

マツモトキヨシ 労働組合ニュース

マツモトキヨシ労働組合 組合員用です。



右のQRコードから労働組合のホームページへ。パスワードは『mrousoK』です。

1594号/2022. 3. 31日発行
TEL/047-345-9180

発行人/砂川 佳信
FAX/047-345-9181

編集人/倉持 有介

作成者/平野 優矢

e-mail/mkunion@cocoa.ocn.ne.jp

2022労働条件闘争

第4弾

育児短時間勤務5時間から選択可能に

2月18日（金）要求書提出/3月16日（水）妥結

3月16日（水）に妥結を迎えた『2022労働条件闘争』について、労働組合の要求と会社の回答について、お知らせいたします。

第20回組合員アンケートで、皆さまからいただいた「声」を基に要求（案）を組み立てました。今年度の交渉で『育児短時間勤務者の所定労働時間』が最短6時間から、最短5時間から選択できることになり、子ども子育て支援に会社の協力を得ることができました。

新型コロナウイルス感染症の収束後は『飛躍の年』となれるよう、明るい未来を見据え、労使協調で取り組んでいきます。



日時

場所

内容

2月14日（月）

オリエンタルホテル
東京ベイ

中央委員・支部長拡大会議
（労働条件闘争要求内容決定）

2月18日（金）

新松戸本社
5階役員会議室

要求書提出

2月28日（月）

新松戸本社別館
2階応接室

事務折衝

3月7日（月）

3月14日（月）

新松戸本社
5階役員会議室

労使合意

3月16日（水）

労働組合事務所

妥結（UAゼンセンと）

	<UAゼンセン統一要求>	<会社回答> ※一部抜粋
1	賃金改定部分 1) 正社員組合員 基準内賃金323,036円に対し、 2.7% (9,572円) 2) 初任給 大卒/212,000円とする 3) エキスパート組合員 基準内賃金201,135円に対し、 3.0% (6,035円) 4) サービスクルー組合員 平均時給1,142円に対し、 3.5% (40円)	1) 正社員組合員の賃金改定 1人当たり平均基準内賃金に対し、8,204円(2.40%) ①賃金体系維持分3,897円(1.14%) 定期昇給 3,234円(0.95%) 昇格昇給 663円(0.19%) ②賃金引上げ分4,307円(1.26%) ベースアップは実施しない。 2) 正社員の初任給改定 改定は実施しない。 3) 契約社員組合員の賃金改定 1人当たり平均基準内賃金に対し、4,491円(2.23%) ①制度昇給分 4,045円(2.01%) ②引上げ分(交渉分) 446円(0.22%) ベースアップは実施しない。 4) パートタイム組合員の賃金改定 1人当たり平均時給に対し、29円(2.54%) なお、組合員全員一律10円加給(0.88%)を含む。
2	一時金 (夏冬分離交渉) 1) 正社員組合員 夏期2.4ヵ月・冬期2.6ヵ月 年間5.0ヵ月を要求する。 2) エキスパートクルー組合員 夏期1.5ヵ月・冬期1.5ヵ月 年間3.0ヵ月を要求する。	1) 正社員組合員の一時金 半期ごとの業績に基づいた交渉を行うため、この段階で支給月数の基準値は設けない。 2) エキスパートクルー組合員の一時金 半期ごとの業績に基づいた交渉を行うため、この段階で支給月数の基準値は設けない。
3	労働時間の短縮に関する要求 年間休日を116日から、117日とする。	現行の年間所定労働時間、年間休日は、ドラッグストア競合他社と比較しても、環境は整備できている。 一部には業務が集中していることもあるため、有給休暇の取得に関する施策についても、労使で協議していきたい。
4	インターバル制度導入に関する要求 勤務間インターバル10時間	働き方改革の一環として、会社としても導入すべきであると考えているが、店舗の人員配置も含め、導入して運用可能かどうかを慎重に検討したうえで、引き続き労使で協議していきたい。
5	定年制度の改定(65歳への延長)に関する要求 定年年齢を65歳とする。	2025年3月31日までは、改正法に基づく経過措置を施行中。経過措置に則り段階的に65歳まで希望者全員に引き上げていく。雇用環境の変化や人材の戦力化も想定し、定年延長における諸条件や具体的な制度構築も含め、引き続き労使で協議していきたい。2021年4月1日施行の「高齢者雇用安定法」改正に伴い継続雇用制度を改定し、エキスパートクルーの雇用契約上限年齢を65歳から70歳に引き上げている。
6	退職金(企業年金)改定に関する要求 2,134万円から2,200万円とする。 ポイント単価の引き上げを要求する。	現行の高卒定年退職金額は、ドラッグストア競合他社と比較してもかなりの高水準となっているので、十分であると考えている。 確定拠出年金制度として、運用商品の拡大やマッチング拠出による将来の受け取り金額の拡大施策なども充実していることから、今後は運用利回りを向上させる施策を労使で協議していきたい。
7	労災付加給付改定に関する要求 有扶養者3,400万円 無扶養者2,550万円とする。	遺族見舞金、障害見舞金および休業療養中の者への保障措置について、すでに整備しており、十分に補償できる水準と認識している。
8	子ども子育て支援に関する要求 育児時短勤務者の所定労働時間を、現行最短6時間から5時間にする。 介護時短勤務制度の適用に「障がい者と認定された家族を介護する者」を追加する。	会社も子育て支援に協力します。最短5時間～7時間30分の30分単位とし、選択の幅を広げ職場復帰がしやすくなるように努める。 介護時短勤務制度の条件に合えば適用するが、改めて「障がい者」との条件のみでの適用は行わない。
9	顧客も含めたハラスメント対策に関する要求 カスタマーハラスメントへの対応	ハラスメントにつきましては、就業規則に整備しており、社内のよりよい職場環境づくりを目指し、ハラスメントを中心とした相談窓口を設置している。 苦情処理機関は人事部に設置し、人事部長直轄にて対応する。事案の内容によっては、法務課にて対応する。 さらに店舗悪質クレマーにつきましてはお客様相談室で対応しているので、店舗だけで悩まずに、随時ご相談ください。
10	労使協議事項に関する要求 昨年の正月営業店舗の実績を確認し、不採算店舗においては正月休業とする。	労使協議事項として、協議すべき具体的な店舗、営業時間及びその協議すべき理由について明確化していただければ、都度協議させていただく。
11	職場のジェンダー平等の推進に関する要求 ①男女間賃金格差の是正 ②母性保護の強化 ③産前休暇を6週間から8週間へ つわり休暇の新設 ④女性活躍推進法の取り組み	①男女の性別を問わず人物主義で、各従業員の能力に基づいて人事評価を行い昇進等の処遇を行っている。 ②従業員への研修を通じて、不利益な取り扱いをしないように伝えており、受入もすでに行っている。継続した研修も実施していく。 ③フレキシブル休憩制度、育児スーパーフレックス制度を導入し、育児と仕事の両立が出来る環境整備をしている。まずは、この制度を活用いただきたい。 ④ポジティブアクションプランとして女性店長および女性管理職への積極的登用を実施。2018年2月に厚生労働省より最高位「えるぼし」認定を交付されている。 新規取組の提案があれば、引き続き労使で協議していきたいと考えている。
12	自然災害被災休暇制度導入に関する要求 災害休暇の新設 傷病積立有給休暇を、災害時にも使用できるようにする	都度、柔軟な対応をしてくれており、有給休暇の取得への対応で十分であると判断している。今後の制度化に向けて労使で協議していきたい。

