

# 闘争情報 (Vol. 2)

ウオロク労働組合  
那須野 紀浩

## ～第1回会社回答出る～

3月11日(木)組合側より那須野1名、会社側2名の出席で、賃上げ・一時金を含む総合労働条件改善の要求について、会社側から回答があった。

賃上げ・一時金はじめ、定年延長について、長時間労働や未申請残業撲滅、働く環境改善についての要求に対して、ベースアップの有額回答、60歳以降の働き方について来期中の検討をする等の回答があったが、以下のように要求に対してはまだ十分ではなかった。

会社側は、従業員の幸せと会社の成長の両方を今後も考えていきたいと述べ、少子高齢化の社会構造への今後の対応と、今後経済状況がより厳しくなるが、雇用を守り、従業員と力を合わせて取り組んでいきたいと述べた。組合側は、雇用を拡大し、働きやすい環境になるように、長時間労働など抱える問題の解決や、よりやりがいをもって長く勤められる会社にするためにも、組合でもアイデアを出していきたい、会社側の回答については持ち帰り、中央委員会を開催し組合員の意見をまとめ、次回の労使協議会で回答するとした。

### 1、正社員組合員の賃金改定に関する要求について

⇒ 会社側

- 1) 賃上げについて ⇒ 定期昇給及び700円 (エリア社員は630円) のベースアップを行う
- 2) 55歳以上の定期昇給について ⇒ 55歳以上の定期昇給は現行通り行わない
- 3) 初任給の見直し ⇒ 現状維持とする
- 4) 18歳以上の最低賃金 ⇒ 現状維持とする
- 5) 職務手当見直し 手当の改定は行わない

### 2、定時社員組合員・パートナー組合員の賃金改定に関する要求について

⇒ 会社側

- 1) 賃上げについて ⇒ 基本時給870円に、職能等級評価による昇給及び5円のベースアップを行う
- 2) P3級からP1級の基本時給について ⇒ 見直しは行わない
- 3) 職務加算給見直し ⇒ 定時社員・パートナー社員の主任職の職務加算給の改定は行わない
- 4) 時間給における最低賃金 ⇒ 改定は行わない

### 3、正社員組合員の一時金(夏・冬)に関する要求について

⇒ 会社側 正社員組合員 年間4.00ヶ月(夏季1.85ヶ月, 冬季2.15ヶ月) (前年通り)

定時社員組合員の一時金(夏・冬)に関する要求について

⇒ 会社側 定時社員組合員 年間1.00ヶ月(夏季0.50ヶ月, 冬季0.50ヶ月) (前年通り)

パートナー組合員の一時金(夏・冬)に関する要求について

⇒ 会社側 パートナー組合員 年間0.80ヶ月(夏季0.40ヶ月, 冬季0.40ヶ月) (前年通り)

### 4、65歳定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求について

⇒ 会社側 定年延長は行わない

来期中に、60歳以降の働き方について社内で検討を行い、まとまった段階で組合に

## 提案する

### 5、仕事と生活の両立支援に関する要求について

- ⇒ 会社側 育児・看護・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) 男性の育児休業について、妻の出産直後や妻が職場復帰する際に短期間の取得を促す方法を検討する
  - 2) 育児に関する制度は現行通り保育園に入れない等の理由の場合は2歳の誕生日まで延長できる（現行通り・法律どおり）
  - 3) 子1人につき10日の看護休暇を付与する制度の整備・改善について ⇒現行通り5日間の付与とし、有給の特別休暇はしない
  - 4) 要介護対象家族1人につき10日の看護休暇を付与する制度の整備・改善について ⇒現行通り5日間とし、有給の特別休暇は付与しない
  - 5) 厚生労働省の認定（次世代認定マーク「くるみん」）取得のための職場環境整備について 「くるみん」マーク認定を目指し、環境整備を進める

### 6、職場のハラスメント対策に関する要求について

- ⇒ 会社側
- 1) 現状把握と対策について
  - 2) 労使の方針の明確化および周知・啓発活動について
  - 3) 職場におけるハラスメントに掛かる事後の迅速かつ適切な対応について  
⇒今年度社長より出された「パワーハラスメント防止宣言」に基づき、相談窓口を中心に適切な対応を行う。また、ハラスメントの知識向上と周知や研修を引き続き行い、お互いが尊重しあえる風土づくりに取り組む
  - 4) 悪質クレーム対策について  
⇒悪質クレーム対応に対するマニュアルの周知と研修実施を検討する

### 7、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時間以下に抑えることを目指す  
(2) 実態に即して目標を設定し、時間外労働時間の短縮に取り組むものとする  
⇒ 会社側  
36協定遵守のために労使で協力し、具体的にチェック及び指導を行う。
- 2) 長時間労働が改善されない場合の賃金割増対応 ⇒現行通り割増は行わない

### 8、未申請残業撲滅に関する取り組みについて

- ⇒ 会社側
- 1) 現状把握と対策について、定期的に労使協議会の場において協議する
  - 2) 新たなシステム導入により客観的記録に基づいて、徹底的に撲滅に取り組む

### 9、所定労働時間短縮について（正社員）

- ⇒ 会社側
- 1) 正社員の年間休日について ⇒現行通り対応
  - 2) 勤務間インターバル規制について10時間への引上げ要求について ⇒現行通り9時間で対応9時間未満の者をゼロにすることを目指す運用と、繁忙期の目安について検討する。違反の場合の割り増しは行わない

## 10、休日休暇制度の充実と取得に関する要求について

⇒ 会社側

- 1) 年次有給休暇制度の取得促進をさらに進める
- 2) 正社員組合員全員が取得できるように
- 3) 定時社員・パートナー組合員が全員取得できるように

⇒ 会社側 店舗間の応援が組めるような体制を検討し、労使で協議する  
全員が取得できる仕組みを労使双方で検討し、協議する

- 4) 年次有給休暇付与日数の見直し ⇒ 見直しは行わない
- 5) 失効積立有給休暇制度の構築 ⇒ 新設は行わない

## 11、企業内組織拡大に関する要求

シニアF社員、シニアP社員の組合員の範囲拡大を申し入れる

⇒ 会社側

会社は反対しないが、当事者であるシニアの方々の意見を踏まえて判断することを望む。拡大する  
場合の組合員の範囲は、正社員から定年雇用したシニアF社員と再雇用のシニア社員について  
65歳までとする

これに対し組合側は、持ち帰り3月16日（火）開催の第1回中央委員会で協議し、再度18日に回答するとした。

3月16日（火）19:00より、リモート開催について  
第1回中央委員会を開催します。

1～10の項目について、各支部の意見を集約し、持ち寄ってください。  
皆さまの声が力となります。宜しくお願いいたします！

### 闘争スケジュール

- |                |          |                  |
|----------------|----------|------------------|
| 3月16日（火）19:00～ | 第1回中央委員会 | （リモート会議）         |
| 3月18日（木）19:00～ | 第3回労使協議会 | （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](mailto: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！