

2022総合労働条件闘争要求書

<目次>

1. 正社員組合員の賃金改定に関する要求書
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書
3. 正社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求書
4. 定時社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求書
5. パートナー社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求書
6. 定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求書
7. 仕事と生活の両立支援に関する要求書
8. 職場のハラスメント対策に関する要求書
9. 長時間労働克服に向けた取り組みに関する要求書
10. 未申請残業撲滅に関する要求書
11. 所定労働時間の短縮に関する要求書
12. 休日休暇制度の充実と取得に関する要求書
13. 女性活躍定着に向けた取り組みに関する要求書
14. 安全で健康な職場づくりに関する要求書
15. 労災付加給付改定に関する要求書
16. 労働協約改定に関する要求書

2022年 2 月 21 日
ウオロク労働組合

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

正社員組合員の賃金改定に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

賃金改定について

1) 賃上げ額

正社員組合員の賃上げ額について、
組合員の基準内賃金265,784円(2021年12月末現在)に対し、
4,252円(1.60%)を一人平均の定期昇給分とし、あわせて6,373円(2.40%)
のベースアップを含む合計10,631円(4.00%)を要求する。

2) 55歳以上の定期昇給

60歳まで定期昇給の対象とする。

3) 初任給

(1) 高卒初任給について、基本賃金で175,000円とする。

(2) 大卒初任給について、基本賃金で215,000円とする。

4) 18歳以上の最低賃金

高卒エリア社員の初任給とし、協定化する。

5) 職務手当

職務手当(月額)について、
主任職3級24,000円に対し、4,000円増額の28,000円に引上げ、
主任職2級26,000円に対し、4,000円増額の30,000円に引上げ、
主任職1級・S級28,000円に対し、5,000円増額の33,000円とする。

6) 賃金改定は、2022年4月1日(金)からとする。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

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書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

賃金改定について

1) 賃上げ額

基本時給について、2021年12月末現在のP5級880円/時間に対し、36円/時間(4.09%)を引上げ、さらに2021年10月1日から引き上げられた新潟県最低賃金引上げ分28円/時間(3.18%)を加えた基本時給を944円/時間(7.27%)を要求する。

2) P3級からP1級の基本時給の見直し

P3級からP1級の基本時給について、
2021年6月1日現在の基本時給から、
P3級は20円/時間(2.11%)を引上げ、
P2級は30円/時間(2.97%)を引上げ、
P1級は50円/時間(4.63%)を引上げることを要求する。

3) 職務加算給

主任職の職務加算給について、200円/時間から30円/時間(15.00%)を引上げ、230円/時間とする。

4) 時間給における最低賃金

定時社員組合員、パートナー社員組合員の最低賃金を協定化する。

5) 賃金改定は、2022年6月1日(水)からとする。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

正社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

一時金について

- 1) 2022年度の一時金は年間で要求する。
- 2) 年間 5.00ヶ月（夏季2.45ヶ月 冬季2.55ヶ月）
- 3) 算定基礎額 夏季 基本給及び職務・職責手当，職種手当，調整手当とする。
冬季 2022年度賃上げ額を加算した
基本給及び職務・職責手当，職種手当と調整手当とする。
- 4) 支給日 夏季 7月8日（金）
冬季 12月9日（金）

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

定時社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

一時金について

- 1) 2022年度の一時金は年間で要求する。
- 2) 年間 2.50ヶ月（夏季1.25ヶ月 冬季1.25ヶ月）
- 3) 算定基礎額 夏季 契約時給とする。
冬季 2022年度賃上げ額を加算した契約時給とする。
- 4) 支給内容は、会社算定によるものとする。
- 5) 支給日 夏季 7月8日（金）
冬季 12月9日（金）

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

パートナー社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

一時金について

- 1) 2022年度の一時金は年間で要求する。
- 2) 年間 2.00ヶ月（夏季1.00ヶ月 冬季1.00ヶ月）
- 3) 算定基礎額 夏季 契約時給とする。
冬季 2022年度賃上げ額を加算した契約時給とする。
- 4) 支給内容は、会社算定によるものとする。
- 5) 支給日 夏季 7月8日（金）
冬季 12月9日（金）

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

定年延長について

- 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定年年齢

満65歳まで引き上げる，もしくは定年年齢を廃止する。

- 2) 賃金制度

原則，職務・役割に変更がないことを前提として，賃上げ，一時金について，60歳以降も59歳時と変わらないことを基本とすること。

- 3) 定年延長における諸条件について

人事処遇制度に対する基本的考え方について，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に扱うことをせず，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。

- 4) 実施期間は，2022年4月1日（金）からとする。

以上

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

仕事と生活の両立支援に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

育児・看護・介護休業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こと，また意識啓発のための経営トップ宣言や広報活動に取り組み，取得しやすい環境づくりに取り組むこと。

2) 妊産婦が安心して働ける制度改善

会社は妊産婦になった社員に，1回の妊娠につき14日間のつわり休暇を新設し，特別休暇扱い(有給)とすること。

3) 育児に関する制度の整備・改善

育児休業の期間は，子が満2歳の誕生日の前日までとし，本人の申し出た期間とする。

4) 次世代育成支援対策推進法の整備・改善

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こと。

5) 子1人につき年10日の看護休暇の整備・改善

(1) 会社は小学3年生までの子を養育する社員に，子1人につき年10日の看護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめること。なお，看護休暇は特別休暇扱いとし，その賃金は1日について通常の勤務1日あたりの賃金を支給する。

(2) 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する。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。

6) 対象家族1人につき年10日の介護休暇の整備・改善

- (1) 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人につき年10日の介護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめること。なお、介護休暇は特別休暇扱いとし、その賃金は1日について通常の勤務1日あたりの賃金を支給する。
- (2) 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する。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。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

職場のハラスメント対策に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

職場におけるハラスメント対策について

- 1) ハラスメント対策に関わる方針の明確化およびその周知・啓発に労使で取り組む。
- 2) ハラスメントに関するマニュアルの整備・点検を労使にて行う。
- 3) 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（ハラスメント）に対応できているか労使で確認する。
- 4) 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。
- 5) 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。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

長時間労働克服に向けた取り組みに関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

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

- (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。
- (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。
- (3) 長時間労働が改善されない場合の対応として、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。
- (4) 会社全体における長時間労働(時間外勤務手当)が改善された場合、その原資を組合員のベースアップに引きあてること。

2) 特別条項付き36協定見直し

臨時的に限度時間を超えて延長できる労働時間を年間480時間から450時間に見直す

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

未申請残業撲滅に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

未申請残業撲滅に向けた取り組みについて

1) 未申請残業撲滅への対応

労使協働で取り組んでいくために、以下の事項について改善を要求する。
未申請残業の要因や課題を労使で協議し、個別対応を行うものとする。

2) 「静脈認証および顔認証による入退店システム」導入後の動向確認

労使で実態を把握・検証し、問題が発生した場合、個別対応を行うものとする。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

所定労働時間の短縮に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

1. 年間休日について

- 1) 2022年度年間休日について、正社員組合員一律117日とする。
- 2) 休日数について、2022年4月1日（金）から実施とする。

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は、10時間以上の休息時間を付与する。
- 2) 上記について、新規開店・改装、お盆・年末年始商戦等は、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) 休息時間が翌勤務時間と重複した場合の対応

勤務間インターバル抑制の施策として、勤務終了時から翌勤務開始時までの時間数が休息時間（10時間）に満たない場合は、不足時間数について、25%の割増率を支払うこととする。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

休日休暇制度の充実と取得に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

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、パートナー社員組合員の連続休暇取得について、全員が上期、下期にそれぞれ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。

2. 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

3. 失効積立有給休暇制度の構築

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を構築する。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。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

女性活躍定着に向けた取り組みに関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

情報公表について

女性活躍推進法の一般行動計画策定と届出に関する情報を公表し、労使間で問題点を共有し改善に向け協議する。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

安全で健康な職場づくりに関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

安全管理体制の整備

安全で健康に働くことができる職場づくりを目指し、中央安全衛生委員会の設置を求める。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

労災付加給付改定に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

1. 遺族見舞金の引上げ

有扶養者の遺族見舞金を業務上災害、通勤災害に関わらず2,500万円以上に引上げる。

2. 障害見舞金の引上げ

障害1～3級(退職)は遺族見舞金と同額とし、障害4等級以下は、原則として労働能力喪失表の比率を基準とする。

以上

2022年2月21日

株式会社ウオロクホールディングス
株式会社ウオロク
代表取締役社長 本多 伸一殿

ウオロク労働組合
執行委員長 那須野 紀浩

労働協約改定に関する要求書

ウオロク労働組合は、下記の内容で要求書を提出する。

記

組合員の範囲に関して、労働協約第3条(組合員の範囲)の改定を行うこととする。

以上