

連合大阪南地域協議会

2017年 ユニオンセミナー

労働組合の役割と職場の活動

2017年5月20日（土）

大阪府羽衣青少年センター

連合大阪 大阪南地域協議会

副議長 木村 大介

本日のメニュー

1. 労働組合活動の基礎
 - ① 労働三権
 - ② 連合組織
 - ③ 労働組合の役割と立ち位置
2. 「働きがい」を理解しよう
3. 働きがいを支えるモチベーション
4. メンタルヘルス対策
5. 実技「メンタルダウンの部下を救え」

労働三権と労働三法

労働三権 (労働基本権)

団結権

- ・ 労働者が集まって集会を開いたり、労働組合を結成する権利

団体交渉権

- ・ 労働者が集まって会社と団体交渉する権利

罷業権

- ・ ストライキを実行する権利

労働三権と労働三法

労働三法

労働基準法

- ・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

労働関係調整法

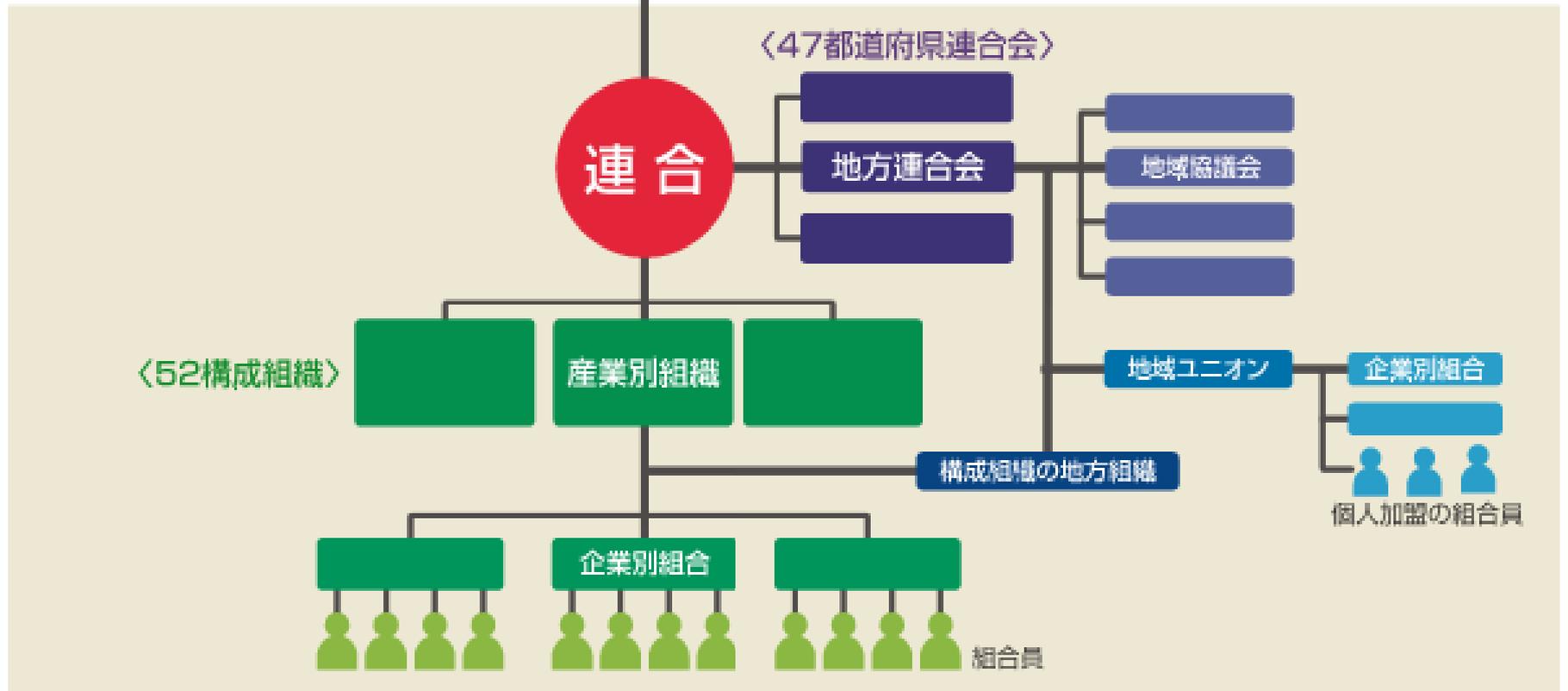
- ・労働争議の予防や解決を目的とした法律

働く私たちの、労働三権（基本権）を
具体的に実現するための法律 それが労働三法

連合 日本の労働組合の中央組織～ナショナルセンター～ ①

◆ 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



連合 日本の労働組合の中央組織～ナショナルセンター～ ②

日本のナショナルセンターは3つ、歴史と活動思想によって分かれています。

呼称	連合	全労連	全労協
名称	日本労働組合総連合会	全国労働組合総連合	全国労働組合連絡協議会
加盟産別数	51産別組織	21産別組織	
加盟組合員数	689万人 (88.3%)	80万人 (10.3%)	11万人 (1.4%)
支持政党	民進党（一部社民党含む）	共産党と活動を共にすることが多い	社民党、新社会党
加盟産別組織	UAゼンセン、自治労、自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、日教組、JP、情報労連、電力総連、フード、私鉄…	自治労連、全教、国公労連などの公務員組合が主体	

労働組合の役割と立ち位置

労働組合の役割

最終的な目的は「組合員の幸福の追求」

会社・職場をよくする
安全・安心・安定

- ・働きやすい職場を創る
- ・賃金(給料)を上げる

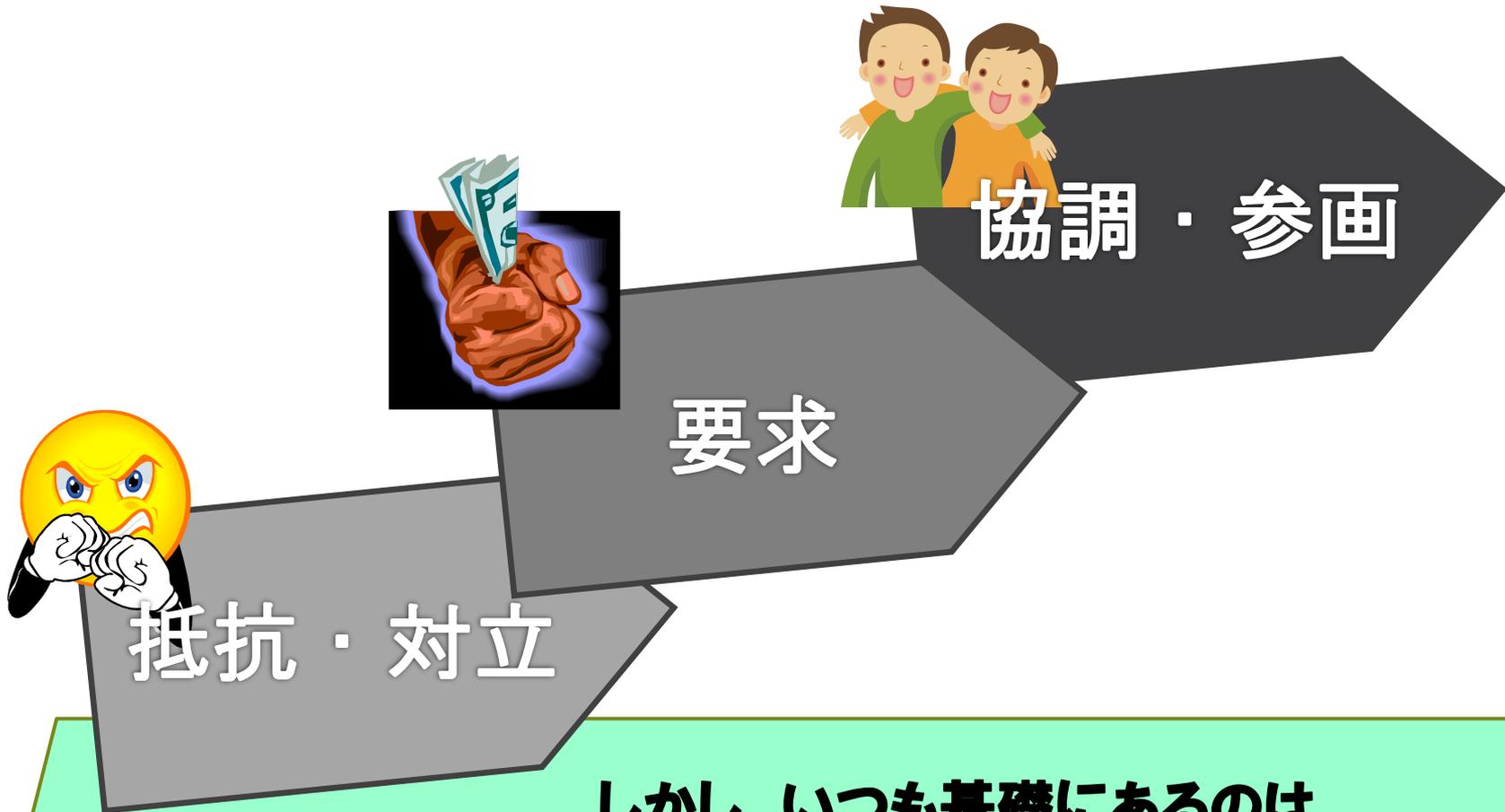
家庭をよくする
仕事と家庭のバランス

- ・きちんと休もう
- ・格安保険で出費を削る

世の中をよくする
平和で公平な社会

- ・労働者の地位向上を図る
- ・労働者に優しい社会の実現

労働組合運動の変遷（へんせん）



**しかし、いつも基礎にあるのは
組合員の幸せな暮らしを創り、守ること**

労働組合の立ち位置

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)

CSR(企業に社会的責任)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する

労働組合の役割

会社・職場をよくする

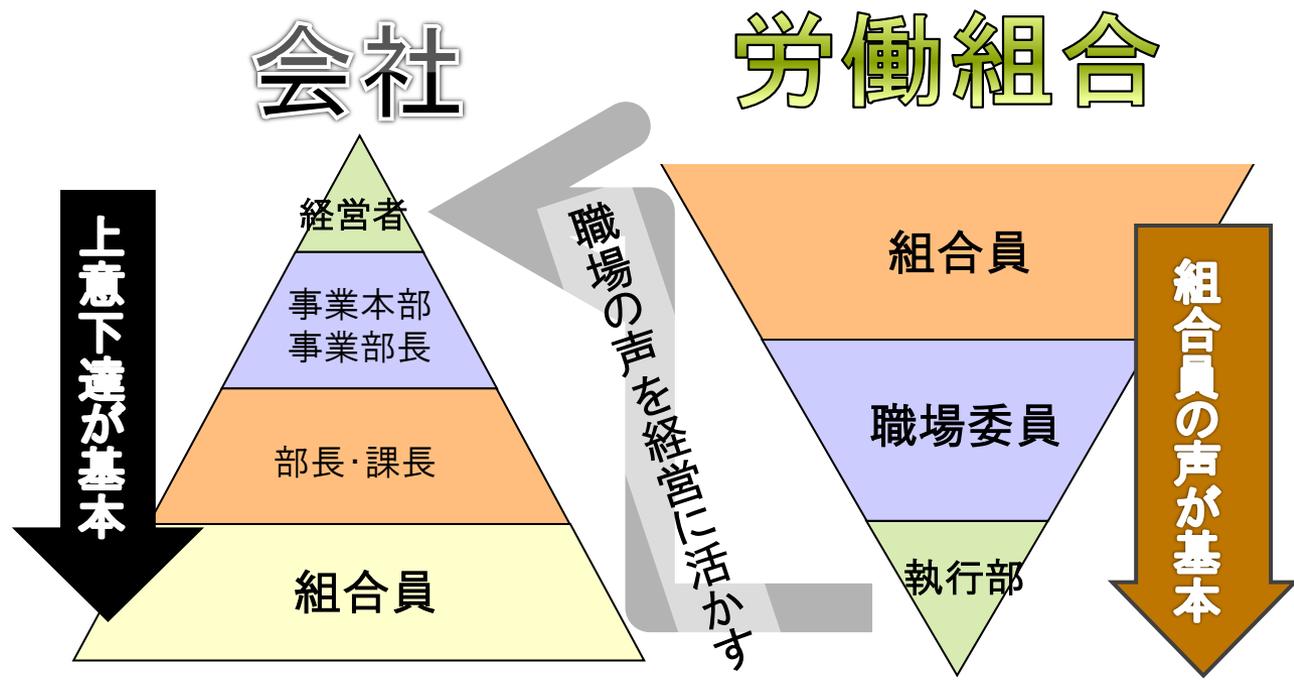
安全・安心・安定

**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



コンプライアンスとCSR(Corporate Social Responsibility)

三菱自動車リコール隠し事件

2000年に発覚した三菱自工、三菱ふそう(トラック・バス)による大規模なリコール隠し問題。

2004年にトラック・バス部門のさらなるリコール隠しが発覚。乗用車部門も再調査され、国土交通省によると2000年時点の調査が不十分だったことが判明、これが決定打となって三菱自工・三菱ふそうはユーザーの信頼を失い販売台数が激減、当時筆頭株主であったダイムラー・クライスラーから資本提携を打ち切られるなどの深刻な経営不振に陥った。この件で2人の命が犠牲になった。

三菱自動車燃費不正事件

2016年4月20日、開発した軽自動車の燃費試験について、燃費を実際よりも良く見せるため、国土交通省に虚偽のデータを提出していたことを明らかにし、該当車種は即日販売及び出荷停止となった。

さらに、軽自動車に限らず1991年以降に発売した多くの車種で、違法な方法で燃費試験をしていたことも明らかになった。

これにより経営不振に陥った三菱自工は、三菱グループから「恥さらし」の汚名を受け、三菱グループの救済は望めなくなった。

2016年10月20日、日産自動車が三菱自動車の株式を34%保有する筆頭株主となった。

12月14日、臨時株主総会で日産自動車会長兼社長のカルロス・ゴーンの会長就任案が正式に可決し会長になった。

コンプライアンスとCSR(Corporate Social Responsibility)

東芝不正会計事件

2015年(平成27年)7月、第三者委員会の報告書により、経営トップの関与による2009年3月期から2014年4 - 12月期で計1518億円の利益を水増しする粉飾決算を行っていたことが報告された。過去7年間で1500億円を超える利益の水増しに加え、「チャレンジ」と呼ばれる予算達成のプレッシャー、「社長月例」と呼ばれる会議でのつるし上げなどのパワーハラスメントのもと、経営トップが関与して“不適切会計”が行われたとされている。

この問題で、社長、副会長、相談役ら7人が取締役を辞任。

歴代3社長含む経営陣が7年間にわたりこの事件を主導してきたとして株主からも訴えられている。

利益の出にくくなったパソコン事業、リーマンショックで落ち込んだ半導体事業、福島原発事故で新規受注が落ち込んだ原発事業など不採算によって財務体質が悪化し、赤字をごまかすために粉飾決算を行ったとみられている。

この粉飾決算の発覚を引き金に、経営危機に陥り、**1万4千人の人員削減**と、家電、パソコン、白色LEDやCMOSイメージセンサからは撤退。

2016年3月期決算で、7191億円の連結営業赤字となり、4832億円の最終(当期)赤字となった。

2016年度は、米原子力発電事業子会社WHの大規模負債により、好調の半導体事業を手放す決断をするに至ったが、実質的な債務超過に陥ることとなった。

2017年3月期決算で、監査法人の承認を受けられないまま、国内製造業で過去最大の9500億円の赤字を発表。上場廃止が時間の問題に…。

労働組合の役割

家庭をよくする

仕事と家庭生活のバランス



ワークライフバランス

組合員の日常生活を応援する

組合員との信頼関係づくり・維持・発展

職場生活の安全と安心

職場・通勤の安全・衛生への取り組み

健康増進の取り組み

事業所安全衛生健康委員会への参画(毎月1回)

安心の生活の支援

労組の自主福祉活動による可処分所得増強の取り組み

→ 安い掛け金で入れる共済(生命保険や傷害保険など)の提供

組合員の人材育成 ～社会が必要とする人を創る～

組合員の社会生活での成長を目指し、会社の発展へつなげる

・仕事以外の自分と社会とのつながりの気づき

→ ワークライフバランス

・社会貢献活動への参画による“社会貢献”世間と自分の関連性への気づき

・地域住民や地球人たる自分への気づき

・企業内イベントによる会社と自分との関係性への気づき

組合員の“もしものとき”を救援する

専門家との連携

- ・連合は、顧問弁護士・顧問税理士と提携し、組合員の不測の事態を救済
- ・税務・法律相談に対応

多重債務者救済

労金と連携し、債務超過に陥った組合員の生活を救済

メンタルヘルスへの対応

- ・未然防止、早期発見、再発防止のそれぞれに対応
- ・特に「未然防止」については、職場の風土、人間関係改善に注力
- ・EAP(外部相談機関)との連携と活用

労働組合の役割

世の中をよくする

政治活動と労働組合

どうして労働組合が政治活動に取り組むのか??

どんな課題?

企業内労使交渉

賃金や一時金
休日や勤務時間
企業内福利厚生

どうやって解決?

会社への働きかけ

社会保障制度
税金や保険料負担

国の政治への
働きかけ

地方税制
地域福祉

市町村政治への
働きかけ

政治への働きかけ

労働組合の役割

「組合員の幸福の追求」のための政治活動
～国政レベル～

会社をよくする
安全・安心・安定



- ・ 国の経済政策への関与
- ・ 各産別の産業政策の実行

家庭をよくする
仕事と家庭のバランス



- ・ 社会保障制度の改善
- ・ 税制の改善

世の中をよくする
平和で公平な社会



- ・ 公平・公正な社会づくり
- ・ 働く人のための国づくり

労働組合の役割

「組合員の幸福の追求」のための政治活動
～市町村レベル～

会社をよくする
安全・安心・安定



- ・ 地域での人材確保
- ・ 地域産業への支援と発展

家庭をよくする
仕事と家庭のバランス



- ・ 地域雇用と地域福祉
- ・ 社会保障制度の改善
- ・ 税制の改善

地域をよくする
平和で公平な地域



- ・ 地域の価値を向上
- ・ 働く人のための地域づくり

働きがいを理解しよう

「働きがいある職場づくり」その目的

職場の環境改善
従業員が活躍できる職場環境

働きがいある職場づくり

従業員満足の上昇

生産性の上昇

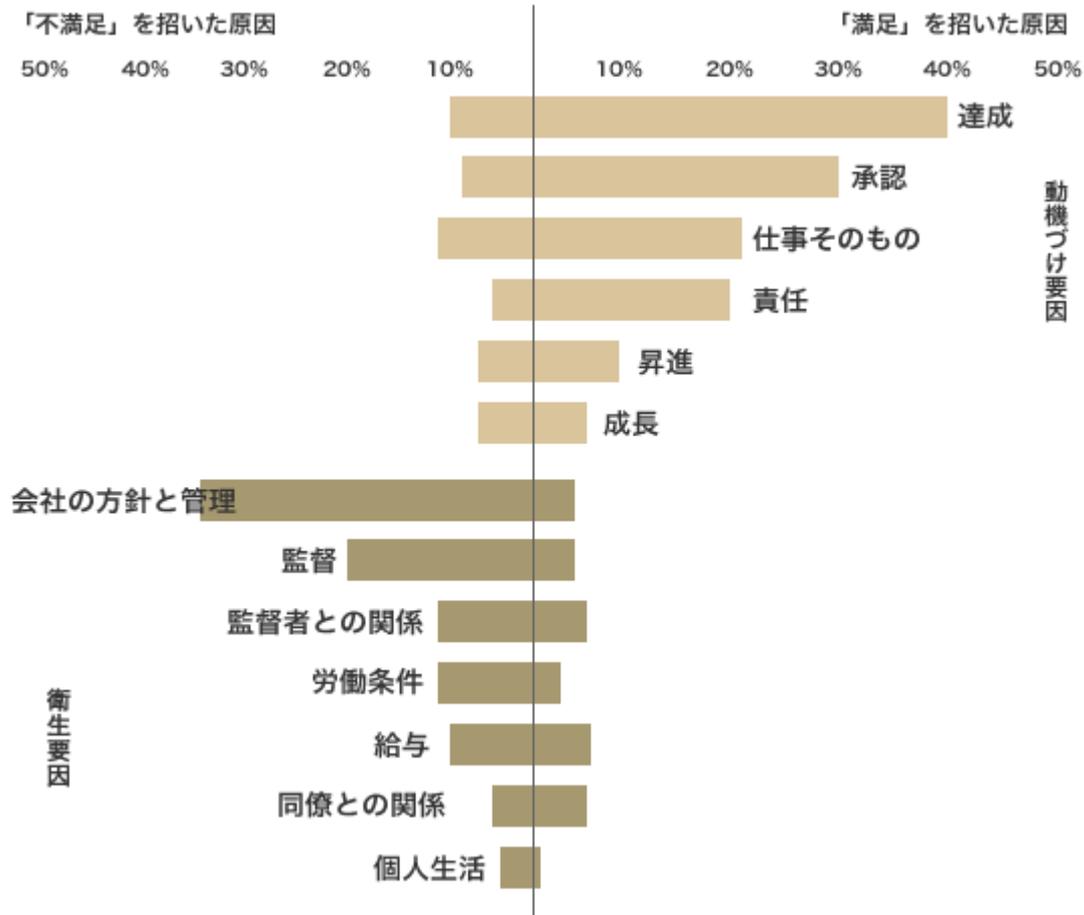
不満因子と満足因子①

(衛生要因と動機づけ要因)

因子	性質	具体的事象
不満因子 (衛生要因)	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)	<ul style="list-style-type: none">・賃金・会社の方針・上司の命令・安全・安心
満足因子 (動機づけ要因)	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)	<ul style="list-style-type: none">・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

不満因子と満足因子②

(衛生要因と動機づけ要因)



不満要因(衛生要因)をいくら取り除いても、不満足感を減少させる効果しかない。
満足感を引き出すには、仕事の満足感を引き出すには「動機づけ要因」にアプローチしなくてはならない

「働きがい」は大きく二つ 重要なのは『内発的働きがい』

外発的 働きがい

- ・この会社にいれば安泰だ
- ・給料をもらえるからこの会社にいる
- ・優良企業だから安心だ

内発的 働きがい

- ・この会社が好きだ
- ・この職場が好きだ
- ・この仕事が好きだ
- ・職場の仲間が好きだ

内発的働きがいを支える要因

会社との関係「この会社が好きだ」

- ・ 会社や担当する事業に、将来の夢を持つ
- ・ 会社や担当する事業に、社会的な意義を感じる

職場との関係「この職場が好きだ、仲間が好きだ」

- ・ 会社や上司は、私の意見を聴いてくれる
- ・ 私は、会社や部門の方針を理解している
- ・ 上司の指導力と評価する力に満足している
- ・ 先輩や同僚との協力関係に満足している
- ・ 良い職場だと思っている

自分と仕事の関係「この仕事が好きだ」

- ・ 自分は「できるヤツ」と感じている
- ・ 自分の仕事は達成感がある
- ・ 仕事に自分の工夫や改善が生かされる
- ・ 仕事の仕事を自分でコントロールしていると感じる

働きがいの定義

総合的な働きがい	内発的働きがい	外発的働きがい	この会社にいれば安泰だ 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
	内発的働きがいを支える因子	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

連合大阪 大阪南地域協議会
ユニオンセミナー

働きがいを支える「モチベーション」

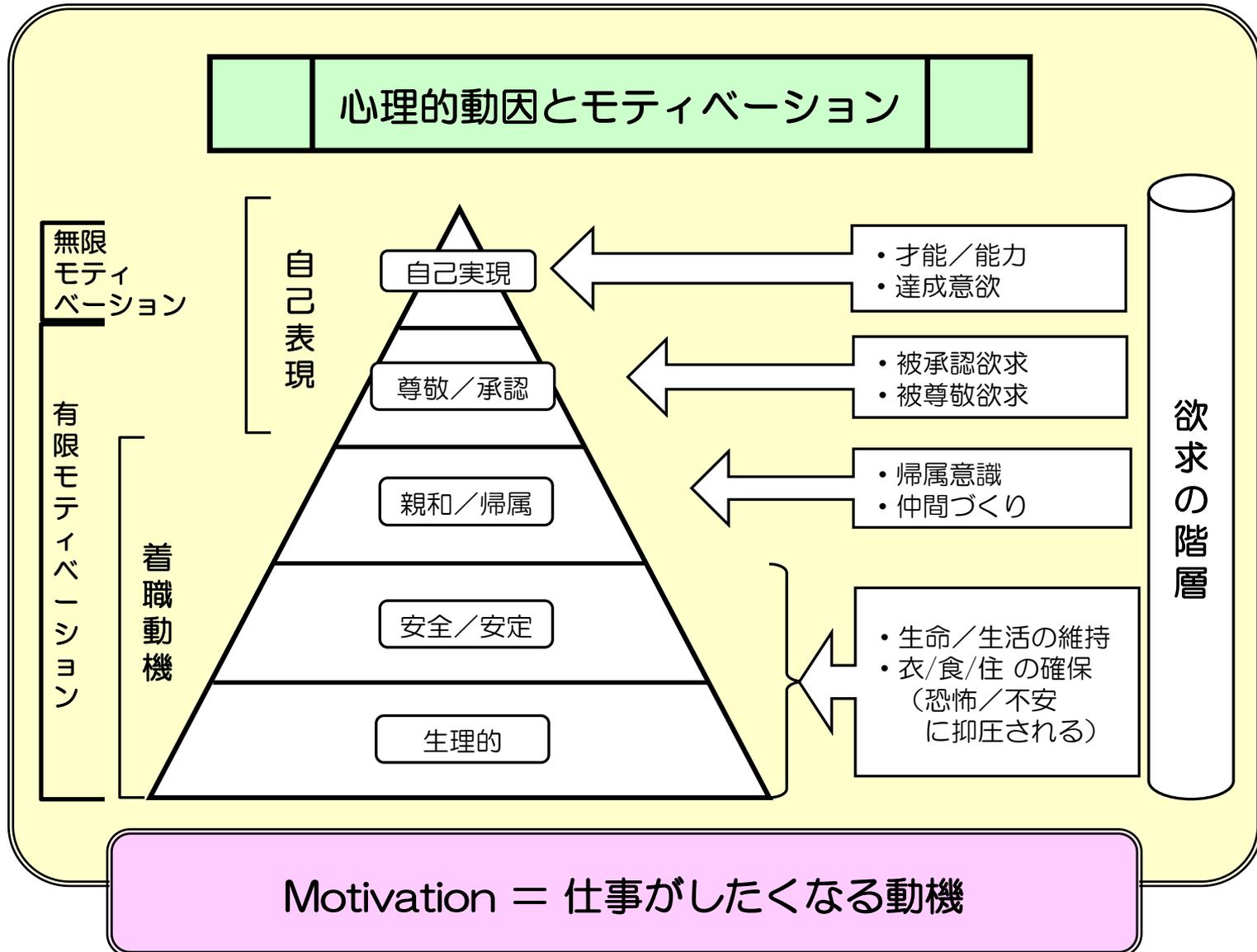
働きがいの源、モチベーションの考察 ①

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

働きがいの源、モチベーションの考察 ②



高いモチベーションは

☆ 工夫を生む

☆ 人々の協力を生む

☆ 新しいアイデアを生む

☆ 人々の幸福を生む

自己実現

尊敬／承認

親和／帰属

安全／安定

生理的

● 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

メンタルヘルス対策

企業がメンタルヘルス対策に取り組む理由

企業がメンタルヘルス対策に取り組む意義

1. 健康で快適な職場の提供で従業員の活性化を図る
→ 従業員一人ひとりの活躍と社業発展の一致
(安全衛生の基本理念)
2. 企業の社会的責任 (CSR)
→ 安全職場の提供で従業員の健康保持・増進
安全配慮義務の遂行 (労働契約法)
リスクマネジメントの観点
従業員の疾病による人材の損失
訴訟リスクやブランドの毀損

メンタルヘルス不調

こころの健康が損なわれるとき、さまざまな症状

メンタルヘルス不調

メンタルヘルス＝心の健康

メンタルダウン＝心の健康を損なう

メンタルダウンしたらどうなる？

精神疾患＝正式な病気

心身症　＝正式な病気

気分障害＝調子が悪い状態

メンタルヘルス不調

メンタルヘルス不調の主な種類

1. 心身症

精神的なストレスが原因で起きる身体症状

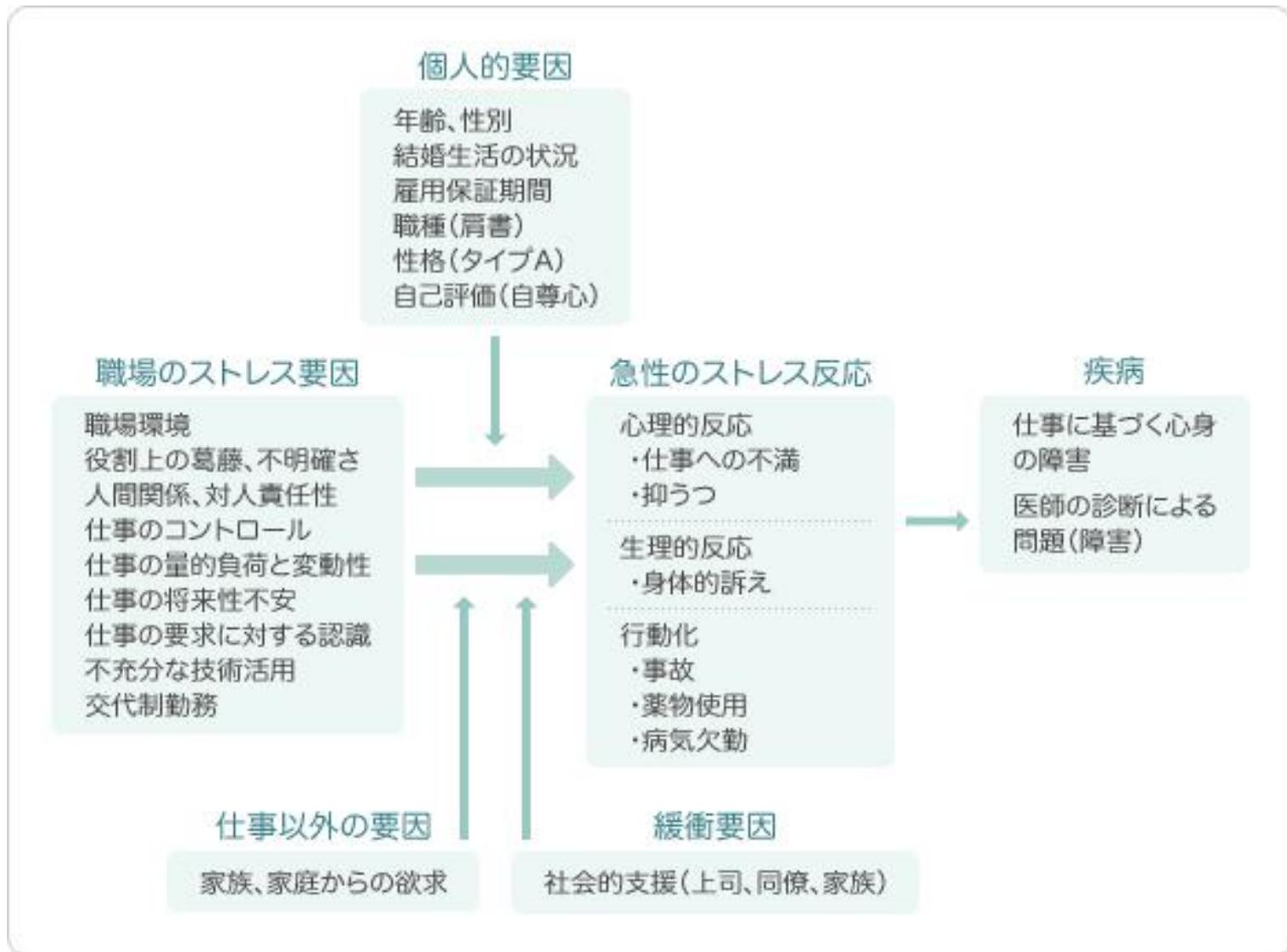
- ・ 失感情症（アレキシサイミア）
- ・ 過敏性腸症候群
- ・ 緊張型頭痛
- ・ 摂食障害

メンタルヘルス不調の主な種類

2. 精神疾患

精神的なストレスが原因で起きる精神症状

- ・ うつ病 ：有病率 2～3% 生涯有病率 12～15%
- ・ 躁うつ病 ：有病率 0.5%
- ・ 統合失調症：有病率 0.8%
- ・ アルコール依存症
- ・ パニック障害
- ・ 適応障害
- ・ パーソナリティ障害



メンタルヘルスケアの“肝” 3つの予防と4つのケア

3つの予防	主題	活動内容
1次予防	病気の予防	<ul style="list-style-type: none">・ より良い職場環境づくり・ 職場の風土改革・ メンタルヘルス教育の実施など
2次予防	病気の早期発見 早期ケア	<ul style="list-style-type: none">・ 職場のチェック・ 本人や上司と産業保健スタッフの連携の仕組みづくり
3次予防	病気の再発予防	<ul style="list-style-type: none">・ 休業者の職場復帰に向けた支援・ 再発防止に向けた本人支援・ 再発防止のための職場対策

職場の状態を知ろう

職場の診断
実態調査

ある会社の事例研究 ①

毎年行う 意識調査

- ・安全衛生意識
- ・職場のコミュニケーション
- ・人事・評価制度への意識
- ・会社や職場への意識
- ・自分の仕事への意識
- ・個人の属性（年齢層・性別・勤務地、勤続年数など）
- ・・・調査内容は盛りだくさん

説得力のある 評価指標の必要性

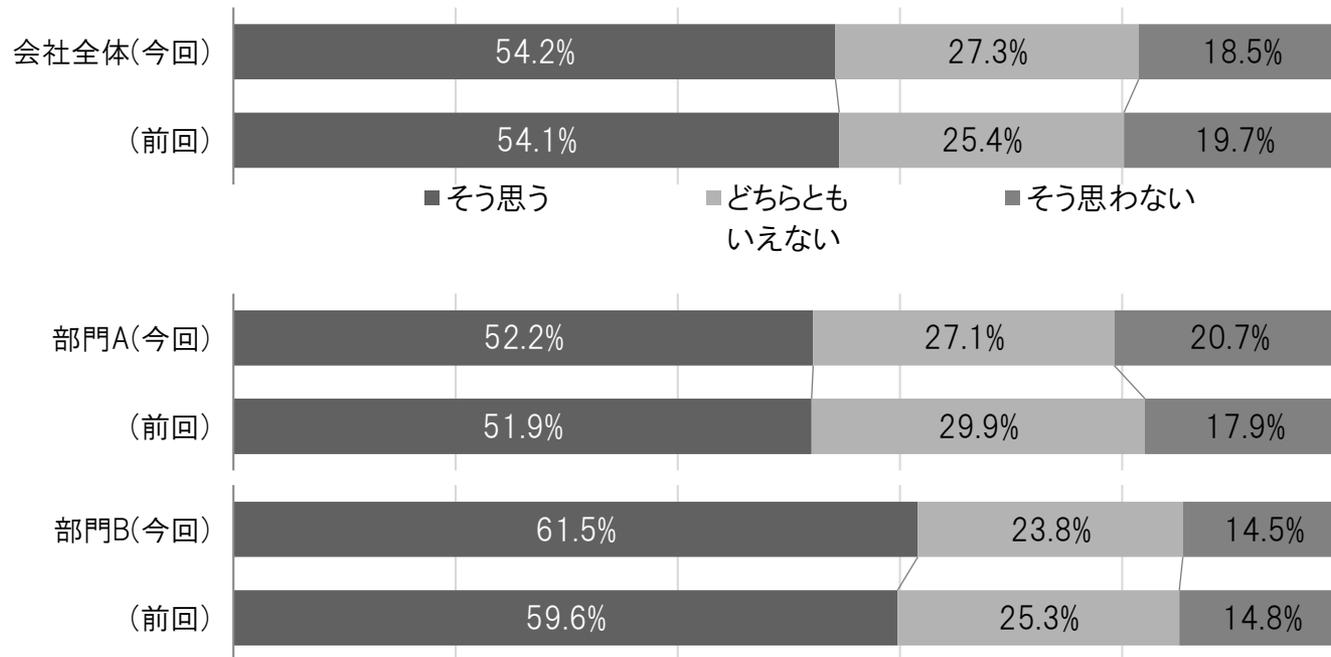
- ・精神健康度調査設問を同一調査に埋設
- ・GHQ（General Health Questionnaire：世界に広く普及する精神健康度診断方法のひとつ）を選択

意識と精神健康度の 相関で職場を測る

- ・人間関係、時間外労働時間、居住形態など、会社や家庭生活のさまざまな事象が精神健康度に影響を与えることを実地で検証することができた

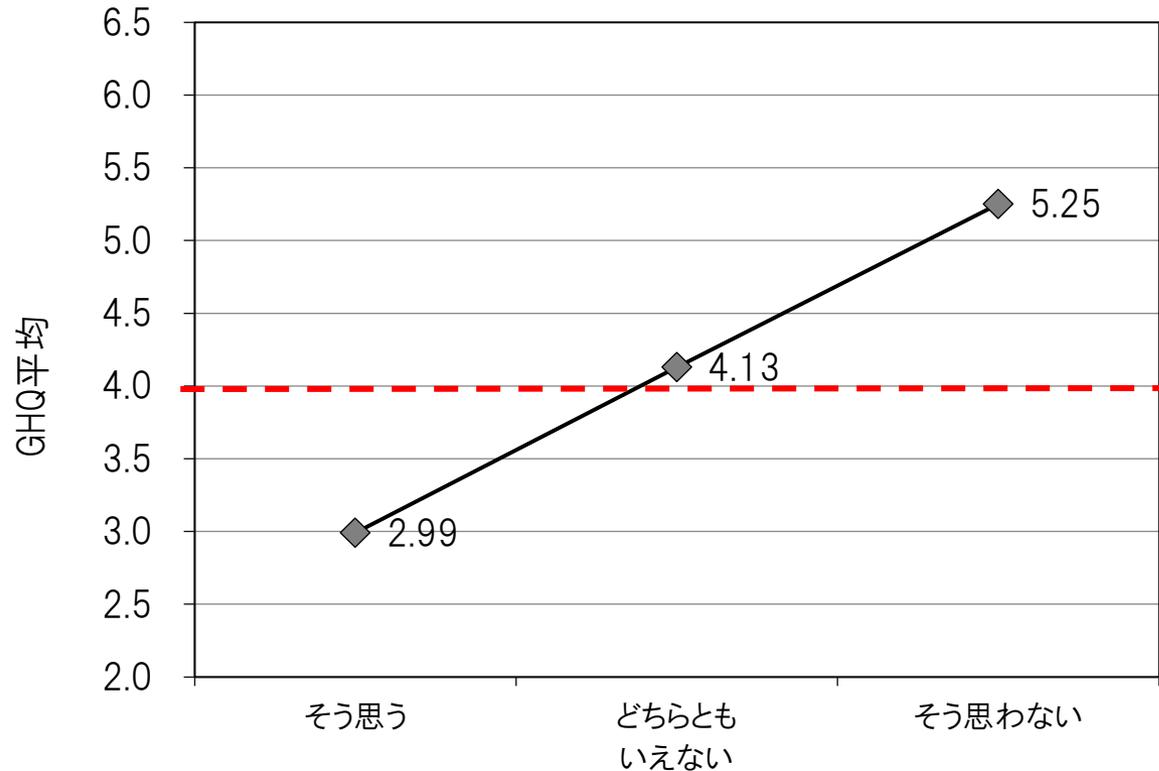
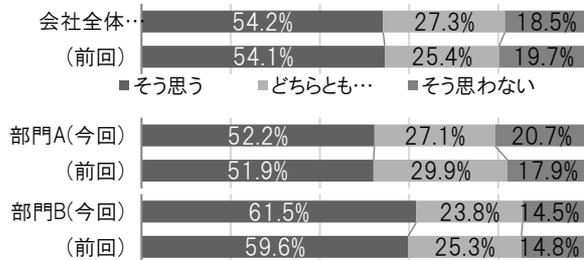
職場のコミュニケーションは精神健康度を向上する

Q. あなたは上司とのコミュニケーションが充分にあると思いますか？



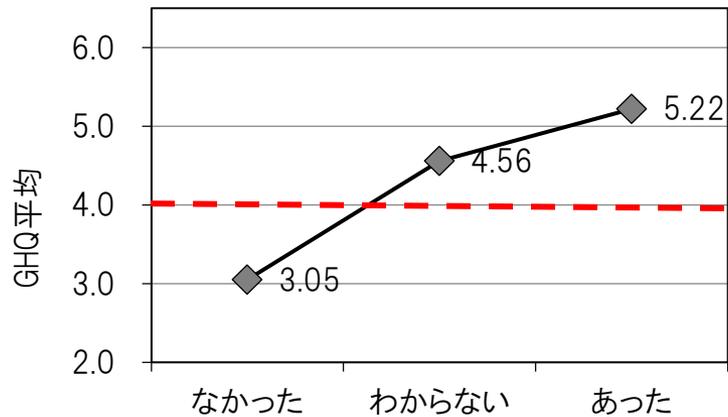
職場のコミュニケーションは精神健康度を向上する

Q. あなたは上司とのコミュニケーションが充分にあると思いますか？

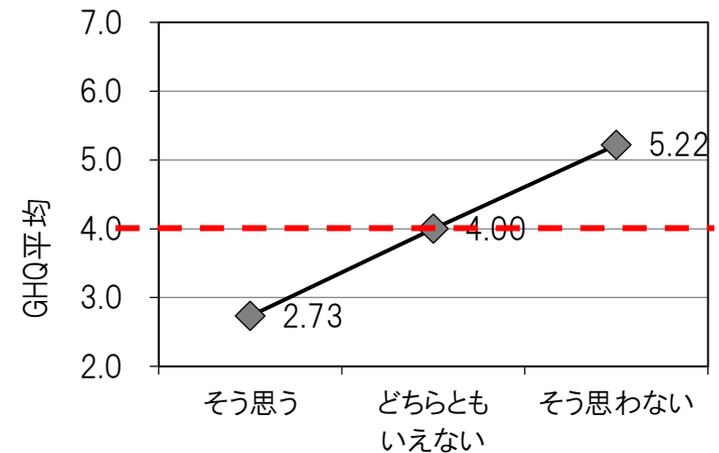


パワーハラメントが精神健康度を悪化

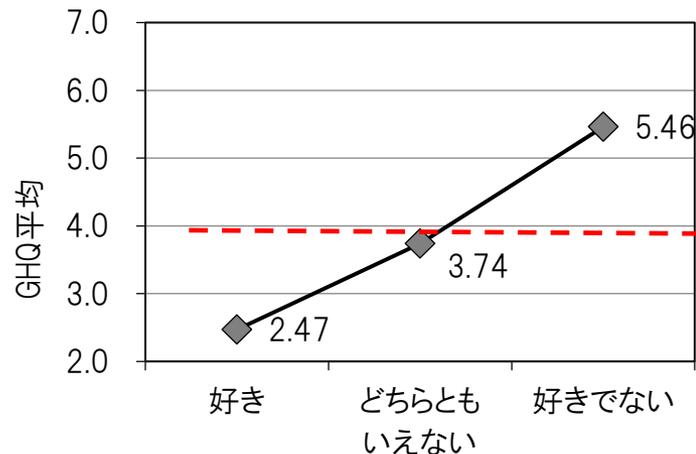
Q. あなたの職場ではパワハラだと思っ場面がありましたか？



Q. 職場に、なんでも相談できる人がいる。



Q. あなたは、職場が「好き」ですか？



メンタルヘルス対策＝働きがいのある職場づくり

働きやすい職場を目指す

- ＝ 第1次予防を最優先に取り組む
- ＝ メンタルヘルス問題の起こらない職場づくり
- ＝ 働きやすい職場づくり

みんなで目指そう NICE na 職場

生き生き・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
生き活き度向上

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

2017年 ユニオンセミナー

完
