

# 労働者の権利

**特集1** 労働契約法20条裁判・最高裁判決

**特集2** 現行派遣法の諸問題2018

**特集3** ワークルール教育

## 特集3 ワークルール教育

(ワークルール教育に関する使用者団体の取り組みと今後の展望)

## 企業経営と「ワークルール教育」

～社員とともに育てる真の信頼こそ企業発展の力～



中小企業家同友会全国協議会(中協) 林 哲也  
経営労働委員会委員長

## 1. 中小企業家同友会の理念と特徴

中小企業家同友会は、全国47都道府県で46,000人を超える会員が、①「良い会社をつくらう」「良い経営者にならう」「良い経営環境をつくらう」という「3つの目的」と、②「自主・民主・連帯の精神」および③「国民や地域とともに歩む中小企業をめざす」という3つを基本理念に活動しています。

## (1) 労使の信頼関係を強める活動

中小企業家同友会の最も大きな特徴は、「中小企業における労使関係の見解」(略称「労使見解」)に基づき労使の信頼関係を強める活動に取り組んでいることです。

この「労使見解」には、①経営者の経営姿勢の確立、②経営指針の成文化と全社実践の重要性、③社員を信頼できるパートナーと考え、高い次元での団結をめざし共に育ちあう教育を重視する、④外部環境の改善に労使が力を合わせて取り組む、という4つの学ぶべき柱があります。

この学びと実践をとおして、労使が主体的に「相互に理解しあって協力する新しい形の労使関係」を追求し、企業の発展と働く環境づくりをおこないます。

## (2) 共同求人活動

また、共同求人活動では、学生に生きがい働きがいと提示できる魅力ある企業づくり、採用した若い社員が育つ風土づくり、地域における中小企業への理解の促進、学校や父母との連携による地域全体の教育の推進などに取り組んでいます。

## (3) 社員教育活動

そして、社員教育活動では、「労使見解」に基づき、社員を大切なパートナーとして位置づけ、経営者も共に学を取り組みをすすめていることに特色があります。

「働かされる」のではなく、自分の頭で考えて行動し、顧客の求めるものに積極的に仕事でこたえられる社員とされる企業づくりをめざし、社長も含め会社の基本理念(経営理念)や会社のあり方などを社員とともに考えるなど、自主的な学ぶ意欲にあふれる企業づくりを心がけています。

「ワークルール教育」も、経営者と社員が共に学び、働く環境づくりを推進します。

## (4) 障がい者雇用の活動

さらには、障がい者雇用の活動でも、中小企業においては障害者雇用に推進するため、雇用経験の交流、実習生の受け入れ、養護学校等関係者との交流などを行っています。

## (5) 企業内での「ワークルール教育」

公的教育機関による、就労前の「ワークルール教育」は重要です。同時に、企業においても高い次元での労使相互の理解と協力のためにも「ワークルール教育」は大切です。

中小企業家同友会は、社員に「経営指針」や「就業規則」を公開し、全社員参加で経営の維持発展や働く環境づくりに取り組むこと、経理の公開によって企業経営の現状と改革のプロセスを主体的に理解する教育にも取り組んできました。これらは「企業内でのワークルール教育」だと言えます。

## 2. 「働く環境づくりのガイドライン」を提起

中小企業家同友会は、本年4月に、経営指針を全社一丸で実践するために「働く環境のガイドライン(試案)」(略称「ガイドライン」)を発表しました。

これは、「労使見解」を基本にした就業規則の作成・見直しや働く環境づくりの取り組みを各企業や同友会の活動で進めていくための手引きとすることを目的としたものです。

## (1) 「新しい形の労使関係」とは

「働き方改革」が話題となっていますが、法改正に追い込まれて受け身の姿勢で職場の環境を見直すのでは、真の労使の信頼関係を深められず限定的なものになります。

中小企業家同友会は、自社の経営理念を踏まえ、10年後の会社とそこで働く社員のありたい姿＝「10年ビジョン」をめざし、その実現の道筋を描いた「経営指針」を成文化し、実践することをめざしています。

労使が一丸となって「経営方針の成文化と実践」を総合的に自主的・自律的に取り組むことで働く環境づくりは豊かに展開されます。

この「経営指針の成文化と実践」は、働く環境の

改善も含めて「経営指針」に目標を掲げ「意図した結果を実現する」ために、全社的な英知を結集した成果の伴う実践をおこなうことです。働く環境を「経営の結果次第で行き当たりばったり」で成り行き任せにすることではありません。

その成果の伴う実践のために、「労使見解」は「相互に独立した権利主体として認めあい、話し合い、交渉して労使問題を処理し、生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する新しい形の労使関係をつくるべき」と強調しました。

この「新しい形の労使関係」を整理すると、ア)労使の関係は、「相互に独立した権利主体」として認めあう関係であるべきだとしています。

イ)そして、問題や方針の決定にあたっては、徹底した「話し合い」の姿勢で問題解決を図ることとしています。

ウ)また、「生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する」こととしています。

「新しい形の労使関係」は、目先の賃上げ・労働条件の向上をめざすためだけに「労使協調」することとは、大きく次元が異なる、深く豊かで力強い関係なのです。

「新しい形の労使関係」の確立は、中小企業で働く社員と経営者の相互の信頼を深め企業経営の維持発展をめざす力になります。

この関係の確立により、企業が、具体的に社会に貢献する「場」となり、それに携わる社員の暮らしを守る「場」となり、同時に、そこに働く全ての人が、人間的にも成長できる「場」となることをめざすことができます。

## (2) 就業規則の見直しと業績の関係

中小企業家同友会内で、2016年に就業規則に関連した「実態調査」を実施しました。

その結果を分析すると、就業規則の作成・見直しを実施している企業の方が、最近1年間の業績