

2011年春闘方針

2010年12月10日
生協労連中央執行委員会

すべての労働者の賃上げ、雇用とくらしの安定で外需依存から内需の拡大へ
最賃 1,000 円の実現で景気の回復を
労使の共同で生協の展望と職場の未来（あす）を創り出そう
すべての働く人にディーセント・ワークの実現を

. 2011年春闘の意義とたたかいの基調

1. すべての労働者の賃上げで、日本経済の再生をはかろう

日本経済は長引くデフレと円高のなか、暗いトンネルからの出口の見えない状況がつづいています。ものを作っても国内では売れない状況がつづき、そのことが低価格競争にさらに拍車をかけています。その背景には、労働者の賃金が 1997 年以来下がりつづけたことと（世界的に見ても日本の労働者の賃金だけが下がりっぱなし）、そして非正規労働者が劇的に増大したことがあります。財界・大企業が国際競争力強化の名のもとに、賃金カットと雇用流動化を中心とする人件費削減や下請け企業への犠牲転嫁を強めたことがあります。こうしたなか、大企業だけが「V字回復」し、内部留保を積み増ししてきました。

貧困と格差がなくなり、景気が回復し、労働者、国民の懐と日本経済が潤っていくことは国民共通の願いです。2011年春闘では、すべての労働者の賃上げと雇用の確保、安定化を実現し、内需拡大による日本経済の再生をめざすたたかいに全力でとりくみます。

2. 「政治を変えたい」という国民の願いを結集し、国民本位の政治をめざそう

第2次菅政権は、民主党のマニフェストと国民の期待を見事に裏切り、自民党時代の構造改革路線を再び暴走しはじめています。菅政権は、法人税減税の検討や「環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）」への参加など、国民の願いと声を無視し、財界・大企業が言うがままの方向に大きく舵を切りました。このままでは、大企業とお金持ちを除き、多くの国民のくらしがズタズタにされてしまいかねません。

同時に、政府は道州制の導入を視野に入れながら、「地域主権改革」の名のもとに国が行う行政サービスを地方自治体に押し付け国の責任を放棄しようとしています。結果として、住民サービスの切捨てや地域間格差の拡大、さらには国民の負担増や地方自治体

そのものの崩壊にも結びつきかねません。春闘では、国が憲法で保障された国民へのサービスを果たさせるようたたかいをすすめていく必要があります。

4月には一斉地方選挙もたたかわれます。2011年春闘では、民主党政権の逆走を許さず、「政治を変えたい」という国民の願いを総結集し、国民が求める新しい政治の方向へ再び舵取りが出来るように政治の流れを変えるたたかいをすすめましょう。

「TPP」については春闘学習資料を参照のこと

3．生協の明日と未来をかけたたたかいを職場、地域からすすめよう

外需依存から内需拡大の日本の経済に転換し、国民の家計をうるおさない限り、労働者・国民のくらしの改善はありません。そのことが当面の生協の事業的展望をつくりだすことに直結しています。賃金闘争という労働組合固有の役割とくらしを守る協同の組織、消費者組織としての生協の役割をしっかりと結合させてのたたかいがいよいよ重要となっています。

一方、生協の職場は、低下しつづける収入、心と健康の疲労度の拡大、モノの言えない職場環境、そして日々努力しても改善されない経営状況などによって疲労困憊し、労働者が生協で働くことの意味や展望を失いかけている事態も広がっています。各単組や事業連合がすすめている中計作り及び日本生協連が呼びかけている「日本の生協の2020年ビジョン」の論議とも呼応させながら、働きつづけられる条件整備とその展望をいかに見出していくのが2011年春闘での大きな課題となっています。

4．ディーセント・ワークをすべての労働者に 平和で持続可能な社会の実現をめざす

2010年度は生協労連第6次中期計画のスタートの年です。第5次中期計画の到達点に確信を持ち、ディーセント・ワークと男女共同参画社会の実現、それを担保する最賃の引き上げや均等待遇の実現、社会保障制度の充実などに向け、地連の統一闘争を軸にたたかいをすすめます。また、働き方や働き方を見直すとともに、ワーク・ライフ・バランスが実現できるとりくみを重視します。

とりわけ、最賃1,000円実現のとりくみでは社会的な運動をさらに強化するとともに、その実現を理事会（経営）にも迫っていきます。均等待遇の実現を中心課題として、さまざまな格差是正にとりくみます。生協職場で働くすべてのなかまを視野に入れ、賃金・労働条件の底上げをめざすとともに、春の組織拡大月間を成功させ、75,000人の生協労連をめざします。

同時に、平和で持続可能な社会をめざし、核兵器廃絶、米軍基地撤去、TPP参加反対、食料自給率アップ、CO2削減などにとりくみます。

. 2011年春闘をめぐる情勢と課題

2009年度の労働者の賃金は24万円弱（5.5%）ダウン

労働者、国民の生活は長引くデフレと急激な円高の影響などで厳しさを増し、「貧困と格差」がますます拡大しています。国税庁の民間給与実態統計調査では、09年の民間労働者の平均給与は405万9000円で、前年より23万7000円、5.5%も下がったことが明らかになりました。労働者の賃金は、1997年をピークに、2009年までに62万円(13%)下がり、全体の給与総額も222兆円から192兆円へと30兆円減少しています。2008年のリーマンショック以降でも欧米諸国の労働者の賃金は上昇していますが、日本だけが唯一賃下げとなっています。

年収200万円未満のワーキングプアは実に1,100万人 民間労働者の4人に1人

また、同じ国税庁の調査では、年収が200万円以下の労働者は、1099万人(24.5%・前年比1.3P増)、300万円以下は1888万人(41.9%・前年比2.2P増)と低所得層へシフトされていることが明らかとなりました。1997年時点で、年収200万円以下の労働者は813万人でしたから、以降に286万人も増えています。

学校は出たけれど就職できず 2003年の「就職氷河期」を超える「超氷河期」へ

雇用問題も深刻です。失業率は依然として5%と高い水準で、300万人以上を超える状況が続いています。また、新卒採用者の就職率はきわめて深刻です。文部科学省、厚生労働省が発表した10月1日時点での大学生の就職内定率は、前年より4.9ポイント低い57.6%、「就職氷河期」といわれた2003年の60.2%をも下回り、調査を開始した1996年以降で最悪の状況となっています。また、短大生(女子)の就職率は22.5%でこれも過去最低です。なお、高卒の内定率は前年を若干上回っているものの40.6%で、6割の就職先が決まっていない状況となっています。

大企業は空前の金余り現象 社会的に還元してこそ企業の責任をまっとうできる

労働者の賃金減少が続くなか、大企業(資本金10億円以上)は、「空前のカネあまり」の状況となっています。2009年、大企業は給与総額を9兆円も減少させる一方で、内部留保を233兆円から244兆円に拡大し、今すぐ使える手元資金も52兆円に膨張させました。上場企業は株主配当を回復させ、2010年4~9月期の中間配当は前年同期比18%増の2兆円強と巨額です。役員にも大盤振る舞いで、報酬1億円以上の役員は、日産のカルロス・ゴーン社長を筆頭に280人に上っています。「下請け単価の3割カット」(トヨタ)のような徹底した「いじめ」や、法人税減税や社会保険料負担を声高に主張する状況にはありません。

最賃1,000円、公契約条例の制定で景気の回復を 来年度こそ最賃委員の獲得を

2010年の最低賃金は、加重平均17円の引き上げで、全国平均は730円になりました。これは私たちが中央、地方で最賃1,000円が必要だと運動をしてきた成果です。しかし、

1,000 円との関係ではまだまだ乖離があります。また、景気の回復、内需拡大への確かな保障となるのが、最賃 1,000 円、公契約の適正化です。公契約条例の制定、中小企業支援策の実施、大企業の下請けたたきを許さない公正なルールづくりなどのとりくみと一体となった最賃 1,000 円をめざすとりくみをさらに広げましょう。そして最賃委員の実現をこんどこそ目指しましょう。

パート法の抜本見直しは待たなし 雇用の原則は「無期契約」と「均等待遇」

2008 年に改正パート法が施行されたにもかかわらずパート労働者の処遇の改善、正規との格差是正はいっこうに改善されていません。しかし、いまだに厚労省はパート労働法の見直しを表明すらしていません。また、有期雇用問題での報告書が出されましたが、具体的な規制の点では多くの問題があります。パート法の抜本改正と有期労働への規制の実現、そして雇用は「無期契約」と「均等待遇」をめざしてとりくみをすすめていく必要があります。

増大する生活保護世帯と貧困化の実態

2010 年 6 月に生活保護を受けた人が、前月比 1 万 8,822 人増の 190 万 7,176 人と発表されました。受給者が 190 万人を超えたのは 1955 年以来で、前年同月比では約 20 万 8 千人、08 年 12 月からの 1 年半で約 30 万人の大幅増となっています。2009 年度の保護世帯数（1 か月平均）は 127 万世帯と過去最多を大きく更新しました。なお、生活保護開始の主な理由を構成割合でみると、「働きによる収入の減少・喪失」が 31.6%と最も多く、次いで「傷病による」が 30.2%となっています。2008 年には、それぞれ、19.7%、41.9%であったので、「働きによる収入の減少・喪失」の急増が、2009 年の大きな増加の主たる要因となっており、今日の深刻な雇用と賃金破壊の状況を裏づけています。

消費税増税にストップを 応能負担・公正な税制で社会保障の財源は確保可能

7 月の参院選挙で国民は消費税増税ノーの審判を下しました。しかし、菅内閣は国民の審判に背を向け、消費税増税の協議を自民党と共同してすすめようとしており、来年度中には「消費税増税法案」が国会に提出される可能性があります。すでに、菅首相は法人税 5%の引き下げを決定し、来年度の税制改革改正要綱に盛り込みました。社会保障の増大、法人税の減少による財源不足により、マスコミ含め、消費税増税への世論誘導がますます強まってくるでしょう。

しかし、国民の願う「景気回復」「財政再建」「社会保障の充実」は、消費税増税などではなく国民生活をあたためて内需を拡大し、応能負担、公平な税制でこそ実現できます。この間、私たちの運動によって、消費税の 5%へのアップから今日まで 13 年、新たな増税をくい止めてきました。引きつづき、学習と宣伝・署名を軸に、生協組合員とともに、消費税増税ストップの国民的な大運動を草の根からつくりましょう。

新しい高齢者医療制度でも医者にかかれない 後期高齢者医療制度は即刻廃止を

民主党政権は、後期高齢者医療制度の廃止を先延ばしにし、2013 年に新しい制度をスタートさせるとしています。しかし、厚労省が示している新しい制度の内容は、75 歳以上を別の制度に移し、保険料のアップ、さらには窓口負担を倍増させ、さらには現役世代への負担増（健康保険組合などへの負担）を迫るものとなっています。いま、無年金・

低年金などの低収入による受診抑制・困難は、高齢者の命を脅かしています。今後、窓口負担の倍増により、医者にかかれぬ高齢者がますます増え、病気になりがちな老後の不安が大幅に拡大することが懸念されます。後期高齢者医療制度を即時廃止とし、国庫負担の大幅な増額で国民が安心できる医療制度にすべきです。

介護労働者の処遇改善と介護保険制度の抜本改善は待ったなし

介護保険制度が導入されて10年が経過しました。しかし、国民に突きつけられた現実には、42万人を超える特養待機者、高齢者虐待1万5千人など、国民、高齢者の願いとかけ離れた深刻なものです。この10年間、保険料と利用者負担は増えつづけてきましたが2012年度の制度の見直しでは、さらなる利用料のアップ、ケアプラン作成の有料化、軽度者・生活援助外しなどが計画され、公費負担の削減が予定されています。

また、介護保険制度とサービスを支えている労働者の処遇は、2008年度の報酬改定や介護給付金によってもいっこうに改善されません。2012年度は制度と報酬の見直しの年です。ここに向けての大きな世論形成と国民的な運動を強化していく必要があります。

子ども・子育て新システム

仕事をつづけていく上で、保育所の整備は重要な課題ですが、保育園入所を希望しても入れない待機児は3年連続の増加となっています。こうしたなか、政府は国や自治体が責任を負う公的保育制度の解体につながる「子ども・子育て新システム」の導入を狙っています。このシステムは、憲法や児童福祉法などが定める国や自治体の保育に対する責任を後退させ、保育水準の切り下げや地域格差を生み出すものです。必要とするすべての子どもたちにゆきとどいた保育が保障されるよう、国・自治体が責任をもって保育施策の拡充を図ることが求められています。

第3次男女共同参加基本法の策定と男女平等促進のとりくみの前進を

政府は、2010年中に第3次男女共同参加基本計画を策定する予定で、すでに「第3次男女共同参加基本計画策定に当たっての基本的な考え方」を答申しています。これまで第2次にわたる基本計画が出されとりくみが行われてきましたが、きわめて不十分な到達点となっています。その背景には、ジェンダー問題が依然としてあり、一方で女性差別撤廃委員会からの是正勧告について真正面から対応してこなかったことなどがあります。

第3次基本計画案は、不十分さはある一方で、私たちの長年による運動が反映されている事項や内容もあります。ジェンダー平等にたいする逆流を許さないとりくみとともに、各生協に基本計画の具体化を求め、とりくみをすすめていきましょう。

TPP交渉は直ちに中止を

政府は、11月9日にTPP交渉への参加を閣議決定しました。TPPは、自由貿易協定（FTA）の要素（物品およびサービス貿易の自由化）に加え、貿易以外の分野（人の移動や投資、政府調達など）も含めた包括的な「貿易障壁」撤廃を、多国間で協定しようとするものです。いわば、「ノーガードでのたたきあい」になることです。このTPPへの参加は、食料自給率が大きく低下するなど、国内の第1次産業への影響はもとより、雇用問題含め労働者にも大きな影響が懸念されます。

比例定数削減は弱者の要求を切り捨てが狙い 憲法は「改正」はなく「活かす」もの
民主党はマニフェストで衆議院比例定数 80 削減、参議院定数 40 削減を掲げていますが、菅首相は秋の臨時国会の所信表明演説で、「国会議員の比例定数削減について党内で徹底的に議論し、年内に方針を取りまとめたい」と表明しました。比例定数削減のねらいは、消費税増税や憲法改悪を実現のために、国民の声、弱者の要求を切り捨てることに直結しています。

いま、民主党と自民党の議員が中心になって、参議院に憲法審査会を設置する動きが急浮上し、憲法改正に向けての動きが活発になってきています。比例定数の削減の動きと一体化するならばきわめて危険な状況となります。

核兵器廃絶でも、基地撤去でもアメリカにものをいうことこそ政府の責任

11 月 28 日の沖縄県知事選挙において、「普天間基地の閉鎖・返還、辺野古への新基地建設を認めない」などを訴えた伊八洋一候補は 29 万 7 千票余(得票率 46.0%)を獲得しましたが、辺野古新基地建設を狙う民主党政権と自公勢力の応援を受けた現職候補に惜敗しました。一方で、宜野湾市長選挙では、安里タケシ候補が伊波市政の継承・発展をかかげて勝利しました。

今回の県知事選挙では、現職候補の普天間基地「県内移設容認」の従来の姿勢を「県外移設」に変えさせ、名護市辺野古への新基地建設を推進する民主党に、独自候補を擁立することができないところまで追い込みました。今回の選挙結果に関わらず「普天間基地の撤去、辺野古の新基地建設反対」というのが、沖縄県民の総意であること変わりません。今後も、「基地のない平和な日本」をめざして、全国で運動を大きく広げましょう。

原水爆禁止 2010 年世界大会は、核兵器廃絶を求める世論のいっそうの強化と共同、日本の「核の傘」からの脱却と非核三原則の厳守・法制化、被爆の実相普及などの行動をよびかけました。5 月の N P T 再検討会議での成果を現実のものにしていくためには、核兵器廃絶条約の締結に向けて交渉の開始を求める世論をさらにひろげ、「核抑止論」しがみつく日本政府の姿勢を転換させていく必要があります。

今、日本政府に求められていることは、普天間基地の即時無条件閉鎖と、「新基地建設は認められない」との強い姿勢でアメリカと再交渉すること、そして核兵器廃絶のために、被爆国としての責任をはたすことです。アメリカいいなりの外交から、アメリカにきっぱりモノを言う外交こそが求められています。

商業・流通をめぐる状況

10 月の全国スーパー売上高(既存店ベース)は、前年同月比 0.3%減の 1 兆 90 億円でしたが、前月比のとの関係では 102.9%でした。また、百貨店の 10 月度の売上高前年同月比で +0.6%と 32 か月ぶりの前年比プラスとなりました。これは、記録的な残暑が落ち着き、秋物商材が積極的に動いたこと、下旬からの冷え込みでコートなど冬物の衣料品が売れたことによるものです。

一方、これと対照的だったのが、コンビニエンスストアの売上です。たばこ税の増税前の買え置き需要の反動で、既存店ベースでは 4 ヶ月ぶりのマイナス(-5.9%)、全店ベースでは 5 か月ぶりのマイナス(-4.4%)となりました。

2010年の主要スーパーの中間決算では、ライフコーポレーションなど一部を除いて、営業利益は昨年を下回っています。とくに、マルエツやヨークベニマル、サミット、東武ストアなどは2ケタの減少となりましたが、その最大の要因は価格競争に巻き込まれて粗利益率が悪化したことによるものと見られます。今後、利益の確保のためには、一段のコスト削減が迫られることとなります。内閣府の消費動向調査では消費者心理を示す指数が一段と悪化しています。このように、消費者の購買力が低迷するなかでは、売上高、粗利益率、コストの微妙なバランスでのせめぎあいとなりそうです。

生協事業と職場の状況

事業の現状と課題

生協の事業も依然として前年割れがつづき、厳しい状況がつづいています。その象徴が2010年度年末一時金の回答（書）に集中的に表現されていたといえます。

全国の主要地域生協の10月度までの経営概況は、総事業高では前年比98.1%、予算比98.1%となっています。店舗事業は前年比96.4%、予算比97.9%、宅配事業は前年比99.0%、予算比98.0%で、とりわけ宅配事業の個配事業は前年比102.3%、予算比101.1%と伸び率が急速に低下してきています。経常剰余率でも昨年比では0.06%で、店舗では3.22%と依然として厳しい状況がつづいています。

こうしたなか、東北の地域生協だけではなく、東京の大学生協や学校生協の一部など、赤字に転化する、もしくは連続して赤字がつづくなどして、本格的な経営対策、再建対策が求められている生協も生まれはじめています。

一方で、過度な低価格競争への対応は、すでに見たように経営そのものをさらに悪化させる可能性があります。短期的な成果を求めるより、基礎的技術や対応力のアップ、腰の座った人づくり、育成などに力を注ぐことこそが、急がば回れで、将来的には大きな成果を確保、実現できるでしょう。

職場の現状と課題

2010年秋季年末闘争では、一時金とともに、「働き方」「働かされ方」の問題が大きくクローズアップされました。サービス（不払い）労働が常態化し、昼休みもまともに取れない。有給休暇が取得できず、これまでに1日もとっていない人が多数存在している。そもそも時間内に仕事が終わらない。共済の目標を達成するために、運動会や授業参観日などでおさそいをする状況が生まれているなどなど。

こうした状況が広範に広がる状況のなかで、全国の生協の職場にはサービス労働や時間管理問題、名ばかり管理職や労働安全衛生問題を中心に、引きつづき労働基準監督署による是正勧告や指導が相次いでいます。また、重大な労災事故やパワハラ問題もひきつづき報告されています。

一方で、こうした状況を打開するための努力やとりくみも生まれています。「働き方」「働かされ方」の改善のために、労使による就労適正化委員会の結成、理事会が「サービス労働根絶宣言」を出し、ワーク・ライフ・バランスに動き出すなど、新たな芽も出てきています。労働者が健康で安全に働きつづけられる職場と環境をつくっていくためにも、徹底したコンプライアンスのとりくみと職場風土改善、マネジメント改革がいつそう求められています。

「2011年春闘準備のための生活実感アンケート」（中間まとめ）では、今の生協労働

者の深刻なくらしと労働の実態が浮き彫りとなっています。「生活がかなり苦しい」「苦しい」とした人は3人に2人にのぼり、「貯蓄の取り崩し」と「貯蓄額の縮小」で家計をやりくりしている人は、全体の6割を超えるにいたっています。こうしたなか、2011年春闘で実現すべき課題として賃上げ（ベアの獲得）を求める人は8割近くとなっています。

労働実態の問題では、30時間以上の残業をしている人は月給者で30%にものぼり、時間給者でも20時間以上の残業している人は1割となっています。また、サービス労働は前年と同様で、月給者ではほぼ半数、時間給者では2割を超える人が持ち帰りを含むサービス労働となっています。身体の疲労度も依然として高い水準（月給者で90%、時間給者で85%）となっています。

こうしたなか、生協運動への展望問題では、「展望があって働きつづける」は月給者で22.6%（前年22.6）、時間給者では25.6%（前年25.0%）となっています。また、「展望なく辞める」との回答は、月給者で8.3%（前年8.4）、時間給者では4.8%（前年4.6%）と、依然として多くの人々が将来展望を持たないまま働いている実態がつづいています。

生協政策委員会が実施した「5年後あなたは働きつづけていますか」という調査でも、「働きつづけている」とした人は6割強で、4割近くは、「NO」もしくは「わからない」と回答しています。現在、日本生協連では「日本の生協の2020年ビジョン」の策定の議論が開始されていますが、生協で働きつづけられる展望をいかに作っていくのか、見出していくのが2011年春闘で問われています。

職場では関連・委託のなかま含めて一緒に仕事をし、生協の事業を支えています。今、関連・委託で働くなかまからの労働相談が生協労連や地連・単組に寄せられ、労働組合結成へと結びつく事例も生まれていますが、そこで寄せられる実態はきわめて深刻です。有休が取得できない、残業代が支払われない、仕事で事故にあっても労災扱いとならないなどなど、労働者の最低の権利も保障されていない状況が浮き彫りとなっています。同じ働くなかまとして、生協事業を支えるパートナーとして、「すべての働くなかまのディーセント・ワーク」を実現するために、この2011年春闘をともにたたかっていくことが重要です。

重点課題のとりくみと具体化

2010年度の重点課題と要求については、第43回定期大会方針で明らかにしている通りです。2011年春闘ではすべての単組が共通してとりくむべき重点課題を設定し、統一したとりくみをすすめます。

1. 2011年春闘での賃金要求および一時金について

(1) 正規・非正規、月給者・時間給者を問わず、生協で働くすべての労働者の賃上げ、

底上げをめざします。

- (2) 賃金・人事制度の見直し、とりわけ成果・業績主義制度の見直しをすすめます。現状の制度が、運用を含めて、労働者のモチベーションを下げ、労働者の仕事の質や職場の団結やコミュニケーションを阻害しているということを明らかにするとともに、成果・業績主義賃金をやめることを求めます。
- (3) すべての単組で時間給労働者の時給要求 1,000 円以上をかがげ、その実現をめざします。また、月給者については時給換算で 1,000 円以上をめざします。

春闘学習資料参照のこと

 - ・なお、生協労連がミニマム要求として掲げてきた時給 700 円については、引きつづき生協労連の統一要求として掲げています。2011 年春闘での実現をめざしましょう。
- (4) 改正パート法を活用し、パート労働者の処遇の改善、均等待遇をめざします。そのためにも、「仕事分析・仕事の価値しらべ」にチャレンジしましょう。

別項「仕事分析・仕事の価値しらべにチャレンジしよう！」参照のこと
- (5) 一時金について
 - ・一時金については、前年実績の確保をめざすこと。
 - ・2010 年の年間の一時金月数は、引きつづき前年月数を下回って推移しています。基本的にはこれ以上の引き下げは許さないことをめざします。
 - ・この間、一時金が廃止された単組は、均等待遇の視点から一時金の復活を求めましょう。

2. 統一闘争とたたかいの方向

- (1) 地連を軸に徹底した統一闘争を追求します。

すべての単組が、統一要求とスケジュールにもとづき、たたかいをすすめます。すべての地連が生協労連の統一要求を携え、理事会（経営）への要請行動にとりくみましょう。

「統一要求書」については別項参照のこと

すべての単組が要求（書）を出し、回答を求め、団体交渉を実施します。すべての地連がニュースを発行し、情報の共有化と相互激励を行います。2400 作戦を軸に、さまざまな課題での署名、宣伝行動を展開します。
- (2) この不況下でも莫大な利益を生み出している大企業の社会的責任を迫り、利益を社会的に還元させるとりくみを行います。

大企業が賃上げと雇用の安定のために利益や内部留保を使うこと、そのことが景気の回復、内需拡大のための最大の保障であることを大きく打ち出し、2011 年春闘にとりくみます。最賃 1,000 円の実現が、景気回復の近道、決定打であることを社会的に大きくアピールしていきます。

地域での署名、宣伝行動を軸に、共同のとりくみを追求します。

貧困と格差、ワーキングプアの解消、雇用の確保と安定化をめざすとりくみを職場、地域で展開します。

- (3) 生協及び生協組合員とともに、平和と暮らしを守るとりくみの共同を積極的に追求します。

生協理事会（経営）に消費税増税反対での共同の行動（共同アピールや連名署名、共同行動など）を求めています。共同の行動が実現できない場合でも、消費税をはじめとする税問題を中心とした学習会などの共同開催を求めましょう。また、生協組合員との関係でも同様のとりくみを追求しましょう。

昨年はNPT再検討会議のとりくみ、被爆者援護での労使共同が全国でとりくまれました。昨年の成果の上にたって、核兵器廃絶と被爆者援護に向けての労使共同をさらにすすめましょう。

中央としても昨年の日本生協連との共同を引きつづき継続させるべく、具体化をすすめます。

3. 国民春闘の統一スケジュールと生協労連としての結集について

- (1) 全労連、国民春闘共闘にしっかりと結集し、「国民と地域に見える」春闘をめざします。
- (2) 2月10日（金）に予定されている国民大集会（日比谷野外音楽堂）に最大結集します。生協労連全体としての目標は500人以上とします。この中央行動にあわせ、2月9日に、議員要請や省庁交渉、業界団体への要請などを準備します。
- (3) 3月3日の回答引き出しのための中央行動には200人規模を目標に結集していきます。
- (4) 3月16日の回答指定日及び翌17日の全国一斉行動に最大限結集していきます。とりわけ、17日の行動内容と参加規模については、事前集約含めたとりくみに力を注ぐとともに、中央としてのアピールなども検討します。
- (5) 4～5月に予定されている春闘押し上げ、決着のための統一行動に結集します。
- (6) 2月10日、3月3日の中央行動には例年通りの財政的措置を実施します。

4. 重点要求と重点課題の実現に向けて

- (1) 2011年春闘では以下の国民的要求・課題を掲げ、その実現をめざします。

最賃1,000円、全国一律最低賃金制度の実現

- ・国会議員や業界団体などへの要請、懇談などの社会的なとりくみを強化するとともに、中央・地方での最賃審議委員の獲得をめざします。中央では柳副委員長を審議委員候補として推薦し、その実現をめざします。
- ・全労連が提起する最賃署名にとりくむとともに、紹介議員の獲得のとりくみをすすめます。

消費税増税反対、当面食料品には課税するな、大企業の優遇税制をやめよ

- ・「税金を知ろうパンフ」を活用しての学習に引きつづきとりくむとともに、署名に

とりくみます。

- ・時給 1,000 円を実現するとりくみと合わせて、最低生活費には課税するな、基礎控除の大幅引き上げなどの議論ととりくみをすすめます。

- ・生協理事会や生協組合員との共同を追求します。

後期高齢者医療制度即時廃止、介護保険制度の抜本見直し、介護労働者の処遇改善

- ・後期高齢者医療制度の即時廃止を求めていくとともに、新たに検討されている高齢者医療制度反対のとりくみをすすめます。

- ・2012年に予定されている介護保険制度の改定に向け、利用者の負担軽減を求めていくとともに、介護保険制度からの軽度者、生活援助はずし、利用料アップに反対するとりくみをすすめます。また、介護報酬の引き上げで介護労働者の処遇の抜本改善をはかります。当面、民主党がマニフェストで公約している4万円の賃上げを求めていきます。4月には介護部会を中心に厚生労働省交渉を実施します。
- ・上記の課題を実現していくために、全労連や中央社保協などが提起する署名にとりくむとともに、中央、地域での共同をすすめます。

パート法の抜本改正、有期労働への規制

- ・パート法の見直しを実現させるために、パート法の抜本改正を求める署名にとりくむとともに、厚生労働省交渉を実施します。
- ・パート法の見直しを厚生労働省へ迫っていくためにも、各当道府県の均等室への相談や要請が重要です。「均等室へ行こう(仮称)」の「手引き」を作成し、とりくみをすすめます。
- ・有期労働への規制をもとめるたたかいでは、中央労働法制連絡会が作成するパンフで学習をすすめるとともに、審議会や厚生労働省などへの要請活動にとりくみます。
- ・2011年春闘で全労連は地方組織での「非正規労働者交流会」の開催を呼びかけています。パ臨連があるところではパ臨連を軸に、ない県は県労連を主体としながらの開催をめざしましょう。ない県では、このとりくみを通してパ臨連(非正規組織)結成への足がかりをつくりましょう。

TPPへの参加反対、食料自給率を高めよう

- ・TPPへの参加反対のとりくみでは、学習を重視してとりくみます。
- ・TPPへの参加反対、食料自給率アップなどを求める署名にとりくむとともに、春闘中央行動時を中心の行政への要請行動などにとりくみます。
- ・農家、生産者との交流にとりくみます。地連や単組でも、港湾調査などをはじめとして食と農を守るとりくみをすすめましょう。

比例定数の削減反対

- ・全労連が作成する学習リーフで学習をすすめるとともに、署名のとりくみを中心に比例定数の削減反対のとりくみをすすめます。

核兵器廃絶、基地撤去、安保条約破棄など平和のとりくみを全力で

- ・NPT再検討会議の成果を本物のものとするためには、核保有国が速やかに核兵器廃絶条約の締結に向けて協議のいることが決定的に重要です。それを後押しする世論と運動の強化が求められています。原水協が呼びかける署名にとりくみます。3・1ピキニデーや2011年国民平和大行進などに参加しましょう。
- ・普天間基地の無条件撤去と辺野古への新基地建設に反対していくとともに、安保

条約破棄の向けてのとりくみをすすめていきます。7月に予定されている第17回沖縄基地・戦跡めぐりを成功させます。

地球温暖化阻止、CO₂の削減のとりくみ

- ・実効ある環境基本法の制定を求めるとりくみをすすめます。そのために、さまざまな団体との共同行動にとりくみます。
- ・引きつづき、「大口排出源に対する削減義務化など実効ある温暖化対策を求める署名」などにとりくみます。

地域主権改革に反対、子どもと教育、保育制度を守るとりくみ

- ・国の責任で行うべき基本的人権保障を投げ捨てる「地域主権改革」に反対し、憲法に基づく行政の実施を求めます。
- ・「子ども子育て新システム」に反対するとともに、公的責任による保育施策の拡充を求めます。待機児童解消、子育て支援など豊かで安心して預けられる保育制度を求めます。
- ・そのためにも、これらの問題についての学習活動にとりくみましょう。

4月は一斉地方選挙 地域から政治を変えるためにとりくみましょう

- ・この間の構造改革や規制緩和などによってあらゆる産業が衰退し、雇用が失われ、限界集落が増大なすなど、地域そのものが疲弊してきています。多くの自治体では借金だけが膨らみ、行政サービスが後退してきています。こんご、政府がすすめる「地域主権改革」などにより、こうした事態がいつそうすすみかねません。学習を含め、職場、地域の要求を束ね、地域から政治を変えるとりくみをすすみましょう。

(2) 対理事会(経営)へは要求を掲げ、その実現をめざします。

不払い(サービス)労働と「名ばかり管理職」を一掃しよう。

- ・「2011年春闘準備のための生活実感アンケート」ではサービス労働の実態は前年調査よりも月給者、時間給者(月給者4%増、時間給者5.4%増)とも深刻になっています。また、引きつづき全国の職場には労働基準監督署による指導、是正勧告が相次いでいます。サービス労働の根絶を強く求めるとともに、適切な労働時間管理を求めましょう。また、「名ばかり管理職」をなくしましょう。

週60時間以上の労働時間(過労死ライン)を根絶し、労働者の健康を確保しよう。

- ・36協定の締結とその遵守を求めるとともに、過労死ラインである週60時間以上の労働時間への規制を求めましょう。

労基法上の週当たり労働間は40時間ですので、1週の残業時間は20時間以内となります。有給休暇の50以上の取得率をめざしましょう。

- ・有休取得率は年々低下傾向にあります。最低でも50%以上取得を目標に掲げ、その実現をめざしましょう。

「生協のなかま」11月号で紹介された市民生協やまなしの例を参考に、生協理事会(経営)による「サービス労働撲滅宣言」、労使によるサービス労働は「しない、させない」のとりくみの徹底、計画的な有給休暇の付与などのとりくみをすすみましょう。

労働安全衛生委員会活動の推進とメンタルヘルス対策とハラスメント対策を

- ・この間、全国の職場で重大事故が繰り返し発生しています。労働安全衛生委員会

での労災事故の共有化と対策立案にとりくみましょう。

- ・繰り返される労災事故の背景には、職場での疲労度の高さ、日々課題に追われることで精神的ゆとりが失われていることがあります。職場のなかまの心と体の健康状態も点検しましょう。メンタルヘルス対策、ハラスメント対策はどこの生協、単組でも最重点課題となっています。「モノの言える職場」をつくる上でもこの課題は決定的に重要です。
- ・いの健対策員会で発行した「労働安全衛生ハンドブック」を活用し、労働安全委員会活動の推進と活性化をめざしましょう。

65歳までの定年延長と再雇用者の処遇の改善を求めよう

- ・「改正高年齢者雇用安定法」は、2013年までに段階的に65歳までの雇用の確保を義務付けました。多くが継続雇用制導入による対応となっていますが、定年時にはいったん退職となるため、再雇用後の身分と処遇はきわめて不安定で劣悪なものとなっています。処遇については、仕事は同じでも、時給は下がる、一時金もなくなるなどが共通する状況となっています。65歳までの定年延長を要求するとともに、それが実現できない場合でも再雇用者の処遇の改善を求めましょう。

雇用は定めのない期間に（有期契約から無期契約へ）

- ・生協で働く圧倒的多くのパートのなかまは有期契約で1年もしくは半年での契約を繰り返し、事実上の無期契約労働者となっています。一方、理事会（経営）は契約更新をすることで、事業所の閉鎖や事業の廃止時にはいつでも雇用契約を解除できるようにとの狙いがあります。しかし、パート労働者には継続的な仕事があるばかりではなく、その仕事は基幹的なものとなっています。こうした点からも、雇用は定めのない期間に（有期契約から無期契約へ）を求めていきましょう。

雇用の確保、広がる非正規雇用に歯止めを、アルバイトをパートに

- ・依然として事業閉鎖や物流施設の統廃合などによる雇用問題が発生しています。6月に提起した「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」にもとづき、雇用をまもるたたかいに全力をあげましょう。
- ・全国の職場では、労働力構成の再編成が引きつづき行われており、正規から非正規雇用、さらには委託などへの置き換えが行われています。こうした非正規雇用や委託化に歯止めをかけ、正規化を求めていきましょう。
- ・また、人件費の削減からパートからアルバイトへの置き換えがすすみ、場合によってはアルバイト雇用が半数を占める生協も生まれています。アルバイトも基本的には通常の労働者より時間が短い短時間労働者＝パート労働者です。アルバイトの処遇改善をすすめるとともに、アルバイトをパートに採用するよう求めていきましょう。アルバイトは短期的、一時的な雇用であることを明確にさせていきましょう。

生理休暇の取得促進と有給化を求めましょう。

- ・女性部会のアンケートによっても生理休暇の取得率は年々低下しています。女性の母性を保護し、健康でいきいき働きつづけられる条件確保のためにも取得率の向上を意識的に追及しましょう。
- ・同時に、パートの生理休暇については多くが無給となっています。母性保護の視点とあわせ、均等待遇の視点からも有給化を要求しましょう。

生協職場で働くなかまの賃金・労働条件の底上げをめざしましょう。

- ・生協の職場ではたらく関連、委託のなかまは2万人以上と推測されます。今、関連委託で働くなかまの組織化を本格化させていますが、圧倒的には賃金、労働条件は劣悪です。生協で働くなかまのディーセント・ワークを実現していくためにも賃金、労働条件の底上げは欠かせません。そのことが生協組合員にも良質なサービスを提供していく上でも不可欠となっています。
- ・関連・委託で働くなかまの処遇を改善していくためにも、適正な委託料の設定などを求めていきましょう。

日本生協連の「2020年に向けた生協の新たな環境政策」に沿い、各生協にその具体化を求めていきましょう。

- ・CO2削減のためにも、店舗の営業時間の削減や定休日の拡大、正月営業の縮小などを求めましょう。

生協の展望と職場の未来（あす）を創り出そう

- ・生協で働きつづけられる条件整備とその展望をいかに見出していくのが2011年春闘では大きな課題です。さまざまな実態を出し合い、共有化しながら、労使での議論を積み重ねていきましょう。理事会（経営）が労働者、労働組合の声や思いに耳を傾けない場合には断固とした姿勢で臨みましょう。
- ・生協の事業の困難性がいっそう増えています。経営の厳しさと見通しのない経済状況を理由としたリストラ策などが予想されますが、そうした提案に安易に妥協することなく、徹底した議論や交渉を行いましょう。職場の実態や労働者の声を対峙させ、労働組合からの積極的な問題提起を行いましょう。
- ・一方で、本格的な経営対策、再建対策が必要な生協が生まれています。地連や部会を軸に、支援にとりくみましょう。
- ・経営者には労働者のくらしと雇用を守る責任があります。労働者を安全で健康に働かせる義務があります。経営責任を徹底し手も止めていきましょう。

（3）組織強化と組織拡大にとりくみ、75,000人の生協労連をめざそう

すべての単組でなかまを迎え入れよう

- ・すべて単組が春の組織拡大の方針を確立し、その方針にもとづいて具体化すること。
- ・すべての単組が少なくとも、新入職員を含め、必ず新しいなかまを労働組合に迎えること。

すべての地連で総がかり作戦にとりくもう

- ・すべての地連で春の組織拡大方針を確立し、その具体化を図ること。
- ・すべての地連で春の総がかり作戦にとりくむこと。
- ・地連の重点単組への支援を強化すること。

重点単組への支援について

- ・中央執行委員会を中心に2月にコープあいちの総がかり作戦を支援します。
日時：2月3日 未組織のパートのなかま、福祉・介護で働くなかまを重点にして総がかり作戦にとりくみます
- ・組織拡大推進委員会を中心に北海道地連の総がかり作戦を支援します。
日時：5月 コープさっぽろのパートのなかま、大学のパートを重点

にして総がかり作戦にとりくみます

- ・生協労連本部と各地連、そしてC X 労組の連携のなかで、C X で働くパートのなかま、A 社員のなかまの組織拡大にとりくみます

春の重点として3地域での組織化にとりくみます。

- 1)中四国地連：尾道
- 2)関東地連：野田&印西
- 3)九州地連：篠栗&鳥栖

C X 全体としての意思統一、調整会議の開催をめざします。

- ・大学部会を中心に、引きつづき大学のパートのなかまの組織化をすすめます。

春の組織拡大交流会について

- ・日時：4月2～3日
- ・獲得目標：春の組織拡大月間の成功に向けての交流と意思統一
全労連の春の組織拡大月間のとりくみに結集します。

5 . 2011 年春闘の全体スケジュールと主要日程

【1月】

地連の理事会訪問

- 01/20 全労連評議員会（～21）
- 01/22 各地連春闘組合学校（～23）

【2月】

地連の理事会訪問

- 02/02 生協労連第430回中央執行委員会（～3）
- 02/03 コープあいち総がかり作戦（～4）
- 0/209 2011年春闘中央行動（要請行動、決起集会など）
- 02/10 2011年春闘中央行動（戦前行動、議員要請行動、中央集会、銀座パレード）
- 02/25 日本生協連と生協労連中央執行委員会との懇談

02/027 春闘要求提出期限

【3月】

- 03/03 2011年春闘中央行動

03/16 回答指定日

03/17 全国一斉行動日
03/22 第 431 回中央執行委員会（～23）
03/23 第 94 回中央委員会（～24）
03/23・27 地連単組代表者会議

【4月】

春の組織拡大月間（～6月まで）
04/02 春の組織拡大交流会（～3）
04/12 全国一斉行動日（もしくは、13か14日）

04/23 春闘決着日

以上

闘争資材関連として以下の署名や学習資材を予定しています。

<署名>

- ・ 最賃署名（新）
- ・ TPP参加反対、農業守れ署名（新）
- ・ 消費税増税反対署名（継続）
- ・ 社会保障（医療・介護など）署名（新）
- ・ パートの抜本改正、有期労働の規制を求める署名（新）
- ・ 比例定数削減反対署名（継続）

<学習資材>

- ・ TPP学習リーフ（新・食健連）
- ・ 税金を知ろうパンフ（継続・生協労連）
- ・ 比例定数削減学習リーフ（新・全労連）
- ・ 有期労働学習パンフ（新・労働法制連絡会）

何故、生協労連は2011年春闘で理事会(経営)に時給1000円要求をするのですか？

1. 暮らしていくための生計費原則では1300円以上が当たり前となっています

私たちは最低賃金を引き上げるとりくみのなかで、最賃体験とあわせ、最低生計費調査(マーケットバスケット方式)にとりくんできました。東京、埼玉、京都をかわきりに、名古屋、岩手、静岡、大阪など全国的なとりくみとなりました。そこで共通してはじき出された数字は、1,300円以上(173.8時間換算)です。この調査で明らかになったことは、単身者が健康で文化的な最低限度の生活を営むためには、少なくとも1,300円以上が必要であり、それは全国的にほぼ共通した金額であるということでした。私たちの運動は、そうした水準を射程に入れるべき時期にきているといえるでしょう。

<25歳独身男性の最低生計費試算結果から>

	岩手県 北上市	福島県 会津若松市	静岡県 静岡市	埼玉県 さいたま市	長崎県 大村市
理論生計費	227,855円	232,600円	235,719円	233,801円	218,618円
155時間 換算	1,470円	1,501円	1,521円	1,508円	1,410円
173.8時間 換算	1,311円	1,338円	1,356円	1,345円	1,258円

現在の最賃では173.8時間換算で最賃額が決められています。しかし、今の日本の労働者の月の労働時間は155時間。従って、最賃額は1,500円程度が妥当な水準といえます。

2. 改定最賃法は、最低賃金には生計費原則を適用するように求めています

2007年最低賃金法が30年以上の年月を経て改正されました。その最大のポイントは、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができる」ように、生計費原則が法律に盛り込まれたことです。具体的には、最賃額を決める際に、最低生計費の指標として生活保護費(自治体が定めています)を下回ってはいけないうように求めたことです。しかし、いまだにそれを下回る県(厚労省主張)があります。私たちは、直ちにその水準まで引き上げるように求めています。

一方で、使用されている生活保護費の算定にも大きな問題があります(6段階に分けられた保護費の低い額が使われている点、基準となる労働時間が実態と合わない点、勤労控除が無視されているなど)。こうした点を考えれば、いまの最賃額は違法性があるといえてよいでしょう。1.で示したように少なくとも日本の最賃額は最低でも1,300円というのが当面めざすべき水準といえるでしょう。

3. 時給1,000円要求は社会的な大儀のある正当な要求です

今回の1,000円要求は、単に、自分の生協、全国の生協で働くなかまのだけの要求ではなく、日本で働くすべての労働者の要求、国民の生活を底上げする国民的な要求として提起しています。

今日の雇用をめぐる問題は深刻です。働きたくても仕事に就くことができない、就職

しても非正規雇用でしか働けない状況が広がっています。一方、労働者の賃金は 1997 年以来減少傾向がつづき、そのことで日本の経済も疲弊し、国民の購買力が低下しつづけています。そのことが生協の事業にも大きな影響を及ぼしています。時給 1,000 円を要求し、その実現をめさすととりくみはくらしを改善し、地域経済を活性化し、日本経済の回復のつながる、ひいては生協の事業的な展望も広げていく大義を持った正当な要求といえます。

4．社会的な運動をさらに広げるたたかいでもあります

私たちは最賃 1,000 円を掲げて、行政や業界団体、さらには国会議員などにその実現を求めてきました。そうしたなかで、時給 1,000 円を政治課題に押し上げてきました。今年も、使用者側委員が猛反対するなかでも加重平均で 17 円の最賃の引き上げが実現できました。さらに運動の裾野を広げ、迫力をもって最賃 1,000 円を本気で実現していくためにも、私たちを雇用している理事会（経営）に時給 1,000 円そのものを要求していく時期に来ていると考えています。

また、2011 年春闘では、全労連及び国民春闘共闘は「最低賃金時給 1,000 円」実現の要求を組織化して、2011 年春闘にとりくむように提起しています。生協労連はその先頭にたってとりくんでいきたいと考えています。

5．生協職場で働くワーキングプアをなくしましょう

生協の職場でも多数のワーキングプアがいます。生活していくために、家族を養っていくために、ダブルワーク、トリプルワークをせざるを得なくなっている状況も生まれています。時給 1,000 円で年間 2,000 時間働いても年収 200 万円ですが、ワーキングプアをなくすととりくみを本気でとりくんでいく必要があります。その一歩が、時給 1,000 円の要求です。同時に、ILO は協同組合の役割として、ディーセント・ワークの実現を求め、協同組合が「ワーキングプア」をつくってはならないと、しています（2002 年の協同組合の促進に関する勧告〈第 193 号〉）。

6．最賃 1000 円は現実的な課題となり、理事会（経営）にも対応が求められています

この間の私たちの運動によって、最賃 1,000 円は政治課題となり、社会的目標となりました。09 年の総選挙ではほとんどの政党の選挙公約となり、2010 年度の政府の政策（「雇用戦略対話」）では 2020 年までの課題となりました。そして、2010 度の最賃の引き上げで、東京、神奈川県が 800 円を超え、加重平均でも 730 円となりました。財界や使用者側の反発は相当強いものの、最賃 1,000 円及び全国一律の最低賃金制度は私たちの運動如何で手の届くところにきています。

したがって、理事会（経営）にもこのことを認識させ、1,000 円時給時代への具体的な準備をさせること、時給 1,000 円の道筋を明らかにさせることが必要となっています。

理事会（経営）には、「時給 1,000 を実現することは、企業としても迫られていること」「国民の購買力が高まり、そのことが組合員のくらしを守り、生協の事業的な展望をつくりだすこと」「社会的存在としての役割、協同組合としての役割があること」など、時給 1,000 円実現の意義と役割をしっかりと求めましょう。

時給 1,000 円要求 Q & A

私たちの最低時給は 670 円。330 円以上の差がありすぎて、現実的ではない。

確かに、330 円の時給の引き上げ額は大変な額です。この間、大きな時給の引き上げは経験したときはありませんからなおさらです。しかし、全国のパートのなかまの時給は長い間上がっていません。「もう 8 年以上も上がっていない」「生協に勤めてから一度もあがっていない」などの声を多数聞きます。一方で、経費削減のために、サービス残業をしている実態も数多く聞きます。人員体制が薄いために、昼休みもまともに取れず、有給休暇もなかなか取得できず、有給休暇を捨てている人も生まれています。

こうしたことを考えれば、時給はもっと高くいいし、労働した分をきちんと申請していれば、収入はもっと増えてもおかしくない状況です。また、正規職員との格差などを含めて考えてみれば、1,000 円でも低いと実感できるのではないのでしょうか。

これまでの春闘要求はアンケートを軸に要求を組み立ててきた。そのことと矛盾するのではないか。

これまでの要求作りは生協労連でも、アンケート結果にもとづいて、賃上げの指標を出してきました。単組でもそうだと思います。一方で、アンケート結果から得られた数字そのものを単純に要求にするということはありません。私たちの要求は、正当なものか、みんなが団結できるものかなど、多様な角度から議論し、決めてきた経過があります。また、時によっては他部署、他職種の人賃上げが重要だから、今春闘ではそれ以外のところは我慢をして、その賃上げのために、力を集中するなどの、たたかいを行ってきたと思います。

したがって、1,000 円要求の意義、最賃 1,000 円をめざすこと、実現することの意義や役割を議論することがとても重要だと考えます。執行委員会、分会での積極的な論議をお願いします。

うちの生協は今赤字。1,000 円の要求を出したら、労組員の理解も得られない。

全国的にも厳しい経営状況がつづいています。赤字となっている生協も多数生まれています。そうしたなかで、理事会(経営)に 1,000 円要求はできない、難しいという声や意見も当然あります。しかし、経営も苦しいのですが、私たちの生活ももっと苦しいのではないのでしょうか。やはり、私たちの要求を切り下げないでしっかりと要求するところからはじめましょう。

大事なことは、何故できないのか、どうすれば 1,000 円が可能になるのかをしっかりと経営に言わせること、実現のための道筋を明らかにさせることです。労組が要求しなければ何もはじまりませんし、理事会もそのことを真剣に考えたり、労組の要求にこたえようとしたりはしないでしょう。

時給が 1,000 円になると 103 万円を超えてしまう。私は絶対に 103 万円以内で働きたい。圧倒的にそういうパートのなかまが多いのではないのでしょうか。

103 万問題は、今日の日本の世帯単位を中心とした税制度に由来しています。この問

題をどのように考え、どうしていくのかが問われています。今の政権下で、控除から手当（子供手当など）の動きがすすんでいます。この間、特別控除が廃止され、今後は配偶者控除も見直される可能性もあります。生協労連は、一人ひとりが本当に自立してくらせる視点からの税制のあり方の議論と運動（最低生活費には課税するな、基礎控除の大幅引き上げなど）にとりくんでいきます（詳しくは、別項の「家族単位から個人単位の制度を求めていこう！そうした社会制度とパートの103万円、130万円問題について考えてみましょう」を参照のこと）。

たしかに、生協で働くなかまの多くは103万円以内、課税限度額の範囲のなかで働いている人が多いと思います。103万円で収入を抑えなくてはいけない人は、おそらくこれまでも時給が上がったり、一時金がアップしたり、残業が増えた場合には、労働時間などを調整しながら対応してきたと思います。やむなくサービスで働かざるを得ない場合もあったと思います。ですから、現在の税制度が変わらないなかでは、当面103万円内で調整しなければならない人は、基本的には契約時間（労働時間）を短くすることが基本的な対応になると思います。

同時に、配偶者手当などの額によっては、103万、130万を超えて働く方が、実質的な収入増につながる場合もあります。きちんと計算をして、働き方を変えてみるということにも挑戦してみましょう。

同時に、この問題での労働組合としての対応も丁寧にすすめましょう。103万円以内に抑えたいというなかまには、調整する休みを特別休暇にさせるなど、次年度の有給休暇の取得に影響を与えないなどのとりくみも重要です。また、職場には、もっと働きたい人、収入を得なければならない人が必ずいますので、そうしたなかまの要求を実現させていくとりくみも合わせてすすめていきましょう。