

平成 25 年 3 月 27 日

株式会社東急エージェンシー
代表取締役社長 桑原 常泰 殿

東急エージェンシー労働組合
執行委員長 中澤 修



要 求 書

労働組合としては、不安定な業績による社員の生活レベルの低下と、今後当社が成長していくための具体的施策が提示・実行されないことが引き起こす就業意向の低下を、当社の持続的な成長・存続を考える上での重要な課題として捉えている。

2012 年度は、一定の成長を遂げた 2011 年を受け、2015 年時における売上総利益 145 億円、営業利益 14 億円達成に向けた中期経営計画の 2 年目として段階的な成長を目標とした 1 年としてスタートした。

しかしながら、現時点(2013 年 1 月)で、総売上は対前年-1.1%対予算-8.6%、売上総利益は対前年-4.8%対予算-11.4%と、売上・利益ともに大きく予算を下回る状況となっており、当社が成長段階を迎えることはおろか、今後の先行きすら不透明な業績に陥っている。

また、労働組合が 2013 年 1 月に組合員を対象として実施したアンケートでは、「これからも東急エージェンシーで働き続けていきたいか」という、継続就業意向を問うた設問に対するポジティブな回答率が半数に満たず、中でも、貴重な労働力である 30 代社員の継続就業意向率は 4 割を切る結果となった。「1~2 年前と比較した生活レベルの変化」との設問では、6 割を超える社員が「下を向いている」との回答があり、経営状況が予断を許さないことによる将来への不安感が社員に蔓延していることが浮き彫りになった。

本要求は、賞与確定支給分の引き上げ・経営戦略・人事戦略・労働環境の改善という 4 つの要素からなり、上記課題払拭のために、社員の生活の安定の確保と社員の就業意向の向上を目的とするものである。

社会的にも賃上げ気運が高まる中での不安定な業績、業界内での格差の進行や人材の業界離れなどの不安定な現況において、労働組合としては、社員が東急エージェンシーを「未来への希望を託せる会社」として実感できる状態が、業績を向上させる原動力となると考えており、引き続き経営の舵取りについて期待をしている。

要求の主旨を汲んだ誠実な回答を期待する。

I. 下期賞与のベースアップ

■ 下期賞与支給額 0.5ヶ月分のアップ(合計3ヶ月分の確定支給)

2012年度は、上期賞与支給額の引き上げにより、年度賞与の確定支給額は2011年度の2か月分から2.5か月分へと引き上げになった。しかしながら、2012年度下期に入ってから業績の伸び悩みにより、下期賞与は引き上げに至らず、決算賞与の支給も不透明な状況であり、社員が生活に不安を抱えながら日々の業務に臨まざるを得ない状況は継続している。

労働組合としては、社員が憂いなく生活設計や将来設計を行なえる状態こそ、健全で最もモチベーションが高く業務を行える環境と考えおり、2011年度に続き、2012年度の確定賞与支給額の上下合計2.5ヶ月分に加え期初に保証される下期賞与支給額の引き上げを要求する。

あわせて、2013年度営業利益の推移に伴い、決算賞与支給についての協議及び交渉の権利も要求する。

II. 経営について

■ 2012年度のレビュー

■ 中期経営計画の進捗を踏まえた2013年度経営方針の明示

■ 2013年予算設定方針及び達成方法の明示

2012年度は「ビジョン2015」の2年目であり、2011年度の売上実績から107.1%増の1,053億円を売上予算として、東急エージェンシーを成長曲線の軌道に乗せるにあたって重要な年度として営業活動を開始した。

しかしながら、売上金額の月次推移を鑑みるに、第2四半期、特に9月実績の対前年、対予算の大幅な未達以降、第3四半期は対予算で86.0%という結果に陥ったことは、クライアントの事業環境の厳しさに伴う広告出稿の停止措置などが影響したとはいえ、当社として大きな痛手であったと考える。

更に、第4四半期も残り僅かになる中で1月実績の対前年、対予算の大幅な未達は2012年度の売上予算に大きく届かないことを覚悟せざるを得ない状況といえる。

労働組合としては2012年度の状況を経営者としてどのように捉えているのか、売上金額の達成不振の要因分析と、対策としてクライアントに対して会社として行ったアクションを、2011年のビジョン発表時に掲げられた、経営陣が取り組むべき6つの姿勢に照らし合わせて「2012年度のレビュー」を行うことを要求する。一例を挙げると、戦略事業本部の設置などの実施事項ではなく、戦略事業本部であれば達成した成果をレビューするなど、6つの姿勢を基に実行に移した経営戦略の成果についてのレビューを求める。また、かかる状況において、中期経営計画の3年目にあたる「2013年度の経営戦略」については、2013年度に向けて新たに選定を行った既存、攻略対象のAEクライアントの選定理由及

び既存であれば維持拡大、攻略であれば攻略に向けた具体的なアクションとして経営陣はどのような行動をとることを企図しているのか、経営方針の具体的な明示を求める。

同時に、その達成目標となる 2013 年度の売上予算の設定について、設定の背景及び予算達成に向けた方法と共に、経営層としてのアクションの具体的な明示を求める。

Ⅲ. 人事戦略について

■ 人事戦略におけるレビューと今後の展望

経営を支えていく人材の育成について、以下の3つの観点からレビューを求める。

✓ 現状の評価制度について

行動／業績評価のレベルを7段階にわけて絶対評価する人事制度が導入されて約 1 年が経過したが、人事制度が改善されたと感じていない社員が多数存在すると認識している。

以前の評価制度では、「評価のフィードバック面談が行われない」「フィードバック面談の納得性が低い」など制度というよりは運用面での課題があったと認識しているが、それも含め現行の制度の課題及び今後の展望についてのレビューを求める。

✓ 人材育成について(人事ローテーションについて)

人事異動の硬直化が進行しており、1つの部署・1つの職種しか経験しないままの状態は何年も働くというケースが多発しており、社員のスキルアップやモチベーション低下を招いている。今後の社員の人材育成プロセスにおいて、会社としてどのように考えているのか説明を求める。

✓ 人材流出の防止策について

ここ数年、業務遂行の核となる MP 職および P 職の人材流出が目立っている。これにより、クライアントサービスの品質低下や、社員のモチベーション低下を引き起こしている。業務遂行の核となる中堅社員の流出に歯止めを効かせるための取り組みについて、会社としての方針及び具体案の明示を求める。

Ⅳ. 労働環境の改善について

■ 継続した ICT 環境改善による業務の効率化、および本社移転に関して

- ✓ ICT 環境の整備
- ✓ 社用 PHS の今後の運用
- ✓ 本社移転に関して

昨年から PC ソフトおよびハードのアップグレードを実施し、その結果 1 月に組合員を対象として実施したアン

ケートから一定の評価を得ている事を認識している。ただ一方で、業務用のスマートフォンやタブレットなどの整備を求める声が多く聞かれる。現状個人所有の端末でクライアント対応をしており、その様な状態は情報の最先端をいくべき広告会社としては恥ずべきことである。また全社局長会での社長発言で「個人PCのモバイル活用」とあったが、こちらもどの様な事を検討しているのか、合わせて今後のICT環境の整備・拡充はどのように計画されているのか明示を要求する。

社用PHSに関しては、ほぼ全社的に支給されていると思われるが、端末スペックの低さや電波状況の悪さなど、多くの不満があがっている。会社としてどう捉えているのか、今後どのような運用をしていく考えなのか、提示を要求したい。

また、本社移転に関して全社局長会などで議題に出てきているが、社員への周知・共有などを図る気が全く見られない。こちらの進捗状況の明示を要求したい。

いずれにしても、内容・スケジュールの具体的な明示を要求する。

IV. 要求回答について

本要求に関する回答を平成25年4月5日までに団体交渉にて行うこと。

以上