

【ウェルナ 2023春闘 一時金要求案】

1. はじめに

2023春闘一時金要求案は、1月31日～2月1日開催の第7回中央執行委員会において討議のうえ、決定したものです。

2. 一時金要求案策定にあたっての基本的な考え方

日清労組の一時金要求案策定にあたっては、「生活給的側面はあるものの、業績反映要素も加味して決定すべき」を基本的な考え方としています。この考え方はこれまで日清労組が一貫して取ってきたスタンスであり、今後もこの考え方に基づいて要求案を決定していくべきと考えます。また、具体的な作成にあたっての考え方である「前年妥結実績を起点に、当年度の業績と前年度との比較により決定すべき」についても踏襲すべきと考えます。

3. 今期業績の推移について

| | | |
|-------------------|--------|---------------|
| 当初計画 | 74.8億円 | (前年差 ▲2.2億円) |
| 第2四半期決算時点の通期業績見通し | 65.6億円 | (前年差 ▲11.4億円) |
| 第3四半期決算時点の通期業績見通し | 55.0億円 | (前年差 ▲22億円) |

(※) 前年差とは、前年の第3四半期決算時点の通期業績見通しとの差を表します。

4. 一時金要求水準の検討経緯

本年交渉指標は55億円です。前年妥結実績は6.1058ヵ月であり、本年交渉指標は前年交渉指標77億円に対して▲22億円となります。一時金の基本的な考え方や「業績が上がれば一時金も上がり、業績が下がれば一時金も下がる」という労使共通の認識からすると、今春闘では前年妥結実績を下回る要求を検討せざるを得ないと考えました。

「どの程度の要求水準が妥当か」を検討するため、まずは「過去の妥結実績」を振り返りましたが、近年この水準の業績はなく、直接参考とできる年度はありませんでした。

次に、▲22億円という「減益幅」について分析しました。当社は業績連動制ではありませんが、過去の増益時の一時金の上がり幅、減益時の一時金の下がり幅も参考になります。昨年2022春闘の妥結結果を見ると、▲6億円という増益幅に対し、妥結月数は▲0.1708

ヵ月下がっています。一時金が業績に直接比例するのであれば、▲22 億円に対しては▲0.6262 ヵ月という下がり幅が考えられます。また、今期業績は昨年対比約 70%の水準であり、これはコロナ禍が直撃した 2021 春闘時の製粉とほぼ同水準です（このときは▲0.4939 ヵ月の妥結の低下）。

※実際にはそのまま下がることはなく、「一時金の水準」「業績の中身」「労使交渉の内容」等によって変化することに留意する必要があります。

こういった「過去の妥結実績」や「減益幅」からは、本年交渉指標に対する要求水準として、5.5 ヵ月～5.7 ヵ月程度すらも考えられます。根拠の伴った要求水準とするために、55 億円という「業績の中身」を分析したうえで、総合的に判断することとしました。

プレミックス事業については、大手ベーカリー向けの出荷の回復もありましたが、第3 四半期時点の見通しではわずかながら減益の見通しです。ウェルナ事業（旧フーズ事業）については、さまざまな原価の高騰により、大きなコストアップとなっています。価格改定を行っているものの、コストアップに追いつくことができていない状況にあります。結果として出荷量が減となり、滞留在庫も増加していることで、製造コストも上がるという状況にあり、このような中で会社業績がこれまでにない減益となっていることに対しては、これまでの春闘や労使協議の経緯を踏まえ、経営として非常に厳しい見方をしていると推察されます。

しかし、我々組合としての見方はどうでしょうか。今期も新型コロナ感染の拡大と抑制が繰り返される中で、感染症対策を徹底しながら、「食料の安定供給」のために全組合員が貢献してきました。また、現在のような予測不能の事態の中で大きなコストアップの連続に対して、あらゆる職場でのコストダウンや、営業現場では厳しい価格改定交渉を何度も行い、会社業績を守ってきたことは、会社に対して強く主張する必要があります。このような環境の中、商号変更施策への対応も続き、会社施策に貢献してきたことは訴えなければならぬと考えます。極めて厳しい環境下で、組合員が努力を積み重ねてきた業績の価値を主張しなければならず、▲22 億円の減益とはいえ、5.7 ヵ月を超える 5.8 ヵ月要求を掲げることは可能と考えました。

今春闘においても非常に厳しい交渉になると考えられますが、これまでに各職場で組合員が積み重ねた努力を余すところなく主張し、55 億円という業績の価値を十分に主張することができれば、5.8 ヵ月要求は可能であり、正当かつ妥当であるとの結論に至りました。

5. 2023 春闘一時金要求案

2023 年度年間一時金として、2023 年 4 月定期昇給及び賃金改定後の組合員新基準内賃金の 5. 8 ヶ月分 とする。

6. 最後に

なお、春闘では一時金に関する議論に留まらず、現在の会社を取り巻く環境や業績の中身についても確認していきます。

以 上

* 補足資料（今までの交渉経緯）

| | 交渉ベース | 妥結月数 |
|---------|-------------------|-----------|
| 2004 下期 | 33.3 億円 | 5.7050 ヶ月 |
| 2005 | 37 億円 (+ 3.7 億円) | 5.8214 ヶ月 |
| 2006 | 34.5 億円 (▲1.5 億円) | 5.7203 ヶ月 |
| 2007 | 30 億円 (▲4.5 億円) | 5.5206 ヶ月 |
| 2008 | 17 億円 (▲13 億円) | 4.9 ヶ月 |
| 2009 | 55 億円 (+ 38 億円) | 6.3 ヶ月 |
| 2010 | 63 億円 (+ 8 億円) | 6.3994 ヶ月 |
| 2011 | 75 億円 (+ 12 億円) | 6.4585 ヶ月 |
| 2012 | 81 億円 (+ 6 億円) | 6.4615 ヶ月 |
| 2013 | 73 億円 (▲ 8 億円) | 6.3661 ヶ月 |
| 2014 | 76.5 億円 (▲4.5 億円) | 6.2594 ヶ月 |
| 2015 | 64 億円 (▲12.5 億円) | 6.0026 ヶ月 |
| 2016 | 70 億円 (+ 6 億円) | 6.0997 ヶ月 |
| 2017 | 83 億円 (+ 13 億円) | 6.2835 ヶ月 |
| 2018 | 84 億円 (+ 2 億円) | 6.2845 ヶ月 |
| 2019 | 81 億円 (▲3 億円) | 6.2029 ヶ月 |
| 2020 | 79 億円 (▲3 億円) | 6.1002 ヶ月 |
| 2021 | 83 億円 (+ 4 億円) | 6.2766 ヶ月 |
| 2022 | 77 億円 (▲6 億円) | 6.1058 ヶ月 |
| 2023 | 55 億円 (▲22 億円) | |

- () 内は、前年交渉ベースとの差異。
- 2005 春闘における交渉ベース 37 億円は、業績の下方修正 (1 億円) を加味した業績。

- 2006 春闘における交渉ベースの前年差▲1.5 億円は、前年補正分（1 億円）を戻した業績と比較したもの。
- 2014 春闘における交渉ベースの前年差▲4.5 億円は、プレミックス事業移管分（通期で 8 億円）の読み換えをした業績と比較したもの。
- 2018 春闘における交渉ベースの前年差 +2 億円は、前年補正（0.55 億円）を戻した業績 82.5 億円に対し、大山ハム株式譲渡分（0.3 億円）の読み換えをした業績 82 億円と比較したもの。
- 2020 春闘における交渉ベースの前年差▲3 億円は、前年交渉指標 81 億円に対し、イニシオフーズ惣菜事業のグループ本社への移管分（通期△1.75 億円）の読み換えをした 82 億円と比較したもの。