

愛知労働問題研究会 会報 第4号 2018年11月19日



編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3階 愛労連内

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記のHPに掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第4回定例研究会	1
Ⅰ 報告：非正規労働者の実態と労働組合の課題～パート労働黒書から～ 野々山大輔さん（生協労連・コープあいち労組書記長）	2
＊報告関連資料は、分量が多いので、会報には含めずホームページに掲載しました。	
Ⅱ コメント：長縄いさ枝さん（全日本建設交通一般労働組合（建交労）愛知県本部 保育パート支部委員長）	8
Ⅲ 質疑応答など	9
運営委員会からのお知らせ	25

第4回定例研究会

＊2018年10月20日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階特別会議室

参加者 17名（個人会員 11名、非会員 6名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅野副代表）

愛知労働問題研究会の第4回定例研究会を始めます。本日の司会進行を務めます本研究会の浅野と申します。前回の研究会から間があいて、集まりがいささかさみしい感じもありますが、お手元の研究会の案内に次回以降の予定も書いてありますので、お近くの方をお誘いの上参加をよろしくお願いします。本日は、野々山さんから「非正規労働者の実態と労働組合の課題～パート労働黒書から～」ということで45分から60分で報告をしていただき、その後コメンテーターの長縄さんから10分から20分程度のコメントをお願いします。

I 報告：非正規労働者の実態と労働組合の課題～パート労働黒書から～

野々山大輔さん（生協労連・コープあいち労組書記長）

こんにちは。本来 7 月の予定でしたが、台風で延期になり 3 カ月経っての報告となります。レジュメなどはそのときのままで報告させていただきます。私の報告は「非正規労働者の実態と労働組合の課題～パート労働黒書から～」ということで、非正規の分野ではパイオニアとして運動してきた自負もありますので、今後の非正規分野での運動についても報告をします。

1. コープあいちとコープあいち労働組合の紹介

まず、生活協同組合（生協）・コープあいちの紹介をしたいと思います。お手元にパンフレットを用意しました。愛知県の生協は、トヨタ生協やあいち生協や生活クラブなど沢山ありますが、コープあいちは、めいきん生協とみかわ市民生協が 2010 年に合併したものです。東海地域でいいますと、コープぎふ、コープみえがあり、コープあいちを含む 3 団体が共同で事業を行っています（東海コープ事業連合）。

事業内容ですが、まず共同購入です。これは商品を皆さんのご自宅に配送する事業です。昔は班が中心でしたが、今は班を維持するのが難しくなって個人宅配が中心になっています。この配送にパートで働く方もいらっしゃいます。個人宅配は班に比べて効率的に難しいことがあり、2 社に委託という形で配送してもらっています。それから店舗事業です。愛知県下に 19 店舗があります。この近くでは本山や大高や上社に生協の店舗があります。最近力を入れているのは福祉事業も柱の一つです。居宅、訪問、デイサービス、ショートステイなどを行っています。また、助け合いの共済事業も行っています。さらに、夕食宅配の事業や旅行や葬祭などの生活サービスに係る事業も行っています。

コープあいちと東海コープ事業連合で働いている人は、この 5 月で正規、非正規、アルバイト含めて 3,400 人ほどです。そのうちコープあいちの労働組合員は 1,114 人です。この 1,114 人のうち月給職が約 6 割、パート職員が約 4 割で、全体では 32.5%の組織率になります。目下、私たちの課題はこの組織率を上げたいことですが、苦戦しています。苦戦している理由などについては後で報告したいと思います。

コープあいちの事業概要と労働組合の組織率については、以上です。私は 1995 年に当時の名勤生協に入協（就職）して、3 年ほど名古屋市中川区や中村区で配送の業務をしていました。1998 年 12 月から労働組合の専従になっていますので、専従歴はもう 20 年くらいになります。13 年ほど前から書記長です。

2. パート労働黒書から

お手元に「パート労働黒書」があると思います。私たちの上部団体の生協労連（全国生協労働組合連合会）は、毎年 3 月の春闘時期に様々なアクションを起こし、議員要請などを行っています。その中で 5 年ほど前から、「パート労働黒書」という形で、全国の生協で働くパート労働の実態をまとめて、この内容で議員要請などを行っています。この黒書に書かれている内容が非正規で働く人の実態をよく表していると思います。用意した黒書はこの 3 月のものです。手記や聞き取りをした内容が書かれています。どこの生協の人かはわからないように A 生協、B 生協、C 生協となっています。事例を 3 点紹介します。

最初に、パートの事務職で働いている方です。

「週 5 日生協で働き、午後は週 3～4 日は高齢者住宅で調理の補助をしている。両方とも

時給 900 円台だ。ダブルワークで一日 8 時間を超えて働いている。15 年前に商売が行き詰まり負債を抱え、パートナーはそのときから非正規で働いている。今は駐車場管理のアルバイトだ。パートナーの年収は 200 万円、私の年収は 190 万円。貯金はない。月末は赤字、今も借金の返済中で、国民年金の支払いも 4 分の 1 は免除をしている。

3 人の子どもたちには世間から笑われない程度のことをさせたかった。大学や短大にそれぞれ通わせたが、全員奨学金を借りた。一番上の子どもは 700 万円、40 歳過ぎまでローンを返すことになる。2 番目の子どもは 300 万円、3 番目の子どもは今年 100 万円を借りている。塾代を払うのにも、ローンで借りたほどだ。

生協で働く前は金券ショップの店員だった。時給 900 円で、どれだけ働いても時給があげられない。立ちっぱなしの仕事だった。その前は葬儀屋のホールで働いていた。時給は 1000 円。社員から「バカヤロー」「ちゃんと仕事しろ」のハラスメントを受けた。ここで我慢することはないと思い辞めた。

40 台半ばになると、応募しても年齢のせいが雇ってもらえない。8 か所連続で断られたときは、参った。子どもが病気のと看に、お金の心配をするのがつらい。実家からは、今でも食べ物を送ってもらっている。将来の展望はないが、子どもとしゃべっているときが一番楽しい。」

次に追加手記で二つの事例を紹介します。まず、追加手記①です。この方はコブあいちのパート職員で、福祉職場で働いています。

「私はシングルマザー。子どもは 3 人。1 番目は独立。2 番目は障害をもっておりグループホームへ。使用料を月 2 万円払っている。3 番目の娘は高校 3 年生。アスペルガーだ。年収は 300 万円に届かない。貯金は、何かあったらすぐなくなる程度の額だ。

高校 3 年生の子どもが仕事で内定をもらった。せめて自動車の免許をもたせたい。自動車学校に通うことにした。入学金は 30 万円だ。10 万円は親の私から、10 万円は娘のアルバイト代。残り 10 万円は後日支払いができる自動車学校制度を利用することにした。

昼間は介護のパートの仕事。朝は新聞配達をしている。ダブルワークだ。毎朝 2 時 20 分に起床。5 時 30 分まで配達だ。集金業務もしている。家事や弁当をつくってから 8 時過ぎに職場へ。契約は 17 時 30 分までだが時間内に仕事が終わらない。18 時過ぎまでかかる。新聞配達は週に 1 日土曜日が休み。だから、金曜日夜は夜勤をしている。せめて日曜日ぐらいは家族と過ごしたい。1 日 4 時間半の睡眠だから、日曜日は寝ていることが多い。

この前も風邪をひいて 39℃の熱を出した。気管支ぜんそくも患った。本当は休んで、病院に行きたいがいけない。収入が減ってしまうから。車は持っていない。自転車で通勤している。子どもが小学生のとき、熱を出して学校へ自転車で迎えに行った、2 人乗りをさせて帰ってきた。途中、警察に「2 人乗りはダメだ」と注意された。理由を説明して許してもらったが、それ以来病気のときはタクシーだ。

娘の友だちは高校の卒業旅行にディズニーランドに行くらしい。でも、娘には行かせられない。今は、うどん屋でアルバイトをしている。最低賃金額だ。4 月から働きはじめるが対人関係が苦手だ。娘が仕事を続けられるのか、実は心配をしている。

パートから職員（月給制）になる話が一度あったが、月給職の介護職員の賃金は安い。ダブルワークをやめることになる。ダブルワークと介護職員の賃金を比較した。福祉職員になるより、新聞配達をしてダブルワークをする方が収入がいい。だから、断った。

相対的貧困ということがあるらしい。なるほど、娘はパソコンもあるし、スマホもある。お年玉をためて購入した。食べることには困らないけど、私は貧困なのだろう。他人からはそうは思われないかもしれないけど。貧困って連鎖するのでしょうか。でも、不幸とは

思わない。子どもたちがいるから。」

追加手記②です。この方も福祉の職場で働いています。

「福祉のパートとしてデイサービスで働き時給が910円です。手取り12万2千円ほどです。それだけでは足りず、飲食店で夜に働いています。夜は7時から11時まで働いています。時給900円で深夜割増があり、合計7～8万円ぐらいです。ダブルワークで計20万円ぐらいです。シングルですが息子が戻ってきていて、生活費はいれてくれています、貯金ができていません。デイサービスが休みの日曜日も飲食店で朝から夜まで働いています。友だちと遊ぶこともなく、服もがまんしています。行くところありません。睡眠は6時間ほどなので、送迎で利用者を乗せて運転するときは怖い。でも、ダブルワークをしていることを理由に、職場に迷惑をかけたくないし、特別扱いをするようなことはしてほしくない。

介護福祉士をとりたいと思っているけど、50歳をすぎて活かされるかどうか不安。（これは2年前の聞き取りですが、当時）飲食店のバイトは時給850円から900円にあがった。何年もあがっていなかったが、最低賃金があがったことが理由で急激に上がった。夜の飲食店には、ダブルワークの人など、同じ境遇の人が多。だから、飲食店で働く人と一緒にいると気がまぎれる。デイサービスで働いているときは、本当の自分を明かすことができない。昼も夜も休みなのは木曜日だけ。楽しみは、録りためていたテレビ番組をみることかな。」

このようなパートの皆さんの実態があっちもこっちもあるとは思いたくないのですが、実はその辺のことはわからないのです。「あいちのなかま」のNo.456を参照して下さい。そこに、NPO法人自立生活サポートセンター・もやい理事長大西連さんの提言が載っています。非常に大切なことが言われていると思ったので職場にも紹介しました。

6人に1人が貧困ラインということです。相対的貧困については皆さんお分かりと思いますが、相対的貧困とは、その国の標準的な所得（全人口の中央値）の半分以下で暮らしている状態のことです。一人世帯だと社会保険料などを除き月10万円程度しか使えない生活で、日本では6人に1人がこの貧困ラインを下回る状況に置かれています。これは一人親世帯に顕著ということです。

相対的貧困に対してはバッシングも起こると指摘されています。「努力しないで怠けているからではないかと言われる」と大西さんは述べています。このことに多くの人が気づいておらず、ご自身でも気づいていない場合があります。また、大西さんは「自分の半径10メートルを見回してみてください。職場にいる非正規社員の女性はもしかしたらシングルマザーかもしれない。若い社員は奨学金を返済しながら生活しているのかもしれない。さっき入った喫茶店の店員さんは、アルバイトを掛け持ちして生活費を稼いでいるのかもしれない。自分の職場や地域を見渡せば、この問題がすぐそばにあると気づくはず。相対的貧困にある人が、普通の生活を求めるのは当たり前の権利です。貧困者バッシングは何も生みません。」と話されています。

実は昨日職場の人と話をする機会があって、労働組合を辞めたいということでした。理由はシングルマザーになって、長女の方が受験生で受験料を稼がなければならないと。長女の方が怪我をされたみたいで、保険金8万円がたまたま入ったら、「これで受験料が入ったね」と言われて、それが非常にショックだったそうです。シングルで生活費を切り詰めるなければならないので、組合費を削りたいという話でした。

こうした話は職場の中でもわからないことでした。お話をされて初めて知ることになったような次第です。このように相対的貧困の問題は、わかりづらいことなのだと感じてい

ます。

3. 賃金分析から浮かび上がるもの

非正規労働者の賃金実態についてお話します。「あいちのなかま」のNo.489の裏面、「コープあいち年齢別・雇用別年収一覧（モデル）」を参照してください。発行は1年以上前ですが、凡そ変わりはないと思います。

一番上のゼネラルというのは正規職員です。左から25歳、35歳、45歳、55歳の賃金モデルです。25歳でいえば職務給、住宅手当などありますが、勤続3年目の一人暮らしで月額21万9千円となっています。時給換算だと1,346円です。一時金が3.5ヶ月ありますので、これを足して年収が337万7千円となります。隣の35歳で月額が34万300円で年収が513万1,150円、45歳で月額40万1,500円、年収607万9,750円、55歳で月額44万4,700円、年収674万9,350円となっています。これが正規職員です。これはモデルですので、実際に支給のある配偶者手当や家族手当もいれて計算してあります。

真ん中の段が福祉専任（月給職）のモデルです。25歳で月額19万5千円、年収300万5,000円、35歳が月額24万9,000円で年収371万6,000円、45歳で月額28万5千円、年収427万4,000円、55歳で月額29万4,000円、年収441万3,500円となっています。

一番下の段で左がパートの配送職種です。パートといっても店舗や事務職の方もおられるのですが、パート配送という職層は比較的時給の高い職種になります。一日7時間半で21日、本当はもうちょっと働いているのですが、というのをモデルにして計算しています。月額にすると20万1,600円で一時金1.4ヶ月を入れて年収271万9,584円となります。

次に福祉の職ですが、私たちはケアスタッフ（デイ介護職）と呼んでいます。経験6年目で一番上のランクになってしまうのですが、その方たちで月額16万8,525円、一時金が0.88ヶ月で、これを足すと217万602円となります。

以上がコープあいちの年齢別雇用別の賃金です。もちろんモデルですから概要で、個別には少し違いがあります。この賃金が、愛労連が実施した愛知県最低生計費調査結果と比べてどうなのかということですが、この生計費調査は、私も参加しましたが、非常に地道な調査活動を積み重ねて行われました。これによりますと、20代で年間約270万円、30代で年間約570万円、40代で年間約660万円、50代で年間約860万円必要ということです（「あいちのなかま」No.489の表面参照）。

これと先程のモデル賃金の数字を比べていただきたいと思います。ゼネラルであれば、20歳代で一時金があれば暮らしていけるけれども、月額だけでは苦しいということになります。そうしてみていくと、年齢が高くなればなるほど最低生計費の水準に届かなくなっています。これを見て改めて思ったのですが、40歳代・50歳代になると、教育費がかかり最低生計費に届かなくなっているのが顕著です。40歳過ぎの労働組合脱退の申し出は教育費の理由が多いです。こういったことがこのような数字から浮かび上がります。

福祉の職場で比較してみると、福祉分野の賃金が全産業の平均から見ても低いと言われていますが、コープあいちでもそのようになっています。例えば35歳層で比べてみると、ゼネラルが月額34万300円で、福祉専任は24万9,000円で約10万円の開きがあります。45歳でも55歳でも同じことが言えます。福祉分野の賃金が抑えられているということがよくわかります。

パート（配送）は、年収約271万円・25歳の一人暮らしでやっと最低生計費を維持できる水準ですから、シングルマザーとなれば生活できるのかということになります。ケアスタッフでは、コープあいちの賃金だけでは生活できないので、先程紹介したダブルワークが

当然おきてくるわけです。このように愛知県の最低生計費と比べることによって、とりわけ非正規の方の生活が苦しいことが浮かび上がってきます。

4. 今後の運動の方向

私ども生協労連として紹介したいものがあります。『どうすればできる？年収270万円でもふつうに暮らせる社会』という緑のパンフレットを参照してください。この表題は先程の議論と真逆ではないかと言われそうですが、生協労連は「年収270万円でもふつうに暮らせる社会」という政策を掲げています。

年収270万円という数字は根拠があります。最低賃金時給1,500円に年間所定労働時間1,800時間をかけると、年収270万円になります。「あいちのなかま」№489表面の右側の「最低生計費調査結果と新社会システムに基づく家計のイメージ」を参照していただきたいと思います。この270万円政策は、賃金だけではなく社会保障など社会の在り方を変えていく中で実現しようという政策です。ここに書かれている新社会システムは、「賃金」だけに依存する社会ではなく、賃金と社会保障のセットで成り立つ社会です。

賃金でいえば、最低賃金を時給1,500円にして同一価値労働同一賃金を実現させること、働くルールでは、一日7時間週35時間を実現し、サービス残業を無くして有給休暇をとれるようにすること、住宅についても、家賃の低い公営住宅を増やし住宅手当も拡充していくこと、社会保障では、最低補償年金制度をつくり、医療・介護を拡充すること、教育・子育てでは、児童手当の拡充、大額授業料の引き下げ、高校までの教育費無償化、奨学金制度の拡充など、このような政策の実現とともに年収270万円でも暮らせる社会を実現していくということなのです。

愛労連の最低生計費調査で、例えば40代の場合、年収664万円が必要です。生協労連では、住宅補助費の創設や、教育の無償化、子ども手当の拡充により、年収511万円あればふつうに暮らせると考えます。1人の年収270万円ですら夫婦2人が働けば540万円となり、複合的な政策の実現による新社会システムでは生活できます。以上のようなことを生協労連としてチャレンジし考えています。先程の賃金分析からも、このような複合的な政策の実現とともに270万円政策は可能であることを浮かび上がらせてきました。

もう一つ、今後の生協内部の運動をどのような視点で考えたらいいのかということです。私どもは均等待遇を実現していくことを重視していますが、「あいちのなかま」№631を参照してください。昨年の秋に、労働組合に対して、理事会から人手不足を背景に、パート職員の時給に賞与を組み入れるという申し入れがなされました。これは年収を変えずに時給をあげるもので、私たちは見せかけで時給を上げることだと指摘しています。

確かに人手不足は深刻です。本部のある名古屋市名東区周辺では長久手にイケアができ、イオンもでき、赤池にはプライムツリーもできました。東郷町にララポートもできる予定です。このような大型商業施設が増えてきている中での人手不足です。これに対して時給を上げて人を集めたいと。その方法として当初は、一時金を時給に全部組み入れたいという理事会の提案でした。パートで働いている人から見れば、一時金は魅力です。それを無くすのは困るわけです。全額組み入れは許さないということでかなり熱いバトルになりました。

そのような議論・協議の中で考えなければならないことの一つは、いわゆるパートの収入制限の問題です。これは、ご存知のように一定の収入を超えると税が増えるとか、社会保険料を支払わなければならないとか、パートナーの手当てが無くなることに関わる問題です。年間103万円とか130万円とか、今は150万円が制限の上限です。パートの賃金が上が

ると、収入制限があるために労働時間を短くしなければならないということで、職場も困るという矛盾が発生します。この問題については、収入制限という制度そのものが働く人を半人前扱いすることですから、生協労連をはじめ働くものの立場からすれば、あつてはならないものです。したがって、収入制限そのものを乗り越えて行こうよという提起をしています。

こうした問題の背景として、賃金そのものを「世帯単位賃金」から「個人単位賃金」へと直さなければならないと思っています。個人単位賃金とは、賃金が個人として自立できるものでなければならないという考え方で、パートナーに何かあっても生活できる賃金でなければならないというものです。そのような視点から、今後個人単位賃金に変えて行かなければならないと思っています。

この間の理事会との協議に関連して労働組合内で話し合って、考えなければならない問題をもう一つあげたいと思います。「あいちのなかま」No. 676 を見ていただきたいと思います。理事会から家族手当の見直しの申し入れ・提案がなされています。その内容は配偶者手当を廃止して子ども手当を増やしたいというものです。これは正規職員だけでなく今家族手当のない時給職についてもそうしたいということです。時給職に子ども手当が増えるということは喜ばしいことではあります。

先程の世帯単位賃金から個人単位賃金へという流れの中で、私自身は配偶者手当をくみなおすことが均等待遇を実現するうえでも必要な方向であると思っています。しかし、労働組合で話し合いをする中で配偶者手当が必要だという方もいます。介護や育児でどうしてもパートナーが働けない或はパートナーが働きたくても働けないなどという方がいらっしやいました。そうした事情の中で配偶者手当が無くなるのは困るという意見です。私たちが個人単位賃金に変えるという議論をする場合、そうした意見を踏まえて悩みながら協議をすすめています。以上、均等待遇実現に向けての議論を紹介しました。

5. 最後に

冒頭お話ししたように、コープあいちには3,000人を超える労働者がいるのに、労働組合員は1,000人くらいです。ましてパートの組織率は3割台です。まだまだ非正規労働者の待遇を改善していくには体力が全然足りないです。組織拡大を絶対にやろうと取り組んではいますが、実は労働組合からの脱退が相次いでいるという実情があります。生協労連の中ではユニオンショップのところが多いのですが、コープあいちはそこまで組織できていないのでオープンショップのままです。本当はユニオンショップ制にしたいのですが、できていない状況です。

昨日も脱退の相談を受けたのですが、労働組合費を生活費に回したいと。労働組合の主張が正しいことはわかるのだけれど、目の前のことを考えるとどうしても削減したいということが続いているんですね。組織人数も減らしているのが実態です。労働組合員が団結をするためにもお金が必要だという話をしますし、生活協同組合であるからには尚更「協同」ということが必要なのはわかっているのですが、脱退が止まらないのでジレンマを抱えています。そのあたりのこと、皆さんの組合ではどのような話をしておられるのか学びたいと思っています。非正規職員の待遇改善の運動を先駆的にやってきているという自負はあります。一方で、まだまだ情熱を高めるということでは苦戦を強いられていることをお伝えして、私からの報告とします。（＊以上、報告時間約 52 分）

司会

ありがとうございました。それでは長縄さんから、コメントをお願いします。

Ⅱ コメント：長縄いさ枝さん（全日本建設交通一般労働組合（建交労）愛知県本部 保育パート支部委員長）

長縄さん

建交労保育パート支部の長縄です。名古屋市立保育園で保育パートとして保育補助で非正規で働いています。名古屋市の保育園は朝の7時半から夜の7時半まで開所していますが、朝の受け入れの2時間とか3時間、夕刻の2時間から3時間、昼間の保育園児が増えてくる時間帯では9時から午後4時までなど、それぞれ時間区切りで働いています。働く時間は1日2時間とか3時間、長い人で6時間ですが、1日6時間・週30時間という縛りがあり、それ以上働くことはできません。細切れに保育園の中で時間を区切って働いています。生協労組のお話を聞いて共感することもありましたが、時間で区切られた働き方をしているという点で、名古屋市の保育園は特殊で、いろいろなところに当てはめられないと感じながら日ごろ働いています。

私も生協の組合ですので身近に感じました。生協を利用しているものとしては、商品を配送してくれる人が正規なのか非正規なのかはわかりづらいです。ここにお集りの方は私以外は男性なので、食べ物が生協のものであるのかどうかということをご存知にならないかと思いますが、中の商品は安心・安全なものですので安心してください。宅配だけでなく、旅行とか介護などいろいろな事業をされ、職種もいろいろあるのだなと知ることができました。

生協の注文にはいろいろなやり方があります。宅配された商品といっしょに翌週のマーケット式の注文書が入っていて、これに記入するのが一般的ですが、スマホでインターネットからも注文できますし、何かの都合でそれができない場合でも夜9時までなら電話で注文することができます。働いている私たちとしては、とても有難く便利に利用させていただいています。電話対応の方も夜遅くまで次週の注文を受けてくれ、それなりの訓練をされているのですが、人当たりのいい優しい対応の女性にいつもお世話になっています。私たちの職場も命を預かっていますから、保護者の方や子どもさんへきちんと対応して、気持ちよく相手に伝えて行かなければならないということは、どの職場でも大事だなと感じています。私にとっても、身近なところにいる人たちが同じ活動をしているんだと心強く思いました。

40歳代の労働組合員の脱退が増えており、その主な理由として、シングルになったとか、受験生がいて教育費がかかるとか述べられましたが、保育パート支部でも同じ状況です。何を削ろうかと思ったときに、真っ先に削られるのは組合費で、一番削りやすいことになります。

保育園で働く私たちは、区切られたこの時間が空いていますということで、限られたポジションを指定されて働くのです。もっと沢山もっと長く働きたいと思っても、2時間、3時間しか空いていないと言われれば、そこで働くしかないのです。したがって、もっと収入を得なければならなくなれば、ダブルワークの問題が生まれるわけです。私は9時から4時まで休憩を除いて6時間働いています。私がダブルワークをしようと思えば、夕方から働くしかないのです。労働組合が大事と思っている人でも、夜にダブルワークを入れなければならない人もいますので、会議など活動がしにくい状況もあります。労働の喜びもあるのですが、食べていくため、子どもを育てるため、生活のために働いているというのを実

感しています。

保育園で働く場合、絶対に来年もポジションのある人もいますが、私たちの場合には来年はこのポジションがあるかわからないということもあります。例えば、健常児と障害児をいっしょに保育する統合保育があります。その場合、障害児のークラスの人数や軽度とか中度とかの障害の程度によって、このクラスには何人の何時間の保育補助が必要かという職員の配分が決まっています。しかし、最終的に入所の人数が決まるのは、3月の年度末ギリギリですから、それまで私たちの雇用が決まらないということがあります。

夕刻の時間や早朝の時間帯で、2時間や3時間、正規の職員が手薄になるため、その時間を埋めるという私たちのポジションがあります。この場合、お母さんの都合で早く帰る子どもさんがいると、保育の必要な人数が少なくなって、私たちの保育補助が不要になることがあります。逆に、急にお母さんの仕事の都合で遅くまで子どもさんを預けなければならないということもあります。その時、正規の職員を増やすのではなく保育補助の時間数で対応することが行われています。

今は職員の欠員が非常に多いです。産休補助などの欠員ではなく、保育補助のパートが見つからず欠員が出ています。とても不安定です。時給は950円です。一般の時給水準と比べると高いかもしれません。しかし、15・6年前に一時金と退職金が廃止され、それらが時給に組み込まれた結果、見た目は高い時給になっているということです。この間、最低賃金は上がりましたが、私たちの時給は、2年前に5円、この4月に5円で合わせて10数年で10円上がっただけというのが実情です。

なんでこんなに賃金が安いのに保育パートを続けているのかという人がいますが、やはり命を預かる仕事で、やりがいがあるからだと思います。仕事をすればわかりますが、そんなに簡単でもないし、すぐにできるような仕事でもないです。軽い気持ちで始めて、大変だということですぐにやめてしまう方もおられます。2時間、3時間だからどうですかと言われても、私は暇だからすぐにやれるという方もいないと思います。生活に余裕があって、暇だからやるという人は少ないので、一般的な水準より時給が高いといっても「はい」といって働く人はいないのではないかと思います。

野々山さんの報告を聞くと、非正規の立場で共感できることが沢山ありました。今日この場に来るのには躊躇があって、研究会が延期になったこの数カ月の間何度お断りしようかと思ったほどでしたが、何回も電話をいただき、こういう話をすることができたのは有難いと思います。労働問題研究会があることも知りませんでした。働く者の抱えている様々な問題を、いっしょに考えていける場を与えていただいて有難いと感じています。ありがとうございました。

(＊以上、コメント時間約 15 分)

・・・・・・・・・・休憩（約 10 分間）・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

それでは、報告とコメントを受けて活発な質疑・意見交換をお願いします。

発言者

組合費はいくらですか。

野々山さん

正規職員は基本給の1.6%、パートさんは総支給額の9割に対して1.6%(総支給額の1.44%)です。基本給は職務給と職務遂行給の合計です。

発言者

組合費を控除した時給は、最低賃金840円を下回ってしまうのですか。

野々山さん

そんなことはありません。パートの場合、例えば月の総支給額の9割が10万円とすると、その1.44%ですから1,440円、20万円であれば2,880円というそれぐらいの額です。

発言者

コープあいちの職員数ですが、中綴じのリーフレットに2016年3月20日現在の人数がありますが、これと先程お話のあった人数と組織率からいうと若干違うと思うのですが。

野々山さん

リーフレットにある正規職員数917人と定時職員2296人を足すと3200人くらいになりますが、この中には、東海コープ事業連合が直雇用しているパートさん240人位が入っていません。もともと東海コープの職員であった方がコープあいちに出向という形になっていた経緯もあって、私が先程提示した数字は、この東海コープ分を含めて労働組合の組織対象人数として3400人位だとお話させていただきました。

発言者

私としては、画期的な報告を今日聞かせていただいたと感じています。すぐには難しいと思いますが、個人単位賃金にととまらず、税制から何からすべてを個人単位にというのが私の主張です。その場合、問題となるのが、年功賃金です。日本の場合は、これまで男性稼ぎ型の賃金で、男性が稼いで手当や一時金をもらって何とか家族が生活するというところでやってきています。しかし、未だにこんなことをやっていると問題を解決できないのです。だから、日本は完全な行き詰まりになっているというのが私の認識です。それから、生協労連のリーフレットに書いてある公正な賃金制度、同一価値労働同一賃金の問題です。これを議論しだすと日本の労働組合はたいへん混乱して、だいたい上の方は賃金が高いのでみんな反対します。本来先端を行くべき労働組合がそういう状況では、経営主導でしか動きません。それが日本を個人単位にする難しさです。

だいたい共稼ぎという言い方もおかしいのです。スウェーデンでは皆働いています。片方が300万円・二人で600万円、私の試算では、大卒で片方が400万円・二人で800万～900万円となります。個人単位で考えるならば徹底しないといけません。個人単位賃金をもとに奨学金をいくら払いましたか、年金をいくら払いますかなどということです。なぜ労働運動が大事かというと、労働組合運動が基本的なことを交渉で決めるのでそれに沿って国の制度も全部影響を受けるからです。日本は労働運動が弱くなっているのです。社会保障が無茶苦茶でいつまで経っても変わりません。日本の労働運動が本気になってどういう国にするのか、社会保障どうするか、教育費や保育費も無料にするということを提案すべきです。実際に北欧では、大学院まで無料にしたり、住宅費も安くしたり、児童手当も支給したりしています。こうしたことがなされれば、賃金がそれほど高くなくても40歳台・50歳台になっても生活できます。報告ではこうしたことを指摘されていましたが、日本の労働運動が本気で議論していかないと魅力のないものになります。

もう一つ最低賃金制度についてです。スウェーデンでは、全国的な最低賃金ではなくて、産業別職業別の最低賃金で、大企業も中小企業も関係なく全部波及します。ヨーロッパの最低賃金はそういうものです。日本ではそういう議論もなかなかしにくく、全国最賃の一番低いところだけで議論しています。しかし、これを突破して行かないと安心した制度設

計はできません。人間的な生活のできる制度作りのために、しっかりと煮詰めた議論をやっていたいただきたいと思います。今日の報告は非常に参考になりました。

司会

他にございますか。

発言者

年齢別・雇用別年収一覧（モデル）を見ると、パートと正規のゼネラルとの賃金差は非常に大きいです。パートは本当に一日 7.5 時間しかできない人なのか、あるいはゼネラルと同じように仕事ができる人なのか、もしできる人ならばゼネラルへの転換制度があるのでしょうか。本来なら 8 時間ゼネラルとして働ける人が、実はパートというだけで低賃金にさせられているのは、経営者にとって楽です。能力があって働ける人を低賃金で働かせることができる、これに正社員が引きずられる、あの人はこれだけやっているのにお前の賃金はこれだけ仕事はこれだけですと、賃下げに利用される場合が多いのです。だから、パートが望めば正規に行けるというルートがちゃんとできているのかどうか、それともパートで入ったら一生、50 歳や 60 歳になってもパートのままなののでしょうか。

野々山さん

パートで働いて一定の条件を満たせばゼネラルになる制度はあります。パートとゼネラルの間にエクセレントという層がありますが、道筋としてはあるということです。

発言者

明確な制度で、従業員はみんな知っているのですか。

野々山さん

それは条件を満たして希望すればゼネラルになれるので、実際になる方もいるし、ゼネラルになると大変だからと、ならない方もいます。

発言者

実際にはパートと言っても常用パートですよ。常用で 6 時間とか働いていて、空きがあったら応募できるということで割とルールがはっきりしています。たとえば、イケアの場合、やる気のある人は世界中どこでも行けるということではっきりしています。

発言者

大企業の場合、転換制度はだいたいありますが、上司の推薦が必要です。上司に気に入られていないと駄目で、組合活動を真面目にしていると 100% 駄目です。

発言者

日本は推薦と査定で、これが一番ネックになっています。

発言者

パートやケアスタッフ、エクセレントなどの労働契約の期間はどうなっていますか。それと、均等待遇に関わって年収一覧表で正規職員には支払われているが、パートには支払われていない手当などが分かりにくいので、補足していただけますか。

野々山さん

パートの雇用契約期間は 1 年で、更新して 5 年を超えると無期雇用に変換するというのがあります。

発言者

パートやケアスタッフ、エクセレントも 1 年契約で 5 年を超えると無期に変換するというは同じですか。

野々山さん

エクセレントは無期雇用契約です。また、職務給と職務遂行給は正規も非正規も共通し

ていますが、住宅手当や家族手当はパートには支給されません。

発言者

この一覧表では、ケアスタッフの場合、基本時給と経験給があって職務遂行給はないので、その辺も含めてどういう違いがあるのですか。

野々山さん

基本時給は、この仕事に対しては等級ごとにこういう額であると決まっています。職務遂行給は号俸です。経験給は一年勤めれば 20 円とか 40 円プラスになるというものです。

発言者

勤続給ですね。

野々山さん

そうです。それが 6 年まではつくというものです

発言者

パートの職務遂行時給は経験給と同じですか。

野々山さん

この一覧表では、職務遂行時給は、P3 等級の基本時給に対応する号俸です。P3 等級の基本時給（職務給）985 円に、職務遂行時給 20 円が加わった 1,005 円が時給になります。パートとケアスタッフを比べると、パートの方が経験を積むごとに号俸も上がっていきますが、ケアスタッフは、6 年という上限はあるけれども額が大きくなっています。

発言者

非正規の賃金が上昇する期間は、正規職員の場合と比べてどうですか、正規職員の場合、たとえば 25 歳で福祉専任 F1 の①等級は 10 号俸となっていますが、頭打ちは何号俸ですか。

野々山さん

福祉専任 F1 の①等級の場合、頭打ちは 10 号俸ですが、F1 の②等級の頭打ちは 20 号俸となっています。今年また賃金制度が変わりますので、頭打ちになる号俸が変わります。

発言者

大雑把にいうと、正規職員の方が給料の上がる期間が長く、次に長いのがパートで、一番短いのが 6 年で頭打ちになるケアスタッフということですね。

野々山さん

そういうことです。

発言者

諸手当ではどういう違いがありますか、例えば住宅手当は。

野々山さん

住宅手当は、パートやケアスタッフにはありませんが、エクセレントにはあります。配偶者手当や家族手当は、ゼネラル・福祉専任・エクセレントなどの月給職にはありますが、時給職はないです。

発言者

パート（配送）の配送手当は。

野々山さん

パート（配送）の配送手当は、ゼネラルにはついていません。

発言者

配送手当は、配送の人だけについている職務手当のようなものですね。

野々山さん

手当でいうと、配送手当以外に鮮魚の方には鮮魚手当が付いたりします。

発言者

そうすると、ケアスタッフの介護福祉士手当は、パートの配送手当などと同じような性格のものでですね。

野々山さん

そうです。

発言者

労働組合としては、均等待遇という観点から各種手当についてどのような要求を掲げていますか、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン案」でも、いくつかの手当の差はいけないと提示されていたと思いますが。

野々山さん

そこまでの政策はまだもっていません。

司会

他にいかがですか。

発言者

報告で紹介された 3 人の事例ではいずれもダブルワークをしていましたが、ダブルワークをしている方がなかなか見えにくいということでした。その「見える化」について、労働組合として方針をもったり、取り組んでいたりしますか。

野々山さん

ケアスタッフのダブルワークの人数については、コープあいちの福祉事業部が調査をしました。その背景は何かと言いますと、3・4 年前に福祉職場で配送中に交通事故で亡くなりました。そのため、働いている方の状況を把握しておいた方がいいということ、生協として福祉の、特に命を預かる職場でもあるということで調査をしました。今、その数字を持っていませんが、調べればわかります。パートのダブルワークについては、わかりません。ダブルワークをしていることが職場の分会で稀に話されるときに、聞き取るくらいです。

発言者

日本では、かつて職務給などが導入された企業で、一時金を組み入れて高くすることがやられていたと記憶していますが、その後は、そうしたことがなくなって、基本給を増やさずに一時金でなんとかするというのがずっと行われてきました。たとえば、トヨタ自動車では、年間一時金 200 数十万とか、期間工でも約 3 年間休みなく働き続ければ、満了慰労金として 300 何万円とか、こうした状況は何かならないのでしょうか。一時金が全部時間給に振りかえられたら相当変わると思うのですが。一時金・一時金ということで経営者のえさに食いついて行こうとするようなことばかりやっていると、どんどん世界に遅れてしまうと思います。

司会

ゼネラルの方の時間外労働はどの程度なのか、また、時間外や休日出勤手当などがどうなっているのか、教えていただきたい。

野々山さん

直近 9 月の数字でいうと、配送だと月 11.5 時間、店舗は 9.1 時間、福祉は 8.2 時間、本部は 5.2 時間というがタイムレコーダー上の数字です。昨年、労働基準監督署（労基署）の指導がコープあいちの職場に入りました。指導内容は、打刻が修正されているということで、その部分が支払われました。こういうことがあり、かなり厳しく打刻の修正をしないようしているのですが、撲滅できたかというはまだそういう状況にはなっていません。

発言者

打刻の修正とはどういうことですか、それは後でわかるのですか。

野々山さん

管理者がタイムカードの打刻を修正することです。パソコンや手で修正してスキャンしてしまうのです。後でわかります。管理者としては、残業として認めていないから修正するのですが、打刻通りにやるのがルールです。我々労働組合の主張でもあり労基署からの指導でもあります。

発言者

先程の 9 月の平均残業時間ですが、年間ではどのような数字になりますか、あるいは 9 月の数字が年間で平均的なものであれば 12 倍して類推できますが。

野々山さん

年間残業時間は、今すぐにわかりませんが出すことは出来ます。ちなみにこの 7 月は配送が 8.5 時間、店舗が 10.5 時間、福祉が 9.4 時間、本部が 4.8 時間となっています。最近はこのくらいの数字ですが、以前はもっと残業時間が多かったと思います。

発言者

たとえば、配送で一番長い人はどのくらい残業をやっていますか。

野々山さん

長い人で 30 時間まではいかず、20 時間前後です。

発言者

36 協定は月 20 時間位ですか。

野々山さん

36 協定は月 30 時間です。

発言者

産業医の面接指導はどうなっていますか？労働安全衛生委員会を 3 カ月に一回やって、どこそこの職場の誰々は産業医の面接を受けなさいというのですが、なぜか、基本的に誰も面接指導を受けにいかないのです。どうしたら受けさせることができるんですかね。産業医の面接指導を受けろという仕組みそのものが間違っているとも思うのですが。コープあいちでも産業医の面接指導を受けろということがありますか。

野々山さん

あります。中間管理職の人には産業医の面接を受けろという指導があります。私の知っている限りでは、面接を受けに行っていると思います。ただ一方でストレスチェックがあって、そこで指摘された人が行っているかどうかは自信がないです。

発言者

細かいことで確認ですが、中間管理職という言葉が出たので、労働組合員の範囲の上限はどこまでですか。

野々山さん

コープあいちでは、部長まで労働組合に入れますが、実際には、例えばセンター長になった人が脱退することがあります。

発言者

課長職の下に役職はありますか、例えば係長とか。

野々山さん

主任があります。

発言者

一般、主任、課長、次長、部長という職制ですね。そうすると課長さんは労働組合に入っている場合が多いですか。

野々山さん

課長は比較的労働組合に入っています。

発言者

先程の残業時間ですが、課長さんの残業も含まれているということですね。

野々山さん

含まれています。部長は含まれていませんが、それ以下は残業時間の計算に含まれています。

発言者

そうすると、産業医の面接指導を受けるようにと言われるのは、主任、課長、次長などの中間管理職の方が多いということですね。

野々山さん

その層に過重がかかっています。特に今年になり、メンタル（ストレスチェック）指導が10名で、半数以上が中間管理職です。

発言者

メンタル指導が10名というのは多くないですか、10名の母数は。

野々山さん

全職員ですね。課長以上の人数はわかりませんが、だいたい4人くらいではないかと。

発言者

コブあいちで次長、課長、主任の人数はわかりますか。

野々山さん

次長45人、課長97人、主任45人です。比較的この層の人で、産業医の面接指導を受けるように言われている人が多いといえます。数字上把握は出来ていません。

発言者

今日のテーマは非正規職員の実態ですから話を戻しますと、先程のパートやケアスタッフなどは非正規職員ですが、エクセレントは正規職員にカウントされているんですか。

野々山さん

エクセレントは労働組合としては非正規月給職としています。

発言者

非正規職員（定時職員）の約9割が女性で、パートで労働組合に入っておられるのが約3割ということですが、労働組合への加入率に男女差がありますか。

野々山さん

非正規の加入率で男女差はありませんが、最近、パートの配送で組合員が増えているのでここは男性が多いです。年齢層でいえば比較的若い人、20台・30台の人（40歳まではいない人）が増えています。

発言者

皆さん自宅通勤の方が多いですか。そうだとすると、先程の住宅手当の不支給は問題になりにくいですね。親のいる自宅から通っていれば、住宅手当を支給せよという要求が出てきにくいですね。

野々山さん

自宅通勤の方が多いと思います。住宅手当だけでなく家族手当の問題も含めてですが、

社会保険料を負担しているとか、シングルで子どももいるという方は根強い要望がありますから組合として要求を出しています。そうではない方たちからは、なかなか要求は出てこないかもしれません。

発言者

非正規の方で40歳まではいかないというのはどうしてそうなっているのですか。非正規として40歳を超えてまで働くことはないということですか。それとも非正規の方を雇用する場合に、その位の年齢の方だということですか。

野々山さん

例えば配送でいいますと、男性も女性も家庭を持っておられる方もいます。配送の仕事に賃金が見合うかどうかは分からないのですが、結構そういう層が来ていると言えるかと。

発言者

辞めてしまう方が多いのはどうしてですか。

野々山さん

配送の仕事は、配達だけでなく、お誘いをして生協の組合員を増やしてこいとかそういうことも言われるので、賃金が仕事の内容に見合っていないということでやめられる方も多いと思います。

発言者

どういう前職の人が多いですか。

野々山さん

前職まではわかりません。

発言者

生活協同組合だから働きたいというよりも、他に良い仕事がないから働きたいという人が多いのでしょうか。

野々山さん

そうしたこともあると思います。生活協同組合だからということで、「平和とよりよい生活のために」という理念のもとで、働き始める方は少ないです。当然、生協組合員ではなくて働き始める方がおられます。

発言者

店舗の場合、職員の異動はありますか。

野々山さん

正規職員の異動はありますが、パートは基本的に異動がなく、その店舗で働きます。

発言者

そうすると、店舗では、正規職員よりパートの方が、その職場の在職歴の長い人が多くなるということがありますね。

野々山さん

はい、再雇用の方の割合が非常に高くなります。

発言者

それは多分、建交労保育パート支部の場合でも同じだと思いますが、そうすると、パートが正規職員に仕事を教えるということがありますか。

野々山さん

あります。

発言者

パートの店長もいますか。

野々山さん

パートの店長はいませんが、非正規職員の店長がいます。エクセレントの店長が二つの店舗にいます。

発言者

エクセレントになると、正規職員と労働時間は同じですか。

野々山さん

ゼネラルは一日 7 時間 45 分で、エクセレントは一日 7.5 時間（7 時間 30 分）ですので、15 分短いです。

発言者

15 分だけ短いということに意味はあるのですか。

野々山さん

そこに差をつけたのでしょうかね。

発言者

給料の差はどの程度ですか。

野々山さん

ゼネラルの同職層の 9 割ですただ、一時金は同じ月数です。

発言者

いわゆる疑似パートと言えると思いますが、それに対する組合の見解はいかがですか。

野々山さん

職務評価による賃金体系を目指すことを軸として考えて行こうという姿勢ですが、そこまでの調査と分析はできていません。

発言者

配送の仕事で、間接雇用はありますか。

野々山さん

夕食宅配事業では、個人宅配の方と契約しています。それから共同購入では宅配 2 社に委託しています。班単位の配送から個別宅配になってきたことによる限界が来て、例えばトマト 1 個も個人宅配しなければならないということで委託を入れています。

発言者

請負業者に事業の委託をして、その業者の業務命令の下で配送されるという形になるわけで、派遣ではないですね。

野々山さん

はい、派遣ではありません。

発言者

2 社への委託がはじまったのはいつ頃からですか、最初から 2 社だったのですか、最初は 1 社だったのが増えたのですか。

野々山さん

委託は 2000 年からで、最初から 2 社です。

発言者

そうすると、これからどんどん増えていくということではないのですね。

野々山さん

そうですね。

発言者

2 社への委託は労使合意の下で行われたのか、理事会の一方的な決定で行われたのか、ど

ちらですか。

野々山さん

そこまでは分かりかねますが、全国的に委託が進んでおり、生協に比べて委託業者の労働条件は低く抑えられています。委託業者に労働組合もできてきて、そこでの交渉は委託している（単価など）生協側の問題ともなるので、生協側の労働組合に頑張ってくれという話も出たりしています。

発言者

コープあいち労働組合として委託業者の労働者を組織しないのですか。

野々山さん

はい、組織していません。組織したいのですが、壁が高いです。いろいろな難しい事情があります。

発言者

「あいちのなかま」No.661 で、「お誘いパート職員」の基本時給の下に、インセンティブとして、加入と共済の時給が載っていますが、どういう意味ですか。

野々山さん

生協への加入や CO-OP 共済への加入に対して支給されるもので、加入は 1 件につき 1000 円、共済 1 件について 500 円です。普通のパートとは違うので分けられています。

発言者

お誘いパート職員は、何人くらいいますか。

野々山さん

今、全体で 22 人います。いろんなパターンがあり、配送パートの仕事を続けられなくて、お誘いパートに移るという場合もあります。いわゆる飛び込み営業のようなものではなく、加入・利用したいという方のところを訪問する仕事です。

発言者

もっと単純な人事制度と思っていましたが、パートの比率が高いので、このように細かく制度を作っていないとうまく回らないということなんでしょうね。

野々山さん

先程質問されましたエクセレントのゼネラルに対する給与比率ですが、ゼネラルの 9 割という数字が出ています。

発言者

エクセレントは何人いますか。

野々山さん

全体で 10 人です。

発言者

少ないですね、もっといてもよさそうですが、皆さん手を挙げないということでしょうか。

野々山さん

最近では、エクセレントから正規職員になっていく方が多いです。役職についていないとエクセレントになれない現状なので、労働組合としては、役職についていなくてもエクセレントに登用していくように働きかけをしています。ただし、そのための基準だとか細かい制度設計をするところまでにはいたっていません。

発言者

ゼネラルの人は主任以上ということですか。

野々山さん

そうではありません。大卒でも最初から主任ということではありませんので。

発言者

エクセレントになるには、主任以上でないといけないというわけですね。

野々山さん

そうです。主に店舗でチーフとかの役職についている人が多いです。

発言者

パートからゼネラルになるには、エクセレントを経験する必要があるのですよね。それはなぜですか、パートからいきなりゼネラルになれてもよさそうですが。

野々山さん

現状ではエクセレントを経験しないとできません。ただ、配送のパートさんがゼネラルになる場合もあります。その場合は、新たに正規職員として採用されるということです。このように、パートを辞めて正規職員として契約するという形が最近は増えてきました。

発言者

そういうのは、パートから正規職員への転換制度とは言わないですね。全く新たな契約としてやり直すわけですから。転換制度とは、パートの経験も加味して継続的な形で身分が正規へ変更していくということですから。

野々山さん

実際にはパートの経験を加味して配置などは検討されるので、実質的な継続という意味はあると思います。

発言者

逆の転換制度はありませんか。つまり、ゼネラルの人がエクセレントになったり、エクセレントの人がパートになったりというのはありますか。

野々山さん

それは制度というか実際にはないです。

発言者

例えば、子育てや介護で忙しいので、フルタイムは難しいからパートで働きたいという方は。

野々山さん

育児ですと、小学校低学年まで時間短縮の制度があります。介護も時間制限の制度はありますが、活用されている方は少ないです。時間短縮の場合、一日 6 時間勤務です。

発言者

賃金表で号俸の上がり方はどうなっていますか。一年勤めると号俸が一つ上がりますか。

野々山さん

P1 等級では、所定労働時間で 1000 時間働くと 1 号俸上がりますが、P2 等級以降は評価によって号俸が上がっていきます。また、等級が P1 から P2 に上がるには別の基準があります。

発言者

P3 等級の 5 号俸が最高額ということになりますか。

野々山さん

P3 の 5 号俸が最高額です。

発言者

他県の生協も、こういう賃金表を使っているのですか。

野々山さん

パートに関しては、同じようなものを使っていると思います。

発言者

生協労連全体として、このような等級号俸給が望ましいと考えているのですか。

野々山さん

そこまではいいないと思います。ふさわしい等級号俸給はなかなか出しづらいものではないですか、それぞれの生協の歴史がありますから。

発言者

先程の発言にもありましたが、例えばパート配送の職種で、産業別業種別の最低賃金のような基準を示すという方向はいかがでしょうか。

野々山さん

なるほど、そういうことが必要かもしれませんね。トラックドライバーの最低賃金や他の配送や宅配をやっている職種などの最低賃金を示して連携いくというようなことですね。

発言者

福祉を除くと、店舗と配送と事務職でしょうが、生協の共同購入事業でいうと他にどんな職種がありますか。

野々山さん

例えば物流があります。東海コープ事業連合では桑名に大きな物流センターがあり、そこで仕分けなどをする職種があります。桑名は三重県ですから、コープあいちではありませんが。あとは電話注文センターの方、コールセンターのような職種です。

発言者

そうすると、主として、店舗、配送、仕分け、電話対応、事務職という職種で、それぞれにパートタイマーの方がおられるということですね。

野々山さん

そうです。

発言者

賃金表で、P1 等級の 1 号俸から上がって来た場合、この人は優秀だから P1 の 6 号俸から P2 等級の 1 号俸に上がるという飛び級のようなことはありますか。

野々山さん

P1 等級から P2 等級の 1 号俸にあがるためには、P1 等級の 8 号俸にならないと現状ではあり得ないと思います。

発言者

P1 の 8 号俸から P2 の 1 号俸になっても、時給 20 円しか上がらないので、あまり魅力がないというになりますか。

野々山さん

時給 1500 円の最低賃金を要求している今の時代に、このパートさんの時給水準自体がどうなのかという問題だと思っています。

発言者

最低賃金のことでお伺いします。ケアスタッフの基本時給は 890 円となっていますが、この金額は、今年改正された最低賃金額で修正されるということですか。

野々山さん

この資料は 2 年前のものですから、今は金額が 930 円です。

発言者

全体を理解をするのは面倒くさくて大変ですね。ゼネラルやエクセレントやケアスタッフや配送などがあって、ケアスタッフと言ってもパートですね。配送とケアスタッフで比べると、ケアスタッフの方が昇給の頭打ちが早く来てしまうのは、仕事の実情から見てどうなのでしょう。

野々山さん

私たちの要求は、ケアスタッフの経験給を上げろということです。理事会はうんと言わないですが。

発言者

理事会は、配送とケアスタッフの賃金差をどのように説明するのですか。

野々山さん

理事会は、福祉については介護保険事業の範囲内のものだからそれを超えられないと言いますが、私どもとしては生協としてやっているのだから上乗せしろと主張しています。

発言者

この間、中国に行っても感じたことですが、日本の賃金体系は非常に細かく分かれていて、なぜこんなに細かいのか、P1 等級の 1 号俸から 8 号俸まで 70 円の差じゃないですか。10 円刻みの、こんな細かいものに合理性はなにもないです。このようなやり方がどうして通用しているのですか。

名古屋に来て 40 年になりますが、介護の問題で困って、生協で福祉事業もやっているよというので頼んでみたら全部やってくれました。緊急で困っていたところ、どこにどういう施設があるとかいろいろやっていただいて非常に感激したのですが、その福祉で働いているパートの方がこういう賃金実態でどうなのでしょう。

野々山さん

そう言っただけだと嬉しいです。生協では、基本的に総合事業ということで生活全体を支えて行こうということでやっていますが、配送は配送だけ、福祉は福祉だけという縦割りのようになっていることもあり、生協の中でも知らないとかそういうこともあるので、そこを改善していくために事業の相互乗り入れのようなことをやっていこうとしています。

発言者

福祉の関係で、メールで丁寧に連絡いただいて有難いと思っていますが、その方はパートの方でしょうか。

野々山さん

メールで連絡しているとすれば、月給職の専任職員の方だと思います。

発言者

福祉事業は伸びると思うのだけれども。

野々山さん

コープあいちに限らず福祉事業は苦しんでいます。

発言者

パート職員の賃金表ですが、採用給 1,020 円とはどういうものですか。

野々山さん

この表は、時給に一時金を組み入れしているものです。お手元の資料はカラー印刷でなく、色訳が分からないのですが、P1 等級・1 号俸の時給が 930 円で、一時金が 1.49 ヶ月ですと、月給が 8 万 600 円、年収が約 108 万円です。これに対して、時給に一時金の組み入れをすると、新時給は 1,020 円になって、一時金は 0.43 ヶ月で月収が 8 万 8400 円、年収

が約 109 万円に変わりますという表です。

発言者

わかりました。

野々山さん

しかし、新しい時給になって採用が増えているかというのと、増えていません。

発言者

1,020 円では魅力がないということですか。

野々山さん

配送は 21 人入ったと聞いていますが、一番欲しいと思っている店舗は 8 人しか入っていません。6 月から変わりましたけれども。

発言者

「あいちのなかま」№661 に、「アルバイト募集額 880 円のまま」とありますが、これはどういうことですか。

野々山さん

これは、最低賃金額が上がり、アルバイトの時給が 910 円に変わっているのに、未だに募集の文書には 880 円となっている体たらくは何だという記事です。

発言者

アルバイトの人たちは、定昇の無い時給 910 円ということですね。

野々山さん

そうです。

発言者

パートとアルバイトの違いは何ですか。

野々山さん

社会保険の適用拡大があってパートは週 16 時間という基準がありますが、わかりにくいですね。例えば店舗でいいますと、パートは助け合い共済の勧誘をしますが、アルバイトはしません。他にも、アルバイトは土・日に働かないとか、一日 2 時間というように時間が短いなどの違いです。

発言者

アルバイトの人は何人いますか。

野々山さん

現在、コープあいちで 737 人です。学生を含めてです。店舗に行けば分かりますが、学生が何人か今はわかりません。今は、人手が足りないので、パートで募集をかけていますが、収入を押さえたいということでアルバイトになる方もおられます。最近、西三河の方では収入制限を超えて働くことを希望しないですね。収入制限をする場合、賃金が上がると働く時間で調整するので、働く時間が短くなって職場が回らないという悩みが生まれてきます。我々としては、収入制限という働き方自体を見直した方がいいといっています。

発言者

2017 年の厚生労働省の調査で、非正規雇用 2,023 万人いて、全体の 37.5%が非正規ですが、その内訳がパート 910 万人、アルバイト 415 万人、派遣 133 万人、契約社員 280 万人などとなっているのですが、この定義は何ですかね。

野々山さん

そうですね。一応生協にはパートの定義として、週 16 時間以上となっていますが、実際には、それ以上働いているアルバイトの方もいるので何とも言えません。各生協での理事

会との話し合いでも、パートとアルバイトの区別をはっきりしろということが出されるのですが、理事会は「うーん」と言って明確な答えはないですね。一方でコープみえのように、アルバイトは学生しか雇いませんというところもあります。その方がはっきりします。

発言者

今日の報告を聞いて思ったのは、実態をよく知らせてくれたということです。パートでダブルワークしないと生活が成り立たない。深刻な話ですね。先程の収入制限の 103 万円とか 130 万円とかは撤廃すべきです。非正規が増えてしまって、パートの人でも昔のように家計補助で働くという働き方ではないのですね。今までの枠組み、夫が正社員で働いて年功で給料をもらって、塾だとか何か家計補助的な収入を奥さんがパートで稼ぐというのではなくって、シングルマザーの方は、尚更パートやアルバイトで家計を支えるようになっていくことです。生協労連の要求している最低賃金 1,500 円は当たり前のことだと思います。2016 年の統計では、一般労働者の正社員の平均賃金を時給にすると 1,950 円、正社員以外の一般労働者は 1,299 円、短時間労働者の正社員で 1,410 円、短時間労働者の正社員以外で 1,050 円となっています。僕は最低賃金 2,000 円位がいいと思います。今日改めて分かったことですが、愛労連の生計費調査で示された生計費を実現しようと思ったときに、賃金だけでなく、新しい社会保障などの全体的な福祉国家政策の中で個別の生計費を満たしていくことが必要だということをよく認識できました。

野々山さん

だから、教育問題や住宅問題なども幅広く運動しないといけないと思っています。

発言者

そのようなことを提起して、実際の組合員の反応はいかがですか。

野々山さん

いろいろです。福祉国家構想研究会の本（『最低賃金 1500 円がつくる仕事と暮らし』）が出ています。11 月 18 日に名古屋大学で学習会があるそうですが、この本で生協労連も 270 万円政策を報告しています。コープあいちの中でもそうですが、正規職員からすれば、賃下げ要求になるのではないかという意見がでます。パートからすれば、その通りだねということになります。正規職員の多いコープあいちの中で議論を深めようとする、なかなか難しいです。自分の賃金が上がる・下がるという目の前の議論になってしまうので。そういう議論にならないようにと思っはいますが、まだ執行部の一部止まりで、コンセンサスを得るには、まだまだ時間がかかると思っています。福祉国家構想研究会の本の 222 頁に生協労連のことも書いてありますが、愛労連の生計費調査のことも書かれています。この本いいですよ。

発言者

配偶者手当や子ども手当の問題ですが、子ども手当は、社会的に制度設計されればその分の賃金がカットされても実際には影響しないので実現しやすいと思うのですが、配偶者手当についてはどうするのでしょうか。配偶者手当を仮に無くすという場合、配偶者手当をもらっている労働者は不利益となります。配偶者手当をもらっていない労働者には影響ないけれども、そこで労働者の間に利害対立が発生します。そこをどういう風に解決しようと考えているのでしょうか。

野々山さん

いま話をしているのは、配偶者手当が下がって一番困るのは、配偶者がいろいろな事情で非正規労働者であったり、介護で働けなかったり、働いていなかったりという方です。一方で、自分たちの賃金も一時金も上がっていないわけです。定年も今は 60 歳です。要求

としてはもっと働きたいと。そういう賃金の先の見通しが交渉で明らかにならないと、配偶者手当だけをカットするのがいいか悪いかという話にはならないので、その展望を交渉の中で明らかにしていくことが大事と考えています。ただ、子ども手当については、時給職の人にはすぐ必要というスタンスで、来週協議方針を決めたいので議論して行きたいと思っています。

発言者

今の子ども手当は生協内部の話ですが、国に対する生協理事会の取組みはどうですか。

野々山さん

理事会はそこまで行っていません。

発言者

国に対して理事会と労働組合の共同要求として出すこともできる内容です。国の子ども手当が拡充すれば、理事会としてもその分賃金に組み入れなくて済むわけだから、他の事情が変わらなければ賃金を節約できるわけだから、労働組合と理事会の共通要求になり得ますよね。

野々山さん

なと思います。そこまで議論が深まっていはいないですが。

発言者

トヨタの場合は1人目、2人目、3人目とたくさん出しています。必ずしも経営者側が儲かるという問題ではなくて。

発言者

それは国に要求せずに、企業内で対応するということから。

野々山さん

トヨタの場合は配偶者手当を段階的に無くして、子ども手当を増やしていくというもので、我々に示されている額とは桁が違います。しかし、理事会がトヨタと同じようなことを提案しているので、我々としては、そこまではちょっとということで難航しています。

司会

そろそろ時間ですので、あと1人の質問とさせていただきます。

発言者

コープあいちのようなところは、圧倒的にパート労働者が多いですね。そのパート労働者の方たちへの労働組合の訴え方は、どのようになされているのでしょうか。

野々山さん

お手元にコープあいちのパンフレットなどを用意させていただきましたが、必死ですよ。でも労働組合員が増えません。理由はいろいろで、もちろん労働組合費の問題があります。労働条件は組合に入ってもいなくても上がるので、だったら入っていない方がお得でしょという声も多いです。パートの7割の人が入っていないわけですから、入っている人が頑張つてよと言われる。私としては、一緒に頑張ってくださいよと言うのですが、なかなか心に響く言葉をつくることができていません。一方では、生活費を確保するために労働組合を脱退したいという声も多く、加入よりも脱退の方が多い現状です。

発言者

脱退する方もいるけれど、加入する方もいるわけですね。加入する方のきっかけはどういうことですか。

野々山さん

労働組合員が多い職場では、労働組合があつて当たり前という空気があつて、入ってく

ることがあります。そういう雰囲気をどのように作るかという努力をしています。一方で、50 人の職場で 3 人しか労働組合員がいないというところもあります。そこで労働組合に入ろうと言っても厳しいですね。

司会

そろそろ時間になりましたので、定例研究会はお開きとさせていただきます。本日はありがとうございました。

(＊以上、質疑応答等の時間約 102 分)

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 4 号です。これまでと同様に、第 4 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。

2. 1 月 26 日の第 7 回定例研究会終了後、会員の集まりを持ちます。

来年 1 月 20 日で愛知労働問題研究会発足後 1 年となります。「愛知労働問題研究会の申し合わせ」にもとづき、原則毎年、会計報告と次期運営委員の選出を行う必要があります。そこで、1 月 26 日の第 7 回定例研究会終了後に会員の集まりをもち、会計報告と次期代表・副代表・運営委員の選出を行いますので、会員各位の参加をお願いします。

3. 部会研究会

部会研究会を組織したい会員は、研究計画案（部会の名称、テーマ、責任者、参加予定会員、研究会の予定開催場所と年間開催回数など）を運営委員会まで提出してください。なお、参加予定会員 3 名以上が条件です（非会員の参加も可とするが、3 名以上には含まない）。

4. 特定課題の調査研究

特定課題で調査研究を実施したい会員は、計画案（名称、テーマ、責任者、参加予定会員、研究期間、研究会の予定開催場所と年間開催回数、予算の概要など）を運営委員会まで提出してください。なお、参加予定会員 3 名以上が条件で（非会員の参加も可とするが、3 名以上には含まない）、研究期間は 1 年～3 年程度です。

5. 会員および会計状況

11 月 15 日現在の会員数は 32（個人 28、団体 4）で、協力金は計 42,000 円（11 個人、3 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

6. ロゴマークの作成

専門家に作成依頼してきた愛知労働問題研究会の正式ロゴマークを、7月に運営委員会で決定しました。このマークは、Labor=L の頭文字を取り、研究者・専門家・労働運動の実践者を3つの玉で表現したものです。作成費用は1万円でした。愛知労働問題研究会のフェイスブック・HP・会報・定例研究会の案内や横幕などに活用しています。

以上。