

2014 年秋闘における「全員の半日スト配置」戦術に関する見解

(2014 年秋闘総括)

2014 年 12 月 中央執行委員会

～はじめに～

執行部は、昨年の 2013 年秋闘に、「要求実現のためには組合員に影響の出るスト配置も必要」という提起を職場に呼びかけ、次いで今年 2014 年秋闘において、具体的にストライキの規模までを示した“半日の全員スト”という提起を行いました。これに対し、多くの職場からは賛否両論が出されましたが、改めてこの“半日の全員スト”戦術の提起がどういう意味を持っていたのか、また、このたたかいによって何が勝ち取られたのかについて、執行部としての見解を表明しますので、各労組員の皆さんは必ずご一読いただき、ご意見等があれば労組書記局までお寄せ頂くようお願いいたします。

○ 一時金の要求実現のためには、

理事会の 10 数年来の“政策を転換”させる必要があった

一時金に関する理事会の政策は、定期昇給分を一時金の月数削減で相殺し、総額人件費を抑えるというものです。経営が厳しかったここ 10 年間は、この政策によって定昇を凍結した時期（3 年間）を除き、毎年一時金が削減され続け、その間、労働組合も経営の実状に照らし、やむなく合意せざるを得ない時期が続きました。

ところが、今年度（上期）は消費税が増税されたにもかかわらず、供給高及び経常剰余も好調（利用人数(客数)・利用点数に不安材料はあった）で、来年度には店舗の黒字化も展望できる状況となりました。労働組合は、この状況を、我慢の限界（職場の声）にもなっていた一時金の削減を食い止める絶好の機会ととらえ、夏に削減された一時金も取り戻す要求（セ 1.13、パ 0.81）を掲げて交渉に臨みました。

しかし、予算（セ 0.99、パ 0.70）以上の一時金を支給するというのは、数年前に新賃金人事制度を否決された理事会にとって、唯一残された人件費の抑制策だったこれまでの政策の転換を意味し、今後にも大きく影響する問題にもなります。だからこそ、その政策を転換させるためには強力な交渉力（組合員に影響が及ぶスト配置）を背景にしたたたかいが必要だったということです。

○ 私たちの要求は無謀な要求なのか？ ～生協組合員との関係について～

半日の全員ストを提起した職場論議において重要な論点となった一つは、組合員から支持が得られるのかという問題でした。生協の労働組合は、一般企業とは異なる“組合員のくらしを守る”という生協の特殊性を踏まえて、組合員に影響を及ぼすストは控えてきました。この“ストライキ”に関する基本的な考え方は、今後も変わりません。

しかし、今回の秋闘要求は、何も無謀な要求ではなく、「一時金削減はもう限界。せめて前年並みの一時金支給を」「その支払い能力も今年度は十分にある」という、最低限且つ極めて当たり前とも言えるものです。また、この 10 年間は経営の厳しさを踏まえ

て我慢し続けていたのです。もちろん、組合員から単純に理解を得るのは難しいかもしれませんが、しかし、切実でまっとうな要求だからこそ、組合員にも丁寧に説明し、理解が得られるよう努力すべきではないでしょうか。“職員のくらしは困難に直面”しつつ、一方では“組合員のくらしは守る”ということは決して両立するものではありません。

○ このたたかいによって勝ち取られたもの

～真正面からのスト論議が今回の回答につながった～

様々な職場討議を経て、最終的には12月1日に“最大半日の全員スト”を配置し、11月19日の交渉を迎えました。但し、11/19の交渉当日までに、ストに関する意思統一は十分ではありませんでした。つまり、まだ賛否は分かれたままであり、仮に前年を下回る回答（予算通り）が出ても、“半日スト”を決行できる水準にはなかったということです。回答受取から10日以上あけてストを配置したのは、万が一前年を下回る回答が出されスト決行となった場合の組合員への周知期間という意味合いもありましたが、半日ストに踏み切るか否かの職場の再論議を保障する期間でもあったのです。

幸い、理事会の回答は前年実績を上回り、夏削減分も一部取り戻しました。また一時金の無い仲間への一律寸志も勝ち取り、ストは回避されました。この回答は、経営が好調という背景もありましたが、大規模なスト配置を真正面から議論してきた労働組合の動きを見ての判断だったことは言うまでもありません。それは、理事会自身が「今秋闘の月数実績はあくまで正規0.99、パ0.70ヶ月」だと主張し、それ以上の部分は“今回のみの $+\alpha$ だ”として、これまでの一時金政策に固執していることから明らかです。つまり、「これまでの一時金政策は変更しない」ということです。強力的な交渉がなければ今秋闘も予算通り（セ0.99、パ0.70）の回答しか得られなかった可能性は高かったということです。

○ 今後のたたかいについて

～理事会の一時金政策は変わらず～

残念ながら、今季の交渉では前進回答を得ることができたものの、“政策を転換”させるまでには至りませんでした。労組側も、ストに対する十分な意思統一が図れないまま交渉に臨んだこともあって、理事会に政策転換を決断させるまで押し込めなかったということです。従って、定期昇給と一時金をめぐる闘いは今後も続くことになります。

理事会は、一時金問題の解決には“新たな賃金制度”の導入しかないとしています。しかし、新しい賃金制度の協議は時間がかかります。ましてや、先の正規の人事制度提案のように否決されれば何年かかるとも恐れられません。理事会の政策が変わらなければ、その間にも一時金は削減され続けることにもなり、私たちのくらしに直結する問題です。

労働組合は、“新たな賃金制度”が提案されればその協議には応じる用意はありますが、直面する一時金削減をこれ以上許すわけにはいきません。そのためにも、引き続きストライキ問題について真剣な討議を継続し、今秋闘の論議の到達点をさらに発展させ、強力的な交渉力を背景に2015年春闘をたたかうことを改めて職場に呼びかけます。