

争論

生協の労働モデルをいかにつくるか？



1. 流通業と生協の現場を見て～協同組合における働き方を考える
木本 喜美子
2. エフコープ生協の「均等待遇」～普遍的な労働モデルを目指して
西田 浩基

生活協同組合において、それまで見られなかった「派遣」や「委託」といった新しい労働形態が導入されたのはいつのことだろうか。おそらくは班別共同購入に代わる無店舗販売の事業形態として「個配」が普及し始めた頃、正規職員や定時職員以外の新しい多様な労働形態が検討され、本格的に導入されたのだろう。今ではあまり聞かれなくなったが、個配においては有志組合員が注文品を届ける「メイト」制が多くの生協に広まったし、近隣競合店との激しい競争にさらされ、営業時間の延長やコストダウンが追求されていた店舗においても、「アルバイト」「臨時」「嘱託」といった形容詞がつけられた職員に、さまざまな仕事が委ねられ始めていた。

くらしと協同の研究所の所報『協う』(当時)において、そうした非正規労働者の実態を取材し、インタビューしたのは 2007 年 (101 号) のことである。そこで明らかになった職員の構成比率 (正規職員 3 割 : 定時職員 3 割 : その他の非正規職員 3 割) に対して、研究者や学生のみならず生協職員からも驚きの声が上がったことを昨日のこのように思い出す。

しかし、それから 7 年、いまや労働形態の多様化は当然の時代であり、それに伴う低賃金化が進んでいる。よほどのことがない限り就職した以上はその組織に定年まで勤めることになるだろうとか、年齢とともに給与は上がっていくものだとか、まじめに勤めればい

つかは中間管理職くらいにはなれるだろうとかいった夢を、若者たちがすっかりあきらめる、というよりもそんなことは自分達には無縁の昔話だと一笑に付される時代がやってきた。若い世代にとっては、所得・年取というのは年々増えるどころか、むしろ減り続けていくものなのである。

事実、40 代や 50 代の人間が 20 年以上前の学生時代に聞いていたサラリーマンの平均年取や生涯所得よりも、現在の学生に示されるそのほうが相当低いことから、正規・非正規間の格差や世代間格差という個人では覆しようもない現実を突き付けられている彼らを前に、努力の尊さなどを説くのは偽善ではないかと教員としては悩まざるを得ない。

こんな時代に、働く人々はどういう夢を描けるのだろうか。一般的企業とは違って、協同組合ならば、働き手に将来の展望を示すことができるのだろうか。否定的な意見も多いだろう。それは生協の使命ではない、重すぎる課題だ、という意見はもっともである。

しかし、それでも研究者には期待がある。そしてそれに応えようと歩み始めた生協もある。「仕事」をいかに評価し、いかなる「職」すなわち人生を労働者に提供するのか。本号の「争論」では、すべての人に対して公正な労働モデルを生協がどのようにつくっていくべきか、語っていただいた。

(本誌編集長 杉本貴志)