

商学部における特色ある学部教育の補助「見学調査」 報告書

テーマ：望ましい労使コミュニケーションの在り方について

科目名：演習Ⅰ, 演習Ⅲ, 課題演習Ⅰ

担当教員：西村 純

調査先：KDDI本社、KDDI労組

調査日：2025年8月5日(火)

参加学生数：1年生 名 2年生 7名 3年生 14名 4年生 5名

調査の趣旨（目的）

企業のオフィス設計や労使コミュニケーションについて見学・ディスカッションを実施し、労使にとって望ましい人材活用の在り方、特に労使コミュニケーションの在り方について学ぶ。

調査結果

午前中は、会社の労働組合の組織概要や活動内容について、事務局長から説明を受けた後に、質疑を行った。当事者のとの対話を通じて、企業と労働者が対話することの重要性についての知見が深まった。質疑後、KDDI本社を見学し、コミュニケーション活性化のためのオフィスレイアウトについて学んだ。

午後は、労組役員と学生を6つのチームに分け、職場で実際にあった労組への相談内容を活用して、対応方法についてチーム内で議論した。実際の事例を活用することで、職場における課題解決のプロセスやその難しさについて、学ぶ機会となった。職場の課題解決のために重要な点として以下のことが挙げられる。

- ・問題の本質を見抜くためには、一方の当事者の言い分のみを聞くのではなく、その上司や同僚など関係当事者の見解を収集する必要がある。

- ・実際の職場では本人からの訴えに加えて、第三者からの訴えも少なくない。この場合、本人は問題として捉えていない場合が多い。このようなケースでは事実確認や当該事象が発生した背景について、より慎重に本人や周囲の人間に確認する必要がある。そのため、課題解決には時間がかかるが、その労を惜しんでは、本当の解決策を見出すことができない。

その後、賃金決定など、人事管理の特定の施策を取り上げて、KDDIの実態や課題、現在の取り組みについてインタビューを行った。また、今後の調査の進め方についても、労組側からアイデアも提供を受けた。インタビューの中で明らかになったことは以下の通り。

- ・賃上げ原資をどのように配分するのかを決定するのが難しい。原資は限られているので特定のグループを優先させることは、他のグループの不利益となる。職場の問題を正確に認識し、その解決のために原資を配分して必要がある。

- ・より良い職場実現のために、定期的に職場レベルにおいても労使コミュニケーションを展開している。本社レベルの労使交渉だけでなく、職場レベルの労使コミュニケーションを充実させることも労使にとって望ましい職場を作っていくうえで重要。

