

紹介

コンプライアンス経営に労働組合はどう対処していくのか

徳山 誠

((株)プレビス 代表取締役)

目次

- I はじめに
- II 現状把握と問題提起
- III 事例検証
- IV 提言

本稿は、筆者がかつて専従役員であった経験に加え、日頃の労働組合役員との交流で得た情報、さらには筆者が行っている労働組合役員対象の研修会活動などを通じて得た情報をベースにしている。それに加えて、今回、二つの労働組合からヒヤリングを行った。日本サービス・流通連合加盟の百貨店を組織しているA労働組合、そして日本食品関連産業労組総連合会に加盟している食品会社B労働組合である。いずれも、コンプライアンスに対して、そのベースとなる人や労務管理に重きを置いた活動の展開は、他の労働組合にも参考になる点が多いと考える。

I はじめに

筆者もかつて10年間労働組合の専従役員を務めていたが、その任期中に、会社の不祥事が次々発覚し、激しい社会的糾弾を受けた経験がある。今思えば非常に貴重な体験であったが、当時は、労使で一致団結して会社を守ろうと必死だった。どんなことがあっても会社を守り抜くのだという強い意志と信念をもって問題に対処していた。

最近の企業不祥事のお粗末な実態をみると、当

時の労働組合の対応が本当に正しかったのだろうかという疑問が湧いてくる。あ那时候、労働組合が「顧客の立場を優先した倫理観」をもって対応していれば、もっと違った結果になったのではないかという自責の念に堪えない。本稿では、こうしたわずかな経験と、現在の「コンプライアンス教育」を本業とする立場で、これから労働組合がコンプライアンス経営にどう対応していけばいいのか、そして労働組合ができるコンプライアンス活動とは何かについて、いくつかの事例を紹介しつつ将来に向けた提言も行ってみたい。ただし、本稿の論理展開は、労使関係において良好な信頼関係が成り立っていることを前提としていることを明記しておきたい。

今回、事例紹介で協力をいただいた労働組合には心より感謝を述べたい。いずれにしても、こうした事例紹介が、今後労働組合が展開できるコンプライアンス活動の参考になれば至幸である。

II 現状把握と問題提起

1 企業不祥事と労働組合のコンプライアンス

コンプライアンスは、一般的には「法令遵守」と訳されているが、単に法令だけを守っていればいいのかというとそうではない。グローバルビジネスの世界では、ビジョン、ミッション、労働協約、就業規則などの各種ルールはじめ倫理規範や社会常識に至るまですべてのことを意味すると考えるべきである。労働組合は、会社経営のチェッ

ク機能はもとより、組合員をリードする組織として、日常的なコンプライアンス活動の先導者たる役割を担うべきだと考える。

(1) コンプライアンス経営の本質

最近では、企業がコンプライアンス違反をして不正や不祥事を起こした場合、そのいずれの企業も事業の縮小、合併吸収あるいは廃業などの憂き目を見ています。反社会的な企業とまで後ろ指を指される。これでは、社員のモチベーションも上がるはずはない。企業の不正行為、すなわち公益を無視する企業の利益優先体質には、社会、消費者の眼が明らかに厳しくなっており、企業倫理を含めたコンプライアンス経営のできない企業は、社会から放逐される制裁を受けることを強く認識しなければならない。

コンプライアンス上で問題を起こしている企業・組織は、その体質や風土面に問題がある。具体的には、社内コミュニケーションが非常に悪く、労使協議や労使懇談会などで労働組合が提起した問題点が経営側に正確に伝わっていない。あるいは、職場において上下左右のコミュニケーションパイプが詰まっている、会議で本音で議論ができない、さらには、社内で（第三者が見ると）明らかにおかしいことをやっているのにおかしいと指摘ができない。おかしいことをやっても、おかしいとさえ気づかなくなっている。そんな企業は、社会から信用されるはずがない。

企業のコンプライアンスや倫理観の浸透は、そのときのトップがこれらを重視し、ビジョンとして発信し、率先垂範することにかかっている。しかし、企業がコンプライアンスに取り組む前に、その基本となる職場の労務管理がきちんと行われているかどうか見直して見る必要がある。

筆者は、常々、コンプライアンスや倫理規範、リスクマネジメントのコアになるものは「労務管理」にあると考えている。職場で労務管理機能が働かないとコンプライアンスも倫理規範も犯されやすくなるし、リスク管理も甘くなることを強調したい。つまり、法を犯すのも、倫理規範に反するもの、リスクを冒すのも、みんな「人」である。その「人」をマネジメントする基本が労務管理であり、そこがおかしくなると全体がおかしくなる

という考えである。

(2) コンプライアンス経営における労働組合の存在意義

それにしても、なぜ不祥事を防ぐための自浄作用が働かないのだろうか。企業の不祥事は、経営トップに重大な責任があるのは事実だが、それだけで片づけてしまってはならない。役員以下の管理職にも、そして労働組合にも責任の一端はあるように思う。

コーポレートガバナンスの重要性が叫ばれてから久しいが、労働組合もステークホルダーとして厳然たる地位を築いていることを思えば、経営側にきちんとしたスタンスをもって、毅然とした態度で建議し提言する勇気と根拠が望まれる。

それにしても、労働組合がある企業で、不正や不祥事に関与せざるをえなくなった最前線の組合員から労働組合の執行部にホットな情報が届かないのはなぜだろうか。例えば、巷間をにぎわせた某自動車会社のリコール隠し問題が発覚したのは、社員の内部告発がきっかけであった。「社内の正規ルートが使えないとき、正義感に燃えて外部に告発するのはあっていいと思う。ただ、残念なのは、それが労働組合にこなかったことだ。」それは、「組合幹部に言っても取り合ってもらえないと思われたのではないか。」「執行部による職場の情報把握が日ごろから不十分だったのではないか。」という、当時の産別幹部の談話を思い出す。厳しい指摘ではあるが、労働組合の存在意義が問われる発言である。現に、労働組合以外に、経営陣に対して組合員の声を代弁できる組織はなかった。その労働組合が信頼されていなかったとすれば、問題の根は大きいと言わざるをえない。

(3) 存在感ある労働組合への課題

労働組合独自のコンプライアンス活動とは一体どんなものであろうか。労働組合にとって、なぜコンプライアンス活動が必要なのか、どんなことができるのか、といった点について真剣に考える必要があると思う。

筆者は常々、労働組合のコンプライアンス活動として、

ア 労働組合の会社経営に対するモニタリン

グ機能の発揮

- イ 労働組合のコンプライアンス運営と組合員への意識醸成
- ウ 労働組合自身のコンプライアンス活動の実践

の三つをポイントとして挙げている。これら3点は、社会的存在としての労働組合が最低限果たさなければならない役割であり、この三つが実現できて初めて地域社会との共生が図れると考えるべきである。

「ア 経営に対するモニタリング機能」については、労働組合が本来求められている第三者としての経営チェック機能であり、労働組合が存続する上では永遠の課題である。「イ 労働組合のコンプライアンス運営と組合員への意識醸成」とは、労働組合のコンプライアンスは、組合員個々のコンプライアンスの集大成であるという意味である。労働組合として活動のコンセプトを明確化し、組合員に発信し、共有化することが重要である。また、組合リーダーとしての日常の言動が、コンプライアンスや倫理規範に則ったものでなければならない点は言うまでもない。「ウ 労働組合自身のコンプライアンス活動の実践」とは、執行委員の行動や組織活動の透明性を高めることである。特に、ここ数年、労働条件の改善が進んでいないことや非正規社員の組合員化などにより、組合員の労働組合執行部に対するチェックの眼が厳しくなっている。組合リーダーたちが率先して活動の透明性を確保する努力が必要である。

いずれにしても、労働組合が、会社経営のモニタリング機能を担うにしろ、組合員にコンプライアンスの啓発活動を促すにしろ、すべての活動の前提は、会社からも組合員からも「存在感のある労働組合」と見なされ、「信頼のおける労働組合」だと感じられていることである。コンプライアンス活動を進めるためには、従来以上に求心力を持った労働組合の復活が望まれる。

Ⅲ 事例検証

1 「運動方針」に宿るコンプライアンス・マインド

ここで、コンプライアンス活動に熱心に取り組んでいる二つの労働組合を取り上げる。A労組は百貨店を組織している組合であり、B労組は、食品製造企業を組織している組合である。これら二つの労働組合は、運動方針の中にコンプライアンス活動を明確に位置づけ、労働組合の具体的な活動項目を明らかにしている。両労働組合の運動方針を対比しながら分析してみよう。

表にあるように、A労働組合、B労働組合ともこの1~2年の運動方針書の中にコンプライアンスに関する労働組合としての明確な意思とスタンスが示されていることがわかる。A労働組合は、「労働組合」「組合員」「会社」それぞれの役割を明示すると同時に、組合員個々の「自律」を促し、自己変革を訴えている点が特徴的である。B労働組合は、むしろ労働組合の原点に回帰するとして、労働組合活動を前面に出しながら「組合員が積極的に活動していく組織」すなわち「魅力ある強い組織」を目指していることが特徴として挙げられる。どちらもそれぞれの組織の味が出ており興味深い。

2 A労働組合の場合

A労働組合では、1999年に策定された「多様な雇用形態や個別化に対応し、人間優先の考え方のもと、組合が誰のために何をするのかを示した中長期ビジョン」をベースに、2004~05年の2年間の運動方針を策定している。それには「労働組合が最も大切にすべき考え方」を4点(表1参照)掲げている。特に、コンプライアンスの観点から「高い倫理観と取り巻く人や組織との共生」を謳い、一人ひとりが高い倫理観を持って組織や社会とかかわっていくことを訴えている。さらに、今期の重点課題として「グループ経営対策」「人にかかわる制度の改革」「現場活動」の三つにフォーカスしているが、なかでも「現場活動」においては、就業ルールの遵守活動からスタートし、時間

表1 A、B労組の運動方針のポイントと活動との関係
(ゴシック部分がコンプライアンスに関する項目)

A労組	B労組
<p>〈最も大切にすべき考え方〉</p> <p>①一人ひとりが「自律」する実行の期</p> <p>②エンployアビリティと人材価値の創造</p> <p>③自らの役割、果たすべき責務への挑戦</p> <p>④高い倫理観と、取り巻く人や組織との「共生」</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>〈今期の重点課題〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ経営対策活動 ・人にかかわる制度の改革 ・計画的な改善サイクルによる現場活動 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>【アクションプログラムの推進】コンプライアンスの観点から労務管理、時間管理に重点</p>	<p>〈組合活動の基本的な考え方〉</p> <p>①グループ経営に伴う組合活動・組織・財政の再検討</p> <p>②未来構築に向けた労使懸案事項の解決</p> <p>③グループの健全な発展に向けた経営チェックの充実・強化</p> <p>④2004年春闘の取り組み</p> <p>⑤社会産業政策の実現に向けて</p> <p>⑥その他</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>〈取り組みのポイント〉</p> <p>*『S-プラン』の活動展開（各職場の現状把握・認識）</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>支部でのヒヤリング</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>重点課題につき「企業行動推進プロジェクト」で労働組合として課題提起</p>

管理の考え方など労使で論議することを謳っている。労務管理の基本から取り組もうとする姿勢がうかがえる。特に、支部レベルでは「正しい労働時間管理」をテーマに、「サービス残業」「長時間残業」の解消に向け、具体的実行計画を策定している。

最近では、サービス残業解消をより徹底させるため、労使による労働管理推進委員会を設け（定期的開催）、それぞれに苦情窓口を持ち、労働組合は点検活動（現場の掌握）を行っている。百貨店特有の問題であるが、毎朝開店前に清掃を行っている。以前はこの時間を労働時間に計上することが徹底されていなかった。いわゆるグレーな時間帯になっていたが、これも今では、労働時間として認めることになり、全社に通達した。労働組合も勤務記録による個人チェックを行うなど、不払い残業をなくす面で効果があった。

さらに特筆すべきは、労働組合として、組合員に対し、実行宣言と約束ごとを明示していることである。しかも、労働組合、組合員個人、会社それぞれの役割を明確にしながら主体的に取り組もうとする姿勢は、非常に理解しやすく参考になる。これにより、放っておくと労働組合や会社に依存しがちになる組合員も、自分たちの役割を意識す

ることができ、参画意識が生まれてくる。これらの点も、A労働組合が掲げている「自律」の促進に寄与しているという。

A労働組合の場合、大上段に掲げたコンプライアンスありきの活動ではなく、その基本に日常の労務管理を重視した取り組みを置いている。この背景には、百貨店特有の労務構成、すなわち正規社員よりも非正規社員つまり有期雇用社員が多い（半数がパート社員と契約社員）という事情がある。日常のマネジメントをしっかりとさせないと、百貨店としての競争力を保てないという危機感の結果だという。A労働組合は、非正規社員（有期雇用社員）を組合員化しているが、組織化したことのメリットとして職場最前線の問題点が把握できるようになったことがあるという。この点は、執行部と組合員の関係構築と執行部の緊張感維持にも寄与している。

さらに、この労働組合には労務管理を重要視した取り組みを象徴する財産が残っている。平成15年の労基法・派遣法改正に対応した「労務管理のコンプライアンス」という事例研究方式の解説本を出版しているのである。本を出版すること自体はそれほど驚きではないが、労働組合のメンバー（8名）のみで構成する労働福祉委員会にお

いて、社内で起こりうる労務管理にかかわる問題を研究し、具体的な事例を盛り込みながら刊行にこぎつけたことは賞賛に値する。職場の管理職や労働組合役員が知っておくべき基本的な事項が網羅されており、しかも身近な事例で整理されているので非常に理解しやすく仕上がっている。

A労働組合は、昨年、経営対策の重要性を再確認し、専任役員を置くようになった。グループ企業内に1人ずつ担当を置くことにより各支部、グループ企業との連携をとることができるようになったという。こうして経営に対して、労働組合のスタンスを明確にし、徐々に縛りをきつくしている。例えば、他社との提携などの経営方針は支持するものの、統括についてリスクはないのか、組合員への雇用や労働条件に影響はないか、地域社会との関係、財政的な余力は大丈夫かなどの視点で経営チェックをしている。

さらに、組合組織自体の倫理とコンプライアンスに関しては、組合自身の組織を変えていくために執行組織改革プロジェクトを3年前に立ち上げた。ムリ・ムダをなくし、より強い組織のための内部改革を図るためである。組織委員会の役割、会議体、位置づけなどの見直しを行い、内部的な改革プログラムを持って自己統制を進めている。また、月1回内部監査を行い、会計のみならず業務監査もしているという。この業務監査は、労働組合自身のコンプライアンス活動の中では最も大切な活動である。

A労働組合の活動は、「人」の自律を促しつつ、一方で労働組合として、職場の時間管理や就業ルール遵守など労務管理の基本に力を入れることによ

り、組合員のコンプライアンス意識を高めようとしている。A労働組合の取り組み全体は図1のようになっている。これは、多くの労働組合がすぐにでも実践しなければならない活動が示されており、とても参考になる。

3 B労働組合の場合

食品製造企業を組織するB労働組合は、六つの基本的考え方（表1参照、ただし2003年度として）を掲げ、コンプライアンスの観点から「グループの健全な発展」に向けた経営チェックの充実・強化を謳っている。さらに、具体的な活動として『S-プラン』（図2参照）と呼ばれる職場の課題解決のための活動を展開している。これは、社内に隠れている課題の解決に向けての取り組みである。具体的には、イントラネットのWebを利用してアンケートを行うのであるが、単なるアンケート活動ではない点が興味深い。種々の課題解決を図る一連の取り組みの総称を『S-プラン』といい、face to faceのコミュニケーションを補完する活動と位置づけられている。

企業行動規範に照らして日常の職場においておかしいことはないか、あればそれはどんなことを組合員に指摘してもらい、それがたとえ事実関係が把握できていないうわさや風評レベルのものでも受け付けるというものである。これは、従来のアンケートとは若干異なっている。すべての責任を持てる情報でなくても指摘できるというものである。ファクトはともかく、何かを察知した、感じた時点でウォーニングが出せることは画期的である。

図1 正しい労務管理を実践するための役割分担

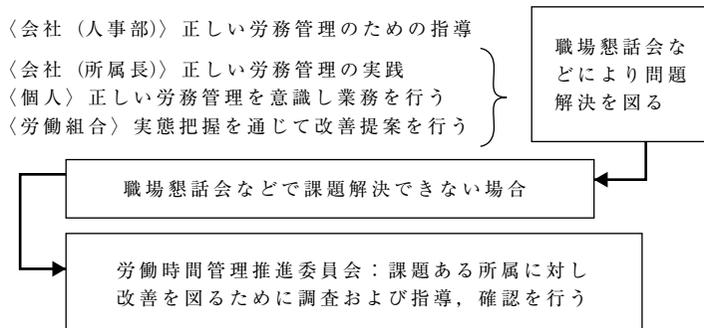
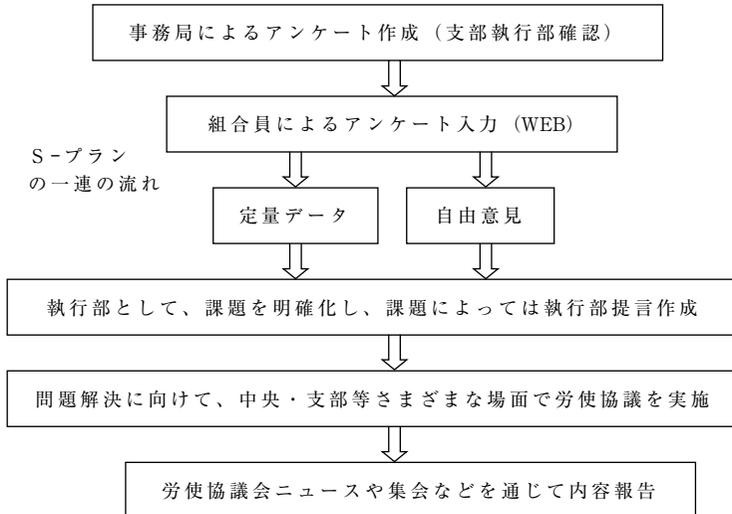


図2 「S-プラン」の流れ



S-プラン
の一連の流れ

このS-プラン導入にあたって、当初は、組合員間や社員間での誹謗中傷に悪用されることなどを懸念し、反対意見もあったのではないかと想像する。しかし、職場の中に眠っているコンプライアンスに抵触する危険性のある潜在要因（言動や状態）を摘出する取り組み自体が、組合員のコンプライアンス意識醸成に大いに役立っていると考えられる。職場のリスク意識が浸透する上に、職場での自浄作用が働く効果は非常に大きい。なお、集約したデータは執行部が整理して「課題の明確化と提言」を作成し、課題をカテゴリーに分け、企業行動推進プロジェクトなど労使協議の場で議論し、組合員にその結果や内容を報告している。

労働組合活動においてアンケート調査はよく使われる手法だが、職場の問題点を明らかにするために使うと、相手が特定できないために真実との乖離が生じたり、組合員にいたずらに期待を抱かせたりするため、必ずしも奨励できる手法とはいえなかった。しかし、このS-プランでは、ヒヤリングを前提とした記名形式であり、集約した内容も最終的に企業行動委員会において問題提起を行うことで、Plan-Do-Check-Actionがきちんと回っていることがわかる。

このS-プラン自体が職場の問題解決に寄与することは言うまでもないが、その前段階で執行部と組合員のface to faceによるコミュニケーションのきっかけづくりとして工夫されていることに

筆者は注目している。この活動自体は、筆者のいうコンプライアンスの原点である労務管理に重きを置いた活動であり共感するところ大である。今後は、このアンケートで集約した意見や提言を、いかに組合員に納得いく形でフィードバックしていくかが大きな課題である。

ちなみに、企業行動推進プロジェクトは企業行動規範に基づき、年に4回、定期的開催されている。メンバー構成は、副社長をプロジェクト委員長として、全社横断的なメンバーで構成（発足当初13名）されており、そこには組合員の代表として労働組合委員長が参画している。この委員会が結成された背景には、過去に総会屋への利益供与事件が発覚、社会的信用を大きく失墜させたこと、労働組合自体が経営チェックできず組合員からの批判が非常に大きかったことなどを教訓として立ち上げたものである。

最近行われた企業行動推進プロジェクトの会合で労働組合委員長が問題提起した内容を以下で紹介する。これは、コンプライアンスの基本となる「職場の労務管理」の視点に立った提言となっている。運動方針にコンプライアンスがしっかり根付いており、しかも画餅に帰していない証左として注目に値する。

【企業行動推進プロジェクトで「グループの健全な発展」に向けた『S-プラン』に基づいた課題

提起要旨】

- (1) 「グループ企業行動規範」の従業員への
いっそうの理解，浸透を図る方策の検討・
実行
- (2) 品質にかかわる種々の考え方の明確化と
組織への浸透
- (3) お金の使い方，特に社内交際費とタクシー
利用法に関するルール化，チェック機能の
確立
- (4) 情報管理のあり方に関する検討
- (5) セクハラ・人権に関するいっそうの教育
- (6) マネジメント改革・業務改革・意識改革
の検討と併せた労務面の問題

上記のいずれも，活動自体が組織の「人」やシ
ステムに深く関与しているもので，不正，不祥事
の芽を摘むために必要な日常の労務管理において
注意を払わなければならない項目ばかりである。

最後に特筆すべきは，このB労働組合において
は，本部含め全支部で女性執行委員（含む三役）
が選出されていることである。労働組合活動にさ

まざま異なる視点を入れることは，コンプライ
アンス活動推進にもつながることであり，高く評
価できる体制である。

IV 提 言

1 労働組合のコンプライアンス経営チェック
ポイント

労働組合がコンプライアンス活動を行う場合の
最優先事項は，職場の労務管理ができていなか
うかのチェックである。企業にとって「人」は欠
かせない財産である。社員が自分の能力を最大限
発揮することは雇用されている者の義務であるが，
社員が能力を100%発揮できる環境づくりは，労
使の責務である。コンプライアンス違反をしたり，
倫理に反する行為をしたりすることは，労務管理
のできていない職場の中で起きている。職場内
での挨拶に始まり，上下左右のコミュニケーション
が活発か，労使の情報がそれぞれの確かつスピー
ディに開示されているか，OJTも盛んで業績評

月刊
ビジネス
レーパー
トレンド
9月号

Business Labor Trend

研究者などによる解説に加え、
独自の調査と取材をベースに、毎月
の特集では、労働の現場で今、起こっ
ていることの全体像を抽出。課題解決
に向けた選択肢も提示します。

5月号 「欧州諸国の雇用戦略」
6月号 「長時間労働の影響」
7月号 「キャリア教育に求められるもの」
8月号 「職業能力開発はいま」

毎月25日発行 A4変型判 50頁程度
定価 1部500円（本体476円＋税）
年間購読料 6,000円（税込）

メールマガジン労働情報
行政、統計、判例、法令、労使、海外、
イベントなど労働関係の情報を週2回
無料で電子メールにてお届けします

お申込みは <http://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
バックナンバーはこちら
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/index.html>

特 集

NPOで働くとういこと

— その将来性と課題 —

〈総合解説〉NPOスタッフ、ボランティアの就業実態
と労働政策のあり方
岩田克彦 前統括研究員

〈座談会〉NPO発展に向けた課題
山内直人・大阪大学教授／秦靖枝・NPO法人「あおぞら」理事／
田中尚輝・NPO法人市民福祉団体協議会事務局長／小野晶子
研究員（司会）

〈論 文〉NPOの就業実態と雇用創出に向けての課題
小野晶子・研究員

NPOにおけるキャリア展開 JILPTの調査結果から
藤本隆史・アシスタントフェロー

ボランティアと労働法 池添弘邦・副主任研究員

〈事例報告〉NPOスタッフはいま「志」と就労条件の間で

〈先進諸国の動向〉米／イギリス／フランス／ドイツ

海外労働トピックス 世界各国の労働情報トピックスを紹介
国内労働トピックス 労働行政、法律・制度改正、労使関係など
最近の労働統計 専門家が最近の変化や見通しを分析
連載インタビュー、エッセー「各地の学窓から」、「私のこの一冊」

◆ご購読のお申込みは

労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
Tel. 03 (5903) 6265 Fax. 03 (5903) 6155

価値システムなどが公平・公正に運用されているかなど、原点に戻った見直しが必要である。社員が活性化されている職場では不正や不祥事の芽は育たないと言える。

2 労働組合の組織運営と組合員の コンプライアンス意識の醸成

労働組合がコンプライアンスに関して、組合員に啓発活動を進める以前に、労働組合としての存在価値、存在意義が組合員に認められない限り、どんな教育や研修やイベントも効果はない。

その意味では、昔から言い伝えられている「世話活動」が不可欠である。組合執行部が職場に足を運び、組合員と接する機会を増やすことである。これは、教育・情報宣伝活動の一環でもある。この繰り返しによって、職場に潜在している問題点を会社とは違うルート、方法で把握でき、労働組合らしさが出せるのである。筆者は、一期一会に引っ掛けた「一日一会」を労組役員時代の運動方針に掲げたことがある。一日30分で十分である。「犬も歩けば……」の気楽な気持ちで、職場に行く。なお、その際に、できれば組合員との「一人対一人の対話」「face to faceの対話」を心掛けたい。信頼関係構築には、こうした地道な活動の積み重ねが大切である。ユニオンショップ制とチェックオフ制度がなくなった瞬間に労働組合が崩壊するシナリオを避けるためにも、真摯に取り組むたい課題である。

さらに、労働組合のリーダーたるもの「質問力を身につける」ことが欠かせない。現場を掌握できていないと鋭い質問はできない。これは会社にとって、脅威であるが、望むところでもある。自分の会社を一番知らないのは労働組合の幹部だと聞かすが、現場に足繁く顔を出すリーダーが少なくなったことも否めない。労働組合が現場から生きた情報をタイムリーに収集できなくなったとき、その組合は崩壊の危機に瀕している。労働組合に言えないこと、出せない情報を上司に相談できるはずがない。そのような職場で組合員に残された手段は、内部告発しかないのである。

3 労働組合自身のコンプライアンス

労働組合内部のコンプライアンス運営は、最近、相当進んだように見える。A労働組合のように、会計監査のみにとどまらない「業務監査」を導入しているところもある。これは参考にすべきである。労働組合は、おかしいと思ったことをおかしいと言える組織でなければならない。社長に面と向かって、「あなたは間違っている」と言える唯一の組織である。そして、それをもっと組合員にアピールすることが大事である。労働組合を駆け込み寺として組合員が認知すれば、組合員のコンプライアンス・マインドにも大きな変化が起こるはずである。

労働組合は、「労働者の権利を主張して働きやすい職場づくり」を訴えているが、女性役員の登用が非常に少ないことは問題である。男性執行部は、ちょっと油断すると、経営側と同じ姿勢に立つことがある。すぐ政治に近づこうとする。政治活動も大切ではあるが、もっと重要なことがたくさんある。女性執行委員の登用により、今まで見えにくかったことや本当に見えなかったところが明らかになってくる。B労働組合では、これを意識的に実現している。

また、こうした労働組合の取り組みの総合評価のために、年間活動の節目節目で、内閣支持率調査ならぬ「執行部支持率調査」を実施してみてはどうだろうか。執行部の緊張感を保ち、活動の質を上げる効果が期待できると考える。

A労働組合ならびにB労働組合でのヒヤリングなどを通じて、今の若い執行部の意欲とエネルギーシユな姿勢を垣間見ることができ、とても頼もしく感じた。それぞれの労働組合で、特徴を生かしながら活動を組み立てており、着実に成果を見いだしつつある。「継続は力なり」は、労働組合運動にそのまま当てはまる言葉である。

とくやま・まこと 株式会社プレビス代表取締役。法政大学大学院職業能力開発研究所客員研究員。最近の主な著作に富士社会教育センター編『おかしいことが、おかしいと言える力——リスクマネジメントと労働組合の課題』（2004年、共著）。