



全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

第28期・29期 第7回 機関誌

2023年春季生活改善闘争・会社回答について

CoCa・Cola Bottlers Japan Group Union Federation

発行/編集責任者  
事務局長 津田 剛  
2023年3月24日発行



# 2023年春季生活改善要求 会社回答について

# 組合員のみなさまへ

日々の業務ご苦勞様です。

2023年2月22日、要求書を提出し3月16日の回答指定日まで事前事務局交渉を行って参りました。

2023年春闘は低迷するCCBJI業績の回復にむけ1都2府35県に働く仲間の為にも「人への投資」を基本に①ベースアップの要求②定期昇給の確保を要求致しました。詳細については第28期・29期第6回機関紙にてご報告の通りです。

厳しい企業業績はあるものの、組合員の皆様の生活は2020年、2021年、の賞与の減額により家計に大きな打撃を与えています。また、2022年より急激な物価上昇が家計に大きな圧迫を招いていることから「人への投資」を訴えて参りました。

事前の人事担当者との事務折衝では会社側のベースアップに対する考え方、

- ①CCBJIの報酬水準が市場水準に対して大きく乖離したとき。
- ②将来的な経営状況においてベースアップが許容できると判断できたとき。
- ③CCBJIグループ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改善したとき。

といった理由からベースアップについて厳しい回答が予測されました。

3/9日、膠着状況を打破すべくボードメンバー東社長補佐との協議を行い、改めて本要求主旨、職場の状況、組合員の生活実態を交えて粘り強く交渉して参りました。

その結果、カリン社長をはじめとするボードメンバーには本要求の主旨は理解されたものの回答に結び付くベースアップには繋がりませんでした。

但し、4等級の方のマイナス調整給発生者については4月に償却をすることの回答がなされました。

定期昇給については、会社側の抵抗はかなり厳しい状況でしたが「定期昇給を行う」との回答が引き出せ平均昇給率1.48%を死守することが出来ました。

13,000人を抱2組織のベースアップの要求がない中、経営姿勢が示され少しばかりの有額回答を引き出せましたが満足する結果とはなりませんでした。

2023年春闘は生活者の賃金の引き上げに絞り、要求致しましたが、交渉過程では「職場環境・労働時間・定員の考え方」等についても並行して話し合いを重ねております。

本要求に対しては、団体交渉権を行使して要求確保は難しい状況であり3/22日開催の支部会意見も踏まえて「終結」として引き続き課題解決に取り組んで参ります。

要求書提出より激励のメールやご意見を賜り、力強い交渉が出来ました事に改めて感謝申し上げます。

# Contents



## 1. 2023年 会社回答

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 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幅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。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かっていないほどに重要な時であり、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、皆様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、本年度の計画を達成できるよう全員で戦い抜きましょう。

以上

会社回答主旨説明  
人事最高責任者  
上村総務人事本部長

- 貴連合会からの要求事項につきまして会社から回答をする。
- 要求書を提出から連日、**ELTメンバーとの検討を行ってき。徳矢会長との事務折衝の報告を受けている。ご承知のとおり会社業績は非常に厳しい状況であります但し、連合会の要求に最大限に応えるべく真摯にそして前向きに議論を重ねてきた。**
- 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事業利益改の改善を果たしたが、原材料、資材価格や円安を原材料コストも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た。
- 2023年の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真摯に検討して参りました。
- ベースアップは「**CCBJ報酬水準と市場水準の乖離があり、現在並びに将来的な経営状況において継続的な業績の向上につながることを前提**」であると考えております。要求に対して様々な状況を考慮しましたが、今年度のベースアップの実施についてはお答えすることができません。但し、**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4月の給与改定においてはマイナス調整給をすべて消却することで従業員の生活の安定に寄与してまいります。**
- CCBJグループの事業利益は赤字であり市場に勝つために収益改善に向けた取り組みを継続して行く必要があります。このような状況であっても従業員の皆さんも懸命な取り組みに向けることが大変重要であると認識しています。
- 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は、現在、会社としてでき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全ての人にハッピーなひと時をお届けし、価値を創造することです。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ひとり一人の日々の努力に感謝するとともに本年度の計画を達成できるように全員で戦い抜きましょう。**貴連合会がこの厳しい状況下でもなんとか事業利益を回復させようと活動している組合員の皆さんに心より感謝します。徳矢会長から今年は事業利益を上げようという春闘にしたいということもお聞きしております。会社としても今年度の-50億の事業利益計画を黒字化させることは簡単なことではなく非常に困難な状況ではありますが何とか黒字化に持って行きたいと考えています。そして結果を出してできる限り皆さんに報いていきたいと考えています。東社長補佐との協議の中で将来的な賃金の話をされたことも報告を受けています。**

今後、引き続き労使一体となり進んでいきたいと考えていますのでよろしくお願いいたします。

CCBJGUF  
徳矢会長  
廣瀬副会長  
由良副会長

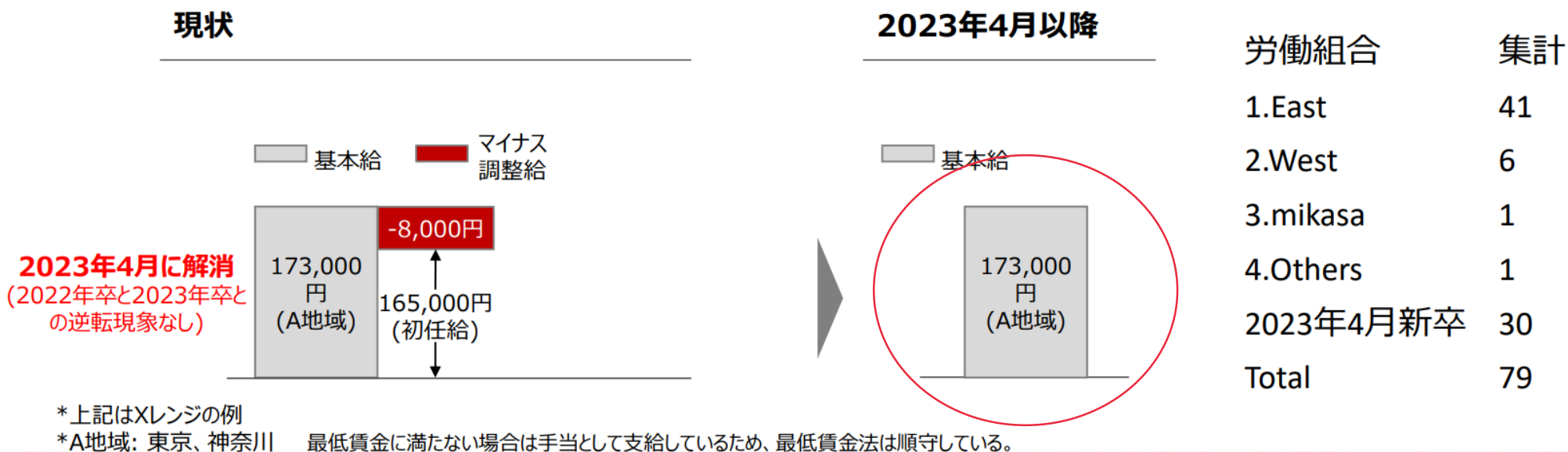
- 今年の春闘も1都2府35県に働く仲間のために要求した。
- 上村本部長が話された通り**事業利益を上げるための春闘(人への投資)**として取り組んできた。本来、賃金要求以外にも付帯要求は数多くの課題を支部から聞いている。職場の労働環境、サービス残業、定員削減による労働負荷についても課題はある。
- **今年の要求ポイントは、近年の物価上昇、世間情勢も含めて賃金一本で会社と協議を行うべきということ**で要求を掲げさせて頂いた。
- 会社の事業利益はここ2年赤字であるということは承知をしている。組合員の皆さんもその厳しい環境であることは承知しています。現場の組合員がいかに「やりがい、やる気」を持って仕事ができるかと申しますと、先ほど上村さんよりお話がありました様な「2022年のスペシャルアワード」という成果に結びつく会社との約束や指標の達成感が生まれて納得性が生まれます。目的や目標を持って組合員の方々が明確な目標に突き進んでいくことは**CCBJの事業利益回復する為には大きな原動力**になると考えている。
- 2023年春闘におきましては**社長補佐の東さんや人事担当の方々と賃金における議論を行い、少し進展があっが満足な回答ではありません。**
- 日本の労働界に於きましては、一年間の中で唯一、春の春季生活改善という要求をおこなう慣習がございます。今年も、2022年の12月、新報酬制度改定を致しましたが、労使間で様々な話し合いをして参りましたが、現場における組合員の方々の納得性というものが生まれてないと感じます。
- 橋本部長とも議論しましたが、例えば、**新報酬制度がきちっと定着され適正な成果の配分や賞与などに、結果として現れてくればその浸透というのもしつずつ進んでいくのかなと本部としては考えますが現場における声は厳しい意見もあります。**改めて労使できちっと醸成を行う必要性は感じています。
- ベースアップは繋がりませんでしたでしたが**4等級者の調整給の償却の回答は少なからずとも、賃金交渉があつて出てきたことであろうと考えて居ます。**今後この春闘通じて様々な考え方を提案をさせて頂く中で引き続き労使交渉をして参りたいと考えます。
- **改めて回答を精査し支部会を開催後、ご連絡いたします。**

➤ **4等級のマイナス調整給を2023年4月に償却**

2022年12月の一般職報酬制度導入に伴い、旧基本給が新基本給レンジの下限に満たない社員に対して、マイナス調整給を支給している。

**一般職のマイナス調整給が全て償却されるのは2024年12月であるが、4等級に限り2023年4月よりマイナス調整給を全て償却する。**

- ・現状では、全ての下限未達者を一気に引き上げる体力はない
- ・しかしながら、何かできないかと考えて、せめて4等級の下限未達者だけでも4月に下限値に引き上げ償却することを議論している。
- ・特に4等級の下限未達者については、最低賃金の観点からも早期に償却をし競争力を強化したい





定期昇給確保 1.48%

2023年 定期昇給率

区分	対象年	平均：年齢	平均：勤続年数	平均：12月31日 基本給総額	定期昇給率
一般職ALL	2019年4月（2018年評価）	41.1	17.3	268,118	2.00%
	2020年4月（2019年評価）	40.4	15.6	265,452	1.73%
	2021年4月（2020年評価）	40.5	16.0	262,832	1.58%
	2022年4月（2021年評価）	41.3	16.7	266,453	1.48%

▶ 就業規則第15条、人事評価の結果に基づき、原則として年1回4月に個人単位で賃金改定を行う。ただし、経営上の理由により、社員全員に対して昇給を行わない場合がある。

会社は事業利益の赤字及び2023年度の▲50億を達成するためには様々なコスト削減を強調していたが「人への投資」はコストでは無いことを粘り強く交渉した結果確保する。

# Contents



## 1. 2023年 交渉経過と支部会の状況

### Point ①

- ✓ 3/22日、2023年春闘要求書提出。
- ✓ 他組織がベースアップ要求をしない中での逆風下での交渉。
- ✓ 事前事務折衝における会社側の対応。
- ✓ 就業規則第15条、人事評価の結果に基づき、原則として年1回4月に個人単位で賃金改定を行う。ただし、**経営上の理由により、社員全員に対して昇給を行わない場合がある。**を強調。➡なんととしてもコストを抑える姿勢が明白。
- ✓ 打開策を見つけるべく**東社長補佐**との協議。

### Point ②

- ✓ 事業利益▲144億の状況からベースアップ原資8億円は出せない。
- ✓ 一律のベースアップは出来ない。但し、**2023年4月に4等級のマイナス調整給を償却する。**
- ✓ 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。**

### 事前事務局交渉経過

- ✓ 2018年以降の春闘の状況についての議論。
- ✓ 日本経済・経済連の積極的な方針（インフレ手当、ベースアップ）
- ✓ 労働界(連合・各産別)は賃上げ要求状況。
- ✓ **組合員の生活 物価上昇 2019年以降の生活改善のツケ(借入等)**
- ✓ **「人への投資」→人への投資はコストではない。**

1

2018年～2022年、春闘要求と回答分析

2

CCBJI2019年～2022年の会社業績

3

2022年～2023年日本経済

4

2022年～2023年労働界

5

2019年～2023年組合員の生活

6

カリン社長とのコミットメント

- ✓ **6つのカテゴリについて分析とベースアップの必要性について事務折衝を行うも進展は見られず。**
- ✓ **人事担当部長・課長レベルでの引き上げは難しいと判断しボードメンバー(東社長補佐へのアプローチ)を要請する。**

✓ 3/9日、東社長補佐との協議について。

社会的責任としての使命

## (1)組合員の生活が苦しい。

物価上昇率があまりにも大きく定期昇給だけでは賄えない。  
※急激な物価上昇は家計に大きな負担をもたらしている。

## (2)2020年賞与の減額により2つの軋轢と不安が生まれた。

①生活者は減額を補う為に、借入金、住宅ローンの借り換え、手放し、車、嗜好品の削減、子供の塾を諦めるなど2020年以降、相当な生活改善を行ってきた。

※労使間の話し合い(具体的な数字や見通し)もない中、一方的に『著しい業績の悪化の場合は賞与を支給しないことがある』を理由に1ヶ月の減額を通告した。(団体交渉の要求、訴訟準備、労働委員会への申立て準備)

②要求(行動)を起こさない事が会社は得策と思うが、結果、組合員は経営者への信頼を無くし、諦めから生産性を落とす結果となる。

人への投資

事業利益は赤字

2020年169億

2021年▲146億

2022年▲144億

赤字からの脱却

①CCBJI成長  
②組合員の幸せ

信頼関係の構築によるシナジー効果  
CCBJI経営&組合員

### 会社側のベースアップの考え方

#### ◆ 会社のベースアップに対する見解

1. CCBJIの報酬水準が市場水準に対して大きく乖離したとき。
2. 将来的な経営状況においてベースアップが許容できると判断できたとき。
3. CCBJIグループ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改善したとき。

### 支部会の決定事項

- ✓ 会社のベースアップに対する考え方について引き出せたが、事業利益の低迷が大きく、底上げは非常に難しい。(団体交渉権を持った要求には単独単組では難しい)
- ✓ 以上の観点から、回答に関する労組見解としては「終結」とする。
- ✓ 引き続き、職場の課題、労働時間(サービス残業)・労働負荷による定員の見直し等は引き続き交渉。



**組合員の皆様のご支援に感謝します。  
2023春闘は終結を致しますが引き続き職  
場環境改善について議論して参ります。**



各種申請について  
(慶弔・ろうきん・全労済・電機連合共済)



## CCBJGUF 事務局より

➤ 各種申請については下記の連絡先にお問い合わせください。

- ✓ろうきん申し込み・変更・その他
- ✓全労済申し込み・変更手続き
- ✓電機連合共済手続き
- ✓慶弔申請

080-5805-9488 組合本部事務所

✉ [tsuyoshi.tsuda@ccbji.co.jp](mailto:tsuyoshi.tsuda@ccbji.co.jp)又は  
[mitsuyuki.Tokuya@ccbji.co.jp](mailto:mitsuyuki.Tokuya@ccbji.co.jp) へご連絡ください。

# 各種申請の場合 慶弔申請

申請日		2023年	
慶弔申請書			
CCB/JGUF 事務局 御中			
単組名	支部名	氏名	
執行委員・支部長氏名			
申請事由	請求内容		
※家族死亡 (香典) (生花) (弔電)	死亡者氏名	男・女(歳)	
	組合員との関係	父・母(組合員の親・配偶者の親)	
		配偶者、子(死産 9月)	
		祖父、祖母、組合員の兄弟	
	死亡年月日	年月日	
※傷病見舞金	傷病名		
	休業期間		
※結婚祝い	配偶者氏名	生年月日	年月日
	結婚届提出日	年月日	提出役所名
※子の結婚祝い (第1子のみ)	該当者氏名	組合員との続柄( )	
	結婚届提出日	年月日	配偶者氏名
		( )	
※子の出生祝い	配偶者の氏名	子供の性別	男・女
	子供の氏名	生年月日	年月日
※子の就学祝い (小学校のみ)	児童氏名	生済区分 区局・別局	
	小学校名	入学日 年月日	
※任労災害 (見舞金)	災害発生年月日	災害区分 火災・交通・自然・他	
	請求者名	証明書氏名 印	
退職慰労金 (3年以上在籍者)	組合加入年月日	年月日	
	退職年月日	年月日	
定年退職慰労金	退職年月日	年月日	
備考	※については、各種証明書を添付の事。 ※会社への申請書のコピー可。 ※1会員1申請とし、2会員の場合、各々申請。		
※慶弔規定を参照ください。			
振込先銀行名	支店名	支店長	印
普通預金	口座番号		
名義人	カタカナ		

慶弔申請書をダウンロード



✓エクセルシートに必要な事項ブルーの個所を記入して添付ファイルにて事務局に送信。



[tsuyoshi.tsuda@ccbji.co.jp](mailto:tsuyoshi.tsuda@ccbji.co.jp)又は

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



指定口座に振り込み処理

# 各種申請の場合 ろうきん 新規・変更・停止届

A	B	C	D	E	F	G	H
1							
2 CCBJGUF 事務局 御中							
3 組合貯金月例給与 (変更届)							
4							
5		新規	変更	停止			
6		※※※※※※※※		※※※※※※※※	☞対象に0を記入ください。		
7							
8	社員番号	氏名	現在の金額	変更金額	処理月日		
9					25日	☞引き落とし月を記入	
10 連絡先携帯電話							
11							
12	振込先銀行	支店名	普通・当座	口座番号	氏名カナ		
13							
14 上記の通り給与より口座振替を申請します。							
15							
16 ※所定の内容を記入し下記のアドレスに添付してください。							
17							
18	☒ アドレス	<a href="mailto:mitsuyuki.tokuya@ccbji.co.jp">mitsuyuki.tokuya@ccbji.co.jp</a>				処理欄	
19							
20							

慶弔申請書をダウンロード



✓エクセルシートに必要な事項を記入して添付ファイルにて事務局に送信。



[tsuyoshi.tsuda@ccbji.co.jp](mailto:tsuyoshi.tsuda@ccbji.co.jp)又は

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



チェックリスト作成・ろうきん変更依頼

**To The Next Meeting...**

