



—東北生産性本部—

6月労使セミナー開催

日本の多くの企業は、長引く景気低迷等の影響から、企業の存続と従業員の活性化、人件費の効率化を目指して業績（成果）主義的な人事制度が広がっています。このような制度は会社と社員の個別的な雇用関係が広がり、個別的な雇用関係の比重が高まるにつれ、個々人の処遇や評価をめぐる苦情への対応の必要性が高まっております。就業形態の多様化と労働条件決定の個別化は、従来の使用者対労働組合の集団的労働紛争に代わる個別労働紛争の増大に繋がってきております。

これらの課題に対処する基本的な姿勢等について学習する機会として労使セミナーを開催いたしました。



■6月労使セミナー(6月5日開催)68名参加

☆テーマ 「健全な企業の発展を目指して」

～デフレ不況下で多発する個別労使紛争を防止するには～

☆講師 (株) 日本労働科学研究所

代表 川上 恕 氏



かつて戦後の職場は集团的労使紛争が多発しました。思想・社会体制の転換を目的とする集団との闘いは職場を荒廃させ、多くの労働者を苦しめました。

民主化運動と健全な

労使関係の確立へ生産性運動が大きく寄与し、労使関係は信頼関係が高まり民主的労働組合が職場を占めることにより企業・職場は安定しました。

しかし、今日個別労使紛争として装いを変え問題が多発しております。

東京電力福島第一原子力発電所事故をきっかけとして反社会的集団は国民運動としての「反・脱原発運動」の取り組みを通して、勢力の拡大、組織強化、活動の定着発展に取り組んでいます。同時に企業・労組への浸透についても「組織の不平・不満分子」の掘り起こしやセクハラ・パワハラなどメンタルヘルスと連動する事象を取り上げ、浸透の口実を拡大するものと思われます。

本年4月には改正労働契約法をはじめ、労働者派遣法、高年齢雇用安定法が施行されています。上記集団などは、改正法をテコにした活動を意識して闘いを行おうとしています。

このような問題は単なる労務上の問題と捉われがちですが、裏に潜む真の狙いを掴む必要があります。このような問題意識を持ち対応するため、川上先生からは社会運動と労働運動の思想的歴史や反社会集団の活動内容、企業への活動の具体事例などを説明していただきました。

最後に先生からは、各企業労使の活動を「人間尊重活動」へとパラダイムシフトをすべき、つまり、安全衛生活動の領域と生産性向上の領域を融合させる活動への転換が必要と述べられました。

川上先生ならびに参加者の皆さまにより充実したセミナーになったことに感謝申し上げます。ありがとうございました。

第一義 ～情報リテラシー～

セミナーのアンケートの結果を見ると、多くの皆さまから知らない知識を得られた、反社会集団が身近にあるものだと気づくことが出来た。などのご意見が寄せられました。

「脱・反原発運動」や「領土問題」さらには「従軍慰安婦問題」など膨大な情報の中から真実は何なのかを見極める力、情報リテラシーを不足している自分を再認識したセミナーでした。(記S・Y)