２．６岡山県地域人権研究集会・労働分科会報告

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　２０１６年２月６日

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　岡山県労働組合会議

第４分科会では労働者の人権について２つの報告をもとに討論を行いました。参加者は１４人でしたが、今回は中小企業家同友会の経営者「ブラックスミス」の経営者である虫明恵美子さんの報告もあって、同会の企業から２名が参加されました。

　報告は県労会議の伊原事務局長が「対立する労使関係から共同の未来を」と題して、県労会議が毎年行っている地域経済再生のための懇談の取り組みから、中小企業家同友会の中には労働組合を敵視しない「中小企業家憲章や労使関係の見解」があることを紹介しました。そこに労働組合が広がる可能性があること、同時に働く者の権利を守る運動は自覚的に組織された労働者だからこそできること、その労働者は民主的運営や経営にも精通することで企業の担い手としても成長する力を持っていることなどが強調されました。とかく労使は対立するものと考えられがちだが、労使関係は経営発展の原動力であり無駄な対立を避ければ、地域経済と経営の発展、さらには経営の中では実現できない社会的な権利や社会保障制度拡充への闘いを組織できると話しました。

　虫明さんは１９７１年に創業して以来、家族的経営の中で分け隔てない雇用と福利厚生に努めて来ました。しかし、「社員を家族のように大事にすればするほど社員との間に溝ができた」と、経営者として一切の差別のない働く者の満足を考えた経営姿勢でも社員からは「儲けとるから当たり前」とするクレームが続いた。どうすればいいのかと悩んだ末、「中小企業家同友会」の理念に共鳴して入会、その労使見解や共に育つ理念を学ぶ中で「自分が変わらないと社員も変わらない」ことに気づいたと話しました。

　虫明さんは「社員の人生設計図を理解し会社の方向性を示さなければ溝は埋まらない」として、経営指針作成のために１泊旅行でどんな人生を？どんな会社で働きたいかを語り合い、みんなの言葉をまとめた現在の経営理念「さすがブラックスミス」が生まれたと話しました。ちなみにブラックスミスとは鍛冶屋さんのことです。さすがとは「製品がすごいだけでなく全社員が豊かに生きていくこと、学び続け、人権の大切さ、働く意味、達成感を味わい、ひとり一人の違いを認め会う社風」であり、この理念によって社員は大きく変わったと具体例を示して、その喜びを語りました。

　討論では、ひとり一人が感想を出し合いました。それぞれが自分の抱えている問題意識と分科会の内容が噛み合っていることを意識して、人権をどう守るのか？あるいは、どうすればブラックスミスのような会社が生まれるのか？など感想を出し合いました。

　小畑氏はまとめ的発言として「ブラックスミスは企業理念や経営指針を持つようになって初めて、企業の施しでは満足しなかった社員が自覚的に働き始めた。それは社員が個性ある人格を持った人間として保障されたからだ」と説明しました。伊原事務局長は「権利抑圧をしない中同協という経営理念にこそ労働運動を広げる可能性がある」として、「保障された権利を生かせるのも労働組合だ」と強調しました。