

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『mrousook』です。

1513号/2021. 4. 5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

2021年総合労働条件闘争

第4弾

要求に対する全回答

2月18日(木) 要求書提出 / 3月16日(火) 妥結

3月16日(火)に妥結を迎えた『2021年総合労働条件闘争』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19回組合員アンケート(製本中)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。新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、厳しい交渉となり、多くの要求が継続協議となりました。

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、市場、環境の「変化」を捉え対応・対策し、労使協調で取り組んでいきましょう。



<UAゼンセン統一要求>

賃金改定部分

- 1) 正社員組合員
基準内賃金323,642円に対し、
2.63%(8,500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208,211円に対し、
3.00%(6,246円)
- 4) サービスクルー組合員
平均時給1,166円に対し、
3.43%(40円)

<会社回答>

- 1) 正社員組合員の賃金改定
2021年度賃金改善要求8,500円に対し、賃金制度に基づき、次のとおりとします。
1人当たり平均基準内賃金323,642円に対し、8,095円(2.50%)
①賃金体系維持分7,089円(2.19%)、その内訳として、
定期昇給 3,071円(0.95%)
昇格昇給 687円(0.21%)
その他(資格手当)3,331円(1.03%)
②賃金引上げ分1,006円(0.31%)
また、賃金引上げ分については、賃金体系維持分と手当改定分で十分であることからベースアップは実施いたしません。
- 2) 正社員の初任給改定
現行の大卒初任給207,000円で十分に採用できていることから、改定は実施いたしません。
- 3) 契約社員組合員の賃金改定
2021年度賃金改善要求6,246円に対し、賃金制度に基づき、次のとおりとします。
1人当たり平均基準内賃金208,211円に対し、4,536円(2.18%)
制度昇給分 4,110円(1.98%)
引上げ分(交渉分) 426円(0.20%)
また、引上げ分については、賃金体系維持分と手当改定分で十分であることからベースアップは実施いたしません。
- 4) パートタイム組合員の賃金改定
2021年度賃金改善要求40円に対し、賃金制度に基づき、次のとおりとします。
1人当たり平均時給1,166円に対し、20円(1.72%)
なお、制度昇給分、最低賃金調整過年度分のほか、組合員全員一律10円加給(0.86%)を含みます。

	<UAゼンセン統一要求>	<会社回答>
2	一時金（夏冬分離交渉） 1) 正社員組合員 夏期2.3ヶ月・冬期2.5ヶ月 年間4.80ヶ月を要求する。 2) エキスパートクルー組合員 夏期1.5ヶ月・冬期1.5ヶ月 年間3.0ヶ月を要求する。	1) 正社員組合員の一時金 半期ごとの目標管理・進捗管理の考え方から、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ません。 2) エキスパートクルー組合員の一時金 半期ごとの目標管理・進捗管理の考え方から、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ません。
3	労働時間の短縮・改善に関する要求 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1,992時間、年間休日116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と考えております。 しかしながら、一部には業務が集中していることもあるため、引き続き生産性向上委員会にて協議していくとともに、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と考えております。
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おりますが、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と考えております。
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ですので、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きます。しかしながら、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と考えております。 なお、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歳に引き上げいたします。
6	退職金（企業年金）改定に関する要求 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2,134万円は、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おりますので、十分であると考えております。ただ、法改正による確定拠出年金、65歳まで加入期間延長予定でもあるため、定年延長と合わせ、引き続き労使で協議していきたいと考えております。 なお、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と考えております。
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、当社の付加給付の基準については、 ①死亡（業務上、通勤・出勤途上災害）で2,500万円 ②後遺障害（1～14級）で2,500万円（1級）～75万円（14級） となっており、十分に補償できる水準と認識しております。
8	子ども子育て支援に関する要求 企業内託児所の整備、託児施設への預かり料の補助、復職出来ない場合における休業延長制度の導入。	育児休業期間については、保育所に入所できない等の場合において延長が可能となり環境は整備出来ていると考えております。 一方で、託児所の整備、預かり料の補助等につきましては、引き続き労使で協議していきたいと考えております。
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ます。また、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ます。セクシュアルハラスメントに限定せず、パワーハラスメントも含めた人格や尊厳への侵害に関するハラスメント相談窓口となります。 苦情処理機関は人事部に設置し、人事部長直轄にて対応します。事案の内容によっては、法務課にて対応いたします。 さらに店舗悪質クレーマーにつきましてはお客様相談室で対応しておりますので、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 営業日・営業時間の変更を労働協約の労使協議事項に明記する。	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きます。
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、各従業員的能力に基づいて人事評価を行い昇進等の処遇を行っております。 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、受入もずで行っております。継続した研修も実施していきます。 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おりますので、まずは、この制度を活用いただきたいと考えております。 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」認定を交付されておりますが、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おります。
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、柔軟な対応をしてきており、有給休暇の取得での対応で十分であると判断しておりますが、今後の制度化に向けて労使で協議していきたいと考えております。

	<労働組合独自要求>	<会社回答>
1	エキスパートクルーの正社員登用に関する要求 変形労働時間制度を選択しているエキスパートクルーを正社員に登用する。(転居移動なし社員)	エキスパートクルーは元々、継続雇用社員を中心に、1年間の契約社員(嘱託社員)であった方々を制度導入とともに移行させていただいた雇用区分であり、転居を伴わない異動と1日の所定労働時間8時間を前提としている方々もおられますので、従業員の志向も考慮し、引き続き労使で協議していきたいと考えております。
2	通勤・勤務地に関する要求 1) 通勤時間・距離の配慮。 2) 時短勤務者への配慮。	1) 通勤時間・距離の配慮 通勤時間・距離については、従前より配慮してきております。 なお、全国勤務社員については、片道1時間30分以上・45km以上の異動の場合は転居をお願いしております。 2) 時短勤務者への配慮 通勤時間・距離については、従前より配慮してきておりますが、居住地から通勤圏内の店舗状況により、配属が困難な場合も想定されますので、制度化せず、運用での対応でご理解ください。
3	サービスクルー組合員に関する要求 地域最低賃金を上回る額で労使協定を締結する	最低賃金を下回る契約のサービスクルーはあり得ませんので、労使協定化は必要ないと考えておりますが、その必要性について、労使で協議していきたいと考えております。なお、地域別最低賃金については、「店舗基本時給+資格給+調整給+職種加給」の合計にて10円単位で切り上げております。
4	専従役員増員に関する要求 現状の2名体制から4名体制へ。	現状においても専従役員2名体制で活動できており、中央執行委員におかれましても専従役員ではなく店舗駐在で活動できておられますので、今すぐには必要性は低いと考えておりますが、引き続き労使で協議していきたいと考えております。
5	インフルエンザ予防接種に関する要求 補助について、現行の1,000円から全額補助とする。	インフルエンザの予防接種はあくまでも任意であること、感染予防については、本来、組合員が自発的に対応することであることから、現行の1,000円で十分であると考えております。引き続き、組合員全員の自発的な感染予防の徹底をお願いいたします。
7	営業時間の見直しに関する要求 JR・私鉄のダイヤ改定に伴い、一部店舗の営業時間見直しを実施する。	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きます。
8	自家用車通勤手当に関する要求 月額500円の維持費手当を支給する。	現状においては、手当の支給について検討しておりません。従業員の負担も考慮し、引き続き労使で協議していきたいと考えております。

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 1500号/2021年3月19日発行
発行人 朝川 信徳
編集人 斎藤 有介
印刷所 印刷 成茂
TEL 047-345-9180
FAX 047-345-9181
e-mail: mlunion@cosasa.com.jp

2021年総合労働条件闘争 第1弾
要求案について審議しました
2月8日(月) オリエンタルホテル東京ベイ
2021年総合労働条件闘争の要求は「UAセンセ統一要求」「マツモトキヨシ労働組合独自要求」があり、その中に「マツモトキヨシグループ労働組合連合会統一要求」「ドラッグ関連組合共同要求」があります。
2月8日(月)にリモートで開催した「第2回中央委員会」において各担当役員より要求内容について説明をおこない、参加者から意見・要望を伺いました。要求書提出日である18日に向けて、頂いた意見を精査し要求書を作成します。

第2回中央委員

I. UAセンセ統一要求(案)

- 統一賃金闘争(賃金・勤怠・労使協定)
- 労働時間の短縮(夜勤に関する要求)
- 定年制度の廃止(65歳への延長)に関する要求
- 子育て支援に関する要求
- 介護サービスに対する要求
- 休日に限らずに正休日に法定休日に伴う要求
- 退職金(企業年金)改定に関する要求
- 労務管理の改善に関する要求
- 職場のワンダー平等の推進に関する要求
- 自然災害被災後援制度導入に関する要求

II. マツモトキヨシ労働組合独自要求(案)

- サービスクルー組合員に関する要求
- 通勤・勤務地に関する要求
- 専従役員増員に関する要求
- インフルエンザ予防接種に関する要求

2021年2月19日発行 組合ニュース 1500号

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 1501号/2021年3月19日発行
発行人 朝川 信徳
編集人 斎藤 有介
印刷所 印刷 成茂
TEL 047-345-9180
FAX 047-345-9181
e-mail: mlunion@cosasa.com.jp

2021年総合労働条件闘争 第2弾
賃金引き上げを要求
2月18日(木) 本社1階5階会議室 15:00~16:00
「マツモトキヨシ労働組合独自要求」があり、その中に「ドラッグ関連組合共同要求」があります。
新型コロナウイルス感染症による影響が大きく、第3回本報の決算短信では、厳しい状況となっています。朝川中央執行委員長は、会社の新型コロナウイルス感染症対応に感謝を申し上げつつも、コロナ禍の中で働く組合員の生活の心配を述べた上で「賃金引き上げ」「労働環境の向上」を要求しました。

会社社外記者
小野原 取締役管理部長/H/D取締役管理本部長
岡部 取締役本部人事部長
田中 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長

組合役員
朝川 中央執行委員長 斎藤 中央執行副委員長 平野 中央執行副委員長
藤田 中央執行副委員長

I. UAセンセ統一要求(案)

- 統一賃金闘争(賃金・勤怠・労使協定)
- 労働時間の短縮(夜勤に関する要求)
- 定年制度の廃止(65歳への延長)に関する要求
- 子育て支援に関する要求
- 介護サービスに対する要求
- 休日に限らずに正休日に法定休日に伴う要求
- 退職金(企業年金)改定に関する要求
- 労務管理の改善に関する要求
- 職場のワンダー平等の推進に関する要求
- 自然災害被災後援制度導入に関する要求

II. マツモトキヨシ労働組合独自要求(案)

- サービスクルー組合員に関する要求
- 通勤・勤務地に関する要求
- 専従役員増員に関する要求
- インフルエンザ予防接種に関する要求
- 自家用車通勤手当に関する要求

2021年2月19日発行 組合ニュース 1501号

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 1508号/2021年3月19日発行
発行人 朝川 信徳
編集人 斎藤 有介
印刷所 印刷 成茂
TEL 047-345-9180
FAX 047-345-9181
e-mail: mlunion@cosasa.com.jp

2021年総合労働条件闘争 第3弾
来期は飛躍の年に
3月16日(火) 本社5階役員会議室 15:30~16:30
2021年総合労働条件闘争は、要求書提出後、労使交渉新舞台を3月16日(火)に労使合意を交わした。新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい交渉状況で、賃金引き上げの要求(「労働環境の向上」を主に交渉)を行いました。統一要求の賃金交渉部分では、軽減の推進・昇給は維持して頂きましたが、夜勤の短縮については協議は進んでいませんでした。議員要求部分は、「1階〜3階」に関する要求を除き、ほとんどが協議は完了しました。
松本委員長からは「労使交渉における協働の姿勢を高く評価しています。労使協定の交渉について、厳しい状況での交渉の進捗を評価していただけたと思います。今後の労使交渉の進展の兆しを受け、益々来期は変化の年と捉えています。」と感謝と労使協定を訴えました。

会社社外記者
松本 取締役副社長/H/D取締役管理部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長

組合役員
朝川 中央執行委員長 斎藤 中央執行副委員長 平野 中央執行副委員長
藤田 中央執行副委員長

組合役員
松本 取締役副社長/H/D取締役管理部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長
藤田 取締役本部人事部長

2021年3月19日発行 組合ニュース 1508号