

組合代表 鶴岡会長からのメッセージ全文

本日の 50 周年という大きな節目を迎えるにあたり労働組合を代表し、「労使相互信頼」につきまして申し上げます。

先ほどお聞きいただきました 50 周年ビジョンですが、策定にあたり、私自身も全トヨタ労連の歴史と、結成に至るまでの先人の想い、そして「労使相互信頼」という言葉について振り返って参りました。

今でこそ、私たちの労使関係を語る時、当たり前に使われる言葉ですが、この言葉が根付くまでには、幾多の試練、労使双方の努力、長い交渉の歴史がありました。

本日、我々労働組合は改めてこの言葉をしっかりと肝に銘じるとともに、会社の皆様にも是非、心に留め置いていただきたいと思えます。

また、今日は加盟組合企業を代表して、トヨタ自動車の豊田社長から後ほどメッセージを頂きたいと思えます。豊田社長、よろしく願いいたします。

まず、この「労使相互信頼」という言葉ですが、その意味は「会社は企業繁栄の源は人にあるという理解の上にたち、進んで労働条件の維持・改善につとめ、組合は生産性向上の必要性の認識の上にたち、企業の繁栄のため会社諸施策に積極的に協力する」というものであります。

この考え方は、戦後の労働争議とその後の混乱期の反省を踏まえ形成され、労連結成前から多くの主要組合で共有されてきました。ただ、当時、世間では一般的に「労使というのは対立するもの」と言われる中、異質と揶揄もされていました。

1970 年代に入り、グループ労連結成にむけ動き出す中、この「労使相互信頼」を全トの労使関係の基軸として据えた際も、信頼関係が築けていない会社・組合からは、「労使相互信頼なんてばかげたことを言うな」と言われることも少なくありませんでした。

労連結成にあたり製造系からは「メーカーの購買政策に巻き込まれるのは嫌だ」とか、販売系からは、「本当に自分たちの声を聞いてくれるのか」など、一部から疑心暗鬼の声があったのも事実です。

ただ、先人たちはこの「労使相互信頼」の労使関係こそが職場と会社を強くしていく新しい時代のあるべき姿であり、会社、トヨタグループ、ひいては自動車産業の発展に寄与すると情熱をもって労使双方を説得してまわりました。そうした先人達の努力が、グループ労使に根付き、活動も含め浸透していきました。

労使相互信頼の精神は、相手の立場を尊重し、労使それぞれがお互いの目標達成のために努力するというところにあります。

そして、それは、単なるお題目としてではなく、いかに職場の中で実現していくかを考えなければなりません。

それはすなわち、労使の徹底した話し合いであり、会社全体の課題から、職場ごとの問題も含めあらゆる階層で、本音で話し合える労使関係を築いていく必要があると思えます。

全トヨタ労連の綱領をみると、実は「労使相互信頼」という言葉ではなく、「労使相互理解」という言葉を掲げています。

これは、先ほども述べた歴史的な背景もあり、一足飛びに「相互信頼」だけを謳うのではなく、まずは労使がお互いの立場や考えの違いを理解するところから始めないといけない、相互信頼の前に、まずは相互理解だ、ということで、信頼の前に理解を入れ「労使相互理解」という言葉を最初に掲げたと聞いております。

そして私たちは今、100年に1度の大転換期にあり様々な難局に直面する時だからこそ一層、労使が手を携えて立ち向かうときであります。

従って、結成から50年の節目を迎える今こそ、労使相互理解から、労使相互信頼へと新たに綱領に掲げ、真に相互信頼を実現するべく、共に頑張りましょう。