

FOCUS-労働組合、労働運動の視点から

ビックカメラ労働組合

労働組合を通じて、実現できる面白さを実感

— 組合員が主役の活動と良好なコミュニケーションが関与を支える

ビックカメラ労働組合(以下、ビックカメラ労組)は、(公社)国際経済労働研究所の第30回共同調査ON・I・ON2に参画している。2012年8月に更新された組合関与ベスト10(2007年4月～2012年3月に共同調査に参加した労働組合、および共同調査の項目を使った受託調査を実施した労働組合を対象)では、3位にランクインしている。

今回は、労働組合の取り組みや運動方針、今後の課題等について、岩見信一郎中央執行委員長にお話をうかがった。

1. 運動の基本的な考え方、大切にしていること

1) 組合員が主役

ビックカメラ労組の結成は2004年。結成してしばらくは、組合員同士の交流や団結を図るため、レクリエーション活動が活発に行われていた。「組合＝レクリエーションというイメージが組合員にも強かったと思います。しかし、これは『意味のあるレクリエーション』だったと思っています。」(以下、発言は岩見中央執行委員長)という言葉にも表れているように、これまでの活動の積み重ねで、労働組合の認知度は高まっているという実感がある。現在は、労働組合として次の段階に入っていると感じているという。

さらに、「組合員が主役」という考え方がすべての活動のベースにある。労働組合の活動は、専従者だけの活動ではない。「組合という組織で何ができるのかを自ら考え、参加してもらうことが一番大切だと思います。」と、組合員自らが参加する活動を重視している。

ON・I・ON2調査(2008年に初めて参画)については、「私は調査当時、本部の役員ではありませんでしたが、改めて調査を見て、まず『共同調査』というところが共感できると思います。さらに、組合員と一緒にやっていく、参加関与型の運動という点にも共感して

います。組合活動に対して、組合員が自分たちのこととして考えて自主的に取り組んでいるのと、やらされ感があるのでは、前者の方が絶対にいいと思います。そのようにシンプルに考えています。」と、めざす方向性・基本的な考え方が近いといえる。

2) コミュニケーション重視

ビックカメラ労組は、「労使交渉」「相互扶助」「政策制度要求」の3本柱の実現を目指し、組合員の豊かな生活の実現を目標に活動している。労働組合を通じて色々なことを実現するには、「団結力」が大切だと考え、組合役員同士の意思疎通はもちろん、組合役員と組合員との結びつき、コミュニケーションも重視している。

「私を含めて、組合役員は30歳前後が多く、同世代が中心です。トップダウンというより、『みんなで決めている』という雰囲気があり、そのような風土が醸成されています。家電量販店関連の労働組合の協議会で行うサッカー大会の、労働組合でのユニフォームをみんなで考えたりもするの、とても盛り上がります。」と、皆で和気あいあいと活動している様子が伝わってくる。

関東に支部が多く集まっているため、コミュニケー

ションがとりやすいという利点もある。本部の専従者が支部に顔を出す頻度も高く、支部の役員からは、本部の顔が見えている。関東の支部には毎月行き、関東以外の支部にも年間4～5回は訪れている。非専従の組合役員も、毎月中執会議や支部別会議を行い、しっかり議論し、その後は懇親会を必ず開き、コミュニケーションを図っている。さらに、職場集会は年間3回開かれ、非専従の組合役員と組合員との接点も大切にしている。このように、本部役員(専従)―非専従の組合役員―組合員のそれぞれのコミュニケーションがきちんととれていると感じているという。

「労働組合も職場も、人間関係が良好です。わざわざ専従者(本部の組合役員)が行かなくてもいいのかもしれませんが、直接会って話すことで、その場で人間関係ができることが大切だと思っています。組合員への呼びかけは、普段職場にいない専従者から言われるだけでは、どうしても距離ができてしまいます。しかし、非専従の組合役員は普段から職場で直接組合員と接しているのです。彼ら・彼女らがカギになります。この支部役員のモチベーションをいかに高めるかが大事だと思っています。」実際、08年に実施したON・I・ON2調査でも、「上司との関係」「職場の人間関係」といった項目は共同調査と比べてポジティブで、内発的働きがいを規定する要因の上位にもあがっている。

これまで、職場集会、労使会議などにも力を入れてきたが、開催して終わりにするのではなく、そこでの議論を丁寧にフィードバックしながら進めてきた。改めて振り返ってみれば、このような地道な活動こそが、組合員とのコミュニケーションの円滑化と信頼につながっていたと感じているという。

2. 組合関与向上につながる取り組み

1) 主体的な支部活動

現在、支部は14あり、支部活動に力を入れている。支部は支部長以下全員が非専従で、支部長を中心に、分会長、副分会長で構成されている。支部では毎月支部会議が開かれ、支部で主体的に、独自に企画して運営している。また、支部の重点活動を

自分たちで決め、支部ごとに大会も行っている。そこで決されたことを元に、年間のサイクルを策定している。

支部の予算には、「支部交付金」の仕組みを取り入れ、年間予算として、250円×支部の組合員数×12カ月を補充している。14支部のうち、関東に8支部と半分以上が集まっており、近隣の複数の店舗があわさって支部を構成しているため、1支部当たりの人数も多く、1支部500～600人という規模の支部もある。交付金もまとまった額になり、大胆な活動を行うことも可能である。

2) 反響の大きかった「情報交換会」

支部活動のうち、反響が大きかったものとして、「情報交換会」がある。これは、支部主導で行う職場集会で、テーマ設定も支部が独自に行う。たとえば「生産性を高めるにはどうすればいいか?」など、職場内外の問題に踏み込んだテーマが設定され、6グループ×10人程度の規模で実施している。この活動が成功体験となり、支部の組合役員も自信が付き、また、活動も認知されていった。

「組合活動への参加者は、いわゆる“常連”の人が多くなってしまいがちですが、職場交換会には、常連ではない人の参加も多くみられました。」と、支部を広く巻き込んだ活動になっていることが分かる。

職場の構成は、店長、副店長、店長代理、フロア責任者…となるが、店長と副店長は管理職、店長代理以下が組合員。情報交換会には店長代理クラスも参加するなど、幅広い層が参加しているという。



情報交換会の様子

「情報交換会を企画した組合役員の、『みんなに来てほしい』という思いがベースにあり、動員型ではありません。そもそも、何かを企画するにあたって、例えば、何曜日の何時なら参加しやすい、といったことも含めて、どうすればみんなが参加できるか、参加したくなるかといった視点で取り組んでいます。」

3) 組合員への情報伝達—掲示板の活用

組合員にどう情報を伝えるか、という点にも力を入れている。基本事項ではあるが、きちんとできているかを見直しながら、改善している。ビックカメラ労組では、分会ごとに掲示板を設置し、それぞれが工夫して貼り出し・掲示をしている。たとえば、新宿東口店(ビックロ)分会は女性組合役員が多い(5人中4人が女性)が、彼女たちからの自発的な発案で、掲示板を見やすくして工夫し、組合員からも好評だという。掲示板の運営を含む分会での活動は、必ずしもうまくいっているところばかりではないので、今後も継続してフォローしていく予定だという。



工夫が凝らされた掲示板の例

3. 組合員の意識、労働組合への関わり方の変化

1) 仲間と一緒に実現したいことができるステージ

様々な活動を通して、組合員の意識も少しずつ変化がみられるという。「会社としては、もともと現場第一主義が浸透しています。しかし、効率化が進み、自分の職場(売り場)では必ずしも思い通りにならないことも多い。一方、組合活動では、自分たちの実現したいことが仲間と一緒に実現できる。この点に面白さを感じている人も多いのではないかと思っています。」と、労働組合の意義や組合ならではの醍醐味も共有されつつあるようだ。

2) 組合役員の成長と効果

ビックカメラ労組には分会が43あり、分会長を決めるときはかなり力を入れている。組合本部から、ぜひやってほしいという人を推薦することに加えて、各店の店長などにも相談している。

「組合役員になると、プライベートの時間を費やす、忙しくなるなど大変な面もありますが、長期的にみればプラスになると考えています。たとえば、他の分会との交流、組織を通じた活動など、将来的にはその人の成長、職場をよくしていくことにつながるのです。このように説明すれば、反対する管理職はいませんし、組合役員を打診された人も、やってみようかな、という気持ちになってくれます。実際、組合役員経験者が活動を通じて成長し、その様子をみた周囲から、次は自分が組合役員をやってみようかと自発的に手を挙げてくれる人もいます。」

4. 今後の課題

1) 会社関与を高める

流通・家電業界の中でも、ビックカメラは勤続年数が短い傾向にあり、平均は6.8年。どう会社への帰属意識を高めていくかについて、労働組合も問題意識をもっており、会社ともきちんと話をしていきたいという。

「もっとよい職場にしたいし、働きがいも高めていきたい。実際、ON・I・ON2調査でも、会社関与の数値は共同調査と比べて低い状態でした。しかし、諦めて

しまいたくないのです。自分たちの力でよりよいものにしていきたいと思っています。さらに、自社だけでなく、同業の会社でも同様の問題意識をもっているところはあるはずなので、業界全体の課題としても取り組んでいければ素晴らしいと考えています。」

2) 組合を通じた、めざす働き方の実現

ビックカメラ労組では、自身の労働条件(賃金制度・労働時間・人事制度など)を理解していない組合員が多いと感じると言う。社会水準と比べて、自分たちはどのように位置づけることができるのか、といった議論もしていかなければいけないと感じている。「労働条件面は、とても大事なことですし、もっと知ってほしいし、一緒に考えていきたい。評価制度についても関心が高まりつつあり、最近は少しずつですが意見があがってくるようになりました。組合の存在意義は、人生を豊かにしていくためにある、ということが基本だと考えています。これをベースに、雇用・労働条件も考えていきたいと思っています。」

最後に、労働組合の今後についても、思いを語っていただいた。「組合活動は活発に行っていますが、いつまでも“入口”にいるような、『組合を知ってもらおう』というところから前に進めていない気がしています。きっかけを作り、労働条件などに対して自分たちの問題としてとらえ、何とかしていこう、という方向で進めていければと考えています。」

◆取材後記

組合員が自ら関与するという考え方を重視し、組合活動も分会ごとに工夫しながら、楽しく活動されている様子が伝わってきました。主体的な支部活動

ビックカメラ労働組合 概要

結 成 2004年
組合員数 5512名(2013年6月現在)
組織体制
中央執行委員3名(全員専従体制)
支部:14支部(分会:43)



取材にご協力いただいた、岩見信一郎・中央執行委員長

や、役員間のコミュニケーションを重視した取り組みでは、楽しいだけではなく、フィードバックをきちんとするなど日々の実直な活動を通じて、関与が高められているのだと感じました。

さらに、自社への帰属意識、さらには業界全体の底上げへと、ビックカメラ労組の挑戦は始まったばかりです。今後もビックカメラ労組の積極的な活動に注目していきたいと思います。お忙しい中、取材にご協力いただき、ありがとうございました。

◆組合関与BEST10 概要

組合関与の高低は、非正規従業員の組合員の存在、組合役員の割合、調査回収率などに影響を与えることが分かっているため、組合役員を経験していない正規従業員のみデータを取った上で、「必要であれば役員になって活動をにう」「組合が行っている活動に積極的に参加していきたい」(選択肢:「1.そう思わない」～「5.そう思う」)の2つの設問の点数の合計が8点以上の組合員を高関与組合員として割合を算出し、その割合に回収率をかけた値の高い労働組合を順にあげています。

*概要は研究所ウェブサイトをご覧ください。

<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2012/11/best1020128.html>

*ビックカメラ労組の事例も掲載しています。

<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2013/09/2012-1.html>

(取材日時:2013年4月15日)