2012 秋闘 職場集会報告

【方針について】

業態	職場	意見
本部系	藤田部会 パ(17 名)	・ 法定準備金の具体的な使い道(扱い)を教えて欲しい。 ⇒赤字にならないと使えない金なので、具体的な使い道などというのはありません。生協法には「損失のてん補に充てる場合」に使えるお金とされています。だから今ではないのかと主張しているわけです。 ・ 減損処理は 3 年前から言い続けているのに、されていないのはなぜ？ ⇒減損は 3 年ごとに見直されます。一度処理したからといって二度と発生しないというものではありません。 ・ いくら法定準備金が 52 億あっても、まずは赤字を回避する方が先決。
	オルガ部会 (5 名)	・ 内容は分かります。 ・ 崩して、果たして大丈夫ですか？本当に！ ・ 一時金よりは経営が安定している方がいい！ ⇒経営的には大丈夫だと認識していますが、受け止めは様々だということでしょう。少なくとも、現状のように供給が上向かず、且つ節約もある程度まで進んだ状態となれば、黒字維持のためには人件費削減もやむなしということを認めるということでしかありません。 ・ コープえひめは脱退や出資金の引き出しは特に問題なかったとあるが、それがおかやまコープに当てはまるか？ ⇒逆に、赤字になれば脱退や出資金の引き出しが経営を混乱させるほど発生するという根拠は何でしょうか？労組は、赤字が直接倒産につながることではないこと、財務上もそれが裏付けられること、政策的赤字を実施して法定準備金で減損を処理を行ない、経営的負担を軽減することを丁寧に説明すれば、多くの組合員からは理解が得られると認識していますし、生協と組合員の間にはそれだけの信頼関係があるはずだと思っています。
	宅運物、夕食(?)	・ オルガの減損会計とは？⇒村上より回答 ⇒おかやまコープ全体で慢性的な赤字となり、“投資の回収が見込めない状態”と見なされた時に、オルガを含む本部や宅配センターなどの固定資産の減損が発生することです。
	人事･品管･開発･経企セ (7 名)	・ 一時金をもらっていて赤字になりました、と言ったら組合員さんはどう思うのか。生協の常識は、世間の非常識ではないか。 ・ 一時金をもらって経営が傾くようなことになったら元も子もない。労組費下げてくれるといいな。 ・ こんなに厳しい経営数値が出ているのに、労組が何を考えているのかわからない。 ・ 資料の中で、経営不振で赤字になるのと計画的に赤字を出して含み損を処理するのを同列に扱っているのはおかしい。 ・ 経営陣と対立ばかりしていても仕方がない。どうすれば職員が前向きに頑張れるのかを労組も知恵を出して提案してほしい。 ・ 一般の企業に比べると内部に潤沢な資金があるのに遊ばせているのは事実。投資をして事業をすることで組合員さんに還元し、剰余も出して胸を張って一時金をもらいたい。 ⇒労組が主張しているのは、赤字をカバーするだけの体力がありながら、先に労働者の一時金に手を出すということでいいのかと論議を投げかけているだけです。一人一人の受け止めは様々ですし、それでも赤字になることを望まないという人もいるでしょう。ただ、それを容認すれば、単年度で赤字になりそうだとさえ言えば、どこまでも人件費の削減を認めざるを得なくなるというだけのことです。 尚、今までと違うのは、予算月数の支給さえもできないと言い始めていることです。 ⇒“赤字”になってもっとも問われるのは、“一時金をもらっていたかどうか”ではありません。その結果について、経営者は責任をどうとったのかということでしょう。それが世間の常識です。今の議論はそこの部分が抜け落ちているように感じますがいかがでしょう。 ⇒経営不振と計画的赤字を同列に…と言われていますが、今年度の決算について減損処理を見込んだ上での話をしているのはまさに理事会の側です。供給減少は確かに深刻な問題ですが、赤字に転落する最大の理由は減損処理をせざるを得ないということでしょう。だからこそ、一時金の削減とかなんとかで目先の黒字を実現するということよりも、供給減少に対する具体的な対策を考え、講じることの方が重要かつ緊急の課題だと思います。そして、それを考える最大の責任は理事会にあるのであって、その次に労働者一人一人や労働組合もその責任を負っているというのが普通の企業や組織ということだと思います。

宅配	東岡山パ （21 名）	・ 読み合せをする意味がない。分会長が内容を理解し、要点だけをまとめて話をするべきだ。 ・ 文書はここからここまでを家で読むようにしてもいいと思う。 ・ 読み合せをしている時間が長すぎる。内容がわからない。 ⇒論議のすすめ方に問題があったようですね。申し訳ありませんでした。ただ、今回の問題は、経営問題をはじめ、結構難しい問題を含んでいますので、読み合せを重視しました。
	倉東？ （?名）	・ 赤字決算を出して法定準備金を取り崩した生協もあるということなら、それを使ってもいいのでは？何故使おうとしないのか疑問。 ・ 我々の一時金を減らすのなら役員はどうなっているのか？役員報酬も責任を取って減額してほしい。 ・ 上記の意見とは逆で、役員報酬を一般企業並みに増やしてもよい。ただ業績不振の責任も他の企業並みにとって欲しい。 ⇒上記 2 つ、どちらも正論だと思います。役員報酬や経営責任については。上記の人事分会や次項の井原分会などの回答をご参照ください。 ・ 職員会議の中で経営状況の話があり、一時金の減額は仕方がないと思っている人が多いのではいか。理事会とたたかう前に労組員同士で団結する必要がある。 ⇒その通りだと思います。しかし、この一回の職場集会だけでは、そこまでの団結はまだかちとれていません。今回の交渉では、一次回答からさらに上積みを目指すのは並大抵の交渉では前進はかちとれないと考えています。一次回答が予算を下回る回答だったとして、それを予算まで回復させるというたたかいにおいても同じです。おそらく、理事会は一次回答で精いっぱいの回答をだし、それ以上は“赤字に転落”する可能性を最大の理由に絶対に出さないというスタンスで臨んでくると考えられます。これを打ち破るとすれば、「赤字の時は法定準備金を取り崩せ」、「さもなければ組合員に直接影響を与えるストも辞せず」、「次年度 36 協定締結拒否」などの戦術に全労組員で団結する必要があります。今回の職場集会の状況は、気持ちでは「一時金前年月数確保」とか「たたかうぞ」という声もありますが、それが組合員に影響を与えるたたかいになることを踏まえたものであるかどうかの確信は持てないでいます。 ・ キャンペーンで残業代が嵩むことは、経費の無駄遣いではないか？大量残業をしてまで 1 件のアポを取ることに本当の意味があるのか疑問。 ・ 他の小売業よりおかやまコープは 100 万収入が多いと言うが、残業 340hで 100 万になるので、55 才を過ぎた人は定時で帰った方がいいのではないか。無駄な残業代をカットした方が良い。 ・ 配達した後にアポ活動をして大量残業させられているので、給与が多いのは当然だと思う。 ⇒確かに給与が高いと主張する割には、残業と課題、いわゆる費用対効果などの考え方が甘いと言わざるを得ません。これも、昔ながらの活動スタイルから何も変わっていないことの一つではないでしょうか。
	玉島セ （11 名）	・ 経営陣の責任はどうとるのか？　⇒上記人事分会の回答をご参照ください。 ・ 目標が上がるばかりで何も変わらない。 ・ えひめのケースは職員の給料は減ったの?　⇒次ページの津高分会のコメントをご参照ください。 ・ 職員の給料を減らす前に、他に減らすものがあるのではないですか？ ・ 担当者のモチベーションが低下していくばかり。経営陣が理解できない。キャンペーンが多すぎる。経営陣が現場を知らなさすぎる。 ・ えひめは総代会で赤字年度となることを提起して承認された上での赤字だと聞いている。おかやまで、今期が赤字になってしまうのと状況が違うので組合員の反応が不安。 ⇒確かに、事前に提起していたかどうかという点では、えひめとは違いますので、不安の気持ちは理解できます。では、今年はあきらめたとして、次年度以降にえひめと同じ方針をおかやまの理事会が取り得るか…、そうはならないでしょう。つまり、“いかなることがあっても赤字にしない”ことが、今の理事会の“ゆるぎない”経営方針ですから。従って、今論議するのも今後論議するのも同じことです。今回のこの論議は、“赤字には絶対にしない”という経営方針が正しいのかどうかを問うている議論ですから、いま議論することは、決して無駄にはならないと考えます。 ・ 今のおかやまの職員給与水準は全国と比べてどうなのか？以前は全国平均より上と聞いていたのだが。 ⇒おっしゃる通り、全国平均(生協陣営)は上回っていると思います。多くの生協(労組)は、90 年代後半から 2000 年代前半にかけて大幅な賃金の見直し(引き下げ交渉)に直面し、押し切られた経過があります。おかやまの場合は、3 年間の定昇凍結時期はありましたが、4 年目に過去 3 年分の定昇を取り戻すなど、基本的に平均年収を下回らせたことはありません。従って、おかやまの賃金水準は上がってはいませんが、他が落ちて行ったとい

		う経過はあります。
	玉島パ (11 名)	・ 理事会側の言い分も理解できないわけではないが、現状を考えると私たちの労働力・頑張りが評価されていないのではと感じる。 ・ 秋闘に向け強い意志を持ってたたかう方向で意見がまとまった。
	津高セ (12 名)	・ 赤字になった場合、減損会計がオルガを含め 6 億 7 千万で済むのか？法定準備金 52 億では済まないのではないかと不安の声が上がりました。 ・ コープえひめが赤字になった年の状況をもっと詳しく知りたい(職員の一時金、組合員の反応)。 ・ そういった不安が解消されるのであれば、「法定準備金の使用」「赤字やむなし」との意見が多数でした。 ・ 理事会が責任を取りたくないだけなのではとの声もありました。 ⇒単年度で一度赤字になったくらいでは「投資の回収が見込めない」という状況だとは判断されません。それが何年なのか正確には言えませんが、赤字の継続性が認められ、「投資の回収が見込めない」という状況だと判断された場合に減損の対象となります。現時点で見込まれる減損額は、おおよそ 50 億とみられています。今年 7 億弱を処理すれば、当面の残りは 43 億になるといったところでしょうか。 ⇒えひめの場合は、資料に書いた程度のことでしかありません。減損とは別に通常の賃金交渉で“上げ下げ”のやり取りはあったようですが、そのことを直接の要因として…つまり、「今年減損を処理するから、そのために賃下げして欲しい」などというやりとりはされていないということです。また、最終的に赤字決算を出していますが、それで組合員が出資金の引き出しに走ったとか、脱退が激増したなどという話はありません。 ⇒但し、だからと言って、そうした不安が絶対に解消できると保証するものではありません。大切なのは、余力があるにもかかわらず、赤字回避のためと称した一時金の削減(予算を下回る)という動きに対してどう議論を尽くして方針を確立するかということだと思います。
	津高パア (14 名)	・ 経営状況が一段と厳しくなっている今こそ、一人一人が元気を出して日々の仕事を頑張っていかないといけない。 ⇒その通りだと思います。その元気を出すためには何が必要なのか…ということです。
	総社パ (13 名)	・ 私たちのための労組を信じています。安心して働けるよう、賃金の安定を求めています。 ⇒たたかうのは執行部だけではありません。現場のひとりひとりが声を大にすることなしに理事会を動かすことはできません。
	水島セ (14 名)	・ 一時金はこれ以上減ったら困るが、供給高の減少の方が心配。 ・ 配当を楽しみにしている組合員もいることも事実。 ⇒確かにそうだと思います。しかし、上限いっぱいの 50 万を出資していたとしても、その配当金は年 0.3%の配当率で 1500 円、そこから税金が 2 割引かれて 1200 円です。丁寧な説明は必要でしょうが、配当がなかったからといってどうこうするという額とは思えませんがいかがでしょう？ ・ 経営の問題、ビジョンが見えない。 ⇒ビジョンはまさしく生協の理念の実現だと思います。そのために現場で行われていること、つまり一つ一つの業務や課題がそれに沿っているかどうかということだと思います。いいことが書いてある理念を実現するために、メンタル不全になるほど数値で詰め上げるなんてことや休憩も取れずに働かざるを得ないなんてことでは、その理念を実感することにはならないでしょうね。 ・ バブルの時は、一時金は経営によって上がったり下がったりするものでなく、生活のためのものと言っていたのに、今は言っていることが違う。 ⇒まさにその通りです。だからこそ、経営が低調な時のための準備金であり、今がその時ではないかと思いますがいかがでしょう？
	笠岡セパ (15 名)	・ 赤字になっても法定準備金があり、倒産の危機ではないので一時金は出すべき。 ・ 単年度赤字になっても、一時金があって欲しい。
	赤磐パ (8 名)	・ 赤字はいい印象を与えないのでどうかな？ ・ 減損処理をしたらいいのではないか。 ・ 一組合員として赤字と聞けば、出資金を引き出そうと思う。 ・ 倒産はないと思うが、赤字にはしたくない。 ・ 民間企業はもっと厳しい中で頑張っている。生協も我慢すべきではないか。 ・ 話し合っているうち、最初は赤字にしてまで…だったが、徐々に今後のことも考えて、一時金を確保するために赤字覚悟で法定準備金を崩してはどうかなぁ？という意見に変わっていった。

	久米セ （12 名）	・ 減損処理、この件を組合員にしっかり伝えれば、えひめの事例のように理解してくれると思う。減損処理をだましだましせず、一気にするべき。 ・ 単年度で赤字を出しても…たとえば店なら職員を代えて、パートを代えて(削減)だと負の連鎖になっている。単純に経費削減していても何も変わらない。赤字にならない経営方法は他にもあるはず。 ・ 今の体制を変えて、健全な経営をするべき。有効な投資が出来ていない。 ・ 売れないから人員を削減してもっと売れ！では士気が下がる。 ・ 正式にきっちり減損処理したらどれくらいいるのか？ ⇒上記にも記載しましたが、約 50 億と言われています。 ・ 多少一時金の下がりがあって、(経営に)どれくらいプラスになるのか？ ⇒ざっくり計算で、0.1 ヶ月削減で約 3000 万(セ 2000 万パ 1000 万)です。 ・ 赤字を出しても減損処理した場合どうなるのか？隠れ赤字はあるのか？ ⇒意味合いが少し不明ですが、一旦処理をすれば、その処理のための任意積立などを行う必要がほとんどなくなり、必要なところへ投資する原資のゆとりが生まれることになります。変わるのは、財務諸表上の資産が減少するというだけのことです。 ・ 1.1 ヶ月を切るようだったら 1 時間くらいのストライキをしなけりゃいけない！ ⇒その気持ちは大変心強いのですが、そういうたたかいをしようと思うと全労組員の意思統一と団結が必要です。残念ながら今回は、そこまでの意思統一はまだかちとれていないと感じています。
	井原セ （？名）	・ 赤字になると組合員さんが不安になるし、信用問題にもなる。赤字にしないよう頑張っていかないといけないと思う。
	新見パ （9 名）	・ 組合員の立場で言うと、赤字を出すのはなぁ…大丈夫かしらと心配になる。でも働く立場から言えば、潔い経営者であってほしい。要諦準備金を取り崩し、次年度踏ん張りたい。
店舗	大野辻パ （13 名）	・「法定準備金を使っても問題はない」というより、使うためにあるのだと思う。 ・ 何年も前の話だが、利益がたくさん出ている際に一時金 UP の要求をした時には、「その利益はいずれ儲けがなくなった時に取っておかなければならない」と言われたことを覚えている。今こそそのお金を使って一時金を支給し、「頑張ろう」という気持ちにさせて欲しい。
	西大寺セパ （26 名）	・ 法定準備金は、動いているお金なので使ったら仕入に使うお金が無くなり困ると聞いた。事実なのか？ ⇒別に法定準備金で仕入れを行っているわけではありません。日常の経理上のやり取りで問題になるのは、キャッシュフローです。また、法定準備金自体も現金でためているわけではありませんので、取り崩したら仕入の現金がなくなるなどということとはつながりません。 ・ 今期、西大寺店の改装リニューアルは無くなったが、法定準備金は設備投資に使えないのか？薄汚れた店舗にはお客さんも来ない。 ⇒法定準備金は、現金ではなく、財務諸表上の資産に当たりますので、それを担保に資金を借りて投資に回すというはあるかもしれませんが、それ自身を投資に回すということにはなりません。また、赤字になって初めて取り崩すことのできる準備金ですが、その目的も「損失のてん補に充てる」ことにしか活用できません。 ・ 理事会の考える赤字対策に不信感があります。経費と人件費の削減(帳簿上の利潤の追求)ばかり要求されて、供給を伸ばすための方針なり計画なりが提示されず、コープの未来の姿が見えません。
	北畝パ （14 名）	・ 何となくは分かるが、減損処理についてはあまりにも難しかった。 ・ 赤字＝倒産ではないことがわかった。 ・ 理事会の人達は、いくら給与や一時金などがあるのか？公表されているのかもしれないが、私たちは知らない。まずは自分たちから削減を始めるべきではないか？ ⇒理事会の報酬は、一人一人の額は公表されていませんが、総額は決算書にのっています。他の企業などと比べると決して多くないことは事実です。これまではそうした事情も考慮して深くは追及していませんでしたが、一時金支給が当初予算月数をも下回るということになれば、話は違ってきます。一応、理事の報酬は先行して成果主義が導入されているはずですから、業績によっては削減されているかもしれません。しかし、この間赤字にしたことは無く、また職員給与も曲りなりに年収維持を続けてきていますので、どうでしょう…詳細は不明です。 ・ 一番安易なところから削減するのは弱い者いじめ。 ・ 減損会計をしないまま、今後も経営が続くのは怖い。 ・ 理事会は何のために内部留保を積み立てているのか。職員を何と思っているのか。 ・ 組合員さんは、誠意を持って説明すればわかってくれるはず。

		・ 内部留保があるなら、予算(セ 1.16、パ 0.8)はほしい。従業員の一時金と来年度の配当金は別として考えるべき。 ・ 赤字とか配当金より、まずは職員を大切にすべき。最低限の保障は仕事への意欲となるのでは？意欲が低下すると組織自体もレベル低下する。 ・ 冬季一時金が出なかったら黒字になるのか？ ⇒久米分会のコメントをご参照ください。おおよそ 1 ヶ月分の一時金がゼロになれば、約 3 億ですから黒字にはなると思います。 ・ 頑張りは評価すべきで、このままでは優秀な人が逃げてしまう。
	東川原パ (?名)	・ 法定準備金があると聞いた以上、それを使って一時金は下げないでほしい！たたかう準備がある！
	大福パ (12 名)	・ 一時金はほしいが、現状赤字をおもうとどうなのか、あまり要求できない。 ・ 給料を払うだけでも大変な時に無理だと思う。利益が上がっていないからだ。岡山はつぶれたイメージがあるから、まだ知っている人も多く、出資金が出されるのではないか。えひめとは違うと思う。 ・ 頑張っているのに一向に減るだけならやる気が出ない。赤字になっていった問題点を知りたい。克服できるのか？ ⇒それがわかれば苦労しない…と言えば身もふたもありませんが、最大の要因は供給高の減少でしょう。何故供給が下がっているのか…多くの仲間からは、すぐ「価格が高い」という声が返ってきますが、そう単純ではないと思います。東川原を見ればわかるように、同じ価格設定でも地域の支持を得ているお店はあります。つまり、その地域や組合員のニーズに合い、且つそれを価格に見合った価値･サービスとして提供するということが出来ていないために支持されていないということではないでしょうか。もちろん、“高い”から生協では買わないという人もいるとは思います。“少々高くてもこの店に行きたい、この商品がほしい”というところまで仕事(商品やサービス)の質を高める必要があると思います。そして、それを実現するためには、そこに働く労働者のモチベーションが何より大切で、それを高揚させることこそが経営の最大の役割だと思います。もちろん、“高くても”と言えるゆとりのある人ばかりに目が行ってもいけないので、だからこその二重価格帯の政策だと思います。 但し、まだ赤字と決まったわけではありませんよ。
	総社東パ (8 名)	・ 法定準備金で何年か赤字が続いた場合でも補填をしても大丈夫なのか？ ⇒そもそも赤字自体はいいことではありません。それが何年も続くとなるとなおさらです。ただ、理屈だけで言うと、現在の準備金は 52 億ですからそれが尽きるまでは余力があるということにはなります。
	倉敷北パ (12 名)	・ 経営が赤字になったら組合員が不安になって出資金が減るのでは？ ⇒かも知れません。だから赤字にならないよう努力することは必要ですし、それを否定しているわけではありません。また、出資金は 104 億あります。分析資料によると、これだけの資金がありながら、その回転率は極めて低く、資金を活用できていない側面が見えてきます。一方、理事会の主張する出資配当は、この 104 億に対して支払われるわけです。こうしてみると、本当に 104 億も必要なのか？という考え方もできると思います。
	院庄パ (15 名)	・ 出資配当が出なくても、組合員は説明すれば理解してくれるのではないか。 ・ 赤字にしてまでも要求するのはどうか。 ・ 法定準備金を崩したとして、次年度積み立てができるのか？ ・ 法定準備金を一度使ってみたらいいと思う。 ・ 一時金が減るのも困るけど、赤字になるのも困る。 ・ 正当な権利、要求してもいいのでは。 ・ 先が見えないのに要求していいのか。
	鴨方パ (14 名)	・ 難しかった。 ・ 内部留保を崩してもよいのか？ ・ 頑張って意欲を無くさないように、供給を上げる工夫をして欲しい。
	林田パ (18 名)	・ 難しすぎて理解できない。 ・ 読むのに必死で頭に入ってこない。
	山陽パ (19 名)	・ 内容が少し難しいらしく、あまり“内部留保からでも…”とか、“減損会計…”については意見は出なかった。 ・ 安定した経営を実現していると聞いても、やはり不安…打開策はあるのか？ ⇒上記、大福のコメントをご参照ください。
	店舗本部パ	・ 法定準備金、そういうものがそんなにあるとは知らなかった。

	(6 名)	・ 赤字になるのは、やはり生協のイメージが悪くなるのではないだろうか。 ・ 少しでも多くもらえる方法があるならもらいたいが、やはり“赤字”は良くないのでは。冷凍･水産問題があり、生協の信用が欠けたのもあるが、あるお店では閉店するのではないかという噂が広がり脱退者まで出て、人の口コミは怖いと思った。読み合せ文書では、“今まではない”とあったが、分からない。貰ったらもらったで、少しでも供給を上げるために、店舗だとチラシ差し込み、差し替えが出ると仕事も増え、残業になるはず ・ 倒産の噂が広がると、原発のように風評被害に遭う。

【一時金について】

本部系	藤田部会パ(17 名)	・ 数字の話(0.8→0.96 ヶ月)ばかりしても、会社が儲かっていないと働いていても不安。 ・ 去年並みの一時金は欲しいけれど、やはり赤字ならば仕方ない。 ・ 経営の安全性は高くても、この不況の中、一時金があるだけ良い。
	宅運物、夕食(?)	・ 一時金を増やし、定昇を無くすことの検討はされないのか？職員の高齢化が進む中で、年齢の高い人の生活が苦しくなる一方である。⇒村上より回答 ⇒発想としてはあり得ますが、生涯賃金という視点から言えば、その手段は不利になります。理事会自身も年齢層の高い人を中心として、年収が下がっている仲間のことは危惧しているようですが、具体的な対応は新賃金制度でと考えているようです。
	人事･品管･開発･経企セ (7 名)	・ 赤字にしてまで一時金を欲しいとは思わない。
	デイサービス中島 (5 名)	・ 頑張ってくれたことを評価して欲しい。少しでも、1万円でもいいから支給してほしい。せめて常勤の人だけでも。 ・ 昇給、賞与を要求する権利はある！ ・ 他者と比べると、コープは良い環境だと言われるが、だからと言って一時金が無くてもいいとはならない。 ・ 人件費をおさえても、職員の入れ替わりが激しい状況。長期的に職員が働いていくことのできない待遇では、よりよいケアは継続できないということをしっかり認識されているのか。長期的に職員を育てるということにもつながると思います。 ・「経営者は職員の家族も守らなければならない」家族を守れないと働いていけません。 ・ 誠意を見せろと言いたい。ボーナスや寸志もなくて、今後ずっと続けられますか？と聞かれれば、「おかやまコープは好きですが、続けられません」と答えざるを得ません。
	生鮮 3 パ (19 名)	・ 退職者に 4 日+5 日の 9 日分も上乗せしたのだから、在職者にも昨年より上乗せを要求したい。 ・ しかし、厳しいのは理解できるので、昨年と同額はぜひ要求したい。
宅配	東岡山パ (21 名)	・ 一時金の確保を要求したい。 ・ パートよりも正規の意見をもっと聞くべきだ。
	倉東？ (?名)	・ おかやまコープは他の小売業と比較して、100 万円ほど給料が高いと言われているが、現在の生活はこの給与で生計を立てているので一時金が減るのは厳しい。 ・ もし、一時金が減るならそのかわり年休を消化させてくれる等の配慮をして欲しい。年休を取りたくても言えずに我慢している人もいる。 ⇒そもそも年休は、労働者が申請して初めてその効力が発揮されるのであって、理事会側から消化させてあげるなどというのは理屈に合いません。また、コストという意味では理事会にとっては一時金も年休も同じことですので、こっちがダメならあっちが…という話にもなりません。それはそれ、これはこれできちんと声を出していきましょう。 ・ 一時金をやめて月々の給与に反映できないのか？ ⇒発想としてはあり得ますし、税金対策としても有利な側面もあったと思います。ただ、同じ報告書でも記載されているように、すでに住宅ローンなどの返済で一時金払いをしている仲間も多く、単純ではありません。 ・ 一時金が減るなら、商品券でもいいから減額分を支給してほしい。 ⇒労働組合から、「商品券でもいいから」と要求することはありません。賃金は現金で支給されることが原則だからです。但し、交渉の中でそういう妥協案が出てきたり、交渉で仲間からそういう発言が出たりして具体化されていくことはあると思います。厳しい交渉の際には、そういう声を出してみるのもいいのではないでしょうか。 ・ 住宅ローンを組んでいる人も多く、一時金を減額されるのは困る。

	玉島セ （11 名）	・ 年休をもう少し取りやすい環境を作ってほしい。 ・ ノー残業デーの意味がない。 ・ OCR を読ませる時に、待ち時間が多すぎる。パソコンを増やす！
	玉島パ （11 名）	・ 家族の定年による収入減、また増えない収入なのに支出は増えるばかりで生活は苦しくなるばかり。生活に余裕がない。 ・ 一時金の前年実績確保を強く望みます。　⇒総社パのコメント参照 ・ 朝積みアルバイトも本当によく頑張ってくれているので、せめて寸志でも出してあげて欲しい。現金じゃなくても、商品券でも日頃の頑張りをねぎらう気持ちとして何か形にして欲しい。 ⇒いろいろあるでしょうが、アルバイトも仲間と思う気持ちは大切だと思います。
	津高セ （12 名）	・ 前年実績が出ないと、家のローンが払えないので困るとの意見がありました。 ・ 月数や特別手当については納得の様子でした。
	津高パア （14 名）	・ 去年同様の支給を希望する。もちろんそのためには働く私たちももっとしっかりできることはやっていく。 ⇒総社パのコメント参照
	総社パ （13 名）	・ 前年度より減らさないでほしい。 ⇒そうさせるにはこれまでの闘争の水準では不可能です。配達を止めたり、店を閉めたりというストを決行するまでの覚悟は大丈夫ですか？
	水島セ （14 名）	・ 前年並みを出してやる気を引き出して欲しい。　⇒総社パのコメント参照
	水島パ （8 名）	・ 水島パートとしては時間を短くされたので一時金まで少なくなると困る。　⇒総社パのコメント参照
	操南パ （16 名）	・ 赤字になってでも、倒産はしないのだから内部留保を取り崩してでも一時金をあげてほしいと一致しました。
	笠岡セパ （15 名）	・ 仲間作りキャンペーンで配達件数が増え、仕事は忙しくなるばかりなのに、一時金削減は労働意欲もなくなる。 ・ 住宅ローンや子供を育てていくにもお金がかかるのに、一時金が前年より下がるのでさえきつい。
	赤磐パ （8 名）	・ 減らされるのは困る。　⇒総社パのコメント参照 ・ 確保したい。
	久米セ （12 名）	・ 役員年俸を大幅カットするなら一時金を下げてもよい。 ・ ローンを組んでいる身分としては、不安定な一時金ならこの先の展望が見えない。
	井原セ （？名）	・ 一時金は、仕事をするにも励みになるし、やる気にもなるのでせめて 1 ヶ月は欲しい。 ・ 一時金のカットは、職員もそうだが、理事会はそれ以上の痛みを伴っているのか？ ⇒現時点では、理事会が自らの責任をどのように考えているのかはわかりません。赤字に対応する余力があるにもかかわらず、赤字に転落しそうだということを理由に一時金に手を出すというのなら、その責任は厳しく問われるべきでしょう。今回の交渉のポイントの一つだと思います。
	新見パ （9 名）	・ 冬季一時金は 0.96 ヶ月を下回ると、生活が大変苦しくなるので困る。 ・ アルバイト職員には、寸志を支給するようにしてください（気持ち 5 年以上、1000 円でも）。 ・ 一時金が予定通りでないと財布もきつく（生協での買い物）、心も黄昏てしまう。
店舗	大野辻パ （13 名）	・ 6 時間パートの意見は、今の時給では生活が成り立たない。だからこそ一時金をあげてほしい。赤字になるから（まだなってもいないのに）…という理由で引き下げられるのはおかしい。 ・ 一時金は上がらない、時給は低い…くせに、試験だ、ノルマだ…、人のいない中頑張っているのに。 ・ 103 万調整の方は、今でも欠勤を入れているので、一時金もたくさんほしいけど、オーバーしてしまうので困ることになる。
	西大寺セパ （26 名）	・ 一時金は赤字でもかちとりたい。 ・ 一時金を減らすなら再来年の 1 月 3 日営業は必ず反対する。減らさないなら来年検討の余地あり。 ・ 昨年並みにして欲しい。 ・ 減らされるのなら、年末ギフトのノルマは無し、またが減額に。
	北畝パ （14 名）	・ 一時金がないと仕事への意欲がなくなる。 ・ 何もなしは嫌だ。せめて 0.8 ヶ月はほしい。希望は、最低でも 1 ヶ月はほしい。

	大福パ （12 名）	・ 一時金はもらえればありがたいが、時給は頑張れば上がるという訳でもない。店の売上も悪い。 ・ 一時金が減るのは困る。 ・ 今の状況ではもらえるだけでありがたい。
	総社東パ （8 名）	・ 店舗では人時不足の部門やギリギリで毎日頑張っているのに、毎年一時金が減少するのではやる気をそがれる。 ・ 年収が良かったころに住宅ローンを組んでいる職員は、ボーナスの支払いに困ると思う。 ・ それが原因でやめる人が増えることになれば、残された者は一層大変になるばかりだ。
	倉敷北パ （12 名）	・ 水･畜産は、一時金が上乗せされた時間給なので、一時金が支払われなかったら不平等になる。 ⇒採用募集の際に時給の見栄えをよくする為に導入された制度のことですね。この制度は、採用時の時給は 900 円と高く設定されていますが、定昇 5 円で 5 年間で打ち止め、一時金、退職金は無しというもので、5 年目の 925 円からは上がらない仕組みになっています。また、900 円の時給に退職金分は算入されていませんので、一時金が削減されるという側面だけを見れば“不平等”と言えるかもしれませんが、長期的にみれば、そもそも 900 円時給制度の方が不平等な制度となっています。短期間だけ勤めるというのであればメリットはありますが、長く働くには決して有利な条件ではありません。勤続 3 年以内なら、基本の賃金体系に移行できるので、そちらを強くお勧めします。
	院庄パ （15 名）	・ 一時金が出るだけでいい。 ・ 130 万調整しているので何とも言えない。
	鴨方パ （14 名）	・ もらえないよりはまし。減らされるのはどれくらいまで？ ・ 理事会に行っても意味がない。 ・ 現状維持をして欲しい。 ・ もらえるだけでよい。 ・ 去年並みは大丈夫なのか？ ⇒現状維持、去年並み…これを確保しようと思えば、強力なストの決行も覚悟するような並大抵でない交渉を覚悟しなければ勝ち取れないというのが職場討議資料の趣旨です。それどころか、予算並みさえ獲得は難しい交渉となるでしょう。それぐらい理事会の危機感はかつてないほど厳しいということです。
	林田パ （18 名）	・ これ以上下げて欲しくない。
	山陽パ （19 名）	・ 入協当時からずいぶん少なくなっている。ぜひ頑張って 0.96 ヶ月を死守してほしい。 ⇒総社パのコメント参照 ・ こんな状況（赤字、不況）だし、一時金が少なくなっても仕方ない。 ・ たたかいの柱の「年収減の仲間…求める」の意味がわからない。 ⇒正規では年齢の高い層、役職の高い層、パートでは時給の定昇が頭打ちになっている人は一時金の削減が大きければ大きいほど年収が下がっています。これまでの理事会の回答のスタンスは、「毎年の定昇で上がった分を一時金で削減し、平均年収を維持する」というものだからです。そのため、ここ何年もこれらの仲間は年収減を余儀なくされているわけです。理事会自身もそのことを意識はしているのですが、背に腹は代えられないということでしょうか。しかし、それも限界に近く、特に今回は予算をも下回る可能性があるため、その歯止めとして要求項目に入れました。 ・ アルバイトの寸志などいらない。学生バイトは携帯をいじったり、トイレに 30 分ぐらい入っていたり…しっかり仕事をしない。 ⇒この問題は、感情としての気持ちは理解できないわけではありませんが、一時金の問題とは直接関係ありません。きちんと仕事をさせる責任が雇った側にもありますし、労働者（アルバイトとはいえ労働者）としてのモラルの問題でもあります。しかし、同じはたらく者として一時金を得る権利としては同じなはずです。また、パートの中や正規の中にも「口ばっかりで仕事しない」とか、「たばこを吸いに行って帰ってこない」などという指摘がされます。だからと言って、彼らだけには一時金を支給しなくてもよいということにはならないでしょう。要は、職場の運営や教育･指導、モラルなどの問題です。 ・ そもそも一時金の〇ヶ月というのは、基本給の〇ヶ月なのか、残業等も入った総支給額の〇ヶ月なのか？ ⇒基本給です。

	店舗本部パ （6 名）	・ 単年で赤字、赤字を出せばボーナスカットでは？他社も厳しいはず、ボーナスは？ ⇒他社のことは分かりません。肝心なのは、赤字に対応する余力があるのにカットされても納得できるのか？ということです。 ・ 剰余金はいつまであるか…これから良くなるのか心配。 ・ 一時金はほしい。 ・ 今まで我慢してきたので、一回くらい良い思いをしたい。その後は我慢できる。 ・ 毎回この時期(年末が近づくと)、残業しないように言われ、利益が上がらない場所だと言われ、我慢。 ・ ゆとりが欲しい。年末は特に忙しいので、それなりのご褒美がほしい。 ・ 共働きで同時に一時金が下がるときつい。 ・ 理事会の役員は、カットは？ ⇒現在まで、理事会がどう考えているのかはわかりません。 ・ 収入が限られているので、出るお金を減らすしかない(人件費)。 ⇒大切なのは、収入をいかに増やすかということでしょう。現場の仲間が、その努力をしていないとは決して思いませんが、様々な現場の声を聞いていると、その努力の方向が違う、あるいは一致していないような気がすることが多々あります。

【諸要求について】

本部系	オルガ部会 （5 名）	・ 定年退職の年齢を上げて欲しい。まだまだ働きたい。 ⇒具体的に何歳を想定されているのか不明ですが、現在パートは 65 歳定年制です。パートの定年が 65 歳というのは、全国的にも進んでいる部類です。一方、倉庫作業や店舗作業など(福祉 G でいえば、介護の仕事なども)、体力を要する職務も多く、年齢が上がれば労災の危険性が増すという問題もはらんでいます。本来は、働き続けられる限り、希望に応じて雇用を確保するというのが理想ではあると思いますが、全体の要求にはまだなりきっていないと考えます。
	デイサービス中島 （5 名）	・ 資格手当を正当にもらっていないし、3 年で昇給という契約時の約束事も十分満たされているとは思えません。 ・ ハンドブックに記載されているランク付けが機能していないと思います。
	人事･品管･開発･経企セ （7 名）	・ 年休を全部使えれば、皆がバリバリ働けるようになるのだろうか。年休完全取得ってどうなの？ ⇒まずは、年休 100%の取得は法律の求めるところです。確かに、実態はそのような事にはなっていませんが、だからと言って個人の感情で“それはおかしい”と言ってみたところで始まりません。逆に、自分が必要とするときに確実に年休が取得できないとなれば、そんな環境で働かせる会社(生協)のために、一生懸命尽くそうと思うでしょうか？ ・ サービス残業は経営陣の問題というよりも個人個人の問題。各々がサービス残業をしないことが大事。そういう雰囲気を作ることが必要。 ⇒ということは、個人個人が好んでサービス残業をしているということでしょうか？決してそうではないと思います。そうせざるを得ない実態がまずあるからだと思います。それは、課題が多すぎたり、人時が不足していたりというようなことが最大の要因ではないでしょうか。もちろん、「残業予算を超えるな！」と叱咤されることも要因の一つでしょう。ですから、「サービス残業をするな！」とさえ言っていれば、経営は責任を免れると思ったら大間違いです。どうやったらサ残業をしなくて済むようになるのかを具体的に示し、それを実現するまでが経営の責任です。そこまでしたにもかかわらず、それでも止まないということであれば、それは労働者のモラルとして問われることでしょう。理事会は、そこまでやっていますか？
宅配	倉東？ （?名）	・ 業務上、組合員に電話するときには自分の携帯電話を使用しているが、業務用の携帯電話を使用させて欲しい。自分の携帯でもよいという人もいるが、マニュアルを徹底してほしい。
	玉島セ （11 名）	・ どうして汚れているシッパーを使用するのか？ ・ やっていることが、全て意味がない物を売っている。 ・ 物流改革は全く意味がない。現場にとっての改善にはなっていない。 ・ トラックのシール(看板)はくだらない。100 万はおかしい(100 万くらいコストがかかっていると聞いた)。 ・ 年収維持のためにも、労組費削減も考えて欲しい。経費削減の一環として配布物の削減も検討してほしい。

	玉島パ (11 名)	・ 倉庫作業において、ペレットが 4 段で入ってくるが、そことした時期が引っ付いてはがすのが大変。特に上段ははがす勢いで蓋がずれ、中身が飛び出す時もある。飛び出すと危ないので、上段(4 段)はガムテープなどで蓋を止めて欲しい。 ・ 商品の入庫時、カゴ車に目線よりも高い位置に重いビールやジュースが載って入ってくる。高い奥の重い物は取りにくく、また滑り止めの樹脂が付いているものは特に取りづらい。手をひねったり、取った時にドンと体に重量がかかるので負担も倍増！カゴ車の台数を減らすためもあると思うが、高い位置には軽いものを置くとか少し配慮してもらいたい。
	津高セ (12 名)	・ 木曜日の夕配(個配)を無しにし、早く出発できるようにして欲しい。 ・ 要求3－②は、結局労組員であるセ長やブロック長にしわ寄せが行くので他に案はないのか？
	津高パア (14 名)	・ 年休使用で事前申請は問題ないが、急な取得(病気など)は大変言い出しにくい。もう少しゆとりのある体制を整えて欲しい。 ・ 倉庫パの人時不足の早急な改善を。特に朝積み 1h アルバイトの確保に力を入れて欲しい。 ・ 事務パの急な年休取得など、B 長がフォローに入ることになっているけど、B 長も代配などで不在のことも多く、現実的に難しい。B 長の負担が大きいと思うので、以前のような副セ体制の方が望ましい。 ・ 共済パの携帯電話貸与についても、キャンペーン時だけでなく常に貸与を希望する。
	総社パ (13 名)	・ キャンペーンの廃止、年一度くらいでよい。プレッシャーと圧力に感じる。 ・ どの部署に対して今より人数を減らさないでほしい。
	水島セ (14 名)	・ 食堂のブラインドが汚い。日よけの役割を果たしていないので交換を。 ⇒これはまず、センター長にかけあってみましょう。それでも改善されないのであれば、職場安全衛生委員会で議題として提起しましょう。そうすれば、中央安全衛生委員会にも報告され、センター長の意向(たとえば予算がないとか…)とは違った判断になる場合もあります。もっとも、そこまでしてもまだ変わらなければ要求に入れたいと思いますが…。 ・ お年寄りの組合員が増加し、急な入院などで返品が増えている。帰協後の引き売りで処理をしているが、付き合いで購入してもらったり、自分で購入していたりで負担が大きい。多少でも値引きをして頂けると引き売りもお願いしやすくなるので検討してほしい。
	水島パ (8 名)	・ ビン類がドライの中に何本もそのまま入っていて割れそう！ ・ センター事務では、「休みなどで人時が不足の場合、セ長や B 長がフォローすること」と書いているが、倉庫も朝積みアルバイト 2～3 人休みでパートも一人休みの時など、回らなくて困ります。朝は時間も決まっているので、確実にフォローしてほしい。必死で頑張っていますが、私たちにも限界だってあります！ ・ 倉庫カゴ車に2ℓ水など 3 段＋その上にビール 3 段積むのは高すぎて、女性にとってはとてもとりにくい→前のように 2ℓ箱は 2 段積みにして欲しい。箱のすべり止めがあって取りにくい。
	操南パ (16 名)	・ モチベーションを上げられるように考えて欲しい。
	笠岡セパ (15 名)	・ 昼休憩が 1 時間とれるようにコースの見直しをして欲しい。休憩が取れなかった分、申請するのではなくて。 ⇒修正申告では不十分だとする根拠を教えてください。現在、理事会は休憩時間が1時間取れていようとなかろうと、取った休憩時間を毎日報告させ、1時間に満たない時間はすべて残業に算入するという取り組みを予定しています。結構シビアだと思うのですが、これでは不十分ですか？それとも、残業代としてもらうよりも、きちんと体を休めたいという意味合いでしょうか？それによって要求趣旨が変わってきますのでよろしくお願いします。 ・ 何でも話し合える職場づくり。 ・ 楽しく元気で働ける職場づくり。
	赤磐パ (8 名)	・ キャンペーンは、組合員に声をかけるきっかけになるので必要ではないか。 ・ 配達時間が職員より長く、配達中のトイレの確保と時間がほしい。 ・ 倉庫パで、午前の人は時間が来れば帰れるが、午後の人はトラックの返ってくる時間によってほとんど連日残業になる。元の勤務体制に戻して欲しい。
店舗	大野辻パ (13 名)	・ 他のスーパーは、中元も共済、試験もない⇒気分的に楽になれる。仕事に集中できる。

	西大寺セパ （26 名）	・ 生理休暇が取りにくい。 ・ 「私の方針(課題)」もサービス残業に近いと思います。売場をよくすることも、作業効率を上げることも大切だし、続けたいと思います。けれど、レポートの作成や供給･ロスのチェック、作業の打合せなどで、休憩時間や退勤のタイムカード打刻後あるいは自宅での作業が発生している事実をどうとらえればいいのでしょうか？場合によっては経費も発生するのに請求できるんですか？かつて「私方針」のために、自宅パソコンで POP を作成し、実費のインク･紙代を請求したら、「自宅作業はサービス残業を認めることになるから、経費として認められない」と当時の店長から言われました。「私方針」は、自分の勉強だから自腹は当たり前ということで割り切っていますが、モチベーションは下がります。 ・ 西大寺では、共済キャンペーン中、各部門に人数分のノルマが課せられた。達成できなかったら 1 件(実質、達成できなかった人)につき、30 枚のアンケート(お知らせ活動)を、勤務中レジ横で取らされることになったが、3 枚が精いっぱいだった。 ・ 普通の仕事＋共済のおすすめはつらいです。 ・ 共済の課題を外してください！友達を無くします。 ・ キャンペーンエプロンやぬいぐるみは無駄ではないか？ ・ サービスカウンターに共済カウンターを作って専任者をおいて欲しい。 ・ 正規と同じ駐車場負担(0 円)にして欲しい。車をやめて自転車通勤にしたら、買い物をしなくなった。 ・ パートは近隣主婦がなり手なのに、通勤距離 5 km制限はおかしい。
	北畝パ （14 名）	・ サービスの仕事から共済を外すのは賛成。 ・ リニューアル店舗の制服を考え直して欲しい。せめて、エプロンは改善を。前でくくるようにマニュアルを代えて欲しい。ブラウスは外に出すようにして欲しい。 ・ レジでの企画が多い。 ・ ハンディの台数を増やして欲しい。
	東川原パ （?名）	・ ハンディーを買ってほしい。 ・ レシートの印字で、個数の表示も商品の後ろになるようにして欲しい。バンドルがかかっている時の表示がわかりにくい。未だに問い合わせがある。 ・ ハンディスキャナーはいらない。各レジにバーコードを用意しているので、それを使えばいい。 ・ 共済キャンペーンは共済部の方がグループを組んでやってほしい。店舗の人の手を取られるのは作業的に大変です。何とかして！
	大福パ （12 名）	・ 人は足りているのに、なぜか定時に上がれることがない(農産)。 ・ 年休がなかなか取りにくい。 ・ 人時不足。
	総社東パ （8 名）	・ 加入キャンペーンや共済キャンペーンを行う時、通常の人員で余分の仕事が増え、本来の業務や基本的なサービス面に支障が出たり、クレームが増えるようではだめだと思う。キャンペーン中は専任を置くべきだと思う。
	倉敷北パ （12 名）	・ 水･木の黄色のチラシはあまり意味がない。浸透していないのでは？ ・ 共済キャンペーンの時は、共済グループの人を派遣してほしい。赤いエプロンは使い勝手が悪い。目標件数が高すぎる。 ・ 携帯メールは、高齢者の来店が多く、利用が少ない。卵の時は売れる方だが、？？の選択が少ない。
	院庄パ （15 名）	・ 共済を店舗から外す要求はうれしい。保険を売る店化と組合員から怒られた。 ・ 共済キャンペーン中は店に行きたくない。 ・ レジにハンドスキャナーをおいて欲しい。 ・ 院庄の今後が心配。 ・ 募集しても人が来ない。部門によっては仕事が増える。
	鴨方パ （14 名）	・ 共済キャンペーンをやめてもらうのはありがたい。もし、するのであれば共済グループの人に来てもらって説明してもらいたい。レジ･SC に人がいないのに説明できない。 ・ ハンディーの調子が悪いが、経費がないとのことで修理してもらえない。

	林田パ （18 名）	・ アルバイトとか新しい人の新人研修をして欲しい（自分たちには教える時間が取れない）。もしくは、教えてくれる人に来てもらいたい。できればすぐ回答を。 ⇒すぐ回答をと言われても、お気持ちは理解できますが、労組が回答できる範囲を超えた内容です。人を入れるも応援を派遣するも、その権限は理事会にあるからです。労組は、それをしなさいと要求し、しないならたたかうぞ！ということでしょうか。根本的な原因は、ゆとりある（新人を教育できるだけのゆとり）人員不足だと思います。きちんと声に出していきましょう。
	山陽パ （19 名）	・ 共済のノルマはプレッシャーになる。忙しい時にアンケート活動などできない、見込み件数などを聞かれる。 ・ 人員削減で慢性人手不足。新人が入っても教育する時間がない。通常の仕事で手一杯。新人を入れるときは、本部から教育係を送り込んでほしい（グロ）。 ・ どこまで人員を減らしたらよいのか…体調が悪くても少々のことでは休むことも出来ない（サ）。 ・ 組合員が入店された時、人員削減で店員の姿がほとんど見えないよりは店員が見えた方が活気があっていいのでは？

【その他】

本部系	宅運物、夕食(?)	・ 年々低下する供給高の原因を労組としてはどのように考えるのか？おかやまコープ全体で考えることだと思うが、労組として今後の展望を切り開くために提案することがあるのか？ ・ 今のままの状況が続けば、先行きは無く不安に感じることがある。 ・ 受け止めの違いがあるかもしれないが、現場や本部の職員はできることを必死でやっていると思う。討議資料や職場集会の中で出てくる意見は様々あると思うが、労組の方にも現場の思いや状況をしっかりと理解して頂きたい。 ⇒供給低下の原因について、“労組はどう考えるのか”よりも、現場の皆さんが感じていることがきちんと上に伝わっているのか？あるいは、伝わるうんぬん以前に、まずは自らきちんと上に発信しているのか？発信していたとすれば、それが上に伝わり、具体的な課題として取り上げられる仕組みが出来ているのか？ということを振り返ってみる必要があるのではないでしょうか。労組として感じていることは、「方針」に対する大福パの職場集会意見に対するコメントを参照して頂ければと思います。
	人事･品管･開発･経企セ （7 名）	・ 職員数が減っているのだから、労組もスリム化して労組費を下げて欲しい。 ⇒労組もその問題は検討しています。現在、正規専従は3名体制ですが、近いうちに2名体制に縮小する予定です。一方、労組費については現状では削減の意向はありません。但し、あくまで私見（西崎）ですが、体制の見直しなどが進むなどの状況の変化も踏まえつつ、将来に至ってまで労組費だけは全くの聖域だと考えているわけではありません。
	オルガ部会 （5 名）	・ 福祉 G ですが、ヘルパーさんの年休の取り方が納得いきません。取りにくい。 ⇒意味合いが不明なので、具体的に教えて頂けるとありがたいです。 ・ 労組費下げてください！ ⇒上記、人事分会のコメントをご参照ください。
	藤田部会パ(17 名)	・ ストライキを実行した方が退職された場合のお金はどうなっている？どこに計上されているの？ ⇒現在は、労組で保管しており、個々人に連絡の上対応したいと考えています。
	生鮮 3 パ （19 名）	・ ずいぶんと売り上げが落ちているのは分かるが、その理由は何だろうか。 ⇒上記、大福パのコメントをご参照ください。
宅配	東岡山パ （21 名）	・ 事務パートや倉庫パートが休みやイレギュラーなどで人時が不足する場合は、センター長やブロック長が確実にフォローしてほしい。 ・ 食べてん便について、あまり事前準備をしていないのに進めるのは、現場の人達が戸惑いを感じる。
	玉島パ （11 名）	・ 食堂で働く方から、他センターの食堂で働く人たちと情報交換できる機会が持てないだろうか？予算やその中でやりくりした献立など。他センターのやり方を交流したい。 ⇒今現在食堂が残っているのは、東岡山、水島、操南、久米と玉島の 5 つです。そのうち、水島と操南は退職されて募集中です。

	津高セ （12 名）	・ ストライキの内容をあらかじめ知りたい(強力な、とは具体的に)。 ⇒組合員にも直接影響を及ぼすようなストのことです。 ・ 今のカタログは種類があまりに多すぎる。今こそ単品結集するべきではないか。 ⇒要求ではeフレンズの普及に置き換えました。 ・ 尾道への移行によっていらなくなった建物はどうなっているのか？ ⇒現在は、商品センター内は広い空きスペースとなっています。どう活用するかは今のところ不明です。
	操南パ （16 名）	・ 色々な事を考えているようだが、本当に組合員のことを考えているのか。 ・ 組合員の声をもっと通るような仕組みを作ってほしい。 ・ パートと職員の考え方が違うので、大変な気がする。 ・ メイトさんの不満が多い(契約時間など)。 ・ 生協って何を売りたいのかわからない。 ・ 開発商品に工夫が足りない。 ・ 無駄なところにお金をかけすぎていないか。 ・ シモハナのトラック(2 便)で立ち寄りトラック(1 台目)、浅バイトさんのいる時間内数台しか降ろさず、本体便は残り全部(おくれて来る)、朝バイトさんいないのでほとんどパート3人、タイムロス。10月1週になってさらに遅れるかも。
	赤磐パ （8 名）	・ 個配は班配に比べて体力的に大変だ。
	井原セ （？名）	・ 人事評価制度について、投票する前にもう一度理解を深める場を設けて欲しい。 ⇒その予定です。 ・ ローンの返済などもあるので、確実にもらえる賃金制度を作ってもらわないと困る。 ・ 残業について、パートの契約時間を過ぎて、仕事でのコミュニケーションをとる場合が多い。そこを時間内にするよう改善できれば、もっと人件費を削減できると思う。
	新見パ （9 名）	・ 担当コースの見直しをした方がいいと思う。同じところを何台も走っている。 ・ エルボックスはなぜ最初から小さいものにしていなかったのか？経費の無駄遣い。
店舗	大野辻パ （13 名）	・ 1 月 3 日営業がなくなって良かった。みんなに遠慮せずに休める唯一の日。家族が集まれるのは正月だけ。 ・ 1/3 営業、行けない人は休めばいいというけど、私がいないと売場が作れない…ということは仕事に出ないといけなくなる。 ・ 続かない試験(CS 認定)は、しなくてもいいのでは。テストの前にしっかりとした研修が必要だと思う。 ・ 技術認定テストも、だんだん簡単になっているように見える。何故でしょうか？自分の仕事以外のことも勉強しないといけないのは苦痛。 ・ ストライキは朝一じゃないとダメなんですか？朝の立ち上げで忙しいのに困りました。 ・ ストライキはしたくない。組合員さんにどう思われるのか不安。 ⇒一時金に対する思いも様々書かれてありましたが、一時金が大幅に削減されることになってもストは出来ない、したくないということでしょうか？だとすれば、想像以上に赤字への危機感が強い理事会を動かすことはできませんので、結果、削減されてもたたかう手段がなく、それ以上はたたかえないということになります。
	西大寺セパ （26 名）	・ 1 月 3 日営業をしても商品は年末のもの。競合店と条件が同じとしても、コープの特徴に反する。 ・ 1/3 営業は絶対反対。宅配は年末年始 7 連休とかあるのに、店舗勤務は年休さえ取れない。 ・ 1/3 を開けたからと言って、5 千万の赤字が消えるわけではない。 ・ 1/3 を開けて、どれだけ集客できるのか疑問。 ⇒理事会を弁護するわけではありませんが、4 日初売りでも、年末の商品ということでは同じです。また、儲けたいというのが開店したい理由でもありません。 ・ 水木チラシ、詰め放題、袋も商品も小さく魅力無し。詰めるのが面倒になるくらい、お得感なし。 ・ メールクーポン、利用者少ない。卵以外の商品に魅力無し。生協牛乳とかコープ商品をたくさん入れて欲しい。 ・ 夕方の市、認知度が低い、その時間帯にいないと分からない。 ・ 夕方の市でレジが込んだことがない。

	北畝パ （14 名）	・ 1 月 3 日営業について、全員が納得しないといけないなら話し合う余地はない。無駄な時間だと思う。 ⇒全員が納得する必要はありません。少なくとも過半数が賛同すれば営業は可能です。そうなるには、その必要性を多くの仲間が理解･納得する必要があり、そのための議論は必要です。その上で、結果多数にならなかったとすれば、3 日営業については理解が得られなかったということではないでしょうか。 ・ 経費削減ばかりで、職場の雰囲気が悪くなっている。がんばろうと思える雰囲気ではなく、このまま一時金もなくなると一段と悪くなる。
	東川原パ （?名）	・ 正規を仲間作りばかりに行かさずに、店舗に戻して欲しい。忙しすぎます。 ⇒基本的には人時不足が問題だと思います。絶対に正規でないといけないということはありませんから。人時についての要求は掲げています。尚、店舗の正規が削減されるのは、討議資料でも述べた減損会計にその要因があります。宅配事業（仲間作り含）の場合は一事業所の損益ではなく、事業全体の損益で判断されるのですが、店舗は単店の損益が減損の判断に関わります。つまり、その店の赤･黒字が鋭く問われるわけです。だから、店舗から仲間や宅配に異動しても全体の人件費は変わらないのに、店舗正規の人員削減が進むのです。単店の損益で赤字が続けば減損の対象になるわけですから。 ・ 3 連休を無理に取らさないでほしい。労組がうるさいので必ずとれと言われる。 ・ 年休を年 1 回とるのもやっとです。前半 1 回、後半 1 回と強制しないで。ためておく制度にして欲しい。 ⇒これに関しては、いくつかの問題があります。まず、店舗パートの長期連休は、長年の要求であり、やっとここまで（年 2 回の 3 連休）勝ち取ってきたということ、だから取得を放棄すると「もう必要ない」、あるいは「もうこれ以上の長期連休は要求ではない」と言われかねないこと。年休も含め、連休をとっても大丈夫な体制を確立することが、制度を設けた側の責任であるにもかかわらず、果たされていないこと。その責任を棚上げにして、「労組がうるさいから」と、忙しいのに休みを取れというのはあたかも労組が無理強いさせているかの如くのマネジメントが行われていること。おそらく、1 月 3 日営業提案に絡んで、「理事会は約束したことを守らないため、不信感がある」と主張したことで、現在“躍起に”なって取得させようとしている向きがあります。その努力はいいのですが、前述したように連休を取得しても大丈夫な体制がそもそもないにもかかわらず、そこに手を打たずに取得することだけを推進するために矛盾が起きているということです。その実態をきちんと伝えることが必要です。 ・ 携帯メールは利用者が少ないため、ご来店感謝セールとかのほうが良いと思う。 ・ フェスティバル岡山、コンベックスは交通の便が悪いので、岡山ドームでも開催してほしい。 ⇒昨年は岡山ドームで開催したともいます。単なる会場がとれたかどうかの問題だと思いますよ。 ・ 新聞の折り込みだけに頼らず、ポスティングをする。新聞を取っていない家庭が増えているため。とりあえず知ってもらうこと！
	大福パ （12 名）	・ 商品が他店に比べて高い。 ・ 以前は coop というだけでお客さんが戻ってきたが、今は店を選ぶ時代なのに以前のように戻ってくると甘えているのではないか。 ・ 客が来る日が決まっている。水･木のチラシも集客になっていない。企画の問題を見直して欲しい。 ・ チラシ時にはお客さんが来るけれど、ない時は客足が減る。 ・ もっとお客さんを引き寄せる店づくりを目指して欲しい。 ・ 慢性的に残業が発生。それにそった契約時間の見直しをして欲しい。8-12 時⇒8-14 時に。 ・ 3 連休の前が忙しい。 ・ 130 万のアルバイトの人が困っている。 ・ 休みなのにお店に来ている。
	倉敷北パ （12 名）	・ 経費のかけ方を考えた方が良いのでは？例えば高い交通費、不必要な制服の新調等。 ・ 農産より、発注が週 3 回に増え、時間がとられる割には商品が売れ残ったり、在庫を抱えたり、調整が難しい。 ・ エクセレント制度について、皆に意見を聞いて欲しい。 ⇒労組は、これまで何の処遇もなかったパートリーダーへの処遇問題解決が先だと主張しています。それに基づく要求（リーダー手当）に対する回答が来ました。この回答を検討･評価し、合意できればエクセレント制度の具体的な論議に入ることになります。
	鴨方パ （14 名）	・ 1/3 営業、イオンが 7 時から営業しているので、通常対策をした方がいいのでは。 ・ チラシのアイテムをもっと考えてもらいたい。 ・ 携帯メールのアイテムに魅力がない。

	山陽パ （19 名）	・ 恒例の方もたくさん来店いただいているが、飲料や米など買ったものを配達してあげたら喜ばれるのでは…。 ・ 目玉商品がマンネリ化。
	店舗本部パ （6 名）	・ 仕事の量は増えていくばかり。でも残業は出来ない…苦しい。 ・ 広告の考え方、出すならそれなりに。 ・ こんな厳しい中、働き方が変わらないのはなぜ(全体)？ ・ 改善策があるのでは…仕事の仕方を改善しなければいけない(時間縮) ・ 一人一人の考え方、厳しい感がない。 ・ コープの古くからの体質、ぬるい。 ・ パソコンの動きが悪いが、予算がないですまされる。 ・ 年休 100%取れない。