

2009年10月9日

生活協同組合おかやまコープ
理事長 三橋 幸夫 様

生協労組おかやま
委員長 坂本 浩

2009年度 秋季年末要求書

■はじめに

生協事業の発展のための貴理事会のご奮闘に敬意を表します。

さて、国民の暮らしに対し悪政の限りを尽くしてきた自・公政治に対する国民の審判が下り、政権交代が実現しました。これまではなかなか前に進まなかった様々な要求課題も、一転して大きく前進する可能性が生まれています。しかし、その民主党も国民生活を苦しめている財界中心主義、アメリカ重視の姿勢は基本的に自公と同じです。私たちは、派遣法の改正や最低賃金の引き上げなど国民の暮らしを守る課題に対し、これまで以上に運動を強めることで民主党政権が国民の暮らし重視から逆行しないよう全力で取り組む所存です。

おかやまコープの経営は、餃子事件や世界不況を背景に昨年は極めて深刻な状況となりました。今年度も昨年ほどの状況ではないにしろ、決して楽観できる状況ではありません。しかし、この間の牛乳やお米の取り組みのように組合員の要求に応える形で事業を進めることによって、手ごたえも感じることでできる状況を作り出しています。そこには、経営の厳しさからギリギリまでの人員削減や効率の名のもとに進められる合理化政策の中を、労働者の努力と奮闘によって作り出したという背景があります。こうした労働者の実態と努力を受け止めていただき、09年度秋季年末要求を以下の通り行いますので、ご検討いただきますようよろしくお願いいたします。

■ 2009年度秋季年末要求

1. 冬季一時金などに関する要求

- ① 春闘時に回答した月数を守り、正規1.45ヶ月、定時1.03ヶ月を支給すること
- ② 改正パート法における短時間労働者の“均衡の取れた待遇の確保の促進”の趣旨に基づき、惣菜部門や福祉専門職のパートに対しても同月数の一時金を支給すること。
- ③ 同法の趣旨に基づき、アルバイトの仲間にも一時金を支給すると同時に一時金制度の確立を図ること。
- ④ 介護職員処遇改善交付金を活用し、当該労働者の処遇改善を行うこと。
- ⑤ 惣菜パートの賃金体系について、早期に通常の定時職員賃金体系に統一することの検討を始めること。
- ⑥ 支給日は12月10日とすること。

2. 年間日程及び労働時間に関する要求

- ① 「正月三が日」が休めるよう店舗の3日営業や共同購入の1月4日からの配達を行わないこと。
- ② また、福祉事業関連の職員が正月三が日に出勤せざるを得ない場合、協定どおり割り増しについて事前提案すること。
- ③ 共同購入関係の年間休日108日は、全国的に見ても少ない部類です。年間休日を増やし、店舗業態と合わせて年間所定労働時間を1800時間台で一致させること。

3. 法律・労理協定遵守に関する要求

(1) 休日・休暇

- ① 年次有給休暇に関する法律上のルールについて、絶えず幹部への教育を徹底し、法律を遵守させること。現在も希望する日に取得できないなどの事例が報告されています。誰もが必要な時に年次有給休暇を申請し、取得できる職場環境、職場風土、職場運営を確立すること。
- ② 今年度の年休取得状況について報告すると同時に、昨年実績以上の取得率を達成すること。進捗状況によっては取得月間などの設定を行い、年休取得向上に全力を尽くすこと。
- ③ 年次有給休暇を100%消化できる体制が構築できないことへの責任を、毎回要求している年休の権利を持つすべての職員を対象にした積立て制度の実現で果たすこと。
- ④ 共購及びDCのパートで運用しているように、その他、収入調整の必要なパートに103万及び130万調整のための“欠勤にならない休み”を取得できるようにすること。

(2) 不払い労働（サービス残業）、長時間労働、36 協定等、コンプライアンス経営

- ① コンプライアンス経営に基づき、おかやまコープ内に働く委託先企業や派遣元企業に対し、法令を遵守し、法令に基づいて労務管理を行うよう継続的に徹底指導すること。
- ② 増加する委託、派遣社員の直雇用化を目指すこと。また、3年を経た派遣社員については、法律で定められた通り直雇用化を進めること。
- ③ 昨年8月に出された「サービス残業根絶宣言」以降、一旦は改善の兆しを見せましたが、先ごろにそれを徹底する側である現場の幹部が自らサービス残業をしていたという事実も明らかになりました。同時にその事例は氷山の一角だという声すらあります。理事会は、今回の問題を個人の責任として矮小化するのではなく、業務(量)のあり方や職場運営のあり方の問題という組織体質改善の課題として受け止め、その改善に全力を持ってあたること。
- ④ 09年度無店舗事業の新コースは、はっきり言って無茶苦茶です。これまで新コース編成(上期体制)の交渉においてメンテナンス(昼休憩、帰着時間等)や効率問題をやり取りをさんざんしてきましたが、結果がこれでは交渉の意味がありません。コース不具合の改善をいつまでに完了させるのか、期限を示すこと。同時に、1時間に満たない昼休憩不足分を残業として認め、過去にさかのぼって支給することはもちろん、昼休憩不足時間分を残業としてカウントさせることを改めて徹底すること。
- ⑤ ④の実態は正規担当職員にとどまらず、配送パートのコースも該当します。同様に改善を進めていただくことは当然ですが、配送パートを管理するB長がコースメンテナンスをパート本人任せにし、B長自らの仕事を放棄しているという声もあります。本人任せにされても事実上調整できない場合も多く、昼休みを削ったり、残業を前提に配達をしているというのが実態です。早急に必要なマネジメント教育を行うこと。
- ⑥ 来年度以降のコース再編成の時期は、キャンペーン時期と重ならないようにすること。
- ⑦ ふれあいメイトの長期代配に伴う年休付与及び取得のルールについて、労働基準法の趣旨に基づいた運用を行なうこと。
- ⑧ 労基法改正に伴う残業割増の改定について、法の趣旨を踏まえた制度改定の検討を始めること。

4. マネジメント及び組織体質改革の要求

- ① JMI 組織診断の結果に基づくその後の具体的対策の進捗状況について報告すること。
- ② おかやまコープの将来の幹部育成のために、継続的かつ体系的なマネジメント研修、幹部養成研修を実施すること。またその対象は、将来の幹部候補はもちろん、現幹部も対象とし、絶えずマネジメント力向上に努力すること。
- ③ 人事評価制度が正しくその目的に沿って機能するためには、「評価する側」だけでなく「評価される側」も人事制度の目的や運用方法を正確に理解することが必要です。人事評価制度において、被評価者研修を実施すること。
- ④ 理事会は、現場の士気向上につながる職場訪問を行ない、現場の第一線で奮闘する一般の職員の生の声を直接聞く場を設けること。ここで言う職場訪問は、定期的な会議など、業績を確認する場のことではありません。
- ⑤ この間、理事会の人事政策や合理化提案に対して不信と不満が広がっています。その最大の要因は、理事会が現場の実態や思いを十分把握できていないと受け止めていることです。このことは、この間の理事会提案が現場の実態に適合していなかったり、具体化の想定すら十分にされていなかったりすることに表れています。そして、その傾向は日常の職場運営や指示命令内容などにも見られます。各種提案や新規事業などを行う時は、十分な調査と現場実態を十分に踏まえた提案とすること。

5. 働きやすい職場環境に関する要求

(1) 職場環境、業務・作業改善、施設改善に関する要求

- ① 欠員状態のある事業所については、年末を迎える前までに解消すること。採用希望がなく人時確保できない場合、人時確保と将来的な人材確保の視点から、本人希望を前提に4hパートから6hパート契約に切り替える対応を検討すること。

【無店舗事業、仲間づくり関連】

- ② 現場アポ方式となって利用定着が進み、供給維持の一翼を担っていることは評価しています。しかし、その運用方法においては、アポ取りの数値達成が優先され、“どうしてもできないの？”などといった非科学的な数値の詰め終始している実態も見られます。また、センター帰着後、19時を過ぎてから再度オルグに出かけさせるなどの実態もあると聞いています。どのような意図があるのかは定か

はありませんが、残業経費などから考えても決して効率的とはいえないのではないのでしょうか。現場アポには様々な声が上がっています。経営として戦略的にも重要な課題ですので、絶えず実態を把握し、必要に応じて修正をかけ、動機づけややり方の創意工夫を進めること。

- ③ 各種集約において、必要な集約かどうか疑わしいものがあり、手間をとられるだけという声が上がっています。作業内容の見直しを行うこと。
- ④ 副センター長廃止に伴って、センターでの正規の不在時が多発しており、不安の声が上がっています。状況によっては不在もやむを得ないケースが想定されますが、何よりその際の緊急時の対応マニュアルが不徹底あるいは不備があるために不安を助長していると考えます。不在時が多発すればその改善を進めると同時に、職場が安心して対応できる環境づくりを行うこと。
- ⑤ ふれあいメイトの代配のペアルールを解消し、契約に基づいた労務運用を行ない、すべての代配について残業あるいは休日出勤の扱いとすること。また、同日午後の代配の場合の昼休みについて、これまでも改善を要求してきましたが、まだ昼休憩が取れていない実態が残されています。早急に改善すること。
- ⑥ 女性担当者(パート・メイト含む)に対し、配達中における生理現象への配慮を行うため、近隣のトイレなどを利用するための“ゆとり時間”をコース編成の際に組み入れること。
- ⑦ 生理休暇取得に対し、就業規則通りの運用が実現するよう職場環境を整える(意識改革を含む)と同時に、パートやアルバイト女性労働者まで生理休暇制度の内容を周知徹底すること。
- ⑧ 新コースにおいて、AM 帰着時間が遅いため、昼からの積み込みに支障をきたしている実態があります。調査し、具体的改善策を職場と一体となって行うこと。
- ⑨ 業務車両の使用について、一部に偏りのないよう、使用頻度に応じた公平な振り分けを行うこと。
- ⑩ 本来なら業務上の問題として解決されるべきものですが、台車の不良の修理や積み込みローラーの修理(共に津高)、メイトトラックの床板の修理(長船)などを求める声が上がっています。それぞれの事業所でどのような扱いになっているかは分かりませんが、それが原因で発生する作業上の不具合よりも優先する理由があるならば、そのことをきちんと納得できるまで業務上の伝達事項として説明して下さい。それができないのであれば、早急に修繕を行うこと。また、もしただ単にその声に対応すべき部署に伝わっていないのだとすれば、その原因を追及し、断絶したコミュニケーションの実態を改善すること。

【店舗事業関連】

- ⑪ パートやアルバイトの教育について、これまでその責任は事業所長にあり、その責任において教育を進めるとというのが理事会の回答でした。しかし、新人等の教育は、その部門・部署の“担当者(チーフ含)”や“パート”に丸投げされているのが実態です。丸投げされた担当者やパート自身も、人員が削減される中、自分の仕事で手いっぱい他人を教育するというゆとりはありません。責任は事業所長かもしれないませんが、物理的に教育を行うことのできる体制や時間を保障し、現場への負荷の軽減を図ると同時に新人の育成を確実に進めるようにすること。
- ⑫ 店舗レジにおける様々な企画の案内が度を超しているケースがあります。レジで待たす要因の一つにもなっている場合もあり、企画が重なる場合は十分な調整と現場の意見聞き取りなどを行い、サービスの負荷とならないことはもちろん、組合員へのサービス低下とならないようにすること。
- ⑬ 店舗月間 POP の付け替えについて、多くの現場から労働負荷要員のひとつとして挙げられています。現場の意見を踏まえ、効率的な POP 付け替えができるよう改善を検討すること。尚、POP の色を月間によって変えることで、つけ忘れが防止できるとの意見も上がっています。
- ⑭ 大福食堂のエアコンの修理を行うこと。また昼休憩時の食堂での商談禁止ルールがまだ徹底されていません。必要なら組合員会議室を事務所として改装するなど、対策を講じること。

【その他】

- ⑮ 洋式トイレの設置について、前回は必要度に応じて順次検討、設置していくとありました。藤田本部では商品センター内にはありますが、本部の方の女子トイレには洋式はありません。設置を検討すること。

(2) 制度・システム(仕組み)等に関する要求

- ① 職員の処分の取り扱いについて、これまでは個人への配慮もあり非公開となってきましたが、そのことが逆に事態に対する“責任”の取り方が不明だという不信感につながっている側面もあります。今後、訓戒以上の処分を行う場合については全体に公開することを検討すること。
- ② 長距離通勤の実態がある以上、家庭生活の圧迫を避けるため、片道 1h を超える通勤の場合且つ高速

道路使用が有効である場合、高速道路通勤を認めること。

- ③ この間のフルタイム・パートタイム切り換え制度要求に対し、実現には人事制度や業務組み立ての全般的見直しが必要であり、時短制度で運用すると回答されてきましたが、時短制度でも業務の性質上（特に配達業務）、非常に活用しにくいという声が出されています。切り替え制度は、そうした場合に思い切って短時間の職務に切り替える（賃金については協議）というものであり、パート人事制度などとは直接関係ないものと考えます。改めて検討すること。また、次世代育成推進企業にふさわしく、育児時短制度を小学校就学児童まで延長すること。
- ④ 改正パート法（第 12 条）では、パートから正規労働者への転換を推進するための措置が義務化されました。法の趣旨に添い、正規労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇用しているパートに周知すること。また組織内ポストを公募する場合、パートにも応募する機会を設けること。パートの正規労働者への転換するための登用制度をパート人事制度の導入を待たず確立すること。ここでいうパートとは、アルバイトを含む短時間労働者を指します。
- ⑤ 全てのアルバイトに健康診断を受診できるようにすること。

6. 国民的課題及び回答指定日について

- ① 政権交代が実現し、国民の要求がこれまでになく前進する可能性が生まれていますが、それを実現するためにも消費者運動のより一層の強化が必要です。また、民主党自身は憲法『改正』や消費税の増税など、国民の利益に反する政策も掲げており、そうさせないためにも生協運動の果たす役割は重要です。これまで以上に、憲法改悪反対や消費税増税反対の立場を鮮明にし、消費者運動の先頭に立ってイニシアティブを発揮すること。
- ② 回答を 11 月 4 日（水）に文書にてお願いいたします。