

2022 統一労働条件闘争の取り組み

労働条件闘争とは？

労働条件闘争とはユニオンが会社に対して賃金や労働条件の改善を図るために、期間を定めて集中して行う交渉のことです。特に春先の時期に行うため、一般的には「春闘」と呼ばれており、私たちマックスバリュ東海MYユニオンは、2月28日(月)に要求書を提出し、3月15日(火)～3月16日(水)の2日間にわたり団体交渉を行いました。

UAゼンセン流通部門とイオン労連の上部団体方針に基づく取り組みに加え、組合員が「統合して良かった、マックスバリュ東海で働いて良かった、働きたい」と実感できる会社の実現に向けた取り組みを行うことを今闘争の基本方針としました。

新型コロナウイルス感染拡大を受け、組合員との意思疎通が難しい面もありましたが、労使でしっかりと協議を進め、交渉期間中に妥結することができました。



労働条件闘争の流れ

会社へ提出する要求書の内容は次の6つの項目に分類されます。

1. 正社員組合員 月例賃金
2. コミュニティ社員 組合員(時間給)
3. 企業内最低賃金 について
4. 一時金
5. 労働時間・働き方について
6. その他、総合的な労働条件改善について

これらの項目の要求内容を策定するにあたり、社会情勢や



法改正、私たち流通小売業を取り巻く環境、イオングループの動向や当社の業績及び中期政策、上部団体の方針など、様々な分野から情報を収集するとともに、中央執行委員で春闘合宿を開催し、



統合後組合員が抱えている問題を課題化し、要求案の策定を行いました。

2月度ユニオンスクールは書面での説明となりましたが、全分会に要求案を配布し、機関決定前の事前討議を行いました。



を会社側に説明し、要求書の提出を行いました。(要求書提出…

2月24日に開催予定でした中央委員会では、新型コロナウイルス感染拡大により分会長や分会役員の皆さんの健康と安全面を鑑み、書面審議にて対応し機関決定を行いました。

決定した要求内容

2月28日

その後随時、労使での事務折衝を行い、団体交渉前の事前調整を進めました。

団体交渉1日目(3月15日)は会社から回答書が提出され、2日目(3月16日)は最終妥結に向けて納得のいくまで交渉を重ねました。



今期の具体的取り組み

1月28日～29日

春闘合宿

※リモートにて開催

中央執行委員で会社や職場で起きている問題を精査し、解決すべき課題とその解決方法について意見を出し合い、何を要求すべきかについて議論を重ねました。

2月7日

中央執行委員会

※リモートにて開催

春闘合宿で議論した内容を整理し、要求(案)について最終協議を行い、決定しました。

2月18日

ユニオンスクール

※書面にて説明

新型コロナウイルス感染拡大を受け、ユニオンスクールは書面での説明とし、中央執行委員会で決定した要求(案)を全分会に配布し、分会長・分会役員に職場集会を開いてもらいました。

2月24日

中央委員会

※書面審議

中央委員会予定日まで書面審議で承認をいただき、要求案を機関決定しました。

2月28日

要求書提出

イオン労連の経営者面談を行い、UAゼンセンならびにイオン労連の闘争方針について経営側に説明を行いました。その後、要求説明と要求書の提出を行い、機関決定した要求内容と要求の根拠を経営側に伝えました。

随時

事務折衝

団体交渉での妥結に向けて、組合側と会社側の事務方同士で数度の事務折衝を挟み、会社と状況を情報交換しました。

3月15日、16日

団体交渉

団体交渉1日目(3月15日)は会社から回答書が提出されました。2日目(3月16日)は中央闘争委員会(リモート)を開催、会社回答を十分に検討した後、最終妥結に向けて、納得のいくまで交渉を重ねました。

3月16日

協定書締結

4月21日

春闘妥結内容説明

(ユニオンスクール)

4月21日開催のユニオンスクールで、分会役員へ春闘の妥結内容についての説明をしました。

このような環境認識のもと、「ウィズコロナ」「ポストコロナ」時代の社会・経済構造の変化に対応し、雇用の維持を前提としつつ労働条件の維持向上に着実に取り組んでいく必要があるとしました。

賃金については、正社員組合員は月例賃金を基軸として「社会水準へのキャッチアップ」「格差是正」をキーワードに生活水準の底上げに取り組む（部門到達水準を上回るX組合：賃金体系維持分に加え、賃金引上げ 一人平均 4,000円、賃金引上げ一人平均1.5%を目標に要求する）。

コミュニティ社員組合員については、同一労働同一賃金ガイドラインを踏まえ、同一組織内の正社員との均等・均衡待遇の実現、不合理な格差の是正に向けて取り組むとされました（昇給制度が導入されている組合：制度にもとづく昇給・昇格分に加え2%を目標とし、正社員組合員と同等、もしくはそれ以上の賃金引上げを要求する）。

またイオン労連では、グループ各社において厳しい経営環境におかれている状況を認識し、労使でWith／Afterコロナを乗り越え、成長発展していくための取り組みについて真摯に議論し、現場でお客さまの安全安心を守り続けている従業員が「納得して、楽しく、働く」職場を実現するための交渉としました。

2 マックスバリュ東海MYユニオン方針

マックスバリュ東海MYユニオンとしては、イオングループ労働組合連合会（イオン労連）の統一労働条件闘争に参加し上部団体の方針に沿った取り組みを行うことに加え、会社統合後2年が経過する中で組合員が抱えている会社や職場の問題を課題化し「統合して良かった、マックスバリュ東海で働いていて良かった、働きつづけたい」と、組合員がより実感できる会社の実現に向けた取り組みを行うことを基本方針としました。

具体的取り組み内容

1 情報収集

1 組合員からの情報収集

職場集会を開催し現場で働く組合員の声を集めました。組合員が抱えている労働条件や会社制度、職場環境などの課題に関する意見集約を行いました。

モラルサーベイアンケートについては、実施時期が遅れ要求策定には反映させることができませんでした。

2 経営、外部からの情報収集

人事部と定期的にミーティングを行い、経営状況や経営施策、人事課題などについて情報を収集しました。また、上部団体の会議に積極的に参加し、わたしたちを取り巻く環境や他社の労働諸条件などの情報収集に努めました。

2 要求(案)の策定

1 春闘合宿

組合員の声が反映された要求(案)を検討するために春闘合宿を開催しました。取り巻く環境と上部団体方針について理解を深めるとともに、職場集会や分会訪問から得た情報を基に要求(案)を検討しました。今年もまん延防止等重点措置の影響もありリモートでの開催となりました。（1月28日～29日開催）。1日目は中央執行委員からの意見集約に特化した運営を行い、2日目は中央執行委員から出された意見を基に、専従者で要求(案)の策定に取り組みしました。

3 要求(案)説明～要求内容機関決定～要求書提出

2月度ユニオンスクールについてもまん延防止等重点措置の影響により書面による説明となりました。質問・意見についても書面で

●各職場にて組合員へ回覧または掲出してください。

2022 総合労働条件闘争 総括

取り巻く環境について

1 外部環境

変異を繰り返す新型コロナウイルス感染症は未だ終息を見せず、日本国内においても各分野で先行きは不透明なままの状態が続いています。

景気は依然として厳しい状況が続き、相次ぐ物価の上昇が個人消費の落ち込みに拍車をかけています。雇用情勢においては2022年2月の完全失業率(季節調整値)は2.7%、有効求人倍率(季節調整値)は1.21倍となっています。

一方で地域別最低賃金の平均改定額は28円となり昨年(平均1円)を大きく上回る水準となっています。

2022年4月から育児休業法と介護休業法が順次改正され、「性別や働き方を問わず、子育てをしながら働き続けられる社会の実現」に向けた取り組みが進められます。

2 内部環境

スーパーマーケット業界においては、売上や客数が新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受ける不安定な状況が2年以上続いています。生活習慣の変化にともない、内食需要が高まる一方でデリバリーやネット通販などといった、新たな競合モデルがシェアを拡大してきています。

企業収益や雇用環境の悪化にともなう個人所得や消費マインドの低下が続く中、今後の経営は先行き不透明で予断を許さない状況です。また、生産性の向上を目的としたIT・DX(※)への投資拡大が今後の新しいビジネスモデルの構築に必要な状況となっています。

※①IT (Information Technology)

コンピューターやインターネットを中心とするネットワークを活用し、会社の業務や生活に役立てるための技術

※②DX (Digital Transformation)

進化したIT技術を浸透させることで、人々の生活をより良いものへと変革させるという概念

そのような中で当社は、ブランドメッセージである“想いを形に「おいしい」でつなげる。”を具現化すべく、本年度のスローガンに「コミュニティファースト」を掲げ、環境変化への対応と地域密着経営の更なる推進に取り組みしました。2021年度の業績は、営業収益、営業利益、経常利益、当期純利益が当初予算を達成しました。

一方で、2019年9月1日のマックスバリュ東海(株)とマックスバリュ中部(株)の統合から1年半が経過する中で、積み残し課題となっていたコミュニティ社員の就業規則と賃金制度の統一が行われました。

2022 統一労働条件闘争方針について

1 上部団体方針 UAゼンセン流通部門・イオングループ労働組合連合会(イオン労連)

流通産業においては、食品や日用品など生活必需品を扱う社会インフラとして、緊急事態宣言下でも営業を継続した企業を中心にプラスの影響があったが、依然として回復が進まない業種もあり、回復度合いには違いがあります。

妥結)

区 分	資格給 (円)	新卒加給 (円)	勤務エリア給 (円)	新初任給 (円)
大学卒	149,500	41,000	25,000	215,500
短大卒	149,500	12,000	25,000	186,500
高校卒	149,500	2,000	25,000	176,500

●制度移行にともなう調整分

対象者	要求額 (円)	妥結額 (円)
正社員組合員	1,893	1,893

2 コミュニティ社員組合員 時間給

●コミュニティ社員組合員ベース 12,502名

算定基礎賃金 (平均時間給) 1079.07円

算定基礎賃金＝基本給＋役割給 (職務給) ＋
習熟能力給 (評価給) ＋地域給＋調整給＋
職種給＋技術給＋日祝日加給＋時間帯加給＋
技術認定手当＋職位手当＋資格手当

項 目	要 求		妥 結	
	昇給額 (円)	昇給率 (%)	昇給額 (円)	昇給率 (%)
昇格昇給 (過年度分)	4.08	0.38	4.08	0.38
最賃等調整分 (過年度分)	8.85	0.82	8.85	0.82
基本給改定分	25.00	2.32	0.00	0.00
習熟能力給の改定	0.97	0.09	0.00	0.00
職位手当の改定	1.25	0.12	0.94	0.08
登録販売者の基本給改定	2.22	0.20	2.22	0.20
合 計	42.37	3.93	16.09	1.49

●基本給改定分

要求) コミュニティ社員の基本給を、1時間当たり25円の増額を要求する。

エリア	現状額 (円)	要求額 (円)	妥結額 (円)
神奈川	1,012	1,037	1,012
山梨	838	863	838
静岡	885	910	885
愛知	927	952	927
岐阜	852	877	852
三重	874	899	874
滋賀	868	893	868

●習熟能力給改定分

要求) 職務2 (上限) と職務3 (下限) の重複を改善するため習熟能力給の改定を要求する。

	下限: 現状額 (円)	下限: 要求額 (円)	下限: 妥結額 (円)
職務3	70	90	70

●職位手当改定分

要求) 同一労働同一賃金を鑑み、コミュニティ社員も正社員と同様に職位手当を支給する。

妥結) 要求通りとする。

職 位	要求額 (円)	妥結額 (円)
副店長・管理マネージャー	25,000	25,000
バイヤー	25,000	25,000
SV・トレーナー	15,000	15,000
チーフ	10,000	10,000

●登録販売者の基本給改定

要求) 登録販売者の基本給を一律1,300円とすることを要求する。

妥結) 要求通りとする。

3 企業内最低賃金について

1 正社員組合員

①企業内最低賃金について

要求) 高卒初任給179,000円を正社員の企業内最低賃金とすることを要求する。

妥結) 高卒初任給176,500円を正社員の企業内最低賃金とする。

提出を受付けました。

中央委員会についても書面審議による開催とし、要求内容と中央闘争委員会の設置及び妥結一任の機関決定を行いました。

可決した要求内容は、2月28日に会社側へ説明を行い要求書を提出しました。

4 事務折衝～団体交渉

団体交渉の事前調整のため人事部と事務折衝を行いました。課題の解決の優先順位や解決方法などについて議論を重ねました。

妥結に向けて、3月15日～3月16日の2日にわたり団体交渉を行いました。

要求・妥結結果について

1 正社員組合員月例賃金

●正社員組合員ベース 2,235名

算定基礎賃金 (1人平均) 283,066円

算定基礎賃金＝資格給＋職能給＋勤務エリア給＋役割給＋
新卒加給＋調整給A＋技術手当＋資格手当＋
子女教育手当

項 目	要 求		妥 結	
	昇給額 (円)	昇給率 (%)	昇給額 (円)	昇給率 (%)
職能給定昇	1,892	0.67	1,892	0.67
昇格昇給	2,510	0.89	2,510	0.89
資格給改定分	2,000	0.46	1,000	0.35
新卒加給改定分	198	0.07	65	0.02
役割給改定分	1,217	0.43	0	0.00
制度移行に伴う調整	1,893	0.67	1,893	0.67
合 計	9,710	3.43	7,360	2.60

●資格給改定分

資 格	現状額 (円)	要求額 (円)	妥結額 (円)
G6	311,500	313,500	312,500
G5	268,500	270,500	269,500
G4	222,500	224,500	223,500
G3	188,500	190,500	189,500
G2	165,500	167,500	166,500
G1	148,500	150,500	149,500
G1-3	148,500	150,500	149,500
G1-2	148,500	150,500	149,500
G1-1	148,500	150,500	149,500

●役割給改定分

役 職	現状額 (円)			要求額 (円)			妥結額 (円)		
	G4	G5	G6	G4	G5	G6	G4	G5	G6
副店長 管理マネージャー	20,000	20,000	30,000	25,000	25,000	35,000	20,000	20,000	30,000
バイヤー リプリニッシャー	20,000	20,000	30,000	25,000	25,000	35,000	20,000	20,000	30,000
SV トレーナー	10,000	20,000	30,000	15,000	25,000	35,000	10,000	20,000	30,000

●新卒加給改定分

資 格	現状額 (円)	要求額 (円)	改定額 (円)
G1-3	40,000	42,000	41,000
G1-2	12,000	13,500	12,000
G1-1	2,000	3,500	2,000

●初任給

要求)

区 分	資格給 (円)	新卒加給 (円)	勤務エリア給 (円)	新初任給 (円)
大学卒	150,500	42,000	25,000	217,500
短大卒	150,500	13,500	25,000	189,000
高校卒	150,500	3,500	25,000	179,000

●各職場にて組合員へ回覧または掲出してください。

	職務0	職務1	職務2	職務3	職務4
掛け率%	50	75	100	150	200
基準1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000
夏季2.1ヶ月	30,000	45,000	60,000	90,000	120,000
冬季2.1ヶ月	30,000	45,000	60,000	90,000	120,000
年間合計	60,000	90,000	120,000	180,000	240,000

	職務5	職務6	職務7	職務8
掛け率%	250	300	350	400
基準1.75ヶ月	125,000	150,000	175,000	200,000
夏季2.1ヶ月	150,000	180,000	210,000	240,000
冬季2.1ヶ月	150,000	180,000	210,000	240,000
年間合計	300,000	360,000	420,000	480,000

- ・支給日も正社員と同様に夏季2022年7月11日(月)、冬季2022年12月9日(金)とする。
- ・+α分を支給する場合、支給日も正社員同様とする。
- ・一時金支給基準の変更に伴い、昨年の年収を下回る場合は時給換算し、昨年同等の年収を維持できるよう要求する。

妥結) 正社員組合員の一時金要求ヶ月数に基づき次表に基づいた金額を支給する。
※賞与査定期間6ヶ月の間に社会保険加入者であり、840時間以上勤務した場合

【支給基準】

	職務0	職務1	職務2	職務3	職務4
掛け率%	50	75	100	150	200
基準1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000
夏季1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000
冬季1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000
年間合計	50,000	75,000	100,000	150,000	200,000

	職務5	職務6	職務7	職務8
掛け率%	250	300	350	400
基準1.75ヶ月	125,000	150,000	175,000	200,000
夏季1.75ヶ月	125,000	150,000	175,000	200,000
冬季1.75ヶ月	125,000	150,000	175,000	200,000
年間合計	250,000	300,000	350,000	400,000

【支給内訳】

半期実労働時間		職務0	職務1	職務2	職務3	職務4
支給指数	掛け率%	50	75	100	150	200
240H未満	0	0	0	0	0	0
240H以上	10	2,500	3,750	5,000	7,500	10,000
360H以上	15	3,750	5,625	7,500	11,250	15,000
480H以上	20	5,000	7,500	10,000	15,000	20,000
600H以上	25	6,250	9,375	12,500	18,750	25,000
720H以上	80	20,000	30,000	40,000	60,000	80,000
840H以上	100	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000

半期実労働時間		職務5	職務6	職務7	職務8
支給指数	掛け率%	250	300	350	400
240H未満	0	0	0	0	0
240H以上	10	12,500	15,000	17,500	20,000
360H以上	15	18,750	22,500	26,250	30,000
480H以上	20	25,000	30,000	35,000	40,000
600H以上	25	31,250	37,500	43,750	50,000
720H以上	80	100,000	120,000	140,000	160,000
840H以上	100	125,000	150,000	175,000	200,000

- ・支給日も正社員と同様に夏季2022年7月11日(月)、冬季2022年12月9日(金)とする。
- ・+α分を支給する場合、支給日も正社員同様とする。
- ・新基準に基づき支給された一時金が前年を下回る場合、2022年度に限り前年の収入を維持するように時給等で調整します。ただし、職務等級や雇用区分、評価に変更があった者は除きます。

②年齢別最低賃金について

年齢	現状額(円)	要求額(円)	妥結額(円)
25歳	202,000	202,000	202,000
30歳	205,800	205,800	205,800
35歳	216,000	236,000	216,000
40歳	234,500	254,500	234,500

②コミュニティ社員組合員企業内最低賃金について

県	現状額(円)	要求額(円)	妥結額(円)
神奈川	1,014	1,065	1,040
山梨	840	891	866
静岡	888	938	913
愛知	929	980	955
岐阜	854	905	880
三重	876	927	902
滋賀	869	921	896

4 一時金

1 正社員組合員

要求)

- ・要求ヶ月数 年間4.2ヶ月(夏季2.1ヶ月 冬季2.1ヶ月)+α(業績賞与)を要求する。
- ・算定基礎賃金 資格給+職能給+勤務エリア給+新卒加給+役割給+調整給A+調整給B
- ・支給日 夏季2022年7月11日(月)、冬季2022年12月9日(金)とする。
- ・+α(業績賞与)分 2022年度通期社内営業利益予算(個別)を超過した場合、+α分を支給する。
+α分の配分については別途労使協議にて決定する。原則2022年度通期社内営業利益予算(個別)超過分の1/3を従業員に配分する。
+α分の支給日は2023年5月19日(金)とする。

妥結)

- ・支給ヶ月数 年間3.5ヶ月(夏季1.75ヶ月 冬季1.75ヶ月)+α(業績賞与)とする。
- ・算定基礎賃金 資格給+職能給+勤務エリア給+新卒加給+役割給+調整給A+調整給Bとする。
- ・支給日 夏季2022年7月11日(月)、冬季2022年12月9日(金)とする。
- ・+α(業績賞与)分 2022年度通期社内営業利益予算(個別)を超過した場合、+α分を支給する。
尚、+α分の配分については、別途労使協議にて決定する。原則2022年度通期社内営業利益予算(個別)超過分の1/3を従業員に配分する。
+α分の支給日は2023年5月19日(金)とする。

②コミュニティ社員組合員

要求)

- 正社員組合員の一時金要求ヶ月数に基づき次表に基づいた金額を支給することを要求する。
- ※賞与査定期間6ヶ月の間に社会保険加入者であり、840時間以上勤務した場合

5 労働時間・働き方について

- 要求) ・上長は部下の勤怠を適正に管理し、未払い労働を発生させない。
毎月の未払い労働調査を行うとともに「未払い労働はしても、させても罰せられる」ことを従業員へ周知徹底する。
- ・年間所定労働時間の短縮に向けて労使で目標を定めて協議を進める。

●各職場にて組合員へ回覧または掲出してください。

春闘合宿についてはまん延防止等特別措置の影響によりリモート形式の開催となりました。職場集会での組合員の声と中央執行委員が集約した情報を基に要求(案)について議論しました。会社全体の課題と個の課題を精査し、問題解決の優先順位を考えて検討を行いました。合宿1日目にグループワークにより出された意見を集約し、2日目に四役で要求(案)を策定しました。

3 要求(案)説明～要求内容機関決定～要求提出

分会役員に要求(案)を説明するための2月度ユニオンスクールについても、まん延防止等重点措置の影響により書面での説明となりました。要求(案)について経緯や根拠などをパワーポイントの資料にまとめ全分会に配布を行いました。直接対面で口頭による説明や質疑応答ができなかったことは異例の状況ではありましたが、書面による質問や意見のやりとりを丁寧に進めることができ激励のメッセージも届きました。

中央委員会についても書面審議による開催とし、要求内容と中央闘争委員会の設置及び妥結一任の機関決定を行いました。

要求内容 :賛成240 保留4 反対0
妥結権の一任:賛成241 保留3 反対0

2月28日にイオン労連の経営者面談を行い、UAゼンセンならびにイオン労連の闘争方針について経営側に説明を行いました。生産性の向上に向けた取り組みについては、労使で進めることの重要性について意見交換がなされました。

その後、要求説明と要求書の提出は、今年も専従者(四役)で行うこととなり、機関決定した要求内容と要求の根拠を代表して経営側にしっかりと伝えました。

4 事務折衝～団体交渉

事務折衝では、より詳細な要求の経緯についてや優先順位などについて、またグループ他社の状況などについて時間をかけて折衝や情報共有を行いました。

団体交渉についても専従者(四役)で行う必要がある中、事前に中央闘争委員で解決すべき課題の優先順位をしっかりと意思統一して交渉に臨めたことで、結果として期限内に無事妥結することができました。

妥結結果についての総括

1 正社員組合員月例賃金

正社員月例賃金は、1人平均7,360円2.60%の妥結となりました。(妥結率75.8%)

組合員の声のもと、統合以降3年連続で役割給の増額を要求し交渉に臨みましたが、結果として今年についても有額妥結ができませんでした。特定の役職者のみの増額は全体のバランスが崩れるということと、個々人のキャリア形成を考慮した店舗・商品部・本社間での人事異動が円滑に行えなくなるという理由が会社から回答されました。現在の賃金制度が資格給にウエイトを置いた職能資格制度であるということは統合時に労使で合意した経緯もありますが、一方で役職ごとの責任に対しての納得度やモチベーションアップにつながる仕組みなど、今後も継続協議が必要であると考えています。

一方、資格給の改定については満額には至らなかったものの、正社員全員のベースアップが実現できたことは成果であったと考えています。加えて、世間水準とのギャップが大きかった大卒の部分で新卒加給の改定が妥結されました。

結果として総額で昨年を上回る妥結となり、賃金水準の底上げが実現できたことは成果であったと考えます。

2 コミュニティ社員組合員時間給

1時間平均16.09円1.49%の妥結となりました。(妥結率38.0%)
基本給と習熟能力給が有額妥結できなかったことは課題となりました。

- ・正社員の長期休日(5日間)について進捗管理を行い完全取得に向けて労使で取り組む。
- ・コミュニティ社員の連続休暇(5日間)について年間勤務計画策定時に希望者の確認を行い(事業所単位)年間計画に反映させる。

妥結) 要求通り妥結

6 その他、総合的な労働条件改善について

- 要求)
- ・生産性向上の取り組みとして、事業所内での相互応援の働き方、総実労働時間の短縮、生産性向上を妨げている設備・備品の修繕などについて事業部単位での労使協議を進める。
 - ・正月三が日の手当てを支給する。
 - ・育児・介護休業法の改定に伴い、育児・介護休業規程の変更を行うとともに、従業員への周知を徹底する。
 - ・認定単身赴任者の帰省旅費を月度毎1回から年間12回に変更する。
 - ・非認定単身赴任者の帰省旅費を年間6回支給する。
 - ・社宅に居住する従業員が結婚により住居変更が必要になった場合、別途社宅を準備するものとする。

- 妥結)
- ・生産性向上の取り組みとして、事業所内での相互応援の働き方、総実労働時間の短縮、生産性向上を妨げている設備・備品の修繕などについて事業部単位での労使協議を進める。
 - ・育児・介護休業法の改定に伴い、育児・介護休業規程の変更を行うとともに、従業員への周知を徹底する。

具体的取り組み内容についての総括

1 情報収集

1 組合員からの情報収集

職場集会の毎月開催を進め、要求(案)の策定前に組合員の抱えている問題の集約を行いました。毎月定期開催している分会は増えてきていますが、一方で未開催の分会もあり継続課題となっています。すべての組合員が自身の労働条件について考え意見する機会をつくっていくことが必要です。また2019年の会社統合時に改定した正社員の賃金制度、そして2021年6月に改定したコミュニティ社員の賃金制度について、組合員自身の理解浸透がまだまだ進んでいないという課題もあります。妥結結果の報告と同時に制度の理解浸透を推進するような取り組みも今後は必要であると考えます。

2021年度のモラルサーベイアンケートについては、実施時期が遅れたこともあり今回の交渉には反映させることができませんでした。しかしながら結果を労使で共有し、職場で起こっている問題について協議、改善していくことを日常的に進めていきたいと考えます。

2 経営、外部からの情報収集

人事部と日常的に労使ミーティングを開催し情報共有を行ってきたことで、労使共通の認識ができていた課題を要求(案)に反映し、妥結につなげることができました。

外部からの情報収集については、上部団体主催の会議への参加や他単組との情報交換をしっかりと行うことで、要求根拠や交渉の支えとなる情報収集ができ、事務折衝や団体交渉に活かすことができました。

2 要求(案)の策定

1 春闘合宿

1月度中央執行委員会の中で事前の賃金制度勉強会を行いました。会社統合時に導入された正社員の賃金制度と2021年6月より一本化されたコミュニティ社員の賃金制度について理解を深めました。

頂いた従業員の努力の結果です。働く仲間同士で、共にたたえ合い、労い合い、喜び合いたいと思います。また、コミュニティ社員への配分について、正社員との均衡を踏まえた支給ができたことは、同一労働同一賃金の考えを反映した配分ができたと考えます。

5 労働時間・働き方について

労働時間の要求についてはすべての項目で要求通りの妥結となりました。未払い労働を発生させないために継続的な調査に取り組むとともに「未払い労働はしても、させても罰せられる」ということをしっかりと従業員に周知徹底することが必要です。

また正社員の年間所定労働時間については、中長期的な視点を持って削減に向けた議論をスタートするため、労使で目標を定めて議論をスタートすることとなりました。

正社員の長期休日(5日間)とコミュニティ社員の連続休暇(5日間)については計画通りに全員が取得できる仕組みづくりについて議論を進めていきたいと考えております。

6 その他、総合的な労働条件について

昨年に引き続き正月三が日の手当てを支給する要求・交渉を行いました。妥結することができませんでした。しかしながら社会情勢の移り変わりや競合他社の営業状況などを提示し、また現場で働く組合員の声を伝えることで会社側と一歩踏み込めた議論ができたと考えています。

認定単身赴任者の帰省旅費を月1回ではなく年12回利用できるようにしてほしいという要求については、会社としては偏ることなく月に1回は家族のところへ帰省することを奨励しているという考えがあり現状通りとなりました。また非認定単身赴任者の帰省旅費についても、原則単身赴任自体を奨励していないという考えがあり、現状通りとなりました。

結婚により住居変更が必要になった場合の社宅対応の要求についても、原則転居を伴う人事異動発令のタイミングということは変わらず現状通りとなりました。

一方で生産性向上の取り組みとして、事業所内での相互応援の働き方、総実労働時間の短縮、生産性向上を妨げている設備・備品の修繕などについて事業部単位での労使協議を進めることについては要求通りの妥結となりました。今後は職場で起こっている具体的な課題について、組合員のみなさんが主体的に関わり改善する活動を進めていきたいと考えております。

また育児・介護休業法の改定に伴い、育児・介護休業規程の変更を行うとともに、従業員への周知を徹底することについても要求通りの妥結となりました。仕事をしながら育児や介護を両立していける仕組みづくりを進めるとともに、働く仲間の理解や協力が得られる風土づくりも進めていく必要があると考えています。

今交渉を振り返って

統合から2年が経過し、3回目の総合労働条件闘争に取り組みました。2021年は課題として残っていたコミュニティ社員の賃金制度も統一されました。会社統合以降の組合員が抱えている問題はまだまだたくさんありますが、ひとつずつ解決に向けた取り組みを進めることができていると考えております。

新型コロナウイルス感染症の影響で業績は堅調に推移した2年間ではありますが、アフターコロナの環境はスーパーマーケットにとって非常に厳しくなることが予想されます。会社としては生き残るために、新しい営業形態へのチャレンジや積極的なIT・DXの推進を進めていくことが想定されます。これらをうまく運用することで生産性の向上を実現し、結果として私たちの働く場(雇用)を守っていくことが大きな課題となってきました。

わたしたちユニオンが掲げる「働きたい・働きつづけたい職場(会社)」の実現に向けて、会社全体の問題は中央労使で協議し解決できる、事業部(運営部)の問題は支部労使で解決できる、店舗・事業所の問題は分会労使で解決できる組織をつくり「みんなで考え、みんなで決め、みんなでやりとげる」活動を実践していきましょう。

経営側も必要性は認識しているものの、生産性の向上が充分に進んでいないことと人件費の上昇に歯止めがかからないことが大きな要因となりました。

一方で職位手当と登録販売者の基本給は要求通りの妥結となり、コミュニティ社員の新賃金制度導入後も統一されていなかった課題が改善されました。

2021年度は地域別最低賃金の改定(平均28円)が行われ、それに伴う調整分が8.85円となっており、交渉分の3.16円と合わせて総額で昨年妥結額(12.44円)を上回る水準で妥結に至りました。

引き続き新賃金制度の理解浸透を図るとともに運用状況のチェックを行っていきます。また全体の底上げ(ベースアップ)を実現するためには、生産性の向上を具体的に進めていくことが必要です。

3 企業内最低賃金

1 正社員組合員

高卒初任給の176,500円に加え年齢ポイント別の最低賃金が例年通りの金額で妥結されました。年齢ポイント別の最低賃金については、旧賃金制度からの既得権として継続されているものの、現制度に年齢給の考え方が無いことから今後の方向性については労使で議論が必要です。

2 コミュニティ社員

基本給の改定が有額妥結に至らなかったため、コミュニティ社員の企業内最低賃金は地域別最低賃金と同水準となりました。

4 一時金

1 正社員組合員

年間3.5ヶ月+ α (夏季1.75ヶ月、冬季1.75ヶ月+ α)の妥結となりました。

要求については、2021年度の営業利益も予算達成が予測される中で、組合員の期待のもと、必要生計費を支える季節賃金分(年間4.0ヵ月)に0.2ヶ月を加えた年間4.2ヶ月と、業績賞与分(+ α)の要求をしました。しかし会社側は、業績伸長の部分は業績賞与分(+ α)でしっかりと配分していくという強い主張があり、結果として昨年同様の妥結にとどまる結果となりました。

今後に向けて、必要生計費を支える季節賃金分(年間4.0ヵ月)の根拠立てを行うことと、どのような状態になれば一時金の増額が実現できるのかなど、労使で踏み込んだ議論を進めていくことが必要です。

2 コミュニティ社員組合員

新賃金制度の導入後もコミュニティ社員の一時金制度は統一されていませんでした。今交渉では一時金制度を統一することを前提に、且つ統一することで年収が減額になる方が発生しないことを最優先に要求をしました。

一部の方は一時金だけを見ると減額になる方はいますが、時間給に割り戻して2022年6月度から調整給を支給することで年収総額を確保します。(職務等級や雇用区分、評価に変更があった方は除きます。)一方で統合時に組織拡大により組合加入した短時間の組合員の一時金の課題については改善を行うことができました。

3 2021年度業績賞与(+ α)の支給について

昨年の2021総合労働条件闘争において、2021年度通期社内営業利益予算(個別)を超過した場合、超過分の1/3を従業員に業績賞与として支給することを妥結した中、2022年5月20日(金)に業績賞与が支給されました。このことは、新型コロナウイルス感染症の蔓延により社会的に自宅待機が要請される中、ご家族の心配や自身の感染リスクがあるにもかかわらず、地域のライフラインを維持継続させるという社会的責任を果たすべく、出勤してお店・会社を支えて