



## あなたは得する？あなたは損する？

### どうなる今度の新人事制度 P2

◆パートナー人事制度改定案について多くの疑問・質問が寄せられています。前回の新聞に続き報告します。

#### ●スタンダード手当について

理事会側からは、“1年以上”働いているパートについては、スタンダード基準を満たしているのので、“手当てが付く”との説明を受けている。

何名かにヒアリングをしたところ、人事評価“A”で“9年勤めている”が、“手当て無し”と報告あり。

★“上記については”現在、理事会側に確認中です。

#### ●一時金・退職一時金制度について

○新時給に変更し、一時金をなくして、時給が上がっても、一時的な場しのぎで、長年貢献しているパートに対する思いやりがない。

長年貢献しているパートは、生協が傾いた際にも、職場放棄せず、“生協側の要望を聞き入れ”、賃金ダウン、一時金カットにも応じ、協力して再建に尽くしてきたが、それもないことにするのか？

○新時給は、今まで持っていた一時金を平たくして670円に上乗せただけで、今700円時給になると数年は、基本時給が上がらないと思う、せめて退職一時金制度だけは残して欲しい。

○調整時給が付いているが、調整時給が減らない限り、時給が上がらないのです。

#### 新人事制度の説明

○所属長からの説明が一方通行すぎる。意見をきちんと聞く姿勢を持っていますか？パート部会の説明を聞いた直後に賛成・反対の即決をせまる店長、また業務中に聞いてくる店長は押し付けで、合意を求める姿勢とは思えない。

○職場代表の選出のしかた、店長が勝手に決める、おかしくありませんか？

○2月24日のテレビ会議は本部からの一方的な話で、質問はありませんね、でスイッチが切られた。何の為の会議？

●制度として取り入れるのであれば、合意した事業所単位ではなく全店同時に足並みそろえて欲しい。

◎制度を変えるときは、時間をかけて、人事制度委員会を作って欲しい。

☎ 分からない事や何かありましたら、どんな事でもいいのでお電話下さい。お待ちしております！！

一時金は経営側より用意されたものではありません。私たちの先輩パート労働者が自分たちの賃金要求をし、勝ち取る中で少しずつ積み立てて作り上げてきた制度なのです。

現在の一時金の算出方式

◎年2回（一時金・夏季・冬季）パート契約を結んだ日から

○契約時間数×4.345×基本時給×一時金支給率○ヶ月×乗率

例・（週20時間契約で一時金0.4ヶ月基本時給670円の場合）

$$20\text{H} \times 4.345 \times 670 \times 0.4 \times 1 = 23.289 \text{ 円}$$

◎退職一時金（勤続年数3年未満の方は対象外）

●勤続月数—36ヶ月×1.000円

例・（勤続年数6年の方の場合）

$$72 \text{ ヶ月} - 36 \text{ ヶ月} \times 1.000 \text{ 円} = 36.000 \text{ 円}$$

例・（勤続年数10年の方の場合）

$$120 \text{ ヶ月} - 36 \text{ ヶ月} \times 1.000 \text{ 円} = 84.000 \text{ 円}$$

上記の計算式で是非自分の契約時数及び契約月数に置き換えて計算してみてください。

一時金とは年2回（夏季・冬季に支給）だけでなく、この退職金も含まれます。

今、これらが廃止されようとしています。

今年、5月10日で退職金制度を廃止と経営側は一方的に伝えていますが、労使合意していません。