

特徴的なたたかいの経過と到達点

雇用問題（2003年度以降）

1. かながわ生協労働組合	生産・加工・物流アウトソーシング	P 2 ~ P 5
2. 生協しずおか労働組合	磐田セットセンター閉鎖	P 6 ~ P 9
	伊東店閉店	P 9 ~ P14
	伊東店・ハーモス袋井・磐田セットセンター	P14 ~ P15
3. 大阪いずみ市民生協 労働組合	物流センター移転統廃合	P16 ~ P21
	コープ深阪店リニューアル	P21 ~ P26
4. 京都生協パート労働組合	店舗の運営子会社化	P27 ~ P36
5. 九州地連	コープ九州統一物流	P37 ~ P45

2007年2月
生協労連書記局

雇用問題における特徴的なたたかいの経過と到達点

2007年2月 生協労連書記局

生協労連では、雇用問題に関して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」』を発行しました。今回、2006年度方針の「雇用の安定と継続を求めるたたかいの強化」を補強するため、単組の資料を基本に各単組の協力のもと、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、到達点をまとめました。

2002年度当時、雇用問題の多くは個別事業所閉鎖に伴うものでしたが、全国の生協で構造改革が推進される中、ユーコープ事業連合の吉田工場、藤枝セットセンターの廃止をはじめ、物流再編成による大規模な雇用問題が発生しました。2003年度以降では、新たな問題として、事業連合化の進行による物流・セットセンター・生産工場の全面アウトソーシングや、人件費構造改革の一環として労働構成の再編と、人件費削減の目的による子会社への店舗委託化が発生しています。さらに、共同購入センターのアウトソーシング提案もでています。労使関係上においては、事業の困難さと、雇用問題に関わる人数の大きさから、これまでの生協内での雇用確保から、「生協内雇用は困難である」と、理事会の姿勢も変化しています。

こうした新たな問題にたいしても、各単組では労働者の雇用を守ることを第一にたたかいを展開してきました。各単組のたたかいの到達点、教訓はさまざまですが、①雇用を守るたたかいを徹底してすすめるセ・パー一体での労働組合の態勢確立、②地連・地方労連との連携・共闘態勢の確立、③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の確立、④労使交渉と結合して運動と世論で包囲してきたことが、雇用確保に向けた大きな前進をつくってきました。

生協労連では雇用問題について、今後も引き続き情報を集約するとともに、たたかいの到達点と教訓を整理し、雇用問題にどう対応していくのか、検討をしていきます。今回掲載した単組のたたかいのケースは違いますが、それぞれに成果と、教訓があります。学習も含め、各単組におけるたたかいにご活用ください。

1. 生産・加工・物流アウトソーシング問題

(1) 1000人以上の働くなかまの雇用問題

2004年11月の交渉で、「生産・加工・物流をすべてアウトソーシング」する計画が理事会から明らかになりました。これまでのアウトソーシングと大きく違うのは、自前の生産・加工・物流機能そのものをすべてなくしてしまうことです。対象事業所の労働者数は1,000人以上にもなり、計画の撤回か大幅な修正がない限り、大多数の労働者の雇用が保証されないこととなります。11月の交渉で明らかになった計画は以下の通り。

商品調達機能 ユーコープのコープ商品ブランドや商品調達機能は、今後の事業再建上コアの部分であり維持。

情報システム機能 自前で維持。

生産機能 直営はやめ外部委託化。

加工機能 加工機能は最終的には外部委託化。

物流機能 物流機能は全て、土地・設備含めた自前所有はやめる。全て外部委託。

<理事会の提案理由> 再建のためには、よりコスト構造の大きな改革が必要

- ①経営資源を現場営業力の強化に優先配分するため、機能の整理が必要。
 - ・生産物流の再生産のための投資ができない。
- ②事業規模に見合った資産構造に変える必要
 - ・資産（設備）と事業規模とのアンマッチの解消
- ③抜本的なコスト削減策が必要（委託料以上に、資産費・物件費・人件費の削減が大きい）
- ④自前か委託かは事業の前提条件によって決まる
 - ・自前で始めた時期は、事業規模も成長期であった、価格競争状況も厳しくなかった、委託できるベンダーがなかったなど、自前でやる条件と必然性あった。現在は、上記①②③に加え、委託できる品質とコストも抑えられる水準の3PL企業が存在する。

(2) アウトソーシングに対する労働組合の評価と対応

<労働組合の基本的立場>

- ①アウトソーシングや事業閉鎖に対して、どんな場合にも絶対反対する立場はとらない。
- ②アウトソーシングや事業所閉鎖を受け入れるには、労働者の雇用が保証されることが第一の条件。労働者の解雇が部分的にでも発生するのであれば、労働組合がそれを受け入れざるを得ない正当な根拠がなければならない。その場合も解雇条件や再就職支援などについて理事会が責任ある対応をすることが必要。
- ③アウトソーシングで生協組合員に貢献するのか、事業全体の発展につながるのか。
- ④理事会が事前協議協定を守り、労働組合と誠実に話し合うことが大前提。誠実に話し合うということは、労働組合は理事会の経営上の判断を理解しようと努めるが、理事会も雇用責任を果たすためには計画の撤回・修正に踏み込む決断をするということ。結論だけを押し付けるだけでは、誠実な話し合いとは言えない。

<事前協議の論点>

- ① 今回の計画は、最終的には生産・加工・物流事業所のすべてを丸投げアウトソーシングするもの。対象事業所の労働者数は1000人以上にもなり、計画の撤回か修正がない限り、大多数の労働者の雇用が保証されないことはあまりにも明らか。711センターの丸投げアウトソーシング強行は、ドミノ式に722センター・723センターに波及する。
- ② 事業の点では、理事会が言うように本当にコストが削減されるのか、物流や加工でコストが下がったとしても別の部分でコストが逆に増えることはないのか、店舗や共同購入・個配に役立つ品質が担保されるのかなどについて確認する。
- ③ 事業政策上、今回の計画がこれまでのアウトソーシングと違うのは、事前の生産・加工・物流機能そのものをすべてなくしてしまうことにある。自前の機能を全て失くしてしまうことには、人材・ノウハウの確保も含めて、大きなリスクを伴うものであり、リスクをどう担保するのか明確にさせる。

(3) 2005年秋闘までの経過

労働組合は、労働者の雇用が保障されることが第一の条件であること、事業全体の発展につながるのかについても確認されなければならないことを明らかにするとともに、何よりも「理事会が誠実に話し合うことが大前提となります。誠実に話し合うということは、労働組合は理事会の経営上の判断を理解しようと努めるが、理事会も雇用責任を果たすためには計画の撤回・修正に踏み込む決断をするということです。結論を押し付けているだけでは、誠実な話し合いと言えません」とする「基本的立場」を明確にして、理事会との交渉を続けました。

しかし、理事会はその後、物流部711・713センターへの日立物流へのアウトソーシングの実施を前提にした協議・交渉にこだわり、労働者・労働組合のなんらの合意・納得もないままに711・713のアウトソーシングを強行しました。711・713アウトソーシングの強行にたいして労働組合は強く抗議するとともに、今後の話し合いについて「全体政策はまったく変えず、理事会の枠の中で（委託の相手先や売却相手が決まってから）個別の労使交渉を行うことは受け入れられない」ことを強く主張し、2005年秋闘交渉の中で、アウトソーシング問題の今後の話し合いの前提として確認することを理事会に求めました。労働組合はまた、全国の生協労組や県内の労働組合などに支援を呼びかけ、理事会に数千枚の抗議・要請ハガキが届きました。そして、2005年秋闘交渉の結果、下記の内容を労使で確認し協定書を締結しました。

- ① 711委託強行の経過について「不本意である」、今後理解と納得感を高める努力を行うことを確認。
- ② これまでの「全体政策は決定事項であり、協議の対象ではない」という態度をはっきりと改め、「自前の資産は持たない・全部委託し閉鎖する」という計画そのものを議題とした団体交渉に応じる。この上で、生産・加工・物流の全面アウトソーシング政策を以下の点で修正・見直しの協議・交渉を行うことを確認。

- *全体政策はまったく変えず、理事会の枠の中（委託相手先や売却相手が決まっ
たら）で個別の労使交渉を行うことは受け入れられない。
- *デリバリー社の存続と戦略的發展方向こそ明権にした計画にすること。
- *パート、アルバイトの雇用確保の見通しが見えるものとする。
- *一部経済不合理性があっても、職場と雇用の確保・可能性が広がるものとして全面
アウトソーシング全体計画そのものを見直し、修正の労使交渉を行うこと。

<711 パート職員の退職条件の上乗せを実現>

労働組合は、711 閉鎖で退職せざるを得ないパート職員の退職一時金について、「正式決定後 1 ヶ月以上、閉鎖の申し入れが行われず、パート職員の雇用確保に向けた対策が行われなかった」ことなどを理由に金額の上乗せ（海老名工場閉鎖時の条件）を要求。これに対してユーコープ理事会は 12 月 15 日、要求理由は否定しつつ、要求を受け入れる回答。

退職条件

生協都合の退職の場合の「退職金 2 割増+基準内賃金 4 週間分」に加えて、さらに「基準内賃金 4 週間分（合計 8 週間分）+2 万円」を支給する。

（ 4 ） 2006 年 1 月以降の経過

2005 年秋闘交渉の確認にもとづく団体交渉が 2 月 8 日におこなわれ、4 月には 722・723 と瀬谷工場のパートに対する説明会（パート会）がおこなわれました。また、コープデリバリーでは、理事会のアウトソーシング計画のもとのデリバリー社の存続と雇用確保の客観的根拠を最大の争点として春闘交渉がおこなわれました。

<交渉を通して引き出した理事会表明>

- ①経営責任は雇用責任だけではないが、従業員を不安に陥らせるようなことは避けなくてはならないこと、事業所の改廃は継続できないかのシミュレーションも必要であること、理事会が一方的に判断することではないこと。
- ②「秋闘協定の『一部経済不合理性があっても、職場と雇用の確保・可能性が広がるものとして全面アウトソーシング全体計画そのものを見直し、修正の労使協議を行う』ことについて、理事会は本当に検討する気があるのか」にたいし、『ある』ことを表明。
- ③722 センターについて「計画の第一弾はデリバリーへの移籍、第二弾は事業所の移転」。第一弾のデリバリーへの一本化・移籍について、「トータルで経済的な不利益にならないようにする」。また、「一人も失業者を発生させない」ことを約束。
- ④デリバリー社の団体交渉で、「722、723 閉鎖の新センターもデリバリー社が運営を担う。その前提で委託先の選定をするという確約をとる」と、デリバリー社の社長が約束。労使協定書にも明記させた。

（ 5 ） 2006 年 7 月の第 21 回定期大会で決定した「今後の交渉に向けた基本方針」

- ①2005年3月に決定した「基本的立場」と2005年秋闘協定にもとづいて理事会との交渉を進める。理事会が秋闘協定を逸脱するような動きを見せた時は、全国的な支援要請を含め、厳しい態度で行動を展開する。
- ②理事会に、「先のことは何も決まっていない」などというごまかしを許さず、理事会の検討内容について情報を開示させる。そして、「雇用確保」「存続シミュレーション」の「想定・可能性」について、柔軟で具体的な交渉をおこなう。
- ③何よりも、コープデリバリーの存続と労働者の雇用確保、ユーコープのパート職員の雇用確保を重視します。今年1月以降、理事会が「断片的に」表明している内容を一つひとつ具体的に詰めていく。

「瀬谷共同購入ドライセットセンター（722）と中津共同購入生鮮セットセンター（723）を来年3月21日に子会社のコープデリバリーに全面委託する」という理事会の申入れに関する団体交渉が昨年11月16日におこなわれ、労働組合が「何年か先にはセンターそのものが閉鎖・移転される計画であり、『その先のこと』をはっきりさせてからでなければ、722・723のデリバリー社への全面委託の具体的な条件について話し合うことはできない」と強調したのに対して、理事会は「セットセンター再配置後の新センターは、雇用責任を果たす視点から、現在の722・723で働いている人たちが基本的に通える場所に作り、新センターの運営はコープデリバリーに任せる」と言明しました。

この交渉を受けて労働組合は11月28日に第13回対策会議を開催し、専務が初めて「雇用責任を果たす視点」から、「その先のこと」について具体的な言明をおこなったことを、この間のたたかひの到達点として確認しました。一方で、理事会が構想する新センターは、同じ扱い点数なら半分の人員で稼働が可能であり、本当に全員の雇用が保障されるのか、具体的な根拠に基づいて約束させることが必要との認識で一致しました。また、職場では具体的な移籍条件についての質問も出されており、移籍条件についても平行して交渉していくことを確認しました。722・723のパート職員に対する理事会の説明会が1月下旬に開催されるのを受けて、労働組合は職場労組員の意見を集約して交渉に臨みます。

2. ユーコープ事業連合『生産・加工・物流アウトソーシング問題』

生協しずおか労働組合

【1】磐田セットセンター（磐田 SC）閉鎖

（1）「アウトソーシング計画」にたいする労組見解

雇用責任を明確にすること

一昨年に労使合意した吉田工場と藤枝セットセンターの閉鎖問題についての労使協議の中で理事会は、全員解雇の当初提案を一旦取り下げ、「パートに対する理事会の雇用責任」を明確にし、一定の雇用枠を確保した上で再提案してきた経過があります（労使協議の結果として就職斡旋含め就労希望者全てに生協内外の雇用枠を提示）。この到達点を踏まえれば、外部委託＝事業所閉鎖を提案するにあたっては、当該労働者に対する雇用責任を明確にするのが当然です。まずはこの点を明確にさせることが重要です。

外部委託が正当性を有するかどうかの判断

ユーコープ事業連合が物流・生産工場を外部委託する背景・理由は、「経営資源の傾斜配分」つまり、限られた経営資源を会員単協の店舗や無店舗事業に重点配分することにあります。より成長性が望まれる分野に経営資源を傾斜配分することは、事業経営の上では一般的に行われることですが、だからといってストレートに外部委託が正当化されるものではありません。①外部委託によって職を奪われる労働者が発生しないことはもちろん、②生協組合員にとっての有益性が認められること、③ユーコープ事業連合および会員生協の再建にとって有効であり避けては通れないと判断されること、④生協がマネジメントできる範囲であることなど総合的に判断して正当性があるかどうか判断すべきです。

ユーコープ事業連合と会員生協の再建に向けて

- ・外部委託の正当性が明確になるためには、長期ビジョンをどう描き、どのように組合員のくらしに役立つ生協をつくっていくのか、その中で外部委託が避けては通れない施策であることが明らかにされなければなりません。そのためには生協組合員のくらしや会員生協の経営をとりまく環境・情勢や今後の予測をふまえ、今まさに求められている政策や課題を明確にしなければなりません。
- ・労働者等の所得の低下にとまなう「低価格志向」が強まり、外資系企業含めた競合の激化、CSR（企業の社会的責任）の重要な指標であるフェアトレード、トレーサビリティなどコンプライアンス経営が今後当たり前のよう求められることをふまえると、ユーコープ事業連合グループでは十分な対応ができない状況も生じてくることもあり得ます。逆に全国連帯を強化することで、商品調達力が強化（とりわけNB商品）され、大手企業に負けない低価格商品の実現や、コンプライアンス経営を強化する上でのコストやリスクを分散させる可能性が広がります。
- ・上記展望の下での外部委託政策という脈絡ならば、一定理解しうる課題だとは認識します。しかしながら、経営資源を単に店舗や無店舗業態に傾斜配分するというだけでは、全く将来ビジョンはイメージできませんし、傾斜配分をしても、その配分の仕方が果たして有効な形でなしうるのか（組合員にとって有益であり、生協経営も発展できるのか）はなほ疑問です。いずれにせよ外部委託を含め構造改革は、長期ビジョンを踏まえた

総合的な判断のもとで具体化されない限り展望を持ち得る施策とはなりません。

(2) 磐田 SC 閉鎖に関する理事会の提案理由(要旨)

- ① 経営状況は、店舗を中心に厳しい。ユーコープ事業連合全体で、店舗を中心に必要な利益が確保できず、それが、無店舗事業にも影響を与えている。
- ② 競争に負けないためにも、効率を求めて、後方部門の再配置を考えざるを得ない。アウトソーシングもその手段の一つ。これは、事業が黒字であってもあり得る。
- ③ 無店舗事業は、00年から02年にかけて、さまざまな施策により大きく伸びた。しかし、セットセンターのキャパシティーをオーバーする状況になったり、施設の耐用年数や求められる品質で生産(品温管理)ができなくなっており、閉鎖せざるを得ない状況。
- ④ 磐田 SC の存続については、雇用を守るという視点から、店舗や共同購入センターへの転用、農産のセットセンターとしての転用などさまざま検討した。しかし、競争状況の厳しさから閉鎖をせざるを得ないと判断した。

※「アウトソーシング計画」と、その提案理由については、かながわ生協労組の1の『ユーコープ事業連合「生産・加工・物流アウトソーシング問題」の(1)と同じ。

(3) 協議・交渉の論点

経営責任を明らかにすること

黒字であっても、総合的に判断し、事業所の統廃合はあり得るとするならば、磐田 SC にたいする再投資もできず、無店舗事業とりわけ個配事業の急成長にあわせた、磐田 SC の設備、機能強化をしなかった(する判断をもたなかった)理事会として、職場を失うことを突きつけられている労働者に自らの経営責任を明確にすることを求める。

なぜ完全委託化なのか、労働者が納得できる説明責任を果たすこと

雇用責任の果たし方について明確にすること

前提として雇用なき、委託化は認められない。磐田 SC で 110 人あまりのパートがいて、ハーモス袋井閉店にともなうパート職員の雇用問題(80人)もあり、同一地域で合計約 200 人の雇用問題となっている。ハーモス袋井と磐田 SC が同日の閉鎖では、コープ内部での継続雇用枠はゼロに等しく、理事会の雇用継続にたいする誠意はまったく感じられない。吉田工場・藤枝 SC の到達点をふまえ、どのように理事会はその雇用責任をまっとうするのか明らかにすることを求める。最低限、実際に選択可能な全員分のコープ内での継続雇用枠の提示、コープ内部で全員の雇用継続ができないならば、内外問わず、全員分の雇用枠の提示を求める。

退職条件を明確にすること

吉田工場、藤枝 SC の閉鎖と大量解雇者の発生、それでもなおかつ、店舗事業はさらに厳しさを増している。その上、今回は、磐田 SC、御殿場工場の閉鎖とそれともなう大量解雇者の発生が想定される。傾斜配分するというその店舗事業の再建の道筋は当該労働者の胸には落ちていない。その経営責任と雇用責任、説明責任において、コープで働き続けられない労働者への退職条件をどう考えているのか明らかにすることを求める。

店舗事業再建の道筋の説明を求める

店舗事業の赤字は憂慮すべき事態にあり、生産加工物流機能（しずおかでは、磐田 SC、御殿場工場）を閉鎖し、浮いた資金を傾斜配分するならば、当該労働者の胸に落ちる説明をすること。

（４）閉鎖に合意するにあたっての妥結内容（諸条件）

- ①理事会は、再就職を望む労働者全員が再就職できるまで支援する（再就職を望む労働者は一人も失業させない）。
 - ・理事会がすでに提示している 100 名枠について、確実に採用されるように支援する。そのために、事前に面接練習など研修を行う。
 - ・紹介する企業は、物流関係に限定せず、幅広く情報を提供する。
→磐田 SC 内に掲示する。具体的な対応は、センター長等と相談し行う。
 - ・再就職支援活動についての詳細は、パート会で全員に伝える。
 - ・5月 29 日（月）に、パート会開催日（5月 30 日か 31 日）をタイムカードの場所に掲示する。
- ②上記①に関わって、一度再就職した職場があわず、退職し、あらためて就職活動をする際は、本人が希望する場合、生協が支援をあらためて行う。
- ③上記、①、②に関わり、再就職支援窓口設置場所は磐田 SC（の建物内）とする。閉鎖日以降もそうであるが、変更する場合はお知らせを行う。
 - ・再就職支援担当を専任で、5月 29 日（月）から磐田 SC に配置し、個別対応を行う。
 - ・理事会としては、9月 20 日をメドに（そこまでに再就職が決まるように最大限の支援を行う）するが、それ以降も、再就職状況や支援を望む状況がどうなっているのかによって、対応を検討し、対応する。
- ④「優先雇用期間を現行就業規則の 4 ヶ月を 8 ヶ月へ延長し、06 年 6 月 21 日～07 年 2 月 20 日」とする。
- ⑤退職条件は下記期間に該当する部分について、1 週間上乗せする。
 - ・理事会申し入れ日（06 年 3 月 27 日）から閉鎖日前日（06 年 6 月 19 日）までに退職する者
 $4 \text{ 週} + 8 \text{ 週} = 12 \text{ 週} \Rightarrow + 1 \text{ 週} \text{ 合計 } 13 \text{ 週}$
 - ・閉鎖日（06 年 6 月 20 日）まで働いた者
 $4 \text{ 週} + 8 \text{ 週} + 1 \text{ 週} = 13 \text{ 週}$ （ただし、+ 1 週間部分について、1 週間分の賃金が 2 万円を下回る場合は、2 万円を支給する）
 $\Rightarrow 13 \text{ 週} + 1 \text{ 週}$ （ただし、+ 1 週間部分について、1 週間分の賃金が 2 万円を下回る場合は、2 万円を支給する）
- ⑥6 月 20 日までの期間について、職場説明会通り、週契約時間は守る。
6 月 20 日については、別途全員参加のご苦労さん会などできないか、出勤日として、どう扱うか検討し、提示する。
- ⑦有給休暇は完全取得を基本とする。

万が一、取得しきれなかった場合は、その日数を理事会は買い上げる。

(5) たたかひの教訓

- ①「生協で働きたい」というパートの仲間の強い思いに徹底的にこだわり、団体交渉でも、職場発言で全員が言い続けたこと。その結果、ハーモス袋井と同一日閉鎖という中で、理事会から「再就職を望む方は、一人も失業させない」という表明をさせ、ハーモス袋井と同一日閉鎖であり、コープ内部での継続雇用枠がさらにせばまっていることから、「退職条件の上乗せ」を勝ち取った。
- ②日常的に、当該分会では、パート分会長、パート部執行委員を中心に、分会や職場労使懇談会が継続的に行われており、日常の分会活動が団結力、結集力につながるということがいっそう、明確になった。
- ③最終交渉に向かって行く中で、引受先企業との「雇用枠」について、期限がせまりつつあり、執行部としては急ぎすぎた感がある（最後に丁寧さが欠けた）。当該の労組員にとっては、「他企業への再就職」（賃金を得られるようにすること）よりも「コープで働き続けること」が重要であったようで、最終的に、どのように、当該労組員の気持ちによりそいながら、労使交渉を決していくのか、執行部として、ミスリードに近い状況があった。最終交渉日に、当該のパート分会長、パート部執行委員から労組側打ち合わせの前に、そこを指摘され、気づかされた。どんな時も、最後まで、当該労組員の気持ち・要求によりそいながら、どこで、労使折り合うのか、丁寧な進め方と組織内調整（討議）が必要であると気づかされた。

【2】伊東店閉店

(1) 閉店提案の概要と理事会提案理由

2004年11月18日に理事会より伊東店閉店に関する意思決定と、当該店の正規には11月24日、パートには27日に説明するということが伝えられる。書記局会議で、24日の説明会までに、正規分会長、パート分会長へ労働組合から理事会の決定内容と、労組の基本スタンスを伝えることを確認。

理事会申し入れ内容

a) 閉店提案の概要

- ・伊東店を、2005年9月20日をもって閉店する。
- ・パート職員の雇用については、理事会の責任において最大限の努力をする。
- ・伊東店の赤字について、コープ全体で支えきれなくなり、全体経営の再建として、閉店は避けられない状況になっている。

b) 具体的申し入れ内容

パート職員の雇用について

『優先雇用制度の適用』

- ・伊東センターにおける、受付・積み込み、組合員拡大を設けます。

- ・拡大パートは地域の状況やマネジメント上から 10 名枠とするが、10 名を超える希望者があつた場合でも、希望者全員を継続雇用する。
- ・個配利用者の拡大がすすみ、個配コースが設定できる見通しが出てきた場合は、拡大パート職員で個配パート職員を希望する場合は適性等も踏まえ、個配パート職員への雇用契約に切り替える。

●再就職支援について

- ・再就職を望む方が、全員再就職できるまで、再就職支援を行う。

●ジョイントメイト委託契約

- ・ジョイントメイト委託契約を希望する方については、相談を行う。

●退職条件について

①2004 年 11 月 27 日（理事会決定内容を説明したパート会）より 2005 年 7 月 6 日（申し入れ前日）までの退職者には、乙退職条件に週契約時間 4 週間分の賃金を追加支給する。

②2005 年 7 月 7 日(申し入れ日)以降、2005 年 9 月 19 日（事業所閉鎖日前日）までの退職者には、乙退職条件に週契約時間 12 週間分の賃金を追加支給する。

③2005 年 9 月 20 日(事業所閉鎖日)まで働いた方には、上記②に加え週契約時間 1 週間分の賃金を追加支給する。但し、週契約時間 1 週間分の賃金が 2 万円に満たない場合は、上記②に加え 2 万円を追加支給する。

※上記 1～3 のそれぞれにおいて、2004 年冬季一時金・2005 年夏季一時金・2005 年冬季一時金の該当する部分について、パート就業規則「賞与規程第 4 条」を適用し支給する。

（ 2 ）労働組合の基本的見解と方針

<基本的見解>

- ①全員の雇用を守ることを求める。
- ②理事会の閉店にあたっての総括は不十分であり、徹底した総括を求める。

<方針>

伊東店の経年及び 04 年度の損益状況、今後の見通しからいって、現状のまま、伊東店を存続することは、困難と判断せざるを得ません。しかし、閉店にあっても、全員の雇用確保、特に、その地域でしか働けないパート職員（パート労組員 30 名）の雇用確保（雇用の継続）は理事会の責任であり、労働組合として、雇用の確保を前提に、理事会との話し合い（事前協議）を進めます。

同時にこの状況に至った、経営責任は理事会にあり、労働者、労働組合への説明責任を果たさせ、職場が納得できるような徹底した総括を求め、今後の展望を明らかにさせていきます。また、当該分会から強く出されている存続のための最大限の努力について、施策の提示と実行を理事会に求めています。

- ①全員の雇用を確保することを求めます。吉田工場・藤枝 SC の交渉で確認した、パート職員への雇用責任を果たすよう求めます。
- ②「閉店やむなしであっても、最後まで、やりきったと思える仕事をしたい（やるだけやって、燃え尽きて終わりたい）」という職場の要求に基づき、理事会には施策の実行を求めます。
- ③理事会の総括は不十分であり、徹底した総括をあらためて求めます。「出店時の計画に見通しの甘さがあった」だけでは、極めて不十分です。また、開店以降、特に売り場を縮小した以降の経営努力への総括は当該分会から厳しい批判が出されており、あらためて求めていきます。

(3) 理事会に求めた伊東店閉店に関わる総括の視点

- ①出店決定時のコープしずおか理事会の運営のあり方
 - ・出店がどういう経過でどこから提案され、どう議論されたのか、理事会の中で何が不十分だったのか、なぜ、誤った商圈設定や過大な計画を承認してしまったのか。
 - ・計画の縮小、中止の議論はされなかったのか。
- ②02年度の売り場面積縮小以降の経営努力
 - ・300坪へ売り場面積を縮小した後の経営努力について、人件費削減以外触れていないに等しく、何をしてきたのか再度明らかにすべき。
 - ・人件費削減を目的に、正規職員を削減した際の、パート職員への教育・育成について、どう行われ、それがどうであったのか、明らかにすべき。
- ③出店・開店に向けた、人材育成・教育
 - ・600坪の大型店運営の経験が浅い中で、人材育成、教育をどう行って、準備してきたのか、まったく触れられていない。何をやってきたのか、その何が不十分だったのか明らかにすべき。
- ④出店計画の妥当性
 - ・商圈設定の誤りについて、なぜその誤りが起こったのか、何も触れられておらず、明らかにすべき。
 - ・ヤオハンを上まわる売り場面積を確保できることが、地域の組合員組織率が50%となり、初年度供給計画が約23億円になることと、とどう結びつくのか、まったく不明。
 - ・ハーモス袋井の数値を参考に供給総剰余、人件費、事業費の計画を作成したとしているが、参考にする対象として適切だったのか総括すべき。
 - ・開店時組合員数が計画の半分（目標12,000人・実績約5,800人・計画比約48%）であるにも関わらず、初年度供給計画は約23億円のまま、下方修正がされていないのはなぜなのか。
 - ・開店2年目に、組合員数が前年より806名（112%）増加したが、その翌年には、553名も減少（97年差+253名）となっている。それ以降、97年比で105%、106%の増加率となっている。設定された目標組合員数が過大だったのではないのか。
 - ・オーナーとの契約内容がどうなっていたのか。計画修正を阻む原因となっていたのか。

契約内容について、どのように検討されたのか。

(4) 交渉の到達点

閉店にあたって

- ・伊東店の出店計画は、過大であった。その結果、事業所閉鎖と退職を余儀なくされるパート職員が出るということについて、理事会としておわびをする。
- ・伊東店の出店から閉鎖ということ踏まえて、今後二度とこういった事態を起こさないために、出店・改装にあたっては、経営の責任で、より慎重なシミュレーションを行う。
- ・今日の交渉で話し合いを終わりにせず、閉店までの間、理事会は伊東店の職員と本音で話し合う。

パート職員の雇用について

『優先雇用制度の適用について』

- ・伊東センターにおける、受付・積み込み、組合員拡大を設けます。拡大パートは地域の状況やマネジメント上から 10 名枠とするが、10 名を超える希望者があった場合でも、希望者全員を継続雇用する。
- ・個配利用者の拡大がすすみ、個配コースが設定できる見通しが出てきた場合は、拡大パート職員で個配パート職員を希望する場合は適性等も踏まえ、個配パート職員への雇用契約に切り替える。

再就職支援について

- ・再就職支援対応は、吉田工場、藤枝 S C の時の経験を、現担当者へ引き継ぎ、理事会は対応をする。
- ・再就職支援については、伊東店閉店後は、伊東センターに窓口を移し対応する。窓口（専任担当者の配置）は、05 年 12 月末までであるが、再就職状況によって対応をあらためて検討する。伊東センターへの交通手段がない者への対応は、別途協議する（個々の面接でも確認を行う）。

ジョイメイト委託契約

- ・ジョイメイト委託契約を希望する方については、相談を行う。

※ジョイメイト委託契約・・・

無店舗事業における、個人宅配の個人請負契約。各共同購入センターから出発する配送トラックが、ジョイントメイトが配送する商品をジョイントメイト宅まで配送する。その商品を、ジョイントメイトさん自身が、個人別に仕分けし、各家庭に配達する。現在進行している、「委託個配」の先走りといってよい（ただし、すべて、個人事業主となっている）。

退職条件について

- ・2004 年 11 月 27 日（理事会決定内容を説明したパート会）より 2005 年 7 月 6 日（申し入れ前日）までの退職者には、乙退職条件に週契約時間 4 週間分の賃金を追加支給する。
- ・2005 年 7 月 7 日（申し入れ日）以降、2005 年 9 月 19 日（事業所閉鎖日前日）までの退職者には、乙退職条件に週契約時間 12 週間分の賃金を追加支給する。

- ・2005年9月20日（事業所閉鎖日）まで働いた方には、上記②に加え週契約時間1週間分の賃金を追加支給する。但し、週契約時間1週間分の賃金が2万円に満たない場合は、上記②に加え2万円を追加支給する。

※上記1～3のそれぞれにおいて、2004年冬季一時金・2005年夏季一時金・2005年冬季一時金の該当する部分について、パート就業規則「賞与規程第4条」適用し支給する。

※「賞与規程第4条」・・・

支給対象者（第4条） 賞与支給日に在籍している者に支給する。但し、退職一時金規定に定める甲退職及び乙退職の該当者については、支給当日に在籍していない場合においても、賞与の支給対象期間内に在籍していた期間の計算に基づき支給する。

→甲退職：①業務上の事故により死亡②業務上の負傷が原因で退職を決めたとき

乙退職：①・②は省略、③業務上の都合で解雇した場合

<閉店にあたっての理事会総括（概要）>

- ①伊東店の出店計画は、そもそも過大であった。当時は、組合員数とその利用頻度と供給高を関連づけて計画を作るという考えが、そもそも理事会にはなく、計画を誤った。
- ②02年の売り場縮小後の対応について、職場からは、何もやってくれなかったというようにしか、受け止められなかったということを踏まえ、理事会として、関わり方に不十分さがあった。今後は、職場と一体となってやれるようにする。

（5）たたかひの教訓

- ①コープ内部での継続雇用枠が絶望的（近隣事業所は、共同購入センターの伊東センターのみ。）な中で、「雇用責任」を当該パート労組員のみんなとともに徹底的に追及し、理事会に、その責任を全うさせることを、まず、約束させたこと。
- ②「経営責任の追及」について、売り場規模縮小時を中心とした、当該パート労組員の「強い憤り・不信感・不満」を前面に掲げ、徹底した、「総括」を求めたこと。経営責任をあいまいにさせなかったこと。
- ③伊東店においては、売り場規模縮小時期に、パート分会から、「職場運営上の苦情」「本部の支援に対する不信感（何もやってくれない、とりあげてくれない）」が、たびたび、労組書記局に寄せられていた。したがって、書記局から、店長との「職場懇談会の開催」を幾度となく、提案していた。しかし、当該分会は、結局、一度も、「職場懇談会」を開催することなく、閉店という事態に至ってしまった。
ここから、いえることは、分会を軸に、「職場で起こっていることは、職場で話し合い、解決する」ことを日常的に積み重ねることが重要であること。
結果論になるが、「職場懇談会」を開催して、そのたびに少しずつ軌道修正を図っていれば、ここまで、現場と理事会との間で、親鸞関係が損なわれ、妥結表明に至る最後の瞬間まで、信頼関係が回復できずに終わらなかったように感じる。
→ハーモス袋井についても、同様に、分会開催時の当該職場での参加人数は少ない傾向

であり、「自分たちの職場の問題は、自分たちが中心になって、労働組合というステージを使って解決していく」姿勢が、弱かったように映る。

ハーモス袋井は、開店2年目から、理事会が総力をあげて、「損益改善の取り組みを行ってきた」と、当該も、周囲も認めていた（効果があったかどうかはまったく別）。伊東店、入野店は、それとは、まったく逆に、「何もしてくれなかった」「見捨てられていた」というのが、当該の率直な受け止めであり、周囲にも、理事会が、両事業所に何をしてきたのか、あまり見えていない。

ハーモス袋井と伊東店・入野店への理事会の関わり方の差も、当該労組員の「事業所閉鎖と解雇申し入れ」に対する受け止め、結集力に差が出た感じがある。

ハーモス袋井は、全体的に「あきらめ感」が強く、「今さら何を言ってもムダ」という声が寄せられたのも事実。

「自店の経営状況」・「とりくむ内容、その意義、結果」について、業務ラインできちんと日常的に伝えられることが重要。これは、労働組合はできない、理事会が、その「経営責任」において、行うべき内容。それが、やられていなかったり、弱い場合は、職場の実態に即して、理事会にやらせていくことが大事。

【3】伊東店・ハーモス袋井閉店&磐田SC閉鎖の到達点・課題（共通）

（1）勝ちとってきたこと

- ①理事会に徹底した総括を求め、同じ思いを二度とさせないでという思いを出しきっています。それが職場の仲間にとって、理事会の方針、施策についてより丁寧に、わかりやすく説明し、職場と一体となって進めていく姿勢をさらに引き出しています。
- ②「雇用確保なき、事業所閉鎖は認めない」労働組合の強い姿勢を示すことで、理事会は、当該事業所の労働者全員分の雇用枠（コープ内外問わず）を示すことにつながっていません（継続雇用や他企業への再就職支援への誠意在る努力姿勢を引き出しています）。
- ③全員分の雇用確保ができない場合、吉田工場・藤枝SCの団体交渉で勝ちとってきた、退職条件を引き出す、協議・交渉を積み重ねてきています。

（2）学んだこと

- ①まず、当該労組員の要求に徹した協議、交渉を行うこと。
- ②「職場の団結の力」（行動と発言）で、働く者の思いを出し切ること。
- ③理事会に対して、雇用を守ることを求め続け、なぜ事業所閉鎖なのか当事者が理解できるまで、何度でも説明させること。
- ④そして、事業所閉鎖にいたった経営状況と解雇発生という事態を招いたことへの率直なお詫びを求めること。次の展望を明らかにさせること。
- ⑤また、日常の分含活動（分会での労組活動）の強弱によって、労使交渉に臨む際に、その話し合いの密度や団体交渉での職場発言が変わってくることも一つの特徴としてあらわれました。執行部の分会、分会長や分会役員への関わりや、前年度の分会役員のサポートなど、分会での労組活動の強化が必要な側面が見えたたたかいで

した。

(3) 3 事業所及び吉田工場・藤枝 SC の雇用問題から見える課題

～非正規労働者に対する社会的・法的な解雇規制を～

残念ながら、非正規労働者については整理解雇の四要件の枠外にあり法的に争う余地がほとんどありません。また、労働基準法でも、明確な規制がかかっておらず労使の協議交渉で、雇用を守るとりくみを行うしかありません。

若年労働者の過半数がすでに、非正規でしか働けない状況にあります。非正規労働者は、わずかに約3%しか労働組合に加入していません。労働組合の輪をもっと広げ、非正規労働者が安易に解雇されない社会的な状況をつくることや、法的な規制をかけるためのとりくみをいっそう、強める必要があります。

※パート職員の「解雇」についての法的根拠について・・・(弁護士からのレクチャー内容)

整理解雇の四要件は、「正社員」が「整理解雇の対象となること」を想定しており、非正規労働者は、概念の対象外となっているというのが、判例であり、ごく一般的な法解釈。正社員同様に、裁判闘争を行っても、勝つ見込みはまったくない(ありえない)。したがって、法的に「解雇が妥当かどうか争う」よりも、「労使関係」で「雇用責任」を追及していくことが、よりベターな方法と考える。

※整理解雇の四要件で一般的に考えられている解雇の順番・・・

①季節労働者<②アルバイト・パートなど非正規労働者<正社員

→①、②については、明確に「閉鎖回避のために、まず、解雇したか」と書かれており、その上でも、事業所閉鎖が回避できない場合は、初めて、正社員の整理解雇に踏み切れると記載されており、組織の8割がパートの仲間である、生協職場にとっては、厳しい内容。

3. 大阪いずみ市民生協労働組合

【1】物流センターの移転統廃合にともなうパート雇用問題

(2001年夏～2003年春の間のたたかい)

(1) 「新物流計画」と問題の概要

2001年度現在、大阪いずみ市民生協では、羽曳野市と岸和田市の2つの物流センターなどで、共同購入商品を仕分けしていました。これを統合し、和泉市テクノステージに新物流センターを建設、本部の一部と支所(配送センター)も併設し、2003年春から稼働させるという計画でした。

この新物流センターは、生協組合員の要望の実現と経費削減を主要な目的とし、構内作業は全面委託化が基本。当時の両物流センターには、300名強と関連職場の数十名、計約400名のパート労働者が働いていました。

計画提案後の労使交渉を経て、雇用問題については、営業パート(生協への新規加入勧誘業務)への職種転換を含む雇用保障を確認、しかし、新物流センターでのパート労働者の雇用枠は215名と希望者全員が就労できるものではなく、また移転先が遠隔地のため通勤手段の確保が必要でした。

(2) たたかいの主な経過

2001年夏～2002年春

- ①当時の羽曳野・岸和田の2センターを統合し、和泉市テクノステージに新物流センターを建設、合わせて本部機能の一部と支所を併設し、2003年春に稼働予定との計画が明らかにされ、約400名のパート労働者の職場と雇用がどうなるのか、不安が広がる。
- ②パート労組(当時)は当該パート労働者の雇用確保に向けてプロジェクトチームを編成、また正規労組(当時)とともに、01年9月に「セ・パ共同闘争委員会」を設置。
※その後両労組は合併し、現在は、大阪いずみ市民生協労働組合としてセ・パ統一労組。
- ③以降、当該パート労働者へのアンケート調査や分会論議などで、新物流センターでの就労希望者(対象の8割以上)全員の就労とそのための条件整備(通勤バス運行など)を要求化し、正規労組とともに01秋年末闘争～02春闘の柱に位置付け、理事会との協議・交渉を重ねる。
- ④02春闘回答では、「営業パート」(生協組合員の新規拡大業務)を中心とした職種転換を前提に「雇用確保」が回答されるも、事実上雇用確保にはつながらず、希望者全員の雇用と就労の継続を要求して交渉を継続。

2002年夏～秋

- ①実質1年強の交渉・協議の中でも具体的前進が確認できず、交渉は膠着状態に。
- ②9月17日の全員団交でパートの就労人数枠が291人と提示され、その拡大を要求。理事会は、「片道2時間かかっても希望者は物流で働ける」と発言するも、「希望者全員の就労保障」の答弁を避ける。

- ③以降の労使折衝で、就労人数枠の最大が 232 人であることが判明し、しかも 80 名の男性作業が含まれており、実際の現行パートの就労枠は最大 152 人であることが明らかになった。
- ②こうした中で再度、闘争体制強化のためストライキ権を確立するとともに正規労組（当時）を窓口にし、地域労連（河南地区協議会・堺労連・阪南地区協議会）への支援要請をすすめ、平行して産別（関西地連・大阪府連）への報告と支援要請を行い、11 月 2 日に、地域と産別と当該セパ労組とによる「対策会議」が設置され、まず理事会への団休要請署名と要請行動の展開が確認された。
- ③11 月 7 日に「対策会議」として、112 団体の要請書を提出して単組の要求に応えるよう、理事会に強く要請。労使の事務折衝などで、地域の要請にどう応えるのかを交渉で明らかにするよう主張。
- ④11 月 13 日の団交で、理事会は突然、「自力で（新物流センターの最寄の）和泉中央駅まで来ることが可能な場合は（希望者全員に）新物流センターで就労いただくのは当然」と回答。また当初から要求し続けていた「通勤バス」については「労組提案の実現に向けて検討する」と答弁するに至り、交渉は大きく前進。

2002 年冬～2003 年春

- ①この間、労使交渉と平行して、自交総連大阪地連の協力を得、通勤バス運行に向けて、労組サイドで具体的運行計画や予算見積もりなどの準備をすすめた。また、大阪国交の協力も得、バス運行の法的問題についても調査し、理事会が運行できないと主張する理由は事実上障害とならないことを確認。11 月 26 日に、通勤バス運行を柱とした「第 2 次要求」を提出。対策会議を開催し、断続的に労使折衝を継続。
- ②02 年 12 月以降は、就労具体化のための通勤バス実現などの諸条件整備と、当該パート労働者の就労条件のとりまとめと実現を中心課題にとりくむ。この中で、パート労働者個々の就労希望調査において、退職強要を含む不当労働行為が発生。
- ③1 月 31 日に不当労働行為問題での団体交渉を開催。抗議と議罪・是正を中心とした「第 3 次要求」について、理事会は謝罪の上でほぼ全面的にこれを受け入れた。
- ④また、退職せざるを得ないパート労働者の退職金割増などの要求について「第 4 次要求」としてまとめ、実現に向けて交渉を展開し、これを実現させた。

（ 3 ）労働組合の 4 つの要求

- ①移転・稼動計画の内容の説明（※当初、労組への申し入れや説明はなかった）
- ②物流センターと関連する部署の労働者の雇用の保障
- ③新物流センターでの業務の確保と通勤手段の理事会責任による確保
- ④労働組合との事前協議・合意実施の原則の遵守

（6 月 26 日要求提出）

<理事会回答（要旨）>

7月10日に示された回答は、①新物流では管理事務を除くすべての業務（ピッキング・仕分け・商品管理・ドライアイス投入・丁合・食堂・清掃など）を外部委託とすること、②雇用は保障するが、新物流の構内作業は委託業者の指示下で、③通勤困難な場合や、関連部署で雇用が確保できない場合などは、営業パートへの職種転換を要請、④通勤は路線バスを利用（現行のようなマイクロバス運行は基本的に不可能）、⑤事前協議・合意実施を守る。

<回答に対する労働組合の見解>

全面外部委託を基本に、あくまで「組合員要求の実現」と「経営改善」に重点を置くとする、この理事会の回答姿勢は、現在の羽曳野・岸和田両物流センターのパート労働者の新物流センターでの雇用確保を前提とする立場からなされているものではないと言わざるを得ない。また関連部署も含めて、マイクロバスなどの通勤手段が確保されない条件のもとでは、新物流に通勤可能なパート労働者は極めて限定されざるを得ず、多数のパート労働者に職種転換を迫るものとなる。さらに、これに納得できない場合には退職という選択肢しか残されておらず、まさに理事会の雇用責任が根底から問われる回答。

(4)「希望者全員の就労保障」にこだわる

新物流センターの主要な目的は、生協組合員要望の実現と経営改善・コスト削減にあり、作業は全面外部委託化が基本とされ、当初、現行の物流パート労働者へは、通勤1時間以上の場合には営業パートへの職種転換が回答されました。しかし現場で働くパート労働者にとっては、職場の移転統廃合は業務上の都合によるものであり、雇用と就労の継続は当然の要求です。

なぜ「希望者全員」なのか

計画が明らかにされて以降これまでの交渉を経て、理事会は、パート労働者への個人面談などで、個別の条件をすり合わせ、何人が新物流で働けるかを確定したいとしています。つまり当初の回答からは前進させてきたことは事実です。しかし、「希望者全員の新物流での雇用・就労の保障」が前提になれば、個人面談で不利益変更や事実上の退職強要まがいのことが行われる可能性や不安が残ります。実際に、この間の毎年の契約更新時や支所・店舗の統廃合の際の面談で、個人の希望やパート労組との約束に反して契約時間削減などが強行された事実があります。また、そもそも新物流センター計画が、全面外部委託化（＝人件費削減）とセットになっている以上、この不安や懸念はいつそう大きくなっています。パート労組が、まず「希望者全員の新物流での雇用・就労の保障」にこだわるのは、ひとりひとりでは立場の弱い労働者を守るためであり、保障を確認し、その上に早期に個人面談で個別条件を詰めていくためです。

パートのなかまの想いに応えて

これまで、計画が先行する中で職場と雇用がどうなるのか、極めて重要な問題でありながら、パート労働者への情報開示は遅れ、処遇は後回しにされてきました。この理事会の

姿勢は、パート労働者が求める雇用責任を念頭においていないと言わざるを得ません。

パート労組が実施した第1次アンケート調査の約80%が、10月の第2次アンケートにおいても、引き続き70%以上が「新物流センターで働きたい」と就労を希望しています。パート労働者の雇用と就労確保・保障は、理事会の経営責任・雇用責任です。また、通勤時間が増えることは、遠方である立地から見て当然であり、理事会が通勤条件を整備し、通勤手段を確保することも当然の責任です。

(5) 不当労働行為のあった「個人面談」は認めない

この間の個人面談で不当労働行為があった重大問題について、労使窓口での抗議を通じ、理事会としても退職強要などの事実を認め、退職など意に反した意思表示を迫られたパートへの再面談と面談担当者の変更などを含めた謝罪がありました。しかし、パート労働者個人が受けた精神的苦痛・屈辱・不安の大きさからも労使関係上も、それで解決できるほど単純な問題ではありません。

パート労組は、臨時執行委員会を開催し、今後の対応について論議。そして、「第3次要求」として、この事態の謝罪と総括は当然のこと、個人面談という意思確認のあり方そのものの改善と、以降パート労組との事前協議・合意実施と、点検体制の必要性を確認し、理事会に回答を求めました。

理事会は団体交渉で、第3次要求について全面的に認めて謝罪したものの、依然として責任の所在と対処についてあいまいであること、理事会の不当労働行為にたいする認識（退職強要などと受け止められる内容があった）は不十分であることから、あらためて改善することを要求。交渉の結果、理事会はこれを受け入れ、あらためて、希望者全員の新物流センターでの就労保障とパート労働者の作業の再検討（負担軽減など）を表明し、面談における認識の違いについても訂正することを表明しました。

<第3次要求>

- ①今回行われた個人面談において、労使確認を逸脱した事態が発生したことについて、理事会としての事実認識と総括を示すこと。
- ②今回行われた個人面談は、原則としてすべて無効とすること。
- ③個人面談ではなく、記名式アンケート調査によりパート労働者の希望を集約すること。
また、アンケートはその内容も含めてパート労働組合の同意の上で実施し、結果についてもパート労働組合に報告すること。
- ④確定面談については、アンケート結果に基づき、面談内容とすすめ方などについて、パート労働組合との協議と合意の上で実施すること。

<理事会回答>

- ①退職強要など不当労働行為の事実を全面的に認め、謝罪する。
- ②就労希望は、記名式アンケート調査により集約することとし、パート労組と協議・合意の上で実施する。個別聞き取りの必要のある場合はパート労組の立会いも受け入れる。

③確定面談に際し、アンケート結果をパート労組に報告し、確定面談は、パート労組と協議・合意の上で実施する。

(6) 希望者全員の就労確保実現

2003年3月、物流センターの移転直前に通勤バス運行も具体化でき、まず岸和国物流センターが移転、委託業者との共同での作業が始まりました。そして4月の羽曳野物流センター移転をもって、新物流センター（テクノステージ物流センター）が本格稼動しました。

退職する場合の退職金割増については、自己都合退職の2.0倍とし、春闘要求においては、退職金係数の計算方法を5年毎から1年毎へと改めさせました。しかし同時に、物流現場では、既得権である休憩時間などが削られる事態や、設備上の諸問題（休憩室・更衣室、ロッカーなどの使い勝手の悪化、作業環境の寒暖問題）が発覚。交渉をすすめる中で一定は改善させてきましたが、引き続きの労使交渉議題となりました。

(7) このたたかいを振り返って

約2年間のパート労働者の就労と雇用確保のたたかいは、パート労組（当時）の総力を挙げたたたかいであったと同時に、それまでのセパ共同闘争（正規労組とパート労組の共同闘争）の集大成とも呼べるたたかいでもありました。

このたたかいは、小泉自公内閣の悪政の下で、労働者・国民のくらしの破壊や、生協組合員のくらしの深刻さをも反映した生協事業の浮上のための理事会政策と、労働者のくらしを守る要求とが、正面からぶつかり合い、雇用問題という私たちが経験したことのない分野でのたたかいとなりました。

困難な中で、「希望者全員の就労と雇用の確保」という基本線において、その実現をかちとることができたことは、労働組合としての大きな財産となるものです。この到達点は、当該パート労働者と分会の団結、パート労組（当時）の団結がなければ到底実現でき得なかったものであり、絶対にあきらめないことが重要だと私たちに教えてくれています。委託化方針そのものへの疑問や不満も、生協の仕事に誇りと責任感を持って働いてきたパート労働者の怒りにつながり、たたかいの大きな力につながりました。

また、当初から、正規労組（当時）と共に「セパ共同闘争」を基軸にしてきたことが、単に「パートの問題」に矮小化せず、事態打開の力になったと言えます。

そして、パート労組とセパ共同闘争を支援していただいた「地域」と「産別」の存在が極めて大きく、あらためて日常的な結集と、単組に求められる役割を果たしていくことが重要だと肝に銘じるたたかいでもありました。

一方、たたかいの中での弱点も残されています。今日においても、さまざまな問題も発生し、その解決や要求実現に向けて、今後も奮闘していくことが必要となっています。前進点と共に、弱点についても、今後のたたかいに活かしていく貴重な教訓として、掘り下げることも必要です。

今後の課題としては、既得権を守り、より権利を拡大していくために、組織拡大と強化が決定的に重要となっています。従来は、「パート労組員」が物流職場の最大勢力であり、

労働組合に結集することで要求を前進・実現させてきました。しかし現在は、パート労組員は少数派であり、同時に、未組織の委託労働者の賃金労働諸条件はパート労働者よりも低い水準に置かれています。こうした状況のもとでは、多数派形成が最大の課題となります。パート労組員の要求実現とともに、関連するすべての労働者の要求実現をめざした組織と方針とたたかひの具体化が求められています。

【2】コープ深阪店のリニューアルにともなうパート雇用問題

(2004 年秋～2006 年初頭の間のたたかひ)

(1) 問題の概要

生協が、既存店舗の隣接地の入手を契機に、増床リニューアルを計画。同じ場所により大きな店を構えるにあたり、コスト・損益判断から、パート労働者の賃金水準では黒字化できないと、リニューアルオープン後の店を子会社に外部委託するという内容です。理事会は、それまで深阪店で働いていた 21 名のパート労働者全員を同店舗で就労させず、他部署へ異動させることで雇用責任は果たしていると主張。労使交渉が膠着する中、同じ店舗で働きたいと子会社の採用募集に応募したパート労働者を、今度は子会社が採用しないという問題も発生しました。

これは、生協理事会の店舗政策と人事政策、そしてパート労働者の位置付けに関わる問題であり、労働組合全体の問題としてたたかひをスタートさせました。

(2) 主な経過

- ・大阪いずみ市民生協が、堺市にある「コープ深阪」店のリニューアルに際し、近接の土地を取得、増床して 300 坪弱の新型店舗として再オープン。工事は 2005 年 2 月末に始まり、再オープンは同年 12 月初めの予定。計画が明らかにされた時点で、21 名のパート労働者が就労中。
- ・2004 年 10 月 29 日に理事会は、この 21 名に対し、リニューアル（一旦閉店。更地にして新築）にあたり「職種変更を要請」し、代替職務としてフレンズ職（新規生協組合員勧誘・拡大業務、いわゆる営業職）を、また退職の場合は退職金上積みを提示し、「雇用は保障している」と説明。
- ・当該分会および中央執行委員会論議を経て、リニューアルオープン後の新深阪店での 21 名のパートの就労を要求するも、理事会は「計画は白紙」「そもそも店舗事業は赤字」「パートの件費は高い」としてパートの就労を明言せず。以降の数回の交渉を経て、新深阪店の外部委託（入札の結果、生協子会社の（株）コンシェルジュに決定）が明らかに。
※（株）コンシェルジュ：生協が 80%出資、業務内容は個人別配送・物流仕分け、施設警備・施設メンテナンスなど。役員は生協からの移籍、正規労働者は生協からの出向が主。事務所はテクノステージ本部 2F。雇用非正規労働者数は数百名（推定・未組織）。
- ・交渉の膠着と当該分会論議の中で、12 名が退職し、残る 9 名中 7 名が、たとえ賃金・労

働諸条件が後退しても新深阪店で働きたいと、身を削って運営子会社である（株）コンシェルジュの採用募集に応募（生協を退職）することを決意。これも紆余曲折を経たものの理事会からの「推薦」と不採用の場合の雇用の継続を確認し、2005年8月に適性検査と面接試験を受けた。しかし、（株）コンシェルジュは7名全員を不採用決定。一方では先に退職した元パート1名を採用。

- ・以降、（株）コンシェルジュが団体交渉に応じない中、生協理事会の親会社責任と解決責任を迫り交渉し、理事会の「再推薦」をとりつける。この間に1名が退職、6名の採用を要求し、理事会は再推薦した。しかし、（株）コンシェルジュは10月に2名のみ採用の決定。理由は「総合的判断」。
- ・当該パート労働者は、「6名一緒に働きたい」と闘争継続の意思。分会会議では「裏切られた」「激しい憤り」などが出され、あらためてがんばる決意を確認した。
- ・この間、地域労連（河南地区協議会・堺労連・阪南地区協議会）への支援要請をすすめ、平行して産別（関西地連・大阪府連）への報告と支援要請を行い、地域と産別と当該労組とによる「対策会議」が設置され、まず理事会への要請署名（団体・個人）と要請行動の展開がすすめられた。
- ・それでも事態が動かない中で、単組は大阪府労働委員会に「あっせん」を申請し、第三者機関による客観的解決も探りながら、他方で（株）コンシェルジュとの水面下での折衝も模索しながら、理事会の解決責任を迫り交渉を継続してきた。

（3）労働組合の考え方と主張

生協理事会にたいして

- ・新深阪店を、生協組合員の暮らしに貢献でき、経営的に成立するものにするためにこそ、生協への愛着とロイヤリティを持ち、これまで奮闘し、技術も経験も蓄積してきた「生協のパート労働者」を位置付けるべき。
- ・当該パート労働者と労働組合の強い要求である「新深阪店での就労」を頑なに拒む理事会に対して、当該パート労働者は「身を削る」最大限の決断をしてきた。理事会がパートを就労させない理由としてきた「人件費」については、生協直接雇用のパートではなく、たとえ賃金・労働諸条件が後退しても深阪店で働き・成功させたいと、身を削って（※時間給ダウン・一時金なし・契約時間削減などをあえて受け入れ）、（株）コンシェルジュに応募したことにより、この理由は消滅。
- ・理事会には「親会社責任」と「解決責任」がある。コンシェルジュは共同出資とはいえ、80%は生協が出資しており、役員についても、生協からの出向の後に移籍するなどしており、さらに業務内容は生協関係しかない。「人事権」は（株）コンシェルジュであったとしても、この1年間の交渉経過を考えれば、その解決責任は、親会社である生協理事会にあることは明白。

（株）コンシェルジュにたいして

- ・先に生協を退職した元パート労働者が採用され、9月には生協に在籍している労組員で

ある7名全員を不採用としたことは、「労働組合員排除の差別的行為」と言える。

- ・また10月の「6名中2名のみ採用」は、「労働組合員にたいする分断行為」と言える。
- ・これらは、不当労働行為性をもつ問題である。はじめに不採用ありきという疑いは拭えない。
- ・なお、9月14日（水）の団体交渉に際して、9月9日（金）に（株）コンシェルジュ社長に対して、「団体交渉参加の申し入れ」を文書で手渡し、依頼したが、社長からは口頭で「出席しない」旨の連絡があった。この対応と姿勢についても、極めて不誠実であると言わざるを得ない。

この間と今後のいづみ内の雇用問題や人件費削減攻撃に関わって

- ・この間、物流センターの移転統廃合や、店舗閉鎖・共同購入センター統廃合の際にもパート雇用問題は発生し、また直近の商品管理作業変更にもなうアルバイト労働者の雇い止めについても、労働者の雇用と生活が後景に迫いやられてきた実態がある。これらは、ローコスト運営のために「パート（アルバイト）は不要」とばかりに業務が外部委託され、奮闘してきたパート・アルバイト労働者が職務と職場を奪われる、という点が共通の問題。
- ・この間の交渉の到達点として、深阪店リニューアル（21名）と、CSセンター（組合員サービスセンター）の移転統合（2次・計33名）のパート雇用問題や店舗閉鎖に際しては、代替職場の提示など雇用そのものは保障させているが、当該労働者にとっては大きな条件変更を強いられるものとなっており、必ずしも雇用保障とは言えない。
- ・生協のパートは一切雇用しないという今回の深阪店の問題は、小型店閉鎖とSM店展開が今後の店舗運営政策となっている以上、他の地域・店舗でも、ローコスト運営を理由に「パートは不要」と雇用が脅かされる事態につながる。決して深阪パートだけの問題ではなく、また、「人件費が高い」という攻撃は、正規にも降りかかるもの。パートだけの問題ではない。

（4）交渉経過

2004.10.29 理事会よりの申し入れ 「深阪店のリニューアルオープンにともない、フレックス職や欠員部署への職種・配置転換を要請」

⇒そもそも深阪店は「パート運営化」に向けてパート労働者を主力にするため、当該パート労働者への説明と技能教育をすすめてきた経過があり、当該パート労働者はリニューアルオープン後も同店で就労するものと、全員が認識し、その説明も受けていた。この申し入れはまさに突然の方針変更と言え、当該パート労働者の意見と要求を元に、「新深阪店での就労」を要求すること、団体交渉を開催することを中央執行委員会として確認。

2004.11.15 団交 理事会「リニューアルオープン後のパートの店への配置は自紙」

2004.11.22 要求書提出・団交 理事会「絶対に失敗できない店であり、計画そのものが現時点では自紙。しかし時給の高いパート労働者の配置は確約できない」。

2004.12.23 団交 理事会「新しい深阪店で今のパートを雇用しないと決めているわけではない」。

2005.01.06 要求書（第2次）提出

2005.01.18 団交 理事会「赤字にしないためには、人件費9%運営が必要。計画は白紙であり、就労は約束できない」。

⇒計画の早期提示を要求し、確認。以降断続的に折衝。

2005.02.28 要求書（第3次）提出

2005.04.04 折衝 理事会「新深阪店の運営は外部委託を検討中。（3月25日予定の『計画』提示が遅れた上で）現在のパートを計画に組み入れると経営的成立見通しがたらず、就労は約束できない。フレンズ職でお願いしたい。」

⇒納得できないとし『計画』の精査とパートの就労を要求して断続的に折衝を継続。

2005.07.08 折衝 理事会「委託先は正式にはまだ決まっていないが、7月中下旬から、委託先会社でのパート募集をすすめる。生協として、委託先会社への就職斡旋などは、最大限努力したい。」

2005.07.12 折衝 理事会「委託先は（株）コンシェルジュに決定した。労働諸条件の詳細はまだ決まっていないが、7月下旬くらいには新聞折込みで募集を開始する。」

⇒募集時期が迫る中、当該分会パート労働者の、「たとえ委託先であっても新深阪店で働きたい」という論議と要求をふまえ、理事会に「委託先会社の（株）コンシェルジュでの雇用と就労の保障」を要求。

2005.07.18 折衝 理事会説明「希望者全員を（株）コンシェルジュで採用することは約束し難い。人事権は（株）コンシェルジュにある。紹介はするが、斡旋はできない。」「（株）コンシェルジュに採用されなかった場合は、引き続きフレンズ職で勤務いただき、欠員部署があれば優先的に紹介する。」

⇒以前は斡旋と言っていたことから抗議し、後に「推薦する」ことを確認。

2005.08 採用説明会～適正検査～採用面接が行われ、当該パート労働者中7名が受けた。（※面接の際、研修日時や配属予定部門を具体的に説明されているケースもあった。）

2005.09.01 労務担当理事より電話「残念ながら全員が採用されなかった。」

2005.09.02 折衝 理事会「推薦もし、期待もしていたが、残念ながら全員が採用されなかった。事前の約束どおり、フレンズ職として雇用は保障し、欠員部署があれば優先的に紹介する。」

⇒あらためて抗議を行い、「（株）コンシェルジュでの雇用と就労の保障」を重ねて要求。

2005.09.09 （株）コンシェルジュ社長に団交参加を申し入れ（社長は拒否）。

2005.09.14 折衝の後に団体交渉（200名参加）理事会の「再推薦」を確認。

※この間、断続的に折衝。理事会の「文書による再推薦」と、最終返答は10月14日提出を確認。

2005.10.14 6名中2名だけを採用と（株）コンシェルジュが理事会を通じて返答。

2005.10.25 折衝 秋季要求書に「（株）コンシェルジュでの雇用と就労の保障」を盛り込み提出。理事会は「雇用責任は果たしている。交渉には応じるが、主張は変わらない」

と説明。

2005.10.27 約1年にわたる交渉・折衝を経ても、理事会の態度が変わらず、一方でリニューアルオープン日が迫る中で、早期に解決をはかるため、全国と地域のなかまへの支援要請と平行して、大阪府労働委員会によるあっせん申請を行った。

2005.12.5 労働委員会でのあっせん作業が進められる中、(株) コンシェルジュの社長判断により、6人全員の採用が決定された。

(5) 6人全員の雇用確保を実現

労働組合は、理事会にたいして、①技術と経験を蓄積し、生協への愛着を持っているパートを新店に位置づけること、②就労条件の引き下げに同意したことで、人件費が高いという主張は成り立たないこと、③人事権はないとしても、子会社に80%を出資している「親会社責任」と「解決責任」があること、(株) コンシェルジュにたいしては、労組員排除、労働組合の分断、社長の不誠実な姿勢を団体交渉で追及し続けました。合わせて、大阪府労働委員会への「あっせん申請」、大阪・関西や全国のなかま、堺労連・阪南地区協をはじめとする地域労連に協力を要請し、各地域メーデーや他労組の大会・機関会議や行事などの場で訴え続けました。署名は団体250・個人9847筆を寄せていただきました。こうした全国的な支援ととりくみの結果、6人全員が新深飯店で働き続けられることになりました。

そして、なにより6人の「労働組合があってよかった」「全国や地域の支援を身にしみて感じた」「支援の署名の重みや大切さがわかった」という言葉が、ともにたたかってきたなかまへの励みになり、たたかうことで変えることができるという確信につながったと思います。

しかし、理事会は「新店での赤字は許されない。パート職員の時給は高すぎるので、委託化する。今まで働いていた人たちは別の職場に異動してほしい」「人事権は(株) コンシェルジュにある」という、一方的で不誠実な対応に最後まで終始しました。6人の採用が決定した後も12月15日、労働組合は理事会に「あっせん作業」の継続を通告。2006年1月5日に、本件に関わる文書が理事会より労働委員会に出されましたが、主張は基本的に変わらないものでした。以降、折衝を重ねたが理事会の主張が変化せず、これ以上引き伸ばすと「あっせん不調」になることと、当事者たちの負担と団結上の視点から「あっせん取り下げ」を判断。1月16日に理事会に通告しました。

6名の雇用問題は解決としましたが、今後の課題として、委託化を中心とした理事会の政策と姿勢に対する問題提起と、要求闘争をすすめることを執行委員会で確認しています。

(6) このたたかいを振り返って

このたたかいは、貴重な教訓と課題を、労働組合に投げかけています。最終的には、希望する6人の「深飯店での就労」を実現できました。これは、精力的にたたかってきた大きな成果であり、労働者の団結と支援の輪の重要性を、あらためて明確に示しています。

しかし一方で、生協パートとしての雇用は維持できず、また13名は退職を選択せざるを得なかったことも事実です。(残る2名は異動)。

1年強のたたかいの中で、当事者と労働組合の要求に道理や大義はあっても、交渉が膠着する中で、たたかいの展望を当事者が見出せず、不安な日々を送っている時に、労働組合としてどう展望を切り拓くのか、そのために何をどうしていくのかは決定的に重要です。

そもそもの要求の土台と背景、要求の実現を阻むものの正体をよく見極めながら、より原則的に、より大衆的にたたかうことが必要です。その立場から、未組織労働者の労組加入・組織化の課題、そもそもの委託化政策への問題意識と要求や提言づくりなど、労働者全体の底上げと、くらしや平和を守る課題とを結合させて大衆的なたたかいを再構築し、具体的に前進させていくことが今後の課題となっています。

4. 京都生協パート労働組合「店舗運営子会社問題」

(1) 経過

2004年 : パート労組 : 理事会

6月

理事会「コープはづかし存続対策に関する申し入れ」

内容

- ① 3月以降対策・検討を行った結果、「コープはづかしを存続させる」ためには改装を実施しても従来の延長線上の対策では直接剰余の黒字化は見通せない。
- ② 300坪タイプへの改装と運営子会社への委託による人件費率の改善で、はづかしを存続させる。
- ③ 当面、現状勤務している正規・パート職員は運営子会社への出向扱いとし、現行職員(正規・パート)の処遇水準については現状維持を基本とする。
- ④ 今後、正規職員は一定時期に生協本体に帰任し、後はプロパー社員(運営子会社社員)に変更する。
- ⑤ パートは運営子会社で継続勤務し、退職者が出た場合は運営子会社の処遇で募集・採用する。
- ⑥ アルバイトについては、基本は運営子会社での採用に変更する。

労組は「運営子会社による運営ありきではなく、まず店舗改装し経過を見てから今後の方向性を検討すべき」と要請し、運営子会社化反対を表明。

- ・はづかし分会は、店長から「運営子会社化か閉店かどちらかしかない」と言われたが、「運営子会社化にも閉店にも納得できない」として、全員一致で反対することを決定。

9月

パート労組第25回定期大会で、運動方針「はづかしの運営子会社化反対」を以下の観点から決定。

- ① 同じ仕事をしていながら、賃金労働条件が違う労働者が同じ職場で働くということは、労働者間の確執と不団結を生み、働きにくい職場になる。
- ② 生協組合員と直接関わる仕事は生協の直雇用の労働者で担うべき。
- ③ 均等待遇は社会的な流れであり、パートやアルバイトより更に低い労働条件で働く労働者をこれ以上生み出すことはその流れに逆行するものであり、生協のあり方が問われる。
- ④ 労組の弱体化につながり、パートの労働条件の引き下げにもつながる。

11月

理事会「店舗運営子会社の設立方針(案)」報告

正規労組と合同で要請書「店舗運営子会社の設立は中止すべきです」提出

- ・「運営子会社は偽装請負・インハウス派遣の疑いがある」として、3つの問題点を指摘し、法令遵守、労働法・労働協約の遵守を要求し、運営子会社設立中止を要請しました。

3つの問題点

- ①同じ資本のもとで同じ仕事をしながら、賃金・労働条件の違う労働者が存在する不条理がつくられる。
- ②形式は委託としているが実際は偽装請負(違法)であり、「インハウス派遣=もっぱら派遣」(違法)と同じではないか。請負か派遣かの判断基準はいくつかあるが、店舗運営子会社が京都生協とは違う独自のノウハウを持って請け負うのでないことは明らか。独自の運営をするのであれば、生協組合員との関係で言い訳の立たないことになる。より安い労働力のみを目的として設立されようとしていることは、否定できないのではないか。
- ③労働組合の存在意義をなくすことにつながる。何より重大な問題は、労働組合員の存在に対する挑戦であること。「賃下げをのめないのであれば、子会社で思い通りの安い労働者を雇って仕事はそちらに回していく」という経営の横暴がまかり通れば、際限のない賃下げで社会は崩壊してしまう。そういう深刻な内容を含んでいることを指摘しなければならぬ。

12月

理事会は労組の中止要請を受け止めず、協議もせず一方的に運営子会社設立を強行。

2005年

はづかしのパートは「はづかしがストアサービス化できなければ閉店になり、パートは他事業所に異動して働くことになる」と店長から言われて気持ちが揺らぎ、出向を受け入れてしまいました。

労組は、はづかしがリニューアルで売場面積が、1.5倍に増床し人時が増えることと、出向で雇用が守られることから、はづかしの子会社化は一旦やむなしとし、今後の経過を見ることとしました。

3月

理事会は、はづかしを運営子会社化しリニューアルオープン

- ・オープンまでに人員確保できなかつたり、オープン直後にストアサービス社員が退職したため殆どの部門で人員不足となり、深刻な労働強化が発生するなど多くの問題が発生しました。

5月

理事会は、はづかしの問題が解決していないにも関わらず、コープむこうしも運営子会社化の申し入れ。

労組はむこうしの運営子会社化反対を表明し、はづかしの問題点の把握と改善策の提示を要求。

6月

理事会は、さらに小型店5店舗での運営子会社化を申し入れ

労組は「理事会のさらなる店舗子会社化の申し入れは、経常剰余黒字の2店舗も含まれており、先に運営子会社ありきの理事会姿勢は納得できない。またむこうしと小型店の委託化は、はづかしと違い人時は増えず、正規・パートは出向であるため人件費削減

にはならず理事会主張は理解できない、法的疑義のある運営子会社化には反対」と中止を要請。

8月

パート労組に何の連絡もなく、小型店のバックヤードに子会社のストアリーダー募集ポスターが掲示されたり、労組員にストアリーダーへの勧誘が行われました。

労組は文書「小型店ストアリーダー募集ポスターの掲示に対して抗議し、掲示中止を申し入れるとともに、パート労組員への勧誘行為はしないよう要請します」を提出。

理事会はポスター掲示や勧誘を中止しました。

9月

理事会は労組に連絡せず一方的に、小型店労組員にストアサービスへの「出向同意書」を配布しました。

労組が了解したものと一部の店舗で思い違いをして、「出向同意書」を提出してしまいました。

労組は理事会に対し「労理で協議中で労組が反対を表明しているにも関わらず、同意書を配布することは、支配介入に当たり不当労働行為」と抗議と謝罪を求め、文書「不当労働行為に対し抗議するとともに、小型店の店舗運営子会社化に伴うパート労組員の出向同意の撤回を求めます」を提出。

理事会は出向同意書を返却し、小型店のストアサービス化は中断しました。

10月

労組は年末一時金要求書で「コープむこうしと小型 5 店舗の運営子会社化は中止し、再考すること。嘱託制度について正規労組と誠実に協議し、労働者の理解と納得の得られる店舗改革をすすめること」を要求。

12月

労組は、職場会議で店長から、労組方針に反する内容の話がされたり、代議員を指名して会議を設定しようとする行為が発生したため、文書「運営子会社化に伴う不当労働行為への抗議と謝罪の要求」を提出。

理事会は同月、上記文書についての「見解」提出。

内容

支配介入を意図したものではないが、誤解を生む内容があったことは遺憾に思う。今後慎むように指導するが、労組の運営子会社反対理由とは見解を異にする。

2006年

はづかしはストアサービスになって約 1 年経過しましたが、直接剰余は赤字状態で推移していました。

2月

理事会は労組に「はづかしの出向同意書については、今年はおさずに継続でお願いしたい」と依頼。

労組は「はづかしの存続問題と、出向パートの雇用に対する疑問や不安を解消すること

が先決」として協議を要求しました。又運営子会社の法的疑義について「決着がつくまで出向を留保し契約更新するよう」求め、労理で確認しました。

理事会は確認したにも関わらず、労組に「出向に異議のあるパートは他事業所での就労となる」との文書を提出。

労組は「事実上出向の強要になり違法である」と抗議しました。

理事会は撤回することなく、強行しようとした。

労組は「出向に同意しなければはづかしで働くことができないのならば、結果として殆どのパートが辞めざるを得ない。出向は本人同意が原則であるにも関わらず、事実上出向の強要。このままでははづかし労組員の雇用が守れない。理事会の対応は不当労働行為であり、第三者(双方の弁護士)の客観的な判断を仰ぐしか解決の道がない」として、地労委和解協定書に基づく「検討委員会」の開催を請求しました。

<資料>「地労委和解協定」より抜粋

第4条 労使間の協議による解決の努力を行っても協議に進展が見られない場合、乙は1ヶ月前までに労使双方の推薦する委員(2-3名ずつ同数)による検討委員会の開催を文書にて請求することができる。この場合、甲は速やかに検討委員会を開催しなければならない。

理事会は、はづかしの労組員に、所属名が委託会社名である「コープストアサービス」と書かれた契約書を配布。

労組はあくまでも「所属ははづかし店」であり労理の信頼関係を損なうもの、正当な契約書を交わすよう要求しました。労組文書「検討委員会の速やかな開催を再度請求し、誠実な対応と回答を要求します」を提出。

理事会は労組の主張を受け入れ契約書を返却し、「所属名をはづかしと訂正し、所属長も店長名を記載した契約書」を再配布しました。

はづかしパートはこれまで同様に契約更新し、出向を留保した状態でこれまで同様、はづかし店で働くことになりました。

3月

理事会は『検討委員会』は時期尚早、労理で協議したい。ストアサービスの問題だけでなく店舗事業に関わる経営判断を含めて、第一四半期(6/20)中に協議したい」と申し入れてきました。

労組は、はづかしの出向強要が回避されたことと、理事会がストアサービスの法的疑義について真摯に協議する姿勢を示したことを一定評価し、正規労組と共に協議に応じました。

4月

理事会は「来春祝園店を出店し、今後の新店はストアサービスに委託する」また「コープ石田の直近500mに450坪の醍醐店を出店する、石田の存続は今後の検討課題」と説明

しました。

理事会は2004年11月のセパ両労組の要請書『店舗運営子会社の設立は中止すべきです』への理事会見解と今後の店舗運営について」を提出。

- ・「労組の主張とは見解が相違する」という理事会のこれまでのスタンスに変わることはありませんでしたが、「ストアサービスが最善とは思わないが、労使の到達のひとつの結果。コンプライアンス経営の立場からさらに精査する」として、両労組との合意を前提に既存店のストアサービス化の可能性も含んだ内容になっていました。

内容

- ・労組の「①同じ資本のもとで同じ仕事をしながら、賃金・労働条件の違う労働者が存在する不条理がつくられる」に対して理事会は「雇用形態によって処遇に違いが存在するのが現実」
- ・労組の「②形式は「委託」としているが、実質は偽装請負(違法)であり「インハウス派遣=もっぱら派遣」(違法)と同じではないか」に対して理事会は、「偽装請負とは、発注元が請負労働者を直接、指揮・命令したり、他社の労働者と混在で働かせることを言いますが、正規・パート職員共ストアサービスに出向しており、ストアサービスの指揮命令下にあり、他社の労働者とも混在しておらず、偽装請負にはあたりません。又ストアサービスと京都生協は業務委託契約を結んでおり、契約内容も合法的であるため『インハウス派遣』には当たらないと考えます」
- ・労組の「③労組が賃下げを拒めば、子会社をつくれればよいということになり、労組の存在意義をなくすことにつながる」に対して理事会は「単純に賃下げを意図したものではない。店舗事業と店舗存続のための苦渋の判断。労組の弱体化は意図していない。『ストアサービス』が最善とは思わないが、労使の到達の結果。コンプライアンス経営の立場から、更に精査する」

セパ合同で店舗事業に関する労理懇談会・臨時経営協議会、数回にわたる事務折衝を行いました。理事会はストアサービスが違法ではないという根拠についてこれまでと同じ回答を繰り返すだけで、進展は見られませんでした。

5月

セパ両労組で労働局訪問（偽装請負がマスコミに取り上げられ社会問題化する前）理事会の回答に「労働局にも出向き説明を聞いたが、違法ではないということだった」と書かれていたため、セパ両労組で中京労働局を訪問しました。

労働局の説明

- ・違法かどうかは現場確認しないと判断しません。相談企業には違法になるポイントを説明し、問題があれば改善するよう指導しています。理事会の説明範囲では合法ではないかと答えたと思います。

（「グレーゾーンについては違法とまでの判断はし難い」という当時の労働行政の限界を感じました。）

理事会は「新第6次中期計画」「店舗事業健全化第2ステップ見直しと強化に向けて(案)」を説明。

内容

2010年までに店舗事業の純剰余黒字を実現する。

- ①2007年～2009年度中に直接剰余赤字店舗は基本的には閉店とする。
- ②新店はストアサービスに運営委託し、既存店は労働組合の合意なくストアサービス化はしない。
- ③既存店は『置き換え』方針を転換し『新規出店』と『既存店の単独閉店』を切り離す。
(既存店の近隣に新店を建てる場合、これまでのような置き換えではなく、新店としてストアサービスで運営し既存店は単独閉店するというもので、黒字でも閉店する可能性が出てくる内容)

7月

理事会「(株)コープストアサービスに外部資本導入」の報告

内容

労組からの指摘（ストアサービスは100%出資の子会社であり、インハウス派遣である）を受け、ストアサービスの資本構成に(株)関西丸和資本を20%入れ、役員も参入してもらい外部の仕事も受ける。

9月

●パート労組第27回大会で、『店舗事業健全化第2ステップ見直しと強化に向けて(案)』が実行されれば、合わせて300名のパートの雇用問題が発生することから『何としても店舗パートの雇用を守るために団結してたたかうこと』を決定し、以下のすすめ方を確認しました。

- ①「対策会議」を立ち上げる。
- ②全労組員の問題としてとらえ、団結を強める。
- ③正規労組や上部団体・地域の労働組合の支援を得て、共闘してたたかう。
- ④生協のあり方を問うなど、生協組合員の理解・支持を得るために積極的に取り組む。
- ⑤ストライキ権を確立し背景にして、団体交渉で決する。

10月

理事会「店舗事業継続にかんするルールの改定(案)」説明

内容

(2007年通常総代会で決定し、2005年度2006年度決算に基づいて適用する)

- ・閉店対象店舗指定の基準は、基本的には年度決算が2年連続して直接剰余赤字の場合。新店と大幅改装店舗(3000万円以上の投資)は初期投資負荷を考慮し、3年度目までは評価の対象外。
- ・直接剰余が黒字であっても近隣に出店した場合は、既存店閉店(複数の場合も)もある。
理事会は総代懇談会で「店舗事業継続にかんするルールの改定(案)」の説明を行いました。新店の子会社化については触れませんでした。

●労組「2006年度年末一時金要求書」で、店舗パートの雇用確保について要求。

内容

新第6次中期計画の「店舗事業健全化第2ステップの見直し」が進められれば、当該9店

舗約 300 名のパートも雇用問題が発生することから「9店舗のパート労働者の雇用は『地労委和解協定』を遵守し、京都生協パート労働者の身分・処遇で確保すること」

<資料>「地労委和解協定」より抜粋

第5条 事業所の閉鎖・移転・統廃合計画については、労働協約第22条(協議事項)に基づき、あらかじめ乙(パート労組)と誠意をもって協議する。乙又は甲(理事会)が、パート職員が退職せざるを得ない状況や解雇が、避けられないと予測する事態(事業計画)について、労働協約第51条5号に基づき甲はやむを得ないと判断し客観的根拠、経過、内容を乙に充分説明し、乙の合意を得るよう協議を尽くし、場合によっては計画の見直しも含め、事前に十分協議し、雇用・就労に関する条件について労使合意を図っていくものとする。

- 「店舗パートの雇用を守る対策会議」を立ち上げました。

11月

理事会「2006年度年末一時金回答」

内容

事業所の閉鎖・移転・統廃合に関わるパート職員の雇用については、「地労委和解協定書」に基づいて、真摯に対応します。

理事会「コープうめづ閉店に伴うパート職員の雇用に関する申し入れ」

内容

- ①新店近隣既存3店舗(うめづ・石田・大手筋)は閉店する。閉店予定時期は新店開店日の1～2月前。
- ②パートの雇用については、
 - ・これまでの経験が活かせるように、京都生協本体事業所の欠員枠が提示できるよう努力します。
 - ・新店での就労希望者にはストアサービスでの採用情報を伝えます。
 - ・ストアサービスに採用されなかった場合は、京都生協本体の欠員枠を提示します。
- ③コープ石田・大手筋パートの雇用についても、うめづと同じ対応を行います。

●**労組**「コープうめづ・石田・大手筋で働くパート職員の雇用確保の要求書」提出

内容

- ①3店舗とも、希望者全員近隣新店への出向を受け入れること。
- ②新店への出向を希望しないパートには、本人希望にもとづき通勤可能な店舗での雇用を保証すること。
- ③新店への出向を希望せず、近隣店舗への異動も希望しないが、閉店後も引き続き生協で就労を希望するパートには、本人希望にもとづき勤務が継続できるようパート労組と誠実に協議すること。

12月

理事会『『コープうめづ・石田・大手筋で働くパート職員の雇用確保の要求書』に対する回答書』提出

内容

11月の理事会申し入れと何ら変わることはありませんでした。

(2) 労働組合の見解

理事会には使用者としての「雇用責任」があります

- ・経営の都合で働く場所がなくなり通勤可能な近隣に新店ができるのであれば、理事会は京都生協のパートの身分・処遇を保証し、新店で雇用を継続するのは当然のことです。どうしても新店を運営子会社で運営するのであれば、せめて新店に出向させるのが当たり前です。運営子会社化がなければ、これまでの店舗改装や置き換えと同様に、新店で何も変わらず働けたのです。
- ・現在閉店が明らかになっているうめづ・石田・大手筋は勿論のこと、今年5月の総代会で「店舗事業継続にかんするルールの変更」が決定され、それに基づいて閉店対象になる店舗が今後発生したとしても、それはあくまでも総代会で決められたルールであり、ルールが決まったからといってパートの雇用が守られることなしに、自動的に閉店できるというものではありません。
- ・パートは事業所と職種を限定して雇用契約を締結しています。店舗が閉鎖されるということは、働く場所がなくなるということです。パートは生協のため組合員さんのためと毎日一生懸命働いてきました。3年以上契約更新しているパートは「期限の定めのない労働者」であり、「整理解雇の4要件」が適用され、むやみに解雇はできません。パートも定年まで働き続けられると思って、生活設計を立てています。正規と同じようにパートも生活がかかっています。

京都生協は現在、存続が危ぶまれる経営状況ではありません

- ・今年度京都生協は増収増益です。経常剰余金は12億円と予想され12月累計では予算を2.5億円も超過達成し、大きく経営改善しています。現在の経営は生協の存続が危ぶまれる状況ではありません。さらなる剰余確保のためという経営の都合によって、労働者が犠牲になっても仕方がないということにはなりません。

あくまでも直接雇用が原則！ 生協のあり方が問われます

- ・理事会は人件費削減のために子会社をつくり、生協の店舗をパートよりさらに低い賃金・処遇の労働者で運営しようと進めています。生協は営利目的の企業ではありません。労働者の生活と権利を守ると共に、労働者の生活と権利を守り向上させる社会的責任があります。直接雇用が原則であるにもかかわらず、さらなる利益追求のために子会社を作って安いコストの間接雇用の労働者に置き換えていく、このような企業的な経営を進めることは生協として相応しくありません。

(3) 交渉の論点

理事会は「新店でパートの outgoing を受け入れないのは、パート労組がはづかし・むこうし・小型 5 店舗での outgoing を拒否してきたから」と主張していますが、労組は一度も outgoing は拒否しておらず留保して協議してきました。

- ・ 2005 年 9 月の理事会文書でも「小型 5 店舗のパート職員の outgoing については、引き続き理解を求め協議を継続します」、又同年 11 月「年末一時金要求書に対する回答」で、「小型店については・・・貴労組の意見を尊重し outgoing 同意書について一旦返却しますが、ぜひご理解と協力を要請するものです」と書いています。
- ・ はづかしの outgoing について労組は「はづかしは経営改善ができず閉店になるのではないかと、存続させるために更なる人件費削減が必要として移籍提案がされるのではないかと」などの懸念があり、疑問が解決されないまま安易に outgoing という事にはならないと、 outgoing を留保して協議をしてきました。従って理事会の主張は、問題のすり替えとしか受け止められません。
- ・ 例え労組が outgoing を拒否したとしても、状況が変われば雇用を守るために outgoing を要求することは矛盾しないと考えます。南部物流センターの委託化の話が出たときも、労組は委託に反対を表明してきました。残念ながら遠い場所に移転されカワタキコーポレーションに委託されましたが、最終的に「同じ仕事で雇用を守ってほしい、 outgoing で働きたい」という要求を実現させ、希望者全員が outgoing で働いています。
- ・ 労組が委託やストアサービスに反対し見解を出すことは、当然のことです。しかしストアサービス化が実行され、 outgoing でないと雇用が守れないのであれば outgoing を要求することは、労組として矛盾するものではありません。

「正規は新店に outgoing できて、パートは outgoing できない」は、納得できません。

- ・ 法的疑義について書いた要請書「運営子会社設立は中止すべきです」は、セパ労組合同で提出しました。ストアサービスへの反対表明は、正規労組もパート労組も一緒に行っていることです。
- ・ 理事会は「混在して働かせることが偽装請負」と主張していますが、正規職員は outgoing し、混在して働くのですから、理事会主張と矛盾します。またはづかしでは正規もパートも outgoing して、運営子会社の社員・パートと混在して働いています。4/25 の理事会回答「コープはづかしは正規・パート職員共に運営子会社に出going しており、運営子会社の指揮・命令下にあり、他社の労働者とも混在しておらず、偽装請負にはあたりません」とも矛盾します。正規が outgoing できるのであれば、パートもできるはずですが。

近隣店舗での雇用枠提示は非現実的で、雇用を守ったことにはなりません。

- ・ 3 店舗のパート 68 名が通勤できる範囲の店舗に、欠員枠がないことは明らかです。理事会は「運営子会社で働きたいパートは試験を受けられるが、採用されるかどうかは運営子会社が決めること。採用されなかった場合は、店舗以外や営業職への職種転換で雇用を守る」と言っています。しかし過去の店舗閉鎖の際に営業職での雇用提示がありましたが、営業職では働き続けられないと 70 数名のパートが退職を余儀なくされました。パートは事業所と職種を限定して契約を締結しています。営業職では雇用は守れないこと

は明らかです。

出向させないで他事業所で雇用するのであれば、人件費削減どころか逆に増大し、経営方針と矛盾します。

- ・ 例え3店舗のパート全員に通勤可能な店舗の欠員枠があったとしても、徒歩や自転車で通える新店には行かせず、交通費が高くかかる遠い店舗へ異動させることは、経費削減を唱える経営方針と矛盾します。
- ・ また新店のパートは運営子会社で雇い、閉店店舗のパートは他事業所や営業職で雇うとしたら、二重の人件費が必要です。人件費削減のための運営子会社化であり矛盾します。「辞めよ」と言わんばかりのやり方です。地労委和解協定書の趣旨に反します。

(4) たたかいの成果

これからのたたかいであり成果をまとめることはできませんが、これまでの経過の中から挙げるとすると、

- ① 労組の合意なく本人同意だけで出向させような不当なやり方を、撤回させたこと。
- ② むこうし・小型5店舗への運営子会社化を、中断させたこと。
- ③ 理事会に「既存店には両労組の合意なく運営子会社を拡大させない」と表明させたこと。
- ④ 理事会が運営子会社について資本構成の見直し（生協 100%出資から(株)関西丸和の資本を20%入れるなど）や経理面での再委託契約書の整備など、法対応での一定の手直しを行わざるを得なかったこと。
- ⑤ 理事会のさまざまな支配介入や不当労働行為に対して毅然と抗議し、違法なことであり、労理の信頼関係を損ねるとして、理事会に対応を改めさせたこと。

5 . 九州地連『コープ九州統一物流問題』

(1) 6 生協でドライ物流統合

コープ九州を中心に、05 年秋稼動のドライ物流の統合が発表され、参加する 6 単協（エフ・さが・ララ・おおいた・水光社・かごしま）では統一物流の開始に向けて準備が始まりました。物流部門だけでなく無店舗の商品企画についても統合のため、関係単協では雇用問題にも関わる大きな動きがある中、理事会にたいし計画の詳細を含めた全貌をきちんと明らかにする説明責任を問い、ワークシェアリングや雇用先確保といった施策をとらせることが必要になってきました。

(2) 「統一物流対策委員会」設置

委員長：宮本強蔵（かごしま）

委員：吉橋秀美・中野寿美江・谷口輝展（エフコープ）、田澤浩喜（さが）、浦岡克治・深堀泰子（ララコープ）、佐藤昌弘→栗本昌士（おおいた）、溝口琢（かごしま）

※委員長を除き、委員は該当する単組出身の地連執行委員で構成

九州地連として「統一物流対策委員会」を地連の専門委員会として設置し、関係するエフコープ・さが・ララコープ・おおいた・かごしまから委員が出て、04 年度年間で 6 回（10 月・11 月・12 月・2 月・3 月・5 月）の会議を行ないました。

単組の現状報告からのスタートでしたが、情報量やとりくみについて大きな差があり、パートの雇用問題についても、ストライキを視野に据えてとりくみを行っている単組、一定解決が見込まれる単組まで状況はさまざまでした。九州地連としては、物流統合が本当に生協のすすむべき道なのか、労組として積極的に理事会と話し合い、スケジュールなどを含めて明らかにさせることを確認し、単組ごとに解決の方法を探りながら以後の会議をすすめました。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、その後は労組のすすめるべき「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、会議ごとに方向性を確認しつつ地連執行部も単組の学習会などに参加して、迅速な対応をめざしました。本委員会については、時宜に即した発足はできましたが、地連執行委員会とのすみ分けなどで課題も残しました。九州地連としては、鳥栖 QRC への訪問を 7 月 29 日に行ない、今後のコネクションをつくりました。統一物流そのものは、8 月 3 週でエフコープ・水光社が先行スタート、9 月 4 週に、さが・ララコープ・おおいた・かごしまと続いてスタートしました。

コープ九州から 3 ヶ年アクションプログラムが発表され、今後、北部 4 生協（エフコープ・おおいた・さが・ララコープ）の店舗対策、無店舗の要冷・冷凍 SC 設置問題、熊本県内の連帯問題など、05 年度以降のところでも、九州地連として関わるべき課題がでてきています。

【第 1 回委員会】

10月24日(日)エフコープ篠栗会議室にて、第1回統一物流対策委員会を開催。当該単組(エフコープ・さが・ララコープ・おおいた・かごしま)の地連執行委員を中心に、単組の現状報告から行なったが、情報量や、とりくみに大きな差があることが判明。パートの雇用問題についても、ストライキを視野にとりくみ行っている単組、一定解決が見込まれる単組まで状況はさまざま。九州地連としては、物流統合が本当に生協のすすむべき道なのか、労組として積極的に理事会と話し合い、スケジュールなどを含めて明らかにさせていくことを確認。

【第2回委員会】

11月28日(日)に開催。委員に加えエフコープから北村・中村・江藤・松尾、ララコープから中山・阿部、かごしまから福丸の各氏が参加。コープ九州労組の成富委員長もオブ参加。

理事会資料に基づいて、事業ラインの現状を共有化。①自分の単協がいつから稼働なのか情報を得ること、理事会がどうするのか、当該のパートがどういう要求を持っているのか、きちんと話し合いの場をもつこと、②コープ九州では受託・委託の関係が、契約毎にすすめられている。契約は結んだ段階で法的にも責任が発生し、同時に説明責任も生じることを確認。

さが：理事会は鳥栖への移籍を考えているのか。要冷委託を同時期に移すので、パートは鳥栖まで時間をかけて行くかどうか？一方で委託反対を言いながら、他方で条件闘争をするというのは悩ましい。

ララコープ：反対運動によってワークシェアリングの案がでてきた。理事会の見解は、「事業連合だから、世の中の流れだから、コストが下がるから」というもの。これではパートは納得できない。

【第3回委員会】

12月18日(土)に開催。委員に加えエフから中村・松尾、さがから浦川、みやざきから年見、かごしまから野元・福丸、生協労連から鈴木の各氏が参加。

05年度年間スケジュールについての情報を確認(特に正月スケジュール)した。コープ九州の姿勢は権限も責任もない。「会員生協の理事会、労組で協議してほしい」という見解。九州地連としては、こうしたコープ九州への対応について、統一的な論議が必要。しずおかの例では、パートの感情を逆なでするような経営側のメンバーの発言には謝罪を求めて、それができない場合は、交渉団から外れてもらうことも視野に入れてすすめている。東海は地連として、この間単組の交渉に関わってきて、雇用問題への対応を積み上げてきている。九州では、まだそこまでいっていない。

要冷委託に関しては、相互の確認(納得)が重要。コスト面だけでなく、物流の心臓部ということ、地元業者との関係など、それとも単に要冷委託の時期を早めただけなのか、鳥栖への移籍を含めて検討できるのか、理事会の説明責任を果たさせる。労働者を軽く見る発言は絶対に許さない。雇用問題については、一定経験のある人が核になって集品した

ほうが、モチベーションが保たれる。雇用の面を考えるとその選択肢も考えられる。

日生協の新ビジョンは、2010年以降を見据えて、事業連合なしには生協はありえないというもの。当面の課題として、雇用問題にどう対応するかについてはこの間論議してきたが、「事業連合」そのものについての論議も必要。

【第4回委員会】

2月20日（日）に開催。はじめに各単協での進捗状況を交流。エフコープでは3月業務内容の抽選をする。さがやララコープは「事業所閉鎖と雇用を守る闘い」学習会を開催。ララコープは緊急労組員集会で労組としての方針を説明し、確認された。おおいとは、委託化で決着という方向。かごしまでは新たな雇用問題を発生させないための退職不補充と、ドライラインから要冷ラインへ異動提案。

さがに関して、理事会の姿勢は、「雇用問題について、労組が移転反対している限りは議論できない」「労組の要求は、働き続けることなのか？ 収入なのか？ 職種なのか？」「生協で働き続けたいというので、あの仕事はいい、この仕事はダメというのはやめましょう」というもの。契約の関係では先延ばしできない状況であり、どこかで執行部は判断しないとけない。

条件闘争についての条件は、各単組での交渉になる。それぞれのレベルのところですめる。生協の物流のあり方について、また、共同購入のあり方について、生協が地域で求められているものは何か、など労組としても今後の論議は必要。要冷委託については、労組もその視点は持っておいたほうがいと判断する。仕入れ値を下げ、コストを下げ、単価を下げ、供給を上げることがきちんとすすむのか。単協レベルで、今回の統一物流の見解をもっと煮詰めることも必要で、その点では労使共闘できるのではないか。

【第5回委員会】

3月27日（日）に開催。今回の獲得目標は地連としての条件統一、それぞれ意見を出し合うなかでよりよい条件へ持っていくこと。CXGの労組への対応。

理事会から、コスト関係の試算、ワークシェアリングした労働時間がどの位になるのか、ワークシェアリングによる雇用保険、社会保険の問題について見解を求める。物流全体の問題としてすすめることを、早めに全体で確認することが重要。職種の選択で抽選がいいのかどうか、問題はあるが、公平公正を考えると他に何かあるか、初めに確認してすすめる。スケジュール的には、5月にはパートの行き先が決まっていなくて不安な状況。次回会議には行き先が決まっているレベルで、7月にはパートの行き先を確定できていないといけない。エフコープと他生協の稼働時期は1ヶ月の開きがある。さがは特殊な事情を配慮すると厳しいが、ララコープとかごしまは一定決めないとけない。

次回開催は5月28日（土）15：00～18：00

【第6回委員会】

5月28日（土）に開催、現状交流から始めた。CXGに関する事項を引き続き論議。問題

が残っているところを委員会で、最後までみていくかは判断が必要。物流対策委員会としての役割は一旦、地連執行委員会へ返すにしても時期的にはまだ早いのではと判断。

(3) 事業所閉鎖に伴う解雇問題の留意点

①理事会に説明責任を果たさせる。なぜ閉鎖なのかパートのなかま、一人ひとりが理解できるようにきちんと説明させる。(ただし、パートのなかまには理解はできても納得するのは非常に厳しいものがある。なぜパートだけ?という思いが常につきまとう…。)

パートのなかまの理解が得られて、初めて次の段階にすすめる。

②労働組合の方針がぶれないように、方針をきちんと説明する。「経営の判断」は理事会にあっても、それにとまなう雇用、労働条件の不利益変更については、労働組合は最大限取組む。(方針がぶれると、取組み中に方針転換をせざる得なくなる)

③雇用確保においては、生協内部での継続雇用を第一に考えて取組む。理事会にもそのことを認識させる。各生協の経営状況にもよるが、内部での雇用確保が難しい場合は他企業への斡旋も含めて雇用を確保させる。

※雇用問題が発生した場合、理事会に説明責任と雇用責任を果たさせる。