

組合員各位

委告04-55-1

告示の通り、6月17日開催の第3回団体交渉に於きまして会社より回答を受け、「令和4年度昇給額」並びに「令和4年度夏季一時金額」は妥結致しました。

団体交渉の要点

令和4年度昇給につきましては、賃金体系維持・向上のために必要な金額に加え、物価上昇による生活への影響分を加味した4,500円の要求金額であること、夏季一時金につきましては、先期の現場での頑張り、特に期末の努力に対して、1ヶ月は要求いただきたいとの強い思いを受けての要求金額であることを会社に伝えました。

第1回団体交渉では、組合要求金額決定の経緯、要求根拠、委員会における支部委員から出た意見などについて組合より説明をしました。会社からは165期決算における各部門の営業利益に関する説明があり、売上の85%を占める医薬が、情報料等を除けば実質の営業損失は10億17百万であり、今後も医薬が利益を稼げる状況になるとは考え難い事、売上構成比を変え、医薬依存から脱却しなければいけない事、そのためにも自社品への特化が必要である事を本当に理解しているのか？何も変えなくても未来永劫会社が続いていくと勘違いしていないか？全体に危機感が無いとの厳しい指摘がありました。

また、現在需給調整業務などに多くの時間を割いているが、ユーザーに余分な手間を掛けていないか？特にボランティアに関しては、これまでの信頼関係を捨てて、自社の利益のためだけに心変わりをしたのはユーザーであり、そういったユーザーに対しては、配送や訪問などの回数を減らし、徹底したコストカットによって我々自身が考え方、行動を変えなければいけないのではないのか？との問題提起もありました。その上で、組合としても販管費の削減、業務の効率化を提案する事として、第1回団体交渉は終了しました。

第2回団体交渉では、組合取組みとして、①ボランティア加盟先に対しては配送回数・訪問頻度を減らし、ユーザーに比例したサービスに是正していく事。②土曜当番は、必要最低限まで縮小していく事。③返品対応は3カ月ルールにするよう医薬本部や現場と協議して進めていく事。これらを現在実

施中の職場集会において各支部で協議し、組合として推進してことを提案いたしました。会社からは、本当にスピード感をもって進めなければ結局何も変わらない、結果に拘って進めるようにとの指摘を受けました。

また、昇給・一時金ともに要求されても会社は受ける事はできない、組合としてどちらに重きを置いて考えているのか？との問いかけがありました。委員会のなかでも確認をさせていただきましたが、支部委員は一時金がモチベーションを高める要素として重要視しており、組合としても大切な仲間の離職を防ぐためにも、今回は一時金に重きを置いている事をお伝えし、第2回団体交渉は終了しました。

その後の第3回団体交渉において、会社より昇給組合員一人平均3,000円、夏季一時金組合員一人平均25万円の最終回答のうえ、妥結いたしました。本当に厳しい業績のなか、組合としても精一杯現場の思いをお伝えし、会社からも最大限の回答であった事をぜひご理解いただきたいと思えます。

今回は一時金に重きを置きましたが、本来であれば昇給こそが日々生活する上での基盤であり、今後は改めて昇給についての重要性を各支部にて説明させていただきたいと思えます。

以上が団体交渉の経緯となります。

今回の交渉では、心変わりしたのはユーザーであり、我々もユーザーごとに考え方や行動を変えなければいけないという事が大きなポイントでした。何となくでやっていけるような時代はすでに終わっています。全員が利益とコストを天秤にかけ、徹底して行動を変えていかなければいけませんし、旧態依然とした仕事をしている方をいつまでも守り続けることは出来ません。一生懸命働いた分利益が生まれる、そんな当たり前の会社になっていくよう、組合としても現場に関わって必死に活動していきますので、ぜひ変わる事、変える事を恐れずに挑戦をしていきましょう。

最後に、これまでの組合諸活動、そして団体交渉へのご支援・ご協力に心より感謝申し上げます。

令和4年6月23日

中北薬品労働組合

中央執行委員長 片野 信吾

公印者略