

闘争情報 (Vol. 4)

(ウオロク労働組合新聞号外)

発行者：執行委員長 那須野 紀浩

編集者：労働組合 広報担当

賃闘妥結！ ～第7回労使協議会～

3月25日(月)【第42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、当初から高い水準で準備し回答したが、再要求の内容に対し、再度自社の業績と世間相場に鑑み、一生懸命考えた。物価高への対応も含めて従業員へ感謝の気持ちを込め、過去に無い数字を提示することにした、との回答があった。

賃金改定について、正社員組合員一人あたり平均17,528円(6.31%)を行う(ラインリーダー一職以上の職務手当改定含む)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、基本時給を1時間あたり30円引上げて初任時給を1,000円とするが、午前と午後の仕事内容や採用状況を踏まえ、午後の時間加算給を一律で10円引き下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同様の月数支給を超えた回答は得られなかった。

これを受け組合側は執行委員会で協議し、物価上昇を上回る賃上げ率であること、生産性向上と業績に対してさらに評価がされたことに対して評価をし、妥結することとした。

過去、同等の経常利益をあげられた年の妥結結果と比較しても、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前例にない賃上げ額となり、また、期末特別賞与の支給についても、利益が予定を大きく上回れば組合員にも配分するという会社の考えが実践されたことへの評価と感謝を伝えたいと、組合員はこれからも団結し、会社とともにさらに生産性を上げて経常利益予算を十分に上げられる会社に発展させていかなければならないと決意を伝え妥結に至った。

組合の回答に対し会社側からは、今までにない金額の回答をした。物価高に負けないでより良い暮らしを皆さんにしてもらいたい思いで難しい経営判断をした。人が集まらないこともあってはならないし、これからさらに厳しい環境が待っている。これからどうやって利益を出し生産性を上げていくのか、力を合わせて創意工夫をしながら仕事をしていくことが大事になってくる。効率よく仕事をし、生産性も高みを目指して取り組んでいかななくてはならない。組合員の皆さんとともに共通認識をもち、一緒になって取り組んでいきましょう、とコメントがあった。

今回、100%要求どおりの結果には至らなかったが、組合員からの声は全て会社へ届けた上で、会社側もひとつひとつに真摯に向き合って検討を重ねたと評価できた。労使ともに会社の発展と従業員の幸せ実現の双方を念頭に、交渉の最後まで心と心を通わせて得られた結果であること、会社の組合員への感謝と期待の詰まった、誠実で誠意のこもった結果だと感じられた。

【交渉結果】

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 17,528円 (6.31%) ※職責・職務手当見直し分含む
定期昇給組合員一人あたり 3,938円
ベースアップ組合員一人あたり平均 12,100円 (一次回答より1,500円上乘せ)
手当改定組合員一人あたり平均 1,490円
(職責手当 マネジャー職以上 3,000円増額、
職務手当 主任職 2,000円増額、ラインリーダー職 1,000円増額)
職務手当新設：2つ以上の部門をまたいで担当する主任に対する手当新設は行わない
生鮮デリカセンター手当：①生鮮デリカセンター従事者への手当新設は行わない
②ラインリーダーの職務手当を主任と同額に増額はしない
単身赴任手当：改定は行わない
通勤手当：1) ガソリン基準価格見直しを年2回→4回に変更する
2) 長距離通勤者に対する月額往復分の高速道路利用料金補助の新設は行わない
(2) 国が推進する年収の壁問題への取り組みとして、配偶者手当7,000円を廃止し、子ども手当を子一人あたり2,000円増額とする
(3) 初任給の見直し：高卒、大卒、短大・専門学校卒ともに15,000円増額
(大卒エリア社員は207,000円、高卒エリア社員は171,000円)
※初任給改定に伴い、5年次未満の正社員の基本給を調整する
(4) 18歳以上の最低賃金：現状維持とし、協定化はしない
(5) 企業型確定拠出年金(401K)に関する見直し：掛金見直しは行わない。401K・LTD制度について、周知の工夫をする

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 30円増額とし、初任時給を 1,000円 (現行970円) とする
※ほか職能等級に基づく評価と昇給を実施
ただし、午後の時間帯加算給を見直し、一律 10円減額とする。
※最低賃金引き上げられた場合は、必要に応じて見直しを検討する
(2) 職能等級別の職能給改定：見直しは行わない
(3) 職務加算給：改定は行わない
(4) 生鮮デリカセンターの技術加算給新設：新設は行わない
(5) 時間給における最低賃金：協定化は行わない
(6) 年収の壁への対応：1) キャリアアップ助成金の活用しながら、対象者に契約時間延長を促す
→必要に応じて勤務時間の延長を促す
2) 年収の壁の対象者をわかりやすくするため、雇用区分の見える化を要求
→年収の壁の対象者に対してはこれまでどおり個別に対応する

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. 副店長の増員もしくは店長代理業務に携わる者への配慮に関する要求

- (1) 副店長の全店配置：副店長またはそれに代わる者の配置拡大については検討していく
- (2) 主任職以上の店長の代理業務に対する手当新設：手当の新設はしない

7. 仕事と生活の両立支援に関する要求：

- (1) 男性の子育てへのかかわりを支援：男性の育児休業について引き続き周知を進め、社内報で経験談を共有し、取得しやすい環境づくりにつとめる
- (2) 妊産婦が安心して働ける制度改善：就業規則に定めた通りとし、つわり休暇の新設は行わない。申請があれば年次有給休暇を認める
- (3) 育児に関する制度の整備・改善：制度は現行通り対応し、保育園に入れない理由の場合、子が2歳の誕生日まで育児休業を延長できる（法令通り）
- (4) ひとり親の定時・パートナー社員組合員の家族手当(子ども手当)改定：ひとり親を含め、家族手当の支給要件を満たした定時・パートナー社員に対し、子一人に対し 1,000 円を増額し、5,000 円の手当を支給する
- (5) 子1人につき年10日の看護休暇の整備・改善：
現行通り年5日とし、有給の特別休暇は付与しない
- (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：
現行通り対象家族一人につき年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：

職場におけるハラスメント対策：社長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、ハラスメントの知識向上と周知や研修を引き続き行い、お互いが尊重し合える風土づくりに取り組み、相談窓口では丁寧かつ迅速な対応を行う

9. 長時間労働克服に向けた取り組み

- (1) 長時間労働克服に向け情報共有を行う：情報共有については引き続き労使協議会の場で行う
- (2) 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全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：
36協定遵守のために労使で協力し、具体的にチェック及び指導を行う
 - ②年間総実労働時間の実態を労使で把握したうえで目標を設定し、総実労働時間短縮にとり組むものとする：①と同様に36協定遵守の為に労使で協力し、具体的にチェック及び指導を行う
 - ③会社全体における長時間労働（時間外勤務手当）が昨年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当てることを要求：時間外の主旨からして、ベースアップに加算することはしない
- (3) 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、時間外手当の引き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：割増率の引き上げは行わない
- (4) 36協定の特別条項見直し：年間上限時間の変更はしないが、年間上限450時間を目標に取り組んでいく
- (5) 未申請残業撲滅の取り組み：未申請残業の要因や課題を労使で協議し、問題が発生した場合には迅速に個別対応する

10. 定労働時間短縮

(1) 正社員年間休日117日を要求：現行通り年間116日（昨年と同様）

(2) 勤務間インターバルに関する要求

1) 勤務間インターバル規制の改定：

現行の9時間から10時間に拡大する。また、拡大後の課題共有を労使間で行う

2) 違反抑制の施策として、10時間不足の時間に賃金割増を要求：

割増率の引き上げは行わない

11. 有給休暇制度の充実と取得に関する要求

年次有給休暇付与日数の見直し：付与日数の見直しは行わない

12. 労災付加給付改定に関する要求

(1) 遺族見舞金の引き上げ：引き上げは行わない

(2) 障害見舞金の引き上げ：引き上げは行わない



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9日(火) 13:15～ 第3回支部長会議
14:45～ 第42期組合研修会

4月22日(月) 19:00～ 第8回労使協議会、
第9回執行委員会

月岡温泉ホテル清風苑

月岡温泉ホテル清風苑

(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

TEL:025-247-8357

FAX:025-288-5633

<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