

# 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）

## 会社側に待遇改善を再要求!

3月18日（金）、第15回労使協議会が執行部18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. 2022 総合労働条件闘争 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。

それに対して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、職務手当や家族手当など当社で働く者の「社会的地位向上」のために、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し、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

⇒ロシアによるウクライナ侵攻の影響により、原油高や仕入れ価格上昇など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。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、要求額に近づけられるよう、さらなる上積みを要求した

#### 6. 定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求

⇒定年延長の在り方について、会社で検討していることについて評価している。組合員が長く安心して働ける制度となるよう引き続き協議したい

#### 7. 仕事と生活の両立支援に関する要求

⇒男性の育児休業に関する取り組みは、会社の成長や新しい雇用を生む事に寄与すると考えられる。男性の育児休業についてガイドブックの配布については評価できるが、大切なのは男性の育児休業が取りやすい環境と職場の風土を変えることであり、実現できるよう取り組みをすすめてほしい

⇒母親の出産・育児支援の取り組みも今まで以上に改善が必要であり、環境整備のための具体策を労使で協議をしてほしい

⇒介護や看護にかかるサポートも職場選定や長く勤めてくれる・職場に復帰しても更に頑張ってもらえる原動力。重要な課題の一つとして、今後も労使で継続して協議したい

#### 8. 職場のハラスメント対策に関する要求

⇒社長からの「パワーハラスメント防止宣言」は大きな意味合いをもつと認識している。引き続き研修会の実施により、ハラスメントを防止する環境づくりをすすめてほしい

⇒悪質クレームは難しい顧客対応にストレスを感じたという意見をうけ、事例紹介・周知を行うことにより、マニュアルの点検や整備を労使で取り組みたい

#### 9. 長時間労働克服に向けた取り組みに関する要求

#### 10. 未申請残業撲滅に関する取り組みに関する要求

⇒長時間労働や未申請残業、勤務間インターバル違反撲滅のために、組合も協力して本気で取り組まなかった責任を感じている。労使で具体的な改善策を持寄り、違反ゼロを目標に引き続き協議してほしい

#### 11. 所定労働時間短縮に関する要求 【妥結：現行通り対応】

⇒年間休日について、現在の人員配置や職場環境を考慮したなかで、これ以上休日日数を増やすことが困難であると判断し、妥結に至った

⇒勤務間インターバル規制の更なる改善を進めるにあたり、一部店舗において生鮮担当が夜間責任者の代行をする関係上、改善が難しい部分もある。まずは現状把握をしてから問題解決に向けて改善を進めてほしい

#### 12. 休日休暇制度の充実と取得に関する要求

⇒連続休暇制度の取得率向上のための応援体制構築は、以前から要求しているにもかかわらず改善されておらず、現場からも切実な声が出ている。引き続き労使で具体策を検討してほしい

⇒休日休暇制度の充実と取得率向上は、企業イメージにも大きく寄与して雇用を生み出すことにつながる。取得率目標の設定と達成度チェックを行い、今後に年次有給休暇の付与日数増など、次のステップに今後持っていきたいとし、再度検討してほしい

#### 13. 女性活躍定着に向けた取り組みに関する要求

⇒当社でも、女性が仕事に活躍することにより、男性にはない長所が大いに発揮され企業に貢献していることも多いと実感している。引き続き、女性の働きがいや働きやすい職場になるよう、職場での問題や課題を引き続き協議してほしい

#### 14. 安全で健康な職場づくりに関する要求

⇒県内企業での痛ましい事故を教訓に、安全に関する強化月間の設定や中央安全衛生委員会の新設など、職場の安全について協議できる環境を整えたことは評価できる。中央安全衛生委員会が組合員にとって、さらに安心・安全に働ける職場環境となる協議の場としてほしい

#### 15. 労災付加給付改定に関する要求

⇒会社側が、中央安全衛生委員会を設置するとの回答を受け、まずは労使で職場の安全チェックと検証を行なったうえで、労災事故を起こさない体制づくりを最優先に考えるが、労災付加給付について再度検討してほしい

#### 16. 労働協約改定に関する要求 【合意：組合員の範囲拡大(希望者のみ)ほか】

⇒会社側が組合員範囲拡大について理解をしたことは評価できる。対象者と一緒に働き方を考え、働き方と職場環境がさらに良くなることで企業の成長に大きなチカラを発揮できる組織にしたい

これに対し会社側は、持ち帰って検討し、再度回答すると述べた。



### 《今後の闘争スケジュール》

日時	会議名	場所
3月28日(月) 19:00～	第16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！