

連合総研シンポジウム
「セーフティネットと集団
—新たなつながりを求めて」

第4章 職場の新たな 「つながり」と発言

2023.8.7

法政大学キャリアデザイン学部

松浦民恵

多様性のもとでの集团的発言のジレンマ

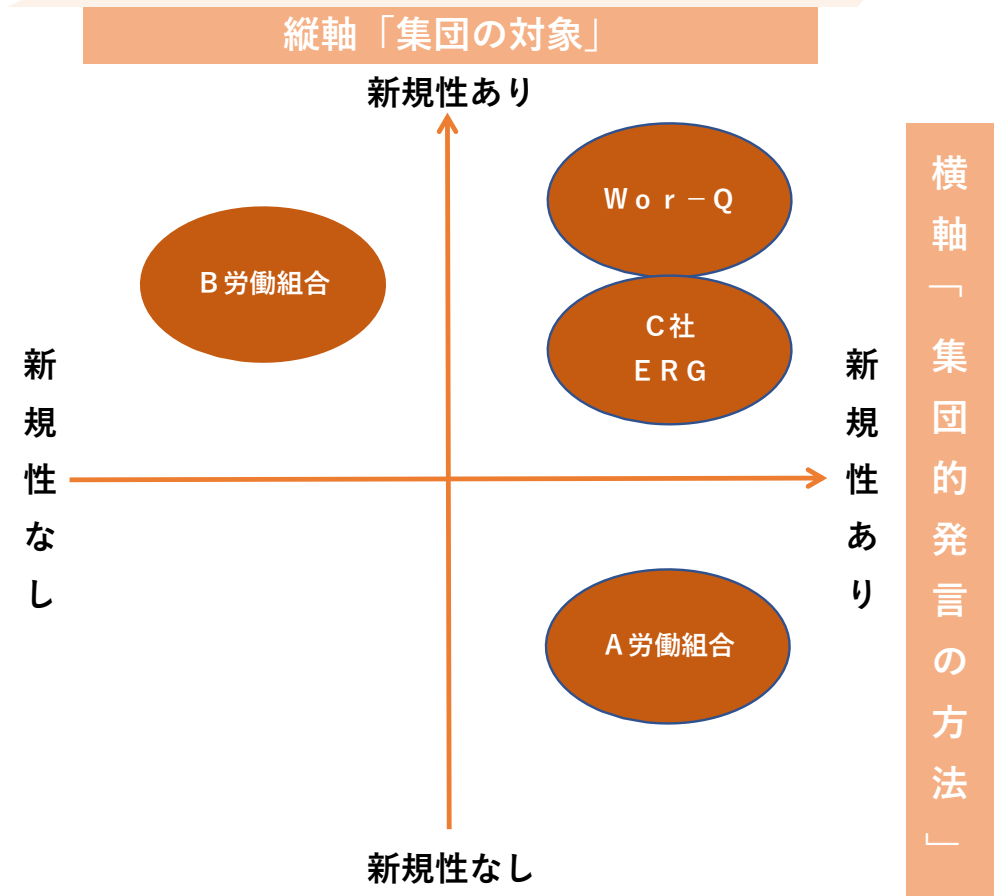
- 職場をより良いものにしていくために、労働者が職場の課題について発言することは重要
- 交渉力の弱い労働者が、交渉力の強い経営側と相対する場合は、労働者が不利益を被るリスクを軽減させて対等な交渉につなげるという意味で、労働者が集団として「つながり」、そこに属するメンバーの意見を集約して発言することが有益
- 一方、労働者のダイバーシティ（人材の多様性）は集団を個別化・分断化するリスクを孕み、意見調整を難しくする面もある
- 職場をより良いものにしていくために発言する「職場集団(労働組合・労働組合以外の双方を含む)の創生もしくは再生」を「つながり」と捉え、「集団の対象」と「集团的発言の方法」のいずれか、もしくは双方に新規性がみられる職場集団を、多様性のもとでの新たな「つながり」の事例として取り上げる

新たな「つながり」の事例

【インタビュー調査の実施概要】

【「集団の対象」と「集団的発言の方法」の2軸による事例分類】

	対象	対象者属性	調査日時	調査方法
労働組合の再生	A労働組合	a氏 代表 (執行委員長)	2022年7月 (1時間半)	オンライン
		b氏 仲介・関係者 (再生の経緯を知る元専従)	2022年7月 (1時間半)	オンライン
	B労働組合	c氏 代表 (執行委員長、かつての組織化の経緯を知る元書記長)	2022年7月 (2時間)	対面
労働組合以外の職場集団の創生	Wor-Q	d氏 連合総合組織局長 (創生の経緯を知る元担当局長)	2022年8月 (1時間半)	対面
	C社ERG	e氏 代表 (2020年調査当時)	2020年4月 (1時間半) 2022年10月 (1時間)	オンライン
		f氏 仲介・関係者 (創生時の人事部門のERG支援担当)	2020年4月 (1時間15分) 2022年10月 (45分)	オンライン



出典：インタビュー調査結果をもとに筆者作成。

集团的発言機能の「補強」と「多元化」

集团的発言機能	機能の定義	補強（例）	多元化（例）
集団化機能	メンバーの募集・加入や集団の中核的な担い手の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> 非正社員の組織化（B労働組合） 労働組合に対する幅広い労働者層の関心の高まり（A労働組合） 	<ul style="list-style-type: none"> あえて緩やかな集団化（Wor-Q） あえて自由な集団化（C社ERG）
発言・吸い上げ機能	より良い職場づくりのためにメンバーが発言する、あるいは集団がメンバーからの発言を吸い上げること	<ul style="list-style-type: none"> 組合員のキャリア相談への対応（A労働組合） 相談窓口への相談方法の柔軟化（B労働組合） 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションの場の提供（ただし、より強い「集団化」にもつながり得る設計）（Wor-Q） フラットな関係性のもとでの自由な意見交換（C社ERG）
調整・提案機能	メンバー間もしくは関係者との間で意見を擦り合わせ、課題解決に向けた具体的な提案を行うこと	<ul style="list-style-type: none"> 専従の「働き方」改革やイメージ刷新、専従のための研修プログラムの導入、外部専門家の活用（A労働組合） 産別労組の研修機関の活用、人事との意見交換機会の充実（B労働組合） 	<ul style="list-style-type: none"> サイト参加者による任意の書き込み（ただし共通課題についての意見交換の場は提供）、外部専門家の活用（Wor-Q） 経営側への「調整・提案」よりも職場メンバー全体への「発信・啓発」重視、代表2名体制による担い手の多様性重視と負担軽減（C社ERG）

出典：インタビュー調査結果をもとに筆者作成。