

組合活動の  
**創造想像**  
レポートの紹介

企業内労働組合だからこそできる活動  
一人ひとりが職場の未来を創る「職場自治活動」

Point  
1

## イベント内容の要約

「働く一人ひとりが職場の未来を創る」職場自治の基本的概念と意義を紹介し、実際に職場自治活動に取り組まれた労働組合様の事例を紹介いたしました。

### <凸版印刷労働組合>

本部主導で全支部で職場自治活動を展開された凸版印刷労働組合様では、職場自治を実践する支部委員だけでなく、「本部執行委員としてどのように支部委員をフォローするか」や職場の上長（課長）との関係構築の取り組みについてご紹介いただきました。

### <三菱電機インフォメーションシステムズ労働組合>

次に組合員が複数の会社に職場が点在する中で、職場自治に取り組まれた三菱電機インフォメーションシステムズ労働組合様では、職場という枠がないからこそ組合員との対話を大事にされ、他人事ではなく当事者意識で課題解決に取り組まれていた活動について紹介いただきました。

### <ブリヂストン労働組合 彦根支部>

最後にブリヂストン労働組合彦根支部様の職場自治マニュアルを紹介いたしました。活動を継続すること、活動の軸をブラさないために言語化したマニュアルを用意するだけでなく、職場自治を実践しながら成功事例と失敗事例をマニュアルに反映させていくことで自分たちのマニュアルを自分たちで創るというものです。

Point  
2

## 今回のイベント企画の背景や目的は？

一人ひとりの働き方のニーズが多様化する現在、「働きがい」や「働きやすさ」という概念も一律ではなくなってきています。

そのような状況で、労働組合の執行部が問題解決請負人としてトップダウンで「課題解決をする」という活動だけでは対応しきれずに限界がくる可能性があるのではないか。どうか。

本企画では職場の組合員一人ひとりが、知恵や工夫を出し合うことで、自分の職場をよく知り、良い職場を創る活動を展開する方法について考えました。

Point  
3

## 今回のイベントで参加者のみなさんが得たことは？ (参加者の反応や、意見、創発など)

職場を起点とする労働組合の活動を再度認識を深めていただきました。職場自治の意義や必要性には共感いただけた様子でしたが、一方で「職場リーダー（職場委員など）をどうやって動機づけるか」「職場集会がなかなか開催できない中でどうやって進めるか」など自組織で実践する場合の具体的な課題の質問もいただきました。

参加者の感想やご意見は下記のようなものでした（以下抜粋）。

- ・ブリヂストン労組のマニュアル、職場自治でこんなやり取りが生まれていくといいよねを見せるために効果ありそうパクリたい！
- ・雑談コミュニティいる、でもやってあげるでは回らない、オートで回る仕掛けが必要
- ・コロナ禍の中で拠点を通り越して本部に直接連絡が来る機会が増えた。良い面もあるが悪い面もある（拠点が問題点を把握できないなど）
- ・拠点ごとに「なぜその拠点で対応をする必要があるのか」「なぜそれをするといいのか」ということを伝える必要がある（組合活動はいわばネガティブサブスクリプションの面があり、やりたければやりたいだけやれるが、やらない方が手当に対する費用対効果が高く、モチベーションが無いと紐づけが難しいと感じる）
- ・職場労使には管理職も入り問題解決する会議体を会社と設置している
- ・何か起こってから動くのでは遅いので、その前に職場の状況を把握しなければ意味がない。
- ・なぜ行うのか？という意識レベルでの認識あわせや、人選はとても参考になった。
- ・また、若手の役員が多いので、運営の仕方が掲載されたハンドブックも良いと感じた。

Point

4

## 今後の労働組合の役割として 強化すべき活動内容は？ また新たに浮き彫りになった課題は？

職場を起点とした課題解決活動の必要性と役割について参加者とともに深めることができました。

一方で、役員への動機づけや職場労使関係の構築をはじめ、労働組合ごとにそれぞれ課題があることも浮き彫りになりました。

ただ、そういう状況の中でも、「どうやったらできるかを考えて活動していく」という意見や「職場委員はもともと職場を良くしたいと思っている。やり方が分からないだけだ」という前向きな意見が多く出たことから職場自治活動は社会・市場変化が激しく価値観が多様化している今日（こんにち）こそ強化するべき活動だとあらためて感じました。

また、職場自治活動の継続や役員の育成など本取り組みが風土として定着するためには、長期的な視点での取り組みと経営陣や管理職との益々の連携が必要になってくるのではないかと考えます。