

2023年度 総合労働条件交渉

妥結!!



組合員の皆さま。毎日のお仕事大変お疲れさまです。いつもユニオンの諸活動にご協力いただきまして誠にありがとうございます。さて、2023年2月28日(火)に2023年度労働条件交渉(春闘)の要求書を会社側へ提出し、繰り返し事務折衝と団体交渉を行ってまいりましたが、3月15日にすべての交渉が終わり、妥結しましたことをご報告します。結果として賃金と一時金は、第一回目の会社回答日(3月6日)に、正社員組合員もコミュニティ組合員も「満額」という会社側の誠意ある回答が得られ、翌日(3月7日)に早期に妥結することができました。ここに妥結結果を記しますので、みなさんご確認ください。

組合員の皆さんへ

2023年度 労働条件交渉(春闘) 妥結のご報告

毎日のお仕事大変お疲れさまです。

いつもユニオンの活動にご理解とご協力を頂きまして、ありがとうございます。

さて、2月28日(火)に2023年度労働条件交渉(春闘)の要求書を提出し、繰り返し事務折衝と団体交渉を行ってまいりましたが、昨日(3月15日)すべての交渉が終わり、妥結しましたことをご報告します。

世界情勢不安によりエネルギー・食料品を中心に物価高騰が相次ぐ中で、2023年1月の消費者物価指数は前年同月比4.2%増と41年ぶりの上昇となり、私たち自身の暮らしはもちろん、私たちの生活基盤であるマックスバリュ東海株式会社の経営状況も大変厳しい中で今春闘を迎えました。一方で日本の労働人口減少が本格化する中、企業活動を持続可能なものとしていくためには、人材の確保と定着が各企業において喫緊の課題となっています。

そのような中私たちユニオンは、課題解決に向けて「人への先行投資」の考え方を軸に、物価上昇分を超える賃金の引き上げ要求(正社員組合員一人平均：14,212円 昇給率5.0%、コミュニティ社員組合員時間平均：77.63円 昇給率7.0%)という、近年では例を見ない高い要求内容を中央委員会で決議し、会社側に要求書を提出しました。

結果として賃金と一時金は、第一回目の会社回答日(3月6日)に、正社員組合員もコミュニティ組合員も「満額」という会社側の誠意ある回答が得られ、翌日(3月7日)に早期に妥結することができました。

振り返りますと2019年9月の会社統合は、強固な経営基盤を確立させ、お客さま満足と従業員満足を向上させることを目的とした統合でした。統合後は働き方の変化に対応することに加え、

※妥結内容につきましては、次ページ【妥結結果】をご参照ください。

新型コロナウイルス感染症の拡大や世界情勢不安による物価高騰など、大変厳しい状況が続きました。

今回、会社側から早期に「満額」回答が得られ妥結できたのは、統合以降、組合員・従業員の皆さんが様々な環境変化に対応して地域のお客さまの暮らしを守るとともに、厳しい環境の中でも生産性を高めてきた努力と成果について、作道社長はじめ経営の皆さまにきっちり評価頂けたことだと考えています。また、物価高騰から「組合員・従業員の暮らしを守る」ということ、労働人口減少が本格的となる中「人への先行投資」の必要性について、労使で共通認識が持てたことだと考えております。

今回の交渉では、私たちの生活基盤であるマックスバリュ東海株式会社が、今後地域とともに永続的に成長・発展していくためには「生産性の向上」が不可欠であり、労使協力して具体的な取り組みを進めていくことも確認されました。

私たちは「働く」ということで、経営の現実をつくっています。「働く」ことそのものの価値を高めていく、「働きがい」を高めていくことが「生産性を高める」ことには欠かせないことだと考えます。

私たちの「働きがい」を妨げている問題を洗い出し、解決に向けた活動を繰り返し実践することで「働きがい」を高め、「生産性の向上」を実現していきます。

一人一人が「働きがい」を高めていく当事者として関わって頂くことをお願い申し上げ、2023年度労働条件交渉(春闘)のご報告とさせていただきます。

みんなで「働きたい」「働きつづけたい」職場(会社)を実現させていきましょう!

2023年3月16日

マックスバリュ東海 MYユニオン
中央執行委員長 角谷 公敏

賃闘妥結結果

1 正社員組合員

2023年度 賃金改定

項目	平均(円)	率(%)
職能給定昇	2,827	0.99
昇格昇給	2,852	1.00
資格給改定分	7,529	2.65
勤務エリア給改定分	768	0.27
初任給キャッチアップ分	236	0.08
賃金引上げ合計	14,212	5.00

資格	現状額(円)	改定額(円)
G6	312,500	319,500
G5	269,500	276,500
G4	223,500	230,500
G3	189,500	198,500
G2	166,500	176,500
G1	149,500	156,500
G1-3	149,500	156,500
G1-2	149,500	156,500
G1-1	149,500	156,500

資格	現状額(円)	改定額(円)
G1(N登録者)	25,000	35,000
G1-3(N登録者)	25,000	35,000

生活を圧迫する物価上昇、光熱費の高騰をふまえ、正社員組合員に一律7,000円のベア。
大卒採用強化のためG1とG1-3のN登録者の勤務エリア給を10,000円増額。

初任給が引き上げられたことによる収入の逆転を解消するためG2の資格給を3,000円、G3の資格給を2,000円増額し、それでも解消されない方には別途調整給で対応。

2 コミュニティ社員組合員

2023年度 賃金改定

項目	平均(円)	率(%)
習熟能力給 昇格昇給分(過年度分)	4.76	0.43
最低賃金対応分 調整給(過年度分)	14.60	1.32
職種給(過年度分)	0.44	0.04
技術給(過年度分)	0.06	0.01
基本給(改定分)*ベースアップ	57.00	5.14
習熟能力給(改定分)	0.77	0.07
賃金引上げ合計	77.63	7.00

正社員組合員同様、生活費の上昇をふまえ、コミュニティ社員組合員の基本給を一律57円増額。職務2(上限)と職務3(下限)の習熟能力給の重複を改善するため、職務3の習熟能力給が90円未満の方のキャッチアップを行う。

3

正社員組合員

2023年度 一時金

夏季一時金	冬季一時金	年間
1.75ヶ月	1.75ヶ月	3.5ヶ月

一時金については昨年と同様のヶ月数ですが、月例賃金が上がることにより年間の一時金は平均49,742円の増額となります。

4

コミュニティ社員組合員

2023年度 一時金

●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

	職務0	職務1	職務2	職務3	職務4	職務5	職務6	職務7	職務8
掛け率%	50	75	100	150	200	250	300	350	400
基準1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000	125,000	150,000	175,000	200,000
夏季1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000	125,000	150,000	175,000	200,000
冬季1.75ヶ月	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000	125,000	150,000	175,000	200,000
年間合計	50,000	75,000	100,000	150,000	200,000	250,000	300,000	350,000	400,000

●上記の条件を満たす場合を100とし、半期の実労働時間によって下記の通り支給

半期実労働時間	支給指数%	職務0	職務1	職務2	職務3	職務4	職務5	職務6	職務7	職務8
240H未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
240H以上	10	2,500	3,750	5,000	7,500	10,000	12,500	15,000	17,500	20,000
360H以上	15	3,750	5,625	7,500	11,250	15,000	18,750	22,500	26,250	30,000
480H以上	20	5,000	7,500	10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	35,000	40,000
600H以上	25	6,250	9,375	12,500	18,750	25,000	31,250	37,500	43,750	50,000
720H以上	80	20,000	30,000	40,000	60,000	80,000	100,000	120,000	140,000	160,000
840H以上	100	25,000	37,500	50,000	75,000	100,000	125,000	150,000	175,000	200,000

●+α(業績賞与)分について

要求通り、2023年度通期社内営業利益予算(個別)を超過した場合、原則超過分の1/3を従業員に配分することを確認しました。

労働時間・働き方について

要求通りの回答となりました。

今一度、時間外管理についてはルール通り、事前に上長に申請し承諾を得ることを労使で周知徹底します。

その他、総合的な労働条件改善について

- 看護休暇の期間延長については、まずは制度の周知と取得率の向上を優先するという事で今回は見送りとなりました。
- 設備や備品に不備が発生した場合、その重要度、緊急性を鑑み、優先順位をつけて速やかに改善を行います。
- 生産性の向上に向けて、労使で取り組みを進めます。

生産性5%向上に向けた
労使の取り組み

- 事業所単位で生産性向上に向けた目標を設定する
- 目標を達成するために
個々人の行動レベルに落とし込む
- 進捗状況について、毎月労使で確認する
- 従業員の声(改善提案)を労使で集約・精査し、
課題解決に向けて速やかに対応する

2023 統一労働条件交渉方針について

I 上部団体方針について

イオングループ労働組合連合会 方針

1 正社員組合員 月例賃金

賃金体系維持分とベースアップを含む賃金引上げ
一人平均6%を超える要求

体系維持分(2%相当)＋ベースアップを
含む賃上げ(3%)＋新卒初任給(1%)

※新卒初任給(1%)は
2024年4月度大卒初任給(N登録者)を
250千円にすることが前提となる。

2 コミュニティ社員組合員 時間給

定期昇給・過年度上昇分も含めて
7%の要求

II マックスバリュ東海 MYユニオン方針について

1 組合員が抱えている会社や職場の問題を課題化し
「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。

2 イオングループ労働組合連合会の
統一労働条件交渉に参加する。

要求・妥結結果について

●新卒初任給 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	156,500	41,000	35,000	232,500
短大卒	156,500	12,000	25,000	193,500
高校卒	156,500	2,000	25,000	183,500

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	156,500	41,000	35,000	232,500
短大卒	156,500	12,000	25,000	193,500
高校卒	156,500	2,000	25,000	183,500

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 11,796名

算定基礎賃金(平均時間給) 1,108.42円

※算定基礎賃金＝基本給＋役割給＋習熟能力給＋
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＋
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(%)
習熟能力給 昇給分(過年度分)	2.67	0.24	2.67	0.24
習熟能力給 昇給分(過年度分)	2.09	0.19	2.09	0.19
最低賃金対応分 調整給(過年度分)	14.60	1.32	14.60	1.32
職種給(過年度分)	0.44	0.04	0.44	0.04
技術給(過年度分)	0.06	0.01	0.06	0.01
基本給改定分	57.0	5.14	57.0	5.14
習熟能力給改定分	0.77	0.07	0.77	0.07
合計	77.63	7.00	77.63	7.00

1 正社員組合員月例賃金

●正社員組合員ベース 2,123名

算定基礎賃金(1人平均) 284,138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＋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	2,827	0.99	2,827	0.99
昇格昇給	2,852	1.00	2,852	1.00
資格給改定分	7,529	2.65	7,529	2.65
勤務エリア改定分	768	0.27	768	0.27
初任給キャッチアップ分	236	0.08	236	0.08
合計	14,212	5.00	14,212	5.00

●資格給改定分

資格	現状額(円)	要求額(円)	妥結額(円)
G6	312,500	319,500	319,500
G5	269,500	276,500	276,500
G4	223,500	230,500	230,500
G3	189,500	198,500	198,500
G2	166,500	176,500	176,500
G1	149,500	156,500	156,500
G1-3	149,500	156,500	156,500
G1-2	149,500	156,500	156,500
G1-1	149,500	156,500	156,500

●勤務エリア給改定分

資格	現状額(円)	要求額(円)	妥結額(円)
G1 (N登録者)	25,000	35,000	35,000
G1-3 (N登録者)	25,000	35,000	35,000

妥結)

- ・要求ヶ月数 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+役割給+新卒加給+調整手当とする。
- ・支給日 夏季2023年7月10日(月)、冬季2023年12月8日(金)とする。
- ・+ α (業績賞与)分 2023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、2023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、2024年5月20日(月)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

	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

・支給日も正社員と同様に夏季2023年7月10日(月)、冬季2023年12月8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。

妥結)

正社員組合員の一時金支給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

●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57円の増額を要求する。

妥結)コミュニティ社員の基本給を、1時間当たり57円の改定とする。

●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:改定額(円)
職務3	70	90	90

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183,500円を正社員の企業内最低賃金とすることを要求する。(N登録者)

妥結)高卒初任給183,500円を正社員の企業内最低賃金とする。

※上記の年齢別企業内最低賃金はN登録の勤務エリア給で計算した金額とする。

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	1,071	1,128	1,128
山梨	898	955	955
静岡	944	1,001	1,001
愛知	986	1,043	1,043
岐阜	910	967	967
三重	933	990	990
滋賀	927	984	984

4 一時金

1 正社員組合員

要求)

・要求ヶ月数 年間3.5ヶ月(夏季1.75ヶ月 冬季1.75ヶ月)+ α (業績賞与)を要求する。

・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+調整手当

・支給日 夏季2023年7月10日(月)、冬季2023年12月8日(金)とする。

・+ α (業績賞与)分 2023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、2023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、2024年5月20日(月)とする。

妥結) ・時間外管理についてはルール通り、事前に上長に申請し承諾を得ることを、再度労使で周知徹底する。周知の方法は、社内報、事業部店長会議、社内研修、組合広報紙等とする。
 ・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。

6 その他、総合的な労働条件改善について

要求) ・生産性向上に向けて、多能工の取り組みや総実労働時間の短縮など事業所での課題解決に向けた労使協議を事業部単位で進める。
 ・事業所で本来あるべき設備や備品に不備や不足が発生しているものについては速やかに改善を行い、従業員が安全で快適な環境で業務に従事できるようにする。
 ・看護休暇の対象となる子の範囲を中学校就学の始期までとする。

妥結) ・生産性向上に向けて、多能工の取り組みや実総労働時間の短縮など事業所での課題解決に向けた労使協議を事業部単位で進める。
 ・事業所で本来あるべき設備や備品に不備や不足が発生しているものについては速やかに改善を行い、従業員が安全で快適な環境で業務に従事できるようにする。
 ・生産性5%向上に向けた労使の取り組みを以下の通りとする(詳細は別紙「生産性向上に向けた取り組み事項」参照)
 ①事業所単位で生産性向上に向けた目標を設定する。
 ②目標を達成するために個々人の行動レベルに落とし込む。
 ③進捗状況について、毎月労使で確認する。
 ④従業員の声(改善提案)を労使で集約・精査し、課題解決に向けて速やかに対応する。

【支給内訳】

半期 実労働時間	支給 指数%	職務0	職務1	職務2	職務3	職務4
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	支給 指数%	職務5	職務6	職務7	職務8
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2023年7月10日(月)、冬季2023年12月8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。

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。

今期の具体的取り組み



生産性の向上に向けて みなさんの改善提案を募集します!

2023 労働条件交渉では賃金項目において、満額の妥結となりました。これは物価上昇や光熱費の値上げなどがみなさんの生活に大きな影響を及ぼしていることに加え、慢性的な人員不足の中で採用賃金を高くしていないと優秀な人材の確保が難しくなっていることなどが背景にあります。

一方で職場での生産性を向上させていかなければ、企業として厳しい競争環境の中で勝ち残っていけないということもあります。

そこで今後の生産性の向上の取り組みと並行して、従業員のみなさんから「職場や働き方の改善提案」についてご意見やアイデアを募集させていただき、労使で内容を精査しながら改善を進めていきたいと考えております。ご協力よろしくお願い致します。

改善提案内容

- 生産性を高めるための働き方の改善提案について
- 無くしても支障がないと考えられる業務や報告などについて
- 生産性の低下を招いている設備や備品の不具合などについて

上記項目のうち、いずれかの記入のみでも構いませんので、右記QRコードから積極的なご意見をお寄せください!

<https://req.qubo.jp/MaxValuT-MyU/form/HqtO8pEb>

