

# 第1回実務担当者会議開催

日々のお仕事お疲れ様です。新型コロナウイルス感染症対策の影響により、日々店頭で苦勞されながら業務に取り組んでおられる組合員と従業員の皆様に敬意を表するとともに心より感謝を申し上げます。

1月17日(火)にTKP東京駅カンファレンスセンターでMC&C労連第1回実務担当者会議を開催し、U.A.センセンを基に、労連加盟組合の要求基準と、各社の現状について話し合いました。

2023労働条件闘争を迎えるにあたり、U.A.センセンでは、1月18日(水)に第11回中央委員会を、19日(木)に3部門(製造産業部門)へ流通部門へ製造産業部門)へ流通部門へ総合サービス部門)で第11回評議員会を開催し、提出



MC&C労連会長 砂川 佳信

**賃金・労働条件の引き上げを！**  
組合員の生活を守るため  
実質賃金の向上が必要



## マツキヨココカラ&カンパニー 労連ニュース

マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会

【発行人】 砂川 佳信  
【編集人】 遠藤 実  
【作成者】 遠藤 実  
【TEL】 047-345-9180  
【FAX】 047-345-9181  
【E-mail】 mkunion@cocoa.ocn.ne.jp

Vol.78

### 要求の考え方

U.A.センセン新聞12月15日(木)より、基本姿勢や主な考え方を抜粋し掲載致します。

- 第1号議案  
「2023労働条件闘争方針について」  
2023労働条件闘争の基本姿勢
- 物価上昇に負けない社会的な賃上げを  
◇2023労働条件闘争の基本的な考え方  
(1) 組合員の生活を守り実質賃金が向上する賃上げに取り組み  
(2) 物価上昇に負けない社会的な賃上げの実現へ統一的運



- 動力を發揮する  
(3) 人への投資として労働条件改善を生産性向上につなげる  
(4) 全ての加盟組合が共同に参加し交渉力強化に取り組み  
(5) 労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む
2. 2023賃金闘争  
生活向上を実感できる実質賃金の引き上げを  
1. 要求の考え方  
(1) 全ての組合員の生活を守る



倉持書記長の発案で事務担当者会議を開催しました。

3. 最低賃金等要求基準  
(1) 最低賃金要求基準  
(2) 正社員組合員の初任給賃金要求基準
2. 平均賃金引上げ要求基準  
(1) 正社員(フルタイム)組合員の平均賃金引上げ  
(2) 短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引上げ
1. 生活向上を実感できる実質賃金の引き上げを目指す  
(2) 産業間、規模間、雇用形態間の格差は正に積極的に取り組む  
(3) 企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする  
(4) 賃金体系維持分を明確にした要求を行う



労連役職	労働組合役職	氏名	会場
1 会長	マツモトキヨシ労働組合	中央執行委員長 砂川 佳信	会場
2 副会長	ばばすユニオン	執行委員長 岡 俊之	会場
3 副会長	MK甲信越ユニオン	中央執行委員長 大竹 充	WEB
4 副会長	MK中四国Gユニオン	中央執行委員長 坂田 浩二	会場
5 副会長	愛安住ユニオン	中央執行委員長 福島 弘次	WEB
6 事務局長	マツモトキヨシ労働組合	顧問 遠藤 実	会場
7 中央執行委員	マツモトキヨシ労働組合	中央執行書記長 倉持 有介	会場
8 中央執行委員	MK東日本ユニオン	中央執行書記長 渡辺 竹一	会場
9 中央執行委員	MK甲信越ユニオン	中央執行書記長 中村 知紀	会場
10 中央執行委員	MK中四国Gユニオン	中央執行書記長 川相 知子	WEB
11 中央執行委員	MK九州ユニオン	中央執行書記長 田原 明博	WEB
12 中央執行委員	ココカラファインユニオン	中央執行副委員長 勅使河原 岳	会場
13 中央執行委員	MK九州ユニオン	中央執行副委員長 江上 勲	会場
14 オブザーバー	MK九州ユニオン	中央執行委員 山下 勝也	会場

3. 2023年期末一時金闘争  
働き方に関わらず一時金の制  
度化を  
1. 要求の考え方  
一時金は、季節賃金の確保と公正配分の実現、企業業績貢献への意欲向上とチームワーク熟成等を目的に、労働内容や働き方によらず、全組合員について制度化する。短時間組合員の要求基準については、「同一労働、同一賃金ガイドライン」をふまえ、一時金の制度化(最低2カ月)を前提に、労働内容、働き方、その他の事情をふまえ正社員組合員と不合理な格差がないよう設定する。  
2. 要求基準  
年間5カ月を基準に各部門

# 賃金・労働条件の引き上げを！

で決定。短時間組合員は年間2カ月以上とし各部門で決定。正社員組合員と同視すべき短時間組合員は同じ基準で要求する。

## 4. 労働時間の短縮・改善

健康に生活できる働き方を一人ひとりがワークライフバランスにのびて働き、心身ともに健康に生活できる労働時間を指す。年間総労働時間1800時間の実現へ向け、働き方の特性に応じて推進する。部門、部会ごとに到達基準および目標基準、重点項目をふまえ、2025年を目標に実現する総労働時間を設定する。



## 〈所定労働時間の基準〉

〔到達目標〕2000時間未満  
年間休日115日以上  
〔目標基準〕1900時間未満  
年間休日120日以上

〔時間外・休日労働の基準〕  
〔到達基準〕250時間以内  
〔休日労働含む〕  
〔目標基準〕150時間以内  
〔休日労働含む〕

〔年次有給休暇取得日数の基準〕  
〔到達基準〕新規付与日数の70%  
〔目標基準〕完全取得

〈健康と安全を守るための重点項目〉  
・勤務時間インターバル規制  
・11時間以上  
・連続勤務の上限  
・12日以下



## 5. 総合的な労働条件の改善

### 1. 退職金(企業年金)改定

多様性に対応できる職場を引退後、退職後の安心できる生活のため、税制や資金運用上の利点をふまえ、雇用形態や働き方に問わず、退職金(企業年金)を適切に制度化する。

### 2. 正社員組合員の要求

短時間組合員の要求

### 3. 退職金(企業年金)制度設定

### 2. 労災付加給付改定

労働災害が発生した場合は使用者責任を明確にするとともに、療養、障害に伴う不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持、保障することを原則に対応する。加えて、被災労働者及び遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乗せ補償をすべての組合員に制度化する。

労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位水準をふまえ設定する。労災付加給付金は雇用形態による差を原則認めない。



### 3. 定年制度改定(65歳への延長)

① 要求内容  
② 療養、休業補償  
③ 定年制度改定(65歳への延長)

① 基本的な考え方  
65歳までの定年制度改定(65歳への延長)を導入する。定年制度改定に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改定に関する労使協議会の設置を強く求める。

## める。

### (2) 要求内容

① 定年年齢・・・略  
② 退職までの一貫した処遇制度の構築・・・略  
③ 選択できる働き方・・・略  
④ 65歳から70歳までの就業確保・・・略

### 4. あらゆる就業形態における公正処遇の実現(パートタイム・有期雇用・派遣労働者に対する)

均等・均衡処遇の取り組み  
(1) 基本的な考え方  
雇用形態を問わず、能力を育て、評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組み。とくに、一時金退職金(企業年金)はすべての組合員に制度化し、均等・均衡ある水準を設定する。

### (2) 取り組み内容

① 人事処遇制度の改善  
② 無期転換制度、正社員登用制度の導入  
③ 安全で健康に働くことができる待遇の導入  
④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援  
⑤ 「派遣労働者」の受け入れと処遇改善の取り組み  
⑥ 社会保険の適用拡大の取組  
⑦ 以降要求の項目のみ掲載

### 5. 職場ジェンダー平等の推進

仕事と生活の両立支援の取り組み

### 7. デジタル技術革新への対応

と人材育成強化の取り組み

### 8. 障壁者雇用の促進

外国人労働者の就業環境の整備

### 9. CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み

職場のハラスメント対策

### 10. 安全で健康な職場づくり

安全で健康な職場づくり

### 6. 闘争の進め方

全ての加盟組合が統一闘争に参加を！

## 総合労働条件闘争用語(参考:マツモトキヨシ労働組合総合労働条件闘争用語解説より)

<p><b>1. 原資</b> 賃金の支給の元になる資金。昇給・賞与などの資金であり、会社の利益から配分される。</p> <p><b>2. 基本賃金</b> UAゼンセン定義:基本給+資格給(手当)+役職手当 マツモトキヨシ:資格給(A・L・S1・S2・M)+特技手当(登録販売者手当)+役割給(JG)</p> <p><b>3. 昇進</b> 現在の職位(役職などポスト)より上位の職位に任命されること。 例① 担当→店長 係長→課長</p> <p><b>4. 昇格</b> 現在の資格から上位の資格に格付けされること。 例② A→L S2→M</p> <p><b>5. 定期昇給</b> 年に1回定期的に昇給すること。この定期昇給の対象となるのは評価によって増額する資格給(上限あり) S2・PS2資格以上はシングルレートのため定期昇給無し。</p> <p><b>6. 賃金体系維持分</b> 賃金制度に基づく昇格・昇給など、賃上げ分を維持するための原資。</p> <p><b>7. ミニマム水準</b> 最低限度の水準</p> <p><b>8. ペースアップ(ペア)</b> 賃金表(賃金決定のベース)の改定により賃金水準を引き上げること。 「定額と定率」 定率:高賃金ほど金額が大きく、低賃金ほど金額が小さい。 定額:高賃金ほど定昇率が低く、低賃金ほど定昇率が高い。</p>	<p><b>9. 賃金センサス</b> 労働者の雇用形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数等と、賃金との関係を明らかにすることを目的として実施される「賃金構造基本統計調査」の結果をとりまとめたもの。</p> <p><b>10. 名目賃金</b> 貨幣額で表された賃金を指す。わかりやすく言えば、現金。会社などから現金で支給された給料は名目賃金にあたる。</p> <p><b>11. 実質賃金</b> 物を購入するお金。 収入(名目賃金)の昇給率-物価の上昇率= ▲なら実質賃金はマイナス、+なら実質賃金はプラス 例③ 月給賃金(20万→30万)-物価上昇率(2倍) =実質賃金はマイナス</p> <p><b>12. 基準内賃金(算定基礎賃金)</b> UAゼンセン定義:基本賃金+家族手当+住宅手当+勤務地手当+交代手当 マツモトキヨシ:基本賃金+勤務地</p> <p><b>13. 地域別最低賃金</b> 最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者はその最低金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度。毎年10月に改訂。</p> <p><b>14. 所定労働時間</b> 就業規則で定められた所定就業時間から休憩時間を除いた時間。 マツモトキヨシ:所定就業時間(9時間)-休憩(1時間)=8時間</p> <p><b>15. 総実労働時間</b> 年間所定労働時間+年間所定外労働時間-年次有給休暇取得時間(特別休暇含む)-年間欠勤時間</p>
--	--

※UAゼンセンは2023年度、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げを目指しています。