

行政改革推進本部専門調査会小委員会（ヒアリング）資料

2007年1月18日
日本たばこ産業株式会社

1. 会社概要

設立年月日：1985（昭和60）年4月1日
 <前身である日本専売公社の設立は、1949（昭和24）年6月1日>
 売上高：2兆3,706億円（2006年3月期）
 連結：4兆6,376億円
 経常利益：1,928億円（2006年3月期）
 連結：2,978億円
 従業員数：<正社員> 10,087人（2006年9月30日現在）
 <非正社員> 2,387人（2006年9月30日現在）
 在籍者ベース
 事業内容：たばこ事業、医薬事業、食品事業等
 事業所数：支店（25）、工場（14）、原料本部（6）、研究所（3）
 子会社等：連結対象子会社（154）、持分法適用関連会社（12）

2. 人事制度全般

(1) 給与制度

全社員を対象に、「職務等級制度」を採用
 職務遂行に必要な専門性に着目した「職種」と、同一職種内における職務の
 大きさの違いにより「グレード」を設定
 職務価値と市場価値に基づき、職種・グレード毎に「範囲基本給」を設定し、
 その範囲の中で、社員個々人の基本給を決定

(2) 賞与

業績連動型
 賞与の構成は、全社業績賞与、部門業績賞与、個人業績賞与
 賞与の構成割合は、全社業績賞与については全社員同一とし、部門業績
 賞与については上位のグレードほど大きく設定

(3) 評価制度

職種・グレード毎に評価基準を設定（絶対評価）
 評価判定区分（7区分）を設け、昇(降)給および賞与（個人業績）に反映

(4) 退職手当・年金制度

退職一時金、確定給付年金および確定拠出年金の三本立て
 退職一時金については、職種・グレードに応じた「退職手当算定ポイント」
 を毎年度当初に付与し、その累積ポイントにより算定
 確定給付年金・確定拠出年金については、「退職手当算定ポイント」に応じ
 た額を毎月付与・拠出

(5) 福利厚生制度（特徴的なもの）

・ カフェテリアプラン制度

福利厚生代行会社等が提供する自己開発・健康増進・宿泊施設等のサービスメニューの中から、社員が選択し、会社は一定割合を補助（年間上限あり）

3 . 労働組合の状況

(1) 組合数

1 組合： 「全日本たばこ産業労働組合」

(2) 組合員数

正社員： 8,124 人（2007 年 1 月 1 日現在）

非正社員： 1,328 人（2006 年 10 月 1 日現在）

(3) 組織率

正社員： ほぼ 100%

非正社員： 50%強

(4) ショップ制

オープン・ショップ制

(5) 組織

本部

支部（支店、工場等に配置）

分会（支部の下部組織として、職場単位で配置）

(6) 組合員の範囲

労働組合法第 2 条第 1 号に規定する利益代表者（下記の社員）を除く社員

(a) マネジメント職

(b) 人事・労働関係、経理関係、生産管理関係の事務を担当する社員

契約社員およびパート社員

(7) 在籍専従者数

21 名（本部役員：20 名、フード連合への出向：1 名）

4 . 労使協議と団体交渉

(1) 労働協約で定める運営ルール

団体交渉の他に、労使協議制として、経営問題委員会、事前協議制および各種委員会等を設け、運営

経営問題委員会

(a) 目的

事業の発展に向けた円滑な事業運営を行うにあたり、労使の情勢認識の統一、共通基盤の確立が必須であるとの認識に立ち、経営の重要な問題について、労使が意思疎通を図る場として、本社・本部間に設置（1985（昭和 60）年 4 月に設置）

- (b) 取扱い事項
経営方針、事業計画、財務状況等
- (c) 出席者
＜会社＞ 労働担当の副社長・執行役員、各事業部長 他
＜労組＞ 委員長、副委員長、書記長 他
- (d) 開催状況
定期あるいは必要の都度、開催しており、経営環境・事業状況・今後の課題等について真摯な議論
- (e) 本委員会は非公開

団体交渉

- (a) 取扱い事項
労働条件に関する事項、交渉ルールに関する事項および労働協約の締結・改廃に関する事項
- (b) 交渉場所
本社・本部間、拠点事業所(支店、工場等)・支部間に設置
分会には、団体交渉権を付与していないが、職場問題について話し合う場を設置(支部と同居していない場合のみ)
- (c) 交渉委員
＜本社・本部間＞
会社：労働担当の副社長・執行役員、各事業部長 他
労組：本部役員全員
＜拠点事業所・支部間＞
会社：労働担当の部長、チームリーダー 他
労組：支部委員長、書記長 他
交渉委員数は、労使双方3～5名
- (d) その他
 - a) 本社・本部間における具体的な交渉にあたっては、小委員会において、協議から実質的決着までを対応
 - b) 労働条件に関する事項および交渉ルールに関する事項については、本社・本部間に権限

事前協議制

- (a) 目的
合理化等施策の実施にあたり生ずる摩擦を未然に防止するため、その実施前に労組と協議を行う「事前協議制」を採用
(1962(昭和37)年に締結)
- (b) 協議の対象
下記事項に該当し、かつ、社員の労働条件に著しい影響を及ぼす場合

- a) 業務の合理化計画
- b) 事業所の新設、統合、廃止計画
- c) 組織機構の改廃計画 等

労働条件にあまり影響がないと判断される事項については、説明事項または情報提供事項として取り扱っている。

(c) 設置場所

本社・本部間

ただし、必要により、拠点事業所(支店、工場等)・支部間にも設置

(d) その他

- a) 本社・本部間における協議は、小委員会において、協議から実質的
決着までを対応
- b) 拠点事業所・支部間の交渉メンバーは、団体交渉に同じ。
- b) 労使双方が誠意を持って協議し、その合意事項については双方が
責任を持って対応

各種委員会

特定の重要な課題について、労使が意見交換を行い、共通認識を醸成する場として設置

Ex. 中央安全衛生推進委員会、研修特別委員会、次世代育成支援対策委員会、高齢者雇用検討委員会

(2) 苦情処理機関

社員の苦情に対応・処理するため、労使間に苦情処理機関を設置

苦情の範囲

- (a) 昇給・降給、転勤、出向、解雇および懲戒処分等に関する苦情
- (b) 作業条件等に関する苦情

設置場所

- (a) 拠点事業所・支部間 : 当該拠点事業所の社員に関する苦情
- (b) 本社・本部間 : 拠点事業所・支部間が解決し得なかった苦情等

その他

- (a) 委員数は、労使双方それぞれ2名
- (b) 本機関は非公開
- (c) 会社は、本機関による解決案を尊重し速やかに必要な措置

(3) 労使関係の課題

経営環境等について労使が共通認識を醸成しつつ、相互信頼・相互尊重の精神にのっとり、良好な労使関係を維持

今後とも、厳しく・激しく変化する環境等にスピード感と柔軟性を持った対応ができるよう、経営環境・事業状況・今後の課題等について、前広な意思疎通(労使コミュニケーション)に労使双方が努力

(4) 民営化に伴う変化

公社時代の労使関係

公社時代における労使関係は、公社制度下という制約はあったものの、相互信頼・相互尊重のもとに、真摯な議論を交わす中で、双方納得ずくの結論を導き出すという、良好な労使関係を構築

賃金問題に関する自主交渉・自主決着

公社時代は、公共企業体等労働関係法が適用されており、賃金問題に関しては、当事者能力のない労使関係とならざるを得なかったが、民営化後は、労使が主体的に解決できるようになり、自主交渉・自主決着体制が確立

公社時代の労働協約の取扱い

(a) 「団体交渉に関する労働協約」等をはじめ、主な労働協約は、基本的に新会社へ承継

(b) 労働三法の全面適用等を受け、「争議行為に関する協約」、「非組合員の範囲に関する協約」、「在籍組合専従役員に関する協約」等を新たに締結

経営問題委員会の設置

企業として存続・発展していくためには、信頼関係を基礎とした労使の意思疎通が極めて重要であるとの認識のもと、経営環境・事業状況・今後の課題等を労使で共有しつつ、将来を見据えた議論を行う場として、「経営問題委員会」を民営化と同時に設置

労組の運動方針

労組は、民営化後、“JTグループ各事業の健全な安定・発展を求めながら、「雇用の保障と職場の確保」、「総合的労働条件の維持・拡大」を目指す”提言・参加型運動（政策闘争）を確立