

会員トップインタビュー

第42回



～企業・産業の枠を越えて働く仲間をつなぐ
労使の信頼を力に、北海道の働く環境と生産性の向上をめざして～

UAゼンセン北海道支部 (全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)

支部長
奈良 靖 (なら やすし) 氏
(1983年11月7日賛助会員入会)

【組織の概要】・組織形態：製造、流通、サービスなど幅広い産業の労働組合が加盟する産業別労働組合
・所在地：北海道札幌市中央区大通西16丁目1番20 北海道勤労文化会館内
・結成：2012年(平成24年)11月(UAゼンセン結成)
・加盟組合数：100組合(北海道支部) ・組合員数：82,307人(北海道支部)
・構成産業：製造、流通、外食、医療・福祉、その他サービス産業など

製造、流通、サービスなど幅広い産業の労働組合が加盟する産業別労働組合「UAゼンセン」。北海道支部は、道内の加盟組合を企業や業種の枠を越えてつなぎ、労働条件の向上をはじめ、組合活動への支援、人材育成、組織化など幅広い活動を展開しています。

人口減少や人手不足、働き方の多様化など、労使を取り巻く環境が大きく変化する中、産業別労働組合にはどのような役割が求められているのか。加盟組合への支援や労使関係、生産性向上への考え方、北海道における今後の取り組みについて、奈良靖支部長にお話を伺いました。

Q. 組織の成り立ちと、北海道支部の役割についてお聞かせください。

A. UAゼンセンは、製造、流通、サービスなど、さまざまな産業・企業の労働組合が加盟する「産業別労働組合」です。

企業ごとの労働組合は、職場で組合員の声をまとめ、会社側と賃金や労働時間、職場環境などについて直接交渉します。私たちは、そうした加盟組合を企業や業種の枠を越えてつなぎ、個々の組合だけでは解決が難しい課題への対応や組合活動を支援しています。また、最低賃金や社会保障、働き方など、企業単位では解決できない課題について社会や行政に働きかけることも重要な役割です。

現在のUAゼンセンは、2012年11月にUIゼンセン同盟とJSD(日本サービス・流通労働組合連合)が統合して誕生しました。繊維産業を源流とし、その後、製造、流通、外食、介護・福祉、各種サービスなどへ活動の裾野を広げてきました。

北海道支部は、その地方組織として道内の加盟組合を支援し、横につなぐ役割を担っています。一つの企業、一つの組合だけでは解決できないことでも、産業や地域という単位で力を合わせれば変えていける。それがUAゼンセンの強みだと思います。

Q. 組織の運動方針と、北海道支部長として特に大切にしていることをお聞かせください。

A. 何よりも「現場を起点に考える」ということです。

北海道支部には、業種も企業規模も働き方も異なる加盟組合があります。それぞれ置かれている状況は違いますから、全国一律の考え方だけでは現場の問題を解決できません。

北海道は広域分散型で、人口減少や少子高齢化、人手不足も深刻です。札幌圏と地方でも事情が違います。加盟組合が何に困っているのか、組合員が職場でどのような問題を抱えているのか。その声を聞くことが出発点です。

その声を受け止め、UAゼンセン本部や他の加盟組合、行政や地域社会につなげていく。北海道支部は、そうした「橋渡し役」でありたいと思っています。



UAゼンセン北海道運営評議会

Q. 加盟組合に対して、どのような支援を行っていますか。

A. 賃金や一時金、労働時間、休日、雇用、人事制度などの労使交渉をはじめ、職場で起きた問題への対応、組合運営、役員育成など、相談内容はさまざまです。

大切なのは、加盟組合だけで問題を抱え込ませないことです。例えば春の賃上げ交渉では、同じ業種や産業全体の動向、他社の交渉状況などを共有することで、より広い視点から会社との話し合いに臨むことができます。

加盟組合同士の交流も重要です。他の企業の組合役員と話すことで、共通する悩みを知ったり、新しい解決方法に気付いたりすることがあります。企業の枠を越えて知恵や経験を共有できることは、大きな強みです。

Q. 労働組合の組織率が低下する中、「組織化」についてどのように取り組まれていますか。

A. 組織化はUAゼンセンにとって非常に重要な活動です。北海道にも労働組合のない企業や職場は数多くあります。そこで働く方が問題を抱えたとき、一人で会社と向き合わなければならない場合もあります。

私たちは、組合のある企業だけの労働条件が良くなればよいとは考えていません。組合の有無にかかわらず、働く人全体の雇用や労働条件を底上げしていく必要があります。

労働相談などを通じて働く方々の声を聞き、必要であれば新しい労働組合の結成を支援します。組合ができた後も、会社との交渉や組合運営、人材育成などを継続して支援します。

仲間を増やすことは、単にUAゼンセンという組織を大きくすることが目的ではありません。働く人が安心して声を上げられる環境を広げ、産業全体の労働条件を高めることで、公正な労働基準の確立につなげたいと思っています。

Q. 次代の労働運動を担う人材の育成について、どのように取り組まれていますか。

A. 企業にとって人材育成が重要であるのと同じように、労働組合にとっても「人を育てる」ことは非常に大切です。北海道支部では、労働法や労使関係、組合運営など、役員として必要な知識を学ぶ機会に加え、若手組合員が企業や業種の枠を越えて交流する機会を大切にしています。

私は、若い人たちには「他の会社を見る」ことも重要だと思っています。自分の職場では当たり前のことが、他の会社では全く違う。そこから新しい気づきが生まれ、視野も広がります。

また、人を育てるだけでなく、「この人なら将来リーダーになれる」という人材を見つけ、経験を積む機会をつくることも産別の役割です。リーダーを育て、リーダー候補を発掘し、次の世代へつないでいく。そうした人材の循環をつくるのが、組合活動を支え、組織全体の強化につながると思っています。

Q. 賃金、人手不足、働き方改革、女性活躍など、現在の職場を取り巻く課題をどのように捉えていますか。

A. 今、一番大きな変化は「人が採れない、そして人が定着しない」ということだと思います。

北海道は全国に先駆けて人口減少が進み、多くの産業で人手不足が深刻になっています。特に流通、外食、介護・福祉、サービスなど、私たちの仲間が多く働く産業では切実な問題です。

人手不足を今いる人の頑張りだけで補おうとすれば、負担が増えて退職者が増え、さらに人手不足になるという悪循環に陥ります。だからこそ、賃金だけではなく、労働時間、休日、育児や介護との両立、職場環境などを総合的に改善し、「ここで働き続けたい」と思える職場をつくるのが重要です。

UAゼンセンには女性の組合員や短時間勤務で働く仲間が多くを占めます。男女を問わず、育児や介護など、それぞれの事情を抱えながら働き続け、能力を発揮できる環境をつくっていくことが必要だと思っています。



国会見学



函館ボウリング

Q. 労使関係と生産性向上について、産業別労働組合としてどのように考えていますか。

A. 労働組合というと、「会社と対立する組織」というイメージを持たれることがあります。もちろん、労働条件などをめぐって意見が異なることはありますし、必要なときには組合としてしっかり主張しなければなりません。

一方で、会社が持続的に発展しなければ、雇用を守り、継続的に賃金や労働条件を改善することもできません。その意味では、労使が企業の将来について率直に話し合える関係をつくるのが大切です。

UAゼンセンでは、経営をきちんとチェックすると同時に、企業の発展に向けて建設的な提案をする「チェック＆パートナー」という考え方を大切にしています。

生産性向上についても、現場で働く人たちの知恵を生かすことが重要です。日々仕事をしているからこそ、「この作業はもっと効率化できる」「ここを改善すればサービスが良くなる」ということが見えてきます。

そうした声を経営に届け、生産性を高め、企業が成長し、その成果を賃金や労働時間、働きやすさという形で働く人に適正に還元していく。この好循環をつくるのが、本来の生産性向上だと考えています。

Q. 北海道ならではの課題をどのように捉え、今後どのような活動に力を入れていきたいとお考えですか。

A. 北海道にとって、人口減少と人手不足は避けて通れない問題です。特に地方では、働き手が減ることで店舗やサービスを維持できなくなり、地域の暮らしそのものに影響する状況も出ています。

北海道は広く、札幌と地方では事情も異なります。一つの企業、一つの労働組合だけでは解決できない問題が、これからさらに増えてくると思います。だからこそ、企業や業種を越えて考える産業別労働組合の役割は大きくなります。

賃金や労働条件だけでなく、人材確保、子育て、介護、地域交通など、働く人の生活全体を見ながら考えていかなければなりません。

加盟組合の声を北海道の課題として整理し、連合北海道をはじめ経営者団体や行政とも議論しながら、北海道で安心して働き、暮らし続けられる環境をつくっていきたいと思っています。

Q. これまで支部長として、あるいは労働運動に携わってこられた中で、特に印象に残っていることをお聞かせください。

A. 特に印象に残っているのは、UAゼンセン本部に入局した当時の薬事法改正への対応です。登録販売者制度の導入などによって、ドラッグストアの現場に大きな混乱が生じることが懸念されました。そこでUAゼンセンは業界団体とも連携し、国や都道府県に対して試験の複数回・複数会場での実施などを要請しました。その結果、現場の実情を踏まえた対応が各地で進み、産別労組の力を強く実感しました。

その後も、コロナ禍における遊技業界への対応や、悪質クレームから始まったカスタマーハラスメント対策など、社会的な問題の陰には必ずそこで働く人たちがいます。世の中が一方向に流れようとするときに、働く人の立場から声を上げ、その雇用や尊厳を守る。そうした場面を何度目も目の当たりにし、労働組合の存在意義と、UAゼンセンが持つ組織の力の大きさを改めて感じています。