

若手組合員に労働組合を わかってもらう方法を考える

ふじむら ひるゆき
藤村 博之

法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科・教授

この小論の目的は、若年層の労働組合に対する参加意識を高めるために、労組は何をする必要があるかを考察することである。日本の労働組合は、企業別に組織されているのが一般的であり、ユニオンショップ協定を結んでいるところが多い。そのため、新入社員は、試用期間終了とともに労働組合に加入する。毎年、新しい組合員が増えているが、労働組合は新入組合員の心を的確につかみ切れていないのが実状である。新入社員たちにすれば、「仕方なしに労働組合員になった」というのがホンネだろう。彼らにとって、組合費は、自主的に納めるものではなく、税金のように取られていくものである。せっかく労働組合という素晴らしい組織に入ったのだから、労組の存在意義を理解し、積極的に労働組合活動にたずさわってほしいと考えるのは筆者だけではないはずである。多くの労組が若年層の心をつかむことができないのはなぜか、またどうすれば彼らの気持ちをもっと労組に向けることができるのかについて考えてみたい。

若年層と労働組合

最近の大学生は、労働組合に対して、賛成も反発もしていない。「よくわからない」というのが彼らの正直な感想である。1980年代までは、労働組合というと、「経営者に抵抗している」とか「賃上げのためにストライキをする」といったイメージが学生の間にもあり、「闘う集団」だと思われていた。しかし、1990年代以降、社会の中で労働組合の存在感が希薄になっていくにつれて、労組に対するマイナスのイメージも薄れていった。労使関係を研究している筆者としては、「労働組合があるから労働者の権利が守られ、労働条件が向上していく。労組は、社会的に意味のある活動をしている」という認識を学生たちに持ってもらいたいのだが、現実には「興味がない」の一言で片付けられてしまう。

この点は、考えようによっては悪くないかもしれない。マイナスのイメージを持って労組に入ってきた場合、まずゼロ地点に戻すために労力を使い、そこからプラスに持っていくことになる。興味がない状態であれば、マイナスを元に戻すとい

う余分なエネルギーを使わなくてもいいことになる。ただ、興味がないことは反発しているよりも大変だという見方もあり得る。反発している人の場合、意を尽くして説明すれば反発が溶け、逆に強力な応援団になってくれる可能性がある。しかし、興味がない状態の人に興味を持ってもらうのは、案外、時間と労力がかかるので、むしろ解決は難しいというのである。それぞれに一理ある。

希薄化する労働組合の存在感

日本社会の中で労組の存在感がなくなり始めたのは1970年代半ば以降である。それまでの労使対立から、労使協議に基づいた労使関係の構築が進んだことによって、労使の信頼関係が深まっていった。労使間の対立がなくなったわけではないが、団体交渉やストライキといった「勇ましい手法」ではなく、実質的な話し合いによって決着を図ることが一般的になった。労働組合の勇ましい姿を見る機会が減った代わりに、働く者の労働条件は着実に良くなっていったのだが、労組の存在を感じる場面が減り、労組の有り難みを感じにくくなるという代償が発生した。

1970年代の後半から言われるようになった「組合員の組合離れ」は、労組の存在感の希薄化に拍車をかけた。賃金水準が上昇し、物質的な生活が豊かになるにつれて組合員の要求が多様化し、「賃上げ」だけですべての組合員を結集することが難しくなった。1980年代以降も賃金引き上げが共通の課題であることに変わりはないが、その緊急度は相対的に低下し、福利厚生、年休の完全取得、労働時間短縮、子育て支援の充実、社会貢献活動への参加などが労組の要求項目として上がってきた。労働組合主催でスキーツアーや芋掘り大会、海外旅行などが企画されてきたが、参加者数が年

々減少し、「中止」に追い込まれる企画も続出している。「何をすれば組合員のためになるのか」について悩んでいる労組役員はとても多い。

組合離れの原因

表は、電機連合が2005年6月から7月にかけて実施した組合員調査の結果である。この調査は、電機連合傘下の組合員1万人を対象として行われ、回収率は86.8%であった。「組合離れがよく問題になりますが、あなたはその原因は何だと思いますか」という質問に対して12の選択肢が用意され、3つまで選ぶ方式で行われた。全体集計の上位5項目は次のようになった。

- 第1位「建前的な話が多く、
ホンネを避けている」(46.4%)
- 第2位「活動がパターン化し
新鮮味に乏しい」(38.0%)
- 第3位「組合が何をしているのか
わからない」(30.7%)
- 第4位「組合の力量不足で
頼りがいがない」(25.6%)
- 第5位「職場の意見が
反映されていない」(23.4%)

表は、性・年齢別に10%以上になった9項目を示したものである。24歳以下に注目すると、「組合が何をしているかわからない」が男女とも第1位になっており、その割合は男性47.1%、女性47.3%である。他の年齢層で「建前的な話が多く、ホンネを避けている」が第1位になっているのと対照的である。「組合活動に何も期待していない」を選択した割合は、男性16.8%、女性16.4%と決して高くないし、他の年齢層と同じくらいの比率である。労組を否定的に見ているわけではないことが推測できる。ということは、若年層の労組に

対する認識は、何をやる組織がよくわからないという一語に尽きているのである。

新入社員として労働組合に加入すると、新入組合員研修を受ける。そこでは、労働組合の歴史、組織、活動内容などが紹介され、さまざまな資料が渡される。新入組合員たちは神妙な顔で聞いているが、大半の話は初めて聞くことである。彼らは、会社の仕事を覚えるのに一生懸命なので、労

組に関する情報は頭の中にほとんど残らない。人間は、自分が見たいと思っているものしか見えないうし、聞きたいと思っていることしか聞こえないと言われる。労働組合に関する説明は、多くの新入社員にとって聞きたいと思う内容ではないのである。労組役員は、新入組合員に接するとき、この認識から出発する必要がある。

表 組合離れの原因（3つまで選択可）

(%)

	建前的な話が多くホンネを避けている	活動がパターン化し新鮮味に乏しい	組合が何をしているのかわからない	組合の力量不足で頼りがいが無い	職場の意見が反映されていない	個人生活を重視する組合員が増えた	役員と組合員との感覚にズレがある	生活がほどほどに豊かになった	組合活動に何も期待していない
総計	46.4	38.0	30.7	25.6	23.4	22.4	20.6	13.8	15.3
男性計	49.1	38.8	29.8	26.5	23.0	22.5	21.1	14.8	15.9
24歳以下	38.2	31.4	47.1	18.8	21.5	14.7	14.7	11.0	16.8
25-29歳	50.2	31.9	38.2	25.6	26.0	15.8	18.8	9.6	19.9
30-34歳	50.4	35.2	31.8	26.0	24.8	18.8	21.8	12.7	15.7
35-39歳	48.3	40.9	28.7	24.3	20.4	24.3	20.9	16.8	15.3
40-44歳	48.2	43.0	25.3	29.7	22.0	26.8	21.5	18.1	15.2
45-49歳	49.5	44.8	21.0	28.1	24.0	32.4	21.3	17.9	13.8
50-54歳	48.6	48.3	19.1	36.1	22.6	29.5	27.6	16.9	11.3
55歳以上	54.5	48.9	17.4	27.5	21.3	29.8	23.0	23.6	14.6
女性計	36.9	35.4	34.4	22.5	25.1	22.2	19.2	10.2	13.2
24歳以下	23.3	34.5	47.4	9.5	13.8	17.2	17.2	12.1	16.4
25-29歳	32.0	34.9	40.4	19.0	20.1	20.6	19.5	10.7	11.7
30-34歳	37.4	30.1	36.4	22.4	28.5	20.5	18.4	7.9	14.9
35-39歳	38.8	37.6	31.6	23.1	26.6	24.1	20.6	8.5	12.7
40-44歳	40.8	37.7	28.3	27.8	27.4	24.7	18.8	12.1	11.7
45-49歳	45.9	44.0	21.1	30.3	28.4	23.9	18.3	14.7	11.9
50歳以上	41.9	41.9	25.7	28.6	25.7	27.6	21.0	15.2	15.2

わかるように説明する工夫

新入組合員に労働組合の活動をわかってもらうには、繰り返し、手を変え品を変えて説明するしかない。しかも、会社に入った一年目が肝心である。それは、労組に対して最初に良い印象を持ってくれば、後から活動がしやすくなるからである。以前は、多くの組合が青年部を持ち、新入組合員の世話を引き受けていた。ことあるごとにイベントを企画し、新入組合員が会社生活に少しで

も早くなじめるように支援していた。しかし、正社員の減少にともなう組合員の減少と組合財政の悪化により、組織変更が行われ、青年部をなくす労組が多くなった。確かに、青年部がなくても、新入組合員に対するきめ細かい活動を展開することは可能である。しかし、人はしばしば役割で仕事をすることを考えると、青年部という組織の存在は決して小さくなかったと言える。

私たちが人の話を聞くと、これまで自分の中に蓄えられてきた知識や情報、経験を総動員して理解しようとする。人間が持っている言語体系は、それぞれ微妙に異なっており、同じ話を聞いても、

理解の仕方は少しずつズレている。だから、「言った」「いや聞いていない」という行き違いが起こるのである。新入組合員に対して労組の説明をするとき、彼らが持っている知識・情報の体系に当てはまるように工夫する必要がある。

消防署としての労働組合

私が大学生に労働組合の役割を説明するとき、消防署と人体における神経という二つの比喻を使うことにしている。消防署は、火事が起こったときや急病人が出たときに連絡すると、すぐに駆けつけて必要な処置をしてくれる。労働組合も、職場で問題が発生したとき、すぐに飛んできて関係者の話を聞き、最も良い解決策を提示してくれる。緊急時に頼りになる存在という点で両者は似ているところが多い。

類似点はそれだけではない。消防署の仕事の中には、火災の発生を未然に防ぐことがある。学校や地域を訪ねて住民の防火意識を高めたり、管内のビルを検査して、火災発生につながる要因がないかを日常的にチェックしている。火事は起こらないに越したことはない。起こってから対処するのではなく、起こらないようにする活動の方がより重要である。労働組合も、役員がふだんから職場をまわり、人間関係がうまくいっているか、安全面に問題はないかなど、働きやすい職場になるように努力している。問題が発生する前に、兆候が出た段階で原因を排除しておけば快適な職場をつくることができる。この面でも、労働組合は消防署に似ていると言える。

神経としての労働組合

もうひとつの比喻は、人体における神経との対

比である。私たちの身体は、ちょっとでもケガをすると、「痛い!」という情報が脳に伝わり、何が起こったのかを確かめる。ケガをしていれば、消毒をしたり病院に行って処置をしてもらったりして、少しでも早く治るように努力する。もし、神経がなければ、見えない部分に負ったケガは放置される可能性が高く、そこから病原菌が入って生命を危険にさらすことがあるかもしれない。外部からの刺激に的確に反応して、生命を安全に保っているのが神経である。

労働組合は、職場の末端まで組織を張り巡らせており、職場で何か変なことが起こったとき、正確な情報を集めて、経営者に直接問いただすルートを持っている。これは、まさに、企業における神経機能と言って差し支えないだろう。労組幹部は、脳に当たる経営者と密接に連絡を取って、企業体の健全性を保とうとしている。

企業が社会の中で活動していくためには、法令遵守はもとより社会規範を尊重することが求められる。目先の利益や保身のために、一部の経営幹部や管理職が法令や社会規範に反した行動をしているとき、早い段階でやめさせなければならない。それができないと、企業の存在そのものを危険にさらすことになる。労働組合の職場ネットワークを使えば、職場で変なことが行われているか否かを知ることが容易である。それは、法令や社会規範に反することには、必ずと言っていいほど一般組合員が巻き込まれているからである。

ただ、労働組合があれば職場第一線の正確な情報が集まってくるかという、話はそう単純ではない。神経としての労働組合が機能するには、一般組合員が労組役員を信頼していることが大前提となる。労組に訴えても会社と同じ対応しかとらないとか、自分にとって不利になるようなことを労組幹部がするかもしれないという不信感があると、良い情報は労組リーダーに集まってこない。

労組幹部と一般組合員との信頼関係は、日常的なコミュニケーションを通して築かれる。労組リーダーが日頃から一般組合員と直接会い、彼らの悩みを聞き、解決策を実行する。この繰り返しの通してしか、「この人なら話しても大丈夫そうだ」と一般組合員から思ってもらう道はない。

新入組合員を労組のファンにする

新入組合員は、乾いたスポンジのようなものである。労働組合についての情報を適切な手法で注ぎ込めば、どんどん吸収してくれる。どの情報をどのような方法で注ぐかについての工夫が労組には

求められている。しかし、多くの労働組合は、昔からの説明方法を踏襲し、新しい試みをしてこなかった。その結果、「労働組合って、何をしている組織かわからない」という印象を新入社員に与えてしまっている。

労働組合は、様々な可能性を持ったおもしろい組織である。使い方によっては、自分自身の職業人としての能力形成にプラスになる。労組が持っている革新的な側面を、新入組合員たちが理解できる言語体系にうまく乗せて説明することができれば、労働組合に対する理解が進み、労組のファンがもっと増えるはずである。労組役員は、若手組合員に対する説明の仕方を工夫し、労組に対する正しい理解を促す責務を負っている。

【参考文献】

電機連合『調査時報 360 第14回組合員意識調査』2006年4月