

# 2010年度 秋季年末要求書(執行部案)

## ■ 2010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1.35ヶ月、定時0.96ヶ月**を支給すること。
- ② 惣菜部門パートの賃金を**通常のパート賃金体系と統一**とし、一刻も早く運用を開始すること。
- ③ 一時金支給対象者でないパートアルバイトに対し、今期は**寸志を含む一時手当**を支給すること。
- ④ 支給日は12月10日とすること。

一時金月数は春闘で回答済みです。

惣菜部門のパートは、過去テナントの「若菜」が撤退した後を引き継いで生協が雇用したため、その時の賃金体系のままになっています。一時金も退職金もなく、評価で賃金が上下し、不満が蓄積しています。

### 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 名目上の年間所定労働時間は1927.5hで決して長くはない水準ですが、**残業(不払労働を含む)を前提とせざるを得ない業務量や仕組みとなっている実態からすれば、年間休日108日は決して多くはありません。実質的な労働時間短縮のための対策**を打ち出すこと。

休日ルール of 徹底では、年休に加えて「長期休暇」も入れました。キャンペーン中に長期休暇や年休を申請すると、「その間の目標はどうするつもりか?」と詰められ、取得しづらくなっている実態があるためです。

### 3. 法律・労理協定遵守に関する要求

#### (1) 休日・休暇

- ① **年次有給休暇及び長期休暇取得に関する法律上はもちろん、就業規則上のルール**についても、幹部に対し改めて認識の徹底を図ること。
- ② 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。
- ③ 今年度の年休取得状況について報告すると同時に、**各業態別にそれぞれの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。
- ④ 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。
- ⑤ 春闘で要求した**年次有給休暇の時間単位取得**について、早急に提案を行うこと。
- ⑥ 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。

昨年は、全体平均は昨年を上回っていましたが、店舗の取得実績が大きく改善した一方宅配・本部関係は大きく後退しました。そのため、業態別での改善を要求します。

年休失効実態からすれば理事会の責任は大きいです。

春闘で提案を検討して行いました。

#### (2) 不払労働(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 春闘で要求した**“準職員制度”導入の検討を進め、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 未だ**昼休憩が取れていない**という声が相次いでいます。しかも、宅配事業ではタイムカードの仕組みが変わって以降、その分を申請できていない実態も報告されています。改めて、取れなかった昼休憩分を残業として申請させるよう徹底すること。

エフコープなど、委託や派遣の導入をやめ、格差が残るという問題はありつつ、直雇用化政策を選択する生協も増えています。同じ屋根の下で同じ仕事をしている仲間です。直雇用化で、より安定した雇用を実現しましょう。

もちろん、タイムカードが原因ではありません。コース編成など根本的な解決が必要ですが、タイムカードの仕組み変更で申請しづらくなったという声もあります…。

### 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な対策の進捗状況について報告すること。
- ② コミュニケーション(情報伝達や議論)の極端な不足によって業務運営や課題遂行上大きな支障をきたしているケースが多く報告されます。中でも、業務上集約されたことや意見を求められたことに対し、十分なフィードバックがないため必要な情報すら伝わらず、不信感を募らせているケースが目立ちます。下期は困難でも、**長期的な検討も含めて、十分な職員会議の時間を保障し、職員間あるいは部門・部署間の情報交換・共有できる具体的な体制構築**を目指すこと。
- ③ 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。

「この作業はどうして必要なのか」とか、「何故こういうやり方をするのか」など、根本的な情報がきちんと伝わっていません。そのことが不信感を増大させています。また、意見を求められても、それに対するフィードバックが極めて不足しています。みんなで考え、みんなで決めて行動するという組織の基本が欠けているのかも…。

### 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、施設改善に関する業態別要求

【宅配事業、仲間づくり関連】

- ① 宅配事業における**業務課題の年間計画の組み立てを見直す**こと。特に**コース編成とキャンペーンの重複の回避、夏季におけるキャンペーンの廃止(特に8月中)**は早急に実現すること。※今年の夏は異常な猛暑となったが、来年以降も猛暑日が連続する可能性は高く、健康上も安全上も課題に対しいわゆる割り切りが必要である。
- ② 各種集約において、**必要な集約かどうか極めて疑わしいものがある**との声が絶えません。本当に必要な集約になっていますか?もし、必要な集約だとするならば、その活用が現場ではなされていないか、現場の感覚(現場が必要だと感じるもの)と大きくかけ離れているということになります。改めて見直しを行うこと。
- ③ 物流改革以降、**倉庫パートの年休取得が困難**になっています。倉庫パートの年休取得状況を報告(昨年比)すること。同時に作業内容と作業人時計画とを分析し、必要な場合は体制の修正を含めた対策を講じること。
- ④ 必要に応じて倉庫作業における**AMパートとPMパートの作業割り当てを見直す**こと。一方に労働負荷が偏っているケースが発生しています。
- ⑤ **ブロック長業務の見直しの進捗状況**について報告すること。同時に現場のブ

この課題は、極めて重要です。キャンペーンなどの課題と重なりコース編成がいかにかいい加減に進められてきたか、そして同じことを一本何年続ければ気が済むのか、いい加減、思い切った判断が必要だと思います。

数字を出してみるための集約になっていませんか?

いずれも倉庫パートの強い声になっています。

ロック長に対しても直接報告を行うこと。

- ⑥ 仲間作りパートに対して、正規と平等に**公用車を配車**すること。
- ⑦ **携帯電話を全員に貸与し、システム化**を図ること。センターへの連絡はフリーダイヤル対応となっていますが、現実には個人携帯から組合員宅への連絡やメールの一斉配信(現場アポ予定表など)は個人の負担となっています。貸与ができないのであれば、個人負担となるケースへの対応策を検討すること。

← 昨年見学に行った大阪いずみ生協では実現していましたね。

#### 【店舗事業関連】

- ⑧ 総合マネジメント実施による作業組み立ての見直しによって、**現在の店舗勤務シフトに不具合**が生じているケースがあります。現場の実態をきちんと把握し、理事会主導でシフト時間の改善提案を検討してください。
- ⑨ 販促キャンペーンの企画の重複によって、**レジ作業の煩雑さが引き続き改善されていません**。企画段階での部内調整が不十分なのではないでしょうか？昨秋闘でも現場の実態を調査し改善をと要求しましたが、現場の実態調査の結果どういう実態があってどのような対策が打たれたのか明確にすること。
- ⑩ 作業に必要な備品について、包丁やカッターナイフなどをはじめ、ボールペンに至るまできちんと支給すること。これまで個人負担をさせていた事例がある場合は代金を補償すること。

← 畜産部門の朝の人時見直しが必要という声です。

← 読みました？HPのマイ包丁の話…  
<http://h.coop-union.jp/?p=782>



#### (2) 全体にかかわる職場環境・業務改善、制度・システム(仕組み)等に関する要求・提案

- 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する理事会回答は、全体の制度設計の問題であるとされていますが、労組が要求している趣旨とはかみ合っていない。改めて検討すること。
- ④ 他流通・小売企業では、その特質(グループ企業などの協力)を生かし、店舗からの**商品配達サービスが展開**されています。宅配事業とは違い、注文後当日あるいは翌日配達といったサービスで、高齢者を中心に需要が見込まれるといわれていますが、検討してみてもどうでしょうか。
- ⑤ レジの混雑及びサービス向上に向けて、**クイックレジの導入**を検討してみてもどうでしょうか。

← 執行部としては、処分された場合はきちんと公開し、どういうことでどういう処分がされたのかということをきちんと共有化すべきだと思います。一般企業では、多くがそうしています。

← マルイやリョービがはじめてますね。全国的にはいるんところがやっているようだけど…?

← 少ない品数の買い物の人優先レジの仕組みです。

#### 6. 国民的課題及び回答指定日について

- ① 消費税増税反対をはじめ、生協組合員はもちろん、国民全体の暮らしを破壊する動きに対して、**生協運動の推進者としての積極的な姿勢**を示してください。
- ② 回答を11月5日(金)に文書にてお願いいたします。