

2011年2月16日

生活協同組合おかやまコープ  
専務理事 平田 昌三 様

生協労組おかやま  
委員長 坂本 浩

## 2011年春闘要求書

はじめに

生協の事業の発展のためにご奮闘される貴理事会に敬意を表します。

さて、国民の期待を背負って登場した民主党政権は、早くもその期待を裏切り、自公政権時代の新自由主義政策の推進者へと転落しました。国民の暮らしを根底から破壊しかねない消費税の増税や日本の農業はもちろん、労働や医療分野などあらゆる分野にその影響が及ぶと危惧されているTPP(環太平洋戦略的経済連携協定)への参加を検討していることなどはその最たるものです。今こそ、生産者と手を携えて日本の農林水畜産業の発展や食料自給率の向上を目指してきた生協の出番が待たれている所です。

一方、経営環境は依然厳しく、職場でも“展望が見えない”と悲観する声が多く聞かれ、モチベーションも決して良好とは言いきれない実態があります。働きがいがあり、展望と誇りを持って働き続けられる職場を実現するために以下の項目を要求します。ご検討をよろしくお願いいたします。

また、展望を示す責任は経営側にありますが、今春闘交渉では、こうした実情の要因を垣間見ることができるのではないかとの思いで、本要求書とは別に、職場集会で出された現場の生の声を付属資料として提出します。文書回答までは求めませんが、今後の展望論議、組織風土改革論議で役に立てたらと考えます。

記

### 1. 雇用に関する要求

- ① 事業上の都合による解雇、契約削減は行わない決意を示し、全ての仲間の雇用を守るべく最大限の努力を講じること。
- ② 雇用確保のための職種変更については、その適性で人選するのではなく、異動希望者全員を無条件で異動させ、人材育成を図ること。
- ③ 他生協でも実施されている“準職員制度”導入の検討を行い、委託・派遣政策の見直しを検討すること。求めているのは派遣法改正論議への対応問題ではなく、生協の雇用政策の変更を求める趣旨です。
- ④ 同時に、現行の制度に基づく内部非正規労働者の正規職員への登用制度を確立すること。
- ⑤ 定年は65歳とし、その退職日はその年度末とすること。

### 2. 賃金に関する要求

- ① 賃金は、“能力”や“業績”に対する報酬ではなく、労働力の再生産費です。いかなる制度であれ、賃金制度は生計費を満たす制度とすること。
- ② 生協内最低賃金を時給(換算)1000円とし、最低賃金協定を締結すること。
- ③ 現制度に基づく定期昇給を確実に実行すること。
- ④ 正規職員は一律1万円のベースアップを行うこと。
- ⑤ 夏季一時金は09年度実績月数(正規1.20、パート0.80ヶ月)を支給すること。また、事実上長期にわたり雇用しているアルバイトには寸志を含めた支給を行うこと。支給日は7月8日とすること。
- ⑥ 惣菜パートの賃金体系を現パート賃金体系に統合すること。シフト勤務(10春闘回答)とは何の関係もありません。経営上も惣菜部門のみにそのしわ寄せを強要している差別の実態を理事会は認識すべきです。
- ⑦ パートリーダー手当を支給すること。⑥⑦について、パート人事制度での協議では、正規人事制度の投票結果から見ても先行きは極めて不透明であり、この間の不満とモチベーションの低下を放置することはできません。切り離して検討すること。
- ⑧ 委託先に対する委託料を引上げ、委託の仲間に適正な給与の支払いが可能となる委託料とすること。
- ⑨ 定年退職や事業の縮小、廃止に伴う退職など、「本人の自発的意思に基づかない退職」の場合は、一時金支給日に在籍していなくても、対象となる一時金算定期間の勤務日数の日割りで一時的金を支給すること。
- ⑩ 家族手当の支給は、その子が22歳になるまでの支給とすること。

### 3. 均等待遇に関する要求

- ① 改正パート法の趣旨に基づき、おかやまコープに働くすべての労働者の福利厚生に関する格差を是正し、慶弔規定の雇用間格差をなくすこと。
- ② 定時職員の生理休暇について、早急に有給化を実現すること。
- ③ 慶弔休暇について、アルバイト職員にまで定時職員規定を適用すること。
- ④ アルバイトを含む定時職員と正規職員との格差是正の実現に向けた長期的な理事会の見解を示すこと。

### 4. 法律遵守と働きがいのある職場作りに関する要求

#### (1) 不払い残業の根絶、年休取得率向上、法律遵守に関する要求

- ① サービス残業を根絶すること。その実現のために“理事会”として何をすべきかを明確にすること。
- ② 年休消化 100%を実現すること。それを実現するには「限られた原資の配分を変える必要がある」との 10 春闘回答からは、本来 100%消化させるべき経営責任が感じられません。改めて実態に対する理事会の見解を示した上で、取得率向上のための具体策を示すこと。
- ③ 取得状況を正しく把握し、具体的対策の検討に生かすため、職種別の取得実績を明示すること。
- ④ 失効させられる年休の活用方法について、具体化を進めること。

#### (2) 働きやすい職場づくりに関する要求

- ① 新コース編成において、過去の失敗を繰り返さず、昼休憩時間の確保、定時に帰宅できることを前提にした帰協時刻の設定の追及を徹底すること。同時に、コース編成のための具体的な時間保障と、進捗管理の責任の所在を明確にすること。
- ② 長距離通勤は、肉体的及び精神的疲労を助長し、通勤途上及び業務上における安全運転に悪影響を及ぼすだけでなく、町内会や PTA などの地域社会への関わりをも阻害する要因です。転居赴任規定には“通勤不可能な距離とはおおむね片道 20 km以上”とも定められており、規定に基づいた運用を進め、長距離通勤の解消に向けて努力すること。また、高速を使用した場合〇分以上の短縮につながるなどの基準を設け、該当する場合はその高速料金の支給を検討すること。
- ③ 配送パートの拡大政策によって、ますますブロック長業務の負担増加が懸念されます。支援担当の増員など業務量に応じた人員の配置を行うこと。
- ④ 母性保護の観点から、メイトを含む女性配達担当者のエレベーターの無い階上への持ち上げについてルールを明確にすること。
- ⑤ 改正労基法に準じ、年間 5 日分に限り年次有給休暇の時間単位取得を実現すること。
- ⑥ 小学校就学前までの子を持つ正規職員の希望に応じて、1 日 6 時間の短時間勤務ができる制度を導入すること。
- ⑦ 介護休業の期間は、現行の 1 年から 1 年 6 ヶ月に延長すること。
- ⑧ 介護時短勤務(介護休業規定第 15 条)を、始業後もしくは終業前の現行 1 時間を 1 時間 30 分とすること。また、その期間を現行の 1 年から 1 年 6 ヶ月に延長すること。
- ⑨ 介護休業取得者の社会保険の本人負担分と同額を給付する制度を新設すること。また、介護休職期間が 3 ヶ月を超え、雇用保険からの介護休業給付が打ち切られた場合、賃金の 40%を給付する制度を設けること。
- ⑩ 育児・介護時短の取得の有無に関わらず、育児・介護を抱える労働者で本人が希望した場合は、人事異動等について自宅からの通勤時間が 45 分以内の事業所となるよう配慮すること。
- ⑪ 対人の仕事である以上、インフルエンザ予防接種の本人補助を行うこと。

### 5. 組合員のくらしを守る生協運動強化と生協の展望に関する要求

- ① 情勢の緊急性にふさわしく、消費税増税を阻止するための具体的な運動を起こすこと。
- ② 生協の存在意義をかけ、TPP 参加阻止に向けた具体的な運動を起こすこと。
- ③ 第 11 次中期計画策定に向けて、全職員が積極的にその論議に参画できる工夫や組立てを行うこと。
- ④ 長くリニューアルが出来ていない店舗も多く残され、借地期限などの話から現場では自分の店の存続に強い不安を感じています。今後の店舗政策や店舗の展望について明確にすること。

### 6. 生協労連統一要求書への回答及び本要求に対する回答指定日

- ① 本要求書と合わせて、生協労連統一要求書に回答していただくこと。
- ② 回答を 3 月 16 日(水)に文書で行うこと。