

国内実態調査報告書

テーマ : 職場の人事管理と労使コミュニケーションに関する調査
ゼミ名 : 西村 純 ゼミ
調査日 : 2024年8月21日(水)～8月22日(木)
調査先 : リンクフォレスト(KDDI 労組)
授業科目名 : 演習Ⅰ、演習Ⅲ
参加学生数 : 5名(3年生)

調査の趣旨(目的)。

職場の人事管理の実態、および、その際に実施される労使コミュニケーションの現状についての知見を深める。

調査結果

初日は、午前中に KDDI ミュージアムを見学し、情報通信産業の歴史や KDDI 社の変遷について学んだ。

午後は、会社の労働組合の組織概要や活動内容について、副事務局長から説明を受けた後に、質疑を行った。当事者との対話を通じて、企業と労働者の対話の重要性を学んだ。

質疑後、労組役員と学生を4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。
- ・関係する当事者への入念な聞き取りが必要になるため、職場の課題解決には時間がかかる。しかし、その労を惜しむと課題解決には至らない。この点を肝に銘じていく必要がある。

2日目は、配置転換やリテンションなど、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の提供を受けた。配置転換の能力開発や労働者の生活への影響や企業や労組が取り組んでいるリテンション施策に関する知見が深まった。インタビューの中で明らかになったことは以下の通り。

- ・キャリアについて、会社に任せっぱなしにするのではなく、労働者個人が自ら社内キャリアを考えていく必要性が増している。
- ・専門性を高めることがより重視されるようになってきている。
- ・しかしながら、どの専門性を伸ばすのが当該個人の資質や志向に合致しているのか。この点について個人が正解を見つけるのは難しい。ゆえに、会社主導の異動も必要になる。様々な業務を経験していくことで、本当に自分にあった仕事を見つけることができるようになる。
- ・そのために、会社としても社内副業制などを通じて、社員が様々な経験を積むことができる機会を提供できるように工夫している。
- ・社員と組織のミスマッチを減らすために、職種別採用など従前とは異なる採用を取り入れている。

