

2012年4月21日

生活協同組合おかやまコープ
専務理事 平田 昌三 様

春闘回答に対する見解及び再要求

生協労組おかやま
委員長 坂本 浩

～ はじめに ～

3月27日(火)、コンベックス岡山において2012年春闘回答受取全員団交を開催し、433名の仲間が参加しました。今回の交渉は、より突っ込んだ交渉とするために交渉前に(17日)に回答を出して頂き、回答内容に事前に目を通した上で臨んだ交渉でした。しかし、送迎バスが遅れたことをはじめ、理事会の回答説明が予定時刻を大幅に超えたことから、当初想定していた“より突っ込んだ”交渉にはならなかったため、改めて回答に対する労組側の見解を表明し、再要求を求めます。

1. 回答全般にわたる理事会の回答姿勢について

今回の回答の最大の特徴は、“コストのかかる要求については全否定”していることであり、その理由は、「経営状況は引き続き厳しい上、人件費を中心とする構造問題の改善が進んでいない。また減損処理のための引き当てを積み立てることが必要」というものです。経済環境をはじめ、経営の実状が厳しいことは労理の認識も一致しています。だからこそ、ここ何年も一時金の削減にも応じてきましたし、人事制度の論議にも応じてきました。しかし、人事制度の議論が進まないのは、経営幹部自身のサービス残業やパワーハラスメントなど、“公平・公正な評価”に関わる根幹部分で理事会自身が引き起こしてきたことが主な原因です。

また、理事会は交渉の場で「減損処理額は、最悪の場合は50億を超える水準に達する」とも述べ、「それを回避するために絶対に赤字にはできない」とも述べました。これは、赤字に転落しそうなになれば50億の減損処理を出さないための人件費削減はやむを得ないということです。構造問題というならば、これこそが真の構造問題というべきであり、その改善が進んでいないのはまさに理事会自身の責任です。

一方、理事会自身が述べているように、11年度は“仲間作りのレベルアップや重点商品、改装店舗の成功や営業力強化などの取組みが成果に結びつき、(これまで毎年10億単位で減らし続けた)供給の低下に歯止めのかかる状況を作り出したと仲間の奮闘を高く評価し、その“成果と方針に確信を持って”頑張ろうと呼びかけています。そしてその通り、11年度決算(最終剰余)は、前年は下回ったものの、理事会自らが設定した予算に対しては二桁伸長となる結果となりました。

今回の回答は、こうした仲間の奮闘に対しては“言葉だけの評価と感謝”に留まり、経営状況と構造問題、減損処理を理由に“それでも要求には応えられない”という全く不誠実な回答です。これでは、働く仲間は何をしたら処遇が改善され、より働きやすくやりがいのある職場を実現できるのか全く展望を持つことができません。

経営の到達点が厳しいことは理解しますが、“厳しいから何もできない”ではなく、こうした仲間の奮闘にどうしたら少しでも応えることができるのかを、理事会は真剣に考えるべきではないでしょうか。

2. 夏季一時金回答について

1で述べたように、今回の回答は11年度の成果を作り出した現場の仲間に対して、極めて冷たい回答です。特に、正規の一時金が1ヶ月を下回ったことは職場に大きな衝撃を与え、ストの際に書いた“ひとことカード”にも一時金大幅削減への不満は多数出されています。しかも、昨年の冬季一時金のうち正規0.1、定時0.09ヶ月分は、あくまで“上乘せ”であり“実績とはみなさない(秋闘回答)”としていたとして、年収ベースに換算されていません。従って、昨年の年収実績からすれば今回はより多くの仲間が年収減となる回答です。これでは、今年度も頑張ろうというモチベーションには繋がりません。

いずれにしても、このままいけば高齢層や高役職の仲間にとどまらず、減収となる仲間がこれまで以上に増加します。経営結果に対して最も責任が重いはずの理事会の皆さんは、こうした事実についてどう考えているのでしょうか。経営者以上の責任を労働者に押し付けることは絶対に許されることはありません。改めて有額の再回答、前年実績月数の支給を要求します。

3. 雇用に関する回答について

この問題では、DCの仲間から切実な声が出されました。現在交渉中ですが、理事会は全員の雇用を

守るという気概を持って対応すべきであることを改めて指摘しておきます。

雇用契約に関しては、契約更新が3年を超える仲間を期間の定めのない雇用契約とするよう求めています。回答は、「ムリ・ムラ・ムダを省きながら効果的な事業経費の投下を行いながら」「各業態の実状に合った勤務時間帯の変更などのご協力をお願い」するために手続きは必要だとしています。これは簡単に言えば“契約更新の実務は、事業の都合による雇止めを含む契約の見直しを毎年行うため”に必要なと言っているのと同じことです。これが長く生協のために働いてきたパートの仲間に対する言葉でしょうか。団交での発言にもあったように、この問題は新たなコストがかかるというよりも、毎年の契約更新の手続きを省略し、コスト削減につながるのではないかとといった積極的な思いも含まれています。こうした思いを理事会はもっと真剣に受け止めて頂き、再回答の検討をお願いいたします。

4. セパ格差是正を求めた慶弔休暇への回答について

今回の要求では、“実祖父母及び兄弟姉妹の死亡の際の特休有給化”を掲げています。これは、例年掲げてきた“生理休暇の有給化”要求を棚上げし、慶弔休暇のセパ格差をほんのわずかでも改善させようと絞り込んだ要求でした。しかし、回答はコストを理由に実現できないという一言でした。

今回、春闘要求を練り上げる際に、理事会とも折衝していたのは、「例年要求項目が多すぎて十分な議論が出来ていない。より突っ込んだ議論ができるような工夫をお互いに考えよう」ということでした。そういう議論を受けて、より切実な要求項目に絞り込んだわけですが、この理事会の回答にはとてもそういう姿勢が感じられません。改めて、私たちを納得させられるだけの再回答をお願いします。

5. 年次有給休暇に関する回答について

年休の取得に対する不満は根強いものがあります。今回の要求は100%取得が難しいにしても、せめて取得目標を掲げて努力してほしいというものです。「目標として掲げるには予算措置が必要だ」というのが、目標すら設定できない理由になっていますが、これは“そんなに取得されると（人件費予算をオーバー）経営が成り立たない”と言っているようなものです。現場では、そのことを分かっているからこそ“取得しづらい”という状況になっていることを理事会は理解すべきです。

また、法を守ることは大前提とも言いますが、上記のような発想の中で、もし労働者全員が100%の年休取得を申請したらどうするつもりなのでしょう。法を守るのが大前提なら、予算がどうあろうと取得させなくてはならないはず。「予算措置していないから年休取得はダメ」では法律違反になるからです。だとすれば、目標を掲げて年休取得の推進を図ることに予算措置は理由にならないはず。

積立制度にしても同じです。将来への負担の先送りはダメでも、現在の犠牲は認められるなどという論理は、年休取得100%を実現してから言うべきです。改めて、取得100%を実現することが原則的な経営責任であるという立場に立った再回答をお願いします。

6. 消費税やTPPなどの国民的な課題について

消費税について、回答では一応反対の立場を表明しています。しかし、消費税をはじめ、TPPの問題など「国論を二分する」ような課題においては、「問題解決のためには立場を超え互いに理解をし合って議論することが必要」で、「おかやまコープでは、一方の立場に立って運動を展開するのではなく(中略)、自ら判断できる消費者を育む場として役割を果たすことが必要」だと述べています。しかし、おかやまコープは過去、消費税の前身である大型間接税や売上税の導入が政治的・国民的大問題となった際(当然国論は割れた)には、導入反対の立場を鮮明にして消費者運動を牽引しました。今回の回答によれば、その時の行動は実は誤っていたということなのでしょうか？

そもそも、「国論が一致する」課題などありえず、資本主義社会である限り、利害の対立は避けられません。そうした場面において、消費者運動の推進者を自認する生協が、どういう立場に立ち、消費者運動を進めるのかは非常に重要な問題です。もちろんその立場とは、生産者や消費者の立場であるはず。しかし、回答のスタンスは、“情報は提供するが、判断は各組合員にゆだねる”というスタンスであり、消費者運動を推進する組織としての責任を放棄した回答と言えるのではないのでしょうか。ましてや消費税やTPPの問題は、生協の事業にとっても深刻な影響を与える問題です。労働組合は、経営の展望を語る上でも理事会は立場を明確にし、消費者の暮らしを守るためにも消費者運動を自ら牽引する役割を果たすことが今こそ必要であると考えます。改めて立場を明確にし、消費者運動の牽引車としての役割を果たすよう要請するものです。

以上