

2012年春闘要求書(案)

解説

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 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。
- ③ 正規労働者の定年を65歳とすること。退職日は正規・定時とも年度末とすること。
- ④ 契約更新が3年を超えた場合は、期間の定めのない雇用契約とすること。

●組合員SCや統一物流で雇用確保の課題は重要です。その他、正規への登用制度、定年問題等政策的な要求です。

2. 賃金に関する要求

- ① 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。
- ② 正規職員は一律5千円のベースアップを行うこと。
- ③ 一時金は年間で前年実績月数(換算)を上回ること。夏季一時金は正規1.01ヶ月、定時0.7ヶ月以上とすること。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10日とすること。
- ④ 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。

●時給1000円要求は、社会的な運動と結びつけた要求です。社会的には最賃上げの動きが強まっており、一昨年の政労使合意では、最低賃金を早期に800円に引上げ、2020年までには平均1000円を目指すことが確認されています。実現すれば生協も768円から800円に、更に1000円への引上げを余儀なくされます。それに備えて今から手を打たせるというのも要求趣旨の一つです。

●正規ベア要求は、生活実感アンケートでほとんどの仲間の声をカバーする5千円に設定。
●一時金は2011年度実績月数です。

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 慶弔休暇において少しずつセパ格差を是正すると過去の約束に基づき、少なくとも“実祖父母及び兄弟姉妹死亡”の際の特休3日のうちの有給2日を3日とすること。
- 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。

●部会重点要求として、過去の約束でもある慶弔休暇の格差是正の前進をめざし、②を要求します。

4. 法律遵守と働きがいのある職場作りに関する要求

(1) 年次有給休暇取得率向上、不払い残業の根絶、法律遵守に関する要求

- ① 年休取得について月1日以上の取得を奨励すること。特に、正規は年間平均取得日数12日以上を12年度事業方針の目標に位置付けること。また、次期中期計画もしくは次世代育成行動目標に、中計最終年度の年間平均取得日数目標を15日以上と定め位置付けること。
- ② 失効させられる年休の積立制度を早急に確立し、年休100%取得の経営責任の一端を果たすこと。
- ③ サービス残業を根絶すること。また、時間外労働の短縮に向け、ノー残業デーを設定すること。
- ④ 配達コースの新編成において、半日コースの昼のインターバルを最低90分確保し、昼休憩が60分取得できる体制を物理的に保障すること。

●年休取得では、しまね生協の次世代育成行動目標(別紙)を参考に、具体的な目標設定を事業方針に位置付けさせようという要求です。

●昼休憩60分確保のために、物理的にも保障させるためインターバル90分を要求します。

(2) 働きやすい職場づくりに関する要求

- ① 長距離通勤の解消を人事政策よりも優先すること。
- ② 年間5日分の年次有給休暇の時間単位取得を実現すること。

●長距離通勤への不満は根強く、人事政策上の問題よりも安心安全の通勤、業務遂行を実現することの方が大切だと思います。

●年休の時間単位取得は、実現すれば介護や通院、子供の送り迎えなどを必要とする仲間が助かります。

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。

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(金)に文書で行うこと。