

ミドルエイジの会結成総会議案

この間の経過

「ミドルエイジの会準備会」は、1998年2月27日に発足しました。名古屋勤労者市民生協労組やしずおか生協労組などで先駆的に生協内の「団塊の世代」を対象にした「中堅部」「マスターズ倶楽部」が結成され始めあり、それらに影響を受けて「準備会」を結成しました。当時は、生協労組おかやまでは50歳代は少数であり、準備会は45歳以上を対象としました。「準備会」はつくったものの継続的な活動はできておらず、数年にわたって「開店休業」となっていました。

- 1998年2月27日 「ミドルエイジの会」準備会結成総会(会場：湯郷温泉)
生協内中高年の状況について(講師：鈴木蔵人氏)
- 1999年5月21日 第2回準備会総会
- 2000年2月18日 第3回準備会総会
- 2005年11月25～26日 第4回準備会総会(会場：湯原温泉桃李荘)
生協しずおか労組のマスターズ倶楽部の取り組みを学ぶ
- 2008年12月7日 第5回準備会総会(会場：サンロード吉備路)
年金問題について学習(講師：鈴木蔵人氏)といずみ市民生協労組の壮年部の活動を学び交流
- 2009年12月5日 第6回準備会総会(会場：建部町文化会館)
柳沼正秀氏を講師に「壮年時代をいかに生きるか」と題して定年を意識したライフプランについて学習し交流

全国ではここ数年、名称の違いはありますが、単組の中に50歳代(一部45歳代)を対象にした組織が増え始めており、生協労連は2009年6月に第1回の「シニア・壮年・中堅部(準備会含む)代表者会議」を開催しました。その呼びかけでは「時代の変化、とりわけ年金や医療、介護を中心とした社会保障制度が大きく交代し、定年退職後の人生設計もままならない状況となっています。...(中略)...また、50代を中心とした職員の仕事の役割や内容も大きく変化しているのも現状です。現実的には早期退職優遇制度、役職定年制の導入などによって定年を前に職場を去ったり、これからの生協に展望を持たずにやむなく職場を去ったりするなどの状況も少なくない生協で報告されています」として、積極的な交流を呼びかけました。2010年9月に行われた第2回の交流会には、生協労組おかやまから5名の仲間が参加し全国の仲間との交流を深めました。

ミドルエイジの会の結成にあたって

おかやまコープでは、80年代後半の急速成長時代に大量の労働者を採用しました。その結果、50歳代55人、49～45歳156人、44～40歳104人、逆に39～35歳96人、34～30歳21人、20歳代は21人といういびつな年齢構成になっています。90年代後半からの低成長時代の中で総額人件費を抑制するためには、50歳代の職員の処遇をどうするかは、理事会にとってきわめて深刻な課題になっています。

2008年度に早期退職優遇制度で非労組員の仲間も含めて21名が職場を去りました。また、人事評価制度と結びついた賃金制度の導入(退職金制度を含む)の提案が理事会から出されています。多くの仲間が体力に不安を感じながらも配達や仲間づくりの現場で奮闘し

ています。

労働組合にとって、生協内「団塊の世代」がこれまで培ってきた知識や経験を労働組合運動や生協運動の発展のために生かし、後継者を育てていくことは焦眉の課題になっています。ミドルエイジの会は、対象となる年代層の労組員の要求の実現と交流、そして労働組合運動、生協運動発展のために力を発揮することがもとめられています。

2010 年度(今後の)活動方針

- (1) 将来設計に役立つ学習をします。
 - 定年を見すえたライフプランについて学習(ライフプランセミナーのようなもの)をすすめます。2010 年度は 5 月ごろを予定します。
 - 公的年金制度や社会保障制度について学習します。
- (2) 励ましあう交流を重視します。
 - これまでどおり、総会にあわせて交流会を企画します。
- (3) ミドルエイジの要求実現に奮闘します。
 - 春闘や秋季年末闘争など、ミドルエイジの要求を集約し、執行部の取り組みに反映させます。
- (4) 定期的に幹事会を開催します。
 - 幹事会を隔月で開催します。

2011 年春闘でのミドルエイジの重点要求

2011 年春闘の方針および要求は、これから本格的な論議が始まります。これまでの労組の要求をふまえながら、今後要求論議をすすめます。以下はそのたたき台です。

- (1) ミドルエイジにかかわるこれまでの要求
 - 正規職員の定年を 65 歳とし、再雇用およびパート職員を含めて、定年退職日をその年度末とすること。
- (2) 今後検討すべき要求
 - 定年退職や事業の縮小や廃止に伴う退職など「本人の自発的意思に基づかない退職」の場合は、一時金支給日に在籍していなくても、対象となる一時金計算期間の勤務日数の日割りで一時金を支給すること。
 - 文案化したものではありませんが、今後、介護を抱える仲間が増えることが予想され、介護時短の延長や、短時間勤務の充実が要求になるとか思います。現在の協定では介護休業等の期間は 1 年になっていますが、1 年で介護が必要で無くなるとか限らないので、状況により 1 年以上への延長などの選択肢を増やすこと...など。
 - 早期退職優遇制度の再導入。

2011 年度役員体制