

## 「非接触型」スタイルの追加を提起、電子媒体の積極活用も

### —UAゼンセンがアフターコロナに対応した新たな闘争スタイルを提起

国内最大の産別労組であるUAゼンセン（松浦昭彦会長）は、コロナ後の働き方の変化を見据え、早くもストライキなど闘争面での新たな対応について、課題の整理に着手している。従来の集合型の闘争スタイルだけでなく、「非接触型」のスタイルも追加する必要があるとしており、電子媒体の活用などを提起している。2022年2月までには、新たな争議協定の標準モデル案なども作成して、内部で具体的な検討に入る予定だ。

#### 産別としての標準争議協定モデルを作成中

UAゼンセン本部は、2022年春の労働条件闘争に向けた方針素案について加盟組合と討議した2021年11月5日開催の「政策フォーラム」で、闘争行動での新たな対応について、「『新しい生活様式』に基づく闘争への提起（関与）」として、加盟組合に提起した。内部の組織委員会でも検討が続けられており、2022年2月初旬に予定している組織委員会では、提起に基づく争議協定標準案やストライキ実践マニュアルについても審議する予定だ。

提起は、「『新型コロナウイルス感染症』を契機に、生活スタイルが大きく変化し、『新しい生活様式』および『働き方の新しいスタイル』を考えなければならない中、労働組合の行動様式も多様な対応が求められている」と指摘。「労働組合は、『職場が原点』という言葉があるように、勤務をする前提で構成されており、労働組合は人と人との『つながり』で成り立ち、団結を築上げてきた。このことを踏まえ、これまでの運動をベースに、これからの運動をどう展開するかを考えなければならない」と強調して、対応の方向を提起した。

#### 現在に適した闘争行動は電子媒体の活用

どのように闘争を対応させていくのか。提起は「現在の社会環境に適した闘争行動は電子媒体をいかに活用するか」と述べて、まず、技術革新やデジタルシフトをふまえ、「令和」の時代にあった争議協定に改定する必要があるとしている。

争議協定を締結する目的は、争議期間中の労使間のルールをあらかじめ定めることにより、無用のトラブルを防止することにあると指摘。また、争議協定が現在の闘争体制にそぐわなければ統制を果たすことができないと述べる。

そのうえで、協定書・規約に加筆が必要と思われる箇所として、「モバイル機能の活用方法」「LINEやツイッターなど情報伝達の方法」「在宅勤務者等に対する行動の在り方」「討議のありかた・方法」などを例示した。

#### 協定に「非接触型」も加える必要

提起は、電子媒体の活用で「これまでの大衆討議（職場集会）や情報宣伝活動、交渉体制、争議行為等を新しい形態に変化させなければならない」とし、「ハード面では労使協定の整備が必要」と指摘している。

新たな協定を締結したり、見直す場合には、「従来の集合型から『新しい生活様式』『働き方の新しいスタイル』での考え方として『非接触型』も付け加える必要があり、昨今の感染症拡大状況の中では、人と人との接触を極力控えることが求められている」とし、「電子媒体機能」を活用した対応も考えなければならないと主張。そのためには労使協定の整備が求められると強調している。

#### 情報伝達にはQRコードやLINEなども活用

組合員への情報伝達の方法にも言及している。職場によっては、在宅勤務等の導入に力を入れているケースもあることから、「労働組合も、しっかりとした対応をしていく必要があり、特に闘争行為中は、電子媒体（QRコード、LINE、等）を活用して随時情報を配信し、組合員がいつでもどこでも見られるような対応が求められている」と指摘。

闘争行為中の情報伝達については、個人情報の取り扱いに十分な配慮が必要となることから、会社側と個人情報取り扱い項目について、あらかじめ就業規則・労働協約の確認をすることや、争議協定についても事

前確認し、場合によっては再締結も視野に入れておく必要があると助言している。

## 電子媒体によるスト権確立は集合ができないときに

電子媒体によるストライキ権投票（確立）の例も示す。電子媒体によるストライキ権の確立は、緊急事態宣言発令等により、集合ができない場合にシステム活用する方法例だと解説。まず、投票の管理について「投票行為の管理を行うため、闘争委員会（執行委員会）の中で投票管理委員を選任する」との手順を示し、投票方法については、「投票は、1人1票とし、ストライキ権確立投票集約期間までに、電子媒体を用いて直接無記名投票を行う」と説明している。

開票および結果報告については、「開票は、電子媒体を用いて、ストライキ権確立投票集約期間終了の翌日に、投票管理委員が集約し、投票結果については情報伝達ツール（LINE、メール等）を活用して組合員に報告をする」と例示している。

## スト指令では確実に仕事をしない対応が必要

提起は、「新しい生活様式」「働き方の新しいスタイル

」に基づく闘争であっても、「最後まで粘り強く交渉を行い、平和的な解決が望まれる」としつつも、「しかし、万が一のことを想定した対応も視野に入れておかなければならない」と忠告。「不測の事態に備え、組合員への指示ルートや情報伝達方法などについて検討をしておく必要がある、上記前提条件を加味した『新しい生活様式』『働き方の新しいスタイル』に基づいた『争議協定』が重要」と指摘する。

ストライキ指令を出す際には、「組合員が確実に仕事をしない対応が必要」と強調。ただ、組合員の行動ルールについては、交渉期間中と同様に、「三密を回避する措置が求められる」としている。また、「在宅勤務等から在宅待機等への切り替え」「出勤者のソーシャルディスタンス・サテライトオフィス・在宅待機指示等」などの検討が必要だと指摘した。

情報伝達方法については、「電子媒体等を活用して随時情報を配信し、組合員がいつでも、どこでも『見られる』『聞ける』ようにすることが求められる」と助言する。

なお、情報伝達する場合の画像には、闘争中にふさわしい「バーチャル背景」を採用し、組合の団結をアピールするとも付言している。

### 多様な医療関連産業で働く人の声を背景にした政策提言を——ヘルスケア産業プラットフォームの「2025年ビジョン」

医薬・化粧品や医療機器などの健康関連産業の労働組合が加盟産別を超えて結集した「ヘルスケア産業プラットフォーム」（篠原正人代表（U Aゼンセン、武田薬品労組））は、2019年の総会で「2025年ビジョン」を策定している。

ビジョンは、「ヘルスケア関連産業の多様な労働組合が結集し、政策実現活動を推進することで、産業の健全な発展を促し、人々の健康で幸せな生活に貢献する」ことをミッションに掲げたうえで、具体的な内容として①広い視野に基づく産業代表機能の発揮②多様性を背景とした変革の推進③働く者の雇用と生活の安定の実現——の3項目を設定している。

#### 健康産業で働く人の雇用と生活の安定を

ビジョンはまず、「広い視野に基づく産業代表機能の発揮」で、ヘルスケア関連産業が、製薬、医療機器、OTC、医薬品卸、化粧品など多様な機能・業種がバリューチェーンのようにつながっているなかで、「人々が健康で安心して生活を営む上でどの機能も欠かすことが出来ない」ことを指摘。こうした多様な業種で働く人の声を背景に、「偏りのない、俯瞰的な視点での産業代表機能を生かし、国民および生活者の視点での政策提言を行っていく」ことを強調している。

また、「多様性を背景とした変革の推進」では、超高齢化社会に突入するわが国が今後も持続可能な社会保障制度を確立していくために「中長期の視点でのあらゆる変革が求められている」として、同プラットフォームが「多様な背景や価値観を有する仲間の英知を結集し、日本社会や産業の構造変

化に対応し、変革をリードしていく」との考えを示している。

そして、「働く者の雇用と生活の安定の実現」で、「社会インフラの一端を担う、健康関連産業に従事しているとの自覚のもと、日々誇りと尊厳をもって働き、成長することでヘルスケア関連産業の発展に貢献していく」とし、「その結果として産業で働く仲間の経済的、社会的地位の向上をはかるとともに、雇用と生活の安定を実現していく」としている。

#### 新たに「職種委員会」を立ち上げ

同プラットフォームは、製薬企業をはじめとするヘルスケア関連産業の労働組合が結集し、産業政策を提言・実現することを目的に2019年4月に発足した。当初はU AゼンセンとJ E C連合に加盟する労働組合が産別の違いを超えて結集。その後、プラットフォームが目指す理念やビジョンについて検討を重ね、2回目の総会でビジョンを定め、活動を本格化させてきた。2021年11月の第4回総会では、オブザーバー参加だったJ A Mが正式に加盟。J A M傘下の医療に関連する労働組合47組織（6,881人）が参画することで、同プラットフォームの規模は121組織（約6万4,000人）になった。第4回総会では、2022年度の活動方針・計画を確認。方針は、すでにある「業種別委員会」に加え、新たに「職種別委員会」を設けて「さらなる現場の実態把握とそれに基づいた課題整理を行える体制を整えるなど、これらの活動を継続・強化・前進させる」などとしている。