

11/6、11/7 秋闘交渉結果 妥決報告

11月6日（金）しずおか水道店、会社側の交渉団長渋谷社長、佐々木部長、東宮統括部長。労働組合側は常任執行委員2名、労組員2名参加。11月7日（土）かながわ瀬谷工場、会社側の交渉団長渋谷社長、佐々木部長。労働組合側は福田委員長他労組員7名が参加しました。交渉の結果は以下の通りです。

社員は冬季一時金（12/10支給）0.2ヶ月、パート社員・シニア社員・シニアパート・シニアアルバイト・学生アルバイトは年度末手当（2/27支給）0.2ヶ月

1. 一時金について

労組 社員もパート社員も年度末一時金ではなく冬季一時金を出して欲しい。

会社 会社としては冬季一時金でも年度末手当でも構わないが、103万で抑えているパートさんに配慮したつもり。会社は年度末手当の方が手間もコストも掛かる。



11月7日 かながわ瀬谷工場にて交渉

労組 正社員・パート社員だけでなく、シニアパートやシニアアルバイトにも出してもらえるのは有難い。正社員は、年間2.8ヶ月はベース。何とか上積みはできないか。

会社 閉店による売上減の中での6000万の利益確保。この要因は市場の仕入変更による利益確保が大きい。下期には予算が高く、ほとんど上積みの見込みはない。6000万のうち、多くは閉店のリスクを抱える「コープ水産が入っている店舗への利益貢献」を行う判断をした。コープ本体への戻しではない。例えば野庭店には60～80万の利益貢献を上乗せすることになる。これ以外は全て人材（今回の一時金上乗せ110万、教育に700万）に使った。会社としてはこれ以上内部留保（2.2億円）を溜める必要もないし、投資資金も必要ではない。

労組 休憩して労組として支給時期の判断をする。会社も上乗せの検討をしてほしい。

＝休憩後＝

会社 検討したが、上乗せの判断はできない。

労組 「正社員は12月10日に一時金として支給。それ以外は年度末として支給」ということで合意する。

2. 正社員の指定休・有休取得について

労組 指定休・有休取得は全体ではなく個人別に把握しないと意味がない。指定休については会社の責任で、個人別に3月20日までの指定休取得計画を労組に提示して欲しい。有給休暇は年度ごとの取得率の目標を提示して推進してほしい。

会社 指定休取得不足は、年末までに個別面談もして、どうやって休むのか、休日取得計画を実施していく。労組に提示する。有給の取得率はもう少し待ってほしい。

3. 正社員40歳以上への人間ドッグ導入は、40歳と50歳での付加検診実施を確認

会社 回答のとおり40歳、50歳時点での「付加検診」を会社の負担で行う。この内容は、実施的に「人間ドック」と同様の検査項目となっている。会社から案内を出して検診して貰う。この費用は会社負担として行う。

労組 胃カメラ、大腸検査などできないか。

会社 各自の希望でオプションでできる。自己負担にはなるが保険が使える。

4. パートの1分単位勤怠と休憩時間について

会社 残業をきちんと付けるために今のシステムに変えた。0:14から休憩すると0:00から休憩したようになってしまうので、チーフには気遣ってくれるよう話をしている。プログラムを入れ替えて、12月16日から、5分まるめになるよう、進めていく。



11月6日 しずおか 水道店での交渉

5. パートの定年延長について

労組 60歳になっても仕事は全く変わらず時給だけ下がる。それまでの経験給が半分付くとはいえ、シニアパートさんの不満は大きい。

会社 ユーコープや社会状況を見ながら検討したい。今後の課題と思っはいる。

労働組合は数が力！職場に労働組合に入っていない人がいればお誘いして、仲間を増やそう！