

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7回労使協議会～

3月28日（火）【第41期】第7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、今期は増収減益のなか、組合からの要求に応えることは難しいが、他企業との状況を踏まえ、会社として最大限の要求に応えるようあらためて検討した回答であるとし、賃金改定について、正社員組合員一人平均10,015円、シニアF社員組合員一人平均4,000円のベースアップ、そして主任職以上の職務手当月額1,000円増額するとの回答があった。

また定時社員組合員・パートナー社員組合員について、昨年10月に新潟県最低賃金引上げに伴う時間帯加算給の見直しも含め、基本時給を1時間あたり10円引上げ、シニアPの基本時給も1時間あたり10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、増収減益ではあるが特別賞与の支給など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7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 **10,015円** ※職務手当見直し分含む

定期昇給一人あたり **3,812円**

職務職能表 **ピッチ見直し**

副店長、バイヤー、SV、トレーナー、係長、MGR、主任、ラインリーダー	+150円
主任(エリア社員)	+130円
担当	+60円
担当(エリア社員)	+50円



ベースアップ一人あたり**5,654円**

ベースアップ内訳

副店長、バイヤー、SV	6,500円
主任	6,000円
ラインリーダー	6,000円
担当	5,100円

手当改定一人あたり**549円**（**主任職以上1,000円増額、
ラインリーダー500円増額**）

(2) 55歳以上の定期昇給：**60歳誕生日まで継続して行う**

(3) 職務手当新設：新設は行わない

(4) 初任給の見直し：高卒、短大・専門卒、大卒ともに**5,000円増額**

(5) 18歳以上の最低賃金：協定化は行わない

2. シニアF社員組合員の賃金改定に関する要求

(1) 賃上げ：**4,000円増額**

3. 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円増額** ほか職能等級、技術評価に基づく評価を実施

(2) 職務（主任職・リーダーパートナー職）加算給見直し：現行通り対応

(3) 生鮮デリカセンターにおける技術加算給新設：新設を行わない

(4) 時間給における最低賃金：協定化は行わない

4. シニアP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円増額**

(2) 生鮮デリカセンターにおける技術加算給新設：新設を行わない

(3) 時間給における最低賃金：協定化は行わない

5. 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）

6. シニアF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1.85ヶ月、冬2.15ヶ月）

7. 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）

8. 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）

9. シニアP社員組合員の一時金（夏・冬）に関する要求

契約6時間以上 **20,000円**、契約6時間未満 **10,000円**（昨年と同じ）

10. 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
定年延長の在り方について現在も検討中であるが、引き続き検討する

11. 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：

⇒ 引き続き周知をすすめ、社内報に経験談を載せ、取得しやすい環境につとめる

(2) 妊産婦へのつわり休暇新設： ⇒ 就業規則に定めた通りとし、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：

⇒ **2023年度中に「くるみん」マーク認定取得**
できるよう、取り組みを進める

(5) ひとり親の家族手当(子ども手当)改善 ⇒ 現行通り対応

(6) 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

(7) 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) その他：仕事と生活の両立支援、育児のための勤務時間短縮期間の見直し：

⇒ 現行の3歳に達するまでから、**小学校3年生終了時まで**に変更

12. 職場のハラスメント対策に関する要求：

⇒ 社長からのハラスメント防止宣言を含む、ハラスメント防止規程の周知をあらためて行う。

また知識向上と周知、研修を引き続き行い、互いが尊重し合える風土づくりに取り組む。

⇒ 相談窓口では、丁寧かつ迅速な対応を行う

13. 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り組み：

⇒ 36協定遵守のために労使で具体的にチェック、指導を行う
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) 長時間労働抑制の施策：

⇒ 割増は行わない

(3) 特別条項付き36協定見直し

⇒ 見直しは行わない

14. 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

⇒ 入退店時刻と始業・終業の打刻把握により、徹底的に撲滅に取り組む

15. 所定労働時間短縮：

- (1) 正社員一律：現行通り年間116日（昨年と同様）
- (2) 勤務間インターバル規制について：現行通り対応も規制時間引上げのための課題の共有を労使間で行う

16. 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 ⇒ 連続休暇取得できる様、店舗間での応援体制について検討し、労使で協議する。また全員がしっかり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 ⇒ 行わない
- (3) 失効積立有給休暇制度の構築 ⇒ 2023年10月より勤続10年以上の社員に対し、私傷病、介護、罹災を目的とした積立年次有給休暇制度を創設し、1年につき5日取得でき、保有限度日数は最大40日までとする

17. 女性活躍定着に向けた取り組みに関する要求

- ⇒ 厚生労働省のデータベースに登録し、公表している内容について周知し、労使で課題を共有する

18. 労災付加給付改定に関する要求 ⇒ 行わない

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7日(金) 18:30～ 第6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(水) 13:00～ 第3回支部長会議(新潟東映ホテル)
- 15:00～ 第41期組合研修会(新潟東映ホテル)
- 4月17日(月) 14:00～ 冬のスポーツ交流イベント(延期分)(グランドボウル黒埼)
- 4月24日(月) 19:00～ 第8回労使協議会、第9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)
- 5月10日(水) 14:00～

<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