

一人ひとりが輝く持続可能な社会をめざす

——電機連合「2021～2030 中期運動方針」

全員で、元には戻らないという覚悟とともに、戻さないという強い意志を持ち、これまでとは質とスピードが異なる変化が予測される新常态の中でも仲間とともに、多くの共感を呼ぶ運動を積極的に展開しようではないか——。電機連合（神保政史委員長）が2021年7月の定期大会で確立した「2021～2030 中期運動方針」は、「はじめに」のなかでこのように、積極的に運動の方向性を転換させていく決意を強調。またサブタイトルを「一人ひとりが輝く持続可能な社会をめざして～新潮流と多様性を成長の糧に～」とし、「変化の潮流を的確にとらえ、多様性を生かした労働組合運動の新たな可能性と価値の創出に向けて一丸となって進んでいきたい」と強調している。



10年後の2030年を展望

電機連合では、運動の方向性を示す指針となる「中期運動方針」を、10年を1つの単位にして策定してきた。2021年の定期大会で、2030年を展望した新たな方針である「2021～2030 中期運動方針」を決定した。

運動を支える財政基盤と、世界・国内の経済情勢や、労働運動を取り巻く課題をふまえ、いくつかの論点に分けて、今後「電機連合は何をするのか」を論じている。

それによると、電機連合でも会費納入人員と会費収入の減少が見込まれるとしている。実在人員は、2019年度は56.8万人となっているが、2030年度には、約53万人まで減少することを見込む。それにともない会費収入は、2030年度は2019年度に比べ3.9億円減少するという。

財政状況は、2013年度以降は黒字で推移しているものの、今後の会費収入の減少見通しをふまえると、「さらなる財務体質の改善・強化に取り組む必要がある」と指摘。会費収入の減少に耐えられる支出構造の改善を行っていく必要があるとした。

DXでは労使間で対策検討が不可欠

世界の社会・経済情勢については、新型コロナウイルスの影響により、人・モノの移動の停滞などで経済に甚大な影響が出ていることを指摘するとともに、コミュニケーションツールや人事管理システムの需要が伸びていること、また、デジタルプラットフォームを提供している企業が業績を伸ばしている点などをあげた。

国内については、人口減少と超少子高齢化の進行や社会保障の現状と課題、DX(デジタルトランスフォーメーション)がビジネスに与える影響に言及。特にDXの影響については、労働組合として「自社のIoT、AIの導入・利活用を促進するための体制や人材が整備されているかをチェックし、未整備の場合には体制整備や人材育成を急ぐ必要がある」と強調。「労使は自社においてはどの分野・職種の仕事が置き換えられ、どの分野・職種の仕事のウェイトが高まっていくのか、そのうえで求められる人材像は何か、必要となるスキルは何かを見極め、しかるべき対策を労使間で検討することが不可欠」と指摘した。

組合役員のスリル伝承で懸念

一方、労働運動を取り巻く課題については、わが国の労使協議制が労使間の信頼性を高め、企業の競争力向上に寄与してきたとしながらも、「労使の信頼関係が深くなる一方で、労働組合に対しては、経営側と異なる論理で行動するという意識の低下に対する懸念や、組合員との意思疎通ができていないという課題も組合員意識調査結果などからうかがえる」と課題も指摘。

労働組合の人材育成についても、「専従役員の減少や役員期間の短縮などにより、組合役員としてのスキルが十分に伝承されず能力が育成されないこと」を懸念すべき点にあげた。

決して合理性は追求せず

こうした点をふまえ、方針は、いくつかの論点に分

けて、「電機連合は何をするのか」を論じた。

まず「ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた労働運動・活動のあり方」では、新型コロナウイルス感染症が収束しても、「以前の姿に戻るとは考えにくく、次なる感染症が拡大したとしても企業活動や労働環境、組合活動への影響が最小限にとどまる施策を講じておく必要がある」と指摘。

ニューノーマル(新常態)における労働組合の運動・活動のあり方で留意すべき点として、①労働組合運動の基本を堅持する②新たな活動に挑戦する③新しい環境に適応した教育体系を構築する——の3点に分けて記述し、運動の基本の堅持については、「決して合理性のみを追求してはならない」と強調。新たな活動の挑戦では、コロナ禍のような制約が生じる場合には「さまざまなコミュニケーションツールや活動方法が活用できるように各種ルールを見直して、いつでも対応できるように積極的に準備しておくことが必要だ」と言及した。教育については、「労働組合の必要性や、集団活動体験など、新入組合員教育の時点から積極的に実施していくことが必要となる」として、新しい環境に適応した教育体系を構築することが必要だとしている。

メンバーシップ範囲を広げる意識醸成を

「多様な雇用形態の組合メンバーシップのあり方」では、雇用類似の働き方や、副業・兼業に対する法整備が進んでいることなどを意識しながら、今後の方向性として、まず、組合のメンバーシップ範囲拡大の意識醸成を提言。電機産業で働く全ての「ともに働くパートナー」に対して雇用の安定と処遇の改善を図ることが大切だとして、「多様な雇用形態が広がる中、組合のメンバーシップの範囲を広げていく意識の醸成と具体的な論議を深めていくこととする」とした。

雇用類似の労働者との連携強化も明記し、労働組合法から「組合員の範囲」とすることは難しいものの、「同じ職場や業務の関係で、弱い立場にある人たちの力になれるよう政策制度の取り組みを進める」などとしている。

企業の枠を超えた能力開発機会を

デジタル化やグローバル競争のなかでの「求められる人材の変化、多様な雇用形態、雇用流動化、次世代

処遇への対応」では、まず、人材育成・能力開発の促進を提起。

Society5.0時代に求められる人材像は「自ら課題を見つけ、AIなどを活用してそれを解決できる人材、また多様性をもった集団においてリーダーシップを発揮出来る人材」だとして、「OJTを中心とする企業内訓練を基軸としつつ、企業の枠を超えた産業分野別の人材育成・能力開発機会の提供が求められる」と強調した。

雇用流動化への対応については「これまでどおり長期安定雇用を前提とした企業内での人材活用を第一義としつつ、産業内における雇用流動化や社会全体としての雇用流動化について、『失業なき雇用流動化』を念頭に、上部団体とも連携を図りながら研究・検討を行うことが必要と考える」とした。

男女共同参画はメインストリーム

男女共同参画では、「女性の就労・就業継続をさらに進めていくことや、男女が仕事と生活の役割と責任を平等に分かち合い、男女双方のワーク・ライフ・バランスを前提とした働き方の見直しを進めていく」と強調。

労働組合活動への女性参画に関しては、「あらためてすべての組織で女性参画推進に対する理解促進を進めるとともに、組織全体で取り組むべきメインストリームになるとの考え方に立ち、すべての組織において、既存の組織や運動のあり方について検証するとともに必要に応じて見直しを行う」とした。

新たなコミュニケーション手法を追求

組織強化と組織力の向上では、特に組合員とのコミュニケーション手法について、「信頼関係の構築には対面でのコミュニケーションが重要であることに変わりはない」と述べつつも、「WEB会議システムやSNSの活用で得た知見を活かし、時々の環境に順応した新たなコミュニケーション手法を追求する」としている。