

グループ理念 未来の常識を創り出し、人々の生活を変えていく
グループビジョン 美しさと健やかさを、もっと楽しく、身近に。

グループスローガン
Find Your "!" WOW

ご来賓祝辞を紹介いたします

日々のお仕事お疲れ様です。5月8日より新型コロナウイルス感染症対策の位置づけが2類から5類に移行されました。マスクの着用を含む感染対策は個人の判断になりますが、引き続き「基本的な感染対策」をして頂き、心身ともに健康で従事できるようによろしくお願いいたします。

9月27日(水)、千葉県浦安市の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(MC&C労働組合連合会)第3回定期中央大会を会場とWEBにより開催しました。ご来賓祝辞をご紹介します。



MC&C労働会長
砂川 佳信

第3弾

「人は大事」いま企業が問われていることは、人的資本の価値を最大限に作り上げていくこと

マツキヨココカラ&カンパニー
労働組合連合会第3回大会開催



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.122

- 式次第**
- 一、来賓入場
 - 一、代表挨拶
 - 一、来賓紹介
 - 一、来賓祝辞
 - 一新山 斉 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
 - 一、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
 - 一、来賓退場
 - 一、閉会挨拶
- 2023年9月27日(水)

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



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

※大会では、マスクの着用は個人の判断にゆだねています。

マツキヨココカラ WAY

- 2 私達を持つ自覚と責任
 私達は、社会的に善とみなされる行動を行い、悪とみなされる行動をしません。
- 3 私達一人一人が共有する喜びの心
 私達は、自分自身が健康で働けることに喜びを感じます。



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

3回連続で

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いたします。どうぞもって、マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会の第3回定期中央大会のご盛會誠にありがとうございます。結成大会から引き続き、3回連続でお呼びいただきまして、本当にありがたいなと思っております。

オリエンタルランド

千葉の中ではコロナ過の中で大会は当然労働組合法に則ってそれぞれの組織が開催をしているんですが、来賓をコロナ過の中ずっとお呼びいただいているのは、実は千葉の中ではふたつしかなくて、ひとつはマツキヨココカラ&カンパニーと、後はオリエンタルランドの関係で、コロナの中でも毎年お呼びいただきまして、非常にありがたいと思っております。

インフルエンザが

先程のお話にあったように、コロナは5類になったという事でありますけれども、皆さんご存じの通りインフルエンザが、かなり感染者が増えているという事です。たぶん皆様方の現場の中でも、薬を求めて多くのお客様が来店いただいていると思います。そういうことも含めて、コロナから引き続き現場で働いている組合員の方、それ

から従業員の方に改めて敬意を表したいと思っております。

ワールドカップブイヤー

コロナがようやく5類になったという事でございますが、今年皆さんご存じの通り、なぜかワールドカップブイヤーで、なでしこの女子サッカーからはじまって、男子のバスケット、それからラグビー、バレーボールですか、女子のバレーは非常に嬉しいところまで行ったんですが、タイトルがとれなかったという事でもあります。

スラムダンクの映画

一番やっぱり驚いたのが男子のバスケットでして、48年ぶりに自力でオリンピック出場という事になりました。なぜ日本バスケットが、男子が強くなったのかという事なんです。いろいろな要因があると思うんですが、スラムダンクの映画がヒットしたからではなくてですね、あのスラムダンク皆さん観られますか、あんまり観てないですか、興味ないですか。

わたしあの、中学校の時に三年間バスケットボールをやっていました。その時から非常にバスケットの漫画とか好きで、ようやくスラムダンクもずっと観ていた中で映画化がされました。非常に長い間映画館で上映されていたという事で、かなりのヒットだったということですね。

トム・ホーバス

いろいろな要因があると思うんですが、複合的な要因にいろいろ、グローバル化したとかいろいろな要因があるんですが、やはりあのトム・ホーバスヘッドコーチ、ご存じですか？ あんまり知らないですね。

この方は女子のバスケットでオリンピックで銀メダルに導いたヘッドコーチなんです。

三つほど柱があつて

彼が何をやったかという組織改革なんですよ。三つほど柱があつてひとつはですね世界一の運動量をどうやって作っていくか、もうひとつは「スピード」、世界一のスピードですね。もうひとつは「役割分担の明確化」。この三つを掲げて組織改革を行ったという話なんです。

三つの柱



運動量

運動量でいうとバスケットというのは、質と量のかけ算で勝負が決まるといわれているスポーツらしいんですけど、質というものは体格、背が大きかったり、そういう事が質という事らしいんですけど、ご存じのとおり日本人は非常に体格が小さくて、という事からすると、かけ算すると非常に低い数字になるんですよ。要は運動量をどう増やすかという事を行ったのがひとつ。

スピード

もうひとつはスピードなんです。小さいけど、日本人はやっぱり小さいですよ。ヘッドコーチが言うには、実は小さすぎる小さいではなく、小さ過ぎるという表現をしていたんですけれども、逆にそれが強みになると、それはスピードをつけてかく乱させるとかね、そういう意味で日本はスピードを持つという事なんです。

役割分担

三つ目は役割分担、求められた仕事をどう完全に遂行するかという三つを掲げてヘッドコーチになられた、実際結果が今のところ出てですね。オリンピック出場するという事になりました。結果組織が強くなったという事がありますよ。

労連の役割とは何か

そう言うところを踏まえるとい今回このグループ労連は3回目の定期大会を迎えるという事で、私前もその前も同じ内容を述べさせていたんですけど、労連の役割とは何かという事で、ひとつはグループですか、「グループ労使協議会」というのをしっかりと定例化しているか、きかないかというのがひとつ。もうひとつは「グループ間での融和連帯」、これをどう図っていくかで3つめが「組織力の強化」その中で言うと、今マツキヨココカラ&カンパニーの加盟する組合についていうのはUAゼンセン的にいうと縦組合と横組合という組み合わせがあるんですけど、縦は基本的に自立した組織なんです。

自立した組合に育て

横組合というのは都道府県支部が指導する組織が混在した組織なんです。他のグループマツキヨココカラ&カンパニーの労連に求めるのは、そういう縦横組合をどうやって縦で自立した組合に育てられるかということですね。大きな課題というか、やらなければいけない使命だというふうに思うんですけど、その為には先程何回も言いましたとおり、役割分担をどう明確化していくかという事があるといいますよ。

専従でも非専従でも

当然ながらグループ労連の役員の方、専従の方もいれば非専従の方もいるという事であり、専従だつたら行動すればいい。専従でも非専従でもしませんが、役割を明確化させて、それを遂行していく事が重要なんです。遂行するためには横組合をいつの時点で縦にしていけるかという道筋をしっかりとらないといけない。その際に縦にした方がいいけど、実際それがどれくらい進展しているのかという進捗管理をしっかりとしないといけない。それに、それが役員のみならずここにいらつしやる代議員、それから現場の組合員の方にそれが判るようなものをグループ労連としてしっかりと提示していただきたいと思っております。

過半数を目指して

もうひとつ付け加えさせていただきます。ただ、マツキヨココカラ&カンパニーの組合員としておられますので、やはり去年も述べさせていたいただきましたが、組織率がグループの中で一番低いという事があります。そこをしっかりと道筋をたてて過半数を目指して取り組みを進めていただきたいと思っております。

しっかりと目標をたてて

ちよつと長くなりましたけれども、これからしっかりと目標をたてて労連のあるべき姿を求めているかという事も併せて、マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会で働く組合員の方、従業員の方の益々のご健勝をお祈りさせていただきます。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うございます。ありがとうございました。

ご祝辞を賜りました. 2



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

1年ぶりに

皆さん改めましてこんにちは。ただいま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でグループ管理統括をしております小部と言います。どうぞよろしくお願ひいたします。

こういう場面でお会いできるのは非常に無いものですから、昔は制度の説明会とか結構、随分に皆さんの前でお話をさせていただく機会が多かったんですけれども、立場上なかなかこういう接点を持つことができなくなつて、ほぼ1年ぶりにお会いいただくというふうな方々も中にはおられるかと思ひます。本日は、会社を代表してという事です、会社側のお話をさせていただければと思ひます。

心よりお祝いを

まずは、マツキヨココカラ&カンパニー労働組合連合会第3回定期大会開催にあたりまして、関係各位の並々ならぬご尽力、お祝いを申し上げます。心よりお祝いを申し上げます。おめでとございます。

従業員意識調査

さあ、私のほうからは、これから労使一体となつて取り組む方向性でありますとか、それから最近従業員意識調査も皆さんにご協力をいただいたと思ひま

すので、実は去年のこのタイムラグでもですね、1回フィードバックをさせていただいたんですが、よろしければ今年の結果を総合的に見ながら今後の我々の取り組んでいく方向性を、改めて労使で確認ができればいいなと思ひています。

3年目を迎える

今日は資料を使わせていただくので、表紙をめくっていただくというところから、ご説明をさせていただければという風に思ひます。

今年の10月1日、もう間もなくやつてまいりますけれども、マツキヨココカラ&カンパニーとしては、統合してこれから3年目を迎えるということになります。

早いものです。もう3年目を迎えるということ、まさに統合における進化が問われているというところがございます。

企業の独自性

ご存知のように業界自体は非常に、規模の拡大とかということで各企業のやつぱり独自性でありますとか、存在意義などが問われています。

今までの延長線上で戦っていくという外部環境になつていかなか難しい外部環境になつていかなか難しい外部環境になつていかなか難しい外部環境になつて

統合してから振り返っていただいて分かるように、マツキヨココカラ&カンパニーとココカラ&カンパニーグループ、それぞれのブランドがそのまま、その両者のブランドを生かしながらですね、統合の効果をですね、随分発揮してきたというふうな振り返って見ています。

理念

改めて理念が出ていますけれども「未来の常識を作り出し、人々の生活を

変えていく」ということですね。理念という言葉になつておりますが、これが私たちがの存在意義と思ひています。

ビジョン

これを実現していくために、何をしなければいけないかということだと思ひています。ビジョンとして「美しさと健康やかさをもっと美しく身近に」ということで掲げておられます。

この実現に向けてグループの力をさらに結集をして、皆さんの仕事も、いろんなことに取り組んでいくということ、改めてご認識をいただきながら、今後のことを考えていかなければいけないと思ひています。

未来の美と健康を

やはり私も「未来の美と健康」を考え抜かなきゃいけないというところであります。新たな顧客体験を作り出して輝きを増していく生活、地域社会の実現に貢献をしていかなければいけないということ。

そして、地域のお客様により大きな安心と喜びをお届けしていくという使命があるんだと、我々の存在意義はそこにあるんだと、改めてご理解をいただいで、労使一体となつてこれから企業の成長に向けて色々と取り組んでいきたいと思います。

人的資本経営の推進

そのグループ理念、ビジョンを実現するために重要なことというところで、まさに今企業が問われているのは、人的資本経営の推進ではないかと思ひます。人的資本経営って、よく耳にされる機会が多いと思ひます。改めてこの言葉を使うということより「我々が使うという人」に取組んできましたよね」ということだと私は思ひています。

常に皆さんがどう成長しているのかとか、皆さんのためにどういう制度を作つてどういう施策を展開しているのかというところに限らず、かなり意識をしようと思ひています。

人は大事

改めて、この人的資本経営という言葉が出てきていますけれども、当然他社も含めて、やはり「人は大事」なんだということ、気が付かされているということだと思ひます。我々のやっていることは決して間違いないことだと思ひます。ただ足りないこととはあるかもしれないので、労使でこれからも色々考えながら取り組んでいかなければいけないと思ひています。

従業員の成長

この理念に基づいて、特にそのグループの経営目標、これを達成するために組織、それから人材戦略上、これの形状で重要なテーマという風に捉えて、人的資本の価値を最大限に作り上げていきたいと思ひます。資料には書いていませんが、我々のマテリアリティが重要課題というところで「従業員の成長」というキーワード、これは去年も説明したかもしれませんが、一番に掲げられているんですね。

「常に我々が重要だ」という風に会社が捉えているところは、皆さんの成長なんです」と、これを宣言させていただいてるわけですから「どんなことをいつた取り組みを具体化して、どんなことを実現させていきたいと思います」と、いうことになろうかと思ひます。



3回目の結果

さあ、それじゃあ、先ほど申し上げたように、従業員意識調査の結果を見てみましょう。

既に、ホームページで統合報告書を発表をさせていただいています。今ご覧いただいているスライドは総合点含めてポイントが出ています。この従業員意識調査は、実はもう3回実施していただき、経営統括前に皆さんにご協力いただいて結果を出しました。昨年実際に十分意識調査をやらせていただいて、その結果を出して今回3回目の結果ということになります。

経営へのコミットメント

統合して一年以上経って、2年目の時の結果ということになるのかなという風に思ひます。特にその評価項目というものが何をしていますか、ということと、経営へのコミットメント、例えば「理念がどこまで浸透していますか」「WAYをどこまで把握していますか」「それに向けてちゃんと動いていますか」と言っていて、それから従業員満足度でこれは例えば報酬であるとか職場環境であるとか、皆さんの労働条件に関わるところ、職場に関わるところ、もうひとつは組織風土ですね。上司との関係とかね、店舗の中での人間関係とかですね。

3.42

そういったものも含めてということになるわけですね。

総合点で見ると、昨年度はですね、実は、5点満点中という見方をすると、3.42というポイントだったんですね。これは、他社から比べると、別に平均的な水準という風には捉えているんですけど、今年度のスコア、今回の結果は、総合していくと、3.42です。

ご祝辞を賜りました. 3

3. 4と3. 42を比較すれば、上がってまいすねということにはなるんですけども、実は、上がり方としては決して高くないという風に思っています。総合点で上がることはいいことです。**目標3.92ポイント**

ただ、会社としてはもっとこの従業員の意識、満足度を上げていかなければいけないということなんです。実は2年後の目標が3.92ポイントということも掲げています。これは対外的にも宣言をさせていただいているので、決して会社がいい加減なことを言っているわけではなくて、こういう満足度を上げるために、会社としてはいろんなことをやっていかなきゃいけないんだということを対外的にも知らしめているということなんです。

浸透度がどう違うのか

やはり細かく見ていくと、マツモトキヨシグループの方々がどういう風に捉えているのか。それから、ココカラファイングループの方々がどういう風に捉えているのか。さらに、もっと細かく言えば、正社員の方々がどういう風に考えているか、あるいは感じているか。サービスクルーの方々がどう思っているのかというところを全部細かく見て、それからエリアごとに見て、エリアによってこう浸透度が違うのかといったところをどうです。こういったところを見ていくと残念だけれどもまだまだです。

労働条件に関して

例えば社員の方が、いろんなことをやってきたはずなのに、ちょっと労働条件に関してはまだ、不満を感じてらっしゃるといふところも当然ある。賃上げしましたね、賞与も増えたはず

です、年間休日も増えましたねでも、このポイントが反映されるのは、おそらくもうちょっと先かもしれません。今の従業員意識調査の結果では、これは、じゃあ飛躍的にそれが上がりましたかと、満足度が上がりましたかという、残念ながら、そのようにはなっていないということなんです。

労使で真剣に考え

これは会社としても真摯に受け止めなければいけないし、そういうことだけではなくて、やはり働くときにより皆さんが満足して働きやすい環境の中で会社の施策を理解して進んでいけるというような状況になっていないんです。ということを再認識しなければいけないということ。

じゃあ、労使で一体これが何ができますか。皆さんが満足していただくためにはどうしたらいいでしょうか。ということを労使で真剣に考えていかなきゃいけないではないかと思っております。

調剤コミュニケーション

じゃあ、その意識調査の結果を踏まえてということ、労使これから取り組みをしていかなきゃいけないので、取り組みの策ということで今スライドの方に整理をさせていただいています。実は先日はですね、調剤の方中心だったんですけど、調剤コミュニティセッション集会というのをやらさせていただきます。初めてなんです。

なかなか調剤の方針がわからないとかね、要は何考えてるかとかね、そういうことなんです。ええ、はい、いろんな、ご不満を持ってらっしゃる方々、あるいは先が見えないというような

不安をお持ちだった方々がおられます。ご参加はいただいたんですけど、まず、やはりご参加の人数がまだまだ、もっと来ていたが良かったということと、ここらごひとつ。

何かくすぶっているもの

それから来ていただいた方々も、全ての方が満足したかという、決してそうではないということですね。

まだまだ、その何かくすぶっているもの、じゃあ一体それはなんなんだということ、これから潰していかなきゃいけないということだと思っております。最初に出ていますコミュニティセッション施策ということを書かせていただいています。

距離を近づけて

やはり従業員意識調査、これを向上・改善させていくためには、やっぱり労使が力を合わせていって、労働組合主催なんですけども、従業員交流会コミュニティセッション集会、この頻度をやっぱりどんどん上げていかなきゃいけない。

今までは、回数から言うとその間に多くはなかったかなという風に思ってますが、もっとやはり距離を近づけて。

組合だけじゃなくて、そこに会社の主要なメンバーがいるといたつような、そういう状況を作りながら、コミュニティセッションを取っていくということですね。

垣根を設けずに

ココカラファイングループの場合は多分人事制度が今変わったばかりです。

人事制度に関してのやっぱり正しい理解というのをしていたために、まあそういう集会所で色々とお話しながら、もしかしたら勘違いしてらっしゃる

かもしれないところもある、そういうところをこう直していくということも必要でしょう。こういうような話だと思いますし、より組合、会社、そして皆さんというところで、すね、もう垣根を設けずにやっぱり、そこをきちっと話し合っていくことは必要なんです。これからエリア単位になるかも知れませんが、これから開催していきますので、ぜひ皆さんもお声がけをしていただきたいという風に思います。

課題の解決



店舗の課題

それから、オルグについては、もう組合の方でもですね、もう今もかなり支部長の皆さんを中心に色々動いていただいているんですが、店舗の課題というのが色々あると思いますので、それをぜひダイレクトに伝えていただき、どんどん課題の解決につなげていきたい。

キャリア研修

それからもうひとつ、キャリア研修という書き方をして、これは会社としての反省もあるんですけども、皆さんの、お仕事をされている中で、それぞれの年齢とか、いわゆるライフイベントみたいなのがあると思うんです。

若いうちからご入社されて、例えば40歳になったら、あるいは50歳になったら、55歳になったら、定年は60歳です、で60歳までに何をしたいかといったような、いわゆる

キャリア研修的な要素がちょっとまだまだ不足している。それぞれのポイントで、何を考え、まだ不足でしたかというところです。

MCCアンソシエ

一方で、60歳になって定年になったら、我々のグループではMCCアンソシエという受け皿があります。アンソシエの中でどうやってグループの中で活躍をしていくのかという道筋をつけたいと思います。

転籍をしてからそれを考えるというところよりも、やはり在籍各事業会社で在籍をしている時から、定年を迎えたらどうしよう、定年後、よりグループの中で活躍をするためにはどんな仕事をしたいか、といったことをやはり会社としても準備をしていかなきゃいけないし、皆さんとしても色々それぞれのポイントで考えていかなきゃいけないでしょう。ということで、このあたりを具体化していこうという風に思っています。

色々取り組んで

あとは、人事制度の正しい理解なので、この辺も会社として取り組んでいきたいと思っております。次第でございます。

話が長くなって、こんなに長く喋るとは思わなかったんですけども皆さんに、ちょっと従業員意識調査の結果も会社にとってはちょっとショックだったところもある、本音をお伝えさせていただいたんですけど、ただあの不満ばかり言ってもしょうがないので、これを解決するためにやっぱりどうしていくのかといったところをね、これから取り組んでいきたいと思っております。

ご祝辞を賜りました. 4

職場環境を整備

特に皆さんの日頃の努力で、コロナが5類にはなりましたけれども、インフルエンザもまた流行っていて、結局お店の人員配置等々で色々苦勞されていらっしゃるんじゃないかと思えます。ただ、やっぱり我々はエッセンシャルワーカーだという自負を持って認識を持って、色々取り組んでいただいていると思います。

「これからもこの理念・ビジョンを実現して、経営目標を達成するために皆さん一人ひとりが働きがいのある、そういう職場を作っていくかという思いを思っていますし、職場環境を整備していきたいという風にも思っていますので、ご理解とご協力をお願いします。」

いい会社、いいグループ

是非、これからも労使で建設的な意見を出し合ってくださいね。色々議論しながら、先ほど申し上げた施策をこれから労使できちっと取り組んでいって、やはりいい会社、いいグループにしていきたいという風に思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

本日は、定期中央大会にお招きをいただきまして、ありがとうございます。ごさいませ。以上で私のご挨拶とさせていただきます。本日は、誠にありがとうございます。ごさいませ。



従業員満足度



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

どうもこんにちは、弁護士の田中です。第3回の定期大会お招きいただきありがとうございます。

小部常務、いつものパワーポイントのプレゼン、ありがとうございます。

私は、じつは皆さんの組合の所属する産別UAゼンセンの顧問弁護士でもあります。で、UAゼンセン顧問弁護士の立場から、会社にご提案というか、1件ご提案なんですけれども、先ほど、課題となっている主な項目、従業員満足度等々のポイントを上げるためのところに、職場環境っていうのがございます。カスターマーハラスメント

ここに含まれるのですけれども、ドラッグストアで働く皆さんの環境として、一番かなりの部分を占めるのに、カスハラの問題ってあると思います。カスターマーハラスメント、UAゼンセンでは力を入れて取り組んでいることですが、UAゼンセンを加盟組合を代表する著名企業であるところのマツキヨココカラさん、それからココカラファインさんにおいては、その独立項目でカスハラってのをあげてですね、取り組んでいただく。従業員の方のポイントが上がるのではないかとこの風に思いますので、ご提案申し上げます。

憲法、労働法とは

今のは本当に思いつきで、後で怒られるかもしれませんが、よろしくお願いたします。

で、私の固有のご挨拶としては、一応、弁護士ですので法律ネタでお話ししたいと思うんですけど、憲法、労働法とはとか、話やり出すんですけど、終わらなくなるので、身近な問題で皆さん組合のリーダーの方に知っておいていただきたいものとして、ユニオンショップの件をお話ししておこうと思います。

ユニオンショップ協定とは

ユニオンショップ、すなわちユニオンショップ協定とは、組合に加入しないもの、あるいは脱退したものは解雇するという労使間の協定です。

総合労働協約の一部になってくることもあれば、個別の労使協定になつてくることもあります。これは、我が国の大手企業における企業別労使関係を主眼とした我が国の大手企業における労使関係では、安定した労使関係の維持と労働組合の団結維持のために必須のツールであるという風に考えております。

労働組合法16条

これは組合としてはですね、団結維持のために役に立つものであるってことは言うまでもないのですが、会社にとっても必要であるという要素が強く、

というのには、労使で合意した事柄というのは、書面化しますと、表題のいかにかわからず、法的性質は労働協約って言いまして、労働組合法16条について、規範的効力というのがあって、従業員に有利であるのが不利であるのが、従業員の労働条件は自動的にその通りになるわけですね。その場合に、みんなが組合員だったら、労働協約、労働組合が

使合意で労働条件をポンと変えることができませんけれども、一部でも非組合員にたら、その人には労働契約適用にたらないので困るといえることがありません。

さらに言えば、あの日本の大手企業における、労働組合、多数派労働組合、皆さんの立場からすると、労働基準法上の過半数代表労働組合って役割もしている、労働基準法上の過半数労働組合は、言うまでもなく、三六協定とか、残業するためです。

民主的な手続きを経て

それから賃金向上のための24条協定とか、それから裁量労働制を導入する時の協定とか、諸々の役割があるわけですが、あの流通業のような非正規の労働者が多いところでは、非正規の方も含めてユニオンショップとかで固めておかないと実は過半数代表じゃないという労働組合がしばしば発生しまして、それが、会社はいいから従業員代表を選出す手続きをしなきゃいけない。

で、やればええじゃないかっていうのは要は簡単で実はできませんで、なぜかという、従業員代表選出っていうのは民主的な手続きを経てやれという風に旧労働省の頃からはっきりした通達が出ています。

会社が適当に店長とか次長、店次長とか捕まえて、あんた従業員代表かって言っても、こんな無効なの。完璧無効なんです。どっか駆け込まれたら全くもたない。で、じゃあ選挙とか挙手とかやれるかって言ったら、流通業のお店の場合は、シフトで非正規の方々、入れ替わり立ち替わり働きに来られるわけだ。どうやって全員から票を取るのという話になります。一方、ユニオンショップ協定があつて、

過半数代表



実際の労働協約

過半数代表労働組合がきちんとあればですね、いちいち選挙なんかやらなくていいわけで、その組合と協定すれば有効な協定を結ぶことになるので、そういう意味でも、経営者にとっても役に立つ協定になっています。

で、ユニオンショップ協定には組合に入らず脱退したものは解雇するっていうのがユニオンショップ協定なんですけど、実は微妙に表現を変えた尻抜けユニオンというものが多数、実際の労働協約には見受けられます。

尻抜けユニオンとはどういうことかっていうと、原則として解雇するとか、解雇する場合がありますが、それから異議があつた時には労使協議するとか、そういう妙なものがくっついてるのを、尻抜けしてるっていう意味で尻抜けしてるんですね。

私が作った言葉ではなくて、昭和30年代ぐらいからもう学会で使われている用語なんですけれども、尻抜けユニオンというのは、労働組合にとっても役に立たないもんですが、実は会社にとっても危険です。

雇用を手厚く守って

というのは、日本の労働法っていうのは雇用を手厚く守っています。しかし、ユニオンショップ解雇は有効だつてことで、これも定着しています。

ご祝辞を賜りました. 5

学説でもそうですし、最高裁判例もそう言っています。ところが、尻抜けになっていきます。ところが、会社はなんで解雇したのかわ、原則として解雇する例もあるんじゃない、例外あんのになんで解雇するんですか。解雇の理由があるんですか、どうい事情ですかっていうことで争点になっちゃうわけですよ。尻抜けじゃなければ争点にならなくて、解雇有効に決まってるわけだ。だから、会社はそういう争われるリスクを背負うことになるから尻抜けユニオンっていうのは、一見会社の裁量権を広く認めて、その会社に有利なように見えて、実は困ったものになってるということなんです。長々と話しちゃったんですけど、実はマツモトキヨシ労働組合の労働協約は尻抜けじゃないんです。きつちりと原則形態U Aゼンセンのモデル労働協約と同じ表現になってるんです。で、グループ各社のやつをそれに合わせていただきたいと思います、是非。

最近の問題

もうひとつ、ユニオンシップの最近の問題を言います。このユニオンシップなんですけれども、日本の労働法は、少数の労働組合の存在と認めています、少数といえども、他の労働組合に加盟したものについては、そのユニオンシップでは解雇することはできない。これも学説定着して、あの通説、判例なんですけれども、その場合、最近ですね、結構ねその知識はね、昔はマニアックな知識だったし、労働法の勉強してる人しか知らないような知識だったんですけど、今はgoogleさんとかに聞けばすぐ出てくる。

事例が増えているんです

ユニオンシップ解雇とかやってると、どっかよそに入れば解雇されない。で、そういう事例が増えているんです。その場合に3パターンあってですね。

労使で相談



地域合同労組

1番目のパターン、これはもう伝統的な地域合同労組やユニオンに駆け込む、なんか不満があつて、それはもう、これは仕方ないです。もう肅々と対応するしかない。労使で相談しながら、多数は我々労働組合と会社で相談しながら。

ふたり以上いるんです

1個は、そういう知識を得た例えばパートさんとか、組合費払いたくない、私は入りたくない。で、その他労働組に入ればユニオンシップで解雇されないっていう勉強しました。で、あるドラッグで、非正規の拡大した時に出てきた例として、なんととかタカシさんっていう人がいてですね、自分はないから、ゼンセンの組合には入らないんだって言ったんだって。なんで、その単組はですね、真面目なもんだから、なんととかタカシユニオンってのは実在するかどうか調べる方法を教えてく

ださいて言ってきたんですよ

こっちは、なんか調べる必要がないと。なんととかタカシユニオンって、なんととかタカシさんひとりやってるわけだから、ひとりでは労働組合ってできないんです。労働組合ってのは団体ですから、ふたり以上いるんです。だからダメと。

また、それでじゃあそのパートを集めて、別の組合を作ることを検討してます、という人も現れました。それもね検討していったっていうのは解雇なんです。だから生半可な知識でね、別の組合に入ってるのか言っていたら、それは違うでしょっていうという指摘ができる場合が多い。

ふたり以上



自称ユニオン

あと、もつとややこしいのが、今ネット見ていただくんですけどね、年間組合費1000円とか1500円とかうたって、うちに入れば、ユニオンシップの適用にならないから、安い組合費でやれるよっていう風に宣伝して、自称ユニオンがあるんですよ。

非弁行為

大体ね、行政書士とかがやってね。で、会社といざ揉めた時には、その私たちが団体交渉で解決します。で、解決金取れたらその3割を臨時組合として徴収しますみたいなこと書いてあるわけ。

これは要するに、安い組合費

を謳って揉め事を起こさせて、会社と交渉して、解決金取ってそこから費用を取ろうっていうことで、他人の紛争に介入してお金とていうのは、我が国の法律では弁護士だけ、あの、弁護士法って法律で決まってるんですけど、行政書士とかの非弁行為って言いましたね、弁護士じゃないものが弁護士業務をしたってのは非弁行為っていう刑事罰を受ける行為になるんですけど、そういうのの隠れみものになってる例もあります。

労働組合の実態がない

まただって年間1,000円の組合費でろくなことできないじゃないですか。それで、労働条件を向上する団結としての労働組合の実態がないということになったら、そういう名ばかりユニオンは、あなたのところは実態としての労働組合とはいえないからユニオンシップ協定の適用になってないって、やっぱり解雇です。

そういうところでは団体交渉もしません。だって、労働組合じゃないんだからっていう対応が正解です。

これぐらいになると対応結構難しいので。都道府県支部なり顧問弁護士なりに相談していただいて、具体的に対応していくと良いかと思えます。

顧問弁護士に相談



正しく運用して

で、このように色々ユニオンシップってのは、気をつけるところあるんですけど、皆さんの組合を維持していくための必須のツールです。で、正しく運用していきたい、それを私も手伝いしていきますので、よろしくお願ひします。

労働規約の諸問題

来年は呼んでいただいたら別のテーマでまたお話ししようと思えますし、もつと総合的にいろんな問題あるでしょう。規約とか労働規約の諸問題を全部教えてくださいますってことであれば、要請いただいたら、勉強会とか設けることもできます。よその組合ではしよつちゅうやってますので。皆さんとこはまだお付き合ひ浅いのでね、あんまりそういう機会ないんですけど、是非そういう声を上げていただければ、いくらでもやりますので、よろしくお願ひします。今日はご清聴ありがとうございました。

