+9,941	-

※出典：決算短信・会社資料

中期経営計画



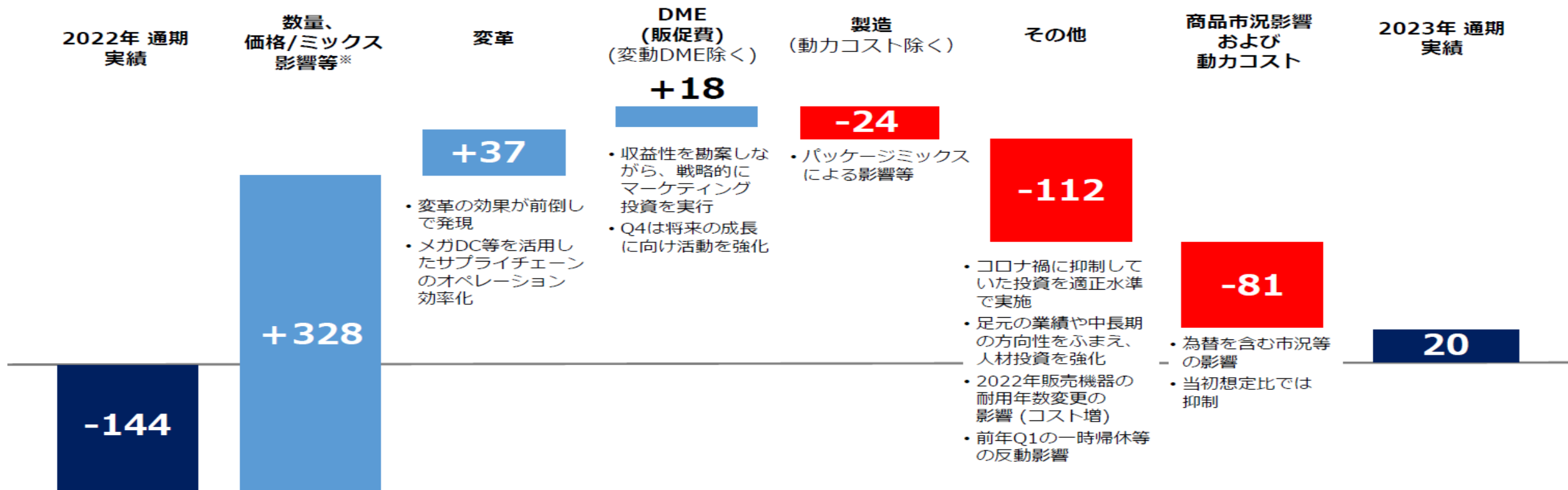
収益性と資本効率を重視した5年間の中期経営計画



※出典：会社資料

2023年 通期 事業利益増減要因 (対前年)

トップライン成長による利益成長と変革効果により、大幅増益を実現



- 人出回復や猛暑等による数量成長+3%が貢献
- 価格改定等により、ケース当たり納価が全チャンネルで改善

- 収益性を勘案しながら、戦略的にマーケティング投資を実行
- Q4は将来の成長に向け活動を強化

- パッケージミックスによる影響等

- コロナ禍に抑制していた投資を適正水準で実施
- 足元の業績や中長期の方向性をふまえ、人材投資を強化
- 2022年販売機器の耐用年数変更の影響 (コスト増)
- 前年Q1の一時帰休等の反動影響

- 為替を含む市況等の影響
- 当初想定比では抑制

(単位: 億円)	通期 実績	対前年	修正計画
設備投資	302	-88	357
減価償却費	465	+7	469

単位: 億円
(単位未満四捨五入)



Contents

1. 2024春闘要求内容
2. 日本経済状況
3. CCBJIの状況
4. 要求書及び骨子
5. スケジュール

2024春闘要求書・要求骨子

2024年2月20日

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・ドラガン 殿

コカ・コーラボトラーズジャングループ労働組合連合会
会長 吉富 雅彦

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ングループユニオン連合会
会長 徳矢 光彦

要求書

2024春闘は、各職場での意見集約を図り、決議機関にて要求事項を組織決定いたしました。

要求に至った背景並びに日々の業務に励む組合員の努力や協力に対しご理解を賜り、誠意ある回答を求めます。

尚、回答は3月11日（月）に書面にてお願い申し上げます。

記

一、賃金改定

正規社員組合員 ベースアップ 9,000円（組合員平均3%程度）

※2024年4月より、一人あたりベースアップとして9,000円引き上げ（制度上の昇降給を除く）

パートナー社員組合員 3%の賃上げ（月額または日額）

※2024年4月より、一人あたり月額または日額3%引き上げ（制度上の昇給を除く）

以上

【 要求背景 】

春闘は労働組合が労働諸条件の改善を会社に要求する重要な機会であり、また労使で将来のあるべき姿を議論する重要な機会でもあります。長引く物価高騰に伴う生活への影響から労働組合にも様々な意見が寄せられています。物価高騰に負けない賃上げを獲得すべく、2024春闘に向け要求すべき事項の検討を早期より行ってきました。

社会情勢については、2022年に始まった急激な物価上昇が2023年も継続し、コアCPIは前年比で3%程度上昇しました。その影響で名目賃金は伸びているものの、賃金の伸びが物価上昇に追いつかず、実質賃金は19か月連続で低下している状況です。2024年は急激な物価上昇はひと段落するとの見方があるものの、前年比で2%程度の上昇が見込まれています。また2023年5月より新型コロナウイルス感染症が第5類に移行したことでインバウンド需要が順調に回復し、2023年の実質GDP成長率は大きく回復しました。

当社においては、2023年第3四半期決算説明のなかで「これまで構築してきた成長基盤と今年の収益性重視の取り組みが、人出回復や猛暑等の機会を捉え、売上・利益の高成長に貢献」「最重要施策である価格改定は計画どおりに効果を創出。価格改定が収益性改善に向けた重要な一手となり得ることを再認識」と総括しており、2024年目標であった黒字化の前倒しに成功しました。また、中期経営計画である「Go-Go Vision 2028」が発表され、2024年は中期経営計画初年度という達成に向けて重要な1年になります。

労働組合としては、このような物価上昇にある環境下に対して組合員の生活を守るためにも賃金改定は重要な位置づけと捉えています。また昨年末に発表された中期経営計画を達成させるためには労使相互理解のもと、CCBJIグループで働くすべての従業員が同じ方向を向きながら歩いていくことが必要です。そのためには、賃金改定を実現することで安心して働ける環境をつくり、エンゲージメントの向上やリテンション強化が重要と考えます。その結果として採用優位性が高まり優秀な人材の獲得や欠員状況を解消することができると考えます。

以上のことを踏まえ、様々な課題解決のために賃金改定は重要であるとの認識のもと、2024春闘はCCBJIグループで働くすべての組合員約12,500人の総意として、賃金改定を要求いたします。



Coca-Cola Appendix 2024春闘詳細

CCBJI 2023年 賃金データ

CCBJI全体

グレード	従業員数	平均：年齢	平均：勤続年数	平均：1月1日の基本給	レンジ位置 (中位以上)	レンジ位置 (中位未満)
	12,263	42.7	17.6	271,009	6939	5,324
1 Sub Total	2,180	46.1	21.6	367,499	1104	1,076
2 Sub Total	3,480	44.8	20.6	301,744	1956	1,524
3 Sub Total	5,178	40.4	14.6	228,182	2912	2,266
4 Sub Total	1,425	40.5	14.7	203,961	967	458

Mikasa全体

グレード	従業員数	平均：年齢	平均：勤続年数	平均：1月1日の基本給	レンジ位置 (中位以上)	レンジ位置 (中位未満)
Total	268	46.5	23.2	272,760	190	78
1 Sub Total	36	45.8	22.9	351,955	13	23
2 Sub Total	76	49.6	26.4	307,543	53	23
3 Sub Total	114	43.8	20.0	245,249	88	26
4 Sub Total	42	49.1	26.5	216,608	36	6



Contents

1. 2024春闘要求
2. 日本経済状況
3. CCBJIの状況
4. 要求骨子
5. スケジュール

5. スケジュール

■ 2024春闘スケジュール

日程	労使協議	時間	内容	
2月14日 (水)	中央委員会	19:00～20:30	teams会議	2024年春闘本部(案)決定
2月15日 (木)	支部会の開催 (Teams会議)	18:30～20:00	teams会議	滋賀県・奈良県・和歌山県・近畿・京都・他エリア
2月20日 (火)	経営との労使協議会	終日	六本木office	要求書提出
3月初旬～3月中旬	事務折衝・労使協議会	終日	六本木office	2024春闘要求事務折衝
3月11日 (木)	経営との労使協議会	終日	六本木office	回答指定日



その他 労使協議情報

RTMの進捗状況について

RTMの設計に対する検証を労使間で行っている。

- ✓ 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と商業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、よろしくお願いたします。

【内勤業務改善プロセス】

現状可視化	課題整理	各部署と調整	削減・平準化	残内勤削減調整	業務設計
ヒアリングによる 全体可視化	改善に向けた 整理・優先順位付け	案作成	削減・平準化の実施	残内勤業務の削減・ 平準化に向けて調整	残内勤業務の 業務設計に向けて
済	12月-2024年1月	2024年2月	3月～	4月～5月	
<ul style="list-style-type: none"> ヒアリングを実施し 内勤業務の全体像 を可視化する 	<ul style="list-style-type: none"> エリア差・個人差など 要因を明確化 実行推進/マネジメン ト報告 内勤時間やOTが少な い・多い支店長・担当 者へインタビュー 	<ul style="list-style-type: none"> 優先順位付け 内勤削減/平準化に 向けた案を提示 営業本部と確認 	<ul style="list-style-type: none"> 平準化ルール実施 BSO調整 開発案件調整 	<ul style="list-style-type: none"> 残業務について OTリスクなどを確 認/報告 	<ul style="list-style-type: none"> 残業務・新カンパ ニー運用・CSPなど 含めて全体の業務 設計を検討



欠員対応のマニュアル WE-Net掲載中

欠員発生時の対応について

- 2023年カレンダー協議において各部門での欠員が多く発生していることが見受けられる。
- 一時的な欠員は募集をするまでに現場負荷がかかり、ともすれば所属長は上席に現状の改善を忖度する 경우가よくあり、結果組合員の労働負荷ばかり発生する。
- 2023年カレンダー協議ではRTMの設計検証と今後の対応について明文化。
- 2024年引き続き組合員のワークライフバランスの実現に向けた取り組み強化を行う。

欠員中のRTM KPI取り扱いについて (RF/CSチャンネル)

・ 欠員ルートが発生した場合に実施すること/RTM KPIの取り扱いは以下の通りです

ケース		営業現場で実施すること	反映 タイミング	訪問計画 遵守率	既存 訪問軒数	新規 訪問軒数 *RF BDの み	Trax 遵守率 *RF/CS BDのみ
欠員ルートが発生した場合(RFBD/CSBD)		<ul style="list-style-type: none"> ・ Lisaで担当者に支店長を登録 ・ タブレットを稼働しない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット稼働停止した日から 	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>
欠員ルートが発生した場合(CSMD)		<ul style="list-style-type: none"> ・ Lisaで担当者に「41285999 CBJIダミー」を登録 ・ タブレット稼働しない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット稼働停止した日から 	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>	-	-
欠員BD/MDルートを他BD/MDがフォローする場合	フォローした場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問計画に該当店舗を追加し、入退店実施 ・ Trax撮影しない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入退店実施した時点から 	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>	対象	対象	対象外 <small>※支店分母から外れる</small>
	上記フォローにより、計画訪問店舗が訪問できない場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未訪問理由に支店長許可を選択する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店長許可を選択した時点から 				
欠員ルートが解消した場合(RFBD/CSBD/CSMD)		<ul style="list-style-type: none"> ・ Lisaで新担当者を登録 ・ タブレットを稼働する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Lisaで新担当者を登録した日の翌日もしくは翌々日以降で訪問計画が反映し、タブレットを稼働した日から 	対象	対象	対象	対象

欠員ルートへのToDo対応について

- ・ 欠員ルートへのToDo確認漏れを防ぐために速やかな対応をお願いします

ToDo 発行者	営業現場で 実施すること	欠員が解消されるまでの ToDo配信先
CCC	<ul style="list-style-type: none"> ・ 欠員が発生したら、該当ルートのToDo配信先を支店長に変更する申請をFormsで実施してください(先の日付指定も可能です) ・ 欠員が解消されたら、該当ルートのToDo配信先を新担当者に変更する申請をFormsで実施してください(先の日付指定も可能です) <p>Formsリンク 旧CCEJエリア: リンク先 (北関東/南東北・首都圏・山梨・静岡・愛知・岐阜・三重) 旧CCWエリア: リンク先 (滋賀・京奈和・大阪・兵庫・九州/中四国)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店長
AC Mgr.	<ul style="list-style-type: none"> ・ RFBD/CSBD欠員ルートにLisaで支店長を登録 ・ 欠員が解消されたら、Lisaで新担当者を登録 <p>マニュアル(1行目)⇒ ●</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店長

欠員中のチャネル KPI取り扱いについて (RF/CSチャネル)

・ KPI設定に問い合わせがある場合は実行推進部経由でチャネル企画担当者にお問い合わせください

ケース	対象者	営業現場で実施すること	反映タイミング	MSL	SOVI	PoC	平均SKU	新規開発	赤字DIS撤去
欠員ルートが発生した場合	RF BD	・Lisaで支店長を担当者に登録	・登録翌月から反映	対象外 ※支店分母から外れる	-	-	対象外 ※支店分母から外れる	対象外 ※支店分母から外れない	対象外 ※支店分母から外れない
	CS BD	・Lisaで支店長を担当者に登録	・登録翌月から反映	対象外 ※支店分母から外れる	対象外 ※支店分母から外れる	対象外 ※支店分母から外れる	-	-	-
欠員ルートが解消した場合	RF BD	・Lisaで支店長から新担当者に登録変更	・登録翌月から反映	対象	-	-	対象	対象	対象
	CS BD	・Lisaで支店長から新担当者に登録変更	・登録翌月から反映	対象	対象	対象	-	-	-



2023年時間外・有給取得状況

CCBJI全体

所定外時間外労働実績(一般職：休職者除)

行ラベル	平均 / 1月	平均 / 2月	平均 / 3月	平均 / 4月	平均 / 5月	平均 / 6月	平均 / 7月	平均 / 8月	平均 / 9月	平均 / 10月	平均 / 11月	月/平均
CCBJB	4	4.4	5	6	3.2	4.5	3	2.1	4.4	4.6	6	4.3
CCBJBS	6.9	7.3	9.1	9	9.2	11	10.5	9.6	10.3	10.3	10.1	9.4
CCBJI	11.7	12.3	14.9	13.9	13.5	13.8	14.5	14.1	14	14.1	13.3	13.6
CCBJV	29.5	27.3	34.5	33.6	34	34.8	35.2	36.5	36.5	36.5	34.1	33.9
FVJ	16.2	18.1	19.7	19	17.8	19.1	19.1	18.6	18.5	18.8	18.4	18.5
総計	17.3	17	21.1	20.3	20.3	21	21.4	21.6	21.6	21.7	20.4	20.3

有給休暇取得実績(一般職)

行ラベル	平均 / 1月	平均 / 2月	平均 / 3月	平均 / 4月	平均 / 5月	平均 / 6月	平均 / 7月	平均 / 8月	平均 / 9月	平均 / 10月	平均 / 11月	月平均
CCBJB	1.5	1	0.8	1.2	2.5	3.7	1	2.4	0.8	0.9	0.7	1.5
CCBJBS	0.7	1	1.3	1.2	1	1.4	1.2	1.8	1.1	1.2	1.3	1.2
CCBJI	0.6	0.8	1	1	0.9	1.2	1	1.7	1.1	1.2	1.2	1.1
CCBJV	0.2	0.4	0.8	0.6	0.3	1.2	0.5	1.2	0.6	0.8	0.6	0.7
FVJ	0.5	0.6	0.9	0.9	1.1	1.2	1	2.5	1.2	1.3	1.3	1.1
総計	0.5	0.7	1	0.9	0.7	1.2	0.8	1.6	0.9	1	1	0.9

三笠エリア

1月-11月累計平均
231.8 / 累計 月/21H

有休 1月-11月累計平均
9.8 / 累計 月/0.9

有休取得1月～11月

21日以上	6	2.2%
16日～20日	23	8.6%
10日～15日	90	33.9%
9日～6日	80	30.3%
5日以下	66	25.0%
合計	265	100%

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. !!

