

コロナ後の社会を見据えた運動推進の議論を

——全労連の問題提起

全労連（小畑雅子議長）は2021年7月に開いた定期大会で、2022年の夏の定期大会までに議論を深める問題提起「憲法が生きるコロナ後の社会と全労連運動の飛躍へ討議を呼びかける」を打ち出した。

問題提起は、コロナ禍で「社会的転換の方向をめぐって激しいせめぎあいが続いている」一方で、「組織的には主体的な力量の不十分さや弱点の克服に課題を残している」ことを指摘。労働者の要求の前進のためには組織化が決定的な要素になるとして、①産業別労働組合のさらなる強化と拡充を図る展望②賃金、労働条件の改善へ国民春闘の再構築③組織強化拡大と学習・教育活動の再構築④さらなる飛躍をめざす要求・政策づくり——について検討を行っていく考えを示した。2022年7月に予定する定期大会までに議論をつくすことを呼びかけている。



問題提起は冒頭、「全労連は日本の労働組合のナショナルセンターとして1989年に結成され30年が経過した」としたうえで、「労働者の切実な要求の実現と働く人々の希望に輝く未来のために、すべての労働者・国民とともに歴史的役割を果たすことを最大の目的とする」「『多数の力』を本当に結集できる生命力をもち、日本の労働戦線統一の母体となる」などといった「希望に輝く未来のために（行動綱領）」を定めていることを記載した。

コロナ禍で社会情勢が大きく変わるなか、「全労連に期待される役割と課題がこれまで以上に高まっており、運動の新たな飛躍が求められている」などとしながらも、「コロナ危機が浮き彫りにしている社会的転換の方向をめぐって激しいせめぎあいが続いている一方で、組織的には、主体的な力量の不十分さや弱点の克服などに課題を残している」として、打開に向けた方向性を明らかにする必要性を強調。「要求の前進に向けて、職場で対等な労使関係をつくる」ことや「財界・大企業の横暴を社会的に規制する」ことなどの多くの課題があると指摘し、その具体化に向けて、「いかにたたかう労働組合が労働者の組織化に成功し、社

会的影響力を発揮する力をつけること、単産と地域が一体となって社会的にたたかう力をつけられるかにかかっている」と主張して、①産業別労働組合のさらなる強化・拡充を図る展望②賃金、労働条件の改善へ国民春闘の再構築③組織強化拡大と学習・教育活動の再構築④さらなる飛躍をめざす要求・政策づくり——の4点を提起した。

産別労組のさらなる強化・拡充を図る

先述の全労連の行動綱領には、「企業内労働組合の弱点の克服を重視し、職場を基礎にした産業別統一闘争の前進と地域闘争の強化に努める」ことや、「各産業別のたたかいと各地域のたたかいを調整し、全国的な統一闘争を組織する」ことが示されている。

最初の問題提起となる「産業別労働組合のさらなる強化・拡充を図る展望」では、企業内労働組合の弱点の克服や産業別統一闘争への結集、全国的なストライキを含む統一闘争の組織に向けて、現状を踏まえた議論を行うことを提案。その際、企業横断的に影響力を高められる組織のあり方なども検討する必要があるとする。

賃金、労働条件の改善に向けた国民春闘の再構築

2つ目の「賃金、労働条件の改善へ国民春闘の再構築」については、国民春闘が「産業別や地域横断的に団結することで賃金の相場形成をはかり、未組織職場の労働者も含めて波及させることをめざすたたかいとしてすすめられてきた」としながらも、「その機能を発揮できなくなっている現状がある」ことに言及。賃上げが実現できない要因の再整理や今の組織状況等も反映させた「賃金引き上げ、労働条件の改善など切実な職場や地域の要求を『どうやって実現させるか』の深い議論と探求が必要」と指摘し、大企業労組が「労使協調、企業内主義を強めるなかで、どう運動を再構築するかの根本的な検討が必要になっており、産別春闘や地域春闘の在り方の再構築や強化が求められてい

る」と訴えた。

具体的には、「労働組合の総体的な力の低下、ストライキが成立しないなど、厳しい状況があるなかでも前進した事例」や、「非正規労働者やフリーランス（雇用によらない働き方）など従来の雇用形態とは違う形で働く労働者が労働者の半数近くに上るもとの春闘や労働運動のあり方」について検討をスタート。賃金や労働条件の停滞に歯止めをかけ、改善に流れを変えるために必要なことについて、「理念だけでなく具体的な方策の検討を行う」としている。

組織の強化・拡大と学習・教育活動の再構築も

組合員の減少傾向に歯止めがかけられていない。3つ目には「組織強化拡大と学習・教育活動の再構築」をあげている。現状について「組織的に浮上できていないことの要因を改めて整理する必要がある」と指摘。「活動への結集の困難、次世代育成、財政問題などを克服する組織課題とあわせて、新たな方針提起が期待

されている」にもかかわらず、「日常課題に追われ、腰を据えた議論と方針確立がすすめられていない」として、その克服を訴えた。

産別と地方・地域組織一体の活動と団結づくりに向けた、意義や目的を再定義することも掲げた。「労働相談からの組織化の重要性、ローカルユニオンや地方組織の強化も急務だ」として、「次の飛躍をつくる行動提起についての検討が必要」との考えを示している。

また、「学習・教育の組織的な再構築の必要性」も指摘。労働組合の基本理念や組織化のスキルを継承する人づくりと全労連版の組織戦略を検討する。

さらなる飛躍をめざす要求・政策づくりを

最後の「さらなる飛躍をめざす要求・政策づくり」は、賃金の社会的規制を図ることや、女性の賃金改善に向けた大きな政策作成、法定労働時間短縮の要求など、魅力ある要求・政策づくりの検討を行う考え。具体的には、表のような検討項目を例示している。

(1) 最低賃金の改善 (社会的規制)	① 全国最賃 全国一律1,500円の実現 ② 産業別・職種別最低賃金
(2) 賃金の改善	① 女性の賃金改善を打ち出す (男性比 76.7%) 年功序列、扶養、残業規制、転勤 ② 均等待遇、同一労働同一賃金の推進 職務分析の明確化
(3) 労働時間の短縮	① 一日6時間働けば暮らせる社会 (ヨーロッパ並みに) 年1,560 / 6h × 5日 × 52週 7.5h × 4日 × 52週 日本2,000時間 (パ除く)、イギリス1,538 フランス1,520 ドイツ1,363 ② 36協定の特別条項の廃止
(4) 人手不足の解消	① 公共の充実 公務、医療、介護、福祉、公共交通、物流、卸売り小売り、農林水産 ② 問題の職場からの可視化

テレワーク コロナ禍における政労使の取組

労働政策研究・研修機構 [編] A4判 89頁 2021年6月3日刊行 ISBN978-4-538-53002-4 定価 1,100円(税込)

JILPTでは、新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響に関する実態把握のため、組織横断的なプロジェクトチームを緊急に立ち上げ、企業・個人を対象とした連続パネル調査やその二次分析、国内外の情報収集などに取り組んできました。本ブックレットでは、各種調査結果や情報収集の研究成果を活用して取りまとめた「テレワークの労働法政策」と「テレワークの現状と今後」という2つのレポートにより、注目の高まっているテレワークに関する現状と課題を提示しています。



◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで 電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

