

## 第2講演

二宮 誠（連合 中央アドバイザー）氏より『組織拡大の重要性とその実践』というテーマで講演をいただきました。

二宮氏は冒頭、『何のための労働組合なのか？連合は正社員組合で、非正社員を雇用の調整弁とっていないか？』と世論での評価、そして労働組合の組織率についても警鐘を鳴らしている。

### 【労働組合の現状と課題】



組合員の組合に対する認識は、職場から労働組合の活動が見えないといわれます。

- ①労働運動の原点が職場になっているか？（職場を起点とした運動力の再構築が重要）
- ②一部の組合役員のための組合になっていないか？（組合員の意識を踏まえた運動の展開、組合員の参加、参画の拡大）
- ③従業員の過半数代表として闘う組織になっているか？（現場の声を吸い上げる活動の拡充。社会正義の追求。女性参画。）
- ④運動のマネリおよび企業別組合の限界ではないか？（運動における社会政策的アプローチ、政治、経済、社会への影響力の拡大）
- ⑤組織率の低下。（組織率の低下によって働く仲間のニーズを捉えきれていない。組織率の回復により働く者の意見の集約もしやすくなる。）

組織率の低下は現在も止らない。組織拡大の基本は『仲間づくり』と心得なければいけない。組織拡大を行う前提条件として未組織の仲間はどういうことを思っているのかを認識しておく必要がある。

未組織労働者の本音 ①誰もが労働組合が欲しいと思っている。②組合がある企業で働いている人達を羨ましく思っている。③組合づくりは出来れば自分は矢面に立たず誰かが立ち上がってくれればと思っている。④経営者に批判分子として目を付けられたくない。

未組織企業の労務担当責任者の本音 ①組合のある会社の労務担当を羨ましいと思っている。②出来れば自らは火中の栗は拾いたくないと思っている。

以上を踏まえた上で組織化の環境づくりを行う。

企業訪問オルグは、労務担当役員と信頼関係を深めながら切り口・メリットを探す。そして、労働組合に興味を示し、組合結成に前向きな姿勢が見えたとき、トップの説得に必要なアドバイスを（組合のある他社の労使関係の話など）

※組織化が会社に与えるメリット（目標の共有化、情報の共有化、風通しの良い職場など。それ

らによってもたらされる生産性の向上)を十分に理解・納得してもらう。

これらを理解し会社の協力を得ることにより加入活動、労働協約締結。経営トップからのメッセージにより加入希望者の賛同を得ることが出来る。

組織拡大オルガナイザーとして、次の事を心構えとしている

- ①出来ない理由を探さない。
- ②他人（組織）の責任にしない。
- ③組織化（組合結成につくり）はオルガナイザー自身の自己責任で行う。
- ④ターゲットの数は情報力である。情報は生でなければ意味をなさない。
- ⑤ターゲットを落とせる人脈を探す。作り出す。
- ⑥労働組合をつくったとは自らが初動から結成大会、暫定労働協約までを締結し終えてからこそ言えること。それ以外は応援やお手伝いをしたということにしかない。

ターゲットのへの能動的関わり、これが本来の組織拡大（組合づくり）の姿

#### 1. オルガナイザーの要件

- ①組織化するためのシナリオを描くことが必要
  - ・ターゲットの諸々の分析から全員加入までの展開について、自分なりの仮説を立て、シナリオを描く。そこには論理を超えた想像力が求められる。
  - ・上記に基づいてPDCAのサイクルをいかにスピーディーに行えるか、それも「根気よく労を惜しまずに」行う（タイミングを外すと出来るものも出来なくなってしまう）

#### 2. オルガナイザーの資質（人間性）

オルガナイザーとしての「人間力」を備えていない者は組織化には不向きである。

※「人間力」オルガナイザーに特化した言い方をすると、その一つは信頼を持たれるに足る人間であるか。礼儀作法から見識に至る幅の広いものが要求される。

※2つ目は人脈をつくり得る人間か。前述にも通じるが特にオルガナイザーとして要求されるのは情報力である。それも、戦略・戦術に応じた「生の情報」をどれだけ獲れるか。その為の人間関係を通常どれだけ持っているか。アンテナの高さが必須条件となる。

以上を踏まえ、組織拡大活動を行ってほしい。

ヤマト運輸労働組合厚木支部 田巻 重雄