

# 2012年春闘方針

## ◆ 春闘情勢と課題

### 1. 露骨なアメリカ・財界従属の民主党政権と震災復興を口実にした反動政治

野田民主党政権は、政権交替後、曲りなりにも国民向けの政策を捨て切れなかった鳩山・菅政権とは違い、その政権発足直後から露骨にアメリカ、財界の要求に全面的に応える対米従属、財界優先の国民いじめの政治に大きく舵を切りました。政権交替時に掲げたマニフェストは完全に反故にされ、震災復興も口実に歴代自民政権ですら出来なかった規制緩和・構造改革路線をまい進しています。

#### 1)消費増税は絶対に許さない

とりわけ、年末から一気に焦点となってきた消費増税問題は、民主党内でも増税方針が確認され、その内容も2014年4月に8%、15年10月に10%というトンでもないものです。消費増税導入後20余年の経過を見れば明らか(資料①)なように、消費増税が社会保障の財源になるなどというのは単なる幻想にすぎません。にもかかわらず、「社会保障と税の一体改革」と称し、“社会保障の更なる切捨て”か“消費増税”かの二者択一を迫る政府や民主党の主張は、増税の真の狙いから国民の目をそらさせる上に負担だけを押し付けようとする詐欺的なものです。2012年春闘では、政府が狙う増税法案の年度内成立を阻止し、増税を許さないたたかいを大きく広げます。

#### 2)TPP(環太平洋経済連携協定)への参加問題は生協の存在価値が問われる問題

TPPへの参加は、生協の事業へも深刻な影響を与える可能性が高い問題です。農業や食の問題では、マスコミなどでも自給率の低下や生産者の廃業衰退、食品安全基準の緩和などの問題点を取り上げられました。これらのどれをとっても生協が掲げてきた自給率の向上や生産者支援、食品安全基準の厳格化など、多くの先輩たちが運動し前進させてきたことが水泡と帰す可能性を示しています。また医療・保険の分野でも、共済制度が“非関税障壁”と見なされ制度廃止を要求される危険性も指摘されています。生協事業にとって大きな柱の一つである共済事業への攻撃は、その存続基盤を大きく揺るがす大問題となるに違いありません。

これらの問題は生協にとって、まさにその存在価値、さらには事業存続すらも危機に迫りうる可能性を秘めた大問題です。しかし、JA全中や日本医師会など多くの団体・組織がその存続をかけて反対運動に立ち上がっている現状からみれば、残念ながら生協陣営の反応は極めて鈍いと言わざるを得ません。労働組合は、生協労連や全国の仲間と連帯し、TPP参加阻止に向けて全力でたたかうと共に、生協の経営陣に対し、TPP反対での共同行動を行うよう引き続き呼びかけるものです。

#### 3)自民党以上にアメリカ・財界べつたりの民主党政権の転換を

貧困と格差の広がりが社会問題として取り上げられて久しいですが、その改善は一向に進んでいません。貧困と格差の要因の一つ、いわゆる“派遣切り”と称される非正規労働者や派遣労働者の不当解雇は後を絶ちません。政権交代時に公約した労働者派遣法の抜本改正も、財界の強い要求に屈し、自民・公明との三党合意で骨抜きにされました。

沖縄普天間基地問題でもアメリカの属国ぶりを如実に示したものとなりました。国外、最低でも県外移設とした公約はほとんど簡単に投げ捨てる一方、2011年内に出すと対米公約した『環境評価書』は、コソ泥のごとく深夜未明に庁内へ持ち込むという前代未聞の行為までやってのけました。まさに、県民の声よりも対米公約を尊重した政府の姿勢は断じて許すことはできません。

こうした国民をバカにし、ないがしろにする民主党政権は一刻も早く退陣させ、政治の転換を図る必要があります。2012年春闘では、政治の転換を図るためのあらゆる取り組みを、上部団体や友誼団体など様々な他団体との連帯で幅広く進めていきます。

## 2. 生協の理念が職場の実態に活かされているか?

### 1)CS(顧客満足)からES(従業員満足)へ…ESの向上を目指す

震災は、競争原理が優先される社会ではなく、共存共栄、共助、協力の社会が切実に求められていることを示しました。それはまさに生協の理念でもあり、支援に参加した多くの生協職員もそのことを肌で感じたとのちに述べています。しかし、生協の職場に戻れば、その実状が一変する職場も少なくありません。おかやまコープでも、当たり障りのないことでのコミュニケーションはあっても、少なくない仲間が自分の上司に対して意見(特に上司に対抗する意見)を言うのははばかれると感じています。

また、数値至上主義ともいえる風土も依然残されており、自分たちの評価は成果で決まると感じている仲間も

少なくありません。こうした風土は、事業推進に対する労働者の行動動機を「組合員のために」から「事業成果のために」あるいは「上からの押しつけややらされ」、「上司に気に入られる」よう、もしくは「叱られない」ようにすることへと変化させ、本質的な顧客満足度を高める行動ではなくなるにつなげていきます。また、労働者本人は組合員への満足度を高めるよう努力していても、成果でしか評価されない風土があればモチベーションは上がりません。従業員満足度を高め、一人一人が組織から大切にされ、団結してノルマではなく目標に向かって頑張れる組織風土の改革を目指します。

【ES —Employee Satisfaction—従業員満足とは？】 ※CS —Customer Satisfaction—顧客満足

従来、業績向上の要として重視されてきたCSですが、最近ではそのCSを高めるためには、ESを高めることこそが重要であるという経営論が注目されています。

従業員満足とは、単に賃金や労働条件の良さを指すものではありません。社会には、賃金や労働条件の良しあしに関わりなく従業員満足度の高い企業は数多く存在します。そうした会社に共通してみられるのは、社員一人一人が会社から必要とされ、信頼され、大切にされていると実感できていること、もちろんストラ合理化などの整理解雇は言うに及ばず、厳しい時こそ経営者自らが社員を守るために身を粉にしている姿が全社員に伝わっていることなどが挙げられます。つまり、「自分自身が大切にされている実感があるからお客様のことを大切にしたいという気持ちになる」(藤井正隆著「感動する会社はなぜすべてがうまく回っているのか?」より抜粋、ぼんどう太郎の社員の言葉)ということであり、それこそが従業員満足という考え方の本質です。ESの向上がCSの向上となり、好業績につながるという好循環を生み出すのです。

おかやまコープではよく「組合員のために」という言葉が使われます。それ自体は間違っていない。しかし、職員一人一人が本当に生協から必要とされ、信頼され、大切にされていると実感できているでしょうか? その実感の仕方は1人1人異なるでしょう。担当者なら「上司はもっと自分の意見に耳を傾けて欲しい」とか、B長なら「もっと仕事量のゆとりが欲しい」とか、店舗の仲間なら「もう少し気軽に休めたら」とか「もう少し人が補充されたら」とか…。ともあれ、それぞれの立場の職員が、生協の中のそれぞれの役割において、自分自身の存在価値や大切にされているということを実感できていることが大切なのです。

それを実現している象徴的な会社が、法政大学の坂本光司教授の著書「日本でいちばん大切にしたい会社」で紹介されています。

## 2) 生協の存在価値と展望を改めて考えよう

今、全国の生協では、宅配弁当や移動販売など新たな取り組みが広がっています。独居老人や買い物難民、単身世帯の増加など、社会環境の急激な変化によってこうしたニーズが高まっています。しかし、それを支える労働者の働く環境は極めて劣悪な状態に置かれており、労働者の確保や定着しない問題など多くの問題を抱えています。生協労連でも、低賃金労働者の再生産を半ば前提としたこうした事業の展開に対する是非の議論も行われています。

今、改めて生協が社会的に求められている役割を考え、且つそこに働く労働者も安心して働き続けられる事業をどうやって作っていくのかが問われています。春闘だけの課題にはとどまりませんが、次期中期計画の策定論議に労働者の立場から発信していけるよう取り組みを進めていきます。

## 3. よりかみ合い、深まる議論の構築を目指す

この間の労理交渉では、お互いの要求や回答の真意が十分伝わりきらず、かみ合わないままやり取りが進むといった場面が少なくありません。その要因の多くは現場の実態把握において、労組は直接労組員から、理事会は中間幹部のフィルターを通してからという違いによるものです。いずれが正確なのかはともかく、交渉の場においてはそれぞれの真意がきちんと伝わった上でやり取りが行える環境を整えることが必要です。今春闘では他労組の進め方なども参考に、団交のあり方や進め方、回答文書の出させ方などを工夫し、従来の方法にとらわれずより議論の内容が深まる交渉の進め方を試行します。

### ◆ 春闘方針

#### 1. 春闘獲得重点課題

- ① 理事会に全ての仲間の雇用を守らせ、異動先を確保させます。
- ② 均等待遇実現をめざし、福利厚生における雇用形態間格差の是正を目指します。
- ③ 年休取得率向上を目指し、月1日の家族サービス年休取得運動を展開します。また、事業方針もしくは次期中期計画に年休取得向上の目標を位置付けさせます。(別紙:しまね生協「次世代育成行動計画参照」)
- ④ 昼休憩60分取得を「事業方針に位置付け」させ、おかやま版「昼休憩協定」(別紙:よどがわ生協の協定書参照)の締結をめざします。
- ⑤ サービス残業の実態を検証しつつ、人事制度導入の可否を決する全員投票の実施を目指します。また、時間外労働の短縮を目指し、ノー残業デーの設定を要求します。

⑥ 提言活動を軸に中期計画論議への参画機会を保障させ、経営の展望を語らせます。

## 2. 安心して働き続けられる職場を実現しよう

- ① 最低賃金引き上げの社会的課題を生協内最低賃金要求に結び付け、時給 1000 円の要求を掲げます。政労使合意実現に向けたおかやまコープの時給政策の展望を明確にさせます。
- ② 安心して暮らせる賃金、労働者の頑張りに応え、展望の持てる賃金を実現するため、ベースアップの獲得と一時金の前年実績以上の獲得、長期勤続アルバイトへの寸志支給を目指します。
- ③ 自らの雇用を守りうるに足る経営の構築を目指して知恵と工夫(提言活動を軸に)を発揮します。
- ④ あらゆる場面において労働者の知恵と工夫、意見や提案が生かされる職場運営を実行させます。
- ⑤ セクハラ・パワハラ・メンタル不全のない、誰もが大切にされ、必要とされていると感じられる組織体質の改善と職場風土の確立を目指します。
- ⑥ 委託・派遣社員の雇用の安定をめざし、直雇用政策への転換を目指します。

## 3. 交渉の進め方の工夫をおこないます

- ① 交渉密度を確保するため、要求提出団交(2/14 火)はセパ分会長の代表団交で行うこととし、要求内容も切実度の高い要求に収斂させ、集中的にやり取りできるようにします。
- ② 回答は、回答団交(3/27 火)前に文書で出させ、回答団交までに回答内容を精査・検討できる期間を設けます。3/16 に回答が出され次第、全分会に回答文書を発信し、分会論議を経て回答団交に望みます。
- ③ 3/27(火)の回答団交は全員団交とし、理事会から直接の説明及び回答に対する労組員一人ひとりの率直な意見を表明できる場とします。

## 4. 委託・派遣労働者、非正規労働者との連帯を広げよう

- ① 生協の中で働くすべての未組織労働者を対象に対話活動をすすめ、組織化を進めます。
- ② 生協関連・一般労組と協力し、生協内委託・派遣労働者の一般労組への組織拡大に取り組みます。
- ③ 委託労働者の春闘の取り組みに連帯し、委託労働者のくらしを保障するための委託料や契約内容に関する検証や交渉、コンプライアンス経営のチェック活動を進めます。

## 5. 国民、労働者のくらしを守り、日本の食を守ろう

- ① 2012 年春闘は、生協運動と事業の存在価値が問われる課題として、消費税増税の問題と TPP(環太平洋経済連携(パートナーシップ)協定)への参加問題を重点課題とします。特に TPP については、生協運動や事業との関連を学びます。状況に応じて、店舗前署名宣伝行動を行い、広く組合員にも訴えます。
  - ア) 消費税増税反対の取り組み：なぜ消費税増税なのか、それしか道はないのか、本当の狙いは何なのかを簡易パンフを活用し、全分会で学習します。引き続き、署名と宣伝行動を重視して取り組みます。
  - イ) TPP 反対の取り組み：生協労連作成のパンフを活用し、生協と TPP との関わりを学びます。また、県労会議や生協労連に結集し、県内・全国の他団体(生産者団体、医療団体等)と連帯した取り組みを強化します。
- ② 最低賃金引き上げ(1000 円以上)の闘いを地域の運動と組織内の運動とを結び付け、理事会に対してもその実現を求め、政労使合意(早急に 800 円、2020 年までに平均 1000 円以上を実現)にふさわしく、それへの道筋の具体化を求めます。
- ③ その他、民・自・公の労働者派遣法の骨抜き合意を許さず、抜本改正を求めて全国の運動に結集します。また、憲法改悪、沖縄普天間基地問題、原発問題、公務員賃金削減、議員定数削減など、平和とくらしに密着した問題について、野田政権の暴走を許さない立場で全国、県内の他団体と協力し、運動を強化します。

### ◆ スケジュール(春闘関連)

1/11(水)	第 7 回中央執行委員会(方針確立)	2/24(金)	第 7 回四役会議(回答後の進め方)
1/14(土)	第 2 回分会代表者会議&2012 旗開き)	3/3(土)	第 9 回中央執行委員会
1/16(月)~2/7(火)	一斉職場集会期間(要求論議)	3/8(木)	2012 年春闘中央行動
2/3(金)	第 3 回分会代表者会議	3/11(金)	東日本大震災一周忌
2/8(水)	第 8 回中央執行委員会	3/16 頃	回答指定日(文書回答)
2/9-10(木)	春闘国民大集会(生協労連最大結集)	3/16~26	回答内容検討期間
2/14(火)	2012 春闘要求提出団交(代表団交)	3/23(金)	第 8 回四役会議(回答分析・評価)
2/22(水)	地域総行動	3/27(火)	春闘回答受取(説明)団交(全員団交)