

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16回労使協議会～

3月28日（月）【第40期】第16回労使協議会が開催され、会社側から再度回答があった。交渉するにあたり会社側からは、今期は新型コロナウイルス感染症が収束しないなかで、エッセンシャル・ワーカーとしての皆さまの頑張りを踏まえ、会社ができる最大限の回答であるとし、賃金改定について、正社員組合員一人あたり2,000円、エリア社員組合員一人あたり1,800円のベースアップ、そして職種手当(チファイヤー)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、時間帯加算給の一部見直しもあるが、基本時給を1時間あたり20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円引上げるとの回答があった。

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。

ま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16回労使協議会)

【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 **6,752円** 職務手当（主任職）見直し分含む

定期昇給分 **4,252円** プラス一人あたり **2,000円** のベースアップ

(エリア社員は1人あたり **1,800円** 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153,000円も協定は行わない

5) 職務（主任職）手当見直し：月額 **1,000円** 増額



職種（チーフバイヤー）手当見直し：月額 **10,000円増額**

6) その他：要求項目にはないが、家族手当の見直し(子ども手当の拡充、配偶者手当見直し)

※家族手当見直し一覧

	変更前	⇒	変更後
子ども手当	7,000円	⇒	8,000円
配偶者手当	10,000円	⇒	7,000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20円増額** ほか職能等級、技術評価に基づく評価を実施

午前と午後の業務内容を考慮し、午後の時間帯加算給を一部見直す

※午後の時間帯加算給見直し一覧

部門	変更前	⇒	変更後
鮮魚・惣菜・レジ	70円/時	⇒	60円/時
その他の部門	20円/時	⇒	10円/時

※後日、会社側から詳しい説明があるとのこと

- 2) P3級からP1級の基本時給見直し：現行通り対応
- 3) 職務（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900円も協定は行わない

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）（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）（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）（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、現行通り希望者全員を再雇用する

ただし定年延長の在り方について現在も検討中であるが、引き続き検討を行い、組合側と協議する

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：

⇒ **対象者に対しガイドブックを配付し、制度の周知と安心して取得できる環境を整える**

2) 妊産婦へのつわり休暇新設： ⇒ **就業規則通り、年次有給休暇で対応**

3) 育児に関する制度： ⇒ 現行通り対応。保育園に入れない等の理由の場合、子が2歳の誕生日まで育児休業を延長できる

4) 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」マーク認定取得に向け、現在準備を進めている

5) 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

6) 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

8. 職場のハラスメント対策に関する要求：

⇒ ハラスメント防止規程の周知と知識向上のための研修を行い、互いに尊重できる風土づくりを行う

⇒ ハラスメント対応マニュアルの周知を引き続き行う

9. 長時間労働克服に向けた取り組み：

1) 年間総実労働時間短縮に向けた労使協働の取組み

⇒ 36協定遵守のために労使でチェックを行う

長時間労働が改善されない場合の賃金割増は行わない

2) 特別条項付き36協定見直し

⇒ 36協定違反者を0にすることが最優先にするため、今回は見直しを行わない

10. 未申請残業撲滅に関する取り組み：

1) 現状把握と対策 ⇒ 定期的に労使協議会の場において協議する

2) 静脈認証・顔認証システム導入後の動向

⇒ 入退店時刻・打刻の差異をチェックし指導する

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ため、今回は見直さない

12. 休日休暇制度の充実と取得

1) 年次有給休暇の取得促進制度の構築 ⇒ 連休取得できる様、応援体制をとれるよう検討する

2) 年次有給休暇付与日数の見直し ⇒ 見直しを行わない

3) 失効積立有給休暇制度の構築 ⇒ **今後、検討を進める**

13. 女性活躍定着に向けた取り組みに関する要求

⇒ 厚生労働省のホームページに掲載してある。今後、社内にも周知し課題を労使で共有する

14. 安全で健康な職場づくりに関する要求

⇒ 長時間労働・安全衛生対策のための中央安全衛生委員会を設置し、開催は年2回とする

15. 労災付加給付改定に関する要求 ⇒ 現行通り対応

16. 労働協約改定に関する要求

⇒ 取締役会の承認を経たうえで協約改定を進める

組合員範囲拡大について、組合の考えに沿った形で進めることに問題はない

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5日(火) 第10回青年女性委員会(未定)

4月8日(金) 18:30～ 第15回四役会議(株ウオロクホールディングス本社orリモート)

4月12日(火) 19:00～ 第5回支部長会議(新潟ユニゾンプラザorリモート)

4月23日(金) 19:00～ 第17回労使協議会、第15回執行委員会

(株ウオロクホールディングス本社orリモート)

<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