

## ＝ 春・新たなスタートラインに ＝

2月下旬以降、いくつかの組織を回りトップの皆さんとざっくばらんな意見交換の場を持たせていただいた。AP18春季取り組みの状況をはじめ、政策実現活動、さらには組合役員の女性登用を含めた男女共同参画活動など、足下の課題と当面する課題の意見交換を行った。

時は春季取り組み交渉期間中であり、基幹労連が掲げる「好循環」の理念のもと、労使がそれぞれの立場で如何にして解を導き出していくのかの論議の最中でもあった。団体交渉の多くは、真摯に粛々と進められているようにも見えるが、労使の胸の内は、それぞれの立場であらゆる思いが交錯し、胃もきりきりするほどの難しく厳しいものである。

それぞれに組織事情の違いはあるものの、各トップとの熱い言葉のやり取りは同じ目的に向かって運動を進めていることをあらためて感じさせてくれた。2003年9月9日に、産業の違い、業種・業態の違いを乗り越えて一つの産別組織となった基幹労連の意味合いを再度胸に刻んだところでもある。3月14日以降、多くの組合で回答が示されているが、4月4日現在、約38%の加盟組合が交渉を続けている。引き続き、組織全体でサポートしていかねばならない。

そうした労使交渉という点で遠い昔を振り返ってみると、産業革命後、まだ労働法制が整備されていない時代の英国で過酷な労働環境に労働者が集団で抗議することから労使交渉の場は生まれたという。ただし、承知の通り、労働組合は最初から社会認知されたものではなく反社会的活動として弾圧された歴史もあり、その昔の組合旗が赤いのは、激しい弾圧・暴力によって血で染まった要求書を表わしたといわれている。

そうした歴史の延長線上に春の交渉があるともいえるが、その一方で労働組合の意見を積極的に取り入れることが生産性向上には有効であるという動きも表れた。生産性三原則（①雇用の維持拡大 ②労使の協力と協議 ③成果の公正な分配）に示されている労使の協力と協議を具体的な制度に落とし込み普及させていくために、労働条件の改定を主に議論する団体交渉とは別に、労使協議制（話し合いの場）を日本生産性本部として産業労使に提言し経営課題の共有や衝突回避を図ってきた歴史もある。

日頃の労使の意思疎通の場があるからこそ、健全な労使関係が成り立つのであり、緊張と信頼の労使関係は文字通り一朝一夕にできるものではなく、こうした歴史に裏打ちされ各労使の努力で作上げてきたものである。産業政策など、時に労使の力合わせが組合員とその家族の幸せ追求にかなうものともなる。そのためにも課題の共有化は重要であり、風の舞わない縦割り、タコつぼ化した組織は自分の組織の都合しか考えない崩壊の道をたどる。

風は上からも下からも横からも、時に回りながら吹くものである。AP18春季取り組みを通じ、65歳現役社会の実現に向けた労使の話し合いが多くの組織でスタートする。18歳から65歳まで全ての働くものの立場を尊重し、風を吹かせ、女性も男性も、老いも若きも、生き活きと働くことが企業の永続的な発展につながるという絵を互いの知恵だいで描いていかねばならない。そして、その足元には常に安全と健康を基盤とした姿である。

春・新たなスタートラインに立って、明日のために今、ともにがんばろう！ご安全に。