

闘争情報 (Vol. 3)

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）

第3回労使協議会開催

3月18日（木）、第3回労使協議会が執行部16名、会社側3名の出席で開催され、2月度の業績確認と先の中央委員会での意見集約をうけ、会社側に対し再要求を行った。

1. 業績確認

各支部休憩室の掲示板に掲示

業績について会社側は、2月度は新型コロナウイルスの影響もあり、売上額、荒利益予算ともに好調に推移した。2月度の時点で経常利益が前年比を超える見通しが立ち、過去最高益を上げることができ、これもひとえに組合員の皆さんが日ごろから頑張っていたいただいたおかげであるとの感謝の意があった。（

これに対し組合側は、業績について課題であった経常利益の予算比、前年比を達成する見通しが立ったことは、経営側の努力と従業員の努力が実を結んだ結果であるとし、さらに特別賞与支給に対する感謝を述べ、業績について売上予算、荒利益予算の100%達成や経常利益の底上げに最後まで取り組むとした。

また先の中央委員会において組合員に対し、「賃上げ、待遇面の向上のためには、会社として必達予算でもある経常利益予算達成することはもとより、作業改善による人時生産性向上により、一層の努力をしよう。」という旨を伝え、『2021 総合労働条件闘争』について執行部一任を取り付けたことを報告した。

2. 協議事項

1) 「勤務間インターバル規制（9時間）」2021年2月違反状況確認

- ・繁忙期 39件発生 内訳：患方巻に関連するもの
- ・通常時 2件発生 内訳：副店長1件、夜間責任者代理業務1件の発生があった

<原因と対策>

- ・患方巻について、鮮魚寿司の負担が大きい ⇒ 繁忙期に関してルール作りが必要

2) 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確認

- ・2月度対象者・・・15名

<原因と対策>

- ・人事異動に伴い、新任地での環境に慣れないことによる残業が発生（北山店，恵方巻関連）
⇒ 36 協定を守れるよう指導してほしい。またコンプライアンス違反のないよう注意してほしい

3) 2021 総合労働条件闘争 再要求

- ・13ヶ全ての項目について再要求を行った
- ・再要求内容

1. 正社員組合員の賃金改定に関する要求

2. 定時社員組合員・パートナー社員組合員の賃金改定に関する要求

⇒ 正社員組合員，定時社員組合員，パートナー社員組合員の賃金改定，一時金に関する要求について、今期の業績が労使両輪による頑張り、またコロナ禍における双方の責任感で、地域の消費者の生活を守るという使命感のもと、これまでの各々の業務を果たしてきた。中央委員会での支部の意見には、節々にいろいろな想いの中、業績向上・業務改善、目標達成のために一年間頑張ってきたという充実感や達成感、数字の結果も一定出すことができたという気持ちを感じた。それに対する賃上げへの要望は多くの件数が寄せられ、ベースアップに始まり、一時金や職務手当や加算給、その他時間帯別での時給の見直しなど、さまざまな方向にむいた意見集約の結果であった。

一方、会社側からの回答について、「今年度は業績が飛躍的に伸びたが、次年度は近年のなかでも非常に不透明で見通せない」という状況のなか、組合員の頑張りに対して応えたいという思いが、今回のベースアップという形で一ヶ年では終わらない将来の賃金につながる部分で有額回答があったことについて、会社側の組合員に対する思いとして受け止めることができた。ただ、今後も会社とともに新型コロナウイルス感染症との戦いを頑張り、また来店されるお客様を大切に、さらに業績と人時生産性の向上をしながらの頑張りに対する成果と、ウイルスとの闘いのなかでスーパーマーケットという業態は社会的にも非常に大きな役割を果たし、「エッセンシャルワーカー」としての当社で働く者の「社会的地位向上」のために、働く環境と賃金面において、もう一段、会社側の誠意を見せてほしいという思いがある。

定時社員組合員，パートナー社員組合員の採用の入り口のひとつでもある時給は、採用の窓口を叩いてみようというきっかけの大きな部分でもある。我が社の人事制度の判断基準のなかで決められてきた時給であり、単純に金額の比較だけでは語れない事も承知しているが、県内同業他社との初任時給を比較して差があることも否定できない。この苦境で更に飛躍するためには、職場のリーダー的立場の組合員への期待を込めた付加価値の配分も必要と判断するし、人時生産性が2,900円台の成果も大きい、安定して3,000円のステップに上らなければ社員のスキルも会社も次のステージへ成長していかない。

以上のことを踏まえ、正社員組合員のベースアップ，定時社員組合員，パートナー社員組合員の時給改善について再度検討するよう要求した。また人時生産性の更なる向上と、経済の混乱の中で、数値改善のためには、部門・担当のリーダーである主任等を中心に、マネジメントや部下の教育に関わるセクションの役職者には、さらに士気を高めて、活躍してもらわなければならない。そのためにも主任を中心とした職務手当の見直しを再度検討するよう要求した。

3. 正社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

4. 定時社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

5. パートナー組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

⇒ 新型コロナウイルス感染拡大の観点により、2021年度は厳しい状況が続くと予測でき、これ

からの業績が非常に厳しい状況であることは、中央委員会の意見集約の中でも感じられた。そんななか、会社側から前年並みの一時金の提示があったことへの評価の声もあったが、今年度の業績が目標達成できることを受け、正社員組合員、定時社員組合員・パートナー社員組合員の一時金に対し、さらなる上積みを要求したいと述べた

6. 定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求

⇒ 定年延長という課題は非常に難しい部分も多く、働く従業員の立場から考えると人生の選択肢の一つにもつながるデリケートな局面をもつと同時に、多くの人が59歳時と同じく現役で働き続けたいと考えているのも中央委員会の意見の中で感じた。非常に注目度が高く、その機運も年々強くなってきている。また公的年金受給年齢延長や高齢者医療費の負担増など、老後の生活そのものへの不安の解消などの声も強く、結果を出していきたいという思いであると同時に、雇用確保のためにも変えていくべきだという思いも感じた。

会社側の回答で、来期中に60歳以降の働き方についての検討と、方向性がまとまった段階で組合側に提案するとの回答について評価すると同時に、組合側としても定年延長や60歳以降の働き方について、具体的な提案や策を講じてこなかったことへの反省をすべきと考えている。定年延長実現のために大変多くの事について変更や整備をしていかないと、実現できる問題ではなく、来期からすぐに定年延長となりうる判断は残念ながらできない。

以上のことから、2021年度は会社とともに60歳以降の働き方や、賃金面に触れれば55歳以上の定期昇給廃止の考え方なども含めて継続して協議するとし、今後の方向性を見出す強い意志で臨むと述べた。今後の60歳以降の働き方について、組合員でもそれぞれ考え方が異なるが、働き方について選択できる制度の見直しなど、様々な角度から判断が必要と考えている。そのために、当事者となるシニアF、シニアPの組合員への範囲拡大も必要と考え、準備を進めていくと述べた

7. 仕事と生活の両立支援に関する要求

⇒ 男性組合員の育児休業取得について、短期間の取得を促す方法を検討するとの回答に、評価の声があがった。また要介護者の対象家族をもつ組合員に対し、有給での特別休暇付与の要望もあがった。年次有給休暇の取得について、ほかの年次有給休暇取得のあり方や制度内容について、全組合員の要望の実態がどのくらいあるのかも含めて、今後も調査や検討が必要となるが、組合員の対象者もそうであるし、職場選定の一つとして注目すべき点ともとらえる。実態の把握にもつとめ、今後も引き続き継続協議の課題とすることを申し入れる

「くるみん」取得は、企業のイメージ向上にさらによい条件となると思われる。取得目指して継続して頑張してほしいと述べた

8. 職場のハラスメント対策に関する要求

⇒ パワーハラスメント防止宣言は大きな意味合いをもつものと認識している。ハラスメントの内容や対象者・当事者も多様である。運用面で次の進歩を目指す段階であると思うし、会社側からの回答にある風土づくりや研修制度など、今後も継続して労使で効果検証をしたいと述べた

9. 長時間労働克服に向けた取り組み

⇒ 店長不在時の代理業務を任される生鮮主任の長時間労働について指摘の声があがった。それだけでなく実態把握と問題対策のためのシステムづくりを労使共同で取り組みたい。労働組合の対策としては、アンケートの精度アップや書記長による臨店・サポートを考えている。引き続

きの協議事項とし、36協定内に全員がクリアできる体制づくりに互いに努め、双方でチェックしあいながら進めていきたいと述べた

10. 未申請残業撲滅に関する取り組み

⇒ システム導入の効果検証を双方で行い、早期での撲滅を目指していきたいと述べた。システム導入のスケジュールについて、今後の労使協議会の場での報告するよう要求した

11. 所定労働時間短縮（正社員）に関する要求 【妥結：現行通り対応】

⇒ 休日日数増は労働時間短縮のために目指すべき課題であるが、連続休暇の全員取得を目指すことと、年次有給休暇の取得をさらに向上を目指すにあたり、年間休日増加は次の段階であるとも考える。まずは取り組むべき休暇制度の取得向上に取り組むことに努めていくことを優先して取り組むこととし、今回は妥結に至った。

また勤務間インターバルの考え方については、繁忙期の目安の検討することは重要と考える。労使での重要な継続協議内容として引き続き報告するよう要求した

12. 休日休暇制度の充実と取得に関する要求

⇒ 連続休暇における有給休暇の取得日数増について要望があり。制度の見直しに必要なことと、起こりうる問題点について、労使で継続して協議するよう要求した。また大雪時や家庭内での急な早退や欠勤でも年次有給休暇の取得ができるようにしてほしいという要望があり、これについても同様に、継続して協議をするよう要求した

13. 企業内組織拡大に関する要求

⇒ 会社から条件付きで一定の理解があったととらえているが、大切なことは組合員の意向である。一番の目的である60歳以降の働き方について、働く当事者としてどうあるべきかをまとめ上げていくことが目的。労働組合について説明をしながら、一番良い方法で実現に向けて取り組みたいとし、会社側への協力を求めた

闘争スケジュール

3月26日（金）第4回労使協議会 19:00～ 場所：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！

