

# かたくり

大学生協ニハ東京



第3期  
第13号  
2009年  
3月5日

発行：生協労連東京地区大学生協  
非正規労働者合同労働組合  
発行責任者：書記長 坪井盛治  
〒150-0001 渋谷区神宮前6-24-4 大学生協渋谷会館  
TEL:03-3486-6694 FAX:03-3486-6625  
E-mail: [tsuboi@tokyo-roukyou.jp](mailto:tsuboi@tokyo-roukyou.jp)

## 廃業は納得できないが、受け止めざるを得ない 退職・再雇用条件は、高い水準を引出す

労働組合は、1月7日以降の5回の交渉を通じて、理事会に決定のプロセスに誤りがあったことを認めさせ謝罪させるとともに、存続の可能性を追求してきました。理事会廃業決定時の根拠数値の不正確さを指摘し、正確な数値の提示を求めました。「廃業ありき」で、できない理由を並びたてる姿勢を改めさせ、ようやく存続のために出来得ることを尽くす姿勢で事業計画を作成させ、存続の可否を精査できるところまで漕ぎ着けました。

3月2日の第6回交渉は、その数値を基に、存続の可否と雇用確保について協議し、「廃業は納得できないが、受け止めざるを得ない」と確認しました。交渉の到達点についてお知らせします。

### 1、交渉の論点と判断基準

労働組合は、第6回団体交渉に、3つの判断基準と4つの論点を持って臨みました。

#### 3つの判断基準

- (1) 最終的な廃業の判断は、コープインの仲間の納得と合意に基づいておこなう
- (2) コープインの仲間の今後の働きがいと、まっとうな生活を実現させるための最善な判断をすること
- (3) 大学生協の経営再建と民主的運営を前進させるために教訓化すること

#### 4つの論点

- (1) 数値の精査による存続の判断。
  - ① 4月廃業と9月廃業の場合にどちらの方が最終利益に貢献するか
  - ② 次年度以降も安定して存続し続けられる状況にあるかどうか
- (2) 退職・再雇用条件の引き上げ
- (3) 3月14日連合会全国理事会での再審査及び教訓化
- (4) 専務理事による謝罪

### 2、交渉の到達点

#### (1) 数値の精査による存続の可否の判断

- ① 4月廃業と9月廃業の場合にどちらの方が最終利益に貢献するか
  - \* 損益計算書上は、9月まで営業すれば赤字は拡大する。
  - \* しかし、最終的な減価償却費未償却分の特損処理金額は9月まで営業した方が少なくなるため、理論上は連合会の損失は9月まで営業した方が460万円ほど少なくなる、ことを確認しました。
- ② 次年度以降も安定して存続し続けられる状況にあるか

どうか

- \* この間の協議を受けとめ、できうる様々な経営努力を検討し事業計画を作成した結果、「従来にない数値計画を検討することができました」。この間議論してきた修繕費1.7億円（緊急を要する修繕、耐用年数が過ぎているものの修繕）を加味しても、約1000万円前後の事業剰余黒字となるシミュレーションを提示させることまで到達することができました。
- \* しかし、今後中長期にわたって安定した営業を続けるためには、想定される修繕および競争力を維持するための改装費に備えるために、年間2000万～3000万円の修繕積立金が必要であり、それを加味すると赤字経営となる、との説明を受けました。
- \* さらに、共済分離によって連合会の内部留保が現状の1/10=5億円程に激減すること、現状の連合会の事業剰余はトントンか赤字という水準であることを前提として考えると、コープインとして独立採算でやっていけるだけの剰余確保（資金調達）ができないと、安定して存続することはできない、との説明がされました。（現状の連合会には、05年答申にある事業連合分の不動産を購入する余裕もないことも確認しました。）
- ③ 労働組合としての判断
  - \* 「コープインの仲間の今後の働きがいと、まっとうな生活を実現させる為の最善な判断をすること」という基準で考えるならば、「現状の水準で継続できる」水準ではなく、「競争力を維持できる改装」に耐えられる事業構造が必要です。しかし、理事会が提示した再建計画シミュレーションでは、それが想定できず、事業の展望が見えないため、苦汁の選択として「納得はできないが、廃業は受け止めざるを得ない」と話し合いました。
  - \* また、①2か月以上に渡る協議が続き心身ともに疲労も蓄積してきており、お客様に対する接客に影響が出始めており労働者の仕事に対する責任として、これ以上交渉を長引かせることはできないこと、②廃業期日が迫り、

## 労働組合員の方にお渡し下さい。

今後の雇用とくらしに対する不安が増していることから、これ以上交渉を長引かせることはできないと話合いました。

- \* 労組員の意見：「私たち現場はずっと蚊帳の外だった。もっと早く知らされ、労使ともに存続のために取組めていればと思うと、無念でならない。」「私たちは、このホテルとのお客様を愛してきた。もうここに来てもコープインがないんだと思うと、ふるさとを失ったようにつらい。」「二度とこのようなことがないように教訓化してください」

### (2) 退職・再雇用条件の引き上げ

#### 雇用の確保

- ① 原則は連合会内の異動で対応する。本人の意向にそわない場合は希望に応じた再就職の斡旋を決まるまで行う。異動および斡旋は、基本的に年収を確保する水準で行う。
- ② 異動する際には、2ヶ月の研修期間を設ける
- ③ 退職・斡旋の場合で、再就職のために職業訓練が必要な場合は、本人と相談の上、生協は職業訓練の場と費用負担を検討する。
- ④ 異動および斡旋による再就職で仕事が合わない場合は、再異動および再斡旋について、できる限りのことを行う。連合会内の異動に関しては業務の変更を、斡旋の場合は、仕事が合わず退職した場合であっても、再就職後半年以内であれば、本人の申請によって、複数回の斡旋を行う。
- ⑤ 退職・斡旋の場合は、仕事探しの為に5月15日以降2か月間を限度に連合会での雇用を保障し給与を支払う。ただし、7月15日時点で再就職先が決まっていない場合は、さらに2か月間延長する。

#### 退職慰労金・特別慰労金および解決金など

- ① 連合会内の異動を除き退職慰労金および特別慰労金、夏季賞与を定時職員とパート職員に同等に支給する。
- ② 退職慰労金は、定時職員退職慰労金の基準で定時職員とパート職員に同等に支給する。
- ③ パート職員の夏季賞与は、「パートタイマー慰労金支給基準」に基づき支給する。定時職員の夏季賞与と基準との差額は特別慰労金として加算する。
- ④ 5月15日以前に退職する場合についても、退職慰労金・特別慰労金・夏季賞与(パートタイマー慰労金)を支給する。
- ⑤ 連合会内の異動にともなう研修期間(2ヶ月)の間で、仕事が合わずに退職する場合にも退職慰労金・特別慰労金・夏季賞与を支給する。
- ⑥ 特別慰労金は6ヶ月を支給する。  
.....
- ⑦ 未消化の有給休暇は、その日数に相当する賃金を支払う。
- ⑧ 全員に解決金5万円を支給する。

#### その他の雇用に関する確認事項

- ① 3月8日の週から雇用に関する希望面接を開始する。本人が希望すれば労組役員が同席する。
- ② 異動・斡旋に関する進捗状況を事務折衝で共有化しながら進める。必要に応じて協議する。
- ③ 福島常務を異動斡旋に関する責任者とする。

### (3) 3月14日連合会全国理事会での再審査および教訓化

- ① 3月14日連合会全国理事会において、交渉の到達点に沿った正しい数字で再審議し教訓化も行うことを確認しました。
- ② 労働組合に対して、理事会審議資料を提出すること、審議内容を報告することを確認しました。

### (4) 専務理事による謝罪

- ① 3月14日連合会全国理事会の審議結果に基づき、専務理事が謝罪すること、教訓化した内容を表明することを確認しました。

#### <2月13日回答書における謝罪と教訓化の到達点>

理事会は、雇用不安を招いたことと廃業決定に至るプロセスに不十分さがあつたことを認め謝罪し、3つの教訓を表明しました。

- ・ コープイン渋谷に働く皆さんに対し、今回のホテル事業の廃業は、突然の通知であり今後の生活への不安や精神的な苦痛を与えたことについて、改めてお詫びいたします。決定に至るプロセスとしても、働く皆さんと一緒に経営を考え、改善できる方法がないかお伺いすべきだったと思います。そういう機会や場を作るべきでした。また、どのような対策を打っても将来的に経営改善の見通しが立たないことを正確かつ正直に示すべきでした。

- ・ 今後活かす教訓としては、  
第一に、現場の職員のみなさんと経営情報を共有化、その改善課題、解決手法を検討し、現場とともに進めること

第二に、経営の改善がすすまず廃業等を考える場合には、その情報を公開し、事前に職員に理解を求めること。また、連合会の事業であっても会員に関わる事業に関しては、会員にも事前に情報を提示すること

第三に、やむなく事業を廃止する場合は、事前に廃止のための経営判断基準を理事会で確認し、その内容を公開すること

- 労働組合は、その後の団交も踏まえて、再度、謝罪と教訓化をすることを求めています。

**これからが、正念場です！**

**今後も、労組員の新たな職場が確保されるまで奮闘します**  
**引き続き、ご支援・ご協力をお願いいたします**