

連合大阪南地域協議会

第5回 ユニオンユースセミナー

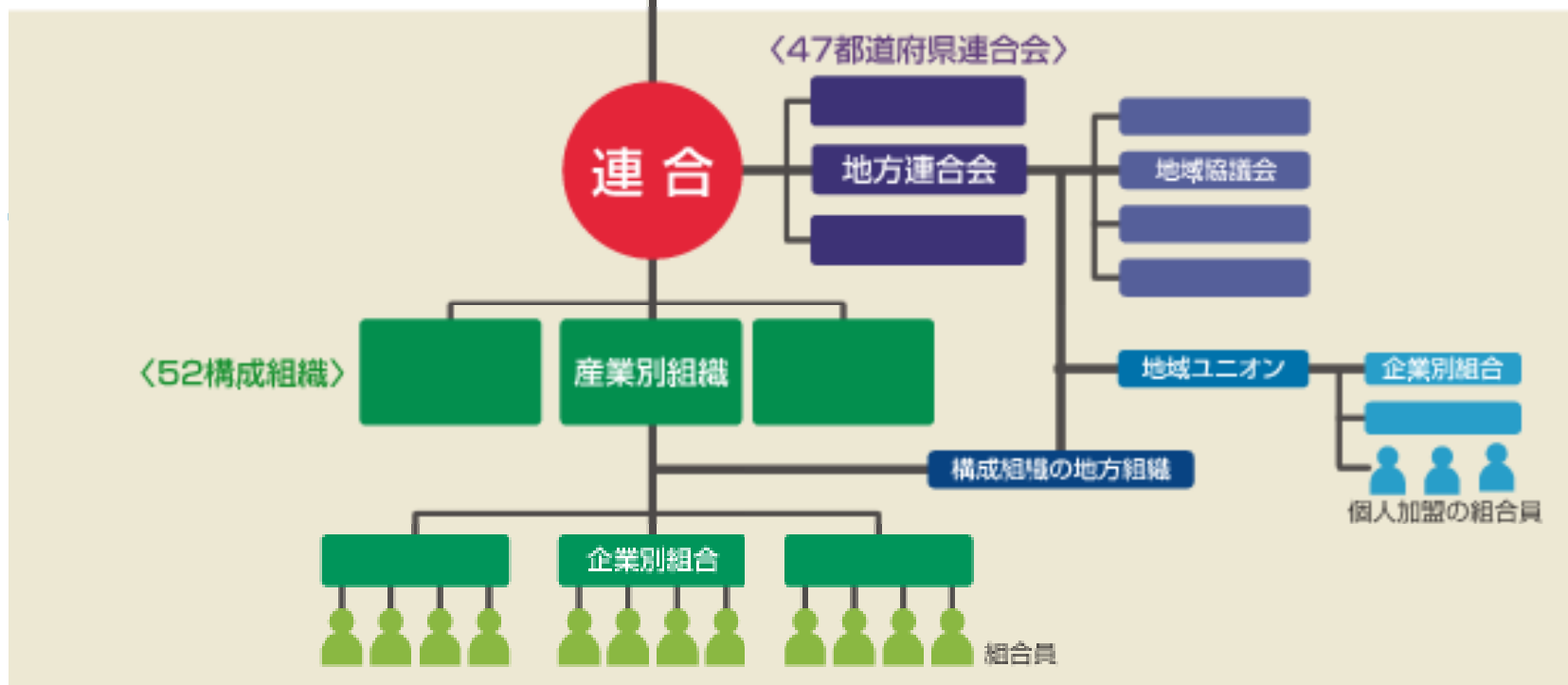
組合って？

2014年6月21日（土）
大阪府羽衣青少年センター

シャープ労働組合 堺支部
堺ディスプレイプロダクト労働組合
執行委員長 木村 本介

◆ 連合の組織

ITUC (国際労働組合総連合)
155カ国・地域、311組織、1億6788万人



労働三法

働く私たちの、労働基本権を具体的に実現するための法律
それが労働三法

団体交渉権

団結権

労働三権
(労働基本権)

争議権

労働
組合法

労働
基準法

労働
三法

労働
関係
調整法

私たちが人間らしく働くことができるように、
労働条件の最低基準を定めた法律

労働の基本 7 原則

①労働条件 （第 1 条 労働条件の原則）

労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たしていること

②労使対等 （第 2 条 労働条件の決定）

労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すること。

③均等待遇 （第 3 条 均等待遇）

労働者の国籍・信条・社会的身分により労働条件を差別しないこと。

④男女同一賃金 （第 4 条 男女同一賃金の原則）

女性であることを理由に賃金について男性と差別しないこと。

⑤強制労働禁止 （第 5 条 強制労働の禁止）

暴行・脅迫などにより労働者の意思に反して労働を強制しないこと。

⑥中間搾取排除 （第 6 条 中間搾取の排除）

法律による場合を除き他人の就業に介入して利益を得ないこと。

⑦公民権行使の保障 （第 7 条 公民権行使の保障）

労働時間中の公民権行使を請求をした場合は使用者は拒否できない。

労働組合法

労働組合の結成を認め、労働運動や、団体交渉の権利を保障し、労働協約の締結と、争議行為実施を保障する法律

労組法の目的 3 カ条

①労働者の地位向上

労働者が使用者との交渉で対等の立場に立つことを保証すること

②団結権の保証

労働者が使用者との交渉のために、労働組合を結成し団結することを認めること

③団体交渉権・争議権

労働協約を締結するための団体交渉をすること、その手続を助成すること

●「労働協約」

団体交渉によって合意された労働条件などに関する事柄を文書にしたもので、賃金や労働時間など、労使間の基本的関係が明示されます。労働協約は就業規則よりも優先されます。

●「労働委員会」

労働争議の予防や争議の解消のための機関で、斡旋・調停・仲裁や、労働協約の修正などの権限を持っています。中央労働委員会、地方労働委員会があります。

労働関係調整法

労働争議の予防や解決を目的とした法律

① 斡旋

斡旋員が関係当事者の間に入って双方の主張の要点を確かめて事件を解決する

② 調停

労働者代表、使用者代表、公益委員によって調停委員会を構成し、労使双方の意見を聞いて調停案を作成、紛争を解決する

③ 仲裁

各級労働委員長が指名する3人で構成された仲裁委員会によって、関係当事者から意見を聞いて仲裁裁定を行うもので、仲裁裁定は労働協約と同一の効力を有し、労使双方ともこれに従わなければならない。

労働組合運動の変遷



労働組合の活動って？

労働対策

労働条件改善

春闘交渉
福利厚生改善
人事制度改革

経営対策

経営への関与

事業の拡大や
統廃合対応
異動対応
リストラ対策
職場風土改革

生活支援

組合員の暮らし
を守る

共済福祉の整備
全労済・労金
政策制度改善
(政治活動)

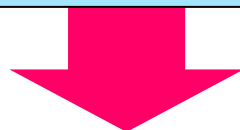
組織強化

人材育成
団結力強化

組合員教育
社会貢献活動
組織拡大対策

なぜ連合が、各組合が政治活動をするの？

日本全体の活性化

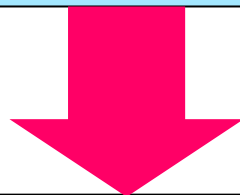


産業の活性化

サラリーマンの可処分所得の改善



企業単位や産業単位ではなく、
国家単位での産業政策が不可欠



我々の代表である国会議員と連携をとり、
**労働組合が政策・制度要求実現活動を
推進しなければならない**

我々の意見や要求を国政に活かすことが必要だね！

国会議員は国の政策を決めている



産業政策の強化

～連合の政策・制度の取り組み～

連合
政策制度全般

各種産業に
関わる
政策制度

政府・連合トップ会談
政府・連合定期協議

- * 政府・連合トップ会談（年3～4回程度開催）
政府：総理、副総理、官房長官、厚労大臣が基本
連合：会長、会長代行、事務局長、政策委員長が基本
- * 政府・連合定期協議（月1回程度開催）
政府：官房長官、副官房長官、副大臣など
連合：事務局長、副事務局長、関係総合局長 など

政府

政策協議

政策協議

政策協議

政党・省庁

職場の声と国とをつなぐ

なぜ私たちは民主党を応援するの？



民主党とはどういう政党でしょう？

民主党の基本理念

●これまでの官主導の長期政権によって培われた、保護主義・画一主義と、もたれあい・癒着などの利権体質を打ち破る

民主党の立場

●既得権益から排除されてきた、普通に暮らす人々（「生活者」「納税者」「消費者」）の立場を代表して自立した個人が共生する社会を作るための政治をする。

民主党がめざすもの

- ①透明・公平・公正なルールにもとづく社会
- ②安心・安全、公平な機会の均等を保障する、共生社会の実現
- ③分権社会と共同参画社会の構築
- ④憲法の基本精神（「国民主権・基本的人権の尊重・平和主義」）を具現化
- ⑤地球社会の一員として、信頼される国づくり

（民主党HP：党基本情報より）

私たち労働者に最も近い考えを持った政党¹

連合大阪南地域協議会

第5回 ユニオンユースセミナー

労使協調と労働組合の経営対策活動

労使協調って？

もともと、労使の目標は共通だ！
「会社の発展と従業員の幸せの一致」

会社：企業の発展を通して
従業員を幸せにする

労働組合：従業員の幸せを通して
会社の発展に貢献する

目的は同じ、プロセスが異なるだけ

労使協調って？～労働組合の立ち位置～ 職場を背負った経営対策はこれ！

労使協働の立場

会社の方針・施策の共有

会社の方針の説明を労組も担う

職場の環境改善

従業員の活躍できる職場環境づくり

会社のカウンターパートナーの立場

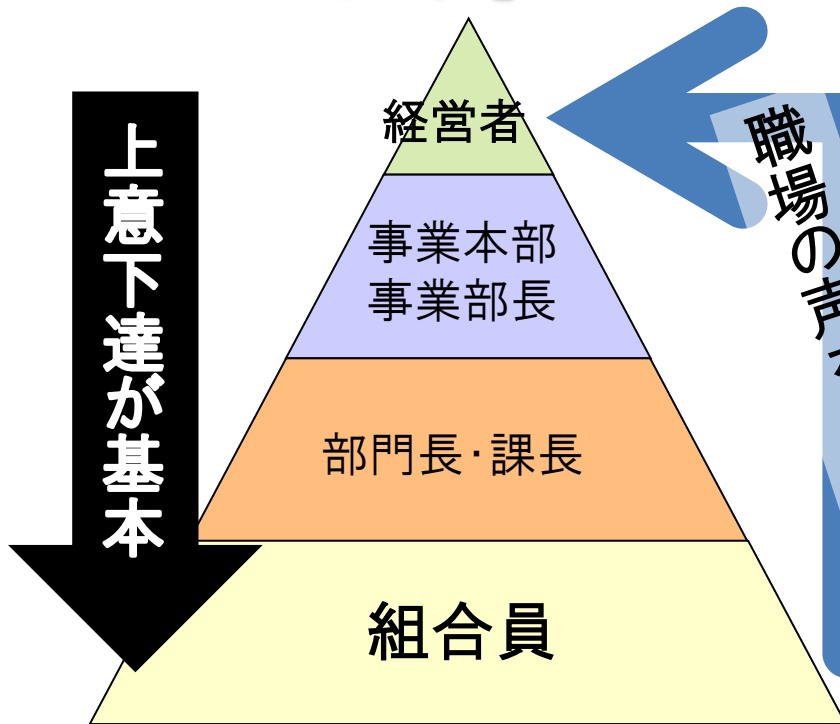
コンプライアンス(法令遵守)

C S R(企業の社会的責任)の遂行

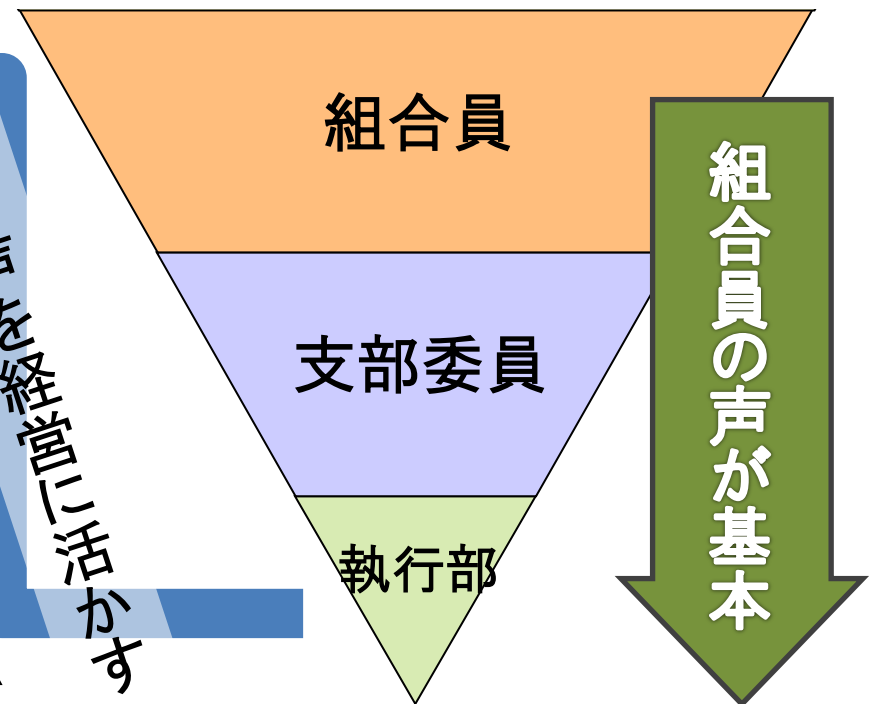
慣行に惑わされず、社会的に正しいかどうか
を厳しくチェック

職場の最底部にあるべき執行部

会社



労働組合



職場の声を経営に活かす

もっとも重要「働きがいある職場づくり」

ひと

モノ

かね

情報

投資以上の成果が
望めるのは人だけ

「働きがいある職場」って？

職場の環境改善
従業員の活躍できる職場環境

働きがいある職場づくり

従業員満足の上向

生産性の上向

(予備知識) 不満因子と満足の関係

因子	性質	具体的事象
不満因子	充足感がないと不満を感じる (充足感があっても満足度は低い、一時的)	・ 賃金 ・ 会社の方針 ・ 上司の命令 ・ 安全・安心
満足因子	充足感があると満足を感じる (充足感がなくても不満とはならない)	・ 昇進・昇格 ・ 尊敬と承認 ・ 達成感 ・ 自己有能感 ・ コントロール感 ・ 幸福感

働きがいの定義

総合的な働きがい	内発的働きがいを支える因子	外発的働きがい	この会社になれば安泰だ 給料をもらえるからこの会社にいる
		内発的働きがい	この仕事が好きだ、これからも続けたい この仕事では誰にも負けたくない この職場（会社）が好きだ
		会社関与	会社や担当事業に将来の夢をもつ 会社や担当事業に社会的意義を感じる
		コミュニケーション	ボトムアップ 会社は社員の意見を聞いてくれる 提案を経営や方針に反映してくれる トップダウン 従業員は会社方針に従っている 従業員は会社方針を理解している
		人間関係	上司—指導力と評価力への満足度 同僚—能力と協力関係への満足度 職場—雰囲気、風土への満足度
		自己自律感(自己裁量)	自分で自分の仕事をコントロールしていると感じる 自分の創意工夫が仕事に活かされていると感じる
		自己有能感	自分は「仕事ができる」と感じる 困難な仕事にも立ち向かっていく気概を感じている
		達成感	自分の仕事に達成感を感じる
		地位・昇進	職場での地位への満足と昇進の期待をもつ
		社会的評価	自分の仕事、会社そのものの社会的評価への満足
		基本的労働条件	給与水準、休暇や労働条件への満足
		福利厚生・環境	会社の福利厚生、設備への満足

すでにやってる働きがい向上活動

働きがい項目		組合員の感情	労組の活動
総合的な働きがい	外発的働きがい	この会社になれば安泰だ	会社の存続、経営対策
	内発的働きがい	この仕事が好きだ 仕事では誰にも負けない この職場が好きだ	経営対策 組合員の人材育成 職場の風土改革
	会社関与	会社に将来の夢をもつ 会社に社会的意義を感じる	会社と職場のパイプ役 会社へのカウンター・パートナー機能の発揮
	コミュニケーション	ボトムアップ 会社は社員の意見を聞く 提案を方針に反映する トップダウン 従業員は会社方針に従う 会社方針を理解している	会社と職場のパイプ役 職場風土改革
	人間関係	上司—指導力と評価力 同僚—能力と協力関係 職場—風土への満足度	人事制度改革 職場コミュニケーションの活性化 職場風土改革
	自己自律感	仕事のコントロール感	人材育成、経営対策
	自己有能感	自分は「仕事ができる」	人材育成、経営対策
	達成感	自分の仕事に達成感	職場風土改革
	地位・昇進	地位満足と昇進への期待	人事制度改革
	社会的評価	仕事と会社の社会的評価	経営対策
	労働条件	給与、休暇や労働条件	賃金制度・労協改定(春闘など)
	福利厚生・環境	福利厚生改善など	労協改定、日常の協議

働きがいをも日々支えている
「モチベーション」って？

仕事をする “動機” 仕事に対する “やる気” の考察

Incentive : 動機・誘因

Motivation : 動機付け・行動を促す誘因
誘導・刺激

Tension : 張力・緊張・緊迫

心理的動因とモチベーション

無限
モチ
ベーション

有限モチベーション

着職動機

自己表現

自己実現

尊敬／承認

親和／帰属

安全／安定

生理的

- 才能／能力
- 達成意欲

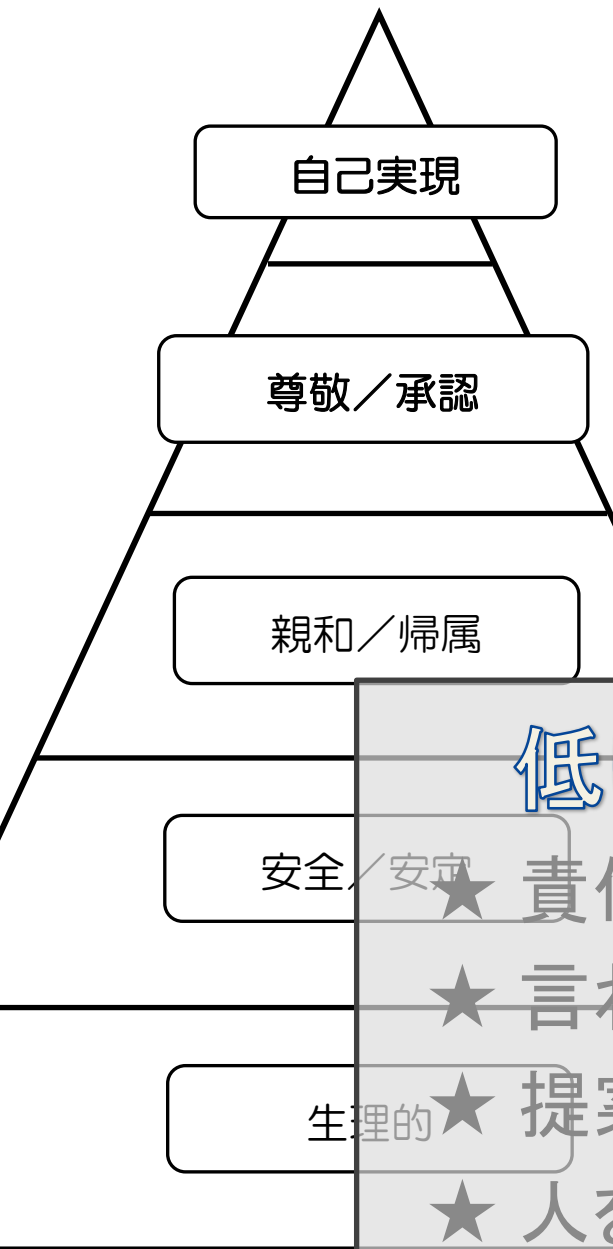
- 被承認欲求
- 被尊敬欲求

- 帰属意識
- 仲間づくり

- 生命／生活の維持
- 衣／食／住 の確保
(恐怖／不安
に抑圧される)

欲求の階層

Motivation = 仕事がしたくなる動機



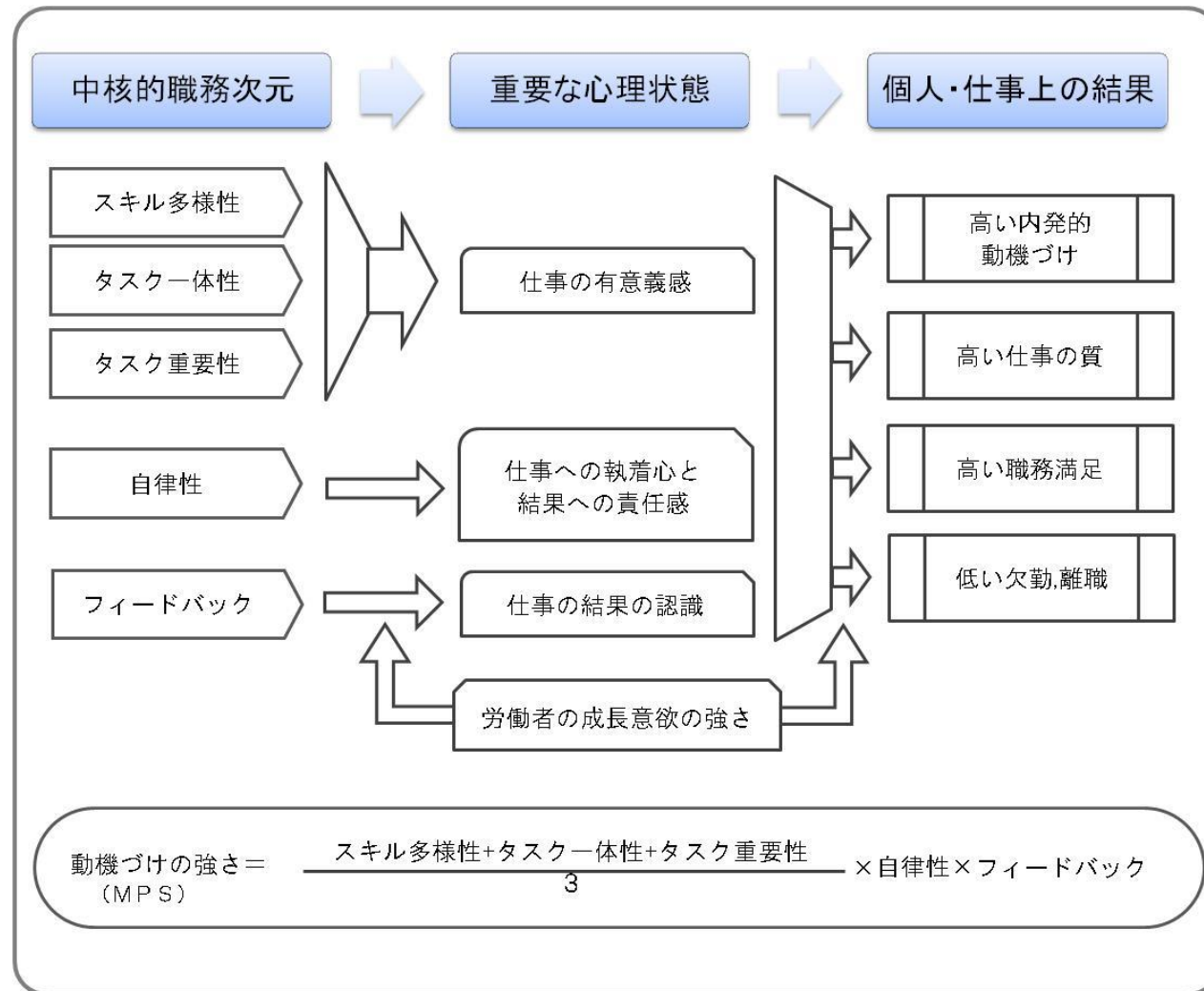
高いモチベーションは

- ☆ 工夫を生む
- ☆ 人々の協力を生む
- ☆ 新しい製品を生む
- ☆ 人々の幸福を生む

低いモチベーションは

- ★ 責任転嫁を生む
- ★ 言われたことだけする
- ★ 提案することが億劫になる
- ★ 人をやっかむ

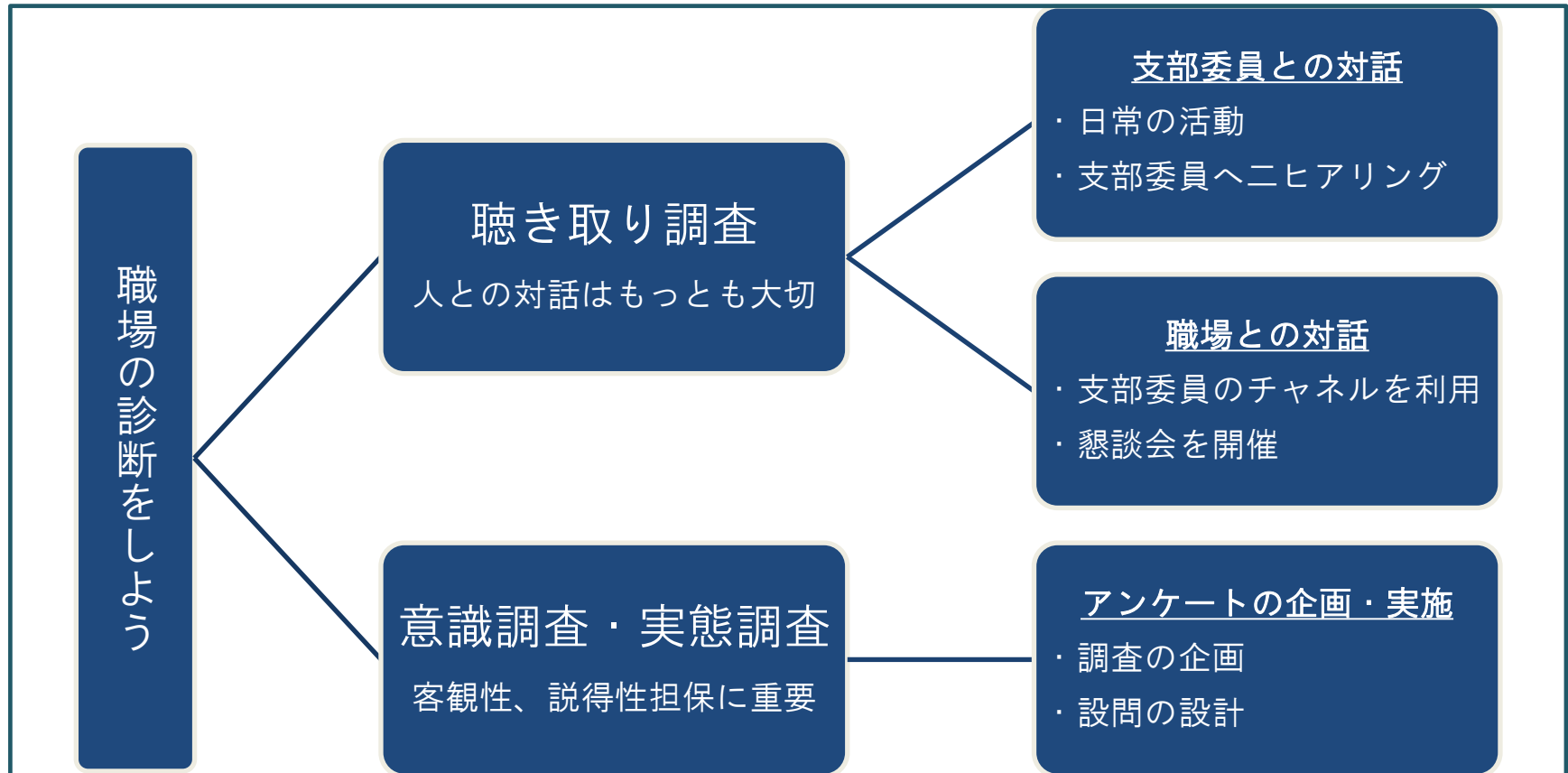
「働きがいある職場」を 職務特性モデルで理解しよう



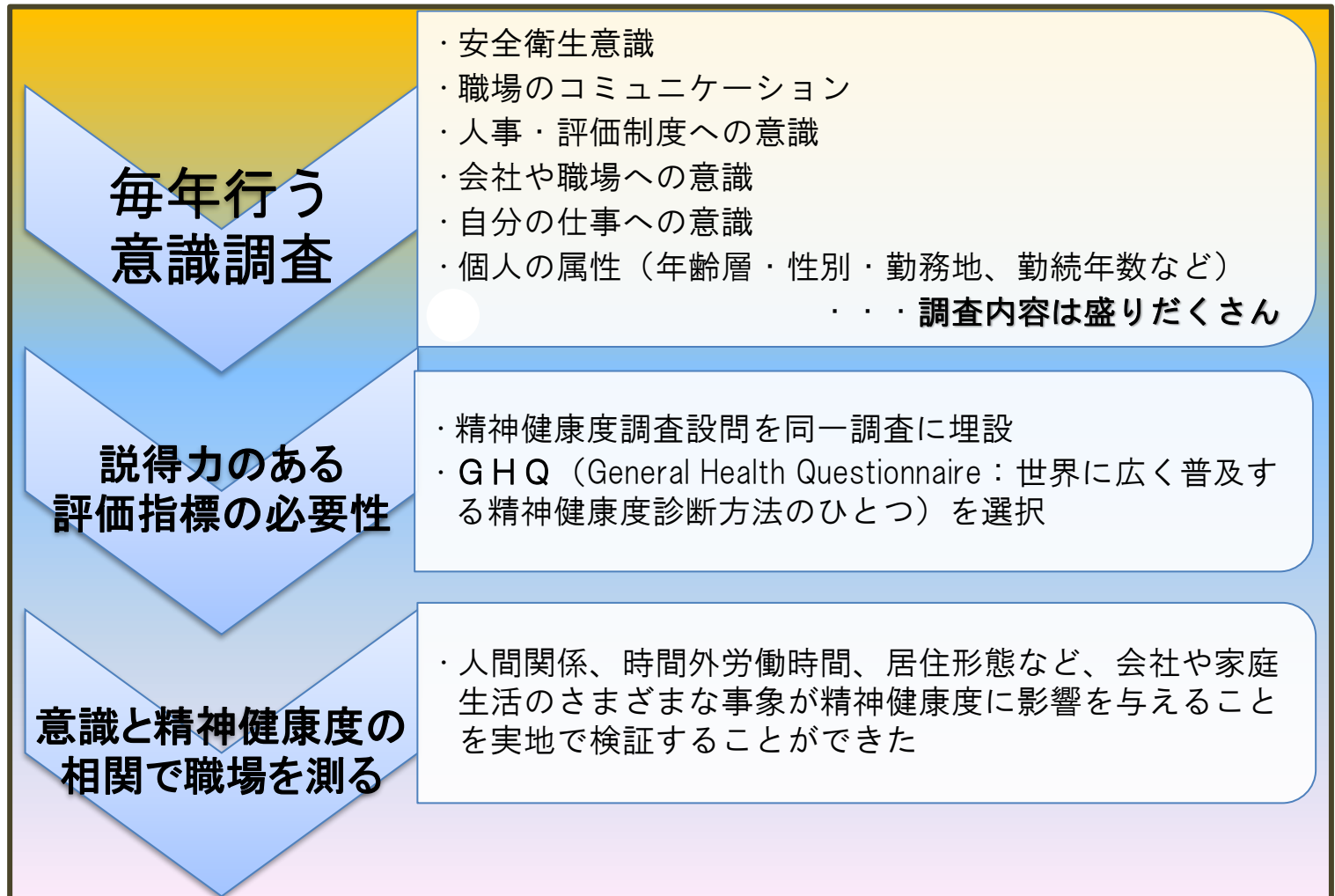
職務特性モデル(用語解説)

仕事の中心的次元 (Core job dimensions)	意味合い
スキルの多様性 (Skill variety)	その仕事を遂行するのに必要とされる能力やスキルの多種多様な度合い。必要とされる能力やスキルが多ければ多いほど、自分の仕事は有意義で価値があり、重要だと感ずる。
仕事の一貫性 (Task identity)	最初から最後まで、一貫した仕事のまとまりの度合い。一貫性が高いほど、自分の仕事は有意義で価値があり、重要だと感ずる。
仕事の重要性 (Task significance)	その仕事の成果が社内外の他人に影響する度合い。影響度合いが強ければ強いほど自分の仕事は有意義で価値があり、重要だと感ずる。
自律性 (Autonomy)	自由裁量の度合い。自由裁量の度合いが高いほど、自分の仕事の結果に責任感を感じずる。
フィードバック (Feedback)	仕事の遂行結果について、うまくいったのかどうかを知ることができる度合い。直接的にフィードバックされるかどうかによって、自分の仕事の効果性に関する認識の度合いが決まる。

職場の診断をしよう！



ある会社の事例研究

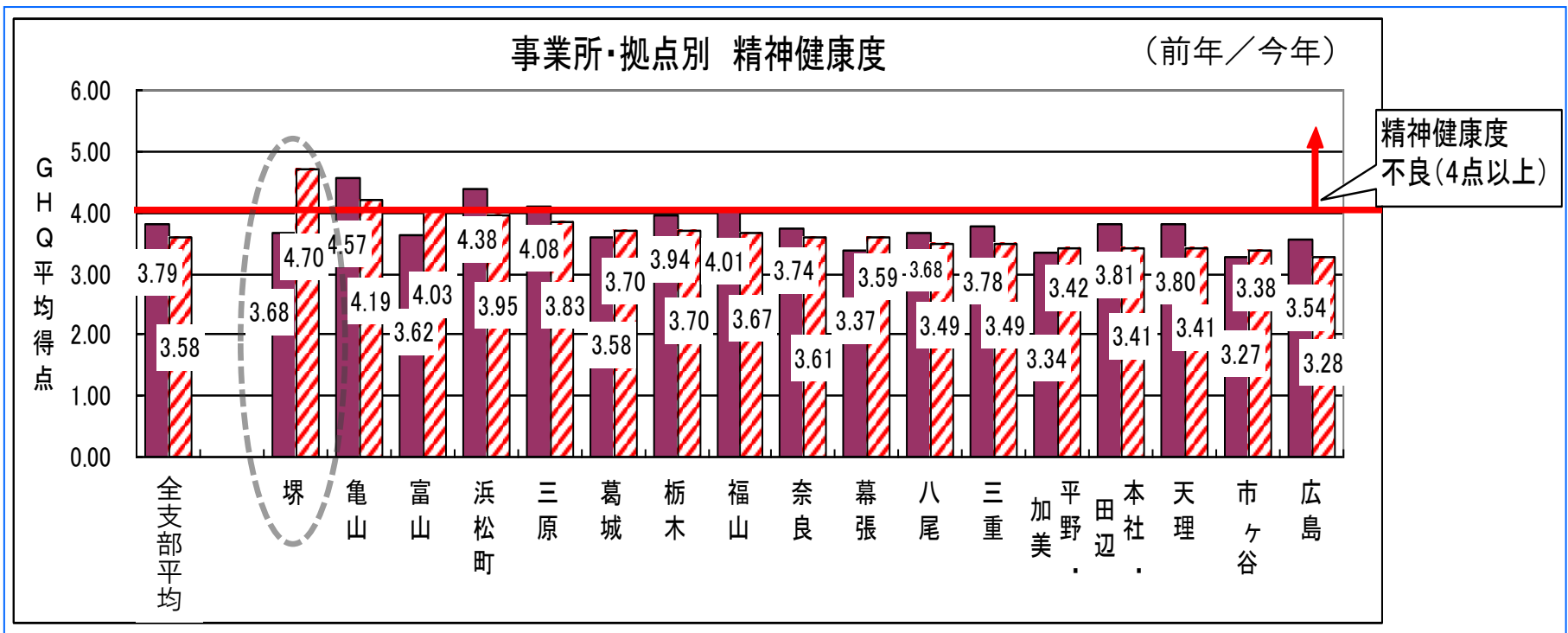


やってみようGHQ12

皆さんにお配りしたGHQ12のアンケート用紙の設問に回答してみてください

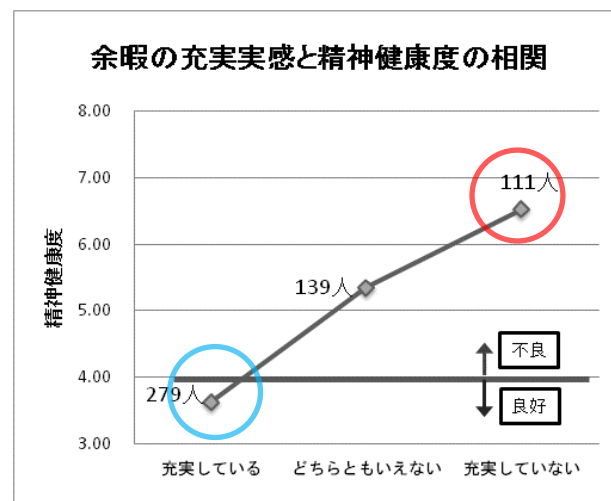
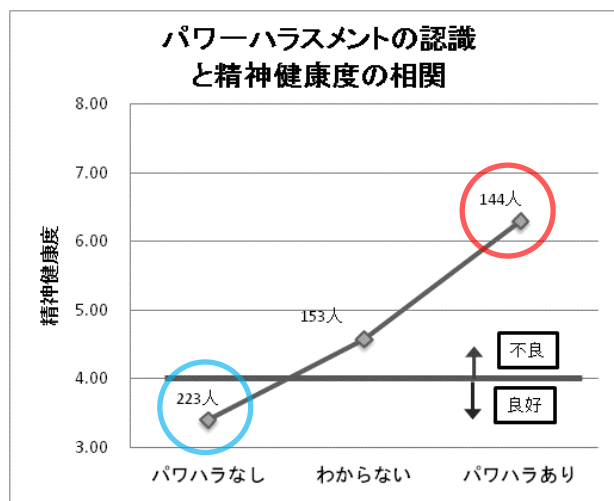
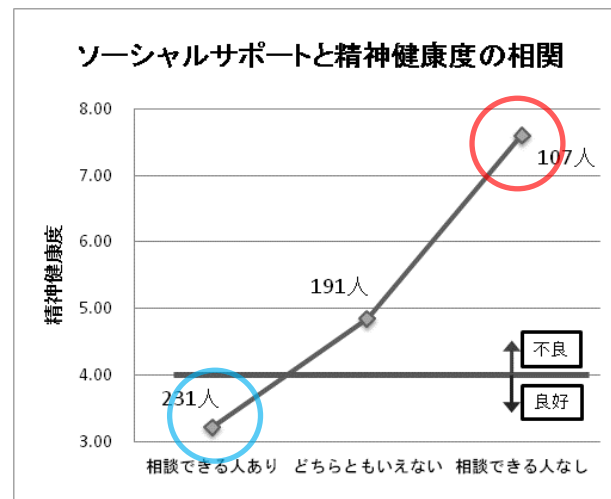
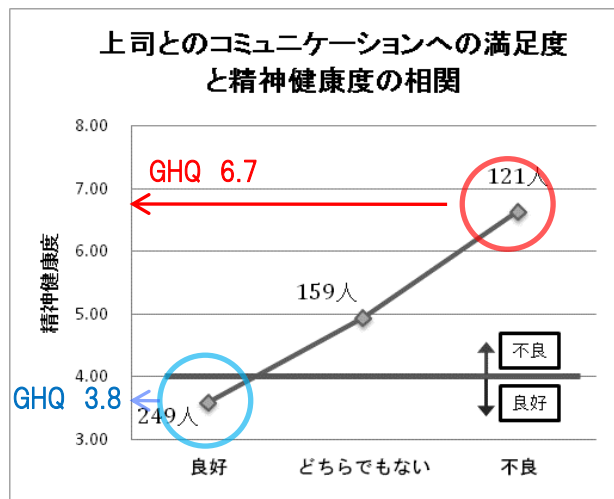
職場の診断

GHQ12テストによる精神健康度調査



- ・GHQ (General Health Questionnaire)・・・世界に広く普及する精神健康度診断方法のひとつ
- ・GHQでは、最高12点(精神健康度:不良)、最低0点(精神健康度:良好)で評価

精神健康度と職場環境との相関



活き活き健康職場

活き活き・バリバリ働くために

NICE na 職場モデル

NICE na 職場環境

NICE na アウトプット

NICE na 相乗効果

仕事の適正化

- ・適正な量的負担
- ・本人の成長や意欲と
バランスの取れた質的負担
- ・心情的負担・対人関係
- ・役割への葛藤

健康増進
プロセス

心身の健康保持

職場の適正化

個人レベル

- ・仕事のコントロール感向上
- ・仕事の意義の共有
- ・役割の明確さの実現
- ・成長の実感

個人と組織の
活性化
プロセス

従業員の
活き活き度向上

職場レベル

- ・上司のリーダーシップ
- ・上司、同僚の支援
- ・公平、公正感
- ・褒める・認める職場
- ・失敗を認める職場
- ・人として尊重しあえる職場
- ・パワーハラのない職場

職場の一体感
の醸成

事業所レベル

- ・経営層との信頼関係の構築
- ・ビジョン・方針の共有
- ・変化への対応
- ・個人の尊重
- ・人材育成の指針
- ・ワークライフバランスの基本思想
- ・パワーハラスメントの撲滅

強権によるやらされ仕事から
相互理解による自律的な職務遂行

ハラスメント
撲滅

ハラスメント
のない職場

一人ひとりの働きがい向上

生産性の向上と革新のチャンス

社会への貢献度の向上と企業の存在価値の向上

連合大阪南地域協議会

第5回 ユニオンユースセミナー

組合って？ けっこういいかも..

2014年6月21日（土）
大阪府羽衣青少年センター

プログラマー 労働組合 堺支部 堺ディスプレイ
木村 労働組合 執行委員長