

闘争情報 vol.2

ウオロク労働組合

発行者：執行委員長 那須野 紀浩

2月23日(月)第4回労使協議会を執行部21名、会社側2名の出席で開催し、2月20日(金)に提出した2026総合労働条件闘争の要求書について各要求項目における要求根拠の説明を行った。

今回の労使協議会は要求根拠の説明に重点を置くことにより、要求に対する組合の考え方と思いをより伝えることができた。

要求内容の根拠について、以下の内容を説明した。

1. 賃金改定に関する要求

当社において人時生産性は前年を上回り、経常利益予算は予算達成見込みである。これについては組合員全員の頑張りであり、その報いとしてベースアップが重要であることを訴えた。

3つの考え方を賃上げに関する基本的考え方として、

- 物価上昇を上回り実質賃金を上昇させ、他産業との格差是正につながる賃上げの実現が必要不可欠であること
- 生産性向上に対する対価を賃上げに反映させること
- 労働の価値にみあった短時間組合員の賃上げの実現が必要であること

これらについて、会社側に説明した。

この3つに関連して、取り巻く社会環境を見たときに、日本経済の持続的成長に向けて1%程度の実質賃金の上昇を定着させることが必要である。2022年4月以降、3年以上3%程度の物価上昇が続き、日本全体の実質賃金は低下し、労働者の生活は年々厳しさを増している。実質賃金の低下による個人消費の停滞に歯止めをかけるべく、実質賃金1%程度の社会的賃上げも必要である。さらに、生産性は伸びていることへの1%の賃上げが必要であること、他産業との賃金格差は縮めることで、私たちが働く流通産業の魅力を上げ、人手不足の解消につなげる必要があることも伝えた。

私たちが働く流通業の2026有効求人倍率が8.77倍で、言い換えれば一人の離職者を8.77社で競っている状況であり、他産業と比べても非常に高いことについても言及した。

そして、当社で働く組合員の声として物価上昇により生活が向上している実感がわかなく、賃上げに期待する声が多くあがっていることも伝え、組合員の声を受け止めて検討いただきたいと伝えた。

2. 年間一時金(夏・冬)に関する要求

一時金については一時金月数水準で他産業と比べてみても低く、当社の業績の伸びに見合った一時金の水準に高めていく必要がある。それに加えて定時社員組合員については職務内容を考慮して一時金の支給の水準を高めていく必要性を訴えた。

パートナー社員組合員・シニアP社員組合員については雇用形態間格差是正の考え方を加えて、同様に一時金支給の水準を高めていく必要性を訴えた。

3. 労働環境改善に関する要求

・定年制度改定

現状65歳で定年退職となり、希望者は全員、再雇用制度を利用して働くことができるが、

- (1) 働く意欲のある人に「仕事をするチャンス」をあげると、会社やお店で人が足りなくなる問題を解決でき、経験のある人がいると、仕事がうまくいくコツを教えてくれ、困ったときに助けてくれること
- (2) 現在は、年齢より体を動かせる人が増えており、健康でいられる年数が伸びていることから、年齢に関係なく「できること」を見て、仕事をお願いできる環境にする
- (3) 正社員は60歳時より基本給の年齢給見直しが51,100円減額となる。60歳時から本人給を減らすことは、59歳時と同じ働き方をしているにもかかわらず、賃金が低いと不公平が生じてしまい、やる気が下がってしまうこと
- (4) 日本では働ける年の人がだんだん少なくなっており、会社は60歳以上の人にも手伝ってもらうことがとても大切であること

などの点について言及した。

・所定労働時間の短縮、改善

県内同業他社の状況にも触れ、年間休日日数の比較について説明をし、他社においても年間休日を増やす動きが年々続いていることを伝えた。

スーパーマーケット業界は疲労が生産性低下を招くため、休日日数の増加は集中力や接客品質を高めて生産性向上につながり、休日日数の増加と業務効率化の推進により、標準化・マニュアル化が進み、作業の属人化を解消して誰でも同じ品質で業務を行えるようになり、売場運営の効率化につながることは会社にとっても利益であること。休日を増やして心身の健康と意欲を高めることは、ワークライフバランスの確保につながり、結果として売上やサービス品質の向上を促し、魅力ある企業づくりの寄与につながることであり双方にとっても非常に有益である点について言及した。

・正月営業

正月三が日に営業しても、人件費や電気代などの経費がかかるため、費用対効果の観点から十分な売上げが見込めない状況が見込まれる。営業日や営業時間を見直す必要性について伝えた。

正月三が日に休業をするスーパーマーケットは全国的に増加傾向にあり、従業員のゆとり確保のためにも、営業の必要性について考えることが大切であると強調した。

・パートナー社員組合員の均等均衡待遇の実現

人手不足への対応や長期的に働いてもらえることが挙げられる。無期雇用契約となることにより雇い止めの不安がなくなるため、短時間でも長く働いてくれる人が増えるようになる。採用と育成コストの削減にも繋がり、会社にとっても有益であるため、待遇改善がひとつであると述べた。

会社側からの質問や意見

- ・賃金改定、初任給改定、年間休日、正月営業に関する根拠の内容についての質問や意見があり、組合側から回答した。
- ・組合側から提示された根拠のデータは、全国規模のものもあり、地域、ウオロクとして考えた場合に当てはまるかどうか検討の余地がある。また、数字でない部分についても一般的な話だけでなく当社が実際に抱えている課題を具体的に挙げたほうがわかりやすいとの考えを示した。
- ・ベースアップが重要であることは会社も理解している。会社の成長と従業員の幸せを両立したいとの言葉があった。
- ・正月営業に関して、食卓を支えることはスーパーマーケットの使命であり、検討には他県(郡部)の正月休みの実態も検討材料としては必要であるとの考えを示した。
- ・検討材料を踏まえた上で今後の将来を見据えた投資は大事である。そのためには経常利益3%の確保は必須であり、そのことにより待遇面改善や会社としての投資も可能となる。逆に2%台やそれ以下となると改善にも様々な制限が生じる、または出来ない状況にも陥りかねない。以上の観点から組合側も考えて欲しいし、その中で要求の妥当点を見出していきたいと述べた。



「今後の闘争スケジュール」

日時	会議名 および 内容	場所
3月6日(金) 18:30 ~	⑤労使協議会 (②団体交渉) (会社側1次回答、質疑応答)	ウオロクホールディングス本社
3月16日(月) 19:00 ~	②中央委員会 (会社側1次回答を受け意見集約)	新潟ユニゾンプラザ
3月19日(木) 18:30 ~	⑥労使協議会 (③団体交渉) (組合側再要求、質疑応答)	ウオロクホールディングス本社
3月26日(木) 17:30 ~	⑦労使協議会 (④団体交渉) (会社側2次回答)	ウオロクホールディングス本社

3月6日(金) 会社側1次回答を受け、支部の意見集約をお願いすることになります。組合員の皆さまの声が力となります。

皆さまのご支援、ご協力をよろしくお願い致します！

掲示期間：3/31まで