

組合の組織拡大にご理解ご協力を！

労働者委員 川俣 広孝

2012年の労働組合基礎調査によると、昨年6月末時点の雇用者に占める労働組合員の割合は前年同期より0.2ポイント下がり17.9%で、組合員数も0.7%減の989万2千人でいずれも過去最低だった。

特にパート労働者の組合員数は前年比6万1千人増の83万7千人、推定組織率は6.3%となり、いずれも過去最高であり、従業員100人未満の企業に働く従業員数は2,385万人と全雇用労働者のうちの5割近くを占めるものの、組織率は1.0%にとどまっている。

このような状況の中で連合では昨年「1000万連合」の実現のために、アクションプランを策定し、組織拡大運動を推進している。

しかし、労働者の組合組織拡大は、連合などの労働組合がその目標達成に努力することも大事だが、中小企業が多く存在する鹿児島においては、経営者側の組合に対する正しい理解と協力が必要であると感じる。

そこで、これまでに経験した2つの事例を紹介したい。

1つ目はパワハラを受けて会社を辞めざるを得なくなったので、会社に対し慰謝料を請求したいということを連合に相談してきた事例である。連合はこの相談を受け、会社に対し申し入れを行ったが、よく調査したら会社を辞めなければならなかったのは、本人の業務怠慢はもとより、不正に近い業務を会社から指摘されたことによるものだった。

その会社には組合があり、連合が会社への申し入れをした際、会社は当該組合に相談し、そして組合の委員長から事の真相を聞かされたわけである。

また、会社に対してもその委員長が、事を大きくすることは会社にとってもマイナスであることなどを説明し、円満に解決することになった。

もう一つの事例は、賃金引下げに納得がいかない従業員が組合を結成したが、会社側が「賃金改善を図ろうとしたが、組合から邪魔された」と従業員に周知し、組合員が次々に脱退していったという事例である。

組合は、賃金切り下げの停止と、経営者が変わって以降、離職者が続出し従業員の雰囲気が悪くなったことを改善したいとする取り組みを行おうとした。

しかし、会社側は、今までの賃金の一部の者に有利にできており公平性を欠くことから、賃金改定を行うものであり、従業員の雰囲気を乱しているのは逆に組合を作った従業員であると、全く逆の主張をしていた。

確かに賃金が有利になっていたことは事実であるが、話し合えば削減してもいいことや、それよりも従業員の雰囲気を改善し、働きやすい会社にしたいと

いう思いから組合を結成したということであった。

しかし、あろうことか、会社は賃金改善を阻止したのは組合の申し入れであり、そのことで賃金が上がらなかったという趣旨の文書を従業員に配布したり、従業員との話し合いにおいて、組合員の役員とわかるような説明をしたりした結果、当初組合に加入していた従業員は次々に離脱し、ついには役員だけとなったということであった。

このような事実を公的な場に訴えれば、不当労働行為として糾弾されかねず、会社は一層混乱を招きかねないが、少数となった組合員は、そのことを望まず耐えている状況である。

その後も、従業員の雰囲気には改善は見られない。

この2つの事例で分かるとおり、経営者が組合を敵ととらえるか、あるいは経営のパートナーとしてとらえるかで、結果は大きく違う。

パートナーとしてとらえている会社は、会社の経営や業務改善、安全や労働条件を組合と協議しながら、円滑に運営していくと思うが、そうでなく敵であるという対応を続けるのであれば、職場の混乱は一向に改善されず、ひいては経営状況にも悪影響を招きかねない。もちろん、すべての企業がそうでないと思うが。

労働組合には、①企業防衛②労働者や職場が抱える問題を迅速に対処できる③経営者の考えや方針を、組合を通して従業員に周知理解が図れる④経営者の気づかない点など指摘し経営方針に生かせるなど、企業にとっても様々な有利な点があるはずである。経営者の皆様には、組合が結成される際や結成しようとしている状況、会社内の組織拡大などの取り組みについて、なるべくご協力をお願いしたい。

なお、組合においても「生産性三原則（①雇用の安定、②労使の協力と協議、③成果の公正分配）」を念頭に置きながら、取り組みを実施していけば、経営者の理解と協力が得られ、ひいては組合員の生活の安定と安心、仕事におけるやりがいの達成などに繋がっていくということも申し添えておきたい。