

2016春闘要求書を提出

3月15日、「2016春闘要求書」を提出しました。

賃金引上げは、連合、自治労の統一要求である「11,000円、2.8%以上」を求めています。

しかし、医療生協の1月末事業実績は当期剰余金が△22,008千円という厳しい状況です。

賞与については、今年度の支給月数である「3.5ヵ月」を上回る「4.2ヵ月」を要求し、早く！確実な！経営改善を求める考えです。

意見のなかには、当局からの回答が遅い事に対し「期日を厳しく追及すべき！」、「労使間でルール決めが必要」など、なかなか前進しないことへの不満もあることから、当局へ回答期日を守るよう要求していくつもりです。



緑愛健康祭り、時間外業務調査について

昨年9月13日に行われた「緑愛健康祭り」の事前に各科で作成するポスター作業において、時間外での対応になった組合員は、執行部・山崎まで連絡お願い致します。

【連絡期日】3月31日（木）

組合が事実確認後、当局が個人面談を実施します

2016年3月15日

北海道医療生活協同組合
理事長 羽 二 生 輝 樹 様

北海道医療生協職員労働組合
執行委員長 山 崎 友 也

賃金・労働条件に関する要求書の提出について

2016春闘要求書を下記のとおり提出しますので、3月31日までに誠意ある回答を示されますよう要求します。

記

1. 賃金・手当について

- ① 基本賃金について、平均11,000円若しくは2.8%以上、引き上げること。
- ② 年間賞与について、2016年度の支給額を4.2ヶ月とすること。
- ③ 時間外勤務手当について、支給となる勤務時間の取り扱いが職場によって統一されていないことから、時間外勤務の取り扱いを明確にすること。
- ④ 時間外勤務手当について、労働基準法に基づき、月45時間以上及び月60時間以上の割増率の引き上げを行うこと。
- ⑤ 待機手当について、他の手当と比較しても著しく低額であることから支給額を平日1,000円、休日1,500円に引き上げること。
- ⑥ 特殊勤務手当について、危険作業に該当することから有害ガスが発生する検査業務を支給対象とすること。
- ⑦ 特殊勤務手当について、危険作業に該当することから放射線被ばくを伴う放射線業務を支給対象とすること。
- ⑧ 特殊勤務手当について、危険作業に該当することから高水準消毒剤を使用する内視鏡洗浄業務を支給対象とすること。
- ⑨ 特殊勤務手当について、危険作業に該当することから抗がん剤を取り扱う（発がん性）血管造影業務を支給対象とすること。

- ⑩ 特殊勤務手当について、手術助勤手当と同様に手術手当を支給すること。
- ⑪ 遅出勤務について、勤務者に対して夕食を用意すること。
- ⑫ 変則勤務の早出、遅出勤務について、通常の通勤経路及び交通機関を利用できない場合、タクシーチケットを支給すること。
- ⑬ 変則勤務の早出、遅出勤務について、夜間看護手当と同様に早出遅出勤務手当を支給すること。
- ⑭ 保育手当について、支給額の上限を引き上げること。
- ⑮ 退職金について、支給率を引き上げること。

2. 人員確保・労働時間・休暇制度について

- ① 手術職場の職員数を増員すること。
- ② 中央材料職場の職員数を増員すること。
- ③ 2016年度の巡回健診事業について、年間事業計画及び院内スタッフ・車両スタッフの人員配置を示すこと。
- ④ 年次有給休暇取得率の低い職場について、人員の配置及び業務分担の見直しを行うこと。
- ⑤ 年次有給休暇の完全取得が困難なことから、特別積立有給休暇の上限日数を増やすこと。
- ⑥ 実習生の研修に伴う指導が時間外に行われる場合は時間外勤務とし、時間外勤務手当を支給すること。
- ⑦ 病気休暇を有給で制度化すること。少なくとも感染症に関しては早急に病気休暇とすること。
- ⑧ 夏季休暇は、3日以上とすること。
- ⑨ 生理休暇は、有給とすること。
- ⑩ 育児時間休暇は、1日120分とすること。
- ⑪ 子の看護休暇は、有給とすること。
- ⑫ 育児休業中の後補充職員は原則正規職員とすること。
- ⑬ 産前産後休暇中の代替職員を配置すること。
- ⑭ 組合休暇を認めること。

3. 臨時職員の処遇について

- ① 臨時職員が恒常的に配置されている職場は、正規職員を配置すること。
- ② 臨時職員の賃金を一時間あたり10円以上引き上げること。

- ③ 臨時職員に対して、賞与を支給すること。
- ④ 臨時職員に対して、燃料手当を支給すること。

4. 職員研修・安全衛生対策について

- ① 学会への参加、研修会への参加に伴う研修経費について、職場の要望に基づき予算を確保すること。
- ② 内視鏡洗浄業務で使用する高水準消毒剤の安全対策のため、換気施設を整備すること。
- ③ 安全衛生委員会を毎月1回以上開催すること。
- ④ 安全衛生委員会による、定期的な職場点検・巡視を行うこと。
- ⑤ ハラスメントを防止するための実効性のある具体的な施策を実施すること。
- ⑥ 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度義務化が2015年12月1日から施行されたことから、制度の設計を速やかに行うこと。
- ⑦ 災害時における危機管理体制を確立すること。
- ⑧ 災害時における職員の出勤基準（免除基準）や労働条件は、労使協議を行うこと。
- ⑨ 労働者福祉事業を活用するため、全労済、住宅生協、労働金庫との連携を強め、キャンペーン等に際し、職員への説明会を開催すること。

以上