

半径 10メートル にある貧困を知ろう

～NPO法人自立生活サポートセンター・もやい理事長 大西連さんにきく～

NHK報道番組で「経済的理由で進学を断念した」と紹介された高校生に対し、ネット上で「本当の貧困ではない」など中傷の嵐が吹き荒れる事態が最近発生しました。その背景について、NPO法人自立生活サポートセンター・もやいの大西連理事長は「衣食住がままならない『絶対的貧困』と異なる『相対的貧困』の実態が理解されていないからだ」と指摘します。相対的貧困とは何か？ 話を聞きました。(連合通信より)



Q：相対的貧困と普通の貧困との違いは？

6人に1人が貧困ライン

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。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。

貧困に対する私たちのイメージは生活保護受給者や毎日の食事に事欠く人、ホームレスなどでしょうか。こうした絶対的貧困は、見えやすい貧困といえるかもしれません。

相対的貧困はみえにくい

一方、相対的貧困層の生活は、一見普通の人と変わらず、目に見えて困っている様子はありません。しかし、「自分や家族の将来への投資(教育)ができない」「普通の人なら当たり前に行えることが難しい」という困難に日々直面しています。この困難さは特に一人親家庭などで顕著です。

サッカーシューズ買えない 進学を断念した

学校には通えていても、部活で使うサッカーシューズが買えなかったり、修学旅行に参加するお金がない。友達はバイト代で洋服を買っているけど、自分は家計に入れている。希望する進学を諦めざるを得ない人も少なくありません。

Q：バッシングはなぜ起きたのでしょうか？

これまでの貧困とイメージが違う

これまでイメージされてきた貧困と、現実起きてきている問題とのギャップに、多くの人々が追いつけていないことが一番の要因です。従来、日本企業の多くは終身雇用制で、働き続ければ賃金も上がる。そんな世帯主に扶養されている家族に生活の不安はありません

でした。貧困はそこからはみ出した人の問題であり、「努力もしないで怠けているから」という認識でした。

多くの人が貧困に気づかない

しかし、終身雇用が崩れる中、派遣など非正規労働者が増え続け、正社員にもかつての安定は保障されていません。中間層の収入は減り続け、貧困が特別ではなくなっています。にも関わらず多くの人々がそれに気づいていない。その結果、貧困を訴える女子高生を見て「あれは貧困じゃない」となってしまうのです。また貧困問題は個人の感情や基準が投影されやすいので、暮らしぶりの一部を切り取り、「自分はもっと大変だった」と受け止めてしまいがちです。

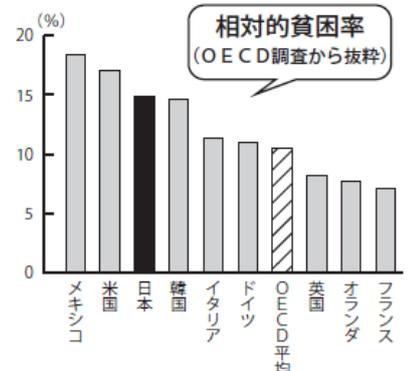
Q：貧困の認識を改める必要がありますね。

自分の職場にも貧困がすぐそばに

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…。

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。

日本の相対的貧困率
OECD30ヶ国で4番目



愛労連『最低生計費調査』

生協労連『年収270万円でもふつうに暮らせる社会』

賃金と社会システムと暮らしのこれからを考えよう

2017春闘がスタート。今年の春闘では、みなさんに2つのパンフレットをお配りします。ひとつは「愛労連最低生計費調査」、もうひとつは生協労連「年収270万円でも普通に暮らせる社会」を。さらに、コープあいちの賃金モデルと最低生計費を比較してみました。パンフレットをもとに、みなさんの暮らしの実態、これからの社会のあり方について考えてみましょう。



愛労連「最低生計費調査」からみえる暮らしは?

最低生計費とは、憲法25条が規定する「健康で文化的な生活」を「労働者のあるべき生活像」として、人前を出て恥ずかしくない生活にどれくらい必要かを試算したものです。

2015年秋に愛知県内に住む労働組合員を中心に生活実態調査と、330品目の生活資材について調査をしました。コープあいち労働組合もこの調査に参加しました。調査票は999部回収して、7割以上の人が持つ生活資材を必需品とし、価格調査をおこなって試算しました。また対象となる世帯にも聞き取りをおこなって、今回、①25歳以上若年単身世帯、②30代夫婦と子ども2人、③40代夫婦と子ども2人、④50代夫婦と子ども2人のパターンにわけてみると、以下のような生計費調査となりました。

【年代別 最低生計費調査】				
年代	20代	30代	40代	50代
世帯設定	単身世帯	夫:正規職員勤務 妻:無職もしくはパート勤務(夫の扶養) 4人核家族		
子ども	なし	小学生(公立) 幼稚園(私立)	中学生(公立) 小学生(公立)	大学生(地元私大) 高校生(公立)
居住地域	名古屋市中川区 民間借家を設定			
消費支出(月額)	163,213円	374,200円	425,652円	563,083円
税金・社会保険(月額)	47,562円	68,756円	85,566円	97,224円
予備費(月額)	16,300円	37,400円	42,500円	56,300円
月額合計	227,075円	480,356円	553,718円	716,607円
年額	2,724,900円 年間270万円必要	5,764,272円 年間570万円必要	6,644,616円 年間660万円必要	8,599,284円 年間860万円必要

詳細は、愛労連発行『愛知県最低経費調査』をご覧ください。

生協労連「年収270万円でも普通に暮らせる社会」から考える、これからの社会は?

生協労連「どうすればできる? 年収270万円でも普通に暮らせる社会」を発行しました。生協労連では「すべての働く人のディーセントワークとジェンダー平等社会の実現」の政策づくりをすすめています。年収270万円の根拠は、時給1500円×年間労働時間1800時間=年収270万円。賃金や働くルールだけでなく、社会保障・子育てや教育・住宅政策などの社会システムを変えていけば実現できるという提案です。

【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】			
<40代夫婦と子ども(中学生・小学生)2人の場合>			
支出項目	現行	新たな社会システムで減額される支出	新社会システム
食費	113,196		113,196
住居費	55,000	住宅補助 3万円	25,000
光熱・水道	19,961		19,961
家具・家事用品	16,717		16,717
被服・履物	19,850		19,850
保健医療	7,071		7,071
交通・通信	74,155		74,155
教育	37,486	97486円(無償化・子ども手当3万円)	-60,000
教養娯楽	30,823		30,823
その他	51,393		51,393
税金・社会保険	85,566		85,566
予備費	42,500		42,500
月額合計	553,718	合計12万7486円の減額	426,232
年間合計	6,644,616	約150万円減	5,114,782
	年収664万円必要		年収511万円。 2人働けば可能。

新社会システムでは 40代の生計費 664万円→511万円

たとえば40代の場合生計費調査によれば年収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511万円であれば普通に暮らせると考えます。夫婦2人が1人の年収270万円で働けば540万円となり、新社会システムでは生活が可能となります。

「賃金+社会保障」で成り立つ社会

新社会システムは、「賃金」だけに依存する社会ではなく、賃金と社会保障とのセットで成り立つ社会です。前提として、日本型雇用システム「正規雇用の男性が長時間働いて主たる生計をたて、女性労働者は家庭を守るためのパート労働者となる」からの転換が必要です。現実には、正規労働者が減少して、非正規雇用が4割をしめるようになりました。やむなく、非正規で働きダブルワークやトリプルワークをせざるをえない貧困の実態が広がっています。

今回提起している新社会システム構築にむけては、財源が必要です。財源を確保するためには税制の見直しと使い方を見直すことも必要です。そのためには政治のあり方を変える必要があります。新社会システムの実現にむけて、「男性も女性も 正規も非正規も 一人ひとりがまともに生活できるディーセントワークの実現」を目指していきましょう。

コープあいち年齢別・雇用別 年収一覧(モデル)

コープあいちの年齢別雇用別の年収モデルを一覧にしました。表をみながら、一人ひとりの暮らしの状況について話し合ってみましょう。

ゼネラル (年齢別年収の平均値をもとに平均の等級・役職を出して、最低生計費のモデルにして配偶者手当・家族手当を反映させました)

25歳 (22歳入協 3年目 一人暮らしの場合)			35歳 (配偶者あり、子ども2人の場合)			45歳 (配偶者あり、子ども2人の場合)			55歳 (配偶者あり、子ども2人の場合)		
項目	金額	備考	項目	金額	備考	項目	金額	備考	項目	金額	備考
職務給	82,000円	B1等級	職務給	105,000円	M2等級	職務給	105,000円	M2等級	職務給	105,000円	M2等級
職務遂行給	132,000円	13号棒	職務遂行給	174,300円	5号棒	職務遂行給	235,500円	39号棒	職務遂行給	278,700円	63号棒
住宅手当	5,000円	単身一人暮らしの場合	住宅手当	5,000円		住宅手当	5,000円		住宅手当	5,000円	
役職手当			役職手当	20,000円	課長職	役職手当	20,000円	課長職	役職手当	20,000円	課長職
配偶者手当			配偶者手当	15,000円		配偶者手当	15,000円		配偶者手当	15,000円	
家族手当			家族手当	21,000円	子ども2人、1人あたり10,500円	家族手当	21,000円	子ども2人、1人あたり10,500円	家族手当	21,000円	子ども2人、1人あたり10,500円
月額合計	219,000円	職務給+職務遂行給+住宅手当 時給換算1,346円 7.75時間×21日で算出	月額合計	340,300円	職務給+職務遂行給+住宅手当 +配偶者手当+家族手当 時給換算2,091円 7.75時間×21日で算出	月額合計	401,500円	職務給+職務遂行給+住宅手当 +配偶者手当+家族手当 時給換算2,467円 7.75時間×21日で算出	月額合計	444,700円	職務給+職務遂行給+住宅手当 +配偶者手当+家族手当 時給換算2,732円 7.75時間×21日で算出
月額年収	2,628,000円	219,000円×12か月	月額年収	4,083,600円	340,300円×12か月	月額年収	4,818,000円	401,500円×12か月	月額年収	5,336,400円	444,700円×12か月
一時金	749,000円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月	一時金	1,047,550円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月	一時金	1,261,750円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月	一時金	1,412,950円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月
総年収	3,377,000円	月額年収+一時金	総年収	5,131,150円	月額年収+一時金	総年収	6,079,750円	月額年収+一時金	総年収	6,749,350円	月額年収+一時金

福祉専任 (年齢別年収の平均値をもとに平均の等級・役職を出して、最低生計費のモデルにして配偶者手当・家族手当を反映させました)

25歳 (22歳入協 3年目 一人暮らしの場合)			35歳 (配偶者あり、子ども2人の場合)			45歳 (配偶者あり、子ども2人の場合)			55歳 (配偶者あり、子ども2人の場合)		
項目	金額	備考	項目	金額	備考	項目	金額	備考	項目	金額	備考
職務給	147,500円	F1①等級	職務給	166,000円	F2①等級	職務給	166,000円	F2②等級	職務給	166,000円	F2②等級
職務遂行給	42,500円	10号棒	職務遂行給	42,000円	5号棒	職務遂行給	60,000円	11号棒	職務遂行給	69,000円	14号棒
住宅手当	5,000円		住宅手当	5,000円		住宅手当	5,000円		住宅手当	5,000円	
役職手当			役職手当			役職手当	18,000円	管理者	役職手当	18,000円	管理者
配偶者手当			配偶者手当	15,000円		配偶者手当	15,000円		配偶者手当	15,000円	
家族手当			家族手当	21,000円	子ども2人、1人あたり10,500円	家族手当	21,000円	子ども2人、1人あたり10,500円	家族手当	21,000円	子ども2人、1人あたり10,500円
月額合計	195,000円	職務給+職務遂行給+住宅手当 時給換算1,198円 7.75時間×21日で算出	月額合計	249,000円	職務給+職務遂行給+住宅手当 +配偶者手当+家族手当 時給換算1,530円 7.75時間×21日で算出	月額合計	285,000円	職務給+職務遂行給+住宅手当 +配偶者手当+家族手当 時給換算1,751円 7.75時間×21日で算出	月額合計	294,000円	職務給+職務遂行給+住宅手当 +配偶者手当+家族手当 時給換算1,806円 7.75時間×21日で算出
月額年収	2,340,000円	195,000円×12か月	月額年収	2,988,000円	249,000円×12か月	月額年収	3,420,000円	285,000円×12か月	月額年収	3,528,000円	294,000円×12か月
一時金	665,000円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月	一時金	728,000円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月	一時金	854,000円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月	一時金	885,500円	(職務給+職務遂行給+役職手当)×3.5ヶ月
総年収	3,005,000円	月額年収+一時金	総年収	3,716,000円	月額年収+一時金	総年収	4,274,000円	月額年収+一時金	総年収	4,413,500円	月額年収+一時金

パート (配送)

7.5時間契約×21日

項目	金額	備考
等級基本時給	155,138円	P3等級 985円×157.5時間
職務遂行時給	3,150円	A評価 20円×157.5時間
配送手当①	33,863円	215円×157.5時間
配送手当②	9,450円	60円×157.5時間
月額合計	201,600円	等級基本時給+職務遂行時給 +配送手当①② 時給1,280円
月額年収	2,419,200円	201,600円×12か月
一時金	300,384円	月額×1.49ヶ月
総年収	2,719,584円	月額年収+一時金

ケアスタッフ (デイ介護職)

経験6年目 7.5時間契約×21日 地域加算なし

項目	金額	備考
基本時給	140,175円	890円×157.5時間
経験給	18,900円	6年目 120円×157.5時間
介護福祉士手当	9,450円	60円×157.5時間
月額合計	168,525円	基本時給+経験給 +介護福祉士手当 時給1070円
月額年収	2,022,300円	168,525円×12か月
一時金	148,302円	月額×0.88ヶ月
総年収	2,170,602円	月額年収+一時金

【最低生計費とコープあいちの年収を比較して】

- ①年齢が高くなればなるほど世帯1人だけの収入では最低生計費の水準に届きません。教育費の家計負担が高くなるからと思われます。
- ②福祉分野の賃金が「全産業平均よりも、月額10万円近く低い」という実態が知られるようになりましたが、コープあいち内でも同様のことがいえます。ケアスタッフは、パートに比べても一時金月数が低い状況にあります。時給職でなぜ一時金が違うのかをたずねる必要があります。
- ③非正規でシングルマザーが家計の主を担う場合、生活が非常に厳しいことが読み取れます。

労理合意なしの組入れ実施通告

時給の一時金（賞与）
組み入れ 対応方針

民主的な労理関係をそこない、 職場に混乱を生む

2018年2月14日

コープあいち労働組合 中央執行委員会

10月16日付、コープあいち理事会・東海コープ理事会連名の『時給への賞与組入れとパート人事制度の一体運用協議の申し入れ』への対応について、分会討議をすすめているさなかに、2月2日付で『パート・おさそいパート職員給与への賞与組入れ』が両理事会より通告されました。この通告について中央執行委員会は重大な労理関係上の問題があると判断しています。以下、今回の件の経過と対応について報告します。

【経過報告】

1. 10月16日 組入れ協議が申し入れされる

10月16日付で『時給への賞与組入れとパート人事制度の一体運用協議』が申し入れされました。コープあいちと東海コープの業務組織の一体化推進をすすめ、パート人事制度改定をスピード感を持って対応するためとされています。コープあいちと東海コープ連名という異例の申し入れです。

具体的には、①賞与を全額組み入れた時給体系へ改定し、人事制度を一体運用する、②エクセレント制度の運用補強、の2点です。特に、一時金（賞与）の組入れの目的は「人材確保をすすめ職場の安定稼働」とされています。社会保険加入条件の関係で在籍者は選択式にするとしています。

2. 11~1月 スピード感より納得感を大事に

現在もあいちと東海では別々のパート労理協議会です。別組織のため労働条件協議に戸惑うことが続きました。特にあちは下期から人事制度が変わったばかりです。これまでと違う進め方のため、11-12月は協議の進め方について調整をはかってきました。

また、賃金は一人ひとりの労働条件に関わります。スピード感より納得感を重視し、分会討議で丁寧な議論が必要と判断しました。人材安定と人手不足の、本場に必要の対策を考えようと呼びかけてきました。

労働組合は業務会議のようにすぐ職員を集められるわけではありません。年3回の分会討議で重要な問題を議論しています。今回は春闘分会討議の1~2月で論議して、2月10日の中央委員会で対応を判断しようと進めてきました。1月上旬には全労組員に対応方針案を配布し分会で議論をすすめてきました。「パートのなかま」の表記をめぐりお詫びを示すなど、協

議が一時中断しましたが、労働組合が分会へ議論をすすめるタイミングとしては妥当と考えています。

3. 1月31日 組入れ実施を事前に通告される

そんな分会討議の真っ只中の1月31日「パート・おさそいパート職員給与への賞与組み込みを実施する」と理事会の意思が示されました。内容は「職場の採用難は深刻さを極めており、早急の対策が必要」という理由で、①2018年度採用者より賞与を組み込んだ募集の実施、②今年度までの在職者は2月末までに選択し5月より実施すると事前に通告されました。

人事総務部長より「労働条件の不利益変更ではないため、労働組合と合意なく経営判断で行う」「組み入れは、働くものにとってメリットがある内容」「10月中旬に申し入れて協議がすすまない以上待てない」と説明されました。この事前通告で局面が変わったと判断しました。

4. 2月9日 正式文書で通告される

2月3日の中央執行委員会で対応を協議し、「労働条件、賃金制度、人事制度の変更であり、労理合意が前提。認められない」と判断。それ以降、連日人事総務を窓口「労理合意が前提」と折衝協議を重ねてきました。その折衝もかなわず、嚴重に抗議をするなかで、2月9日の中央労理協議会で磯村常務より正式に文書で実施が通告されました。

労理関係を壊す実施の通告

今回の通告は、労理関係上重大な問題です。賃金や一時金制度の変更は、あきらかに労働条件そのものです。それにもかかわらず「不利益がない」「待てない」という理由の通告は、「労働条件の変更は労理合意が前提」という協議ルールや、これまでの民主的な労理関係をそこなうものです。

採用年度で異なる賃金制度は、

① 職場内で感情的なく違いをうむ

賃金制度は職場の団結に直結します。本部では、あいちと東海の時給差に不満がつづいています。東海とあいちを一体にするのは、その必要性があったからだと考えています。また、尾張と三河の時給差は統一しましたが、理事会も労働組合も違う制度を統一させるまで苦労してきました。

にもかかわらず、「同じ組織なのに時給が違う」という制度をどうしてまたつくろうとしているのでしょうか。「採用時期で支給方法が異なる」「一人ひとりの賃金支給方法を別にする」という違いを導入しては、職場感情に無用なく違いを生みだし、団結を難しくさせることとなります。

② コープあいち・東海コープで働く上で一時金制度は魅力であり励み

(1) 制度は残す必要がある

申入れでは総賃金額は変えず、「労働条件の不利益変更とはならない」とされています。しかし、一時金制度は働くものの励みであり、コープあいちや東海コープの魅力になっています。「パートに一時金があり感動した」という声が分会討議でもよくきかれました。

一時金制度は、労理で培ってきた制度です。新たに採用されたパートがいくら在籍者より時給が上回っていても、「一時金がある」「一時金がない」ことによるモチベーションの影響は大きいと考えます。せめて全額を組み入れず、制度として残すことが重要です。

(2) 一時金制度は「働き続けるためのメリット」

配布予定とされている希望集約表には「支給日前に退職したとしても働いた分はもらえる」「賞与分は給与払いなので、働いた分支給される」「業績変動ではなく安定的に支給」とメリットが示されています。賞与の性格や手続き上はそうかもしれませんが、そもそも退職を想定したメリットも疑問ですが、「賞与制度はコープの魅力と励みであり、長く安定的に働き続けることを応援します」と打ち出した方が、よほどメリットがあると考えます。

(3) 募集で一時金制度の魅力を打ち出せていない

コープあいちのホームページにあるパート採用募集12件(2月13日現在)のうち、一時金制度(賞与制度)を記載しているのは4件、記載していないのは8件です。一時金制度はコープあいちの魅力として、そもそも打ち出せていません。業績連動とされていますが、月数も示すことが魅力につながると考えます。

③ 全員選択することで労働条件決定を困難にさせ、働くものを悩ませる

もともと申し入れでは社会保険加入の関係で選

択式とされています。しかし、希望集約書では収入制限を希望するしないにかかわらず全パート時給職員に選択を呼びかけています。全員を選択式にすれば、一人ひとりの賃金が違ってきます。労働条件や賃金制度は労理対等で制度として決めてきました。一人ひとり違っては、労働組合としても要求をまとめにくくなって分断がおこり、労働条件の決定のあり方、議論や意思統一を難しくさせます。賃金の管理も困難になります。わずかな賃金額の違いに敏感なパート職員にとっても「どちらが得か損か」と悩ますこととなります。

④ エクセレント登用をすすめて「働き方の適正化」をすすめる

(1) エクセレント登用の幅を広げる

エクセレントの運用補強は「役職と連動しなくても登用できるようにし、人材確保や定着、職場の安定稼働をめざす」とされ、具体的には配送、店舗、商品部、管理部門を担う担当者を対象としています。これまでは、M1～M3の位置づけで役職との連動が基本とされてきました。エクセレント登用は、部門に限定せず、均等待遇をすすめる視点からも進めていく必要があります。

(2) 配送パートはエクセレント拡大で安定化を

配送パートは「採用してもすぐやめる」ことが課題です。仕事にみあう処遇にするために、申し入れのようなエクセレント雇用の拡大が安定につながります。

⑤ 店舗は「アルバイト募集」から「本気のパート採用」を

(1) パート募集をしていないのに採用力アップ?

そもそも店舗はパート募集をすることです。この間、アルバイト募集がメインで「アルバイトで登用して見込みがあればパートにする」という方式がとられました。2月9日の中央労理協議会で「店長会議でこれからパート募集をすすめよう」と確認した」と報告がされました。パート募集をしていないのに、「採用力アップ」といわれて一時金を時給に組み入れられるパートのなかまの感情にどうこたえるのでしょうか。そもそも本気で採用力をあげようとしているのかが問われます。「小手先」と店舗パートから批判されても当然です。



とよあけ店(上)と上社店(下)ではパートの募集があたりません。

(2) 職務内容を明確にして登用を

尾張の店舗ではアルバイトが多く働いています。そのアルバイトがパートになりたがらない理由は、「パートは大変な仕事」とみえるからです。職務基準書を整理して、内容を明確にすることが必要です。

⑥ 東海はまずあいちの賃金制度にあわせる

東海コープのパート職員は、2008年7月度よりめいきん生協のパート職員から直雇用になりました。基本は労働条件を変えずに移り、あいちの労働条件が変更した際には東海コープに変更を申し入れて、同じ状況になるようにつとめてきました。

これまで東海コープのパート人事制度は、コープあいちの制度に基づき運用が行われてきました。しかし、2017年度下期からあいちパート人事制度ではフレームと賃金が変わりました。これまでの経過を踏まえると、同じ建屋で労働条件が違ふことは、感情的な齟齬が生じます。東海とあいちの賃金30円差は職場の不満になっています。したがって、同じ制度にすることはのぞましいと考えます。

東海コープは、電話注文センターの採用は厳しいと報告がされていますが、事務の募集には困っていないときいています。あいちが人事制度を変更したばかりであり、現段階の基本的な枠組みは、あいちと同じように東海を変更することが望ましいと考えます。

⑦ 手当が2つ必要か？賃金制度はシンプルにわかりやすく

希望集約表には、各種手当も組入れする職員とそうではない職員で2種類つくると示されています。そもそも手当はその仕事や職務に対して支払うものです。手当が2つあることは理解されにくいものです。単純に全額組み入れることが賃金体系を崩すことにつながります。手当は制度としては統一をさせることがわかりやすくなると考えます。

⑧ 最低賃金アップで生まれる矛盾への対応を

今後、最低賃金が引き上がるたびに、額が下回るアルバイト職員のみの時給アップをおこなうようでは、数年後にアルバイトとパートの時給差がなくなり、人事制度設計上の矛盾が再び必ず発生します。コープネットでも組み入れが行われましたが、その問題に直面しています。アルバイト賃金を上げる際には時給職の時給すべてを引き上げる制度構築が必要です。

⑨ 今、働くパートを大事にすることが採用するパートを大事にする

そもそもとして「なぜ人手が足りないのか」「なぜ応募がないのか」「なぜすぐ退職となるのか」の現場の本当の思いがきかれていますでしょうか。労働組合では、人手不足対策のためには「労働者として大切に扱われ、コープあいちで働く喜びを感じられるのか」、次の4点を掲げています。

- ①人として大事にされる職場づくりをすすめているか。
- ②コンプライアンスを大事にするという意味が職場にあるか。
- ③均等待遇の視点で魅力ある制度づくりをすすめ

ているのか。

- ④気配りとあたたかさのあるマネジメントとなかまの支えがあるのか。

分会では、そもそも「私たちの思いがきかかれていない。うけとめられていない」という思いが広がっています。「きちんと私たちの意見がきかかれている」という受け止めがあれば、愚痴や不満ではなく、知恵やアイデアや働く意欲につながります。「今、働くパートを大事にする」ことが「これから採用して働くパートを大事にする」「パートが働くことを誘いたくなる」ことにつながります。

⑩ 収入制限で働く職員への対応は別制度構築や働き方の見直しも

収入制限のなかで働くことは、制度上限界がきています。103万、106万、130万円など年収制限をする時給職の場合は、年末に近づくシフト調整が生まれたりしています。最低賃金が引き上がり、かつ時給があがることは、職場運営を難しくすることにつながっています。

また、社会全体として賃金の考え方について、「家族型」賃金モデルから、「個人が自立できる」ことを前提にした内容へ変わってきています。愛知県はトヨタをはじめ大企業中心の「家族型」賃金の傾向が強い地域ですが、トヨタでも配偶者手当廃止が進められています。労働組合としても「個人が自立できる賃金」をつくりあげることが必要と考えています。

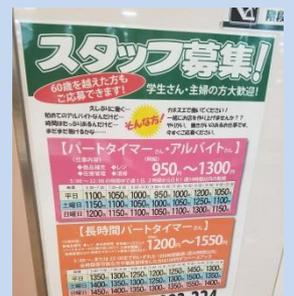
したがって、収入制限をする時給職の処遇や働き方については、一人ひとりが見直しをすすめ、別制度の制度構築が必要な時期にきていると考えます。

採用時給の相場はあがっている

尾張東部では大型ショッピングセンターの出店が続き、採用時給の相場はあがっています。人手不足問題は社会的にも深刻で、構造的でもあります。コープあいちや東海コープの職場でも、その影響を受けています。労働組合としても、人手不足・人材安定・採用力アップは重要な課題であると受け止めています。

人手不足解決は組入れだけではない

申入れの本質的な課題は「人手不足や人材安定をどうはかるか」です。採用力アップや人材安定と人材確保は、単純な賃金の組み入れで解決はできないと考えます。そのためにも、職場にも「ほんとに必要な対策は何か」「コープあいちで働き続けたいようになるために必要なことは」の議論を職場の知恵を信じて一緒に考えることが必要です。



あるスーパーの採用募集ポスター。入口に大きく掲げられています。時給制度は2つ。「長時間パートタイマー」は1200円から。「パートタイマー・アルバイト」は週1日2時間からOKで950円から。賞与制度はなさそうですが、採用募集に力をいれていることが伝わります。

時給の一時金組み入れ 今後の対応

1. 一方的な実施はダメ。労理合意が前提

- ・労働条件、賃金制度、人事制度の変更は労理合意が大前提です。現局面では、経営判断を理由に一方的な実施をさせないように全力を注ぎます。
- ・「労理合意なしで賃金制度や人事制度を変えて、新採用者は一時金を時給に組み入れる」「5月から一時金全額を時給に組み入れる。その選択を問う」という理事会の姿勢が変わらないのなら、重大な労理関係の問題として団体交渉を申し入れます。
- ・2月12日から実施するストライキ権投票にあたり、今回の通告は「労働者の雇用や権利に対する重大な侵害」の項目にあたるとして投票を呼びかけます。

2. 協議にむけて

一時金の全額組み入れは新年度からありきとはせず、一時金制度を残しつつ、採用時給 1000 円以上にしていくために以下の協議で臨みます。

- ①一時金制度はコープあいちの魅力ある制度として残していくこと。
- ②新採用者を別の賃金制度とするのではなく、同じ時給職の制度とすること。
- ③エクセレントの担当職への適用拡大をすすめる。
- ④東海パートの賃金制度をあいちと同じにして、まずは30円引き上げること。
- ⑤収入制限のパート職員の働き方・処遇・賃金制度は別途検討すること。
- ⑥人手不足の原因と、人材安定と採用力をあげるための対策をしめすこと。
- ⑦以上のような対策と協議をすすめて、それでも組み入れが必要な場合は、少なくとも全額の組み入れはしないこと。

一時金組み入れ対応から考える 労働組合に必要な組織拡大と強化

1. 数は力。まずは過半数を上回るなかまを

現在パートの組織率は4割を下回っています。理事会との協議や折衝でも「労働組合に入っていないひとの意見もききたい」という発言がきかれていました。確かに、私たちの組織は地力では課題があります。「労働組合に入ろう」「一緒によくしよう」と働きかけて呼びかけてきましたが、伸び悩んでいます。「数は力」といいます。過半数の労働組合組織をつくるのが大切です。時給職の労組員が少数派のため、理事会から通告をうけるということほど悔しいことはありません。たくさんのなかまを労働組合に迎え入れて、「働きやすい職場をみんなでつくる」ことが大切です。

2. 「中央委員会不成立」と「労働条件変更通告」は表裏一体の関係

賃金人事制度や労働条件の変更を、理事会は労理合意なしに実施すると通告するという局面にあたって、2月10日の中央委員会を成立させて、議論を深めることが重要なポイントでした。当日は、参加者から多くの実のある発言が続き内容を深めることができました。しかし、残念ながら28人（資格審査時

は26人）の参加で、必要としていた30人の実出席に達することができませんでした。

中央委員会が成立しなかった責任を中央執行委員会は痛感しており、申し訳ない思いでいっぱいです。このような組織の地力の無さが、理事会から労働条件変更を通告されるという問題を引き起こしていると考えています。「中央委員会不成立」と「理事会からの労働条件変更通告」は、表裏一体です。基本的な労働組合の基礎活動の水準を引き上げて、組織強化をすることが必要です。

3. パート職員は同じ生協ではたらくなかま

今回はパートだけの問題ではありません。正規職員の新卒を確保するために正規職員の一時金を廃止し初任給を引き上げるなどという発想にはなりません。パート職員にとって、一時金の獲得は賃上げとならんで高い要求です。パート職員の実質賃金をあげて人材投資をし、一時金制度で時給職を励まし育てようとしているのか。それとも採用給をあげて急場をしのごうということなのか。「なぜ、パートだけが組み入れなのか」という思いを正規職員が受け止めることで、労働組合の正規とパートの団結も深まります。

2018 春闘 採用給 1020円 一時金年 0.43ヵ月 が示される ～パート時給の一時金組み入れ協議報告～

パート時給の一時金組み入れ協議が大詰めを迎えています。5月11日の協議会で理事会より具体的な時給と一時金月数が示されました。5月13日の第10回中央執行委員会で理事会案を議論しましたので報告します。今後はみなさんから意見をはかり判断します。

1. 理事会提案内容 (5月11日の協議会で提示されました)

- ①一時金を年間0.43ヵ月とし、採用時給1020円からスタート。一時金算定対象の手当も同様に改定。
- ②採用を早く進めるため、新採用者は6月16日から実施。
- ③在籍者は制度説明や経過措置意思確認を行ってから実施。
- ④新P1等級は、収入制限対策として2018年度中は現行どおりで経過措置を実施(2019年度開始)。
- ⑤再雇用は組み入れの対象とせず、時給と一時金額はそのまま。

●提案された時給と一時金月数の比較表 (週契約20時間の場合)

【パート職員】									
等級	号俵	現行時給	一時金月数	月給	年収	新時給	新一時金月数	月給	年収
新P1等級	1号俵	930	1.49	80,600	1,087,294	1020	0.43	88,400	1,098,812
	2号俵	940	1.49	81,467	1,098,985	1030	0.43	89,267	1,109,585
	3号俵	950	1.49	82,333	1,110,677	1040	0.43	90,133	1,120,357
	4号俵	960	1.49	83,200	1,122,368	1050	0.43	91,000	1,131,130
	5号俵	970	1.49	84,067	1,134,059	1060	0.43	91,867	1,141,903
	6号俵	980	1.49	84,933	1,145,751	1070	0.43	92,733	1,152,675
	7号俵	990	1.49	85,800	1,157,442	1080	0.43	93,600	1,163,448
	8号俵	1000	1.49	86,667	1,169,133	1090	0.43	94,467	1,174,221
新P2等級	1号俵	1020	1.49	88,400	1,192,516	1110	0.43	96,200	1,195,766
	2号俵	1030	1.49	89,267	1,204,207	1120	0.43	97,067	1,206,539
	3号俵	1040	1.49	90,133	1,215,899	1130	0.43	97,933	1,217,311
	4号俵	1050	1.49	91,000	1,227,590	1140	0.43	98,800	1,228,084
	5号俵	1060	1.49	91,867	1,239,281	1160	0.43	100,533	1,249,629
新P3等級	1号俵	1110	1.49	96,200	1,297,738	1210	0.43	104,867	1,303,493
	2号俵	1120	1.49	97,067	1,309,429	1220	0.43	105,733	1,314,265
	3号俵	1130	1.49	97,933	1,321,121	1230	0.43	106,600	1,325,038
	4号俵	1140	1.49	98,800	1,332,812	1240	0.43	107,467	1,335,811
	5号俵	1150	1.49	99,667	1,344,503	1250	0.43	108,333	1,346,583

各種手当	種類	現行手当	一時金月数	月手当	年手当	新手当	新一時金月数	月手当	年手当
役職手当	副店長職	15,000	1.49	15,000	202,350	16,500	0.43	16,500	205,095
	チーフ職	5,000	1.49	5,000	67,450	5,500	0.43	5,500	68,365
配送手当	①	210	1.49	18,200	245,518	230	0.43	19,933	247,771
	②	60	1.49	5,200	70,148	70	0.43	6,067	75,409
鮮魚手当		20	1.49	1,733	23,383	25	0.43	2,167	26,932
平日時間帯加給		100	1.49	8,667	116,913	110	0.43	9,533	118,499
日祝日加給	①	100	1.49	8,667	116,913	110	0.43	9,533	118,499
	②	150	1.49	13,000	175,370	165	0.43	14,300	177,749
期間加給	①	200	1.49	17,333	233,827	220	0.43	19,067	236,999
	②	100	1.49	8,667	116,913	110	0.43	9,533	118,499

【お誘いパート職員】

時給・各種手当		現行時給	一時金月数	月給	年収・年手当	新時給	新一時金月数	月給	年収・年手当
基本時給		930	1.49	80,600	1,087,294	1020	0.43	88,400	1,098,812
インセンティブ	加入	1000	1.49	20,000	269,800	1100	0.43	22,000	273,460
	共済	500	1.49	10,000	134,900	550	0.43	11,000	136,730

2. 中央執行委員会の見解

(1) 全額組入りを撤回させた交渉の成果

理事会案は、①一時金全額を組み入れず制度は残す、②賃金体系は一つにするという内容です。当初は、労理合意なしで全額を組み入れを実施し、新採用者と在職者で異なる賃金体系が示されていました。今回の提案内容は、団体交渉で労働組合が要求してきた内容の成果です。アンケート結果でも4分の3が一時金支給を希望しています。理事会からの提案内容は、交渉の成果であると考えます。

(2) 新規採用募集6月実施は合意へ

課題は「本気の採用をどうすすめるのか」

「新規採用は6月から実施したい」という提案は、職場の人手不足に少しでも対応するため合意します。2018春闘交渉の論点は「本気でパート採用を進めようとしているのか」でした。店舗事業からは「今後はパート募集をすすめていく」とされたものの、店頭ではまだアルバイト募集が目につきます。また労働組合から指摘されるまで、新年度になってもアルバイト募集額880円のままの案内が続きました。本気で採用を進めていこうとしているのか、現段階では疑問が残ります。時給に一時金を組み入れるわけですから、パートのなかまの感情を裏切らないような採用政策が必要です。

(3) 在職者の年収は下がらないことを確認

在職者の組入れは、制度説明を行ってからすすめるとされています。提案された時給と一時金月数を中央執行委員会で検証しましたが、年収としては下がらないことを確認しました。採用時給を1020円とした根拠は「1000円より少しでも時給を引き上げること。全額組入れた場合は1050円となるため、一時金制度を残そうとした場合のぎりぎりの金額」と示されました。

今回の提案内容について、新採用と在職者と別制度にしない点は評価します。実施時期は最短で7月度賃金からとされていますが、職場の意見にもとづき6月16日の中央執行委員会で判断します。

(4) 収入制限を希望する場合の対応

収入制限を希望する職員(P1)については、2018年度中に働き方や契約の見直しをすすめ、2019年度からスタートするという内容です。中央執行委員会では、『あいちのなかま』NO.631で示した収入制限と時給への組入れについて、方針を再喝します。

収入制限のなかで働くことは、制度上限界がきています。103万、106万、130万円など年収制限をする時給職の場合は、年末に近づくシフト調整が生まれたりしています。最低賃金が引き上がり、かつ時給があがることは、職場運営を難しくすることにつながっています。

また、社会全体として賃金の考え方について、「家族型」賃金モデルから、「個人が自立できる」ことを前提にした内容へ変わってきています。愛知県はトヨタをはじめ大企業中心の「家族型」賃金の傾向が強い地域ですが、トヨタでも配偶者手当廃止が進められています。労働組合としても「個人が自立できる賃金」をつくりあげることが必要と考えています。したがって、収入制限をする時給職の処遇や働き方については、一人ひとりが見直しをすすめ、別制度の制度構築が必要な時期に

◆組み入れアンケートの集計結果(人事政策部報告)

【1】回収状況

・配布555人 379人回答(回収率68%)

【2】回答状況(複数回答あり)

●A. 全額組み入れます 96人(25%)

・時給が高くなり月収があがるので 48人
・安定した収入が見込めるので 45人
・採用が増える可能性があるため 16人

●B. 賞与として受け取り 279人(74%)

・賞与として受け取りたいので 245人
・社会保険に加入したくないので 38人
・賞与がある人、ない人がイヤ 32人

【3】主な意見

●A. 全額組入れ

・年末の調整がやりやすくなる。調整欠勤がおさえられる気がする。

●B. 賞与として受け取り

・半年間がんばった自分へのご褒美。モチベーションアップ
・月額8万8千円で働くため、時給に組み込まれると働けなくなる

●その他

・AとB混在に反対。賞与を受け取る人と時給に組み入れる人で税率もかわるのではないかと。微々たることも増す。

左はコープ上社、右はコープとよあけの店頭での採用ポスターです。パート募集はみあたりません。また、上社のアルバイト時給は17時以降は本当は1000円です。

まていと考えます。

どうしても収入制限をしたい場合、契約を週 20 時間未満に変更したり、パートからアルバイトへの移行も選択肢として考えられます。職場のシフトの見直しや、家族との相談も必要です。2018 年度中の 10 ヶ月間で職場や家族と進めていくことが必要です。その前提として仕事基準書を見直して、パート業務の定義を検討するように求めていきます。

(5)再雇用について

昨年 9 月度に導入した「新人事制度」では、再雇用時給は定年時の等級とリンクしています。

- ・新 P 1 等級 1～3 号棒…P 1 等級の 1 号棒（930 円）
- ・新 P 1 等級 4～8 号棒…P 1 等級の 4 号棒（960 円）
- ・新 P 2～P 3 等級…P 1 等級の最高棒（1000 円）

理事会からは「今回の対応は、一時金の組入れでありベースアップではない。そのため再雇用の賃金は変えない」とされています。定年を迎えて再雇用になった多くのなかまはパートのときとほぼ同じ仕事内容です。そのような実態もあって新採用より時給が下回ることがないよう、再雇用者の時給は制度とリンクさせることをルールとしてきました。「今回はベースアップではないため」とされていますが、制度ルールを変えることは同意できないと考えています。

3. 今後の進め方

- (1) 新採用者から 1020 円で採用を行うことには合意をします。
- (2) 在籍者については経過措置提案を含めて意見を集約し、6 月 16 日の中央執行委員会で結論を出して協議します。

【参考】時給への一時金組入れの協議経過

10月16日	コープあいちと東海コープ理事会連名で、組入れ協議が申し入れされる。
11～1月	「スピード感より納得感を大事にする」と、労働組合で対応方針案を議論。
1月31日	理事会より、「新採用者より全額の組入れを実施」「在職者は2月末までに選択して5月より実施」と事前通告
2月9日	「労理合意が前提」と抗議するものの、中央労理協議会で正式に文書で実施を通告される。
2月11日	中央委員会で「民主的な労理関係をそこない職場に混乱を生む」と、一方的な全額組入れ実施の撤回を求める対応方針を決める。同時に「10の論点」を示してコープあいちで議論を呼びかける。ストライキ権投票では一方的組入れ実施の撤回も要件に加える。
2月14日	労理合意なしの組入れ実施の撤回を求めて、団体交渉を申し入れる。
2月21日	理事会より「一時金の時給への組入れは新年度からの実施は撤回し、継続協議とする」と示され、撤回を求めた団体交渉は回避される。
3月14日	2018春闘回答で「組入れは6月度実施で行いたい」と示される。
3月15日	東海コープでは、コープあいちのパート人事制度と基本的に同じ運用にすると回答があり、時給や昇給額などが改定される。
3月24日	2018春闘団交で、①全額の組入れではなく一時金制度は残す。②6月からの新採用者だけに組み入れるという、2つの賃金体系にしない。③組入れは労理合意で行う。この3点をもとめて交渉。理事会からは「採用が厳しいので組み入れたいが、一時金制度を残すこと、2つの体系を残すことも含めて労理協議で決めたい」と示される。
4月11日	パート人事制度協議会で、一時金制度を残した場合の組入れ月数。2つの制度はつくらない。収入制限のパートには経過措置。以上の3点を確認して、それぞれの労理機関で検討することを確認。
4月28日	中央労理協議会で理事会では一時金制度を残して初任時給1000円に、2つの賃金体系はつくらないことで理事会としても検討することが示される。
5月11日	パート人事制度協議会で理事会案の組み入れ額などが示される。

家族手当の見直し協議の申入れ対応について

現在、家族手当の見直しの協議が申し入れされています。中央執行委員会では、分会討議で議論を進めたうえで対応を検討します。

1. 申し入れ内容

種類	手当額	支給要件
配偶者手当	15000円	被扶養の配偶者に右記金額を支給
家族手当 1	10500円	被扶養の18歳までの子1人につき右記金額を支給
	10500円	被扶養の22歳までの学生の子1人につき右記金額を支給
家族手当 2	5000円	被扶養の実父母・義父母1人につき右記金額を支給

2017 秋闘で時給職の扶養手当支給を要求し、子育て支援の見直し協議を確認しました。今回の規程の見直しは、その確認に基づくもので評価できます。ただし、配偶者手当廃止とセットの内容です。前進面と議論が必要な内容が含まれています。

- ・子育て支援を目的に、配偶者手当廃止、子ども手当増額、パート職員へ支給対象拡大を提案。
- ・ゼネラル職員は3,000円増とし、被扶養の子ども1人につき13,500円。
- ・パート職員は、時間あたり80円を加給。対象は、本人が社会保険加入者、子どもが健康保険の扶養、22歳以下の子どもであること。
- ・配偶者手当廃止を提案。毎年5,000円ずつ逡減し3年かけて廃止。

2. 家族手当の支給状況

- ・現在は、ゼネラル・福祉専任・エクセレントが支給の対象です。時給職は支払い対象とはなっていません。
- ・2017年4月賃金データによれば、ゼネラル職員のうち半数が影響する内容です。
- ・時給職（パート・お誘いパート・ケアスタッフ、合計約750人）では、「子どもを扶養しているのはおおよそ150人ぐらい」（人事部より）とされています。

ゼネラル職員	20代	30代	40代	50代	合計
配偶者手当+子ども手当	2	26	84	62	174
子ども手当	8	12	38	45	103
配偶者手当	3	3	10	43	59
ゼネラル職員数692	13	41	132	150	336
福祉職員	20代	30代	40代	50代	合計
配偶者手当+子ども手当		1	2	3	6
子ども手当		3	13	10	26
配偶者手当			2	4	6
福祉専任職員数214	0	4	17	17	38

3. 申し入れ内容を検証

(1) 月給職

内容	現行	移行年度	移行2年目	移行3年目
配偶者	15000	10000	5000	0
子ども①	10500	13500	13500	13500
子ども②	10500	13500	13500	13500
合計	36000	37000	32000	27000

(2) 時給職

●1日7.5時間×週5日のパート配送の場合
7.5H×5日×月4.36週×80円=月13080円

配偶者手当は段階的に減る提案です。子ども手当のみの場合は賃金の引き上げになります。

「過労死促進法 強行採決するな」

～名古屋駅前でアクション～

参議院厚生労働委員会で働き方改革法案が強行採決されました。高度プロフェッショナル制度（高プロ制度）という過労死を促進させるという問題点がありながら、29日の参議院本会議で与党は強行採決をねらっています。27日（水）には名古屋駅で「法案を強行採決するな」とアクションしました。（の）



愛労連はじめ、エキタス東海や名古屋ふれあいユニオンが共同してアクションしました。

スピーチに名駅前が静まる

過労死が社会問題となっています。労働者の働き方の規制が必要ですが、安倍政権は経済界の強い要請で労働者を働かせ放題にしています。名古屋駅周辺は企業が集中し、オフィスの電気が明るく輝いています。この日も多くの労働者が駅前を行き交っていました。アクションでは、各労働組合がスピーチ。「この法案は危険だ」という力強いメッセージが名古屋駅前にこだますると、あたりが静まる場面もありました。



今年2月に青木書記次長は1カ月間、人知れず最賃生活体験をしていました。「この額では文化的で最低限度の生活すらできない」とスピーチ。

長時間労働より最賃引上げを

コープあいち労組からは野々山書記長がスピーチ。ダブルワークやトリプルワークをする時給職の生活実態から「低賃金が長時間労働をつくりだしている。働き方改革で長時間労働を促進させるのではなく、最低賃金を引き上げて労働時間を短くすべき」と主張しました。最低賃金審議会が始まったこともあり、青木書記次長が発言。最低賃金生活体験から今の最低賃金額の不当性を主張しました。

「時給は安いものと信じていました」

アクション中、「だれでもどこでも1500円」のプラカードを見て「最低時給1500円、ありえない!」とつぶやく若者グループがいました。話をきくと、その若者のアルバイト時給は1000円を下回っています。「安い」と感じるものの、「そういうもの」と信じていました。1500円はぜいたくで夢物語にみえるようです。

1500円は夢物語ではない

「最低賃金が引きあがったら何がしたいか」と多くの団体がアンケートがされています。共通して普段の暮らしで我慢している実態が浮き彫りになっています。最低生計費調査でも1人暮らしの若者が普通に暮らすには、平均で月22万～24万円、年額270万円前後、最低でも時給1300円が必要です。「今すぐ1000円以上めざせ1500円」は、けして夢物語ではありません。

最低賃金が1500円になったら

- ・我慢せず病院に行く
- ・実家を出て独立できる。年金も払える。
- ・たまに親孝行もできる。
- ・生きていいんだって思える。
- ・おにぎりに1品追加。1品増えればお店の売り上げにもつながるよ～。
- ・寝不足の疲れて余裕がない人が減って、思いやりが社会に循環するかも。
- ・離婚したい。

ツイッターで『最低賃金が1500円になったら』の書き込みで寄せられた一部です。けしてぜいたくな要求ではなく、普段の暮らしで、いかに我慢をしているかがうかがえます。みなさんは最低賃金1500円になったら、どうしたいですか？