

ウィズ・アフターコロナの労働運動



新型コロナウイルス感染症の脅威が知られるようになり、2年を迎える。この間、働く人の生活や就労環境は大きく変わり、その影響は労働組合の活動にも多大な変化を与え続けている。定期大会をはじめとする機関会議や大規模な集会なども容易には開催できなくなり、労使の協議や交渉も含め、オンラインを活用した取り組みが進められている。対面でのコミュニケーションが大きく制限され、組合員との接点も減少するなかで、働く人のニーズを把握する活動や今後の運動の展開についても、新しい手法の検討や模索が始まっている。労働組合が考えるウィズ・アフターコロナの中期的な運動の展望と、直面する課題などへの対応をみる。

<今号の主な内容>

労働組合の中期方針 今後の労働運動の展望——ナショナルセンター、協議組織、産別組合等の考え方
連合／全労連／交運労協／UAゼンセン／電機連合／JP労組／サービス連合 ほか

直面する運動課題への対応 ジェンダー平等と雇用されない働き方への取り組み
連合のジェンダー平等推進計画／自動車総連のジェンダー共同・多様性推進計画
JAMの新男女平等参画アクションプラン／連合「Wor-Q」の取り組み／
全国ユニオンの活動／ビジネス・レーバー・モニター調査からみる労組のジェンダー平等
の取り組み ほか

BLM産別・単組調査 主要産別と単組の今期運動方針の特徴と重点取り組み
電機連合／基幹労連／生保労連／運輸労連／JEC連合／航空連合／ゴム連合／紙パ連合／
セラミック連合／全建総連／日建協および単組

労働組合の中期方針

今後の労働運動の展望

——ナショナルセンター、協議組織、産別組合等の考え方

調査部

2021年9月末に緊急事態宣言が解除され、新型コロナウイルスの感染者数も激減し、その後も小康状態を保つなど、ようやくコロナ禍の収束の兆しが見え始めている。その一方で、先日新たに発見されたオミクロン株の広がりを受けて、政府は外国人の新規入国禁止などの水際対策を実施し、ウイルスの流入・拡大防止に注力している。今後こうした状況が考えられ、長期的に「ウィズコロナ」の対応が求められるなか、少なくない労働組合が今後の活動や新たな課題への対応のあり方を検討している。

ナショナルセンターでは、連合が2035年時点での目指すべき社会像を示した『連合ビジョン』をふまえた6年間の運動・組織の改革パッケージを推進。全労連はコロナ後の社会を見据えた運動の論点を提起し、討議をスタートさせた。協議組織では、交通産別等で組織する交運労協がポスト・コロナに向けた交通産業の将来像を提言したほか、金属5産別で構成する金属労協が組織改革ビジョンを示し、UAゼンセン、JEC連合、JAMの横断組織であるヘルスケア産業プラットフォームも中期方針を掲げている。一方、産業別組合等では、コロナ後に対応した新たな闘争スタイルを提起したUAゼンセンや、今後の社会でも「合理性のみを追求しない」運動の基本は維持しつつ、多様性を生かした労働運動の推進に踏み込むとした電機連合、「銀行」「生命保険」「郵便・物流」の3事業が厳しい環境におかれるなか、組合員の雇用と労働条件を守るために現場目線で将来を展望するJP労組、観光産業を労働者が働きたいと実感できる魅力ある産業に発展させるための制度や環境の向上を目指すサービス連合などの取り組みが目玉を引く。各組織が掲げる中期的な目標・提起の概要をまとめた。

「すべての働く仲間」を守ることを意識した運動へ

——連合が運動・組織の改革に着手

1989年に、全日本民間労働組合連合会（民間連合）と官公労組が統一を果たし、発足したナショナルセンターの連合（正式名称：日本労働組合総連合会、芳野友子会長）は、2019年の定期大会で結成30周年を迎えた。30年間の活動実績と、労働組合を取り巻く環境の変化を踏まえ、目指すべき社会像を示した『連合ビジョン』を同大会で確立。連合ビジョンをふまえた運動を進めるための、運動・組織に関する改革を現在進めており、2025年10月までに改革を完了させる方針だ。2019年以降の運動方針では、いわゆる正社員などだけではなく、「曖昧な雇用」での働き方をする人たちも含めた「すべての働く仲間」を守ることを強く意識。法的な保護の取り組みや、全ての労働者をつなぎ・支える取り組みを推進することで、連合運動を社会に広がりのある運動に強化していくことを目指している。



2019年に社会ビジョンと改革方針を決定

2年前の2019年定期大会で確立した連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会 ーまもる・つなぐ・創り出す」のなかで、連合は、2035年時点での目指すべき社会像を提示した。

連合ビジョンは、現在の働く者を取り巻く環境について、非正規雇用で働く労働者数が増加するなど不安定雇用と格差が拡大していると強調。また、人口減少と高齢化の進行などによって地域社会と家庭の支え合い機能が弱まっているとともに、社会保障の持続可能性の確保が重要な課題となっていることなどを指摘。

そのため、連合が2010年から、目指すべき社会像として掲げている「働くことを軸とする安心社会」の内容は維持しながらも、新たに目指す社会像を「働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会

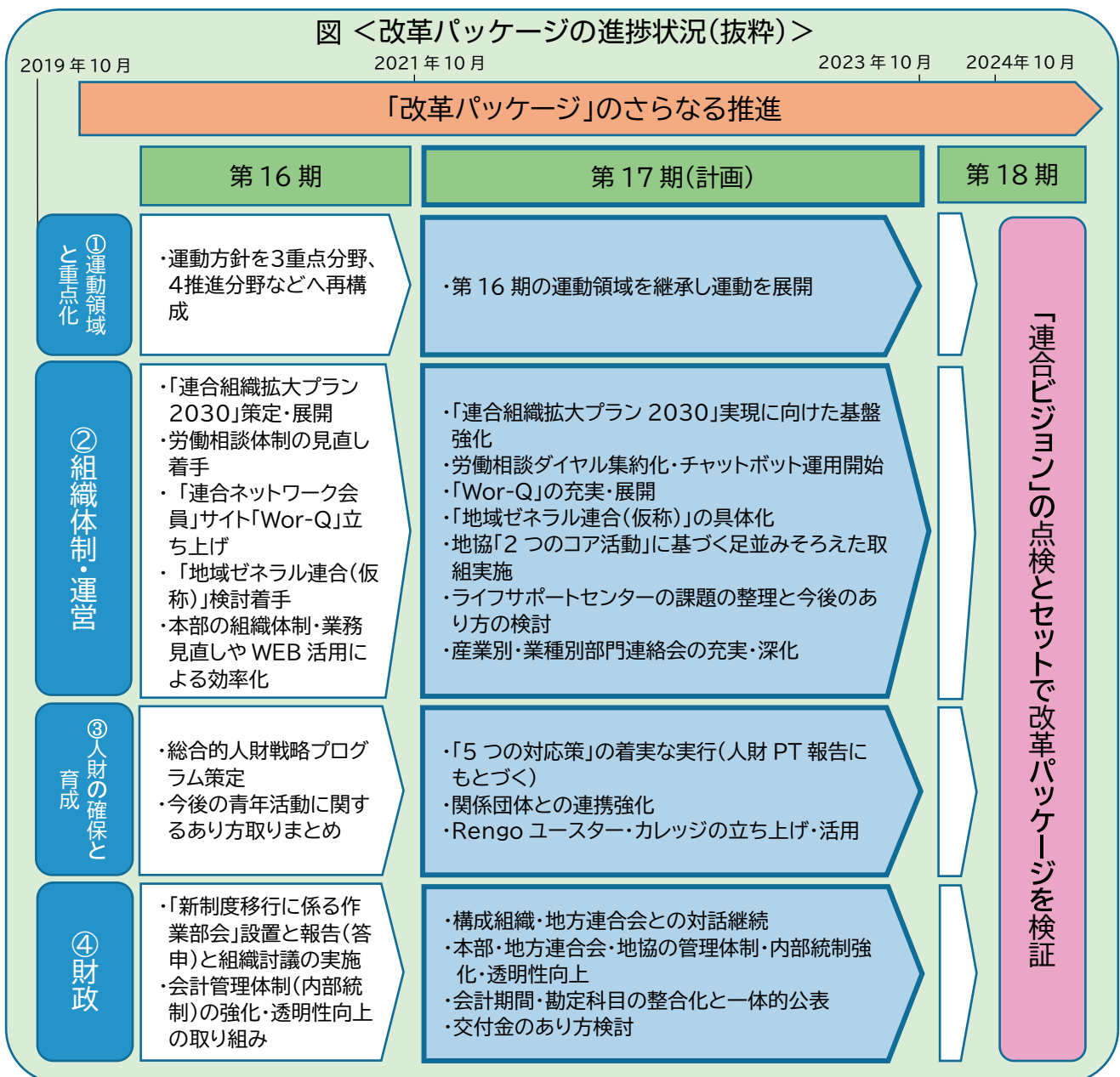
的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会」「『持続可能性』と『包摂』を根底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め合い、誰一人取り残されることのない社会」と再定義した。

運動の力点は「まもる」「つなぐ」「創り出す」と整理

こうした新たな社会像の実現に向け、連合ビジョンは、運動の新しい方向性についても整理。「まもる」「つ

なぐ」「創り出す」という3つの方向性を打ち出し、「まもる」については、多様な就労形態の進展などをふまえ、「働く仲間一人ひとりの声に耳を傾け、問題解決の力となる存在になる」ことや、「働く仲間一人ひとりに焦点をあてた運動」を進めることを具体的にあげた。

「つなぐ」では、労働組合への参加の減少などを理由に、組合と職場の組合員の絆が弱まっていることも考えられるとして、「身近に感じるテーマ設定や意見反映手法の見える化、開催時間の長さや時間帯の配慮など」、多くの組合員が参加可能な内容に変更するなど働く仲間の輪を広げるとともに、地域社会を支える



ために地方連合会や地域協議会が地域社会とつなぐ結節点となって、地域づくりの一翼を担ったり、地域経済の活性化のための取り組みを進めることなどを提起。

「創り出す」については、生産性運動の中核をなす「生産性3原則」の運動を推進して、付加価値の適正分配や雇用創出を目指すべきだと提言。また、社会課題の解決に向けて、これまで以上に政府・行政・経営者団体・NPOなどといったさまざまなステークホルダーと対話・協働し、社会に広がりのある運動をつくりあげていくことに加え、スキルアップできる社会的仕組みづくりや、労働者が主体的に職業生活を充実・発展させていくことができるようにすることなどを提起した。

ビジョンをふまえた6年間の改革パッケージも提起

2019年の定期大会で、連合はこの連合ビジョンと連動させた、運動と組織の「改革パッケージ」を実行に移していくことも決定した。改革にかける期間は、2019年10月を起点として、3期6年間。つまり2025年10月までが実行期間となるが、終了1年前の2024年の時点で、改革の進捗やビジョンに沿った改革ができていくかなどの検証を行う方針としている(図)。

改革を打ち出すのに、連合は、①運動領域と重点化②組織体制・運営③人財の確保と育成④財政——の4分野に整理して、どう改革していくかを検討。具体策を打ち出している。

重点分野と推進分野を区別して取り組みの重要度を明確に

では、連合運動はどのように変わっていくのか。まず行ったのが、活動の優先順位の明確化だ。

連合では、それまでは運動領域は①組織拡大②政策制度の立案③平和・連帯、社会貢献④政治活動⑤国際労働運動⑥人材育成・労働教育⑦男女平等参画の実現

——の7つに設定し、その上位領域に、「雇用・ワークルール・社会的賃金相場の形成」を置いていた。

改革パッケージでは、最も重点とすべき取り組みの領域を【重点分野】と位置づけ、それに次ぐ優先度が高い取り組みの領域を【推進分野】と位置づけることにした。

重点分野は集団的労使関係の追求やジェンダー平等など

【重点分野】に掲げたのは、①集団的労使関係の追求と社会に広がりのある運動の推進②安心社会とディーセント・ワークを守り、創り出す運動の推進③ジェンダー平等など真の多様性が根付く職場・社会の実現——の3項目(表)。

「集団的労使関係の追求と社会に広がりのある運動の推進」については、いまだ8割を超える人が組織化されず、集団的労使関係に守られていない現状や、多様な就労形態で働く人が多い状況を考慮。「安心社会とディーセント・ワークを守り、創り出す運動の推進」については、AIなど技術革新の急速な進展によって社会・経済環境が変化するなか、安心して働くことができる社会づくりなどを意識。「ジェンダー平等など真の多様性が根付く職場・社会の実現」については、性別にかかわらず活躍できる環境の実現が急務である点などをふまえた。

新たな組織拡大戦略のほかネット会員サイト立ち上げを提起

具体的な活動項目をみていくと、「地方連合会・地

表 連合が掲げる重点分野と推進分野

<p>【重点分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○すべての働く仲間をまもり、つなぐための集団的労使関係の追求と、社会に広がりのある運動の推進 ○安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進 ○ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現
<p>【推進分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■社会連帯を通じた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承 ■健全な議会制民主主義と政策実現に向けた政治活動の推進 ■ディーセント・ワークの実現に向けた国際労働運動の推進 ■連合と関係する組織との相乗効果を発揮し得る人財の確保・育成と労働教育の推進

域協議会の活動と運営体制の見直し」や、「地域における労働者福祉運動との役割分担・労働相談体制の見直し」、「地域における組織拡大・構成組織移行の促進に向けた加盟形態」、さらに、「働く仲間が緩やかに連合とつながる仕組み」などを打ち出している。

2019年に決定した運動方針では、新たな組織拡大戦略である「連合組織拡大プラン2030」の策定・展開を盛り込み、連合は2020年9月、同プランを正式決定した。プランは、「2030年までの10年間、徹底的に拡大にこだわる」として、「2030年800万」との中期目標を設定。中期目標の延長線上で「1000万連合」を見据えるとしている。

2021年10月までの前期では、各構成組織・地方連合会が自ら定めた組織拡大目標数を同年11月に確認し、組織拡大に向けた取り組みを開始した。2021年10月からの今期では、「連合本部・構成組織・地方連合会は組織拡大に徹底的にこだわる」ことを確認。構成組織・地方連合会は自ら掲げた組織拡大目標の必達に向けて、パート・有期契約・再雇用労働者、子会社・関連会社、中小・地場などの組織化に全力で取り組むとしている。

Wor-Qは2020年10月からスタート

連合として前例のない新たな取り組みであり、大きな目玉といえるのが、フリーランスなども含めた多様な雇用・就労形態で働く人たちが緩やかに連合とつながる仕組みの「連合ネットワーク会員」サイト、Wor-Q(ワーク)の創設だ(詳細記事をP29~31に掲載)。

フリーランスとして働く人などと緩やかにつながることを目的とした会員サイトで、会員になると、労働相談ができたり、共済加入などができる。2020年10月からサイトが立ち上がっている。

中小地場労組の受け皿も用意

さまざまな事情から産別組織に加盟しない中小地場企業の労組もある。こうした中小地場労組の組織化などの受け皿となる「地域ゼネラル連合」(仮称)の創設の検討も打ち出している。創設に向け、連合ではこれまで、構成組織・地方連合会に対して現状認識に関するヒアリングを2回実施。引き続き具体化に向けて取り組むとしている。

ジェンダー平等では真の多様性に向けた法整備など目指す

2021年の定期大会で新たに就任した芳野友子会長が、今後の連合の活動の柱としたいと考えるジェンダー平等にかかわる取り組みについては、今期の運動方針で、「性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす」とし、その実現のため、男女共同参画を推進するとともに、ジェンダー平等や「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していくと強調。

具体的な取り組みとして、女性の指導的地位に占める割合を引き上げるためのクオータ制の導入や、2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、構成組織・地方連合会と連合本部が一体となって取り組むことなどを掲げた(計画の詳細をP22~23で紹介)。

2022春季生活闘争方針でも、男女間賃金格差や生活関連手当の支給基準の是正などに取り組む。男女間の賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識などによる仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの結果が格差を生み出したと連合では考えており、賃金データに基づく男女の賃金分布の「見える化」を進めるとともに、家族手当など生活関連手当の支給における住民票上の「世帯主」要件などの廃止を求めていく方針を示している。

連合運動を支える人材育成にも注力

「人材の確保と育成」については、連合運動の継承と発展を支える人材の確保と育成を強化するとして、総合的な人材戦略プログラムの策定などを掲げた。

「財政」では、本部と構成組織、地方連合会間での会費のあり方といった、財政改革などを盛り込んでいる。

【推進分野】に掲げた4項目は、①平和、人権、社会貢献の取り組み②健全な議会制民主主義と政策実現に向けた政治活動の推進③ディーセント・ワークの実現に向けた国際労働運動の推進④人材の確保・育成と労働教育の推進——となっている。

リアルとオンラインの特性を適切に融合

改革パッケージ期間の1期目では、新型コロナウイルス感染が拡大。連合の活動でも、オンラインでの活動を強いられることがあったが、コロナ禍の活動展開について今期の運動方針は、「今後の労働運動、日々の諸活動を考えるうえで重要な契機となった」と過去2年間を振り返りながら、「組合員・単組・構成組織・地方連合会・連合本部間の意思疎通において、リアルかオンラインかにかかわらず互いの熱意が実感を持って伝わり、運動・活動の結集力につながっているか、さらに、日々の取り組みの発信が現場の一人ひとりに届き、理解・共感・参加に結びついているかなど、総点検できたこの契機を活かす必要がある」と、活動の点検に活用すべきとの考え方を明示。

また、「コロナ禍の中で、労働組合・連合運動に対して大きな期待が寄せられている」として、「リアルとオンラインそれぞれの特性を適切に融合」し、「緩やかなつながり合い」も含め、変化に対応した労働運動のスタイルを議論して確立させ、「すべての働く仲間とともに『必ずそばにいる存在』となるべく、その位置づけを高めていく」としている。



Web方式を併用して開催した12月の中央委員会。
(連合提供)

活動分野を国際運動と人材育成に絞り込みへ——金属労協(JCM)が進める組織改革

自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線の金属関連5産別でつくる金属労協(JCM、金子晃浩議長)は、活動分野を、国際労働運動と人材育成に絞り込む方向で、組織改革に向けた準備を進めている。2024年度から具体的な改革に着手する方針だ。

財政悪化が検討の契機

金属労協では、財政状況の悪化を契機に、2015年度から書記長レベルで構成する「組織財政検討プロジェクト」を立ち上げ、財政に均衡した組織や活動のあり方について検討。プロジェクトは、2020年の定期大会で、検討結果を答申し、金属労協としての活動分野を、①国際労働運動にかかわる取り組み②人材育成の取り組み——の2点に絞り込み、それぞれの取り組みを充実させるとともに、体制の強化を図ることを提起した。

春季生活闘争、産業政策、労働政策などの活動については、活動の主体を連合の共闘組織や部門別組織に移すなど、順次整理していくとした。

答申の内容をうけ、2020年9月の定期大会で確立した2021年度限り(2020年9月～2021年8月)の運動方針は、あるべき姿の実現に向けた組織改革の必要性を提起。1年間は各産別で組織内議論を進め、2022年度～2023年度(2021年9月～2023年8月)を具体的な改革の準備期間とするとしていた。組織改革に着手する時期は、2024年度以降を目標に設定している。

国際労働運動はさらに充実を図る

2021年9月の定期大会で決定した2022年度～2023年度の運動方針は、これまでの方針どおり、国際労働運動については、「基本的にこれまでの活動を踏襲

し、さらに充実を図る。特に、国際的な観点からの産業政策や労働政策については、国内における労働政策・産業政策との連携や取り組みを推進するための体制の強化について取り組みをすすめる」とした。

人材育成の取り組みは、「既存の労働リーダーシップコースや各種研修会について、Webセミナーを活用しながら変革を図る」とし、さらに、産別・単組役員の能力向上に資するため、「時宜に即した小回りの利くセミナーや金属労協として重点をおくべきテーマについて息の長い研究会的なセミナーを実施する」などとしている。

春季生活闘争、産業政策、労働政策の活動については、「この2年間の活動期間の中で、産別を横断する組織としての位置づけと、連合や産別等の他組織との役割分担を考えながら、活動の絞り込みや進め方の変更、産別の参画のありかたなどについて検討を進める」とした。現行の連合の部門別連絡会については、活動の自主性と一定の権限をもって活動できる「産業別活動センター」(仮称)への移行を求めていく考えを表明。同センターを、春季生活闘争や産業政策などの活動の受け皿にしたい考えだ。なお、同センターが連合内にできるまでは、金属労協内での取り組みを継続するとしている。

生産性運動三原則に基づき「人への投資」を追求

労働政策の金属共闘については、「JC共闘の一層の強化を図り、金属労協のあるべき姿の検討材料とするため、JC共闘の歴史的経過と理論を振り返り、整理する」とし、生産性運動三原則に基づく『成果の公正な分配』に向け、基本賃金の引き上げを基軸とした『人への投資』を追求していく」としている。