

労働政策フォーラム

論点1

非正規労働問題

パネルディスカッション



赤塚 一 資生堂労働組合中央執行委員長

恩田 茂 ケンウッドグループユニオン中央執行委員長

山田 茂 株式会社山田製作所代表取締役社長

呉 学殊 JILPT主任研究員

コーディネーター：濱口 桂一郎 JILPT統括研究員

パネリスト

めま。

各報告者のお話の中から、もう少し展開したほうがいいのではないかと思われ、テーマを取り出してみたいと思います。一つは非正規労働者の問題です。それぞれの組合なり、会社とし

本全体にさまざまな現象としてあらわれています。国の活力だったり、将来性だったり、若い人たちの夢や希望までもなくしてしまうような大きなテーマだということはおわかりかと思いますが、それに企業の労使がどう向き合うのかと

て、この問題にどのように取り組んでいるのか。山田社長は、ご自分のところというよりは、日本社会における非正規問題について中小企業経営者としてどのような考えをお持ちなのかという観点から、それぞれコメントをいただければと思います。それでは資生堂労働組合の赤塚委員長、よろしくお願いします。

いう困難さを感じるところがあります。これは単に賃金を上げれば良いという話ではありません。資生堂の組合の中でも、例えば工場については組織率が三割を切るような状態になっています。同じ工場で働く者どうしなのに意識にギャップが生まれてきています。同じ働く仲間でありながら、使う側と使われる側になり、管理する側と管理される側になってきて、そこにギャップが生まれます。そこをどうやって越えていったらよいのか、とても難しい面もあります。理屈では、適正な格差を認め合いながら（納得しながら）、全体としての目標を共有し、お互いの役割を果たすことで成果と達成感を得られることができないかと考えています。

二〇〇八年の賃金交渉

すこし古い話で恐縮ですが、二〇〇八年の賃金交渉のとき、そのことを取り上げました。組合の中で非組合員のことを取り上げると、「何で組合費を払っていない非組合員のことを考えるのか」「そこまでやる必要があるのか」「その条件で納得して働いているのだから」ということにもなり、組合員の意識を変えたいと、三年かけて二〇〇八年まで持つてきた経緯があります。

そのとき何をやったかという点、賃金交渉の組合要求案で組合員のベースアップは一三〇円（物価上昇分）、非正社員は処遇向上分の八七〇円としました。これを私たち中央執行委員会の中で議論し、職場懇談会で、多くの組合員に非正規組合員のことを考えて欲しいと思われました。しかし、中央執行委員会では、「何でそんなことをするの



か「組合員がそんな要求に納得するわけがない」と、皮肉なことに組合員のことを検討するよりはるかに議論が盛り上がりました。さらに、今まで組合員へのアンケートをお願いしてもなかなか返ってこなかったのが、各支部で自発的（勝手）に反対を意図するアンケートをすばやく進め、結論を出す執行委員会ではすごいエネルギーで反対を主張していました。

一時金は一律一万円を要求

そのような状況ですから、中央執行部の案としては最終的にまとまらず、要求を変えることにしました。ベースアップは組合員一三〇円で、非正社員は組合員より一〇〇円、非正社員では、組合員も非組合員も一律同額の一万円にしました。ベースアップは無理だったけれど、一時金を形を変えて一万円を会社に要求しました。交渉で会社が組合員だけの回答や回答金額に差を付けてきたら、組合は一切受け付けられないことも決め、そこはもう絶対に引かないという感じでした。

交渉結果は、この要求をつくった時点で想定ができました。組合員と非組合員で割れるような回答を会社が出し

たら、会社が非正規社員の方たちをどう思っているかわかってしまいます。非正規社員の方たちがいて今の資生堂が成り立っているのです。工場は特にそうです。いい製品をつくらうと思つたら、お互い力を合わせていこうと、一体感を持たなければ、安定的にいい製品を供給できません。会社は、満額の回答をしてきました。それだけではなくさらに会社は、組合の要求の上をいきました。会社の想いを形にしたフレグランスをつくり、従業員全員に支給したと思います。

正社員化に道筋をつける

私がやりたかったことは、今の会社の業績も、私たちの環境も処遇も、非正規社員の人たち抜きには考えられないということ、組合員（正社員）に真剣に考えてほしかったのです。同時に、それを要求することで、会社とその人たちの存在を会社全体で顕在化し、雇用とか、正社員化に向けての考え方をしっかり出してほしかったのです。それまでは、どちらかというと水面下に隠して出したいくない。そのことはあまり触れてほしくないといった、非正規社員のことには事業所の裁量に任せているといった側面がありました。しかし、それは違います。具体的に示さずとも経営の大きな方針（利益体質強化）の中で起きていることではないのでしょうか。国全体の中で起きていることだと言えるかもしれませんが、そういうことに対して、会社がきちんと向かい、労使で話し合うという道筋を立てて資生堂としてできることから改善を図る姿勢が必要です。

交渉としてのテーマ性はあり、その後、工場では社員登用に向けた制度が導入され、販売第一線の美容職の社員登用に向けて大きく進み出しました。

このように、資生堂労組ではさまざまな取り組みを進めてまいりましたが、組合員一人ひとりの意識を変えていくことについてはまだまだやっていかなければならないと考えております。

濱口 ありがとうございます。今のお話は、先ほど呉研究員が、最後に駆け足で言ったUSRの四つの側面の中の三つめ、非組合員に対するUSRとつながらずとも思います。逆に経営側から見ると、組合に入っている正社員だけではなく、組合に入っていない非正社員も、やはり経営のパートナーなのだという観点にもつながるので、大変興味深いお話でした。

それでは、非正社員の問題について、より進んだ形で取り組んでいるケンウツドの恩田委員長、お願いします。

働く仲間はどこまで一体になれるか

恩田 私たちがこの問題に取り組んだのは、すべてに共通したことです。少なくとも働く側はどこまで仲間として一体になれるかということです。私たちは電機連合に所属していて、産別でも非正規の組織化方針があります。しかし、目に見える形で進んでいるかどうかという点、すこし疑問を感じます。

うちの携帯電話のショップを運営しているグループ会社（正社員が四〇人位、残り一二〇人位が有期契約）で、労働組合を立ち上げようとなり、まず有志のメンバーを集めて懇談会を開き

ました。準備委員会のメンバーのひとり「正社員だけの労働組合をつくらう」と言い始めました。何故かと尋ねると、「処遇が違うし雇用形態も違う。一緒にはなれないのではないか」と答えました。私は、正論として、労働者代表性からしても、三、四〇人の正社員組合が一五〇人の代表と言えるのかと彼らを追及するわけです。

そのとき私が感じたのは、働く側の仲間が一体になれないで、自分たちの方針や要求を通すことができるのかということでした。要求以前に、せめて働く側としては一体にならなければいけないと思えました。グループに組合を広げたときもそうですが、どこかにしわ寄せがいき、自分たちだけがよくなるという考えが心の片隅にあるとしたら、それは大変間違った方向だと思えます。そんな思いで、運動をしていても、組織化は低下するだけだと思えました。

組合側はひとつにまとまる

そのとき、これは組合側の問題であると感じました。経営側はいろいろな課題に対応し、直面しておりますから抵抗感もあるのでしょうか、せめてわれわれ組合側は、ひとつになつていくということ、最終的には合意を得られたわけです。

しかし、内実はそのような簡単な話ではありませんでした。全国をオルグして一人ひとりと話すのですが、それをあえて正社員の準備委員のメンバーに行かせました。彼らは愛情や仲間意識というものを当然持っているわけです。その仲間意識のどこかに線を引くとい



非正規の境のない組織化というのは多分つながっているのではないかと思えます。

山田社長からは、大阪の中小企業の社長という立場から、今の日本の非正規問題について自由にコメントをいただければと思います。

新入社員の家庭事情

山田 山田製作所は八年前から高校の新卒を採用しています。新卒採用のなかで、高校の先生や校長先生との懇談で、気づいたポイントをお話します。

うのは、おかしな話だということを、彼ら自身に理解してもらうため、全国オルグに同行させました。最終的には働く側として一体になっていこうというので合意が得られ、今日のケンウッドグループユニオンの非正規の取り組みにつながったと思います。

非正規組合員も正規と同じ権利義務

例えば組合費などを配慮しているうちは、やはり一人前として認めていない証拠ではないかと思えます。私たちは、非正規の組合員にも、正社員と同じ比率で組合費を払ってもらい、その代わり特別組合員ではなく、正規の組合員メンバーとして選挙権も被選挙権も同等に与えて一緒にやっていこうと決めました。

彼らこそ、より現場に近い人たちですから、いろいろな意見や問題点を挙げてくれます。私たちは本当に、配慮という形ではなく、正規のメンバーとして組合に加入してもらいたい良かったとは思っています。

濱口 ありがとうございます。親会社・子会社の境目のないグループユニオンという考え方で、そして今の正規、

二〇〇三年に大阪の府立高校で授業をしました。進学校からずっと並べて

ニートとフリーターの問題

が一〇〇〇万人を超えているのは、二〇〇六年以降毎年のような感じです。私はこの数字の深い意味までは、はっきりわかりませんが、何か貧困化が進んでいるのではないかと薄々感じています。

いきますと、一番下に近い学校です。「働く意味とは何か」ということを、ものづくりの代表として話しました。そのころは二〇〇三年ですから、ちょうどニートやフリーターという言葉が世の中に広がり出したときでもありません。国も若年者の就業支援ということでジョブカフェなどをつくり出したころでもありました。授業に行ったときに、校長先生からこういう質問を投げかけられました。「山田社長、中小企業経営者として今のニート、フリーターの問題をどうお考えですか」と。正直申し上げて、私は十分な回答を持ち合わせていませんでした。何か適当なことを言い連ねて、お茶を濁しました。

二〇歳までに五回の挫折

そのとき、校長先生がこう言いました。「うちの高校にきている子たちは、バブル崩壊など景気の悪化がなければ、私立のこのあたりの高校に進学できた子供たちです。しかし今、府立高校というのは、格差社会と一緒に、進学校と底辺校に分かれています。だから仕方なしに、この学校に来ているのです。ここで一回目の挫折を味わいます。はなから家庭の事情で大学の進



学なんてあきらめています。これが二回目の挫折です。高校を卒業するとき、就職先が一社もなく、仕事に就けません。三回目の挫折を味わいます。何とか潜り込んだ会社で、アルバイトや派遣で一生懸命働きます。会社はそのうち正社員にしようと言いつつ結局、正社員には登用しません。四回目の挫折を味わいます。彼らは二〇歳になるまで四回も五回も挫折を味わうことになりました。これではニートになりますよ。この言葉は、私の胸にズキンと突き刺さりました。今でも突き刺さっています。

中小企業の存在意義

そこで、中小企業の存在意義は何かということを考えてみました。世にある中小企業、もちろん零細企業も含めて、年に一人、それが無理でも三年に一人でも計画的な採用、場当たり的にはなくて戦略性を持った計画的な雇用を維持していく中小企業が、一社、二社と増えていくことが、こうした問題を解決していくことにつながっていくのではないかと感じました。今の世の中、派遣とかそういうのを、手法とかテクニクで考えてしまっていますが、そうではないのです。若年者層に絞って申し上げますが、雇用をしっかりと担保していく世の中の仕組みをつくっていかねければならないということを、そのときから考え出しています。

正社員化とは何か

赤塚 うまく整理がついていないのですが、言い残したことがあります。正社員化とは何かと考えますと、やはり



第一義として安心して働ける環境をつくるということだと思います。震災で私自身もすぐくダメージを受けました。三カ月ぐらい組合活動ができませんでした。テレビを見ても新聞を読んでも涙がこぼれ、自分はこんなことをしていいのかと思いました。何にもできない自分が情けなくて、組合の委員長であつてもお役に立てないという気持ちもありました。原発事故のこともあり、やはり日本が大切にしてきた技術や安全は何だったんだらう、事故後もあれだけいろいろな機関や専門家が関係していながら、こんなにいいかげんだつたのかと思いました。

そんな悲惨なことが起きましたが、その中で唯一、世界中の人が賞賛し、日本の素晴らしさを認めてくれたことがあります。被災された方たちの強さとひたむきさ、あの中でも秩序をしっかり持っている姿だつたのではないのでしょうか。自分のことと同じく、また以上は自分以外の人のことを大切にできる自他共の幸福感、日本人の素晴

らしさ、ほんとうの強さを、不幸のどん底のあつた被災地の皆さんが示してくれたのではないかと思うのです。足元にもどり正規、非正規社員、その他の格差の問題も人として何がもつとも大切な原点に戻つて考えれば、皆が幸せであることが自分の幸せでもあることに繋がり、本質的な解決の糸口が見出せるのではないか、また自分たちができることから創つていかななくてはならないと思います。

安心して働ける環境を

そうすると、やはり安心して働ける環境をつくる。それは一企業の中では正社員化だと思えます。組合は組合員の処遇向上をどう考えるのか、会社にしてみたら人件費をいかに削減するのか、相反する課題が見え隠れしますが、その現実から避けるのではなくオープンにして労使で話し合い一緒に考えていかなければならないと思います。今の組合はメンバーシップみたいにも自分たち（組合員）のことを考えます。でも周りの状況はそうではないのです。自分だけが幸せではなく、自分以外の人も幸せになつてほしいという思いに立つことが、自分たちも安心して働ける環境に近づいていくのではないかと思います。簡単なことではありませんが、労使で話し合うことで、安心して働く環境をつくることで、会社が生産性をいい形で高め、伸びていくのではないかと思います。

経営者へのお願ひ

経営者の方たちに、ぜひ考えてほしいことがあります。利益を上げること

はもちろん、大切なことだというのはよくわかりませんが、よく言われますが目先のことではなく長期的な視点で経営を考え、社員を大切にしていきたいのです。日本の将来とか、それから今、山田社長からお話があつた若い人たちのことにしても、国や政治、時代感などの他責にとせず、今まで以上に大切にしていきたい、小さくても自分たちの会社でできることを考え形にしていきたいと思えます。そうしないと誰もが日本のことや自分の将来に不安を抱いて、夢も希望も描けない国になってしまうのではないかと感じます。労働組合も、今こそ変わる時です。労働組合の社会性や働く者すべての代表としてその存在をしっかりと示すときです。問題を避けることや先送りをせず、きちんと向き合うことが大事ではないかと思えます。

濱口 組合もまさに今、赤塚委員長が言われたように組合員だけのことでなくてUSRという形で考えていく必要があるというお話でした。今まで議論の中で、いろいろな素材が出てきていると思うのですが、CSRあるいはUSRという観点から、改めて今、企業なり、あるいは労働組合なりがとるべき道はどういうものであるのかという点について、それぞれご意見いただければと思います。恩田委員長からお願いします。

論点2

CSR/USR

恩田 USR。そんな格好いい言葉で

考えたことはありますが、例えば、僕らがおつき合ひしている労組からお話を聞くと、何年もかけて労使関係を構築し、よりよい労使関係が生まれて、会社をよくしていきましよう、そんな話し合いができているところばかりではありません。例えばあるレコード関係の会社では、経営が外資系のファンドに変わっていききました。彼らから「恩田さんのところは、何年もかけて話ができるからいいよ。うちは、明日にでも経営者が変わるかもしれないから」と言われます。確かにそれを言われると、「うーん、明日、日本語を話さない経営者になるかもしれない、そんなときに何年もかけて労使関係を構築することができるとか」と考えたりもします。そのあたり、私が先ほど申し上げた、線を引いてはいけないのだとすれば、そこで何ができるのかということになります。やはり、われわれがあるべき姿というものを真剣に考え、労働組合があるところはせめて考えて取り組んで、例えば法律で裏打ちをしていくのだとか、そういうことをしないと、いけないのかと思います。

労組に経営チェック機能を

すこし話が飛びますが、うちの非常勤の取締役は弁護士さんがいます。彼に組合でコンプライアンスのレクチャーをお願いしたことがありました。会社の取締役ですから、経営陣の一角です。その彼が、「会社というのは利益を追求するために手段を選ばない、そんなDNAをもつ存在だ。だからこそ、労働組合は監査役機能として、その責任を果たしてもらわなければいけな

い」と言いました。

過去、企業不祥事というのが、いくつか起きました。労働組合のある企業もその中には含まれています。労働組合が本当にも知らなかったかというところは、実は僕らも社外秘と言われながら話を聞くこともあります。やはり、現場抜きに伏せることはできないと思います。

労働組合がそういうところで果たしていかなければならない役割も当然あります。ドイツでは経営の監査役は労働組合がその一角を担うというようなことが法律にあります。日本では法律でそこまでは言われていません。会社の経営者の一角である取締役が、労働組合は経営チェック機能を果たさなければいけない」と指摘するくらいです。僕はそういう機能も一方では必要ではないかと思っています。

USRという意味とは、すこし違うのかもしれませんが、何かそういう全体的な新しい動きみたいなものに対して、せめてわれわれが取り組むところは取り組んで、先行的な事例をつくり、法律で裏打ちしていく動きが必要だと思っています。同時に、会社に対しては経営監査という機能を果たしていくということが求められているのだらうと思います。逆に組合がそういう機能を担えば担うほど、会社側は、経営に対しては責任を持たなければいけなくなると思います。

労組は利害関係者にも責任を

ステークホルダーとして、労働組合が責任を果たしていかなければならない、例えばグローバル化が進行するなか、発展途上国の労働者の皆さんにし

わ寄せがいく一方で、先進国であるわれわれの労働者だけが潤っているのではないということもあります。同じように、関連会社や下請会社にし寄せがいき、親会社だけが潤うということになっていっているのではないか。やはりわれわれ働く側がチェック機能を果たし、運動体として盛り上げていかなければならないと思います。

濱口 ありがとうございます。レコド業界のファンドの話はまさに今、世界中で問題になっているファンド資本主義の問題で、これはおそらくどういいうレベルでそれに対抗していけるのかという話につながっていくと思います。監査役機能の話は、昨年末に法制審議会でも議論していたもので、日本でもまったく議論されていないわけではありませぬ。さらに、サプライチェーンの先のほうの途上国の労働者のことをどう考えるかも、これだけグローバル化が進行した中で、日本の労働組合が外国の話だから関係ないと言い切れる話でもありません。

それでは山田社長の立場から、CSRあるいはいろいろ外から見ていてUSRという観点からお願います。

中小企業の社会的責任

山田 CSRについては、中小企業の経営者として以前から考えています。社会的責任とは何なのか。もちろん税金を払うとか、そんなのは当たり前としても、ならば環境活動もそうなのでしようか。社内は徹底した整理、整頓、清掃で、会社の周りや地域も定期的に清掃しています。それもCSRなのでしようか。もちろんそうなのですけれ

ども、もっと中小企業の立場として社会的な存在意義、責任を果たしているということに気づいてくるのです。

世の中の企業数の九九・七％は中小企業です。それから就業人口、統計では七〇％、八〇％と言われますけれども、間違いなく七〇％以上の就業人口は中小企業で働いています。これももう間違いのないことです。日本の経済は中小企業を支えているのだという自信を持って経営をしております。このあたりについては、国も二〇一〇年六月一八日に中小企業憲章を閣議決定しました。この前文の一行目は、「中小企業は経済を牽引する力であり、社会の主役である」という言葉ではじまります。国も中小企業の存在をしっかりと認めている証拠です。しかし、社会貢献が何かということは、なかなかピンと来ませぬ。

被災企業でも雇用を維持

東日本大震災で被災した岩手県の陸前高田市には、八木澤商店という醤油屋さんがあります。ちょうど先週の土曜日、その八木澤商店の九代目社長がNHKの九時の番組に出演していました。津波で工場も事務所もすべてなくしてしまいました。その津波が三月一日に起きて、翌月の四月一日に、同友会で合同入社式を開きました。二人の新卒社員を迎え入れ、涙ながらに、「この陸前高田を復興させていく担い手として一緒に頑張ってほしい」ということを訴えていました。

こうした事例はほかにもあります。私は大阪です。あの阪神淡路大震災のとき真っ先に、うちの工場はまだ水が

出る。ここから汲んで持っていった」と声を上げたのが、地域に根を下ろした中小企業でした。また、今ちょうどニュースでJR西日本の社長が有罪か無罪かと報じられています。あの福知山線の脱線事故でも同じです。現場近くの日本スピンドルという、これは大手の工場ですが、事故発生時、仕事を全部とめて、現場に駆けつけ、けが人を救出しました。何かあったときに、まず真っ先に動き出すというのが、地域に根を張った中小企業ということなのです。

中小企業の社会貢献

社会貢献とは何かということ、経営者仲間とよく話し合います。利益の上がつている会社か、売上げが高い会社か。いや、そうではないのです。何かパッと輝くというか、ぼやっと光っている。何かそういう企業があり、それに刺激を受け、その周りの企業もま





たポツと輝き出す。さらにパツと輝き出す企業がその地域にぼつぼつとあらわれはじめる。それを見ていた地域の金融機関、行政、経営者が、一緒になつて地域を活性化させていく。そのスバイラルがぐるぐる回っていくことが地域貢献ではないかと思えます。それならまず、ポツと真つ先に輝く企業になつていくのはどんな企業でしょうか。それがまさしく人を、社員を本当に中心に据えて経営をしている企業ではないでしょうか。そうしたら、俺たちではないかという気持ちになつてきますよね。俺たちがこの地域をほんとうによくしていかなければならない。この地域をよくしていくということは、イコール地域に根差す企業が元気になることです。

ですから山田製作所の見学は無料です。これは、「ええ格好しい」ではありません。そういうパツと輝く企業を一つでも増やしていくのが、企業としての責任ではないかと考えています。

濱口 何かあつたときにさつと動ける、それがまさに地域に根差した中小企業だということです。おそらくその言葉が一番ふさわしいのが、いつとき流行

つて最近はまだ流行らないのですが、企業市民という言葉ではないかと思えます。山田製作所さんは「市民」というよりも「住民」という感じなのかなとも思いますが、むしろそれこそが本当の地域貢献だというメッセージを受け取りました。

現場の活力を高める

赤塚 USRの一つに経営に対するチェック機能があると思います。その観点から経営そのものの不祥事や、様々な問題を指摘するという点でもありますが、組合として本当にその役割が果たせるかは、その組合の力量にかかっています。役割以前に機能するかが問われています。組合はその活動の原動力であり基盤の職場の活力を高めるということが、USRや組合の存在意義の観点から、今、組合に求められる最重要課題だと思つています。そのような思いから、資生堂労働組合はここ数年「イキイキと活力ある職場づくり」の活動に力を注いできました。当労組は組織力や職場での本音の話し合いが苦手な企業風土もあり、とても困難な活動ですが、他の労組の協力も得ながらこの活動の必要性と可能性を感じており、まだ本当に小さなことですが、手応えを感じるようになってきました。

人を育てる環境を

最近、とても気になつていふことがあります。職場で、仕事で人が育たないのです。管理職にしてみると権限が小さくなる一方で、パワハラ、多面評価、ワーク・ライフ・バランスなど縛

り多くなり、必要以上は関わらない方が無難との意識もあり上下関係が希薄になつています。また個人志向により社員間の人間関係もうまくつくれない。仕事にも深く関わる機会が少なく、仕事の面白さや、困難を乗り越えた達成感によつて得る仕事の本質を掴むことが少ないのではないのでしょうか。会社も組合も掘り下げれば人間力、チーム力は人と人の触れ合いや仕事によつて身につけ、育てるものだと思います。職場単位、グループ単位で考えれば企業規模の大きさによる差はなく、先ほどの山田社長のお話のように、部下や仲間を大切にしている気持ちと仕事への拘りと情熱によつて各職場や仕事で人が育つ環境をつくることできると思えます。組合でも「イキイキと活力ある職場づくり」の活動を積極的に進めていきたいと考えています。

組合が集まり力を結集

組合も力をつけなければいけません。課題を見て見ぬふりしたり、先送りするこれまでの延長線上の組合活動を続けていたらジリ貧になることを組合役員の方々は分かっているのではないのでしょうか。そしてこのままではいけないと多くの組合役員が感じていることだと思います。私たち組合役員がそれを知りながら同じことを繰り返したらならば、それは罪ではないでしょうか。自分が十分にできなくても、少なくとも解決の糸口をつかむぐらいのこととして、次の人へのバトンタッチを意識することが大切だと思います。そうは言つても、これは単組だけでは中々できないことです。単組では、



挫折してしまうことも他組合と一緒に進めることで、あきらめかけていたことでも可能性を見出すことができます。自分たちにはできないと思つていたことでも、フツと他労組を見るとそこではできている。そうなる、もう自分たちにできない理由はなくなくなる。自分たちの取り組みが甘いことに気がきます。さらに何もやらずにできるはずはない、腹を決め本気でやってみようと思えてきます。

何とかすれば、できることが多くあるはずですが、他労組から学んだことや活動をそのまま自労組で展開しようとしても、それはほとんどの場合無理な話です。その活動の本質を掴み、それを自労組にあつた活動に書き換え、形にしなければなりません。その活動ができてこそ、自分たちの職場を元気にすることができるようになります。

のです。

US Rを重視し、それを自負するのであれば、組合の強みである足元、職場の活動にしっかりと取り組まなければなりません。私たち組合役員の後ろに組合員や職場が見えてこない経営に対する発言力もなく、それ以前に組合員からの理解と協力を得ることはできないと思います。組合員との信頼関係や職場のことがわかっていない組合を経営は相手にしません。今、いくつかの組合と一緒にこの活動をはじめさまざまな課題にしっかりと取り組む活動を始めています。単組だけでは行き詰まることや挫折、諦めてしまうこともあります。だからこそ活動を共感し高め合える組合のスクラムが大切かつ必要だと考えています。

濱口 ありがとうございます。現場力ある人は人が有つ力といったものを本当に職場につくっていくためには、形としての組合というよりも、まさに人の集まる力みたいなものが必要なのだというメッセージだと受けとめました。最後に呉研究員から、まとめていただければと思います。

非正規はすべての社会問題に関係

呉 私は報告の中で、日本の深刻な問題をいくつか取り上げました。少子高齢化、社会保障システムの崩壊、財政赤字の膨張、すべてが非正規労働者にかかわることです。例えば、男性であれば過去三年間結婚した人は、非正規社員は正社員の三分の一です。女性であれば、過去三年間に結婚した人に子供を産みましたかと聞きましたら、非正

社員は正社員の二分一なのです。明らかに社会問題のすべてに、この非正規の問題がかかわってくるのです。

そういう意味で、この非正規の問題解決なくして、日本社会の本格的な再生はあり得ないと、私は思います。そして、この問題を解決するには、労働組合の役割がとてども大事になってくると思います。

CSRの現状

二〇〇五年、連合総研でCSR委員会があり、私はそのメンバーとして研究をしていました。いろいろな大手企業にお邪魔し、CSRの部長や室長に話を聞きました。当時、CSRは社会的にブームになっていて、私は「自分の部下が何人いますか」と聞きましたところ、「三人とか四人だ」という答えが返ってきました。その人数でCSRを進めることができますか、それは、難しいと思います。彼らは実戦部隊ではないので、各部署の報告を取りまとめて、大切な報告書を公にするというのがメインの仕事です。それだけで、このCSRがほんとうに進むのかなと感じました。

CSRを着実に進めなければいけない



といったプレッシャーのある環境がなければ、会社はいつでも逃れるわけです。「今年は経営環境が悪いから」と言うのです。経営環境は、毎年悪いのです。その結果、ご自分は社長さんあるいは労働組合の委員長ですが、お子さんたちの年代は、三分の一がフリーター、非正規社員になっていくのです。現在、この非正規労働者問題を解決することがCSR、US Rだと思います。

希望の持てる社会に向けて

過去二〇年間、日本は失われた一〇年、一五年、二〇年の中で、自己保身に陥ってしまいました。自分さえ良ければいいという考え方です。皆さん、それで社会は良くなりましたか。よくなっていないですね。それに気づいて、会社も労働組合も、私たちより悪い状況にある人をひとりでも仲間に入れると、社会は一步一步良くなると思います。今はその転換期だと思います。これに気づかなければ、この日本は、本当に沈没してしまいます。私はそう感じています。

そういう意味では、実は労働組合が会社のために一番考えているのです。社長さんは二年、四年で交代します。労働組合は定年するまで組合員の雇用と労働条件を考えており、会社のことを一番長期的に考えているわけです。それだけではなくて、社会に住む一員として、この社会が良くなるなければ組合員だって良くなりません。それに気づいて冒頭申し上げました労使関係のコペルニクスのな転換をしなければ、かなり危ないと思います。



社会に責任を負っているという自覚と同時に、行動を伴う前進をしなければ、CSRは一步一步進みませんし、この社会も良くなりません。そういう意味で、私はUS Rという言葉を使わせていただきました。是非、そういう形で一步一步でも二歩でも、この社会が良くなるために、ほんとうに職場や社会で劣悪な立場におかれている人々を見て、彼ら自分の懐に迎え入れることがUS Rだと認識し、それを実践に移していくことができれば、冒頭申し上げました深刻な社会問題の本格的な解決につながり、希望の持てる社会になると確信しております。