

正規職員全員配布

2016 秋闘 職場の声が大事です。
**分会を開いて、みんなの要求
 について話し合みましょう！**

2016 秋闘分会討議資料 正規版

ユーコープ労働組合
 本部事務所 045-319-4891

9月13日(火)から9月30日(金)までの間に分会を開催して下さい。分会では、この「討議資料」を見ながら話し合い、「分会開催報告書」に話し合った内容・出された意見を記入して、労働組合書記局へメールカバン・FAXで送って下さい。理事会に対する要求は、10月7日(金)の中央執行委員会で決定し、当日、理事会に提出します。労使交渉期間は、11月12日(土)から11月26日(土)の予定です。

☆ストライキ権確立のための全員投票を10月12日(水)から18日(火)に実施します。

1. 職場の運営がルール通りになされているかどうかを点検し、職場懇談会などで改善を図りましょう。

(1) 右側の「正規職員職場チェックリスト」は、すべて理事会と確認済みの事項です。本来はすべてに○が付くべき内容です。一つでも×が付くようでしたら、職場懇談会を開催したり、分会の意見を所属長に伝えるなどの工夫をして、改善を図りましょう。

【店舗の2014年秋闘協定】

①守るべき優先順位は、第一にサービス労働の根絶、第二に長時間・過重労働の把握と是正、第三に36協定順守である。36協定を守ろうとする余り、表面上のつじつまあわせでサービス労働を隠すのは本末転倒である。

【宅配の2015年秋闘協定】

- ①宅配供給部門職員・パート職員の休憩時間取得について、少なくとも30分以上取得できるよう2015年度中に業務の見直しに取り組む。
 ②宅配供給部門職員の帰着時間について、理事会は適正な運行計画（基準時間17:45業務終了）となるよう2016年度末までに完了させる。

(2) 業態別の労働条件問題や政策課題について、意見を出し合ひましょう。

2. 社会的な要求の前進に取り組めます。

- (1) 自分たちと子供たちの生活のために、私たちの国・日本のために、もっと社会を知ることに取り組んでみましょう。そしてできることから行動しましょう。分会でも、平和と戦争、アベノミクス、税金や医療・介護・教育の問題と自分の生活について話し合ひましょう。
 (2) この秋に予定している「重点署名」についても、積極的に取り組みをすすめてみましょう。
 (3) 「最低賃金裁判」が東京高等裁判所で続いています。傍聴など裁判勝利のための行動に参加しましょう。

正規職員職場チェックリスト

※この表をもとに、職場全体として「できている：○」か「できていない：×」か、話し合ひましょう。できていない項目があれば、どのようにできていないかを「分会開催報告書」に記入しましょう。

※職場の問題点は、職場懇談会・労使協議会・団体交渉などを通して、改善していきましょう。

- ① 残業は報告と命令のルールに則って行われている。
- ② 不払い労働(早出含む)は発生していない。
- ③ 36協定を越える長時間残業は発生していない(通常月30時間、繁忙月40時間)。
- ④ 指定休・指定連休は取得できている。
- ⑤ 有給休暇や生理休暇は申請すれば、基本的には取得できる。
- ⑥ 有休取得促進のために取得計画がシフト化されている。
- ⑦ 昼休憩時間は60分取得できている。
- ⑧ 職場にはハラスメントはない。
- ⑨ コープ体操は毎日全員が行っている。
- ⑩ 仕事に必要な備品(事務用品、手袋、雨合羽など)は貸与されている。
- ⑪ 職員会や部門会は毎月開催され、意見や質問を言う時間が確保されている。
- ⑫ 人事異動や部門異動があった時、引継ぎや必要な教育が行われている。
- ⑬ 正しいことを正しい、誤りを誤りと率直に言える職場になっている。

※その他、職場運営の問題点などについても、話し合ひましょう。

3. 正規職員 65 歳定年延長について、意見を出し合ひましょう。

(1) 第4回定期大会では、「正規職員の 65 歳までの定年延長については、アンケート集約と分会討議を行い、要求を提出するかどうかも含め、労組方針を明確に」する、としています。以下のアンケート結果等を参考に、正規職員 65 歳定年延長を要求すべきかどうかについて、意見を出し合ひましょう。

(2) 現行制度

【エス職員】

「200,000 円～260,000 円の範囲で公的年金を含めた本人の手取りが最大となるように設定する。」(協定書)

実質月 26 万円で一時金なし→年収 312 万円 (再雇用制度としては社会的には高い水準)

【エス短時間職員】

時給 1250 円。1 日の労働時間は 2 時間以上 7 時間以下、勤務日数は週 4 日か週 5 日。

(3) 中央執行委員会が考える定年延長のメリットとデメリット

【メリット】

- ① 年収増になる。
- ② 60～65 歳でも退職ポイントが加算されれば、受け取る退職金が増える。
- ③ 60 歳以降もバリバリ働き続けたいと考えている職員にとっては、働きがいにつながる可能性がある。

【デメリット】

- ① 定年延長になれば、59 歳以下と同じ人事考課制度が適用されることになり、数値責任を厳しく追及される働き方が 65 歳まで続く可能性が高い。
- ② 60 歳で退職するという選択をした正規職員にとって、自己都合退職という名称は、定年退職に比べ、気持ちの上で「やりきった感」に欠ける。

(4) 2016 年 7 月、50～59 歳の正規労組員を対象に、アンケートを取りました。配布者数は 379 人で、回答者数は 234 人でした。アンケート結果は以下の通りです。

【設問】現行のエス職員制度に追加して、65 歳までの定年延長を実施することは、あなた自身にとって必要だと思いますか？

回答	回答数	回答割合
必要だと思う	136	58.1%
必要だとは思わない	60	25.6%
わからない	36	15.4%
未記入	2	0.01%

※冬季一時金について

- (1) 2016 年度の一時金については、春闘で再回答を勝ち取り、夏冬合わせて 2.5 ヶ月の年間協定を締結しました。正規職員の冬季一時金は 1.25 ヶ月となります。
- (2) 2016 春闘ではまた、「理事会は、正規職員の一時的金については、2018 年度に年間 3.4 ヶ月に回復できる状況をめざす」という協定を締結しました。
- (3) 中央執行委員会は、2016 年度冬季一時金の上乗せ要求はしない方針です。

4. 現行の役割等級制度の問題点と改善の方向性について意見を出し合ひましょう。

(1) 第4回定期大会では 2016 年度の取り組みの重点の一つとして、「正規職員の賃金・人事制度(役割等級制度)の見直しについては、春闘で要求を提出し、今後の方向性について、労使間での一致を目指」す、としています。

2016 年秋闘では要求の提出は行いませんが、今回と春闘での 2 回の分会討議をもとに、2017 年春闘で要求を提出する予定です。以下の、「現行制度の問題点」を参考に、現行の賃金・人事制度(役割等級制度)の何が問題で、どのような方向に改善していくべきかについて、意見を出し合ひましょう。

(2) 中央執行委員会が考える、現行の賃金・人事制度(役割等級制度)の問題点

- ① A1、A3 などの等級では、天井の号棒に張り付いている職員比率が異様に高くなっている。
- ② 年齢が上がると多くの職員が等級を下げられている。基本給も 55 歳を過ぎると下がる制度であり、二重に収入減となる。
- ③ 「組織の都合」で職務が変更されたことで、2 段階・3 段階も等級が下げられることがある。若い職員も長く働くことが不安になる。
- ④ チーフ不在店舗のサブチーフのように、チーフと同じ仕事をしていながら等級が低く抑えられているケースがある。宅配では昨年、労働組合の指摘により、主任代行職の職員がいっせいに主任に昇格した。
- ⑤ 供給高の高い店舗の副店長に比べて、供給高の低い店舗の副店長の方が、諸作業の習熟度がより求められる実態がある。店長・副店長の等級を供給高で一律に線引きしていることに対し、疑問の声が上がっている。

(3) 人事考課の結果に対する「苦情申告」はほとんどありません。一方で、「マイたすく」の目標設定項目などが仕事の実情に合っていないなどの声も出されています。「マイたすく」「マイきやりあ」についても意見を出し合ひましょう。

5. 借上げ住宅使用料(本人負担金額)などについても、改善を求めます。

- (1) 業務都合で転居したときの借上げ住宅本人負担金額は、他の生協に比べて重いのが現状です。特に単身赴任者については、本人負担金額を 0 円にしている生協が数多くあります。
- (2) 通勤手当支給基準では「通勤の交通経路は、最も低額な区間」となっています。しかし神奈川県内では多くの鉄道会社の路線が錯綜しているため、時間のかかる不合理な経路の方が、一般的・合理的な経路より低額となる場合があります。「合理的経路のうち最も低額な区間」への変更を求めます。