

「事業所の統廃合・移転・ 閉鎖・縮小」に伴う 雇用問題への対応方針

確定版

2010.6.11

生協労連第 423 回中央執行委員会

・雇用問題をめぐる情勢と特徴 _____ P 3

1. 雇用対策は国政においても緊急課題
2. こんご生協職場でもさらなる雇用問題が発生
3. 労働組合の存在意義が問われるたたかい

・雇用確保のたたかいの今日的意義 _____ P 4

1. 雇用確保のたたかいの今日的意義
2. 「整理解雇の4要件」とその活用について
3. 問われる説明責任と雇用責任

・雇用問題に対する労働組合の基本対応方針 _____ P 5

1. ますます重要になる労働組合のかまえ

- (1) すべての労働者の雇用を守るたたかいをすすめるための5つの教訓
- (2) ストライキ権を確立し、全労組員の団結のもとに交渉力をアップさせてたたかおう

2. 労働組合の基本的な立場

- (1) 一人ひとりの想いと要求をもとに、団体交渉でたたかおう
- (2) 理事会に雇用を守る立場にたたせよう

3. ことが起きる前から、労働組合は力をつけよう

- (1) 集团的労使関係を確立しよう
- (2) 求められる労組の経営分析力
- (3) 協議期間は十分に確保しよう

・具体的なたたかいについて _____ P 8

1. 一人ひとりの想いと要求をつかんで、希望するすべてのなかまの雇用を守ろう

- (1) 知恵を出し合い、励ましあい、生協での雇用を確保しよう
求められる新たな職種へのチャレンジ
移転・建て替えなどの場合
思い切って、仕事の創設を求めよう
一人ひとりの生活とくらしによりそって
- (2) 生協での雇用継続が困難でも、理事会に雇用責任を果たさせよう
委託化となった場合でも、委託先の賃金・労働条件の改善を求めよう
理事会に就労担当者を配置させ、雇用を確保させよう
つないだ手ははなさないー退職後も労組員のままで
- (3) パートの使い捨ては許さない、割増退職金の大幅な改善を求めよう。

2. 直雇用だけでなく、関連や委託の労働者も視野に入れて

・早期退職優遇制度・退職強要への対応 _____ P 12

雇用問題をめぐる情勢と特徴

1. 雇用対策は国政においても緊急課題

2年連続した「派遣村」「公設派遣村」に象徴された労働者の雇用をめぐる実態は依然として深刻な状況がつづいています。3月の完全失業率は5.0%と高い水準がつづき完全失業者数は350万人、2008年10月から2010年4月20日までの非正規雇用の雇い止めまたは予定となる非正規労働者はあわせて27万5千人に達しています。一方、3月の有効求人倍率は0.49倍と低い水準で推移し、働きたくても仕事がない状況がつづいています。リクルートの調査では、2011年の大卒・大学院卒の民間会社の求人数は58万2千人と前年より19.8%も減少し、新卒者の雇用情勢は昨年より一層厳しくなることが予想されます。

デフレスパイラルの進行と先行きの見えない経済状況のなかで、雇用対策は待ったなしの課題となっています。

2. こんご生協職場でもさらなる雇用問題が発生

この間、日本生協連主導のもと、全国の生協ではコスト削減と品質の安定化をはかるために事業連合への機能統合をすすめています。この3月には事業連合化に伴う物流の統廃合により、九州と中四国地連のパートなかま約350人、委託会社や派遣ではたらくなかまも含めれば膨大な数の雇用が奪われました。生協労連全体で2009年12月時点では、1700人を超えるパートのなかまの雇用問題が発生しました。

2009年秋におこなった「生活実感アンケート」では、「雇用不安がある」と答えた月給者は6割、特に40～44歳は7割ともっとも高く、時間給者も4割を超え、毎年「ある」が増加しています。事業的困難性の拡大と全国に広がる事業所閉鎖などによる雇用問題の拡大、さらに再び加速化する事業連合化などが背景にあるものと思われます。生協事業の困難さから希望退職や早期退職優遇制度などの申入れがされている生協もあり、正規職員にとっても雇用不安は深刻な影を落としています。

2012年には中四国の物流の統廃合第二段、東北の統一物流化、ぐんまではミニ店の全店閉鎖が提起されるなど、雇用問題はこんごもつづいていきます。

3. 労働組合の存在意義が問われるたたかい

生協労連は、2002年10月10日に『「事業所統廃合・移転・閉鎖・縮小に伴うパート職員の雇用問題に対処する「留意点」』、2008年2月に「2003年度以降の雇用問題における特徴的な単組のたたかいの経過と到達点」を提起し、雇用問題にとりくんできました。

しかし、この間の事業所閉鎖・移転問題では大量の退職者を出しています。労働者一人ひとりの生活とくらしが一層深刻になっていること、地域が冷え込み再就職は非常に困難になっていること、事業連合化はますます加速的にすすんでいくことから、「事業所の統廃合・移転・閉鎖・縮小に伴う雇用問題への対応方針(案)」をあらためて提起します。希望するすべての労働者の雇用を守るために、知恵と力をあわせて全力でたたかきましょう。

雇用確保のたたかいの今日的意義

1. 雇用確保のたたかいの今日的意義

国民の生存権や勤労権を保障する憲法のもとでは使用者が労働者を好き勝手に解雇できないのは当然のことです。しかし、一旦仕事を失い収入が途絶えてしまうと、セーフティーネットが十分に整備されていない日本においては、命を脅かす事態に直面します。この間希望退職などで生協をやめた人の実態は、再就職が困難だったり、就職できても過酷な労働環境で働き続けられないなど、たいへんなくらしをしていることが報告されています。希望退職に応じたのち、仕事もなく数枚の百円硬貨しか持っていないと労組室を訪問した人もいます。40代50代の再就職は極めて困難だと言わざるをえません。

「雇用を守ること」を一致点として、一人ひとりの労組員によりそい、納得と合意で希望するすべての人の雇用を確保することが労働組合に求められています。労働組合の存在意義、真価を発揮するときです。

2. 「整理解雇の4要件」とその活用について

正規職員の場合は、労働契約法第16条により客観的に合理的な理由がなく社会通念上相当性のない解雇について制限されています。パートや契約・嘱託職員の場合は、多くは1年あるいは6カ月の有期契約（期間のさだめのある雇用契約）になっていますが、反復契約を更新していれば「期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない」とみなされ、「解雇乱用法理」が「類推適用」され、雇止めには合理的な理由が必要となります。

整理解雇の4要件を活用して「雇用を確保すること」を理事会に表明させましょう。

「整理解雇の4要件」とは、この要件をすべて満たすことが整理解雇の正当性を判断する基準とされています。1つでも要件を欠いている場合の整理解雇は、解雇権の濫用と判断され、法的に無効とされています。

1 企業が厳しい経営危機に陥っていて人員整理の必要性があること

人員整理を行わなければ企業が倒産してしまう場合や、高度の経営上の困難により人員削減が要請される場合について人員整理の必要性があるとされています。人員整理を決めた後で、多数の採用や大幅な賃上げ等を行っている場合には、一般的に必要性がないと判断されます。

2 解雇を回避するために相当な措置を講ずる努力をしたにもかかわらず解雇をする必要性があること

解雇は最終的な手段であり、解雇を避けるための手段を十分に尽くす必要があります。具体的には使用者が配置転換、出向、一時帰休、希望退職者の募集等の措置を実施せずに行う解雇は無効とされます。

3 解雇される者の選定基準が客観的かつ合理的なものであって、その具体的適用も公平であること

やむをえず解雇を行う場合、その対象者を選ぶ基準は客観的かつ合理的であり、公平に適用しなければなりません。勤続年数・勤務成績、再就職の可能性・家計への影響等を選定基準とすることがありますが、これらが客観的かつ合理的な基準に該当するかは具体的事情に応じ、個別に判断することになります。

4 解雇に至る過程において労働者または労働組合と十分な協議が尽くされていること

使用者は労働者又は労働組合に対し、整理解雇の必要性及びその内容（実施時期、方法、退職者に対する代償等）について誠意をもって説明し、十分な協議を行う必要があります。

3. 問われる説明責任と雇用責任

「事業所の統廃合・移転・閉鎖・縮小」は経営の効率化を主な理由として実施されますが、その際、これまで働き続けてきた労働者の雇用や将来の問題を考えていないのが現状です。きわめて冷酷ともいえる対応が目立ちます。労組は、あらためて説明責任と雇用責任を理事会に問うことが重要となっています。

事例 やまぐち労組のたたかい

C S ネットへの物流統一に伴う商品センタードライラインの閉鎖による雇用確保のたたかいは2009年春から1年にわたりました。2010.4.4に閉鎖、5人が店舗やセンター・本部に異動し42人が退職しました。2年後には冷凍ラインも統合の方向性が示されています。労組は「人と社会の安心、安全を求めてきた生協はそこではたらく従業員をもっとも大切に作る組織だということを明らかにさせるたたかいをつづけていく」としています。

To やまぐち理事会 from パートのなかま

10数年間なかまががんばってきました。夏はとんでもない暑さですし、重たい荷物をかかえ腰を痛めたこともあります。台風、大雨のなかでも危険を感じながらもやすまず頑張ったものです、私は年ですし、コープの仕事を最後の仕事と決めていました。来年のことを思うと暗い気持ちになります。私はコープもなかまの好きでした。



コープで働かせてもらって20年近くになります。私の人生の3分の1はここで世話になりました。いろいろなことがありました。でも何とか皆で話し合い解決し乗り越えてきました。私自身もお金を頂いている以上は、仕事に責任を持ち頑張ってきたと自負しております。

「物流統合の話聞いた時はショックでした。2年後に今の仕事がなくなると思うと不安でたまりません。冷凍のピッカーという仕事はやりがいがあって、日々自分の目標を立てて頑張ってきました。職員の方は、商品センターがなくなっても引き続き仕事はありますが、パートやアルバイトの保障はなにもありません。不安でたまらない私たちにたいする上の人たちの言葉や態度にも冷たさを感じます。2年後には希望者全員の就職先をきっちり確保していただきたいです。

雇用問題に対する労働組合の基本対応方針

1 ますます重要になる労働組合のかまえ

雇用を守ることは労働組合の生命線です。この間の物流統合では大量の退職者が発生しており、「絶対に雇用を守る」という労組の構えが決定的に重要になります。パートだから契約社員だから有期雇用契約だから、事業所閉鎖されたら解雇は仕方がない、では済まされません。パートという働きでもその収入は生活の糧であり、正規で働きたくてもパートや契約社員という不安定な雇用形態を選ばざるをえなかったなかまも増えています。事業連合化と非正規化がすすみ、正規職員にとっても雇用確保のたたかいは重要になっています。雇用責任は理事会にあり、事業所が閉鎖しても雇用は継続しています。簡単にクビを切らせない、希望するすべてのなかまの雇用を守る、たたかいを全力でとりくみましょう

雇用を確保するといっても当該のなかまにとっては、転勤、異動、時間帯の変更、場合によっては契約時間の削減など、痛みを伴います。しかし、なかまと励ましあいながら、自分

の可能性を切り開く新たなチャレンジとして覚悟を決めることも重要です。

2010年春闘での交渉でみられるように、経営が困難になればなるほど、理事会は労組の声に耳をかたむけず不誠実な対応に終始します。こうした理事会の態度を改めさせ、「すべての労働者の雇用を守る立場」に立たせるために、労働組合は毅然とした態度でたたかうことが求められます。

(1) すべての労働者の雇用を守るたたかいをすすめる5つの教訓

正規・パート一体での労働組合の態勢を確立しましょう。
これまでの全国の経験をしっかり学び、労組の方針を確立しましょう。
生協労連・地連・地方労連との連携・共闘態勢を確立しましょう。
地域や生協組合員にたたかいへの共感と連帯を広げる運動を確立しましょう。
運動と世論で包囲するたたかいとの結合のなかで労使交渉を前進させましょう。

(2) ストライキ権を確立し、全労組員の団結のもとに交渉力をアップさせてたたかおう

理事会が不誠実な対応に終始したら、いつでもストライキ権を背景にたたかえるように準備をすすめましょう。ストライキ権を確立するためには労組員の理解が必要となります。雇用問題を当該のなかまの問題に矮小化せず、すべての労働者の問題だととらえ、学習し議論することが重要です。



2. 労働組合の基本的な立場

(1) 一人ひとりの想いと要求をもとに、団体交渉でたたかおう

理事会を動かす最大の力は、当該労働者の声です。したがって、当該労働者を主人公にしてたたかうことが重要です。この間の仕事に対する想いや誇り、その仕事が奪われることに対する憤り、この先の雇用と生活の不安などを、どれだけ労働組合が組みつくして団交に望めるのかが問われます。こうした労働者の声が、理事会を動かし、労働者の立場にたった対応を可能とします。

また、こうした労働者の想いを労組全体で共有化し、たたかう状況を作ることも重要です。

事業所の閉鎖・統廃合、移転・縮小などの提案や動きが発覚した場合は、ただちに団体交渉を申し入れましょう。

当該職場で話し合いを重ね、当該職場の労働者の想いをくみつくしましょう。多くの労働者が参加して、自分たちの想いを理事会に伝えることができるように準備しましょう。労働組合として、閉鎖する理由と雇用対策についての説明を求め、閉鎖の選択肢しかないのか、閉鎖を回避する方法がないのか、労使協議・団体交渉で明らかにしましょう。その上で、労働者の雇用を守ることに最大限の力を発揮しましょう。

(2) 理事会に雇用を守る立場にたたせよう

事業所の統廃合や閉鎖にともなう一方的な解雇を許さず、まず、理事会の雇用を守る決

意を表明させましょう。

生協の都合による解雇・契約打ち切りの問題について、「労働組合との事前協議」「労働組合と本人の同意なしに実施しない」というルール（協定化）を確立しましょう。

事業所の統廃合・閉店にともなって事前同意が整い、やむを得ず退職となる場合でも、「退職金の保障」「予告手当・割増退職金の保障」「就職の斡旋」「他の事業所への優先雇用」の獲得をめざします。

3. ことが起きる前から、労働組合は力をつけよう！

(1) 集団的労使関係を確立しよう

事業連合の機能統合化・強化に伴う事業所閉鎖など大量解雇につながる場合は、地連・生協労連、地方労連にも支援の輪をひろげることが重要です。顧問弁護士にも相談し、法的な援助を受けましょう。事業連合ごとに地連も含めた集団的労使関係を構築しましょう。

生協労連、地方労連の支援も要請し、必要に応じて対策会議も設置しましょう。

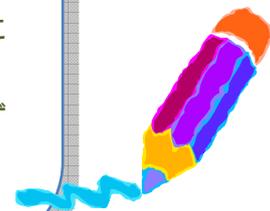
事前協議制、同意協定は、事業連合も含めて協定を締結しましょう。

事例 しずおか労組のたたかい

加工・生産・物流機能の外部委託化による吉田工場の閉鎖、藤枝セットセンターの閉鎖問題では、理事会の説明責任と雇用責任を果たすことに徹底的にこだわりました。労組員の声を力に全員団交を何度も重ね、最終的な閉鎖合意にあたっては、全員の雇用確保を前提に、直雇用枠の提示と不足部分について就職あっせん担当者を配置させ雇用を促進しました。直雇用では近隣事業所及び新規事業、藤枝セットセンター1ライン存続を出させ、退職者に対しては割増金も12週間という今までにない金額を獲得しました。

2度とこのような事態を発生させないために、ユーコープ事業連合としずおか労使、かながわ労使の5者で事前協議協定を締結しました。

*資料1「ユーコープ事業連合の労使間の協定書」

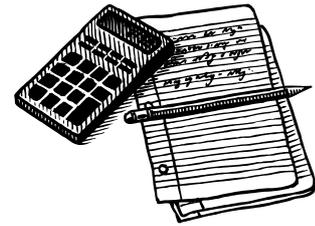


事例 九州地連『コープ九州統一物流問題』のたたかい

コープ九州を中心に05年秋稼働のドライ物流の統合が発表され、すぐに2004年10月に「統一物流対策委員会」を九州地連に設置し、関係するエフ・さが・ララ・おおいた・かごしまが参加。当初は情報量やとりくみについて大きな差があり、単組の状況はさまざまでした。04年11月の生協労連「第1回事業連合政策研究集会」では事業連合のスケールメリットの内容も学び、「雇用の確保」について情報の共有化や、戦術など論議しました。また、困難に直面したさがとララコープについては、支援をし、迅速な対応をめざしました。2010年2月にエフ、3月にララの物流が閉鎖。エフでは140、ララではパートのなかま158人が退職しました。エフでは「営業推進への異動で雇用は守ります」との理事会の回答をうけ営業推進への雇用継続をすすめましたが、結果として140人のなかまが退職し、委託会社に73人が再就職しました。委託会社への出向を求めましたが、コープ九州事業連合からの委託ということで出向は勝ち取れませんでした。職種転換への配慮、関連会社での組織化という点で今後の教訓となりました。

(2) 求められる労組の経営分析力

労働組合は、理事会の申し入れに対し、職場の声、生協組合員の声や実態、生協の経営実態や、地域経済への影響なども考慮にいかれて、計画の妥当性について判断しなければなりません。そのためにも経営の実態を把握しておくことが重要です。経営分析をする力を労組としてもつけておきましょう。



(3) 協議期間は十分に確保しよう

一人ひとりの納得と合意ですすめるためには、申し入れから実施日までは十分な協議期間が必要です。パルコープは物流の移転問題で3年間かけて協議しています。短期間での申し入れは断固としてことわりましょう。

事例 おおさかパルコープのたたかい

物流の移転のたたかいは3年越しの協議をへて2009年3月に高槻から枚方へ移転。「パートの雇用を守れ」を前面に押し出し、毎年交代する代議員と「京都南部物流センター」へ行き、意思統一をはかり、送迎バスの運行と7時間契約を確保しました。送迎バスの運行では代議員が運行時間を提案するなど主体的にたたかい、ほぼ全員が異動しました。

稼働後、残業が長期化して足や腰に負担がかかり、辞めたいという声上がり、すぐにアンケートをとり、15分休憩の時に休憩室までの行程の短縮、バス運行時間の見直し、使用禁止のトイレの使用可、作業の固定化を改善して体にかかる負荷を軽減、残業は機械トラブルなどもあり、3ヶ月後を目指し改善すると回答を引き出しました。



具体的なたたかいについて

1. 一人ひとりの想いと要求をつかんで、希望するすべてのなかまの雇用を守ろう

(1) 知恵を出し合い、励ましあい、生協での雇用を確保しよう

総代会や組合員にまだ明らかにできない場合も、労働組合への情報提供と雇用確保の手立てを取らせましょう。近隣の職場の採用情報を人事が一括して把握し、労使で雇用確保の最善の手立てをすすめることも重要です。

求められる新たな職種へのチャレンジ

新たな職種に就くというのは当然抵抗があります。OJTやOFFJTなどの教育や教育期間の問題など、丁寧な対応を要求し、少しでも不満や不利益を解消することが求められます。

「雇用は守ります、営業職へ転換してください」という理事会の表明が多くなっています。雇用継続の表明と受け止めつつ、職種転換は大きなハードルであり、退職強要と受け取られる場合もあります。理事会には、営業職への動機づけを誠実に実施させ、必要な研修も求めていきましょう。また、労働組合として営業職の職務内容や労働条件などを点検し、働きがいのある職種とさせていくことが必要です。

事例 おかやまのたたかい

物流ラインの閉鎖（2010.4）によるなかまづくり業務への職種変更への対応として、5 週間の一人立ち研修期間を設ける、加入目標の設定は異動後 2 ヶ月後からとする、異動後 6 ヶ月間はペアでの運営、6 ヶ月後の一人立ちはスキルを確認しながら実施する、ペアでの加入実績が個人による実績を上回っている場合にはペアでの運営を延長する、などを勝ち取っています。こんご 2012 年に物流(冷凍ライン)の統廃合が予定されており、パートの雇用不安を払しょくさせ、なかまづくり業務をパートが働き続けられる職種とさせることを求めた結果です

移転・建て替えなどの場合

- ・店舗の改装・移転などの場合には、一時帰休制度（一時自宅待機で 60%の賃金を支給させる）仮店舗の営業と拡大業務との組み合わせで仕事を確保するなどの手立てがあります。
- ・物流の移転などの場合には、バスを運行させたり、短時間の契約を長時間に変更する、または長時間にして出勤日数を減らすなどの手立てがあります。
- ・遠方への異動の場合、自宅に近い職場の空きがあれば戻す約束を確認しておきましょう。

思い切って、仕事の創設を求めよう

事業連合化にともない、正規職員の働く場も縮小傾向にあり、雇用継続がたいへん困難になっています。あらたな仕事を創設することを本気で求めていくことも重要になってきます。労働組合として積極的に問題提起し、労使で話し合いチャレンジしていきましょう。

一人ひとりの生活とくらしによりそって



パートの場合は、契約時間を削減してワークシェアリングで雇用を守るという理事会からの提案も見受けられます。しかし、家計補助的な労働者として決めつけられてきたパート労働者の実態は一律ではなく、はたらくなかまの生活の背景も一人ひとり異なっています。雇用は守られても年収がさがってしまうことは大きな痛手となります。むしろ、仕事の創設や新職種へのチャレンジで、年収確保を求めましょう。

事例 コーブえひめのたたかい

物流改革に伴うセンターの支援（積込作業）作業削減により、支援パート 53 名の雇用問題が発生。労組は、支援パートを全員組織化し、ワークシェアによる雇用確保を要求しましたが、交渉は決裂。2月の契約更新の面接で「拡大にいくか退職しかない」などの退職強要が発覚。「実態は遺憾に思う」と表明しつつも、「53 人の定員削減」に固執する理事会に対し、労組はパートを中心に「私たちの知っていることがに無理があるのか家族やお友達に聞いてみましょう」という署名行動にとりくみ、1164 筆を集めました。その結果、理事会は 53 人の定員削減を断念し、「面接を中止して労働者の希望にそった契約更新を行うこと」を表明。労組は誰一人として犠牲者を出さない。最後の一人が解決するまでみんなでがんばることを決意し、100%労組加入で職場の団結をつくり、最終的には、家族や友人に「署名」という形で訴え、全く聞く耳をもたない理事会の考えを撤回させました。雇用を守るために年収削減はやむなしとワークシェアを要求した結果、ほとんどの人の雇用を守ることができ、退職者を最小限にとどめることができました。教訓とすべきは、生協全体で考えることができないために当該のパートだけに物流改革のしわ寄せが集中したことです。

(2) 生協での雇用継続が困難でも、理事会に雇用責任を果たさせよう

委託化となった場合でも、委託先の賃金・労働条件の改善を求めよう

最終的には、委託化となった場合でも、雇用を継続させる措置を実現させましょう。全面委託化を認める場合でも、当然のことながら全員の雇用確保（委託会社への雇用の継続）が前提です。さらに賃金・労働条件も引き継ぐことをめざさなければなりません。

事例 京都生協「コープストアサービス解消」のたたかい
偽装請負や違法派遣が社会問題となるなか、京都生協セパ労組は「コープストアサービスの解消」を求めたたたかいでは、基本的に理事会に解消を認めさせました。2004年はずかし店の存続対策として店舗の運営を子会社への委託をするとの理事会の申し入れに対し、子会社化は人件費削減が目的と反対をしましたが、12月に理事会は子会社「コープストアサービス」社の設立を強行。労組は一貫して反対の立場を貫き、小型店などへの運営子会社化を中断させながら、2009年「子会社を解消すること」を労使で確認しました。



理事会に就労担当者を配置させ、雇用を確保させよう

単独閉鎖、遠方への移転など、生協での雇用継続が困難になっている事例が多くなっています。跡地企業や近隣の企業の仕事のあっせんを理事会が誠意をもって行わせることも重要になっています。特に跡地企業には理事会の責任で、優先雇用や、職種が変わらない場合は経験年数を考慮に入れて処遇するようにはたらきかけることも重要です。

担当者を配置させ、再就職がきちんとできるようにさせることも重要です。



事例 大学生協ユニオン東京・連合会事務局支部のたたかい
原則は連合会内の異動とし、2ヶ月の研修期間を設け、仕事が合わない場合は本人と相談の上、業務の変更を行うことを確認しました。また、本人が退職再就職の斡旋を希望する場合、再就職の職業訓練が必要な場合で生協が認めた場合は、生協に職業訓練の費用を負担させ、最長4か月間は生協での雇用継続とし、給与保障させました。また、労組は理事会に再就職担当を明確にさせ、一人ひとりと定期的に対応させるとともに、再就職の状況確認を行いました。労組の会議では情報を共有化しつつ、励ましあいました。

つないだ手ははなさないー退職後も労組員のままで

日本の労働組合の組織率は18.5%と2割に届きません。特にパートは5.3%と上昇傾向にあるものの、低い水準となっています。関連会社の労働実態・職場環境は過酷で労働組合の役割は本当に求められています。退職後も、労組員のままでいられるような労組づくりに着

手しましょう。特に子会社へ委託された場合は、これを機に組織化と対等平等な労使関係を構築しましょう。すでに、いくつかの単組で一般労組が結成され、関連会社にも労働組合が誕生しています。

事例 かながわ労組たたかい

2007年にコープ物流部門を子会社のコープデリバリー社へ移管。パートのなかまは、退職金の上乗せと賃金は1年間引き継ぐこと、アルバイト社員全体の基本時給のアップと慶弔休暇の改善させて移籍。移籍後、デリバリー社のアルバイト社員の組織化に着手。パート労組員一人から約300人なかまが増えました。2010年中津セットセンターの森の里への移転に際しては、新人パートの研修会後に労組加入説明会をおこない、新人パートはほぼ全員が加入。増やす一方で退職者も多いので組織率は一進一退。2011年座間へ移転の予定の瀬谷セットセンターでも加入説明会をおこなっていきます。

(3) パートの使い捨ては許さない、割増退職金の大幅な改善を求めよう

この間の生協都合による退職条件をみると、2004年の調査ではわずか1ヶ月の退職金の割増でしたが、この間の成果としてしずおかでは14週、えひめでは3ヶ月の退職金を勝ち取っています。労組がたたかってきた成果ですが、まだまだ不十分な額となっています。生協事業の都合による退職することがなければ、当然働きつづけることができ収入も得られたのです。正規労働者の早期優遇退職制度等の退職金上乗せに比べて、いかに安く、また軽く扱われているのかを理事会に追及していくことが求められています。

1年の有期雇用の労働者が解雇される場合、次の契約までの賃金を要求することも当然の要求です。一律要求として最低でも1年以上の上乗せを要求するなど、割増退職金の大幅改善を求めましょう。(地域の解雇闘争でたたかって、パート労働者でも100万円以上の退職金を勝ち取った事例もあります。)



2. 直雇用だけでなく、関連や委託の労働者も視野に入れて

この問題では、理事会は、経営者としての雇用責任が当然問われます。同時に生協としての企業責任、社会的役割も問われる事態となります。直雇用の労働者だけでなく、委託や関連含めての雇用問題を含むからです。規模が大きければ大きいほど、地域の問題ともなります。この点で、委託元の労働組合としての生協労組の役割が重要です。事業所閉鎖や移転でまさきに雇用不安に直面するのは、委託や派遣のなかまです。派遣先が次の仕事を紹介したくても仕事がないのが現状です。切られた派遣のなかまは生協の組合員も止め、生協とのありとあらゆる関係を切ってしまいます。生協の経営への影響は計り知れないものがあり、経営的な視点だけではなく、誠実に対応することが求められています。委託先の労働者を組織し、その労働者の要求を組織しながらたたかいをすすめてみましょう。

2010年3月の物流統合では、派遣や委託を切ってその仕事をパートに回して「パートの雇用は継続する」という単協もありました。「私たちの雇用は守られたがこれでよかったのか胸がいたむ」という声もきかれました。こんごの雇用継続ではこうした派遣や委託会社ではたらくなかまの雇用問題も視野に入れたとくみが一層求められています。

生協労連は 2002 年度の方針で、生協のすべての職場（関連も含めて）にコンプライアンス（法令などの遵守：労働基準法、安全衛生法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パート法など）の確立を求めていますことを提起しました。すべての労働者を視野にいれたとりくみをすすめましょう。

事例 静岡県生協関連・一般労組カーゴスタッフ分会のたたかい
スタッフのなかまが「個人事業主」ではなく、「労働者」であることを認めさせるために裁判闘争に立ち上がりました。全国的な支援を強化し、しずおか労組・静岡県評・東海地連・生協労連で対策会議を設置したたかっていたところ、カーゴ社への委託解消のうごきがあり、いま会社存続と雇用確保にむけ、たたかっています。



・早期退職優遇制度・退職強要への対応

生協労連は 2002 年 10 月に「早期退職優遇制度に対しての方向」を提起し、以下の方針をかかげてたたかってきました。早期退職優遇制度は「本人の第 2 の人生設計や生協と違う職場で自己の能力を發揮していくために、本人の希望による退職」という側面もありつつも、本質的にはリストラ策です。

労働組合としての対応の基本 …… 本質に迫るたたかいを

1. 本質問題 …… 経営責任をあいまいにしない

制度提案の背景には経営問題があります。将来にわたって支障がある、経営の存続が難しいと考えた時に、提案されてくるのが一般的です。中高年の人数や人件費に問題ありとなったときでも、そうした労務構成にしたのは基本的に経営の責任です。ましてや、最近は多くの生協が新卒採用をストップしたままです。人材（育成）という点では、これまた将来に大きなひずみをもたらすことは間違いありません。いま、急激にすすむ、契約職員や専任職と呼ばれる中間的な雇用形態の増加も含め、労使での総合的な協議が必要となっています。

2. 原則反対を貫き、慎重な対応を

早期退職優遇制度の主要な側面は、中高年の人件費削減に焦点を当てた、企業が企業存続のために実施するリストラ策です。希望退職制度の場合はその目的がストレートに表現されます。労働組合は原則反対を貫き、慎重な対応をめざしましょう。とりわけ、希望退職制度の場合は、事実上の整理解雇としてみることができます。したがって、整理解雇の 4 要件（整理解雇の必要性、解雇回避の努力、整理基準と人選の合理性、労働者との協議）が整ってい

るか、希望退職を実施せざるをえなくに至った経営責任を追及することは当然といえます。

3. あくまでも「本人の希望」が前提 退職強要には断固たるたたかいを

同時に、労働組合としての苦汁の選択も当然あり得ます。制度を導入する場合は、制度の目的とその運用が重要です。いずれにしても「本人の希望」によるものでなくてはなりません。とくに、個人面談などでは退職強要まがいの事態が起こることが一般的となっています。したがって、募集については公募を基本とし、個人面談には反対しましょう。同時に、労働組合は指名解雇的な動きや運用には断固とした態度を示し、たたかきましょう。

4. 労使協定を締結し、公正な運用を実現しよう

制度の基本目的を、「本人の自発的な意志による新たな人生設計を援助するためのもの」であり、「会社はこれを雇用調整の手段として使用してはならない」などとし、目的に添った運用をするために、きちんと労使協定を結びましょう。一部には、労使協定は必要がないということで、一方的な導入を強行する理事会も生まれています。その背景には、経営側の意志によっていつでも自由に退職条件を変えたいということがあります。

労働者の労働条件にかかわる重要な事項ですので、不利益を起こさないためにも協定をしっかりと結びましょう。また、労働組合がどうしても同意できないということで、生協しずおか労組の場合は理事会の責任で実施させるという判断をしています。その上で協定化も実現しています。労働組合の意思や判断が優先されるという点では、一つの事例といえます。

5. 条件問題にもしっかりと協議し、協定化しましょう。

対象年齢問題 対象者の年齢、勤続年数要件などが妥当性のあるものかどうかをチェックしましょう。とくに対象年齢については人材育成の視点から重要視しましょう。

退職金 通常の退職金の額は会社都合か自己都合かによってかわってくる場合があります。

特別割増退職金 特別割増退職金は、年齢別、勤続年数別に設定されるのが一般的です。前述したように、加算金は若い人ほど厚い傾向があり、一般的な割増加算金の相場は、だいたい年収の1～2年（一時金は含まず）となっています。

その他

他には、再就職先をさがすための特別休暇や支援制度（コンサルト会社との提携など）

