

コンビニの構造とユニオン運動

コンビニ加盟店ユニオン執行委員
報告者 **吉村 英二**

首都圏青年ユニオン
清水 文美

ブラックバイトユニオン執行委員
青木耕太郎

ジャーナリスト

コメンテーター **北 健一**

東京公務公共一般東京・青年一般支部

司 会 **原田 仁希**

二〇一九年二月一日に開かれた研究会例会は、コンビニ業界の構造に光を当てた。以前からブラック・バイト問題としてコンビニ業界の労働は注目されていたが、やがてコンビニ・オーナーの過労や二四時間営業へと問題は広がっていった。例会ではオーナーと社員、アルバイトのそれぞれの実態が報告された。

そのなかで、本部と加盟店とのフランチャイズ契約や特殊な会計のあり方が問題の根源であると強調された。その根拠からオーナーの過酷な経営活動がもたらされ、その経営困難によって社員やアルバイトの過酷な労働が生み出されていることが浮かび上がった。また店長や社員、アルバイトといった雇われている弱い者同士のあいだで、仕事を押しつけ合うような「加害・被害の関係」がつけられている現実も留意すべき点だった。さらにはコンビニに並んでいる商品を、製造し運搬する業者・労働者にも、コンビニ業界の構造が大きな影響を与えていることも明らかにされた。

このようなフランチャイズ本部を頂点とする業界構造に異を唱えるオーナーたちが立ち上がり、ユニオンを結成した。またメディアもその実態を取りあげ、市民も二四時間営業や元日営業などに注目を向けるようになった。

コンビニ問題は、実は労働者の長時間労働とそれに規定される消費生活に関わっている。ここからさらに、労働者の生活過程やライフスタイル、そして消費を支える小売り店の将来像へと思考を広げていくこともできるだろう。

(文責・木下武男)

●原田 業種別職種別ユニオン運動研究会・事務局の原田と申します。公共一般に所属し、首都圏青年ユニオンを担当しています。まずは、研究会代表の木下武男先生より開会の挨拶をお願いいたします。

おつめこ

●木下 今、いろいろな場所でさまざまな紛争が起きています。二、三日前には、静岡の浜松で一八人の保育士が一斉退職したというニュースがありました。その少し前には、総合サポーターユニオンが世田谷の保育園を自主運営しました。これらの動きを見て思ったのは、これは一種の職場離脱闘争だということです。職場離脱闘争というのは、一九四七年の二・一ゼネスト中止の後に、アメリカ占領軍から国鉄がストライキ権を剥奪されたために、ストライキは行なえないけれども、職場を一斉に離れていくという闘争です。

賛否があつた闘争形態でしたが、今起きてきているのは、どのように労働組合を作るかわからない、どのように団体交渉するかわからない、どのようにストライキするかわからない、こういった人たちの闘争です。たいへん大きな闘争エネルギーが沸々と起こっている。国民レベルで今、潜在的な闘争エネルギーが巻き起こっている。それにもかかわらず、既存の労働運動側がそれに対応できていない。ここに、われわれ研究会の役割があることを痛感させられました。

本日はよろしくお願ひします。

●原田 それでは、コンビニ加盟店ユニオン執行委員の吉村英二さんから、コンビニ加盟店ユニオンによるオーナーの運動について、お話をいただきます。

◎報告◎

コンビニオーナーのユニオン運動の展開

吉村英二

●吉村 昨年九月からコンビニ加盟店ユニオンの執行委員となつた吉村です。以前は副執行委員長をしていました。私は江東区でセブンイレブンを二二年、経営しています。今日は、どういったかたちでこのユニオンを結成したか、またセブンイレブンの実態についてお話ししようと思います。

まず、「コンビニ加盟店ユニオン」というと、経営者なのにユニオンはおかしいのではないかとよく言われてしまいます。実はみんな自分は経営者だと思つています。私も最初はそう思つていたのですが、今は労働組合法の労働者の団体交渉権を獲得することをめざして、ユニオンを結成しました。

皆さんご承知のとおり、コンビニの現状については、マスコミによってここ五年で急に暴露されまして、働き方は完全に労働者ではないか、実態は労働者だということが認められてきています。

私も以前から思つていたのですが、働き方は直営店の店長とそれほど変わりません。もしかすると給料や待遇は、直営店の店長のほうが上ではないかとすら思っています。

◆コンビニ加盟店ユニオンの設立

まず、コンビニ加盟店ユニオンの設立の経緯についてお話しします。二〇〇〇年の初めにネット上で「山縣ブログ」というブログがありまして、そこに日夜、五〇人以上が集まって議論をしていました。

当時のコンビニオーナー、店長というのは、隣のお店ともまったく交流がない状態でした。せいぜい、おでんの容器がなくなつたから借りるくらいです。今もそうですが、本部社員はわれわれが集まることをものすごく嫌いました。

ブログ上の議論が一番盛り上がったのが、コンビニの特殊会計の問題です。コンビニは一般会計ではありません。これは大変難しい問題で、税務署の職員ですら、ものすごく悩むぐらいです。一言で言うと、廃棄はすべてオーナーにかぶせるといふ会計なのです。そのため、粗利の概念が違います。本部から最初の説明では、「オーナーと本部で利益分配するから、公平ですよ」と言われるのに、いくら売上を上げても一向に儲からない。それは利益から廃棄分をオーナーにかぶせるといふ会計になっているからなのです。こうした特殊会計について、ずっと議論していました。

また、ちょっとでも値下げをすると、本部

から人が飛んできた時代です。「オーナーさん、なんてことやってくれたんですか」と。実際に、おにぎりやお弁当を値下げすると、本部社員が飛んできて、契約更新しないという圧力を受けるオーナーが始めました。そこで、たしか三六人でばらばらに、公正取引委員会に提訴しました。その結果、見切り妨害の排除措置命令が出ました。それが二〇〇九年のことです。要は、優越的地位が本部にあり、優越的地位を濫用して、見切り販売を妨害することに対する排除措置命令です。公正取引委員会は鳴かない番犬とよく言われたのですが、やっとなりてくれました。その時、これでやっとなりて見切り販売が広まると思いましたが、われわれオーナーが全部廃棄をさぶるのだから、売り切ったほうが利益になります。廃棄を出さないということで、世の中のためにもなる。しかし、現状では、一%未満の店舗でしか値下げは実施されていません。まだまだ圧力がかかっているということです。

その後、ブログでつながっていたオーナーたちが集まるうではないかということで、二〇〇九年八月に議員会館で、六〇、七〇人だと思いのですが、集まりました。集まるというのはかなり勇気があることで、先ほどのような本部の圧力がものすごくありました。かなり猛者の人たちでも、実は集まるときにキョロキョロと周りを見回していました。ひょっとしたら本部の罠で、一網打尽に反逆分子を捕まえるのではないかという憶測もありました。今でいうとオフ会のようなかたちで、ユニオンの発足にいたり

ました。

われわれのユニオンの基本理念は、第一に、加盟店の連携にあります。個別に一人ひとり悩まないで、つながろうと。一人ひとり力は弱いのですけれども、集まるとかなりの力になります。

また、基本理念の第二は、フランチャイズ法の推進です。われわれの立場というのは、非常に曖昧です。経済産業省も最近、ようやく動いてくれています。その当時は真面目に取り合ってくれませんでした。下請法とも違うし、労働組合としてでもない。これでは法律がなく、まったく改善されないではないか、ということで、アメリカの州法を参考にしたフランチャイズ法の制定をめざしています。韓国、タイ、オーストラリアにはあるのですが、コンビニがこれほどある日本だけが、まだまだ法的に整備されていません。

◆労働法上の労働者をめぐる闘い

それから、第三の基本理念は、団体交渉による労働条件の改善です。団体交渉をするには、労働組合として認められなくてはいけないということです。労働委員会に申請をしました。ここでよく言われるのが、先ほども言ったように、「なぜ経営者なのに労働者なんだ、ユニオンなんだ」ということです。本部もそうですし、同業者でも経営者の集まりでいいのではないか、というような動きもあるのです。たしかに、意識の面では、みんな経営者だと思っています。

私も、町の八百屋の親父と変わらないと思っています。一方、私たちの働き方は完全に労働者なのです。労働者として認められて団体交渉権を確立するということは、そこで決定したことが記録に残る。マスコミにも伝えられる。われわれの訴えが外にきちんと出るし、法的にも拘束力があるということで、労働組合として認められ、団体交渉権を確立することをめざしたいと考えています。

二〇一四年には、岡山県労働委員会に対して、われわれには団体交渉権がある、労働組合法上の労働者と認めてくださいという訴えをしました。ファミリーマートでも同年、東京都労働委員会に訴えました。このとき、団体交渉に応じなさい、という命令書が交付されました。翌二〇一五年、今度は中央労働委員会に移りまして、三年間、労働組合かどうかを審査されました。そして二〇一九年の三月、命令を棄却されてしまいました。われわれが負けたのです。そのときはすっかりわれわれが勝つのだと思っていました。それは、われわれの実態がマスコミで報道され、これはどう考えても経営者ではない、労働者であるという流れがあったからです。勝ったときのコメントしか用意していませんでしたし、本当に愕然としました。自分ともう一人の副委員長も泣きました。それくらい愕然としました。今は、東京地方裁判所にその取り消しを求める行政訴訟を起しています。長い、長い道のりです。

◆「コンビニ二問題の根源とブラックバイト」

コンビニ二問題の根源ともいえるかと思えますが、われわれ自身がコンビニ二問題についてあまりよく知っていないということがあります。

私の自戒の念もあるのですが、店長さんやオーナーさんは、自分の利益の出方、なぜ一〇何時間も働いているのに稼ぎがないのか、その本質についてわかっていないのです。知ろうとしない、あるいは議論しようとしなないということがあります。

おまけに情報といえば、本部からの週一、二回のFCさんとかSVさんという、伝達要員みたいな本部の指導員からのものだけです。その情報しかないのです。指導員は、「オーナーさん、もつと在庫を取らなければダメですよ」とか、「発注しないからダメなんですよ」とか、そういう情報を流します。それを真に受ける人がほとんどです。指導員は首吊りの足を引っ張っているような指導をしているのです。このようなオーナーの情報不足、あるいは本部からの情報をそのまま受け入れてしまう体質が、コンビニ業界の大きな問題だと思っています。

それから、コンビニ二問題の根源には先ほど言ったように、商品の廃棄はすべてオーナー持ちということがあります。よく言われるのですが、商売というのは、品切れとロスの問題がつきものです。商品がない、売り切れてしまった、一方では、余ってしまったって廃棄しなければならぬ。ところが本部からは、ロスのことは一言も

言われません。

ほとんど「商品をとれ。とらないから、売上が悪いのだ」と。「夜中も満タンにしないからお客さんが来ないのだ」と、とんでもないことを言ってきます。それはそうですよ。廃棄は全部こちら持ちなのです。われわれも悪いのですが、本部は心が痛むということがないのかと思うことはあります。

あと商店のなかでも労働生産性もつとも悪いということがあります。私の兄は商店街で商売をやっています。その商店街の中でコンビニが一番に売上が高いのです。ところが一番売上が高いにもかかわらず、そんなに儲かっていない。私たちが疲弊してしまっている。なぜこんなに売上が高くて、商店街のなかで労働生産性が一番悪いのか。こんなに長時間働いているのに、こんなに儲からない商売があるのだろうかと思えます。やはり根源は廃棄の問題と、指導が悪いのです。

関連しますが、夜中に営業しているという問題もあります。夜中に営業することは、労働生産性が最高に悪いのです。実はどこのお店も、昼の売上の分を夜にはき出すことを利益的にはやっていることになりました。そのような業態がコンビニです。そこそこの売上を見込むならば、労働時間を自由裁量制にすれば、ほとんどは乗り切れる。これほど疲弊しないで済むというような現状です。それは、商店街の他の商店を見てもよくわかります。

あともう一つ、業界問題でいえば、人手不足

の点です。自分が実感しているのは、ここ数年、アルバイトさんの募集は九割が外国人です。日本人は来てくれません。「それでは時給を上げればいいじゃないか」と言われても、残念ながら最低賃金に張り付いているのがコンビニ業界です。非常に生産性が悪くて、コンビニの人員費にまわす余裕がないというお店がほとんどです。近所のオーナーがよく試算するのですが、自分の利益を時間で割ったら、自分の雇っているバイトよりも低かったということが結構あります。

さきほど、この後報告されるブラックバイトユニオンの青木さんから、埼玉県にあるロソンさんから、休日も取れなくて、本当に死にそうだという相談を受けたと聞きましたが、私もよくそういう相談を受けます。それに関連して、この前、一番嬉しかったのは、POSSEの今野晴貴さんがyahoo!ニュースで言われたことです。何も知らない人はアルバイトとオーナーとの関係、つまりコンビニのブラックな労働環境は、オーナーがいけないのではないかと議論になってしまいます。しかし、今野さんは、そうではなくて、オーナーもアルバイトもコンビニ業界のシステムに組み込まれていることの問題だと言ってくれました。オーナーが、本部との対等な関係じゃないとおかしい。そう言ってくれたのが非常に嬉しかったです。

●原田 ありがとうございます。それでは、質問に移りたいと思います。

◆ロイヤリティーの問題と特殊な会計

●池田 総合サポートユニオンの池田と申します。コンビニ加盟店ユニオンのホームページには、ロイヤリティーの上限規制や契約時の情報開示について書かれていますね。その点も含めて、コンビニ業界をどのように改善していこうと考えておられるのか、教えていただければと思います。

●吉村 ロイヤリティーについては、弁護士さんによく「なぜこんな文書にハンコを押したのか」と怒られてしまいます。ロイヤリティー率やロイヤリティーの算出方法も含めて、ゆっくりと時間をかけて説明してもらいたかったのですが、開店に迫られて、大して吟味もせずにハンコを押してしまうという事情があります。自分がお店をオープンしたときを思い出すと、心身共にへとへとでした。本部の社員が、ワーツとめくりながら読み合わせしてくれるのですが、こっちは開店準備でふらふらになりながらという感じなので、正直、読んでも頭に入りません。あとは、まさか一部上場企業が、そんな悪いことをしてこないだろうと思っていたので、それはこちらも悪いですね。

ロイヤリティーについては、五年間の見直しという条項があります。ですが、それはいまだに一回も見直されたことがありません。これだけ人件費が上がって、二〇年前からすると最低賃金は倍近くになっているのに、一向にロイヤリティーが改善されない。継ぎはぎのように一%

下げますとか、そのようなものはあるのですが、根本的なロイヤリティーの改善がなされたことはありません。ですので、最低でもロイヤリティーの上限を設定させる必要があります。ある学者に言われたのですが、これだけのロイヤリティー率だと、「江戸時代だったら一揆が起きるはずだ」とのことです(笑)。

それから、コンビニ業界全体について、いくつかお話すると、まず特殊会計の問題については、オーナーに商品の廃棄分のコストを負担させるようなコンビニ特有の会計ではなく、一般会計に戻すのが一番わかりやすいのではないかと考えています。一般会計に依拠することで、商品の廃棄のコストを無視してまで、たくさんの商品を仕入れて売り上げを出せという本部の今の姿勢を改めさせることができます。

また、外国ではよくあるのですが、ある一定の範囲内にコンビニを作らせないと、ドミナント権が絶対的に必要だと思っています。いまでは、自分の店の真横に同じセブンイレブンを作られても、文句も言えません。実際に作られてしまっています。

そして、私の考えとしては、もうコンビニのピークというのは終わってしまったのではないかと思います。既存店の日販が昨年比で一〇〇とか一〇〇・一を割っています。コンビニ本部はこのことを発表していませんが、実際にそうなのです。株式を見るとすぐにわかるのですが、一店舗の平均日販は、セブンイレブンの場合、六五万円です。一一年前からすると

下がっています。

自分の家族も、じいさんの時代から商店街で商売をやっていた、兄はその商売を継ぐ前は百貨店にいました。私は次男だからコンビニをやっています。前職はチェーンストアでした。大型スーパーです。この四つを見ると、昔あった商店街がデパートになり、デパートがイトーヨーカドーやイオンになり、それがコンビニになって、いまはアマゾンなどの通販かな、という状態なのではないかと思えます。そういう流れを見ると、コンビニの業態自体を根底から変えないといけないのではないかと思っています。

◆二四時間営業をめぐる

●青木 ブラックバイトユニオンの青木です。この間、コンビニ本部は改革というのか、少なくともそのようなパフォーマンスはしていますよね。たとえば、二四時間営業を見直す。あとは、元旦の営業停止についても(都内五〇店舗は多いのかという疑問もありますが)、そういうものが出てきています。このような業界の動向について、吉村さんはどのようにご覧になっていますか。

●吉村 一番旬な話題は、元旦営業をやめるというものですね。東大阪市の松本実敏さんというオーナーさんがいらっしやいます。一匹狼で、実はどこにも所属されていなくて、「俺は俺でいく」という人なのですが、最初に二四時間営業を強引にやめてしまいました。強引にや

めたとすると、違約金が二四〇〇万円発生するという計算式があります。一〇年前だったら、一発で契約解除になっています。しかし、松本さんは契約解除にならなかった。なぜかという、マスコミの支援があったからです。「二四〇〇万」という金額が出てしまうので、本部も契約解除ができないわけですね。

二四時間営業については、経産省が実験的にやりましたということが始まりましたが、正直、このような施策は、根本的な問題解決にはならないと思います。セブンイレブンだけでなく、ローソンもファミリーマートも同じで、いまの体制を維持するのに必死だなと感じます。これまでお話ししたコンビニ業界の根本の問題に、手を付けなければならぬと思っています。

◆「夜営業をやめたい」

●北 後ほどコメントさせていただく、ジャーナリストの北です。二四時間について、セブンイレブンはガイドラインをお店に配って、「これにもとづいてやってください」というやり方を取っているそうですね。実物を見せてもらったりもしたのですが、具体的に夜に店を閉めたというオーナーさんがどのくらいいて、やめたのかなど、ご存じでしたら教えてください。

●吉村 去年、セブンイレブンの社長の発表では、「夜営業をやめたい」というオーナーは、一パーセントだと言っていました。一方、ファミリーマートの社長は、四五パーセントが深夜

営業をやめたいと発言していました。どちらが本当かと言うと、四五パーセントのほうに真実味があるに決まっていますではないですか。一パーセントはないでしょう。働く人が減って、時給も上がって、来るお客さんは減っている。そうすると、五〇パーセントを超えているのではないかなという実感を持っています。「ゆくゆくは」という質問であれば、七〇〜八〇パーセントになるのではないのでしょうか。

ガイドラインについては、五一頁にわたる「二四時間やめるマニュアル」が、今月の初めに本部から来ました。ここには「お客さんにご迷惑をかけていないかどうか」ということが長々と書かれていて、五一頁も読んでいるうちに、「わかったよ、俺が入ればいいんだろ」という感じになりますよ(笑)。

●北 ちなみに、アルバイトに不利益変更をいっさいしてはいけないということも書かれていますよね。

●吉村 ありますね。逆にいうと、それほどまでに二四時間やらせたいのか、と感じます。

◆「サービスを押しつけられるコンビニ」

●鈴木 NPO法人クリーニングカスタマーズサポーターの鈴木です。コンビニは、以前はモノを売るだけだったのが、いまでは税金の支払いなど業務がどんどん膨らんでいますよね。そのなかに実はクリーニングも入っていて、あれは大変なことですね。二四時間電話に出るとか、一店舗あたり何千円くらいにしかならないのに、

毎日集配に来いとか。そのあたりのお話があれば、お聞かせください。

●吉村 クリーニング屋さんに安心していただきたいのは、まず私のところはやりません。やっているところも実はあるのですが、本当に利益になりません。総じて言えるのは、すべてのサービスはコスト割れします。すべて赤字ですね。本部は無料ですが、人件費はこちら持ちですから。

以前、「御用聞きをやれ」と言われたことがあります。今でもミールサービスといって、やっているのですが、これは子どものおやつ代くらいのお金で外を回れというものです。本部はトイレも無料で使わせなさいと言いますが、こちらにはトイレトパー代がかかります。

すべてのサービスにはコストがかかるのですよ。公共料金をとっても、三〇〜四〇円の手数料のうち、六割は本部に取られてしまいます。それに、間違いも起きますよね。前に、一つの間違いで一カ月分のダメージを受けたことがあります。そのくらい儲からない。公共料金については、契約書に書いていないということで、裁判をやった人たちがいるのですが、負けました。公共料金も扱っているというのがセブンイレブンのイメージだとして、だから業務のなかに組み入れられるべきものだ、といった趣旨の判決でした。裁判官が「イメージ」という言葉を使ったのにはびっくりしました。いろいろな業務が増えているために、バイトが集まりにくいという状況もあります。

●原田 ありがとうございます。ここで、ファミリーマートのオーナーの高中さんがいらっしやっているとということで、一言お願いしたいと思います。

◆—本も本部から送りつけられる

●高中 千葉県の千葉中央区と四街道市でファミリーマートの二店舗を、「運営」している高です。あえて「経営」ではなくて「運営」と言っています。なぜかと言うと、名ばかりオーナーだからです。

私は前職がオートボックスのフランチャイズ店本部のオートボックスセブンという会社で、その労働組合、オートボックスユニオンの書記長を四年くらいやっていました。オートボックスを抜けてコンビニをやることになり、これでもうユニオンと関わりない仕事かなと思っていたところ、コンビニ加盟店ユニオンの顧問弁護士である粟一郎先生に「ファミリーマートの店長の労働組合があるんだよ」と言われて、そのときは「いったい何を言っているんだ」と思いました。コンビニ業界がしんどいことを多少はわかっていたのですが、自分はんばってやるから大丈夫だと思っていたら、思った以上に何倍もひどい業界だったわけです。

私は昔からSNSをやっています、本名を出しているいろと訴えてきました。コンビニ加盟店ユニオンと北さんによる『コンビニオーナーになってはいけない』という本があります。この本をコンビニに置けるかというと、コンビニ

二の本の発注はオーナーが自分ではやりません。本部から勝手に送られてくる。少年ジャンプがたくさん売れるところには、次の週にもっと送ってきて、売れないところには全然送ってこない。なので、オーナーに発注権はありません。結果的に、コンビニの批判をしているような本は入ってこないわけです。ですから、私はこの本を、アマゾンかどこかで、自分で一〇冊ほど購入しまして、店頭に並べて、SNSに流しました。すると、私のSNSを見ている人がいいねやリツイートしてくれました。こんな本も置いてある「ブラックなコンビニは面白い」ということで、関心を持たれ、そのツイートをしてお客さんも、いいねやリツイートを六〇七万もされていきました。

そこから本部ががらっと変わりました、いままでは何か文句をいうといろいろと言われたのですが、スパーバイザーさんが急遽来られて、何しに来たのかというと、「そういうのは許可を取ってください」と言うのです。「それは契約書のどこに書かれているのですか」と確認したのですが、そのようなものはありません。許可を取りなさい、なんていう項目はないんです。その後、JICA ST ニュースが取り上げられました。また、本部に対して、「こういう行為はチェーンとして許されるのですか？」と質問をしました。すると、「オーナー判断です」と回答したそうです。その後、スパーバイザーが、「オーナー判断というのを広報部で示したので、何もいいません」と言ってきました。

それで結局、「今回の行為は大変遺憾です」といつて終わりました。

いまはユニオンを通じて、だいぶ変わってきたなとも思いますが、なんとと言っても横の繋がりがありません。コンビニは全国に五万何千件とありますが、コンビニ加盟店ユニオンに加入している人は一〇〇人もいません。そのあたりをなんとかしないとダメだと思います。みなさんもお近くで利用されているコンビニは、実はとんでもない目に遭っているのだなということを理解していただければと思います。

●原田 ありがとうございます。それでは、ここからは、コンビニで働いている正社員、あるいはアルバイトの現状とそれに対する取組みについて考えていきます。まず、首都圏青年ユニオンの清水さんから、自身の経験や裁判について報告いただきます。

◎報告◎
「名ばかり管理職」との闘いを経て、
いま「ローンストア100」で働いて
清水文美

◆—正社員になりたい

●清水 そもそもなぜ私がコンビニで働くことになったかというところ、フリーターをしていて正社員になりたいなと思いついて、ハローワークに行つたのがきっかけです。そのとき景気が悪く、ハローワークに行くと、配管工の仕事とコンビニ

の仕事がありました。正社員希望でハローワークへ行ったら、この二つしかありませんでした。これは地方の話ではなく、東京の小平市というところの話です。そのとき、配管工の仕事はイメージがわかず、一方のコンビニの仕事という

と、なんとなく「あんな感じの仕事が待っているのかな」と想像ができました。当時九九円ショップというコンビニでしたが、いまはローソンストア100という看板でコンビニを運営している会社に、正社員として入社しました。

入社当時、会社は、一〇〇〇億の売り上げがあると言っていました。「数年後に五〇〇〇億になるから、みなさんががんばってください。そのときに採用したメンバーですから」と、正社員として目標を提示されました。私は、それに向けてがんばるという気持ち強く持ち、この会社に貢献しようと思気込んで働き始めました。入社してすぐに、ちよつとおかしな会社だと気づいたのは、アルバイトの人から「うちの会社は良い人から順番に辞めていきますよ」と言われたときでした。そのときは、何を言っているのかわかりませんでした。

私の場合、入社して九カ月で店長になり、そこで店長業務を三カ月ほどしたところで、うつ病になって休職しました。結局、一年二カ月で体が壊れてしまいました。同僚の店長はもっと早くて、入社して二カ月で店長をさせられていました。四日間で八〇時間くらい働いたときもあり、仕事は非常に過酷でした。うつ病で休み、青年ユニオンに加入して団体交渉を行ない、裁

判もして、いまは体も治ったので復職し、八王子で働いています。

コンビニの仕事でメンタルが壊れやすいのは、長時間労働とクレーム、そして店内の照明が非常に強いことが原因だと思います。この会場よりも強い照明で、そこで毎日一〇時間、一五時間働くのです。そうすると、いまは朝なのか、夜なのか、まったくわからなくなります。やつと今日は帰れるぞと思ったら、外が真っ暗だった。それが夜の何時なのかわからないまま、とにかく寝床につくわけですが、ものすごく明かりが強かったところから急に暗いところに行っても、なかなか眠れません。さらに、寝ようとしているところに「ちよつと来てください」と電話が鳴って、店に駆け付けるといようなこともありました。

◆コンビニ職場の被害者・加害者の関係

コンビニという職場は、被害者と加害者が生まれやすいところだと思っています。非常に厳しいノルマや仕事を、相手に押し付けるか、自分が引き受けるかです。相手に押し付けられる人は「おい、〇〇をやれよ」と命令して、パワハラをする加害者になる。一方、「あまり強いことは言えないな。〇〇さんが風邪なら仕方がない、自分が引き受けよう」と、被害者に回る人もいる。そういうビジネスモデルを本部が作っているといってもいいのかもしれない。店長になった当時、仕事は覚えても、労働基準法は教わりませんので、「仕事はこうするもんだ

ろう」と思いながら、一つの店舗を運営していました。そうしたなかで、自分が被害者になるか、あるいは加害者になってしまうか、という状況に置かれていたということです。

この間、コンビニに対する世論も少しずつ変わってきているのではないかと思います。もちろん、コンビニを支持しているお客さん多いと思います。私の九州の親戚のおじさんも、「都会にはそんな便利なお店があるのか、いいなあ」とか、「九州にも来てくれないか」と言っています。便利なものを求めるのは当然のことです。それに安い。みなさん給料も少ないなかで、こういった店があれば助かるし、利用せざるをえない。こうした事情もわかるので、私の裁判では、長時間労働をやめる、という抽象的な言い方で闘いました。コンビニ加盟店ユニオンさんのように、コンビニそのものを批判するようなことは、あまりしてこなかった。

いまは、「正しいコンビニの利用方法はこうだよ」というようなことを伝えたいと思っています。最近レジを打ちながら、「元旦は利用しないでね」と近所のお客さんに言っています。元旦に來ないように、年末にたくさん買っておいでね、と。お客さんもわかってくれます。

それから、私はいま山梨県に住んでいて、地方とコンビニの関係について考えると、コンビニに置いてある商品は、カルビーや日清食品のような大手のものがほとんどです。地方のコンビニを利用した際に、それはその地域に還元されず、七〇八割は都心部の大企業や本部にお金

が流れているのではないかと思います。ですから、その地域にとって、コンビニを利用することは、本当に役に立っているのか、ぜひ考えていきたいし、お客さんにも知ってもらいたいと思っています。

◆名ばかり店長問題

●原田 ありがとうございます。私、首都圏青年ユニオンの委員長をしているので、少し補足させていたくと、清水さんの事件はコンビニ問題というよりは、名ばかり店長、名ばかり管理職の問題として大きく注目されました。マクドナルドの名ばかり店長問題と、SHOP99の清水さんの名ばかり店長問題ですね。名ばかり管理職問題ではこれらの裁判できちんと勝って、判決も残せたので、かなり大きな成果を出したと思っています。

清水さんは、最近、短時間で働いていてフルタイム復帰はできていないのですが、その部分の差損について、ローン100と現在も交渉を続けています。労災を認定されただけでなく、民事でも裁判をして損害があったことを認めさせ、さらに交渉もしています。

ローン100はフランチャイズが半分、直営が半分くらいになっているようですが、そこに郵送で、「青年ユニオンに入りましたよ」と送ると、それなりに反応があります。匿名ですが、「うちはこのなりにひどいです」という内容です。そのなかでよくあるのが、「一番ひどいのはオーナーさんです」というタレこみです。こうし

た取組みを通じて、次の組織化に繋げていきたいと思っています。また、ローン100のオーナーさんはあまり加盟していないので、そのあたりにも手を伸ばしたいと考えています。それでは、続けて、ブラックバイトユニオンの青木さんより、アルバイトの働き方を中心にお話いただきます。

◎報告◎

「コンビニFC問題での取組み状況と見えてきた課題」

青木耕太郎

●青木 私たち、ブラックバイトユニオンという学生アルバイトの労働組合で、全体としては総合サポートユニオンという組合の一つの支部になっています。私たちの組合では、アルバイトからも正社員からもオーナーからも相談を受けて、それぞれ団体交渉をやっています。そして、セブンイレブンもファミリーマートもローン100も、「全クリ」しています。すべての人の相談を受け、交渉もやってきているので、そこから見えることについて、お話ししたいと思います。

◆アルバイト 一分単位の賃金が

相談を受けていると、コンビニ業界というのは労働問題が凝縮されているな、と感じます。まず、アルバイトの状況です。年間一〇〇〇件ほどアルバイトの相談を受けているうち、コ

ンビニの相談は二割ほどかと思っています。多くは、長時間のシフトを強いられるという相談、休みが取れなくて学業に差し障るとかですね。あとは、一五分や三〇分単位で賃金が切り捨てにされてしまっているというものも多いです。

相談や交渉を通じて気づいたのは、先ほども吉村さんからお話がありました、かなりフランチャイズ本部の問題が大きいのではないかとことです。サンクスのフランチャイズ店で、高校生アルバイトの団体交渉をしたとき、印象的なことがありました。この高校生は、私たちが労働法教育の出張授業で、「給料って一分単位なんだよ」という話をしたところ、「うち一五分単位です。おかしいです」と、授業をした二週間後ぐらいに電話があり、じゃあということとで交渉をしました。その高校生も、オーナーさんがすごく悪い人だと言っているわけではなかったのですが、ただ、やはり権利としておかしいから、ということとで交渉することになりました。

交渉のなかで、オーナーさんの話を聞いてみると、オーナー自身のつらい話がぼろぼろと出てきました。「うちは深夜も入っていて大変なんだ」と。ただ団体交渉なので、「そうは言っても、一分単位で支払わなければいけないでしょ」という話はするわけです。また、一番の論点だった一五分単位については、「自分はそうしている覚えがない」と言うのです。「いや、そんなわけがないでしょう」と話していると、実

際には、オーナーが何分単位にするかを選べるシステムになっていたので。一応、コンビニまで行ってみせてもらいました。たしか、デフォルトが一五分で、一分にもできるし、三〇分にもできたと記憶しています。

これ、違法行為を推奨しているではないか、という話になりました。もちろん、払っていないのはオーナーなのですが、本部はこれをわかっている。そのなかでアルバイトの未払いという問題が発生していることを、ここで気付かされました。この件で、オーナーだけの問題ではないとわかって、サンクス本部に申し入れをすることになりました。結果、本部が勤怠管理の方法を改善するという成果がありました。

◆—正社員 多店舗経営によるブラック化

次に正社員からの相談事例です。ローソンのフランチャイズ店舗で、ここでは休日が月に二回、そして朝七時から夜一〇時まで働いて、休憩が取れない。だけど自分は店長だ、という人からの相談でした。

ローソンの戦略として、多店舗経営の促進が掲げられています。おそらくセブンイレブンにブランドで負けている分、どうやって数を増やしていくかというときに、一人のオーナーにたくさん店舗を持たせるといことですね。一店舗をオーナー夫妻でまわしているわけですが、多店舗になると、それでは賄いきれないので、社員を雇うことになります。そこが完全にブラ

ック化していきます。その人たちがオーナーのように働かせることになるからです。さらに、おでんを大量に自爆営業させられたり、その相談者は、最終的には倒れてしまいました。交渉で解決しましたが、本部が多店舗経営を促進すること、オーナーに押し付けているものを正社員も被ることになる、だけど人件費はそれほど充てていない、という構図が見えてきました。

◆—オーナー 押しつけられる二四時間営業

続いて、フランチャイズオーナーからの相談です。これは埼玉県にあるローソンで、夫婦のものすごく働いていました。六年間で休日が一日しかなかったというほどです。夫婦で月六五〇時間働いて、実収入三〇万円ぐらいしかなかった。とんでもない話ですが、うつ状態と診断され、廃業を打診しても、本部が「違約金を支払え」と言ってきた、経営を続けられないし、廃業もできないし、ということで相談がありました。

本部側は、とにかく辞めさせないようにはしてきました。違約金をちらつかせて続けさせて、なんとかこの店舗の数を維持する、増やすというやり方です。これに対して、組合としては、二四時間営業の見直しをしてくれ、そして、ロイヤリティを変えたり、違約金を免除してくれということ、交渉を申し入れました。すると、案の定、団交拒否という対応をしてきました。その後、本人としても、もうやっていけないということ、最終的には廃業の支援をする

ことになりました。

昨日も他の店舗から同じような相談を受けました。今度は年収二〇〇万円ぐらいで、一日一八時間も働いているというものでした。ほとんど家にも帰っていないような、本当に危ない状況です。でも、こういうオーナーが、時短営業したいと言うと、本部から他の店で時短を支援したことがあると名乗る人物が現れるそうです。その人が、「あなたのところで時短をやると、閉めている時間以外の売り上げが落ちてしまうから、結局マイナスになるよ」と、一生懸命説得するらしいのです。なぜ他の時間の売り上げが落ちるのか、意味がわからないのですが、「閉店していると勘違いされて、お客が来なくなる」という理屈らしいです。夜の時間に電気がついていないのを見て、この店は閉店したと思いい、昼の時間も来なくなる、と。本当か、と思います。それを聞いて経験のないオーナーさんは、「そうなのかな」と考えますし、何より本当に収入が減ってしまったらと思うと、踏み切れなくなってしまうわけです。

◆—増加する外国人アルバイト

さらに、最近では、コンビニで働く留学生アルバイトからの相談もあります。コンビニで働いている外国人というのは、大手三社だけで五万人を超えていて、ローソンはベトナムの現地まで行って研修をして人を集めています。

今回、われわれのユニオンで交渉したのは、セブンイレブンで働いていた中国人留学生の間

題です。賃金が一五分単位で切り捨てられている、研修期間中の賃金が未払いであった、会社都合の休みでも無給にされる。挙句の果てには、トイレに行ったら一五分ぶんの罰金を取られた、商品を落としたら自腹で買い取りさせられた、レジで五〇〇円以上ずれがあったら自分で補填するなど、次から次へと問題がありました。これらの問題は、すべて交渉のなかで解決しました。レジ違算金も返還してもらい、そういうことはもうしないと約束させました。一五分単位も見直すことにさせました。

総じて、本部が強要している二四時間営業を見直すだけで、状況は大きく違ってくると思います。現場レベルでオーナーと従業員が対立するのではなくて、アルバイト、留学生を含めて、正社員、オーナー、みんながこのシステムの犠牲になっていて、本部のひとり勝ちという状況を変えていく。世論レベルでは、もう本部が悪いという話にかなりなってきたと思います。現場レベルの連携で推し進める必要があると思います。

最後に、オーナーさんたちのお店を閉めるという動きを受けて感じているのは、実はオーナー以上に、労働者が本部と交渉したほうが本当は簡単なはずだということです。労働者だったらストライキ権がありますね。オーナーさんとお話をしたうえで、社員とバイトみんなでストライキをしたら、店を閉められるなど思うのです。オーナーさんがやるのもいいですが、コンビニで働くみんなが同じ構図で苦しん

でいるわけなので、一緒になってストライキを起こして、オーナーが「もう対応できません」と、店を閉めてしまうのが一番いいのではないかとと思うのですが、どうでしょうか。いまはまだ、現場レベルでは分断があるのかなと感じています。オーナーを心配しているアルバイトもいるだろうと思うので、オーナーを助けるためにストライキするぐらいのことはやりたいなと思っています。

ということ、ブラックバイトユニオンとして、労働者の立場から、やはりオーナーのやっていることは正しい、加盟店ユニオンがやっていると闘いは間違いなくみんなにとって、業界にとつていいものだ、ということを発信しようという声明を出しました。一緒になって闘って、業界をよくしていきたいと考えています。

●原田 ありがとうございます。続けて、これまでの三人の報告にたいして、北さんからコメントをいただきたいと思っています。

◎コメント◎ 「コンビニの現状と課題」 北 健一

●北 ジャーナリストの北です。組合は出版界連に入っています。今日はさまざまな現場からコンビニの現状と課題がリアルに伝わってくる報告で、非常に有意義だったと思います。

吉村さんのお話では、「山縣ブログ」というネット上のつながりから歴史的なユニオンの結

成があり、公正取引委員会の命令があり、岡山県労委と都労委の命令は本当に感動しました。ところが一転して、中労委の命令では、労組法上の労働者にはあたらないという命令が出されました。本当に腹が立ったのは、労組法上の労働者にはあたらないから団交はしなくてよいのだけれど、格差があるから適切な問題解決の仕組みの構築やそれに向けた当事者の取組み、とりわけ会社側における配慮が望まれることを付言する、と書いてある部分です。会社の配慮では解決しないから、ユニオンができて団交を求めているわけであって、会社の配慮が大事ななんて書いてある段階で、およそ問題がわかっているといかないと言いたいようがありません。

労働委員会が「関係者が頑張ってください」というのはまったくの責任放棄で、自分たちが主体的にコンビニの問題をなんとかする気がないと表明しているようなもので、とてもがっかりしました。とくに、労働者性判断はまったく間違っています。契約書からまず事業者性を認定し他の判断要素を切り捨てるといふ特異な判断手法を採用しており、判断要素を総合判断するという最高裁判例の考えとまったく異なりま

す（本誌一九四三号・本久洋一論文参照）。これは是非、裁判でがんばってひっくり返してほしいなと思います。吉村さんのお話のなかでなるほどと思ったのは、コンビニは一〇年前がピークで、実はビジネスモデルが岐路に立っているという点でした。

者と加害者が生まれやすい職場だということ、「仕事とはこういうものだ」ということで、お店を回すためにかなり無理なことをさせられているという構造です。それを変えていくアプローチとして、「元日は利用しないでください」とお客さんに声掛けをして、利用者も味方につけた改革の道を探っているということでした。これは非常に大切な点だと思いました。

青木さんのお話から衝撃を受けたのは、先ほどあった夫婦で月六五〇時間という時間が、本部として想定されているということです。月の所定が一六〇時間だとすると、夫婦二人で三三〇時間になります。引き算すると三三〇時間の残業を夫婦でこなさないといけない。どっちかが三〇〇時間やっていたらもう一人が助かるかもしれない、大変なことですよ。夜閉めると昼の売り上げも下がるといふ話は、「そんなおかしなことがあるか、スーパーマーケットはどうなんだ」と思います。これは、仕入れを工夫すれば改善できるはずですよ。

◆飽和状態のコンビニ市場

コンビニが、できた当時は零細小売業の生産性を飛躍的に上げるイノベーションでした。酒屋さんからコンビニに変わったお店の場合、日販は軽く二倍、三倍になったと聞きます。それは、本部のシステムでカバーして代行してもらえるからです。本部の人は、「オーナーさん、お店づくりだけに専念して下さいね、それ以外

のことは本部でやりますから」とよく言います。また、コンビニの商品はたしかに優れています。とくに生鮮品です。おにぎり、お弁当、サンドイッチ、サラダ、スイーツといった日持ちしない商品を協力工場で作り、トラックで一日三便も五便も運んでくる。こうした本部によるシステムの支援と商品力、あるいは多様なサービス提供というのが、コンビニの生産性を飛躍的に高めた中身だと思うのですが、他方で吉村さんもおっしゃっていたように、いま市場は明らかに飽和しています。飽和を加速させたのは、大手三社による大量出店です。

その結果、本部は儲かるのですが、既存店は自分のライバルを近所に作られてしまうので、売り上げがガタッと減ってしまいます。日販が頭打ちになる、だから改善しなくてはと、新商品を入れたり新しいサービスを増やしたりして、お店はますます忙しくなり大変になるわけです。利益配分構造を見ると、一番粗利が高い部分だと七〇%以上をセブンイレブンは取っています。利益の七〇%以上を吸い上げるのは、江戸時代よりも酷でしょう。

利益配分構造に加えて、ビジネスモデルも見直す必要があると思います。セブンイレブンの幹部は、「沖縄のセブンイレブンと東京のセブンイレブンと北海道のセブンイレブンはすべて同じなのです。素晴らしいでしょ」と言います。どこが素晴らしいのかよくわからないのですが、北海道に旅行に行ってセブンイレブンに入った、東京の地元でセブンイレブンに入った、この前、

沖縄に行つてセブンイレブンに入った、品物も品揃えもまったく同じで感動した、という消費者に会ったことはありませんよ。スーパーマーケットでは、お店や売り場の裁量を増やして、店に来るお客に合った地域密着の店づくりに踏み切っているのですが、コンビニもそのようなことを考える時期に来ているのではないかと思います。

そのために欠かせないのは、風通しの良さで、現場の声が本部に伝わり、本部の経営政策に反映される必要があります。そのための回路が狭いのが非常に大きな問題で、団体交渉の道が開くというのは、風通しを良くするうえでも決定的にプラスではないかと思えます。

◆サプライチェーンの問題

サプライチェーンのなかで本部だけが利益を独占して、他の人はみんな困っているという現状ですから、このサプライチェーン全体を公正にしていくということに労働運動がどう関わるのか、というのがかなり重要なポイントだと思います。二四時間をやめた東大阪の松本さんの店には、サプライチェーンの担い手からたくさん電話やメールが来ているそうです。コンビニの二四時間を支えるために、工場はこんなにも大変なのだと、運送業者はこんなに大変なのだと。コンビニと一度契約すると、コンビニ専業にならざるをえない場合が多いのですが、そうなるコンビニから切られたら終わりだけど、コンビニの要求は非常に大変なので、みんなふ

らふらになつて夜通しスイーツを作り、夜通し運んでいます。雑誌などの出版物も夜に運んでいるのです。

◆労働者性と法律

冒頭でもお話ししましたが、オーナーさんの労働者性の問題があります。オーナーさんは自営だから労働法は及ばないとされていますが、私はコンビニオーナーは自営ではないと思うのです。自営というのは自分で独立してお店を回している人のことで、コンビニという巨大な仕組みに組み込まれ、がんじがらめになっているのは、少なくとも自営ではないはずです。

ただ、現行法制上では、労基法上の労働者になるかというところがかなり難しい状況にあります。そうすると、労働法の保護はほぼ及ばない。そういう雇用に近い働き手というのは、日本にたくさんいるわけですね。そういった人たちに、労働法や労働行政の保護をかけるべきではないかと思っています。先日、フランチャイズの宅配運転手を主人公とするケン・ローチ監督の最新作『家族を想うとき』も公開されましたが、こうした雇用類似の働き方をどのように保護するのか、その人たちの権利をどう確立していくのかということが、世界的に大事なテーマになっていくでしょう。

◆過労死ラインで働いているオーナー

最後に、セブンスイレブンだけでも毎年四〇人以上のオーナーさんと履行補助者（多くは夫

妻）が、在職死されています。それはセブンスイレブン共済の支給実績という資料からわかります。それからファミリーマートユニオンが都労委に出された就労時間の資料によると、過労死ラインで働いているオーナーさんは半分を軽く超え、週一・二時間働いています。

全員が過労死ではないですが、在職死の率として有意に高く、異常事態です。これは早急の国の責任で調査をし、なんとか歯止めをかけるければなりません。

◎総括討論◎

「コンビニ問題を解決するために」

●原田 ありがとうございます。それでは全体の討論に入っていきます。質問のある方はどうぞ。

◆「人に使われない、一国一城の主になるよ」

●質問者 コンビニオーナーというと、もともと酒屋をやっていて、そこからコンビニに変わったというイメージがあるのですが、今のオーナーさんというのは、どういう経歴の人が多いのでしょうか。

●吉村 現状は、七割くらいが元サラリーマンだと聞いています。その謳い文句が「人に使われない、一国一城の主になるよ」というものです。

いま、Aタイプ、Cタイプというのがありまして、Aタイプはセブンスイレブンでいうと、自

分の土地を持っている人です。昔という酒屋さんなどから始める人が昔は多かったのですが、今は、土地も本部持ちでそこにいつてくださというCタイプが多いです。加盟店ユニオンのなかでも、Aタイプは二人だけです。自分が知っているのは。

◆ストライキは可能か

●鈴木 今日のお話は、やはりわれわれクリーニング業界と似ているなと思います、大変参考になりました。というのも、私たちもスーパーマーケットにテナントで入っているところがほとんどなので、大変な圧迫を受けています。コンビニの元旦営業が話題になっていますが、クリーニングも同じです。みなさん、元旦にクリーニングに持つていく必要がありますか。ワイシャツ一枚何百円に、人件費が一万円とかかかってしまう。非常にナンセンスなのでみんなやめた。この構造は、一緒なのではないかと思えます。

また、オーナーではなくて従業員が労働組合を作つてストライキをやつたらいいという話がありました。クリーニング店員が会社を差し置いて、スーパに対して元旦営業をやりたくない、とストライキを起こすことも可能なのではないでしょうか。

●青木 できますよね。団体交渉をして、経営者に元旦は意味がないから働きたくないですと要求する。経営者は、スーパから言われているのでやらざるをえない。交渉決裂ですよ。

そこでストライキを宣言すればいいわけで、申入書をスーパ―に持っていけばいいと思います。
●鈴木 いいことを聞きました。労働組合に入ればストライキを仕掛けられる。ありがとうございます。

◆オーナーと労働者がつながる

●原田 いま大事なポイントが出ましたね。労働者とオーナーがつながれば、何か仕掛けられるかもしれないということで、北さんから何かコメントはありますか。

●北 ぜひ、つながってほしいと思いますね。私はちなみに、オーナーさんがお店を閉めるのも許されるべきだとも強く思っています。すでに、台風の時などは店を閉めていいことになっています。ここ一年くらいで変わりました。命に関わる危険があるのに無理に開店させて人が死んでしまったらまずいから、大きな災害には閉めていいということになりました。

先ほど言ったように、コンビニオーナーには長時間労働が蔓延し、過労死予備軍がたくさんいるわけですから、正月くらい休まないと倒れてしまうよ、というオーナーがいのちと健康を守るために行なう最小限の閉店さえ許さないのは、公序良俗に反するというべきでしょう。オーナーさんから店を閉める動きが出てきました。労働者のストライキをやるのが一番有力で、オーナーさんがそれと協力関係を作ることができれば、こんないいことはないと思います。

◆過労死がオーナーや業務委託者にまで広がっている

●原田 その過労での在職死の話は衝撃的です。いま、某ホテルの人から相談を受けています。夫婦で支配人兼副支配人をやっている。しかも業務委託なのです。ずっとそのホテルの一室に住みこまされて、二四時間居ないといけません。いつ倒れてもおかしくないという相談です。それで個人事業主だというから、おかしな話です。過労死が、これまで正社員の問題だったのが、オーナーや業務委託者にまで広がっているように感じます。

●北 夫婦で住み込みで働いていて、個人事業主。これはおかしい。労働者がおかしいのではなくて、会社がおかしい。どう考えても指揮命令関係があつて、再委託もできなくて、時間も場所も拘束されているので、会社がなんと言おうと、これは労基法上の労働者だと考えるのが筋ではないかと思えます。労基署もこれほどのケースであれば、すぐに動く気がします。

アメリカでは何かの間違い、もしくは会社のインチキによって雇用なのに雇用でなくさせられていたり人を雇用に戻す「誤分類の修正」という取組みを、官民あげて進めていると聞いています。日本は雇用類似という、いかにも日本的な曖昧な言い方をしていますが、雇用類似のかわりの部分は、雇用としか思えない働き方を非雇用としているケースなので、是正していか

なければいけないと思っています。

◆コンビニのあり方を考える

●高中 私は千葉で店を開いています。台風の時は開けていました。一九号の時は閉めました。そのとき、本部から「閉めますか？」と聞かれました。こちらからは何も言っていないのですが、話を聞いてみると、コンビニが営業していると、夜出歩く人がいるから閉めとけ、という指示があつたそうです。

SNSでお店を閉めると発信していると、配達業者の人から、「いいですね、お店の人は休めて。うちは、営業している店がある限り休めません。命の危険を顧みず、夫は集荷に行きましたよ」と言われました。ファミリマートの場合、配送は別会社で外注です。ファミリマートが直接やっているわけではないありません。先ほどでもサプライチェーンの話がありました。六年前にオープンしたときは、半年くらい同じドライバーさんでした。ここ最近では、二〜三カ月で人が変わります。なぜかという、しんどいから辞めたい、ということなのです。さらに、店を閉めたり二四時間営業をやめたりすると、配送ルートも変わって、ここ数カ月はとんでもないことになっているそうです。こうした話は、まだ世にあまり出てきていません。

●北 清水さんがおっしゃったように、コンビニのあり方を問い直すことは、私たち利用者にとっても「自分ごと」と思えます。なぜかという、コンビニは働き方、働く人に規定され

ていると思うからです。昔は、正月三が日に百貨店は空いていませんでした。だからおせち料理があつて、三が日を食いつなぎました。それを変えたのがダイエーとイトーヨーカドーで、子どものお年玉を目当てにして営業したそうで、多くの店がそれに続きました。元旦営業していない昔が、だいたいいいライフスタイルをしていたと思います。そういう点で、コンビニのあり方と働く者と家族との生活時間を結び付けて考え、議論していきたいと思ひます。

●原田　そろそろ時間になりましたので、討論を終えたいと思ひます。労働者とオーナーのストライキ、過労死の問題、そして社会全体として生活のあり方を見直すべきだという話など、重要な論点が出されたかと思ひます。報告してくださつた四名の方々、ありがとうございます。

よしむら えいじ

しみず ふみよし

あおき こうたろう

はらだ にぎ