

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

調査部

労働組合のウィズ・アフターコロナをふまえた取り組みやリモートワーク等の働き方の変化への対応の方針化が進んでいる——JILPTが実施した「ビジネス・レーパー・モニター単組・産別調査」の回答から、このような傾向がわかった。調査票は産別24組織、単組27組織に配布し、産別11組織、単組13組織から回答を得た。単組はほぼ大手企業の労組が対象。調査期間は2021年11月18日～同月30日。

産別調査

方針全般に『ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた取り組み』を補強／電機連合

電機業界の労働組合で構成する電機連合は2021年度の運動方針について、「2カ年の運動方針の中間年にあたり、運動方針の補強を行っている。運動方針全般に『ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた取り組み』を補強内容に追記している」と報告した。

今定期大会で確立した「中期運動方針」については、「新型コロナウイルス感染症の拡大によって、私たちのこれまでの常識は一変し、『あたりまえ』だと思っていたことが『あたりまえではなくなる』事象を目のあたりにした。この先は今までとは異なる新たなフェーズの社会となることが予想される。今回、不確実で不確定な未来に向けた羅針盤として中期運動方針の策定を行った」としている。

安全衛生対策指針を改定

コロナ禍での運動の変化については、「コロナ禍で顕在化したテレワーク等の柔軟な働き方の課題や対応について、加盟組合へのヒアリングなどを通じて整理し、『テレワークに対する考え方』を改定し、2021年闘争の取り組みや

2021年度の運動方針に反映した」という。また、安全衛生では「安全衛生対策指針の見直し審議のなかで、新型コロナウイルス感染症対策についても追加で審議をおこない、指針のなかに対応策を盛り込んだかたちで改定版を策定し、2021年度の運動方針に反映した」としている。

AI活用に積極推進の立場で留意点を産業政策に盛り込む

今回の調査では、昨今話題のテーマでもある「AI等新技術の活用」や「従業員のキャリア支援」などの考え方についても尋ねており、電機連合はAI等新技術の活用への基本的なスタンスについて、「電機産業はこれら新技術を生み出し、社会課題の解決を図る責任があり、積極的に推進すべきという立場」と説明。そのうえで、「技術の活用により『だれ一人取り残さない人にやさしい社会』を実現する必要がある、留意すべき点も含め産業政策としてまとめている」としている。例えばAIについての政策は、「安心・安全で信頼性のあるAIの社会実装に向け、研究・開発環境整備への支援のみならず、AIが事故などの不具合を起こした時の責任や知的財産を生み出した場合の権利など、倫理や社会制度の社会的議論を深め、ルール整備を進める」

としている。

また、キャリア支援に関しては、キャリア開発の重要性の周知や、組合員のキャリア開発を支援する組合役員の知識・スキル向上などを目的に、産別として①ホームページなどを活用した情報発信を行うとともに、キャリアニュース（個別相談の対応事例）を定期的に発行②キャリア開発に関する研修等の取り組みを行う地協や加盟組合への支援（研修素材の提供、講師派遣、費用助成など）③キャリア開発やキャリア形成に関わる電話相談窓口「キャリアデザインセンター」のさらなる活用について周知に取り組むとともに、相談者のアクセスのしやすさ、運営費の効率化も含め、運営のあり方について検討——といった取り組みを推進している。

メンタル不調の相談が増える

なお、コロナ禍の組合員からの相談では、「テレワーク導入による職場間でのコミュニケーション不足や、在宅勤務が多くなり家族との関係が悪化したことによるメンタルシクスの相談が増加した」ことを報告。他方、組織（労働組合）からの相談事例では、他労組の好事例の紹介依頼や、在宅勤務が増えたなかでの組合組織運営のあり方や工夫、組合員とのコミュニケーション

の取り方の工夫、在宅勤務手当や制度化についてなどが寄せられているという。

リモートワーク等の新たな課題に積極的に取り組む／基幹労連

鉄鋼や造船重機、非鉄金属などの労組を組織する基幹労連は、定期大会で決定した運動方針について、「活動のすべての基盤は安全と健康であり、これまでに蓄積された事例の活用、安全パトロール等の職場原点に立った活動を推進し重大災害の撲滅をめざすのはもちろんのこと、AIやIoTなどを活用した先進事例の調査・研究の推進と、女性や高齢者も含めすべての仲間が安全で安心して働くことのできる職場の構築に向けて取り組みを推進する」としたうえで、「コロナ禍における働き方として拡大している、リモートワーク（在宅勤務など）による新たな課題も含めたメンタルヘルス対策や職業性疾病・生活習慣病の予防対策にも積極的に取り組む」としている。

組織強化・拡大については、「ウィズ・アフターコロナにおける活動となることも踏まえた創意工夫のもと、組織強化・拡大につなげる各種活動の推進とともに、金属労協と連携した国際労働運動の推進、（産別退職者組織の）シニアクラブとの連携に取り組む」としている。

脱炭素は産業基盤を揺るがす課題

産業政策では、「足もと、議論が加速しているカーボンニュートラル、脱炭素社会の実現は、私たちの産業基盤を揺るがす大きな課題である。加えてデジタル変革は、人々の生活をより良いものへと変換し、イノベーションを生み出すとされる一方で、私たちの働き方や雇用にも影響を及ぼしつつある。

また、東日本大震災から10年半が経過したが、この間も地震や台風などによる大規模な自然災害が多発している状況にあり、防災・減災機能の強化、災害が発生してしまった地域の復旧・復興・再生のための政策の推進も重要な取り組みである」との認識を示した。

そのうえで、「こうした政策の実現と新たな課題へ対応していくためには、具体的な政策の立案はもちろんのこと、（国会議員の組織体である）国政フォーラム、組織内議員とのさらなる連携強化をはじめ、連合・金属労協や業界団体等との連携を含めた取り組みが必要」「その鍵となる政治については、国政フォーラムの強化をはかり、そのもとで二大政党的政治体制の構築を目指していく」などとしている。

規約を改正して電子投票を可能に

コロナ禍での運動の変化については、「規約を一部改正し、大会で電磁的方法による重要議決事項の議決を可能にした」と報告。また、議事規定の採決の順序について、「電磁的方法で採決を行う場合は、電磁的投票システムの仕様により選択入力する」ように一部改訂した。

管理職の働き方や役割の変化に関する検討に着手／生保労連

生命保険会社の労組を束ねる生保労連は、定期大会で運動方針に「管理職の働き方や役割の変化」に関する検討を行うことを掲げた。その理由について、「管理職は組合員の職場環境や働き方、さらには人材育成に大きな影響を与える存在であり、組合員の働きがいやモチベーションに大きく関わっている」「管理職は組合員の多くにとって目標の1つでもあり、そのあり方は組合員の将来展望やキャリア形成に大

きく関わっている」「女性活躍の視点からも、管理職昇進がその1つの形となっているなかで、管理職のあり方は女性活躍を大きく左右する」ことをあげた。そのうえで、「チャレンジングな検討にはなるが、組合員が働きがいや将来展望を一層持てるようにしていくための一助にしたい」と報告した。

さらに、生保産業の帰趨について、「一人ひとりの営業職員がお客さまや地域・社会にどれだけ貢献し、どれだけ支持・信頼されるかにかかっている。そのためには、高い職業意識・能力をもつ営業職員の育成に向けて、教育・育成体制の充実や魅力ある労働条件・働き方の整備を一層進めていく必要がある」という認識のもと、「2年間にわたり『営業職員体制に関するプロジェクト』を設置して検討を行い、2021年7月に『最終報告』を取りまとめた。『最終報告』では、『営業職員ならではの強み』を改めて捉え直しつつ、今後目指すべき活動や、その実現に向けた対策を提言した」ことも報告。今後は「加盟組合とともに、お客さまと地域・社会に一層貢献できる営業職員体制の実現に向けた取り組みを着実に進めていく」という。

副業・兼業はメリットがある一方で働き過ぎの懸念も

生保労連は、2020年6月に「人生100年時代」に関する政策提言をとりまとめている。そのなかで示したキャリアへの考え方では、「『キャリアは自分でつくるもの』というスタンスのもと、組合員自ら、長期的な視点からキャリアビジョンの策定を」「キャリアビジョンの実現に向け、IT技術革新の進行等にも柔軟に対応できるよう、知識・スキルのアップデートを」「企業は、こうした組合員の主体的・自律的な

キャリア形成への積極的な支援を「副業・兼業は、新たなスキル・経験の獲得による主体的なキャリア形成、自己実現の追求、所得の増加、会社のビジネス拡大のチャンスにつながる」といった考えが示されている。

他方、副業・兼業の懸念事項として「働き過ぎによる健康障害につながりかねない、職務専念義務・秘密保持義務・競業禁止義務に抵触しかねない、といったデメリットがある」こともあわせて示している。

会議やオルグはオンラインで柔軟に対応

コロナ禍での運動の変化については、「コロナ禍を背景に新たに導入された制度・施策（営業職員関係ではオンライン活動関連、内勤職員関係ではテレワーク関連）については、緊急的に導入された側面もあることから、未だ効果やメリットを十分享受できていないとの声も寄せられている」「今後は、現場の声に耳を傾けつつ、期待される効果が一層発揮されるためにはどうすればよいか、労使で現状・課題を共有し、制度・施策の定着・改善等に向けた取り組みを一層進めていく」「諸会議やオルグ等については、感染症の動向を十分注視しつつ、オンライン等も活用した柔軟な対応に努めている」と報告した。

感染症対応について現場組合員へのアンケートを実施／運輸労連

トラック運輸などの輸送分野の労組を組織する運輸労連は、2020年の定期大会は書面開催としていたが、2021年はオンライン開催とした。コンパクトに進めながらも、なるべく対面の大会に近いかたちで進めるため、

一般経過報告や議案の提案については書面開催とした20年同様、事前にホームページの会員サイトで動画配信した。21年は新型コロナウイルス感染症への対応について、現場の組合員へのアンケートも実施した。

なお、新技術の活用について、運輸労連は「荷主主導とならないよう注視している」と報告している。

春闘方針にテレワーク等の働き方の変化への対応を記載／JEC連合

化学・エネルギー関連の労働組合で構成するJEC連合は、運動方針について、①すべての働く仲間の立場に立った能動的運動②思いを共にする仲間と共に行動し仲間を増やす運動③それぞれの主体性を尊重した多様性のある組織④国内外の働く仲間と手を結び、社会から信頼される組織⑤社会と共存し、持続可能で健全な産業の発展——以上の5点を基本に取り組むとしている。

コロナ禍での対応は、運動方針に記載はしていないが、春闘方針ではテレワークなど働き方の変化への対応を記載する。

なお、相談活動では、在宅勤務手当に関する相談が増えているという。

事業・産業の存続のために積極的に提言・要請を行う／航空連合

航空関連産業の労組で構成する航空連合は、定期大会で運動方針に①事業・産業の存続と雇用の確保・拡大②圧倒的な生産性向上の実現と成果の公正な配分③運動の変革へのあくなき挑戦と社会的課題への対応強化——の3つを掲げた。

①では「安全運航の堅持、安全・安心なサービスの提供は、産業存続と発

展の基盤であり、航空安全政策の実現と安全意識の醸成に主体的に取り組む」「事業・産業の存続に必要な経済的支援や需要喚起策について、職場の声をもとに積極的に提言、要請をおこなうとともに、『いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業』という『航空連合ビジョン』の実現に向けて、航空連合内部での議論や外部への発信に主体的に取り組む」としている。

雇用の維持では、「産業の基盤、財産である人材の雇用を守ることこそが、将来の日本の航空産業の健全な発展と安全性、利便性の向上につながるの考えに基づき、労働組合の有無にかかわらず、産業を支える仲間に対する雇用維持、確保に向けた政策の実現に取り組む」とした。

そのほか、「航空連合のスケールメリットをいかした組合員の生活の安心につながるサービスの提供や、組織運営上の工夫に取り組む」「産業で働く魅力を発信し、現在産業を支えている仲間同士が自信と誇りを再認識する機会を創出するとともに、産業の発展を支える未来の仲間に関心を持ってもらえるよう、さらなる発信力の強化に向けて活動を発展させる」などとしている。

②では、「産業全体で『圧倒的な生産性の向上』を実現することにより、新型コロナウイルス感染症収束後も社会から必要とされる産業として生き残り、さらなる成長をめざす」「生産性運動三原則に基づき、生み出された成果は労働者を含む関係者に公正に配分されることが大前提であり、経営と認識を合わせるとともに、産業に集う全ての人々がやりがい、働きがいを持って長く働くことができるよう、『人への投資』を継続・拡大させるための議論

を深め、加盟組合と一体となった取り組みを進める」「航空関連産業はすそ野が広く、労組の有無や資本関係にかかわらず、多くの働く仲間が支えていることをふまえ、職場で起きている問題を把握し、ひとつでも多く解決につなげることや適正な取引を推進することで、すべての仲間が安心して働けることができる産業をめざす」とした。

③では、「新たな産業別労働組合のあり方や運動の進め方についてプロジェクト形式で取り組んだ『ユニオン・トランスフォーメーション(UX)』の答申結果をふまえ、運動の変革の具現化に取り組む」「多様性を尊重し、ジェンダーをはじめとする多様な仲間が活躍できる組織運営に努める。特に、『航空連合ジェンダー平等推進計画(2021年10月～2025年9月)』の達成をめざすとともに、ジェンダー平等推進に関する活動に積極的に取り組む」「経営状況が厳しい時だからこそ、航空連合の強みをいかして産業に集う仲間の人材育成に積極的に取り組む。また、産業内のチームワークを強化することも極めて重要であり、これまで以上に人材交流機会の充実を図る」「産業全体を代表する組織として、本部、地方航空連合等で連携を図りながら、2カ年で組織拡大に重点的に取り組む」「産業別組合として積極的に社会貢献活動を進める。特に航空関連産業として脱炭素社会の実現に貢献すべく、独自のボランティア活動を企画し、段階的に活動を進めていく」とした。

オンライン会議で負担を軽減

コロナ禍での運動の変化については、「会議においては、対面だけでなく、オンライン会議を意識的に実施することで、移動を含む拘束時間を減らすと

ともに、参加者の心身の負担を軽減させるようにしている」と報告した。

組合員からの相談は、出向や労働条件低下にかかるものが寄せられているという。

高齢者の雇用・働き方の課題把握と環境改善を／ゴム連合

タイヤ、履き物、工業用品などの業種の組合で構成するゴム連合は、運動方針について、①新型コロナウイルス感染拡大がゴム産業に与える影響の注視、雇用を維持するために有益な情報の提供相談②社会環境に対応した会議の開催方法を取り入れ、産業共通課題の共有化や加盟単組の労使関係の充実に繋げる③再雇用制度の課題の把握、処遇や労働環境の改善④定年年齢の延長・定年制廃止に関する社会動向の把握と高齢者雇用に対する産別としての方向性を示す⑤多様性の理解促進に向けた、状況把握・課題整理と研修等の企画⑥連合「ジェンダー平等推進計画」に基づき、各機関会議でのクォータ制の導入の推進、役割の明確化⑦非正規雇用労働者の組織化推進⑧ホームページ利用促進に向けたコンテンツの充実化など——としている。

コロナ禍での運動の変化については、①新型コロナウイルス感染症の拡大がゴム産業に与える影響の注視②オンライン会議システムの導入③テレワークや時差出勤等の推進——に取り組んでいるという。

オンライン会議を推進／紙パ連合

紙パルプ・紙加工産業で構成する紙パ連合は、運動方針について「ほぼ例年通りではあるが、オンライン会議について進めることとしている」、コロナ禍での対応について「会議は対面を

基本とするが、オンラインの活用に取り組む」とそれぞれ報告した。

ウィズ・アフターコロナの新たな運動様式の基盤づくりを／セラミックス連合

セラミックス産業の労組で構成するセラミックス連合は運動方針について、「今年次は中間年のため、運動方針は前年次と変更はない」としたうえで、「ただし、ジェンダー平等推進にかかる計画をあらためて提起し可決した」という。また、「第6次労働時間短縮中期活動方針」として①年間所定労働時間の削減②年間休日の増加③時間外労働の削減④有給休暇取得率の向上⑤時間外割増率の改訂⑥ノー残業デーの設定——を掲げた。

コロナ禍での運動の変化については、「コミュニケーションを基軸とした活動の担保」として、「集合開催(対面)を基軸として、オンライン等を活用した新たなセミナー・研修会スタイルも模索しながら取り組んでいる。集合開催においては、会場等における十分な感染防止対策を徹底している」「大会・中央委員会などにおいて感染防止対策と円滑な意思決定の両立をはかる必要性や、ウィズ・アフターコロナにおける新たな運動様式の基盤づくりの観点から、機関会議における電子投票の導入に関する規定を整備した」としている。

なお、組合員への対応については、「企業業績が回復傾向となり、人手不足感が増してきている」ことを背景に、2022年度に向けて時間外労働が増えるのではといった不安のほか、コロナ禍での組合活動における福利厚生行事等で相談を受けているという。

10年先を見据えた長期ビジョンのロードマップを／日建協

建設産業の労働組合で組織する日建協は、「誰もがいつまでも働ける 誰からも誇りに思われる産業」をビジョンワードとする組織の長期ビジョン「日建協ビジョン2030」を2021年8月に策定した。本年度の活動方針では、このビジョン実現に向けた取り組みを重点項目としている。これまでの活動を継承・進化させ、加盟組合と積極的に交流を図りながら討議を進め、ビジョン実現に向けた行動計画（ロードマップ）を取りまとめていく予定。

コロナ禍での変化については、運動方針に大きな変化はないものの、全ての会議をオンライン併用のハイブリッド開催としたほか、定期大会の役員選挙投票では、オンライン参加者に対して郵便投票を実施した。

業界横断的な就業履歴の登録・蓄積を推進して賃上げを／全建総連

建設職人を中心に構成される全建総連は、運動方針について「新型コロナウイルス感染症を乗り越え、組織拡大と（技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する）建設キャリアアップシステムの促進により賃金・単価を引き上げ、魅力ある建設産業を実現する」ことを、コロナ禍での運動の変化については「感染防止の観点から、機関会議をはじめとした諸会議の開催形式をオンライン形式または対面・オンライン併用形式とした」「本部段階では、出張等では事前にPCR検査を受けることとした」「テレワークに係る就業規則を新たに設けた」ことをそれぞれ報告した。

なお、全建総連は「雇用調整助成金、持続化給付金などの申請手続き補助や各種相談を組合で対応することで、困った時に頼れる組合だと認識が広まった」との認識も示している。

単組調査

定期大会で決定した運動方針の特徴

労使で本音の議論を進める

【自動車】ではA社単組が「ここ数年、産業及び会社が置かれた厳しい環境を踏まえ、競争力を高める取り組みや職場をよりよく変える取り組みに注力してきた」としたうえで、「組合員一人ひとりに寄り添い、困りごとの解決を進めていく」「活動においては一人ひとりの『主体性』と、組合員同士、社外や社会との『つながり』を意識して、全員参加で取り組む。全社単位から職場単位まで、あらゆる段階での職場の課題解決に取り組む。その過程では労使の本音の議論を進める」としている。

一方、【自動車】のB社単組は「カーボンニュートラルや自動車事業の大変革期において、自動車産業の発展のための政策・制度改革に向けた取り組みを充実させていく」という。

【造船・重機】は分社化に伴い、関係支部間での連絡会の設置による連携を強化するほか、分社した各社の経営状況とともに、各社一体経営の状況についても確認するとしている。また、多様な働き方に対応するべく、「次期定期改選の電子投票導入に向けた調査・検討」「全組合員を対象とした意識調査アンケートを2022年に実施する」と報告した。

また、リモートワークやフレックスタイトム制では「運用実態の把握に努め課題の洗い出しを行う」ことを、賃金

では「4月に改正された賃金・一時金・退職制度を含む人事諸制度の状況を把握し、課題が生じた場合は改善に取り組む」ことを報告した。さらに教育広報活動として、教育体系の見直し、SNSでの組合員への情報展開を図るとしている。

【電機】は組合員同士のつながりや、組合執行部と組合員間のつながりを強化するニュアンスを運動方針に盛り込んだ。

コロナ禍での活動縮小をうけ組合費を削減

【建設】の単組は定期大会で決定した運動方針の特徴について、「『罰則付き時間外労働の上限規制』の建設業への適用（2024年4月から）に向け、引き続き所定外労働時間の削減に会社と協働して取り組む」「働きやすい職場環境の実現のため、長時間労働の是正のみならず、人事諸制度の拡充、健康増進、新たな福利厚生への導入に向けた取り組みを重点項目として取り組む」「前期はコロナ禍により組合活動の縮小が余儀なくされ支出減となり、次期繰越金が増加したため、増加分（約2カ月分）の徴収を削減した」「新たな福利厚生への導入について、共済会（会社・組合共同出資）資金での導入が決定した。2022年1月サービス開始予定」などと報告した。

【事務・精密機器】のA社単組は「オンライン会議等を活用し、営業所や遠隔地勤務者に積極的に働きかけ、コミュニケーションの充実を図る」「働きがいや、モチベーション、キャリアアップについて会社と意見を交わし、会社とのエンゲージメントが高められるよう議論する」などとしている。

【非鉄金属】は基本的考えを「安全な職場の確保、雇用確保、安心・安定

した生活の確保、人材育成、永続的な組織の発展と組織力の強化」として運動を進めている。具体的取り組みとしては、「保安・安全衛生」「雇用の安定・確保」「労働条件向上」「組織の強化と拡大・人材育成」「政策実現」を掲げ、各項目について細分化して具体的内容を明記するとともに、目標が設定できるものは盛り込んでいる。

【化繊】は「経営施策および事業施策への組合によるチェック」「組合の組織運営と活動強化への対応（コロナ禍での工夫と様々な方法の取り入れ、組合人財の育成や教育を継続、効果的な情報発信、組合課題の共有化）」「当面する労使課題への対応（処遇制度改定、適正な労働時間管理、2022年7

月の参議院議員選挙・組織内市議会議員選挙の対応）」を報告した。

コロナ禍での運動の変化等

オンライン会議では発言が低調

単組の回答では、産別と同様に各種会議のオンライン開催や、それに伴う規定改正などが報告された。【医薬品】は紙媒体での広報物や申請書を可能な限り減らしている。【建設】はオンラインで行う会議やオルグについて、参加者からの意見が少ないことを指摘したうえで、「やはり会議やオルグは集合開催で行いたい」との希望を示した。

社内副業を試験的にスタート

「AI等新技術の活用」「兼業・副業・

社内起業」「従業員のキャリア支援」などでの取り組みを尋ねたところ、【事務・精密機器】のA社単組から社内副業の試験的なスタートが、【医薬品】からキャリアコンサルティング窓口の設置が報告された。

コミュニケーション不足の声も

【電機】は職場内でのコミュニケーション不足を感じる声が散見されることを報告。【造船・重機】は組合費の還元、見直しをあげた。【化学】は副業や勤務地限定制度について、【自動車】のB社単組は海外出向者の現地での生活事情や一時帰国に関することを、それぞれ報告した。

大会方針等からみる昨今の労働環境の変化への対応

職場でのAI・RPAの普及促進の調査と法的規制の検討を／自治労

自治労では、総務省が策定した「自治体DX計画」に基づく自治体情報システムの標準化について、2026年から17の基幹業務の標準化が義務化されることから、移行に向けた財源や期間の確保、単独事業への影響など、「県本部・単組と情報と課題を共有しつつ、地方自治を守るため連合への意見反映と省庁・政党対策に取り組む」方針。また、自治体職場でのAI・RPAの普及促進については、自治体現場への影響や問題点、社会や住民生活に与える影響などの調査・研究や、AIによる基本的人権の侵害を防ぐための法的規制のあり方などの検討を進めるとしている。

現行再任用制度の抜本的な見直しも追求

また、定年年齢の段階的引き上げに関する地方公務員法改正により、2022年3月末までの条例改正が求められることにも触れたうえで、「単組では条例改正に先だって、すべての60歳超の職員が知識と経験を活かしながら働き続けられる環境の確保と、それに基づく人員配置・業務の割り振りなど、具体的な運用について交渉を進める」としている。また、現行の再任用制度については、地方公務員法改正をふまえて抜本的に見直し、「希望する退職者全員のフルタイムを基本とする任用を追求する」と指摘する。

ソフト・ハード両面での組合員目線に立った快適職場づくりを

さらに自治労は、安全衛生体制と快適職場の確立についても、ソフト・ハード両面から、組合員の目線に立った快適な職場づくりを行うことに言及。また、安全衛生委員会の定期開催を全事業場で行うことを指摘し、具体的な課題として、①時間外労働の実態や36協定が守られているかを確認し、長時間労働の部署、職員には必要に応じてその

要因分析や改善策を求め、医師の面接等、心身のフォローが受けられるようにする、②労働安全衛生に関する年間計画の立案や、定期的な職場点検や労働安全衛生に関わる講習会、学習会の計画を立てる——2点をあげ、これらに向けた改善に取り組むことを提示している。

メンタル対策の重要性や働き方の多様化等を踏まえた課題解決を／フード連合

安全衛生の取り組みに関しては、フード連合も、総合的な生活改善、雇用・労働環境の整備の一環として、労働安全衛生に関する啓発、情報提供を中心とした取り組みを展開していくことを指摘。過労死、メンタルヘルス不調への対策の重要性や、就業構造の変化、労働者の働き方の多様化をふまえて課題解決に資するものとすることを示している。

コロナ禍での身体的負荷に対する改善策などの要求を／日本医労連

安全衛生面について日本医労連では、「安全衛生活動の手引き」や「職場の安全衛生活動チェックシート」を活用し、衛生推進者・衛生管理者の配置や労働安全衛生委員会の適正化を進めると指摘。また各加盟組織に対して最低年1回以上、安全衛生活動の学習会を開催することや、コロナ禍における感染防護具着用の際の身体的負荷に対する改善策などを要求していく必要性を提示している。

多様な研修を通じた教職員の専門性向上を／日教組

日教組では、教職員の専門性の向上について、「養成・採用・研修を一体のものとして捉え、学校現場の実態を踏まえ抜本的改革に向けて取り組む」と指摘。養成については、開放制教員養成を堅持しつつ、各大学が教員養成のカリキュラム教育方法の自主的改善を図れるようにすることを提示。また、研修については、「法定研修やその他の研修の整理・統合、自主的な研修機会の保障・充実を一体的に進める」ことを求め、「多様な研修を通じて専門性の向上を図る」としている。