生活クラブ
労組ニュース

発　行

全国一般労働組合全国協議会神奈川
生活クラブ生協支部

労働条件の不利益変更を職員みんなで阻止しよう！

前回発行のニュースでもお伝えしているように、生協は配偶者手当支給に関する規定、及び育児短時間勤務における賃金・一時金の支給に関する規定の改悪を進めようとしています。今回の生協案は、「能力に応じた労働、必要に応じた分配」という本来、協同組合が目指すべき平等社会の理想を自ら捨て去るものです。このまま労働条件の改悪を強行させないために、職員みんなで反対の声を上げていきましょう！

就業規則の不利益変更を一方的に課すことは法律で禁止されています

生協より提案されている配偶者手当の縮小、育児短時間勤務の賃金・一時金の支給額の削減は、いずれも就業規則の不利益変更を含む内容です。労働契約法第 9 条には、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」とあり、原則、使用者が勝手に手当てを減額したり、無くしたりすることは出来ません。ただし、その不利益の程度や変更の必要性、その変更が合理的なものかどうか等により法的に容認されることもあるため、先ずは一人ひとりが反対の声を上げること、そして、不利益変更に反対する労働組合に参加することが、使用者側の一方的な就業規則改悪に歯止めをかける力になります。

配偶者手当を縮小し、初任給アップの原資に回すのは「合理的」なのでしょうか？

今回の生協の提案は、近年、新卒者の採用で雇い負けしていることを背景に、初任給アップのための原資（また、それに伴い昨年度以前に採用した新卒者との賃金の逆転現象が起きないようにするための原資）を、配偶者手当の減額と対象者の縮小によって融通しようというものです。賃金原資を一切増やすことなく、支給対象やこれまでの支給根拠を捨象して、「丁度良いから、こっちのお金をあっちに移し替えよう」、というのは、何ともご都合主義的で場当たり的な対応です。現在、配偶者手当の支給を受けている人は、夫々の家庭のライフスタイルに合わせて固有の生活を営んでおり、その手当の縮小は家計に強制的に大きな影響を与えます。生協は「多様化する家族のあり方」に対応するためと言いますが、個別の事情に対して配慮や手当を行うことこそが多様性を認めることではないでしょうか。

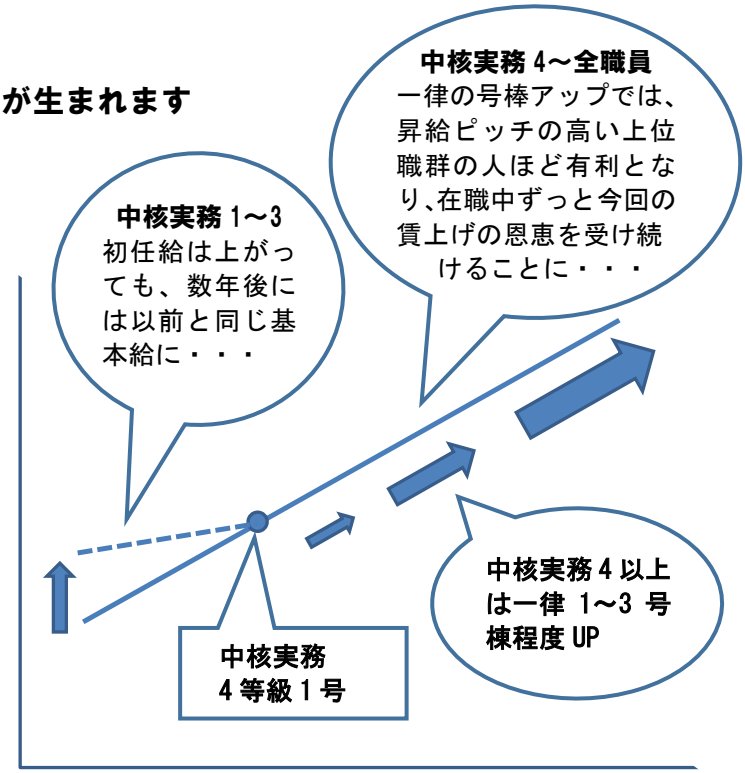
中核実務の 1～3 等級の若年層にも不利益な変更となっています

今回、生協は、配偶者手当の廃止により生まれる原資のうち 450 万円を初任給の引き上げと中核１～

3 等級に回し、大卒の場合、初任給を 18 万 8600 円から 20 万 1000 円と 1 万 2400 円引き上げるとしています。しかし、大卒者が最初に格付けられる中核 2-1 から中核 3 等級までの昇給ピッチは 310 円から 240 円に引き下げられ、同じ評価を受けても以前よりその後の昇給額が低くなるように設計されています。また 2 級から 3 級に、3 級から 4 級に等級が上がるときの大幅な昇給も切り下げられています。仮に、入職後、毎年人事評価が 100%だった場合、7 年目が終わったところで中核 4 等級になりますが、その時点で、これら若手職員は、今回の賃金支給規定改定前と全く同じ基本給額になります。初任給を改訂するにあたり、賃金表全体の書き換え（ベース・アップ）を行わず、現行の 4 等級 1 号に無理やり接合させようとするために、結局、入職後数年経った時点の賃金は全く変わらず、それ以降の生涯賃金は以前と同じ水準になるどころか、配偶者手当が縮小された分、支給対象になるはずだった人にとっては、却って不利益となってしまいます。

号俸を一律に上げる再分配では大きな格差が生まれます

一方、生協はその他の職員への再分配の方法を、貢献期待給を 1～3 号俸アップさせる賃金改定としていますが、昇給ピッチは職群や等級により 80 円から 820 円まで、10 倍以上もの差があります。仮に再配分を一律 3 号俸アップとすると、240 円の人もいれば 2460 円の人もいるということになり、歴然とした格差が発生することとなります。そして、昇給ピッチは、部門管理職群、経営管理職群などの上位職群にいくほど高く、先に見た通り中核実務の若年層がいずれは現行の基本給と同じ金額に位置づけられるのに対し、今回の再配分の恩恵を退職するまでずっと受け続けることになります。



時代に逆行する、育児短時間勤務における賃金・一時金の支給額の大幅な減額

また、今回同時に提案されている、育児短時間勤務の対象時間の大幅な賃金減額については、少子高齢化の時代に真っ向から逆行するものであり、これが一方で「サステイナブル」を標ぼうする生協が行うこととは思えません。周りの生協や企業を見渡してみたら、生活クラブの育児短時間勤制度は子育て世代を優遇し過ぎていたので、この際、周りの事業体に合わせたい、ということなのでしょうか？むしろ、この先進的な取り組みを、就活の学生にしっかりと説明し、目先の基本給の高低だけでなく、子育て世代を応援する生協のしくみとして誇り、守り続けるべきではないでしょうか？

このように、今回の配偶者手当、育児短時間勤務賃金の改悪は、対象者には労働条件の大幅な不利益変更になることはもちろん、対象外の職員にとっても、今後、生活クラブが進む道として、決して見過ごすことができない問題を孕んでいます。私たちの労働組合に集結して協同組合的な価値を立て直し、ともに労働条件の改悪に反対の声を上げていきましょう。