

闘争情報 (Vol. 4)

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）

賃闘妥結！ ～第4回労使協議会～

3月26日（金）第4回労使協議会が開催され、会社側から再度回答があった。

交渉の結果、賃金改定について、正社員組合員一人あたり1,200円、エリア社員組合員一人あたり1,080円のベースアップ、そして職種手当（副店長）月額10,000円、職務手当（主任職）月額1,000円増額との回答があった。

また定時社員組合員・パートナー社員組合員について、基本時給を1時間あたり10円引上げ、組合員ではないがシニアPの基本時給を1時間あたり20円引上げると回答があった。一時金については、正社員組合員、定時社員組合員、パートナー社員組合員、ともに昨年並みに支給するとの回答があった。

これを受け執行部内で協議し、組合員の生活向上と働き方改革・安定した雇用と労働力の確保に対して配慮があったことや、成果に対して特別賞与の支給などの評価を得られたことを考慮し妥結することとした。

他産業との給与格差を是正する当初の要求とは乖離があるが、組合員の頑張りを賃上げと手当改善などに表したことを評価するとともに、今後さらなる人時生産性の向上と経常利益の積み上げをすれば、賃金等に反映することを確認し妥結に至った。



（第4回労使協議会）



職務手当（主任職）見直し分含む

【妥結内容】

1. 正社員組合員の賃金改定に関する要求

1) 賃上げ：一人平均5,925円（2.24%）

定期昇給分4,224円（1.60%）

プラス一人あたり1,200円（0.45%）のベースアップ

（エリア社員は1人あたり1,080円（0.41%）のベースアップ）

2) 55歳以上の定期昇給：現行通り対応

3) 初任給の見直し：現行通り対応

4) 18歳以上の最低賃金：現行通り対応

5) 職務（主任職）手当見直し：月額1,000円（0.16%）増額

（一人平均420円）

※但し、鮮魚主任の職種手当（月額2,000円）について、2021年度より
1年間、月額1,000円ずつ減額

職種（副店長）手当見直し：月額 **10,000**円（0.03%）増額
（一人平均81円）

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

1) 賃上げ：1時間あたり**10**円（1.14%）

ほか職能等級、技術評価に基づく評価の実施分で一人平均5円（0.57%）

2) P3級からP1級の基本時給見直し：現行通り対応

3) 職務（パートナー主任職）加算給見直し：現行通り対応

4) 時間給における最低賃金：基本時給880円

5) 子ども手当支給対象者の範囲見直し

3. 正社員組合員の年間一時金（夏・冬）：

年間 **4.00**ヶ月（昨年と同じ）**＋期末特別賞与の支給**

（内訳：夏1.85ヶ月、冬2.15ヶ月）

4. 定時社員組合員の年間一時金（夏・冬）：

年間 **1.00**ヶ月（昨年と同じ）**＋期末特別賞与の支給**

（内訳：夏0.50ヶ月、冬0.50ヶ月）

5. パートナー組合員の年間一時金（夏・冬）：

年間 **0.80**ヶ月（昨年と同じ）**＋期末特別賞与の支給**

（内訳：夏0.40ヶ月、冬0.40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：

定年延長は行わないとし、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

7. 仕事と生活の両立支援に関する要求：

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対応。保育園に入れない等の理由の場合は子が2歳の誕生日まで育児休業を延長できる

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

8. 職場のハラスメント対策に関する要求：

・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

9. 長時間労働克服に向けた取り組み：

- ・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
- ・長時間労働が改善されない場合の賃金割り増しは行わない

10. 未申請残業撲滅に関する取り組み：

- ・現状を把握し問題が発生すれば個別にて対応し、定期的に労使で協議していく
- ・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

11. 所定労働時間短縮：

- 1) 正社員一律：年間116日（昨年と同様）
- 2) 勤務間インターバル規制について：現行通り対応
 - ・9時間未満の人員をゼロにすることを最優先とする
 - ・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

12. 休日休暇制度の充実と取得

- 1) 年次有給休暇制度の取得促進をさらに進める
 - (1) 正社員組合員、定時社員組合員、パートナー社員組合員の連続休暇制度取得促進：店舗間で応援体制をとれる仕組みづくりを行い、全員が取得できる仕組みを労使双方で検討し、協議する
 - (2) 年次有給休暇付与日数の見直し：見直しは行わない
 - (3) 失効積立有給休暇制度の構築：構築は行わない

13. 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ことに対し、会社側として反対しないが、当事者であるシニアF、シニアP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Pについて65歳までとする

皆様のご支援，ご協力ありがとうございました！

今後のおもなスケジュール

- 4月3日（土）18:30～ 第2回四役会議（組合事務所）
- 4月14日（火）19:30～ 第1回支部長会議（新潟ユニゾンプラザ）
- 4月23日（金）19:00～ 第5回労使協議会，第3回執行委員会
(株)ウオロクホールディングス本社

<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！

以上