一草一味

明日の福祉

林（はやし） 和彦（かずひこ）

ひかり福祉会 代表理事・弁護士

労働組合と福祉経営者

2017年に、私たちが行った福祉施設の人事労務管理のアンケート調査によると、「労働組合員がいる」施設は調査施設の10・5%。組織率（全労働者に対する組合員の割合）は技術的な理由で調査していないが、10%にはほど遠いとみられる（19年の厚生労働省全国調査では組織率16・7%）。団体交渉の「頻度」は「1年に1回はしている」が76%、「1年に1回未満」7%、「していない」17%である。これが福祉の労働組合（以下、組合）の実情である。福祉業界で組合を結成し活動することの難しさをうかがわせる。

では、このような組合に福祉経営者は、どんな態度で臨んできたか。私がフォローしてきた1975年以降の福祉施設の労働判例と労働委員会命令によると、福祉経営者には「組合アレルギー」の強い人が少なくないようだ。組合に対する嫌悪感から組合員の些細（ささい）なミスを並べて解雇したり（この例は非常に多い）、団体交渉を弁護士に任せて雲隠れしたり、組合に嫌気がさして保育所を廃園にしたり、別組合に加入した職員に激怒して職場でつるし上げたり等々。いずれも組合に直面して冷静さを失って失敗した福祉経営者の例である。

労働組合運動の母国イギリスでは、労働組合をtrade union（トレードユニオン）という。これは取引する（trade）団体（union）という意味である。何を取引するのか。「労働力」（labour）の取引である。近代社会では「労働力」（人間の精神的・肉体的能力）も「商品」として取引（雇用契約）される。組合も「労働力」という「商品」の取引団体である。社会の転覆を図るような怖い団体ではない。福祉経営者も組合を冷静に受けとめ、付き合い方を考えるべきである。

付き合い方についていえば、経営者と組合との労使関係は、長期に及ぶ継続的な人間関係である。長期継続的な人間関係には忍耐と妥協がつきものだ。その点は夫婦関係に似ている。互いに忍耐と妥協によって多少のことは目をつぶって付き合っていくべきだ。そのうち気心も知れ、「愛情」も湧いてこよう。