

闘争情報 (Vol. 1)

ウオロク労働組合
発行者：小舟戸伸也（組合書記長）
土屋美穂（教育宣伝部長）

2021 総合労働条件闘争 スタート

2月22日（月）第1回労使協議会が執行部19名（うちリモート12名）、会社側3名の出席で開催され、業績確認、2つの協議事項確認、2021 総合労働条件についての要求書を提出した。

1. 業績確認

各支部の掲示板に掲示



会社側に要求書を提出する那須野執行委員長



労使協議会での様子

業績について会社側は、新型コロナウイルス感染症と大雪による「巣ごもり需要」の影響で、1月度単月の数値は売上、荒利益、経常利益ともに予算を達成し好調に推移した。また今期の累計荒利益額予算、経常利益予算について達成できていることは、組合員の皆さんがコロナ禍や大雪のなか懸命に通勤してくれてのおかげであり、大変苦勞をかけたと思うが、皆さんのおかげであると感謝を述べた。ただこの数字は「巣ごもり需要」等で本来の業績の傾向であるかどうかは見極めが難しいとし、常に世の中が変化してきているなかでどれだけ対応することができるかを考えていく必要があるとした。その後、人時売上や人時生産性について、コロナ禍により正しい数値の傾向とは言いにくいだが、引き続き目標を目指し更なる生産性向上に向けて努力していきたいとした。

これに対し組合側は、1月までの累計利益予算達成は素直に喜ばしいこととし、また既存店への投資につ

いて、会社にとっても働くものにとっても、モチベーション向上につながることであり、今後さらにお客様のお役に立てるよう、組合員一丸となってやっていく旨を述べた。

2. 協議事項

- 1) 「勤務間インターバル規制（9時間）」 2021年1月度違反状況確認・・・9件発生
内訳：年始・恵方巻準備9件、夜間店長業務1件、設備改修作業対応1件の発生があった
- 2) 2021年1月度長時間労働（残業時間月45時間以上）の対象者と原因について・・・23名
内訳：年始・恵方巻準備14名、人事異動によるオペレーション対応9名
- 3) 2021年度新入社員入社状況確認
 - ・41名採用予定（内訳：大卒19名、短大・専門卒9名、高卒13名）
 - ・入社面接時の希望職を確認（商品企画部、バイヤー職、店長職）
- 4) 2020年度離職状況確認
 - ・今年3月末までに18名が退職
 - ・年齢別内訳（10代2名、20代10名、30代4名、40代以上1名）
 - ・退職理由を確認（人間関係、職場の雰囲気なじめないなど）
労働組合としても、若い組合員が退職することのないよう会社と協力して対策をたてていきたい
- 5) 2021 総合労働条件闘争 要求書提出
 - ・13ヶの項目について要求書を提出

3. 要求内容

1. 正社員組合員の賃金改定

- 1) 定期昇給 4,224円（1.60%）＋ベースアップ 6,336円（2.40%）を含む 10,560円（4.00%）を要求
- 2) 55歳以上の定期昇給について、停止せず60歳まで継続して行う
- 3) 初任給の見直し 高卒初任給 基本賃金 175,000円
大卒初任給 基本賃金 215,000円
- 4) 18歳以上の最低賃金 高卒エリア社員の基本賃金 157,500円以上
- 5) 職務手当 主任職3級 4,000円増額、主任職2級 4,000円増額、主任職1級・S級 5,000円増額

2. 定時社員組合員、パートナー社員組合員の賃金改定

- 1) 基本時給について、40円/時間（4.60%）を引上げ、910円/時間（4.60%）を要求
- 2) P3級からP1級の基本時給について、
P3級 20円/時間（2.17%）引上げ、P2級 30円/時間（3.09%）引上げ、
P1級 50円/時間（4.90%）引上げ
- 3) 職務加算給 主任職 30円/時間（15.00%）増額
- 4) 時間給における最低賃金 1時間あたり910円/時間

3. 正社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間5.00ヶ月（夏季：2.45ヶ月、冬季：2.55ヶ月）

4. 定時社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間2.50ヶ月（夏季：1.25ヶ月、冬季：1.25ヶ月）

5. パートナー組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間2.00ヶ月（夏季：1.00ヶ月、冬季：1.00ヶ月）

6. 定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求

- 1) 正社員組合員、パートナー組合員、定時社員組合員の定年について65歳まで引き上げる、

- もしくは定年年齢を廃止とすることを要求
- 2) 定年延長における諸条件について、定年延長に伴い人事処遇制度の見直しを行う場合、定年延長者だけを区別して特別扱いせず、65歳まで一貫した人事制度、教育訓練、能力開発、適正配置、ジョブローテーション、職能資格制度の見直しなどを確立することを基本とする
 - 3) 賃金制度について、原則、職務・役割に変更がないことを前提として、59歳時と変わらないことを基本とするまた、一時金について、59歳時と同等を基本とする

7. 仕事と生活の両立支援に関する要求

育児・介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度の一層の整備、充実について

- 1) 父親の子育てへのかかわりを支援
父親が母親とともに育児休業を取得できるよう、研修会や会議等で制度の周知を行う。また意識啓発のための経営トップ宣言や広報活動など取得しやすい環境づくりに取り組む
- 2) 育児休業の期間は、子が満2歳の誕生日の前日までの間で、本人の申し出た期間
- 3) 会社は、小学校3年生までの子を養育する労働者に、子1人につき10日の看護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめ、通常勤務1日あたりの賃金を支給
また、看護により休業を要する場合の所得補償として、失効積立有給休暇制度の構築を要求。
なお1年につき5日保有することができ、保有限度日数は40日とする
- 4) 会社は、要介護状態の対象家族を介護する社員に、対象家族1人につき10日の介護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめ、通常勤務1日あたりの賃金を支給
介護により休業を要する場合の所得補償として、失効積立有給休暇制度の構築を要求。
なお1年につき5日保有することができ、保有限度日数は40日とする
- 5) 次世代育成支援対策推進法に基づく「事業主行動計画」の実施状況を労使で確認し、厚生労働省の認定（次世代認定マーク「くるみん」）さらには、特例認定マーク「プラチナくるみん」が取得できるよう職場環境整備を進める

8. 職場のハラスメント対策に関する要求書

- 1) 職場におけるハラスメント防止のために、広くいじめや嫌がらせなどに対応できているか確認
- 2) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応について、さらに職場環境整備を進める
- 3) 労使の方針の明確化およびその周知・啓発に取り組む
- 4) 顧客からの悪質クレーム対策に係る事後の迅速かつ適切な対応について、さらに職場環境整備を進める

9. 長時間労働克服に向けた取り組みについて

- 1) 年間総実労働時間短縮に向けた労使協働の取り組みを行う。
 - (1) すべての組合員の時間外労働（休日労働も含む）を1ヶ月45時間以下に抑える
 - (2) 年間総実労働時間の実態を労使で把握した上で目標を設定し、総実労働時間の短縮に取り組むものとする
- 2) 長時間労働が改善されない場合の対応について、長時間労働抑制の施策として、時間外勤務手当の引上げを行うものとし、1ヶ月の時間外労働45時間を超えた時間については、50%の割増率とすることを要求

10. 未申請残業撲滅に関する取り組み

- 1) 未申請残業の要因や課題を労使で協議し個別対応する

11. 所定労働時間短縮に関する要求

- 1) 年間休日について、正社員組合員 一律年間休日 117日
- 2) 勤務間インターバル規制
 - (1) 勤務終了時から翌勤務開始時まで、10時間以上の休息時間を付与する
 - (2) 上記について、常時発生している欠員に対する勤務は対象とし、お盆・年末年始商戦は、この限りでないこととする
 - (3) 災害などへの対応時や緊急時やむを得ない欠員に対する勤務などは対象外とする
 - (4) 勤務間インターバル抑制の施策として、休息時間が翌勤務時間と重複した場合、25%の割増率を支払う

1 2. 休日休暇制度の充実と取得に関する要求

1) 年次有給休暇の取得促進制度の構築

- (1) 組合員の連続休暇制度について、社員全員が取得できるようさらなる取り組みを進める
- (2) 正社員組合員の連続休暇取得について、全員が6連休を2回取得できるよう、仕組みについて労使で協議を行う
- (3) 定時社員組合員、パートナー組合員の連続休暇取得について、全員が上期、下期それぞれ5連休を1回、もしくは3連休を2回取得できるよう仕組みについて労使で協議を行う
- (4) 年次有給休暇付与日数の見直しについて、入社日から6ヶ月に達した時点における全労働日の8割以上出勤した者に対し、現行10日付与から5日増やし、15日付与とする。以降、1年経過ごとに加算する日数は現行通りとし、6年6ヶ月以上勤務した場合、最大で年25日とする

2) 私傷病や治療により長期の休業を要する場合の所得保障として、失効積立有給休暇制度の構築を要求。1年につき5日保有することができ、保有限度日数を40日とする

1 3. 企業内組織拡大に関する要求

再雇用制度で働くシニアF社員、シニアP社員が、モチベーションを高めながら長く安心して勤められる職場環境に改善できるようにするため、労働協約に記載してあるシニアF社員、シニアP社員への組合員の範囲拡大を要求

これに対し会社側は、持ち帰って検討するとした。

《今後の闘争スケジュール》

日 時	会 議 名	場 所
3 月 8 日 (月) 19:00 ~	第2回労使協議会・②執行委員会	ウオロクホールディングス本社
3 月 11 日 (木) 19:00 ~	第1回四役会議	ウオロク労働組合事務所
3 月 12 日 (金) 19:30 ~	第1回中央委員会	新潟ユニソンプラザ
3 月 18 日 (木) 19:00 ~	第3回労使協議会・③執行委員会	ウオロクホールディングス本社
3 月 26 日 (金) 19:00 ~	第4回労使協議会	ウオロクホールディングス本社

ご支援, ご協力をお願いします!

<ウオロク労働組合メールアドレス および 連絡先 ホームページ>

uoroku-u@royal.ocn.ne.jp 025-247-8357

<http://www.uorokuunion.com/> ID: member pass: uo69



労働組合に対するご意見, ご質問等, 電話でもメールでも受け付けております。お待ちしております!