

2013年10月21日

わかやま市民生活協同組合
専務理事 殿

わかやま市民生協労働組合
執行委員長

2013年年末一時金および労働諸条件の改善に関する要求書

貴理事会の日頃のご奮闘に対し敬意を表します。

I. 要求趣旨

1 私たちをめぐる情勢の特徴

①安倍政権の悪政と国民の矛盾が拡大 アベノミクスへの不安や懸念広がる

安倍政権は衆参両院で多数を占めたことで「ねじれが解消」と主張していますが、安倍政権のすすめる悪政と国民の願いとの「ねじれ」はますます広がり、矛盾が深まってきています。国民は安倍政権がすすめる「アベノミクス」をはじめとした政策に無条件に白紙委任をしたわけではありません。選挙直後に実施された共同通信社の世論調査（7月22～23日実施）では、安倍内閣の支持率は56.2%で、前回6月調査の68.0%から11.8ポイント急落しました。支持率が50%台となったのは12年12月の第2次安倍内閣発足以来はじめてです。一方、不支持率は31.7%で、前回（16.3%）からほぼ倍増しています。安倍内閣の不支持の理由は、「経済政策に期待が持てない」が29.6%で最も多く、前回調査からは9ポイント増えています。共同通信は、「賃金上昇の遅れや円安による物価上昇など『アベノミクス』への懸念の広がりが、支持率が急落した背景にあるとみられる」としています。

②政府はTPP交渉からの撤退を 交渉内容はまったく明らかにされず

7月末から日本は正式にTPP交渉（マレーシア会合）に参加しました。しかし、国会で決議した「国益」を主張せず、しかも、米企業のいいなりとなり、日本市場を明け渡す売国奴的なものとなりました。また、交渉の内容も4年間明らかにされないという異常な交渉である事も明確となりました。

8月後半からはブルネイ、10月にはインドネシアで交渉がおこなわれ、年内での合意をめざすとしています。一方、8月からは日米での交渉もおこなわれ、米国が日本に自動車分野や保険、検疫、食の安全基準などでの非関税障壁撤廃を迫っています。

TPPと交渉の内容を広く宣伝し、TPP参加を断固ストップさせる必要があります。

③高齢者の暮らしを脅かす給付削減と負担増

社会保障制度改革国民会議での議論が終わり、8月6日に報告書が出されました。

政府はこの報告書をもとに、改革の手順を定めるプログラム法案を閣議決定し、秋の臨時国会に提出、来年の通常国会には具体的な「改正案」を提出する予定です。

国民会議で出された最終報告の内容は、すでに明らかなりにされているように、徹底した重点化・効率化の名のもとに医療と介護一体で、給付の削減、負担増などを求める大改悪の内容となっています。

医療では、70～74歳の医療費窓口負担の引き上げ、保険料の上下引上げなど、大病院受信料の上乗せなど、自己負担増が目白押しとなっています。一方、政府の規制改革会議は、保険診療と保険外診療の併用を認める「保険外併用診療費制度」の対象拡大を来年6月の答申でまとめることとしました。介護では、要支援を介護保険制度から分離し、都道府県に移すなど、サービスの切り捨て、縮小がおこなわれます。また、負担を現行の1割からの引き上げなど、負担増も盛り込まれています。

④消費増税はなんとしても中止に

こうした社会保障の切り捨てとセットとなっているのが、消費増税です。安倍首相はこの秋にも来年4月からの消費増税実施を判断しました。

すでに見たように、アベノミクスによる物価高、生活保護の切り下げ、社会保障制度の切り捨てと負担増、そして消費増税とつづくなら、国民生活は深刻な打撃を受けることは間違いありません。さらに、生協の事業にも深刻な影響を及ぼします。

一方で、安倍首相は日本の企業の税率は主要国と比較して高いとの認識のもとに、法人税の引き下げの検討に入りました。こうした動きにたいし、政府・与党内でも「企業を優先し、家計だけに負担を押しつけるもの」との批判も生まれています。

消費増税中止、社会保障大改悪反対のたたかいを職場・地域から巻き起こし、安倍内閣の暴走をストップさせなくてはなりません。

『平和とよりよき生活のために』を理念とし、働く国民、消費者の砦として活動する生協が果たすべき役割を今こそ発揮しなければなりません。

2 和歌山県内の情勢

県内で働く労働者の賃金はピークの1997年以降、毎年下がり続けています。県の「毎月勤労者統計調査」によると、労働者（常用雇用者30人以上の事業所の常用雇用者）1人月平均は、97年には38万8,300円だったのが、2011年には31万1,500円まで下がり、年額では約92万円の減額となっています。

県経済の回復のためには、雇用を増やし、賃金を引き上げ、内需を拡大することや第一次産業への支援が必要です。

県民のくらしの悪化は、生活保護の増加にも現れています。県内の生活保護状況は、消費増税などで1997年以後、増加をつづけてきました。景気悪化による増加とともに、保護世帯のなかで高齢者の割合が高まっており、社会保障の負担増が保護世帯を増やしていると考えられます。2008年のリーマンショック後はその伸びが顕著になり、2009年には生活保護法施行後初めて、被保護世帯数が10,000世帯を超え、2012年11月では11,732世帯、14,876人（保護率1.49%）となっています。就学援助を受ける児童・生徒も年々増え、2011年では11,585人（公立小・中学校の児童生徒の14.5%）が対象として認定されています。

3 わかやま市民生協をめぐる情勢

わかやま市民生協は13春闘において、事業や課題の遅れを理由に、パート労働者（エリアスタッフ）の一時金をカットするという回答を行いました。労働組合は分会での論議を深め、ストライキを背景とした闘争を構え、交渉を行いました。カットはおこなわれませんでした。

課題推進が困難な要因としては、配送コースの見直しが全体で取り込まれず、同じ地域を何人もの担当が入り乱れて行う配送や過密な配送時間、それに加えて厳しい残業管理が時間を奪い苦戦を強めています。また他流通や他生協が宅配システムを推し進める中で、2007年以後改善がされない個配手数料や、他生協では普通行われる新聞折込等の宣伝がされないなど、企業としてのサポートが弱くなっています。また、人員体制の面でも、現場では常に人手不足の中で応援や代走が常態化し、エリアスタッフの契約時間外の代走も常態化するなか、妊娠が判明したとたん、退職を示唆する上司など、人を大切にしない運営がさらに退職者を生み、人が入れ替わる職場風土となっています。

一方、店舗ではリボーンオープン後、現場の極めて劣悪な長時間労働の後、パート労働者やアルバイト労働者の一定の採用が進み、リボーン効果と折込チラシなどの宣伝、現場労働者の奮闘が実を結び、来店者数の改善が進んでいます。行き過ぎた経費カットではなく、必要な経費はきちんと執行する。その大切さを示す教訓的な事例ではないでしょうか。

労働組合の集約した秋闘アンケートでは、「生協に入って精神的なストレスを感じるか」の問いに対して全回答者の8割が「強く感じる」「少し感じる」と回答し、「職員として生協から大切にされていると思うか」の問いには「思わない」「わからない」が9割で、「思う」人は1割にとどまりました。生協の理念と現場の実感にかい離が生まれています。

また、先日おこなわれた中央委員会では、相も変らぬ「サービス残業」「昼休憩の未取得」「考課面談の不実施」など基本が出来ていない事実が明らかになりました。課題の困難や基本の不徹底を現場に起因さすのではなく、労使があるいは上層部と現場が一体になって問題解決にとりくみ地域に支持される生協に生まれ変わらなくてはなりません。

その意味でも、理事会には2013年秋闘要求および労働者の声に真摯に向き合い、誠実に回答する姿勢を求めます。なお、回答は全国いっせいで回答指定日である11月5日までに文書でお願いします。

II. 2013年末一時金要求

1 年末一時金に関する要求

- 1) 年末一時金はパート職員・アルバイト職員・シニアスタッフ職員に月数2.0月を支給すること。
- 2) 年末一時金は正規職員に基本給の月数2.0月を支給すること。

III. 具体的要求

1 労働時間、休日に関する要求

- 1) 上期の指定休の取得状況を、取れなかった人数もふくめて明らかにすること。店舗は上期

の休日取得数を明らかにすること。

- 2) 正規職員の今年度の有休取得計画の有無と、9月末までの取得状況を明らかにすること。
- 3) 支所と店舗でパート職員の契約時間外労働があります。月ごとにパート職員の契約時間と実労働時間のかい離を調査し、事業所単位で明らかにすること。
- 4) 職員全員に法定時間どおりの昼休憩をとらせること。
- 5) 岩出中央店は正月3ヵ日を休日とすること。

2 人事制度に関する要求

- 1) 人事制度のマニュアル通りに運用を行うこと。
- 2) 新しく出来た部署、名称が変わった部署の職務基準書・要件書を作成し、「人事制度の手引き書」を全職員に再度配布すること。
- 3) 新入協者には目標統合の面談をおこなうこと。
- 4) 店舗ではパート職員に目標統合、および評価の面談をおこなうこと。
- 5) 目標統合時には、面接シートは書かせるだけでなく、目標統合の面談をおこなうこと。
- 6) 事業所（職場）の8割以上の者がC・D評価の部署は、目標または運営のマネジメントを見直すこと。部会を開催すること。
- 7) 以前から申し入れていた人事制度についての労使協議会を開催すること。

3 職場のモラルおよび労働安全衛生に関する要求

- 1) 交通違反で免許取り消しになった場合は隠さず、職場で問題を共有化すること。
- 2) 傷病他による原因で所属長が長期に休む場合はすみやかに補充もしくは代理をたて、部下の労働強化とならない対策を講じること。
- 3) 支所に机・イスを配備すること。
- 4) 支所を施錠し職員不在の状況で全員配送に出払う様な状況を作らず、責任者を支所に残すこと。
- 5) 全事業所に男子更衣室をもうけること。

- 6) 更衣室のロッカーの不足を補充すること。鍵のないもの・鍵の壊れたものは修繕すること。
- 7) パワーハラスメント、セクシャルハラスメントの有無について実態調査を行い、全職員に防止のための学習・啓発を行うこと。
- 8) 昨秋闘以後メンタル不全問題によって1カ月以上休んだ職員の数を明らかにすること。
- 9) 配送部門のストレッチ体操を、腰痛予防の観点から検証し見直すこと。また作業開始前に体操を行うように徹底すること。
- 10) 労働災害が起きた場合、すみやかに必要書類を当該職員に渡すこと。またその事例や防止策を職員全員に周知徹底させること。労災発生時の対応マニュアルを作成し、労災隠しが起こらないように所属長に指導・教育を徹底すること。
- 11) 職員のインフルエンザの予防接種には補助をおこなうこと。
- 12) 中央労働安全衛生委員会を早急に開催すること。
- 13) 各職場で労働安全衛生委員会を早急に開催すること。法令で開催を義務づけられている職場では日程を明らかにし、開催すること。

4 職場運営・人員に関する要求

- 1) 全職場で、現在の欠員は期限を明らかにして早急に補充すること。支所では以前のように、せめて支所長・副支所長は代走に行かないですむ体制を早急に整備すること。『欠員はありません』というような人員不足の観点を逸脱した回答をしないこと。

5 パートに関する要求

- 1) 現在、無給であるパート職員の生理休暇を、正規職員と同じように有給の特別休暇とすること。
- 2) パート職員の休職制度を見直し、期間や復職等の規定は正規職員に準ずるものとする。
- 3) パート職員から正規職員への登用制度（公募制など）を作る。
- 4) 人員不足等のため所属長から出勤要請があり、その結果配偶者控除103万円を越えそうな場合、無給の特別休暇をあたえること。

6 その他の要求

- 1) アルバイト職員に通勤手当を支給すること。
- 2) シニアスタッフ職員に通勤手当を支給すること。
- 3) シニアスタッフ・アルバイト職員に日祝手当を支給すること。
- 4) シニアスタッフ職員に、パート職員と同様に年末年始手当・年末年始特別手当を支給すること。
- 5) 近隣の生協では通常貸与されている、制服としての配送ズボンを、C I かつ、腰痛対策の観点からも支給すること。
- 6) 妊娠判明時には、男女雇用機会均等法の“働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定”等の法の趣旨にそって配慮を行い、継続できる仕事をあたえること。退職勧奨はおこなわないこと。
- 7) 傷病で現行業務に支障をきたす場合、部署異動や作業軽減等の対応をすること。

7 労使間の民主制に関する要求

- 1) 労務月報は毎月提示すること。また、提示内容の間違いのミス無くすること。
- 2) 過去の労務月報の未提示分を11月末までに提示すること。
- 3) 定期的に経営協議会を開催すること。

IV. 事業所の具体的要求

物流センター

- 1) 「物流センター特別手当」を見直し、アップすること。
- 2) 人員不足ではほぼ毎日応援が発生しています。解消すること。

本部

- 1) 欠員補充には派遣契約よりもパート募集を優先すること。
- 2) 人員募集時のパート募集か、派遣契約かの募集の違いの根拠を明らかにすること。

個配

- 1) 遠方への代走応援には高速代を支給すること。
- 2) 支所の固定応援メンバーの残業管理は差別せず、支所職員と同様におこなうこと。

組合員サービスセンター

- 1) 採用は、パート職員での雇用を行うこと。

支所

- 1) 支所でコースメンテナンスをおこない、コースの平準化をはかり、各班で対話の出来る時間を確保すること。
- 2) 支所でコースメンテナンスをおこない、A P 配送する職員の昼休憩未取得をなくすこと。
- 3) 課題推進は現場まかせ、担当者まかせにせず、現場の困難を解消する様に組織全体で方針化・具体化して取り組むこと。
- 4) エリアスタッフに3ヶ月以上の応援・代走を依頼する際には本人の希望を聞き、契約時間を見直すこと。すでに3ヶ月を過ぎている場合はただちに希望を聞き、契約時間を見直すこと。
- 5) 2012年秋闘回答書で修繕すると回答した、配送トラックのバックモニターの故障が未だ修繕されていません。なぜ修繕できていないのか理由を明らかにし、いつまでに修繕するのか回答すること。
- 6) 汚れたシッパーは適宜に廃棄すること。清潔なシッパーを支所に常備すること。

岩出中央店

- 1) 他店研修の移動時間も拘束時間として賃金保障すること。
- 2) 資格給制度をもうけること。
- 3) 男子更衣室と女子更衣室にロッカーが足りません。補充すること。