

# 合言葉は「早め！高め!!」

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。マスクの着用を減らしますが、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するようによろしくお願いたします。

令和6年能登半島地震にて被災された皆様、ならびにご家族の皆様、心より御見舞い申し上げます。

2024年総合労働条件闘争を迎えるにあたり、UAセンセンでは、1月23日(火)に第12回中央委員会を、2月4日(水)に3部門(製造産業部門)へ流通部門へ(総合サービス部門)へ提出議案「2024年労働条件闘争方針」を決議しています。



MC&C労連会長 砂川 佳信

**モチベーションの向上を図る！**  
組合員の日々の努力に報いるためにも、組合員の皆様の「声」を反映した要求を



# 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.139

## 従業員の成長

会社の成長と従業員の成長  
 労連として、今期も「会社の成長と従業員の成長」をスローガンに掲げ活動してまいります。株式会社マツキヨココカラ&カンパニーが誕生し3年目を迎える「グループ経営目標」達成にむけて、より一層「グループ理念」「グループビジョン」の浸透が求められます。そして、その実現に向けて労使一体となつた取り組みがスタートしています。皆さま方の積極的な参加と組合員だけでなく店舗スタッフへのお声かけをお願い致します。

**従業員エンゲージメントの向上**  
 従業員の成長が会社の業績向上に繋がるだけでなく、会社の好業績が従業員の成長に貢献するとういう考えのもと、「従業員エンゲージメントの向上」に取り組んでいなくてはならないと考えています。その大前提にあるのが「マツキヨココカラW

## 賃金の底上げ

賃金引き上げが必要最低の条件  
 消費者物価が継続的に上昇するなかで、安心して消費をおこない生活を維持していくためには、物価を上回る賃金の引き上げが必要最低の条件であり、昨年を超える賃金引き上げが求められているかと思えます。

**モチベーションの向上**  
 また、流通業界においては人材不足が深刻化しています。求人倍率は10.49倍となっており、全体の民間企業の求人倍率を大きく上回っています。賃金を積極的に引き上げ、人材を確保し「人への投資」によって企業の継続的な成長につなげていくことが重要です。最低賃金や初任給の引き上げとともに、既存の従業員の適切な賃金構造を維持しながら賃金の底上げ(ベースアップ)をおこない、モチベーションの向上を図る必要があります。

マツキヨココカラ労働組合・エスプ72号(11・12月)  
 砂川佳信中央執行委員長あいさつより抜粋しました。

「AY」の精神や「行動規範」の遵守なのではないでしょうか。

## 要求の考え方

UAセンセン新聞12月7日(木)より、基本姿勢や主な考え方を抜粋し掲載致します。

UAセンセン第12回中央委員会  
 2024年1月23日(火)

### 議案

2024労働条件闘争方針について

2024労働条件闘争の基本姿勢

賃上げを継続し実質賃金引き上げを

2024労働条件闘争の基本的な考え方



中央委員会で労働条件闘争方針を提案する松浦昭彦会長

(3) 労働条件交渉を促進するための環境づくりに取り組む  
 (4) 労働時間短縮をはじめとする労働条件改善を進め生産性向上につなげる

2024賃金闘争  
 賃金と物価の好循環で組合員の生活向上へ

### 1. 要求の考え方

(1) 活力ある経済と生活向上を実現できる実質賃金の引き上げを目指す  
 (2) 産業間、規模間、雇用形態間の格差を正に積極的に取り組む

(3) 企業内最低賃金の協定化を進める  
 (4) 賃金体系維持分を明確にした要求を行う

2. 平均賃金引き上げ要求基準

(1) 正社員(フルタイム)組合員の平均賃金引き上げ  
 (2) 短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引き上げ

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

2024年期末一時金闘争  
 すべての組合員に一時金の制度化を

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、ならびに企業業績貢献への意欲向上と、働き方改革等の意欲向上と、労働内容や働き方に関わらず、全組合員について制度化する。

2. 要求基準  
 年間5カ月を基準に各部門で決定。短時間組合員は、年間2カ月以上とし各部門で決定する。正社員組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員組合員と同じ要求とする。



# 賃金・労働条件の引き上げを！

## ④労働時間の短縮・改善

年間総実労働時間1800時間の達成へ  
一人ひとりがワークライフバランスに応じて働き、心身ともに健康に生活できる労働時間として、年間総労働時間1800時間の実現を目指し、働き方の特性に応じた取り組みを推進する。



また、時間外・休日労働の上限規制が2024年4月から適用される業務においては、規制内容をふまえ、より健康に働くことができる環境づくりに向け、方針に沿って労使交渉を進める。改善へ向けては、企業内の働き方改革に加え、取引慣行等に課題がある場合は是正を求める。

## 〈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

組合員の声を聴き多様な課題解決を

### 1. 退職金（企業年金）改定

- (1) 基本的考え方  
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関わらず、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
- (3) 短時間組合員の要求
- (4) 退職金（企業年金）制度設定

### 2. 労災付加給付改定

- (1) 基本的な考え方  
労働災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするともに、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、社会水準の上位の水準をふまえ設定する。労災付加給付金の金額は雇用形態による差を認めないことを基本とする。
- (2) 要求内容  
① 労災付加給付金  
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  
すくなくとも、65歳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体の設置を強く求める。

### (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) 基本的考え方  
雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の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）についてはすべての組合員に制度化したうえで均等・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確保  
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 労働契約の締結・更新時ににおける労働条件明示事項に関する法改正への対応

### 5. 職場エンゲージメント等の推進

- 6. 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
- 9. 外国人労働者の就業環境の整備
- 10. CSR（企業の社会的責任）に関する取り組み

- 11. 職場のハラスメント対策
- 12. 安全で健康な職場づくり
- ⑥ 闘争の進め方  
全加盟組合の団結で統一闘争を前進させる。

## 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）+特手手当（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・P S2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. ベースアップ（ベア）</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ゼンセンでは闘争スケジュールとして、要求書の提出期限を原則2月20日（火）までとしています。