

KDDIにおける労使コミュニケーションの状況について

KDDI労働組合
中央執行委員長
後藤一宏

目次

- 1. 組織概要**
- 2. コミュニケーションのチャネル**
- 3. チャネルのカバー範囲**
- 4. その他の取り組み**
- 5. 効果と課題**
- 6. デジタル技術の導入について**

1. 組織概要（①KDDI株式会社）

✓ **創業** 1984年6月1日

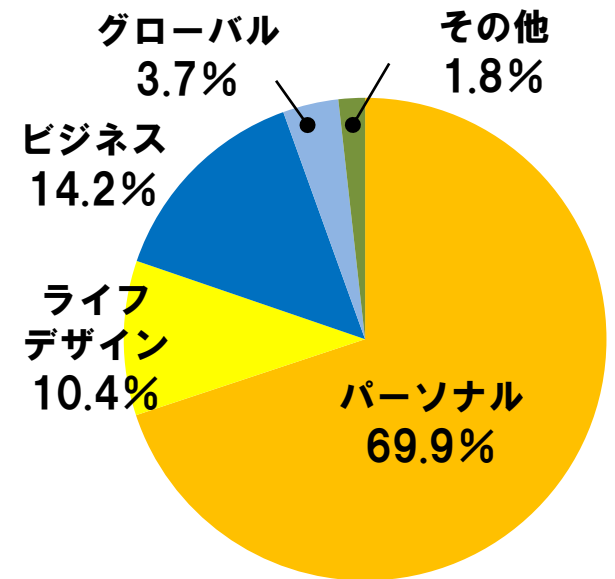
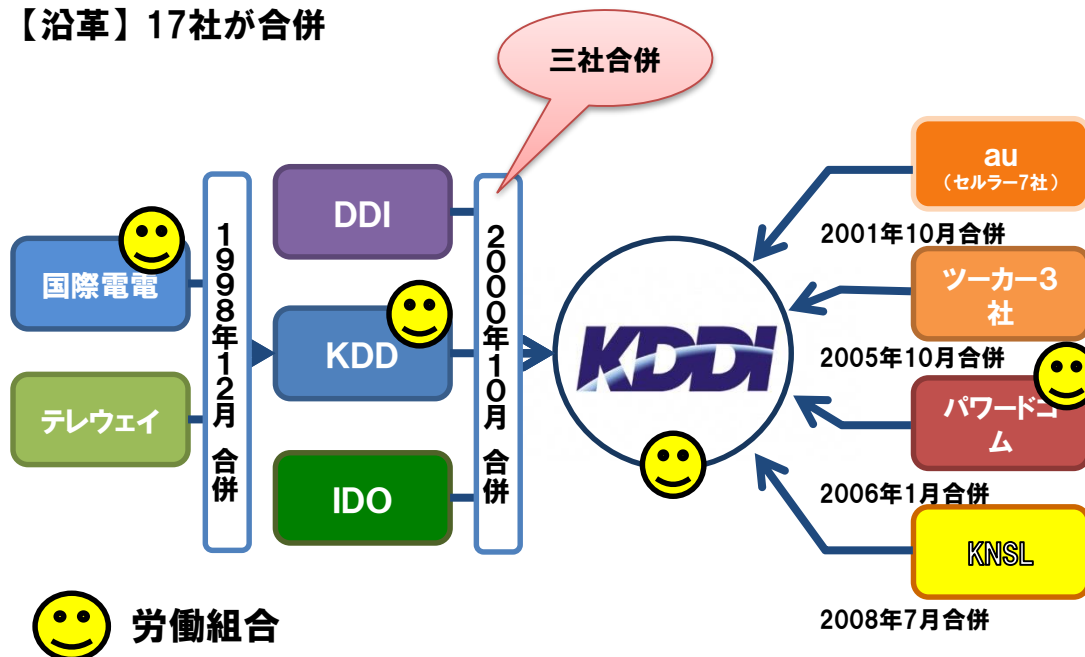
【2019年3月期有価証券報告書より】

✓ **主な事業内容**

- ・ 個人向けの通信サービス（au・MVNO携帯電話、FTTH、CATV）及びエネルギー・教育サービス等の提供
- ・ 個人向けのコマース・金融・決済・エンターテインメントサービス等の提供
- ・ 企業向けの通信サービス及びICTソリューション・データセンターサービス等の提供
- ・ 海外での個人・企業向けの通信サービス及びICTソリューション・データセンターサービス等の提供
- ・ 通信設備建設及び保守、情報通信技術の研究及び開発等

✓ **社員数** 10,968名（単体、2019年3月31日現在）＋6,412名（同左、平均臨時従業員数）

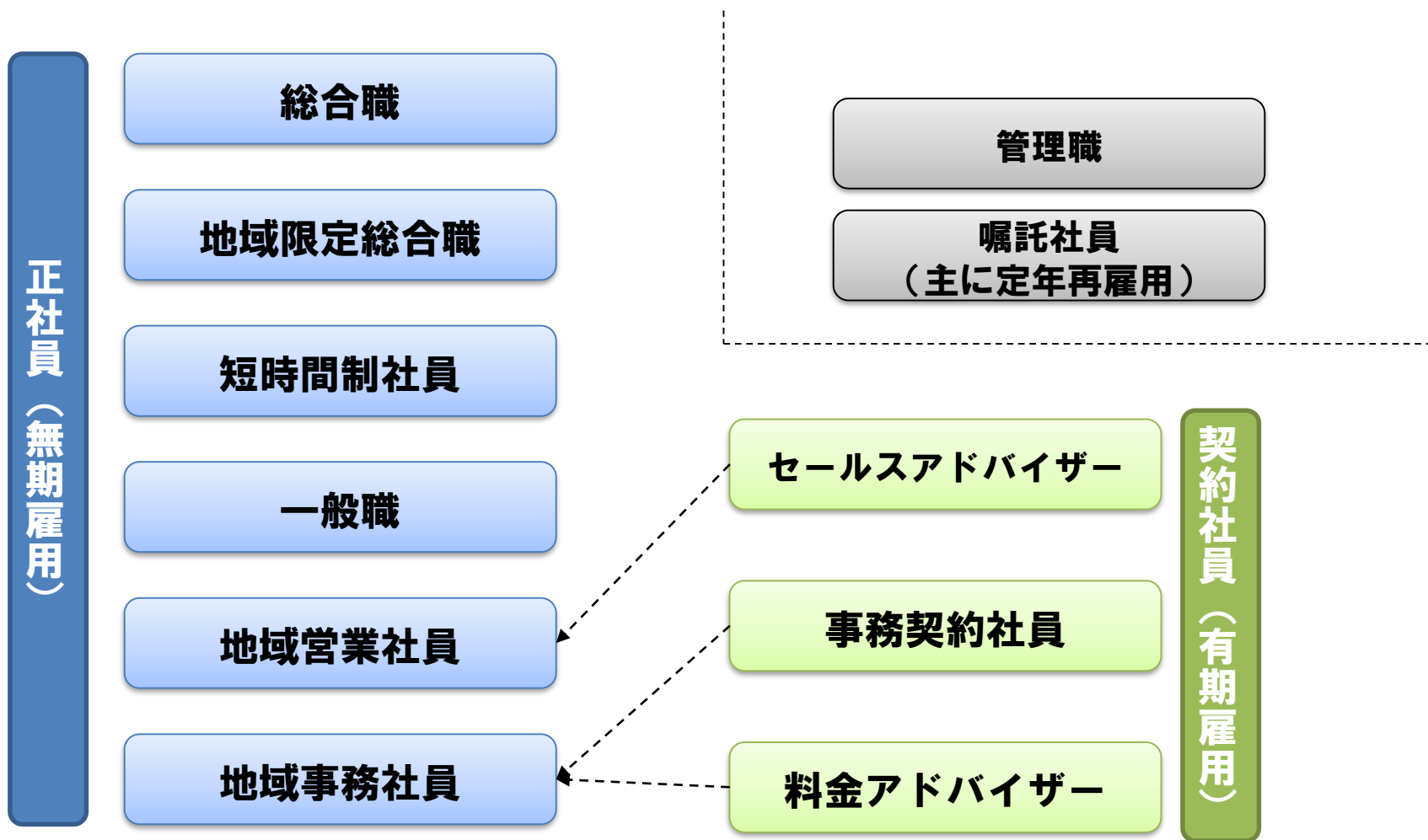
【沿革】17社が合併



セグメント別／売上高構成比
 （2019年3月期）

1. 組織概要（①KDDI株式会社）

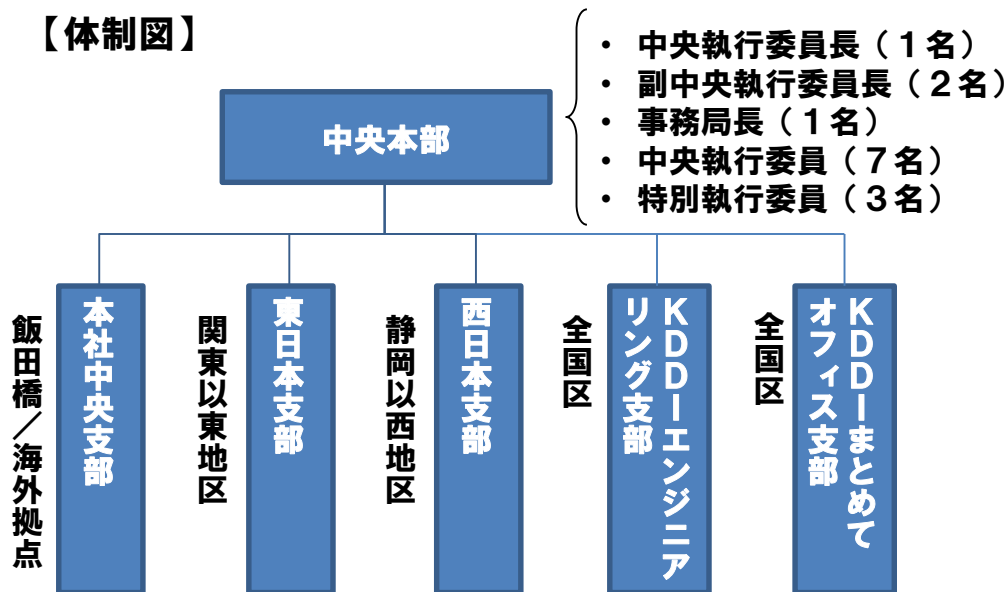
✓ 職制は、正社員7種、契約社員3種で構成している。（非管理職）



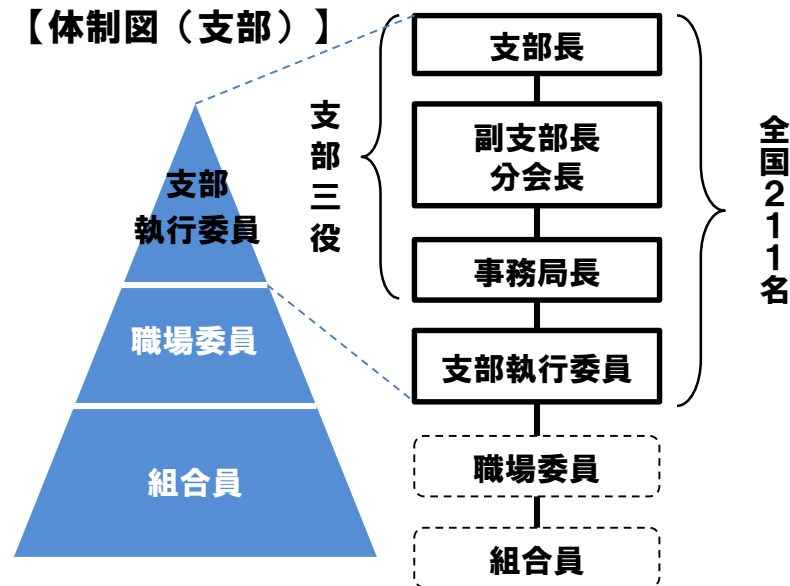
1. 組織概要 (②KDDI 労組)

- ✓ 組合員数は、11,816名 (2019年12月1日現在)
 - <内 訳> KDDI社 (10,130名)
 - KDDIエンジニアリング社 (711名)
 - KDDIまとめてオフィス社 (975名)
- ✓ 中央本部および5支部体制 (本社中央支部・東日本支部・西日本支部・Kエンジニア支部・KMO支部)
- ✓ 中央本部は、専従役員：14名 (うち3名は情報労連へ派遣)、職員：6名 (直雇用) で構成
- ✓ 支部執行委員 (非専従) は、全国で209名 (うち女性：54名／2019年12月現在)
- ✓ 各社とユニオン・ショップ協定を締結済み
 (KDDI：2012年1月、KDDIエンジニアリング：2013年4月、KMO：2013年8月)

【体制図】



【体制図 (支部)】



2. コミュニケーションのチャネル

【1】労働協約上のチャネル

チャネル	頻度	会社側	労組側	内容
① 経営方針概要協議	年 1 回	社長、担当役員、 人事本部長、人事本部内各部長※ ↑	委員長、副委員長、 事務局長、中央執行委員	年度ごとの経営方針や中期経営計画などに関する事項
② 団体交渉（中央）	年 5 回 程度	人事本部長、人事本部内各部長、 担当 G L	委員長、副委員長、 事務局長、中央執行委員	労働協約の締結・改廃、労働条件に関する事項（春闘含む）
② 団体交渉（地方）	2 年 1 0 回	各地区会社幹部 （全国 1 0 地区）	委員長、副委員長、 事務局長、各事業所の支部 執行委員	労働組合の活動報告と意見交換
③ 事務折衝	年 3 0 回 程度	人事本部内各部長、担当 G L、 案件担当者	副委員長、事務局長、中央執行委員	協定等の締結・改廃、労働条件に関する事項

※ 1 人事本部内部長とは、人事部長、人材開発部長、働き方改革・健康経営室長をいう。

2. コミュニケーションのチャネル

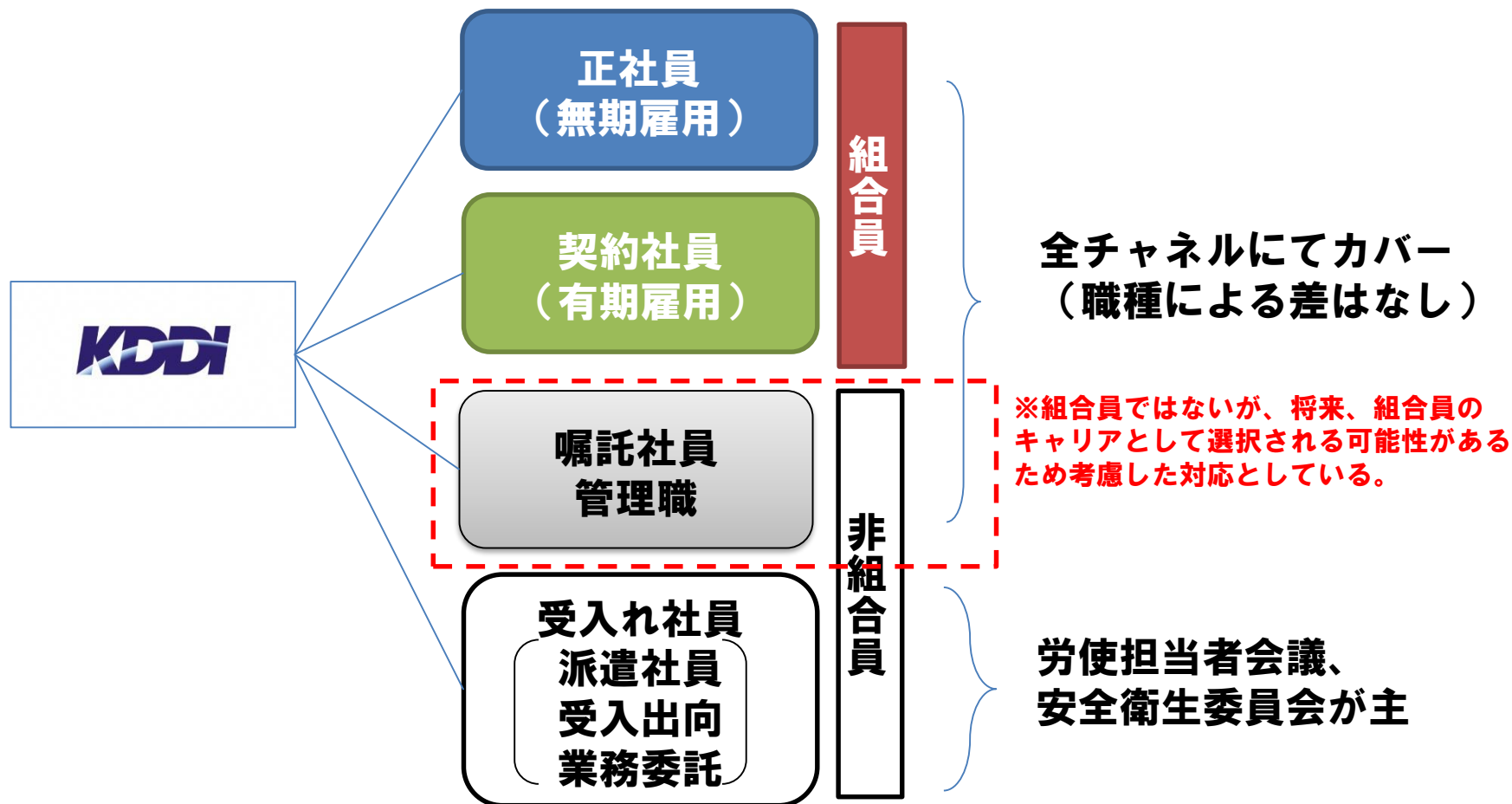
【2】非公式のチャネル

チャネル	頻度	会社側	労組側	内容
④ 労使担当者会議	週 1 回	人事部内担当 G L、同担当者	中央執行委員 (政策担当)	各種情報共有、 案件確認など
⑤ 働き方改革・健康 経営定例会	月 1 回	働き方改革・健康 経営室長、同担 当 G L、同担当 者、健康保険組 合担当者	副委員長、事務 局長、中央執行 委員	労働時間、健康 促進施策に関す る事項

【3】法定のチャネル

チャネル	頻度	会社側	労組側	内容
⑥ 裁量労働労使委員 会	年 2 回	裁量労働適用部 門部長、同 G L、 人事部担当者	各事業所の支部 執行委員	法定事項、勤務 実績、健康配慮、 その他課題など
⑦ 安全衛生委員会	月 1 回	各事業所担当部 門長、同担当者	各事業所の支部 執行委員が中心	法定事項、各地 区での課題など

3. チャネルによりカバーされる範囲



4. その他の取り組み

✓ 社員・組合員からの意見収集や社員・組合員への情報発信の取り組み

会社



- ☐ 社員意識調査（1回／年）
- ☐ 朝礼／社内放送
- ☐ 社内懇親会
- ☐ 経営状況説明会（4回／年）
- ☐ 目標管理面談（6回／年）
- ☐ キャリア面談（1回／年）
- ☐ 社内報／メルマガ

労働組合



- ☐ 職場会（3回／年）※
- ☐ 相談窓口での受付（随時）
- ☐ 機関紙／メルマガ／HP／FB

※2018年度実績（2018年8月～2019年7月）
開催回数；893回、参加者数；9,911名（延べ）

5. 効果と課題

効果

- ✓ 事前協議制をとっているため、労使間の意見調整を経た上で施策に合意できる。（→組合員の意見を反映しやすい）
- ✓ 合意の結果およびプロセスを記録（書面）に残すことができ、これらの検証が可能となる。

課題

- ✓ 会社の事業展開のスピードが速く、十分な論議が行えない場合がある。
- ✓ 労使双方のメンバーの入れ替えがあり、過去からの論議の積み重ねを考慮できない場合がある。
- ✓ 労使協議の対象事項についての認識のズレが生じる場合がある。

6. デジタル技術（RPA）の導入について

導入にあたり

- **業務効率化（手作業業務）、業務のデジタルトランスフォーメーション（DX）化を目的とした定型業務の自動化**
 - ✓ 働き方改革（効率化、高付加価値業務へのシフト）
 - ✓ 品質向上（業務スピード向上、ミスや不正の防止）
 - ✓ 属人化防止（業務棚卸、見える化、標準化）
 - ✓ コスト削減
- **RPAについての認識を高める**
 - ✓ RPAへの置き換えありきで考えない（万能ではない、手段の一つ）
 - ✓ そんなに簡単ではない（操作スキル習得必須、シナリオの継続・維持体制必須）
 - ✓ 完璧・全てを求めない（業務の一部置き換えから始める）
- **支援体制の整備**
 - ✓ RPAポータルサイトの設置、勉強会の開催、部内コンテストの開催、ヘルプデスクの設置など

6. デジタル技術（RPA）の導入について

導入事例

No.	部門	R P A 化した案件
1	人事部門	証明書発行のための社内各システムからの情報統合
2	人事部門	長時間労働の予兆者の抽出と対象者への注意喚起メールの送信
3	総務部門	会議資料の P D F 化
4	総務部門	社用車の利用状況のとりまとめ
5	広報部門	社内 H P に掲載した社内報閲覧数の収集
6	経理部門	為替レートの登録作業
7	営業部門	販売実績のサマリー作成
8	技術部門	衛星回線に影響する太陽雑音の発生時間データの自動取得
9	運用部門	台風発生時の情報を H P 等より収集し資料を作成
10	運用部門	災害時やイベント時に定期的に Twitter より集計し資料を作成
11	C S 部門	サービス申込審査結果のファイル出力
12	C S 部門	手話通訳の窓口への依頼状況のデータ作成

6. デジタル技術（RPA）の導入について

効果

- ・ 業務効率化が進展し、**業務のシフト（高付加価値化）が実現**
- ・ RPA導入過程での業務の棚卸により**業務整理が実現**

課題

- ・ 導入に対する**サポートやバックアップは必要**（通常業務の合間で対応せざるを得ない）
- ・ **魔法のツールではなく**、出来ることと出来ないことを見極めなければならない。
- ・ 部門によって**内製が困難な場合があります**、外部から専門家を入れて導入せざるを得ない。

【労使コミュニケーションの観点】

- ・ RPA導入にあたり労使間でのコミュニケーションは行っていない。
 - ✓ 組織改正（部門の改廃、新設）、配置転換などが発生する場合には
労使間の各種チャネルにて確認
- ・ 現時点では人員削減を伴うレベルの導入には至らず、業務シフトの域内であり労組としてポジティブ評価

ご清聴ありがとうございました