

闘争情報 (Vol. 1)

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）

2023 総合労働条件闘争 スタート

2月27日(月)第4回労使協議会が執行部 21名（うちリモート 11名）、会社側3名の出席で開催され、2023 総合労働条件について 18 項目の改善要求書を提出した。

要求内容

1. 正社員組合員の賃金改定

- (1) 定期昇給 4,309 円 (1.60%) + ベースアップ 11,850 円 (4.40%) を含む 16,159 円 (6.00%) を要求
- (2) 定期昇給対象年齢見直しについて、55 歳から 60 歳までを定期昇給の対象に加える
- (3) 職務手当
 - 1) 職務手当見直し ①主任職3級 4,000 円増額、②主任職2級 4,000 円増額、③主任職1級・S級 5,000 円増額
 - 2) 職務手当新設 ①副店長および夜間店長を除き、店長不在時に店長業務を代理する主任 ②2つ以上の店舗を兼任する主任、③2つ以上の部門をまたいで担当する主任
- (4) 初任給の見直し 高卒初任給 基本賃金 175,000 円
大卒初任給 基本賃金 215,000 円
- (5) 18 歳以上の最低賃金 高卒エリア社員の基本賃金 157,500 円以上

2. シニアF 社員組合員の賃金改定

- (1) ベースアップ 7,042 円 (4.40%) を要求

3. 定時社員組合員、パートナー社員組合員の賃金改定

- (1) 基本時給
 - 1) 基本時給 P-5 級から 56 円 (6.02%) 引上げを要求
 - 2) 新潟県最低賃金引上げされた場合、上昇した額を基本時給に上乗せするよう要求
- (2) 職務加算給 ①主任職 20 円 (10.00%) ②リーダーパートナー職 10 円 (12.50%) 増額
- (3) 生鮮デリカセンターにおける1時間あたりの技術加算給新設
- (4) 時間給における最低賃金協定化 1時間あたり 986 円

4. シニアP 社員組合員の賃金改定

- (1) 基本時給
 - 1) 基本時給 920 円に対し、P-5 級相当の 930 円に合わせることを要求
 - 2) さらに 41 円 (4.40%) 引上げを要求
 - 3) 新潟県最低賃金引上げされた場合、上昇した額を基本時給に上乗せするよう要求
- (2) 生鮮デリカセンターにおける1時間あたりの技術加算給新設
- (3) 時間給における最低賃金協定化 1時間あたり 971 円

5. 正社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間 5.00 ヶ月（夏季：2.45 ヶ月、冬季：2.55 ヶ月）

6. シニアF 社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間 5.00 ヶ月（夏季：2.45 ヶ月、冬季：2.55 ヶ月）

7. 定時社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間 2.50 ヶ月（夏季：1.25 ヶ月。冬季：1.25 ヶ月）

8. パートナー社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間 2.00 ヶ月（夏季：1.00 ヶ月、冬季：1.00 ヶ月）

9. シニアP社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

年間 2.50 ヶ月（夏季：1.25 ヶ月。冬季：1.25 ヶ月）

10. 定年延長と定年延長に伴う労働条件に関する要求

- (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について 65 歳まで引き上げる、もしくは定年年齢を廃止とすることを要求
- (2) 定年年齢引き上げに伴い、シニアF社員組合員、シニアP社員組合員の社員区分を正社員組合員、定時社員組合員、パートナー社員組合員それぞれ元の区分に戻すことを要求
- (3) 賃金制度について、原則、職務・役割に変更がないことを前提として、59 歳時と変わらないことを基本とする。また、一時金について、59 歳時と同等を基本とする
- (4) 定年延長における諸条件について、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扱いせず、65 歳まで一貫した人事制度、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を基本とする

11. 仕事と生活の両立支援に関する要求

育児・介護休業、短時間勤務制度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。また意識啓発のための経営トップ宣言や広報活動など取得しやすい環境づくりに取り組む
- (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
- (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の間で、本人の申し出た期間
- (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」）が取得できるよう職場環境整備を進める
- (5) ひとり親の定時社員組合員・パートナー社員組合員の処遇改善の取り組み
家族手当について、要件を満たすひとり親の定時社員組合員・パートナー社員組合員に対して子一人あたり月額 5,000 円の手当を支給するよう要求
- (6) 子1人につき年10日の看護休暇の整備・改善
 - 1) 会社は、小学校3年生までの子を養育する労働者に、子1人につき10日の看護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめ、通常勤務1日あたりの賃金を支給
 - 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。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
- (7) 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10日の介護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめ、通常勤務1日あたりの賃金を支給
 - 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。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

12. 職場のハラスメント対策に関する要求

職場におけるハラスメント対策について

- (1) 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に対応できているか労使で確認
- (2) 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
- (3) 労使の方針の明確化およびその周知・啓発に取り組む

(4) 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

13. 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を行う。
 - 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
 - 2) 長時間労働抑制と問題解決のため、会社が持っている時間外勤務の情報を開示し、労使で実態を共有する
 - 3) 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
 - 4) 会社全体における長時間労働(時間外勤務手当)が昨年度実績から改善された場合、その原資を組合員のベースアップに引きあてる
- (2) 長時間労働が改善されない場合の対応について、長時間労働抑制の施策として、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%の割増率とすることを要求
- (3) 36境地の特別条項見直し
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

14. 未申請残業撲滅に関する取り組み

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として、労使協働で取り組んでいくために、未申請残業の要因や課題を労使で協議し、改善を行うものとする
- (2) 「静脈認証および顔認証による入退店システム」導入後の動向確認を、未申請残業の要因や課題を労使で把握、検証し、改善を行うものとする

15. 所定労働時間短縮に関する要求

- (1) 年間休日について、正社員組合員 一律年間休日117日
- (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) 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

16. 休日休暇制度の充実と取得に関する要求

- (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、シニアF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、シニアP組合員の連続休暇取得について、全員が上期、下期それぞれ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
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の構築を要求。1年につき5日保有することができ、保有限度日数を40日とする

17. 女性活躍定着に向けた取り組みに関する要求

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

18. 労災付加給付改定に関する要求

- (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等級(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

これに対し会社側は、持ち帰って検討するとした。



《今後の闘争スケジュール》

日時	会議名	場所
3月7日(火) 19:00～	⑤労使協議会、⑥執行委員会	ウオロクホールディングス本社
3月10日(金) 19:00～	【第41期】②中央委員会	新潟ユニゾンプラザ
3月14日(火) 19:00～	⑥労使協議会、⑦執行委員会	ウオロクホールディングス本社
3月28日(火) 19:00～	⑦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 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!