

# 不祥事多発 労組チエツクなぜ働かぬ

データ偽装や不正会計など、企業不祥事が後を絶たない。一方で、労組による経営チエツクの機能不全も指摘される。数回の連載で、企業不祥事と労組の責任について考えてみたい。

徳山 誠

株式会社プレビス代表取締役  
法政大学専門職大学院客員教授

## 総会屋問題で会社激震

筆者は、かつて10年間、労働組合の専任役員を務めた。後半の6年間は労働組合本部の書記長だった。その前後で数々の不祥事が身の回りで起きていたことを思い出す。

それは、忘れもしない瞬間だった。ある日の夜遅くのこと、いつものようにテレビを見ていると、ニュース速報のテロップが流れた。総会屋への利益供与の疑いで自社役員と社員が逮捕された――。目と耳を疑った。目の前が真っ暗に、頭

の中が真っ白になった。当時の常務取締役、総務部長、総務課長が逮捕され有罪となった。筆者自身、マスコミから追いかけられた。

実は、この事件の前にも会社の経営に影響を及ぼす大きな事件が起きていた。北米で起きたセクハラ訴訟である。自社製品の不買運動が全米で起きるなど深刻な事態に陥った。最終的に和解することができたが、当時、「たかがセクハラ」という空気が社内になかったかというとう嘘になる。今思えば、タコソボ文化の当事者意識が低い組織だった。

書記長を退任すると同時に会社に復職するのだが、復職先は労働組合とは対極の経営企画室となった。やっと重責から解放され肩の荷が下りたと安堵したのも束の間、リコール隠し事件、時同じくして組合費横領事件と、立て続けに不祥事が起きた。

すでに労働組合の役員は退任していたものの、これら事件の背景を辿ると、まさに筆者が書記長時代の体質・風土がもたらしたと言って過言ではなかった。特に、組合費横領事件は直属の元部下が犯したもので、そのショックはしばらく消

えることはなかった。これら不祥事のすべては、筆者にとつては決して思い出したくもない「人生の汚点」であり「恥部」であった。

個人として最も反省していることは、不祥事に関し、労働組合が会社（経営者）に毅然と向き合えていなかったことである。むろん、当時の労使協議の場で厳しく追及したことは言うまでもない。ただ、筆者自身、気持ちのどこかに「経営者の責任を追及する」よりも「この危機を労使で乗り越える」ことの方が大切だという思いが強かったことは否めない。

労使で会社を守ろうとしたことは、結果として労働組合が持つ「経営モニタリング」機能が発揮できていなかったことになる。それが組合員の目には「労働組合の追及が甘い！」「情報がマスコミからしか入らない」「労働組合の姿勢が見えない」などと映り、組合員の労働組合離れを起す要因になっていたのかも知れない。

## 経営者は「裸の王様」？

企業不祥事がいまだに後を絶たない。しかも、業界を代表するような著名企業やブランド企業が次々と醜態を晒している。免震ゴム性能偽装、不正会計処理、燃費データ改ざん等々、枚挙にいとまがない。

インターネットで「企業不祥事」を検索してみても欲しい。なんと、ほぼ毎日何かしらの不祥事が発生していることが分かる。日本人の職業倫理の意識がこれほど低かったのかとショックを受ける。

なぜ企業不祥事が後を絶たないのだろうか？ 筆者は、日本の労使関係の象徴と言われた「三種の神器」が崩壊したことが大きな要因と考えている。

終身雇用、年功序列、企業別労働組合——この三種の神器のうち、終身雇用と年功序列制の評価制度は崩壊していると言って過言でない。残るのは企業別労働組合だけだ。

三種の神器が機能している時代には、どの企業にも当事者意識や帰属意識が高かった。目の前で起きている理不尽なことや問題点に目をつむることなく、当事者はもちろん、上司に対しても意見する人間が必ずいた。それは「おらが会社、おらが職場」という強い帰属意識があったからだと思う。

ところが最近では、目の前で起きている理不尽なことも、これから起きるのである問題にも、見て見ぬ振りをしていないか。なぜそうなるかといえ、ただでさえ忙しい時に、そこに関わって面倒な役を引き受けても、結果を求められる業績評価制度の下では、それらの労力・正義感は評価されないからである。

これでは職場での「事なかれ主義」は必然となってしまふ。このままでは、現場最前線で起きている悪い情報が、迅速かつ正確に経営陣の耳に伝わるはずはない。こうした背景が、経営者を「裸の王様」にしているのではないか。

## 敷居が高い？労働組合

不祥事を犯している企業の中には、立派な労働組合や従業員組合などを持っているところも少なくない。企業別労働組合の出番である。

しかし筆者は、労働組合（以下、この呼称で統一する）の現状に大いなる不安を感じている。それは、労働組合役員が職場・現場（以下、「現場」に統一）をあまりに把握していないことだ。

筆者も労働組合時代の反省は多いが、唯一自信があることは、とにかく現場に出たことだ。現場で顔と名前を憶えてもらう。そのうち、「実は…」という話が舞い込んでくる。これが大事なニュースソースである。

支部書記長時代の運動方針には「一日一会」（二期一会から）を掲げた。とにかく一日一回は現場に出て、一人でも多くの組合員の話を聴けと口酸っぱく言ったことを明確に覚えている。しかし今は、

どの労働組合も、役員自ら現場を歩くことができていないように思う。

以前、労働組合の委員長のネットワークで、業界を越えた会議体で講演する機会を頂戴した。その際、多くの委員長とお話することができた。筆者が聞くことはただ一つである。「最近、（労組）役員は現場に行っていますか？」

すると、次の二つのパターンが返ってくる。「うちは組合員が減ったことで専従役員も減って忙しくなり、現場に出る時間がないですね」「うちはもともと非専従役員ばかりで職場の仕事が忙しく、現場に出るなんてムリですよ」

なるほど、確かにそうだろうなと思う。そこで、こう質問する。「それでは、いつ、誰が、現場に出ているのですか？ 現場で起きている情報を役員は把握されていないのですか？」

すると、「それは職場委員が…」と口ごもる。

労働組合の役員が現場に來ないで、一



▲杭打ち工事のデータ偽装で謝罪する旭化成建材の経営陣（15年11月）

職場委員が現場で起きている情報を主体的に把握しようとするだろうか？ しかも、自分の職場の悪い情報を上げる勇気と信念があるだろうか？ そもそも、顔も名前も一致しない労働組合役員に、職場や自分の課題、センシティブな相談を

しに行くだろうか？

労働組合の敷居は、人事部と同じくらい高いと認識すべきである。

## 経営にモノ言える労組に

いま労働組合に求められていることは、労政・人事部門の担当者が知らない現場の情報、組合員の情報を持っているか、さらに、現場で起きている悪い情報、経営者にとって耳の痛い情報をどれだけリアルタイムに正確に把握できているか、ということではないだろうか。

「現場でデータ改ざんを指示された」

「会計処理の仕方がおかしい」

「現場でハラスメントが起きそうな雰囲気」

こんな情報が労働組合役員の耳に入らないのは、現場と労働組合役員とのコミュニケーション・パイプが詰まっているからに他ならない。

筆者が師事している藤村博之・法政大学教授は、労働組合は「消防署機能」と「神

経系統機能」の発揮が重要と説かれている。消防署は、緊急時に消防車や救急車が駆けつけてくれ、平時の際は火の用心と巡回してくれる。また、人間は、後頭部や背中は見えない。しかし、痛いとか痒いとか感じて、第三者にみてもらうと傷や腫物がある。経営者は現場の隅々は見えていない。だからこそ、労働組合が持っている職場組織（末梢神経）を活用して職場の傷口を早く治療しなければならぬ、という理論である。

しかし筆者は、これだけでは不十分だと感じることもある。それは、現場で何か重大なことが起きて、果たして組合員がすぐに「119番」するのか甚だ疑問に感じているからである。前述のとおり、顔も名前も知らない、どんな人かも分からない労働組合役員に、救いを求める緊急電話をするだろうか？

そこで筆者は、「交番機能」を追加したいと思っている。交番のおまわりさんは、何もなくても、いつでもどんな相談

でも乗ってくれる。時間を見つけては町内（職場）を巡回してくれる。これは、労働組合と組合員のコミュニケーション・パイプの詰まりをなくす有効な施策ではないだろうか。

労働組合は、経営者に対して唯一「NO！」と堂々と言える組織である。「おかしいこと」を「おかしい」と指摘できる組織である。経営者に見えない、経営者が知らない「耳の痛い情報」こそ、労働組合が伝える機能を持ち合わせていなければならぬ。

強い労働組合とは、組合員からも経営者からも信頼される組織である。そのためには現場を知る、把握することは不可欠である。今の労働組合にとって、これが喫緊の課題だと思う。デジタル社会の便利な時代だからこそ、労働組合にはアナログ活動にこだわって活動して欲しい。Face to Faceで組合員と向き合い、その声に耳を傾ける労働組合になって欲しい。

ガンバレ！ 労働組合。