

パート・非正規の待遇改善めざして

有期から無期雇用を
求めるたたかい

生協労連 北口明代

生活協同組合とは

- n 生協は、正式には「生活協同組合」といいます。生協を表すことばに「コープ」がありますが、これは、「協同組合」を表す英語「Co-operative (コーペラティブ)」の「Co-op」を日本語読みにしたものです。
- n 生協は、消費者一人ひとりがお金(出資金)を出し合い組合員となり、協同で運営・利用する組織です。「こんな商品が欲しい」「こんなサービスがあると便利」といった、暮らしの中から生まれるさまざまな「ねがい」を、組合員が力をあわせることで実現しています。
- n 生協は、消費生活協同組合法(生協法)に基づく組織です。

生協労連の紹介



最賃くん

生協労連の概要

n 名称 全国生協労働組合連合会

n (略称生協労連)

n 設立 1968年9月

n 本部 渋谷区千駄ヶ谷4-1-9 南部ビル3階

n 組合員 152単組約65000人

n うち7割がパート・非正規

n うちパート労組17

n

生協労連パート部会の紹介

パート自身による主体的な活動

- n 1980年 パート部会結成
- n 1982年 生協パートタイム労働者懇談会
(パート部会休会)
- n 1995年 パート部会再開 (パ懇解散)

要求

期間の定めのない雇用契約

均等待遇(格差是正)

最低賃金の大幅引き上げ

働きつつづけられ働きやすい職場づくり

2004年第5次中期計画でギアチェンジ

- ・すべての労働者のディーセントワークとジェンダー平等社会の実現
- ・最賃・均等待遇など非正規課題を主軸に
- ・10万人の生協労連の展望

施策

- ・中執選出 クォーター制度導入(正規・パート枠)
- ・地連執行委員、中央委員、大会代議員、各委員会のパート・女性の比率アップ

女性・パートの参画高まる

中央執行委員長 2012年度女性・非正規出身

n 中央執行委員会

2013年度 26人(女性11 男性15)

中央委員

2013年度 44人(女性17 男性27)

第47回定期大会(2014年9月)

代議員数109人(女性45 男性64)

~~会議・交流会などほぼ4割が女性・パートの参加~~

パート・非正規労働者の 処遇改善のたたかい



春の銀座パレード 社会対話



最低賃金の大幅引き上げ

宣伝行動

署名行動

最賃審議会の傍聴

地方議会 意見
書採択運動

最賃裁判

最賃体験運動

自治体訪問

最賃委員任命の
異議申し立て
不服審査請求



生協理事会への要求

生協・会社内で働くすべて賃金の底上げ
(ベースアップ)をめざそう

誰でも時給1,000円以上を求めよう

年収300万円、月給30万円、時給1500円

雇用の原則は無期雇用と均等待遇

国への要求

パートタイム労働法の抜本改正

労働契約法の改正

生協理事会への要求

- n 期間の定めのない雇用に(無期雇用)
- n 一時金制度のないところは制度化を、同月数要求
- n 福利厚生制度や特別休暇制度の均等待遇
- n 正規への登用制度
- n 同じ仕事には同じ賃金を

n 2014年4月改正
労働契約法を活用して
パートの無期雇用を獲得

「労働契約法の一部改正にともなう統一要求」

2012年10月第447回生協労連中央執行委員会

- n パートタイマー・有期雇用労働者の雇用の安定化と処遇の改善めざし、すべての単組で有期雇用から無期雇用への転換を求めよう

改正案のポイント

有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、
有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)、
期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

< 統一要求案 >

1. パートタイマーなど、生協で働くすべての有期雇用労働者の契約を直ちに無期雇用とすること。
2. 1が出来ない場合は、有期雇用契約を繰り返し、5年以上勤務している有期雇用労働者について、直ちに無期契約とすること。
3. 改正労働契約法では4月1日から、有期契約労働者への合理的理由がない通勤手当の不支給、福利厚生との差別は禁止されます。すみやかに、現行の制度を是正すること。
4. 正規職員との格差是正のために、均等待遇を実現すること。そのための、道筋を示すこと。

2012秋闘

n エフコープ(福岡) 2013年度8月

従前より、パート無期雇用の生協

コープあおもり

みやぎ(アルバイトも)生協

東北大学生協

大学生協東北事業連合

こーぷ福社会(福祉)

2013春闘 要求単組50 前進回答13

- n みやぎ生協 学校部門の嘱託 2013年度中
- n 共立社(山形) 2014年度
- n 福島生協 2013年度
- n 東都生協(東京) 2014年度
- n 日本生協連 2013年5月から(スタッフは5年で)
- n コープぎふ 2013年度 福祉常勤専任
- n おかやまコープ 2014年5月から 勤続3年以上
- n コープみやざき 2014年度
- n コープかごしま 2013年度 勤続3年以上
- n 長崎大学生協 2014年度 勤続5年以上
- n コープ九州事業連合 2014年度

2013年秋闘

- n 要求単組21 前進回答3
- n コープさっぽろ 契約職員を無期転換、エリア職員へ
- n CSネット・組合員サービスセンター
法律より前倒しで検討する
- n 京大生協
既に通算5年を超えるパート職員を対象として、次回
契約より無期労働契約とすることで検討を進める

2014春闘 要求単組39 前進回答12単組

あきた 状況を見て検討

みらい(東京・千葉・埼玉)・ぐんま・にいがた2014年度に判断

ユーコープ 2015年度からの実施を検討

あいち・ぎふ 2015年度実施に向け協議

よどがわ(大阪)・やまぐち 新人事制度で協議

とやま 2014年度12月より

いしかわ エリア職員 法の前倒しで判断

ひろしま 専任職 勤続1年以上

こうち 可能な限り早期に

おきなわ 2014年4月 勤続5年以上

無期雇用の転換をもとめた結果

n 生協職場の約3万人の
パート・非正規労働者雇
用の安定を実現しました

理事会側の懸念とそれに対する労組の見解

- n 事業所閉鎖し雇用問題が発生したときに、解雇できない
- n パートが異動できるのか
- n 正規と同様に退職金を引当金として積み立てる原資がない

労組の見解

・雇用契約の問題なのであって、正規と同様の扱いとの考え方は持っていない。

こんごの課題

- n すべての生協で無期雇用の実現
- n 低すぎる賃金の底上げ、均等待遇への接近
- n 同一価値労働同一賃金原則の実現

- n 無期雇用への転換が獲得できる一方、有期雇用との差別化がはかられる事例も。不利益変更にならないように注視していく

ご清聴ありがとうございました！



生協労連の組織拡大キャラクター かなえ