

組合員の多様性が進む今、労働組合が、職場・組織・社会にどう向き合うのか？

現場知

ワークショップ

2021年

5月20日.6月9日.7月1日

〈議事録〉



j.union Lab

【ワークセッション①】

【Q1】それぞれの組合活動は、組合員にとってホーム&バザールのどちら寄りの活動だと思いますか？

- ①職場集会 H/Bそれぞれの見解（職場集会のテーマによってHB双方に振れる）
- ②経営協議会 H/Bそれぞれの見解
- ③定例労使協議会 H/Bそれぞれの見解（テーマによってバザール寄り）
- ④情宣活動 H寄りの意見が多い（組合員の挑戦を促すコンテンツ）
- ⑤政治活動 Hのみの見解（生活の安心という意味合い）
- ⑥調査活動 Hと一部中間（組合員の声を聴く組合活動）
- ⑦イベント H/Bそれぞれの見解（SDGsの要素を入れるとB）
- ⑧組合員セミナー Bのみの見解（仕事での挑戦や自己啓発に繋がるテーマで実施）
- ⑨労働時間対策の活動 . . . Hのみの見解（安心して働く環境／私生活時間の確保）
- ⑩休暇取得対策の活動 . . . Hのみの見解（安心して働く環境／私生活時間の確保）

- ・ 今後、バザール要素を組合活動にどのように盛り込んでいくかが課題
- ・ まずは、自組織の組合員がどちらを向いているのか？を知る必要がある
- ・ 各個人がどう生きたいか？会社生活を送りたいか？によって選べられるような風土醸成（活動）が必要
- ・ 安定志向（ホーム）が多い
- ・ 会社と組合員の思いが違っている
- ・ 転職後戻ってくる社員 給与・待遇面 ホームの要素が必要かも…
- ・ 情宣はより見てもらえるような挑戦をしていてバザールになっている

【ワークセッション②】

【Q2】 現在取り組んでいる組合活動で、一番ホーム&バザールの活動は何ですか？
その活動をどのように変えていきたいですか？

■ホーム

- ・ 職場委員会 組合員の声 本当に出来ていたのか？→組合員との対話
- ・ 組合員の話しを聴く/困っていることを伝えるだけで終わり →解決策も併せて考えていけるように
- ・ 職場委員向け役員研修 →聴く力を身に付けてもらう（スキルアップ）
- ・ 福利厚生など →役員スキルアップ（研修）
- ・ 組合員にとっては基本的に全部ホーム（前提）全ての活動が大事、
- ・ ホームなくしてバザールなし（「挑戦」するためには、ホーム「安心」が前提ないとできない）
- ・ ホームなくしてバザールなしは共感、関係性やつながりを作るいみではホームが大事
- ・ バザールを発揮するためには、安心安全が大事な部分。
- ・ レク活動と思いつつも、人によって取りこぼしてしまう
- ・ 一番は、職場でしんどそうな人に声をかけていくような、活動や思いを持った人を育てる
- ・ 一番は、労使協議会がホームを産み出している基本。→職場集会はバザール。

◆バザール

- ・ 毎年同じような活動 → 活動全体にバザールを入れていきたい
- ・ 労組が提供する福利厚生のおくみ（自己啓発） →
- ・ 労使宣言「自分らしく…」 → 一歩踏み出せるように労使で考えている
- ・ 組合がやってくれるみたいな意識 → 自分で
- ・ 組合員にむけたセミナー、ジョブ型人事制度の流れもあるなかで啓発がいる
- ・ 会社の方針や方向性にむけて挑戦していくためのスキルアップのため。
- ・ 今後の組合の姿として改善申し入れ型ではなく、解決していくアイデアを集めていって、
労使関係では、みんなのアイデアをいれていきたい。労使関係の活動は徹底的にバザール。
- ・ 春闘がまさにそうだと思う。今後頑張ってもらいたいこと、挑戦したいことが大事になってくる
- ・ 職場の声を拾う事、こればバザール。これがないと労使で話せない。
- ・ 今すごく忙しい中では組合員が参画しづらくなっているので自部たちで行動していくことが大事。
あとは、レクイベントと組合員セミナーにバザールの要素を盛り込む。

【ワークセッション③】

【Q3】 ホーム&バザール設問に回答した感想をお聞かせください！

- ・設問が被る（ホームの設問の中で）
- ・アンケートの実施目的の説明が必要
- ・これ答えてどうなるの？（組合員）何に使うのか明示する必要がある
- ・選択はしやすかった（見やすかった）
- ・追加設問を入れるとなると設問数が多くなる／労働組合の設問が多く感じる／設問を少なくしてもいい／居場所感の設問をまとめてもいいのかも
- ・普段アンケートやっていない組合さんは、労働組合の設問はこのくらいでいいのかな。定点観測しているかしていないかで違ってくるのかもしれない。
- ・健康面の不安はみんなありそう、あとはサクサクすすめるが、設問数が多いが負荷はすくない。
- ・SDG s は知らない人に対する工夫がいるかも。
- ・答えやすさでみると、「健康の設問」ネガティブクエスションの設問はそろえたほうがよい？
- ・課題ができた時に、どんな深掘りができるかをみたほうがよかった
- ・ネガティブクエスションの答え方は迷った。
- ・組合は？となっている設問は結果が怖いと思った
- ・どちらかという組合役員に聞くと良い。
- ・こういう時だからこそ聞くべきこと
- ・今の状態だからこそ新しい挑戦があるので、その意識は大事。

【ワークセッション④】

【Q4】あなたの労組でホーム&バザール指標に基づき調査を実施した場合の仮説は？

■属性別の仮説

- ・年齢によって傾向が出るのでは？若い人は新しい働き方や副業（バザール）をやりたいが、年齢が高い方は安定（ホーム）の方がよいのでは
- ・役職者はバザールの考え方を持っているので、年齢などで違ってくる
- ・ホームは所属している店舗によって雰囲気が違うのでバラつきが出そう
- ・若い人はホームが低い、年齢の高い人は高い、バザールは逆かな
- ・職種によっても違ってくる 管理職はバザールを会社から求められている
- ・組合の設問はどちらともいえないになると思う。特に若手はそうだと思う。
- ・組合の評価はわからない側にふれるかも。DI値をとっても中心化傾向になると思う。
- ・年齢層で組合に求めることは変わる、若手は繋がりを求めている。
- ・本社と現場の拠点でも差が出ると思う。
- ・年代によってかわるのは間違いない。組合の評価ってなるとネガティブになりがちだと思う
- ・あとなかなか社会に目を向けることは難しいが
- ・幸せなどの定性的なものを測る意味では現在地をみるのが大事、まずはやってみて把握したい。
- ・役員でとったのと、組合員の結果の乖離をみてGAPが見える化する必要がある。

■設問別の仮説

- ・組合に対しての設問は目を覆いたくなるような結果が返ってくるんだろうな…
 - ・「人生の要素」は社会情勢によっても違うんだろうな。今とワクチン接種が進んだ後とか
 - ・時期も大事
 - ・「組合は」よりも「職場委員は」とかにした方がいい。聞き方も工夫が必要
 - ・「人生の要素」社会情勢の影響は少ないが歴史が長い会社（昭和戦士みたいな）なので、そういうことも大事だという会社への説得材料になるのかな。
- ライフビジョンの要素では、社会と健康が低くなりがち。
- ・職場委員…指示待ちの人が多い
 - ・支部委員会を開いたりしているところもあるが、指示待ちの人も多い
 - ・指示してもやらない。本部がやってくれるんでしょ？な人も多い