

■□ コメントⅢ

青木 美紗 (奈良女子大学助教)



私は前年度、杉本貴志先生が主査をされた全労済協会の研究会で、エフコープさんには労働について現地調査をさせていただきましたので、そのときの様子もふまえて、補足説明もしながら、質問もさせていただきましたのかなと思います。

JAについても、西井さんからは大きなデータを提示していただきましたが、これも昨年度、広島県のJAさんのご協力で、女性の営農指導員さんの働き方に関する調査をさせていただきましたので、西井さんのご報告に少し補足もさせていただきましたながら、質問をさせていただければと考えています。

まずエフコープさんですが、生協で初めて同一労働同一賃金を導入されたということで、最初にお聞きしたときも現在も、本当にすごいことをされているなと思っています。たいへん先進的ですし、おそらく日本の社会においても先駆的な事例になるだろうと考えています。

私自身も非常に興味がありますし、学生にもぜひ知ってもらいたいと思ひまして、昨年度、1回生の学生を対象に、「働き方を考えてみよう」ということで、エフコープさんの人事制度の話とワーカーズコープやワーカーズコレクティブの話、それから雇用労働という意味で生協のパート職員の話をしたのですが、女子学生に最もウケたのがエフコープさんの同一労働同一賃金でした。

学生たちは、ワーカーズコープにも非常

に関心を持っていて、やはり自分たちが何かをつくりあげたり、役に立っていると感じられるような仕事をしたいという傾向があるのかなと思います。

エフコープさんの同一労働同一賃金で、なによりいいと思う点は、やはり「首を切られない」というところではないかと思ひます。首を切られずに、しかも最低限の生活水準は維持できるような賃金と福利厚生が保障されている。ここが生活への安心感にもつながり、仕事へのモチベーションを高める前提になっているのではないかと考えています。

実際、エフコープさんには研修講師としても行かせていただきましたが、見ていると、職員さんが非常に元気だという印象を持っています。若い職員さんも多くて、ベテランの職員さんと若い職員さんが和やかに、いい関係を保ちながら働いておられるのではないかという印象を持ちました。

この同一労働同一賃金を導入するうえで、おそらく長年勤務されてきた方々の給料が減るような可能性もあったのではないかと思ひまして、調査で労働組合の方のお話を伺うことができたときに、「そういう軋轢はなかったのですか」とお聞きしました。そのとき非常に印象的だったのは、「労働組合は、いままでは賃金を上げることを第一目的にしてきたが、組合員のことを考えると、この地域にエフコープがあることが大事だし、組合員が一番喜んでくれること、ひいては地域がよりよくなっていくことが一番大事だから、自分たちの賃金のこ

とはひとつ置いて、まずは地域・組合員のことを考えたうえで、自分たちが生協職員として何をしなければならないのかを考えるようになったのではないか」というお話でした。

この点が協同組合らしい点でもあったのかなと考えておりますし、この考え方がどうかたちで職員さんに浸透していったのかは非常に興味深いところです。

人事評価に関しては、木本喜美子先生からもお話がありました。私自身もこれから考えなければいけないところではないかと思っています。調査で、実際に店舗の女性の定時スタッフの方にお話を伺いました。その方は、定時スタッフですが、評価する立場に立たれている方です。「どうかたちでスタッフの評価されているのですか」とお聞きしたところ、「日々、担当しているスタッフの様子を、とにかく常に見ています。基本的には、挨拶や組合員への態度、遅刻しない等の基本的なことができていれば一定のランクにしますし、それに加えて組合員さんからの評価がよかったり、自主的に組合員さんが喜んでくれるように何かしようとするような姿勢があれば、評価を上げています」とおっしゃっていました。

いまのところ、評価者の裁量に委ねられている傾向があるのかなと思いましたが、研修もしっかりされているとお聞きしていますので、その研修でどのようなことをされていて、評価基準のようなものを決めておられるのかということも、よければお聞かせいただければと思います。

それから、女性の観点になってしまいますが、フルタイムスタッフと定時スタッフの移行が自由なのは、非常に魅力的だと思っていますし、学生たちに聞いても、「結婚や出産で仕事を離れなくてもいいという

安心感があって、とても働きやすいのではないか」という意見が出ていました。

ただ、そうしますと、フルタイムスタッフが減っていく可能性が今後、考えられるのではないかと思います。その辺りはどのようにお考えなのでしょう。実際、店舗の女性の定時スタッフの方も、「フルタイムスタッフへの移行は考えていないのですか」とお聞きしたところ、「責任が重い」「転勤がある」という理由から「フルタイムスタッフへの移行なんて、いっさい考えていません」というご意見がありました。

こうしたことから、フルタイムスタッフへの移行はなかなか厳しい面もあるのかなと感じた次第です。

この人事制度を入れるにあたって、組合員さんにはどのようなかたちで周知されているのか、また、どういった受けとめ方をされているのかということも少しお伺いできればと思います。

山縣宏寿先生のお話につきましては、私も初めてこういうお話をお聴きしまして、生協は男女差をなくした賃金制度を採っていたことや、能力給を強化することによる危ない部分についても知ることができて、同一労働同一賃金が騒がれているなかで、危機感や注意喚起をしていただけたのかなと感じました。

CK生協では、そうした先駆的な仕組みを採用されているということでしたが、他の生協はどういう賃金体系になっているのかを、もしご存じであれば教えていただきたいと思っています。

また、能力給にするには、査定 of 公平性が非常に重要なと思いましたが、生協であれば公平な査定や評価が実現できると考えてらっしゃるのかどうかも、お聞きしたいところです。

西井賢悟さんのお話で、理念や知識が浸

透している人は行動にも移せているということは、私自身、現場の職員さんを見ていてもよくわかると感じています。昨年の広島県内のJAの女性営農指導員の調査をさせていただいた際にも感じました。営農の方々ですので、JAでは最も組合員さんに近い立場にいらっしゃる方々です。営農を希望して、営農部門に就くことができた女性職員の方々は、非常にモチベーションが高く、組合員さんに「ありがとう」と言ってもらえたり、「あんたが言ったら、やらなしゃあないな」と言われるような信頼関係を構築できるところに喜びがあって、お給料が上がるとか職位が上がることはあまり考えていないとおっしゃっていました。このことから、協同組合においては組合員さんとの関係が働くモチベーションに大きく関わっていると考えさせられています。

一方で、女性ということであれば、家庭との両立が難しいという声も出てきましたし、JAではまだまだ「女性は窓口、男性は渉外」というような、きっぱりと分かれた人事システムが残っていますので、営農を希望していたのに、結局、就けなくて仕事を辞めた方もいるということをお聞きしています。

共済から営農に移られた職員さんにもお話を聞くことができました。共済や信用はノルマがあって、西井さんの報告でも、それを達成できるとJAの剰余利益を求め行動になるのではないかというお話がありましたが、逆に「ノルマがあるから、やりやすい」という声も聴かれました。営農に移ってしまうと、自分で課題を見つけて動いていかないといけない。研究者に似たような仕事で、それまで銀行で働いていた人が翌年いきなり「フィールドワーカーになりなさい」と言われているようなものです。

ので、その点ではすごく難しいところもあるとおっしゃっていました。

やはり、適材適所といいますか、その人の得意とするところに配属できるような人事システムのあり方も重要なと考えています。

また、3～5年で配置転換をするのも起こりうることで、このときに組合員と築き上げた信頼関係がどのように変わっていくのかも懸念事項です。この辺りは、データで読みにくい部分もあるかと思いますが、現場で聞いておられることがあれば教えていただきたいと思います。

最後に、各農協の状況や研修内容によっても数値にすごく差が出るのではないかと考えられます。今回は10農協のデータをすべて集計して、分析されましたが、もし農協別に集計されて、違いがあるということがあれば、教えていただければ幸いです。