

## 取組事例

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇・ 休職制度	教育訓練	その他
		○		○	○		

## 基本情報

企業名	市民生活協同組合ならコープ
業種	卸売業・小売業
所在地	奈良市
従業員数 (2020年3月末時点)	正規職員：約400名 パートタイム・有期雇用労働者：約1100名
事業概要	1974年に創立した地域購買生協。組合員数は約27万人、奈良県内の加入率は46.2%。県内に10店舗を構え、4つの支所から県内全域に商品のおとどけをしています。「たすけあい」を原点に、食から環境へ、そして福祉へと地域の中で活動の輪を広げてきました。地域に根ざした生協として、人と人、人と地域をつなぎながら、よりよい社会を育みます。

## 取組のポイント・概要

背景	以前より情勢変化へ対応するため人事制度を変更・改善に取り組み、制度の合理性とともに職員の納得性を高めてきた。法改正等にも迅速に対応しながら奈良県内で将来に渡って事業と活動で貢献し続けることができるように地域購買生協としての理念を制度に反映させることについて検討を行ってきた。
----	---

取組に向けた検討プロセス	<p>雇用区分ごとの処遇や福利厚生について一覧表を作成し、処遇の差について合理的な説明ができる状態かどうかの確認を行い、改善を図るべき処遇差について検討を行うことから始めた。</p> <p>労働組合との関係においては、正規労組とは基本週1回労組専従と人事部局が事務局懇談として情報交換を行っており、パート労組とも月1回の定期協議会を開催しながら交渉・協議へとつなげていった。</p> <p>非正規の人数、構成が大きいと、制度改善は経営に大きな影響を与えるので慎重に進めざるを得ない状況だったが、通勤手当の格差については不合理な格差是正として、失効年休積立制度の適用および拡充については労働組合の要求もあり実施、子ども手当の支給対象拡大については組織として奈良県内で「地域みんなで子育て応援宣言」をうたい活動を推進していることから積極的な政策として実施を決定した。</p> <p>今後については、よりわかり易い制度へとするため、雇用区分の整理や賞与支給について労働組合と協議・交渉を重ねながら進めていきたいと考えている。</p>
--------------	---

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
子ども手当	総合職員のみ、子ども手当を支給(健康保険上の扶養で満18歳の3月まで)	全雇用区分を支給対象に拡大。支給要件は同条件。支給額は週契約時間をもとに算出。
通勤手当	一部雇用区分で自転車通勤は不支給。	全雇用区分で自転車通勤者に通勤手当を支給。
失効年休の積立制度	一部雇用区分で運用。(失効となる年次有給休暇の半分をサポート休として積立。本人の傷病や家族の介護等での長期休業時に使用可能。)	全雇用区分に対象。非正規の積立上限日数の拡大。(総合職員・専任職員30日、他の雇用区分上限10日)

効果	<p>子ども手当の対象を全雇用区分に拡大したことにより、職員の離職防止と次世代の担い手確保として採用への効果を期待。</p> <p>〈職員の声〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時給者であっても子どもを育てている負担は同じであるので、子ども手当の支給はありがたい。</li> <li>・再雇用となったが、まだ子どもが成人するには何年もかかるので、子ども手当が支給されることになったことはとても大きい。</li> </ul>
----	---