

特 集

産別トップに聞く アンケートからみる、組織の取り組みとトップの意識

「産別トップに聞く」の特集は、2019年以降、4月号に定例的に掲載し、例年15組織前後の産別組織のトップの方々からご寄稿やインタビューにご協力いただいていた。

今年も、賃上げや政策に関連する内容など、社会的に注目の集まる重要なテーマが多いなか、労働界からの発信の重要性はますます高まっていると考えられる。そこで、これまで以上に多くの産別組織トップの方々の思いを聞いてみたいと考え、今年にはアンケート形式で実施することとした。

本アンケートは、連合に加盟する産別組織45組織の会長・委員長の方々にアンケートを依頼し、21名よりご回答いただいた。アンケートは、2023年3月6日～3月31日にかけて実施した。

アンケート内容は以下の通りである。

1. 2023年春季生活闘争について

- 1) 今年の取り組みにおいてとくに力を入れていること、ポイント
- 2) 物価高への対応についての取り組み方針

2. 運動方針における、注目テーマの位置づけ

- 1) 「人権デューデリジェンス」、2) 「リスクリング」、3) 「Well-being(ウェルビーイング)」に関して、
 - ① 運動方針に掲げているかどうか。
 - ② 「運動方針に掲げている」場合の具体的な内容。
 - ③ 本テーマについて、とくに課題と感ずること。
- ※組織で用いている名称が異なる場合も、関連する内容についてご回答いただいている。

3. 組織トップとして大切にしていること

また、本アンケートへのご回答者は以下の通りである(組織規模順・敬称略。組織名は略称表記とさせていただいた)。本企画に際し、大変ご多忙の中、ご協力を賜りました皆様に、改めてお礼申し上げます。

組織名	役 職	氏 名
UAゼンセン	会長	松浦 昭彦
自動車総連	会長	金子 晃浩
電機連合	中央執行委員長	神保 政史
JAM	会長	安河内 賢弘
基幹労連	中央執行委員長	神田 健一
生保労連	中央執行委員長	勝田 年彦
JP労組	中央執行委員長	石川 幸徳
日教組	中央執行委員長	瀧本 司
電力総連	会長	坂田 幸治
情報労連	中央執行委員長	安藤 京一

組織名	役 職	氏 名
運輸労連	中央執行委員長	難波 淳介
JEC連合	会長	酒向 清
フード連合	会長	伊藤 敏行
損保労連	中央執行委員長	北村 聡太
航空連合	会長	内藤 晃
全電線	中央執行委員長	佐藤 裕二
JR総連	執行委員長	山口 浩治
メディア労連	会長	黛 岳郎
全印刷	中央執行委員長	梅原 貴司

※組織名等の掲載許可をいただいている組織のみ掲載している。そのため、21組織よりも少なくなっている。

次頁からは、アンケートの回答内容を確認していく。

産別トップに聞く アンケートからみる、 組織の取り組みとトップの意識

1. 2023年春季生活闘争について

1) 今年の取り組みにおいてとくに力を入れていること、ポイント

2023年春季生活闘争（以下、春闘）は、世界的なインフレや物価高を背景に、連合で28年ぶりに5%程度の賃上げ目標を掲げるなど賃上げの機運が高まった。本アンケートでは、今年の取り組みでとくに力を入れたこと、ポイントをうかがっている。

まず、2023春闘の位置づけについて確認する。連合の方針では、「『未来づくり春闘』を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある」と位置づけられているが、産別組織からの回答でも「これまでの延長線上ではなく、歴史的転換点となるような春闘」（JAM）、「世界的にも低水準となった日本の賃金を継続的に引き上げていくための転換点」（JP労組）、「持続的な賃金上昇への『転換点』」（損保労連）などに代表されるように、今次春闘を、大きな転換点と捉えている組織が目立った。

賃上げについては、各産別でも例年以上に賃上げを重視する傾向が確認された。メディア労連のように、「これまではベア要求を前面に打ち出してこなかったものの、今年は例年以上に賃金要求にこだわる」といった回答もみられた。

上記のような状況を反映し、賃上げを積極的に後押しする動きもみられた。たとえば、「組合員を後押しする積極的な『人への投資』を求める特別決議」の採択（生保労連）、8年ぶりの業界統一の賃金改善の要求（損保労連）、などが特徴的である。

また、賃上げや処遇改善の波及をポイントとする産別組織も多くみられた。たとえば、「パート・有期契約等労働者の賃上げ／中小加盟組合の賃上げに向けた環境整備」（情報労連）、「すべての働く仲間（中小・パート有期契約）への波及」（JEC連合）、中小労組支援強化（フード連合）などの回答がみられる。

今年の春闘の途中経過について、連合のプレスリリースによると、4/3時点の集計で、賃上げ分が明確に分かる1,786組合の賃上げ分加重平均は6,130円・2.16%、うち中小組合961組合の賃上げ分は5,338円・2.07%となり、額・率とも賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降で最も高くなっている。また、第1回回答集計以降高い水準が維持されているのは、中堅・中小組合が、先行組合が作り出した「賃上げの流れ」をしっかりと引き継ぎ、組合員の生活の安定や「人への投資」と月例賃金にこだわった粘り強い交渉を行った成果であるとしている。本アンケートの回答において、電機連合や基幹

労連からも言及されているとおり、今年の春闘で、中小や非正規労働者などの賃上げにどれほど波及するのか、引き続き注目される。また、賃上げの来年以降の「継続性」についても重視している組織も複数みられた。

このほか、公正（適正）取引・価格転嫁についてもポイントとする組織が複数みられた。具体的には、「賃上げ実現に向けた原燃料価格上昇分の適正価格転嫁実現」（UA ゼンセン）、「価

値を認めあう社会へ」の運動の強化（JAM）、バリューチェーンにおける適正価格の形成（基幹労連）などが挙げられる。また、自動車総連では今次春闘において取り組み項目に追加（取り組み自体は以前からおこなっている）されている。

各組織の具体的な回答内容は、表1を参照いただきたい。

表1

組織名	今年の春季生活闘争において、とくに力を入れていること、ポイント
UA ゼンセン	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に見合った賃上げの実現と「産業間」「規模間」「雇用形態間」の格差是正の推進 ・賃上げ実現に向けた原燃料価格上昇分の適正価格転嫁実現 ・賃上げを起点とした企業の生産性向上施策の促進 ・中長期的には長年に渡る賃金停滞局面からの転換、「物価と賃金の好循環」の実現
自動車総連	<ul style="list-style-type: none"> ○賃金引き上げ ・2019年から取り組んできた「絶対額を重視した取り組み」を進め、企業・産業の魅力向上に繋げることで人材の維持・確保に繋げていく。 ・足下の物価上昇分や実質賃金の低下分も念頭に置いた賃金要求。 ○企業内最低賃金 ・取り組み目標を「173,000円以上」に前年から5,000円引き上げ。非正規で働く仲間にも寄与すると考えている。 ○適正取引 ・以前から取り組んでいたものだが、本年の取り組み項目に追加。
電機連合	<ul style="list-style-type: none"> ○今次闘争は、特に下記の考え方を基本に交渉を進めてきた。 ・日本の賃金水準はOECD加盟国の中でも水準、伸び率とも低位にあり、この状況を変えていく必要がある。 ・実質賃金を継続的に改善していくことにより、デフレマインドを払拭し、個人消費の拡大を通じた経済の好循環へと結びつけていくこと。また、経済の好循環に向け、労使の社会的役割と責任を意識した交渉を進める。 ・歴史的な物価上昇によって生活への影響が顕著となっていることなどから、賃上げを通じて生活基盤の安定を図る ○今次闘争のポイント ・先行する大手企業では、多くの企業で大幅な賃金水準引き上げを実現している。この流れを中小企業や未組織労働者へ波及していく必要がある。 ・電機連合は、「人への投資」の重要性を訴え、2014年闘争から10年連続の賃金水準改善を実現してきた。国際的に見劣りする日本の実質賃金を向上させていくためには、この流れを継続していく必要がある。
JAM	<ul style="list-style-type: none"> ・今次春闘は、30年ぶりの歴史的な物価高の中での春闘となった。 ・これまでの延長線上ではなく、歴史的転換点となるような春闘にしなければならない。 ・賃金の低い中小企業労働者や派遣、パート、アルバイトで働く労働者、外国人労働者に生活物価の上昇は切実な問題である。 ・春闘と同時に価格転嫁と公正取引の実現をめざす「価値を認めあう社会へ」の運動を強化していかなければならない。
基幹労連	<ul style="list-style-type: none"> ・すでに複数年で昨年回答が示されている鉄鋼総合の約9000円を土台に賃金水準の積み上げ、格差改善の上積みをめざす ・業種別組合（中堅・中小）の労働条件の底上げと格差改善をなんとしても前進させるべく取り組みを展開 ・そのためにも、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分や適正な価格転嫁をはかること ・その実効ある取り組みで、雇用者の7割を占める中小企業の賃金アップをすすめ、わが国経済の活性化に向けた個人消費につなぎ、停滞するわが国経済の活性化剤としていく ・急激な物価高は、生活費支出の高い、いわゆる低所得者層ほど大きな負担となっている ・中小企業においては、適正な価格転嫁が十分進んでおらず、その実行に時間がかかれば、さらに収益を圧迫し厳しい状況に陥る ・そうした観点から、バリューチェーンにおける適正価格を形づくることは、雇用と生活の安心・安定につながるものであり、労働組合としても積極的に取り組む ・業種別組合の格差改善はそのためのものでもあり、連合運動と呼応し中小企業の賃金アップにつなげたい

組織名	今年の春季生活闘争において、とくに力を入れていること、ポイント
生保労連	<p>○本格的な春闘論議に先立って、2023 春闘の方向性として以下の3つの視点から取り組む必要があることを各組合と共有した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上昇基調にある消費者物価への対応 ・新たな活動・働き方（オンライン活動、テレワーク）の定着・実効性向上に向けた対応 ・生産性の向上に向けた支援の充実 <p>○賃金関係の取組みについては、以下の3つの視点から、「人への投資」の継続を求めていくこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期化するコロナ禍や厳しい募集環境の中で懸命に業務に取り組んでいる組合員の頑張りに最大限応えること ・「生活の安定・向上」に対する組合員の期待に最大限応えること ・組合員のモチベーション・働きがいや生産性の向上をはかり、現下の厳しい環境を乗り越えていくこと <p>○こうした中、生保労連では、1月の中央委員会で参加者の総意として「組合員を後押しする積極的な『人への投資』を求める特別決議」を採択した。</p>
JP 労組	<ul style="list-style-type: none"> ・ベースアップにこだわる春闘と位置づけている。 ・世界的にも低水準となった日本の賃金を継続的に引き上げていくための転換点とする。
日教組	<ul style="list-style-type: none"> ・連合春闘方針のもと公務労協と連携しとりくんでいる。
電力総連	<ul style="list-style-type: none"> ・電力関連産業を将来にわたり持続的に発展させていくためには、短期的な視点のみならず、中長期的な観点から、電力関連産業に働くすべての者の経済的・社会的地位の向上をはかるとともに、やりがい・働きがいを実感し、組合員とその家族の生活が安定・安心できる魅力ある産業の構築に向けた取り組みを継続していくことが必要であり、賃金上げをはじめとする将来を見据えた「人への投資」を促す。 ・電力関連産業に働くすべての者が将来にわたって安全で安心して働くことのできる労働条件や労働環境の整備。
情報労連	パート・有期契約等労働者の賃上げ／中小加盟組合の賃上げに向けた環境整備
運輸労連	すでにこの産業・企業で働いている仲間の皆様が賃上げを実感できることが重要。そのうえでトラック運輸産業の労働時間管理の転換となる 2024 年の問題解決に向けて、トラック運輸産業の賃金労働条件改革に向けた労使協議を深めていく。
JEC 連合	人への投資への適正分配／物価高に対する生活防衛／すべての働く仲間（中小・パート有期契約）への波及／継続性（次年度以降も）
フード連合	低位にある食品関連労働者の相対的地位の向上のため、中小労組支援強化
損保労連	<ul style="list-style-type: none"> ・当労連では、2015 春闘以来 8 年ぶりに業界統一で賃金改善を要求することとした。 ・産別として共闘の機能を果たすことで、全ての加盟単組の要求実現を勝ち取るべく取り組む。 ・結果として、今春闘を持続的な賃金上昇への「転換点」としたい。
航空連合	産業を支える人材の確保・育成・定着に向けた「産業の転換点」と位置づけ、「人への投資」を積極的に求めていく。
JR 総連	産別内の「統一要求・統一闘争」と各単組間の「連帯と共闘」
メディア労連	メディア労連ではこれまで、ベア要求を前面に打ち出すことはしてこなかった。しかし今年については、具体的な金額や賃上げ率は掲げないものの、例年以上にベアにこだわって賃金要求を訴えることにした。
全印刷	急激な物価上昇局面において、組合員の生活は大変厳しい状況におかれていることから、少しでも高い水準による月例賃金の引き上げをめざしている。

2) 物価高への対応についての取り組み方針

1) と重複する部分もあるが、今年の春闘の大きな特徴の一つは、歴史的な物価高への対応だといえる。「物価高は実質賃金の目減りであり、賃上げで賃金の価値を維持することは当然」(JEC 連合)という回答に代表されるように、多くの組織で賃上げ・ベースアップ要求を通じた対応がはかられ、物価上昇分を加味した賃上げ、「生活向上分」を要求するなどの内容がみられた。連合では上述のとおり 5%程度の賃上げ目標が提示されたが、本アンケートで具体

的な数値が示されているところとして、UA ゼンセンは 6%程度（賃金体系維持分との合計）、JAM はベア 9,000 円以上、JP 労組 5%程度（ベアと定期昇給の合計）、運輸労連 5.5%（定昇相当、産業間格差是正、物価高対策分の合計）、全印刷 3%以上の賃上げ（ベア分、昨年は 2%）などとなっている。また、「定期昇給のない雇用形態で働く社員のための「インフレ手当」の支給の要求」(JP 労組)、「国籍間の格差」是正 (JAM) といった、独自の取り組みや観点もみられた。

このほか、基幹労連では、昨年の A P 春季取

り組みですすでに2年分の回答が得られた部会（鉄鋼総合、9,000円）があることや、複合産別であることを踏まえて、それぞれの置かれた状況や取り組みを尊重し、互いの支援体制を整えて取り組むこととしたという。これにより、はじめて、「他部門の代表が（鉄鋼部門議長が造船重機部門など）違う業種別企業に経営要請をした」など、歴史的といわれる物価高への対応に関して、交渉の過程においてもさまざまな動きがみられた。

加えて、今年物価高への対応も重要であるものの、「春闘要求の大きな柱は産業格差の解消」であるとし、次年度以降も継続した要求が必要（運輸労連）とする意見もみられた。情報労連でも同様に「継続性」が示されるとともに、「高さよりも広がり意識」と波及を念頭に置いた回答がみられた。フード連合では、1)で触れた、「価格転嫁」に言及されていた。

各組織の具体的な記入内容は、表2を参照いただきたい。

表2

組織名	今年の春季生活闘争における、物価高への対応についての取り組み方針
UA ゼンセン	<ul style="list-style-type: none"> すべての組合員の生活を守り、生活向上を実感できる実質賃金の引き上げをめざす 組合員の期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるため、賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げをめざす 産業間、規模間、雇用形態間格差は正に積極的に取り組む
電機連合	賃金水準改善の要求にあたっては、「生計費」「生産性」「労働力市場」の3つの要素を総合的に勘案し、要求額を決めている。物価上昇も「生計費」の要素の中の一つであり、歴史的な物価上昇の中で、組合員の生活基盤を安定させるためにも、積極的な賃金水準改善が必要との方針で取り組みを展開してきた。
JAM	これまで取り組んできた個別賃金要求による4つの格差は正、すなわち、規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差、国籍間格差の是正に加えて、物価高によって劣化した賃金の是正ベア9000円の要求に取り組んでいる。
基幹労連	<ul style="list-style-type: none"> 2年サイクルにおける賃金改善の取り組みについては、「消費者物価」「経済成長」「相場賃金」「企業業績および財務体質」「生活実態」などについて、総合的に判断し2年分の要求を決定している 足もとの物価高を踏まえた生活の安定を図るとともに、短期的な取り組みではなく継続的な賃上げの道筋をつくりあげていく「人への投資」こそが、現場力、企業活力の発揮につながり、それがイノベーションを生み、高付加価値製品や人材の確保・定着につながる鍵として取り組む 一方、今回の環境変化に対し、物価上昇による実質賃金の低下、経済成長の鈍化、それに伴う企業業績の影響など、あらためて総合的に勘案するとともに、すでに2年分の回答が示された部会があることや、複合産別（産業、業種・業態の違い）ということもあり、それぞれのおかれた状況と取り組みを尊重し、部門（産業ごと）、部会（業種別）のまとまりのもと、互いの支援体制を整えながら取り組むこととした はじめて、他部門の代表が（鉄鋼部門議長が造船重機部門など）違う業種別企業に経営要請をしたこともその表れ。
生保労連	<p>○営業職員・内勤職員について、以下の通り取り組むこととした。</p> <p>【営業職員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①コロナ禍前の水準（収入）への早期回復をはかった上で、②コロナ禍前の水準（収入）を上回ることを最大限めざす観点から、「営業支援策の充実」と「賃金改善（月例給与・臨時給与等）」により「実質的な収入の向上」をはかる。営業支援策の充実…厳しい募集環境の下、実質的な収入の向上をはかるべく、営業支援策の充実を最重要課題として最大限の取組みを行う。 月例給与…「実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。 臨時給与…各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。 <p>【内勤職員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「組合員の生活の安定・向上」および「『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、「年間総収入の向上」に取り組む。なお、賃金改善は、月例給与・臨時給与の双方もしくはいずれかにおいて取り組む。
JP 労組	<ul style="list-style-type: none"> 3%のベースアップと2%程度の定期昇給により5%の賃上げを目指す。 また、定期昇給のない雇用形態で働く社員もおり「インフレ手当」の支給も求める。
日教組	物価上昇により逼迫している家庭があります。子どもたちの生活や学習保障への影響が懸念されます。正規職員はもとより臨時・非常勤を含めた物価上昇に対応できる賃金アップと雇用の確保が必要であるとの方針のもと、連合・公務労協と連携し取り組んでいます。
電力総連	物価上昇局面にあるなかで、組合員とその家族の生活を維持・向上させていくために月例賃金の引き上げを基本に、実質賃金の引上げ原資の獲得に取り組む。

組織名	今年の春季生活闘争における、物価高への対応についての取り組み方針
情報労連	継続的な賃金改善／高さよりも広がり意識した賃金改善
運輸労連	定昇相当 1.5%＋産業間格差（全産業平均年収より1～1.5割低い年収水準）の是正と物価高対策を加味した 4.0%＝5.5%の要求を決定し、個別労使交渉に臨んでいる。 本年は物価高への対応が注目を浴びているが、春闘要求の大きな柱は産業格差の解消だ。2023 春闘 5.5% 要求を単年に限定することなく、次年以降も継続的な要求が必要であることを訴えている。
JEC 連合	物価高は実質賃金の目減りであり、賃上げで賃金の価値を維持することは当然
フード連合	賃上げの流れをさらに強く加速するために、昨年を大幅に上回るベースアップを要求 価格転嫁を含めた、公正な取引関係の構築の実現
損保労連	・当労連では、賃金方針策定プロセスで重視している観点の1つに物価がある。 ・この観点において、昨今の物価上昇を捉え、組合員が安定的に生活を営む水準は確保できていないと判断した。 ・各加盟単組では、産別の賃金方針に基づき、物価上昇率なども踏まえながら要求水準を決定したものと理解している。
航空連合	ベアを軸とした月例賃金改善に取り組む。
JR 総連	ベア要求に物価上昇分を組み込み、あわせて「生活向上分」を組合員の声に基づき要求する。
全印刷	定期昇給は労働協約において確保していることから、ベースアップ分として3%以上の賃上げ（昨年は2%）方針を掲げている。

編注) 自動車総連、メディア労連は表1のとおりであり、表2では割愛した。

2. 運動方針における、注目テーマの位置づけ

1) 人権デューデリジェンス

2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、企業には人権尊重の責任があるということが明確化された。欧州各国ではサプライチェーンの取引先や顧客に当たる企業から人権配慮を要請される事例も見られるようになっており、ESG投資家も人権配慮を格付けに組み込むようになるなど、対応が進んでいる。日本は欧州と比べて対応が遅れていたが、2020年10月に政府が企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定・公表した。2022年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定・公表され、日本でも関心が高まっているといえる。

労働界では、金属労協のウェブサイトの人権デューデリジェンスの情報が詳しく掲載されている。この中で、「海外の一部地域における人権抑圧だけでなく、企業のバリューチェーンにおける人権侵害、外国人材に対する人権侵害も焦点となっており、これらへの対応は、まさに

労働組合の使命」とし、「ステークホルダーの参画が不可欠ですが、なかでも労働組合は、特別な役割を果たしていく必要がある」と記載されている。労働運動としても今後ますます重要なテーマの一つになるといえるだろう。

① 運動方針に掲げているかどうか

運動方針に掲げているかどうかを確認したところ、「重点的な取り組みとして掲げている」のは4組織、「重点的な取り組みとはしていないが、方針に掲げている」のは5組織であり、回答組織の半数程度が方針に掲げていた。

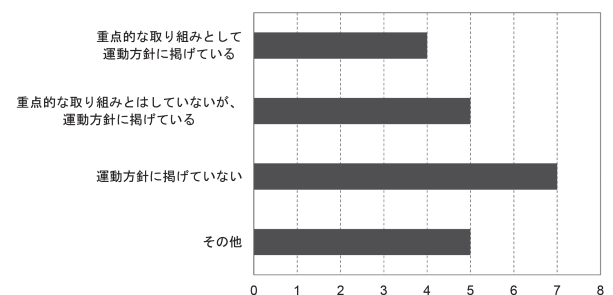


図1 「人権デューデリジェンス」の運動方針への反映（組織数）

②方針に掲げている場合の具体的な内容

「重点的な取り組みとして掲げている」という4組織は、UA ゼンセン、JP 労組、損保労連、JR 総連であった。UA ゼンセンでは、重点方針のうち「産業課題の克服に向けた取り組み」において、「カーボンニュートラルやDX、サプライチェーンを含めた人権尊重など、社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化する」としている。損保労連は、「人権尊重責任に対する社会的な情勢などに対する組合員の理解浸透を図る」「労働組合として担い得る機能の検討を深める」を挙げている。JP 労組はSDGsの

推進、JR 総連はハラスメントへの対処方針の明確化という観点から、重点的な取り組みとしている。

このほか、運動方針には掲げていないが闘争や春季取り組みをつうじて活動を進めている（電機連合、基幹労連）という組織もみられた。基幹労連では、上記でも触れた金属労協において策定した「人権D・Dにおける労働組合の対応ポイント」を活用し、理解活動を進めている、としている。

各組織の具体的な内容は、表3を参照いただきたい。

表3

組織名	「人権デューデリジェンス」について、運動方針への反映状況とその内容
UA ゼンセン	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 重点運動方針の「産業課題の克服に向けた取り組み」において、「カーボンニュートラルやDX、サプライチェーンを含めた人権尊重など、社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化する」としている。また、分野別方針においても、政策、労働条件、国際の3分野において取り組みを記載。
自動車総連	【運動方針に掲げている】 ○運動方針（項目） 「海外事業体における建設的労使関係の構築（企業行動の国際ルール遵守に向けた働きかけ）」 ・海外事業体において公正な労働条件や建設的な労使関係を実現することは、グローバルで企業価値を維持・向上し、日本の自動車産業基盤の強化、日本の組合員の雇用・労働条件の確保につながるとの認識に立ち、国外の動向を的確に把握し、国内での活動につなげる。具体的には、各国の労働法令はもとより、「ディーセントワークと経済成長」を目標に含んだ「持続可能な開発目標（SDGs）」や「人権デューデリジェンス」に関する動向、中長期的な国際労働運動の動き、交易環境の変化などについて情報収集し、企業行動の国際ルールの遵守に向けた労使対話を推進する。
電機連合	【その他】運動方針ではなく闘争方針に掲げている 労働組合は、企業のステークホルダーとして「人権デュー・デリジェンス」への理解を深め、労使協議等を通じて、企業が実施する「人権デュー・デリジェンス」のプロセスへの参画を働きかけることとしている。
基幹労連	【その他】 ・今年春季取り組みで、金属労協において策定した「人権D・Dにおける労働組合の対応ポイント」を活用し、理解活動を進めている。 ・年2回程度開催する業種別労使懇談会の中での論議テーマとしても意見交換を行っている段階。 ・並行して、10年先を見据え、産業・労働政策中期ビジョンの中で取り扱うこととしており、現在PTで整理中。そのもとで、来期の運動方針に掲げる。
生保労連	【その他】 現在、次年度の運動方針を検討しており、春闘の「基本方針」の中で記載できるように検討している。
JP 労組	【重点的な取り組みとして運動方針に掲げている】 間接的だが「SDGsの推進に積極的に取り組み、JP 労組運動の評価を高め、社会全体への発信力や影響力の向上につなげることも『真に組合員の幸せの実現』に向けた原動力とする」との方針を掲げている。
日教組	【その他】 日教組では「日教組人権教育指針」を策定しており、国連子どもの権利条約の理念の実現と、日教組人権指針をもとに、教職員自ら内なる差別意識にむきあい人権意識を深めていくことを方針としています。今、世界的に人権デューデリエンスが求められる中、子どもの人権が守られること、そして子ども自身が自らの権利としての人権を正しく知りそして行使することが重要であり、子どもにかかわる教職員の人権意識が重要であるととらえています。
電力総連	【運動方針に掲げている】 人権が尊重される社会の実現に向けた取り組みは、性的思考・性自認にかかわらず、連合が作成したガイドライン等を活用し、差別禁止やハラスメント防止など職場環境の改善に向け、各級機関と連携し展開する。
JEC 連合	【その他】 持続可能な開発目標（SDGs）を意識した運動方針を策定している。

組織名	「人権デューデリジェンス」について、運動方針への反映状況とその内容
損保労連	【重点的な取り組みとして運動方針に掲げている】 ・人権尊重責任に対する社会的な情勢などに対する組合員の理解浸透を図る。 ・労働組合として担い得る機能の検討を深める。
JR 総連	【重点的な取り組みとして運動方針に掲げている】 ハラスメント行為を確認した場合の対処方針を明確にする。
メディア労連	【運動方針に掲げている】 委託元企業の働き方改革によってグループ内受託企業に“しわ寄せ”が生じていないかなど、各組織は長時間労働の是正に向け、業務量や総労働時間について点検する。

③本テーマについて、とくに課題と感ずること

人権デューデリジェンスは、企業活動における人権侵害を撲滅する手段であることから、労使間、経営者団体との連携などの観点からの回答が多くみられた。また、現時点では、まずは認識の共有をはかることが重要とし具体的な取り組みは今後の課題とするところが大半であった。具体的な取り組みを紹介すると、UAゼンセンでは、昨年12月に「サプライチェーン等における企業の人権尊重の推進に向けたUAゼンセンの取り組みについて」を確認し、2023労働条件闘争方針においても「CSRに関する取り組み」の中で「人権デューデリジェンスの体制整備の推進」を掲げ、まずはこの取り組みの重要性を多くの労使間で認識共有することから始めたい、としている。また、他組織では、取り組みの具体的な案件として、ハラスメント対策の観点から課題として挙げる組織も複数みられた。

さらに、「労働者は人権DDの被害者にも加害者にもなりうる特別なステークホルダーである。救済の点で、労働組合の関与がその実効性を高めることになると考える」(JAM)という、労働組合の役割に言及する回答もみられた。

情報労連からは「組合運動そのものが人権DDの取り組み」という回答であった。昨年の弊誌「産別トップに聞く」の特集では、寄稿テーマの一つにSDGsを設定した。この特集においても、多くの組織から、「労働運動が以前から取り組んできたことは、“SDGs”とは表現し

ていなかったものの、SDGsと親和性が高いものである」という趣旨の内容がみられた。こちらもあわせて参照いただければ幸いである。

2) リスキリング

2020年のダボス会議において、「リスキリング革命 (Reskilling Revolution)」が発表され、日本では岸田総理の所信表明演説(2022年10月3日)においてリスキリングへの言及がなされた。政府の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(令和4年6月7日閣議決定)のうち、早期に実施が必要な総合経済対策に反映すべき重点事項の一つとして、「人への投資と分配(労働移動円滑化、リスキリング、構造的な賃金引上げ)」も含まれるなど、政府の動きにも注目される。

2023年4月には「新しい資本主義」の実現には労働市場改革が不可欠だとして、政府による方向性を示した原案が公表された。この中で、リスキリング=学び直しについて、「労働者がみずからの意思で取り組みやすくするため、財政支援の給付を個人への比重を高める」「仕事の難易度に応じた職務給の制度を日本に適合する形で広げていくために各企業の参考になる先事例などを示す」ことなどが盛り込まれた。今年6月までには労働市場改革の指針を策定するとしており、労働界の対応の重要性が一層高まると考えられる。

①運動方針に掲げているかどうか

このテーマについては、「運動方針に掲げていない」組織が11組織と半数以上であった。

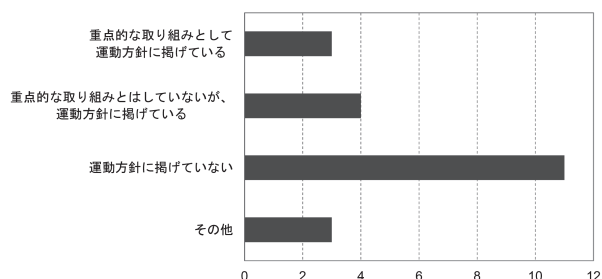


図2 「リスキリング」の運動方針への反映（組織数）

②具体的な内容

重点的な取り組みに掲げている組織は3組織（UAゼンセン、損保労連、航空連合）である。UAゼンセンでは、「リスキリング」という言葉を用いてはいないものの、「産業構造転換や働き方の変化」「カーボンニュートラルやDXなど社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化」といった内容を重点方針に掲げている。損保労連は、「環境変化を踏まえた能力開発・学び直しに関する課題の把握」と「政策面のブラッシュアップも含めた課題解消に向けた取り組み

み」を挙げている。航空連合では、「働き方・生産体制などの工夫・見直し」の観点からの手段の選択、人材育成について労使で検討するとしている。

このほかの組織についても紹介したい。自動車総連では、公正な移行の観点から、必要な法整備や支援の検討をおこなうこととし、アクションプランとして、国内雇用の維持・拡大、リカレント教育・雇用移動等を含めた施策の検討と推進を挙げている。また、電機連合では、「運動方針ではなく闘争方針に掲げている」とし、今次闘争において「一人ひとりのキャリア形成支援」として、①必要なスキルの明確化および教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議を行うこと、②キャリア開発に資する制度の導入および環境の整備を挙げている。その他の組織では、人への投資・職員・社員のスキルやキャリアアップのための施策として研修の充実等の観点で方針に掲げているところも複数みられる。

各組織の具体的な記入内容は、表4を参照いただきたい。

表4

組織名	「リスキリング」について、運動方針への反映状況とその内容
UAゼンセン	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 リスキリングという言葉は使用していないが、「産業構造転換や働き方の変化」「カーボンニュートラルやDXなど社会や産業の変化をとらえた取り組みを強化」といった内容は重点方針に掲げている。
自動車総連	【方針に掲げている】 ○運動方針（項目） 「国内産業の基盤維持・強化に向けた取り組み」 ・国内事業の基盤を維持・強化していく中小企業の取り組みを後押しすべく、雇用の維持創出に資する設備投資や新技術への試験研究投資をさらに促進するとともに、第4次産業革命・CASEなどの進展、また、カーボンニュートラルへの対応が、雇用・処遇などの面で働く者の不利益とならない「公正な移行」を実現するために必要な法整備や支援を検討し求める。 ○アクションプラン ・国内雇用の維持・拡大とリカレント教育・雇用移動等を含めた施策の検討と推進。
電機連合	【その他】運動方針ではなく、闘争方針に掲げている 今次闘争の中で、「一人ひとりのキャリア形成支援」として、下記2点に取り組むこととしている。 ①事業の方向性を示し、組織内や個人に必要なスキルを明確にさせたうえで、そのスキル習得を目的としたリスキリングを含む教育訓練機会の確保・充実に向け労使協議を行う ②キャリア開発に資する制度（休暇・休職制度、短時間・短日勤務や金銭的支援など）の導入および活用できる環境の整備を行う。制度が導入されている場合においても利用実態をふまえ、あらためて協議を行う。
基幹労連	【その他】 これからの課題。むしろ、基幹労連に関わる各産業は、高技能長期能力蓄積型産業として、技能技術の伝承、さらなる向上が常の課題であり、DXやC/Nへの対応の中でも重要な課題として捉えている。そのもとで、公正な移行という観点も含め、どのような課題があり、どのように対処していくことがベストなのかを精査していきたい。

組織名	「リスクリング」について、運動方針への反映状況とその内容
生保労連	【方針に掲げている】 ・運動方針において、「リスクリング」について情報提供・情報交換を行うこととしている。 ・春闘の「基本方針」において、リスクリングの視点も含め、組合員の能力開発・キャリア形成支援に向けた環境整備を求めることとしている。 ・現在、次年度の運動方針を検討しており、春闘の「基本方針」の中で記載できるように検討している。
JP 労組	【方針に掲げている】 ・人への投資として各種研修の拡充を求めている。 ・生産性向上に向けて、DX などイノベーションへの積極的な投資を行うよう求めている。
日教組	【その他】 教育公務員はもともと教育公務員特例法の 21 条・22 条に研修や研修機会について規定があるが、昨今の長時間労働で十分な時間や機会が保障されているとはいいがたい状況にある。条文通りの研修が保障されるよう、各種要請等でとりくんでいる。
損保労連	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 ・環境変化を踏まえた能力開発・学び直しに関する課題の把握 ・政策面のブラッシュアップも含めた課題解消に向けた取り組み
航空連合	【重点的な取り組みとして方針に掲げている】 「働き方・生産体制などの工夫・見直し」の観点で、実現可能な省力化、省人化を進めるためには、自動化や働き方の見直しなど、どのような手段を選択すべきか、また、リスクリングやマルチスキル化など、どのように人材育成をおこなうべきかについて労使で検討する。
メディア労連	【方針に掲げている】 職員・社員のスキルアップ、キャリアアップにつながる施策として、研修メニューのさらなる充実や休職制度の整備などを求めている。

③本テーマについて、とくに課題と感ずること

方針に掲げている組織は多くないものの、課題については 10 組織と半数程度の組織から回答があり、関心の高さがうかがわれた。

たとえば、政府の企業を超えた労働移動の考え方や、経営側の主張する安易な労働移動に対して、反対ないし慎重な意見が複数みられた。また、そもそも「リスクリング」の定義や目的・取り組み主体などの考え方への認識が十分にそろっていないということを課題とする意見もあった。このほか、リスクリングに関して労働組合が重視する観点として、「働く者の能力向上」「企業の生産性向上」「社内人材教育」などが挙げられていた。キャリア形成の観点からも、「事業の方向性や働き方が大きく変わる中で、個人のキャリア感の多様化とも相まって、キャリア形成のオーナーシップが企業から従業員へとシフトしてきている」と指摘し、「この流れの中で、従業員が希望するキャリアを実現していくことは重要であるが、やみくもに従業員にリスクリングを求めるのではなく、まずは、企業が事業

戦略において求められるスキル等を明確にしたうえで、組織（上司）と従業員のコミュニケーションを深めながら、キャリア形成支援を行う必要がある」という課題意識もよせられている。

また、「雇用確保における重要な要素であり、与えられるだけでなく労働者自らが自発的に知識やスキルを得ようとする意志」など、労働者の立場からの課題感もみられた。

3) Well-being(ウェルビーイング)

「ウェルビーイング」は、身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを指す。1946 年に世界保健機関（WHO）が設立された際、このことばが初めて登場した。もともと医療や福祉の分野で使われてきた言葉であるが、昨今、ビジネス等の場面でも注目されていることから、今回のアンケートでうかがうこととした。

① 運動方針に掲げているかどうか

このテーマについて、「運動方針に掲げている」組織が 12 組織と半数以上になっている。

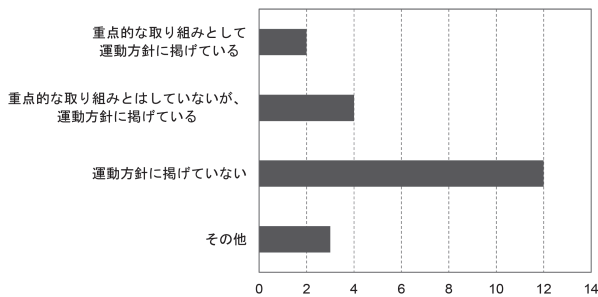


図3 「Well-being (ウェルビーイング)」の運動方針への反映 (組織数)

②「運動方針に掲げている」場合の具体的な内容

重点的な取り組みとして掲げているのは、自動車総連と損保労連の2組織であった。自動車総連では、「安全衛生の取り組み」「総労働時間短縮に関する取り組み」、損保労連では、「メンタルヘルスやハラスメント等に関する情報提供などを通じた単組活動支援」の観点から、それぞれ運動方針に掲げられている。

このほか、「重点的な取り組みとはしていないが、運動方針に掲げている」とした組織も4組織みられ、「社員のエンゲージメント向上」「職場の『上意下達文化』改革」(JP労組)、「子どものWell-beingの保証」「教職員が心身ともに疲弊している現状の改善が、子ども・教職員のWell-beingにつながる」(日教組)などがみられた。このほか、電力総連は「時間外労働の上限規制や勤務間インターバルの確保、各種ガイドラインなどの労働諸法令に適切に対応することはもとより、テレワーク時を含めた心身の健康障害の未然防止に向け取り組む」「総実労働時間の短縮など仕事と私生活の調査がはかられる環境整備、育児・介護・治療といったライフ

イベントに応じた多様な働き方やテレワーク等の柔軟な働き方の実現に取り組む」という内容であった。

③本テーマについて、とくに課題と感ずること

「ウェルビーイング」は、運動の様々な領域に関連するテーマといえる。UAゼンセンでは、「労働条件、安全衛生、仕事と家庭の両立など、ウェルビーイングに関わる多くのことが運動に関わっており、この言葉や概念をどう運動項目の一つとして整理すべきかの検討が必要」とし、自動車総連からも「心身の健康、WLBなどの複合的な取り組みを進めることで、ディセメントワーク、ウェルビーイングにつなげる必要がある」という課題意識が聞かれた。また、JAMからは「ゆとり、豊かさを追求する運動を今後も強化したい」という内容がみられた。ウェルビーイングの重要性については論をまたないが、「ウェルビーイングを目指す」ということが、労働運動の中でどのように位置づけられて展開されていくのか、これからの動きを注視したい。

このほか、具体的な項目として、リモートワーク拡大に伴う職場でのコミュニケーション不足、カスタマーハラスメントへの対応、安心して働ける職場づくりと福利厚生の実、共済制度の実、コロナ禍で失われた組合員の相互交流の活性化、ボランティア活動などを通じた社会とのつながりの深化、などの観点からの課題意識もみられた。

3. 組織トップとして大切にしていること

「大切にしていること」は、様々な観点が想定されるが、編集部からはどのような観点を限定せず、自由にご回答いただいた。

アンケートでは、産業を守り発展させていく

ことや、関連する産業で働く人々の幸せを追求するという観点はもちろんのこと、運動の進め方、組織運営などの観点からの回答が多くみられた。運動の進め方や組織運営にかんして、「対

話活動」を大切にすることという事挙げる組織が複数みられたほか、現場主義、職場重視を挙げる組織もあった（日教組、航空連合、JR 総連）。このほか、現代が社会や時代の転換期にあることをとらえ、従来にとられない新しい行動様式やチャレンジ、大胆な挑戦をしていくという意見もみられた（電機連合、生保労連、航空連

合など）。

さらに、産業のみならず社会をどうよくするかという、労働組合の社会的役割という視点（損保労連、JEC 連合）、産別トップとして問題を社会に発信していく役割（運輸労連）なども注目される。詳細は、表5を参照いただきたい。

表5

組織名	産別組織のトップとして大切にしていること
UA ゼンセン	<ul style="list-style-type: none"> ・2025中期ビジョンを軸に運動の一体感を醸成しつつ、産業・業種の多様性を活かすことによって産別組織としての総合力を高める。 ・組織拡大と組織強化の両輪をしっかりと回し、産業政策と労働条件交渉によって公正労働基準を実現することが産別組織の存在意義。そのために産別本部、産業別部門、都道府県支部、加盟組合の連携強化を更に進めていく。 ・パートタイマーなど多様な組合員の声を更に運動に活かしていくための方策を検討中、男女共同参画推進にも繋がる課題であり、しっかり議論し運動展開できるようにしたい。
自動車総連	<ul style="list-style-type: none"> ・運動を支えてくれている仲間達への感謝の気持ち。 ・運動推進にあたりコミュニケーションを重ねお互いを理解し合うこと。 ・課題解決、働く者にとってのメリットを提供し続けるためのチームワークと実行力。
電機連合	時代の転換期に、従来のやり方に捉われない新しい行動様式を創造＝作り上げていくこと
JAM	<ul style="list-style-type: none"> ・政権交代可能な政治体制を早期に実現させる。 ・JAMの組織変革を実現し、組織拡大に向けて大きく舵を切っていく。 ・今後、少なくとも5年間は2%程度のベアを連続して実現させる。 ・気候変動と断固として戦う姿勢を明確にする。 ・歴然として存在している4つの格差是正に取り組む。
基幹労連	<ul style="list-style-type: none"> ・大変革期・新たな時代の中でも、鉄鋼、非鉄という素材、建設、造船、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報・物流産業は、これからも必要とされる産業。 ・そのもとで、ものづくりの産業は、業種・業態を問わず、人材確保・定着・育成が重要課題となっている。 ・今次 AP23 春季取り組みでも掲げているが、上述の課題対処のためにも賃金含めた労働諸条件改善や働く環境整備も重要となる。 ・コロナ禍で投げかけられた、新たな働き方や新生活様式への転換のもとで、WLBの実現、多様な人材の活用・D&Iなど、労使で課題認識を共有して取り組む。 ・いかなる環境変化があろうとも、ど真ん中に人を据え、働く仲間の安全と健康を第一義として、組合員とその家族の幸せを追求し続ける。
生保労連	・社会的な変容が進むものと想定される中、これまでの延長線上の対応ではなく、変化を恐れずに一層のチャレンジを続けていきたい。
JP 労組	<ul style="list-style-type: none"> ・時代の変化（労働力不足や労働力の流動化など）を敏感に捉えて、対策を練る。 ・新たな事業やサービスへのチャレンジに向けて、組合員に意識改革を訴える。
日教組	学校の働き方改革だけではなく、子どもの権利とゆたかな学びが保障される学校にしていくことが日教組の使命であると思っています。現在、小学校・中学校・高校・特別支援学校で全国に約3万6千校がありますが、子どもや保護者の個性と地域の特性により本当に千差万別です。だからこそ、当たり前のことですが、現場状況について常にアンテナを高く掲げたいと思っています。この間、新型コロナウイルス感染症の影響で困難な状況が続きましたが、極力、現場組合員の対話を重ねることを意識しています。現場主義こそ、私が一番大切にしていることです。
電力総連	<ul style="list-style-type: none"> ・現場で働く人たちが、安全に作業が出来、その働きの価値に見合う処遇・労働条件を作っていくこと。 ・地域独占から、自由化の時代に入り、競争も激化しているが、一度災害が発生すれば、全国の仲間が一堂に会し復旧に当たる。そのため、電気事業を支える者の誇りと一体感を醸成していくこと。
情報労連	人材の確保・育成
運輸労連	ワンクリックで欲しいモノが手に入る時代に入っている。この生活を支えているのがトラック運輸産業だとの自負も持っている。ただ、物流を利用する皆さんのなかで、トラック運輸産業の実態を正確に掴んでいる人はどの位いるのだろうか？トラック運輸産業は人財不足と2024年からの働き方改革によって現下の輸送体制の維持が難しくなるともいわれている。私の使命は、トラック運輸産業の実態を物流を利用する皆様に正確に伝えることだ。物流を止めないためにはトラック人財を集めることが必要であり、賃金労働条件の改善が必須であることをトラック運輸産業で働く者の立場より発信することが私の使命であると考えている。

組織名	産別組織のトップとして大切にしていること
JEC 連合	労働組合の社会的役割と責任を常に考え、すべての働く仲間の立場にたった運動を展開する（基本理念）
フード連合	産別労働運動を通じて、食品関連産業及び、食品関連産業労働者の社会的地位向上をめざす そのために、組織の強化・拡大をすすめる
損保労連	・環境変化のスピードや大きさが増しているなかで、必要以上に気を取られ近視眼的になるのではなく、中長期的な 目線で課題と真摯に向き合うこと。 ・産別労働組合の社会性を踏まえ、産業はもとより、社会全体をどう良くするのか、どうアプローチするのかとい うことに常に意識を向けること。
航空連合	「職場原点」、「大胆な運動の推進」、「運動の変革への挑戦」
JR 総連	職場の第一線で働く組合員の現実を正しくつかみだすこと
メディア労連	今年度、メディア労連が年間方針の中で謳ったキーワードは、“原点回帰”だ。テレビや映画などの産業が苦しい状 況になりつつある今こそ、希薄になった労連内のヨコのつながりをもう一度取り戻し、労働組合の原点とも言える「雇 用」や「処遇」を守ることができる組織体にしていかなければならない、と考えている。
全印刷	和を以て貴しとなす 自組織が安全な領域にいるのか俯瞰的な視点で確認しつつ、過去の成功体験だけに拘らず先見性を以て、これから どう進むべきか理論的に考え決断することが重要であると考えているが、率直に相談できる人間関係を築いておくこと が肝要だと思います。 そのうえで、全印刷に加盟する組合員の幸せへと繋げていくこと、それと猶予があれば組織の外側にいる人へと波 及させていかなければならないと考えています。

参考資料

- ・連合 プレスリリース
第3回回答集計（2023年4月3日集計・4月5日公表）
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no3.pdf?1681
- ・外務省「ビジネスと人権」ポータルサイト
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>
- ・金属労協（人権デュー・ディリジェンス関連資料）
「責任ある企業行動で明日を拓く—人権デュー・ディリジェンスってなに？」
<https://www.jcmetal.jp/news/kokusai/du-diligence/du-diligence-shiryu/29212/>
- ・「産別トップに聞く：運動・産業を取り巻く現状と今後の展望—コロナ禍の運動、SDGs、中長期の展望」
『Int' lecowk—国際経済労働研究』1119号（2022年4月号）
- ・内閣府「『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』の実施についての総合経済対策の重点事項（案）」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai10/shiryu2.pdf
- ・NHK「リスクリングは個人への給付に比重を政府の労働市場改革原案」
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230412/k10014035681000.html>
- ・日経ビジネス（2022.2.8）
「ウェルビーイングとは？ 社員を幸せにする組織はどうつくるのか」
<https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00081/010500305/>