

ご来賓祝辞をご紹介します

マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会加盟組合								
9	8	7	6	5	4	3	2	1
(株)愛安住	(株)岩崎宏健堂	(株)MCCフリユヴァンス (株)MCCソレイユ (株)MCCアソシエ (株)CFIZ (株)ファインケア (株)ココラフィンヘルスケア	(株)マツモトキヨシ九州販売	(株)マツモトキヨシ中四国販売	(株)マツモトキヨシ甲信越販売	(株)ばばす	(株)マツモトキヨシ東日本販売	(株)マツモトキヨシ
愛安住ユニオン	岩崎ユニオン	ココラフィンユニオン	MK九州ユニオン	MK中四国グループユニオン	MK甲信越ユニオン	ばばすユニオン	MK東日本ユニオン	マツモトキヨシ労働組合



MC&C 労連会長
砂川 佳信

9月28日(水)、東京ベイ舞浜ホテルフアーストリゾートを本会場として、マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会第2回定期中央大会をWEB併用により開催しました。本大会にご出席いただいたご来賓を代表し、ご祝辞を賜りましたのでご紹介いたします。

労連結成
第2弾

第2回労連大会開催にあたり
ご来賓の皆様よりご祝辞を賜り
ました



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.71

来賓祝辞
 UAゼンセン千葉県支部 支部長
 新山 斉 様
 UAゼンセン神奈川県支部 支部長
 新 敦 様
 株式会社マツキヨココカラ
 &カンパニー 常務取締役 グループ管理統括
 小部 真吾 様
 マツキヨココカラ
 &カンパニー労働組合連合会
 顧問弁護士
 田中 誠 様

祝電披露
 UAゼンセン
 会長
 松浦 昭彦 様
 株式会社マツキヨココカラ
 &カンパニー
 代表取締役社長
 松本 清雄 様

ご来賓名簿	氏名	所属	役職
UAゼンセン千葉県支部	新山 斉 様	株式会社マツキヨココカラ&カンパニー	グループ管理統括 人事戦略室長
UAゼンセン神奈川県支部	新 敦 様	株式会社マツキヨココカラ&カンパニー	グループ管理統括 人事戦略室主席
株式会社マツキヨココカラ&カンパニー 常務取締役 グループ管理統括	小部 真吾 様	株式会社岩崎宏健堂	代表取締役社長
マツキヨココカラ&カンパニー 労働組合連合会 顧問弁護士	田中 誠 様	株式会社愛安住	代表取締役社長

★WEBでのご出席。

ご来賓の皆様より祝辞を賜りました



UAゼンセン
千葉県支部 支部長
新山 斉 様



UAゼンセン
神奈川県支部 支部長
新 敦 様



株式会社マツキヨココカラ&カンパニー
常務取締役 グループ管理統括
小部 真吾 様



マツキヨココカラ&カンパニー
労働組合連合会 顧問弁護士
田中 誠 様

※ご来賓挨拶時、アクリルボードを設置し、マスクを外しています。

ご祝辞を賜りました. 1



UAゼンセン
千葉県支部 支部長
新山 斉 様

皆さんこんにちは、只今ご紹介頂きましたUAゼンセン千葉県支部の新年でございます。

どうぞよろしくお願いたします。まずもってマツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会の第2回定期中央大会のご盛況におめでとうございます。昨年の12月15日、第1回目の大会を開催され、わたくしもご招待を受け出席をさせていただきました。

2回目の大会

コロナがはじまって、すでに2年半が過ぎていくという中でドラッグストアの関係の皆さん、コロナがスタートしてからエッセンシャルワーカーとして、また7月8月はコロナの感染数が急増して、身近な方がコロナに感染したと、これは流通業界含めてなんですけれども、現場の最前線で働く皆様には本当に敬意を表したいと思っております。

かわいたかのり3期目

今年も皆さんご存じのとおり7月に参議院議員選挙がございまして、わたくしども組織内のかわいたかのりが3期目の当選をさせていただいた事、結果はなんとか当選をさせていただいたという事でありました。たぶん皆様方も支持者カードも含めご協力いただいている中で、朝方までなかなか当選が確定しな

かったという事で、大変ご心配をお掛けしたなと思っております。

いろいろ課題はあると思うんですけども、千葉県でもですね1万2941票で、前回の田村まみの時の1万4660票という事です。ただその前のかわいたかのりよりは4000票以上増やしたんですが、やっぱりそもそもの政治活動というのには必ず積み上げで票を伸ばしていけないと思っております。

3年後の田村まみ

UAゼンセン組織人員は185万です。それが今回の結果としては21万ですから、やっぱり何らかの問題、課題があったと思っております。それが当初計画を立てたマスタープランという事になるかどうかという事は、これから総括をさせていただくという事になるかと思っております。

そういう中で、それはそれとしてこれ外部の問題だと思っております。それはもう3年後の田村まみの戦いがすでにスタートしているという事でございます。ですので、しっかりと総括をして次回は、田村が前回26万ですから、さらに上積みが見られるような体制なりマスタープランを建てていかなきゃいけないなと思っております。

投票率

その中でもう一つの問題というのがやっぱり投票率だと思っております。今年の7月も全体では52.4%、投票率は千葉はもっと低くて50%。その中で皆様方、当然公民権の行使をやらせていると思うんですけれども、調べてみると参議院の選挙も、年間予算だいたい60

0億円くらい掛かっているという話なんです。とすると、一票の値段や価値というのをしっかりと考えていかなければいけません。仮にこの600億円というのを有権者で割りますと一人572円なんです。とすると、思ってもいないんですけれども、600億円のうちの50%の投票率とするならば300億円は逆に言うところ無駄にしているという話なんです。

昨日安部元首相の国葬があった、16億ちょっと掛かるといいう話をマスコミでもされていいたと思うんですけれども、それと比べてときに300億です。想像も出来ないお金が無駄になっていくという事を考えたときに、この労連として何が出来るのかというのをしっかりと考えていかなければいけない。

100%公民権行使

今組合員は2万名を越えていると思うんですけれども従業員からすると多と多くの方がこのカンパニーで勤務されているという事ですから、やっぱり労連が主導して、どうしたら全従業員に公民権行使していただくのかという事を労使でしっかりと協議して行かなければいけないんだらうなというふうに思っています。

わたくしども加盟している組織、会社も含めて100%公民権行使している会社はどのくらいあるのかという事になるかと思っております。お願いとしては是非「公民権行使うちは100%やってくる会社です」という事が言えるカンパニーに是非ともなっていたらいいです。これは期待も込めてという事でございませうけれども、それがすぐには難しいかもしれないですけれども

労連が結成されたという事でございますので、着実に一歩一歩そういった取り組みを進めていっていただきたいという事でございます。



UAゼンセン10周年

次に私もUAゼンセンも今年秋で10周年を迎えるという事でございます。各都道府県支部でもですね、10周年総会の後に式典とかレセプションを開催する予定でございまして、千葉県支部も10月の7日にですね式典・レセプションを開催させていただきます。

砂川委員長はじめマツキヨの役員の方も多数ご参加いただきますし、本日お越しいただいております人事戦略室長の阿部様にもご参加いただくという事でございます。よろしくお願いたします。わたくしども10周年事業を、1年を掛けて行っていきます。

床の張り替え

記念誌とか記念ビデオとかこれは式典・レセプションで放映するという事なんです。ひとつご紹介させていただきます。

皆さん友愛の丘、岡山に行かれた事ありますか？多分労連の皆様方は役員の方なので、かなりの方が行った事があるんじゃないかと思うんですが、実はそこにスクラムホールというのがあって、その床がですね非常に古くなったという事で記念事業の一環として千葉県支部として床の張り替えをさせていただきます。これは友愛の丘支援という事でございます。

10万人ビンゴ大会

余談になりますけれどもオンラインのイベントで10万人ビンゴ大会というのをちょっとやろうかなと思っております。それにあわせてデイズニールランドファンパークイベントを行うんですが、実はそのビンゴ大会でデイズニールのペアチケットが当たるビンゴ大会、これを行って500組1,000名の方にビンゴ大会の賞品をお渡しするという企画でございます。

福島原発の視察

もう一つ申し上げると福島原発の視察を4回ほどやろうかなと思っております。東日本震災から11年経ちまして、なかなかです。復旧、復興といわれている中で、まだまだ福島原発、今後どうなるのか、廃炉にするにも長い年月が掛かるといふ事でございます。

是非とも若い役員の皆様方に現地に行ってもらっていただいて現場がいまどうなっているのかという事を、しっかりと見ていただいて、「原発の在り方も含めて自分なりの考え方をもちたい」といふという企画をしております。是非ご参加いただければありがたいと思っております。

47都道府県

そういう事で47都道府県たぶんほとんどの県支部が10周年記念の何らかのイベントを開催すると思っております。今日労連の皆様方各地で活動されていると思っております。それぞれの都道府県支部でご案内等があるかと思っております。その時は是非とも積極的なご参加をお願いいたします。

更なるリーダーシップを

労連を結成されて2年目を迎えるという事でございますが、

ご祝辞を賜りました. 2

昨年の大会でも申し上げましたとおり、砂川会長にはですね、しばらくの間はというお話しをさせていただいて後からお話しを受けたいんですが、その後しばらくは頑張るといってお言葉も聞きしてありますので、更なるリーダーシップを発揮していただきたい。

先程の公民権行使の話のほうなんですが、やはり労連として取り組んで行く事、これをしっかりと整理しながら取り組みを進めていただきたいと思います。

労連の専従体制

やはりその為には労連の専従態勢をですね、いち早く増員強化を含めてこれは何回も言っているの、小部常務取締役には耳にタコが出来ていると思えますけれども、実は私は蛇年でございますまして、非常に執念深いというか、しつこいという性格なんです、お会いする度にお話しをさせていただくかもしれませんけれども、ご容赦いただきたいなどと思っております。

何しろ2万名を越える組織をどうするかという事からすると、そういった体制もいち早く構築していただきたいたとお願いを含めましてご挨拶とさせていただきます。

健康と更なる活躍を

最後になりますけれども、今後ですねマツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会と、加盟するそれぞれの組織の皆様方の発展と、今現在も頑張っているから従業員の方のご健康と更なるご活躍を御祈念申し上げます、千葉県支部を代表いたしましてのご挨拶とさせていただきます。

本日は大変おめでとございます。



UAゼンセン 支部長
神奈川県支部 新 敦 様

こんにちは、ご紹介いただきましたUAゼンセン神奈川県支部の事でございます。今同じ、ある種同業でもあります千葉県支部の神山様から多岐に渡って折ってご挨拶をさせていただきますと思います。

第2回の定期中央大会

またマツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会第2回の定期中央大会、昨年の12月に引き続き無事に開催されました事を代議員の皆さん、それからリモートで参加されている皆様方と共に喜びあいたいと思っております。おめでとうございます。

2番目の挨拶はけっこうキツくて、シナリオは実はありません。だいたい選挙の事を言おうと思っていたら、こつてりいかったです。

骨盤ヘルト天然コム

会社へのお願ひも充分にありましたのでありません。そう言う事ですので、実はお礼から入ります。実は来る時、私あの横浜に住んでいるんですけど、朝腰をやっちゃいますんでね。来る時に慌ててマツキヨさんの横浜ジョイナスpart1店に行くと、骨盤ヘルト天然コム製2,627円を買いました。10%のレジクーポンを使いました。何かと助かっております。御礼を申し上げます。

県知事と

本日に生活に必要なものをそれぞれ多岐に渡って全国という事で、実は午前中県庁に行く用事がありました。県知事と話しをしていまして、県知事も、こんな格好で失礼しますと、もうコロナの頃の話しをさせていただいておたところでした。

2年前4月マスク隠し

先程のご挨拶にもありましたけれども、2年になりますけれども、当時は4月ですね、著名な芸能人の方も亡くなったりと、私もありましたし、知事にも話したんですけど、当時は皆様方の職場もそうだったと思うんですけど、開店前にトラックが着くと待ち構えて並んでいるんですよ。マスクがあるんじゃないかと、マスクしてると「そのマスクとれ」みたいな雰囲気なんです。おまえら隠してらだろうってね。

声を出せなかった

当時、実は警察業務も兼務していた県知事にいろんなお願いをした経緯があった。それから皆様方もそうだと思いますが、UAゼンセンに集まる流通の多く仲間はずね、だいたいある種の習慣といいますが、職業的な様としてですね、大きな声で「いらつしやいませ」というふうな挨拶だったんですけど、声が出せなかったんです。今はちょっと変わったと思うんですけど、「なんで大きな声出すんだ」と言われたと思うんです。

それからいぶんまあキャッシュレスも進んだと思うんですが、直接現金のおつりの授受をたぶん習慣づけられたと思うんですけど、それがほとんどたぶんトレーでカードをお預かりする、自分でスキヤンするとか、だいたいは様変わりしている。

知恵を出し合いながら

そういう意味では皆様方ドラッグストアの仲間もそうだし、UAゼンセンに集まる流通など100万以上いいますけれども、多くの方がそういう激変のうちを過して同じように今日を迎えたという感じだと思えます。

これからどうなるか予期せぬところもありますけれど、労使で知恵を出し合いながら、求められるだろうと思えます。

最低賃金改定

あと1つだけ触れてご挨拶にさせていただきます。今年10月1日からは、最低賃金の改定が例によって行われます。多くの地域でだいたい30円近くアップ、これだいたい全国平均が960円くらい、国の目標がだいたい1,000円言われておりますので、来年たぶん同じように上がるのではないかと推測される。

1300万円の問題

先程紹介いただきました、かわいたかのりも実はそうなんですけれども、ご承知の方もいらっしゃると思うんですけど、も、扶養の控除が130万の問題ですね、控除の壁の問題、これをもう、そろそろ何とかしないと、賃金が上がったら労働時間が減るだけじゃないかと。こんな事が現実には話し合われています。それは国会・UAゼンセンのところですし、いろんな社会保障も絡みます。

私達の手の届かない部分もあるんですけど、その傍らです。私達の職場で知恵を出しながら、そして営業利益を出す。

そして企業も私達働く者もですね、健全な将来を頑張る必要があります。そういう意味ではこの難しい共通の悩みと課題をどういうふうに通産性を高めてバランスをとっていかか。

3分の1が最賃に

これはもうドラッグストアに限らず多くの仲間がぶつかっているんだらうという事でございます。神奈川ですとね1071円になるんですけど、1071円です。そこで引掛かかってしまう最賃の比較というのがだいたい28%くらいと言われている。3分の1は最賃に入っているという事ですね。

そういった意味では自分たちの仕事にどう価値を出していくのか、これは共通のテーマとして労使でも同じ取り組み課題ですから、コストとか賃金とかの形ではなく、どうやって共存していくか、これを是非労連の皆さんにも期待を申し上げます。



一歩先行く取り組み

10月でしたかね、私は神奈川県の方にもお邪魔します。東京神奈川はほぼ1円違いで横並びです。そういう意味では、神奈川の地に私が戻れば神奈川はもっとハードルが高いと思えますが、これは全国に散らばっているから、各地で頑張っておられる皆様方、私達共通の言語としては非労連の皆様方にも一歩先行く取り組みを是非お願いをし、期待を申し上げて簡単でございますが挨拶とさせていただきます。共に一緒に悩んで新しい時代を創って行きたいと思っております。

本日はおめでとございます。

ご祝辞を賜りました. 3



株式会社
マツキヨココカラ&カンパニー
常務取締役 グループ管理統括
小部 真吾 様

組合員の皆さま こんにちは。只今ご紹介いただきました、株式会社マツキヨココカラ&カンパニー常務取締役グループ管理統括の小部と申します。

マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会、第2回定期中央大会の開催にあたり、関係各位の並々なご尽力に敬意を表し、心よりお祝い申し上げます。

本日は、お招きいただきました誠にありがとうございます。

労使一体となって

私からは、今後労使一体となって取り組む目標や皆さまに実施していただきました従業員意識調査の結果についてお話しさせていただきます。

理解の浸透につながるよう振り返りの話題を踏まえながらお話しさせていただきますのでよろしくお願いたします。

持続可能な社会の実現

まずは、持続可能な社会の実現に向けて当社グループが目指す姿をご紹介します。

1. Human/人間・人権について

働きやすい労働環境、働きがいのある会社、従業員とそのご家族の健康管理、健康投資、人権尊重、多様な人材が活躍できる職場を整備し、人間性尊重の職場を目指します。

2. Environment/地球・環境について
エネルギー供給の低炭素化、環

境配慮型プライベート商品の開発、エシカル消費、エシカルサプライチェーンを確立し、地球環境の保全を目指します。

3. Social/社会・経済について

健康寿命が延伸する社会、お客様の美と健康を陰で支える存在、地域・社会にとつてなくてはならない企業となり、美と健康へ貢献してまいります。

4. Governance/ガバナンスについて

透明性、公正性を高める経営体制、コンプライアンスが浸透した組織風土、安心・安全で高品質な商品開発体制を維持し、ガバナンスの充実・強化を図ります。

当社グループが人権や地球、環境、社会、ガバナンスにおける課題に対し、持続可能な経営を実現していくことで、SDGの達成に貢献し、企業価値を創造してまいりますので、労使一体となって実現していきましょう。



グループ人材

続きまして、グループ人材マネジメント戦略について結成大会でもご紹介させていただきましたが、再確認させていただきます。

グループ理念を理解・共感しグループビジョンを実現するための一つの目標として経営目標がございいます。

事業を成長、また継続的に運営していくためには、「組織」「個人」が不可欠です。

そして、組織や人に対する企業組織の取組みのあり方や方向性を示したものがグループ人材マネジメント戦略です。

組織が成長したとしても、人材が成長しなければ、この持続的な成長は見込めません。

自立している個人が貢献し目的意識を共有して成長を促す組織が支援し、共に成長すること

で、事業を成長させ、持続的な成長を支えるための基盤が構築できることとなります。

従業員の能力を最大限に発揮できる職場を提供し、「ニューノーマル時代の「働き方改革」を行っていくことで、生産性、効率性を高める組織設計を目指しています。

また、**未来の常識を創り出し、変化に順応し学び続ける**、といったイノベーション人材を輩出し、その個人が貢献していくことで、**組織と個人が共に成長することが実現できると考えています。**

マテリアリティ

ここで皆様に実施していただきました従業員意識調査の結果から、その課題と今後の取組施策についてご紹介させていただきます。

調査は経営統合前に実施した内容と同様に行動規範・WAYの実践度合いや従業員満足度について、一人ひとりの声を集約した結果を会社全体で共有し、経営統合による従業員の意識の変化を捉え、今後に向けた課題を整理し、取組施策を実施することで、**行動規範・WAYの実践度**や**従業員満足度**の継続的な向上を目指します。

経営統合前のスコアは5P満点中3.44Pであり国内一般企業の平均的な水準でありました。

経営統合後のスコアも3.44Pとなり同じ水準ではありますが、項目別にみると、「ビジョン」については改善が認められた一方、「経営理念」「仕

事の満足度」などで若干の低下が認められました。これは経営統合前後に一時的に発生する業務不可や漠然とした不安に起因するものと考えております。

各事業会社により若干は異なるものの、**経営理念・ビジョン・WAY・行動規範の浸透、報酬・配置・労働時間・休日の満足度、帰属意識やマネジメント**、といった課題が認められました。

2025年には10.5Pの94Pを目標に課題への取組施策を展開してまいります。

今期中の取組施策として、トップによる店舗訪問やUMU動画配信による主にWAYの浸透と帰属意識の醸成、人事制度の整備と従業員の皆様に十分にご理解いただける丁寧な制度説明による従業員満足度の向上を図ります。

会社の取組を成功させるためには、労働組合員の皆様のご理解と協力が不可欠ですので、今後展開する会社施策への積極的な参加をよろしくお願申し上げます。

ビジョン実現

2021年10月1日付で、マツモトキヨシホールディングスとココカラファインが経営統合し、株式会社マツキヨココカラ&カンパニーとなりました。

マツキヨココカラ&カンパニーの両社が確立してきたブランドはそのまま活かしながらマツキヨココカラ&カンパニーとして「グループビジョン」の達成に向けて運営を続けています。

同じ仲間として、人事制度・教育体系・組織、風土等の会社根幹については早期に融合させ

進めさせていただいております。マツキヨココカラWAYを基本として、企業価値の向上を目指すためにあるべき人材像を明確にし、人事ポリシーに沿った人事制度を構築しているところ

です。人事制度の構築などのハード面だけでなく企業文化といったソフト面の融合も行うことで、「働き方改革」や「健康経営の取組」など皆様が活き活きと活躍できる環境が整い、そしてビジョン・経営目標を実現してまいります。

労使の信頼関係とパートナーシップのもと労使双方で知恵を絞り、労働組合員にとって働きがい高める仕組みづくりの検討・取組みを繰り返して、会社の発展を目指していきましょう。

今後においても労使ともにこれまで経験のない課題も出てくるかと思いますが、労使が共に前進する心を強く持つていけば、必ず解決できるものと信じております。

目標達成に向け

最後に改めて、皆様の日頃の努力に深く感謝申し上げます。

当社グループは、この新型コロナウイルス感染症流行の最中においても、「ライフライン」、「社会インフラ」におけるドラッグストア・調剤薬局の使命として営業活動を継続することで、社会に大きく貢献する企業として、そして、美と健康の事業分野において、なくてはならない持続可能な企業として、社会的価値を示しています。

引き続き、皆様とこの「家



ご祝辞を賜りました. 4



族が感染予防対策をしつかりと取りながら、安全・安心の確保を第一に、心も体も健康に過ごせるよう、一丸となって目標に向かい、乗り越え、そして邁進していきましょう。

同じ志を持つ仲間が集まり、グループ理念、グループビジョンを実現し、グループ経営目標を達成するとともに、組合員一人ひとりが働き甲斐のある働きやすい職場環境を整備していくためには、皆様方のご理解とご協力が不可欠となります。

今後も、様々な課題に共に取り組んでいくことになると思いますが、労使で建設的な意見を出し合い議論してまいります。

以上、簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。

本日は定期中央大会にお招きいただきましてありがとうございます。

本日は誠にありがとうございます。



マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会 顧問弁護士 田中 誠 様

こんにちは、本日はマツキヨココカラ&カンパニー労働組合の第2回定期中央大会開催誠にありがとうございます。

顧問弁護士なのか

わたくしは8月から皆さんの法律顧問という事で就任させていただきました。なので顧問弁護士なのかという点についてご報告がてらご挨拶にさせていただきますと思います。

弁護士といってもですね、べつに、今、皆さんにおいて会社と労使紛争が発生している訳でもなんでもなくて、会社を訴えるとか、労働委員会に申し立てるとか、そういう事の為に依頼を受けたものではまったくありません。

充実した労働組合活動

端的に言うと充実した労働組合活動を進めていただく為に、それを法律的な観点からサポートする、それがわたくしの仕事という事になります。

労働組合は大きなところで言うと、日本国憲法の28条に團結権、団体交渉権、団体行動権といういわゆる労働基本権というのが定められていてそれに法って労働組合法という法律があって、労働組合法というのは国が労働組合の活動を助成する為の法律です。

組合規約

労働組合法に適した形の組合規約

規約というのがあって、規約というのは労働組合にとって憲法みたいなもので運営けれども、それに法って組合運営が民主的になされ、民主的になされた組合活動の中で職場の諸要求・諸要綱というのが集約されて会社に対する要求になります。会社と団体交渉が行われて、会社は団体交渉に誠実に応じなければいけない事が労働組合法に書いてあり、労使で妥結して合意文書をつくり、労働組合法16条という法にそって、自動的に組合員さんの労働条件に置き換わる、労働組合を盛り立ててそういう仕組みになっている。

様々なところで法律が労働組合の活動を助けるという観点で機能しているの、そういう知見を組合執行部に提供して、組合活動を盛り立てて行くというのが私の仕事という事になります。

立派な労働組合

とは言え労働条件の向上を勝ち取るという労働組合の一番大切な機能からすると法律が出来る事というのは限られています。労働条件そのものは法律で決まる訳ではなくて、労使の合意で決まります。いや、じゃあ労働基準法とかそういう法律あるじゃないかと思われるかもしれないですけれども、皆さんのような一流企業で、そこにおいて立派な労働組合があるという労使関係で、労基法なんか関係ないんです。



労使で話し合って

労働基準法とか労働条件を直接規制する国の法律というのは、18世紀のイギリスの工場法と

いう一文の法律に起源を有するもので本当の最低限、ここを下回つたらアウトだよという最低限を国が規制して、それを刑罰で担保するという種類の法律です。

だから基準法というのは最低限、下の下の下でそれを下回つたら犯罪になるというものです。

組合がある以上、あるいは一流企業であれば、その下限のところまで張り付いたらおかしいので、それを上回るところで労使で話し合って労働条件を設定して、労働市場でも勝ち抜いて、良い人材沢山とって、会社も売上げ伸びてというのがあるべき姿という事になります。

神奈川の弁護士

弁護士の仕事ですから、労基法がこうなっているからというお話をするのではなくて、その労働組合の活動をサポートシステムとしての労組法とかを活用して、支えていくという事になっております。

わたくし神奈川の弁護士なんですけど、なんで神奈川の弁護士なんか出てきたのかと思うかもしれないですけれども、種明かしをすると私皆さんの組合が加盟する185万組織のU.A.センターの顧問弁護士でもありません。

皆さんと共に頑張る

そういう感じで紹介されてお手伝いするようになりました。これから長い付き合いを出来れば良いなと思ってるんですけども、様々な場面で皆さんとお話しする機会が出て来るとおもいます。

お見知りおきください。皆さんと共に頑張るって行きたいと思

本日はおめでとうございま



※写真撮影時のみ、マスク・フェースシールドを外しています。