

II. 3つの提言

【提言1】職場委員、職場委員長・評議員の役割明確化と強化による職場力の向上

- ① 難しい時代だからこそ、職場委員の役割強化が求められている。そのためには、職場の意見をまとめて、管理職に対してはつきりともを言える人物を意図的に選出する必要がある。
- ② 労働組合は、会社とは異なる視点を持っているからこそ存在価値がある。異なる視点は、現場をよく知っていることから生まれる。職場役員は、一般組合員と密接にコミュニケーションをとり、職場の問題を把握していなければならない。
- ③ 職場役員の活動水準を上げるためには、彼らに求められる行動の明確化が必要である。何をどこまでやらなければならないのかが曖昧なままでは、活動水準にムラができ、望ましい労使関係の実現につながらない。

【提言2】管理職と職場役員との連携強化による問題解決力の強化

- ① 管理職は、職場の円滑な運営において労働組合に期待するところが大きい。管理職は、多方面の情報を得て、意思決定したいと考えている。労働組合は、重要な情報源にならないといけない。
- ② 管理職が職場運営で悩んだとき、相談したいと思われるような職場委員、職場委員長・評議員にならなければならない。そのためには、定期的に両者が会って意見交換をする場の設定が有効である。職場役員が意見交換の場で管理職に有用な情報を伝えるには、日頃から組合員の声を集めようと努力する必要がある。この役割意識が職場役員の成長を促す。
- ③ 管理職に対して、職場の労使関係のあり方・作り方を教育する必要がある。一部の管理職は、労働組合とどのような関係を作ればいいのか十分に認識していない。労組の力を借りることによって職場運営がより円滑になることを認識し、どうすれば労組の協力を得られるようになるのかを会社側は管理職に教えなければならない。

【提言3】労働組合の原点である職場の活性化

① 職場懇談会の開催頻度を高めて、職場の労使関係を強化する

職場は労使関係の原点である。単に話し合いの場を持つだけではなく、職場での話し合いの質を上げることが必要である。職場の管理職と職場役員が日常的にコミュニケーションをとり、職場の問題を解決するようになれば、言いたいことが言える職場風土の醸成につながる。

② 労働組合活動に対する組合員の関心を高める

多くの一般組合員は、労働組合の活動に関心を示していない。それは、労組の存在が見えにくいからである。経営に対するチェック機能を強化し、職場で発生する問題に丁寧かつ迅速に対応することで一般組合員の信頼感は高まっている。労組が頼りがいのある存在になるために、もう一度、職場レベルでの地道な活動に力を入れなければならない。

③ 経営側に対して、社会的視点と中長期の視点を持って課題解決にあたるよう促す

経営側が気づいていない点を指摘し、経営の意思決定に良質な情報を提供することが

労働組合の役目である。有事の際に経営側は内向きになり、内部の最適化を求める傾向が強まる。そのとき、労働組合も一緒になって内向きの議論をしていたのでは、問題の本当の解決にはならない。労働組合の役割は、社会全体の中で会社が果たすべき役割を思い起こさせることであり、同時に、中長期の視点で課題解決を促すことである。

Ⅲ. 提言のもとになった調査結果とその解釈

(1) 職場役員の役割明確化と強化による労組の職場力向上 管理職に対して、はっきりともの言える職場役員の選出

現在の職場役員の選出方法として最も多いのは「前任者から頼まれること」である。職場委員長・評議員は約6割、事務職の職場委員はちょうど5割が前任者から言われたと回答した。「自分の次が決まるまでは役員を降りられない」という声をよく聞くが、特に職場委員長・評議員については、次の人を決めてから退任という慣行があるようだ。前任者が後任を指名するのは悪いことではないが、問題は、どのような基準で後任を選んでいるかである。この点について、今回の調査ではたずねていない。

職場役員になったきっかけとして、「ある種の順番にしたがった」という回答は少数である。職場委員の場合、事務職で15.9%、技術職は12.4%、技能職は14.3%が何らかの順番で役員がまわってきたと答えた。他方、職場委員長・評議員でこの選択肢を選んだ人は例外的であり、事務職と技術職は0%、技能職は6.1%のみであった。職場委員長・評議員は、職場運営において大切な役割を担っているので、順番で決めることはしていないようである。

職場役員に就任するときに比較的多いのが「職場の上司から言われた」である。技能職の職場委員では48.3%、技能職職場委員長・評議員では34.7%が職場の上司から言われたと回答した。同様の回答は、事務職職場委員の26.1%、技術職職場委員26.9%、事務職職場委員長・評議員20.0%、技術職職場委員長・評議員31.1%に見られる。労働組合の役員になることを職場の上司から言われるというのは、一見奇異に映る。現実には、労組役員から管理職に事前打診があり、管理職が同意して本人に伝えるという過程を経る。それが、当の職場役員からみると、「職場の上司から言われた」という印象になるのである。労使関係が安定しているがゆえの現象だと言える。

しかし、職場の上司から言われて職場役員になった場合、その上司に対して、はっきりとものが言えるだろうか。一人の部下としてではなく、労働組合の職場役員として、できることはできる、できないことはできないと主張できるだろうか。

労使の協力関係は大切であり、共同して課題の解決にあたることに疑問の余地はない。しかし、それは、会社側や管理職の要請にすべて応じることを意味しない。労使関係の歴史の中で培われてきた取り決めや慣行に反するようなことであれば、きっぱりと押し返して、対応策を議論しなければならない。これができないと、組合員の労働条件は低下し、労働組合としての責任を果たせないことになる。有事のときには、組合側の意見をはっきりと主張できる人物を職場役員に選出する必要がある。