

2015 春闘回答の評価（労組見解）

2015年3月24日

中央執行委員会

3月13日に出された春闘回答に対し、労働組合は以下の通り評価し、見解とする。

労働組合は、下記にある通り、これを踏まえて賃金回答部分については妥結方向を、諸要求部分については引き続き交渉を継続することを確認した。

1. 賃金に関する回答について

【回答内容】

- ベースアップ：正規 100 円、パート 1 円
- 夏季一時金：正規 0.8 ヶ月、パート 0.55 ヶ月
- 冬季一時金：正規 0.99 ヶ月、パート 0.70 ヶ月を予算上確保

理事会は、正規職員に対し 14 年ぶりとなるベースアップ（以降、ベア）を回答、パートに対しても 1 円という低額ではあるものの 2 年連続となるベア回答を行った。また、一時金については、セパ共に前年実績月数を回答し、これまで続いてきた定期昇給分を一時金で削減するという政策を転換すると表明した。その関係で、冬季一時金についても、前年の予算月数：セ 0.99、パ 0.70 ヶ月（※）を来年度予算でも確保すると声明した。全体の予算編成が未確定の段階で、人件費部分だけを先に確保するということは過去にも記憶がない。

つまり、今春闘では、①ベアの獲得、②総額人件費抑制政策に歯止め、③予算未確定段階での人件費原資確保という 3 つの前進を築いたことになる。

労働組合は、回答受取直後の交渉団での協議および、翌日の中央執行委員会での論議を経て、賃金回答部分については上記 3 点を評価し、妥結の方向を確認した。

しかし、いずれも要求はもとより、世間のベア相場から見ても低額に留まっている点については、大いに不満の残る回答水準である。また、長年の要求でもある長期アルバイトや福祉関係の仲間へのベアや一時金（寸志）に回答がなかったことは極めて遺憾である。特にアルバイトの時給は 20 年余にわたって据え置かれ続けていることには怒りを禁じえない。労働組合は、今後の秋闘や来春闘において、今回置き去りにされた仲間の処遇改善に全力を尽くす決意である。

尚、一次回答でここまでの回答を引き出すことが出来た要因については、春闘決着後の春闘総括で明らかにする。

2. 諸要求について

諸要求については、基本的に前進回答はなかった。それどころか、現場の実態と理事会の回答内容がかみ合っていない部分が多く、理事会自身が現場の実態をリアルに捉えきれていないのではないかと疑わざるを得ない部分が目立つ。交渉団及び執行部は、こうした点についてより突っ込んだやり取りが必要であると判断し、以下の点を中心に再交渉に臨むことを確認した。

① マネジメント問題及び、それに関わる団交での発言について

2 月の要求提出団交では、現場からその実態を赤裸々に訴える発言が相次いだ。個人を特定する発言はなかったが、その内容からその対象者を推定することが可能なほど生々しいものでもあった。理事会はその実態に対してはお詫びを述べる一方、団交での発言に対し、「多くの労組員がいる場において、個人を特定する発言があったということは残念」と回答した。理事会は、この回答そのものが職場を委縮させ、ものが言えない組織風土を醸成するというのを全く理解できていない。理事会は、“特定された”とする“個人”への配慮のつもりかもしれないが、同じ職場で同じ課題に責任を持って業務を遂行している中では、誹謗中傷でない限り、実態を明らかにすることと“配

慮する”こととは次元の異なる話である。

改めて、回答書上の文言の削除・撤回と理事会自身の組織風土の問題としての見解を問うものである。

② 残業の実態と理事会回答との認識の隔たりについて

労働組合は、今回の要求で配達パートとブロック長の長時間残業の改善を求めてきた。その実態は、回答にある誤配などの“イレギュラー”が原因ではなく、配送物量、件数、効率などを始め、配送後のアポ活動や会議など、“通常業務”による残業が大半を占めている。ところが、理事会はイレギュラーの残業は認めつつも「残業を前提とする契約（＝業務）は行っていない」（配達パート）などと回答するなど、要求主旨と回答内容がかみ合っていない。また、契約は短時間でも、労働実態が週 20h を超えていれば、退職後にその実態に踏まえて雇用保険をさかのぼって掛けることができるという制度の主旨からしても、「雇用保険の要望にはお応えできない」というのは納得できない。雇用保険をかけないというなら、契約時間内で業務を終えられる仕組み、組み立てを具体的にを行うのが経営者としての責任である。

さらに言えば、これらの業務は課題達成のために残業して奮闘していることでもあり、回答の「大幅な職員残業時間の超過が人件費増加の主原因」と書かれていることへの反発も少なくない。

一方、昼休憩問題では極めて具体的である。労働組合が、午前と午後配達のインターバルが 70 分と設定されていることの根拠を示せとの要求に、「片付け 1 分、注文書作業 3 分、供給訂正 3 分、事務所での準備 1 分、倉庫での準備 1 分」と極めて具体的である。この時間配分そのものも現場の実態に照らしていかげなものであると言わざるを得ないが、ロボットでもない生身の人間の行う作業に対してここまで細かく設定できる一方、上記残業の実態についてはイレギュラーや個人の力量に差があるなどとして具体的対策が語られないのは、業務上細かく管理したい部分については分単位で細かく管理するが、個人の力に頼っている部分はあいまいにしていると言わざるを得ない。

現実的に、長時間労働で退職にまでつながるケースも出ている中では、理事会はこうした実態にきちんと向き合い、具体的な対策を改めて検討すべきである。

③ その他の諸要求に対する回答について

その他、諸要求に対する回答においても看過できない部分が少なくない。例えば、均等待遇に関する要求において、理事会自身が過去に「少しずつでもセパの格差を縮小する」と約束してきたことについて一言の言及もない。お詫びすれば良いというものでもないが、理事会自身の自覚が問われている。また、店舗パートの駐車場に関する要求でも、“優先順位”という一方で近隣住民や企業などに貸し出している事実や、事例発表会に関しても以前の交渉で回数を減らすと回答したにもかかわらず、何の前触れもなく年 2 回開催を継続すると回答していることも問題である。こうした点についてもきちんとやりとりをしておく必要がある。

3. まとめ

今回の春闘一次回答は、長年続けてきた理事会の賃金政策を転換させると同時に、低額ではあったもののベアを引き出すという前進を勝ち取った回答となった。労働組合は、そうした回答を行った理事会の姿勢は高く評価するものである。しかし、残念ながら諸要求において前進はなく、且つ、現場の実態やそれに通ずる職場風土問題に関する労理の認識の乖離は極めて大きいと考える。今春闘では、今後の交渉を通じて労働の実態をよりリアルに捉え、具体的対策を講じるための認識の共有化が図られることが必要である。そのための再交渉を設定し、セパ分会長へは、改めての結集を呼びかけるものである。

※ 昨年の冬季一時金“支給”月数は、正規 1.06、パ 0.80 ヶ月であり、予算月数から上乗せを勝ち取った。しかし、理事会は、この上積み部分を“支給実績としての月数とはみなさない”として、支給実績月数はあくまでセ 0.99、パ 0.70 ヶ月であると主張、上積み部分は経営の好調さを反映した“感謝金”であるとした。