

1/3 店舗営業提案に関する団交を受けて、改めて分会での論議を呼びかけます

2011年7月20日

労組書記局

連日のご奮闘お疲れ様です。

さて、7月14日（木）に表記提案に関する団体交渉を開催し、中執及び北畝を除く11店舗と店舗本部の仲間41名が参加しました。各分会は、この団交での内容（以下）を踏まえて改めて1月3日の営業提案について議論いただくようお願いいたします。

1. 昨年の交渉内容

昨年の交渉で出された主な意見は、1/3が“全員出勤”となることへの不安と不満、生協が1/3を営業する意味（本当に生協組合員は1/3営業を求めているのか）、市場が休みということを背景にした商品鮮度の問題、正月三が日は家族にとっても貴重な休みであり、労働者の犠牲が大きいといった声でした。結局、昨年の交渉ではそれぞれの声に対して納得できる回答を得ることはできず、合意に至りませんでした。

2. 今回の交渉の到達点

今回の交渉では、前回の交渉で未解決だった問題に対して理事会側の一定の見解が示されました。1/3を営業する意味・組合員の声については、インフォメーション等に寄せられる正月営業日を問い合わせる声等を紹介して一定の要求があるという根拠としたほか、交渉団から出された「来店する組合員からは“正月三が日くらいは休んだ方がいい”という声も出されている。全ての組合員が営業を望んでいるわけではない。365日24時間型社会を見直すうえでも3日は営業しないということの方が生協らしいのではないか」という反論に対し、「営業してほしいとの声があればそれに応えるのが“生協らしさ”ではないか」とも述べました。

また鮮度の問題でも、市場の関係では1/3も1/4も変わらないが、3日初売りに合わせて納品される商品も一部あること、そういった商品を増やしていく努力をしていくことなどが表明され、また労働者の犠牲の問題については、年度内に2連休付与を配慮するとして理解を求めました。

一方、“全員出勤”問題について理事会側は「経営として全員出勤という縛りはかけないし、現状の1/4でも全員出勤にはしていない」と前回と同様の主張を行い、実際に1/4を休んだパートの人数も公表しました。交渉団は「部門によっては休みが取れる部門もあるかもしれないが、生鮮部門を中心に実質的には全員出勤しないと開店に間に合わないのが実状で、縛りはなくとも事実上の全員出勤になっている」と主張、平行線をたどりました。この中で、少ない人時体制を背景に、少なくない仲間が早朝早出出勤を行っている実態もだされました。この声を受けて理事会は、「初売りの開店時間が早出を生む要因なのであれば、1/3を営業する場合でも開店時間を遅らせることは検討できる」と表明しました。

また、労働者自身の暮らしへの影響について“2連休の付与を配慮する”という理事会に対し、「“2連休”で十分かどうかは別にして、そもそも2連休自体を取得できるようなゆとりはないのが実態。“配慮する”といっても空約束に終わる可能性が高い」と反論しました。理事会は、「“1/3を営業できるなら、その代りの連休がたとえ3連休であっても必ず取得させます”と力強い発言もあった」と店長会議での某店長の言葉を紹介しましたが、その同じ店舗の仲間から「年休を申請するとその理由を聞かれ、労組からは理由を言う必要はないと聞いていると応じると“優先順位があるから”と言われた」と現場における労理の約束違反（この場合は法律違反でもある）の実態を指摘され、結局、代わりの休みがどう保障されるのかについては最後まで明確にはされませんでした。

3. 決着すべき課題

今回のやり取りは、昨年のそれとは少し違って、1/3を営業することも念頭に置いた交渉内容になっていたと考えています。職場の不満は、「理事会は“3日を休みたければどうぞ休んでいただいて結

構、全員出勤ではないのだから”と言うが、労理で約束しても現場では守られない実態、あるいは守れるだけの人時の余裕がないのが実状であり、それを考慮せずにそういうことを言う理事会は全く信用できない」ということなのではないでしょうか。1/3 営業提案の可否の判断は、まさにこの点が改善されるかどうか焦点だと考えます。この点が改善されれば、多くの仲間の理解を一定得られることが出来、あとは条件問題（例えば、代わりの連休は 2 連休でいいのかどうか、開店時間は 9:30 でいいのかどうか、人時不足に対するフォローの体制をどうするか等）となるからです。

その場合の条件(要求)とは、今回のやり取りを踏まえると以下の通りと考えます。

- ① 代わりの連休付与は“配慮”ではなく制度として確立し、連休のうち 1 日は特別休暇（有給）とすること。
- ② 正月 3 が日は店舗パートにとって貴重な“3 連休”であり、代わりの連休付与は 3 連休とすること。
- ③ 開店時間は 1 時間遅らせ 10:30 とすること。
- ④ 1/3 休みを希望する仲間は無条件に休みとし、不足する人時は原則非労組員から賄うこと。
- ⑤ 1/3 休みを希望したにもかかわらず、出勤させられたなどのクレームが発生した場合は、次年度の 1/3 営業は白紙から議論すること。
- ⑥ 今回の 3 日営業は、1/1 及び 2 日の営業につながるものではないことを確認し、現情勢下における 24 時間型社会への考え方と流通・小売業のこれからの在り方について見解を示すこと。

今回の交渉の“一つ”の到達点として、労理の約束が守られる職場運営の実現を 1/3 営業提案合意の大前提とし、その上で上記 6 点を要求し交渉を進めてはどうかと考えます。労組員の皆さんの積極的な論議をお願いします。

4. “生協らしさ”をどう見るか

交渉では、もう一つの論点として“そもそも生協として 1/3 は営業すべきでない”という意見がありました。家族との関係で自分が休みたいというのであれば、上記④が実現すればその問題は解決します。しかし、消費者運動のけん引役としての社会的な生協の存在価値を問う視点からの正月営業反対の意見は、前述の意見とは質的に異なります。この立場の意見であれば、いかなる条件が出されようとも営業に合意することはできないでしょう。当然、仲間の中にもこうした立場の意見があることは当然です。

確かに今の情勢は、原発事故を発端にエネルギー政策の見直しが問題となり、365 日 24 時間型社会という大量消費型社会の転換を求める世論が広がっています。こうした時期にイニシアティブをとれるのも生協ならではかも知れません。一方、原発事故以前からのこととはいえ、競合各社はもちろん、生協陣営でも 1/3 はほぼ営業が当たり前となっており、社会的にも小売りは 1/3 は営業しているというのが通例です。資本主義という競争社会に存在する限り、それらを全く無視できるかどうか議論のあるところですが。

いずれにしても、職場討議の中でこうした意見が職場の仲間から出された場合は、この問題について仲間同士で率直に議論し、その交わされた討議内容を報告書にそのまま記載してください。結論を出す必要はありません。こうした意見が一部から出されたのか、多数の意見だったのか、議論の結果、多数派になったのかなども討議内容とともにご報告ください。

5. 今後の方向性について

今回の 1/3 営業提案について、執行部は団交での到達点も踏まえ「3. 決着すべき課題」で述べたように 1/3 営業を前提とした条件交渉の方向で進めることを提起します。同時に、最終的な決着は『店舗職員の全員投票』によって決めたいと考えます。現場における労理約束の履行の保障と上記①～⑥の要求を柱とする条件交渉をすすめる、その回答によって判断できるということと、4 で述べたような理由による反対意見の方でも、その意思を貫けるよう意思表示の機会を保障するための全員投票になります。

全員投票で決するに当たっては、十分な職場の討議が必要です。今回の交渉内容を職場の仲間と共有し、改めて積極的な議論をお願いいたします。