

2022

Vol.77 No.4

04

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1119号

紹介と批評

『労働組合の基礎―働く人の未来をつくる』

(仁田道夫・中村圭介・野川忍編)

松山大学経済学部 准教授 西村 健

特集

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

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟	会長	松浦	昭彦
全日本自動車産業労働組合総連合会	会長	金子	晃浩
全日本自治団体労働組合	中央執行委員長	川本	淳
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会	中央執行委員長	神保	政史
JAM	会長	安河内	賢弘
日本基幹産業労働組合連合会	中央執行委員長	神田	健一
日本郵政グループ労働組合	中央執行委員長	石川	幸徳
全国生命保険労働組合連合会	中央執行委員長	松岡	衛
全国電力関連産業労働組合総連合	会長	坂田	幸治
情報産業労働組合連合会	中央執行委員長	安藤	京一
全日本運輸産業労働組合連合会	中央執行委員長	難波	淳介
日本化学エネルギー産業労働組合連合会	会長	酒向	清
日本食品関連産業労働組合総連合会	会長	伊藤	敏行
損害保険労働組合連合会	中央執行委員長	境田	道正

CONTENTS

Page

特集：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

地球儀 (2)

傭兵に依存する戦争

本山 美彦

特集：産別トップに聞く (3)

運動・産業を取り巻く現状今後の展望

- 松浦 昭彦(UAゼンセン 会長)
- 金子 晃浩(自動車総連 会長)
- 川本 淳(自治労 中央執行委員長)
- 神保 政史(電機連合 中央執行委員長)
- 安河内 賢弘(JAM 会長)
- 神田 健一(基幹労連 中央執行委員長)
- 石川 幸徳(JP労組 中央執行委員長)
- 松岡 衛(生保労連 中央執行委員長)
- 坂田 幸治(電力総連 会長)
- 安藤 京一(情報労連 中央執行委員長)
- 難波 淳介(運輸労連 中央執行委員長)
- 酒向 清(JEC連合 会長)
- 伊藤 敏行(フード連合 会長)
- 境田 道正(損保労連 中央執行委員長)

紹介と批評 (32)

仁田道夫・中村圭介・野川忍編

『労働組合の基礎—働く人の未来をつくる』

西村 健

労働批評(第14回) (34)

篠田 徹

リサーチファイル (37)

第24回：大阪(5)

本田 一成

論壇ナビ2022 (40)

第4回：与党に対抗できる野党

松浦 司

主要経済労働統計 (41)

Project News (42)

ON・I・ON2公開講座 SRC研修コースのご案内 (43)

地球儀



傭兵に依存する戦争

混沌とした巨大な世界空間の中から私たちが得ることのできる情報は、ケシ粒のように小さく、多くの場合、正確さにも欠ける。そのため、物事を軽々に断定的に判断することだけは控えたい。ウクライナで侵攻している痛ましい事態を受けとめる心構えにもそのことが言える。

ロシアも、ウクライナも、外国人の義勇兵を募っている。しかし、自国民以外の軍人に報酬を払って軍事行動に就かせることは、国連の「傭兵禁止条項」に抵触する恐れなしとは言いきれない。ウクライナの惨状を救う義務が私たちにはあるが、戦時下では不法行為が多用されるという悲しい現実から目を逸らしてはならない。

「傭兵の募集、使用、資金供与及び訓練を禁止する条約」が1989年12月4日に国際連合総会で採択された。しかし、現在に至るまで、米ソ両国はこの条約を批准していない。ウクライナ、ポーランド、ベラルーシは1990年に批准している。

どのような法律にも抜け道がある。この条約には、主権国家ではない民間軍事会社は対象外になっている。ウクライナには数多くの欧米の巨大軍事会社が従業員を派遣している。民間軍事会社は、1980年代末期から1990年代にかけて誕生し、2000年代の「対テロ戦争」で急成長した。これら会社に帰属する人たちがウクライナの前線の軍機業務に携わっている。その数は1万人を超えるという情報もある。

各国に向けての見事で精緻なゼレンスキー大統領の演説のスピーチライターには米国のPR会社の関与があるとも言われている。ウクライナ政府は3年前からこの会社と契約していたらしい。

(所長・本山 美彦)

特 集

Searchlight 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

本誌では、例年4月号において、「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」を企画しており、主要産別組織の会長、委員長の方々に同一テーマで寄稿していただいている。先行きの見通しづらい状況が続く中、各産業を取り巻く状況や、産別組織としての課題認識や展望等について広く発信することで、働く人々が今後を展望し得る一歩につなげたいという意図で企画している。また、主要産別組織をまとめて紹介することにより、個別の産業だけではなく、さまざまな産業から、かつ労働者の視点によって、日本全体の課題や展望を見出すことが可能になると考えられる。さまざまな産業が誌面で結集するということも、大きな意義があるといえるだろう。

寄稿いただいた方は、UAゼンセン・松浦昭彦会長、自動車総連・金子晃浩会長、自治労・川本淳中央執行委員長、電機連合・神保政史中央執行委員長、JAM・安河内賢弘会長、基幹労連・神田健一中央執行委員長、JP労組・石川幸徳中央執行委員長、生保労連・松岡衛中央執行委員長、電力総連・坂田幸治会長、情報労連・安藤京一中央執行委員長※、運輸労連・難波淳介中央執行委員長、JEC連合・酒向清会長、フード連合・伊藤敏行会長、損保労連・境田道正中央執行委員長である（組織規模順）。※毎年、インタビューも行っており、今年は情報労連にインタビューさせていただいている。

テーマは、以下の3点であり、すべての産別組織に共通のテーマとしている。

1. コロナ禍における労働運動

- ・コロナ禍が貴組織や産業に与える影響や課題
- ・コロナ禍において前進した取り組みや展望 など

2. SDGs に関する取り組み

- ・運動方針等にSDGs をどのように位置づけているか
- ・実践するにあたっての課題、今後の位置づけや取り組み方の展望 など

3. 今後の運動の展望

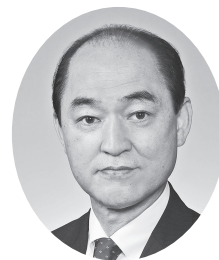
中長期的な運動方針において、特に重要と考える点や課題は何か。

2019年末以降、世界中で拡大した新型コロナウイルス感染症は、私たちの働き方や生活全般を大きく変え、労働運動のあり方にも強く影響を与えている。ウィズ・ポストコロナの運動の方向性や展望を発信していくことは引き続き重要といえ、昨年から継続してテーマの一つとした。SDGs（持続可能な開発目標）については、世界の大きな潮流であることに加え、日本の労働運動においても、連合が運動方針に掲げるなど、今後、労働組合がそのアクターとしてよりかわりを深めていくことになると思われるため、今回初めてテーマとして取り上げることとした。

本企画にご協力いただいた皆様に、感謝申し上げます。

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン)

会 長 松浦 昭彦



1. UAゼンセンについて

UAゼンセンは繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品（製造・外食・ケータリング）、流通（スーパー・百貨店・専門店）、印刷、ホテル・レジャー、運輸、医療・介護・福祉、派遣・業務請負、生活サービスなど、多様な産業・業種をカバーしている。

加盟組合数は約 2,300 組合、組合員は約 185 万人である。前述のように、多様な産業・業種を網羅する複合型産別であり、ほかにもいくつかの多様性を併せ持っている。一つは働き方の多様性であり、約 6 割の組合員がパート・有期契約・派遣など正社員以外の働き方で働いている。また、組合規模も多様であり、加盟組合の約 6 割が 300 人未満のいわゆる中小労組である。更には、毎年新たな労組を結成している産別の特徴として、組合組織・活動の成熟度にも多様性がある。

こうした現状を踏まえ、「製造」「流通」「サービス」の 3 つの括りで産業別部門を設置し、産業政策の企画立案や公正労働基準づくりを進め、一方で中小労組や成熟度の低い労組を支援し、地域活動を充実させる 47 の都道府県支部にも専従者を配置し運動を進めている。

2. コロナ禍における各産業への影響と課題

新型コロナウイルス感染症は UAゼンセンの各産業に大きな影響を及ぼしている。昨年秋から年末にかけて感染者数が低位に推移し、様々な国内消費活動が回復してきていたが、年明け以降のオミクロン株の急速な拡大によりまん延防止等重点措置が多く地域で発せられ、再度観光需要は減少し、外食・居酒屋関係も営業時間短縮などの影

響を強く受けた。また、海外からの旅行者はこの間ずっと低迷したままであり、インバウンド消費はほぼ 0 の状態が続いている。

UAゼンセンはコロナ禍において雇用調整助成金や各種支援金の充実、いわゆるエッセンシャルワーカーへの様々な配慮など政府・行政に要請活動を行ってきた。今回のオミクロン株感染拡大においても政府・行政への要請活動を実施し、雇用調整助成金の特例措置延長などの実現に繋げており、こうした活動は加盟組合労使に一定の評価を頂いているものと認識している。

しかしながら、私たちが望むのは一刻も早いコロナ禍からの脱却であり、ワクチン・治療薬がしっかりと安定的に供給され、医療機関のひっ迫もなく、基本的な感染対策を行いつつ日常消費生活を取り戻す「ウィズコロナ」「ポストコロナ」社会の実現である。私は、そのために必要な施策の一つとして、「安全に会食を楽しむ工夫」としてのマスク会食も是非国民全体に広める必要があると考えている。これまで政府にこの点を要請し、今回のオミクロン株感染拡大局面ではマスク会食の徹底という言葉も使われはしたが、残念ながら実施している国民はごく一部にとどまっている。

本年はコロナ禍からの出口を模索する年になる。「コロナ禍からの復興元年」として、何より重要なのは国内消費がしっかりと回復することであり、そのためには消費を支える賃上げが広く実施され、コロナ禍で仕事を失った方々が再び職場に戻れるようにしていかなければならない。

3. コロナ禍における労働運動

UAゼンセンでは昨年 9 月の定期大会について、

47 都道府県の会場をリモートでつなぐ形で実施し、本年 1 月の中央委員会は構成員個々人のリモート参加形式で行った。集合形式で開催できなかったことは大変残念であったが、回数を重ねる中で主催者側も参加者もスムーズな対応ができるようになってきたと感じている。

中央執行委員会はその時々状況に合わせてリアルとリモートを使い分けてきたが、リアル開催においてもリモート参加を可能とした。今後に向けては、大会・中央委員会は多くの加盟組合が一同に集まる臨場感を大切にしつつ、中央執行委員会については出席率向上に向けたリモート参加の可能性など、検討をしていきたい。

危惧してきたとおり、コロナ禍の長期化に伴い合理化案件は一定程度増加し、残念ながら企業閉鎖、事業所閉鎖などの案件も通常期より増加した。しかしながら、雇用調整助成金の活用による休業対応や各種支援金の活用、産業雇用安定センターを活用した出向マッチングなどにより、合理化による退職者は相当程度抑えることができたと認識している。発生した合理化については、コロナ禍にあっても本部・部門・都道府県支部が当該組合と連携し、きちんと対応を進めてきたところである。

コロナ禍で加盟組合の職場では様々な悩みや課題が増大している。産別としてサポートし、共通の課題については政策対応等を進めてきた。特に流通・サービス業においてはコロナ禍におけるカスタマーハラスメント（悪質クレーム）の増加が見られ、国会議員を集めたシンポジウムや社会的啓発に向けたマスコミ対策などを進めてきた。この度、厚生労働省においてカスタマーハラスメント対策に向けた企業向けマニュアルが策定されたことも、こうした活動の成果と考えている。

4. SDGsに関する取り組み

SDGsは国際社会が一致して取り組む課題であり、日本も政労使を含む社会全体で取り組んでいかねばならないが、労働組合に深く関わる開発目標については、ほとんどが既に取り組んでいる内容であることから、運動方針において特にSDGsと結び付けた表現は行っていない。例えば、国際活動の分野では、グローバルサプライチェーンにおけるディーセントワークの実現について国際産

業別組織と連携して活動を進めている他、社会貢献活動として、各種N G Oと連携した国際支援活動を展開している。また、「ワーカーズキャピタル責任投資」の観点から、取引金融機関および保有金融商品のE S Gスコア分析を実施している。

今後は地球環境問題に関して、カーボンニュートラルへの対応など産業・企業活動に多大な影響を及ぼす新たな課題について研究し、「公正な移行」の実現に向けた産業政策や雇用労働政策につなげていかねばならないと認識している。

5. 今後の運動の展望

UAゼンセンは「中期ビジョン」において、2025 年に向けて私たちが目指す社会を「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」とした。そしてその実現に向けて「良質な雇用」「魅力ある産業」「生活の安心」「持続可能な地域社会」の 4 つの側面で挑戦を展開してきている。

根底にある最も重要な課題認識は日本の人口構成の急激な変化である。急減する現役世代が増加する高齢者世代を支え、同時に安心して子育てができる持続可能な社会を構築するには、国や地域、経済界、労働組合、学識、各種団体などが共通の危機意識をもち、それぞれが必要な役割を果たすことが求められる。

相対的な生産性の低さが指摘される第三次産業や中小企業を含め、賃金・処遇・教育など「人への投資」を起点に抜本的な生産性向上を実現し、仕事と生活の両立ができる働き方の改革と産業・企業の持続可能な発展を両立させなければならない。そして同時に、医療・介護・子育ての不安を解消し、これを担保する財源の在り方を抜本的に見直す社会保障改革が必要である。

こうした課題認識はコロナ禍を経ても変わるものではない。コロナを乗り越え、「2025 中期ビジョン」の実現に向けた活動を、加盟組合とともに今後も一歩一歩着実に展開していきたい。

全日本自動車産業労働組合総連合会 (自動車総連)

会 長 金子 晃浩



1. 現状認識・コロナ禍における労働運動

現在の自動車産業は、CASE (「C=コネクテッド(つながる)」「A=オートノマス(自動運転)」「S=シェアリング(共有)」「E=エレクトリシティー(電動化)」)やMaaS (「Mobility as a Service (移動のサービス化)」)、更にはカーボンニュートラルの実現に向けた取り組み、そしてその根底にある第4次産業革命と言われる大きな荒波が押し寄せてきており、将来を左右する非常に大きな変革期を迎えている。

そうした中、欧米諸国や中国による覇権争いが繰り広げられており、各国が過度な自国主義や保護貿易政策を打ち出すなど、これまでのやり方では通用しづらくなってきている大変厳しい競争環境に晒されている。

グローバル化がますます進み競争環境が激化していく中、これからも環境・技術面においても世界をリードし続ける魅力のある自動車産業とするためには、ただ単に産業内のことに終始してはいけなさと考えている。活動の居を置く日本、そして各地域、そこに集う仲間たち、それぞれの魅力を高めていく必要がある。

また足元では、新型コロナウイルス感染症が社会に与えた影響は大きく、この後のウィズコロナ、アフターコロナを見据えた我々の働き方、更には生活様式そのものの見直しをも迫られている状況だと言える。その最たるものの一つとしては、Webを活用した非接触型の新しいコミュニケーション手法が挙げられる。この導入のきっかけは、止むに止まれず急遽対応せざるを得なかったためではあったが、今後の労働運動そのものを進化させるためには、更なる「デジタル化による業務の効率化」は欠かせないものと考えている。

2. 今後の運動の展望 (目指すべき方向性)

こうした環境が目まぐるしく変化していく中、自動車総連は本年、結成50周年を迎える。この節目にあたり、今後の10年を見据えつつ、自動

車総連としての運動がどうあるべきなのかについて論議を重ね、まず“目指すべき方向性”を以下5つの観点にとりまとめた。

◆「日本の魅力を高める」

日本は超少子高齢化と同時に人口減少が進行する中、長らく経済が低迷している一方、世界経済は拡大傾向にあり、市場のグローバル化がますます進むことで日本の相対的な優位性は低下傾向にある。

各国から信頼され影響力を行使できる日本のステータスを維持していくために、政労使それぞれの立場から国内外に対する活動・役割を果たし、また各方面とも連携を図ることで、まずは日本の優位性を維持・向上させていかなければならないと考えている。

◆「自動車産業の優位性(魅力)を維持・向上させる」

日本は何で稼ぐ国を目指していくのか?この問いに対する解は決して一つではない。しかし、GDP構成比で約2割を占める製造業がこれからもその一翼を担い続けていかなければならないと認識している。

そのためには、国や産業の枠を超えた構造変化に対応し、環境面、技術面においても世界をリードし続ける産業として日本の事業基盤を確固なものとしていかなければならない。日本の強みである一体感やチームワークを基盤に、これまで蓄積してきた技術力や生産性を高めつつ、同時に我々の望む産業政策の実現に向けても注力していく必要がある。

◆「働く者の魅力を高める」

産業は言うまでもなく人で成り立っている。働いている人たちの表情が暗く、活気の無い産業や職場は決して魅力的には映らないし、ましてや魅力の無い産業や職種に積極的に就きたいと思う人

はいないはずだ。

そうならないために、まずは公平・公正な税制や持続可能な社会保障制度を実現することで、全ての生活者・働く者の将来不安を払拭していかなければならない。

そしてその上で、自動車産業で働く者がしっかりと報われ、生き活きとやりがいをもって安心・安全に働き続けられるようにすることで、多様化する労働市場の中の誰からも、働きたいと思われる「持続可能な魅力ある自動車産業」を実現していく必要がある。もちろん産業内に人材を集めるためには、その魅力を広く世間に知らしめていく努力も必要である。

◆「地域との結びつきを高める」

自動車総連の仲間は全国 47 都道府県各地域で働き・生活しているが、誰一人としてその地域と無関係でいられるわけではない。

人口増減の二極化が進む地域において、また工場や事業所の集積する地域において、働く者・生活者の立場から、誰もが心身ともに豊かに暮らせる持続可能な地域社会の実現に貢献していく必要がある。

そのためには、各地域との結びつきを高めていくことが重要な役割だと認識している。こうした活動を続けることが、地域社会からの信頼や地域の活性化にもつながっていくものと考えている。

◆「労働組合の存在意義を高める」

日本の労働組合の組織率は長期的には減少傾向にあり、直近では 16.9%と 2 割にも満たない。

一方で、労働組合の無い企業が必ずしも経営に困っているわけではない。したがって我々労働組合としては、第一に組合員にとって、更に社会や企業にとってどれだけ付加価値を創出できるかということが、自らの存在意義に直結していると言っても過言ではない。

自動車総連としては、産業の発展と、組合員をはじめとする全ての働く者の経済的・社会的地位の向上を実現するとともに、国内はもとより、組織の特長を活かして関係各国とのつながりを強めることで、海外からも信頼され続ける組織にしていかなければならないと考えている。

なお、これら 5 つの“目指すべき方向性”の実現に向けた取り組みについては、自動車総連と各構成組織、更には、国や各地域、経営者団体などとの連携を強く意識し、取り組みを進める必要がある。

そして、これらを実現するための方策として以下 8 つの提言にまとめているが、ここでは項目だ

け列挙しておく。興味のある方は是非、弊組までお問い合わせ願いたい。

【“目指すべき方向性”を実現するための 8 つの提言】

- ①自動車総連の政策や、政策を実現するための取り組み方を見直す
- ②産業を支える中小企業を中心に、各業種とそこで働く仲間の支援を強化する
- ③雇用問題への対応にとどまらず、産業内での中長期的な人材確保スキームを構築する
- ④日本の強みであるモノづくりをはじめとした、クルマにかかわる魅力をより広く伝承する
- ⑤各地域の状況や実態に応じた活動を推進する
- ⑥同じ職場で働く「仲間づくり」「仲間の拡大」を推進する
- ⑦国内外におけるカウンターパート機能を強化する
- ⑧自動車総連を将来にわたり信頼され必要とされる組織とする

3. SDGs に関する取り組み

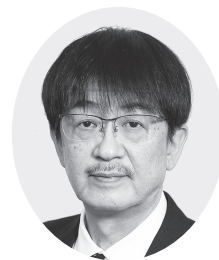
これら 8 つの提言を「SDGs の推進」の観点から言えば、項目としては提言⑧の中で、取り組みの推進を謳っている。またそれぞれの提言の要素として、SDGs17 の目標の内、産業政策に関わる「7. クリーンエネルギー」や「9. 産業基盤」、働く者・生活者に関わる「5. ジェンダー平等」や「8. 働きがいと経済成長」、「10. 不平等の撤廃」、更に地域に関わる「11. まちづくり」など、様々な観点を織り込んでいるつもりである。

しかしながら、我々労働組合の運動の多くは既に SDGs の 17 の目標に合致したものであり、またこれらの目標は相互に強く関連しているものである。したがって今後の推進にあたっては、どれか 1 つずつというよりも、その都度の環境や状況の変化を見極めつつ全体の運動を丹念に進めることによって、包括的に解決を図っていきたいと考えている。

最後に、以上の通り取りまとめた「“目指すべき方向性”を実現するための 8 つの提言」を進めていくためには、推進力や実行力が不可欠である。自動車総連という組織は、総連と単組との間に、他の産別にはあまり見られない「労連」という組織が機能的に配置されており、総連と労連とが強い信頼関係のもと一体的な運営を行っているところに無類の強みがあると自負している。ともに働いている仲間みんなに『この産業で働いていて良かった』と、これからも、そしていつまでも思ってもらえる魅力ある産業・組織にするためにも、自動車総連に集う仲間たちとともに、労働運動を強力に推進していきたい。

全日本自治団体労働組合 (自治労)

中央執行委員長 川本 淳



はじめに

地域公共サービスとは何か——。私たちは「地域公共サービス＝生命とくらしのインフラ」であると考えている。

自治労組合員の多くは、地域医療や保健衛生、清掃、学校、保育、介護、公共交通、消防などの現場、あるいは各種給付や相談の窓口など、まさにエッセンシャルワーカーとして働いている。いずれも、地域で生活し続けるための社会的インフラともいえる存在である。

近年、地震、水害などの大規模災害が全国で頻発し、その度に地域公共サービスの役割に対する関心が高まってきた。さらにこのコロナ禍で、自治体税収の大幅な減少、地域医療や保健所の逼迫など、地域公共サービスのあらゆる分野において、住民の生命とくらしに直結する課題が浮き彫りになった。コロナ禍によって、日常生活を送る上で、当たり前のものであったところにある公共サービスは、実はぎりぎりの状態であったこと、そして、公共サービスを含む「エッセンシャルな（必要不可欠な）」仕事・業務が存在し、これらを、その従事者も含めて安定的な状態に置いておくことの重要性が、広く市民に認識されることになったのではないだろうか。

私たちがこの間向き合ってきた課題と、今後めざすべき運動について考えたい。

1. コロナ禍における労働運動

労働運動がこれまで当たり前としてきた「対面」の活動がコロナ禍で大きく制約された2年間、はじめは臨時のつもりで導入したウェブ会議も今では主流になりつつある。コロナ前には想像もしなかったことだが、今ではPCに向かってあいさつをすることに何の違和感もなくなった。

ただ、やはり寂しさは感じる。組合活動にとって会議や集会は、その内容もさることながら、顔

を合わせて「最近どう？」と会話することも重要な意義を持っている。言わずもがな、組合活動においては特に日常のコミュニケーションが大事で、何気ない会話の中で、組合員の悩みを共有できたり、解決すべき職場の課題が見つかったりすることが多い。こうしたコミュニケーションがとりにくい状況が長く続くことは、今後の組合活動にとってマイナスの側面が非常に大きいと言わざるを得ない。

一方で、いま現場の組合員の多くが、長く続くコロナ対応によって、心身ともに限界に達しており、これまで以上に組合の力を必要としている。顕著な例を挙げれば、保健所は、機能分化によって数が半減し、人員削減が行われ続けてきた結果、コロナ対応でオーバーフローし、24時間体制で対応にあたる職員の労働環境は崩壊状態にある。自治労が実施したアンケート調査では、保健所等職員の約2割が月80時間以上の時間外労働を経験し、3割を超える職員が「うつ的な症状がある」と回答している。コロナ患者への直接対応だけでなく、住民からのクレーム対応等でも時間外労働が増加し、休暇も取れない状況が続いている。こうした組合員に寄り添い、現場だけではどうにもならない課題に向き合うことこそが労働組合の役割であり、今その力量が問われているということを重く受け止めなければならない。

2. SDGs に関する取り組み

SDGsが掲げる目標は、労働運動がめざす方向性と重なる部分が少なくない。特に自治労では、組合員の職種が多岐にわたり運動課題が幅広いため、多くの課題がSDGsの目標に関連していると言える。

その上で、特に目標8に掲げられている「ディーセント・ワーク」については、公共サービス現場の人員不足の現状や、コロナ禍で問われたエッセ

ンシャルワーク、さらには増加する自治体非正規職員といった課題において方針に具体化している。

公務職場においては、前述したようなコロナ禍における長時間労働の実態に加え、コロナ以前からの課題として、保育士や介護労働者、バス運転手など、圧倒的な人手不足に対して処遇が低く抑えられている職種が存在し、ディーセントな働き方とは言えない現状がある。

また、そうした中で増加してきた自治体非正規職員は、いまや自治体職員の4人に1人となっており、自治体業務に不可欠な存在である。常勤職員（いわゆる正規職員）と同様の業務を行っているにもかかわらず、処遇に大きな格差がある。こうした現状を踏まえ、2020年4月に会計年度任用職員制度がスタートし、期末手当の支給など、一定の賃金・労働条件の改善が図られてはいるものの、いまだ多くの自治体において、常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を踏まえた処遇となっていない現状がある。自治労として、引き続き会計年度任用職員の組織化を進め、常勤職員との処遇格差を解消することを喫緊の課題としている。

もう一点、SDGsの目標5に掲げられている「ジェンダー平等」も、労働組合の組織にとって重要な課題といえる。自治労は組合員の46%が女性である。しかし、組合運営への女性の参画は進んでいないのが現状で、若年層の組合離れも深刻さを増している。結果として、多様な視点や立場、考え方を組合として捉え切れておらず、組合活動の担い手確保の阻害要因にもなっている。

自治労は1990年の第59回定期大会ではじめて女性参画の促進を提起し、30年以上取り組みを推進してきた。組織の将来を見据え、今一度この取り組みを重点課題に位置付けるとともに、「誰一人置き去りにしない」というSDGsの理念に基づき「男」「女」に区別しないジェンダーのあり方として再構築する必要がある。

組織運営改革にむけては、執行部全体の30%を女性とすることを方針に明文化している。また、多様な組合員が無理なく活動に参画できる組織運営をめざし、会議や集会の開催日時、時間帯の見直しやリモートの活用を進めると同時に、メディアの多様化を踏まえ、より多くの組合員に受け入れやすいコンテンツを活用した活動を追求していくことが有効と考える。

3. 今後の運動の展望

この2年間、感染拡大の波が押し寄せる度に、医療体制が逼迫し、ピーク時にはほぼ「医療崩壊」ともいえる状況に陥った。本来、即入院すべき患者が自宅療養を強いられる、救急車を呼んでも受け入れ先が見つからず助かるはずの命が助からない、医療先進国と思われていた日本において、このような事態が現実のものとなることを予測できていただろうか。

しかし、これはコロナ禍だけが原因で起こったことではない。30年近くにわたり、市場原理主義を人の命と生活を守るための公的サービスにも当てはめ、人員削減と事業・施設の統廃合・外部化を推し進めてきた結果が、コロナ禍によって顕在化したのであり、コロナ前から地域公共サービスはギリギリの状態でなんとか維持されていたということだ。

いま、現場の組合員から寄せられるのは、「とにかく人が足りない」という切実な声だ。地方公務員の総数は、1994年の328万人をピークに減少し続け、2017年からは若干の増加に転じたものの、ピーク時から48万人減の280万人にとどまる。平時であっても現場は慢性的な人員不足の状態にある。これでは、感染症への対応はもちろん、多様化するニーズにも、さらには災害などの緊急時にも、対応できるだけの人員として不十分と言わざるを得ず、住民の命とくらしを守るといふ自治体の基本的な役割を果たすことは難しい。

こうしたことから、自治労では、2021春闘から、「『公共サービスにもっと投資を！』キャンペーン」と題した取り組みを行っている。地域でのアピール行動などを通じて地域公共サービスの現状を訴えけるとともに、公共サービスへの人的・財政的な「投資」の必要性をアピールする。コロナ禍で住民が自分の住む地域のサービスに関心をもち、その必要性を実感している今だからこそ、私たちの声を直に届けることが狙いだ。公共サービスの重要性和存在価値を社会一般に浸透させていくことで、公共サービスの維持・拡充に必要な人員と財源の確保にむけた世論形成をめざす。

私たちは、自らが住民の「生命とくらしのインフラ」を支えるエッセンシャルワークを担っていることに自負と誇を持ち、引き続きこの取り組みを全国で展開していきたい。

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 (電機連合)

中央執行委員長 神保 政史



1. コロナ禍における電機産業の動向について

電機・電子産業の2021年4～11月の国内生産高累計は、全体としてはコロナ禍に見舞われた2020年から大きく回復した。電気機械、電子部品・デバイスはコロナ禍前の2019年の水準以上まで増加したが、情報通信機械はコロナ禍前から続く減少傾向が続いている。情報サービス産業の2021年4～11月の売上高は、微減となった2020年から若干の回復がみられる。

電機・電子産業の2021年4～11月の輸出入を金額ベースでみると、輸出額は前年同期比25.3%増、輸入額も同14.2%増と、ともに大幅に増加し、貿易収支は、約2兆1,238億円のプラスとなった。

日銀短観の業況判断D Iおよび雇用人員判断D Iをみると、新型コロナウイルス感染症の影響で一時的に弱まっていた「人手不足感」が元の傾向に戻り再び強まっているが、業種や企業規模によって業況の改善に伴う「不足感」の程度に差が出ている。

電機産業の中堅組合企業12社の第3四半期決算時点の2021年度通期業績見通しは、売上高は38兆450億円（前年度実績比8.1%増）、営業利益は2兆5,590億円（同28.0%増）の増収増益となっており、業績は回復傾向にある。個社ごとでは、期初（2020年度通期決算発表時点）の見通しから、売上高を6社が上方修正、2社が下方修正し、営業利益を5社が上方修正、4社が下方修正するなど、見通しからのぶれが出てきているものの、全体としては前年度の実績はもとより、一昨年度（2019年度）の実績も上回っている。

上場している全加盟組合企業の2021年度通期業績見通しについては、前年度比で売上高は9.6%、営業利益は33.3%増加している。また、コロナ禍前の2019年度からの2020年度、2021年度の売上高と営業利益の伸び率、および各年度の営業利益率の水準に着目し分析したところ、2021年度の伸び率が明らかに大きくなっており、収益性もコロナ禍前の2019年度より高くなっている。

投資については、コロナ禍で先の見通しが立たなかったことから2020年度は設備投資、研究開発投資ともに控えられ、内部留保が過去最高水準となっている。コロナ禍後の成長を見据え、電機産業の発展のために不可欠なさらなる投資を求めていく必要がる。

2. ウィズ・アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み

電機産業で働くすべての労働者が安全かつ健康に、やりがい・働きがいもち、能力を最大限発揮できる環境を整備することは、労働力の質と生産性の向上につながり、電機産業の持続的な発展のためにも必要な取り組みである。電機連合は、長時間労働の是正や柔軟な働き方につながる制度の整備、一人ひとりの意識改革やモチベーションの向上など働き方改革の取り組みを推進してきた。

こうした中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大やそれを契機としたICTの浸透によるDXの加速等により、取り巻く環境は一変し、私たちの生活、働き方におけるこれまでの概念や価値観は大きく変わった。テレワークやフレックスタイムをはじめとする柔軟な働き方の進展は、コロナ禍における事業継続だけでなく、労働者のワーク・ライフ・バランスやモチベーションの向上にも寄与したが、一方で、いわゆる時間や場所にとらわれない働き方は、仕事と生活の切り換えの難しさや管理者の目が行き届きにくいなどの性質もあり、長時間労働につながる場合や働く時間が変則的となることも少なくない。また、この間の急速な働き方の変化やそれに伴うコミュニケーション不足によりストレスを抱える労働者もみられる。

コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化をふまえ、労働者の安全や健康の確保と、労働者一人ひとりのやりがい・働きがいにつながる働き方改革に向けた取り組みを推進していく。

3. SDGsを踏まえた産別運動のあり方について

(1) 電機連合とSDGs

2015年9月に国連サミットで持続可能な開発目標（以下SDGsという）が採択されて以降、政府や自治体、企業、非営利団体や大学などで、SDGsに関する様々な取り組みが展開されている。

政府が2016年12月に策定した「SDGs実施指針」には、「労働組合は、社会対話の担い手として、集团的労使関係を通じた適正な労働条件の確保をはじめ、労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和などを求める国内外の取り組みを通じ、ディーセント・ワークの実現や持続可能な経済社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待される」と労働組合の役割を記しており、SDGs達成に向けた参画が求められている。

これまでの電機連合の運動の多くは、SDGsの目標達成に向けた取り組みと一致しているものの、SDGsとの具体的な関係性が不明確だった。また、これまでの運動方針では、SDGsの周知や理解促進、達成に向けた議論への参画に取り組むとしていたが、広報誌などによる周知に留まり、広く浸透させることができていなかった。よって、電機連合の運動方針とSDGsとの具体的な関係性を明確に示し、運動を推進していくこととした。

また、新型コロナウイルスの感染拡大は、貧困や格差の広がり、教育の機会損失、都市の脆弱性、サプライチェーンの分断などによる社会課題を顕在化させた。そして、「誰一人取り残さない」という考えの下、社会・経済・環境を統合的な視点で捉え、中長期的に問題解決を図るSDGsを軸にした対策がより一層求められる状況になったため、中期運動方針に方向性を示すこととした。

(2) 産別運動の方向性

電機連合の中期運動方針において、SDGsをふまえた産別運動・労働運動のあり方の方向性を示し、SDGs達成に向けた労働組合の活動を推進していくこととした。

①運動方針に掲げる様々な活動を通じ、SDGsの目標達成に貢献する

電機連合の基本理念である「美しい地球、幸せな暮らし」は、SDGsが掲げる「誰一人取り残さない」「持続可能でよりよい社会の実現」をめざす世界共通の目標と親和性が高く、運動方針の各項目は、SDGsの17の目標の内、13の目標と関係する。電機連合は、運動方針に掲げる様々な活動を通じ、2030年を年限としたSDGsの目標達成に貢献することで、社会的責任を果たしていく。

②持続可能な社会の実現に向けた政策研究・政策制度要求実現活動を展開する

日本の社会課題解決に向け、電機産業の技術や人材が貢献できる分野は幅広い。企業や関係団体と連携し、持続可能な社会の実現に向けた政策研究を行う。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い露呈した都市の脆弱性の課題に関し、地方分散型社会への移行を見据えた具体的な政策立案を進める。加えて、地協や組織内地方自治体議員との連携を強化し、政策制度要求実現活動を積極的に展開する。

③デジタル化の進展に伴う課題に対応する

誰もがデジタル活用の利便性を享受し、豊かな人生を送ることができる社会の実現に向け、「誰一人取り残さない」という考えのもと、デジタルデバイドを生じさせない対応を検討する。検討にあたっては、政策制度要求と、電機産業の人材活用の視点で行う。

<電機連合 20-21 運動方針とSDGsの関係>

電機連合 20-21 運動方針	持続可能な開発目標（SDGs）の詳細
I. 一人ひとりが働く喜びを実感できる公正な労働環境の実現をめざします	  
II. すべての労働者がいきいきと働ける環境の実現をめざします	  
III. 地球環境を大切にし、電機産業の力強い発展に取り組めます	    
IV. 安心・安全・安定で公正な社会の実現に向け、社会運動に主体的に取り組めます	    
V. 最適の役割分担の下で労働運動の効果的な展開と効率的な組織運営を図ります	   

JAM

会 長 安河内 賢弘



1. コロナ禍におけるJAM運動

コロナ禍において、間接部門を中心に新しい働き方や新しいコミュニケーションが模索された。労働運動の現場でも一気にデジタル化が進んだと感じている。しかし、私たちが最も注目しなければならない変化は、これまで私たちの社会に内在していた歪みがコロナ禍によって顕在化したことであり、有期雇用労働者や女性、ひとり親世帯、アルバイトで学費や生活費を支払っている学生、外国人労働者などコロナ禍の直撃を受けた層に対して私たちの労働運動が無力であったことへの痛切な反省こそが求められている。

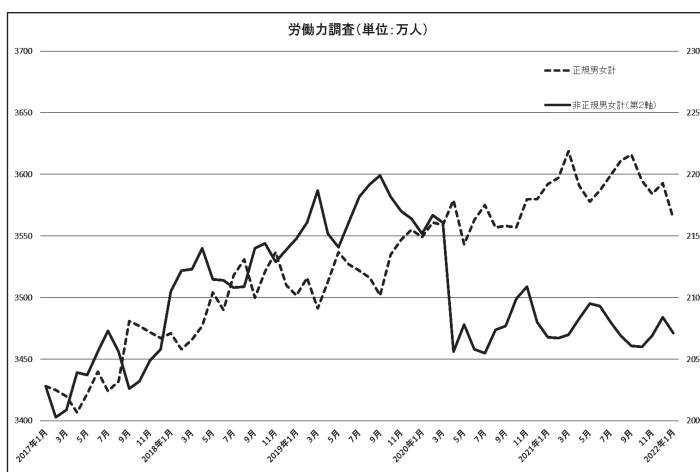
労働力調査の長期時系列データを比較すれば明らかのように、2020年4月の緊急事態宣言によって、非正規雇用労働者の雇用が約35万人減少したが、正社員の雇用はほとんど変化がない。雇用調整助成金をはじめとする様々な緊急雇用対策はいわゆる非正規で働く仲間には機能せず、見事に雇用の調整弁となってしまった。コロナ不況は女性不況と言われる。サービス業、医療、介護、保育、そして家庭において主たる従事者は女性であり、多くの場合、非正規雇用労働者である。

現在15歳から64歳までの女性の就業率は70.6%であり、M字カーブは解消されたと言われるが、実際には第一子出産と同時に正規労働から非正規労働へと転換を余儀なくされており、25～34歳から35～44歳になるまでに45万人の正規雇用が減少している。逆に非正規雇用が急速に増加して正社員のM字カーブを打ち消している。また、OECD加盟国の中で日本は男性の家事・育児への参加時間は圧倒的に短く、女性の就業率は上がったものの、女性は仕事も家事も押し付けられたままであり、このことが主婦パートとしてしか働くことのできない現実を作り出している。

日本の賃金が上がらない理由は非正規雇用労働者や高齢者雇用継続者、主婦パート、外国人労働者など低賃金労働者の増加が最大の要因であり、労働組合が弱体化したから賃金が上がらないという批判は甘んじて受けるとしても、雇用の流

動化が進まないためではない。2013年から復活したベア春闘以降、正規雇用労働者も非正規雇用労働者もそれぞれ賃金は少しずつ上昇してきた。しかし、非正規雇用労働者の割合が増え、平均賃金を押し下げ全体として横ばいになった。加えて65歳までの雇用の義務化により、多くの高齢雇用継続者が労働市場に入ってきたが現役時代の6割から7割の賃金に抑えられた。また65歳までの雇用の義務化に、多くの企業で40代以降の賃金を押し下げて対応してきた。JAMの賃金データを見ても、2000年に比べ25歳ポイントでは約1万7千円の上昇がみられるが、50歳ポイントでは逆に2万円の減少となっている。主婦パートは夫の扶養の範疇で働いており、最低賃金を上げて年収を増やすことはない。さらに170万人を超える外国人労働者が既に日本で働いている。こうした構造的な問題によって日本の賃金は世界に類を見ず、全く上がらない賃金となっている。

中小企業においては多くが中途採用者であり離職率も高く、雇用はそもそも流動化している。非正規雇用も同様である。更に言えば非正規雇用労働者、とりわけ派遣労働者の職務は雇用契約書によって限定されている。また、中小企業労働者や非正規雇用労働者の賃金は地域における同業種の賃



金相場によって決められている場合が多い。言わばローエンド労働者のジョブ型雇用であるが、賃金は低く抑えられている。雇用の流動化は労働者の意思によって実現されなければならない。そのために職業教育を含めたセーフティネットの構築や企業横断型の賃金交渉を行うための産業別労働組合の機能強化が欠かせない要素となる。会社を辞めても家族とともに生きていけるという安心感がなければ、これまで同様に会社にしがみついて生きるしかない。また、職種別地域別相場によって賃金が決まっているのであれば、職種別地域別に団結して交渉を行わなければ賃金は上がらない。

2. ビジネスと人権と労働運動

2021年、金属労協（JCM）は『金属労協としての人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みについて』を策定し、グローバルサプライチェーンを多く抱える金属産業の労働組合としての議論をスタートさせた。連合においても国際政策委員会の下に『ビジネスと人権PT』を立ち上げ議論を始めている。ビジネスと人権に関してはEUが議論を先行させる形で進んでおり、すでにドイツなどいくつかの国で法制化が行われている。ドイツと取引のある企業は例え日本で生産していたとしても、人権リスクが顕在化すればドイツの法律によって罰せられることになる。日本においては外務省の主幹で関係省庁の下にビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議が設置され様々なステークホルダーと共に議論を始めており、労働組合の代表として私が参加している。広範な議論が行われていて焦点が定まっていないのではないというのが正直な感想である。私たち労働組合としては、①人権方針の策定に積極的に関与する、②職場における人権方針の徹底を図る、③すべての働く仲間のための救済窓口機能の強化を図る、この3点を徹底し、企業における人権方針の実効性を高めることが基本となる。その上でグローバルサプライチェーン全体に建設的な労使関係の構築をめざしていく必要がある。しかし現地の労働組合役員と意見交換をすることはほとんどないのではないかと。建設的な労使関係をグローバルサプライチェーン全体で確立するためには現地の労働組合との対話は欠かせない要素である。今後はこうした課題解決も模索していかなければならない。

また技能実習生制度をはじめ国内においても人権侵害と言わざるを得ないような事件が散見されており、JAMにおいても連日相談が寄せられている。2018年7月に発生したキングスタイル事件ではビジネスと人権の考え方に則り、取引先であった株式会社しまむらに人権方針の徹底をサプライチェーン全体に指導し、再発防止を図ると共に人

権リスクが顕在化した場合には取引を停止するように申し入れを行い、株式会社しまむらは文章でサプライチェーン全体に人権方針を明示した。こうした取り組みを粘り強く繰り返しながら、社会全体の人権意識を高めていかなければならない。

もちろん、すべての職場で人権侵害が行われているわけではない。また、日本に来て5年間働き、100～200万円を貯金し母国に帰って小さなビジネスを始める。これしか貧困から抜け出す道がない人々がいることも事実である。日本ほど単純労働で入国しやすい国はない。既に日本は移民大国と言える。多文化共生社会の実現は議論する段階ではなく早急に実現しなければならないし、これまでの経験を踏まえれば労働組合が果たすべき役割は極めて大きい。

3. 価値を認めあう社会へ

1980年代以降、中小企業の実質労働生産性の伸び率は大手企業の伸び率を一貫して上回っている。その一方で、バブル崩壊以降、中小企業の価格転嫁力は減少の一途であり、このことが中小企業の付加価値額を押し下げている。下請法の浸透もあり最近では露骨に価格を下げるとは言わない。「一緒に生産性を向上させましょう。」とメーカーの担当者と持ち掛け、この部品は何%、別の部品は何%と生産性向上分として価格が下げられる。こうした日本的な取引慣行を是正しなければ、労働者全体の7割を占める中小企業労働者の賃金を上げることはできない。製品の価値と働きの価値を共に認めあう社会を実現するために、運動を強化していかなければならない。

ものづくりの未来についても労働組合の立場から提起をしていきたいと考えている。現在、ものづくり進化論Ⅲの策定に取り組んでいる。DXあるいはGXの議論が加速し、すでに事業再編が始まりつつあり、私たちの雇用にも少なからず影響が出ている。誰一人取り残されない社会をめざし、とりわけ中小企業労働者の働き方改革をいかに進めていくのかが大きなテーマである。加えて、これからはLX（ローカル・トランスフォーメーション）も重要なキーワードであり、地方経済を支える中堅・中小製造業が果たすべき役割も大きい。地方自治体と地方の大学機関、地場企業、そして組織され教育された市民の代表としての労働組合が一体となって街づくりを行うヨーロッパ型の社会変革についても議論すべきである。こうした観点からJAMらしく大胆な提言をめざしていきたい。

労働運動で社会は変えられると信じて、ともにがんばりましょう！

日本基幹産業労働組合連合会 (基幹労連)

中央執行委員長 神田 健一



1. コロナ禍における労働運動

この執筆は2月下旬である。新型コロナウイルスの感染拡大から丸2年、いや3年目といった方がいいかもしれない、想像だにできなかった状況が続いている。年末年始の人の動きや変異株が危惧されながら新しい年を迎えたが、大方の予想をはるかに上回る速さで、第5波までの感染者数を倍加する広がり見せた第6波、オミクロン株による感染拡大が急速に広まっている。デルタ株に比べて重症化リスクは低いとの見解もあるが、急速な感染拡大は医療や公共サービス、社会機能をマヒさせ、日常生活への支障や、ようやく明かりが見えてきた経済活動に大きな打撃を与えている。

個々人の感染防止に向けた愚直な取り組みはもちろんだが、医療体制の再構築、感染軽症者の宿泊療養施設の配備、さらにはPCR、抗原検査の無料化と無症状者の対応、そして早急な3回目のワクチン接種や治療薬など医薬品の提供体制の整備が望まれる。

基幹労連に関わる職場においても、家庭感染などから濃厚接触者として自宅待機を余儀なくされ出勤できないケースもあり、要員確保に苦慮しているとの報告もある。

こうした状況の中で、国や地方自治体、各企業もBCP（事業継続計画）の策定や再点検を呼び掛けているが、組合活動もそうした危機管理が必要であることは間違いない。基幹労連では、感染拡大防止に向けた自治体の動きや企業活動の状況等を見ながら、役職員の在宅勤務の取り扱い、各種会議やセミナーなどの開催をコロナ対策委員会（略称）で検討し、中央執行委員会の確認にもとづき対面やWEB開催等の指示を出している。

コロナ禍で対面の組合活動が制限される中で、思い切ってデジタル化にチャレンジした。基幹労連加盟組合を構成する全ての組織にタブレット端末を貸与するなど、ウェブ環境の整備である。リモート会議や投票行動を伴う大会・中央委員会な

どもWEB開催で実施できる体制が苦勞の末に出来上がった。また、コロナ禍で模索したWEB等を通じた活動で、非専従役員や職場を離れることが難しい、いわゆるオフィスワークの組合員も参加できるようになったのは思わぬ効果でもある。

その組合員を対象に実施した「新型コロナウイルス感染症対策の影響に関する調査」で、コロナウイルス感染症が落ち着いた後もテレワークの継続を望むか、否かに関する設問がある。その中で、望む、望まないに関わりなく、組合の活動に関しては、組合役員による声かけや働きかけを期待しているとの回答が多く、組合役員との直接的なコミュニケーション機会を持つことへの期待が挙げられていた。コロナ禍で加速するデジタル社会に身を置き、その難しさと便利さを体感しながら、尻込みするのではなく、みんなで知恵を出し合いながら積極的に利活用してきたが、あらためて、組合活動の基本であるface to faceの大切さを教わった感である。

2. SDGsに関する取り組み

持続可能な世界を実現するために17のゴールと169のターゲットを掲げたSDGs（持続可能な開発目標；Sustainable Development Goals）。

これまでの人間の活動から生じた様々な課題、貧困や飢餓、気候変動、差別・ジェンダー、環境破壊など、どれ一つ、自国は関係ないと逃れられるものではない地球規模での課題である。

「置かれている環境は厳しく、目まぐるしく変化し続けているが、安心して安定した持続可能な社会づくりをすすめるために、私たちものづくり産業の永続的な発展は欠かすことができない。」と運動方針には謳った。

そのことを念頭に、労働政策や産業政策をはじめとした個々の課題対応を自らの運動・活動に落とし込み、実践していくこととしている。

中でも、途上国も含めた経済発展により生じて

いる CO2 排出量の増大は地球温暖化の原因となり、まさに地球規模で生態系の破壊等を招く課題、カーボンニュートラルはそのための重要な取り組みである。しかし、基幹労連の仲間が働く産業・企業にとっては、雇用にも直結する課題でもあり、投資家によるビジネス戦略や政争の具とすることはあってはならない。

その重要性を認識しつつ、一産業・企業だけでは対応できない課題として、政労使、産官学、そして民生の課題であることをいかに周知・理解してもらうかなど、わが国全体の課題として取り組んでいかなければならない。

激化するグローバル競争に打ち勝つ競争力の強化、そしてDX、カーボンニュートラルへの挑戦という大変革期への対応、持続可能な産業・企業を構築していくために労使一丸となった取り組みも必要である。

鉄鋼・造船重機・非鉄・建設からなる基幹労連の各産業は、幾度となくもがき苦しみながら、構造改革、社会変革に対応し、いまをつくってきた。

雇用と生活の安心・安定に向けて、経営と組合が企業運営の宝である第一線で働く仲間に、その思いをつないできた歴史を大切にしていきたい。

そして、今一つ忘れてならないことは、ものづくり産業におけるバリューチェーンの重要性であり、同じ産業、職域に働く仲間の安心・安定の確保が好循環を生むということである。

With/After コロナへの対応も含めた大変革期、超少子高齢社会という構造課題を抱える中で、社会も産業も、誰もが互いの個性と能力を尊重し、活き活きと働き暮らせる環境づくりなどダイバーシティーの取り組みも深化させていかなければならない。春季取り組み期間中の今に例えれば、すべての働く仲間の底上げ・底支えがトータルとしての企業競争力の強化と永続的发展につながる。健全な労使関係はそのための礎でもある。

3. 今後の運動の展望

ものづくり産業においては、いかに時代が変わろうとその基軸に据えるのは「人」であることに変わりはない。労働組合の究極の目的は、組合員とその家族の幸せ追求にあるとするならば、連合として掲げる「ゆとり豊かさ家庭の幸せ」「働くことを軸とする安心社会の実現」は、その目的の延長線上にある。

その目的達成に向けた個別組合の取り組みは、ナショナルセンター連合の取り組みに繋がるものであり、組合員とその家族から、すべての働く者・生活者の幸せ追求、安心に結びつくものと考えて

おり、そのためにも個々の組合の組織力量の強化は重要課題として捉えている。

コロナ禍で浮かび上がってきた社会の脆弱さ、超少子高齢社会の中で生産労働人口の減少は、負担と給付という観点など多くの課題も孕んでいる。労働力不足と言う視点でとらえれば、必要とされているはずの労働者の処遇は上向くどころか、実質賃金は低下し続け、いわゆる非正規労働者は4割を超え、雇用の安定もままならぬ、生活を営む金銭もままならぬ状況にあり、「安心の揺らぎ」が生じて久しい。

非正規雇用者の働き方に関わる雇用システムの構築、そのもとで障がい者をはじめ、女性や高齢者の活用、さらには母子・父子家庭であっても、一人暮らしであっても、誰もが安心して働き続けられる社会をつくるという観点から、法整備によるセーフティーネットの確立は喫緊の課題である。と同時に、労働組合としてのチェック機能の強化、サポートも社会的役割として重要となってくる。

グローバル経済がさらに加速する中であって、変化の度合いは計り知れないが、広い視野を持ちつつ足もとを見つめ、軸をぶらさぬ運動を展開していかなければならない。

協調から自国第一主義、人権蹂躪など、地政学的課題を抱える世界の中で、わが国がいかにして国際社会の中でその位置付けを確かなものとしていくのか、安心・安定を享受していくために、グローバルな視点でも労働組合の役割はさらに増していくと認識している。そのための組織拡大はナショナルセンター連合運動と呼応し、国際労働運動の観点からは金属労協の仲間と運動の集約・強化を図る必要ありと考えている。

ご念仏のように唱え続けている職場原点の好循環、「安全と健康なくして、職場の活き活きなし」「職場の活力なくして、企業の発展なし」「産業・企業の発展なくして、私たちの雇用と生活の安心・安定なし」。このサイクルのどこが途切れてもダメ。時々の環境変化に対応しながら、いかに回し続けていくかが大切であり、引き続き、軸をぶらさぬ運動のための礎としていきたい。

経済や国民生活など、すべてが新型コロナウイルス感染拡大前の状態にもどることは難しいだろうが、新たな社会変革の中で、命と生活、経済社会の不安を解消していくという大きな視点も大切に基幹労連の運動を進めたい。

ご安全に

日本郵政グループ労働組合 (JP労組)

中央執行委員長 石川 幸徳



1. コロナ禍における労働運動

2020年1月に日本で初の新型コロナウイルス感染者が報告されてから早2年が経過した。その後の感染状況は記すまでもないが、大きな波が繰り返し押し寄せている。一方、当初の得体の知れない恐ろしさは時間の経過と共に薄まってきたように感じるが、これも人によって異なる。そんな中、職場で発生する諸課題に労働組合として向き合ってきた。

最初に起きた問題は、学校の臨時休校に伴う子供の育児に係るものであった。子供の年齢や家庭状況にもよるが、親が仕事を休んで対応せざるを得ない家庭では、休校が長期間に渡ると年次有給休暇だけでは足りなくなった。そこで、こうした事情にある社員を救済するために、「特別休暇」を取得できるよう労使間で協議した。また、濃厚接触者となった社員についても、長期間に渡り出勤停止となることから、同様に「特別休暇」とした。

次に問題となったのが、時給制で働く社員が感染した際の収入減への対応であった。日本郵政グループでは、時給制で働く社員にも「病気休暇」制度があるものの「無給」のため、病気休暇の取得に伴い収入が大きく減少した。そこで、罹患した時給制契約社員には、見舞金を支給することで収入減を一定補う措置を講じることを労使協議で決めた。

これらは一例であるが、労働組合が存在するからこそ、迅速かつ柔軟な対応が図れたと思う。片方で、思うように進まなかったのはテレワークである。政府の要請も踏まえつつ、労働組合としても組合員を感染の危険から守るために、その推進を会社に求めたが思うようには進まなかった。

日本郵政グループの場合、エッセンシャルワーカーとしてユニバーサルサービス業務に従事する者が多く、テレワークができない職種の人たちを考慮してなのか、管理部門においても積極的ではなかった。その後、緊急事態宣言に伴う社会的な機運の高まりもあり、部署によってはテレワークの導入が進み始めたが、グループ全体から見れば限られたものとなっている。

一方、労働組合の活動としても、まずはリモート会議ができるような環境整備を進め、各種会議をリモート開催とするなどデジタル化のメリットを享受した。しかし、感染状況が落ち着き始めるとリアルでの会議開催を望む声が増し、感染状況を見極めつつ、一か所に招集する会議も開催している。

2. SDGsに関する取り組み

私たちJP労組は、社会貢献を目的とした「福祉型労働運動」、現在では「JP smile プロジェクト」の愛称で全国各地に設置している支部（及び支部の傘下にある分会）が様々な運動を展開している。例えば、①自然やそこに生きる動植物を守るための清掃活動や、②障がい者や介護を必要とする方を支援するための福祉施設等でのお手伝い、また、③教育・子育てを応援するためのイベント開催やフードバンク、子ども食堂の運営サポートなど運動は多岐に渡る。

一方で、「SDGs」という言葉を運動方針に用いたのは昨年度からである。具体的には、「労働組合の組織力を活かした社会運動として、地域社会への貢献やSDGsの推進に積極的に取り組むことで、社会への発信力や影響力の向上につなげていく」と提起した。もちろん、SDGsの目的であ

る「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現」を追求する活動は、名称こそ違えども、これまで取り組んできているので今般の提起に対する異論などは聞かれない。今後は、各支部(分会)が独自に取り組むものに加えて、「地球温暖化や気候変動による環境への負担軽減を標榜する活動」を全国で展開したいと思う。

それには、まずSDGsがこれまで私たちが取り組んできた運動と合致するものであることを認識できるようにする。例えば、先ほどの事例①であれば、SDGsの目標の一つである「14.海の豊かさを守ろう」や「15.陸の豊かさを守ろう」と結びついている。また、②であれば「3.すべての人に健康と福祉を」の目標に結びつくし、③であれば、「1.貧困をなくそう」や「2.飢餓をゼロに」の目標に、さらに「4.質の高い教育をみんなに」や「10.人や国の不平等をなくそう」の目標にもつながっていることを意識づけていきたい。

そして、私たちのJ P smile プロジェクトがSDGsの取り組みと連動していることに自信と誇りを抱き、更なる取り組みとしてユニバーサルサービスを担う日本郵政グループの労働組合らしい活動を全国で展開できるよう議論を深めていきたい。

3. 今後の運動の展望

日本郵政グループは、今日まで主要三事業で支えられてきた。一つは、日本郵便の柱の一つである「郵便事業」、二つは、ゆうちょ銀行に代表される「貯金事業」、そして三つに、かんぽ生命保険に代表される「保険事業」である。いずれの事業も我が国の少子・高齢社会の進展などの構造的な問題に大きな影響を受けることから、このままでは衰退の道を歩むことになりかねない。現に、三事業の事業規模は年々縮小している。このまま推移すると、この先に起こるのは郵便局の統廃合である。山間僻地に存在する郵便局の統廃合はもとより、都市部においても商業施設など人の集まる場所への統廃合は避けられない。これは、欧州等、日本より先に民営化した国の事例や我が国の地方における金融機関の撤退、行政機関の整理縮小の実態を見ても明らかである。

また、この問題は単に郵便局が減少し、不便になるということだけでは終わらない。限界集落や

それに近い状況の地域では、有人の金融機関が全て失われることにつながる。もちろん、デジタル化の進展に伴い、有人拠点が無くなっても困らないとの意見もある。しかし、デジタル難民と称される世代や人がいる限り、急激な変化は地方崩壊を招く。

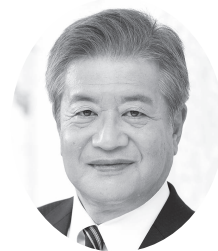
さらには、道路や橋などをはじめとする社会インフラの老朽化が顕著となった現代、新たな整備にかかるコスト負担も困難なことから「コンパクトシティ化」の動きも活発化している。将来、人が何処に住むかは個人の自由意思というこれまでの常識は通用しないかも知れない。つまり、人が暮らす上で最低限必要なインフラ整備の在り方をはじめ、持続可能な街づくりについて議論を深めていく必要がある。そのうえで、私たち郵便局の役割も変えていく必要がある。

日本郵政グループは、中期経営計画である「J P ビジョン 2025」を公表した。その内容は、否定すべきものではないが3万5千人の人員削減計画も盛り込まれており、私たち労働組合としては受け入れがたい部分もある。そこで、私たちは現場で働く組合員の意見に基づく「J P 労組が考える事業ビジョン(案)」を策定し、その実行を会社に求めている。端的に言うと、郵便局ネットワークの開放である。つまり、有人の全国ネットワークを地域の皆さんをはじめ、新たに起業した人、またはこれからする人たちにも活用してもらうというものである。現に、J R の駅とコラボレーションした郵便局がある。また、郵便局の一角に託児所を開設する会社や簡易オフィスをレンタルする会社も現れた。干し芋やトマトを生産し、郵便局のネットワークを通じて販売する取り組みもある。将来的には、もっと多種多様な郵便局が出現することを目指す。そして、何より地域の活性化に寄与する地域の拠点になりたいと願う。

私たちは、連合の仲間と共に「働くことを軸とする安心社会の実現」を標榜しているが、その社会が単なるコンパクトシティではなく、「誰一人取り残されない」包摂性と多様性を兼ね備えた街づくりの一助となれるよう、郵便局という有人ネットワークを残していきたい。そして、これまでとは違う郵便局づくりにチャレンジしていきたい。

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央執行委員長 松岡 衛



1. コロナ禍の中での労働運動

活動スタイルは変わってもお客さまに寄り添うことが営業職員の強みと認識

コロナ禍によって組合員の働き方は大きく変化した。組合員の多くを占める営業職員についていえば、従来の「対面による活動」に「オンラインによる活動」が加わるなど、活動スタイルが大きく変化した。そして今もなお、営業職員一人ひとり、刻々と変化する感染状況の影響を受けながらも、最大限のお客さま対応に努めている。

2年以上にわたるコロナ禍は社会全体の生活様式や価値観に不可逆的ともいえる変化をもたらし、お客さまとの「接点」のあり方も大きく変容している中ではあるが、私たちには確信することが一つある。それは、どのような社会環境になろうとも、地域の中でお客さまに長く寄り添い「安心」を提供していくことが何より大切であり、それを実現できるのは営業職員に他ならないという点である。営業職員の強みは、活動スタイルが変わっても、お客さまの身近な存在として、多様なニーズに応じたきめ細かなサービスを提供できることにあり、これからもその強みに磨きをかけていけるよう、労働組合としても取り組んでいきたい。

営業活動や働き方の変革をサポートする各種施策の定着・浸透・改善が課題に

コロナ禍1年目は、社会環境の急激な変化に対応するため、営業活動や働き方の変革をサポートする各種制度・施策が緊急的に導入された。営業職員関係では「オンライン活動」、内勤職員関係では「テレワーク」を中心に対応がはかられた。これらは組合員への後押しとなっている一方で、現場からは、「オンライン活動に必要な各種ツールの導入は進んだものの、活用面に課題があり、効果やメリットを十分に享受できていない」「テレワークの拡大を背景にコミュニケーション不足が加速している」といった声が寄せられている。

このようなことから、引き続き組合員の声に

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、労使でしっかりと現状・課題を共有し、制度・施策の定着・浸透・改善に向けた取組みを進めていきたい。

オンラインの活用を組合活動への参画を広げる契機に

コロナ禍が組合活動に与えた影響も計り知れない。現在、生保労連の諸会議や組合員を対象とした各種イベント、加盟組合との情報交換などは、感染状況を見ながら適宜オンライン開催やオンラインとの併催に切り替えるなどして活動の継続に努めている。これまでは対面で一体感を醸成してきたことを考えれば、組合活動への影響は小さくない。

一方で、オンラインによるメリットもある。これまで組合活動に参画できていなかった遠方の組合員や子育て中の組合員が参画しやすくなったのは間違いない。物理的な距離や時間の制約を受けにくい点はオンラインのメリットである。今後は、対面の価値を引き続き大事にしながら、オンラインも柔軟かつ効果的に活用し、より多くの組合員の参画ひいては組合活動のさらなる活性化につなげていきたい。

2. SDGsに関する取組み

生保労連の活動全般をSDGsの視点から検証。今後も継続的にチェックしていく

生保労連は2019年に新たな中期ビジョンとして「チャレンジビジョン2030」を策定し、向こう10年間の運動の方向性を確認した。その運動の基調に「組合員や社会から共感・信頼を得られる運動」を掲げたが、その際、特に意識をしたのがSDGsであった。組合員や社会からの共感・信頼を得ていくためには、広く社会を意識して社会的責任・役割を果たしていくことが重要であるだけに、SDGsへの貢献を不可欠な要素として捉えた。こうした意味で、「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現」という

SDGsの理念は、私たちの運動の基調に流れていると考えている。

このような経緯からも、昨年は、SDGsの視点から生保労連の活動全般の検証を行うため、「生保労連の個々の活動」と「SDGsの17のゴール、169のターゲット」の関連性を分析した。その結果、大きくは、私たちの活動が直接的・間接的にSDGsへの貢献につながっていることを確認するとともに、今後も継続的にチェック・検証していくこととしている。

生保産業がSDGsに一層貢献していけるよう 労働組合のチェック機能の発揮に努める

生保産業が行っている事業は、国民が悲しみとともに貧困に陥らないようにしたり、豊かで健康的な生活を維持できるようにしたり、質の高い教育を受けられるようにしたりするための経済的基盤を保障するなど、SDGsとの親和性が高い。一方で、これらの役割は経営の安定性・健全性を保てずして十分に発揮することができないため、従業員の代表である労働組合が長期的な視点から、SDGsへの貢献の視点も含めて経営に関与・発言していく必要がある。

また、生保産業にはお客さまからお預かりしている保険料を運用する機関投資家としての役割があり、こうした資産運用面においてもSDGsへの貢献が一層期待されている。生保各社では既にESG投資が実施されているところであるが、その充実・拡大を通じてSDGsに一層貢献していくために、労働組合としてのチェック・提言機能の発揮が求められていると認識している。

3. 今後の運動の展望

「営業職員体制に関するプロジェクト最終報告」に沿って お客さまや地域・社会に一層貢献できる営業職員体制の実現をめざす

生保労連は、お客さまや地域・社会に一層貢献できる営業職員体制を実現するため、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、昨年7月に「最終報告」を取りまとめた。「最終報告」では、営業職員にしかなし得ない「営業職員ならではの強み」を改めて捉え直しつつ、今後めざすべき活動や、その実現に向けた対策を提言した。対策は、営業職員の「労働条件・社会的イメージ」「採用」「育成」「教育」「活動」の5つのテーマごとに、コロナ禍の影響も踏まえつつ、生保労連としての基本的な考え方を示した。

現在は、提言内容の組織内外への周知・理解浸透に努めるとともに、提言内容に沿った取組みを着実に進めていくため、中長期的な視点も含めて加盟組合と情報交換を進めるなど、各社の労使協

議を後押ししている。

中期方針に沿って 組織強化・拡大、ジェンダー平等／WLBの取組みの着実な前進をはかる

生保労連は昨年1月に「組織強化・拡大」と「ジェンダー平等／ワーク・ライフ・バランス」に関する2025年までの新たな取組み方針を策定して以降、加盟組合とともに取組みの前進に努めている。前者については、各組合が策定した「行動計画」を基に、組合活動における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスも含め、取組み状況に関する情報交換を定期的に行っている。また、後者については、組合（会社）ごとの取組みの進捗状況を把握するためのフォローアンケートを行い、職種・職場別の総労働時間や休暇取得状況、両立支援制度の活用状況（男性の育児休業取得状況を含む）、女性管理職の登用状況等を把握するなど、産業全体の改善・底上げに努めている。

前述の「チャレンジビジョン2030」でも掲げる「共感のもてる組合組織と新しい仲間づくり」や、「誰もが安心と働きがいをもてる職場づくり」を進めるためには、こうした中期的な展望に立った取組みが不可欠と考えており、引き続き加盟組合と課題認識を共有しながら取組みの着実な前進をめざしたい。

組合員がより確かな将来展望をもてる職場を実現するために

人生100年時代を迎え、長期化する職業生活をより充実したものとしていくために、最後に2点だけ触れたい。一つは、中高齢者の働き方についてである。労働力不足・人材不足がより深刻化しつつある中で、中高年層が豊富な経験を活かすとともに知識・スキルのアップデートをはかり、高い意欲・モチベーションをもって働くことは、職場の活性化や会社の持続的発展、ひいては社会の活力を高めていくことにつながる。そのための環境整備を担う労使の責任は重いといえ、生保労連としてもその一翼を担っていきたい。

もう一つは、管理職の働き方についてである。生保労連では現在、「管理職の働き方や役割の変化」に焦点を当てた検討を行っている。管理職は組合員の職場環境や働き方、人材育成に大きな影響を与えるとともに、女性活躍の視点も含め、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。原則管理職ではない組合員（労働組合）の目線からの検討ではあるが、組合員が働きがいやより確かな将来展望をもてるようにしていくための一助にできればと考えている。

全国電力関連産業労働組合総連合 (電力総連)

会 長 坂田 幸治



1. コロナ禍における労働運動

国内で新型コロナウイルス感染者が確認されてから2年余りが経過した。この間、ワクチン接種の進展等により、日々の感染者数が低位に推移した時期もあったが、新たなウイルス（変異株）の広がり等により依然として収束の目途は立っておらず、長引くコロナ禍にどう向き合い、乗り越えていくのか、今なお問われ続けている。

電力関連産業を取り巻く情勢については、電力・ガスの小売全面自由化に伴う競争の進展等の構造的課題に加え、「2050年カーボンニュートラル宣言」や「第6次エネルギー基本計画」への対応など、電力関連産業の事業運営や労働環境・雇用にも影響を及ぼし得る課題が山積するとともに、大手電力各社の経営状況は、燃料価格の高騰等により、ほとんどの会社で経常利益が前年度を大幅に下回る厳しい状況にあることや、今般のウクライナ情勢の緊迫化などにより、燃料価格の高騰が当面継続することが予想され、事業運営に及ぼす影響は予断を許さない状況にある。

現場第一線では、テレワークの導入拡大や重要施設への入室制限等、感染防止策の徹底が求められている。また、昨年に引き続き懸念された今冬の電力需給ひっ迫への対応では、火力発電所の保修時期の調整や、計画停止状態の発電所の起動等にも即応できるよう要員調整・勤務体系の整備を図るなど、国民の暮らしに欠かすことのできない電力の安定供給の確保に向け、懸命な努力を重ねている。

更に、昨今の地震・豪雨・豪雪等、甚大化する自然災害においては、全国各地から電力関連産業の仲間が被災地へ駆けつけ、災害現場という過酷な状況

のなか、感染症対策にも万全を期したうえで被災設備の早期復旧に努めている。

長期化するコロナ禍によって、「新しい生活様式」に対応した働き方として、テレワークの導入が加速的に進められており、ワーク・ライフ・バランスの実現、事業継続性の観点からもテレワーク導入に向けた流れは、今後も継続していくものと想定される。

労働組合の活動においても、様々なコミュニケーションのあり方を模索した2年間で、今後の労働運動、日々の諸活動を考えるうえで重要な契機になったと考えている。これまでの取り組みを通じ、オンラインの活用を取り入れつつ、社会環境の変化に柔軟に対応していくことや、組合員との情報共有を意識したSNS等の活用について取り組んでおり、引き続き更なる充実・強化を図る必要がある。

一方、組合役員と組合員とのリアルな対面や対話の重要性が再認識されたところでもある。組織への信頼醸成と活動への参画が、労働組合の生命線であることは変わるものではなく、新たな運動スタイルの創造に向け、知恵を絞り、創意工夫を重ねていくことが重要と考える。

電力総連としては、働く者の安全と健康を確保し、電力の安全・安定供給を通じて社会機能を維持するという責務が果たせるよう職場環境の整備に努めるとともに、現場に寄り添い一体感ある取り組みが継続できるよう産別組織としての役割を果たしていきたい。

2. SDGsに関する取り組み

2015年9月に開催された国連サミットにおいて、世界各国が対応すべき「持続可能な開発目標 (SDGs)」

が採択された。連合は、希望ある未来が次の世代に続いていく持続可能性と、互いに認め支え合い誰一人取り残されることのない包摂という理念は、連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会（まもる・つなぐ・創り出す）」を踏まえた連合の取り組みに繋がるとし、SDGs達成に向けて様々な団体と対話し、連携・協力をするとしている。

電力総連は、連合の考えを受け、我々の活動がSDGs達成に如何に寄与しているかを整理した。具体的には、電力総連の運動方針が「17のSDGs目標」にどのように関連しているか、大会議案書に「運動方針とSDGsの関係」を明記するとともに、今後の運動方針への補強の有無を含め検討を進めていくこととしている。我々の運動方針がグローバルな視点で直接的に寄与しているか濃淡はあるものの、運動方針に掲げた内容は「17のSDGs目標」すべてに関連付けることができると受けとめており、引き続き産別の立場で、目標達成に向けた活動を展開していきたいと考えている。

電力関連産業に関連の深いSDGs目標として「目標7：エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」がある。エネルギーは現在、世界が抱える重要な課題のほとんどで中心的な位置を占めており、雇用であれ、安全保障であれ、気候変動であれ、食料生産であれ、所得の増加であれ、すべての人のエネルギーへのアクセスは、必要不可欠となっている。

現状としては、未だ地球上の10人に1人が電力にアクセスできていないことや、世界全体の電力需要の約4割が石炭火力で賄われていることなど、目標達成に向けては、電力へのアクセスと低・脱炭素化を両輪で果たしていくことが重要となってくる。また、今般のロシアによるウクライナ侵攻を機に自国のエネルギー安全保障は、各国共通の課題として浮き彫りとなっている。

これらの課題克服に向け、再生可能エネルギーをはじめ、高効率火力や水素・アンモニア、原子力発電等、低炭素から脱炭素に至る我が国の優れた技術力を深化させ、自国の安全保障や脱炭素化のみならず国際的な展開を通じて、世界全体の現実的なトランジションに貢献することは、我が国の競争力強化にも資する重要な取り組みと考える。

3. 今後の運動の展望

電力総連は昨年10月「2050年カーボンニュートラル

(CN)」や「新たな2030年の温室効果ガス削減目標」、「第6次エネルギー基本計画」等に対し「今後のエネルギー・気候変動政策に関する当面の基本的な考え方」をとりまとめた。エネルギーは、国民生活や雇用、経済活動の根幹を支える国家の存立基盤であり、引き続き安全性（Safety）を前提としたうえで、エネルギー安全保障や安定供給の確保（Energy Security）を第一に、経済効率性の向上（Economic Efficiency）により可能な限り低コストでのエネルギー供給を実現し、同時に環境への適合（Environment）を図る、いわゆる「S+3E」の基本原則は、我が国のエネルギー政策が目指すべき普遍的な理念として今後とも堅持すべきであると考ええる。

また、エネルギー安定供給や国民生活、持続可能な成長を犠牲にすることなくCNの実現を目指していくうえでは、実用段階にある既存技術の最大限の活用だけでは不十分であり、電力部門のみならず産業、運輸、民生等全体を俯瞰した取り組みが必要で、供給側における「電源の脱炭素化」と需要側における「電化・水素化」の両輪で革新的技術の開発とその社会実装が求められる。そうしたイノベーションの源泉は、エネルギー関連産業やモノづくり産業等で働く「人」である。イノベーションを創出する現場活力を引き出すためには、雇用の安定や労働条件の維持・向上、エネルギー転換によって影響を受ける分野での「公正な移行措置」等、産業・企業で働く者が希望を持ち、安心して働き続けるための環境を整備するとともに、長期継続的な人材の確保・育成や技術・技能の継承・発展に向けた「人への投資」が重要であり、電力総連として、関係する他産別の皆さんとも連携し、必要な対応を図っていきたい。

この他にも、国際・社会貢献活動をはじめ、次代を担う人材育成、男女平等社会実現の取り組み等、SDGsに繋がる様々な活動がコロナ禍によって制約を余儀なくされている。また足元では、スマートメーターの導入はじめとしたデジタル化の進展や、電力・ガス小売全面自由化による競争激化に対応した事業再編等に伴う組織人員の減少等、活動を推進していくうえでの課題に直面しているが、コロナ禍を契機とした「効率かつ効果的な新しい組合活動」を模索しながら運動を前に進めていきたい。

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

中央執行委員長 安藤 京一



1. コロナ禍における労働運動

まず、情報労連の加盟組合を取り巻く状況について申し上げます。情報労連は複合産別であり、情報通信・情報サービス業のほかにも様々な業種・業態の労働組合で構成している。情報産業は全体として好調であるが、飲食業、製造業、旅行業などでは消費行動の抑制によって厳しい状況が続いている。また、病院などの医療・福祉分野ではコロナの影響により現場がひっ迫し、長時間労働や休みがとれないといった労働条件の悪化や、退職者が多い一方で人員の補充ができないなどの問題が起こっている。引き続き、現場に寄り添い、各構成組織と連携しつつ、産別組織としての役割を果たしていくこととしたい。

コロナの流行から3年が経過し、オンラインを活用した組織運営の経験を重ねてきたことで、運営側・それを受ける側の双方にとって定着してきていることを実感している。コロナ禍以前、研修や学習会は東京で集合型で行うことが多かった。加盟組合の大半を占める中小労組では、休みが取りにくいなどの理由で参加が叶わない労組も多くみられたが、現在は、時間や距離の制約があって参加できなかった人たちが、職場の近辺からオンラインで参加できるようになり、参加人数も増加した。特に、女性はその傾向が顕著に表れており、労働組合の活動への参加につながっている。

一方、オンラインが中心になったことで、これまで対面・リアルで実施できていたことへの負の影響が生じ、それに対して十分な対策できないことは大きな課題と認

識している。例えば、カンパ、署名などの取り組みは、職場で組合役員が直接声をかけて参加を募っていたが、現在は十分な取り組みができていない。役員や組合員とのリアルな対面や対話による組織への信頼醸成と活動への参画が、労働組合の“生命線”であることは不変であり、引き続き創意工夫を重ね、産別組織としての役割発揮に努めていくこととしたい。

昨今、転勤を廃止する会社がでてくるなどの動きに象徴されるように、コロナによってこれまでの常識が非常識になるという可能性が出てきている。ウィズ／ポストコロナの時代、他にもこのような転換は起こってくると考えられる。労働運動も、これまでの常識にとらわれず、様々な運動のあり方に挑戦していくこととする。

2. SDGs に関する取り組み

情報労連は、持続可能な社会の実現を目指して取り組んできた運動の歴史がある。そのため、SDGsという概念の中で活動や取り組みを展開するという位置付けにはしていない。あえてSDGsとの関連を考えると、人権・環境・平和・ジェンダーなど、情報労連が力を入れて取り組んできたテーマは、特にSDGsとの親和性が高いものとする。基本的には、今の運動を継承しつつ、社会的な状況等に応じて組合として対応が求められるものについては、積極的に対応していくということを考えている。

先ほど挙げた、人権・環境・平和・ジェンダーといったテーマのうち、最も力を入れてきた取り組みは「平和」

である。現在、連合が「平和4行動」として沖縄・広島・長崎・北方領土の各地で集会を開催しているが、情報労連も独自で全電通（NTT 労組の前身）の時代から、「平和4行動」を展開してきた。戦争の悲惨さと愚かさ、平和の尊さを継承・発信し、次世代へつないでいくという趣旨で、現地に全国から1000名以上が集まり、集会やデモなど、平和へのアピールを行うものである。また、NTT労組では春休みに、組合員の子（小学校5・6年生）を対象に、子供たちだけで広島を訪れて平和学習・体験をするという取り組みを40年近く続けている。こういった大規模な取り組みは、近年はコロナの影響で現地での開催が難しく、オンラインでの実施となっている。組合の組織力を高め、結集軸をつくる上で、「現地で想いを共有する」という経験は何物にも代えがたい。

また、情報労連では、社会貢献活動で「明日知恵（あすちえ）塾」という取り組みを行っている。新卒として就職した大学生の約3割が3年以内に離職しており、その理由の一つに「就職活動時に得られる企業の情報と実際の仕事に対するギャップ」があることから、大学生と情報労連の組合員が、「働くこと」についてリアルな情報提供・意見交換を行うものであり、通算50回を超え、好評を得ている。

上記はあくまで一例であるが、このような労働組合だからこそ可能な取り組みを今後も愚直に続けていきたい。そのことが、SDGsの掲げる「誰一人取り残さない」という理念にもつながっていくと考えている。

3. 今後の運動の展望

大きく二点あり、一つは「組織拡大」である。社会全体でみても、労働組合の組織率は低下しており、情報労連としても組織人員は減少している。組織力は運動の要であり、今一度力を入れて取り組んでいく必要があると思っている。

情報産業は、成長産業であると同時に、多くが組織化されていない産業である。特にベンチャー企業など、激しいスピードで成長していく企業が多く、市場も

どんどん拡大していき働く人が定着していないことが多いため、時間をかけて組織化を進めていくことが難しいという状況にある。

また、企業のIT人材は人材難であり、技術変革が激しい中で、最先端のスキルを持っている人が求められる傾向にある。GAFAMを含む外資系企業の引き抜きがあり、労働者もそのような働き方や処遇に価値観を見出し、同じ組織に長く働き続けるよりも今の自分のスキルを活かしたいというところで、需要と供給が成り立っている。このような産業やIT人材の状況を踏まえ、組織化・組織拡大について進めていかななくてはならない。

もう一点は、「組織強化」である。すなわち、中小組合が力をつけていくということだ。最近では、不当労働行為などの労働相談をきっかけに、産別に加盟してくる労組が多くなっており、まずは経営と対峙できる組織力を個々の労働組合がつけていくということがきわめて重要だと感じている。

さらには、次世代への運動の継承、組合役員の育成も重要と考えている。若い世代は、社会運動や社会的な課題に対して非常に関心が高いものの、残念ながら労働組合を通じてその課題解決を図るということには至っていない。労働組合が社会課題解決のプラットフォームとして機能し、それにより次世代の参加・参画の促進につながるという流れを作っていくことができればと考えている。

次世代の役員の育成という観点では、情報労連では、ジェンダーの取り組みを推進しており、組合役員の3分の1は女性とすることを最低限の目標としている。情報労連本部でもこれは達成されており、各組織でも定着してきている。

このような取り組みを重ねながら、情報労連の運動をより意義あるものへと進化させ、次世代につないでいきたいと考えている。

（インタビュー日：2022年2月28日）

全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連)

中央執行委員長 難波 淳介



1. コロナ禍における労働運動

私たちは、新型コロナウイルス感染症発生以来、その拡大防止に努めながら、慎重な行動で業務や生活の歩みを進めている。このような厳しい状況の中にあっても、国内の物流システムの中心的な役割を担うトラック運輸産業は、経済活動・社会活動・生活を支える産業、国内の血流として動き続けている。そして、物流を止めてならないとの使命感は、トラック運輸産業の労使の枠を超えて労使共通の思いだ。

コロナ禍は組合活動に制約を与え続けているが、そのなかにも、多くの「つながり」を実感する活動に取り組むことができた。

コロナ禍による言われなき誹謗中傷を受けて取り組んだ「新型コロナウイルス感染症による組合員・職場等への影響について」緊急調査は、2020年4月に第1回調査活動開始以来、5回の調査活動に取り組んだ。47都道府県で活動する各連合会や構成組織より、組合員ひとり一人が日常の業務の中で感じていることや悩んでいること、個別労使では決着することのできない疑問点や課題等、働く仲間の生の声を集約し、政府・政党・事業者団体への要請行動に繋げることができた。

また、外出自粛で飲食デリバリーが急拡大するなか、一部配送自転車で起きている悪質・危険走行を、トラックドライバーの目を通じ実態を把握するために「自転車および中食デリバリーの危険走行に関するドライバーアンケート」を行った。各職場には調査票 12,700 枚を配布し 9,148 枚を集計、安全確保に向けて行政への要請に繋げることができた。

そして、運輸労連 54 年の歴史で初となるマスコットキャラクターが「組合員と家族」「職場の仲間」に呼び掛けて誕生した。応募のあった 85 のマスコットキャラクター作品の 1 点 1 点には、トラック運輸産業への思いと、働くお父さんやお母さんに向けた子供たちの気持ちが溢れ出ている。

運動方針には「新型コロナウイルス感染症への対応」を加え、専門部横断的に「1. トラック運輸産業に対する国民および経済団体等の理解と協力について」「2. 感染予防対策について」「3. トラック運輸産業に従事する労働者の新型コロナウイルス感染時の補償ならびに雇用」「4. 会費の減免」「5. 新型コロナウイルス等の新たな感染症への今後の対応」に取り組んでいる。

感染症の拡大により、労働運動の原点「集まり語れ」、対面による活動は、制限をせざるを得ない状況が続いている。その一方で、開催方法を対面からリモートに切り替える等、新しい生活様式を活用した労働運動への転換も試行しながら、運動を展開している。組合員とこれまで以上に「つなぎ・つながる」運動・活動の構築に向けて進んで行く。

2. SDGs に関する取り組み

トラック運輸産業の 2019 年度における CO2 排出量は、日本の CO2 排出量 (11 億 800 万トン) のうちの 6.8% を占める。2050 年のカーボンニュートラルの実現には、温室効果ガスの約 9 割を占める CO2 の削減が不可欠である。トラックの CO2 削減に向けて、モーダルシフトやエコドライブの推進はもちろんの事、コロナ禍で急拡大した EC 市場で大幅に増加している宅配便の再配達を減らす事も重要だ。リモートワークで在宅率が高まり、再配達の比率が低下してきているとはいえ、令和 3 年 10 月の宅配便再配達率は 11.9% だ。運輸労連は、カーボンニュートラルに直接関わる SDGs の目標である「07 エネルギーをみんなにそしてクリーンに」と「13 気候変動に具体的な対策を」の達成に向けて、環境省の「COOL CHOICE できるだけ 1 回で受け取りませんかキャンペーン」に賛同し、再配達を減らすために「宅配ボックス設置」や「置き配」等の利活用を運動のテーマに据え、関係先に働き掛けを行っている。

私たちの2021～2022年度運動方針にはSDGsに関して明示はしていないが、運動の3本の柱（「1. 賃金・労働条件の改善に向けて取り組む。」「2. 政策・制度実現に向けて、『運輸労連政策推進議員懇談会』と連携強化を図り、政策課題の実現をめざす。」「3. 産別組織の強化と組織拡大の取り組みを進める。」）に設定した具体的な取り組み課題それぞれに、17の目標のうちの「3すべての人に健康と福祉を」「4質の高い教育をみんなに」「5ジェンダー平等を実現しよう」「7エネルギーをみんなにそしてクリーンに」「8働きがいも経済成長も」「9産業と技術革新の基盤をつくろう」「10人や国の不平等をなくそう」「11住み続けられるまちづくりを」「12つくる責任つかう責任」「13気候変動に具体的な対策を」「15陸の豊かさを守ろう」「16平和と公正をすべての人に」「17パートナーシップで目標を達成しよう」をつなぎ合わせ、活動・運動の起点としている。

3. 今後の運動の展望

今、私たちの生活は、デジタル化が進み、指先一つで注文ができ、欲しいモノが手に入る世界が広がっている。この消費者ニーズに的確に答えているのが、国内に張り巡らされている物流システムだ。この当たり前となっている日常生活の担い手であるトラック運転手が、6年後の2028年には27万8千人不足する（鉄道貨物協会）と予測される事態が起きている。海外に目を転ずれば、すでに英国・米国ではトラック人財の不足で物流が止まり、この当たり前となっている需要と供給のバランスが崩れる状況が起きている。この物流混乱の根底に流れる原因は、厳しい労働条件や低い賃金水準にあるといわれている。この両国の物流事情を対岸の火事として見過ごすことはできない。わが国の物流システムでも、トラック人財不足による危機的な状況に直面しようとしている。

物流を止めないために最優先されるべきは、人財を呼び戻すことだ。賃金・労働条件で他産業との格差の是正を実現し、魅力的な運輸産業に変身することが必要だ。

まずは、お客様である他産業との賃金水準の格差是正が必要であり、そのための原資は、適正な運賃料金の収受に他ならない。しかし、労使交渉では「適正な運賃料金が収受できないために賃金を上げられない」との回答が続き、依然として顧客からのコスト削減圧力は強い。

人財が不足するもう一つの大きな理由が長時間労働だ。顧客庭先で積み下ろしに掛かる時間や棚入れ等契約にない付帯作業時間の発生が、その原因の一つとなっている。トラック労使の交渉・協

議による働き方改革では限界があり、荷主企業を巻き込んだ取り組みが必要だ。

これら課題の解決に向けて労使は、トラック運転者の賃金・労働条件を改善して人財不足を解消し、物流混乱を起こしてはならないとベクトルを同じくし、一体となって政治に働きかけ、2018年年末に改正貨物自動車運送事業法が議員立法として成立した。この改正では、荷主との取引環境を改善するための「荷主対策の深度化」、国が適正な運賃・料金を告示する「標準的な運賃」が2024年3月末までの時限措置として盛り込まれた。

この標準的な運賃は、実勢運賃を上回る水準となっている。その理由は、全産業平均より1～2割低い賃金水準を全産業平均で設定し、賃金引き上げの原資を確保するようにしたためだ。この標準的な運賃は個社が運賃料金交渉するための参考値であり、なんら罰則を伴うものではない。行政処分はないとしても、運賃の変更届を提出し、届け出た運賃をもとに取引条件の交渉をすべきと考えている。時限期限まであと1年となるなか、届出は全事業者の4割強（2022年1月末現在）に留まっている。コロナ禍による荷主企業の経営状況の厳しさに配慮して、運賃料金交渉ができないとしても、自社の届け出はすべきと強く求めている。

トラック運送業の働く魅力を高めるためには、これまでの取引環境・商慣行を見直して行くことが肝要との思いで、事業法改正に労使相協働して取り組んだ。ただコロナ禍の影響は計り知れず、時限措置の期限の延長、あるいは恒久化を求める行動が必要とも考えている。ただ、まずは期限までの間に、トラック運送各社が荷主企業との対話・交渉を重ね取引環境を変えていく、全事業者の大半が届け出を行うよう業界内に要請を重ねていく。

そして物流を利用する全ての人が、物流を止めないために、物流コストを“自分事”として考えて頂く必要がある。さまざまな商品の値上げの理由に挙げられている物流コスト上昇の背景には、トラック運転者の賃金・労働条件改善があることを、あらゆる機会を捉えて広く訴えていきたい。将来を展望すれば、物流は今まで以上に重要性を帯びてくることは紛れもない事実だ。モノを運ぶことの必要性や重要性は未来においても何ら変わるものではない。人財不足により物流が滞ることがないように、私たちは主張し続けて行かなければならないと考えている。

日本化学エネルギー産業労働組合連合会 (JEC連合)

会 長 酒 向 清



1. コロナ禍における労働運動

コロナ禍が産業に与える影響や課題

私たち J E C 連合は、石油・化学・セメント・医薬化粧品・塗料・中小・一般の業種別 6 部会がネットワーク型組織を形成し、各産業の仲間が結集し活動を展開している。

コロナ禍において 2020 年度は需要減退の影響により、各社が減収減益傾向となったが、2021 年度業績見込みは、2020 年度に比べ増収増益の傾向であり、顧客である自動車や家電など幅広い産業において需要が戻りつつあることが示唆されている。しかしながら、世界的な半導体不足が当面続くことが見込まれることから、自動車・ディスプレイ等への影響が懸念されるとともに、オミクロン株など、新たな脅威が発生しつつある状況であることから、決して楽観視はできる状況にはない。

コロナ禍において前進した取り組みや展望

コロナ禍における様々な制約は、組合活動に多大な影響を与えた。これまで膝を突き合わせ議論し、飲食を共にしながら情報を交換してきた活動は制限を受け、当初は手足をもがれるような気持ちだったが、それも最近では当たり前のことになりつつある。J E C 連合ではセミナーや会議について、W e b を活用し出来る限り開催できるように知恵を絞り出してきた。物足りなさを感じる一方で、従来は参加し辛かった層からの参加も増え、労働運動の多様性促進に寄与する良い効果をもたらしている。

今後も労働組合が果たしていくべき役割や責任をしっかりと心に刻み、労働運動が理念をなくし安易な方向（簡素化・手抜き）に流れ、今まで大切にしてきた物がコロナをきっかけにもろく崩れてしまうことがないように心掛けていきたい。

2. SDGs に関する取り組み

運動方針における SDGs の位置づけ

私たち J E C 連合では、運動方針に「労働組合が果たすべき社会的責任を踏まえ、包摂的な社会の実現のため、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け、セミナー等を開催し啓蒙活動に取り組みます」と定めた。合わせて、運動方針の各項目が SDGs のどの目標に関わるのかを明記することで、運動方針の実践と SDGs の達成との関係性を明確にしている。セミナーでは、「SDGs 達成にむけてアクションを起こす必要性」等についての講義を中心に、支援する NPO の活動紹介を行った。

また特徴的な活動として社会貢献の一環で「海外連帯ボランティア」と称し、組合員からなるボランティアグループが海外（フィリピン）へ訪問して、植林を通じた環境に対する支援のほか、教育の機会に恵まれない児童を中心とした人への支援も加え活動を展開してきた。しかし新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、2020～2021 年度は止むを得ず中止としたが、本年度はコロナ禍で海外移動が難しい中でも国際的支援活動に取り組むため、現地と W e b で繋いで、子供たちとの交流を行った。開催直前に上陸した台風の影響で、現地のインフラが整わない苦しい状況での開催だったが、日本との交流で勇気がもらえたと評価いただいた。まだまだ緒に就いたばかりであるが、労働運動を進めていくうえで、SDGs を常に意識しながら取り組んでいきたい。

実践するにあたっての課題や今後の位置づけや取り組み方の展望など

一方で、SDGs の達成と我々が携わる産業の発展には、とても密接な関係がある。例えば『12.

つくる責任 つかう責任（持続可能な消費と生産のパターンを確保する）』には「廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する」というターゲットがある。昨今取り沙汰される海洋プラスチックごみ問題についても、プラスチック製品の利便性を活かしつつ、海洋投棄させないための3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進により、経済活動と環境政策の両立を目指していきたい。

3. 今後の運動の展望

中長期的な運動方針において、特に重要と考える点や課題

JEC連合は、2019年に私たちのあるべき姿をよりわかりやすく定義するために、環境変化を踏まえ結成時に制定した『基本理念』を全面的に見直した。その基本理念の一つ目に『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立った運動を能動的に展開し、自由、平等、公正、包摂的な社会の実現をはかります』、五つ目には『化学・エネルギー関連産業が社会と共存し、持続可能で健全な発展に取り組みます』と定めた。重要なキーワードは『社会的役割と責任』『包摂』『持続可能』である。「自分さえ良ければ良い」「今さえ良ければ良い」このような考え方は、労働運動の理念とは大きく異なる。世の中は自分一人ではなく、様々な関係者とのつながりで成り立っている。この『基本理念』に込められた思いを、常に柱に据えて運動を展開していきたい。

また2020年に宣言された「2050カーボンニュートラル」は化学エネルギー産業に多大なる影響を及ぼす。産業への影響は、その事業に従事する働く仲間の雇用に直結する。脱炭素は世界的な潮流であり、日本も重要な責任を果たしていくべきだが、産業が生み出す付加価値を失うことなく環境対策を進める「経済と環境の好循環」を実現していくことが重要である。カーボンリサイクルやライフサイクルアセスメント、水素・アンモニアの活用など、この潮流をピンチではなく、化学エネルギー産業の「成長の機会」として捉えていきたい。

医薬産業については、コロナ禍でワクチンや医薬品の重要性・必要性が再認識される中、2021年6月に「成長戦略実行計画」が閣議決定され、

ライフサイエンスはデジタルやグリーンと並ぶ重要戦略分野であり、安全保障上も重要な分野と位置付けられた。そして9月には厚生労働省より8年ぶりに「医薬品産業ビジョン2021」が発出された。日本が引き続き世界有数の創薬国であり続け、まだ見ぬ感染症対応も含めたアンメット・メディカル・ニーズに応えられるだけの創薬力を維持・強化することと、革新的医薬品を含めたあらゆる医薬品を国民に安定的に供給し続けることを通じて、健康・生命が守られた安全安心な暮らしを実現するため、我が国の医療の維持・向上と経済発展が両立できる医薬品産業政策を展開することが重要としている。本ビジョンを実現させるため、JEC連合は将来に亘る安心な医療体制の構築に向けた産業の健全な発展と、その産業に働く仲間の経済的・社会的地位向上を図るため、引き続き取り組んでいきたい。

産業を取り巻く情勢については刻々と変化しており、その変化を先取りするように、各企業は生き残りをかけて、事業ポートフォリオの見直しを進めている。またDX（デジタルトランスフォーメーション）などの導入で、仕事の仕方が従来とは大きく変化することも予想されている。これは組合員の労働移動（転職や移籍、出向など）につながる可能性があり、労働組合の重要案件として、労使での事前協議の徹底による丁寧な対応が不可欠である。

また失業なき労働移動のためには、リカレント教育をはじめとする能力開発を国や企業に求めていくことが必要である。一方で、労働者自らが主体的に社会や企業から必要とされる「人材」となるように進化を遂げていくことも必要である。JEC連合は組合員の雇用と暮らしを守るために、組合員の能力向上に向けた「やる気」を引き出していく活動を労働組合として進めていきたい。

私たちJEC連合は、2022年10月に結成20周年を迎える。この20年で私たちを取り巻く環境は大きく変化してきたが、労働組合の原点はどのような時代であっても不変である。今後も労働運動をより良い形に進化させ、諸先輩方から引き継いだバトンをしっかりと将来に繋いでいきたい。最後に組合員とご家族の皆様ならびにすべての働く仲間にとって、『未来に希望が持て、健康に過ごせる事』を心から願いたい。

日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

会 長 伊藤 敏行



1. コロナ禍における労働運動

総務省の調査によれば、2021年(1～12月)の二人以上の世帯の消費支出は、前年より0.4%増加したが、食料品は前年より1.0%減と、2年連続で前年割れとなった。2020年は外出支出の減少分を生鮮品や調味料、穀類、調理食品でカバーしていた。コロナ禍も2年目となり、調理食品や菓子類、飲料を除いた項目でいずれも反動減となっており、総じて食料需要は伸び悩んだ。油脂・調味料は2019年比では上回っており、コロナ禍における家庭内消費の堅調さがうかがえる。調理食品は、5.6%増と高い伸びであった。酒類は2.3%減、夏場にかけて2桁前後の下落となり、2019年比でも下回っている。外出支出は3.3%減となっている。1～2月に4割前後落ち込みとなった後、3～7月にかけては前年比で回復傾向となったが、感染が大きく拡大した8～9月に再び大きく落ち込み、感染者が大きく減少した12月に2割増となる。

2021年は、全国各地で「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」が繰り返し発出され、東京都においては、いずれも適用とならなかった日は、実に28日のみであった。人の流れを抑えるため、飲食店に対する時短営業のみならず、酒類の提供禁止要請は、エビデンスが明確でないバランスを欠いた政策で、食品関連産業にとっては、業務用の販売機会を失い大きな影響を受けた。

そのような中、フード連合は、コロナ禍であっても運動を停滞させないために、感染状況や、国・各都道府県の要請を踏まえ、「フード連合の対応方針」(下記参照)に基づき組織運営を行っている。

「フード連合の対応方針」

基本的な考え方

- (1)当面は、新型コロナウイルスと共存しながら、感染拡大防止と社会経済活動を両立させる「ウィズコロナ」の視点を持って、「新しい生活様式」の実践例にもとづき、3密(密集、密接、密閉)を回避し、防止の3つの基本(身体的距離の確保、マスクの着用、手洗い)を徹底して、接触機会を減らしながらも、開催方法の工夫やITの活用によって民主的な組織運営を進める。
- (2)民主的運営のあり方について、機関会議等、論議・判断を有する諸会議(合意形成の場合)については、「直接対話による論議」を最も重要な手段と位置付ける。その上で、感染拡大の状況や所属企業の方針等、集合することが難しい場合については、単なる欠席(代理者の出席)とせず、Web会議による直接対話を代替する手段を活用する。
- (3)運動前進に資する、加盟組合の活動の充実に繋がるセミナー・諸会議、並びに情報発信については、それぞれの目的と内容にふさわしい効果的なコミュニケーション方法を検討する。検討にあたっては、デジタル技術の応用についても必要に応じて積極的に検討する。
- (4)上記に取り組むにあたっては、いかなる時代・環境でも、働く仲間に関わり添い「必ずそばにいる存在」となり、顔・心・力合わせによる一体感が醸成されるよう、社会状況に応じた運動スタイルへと変革すると共に、その変革に資するデジタル基盤を整備、何より加盟組

合の理解、「新しい繋がり方」への積極的な参画が不可欠である。

2. SDGs に関する取り組み

SDGs とは、「貧困をなくし、つづかない地球をつづかせるために、社会、経済、環境を支える基盤づくりにバランスよく取り組もうという計画」である（大阪大谷大学 教授 岡島克樹氏）。

フード連合の 2021 ～ 2022 度運動方針は、経済、政治、雇用、労働、産業状況を踏まえ、変化し続ける環境に適応しながら、課題解決に貢献することを前提に策定している。

<重点課題>

1. 食品関連労働者の総結集（組織拡大）
2. 組織力の向上・連帯強化（業種別部会、地区協議会、中小労組支援 他）
3. 総合的な生活改善、雇用・労働環境の整備（労働条件の改善 他）
4. 産業政策の確立・実現（公正な取引関係、環境・食育 他）
5. 多様性の推進、及び社会性をもった労働運動の実現（ジェンダー平等、国際運動、平和運動 他）

更に、具体的な取り組みをみても、例えば、パート・有期雇用の未組織労働者の組織拡大は、働く者の尊厳と権利を守り、「3. すべての人に健康と福祉を」実現することである。地区協議会の運動によって、地方が活性化すれば、「11. 住み続けられるまちづくりに」なる。労働条件の改善は、「8. 働きがいも経済成長も」の実現であり、フードバンク活動の支援は、「1. 貧困をなくそう」「2. 飢餓をゼロに」、ジェンダー平等・多様性推進計画は、「5. ジェンダー平等を実現しよう」「10. 人や国の不平等をなくす」、どれも SDGs の 17 の目標とつながる。

よって、労働運動と SDGs の関りは何も特別なものでない。労働組合は、過去の運動を振り返り、守るべきことは守り、変えるべきことは変え、新たな方針や目標を掲げ取り組んできた。その運動を次世代へ継承し、持続可能な組織としなければならない。労働組合は、組合員の利益のみを追求

するのではなく、社会から共感を得ることができ運動をすすめることが、持続可能な社会の実現につながるのではと思う。

3. 今後の運動の展望

昨今、原材料や燃料の価格高騰を背景に、食料品の値上げが発表されている。食品関連産業にとって、この価格転嫁が適正に実施されるのか否かが大きな鍵となる。コロナ禍で改めて感じたことは、食品関連産業は人が生きるうえで最も大切な「食」を提供する誇りある産業であるということ。その産業で働く者の賃金はじめ労働条件が、他産業に比べて低位にあるようでは、魅力ある産業にはなれない。安心・安全でおいしい食料品を安定供給するためにも、適正な価格で販売されることが我々の切なる願いである。

2021 年の「農林水産物・食料品」の輸出額が初めて 1 兆円を超えた。品質が良く安心・安全な日本の食料品は、海外では価値に見合った価格で売られている。日本では、デフレが長く続き、企業は適正な価格で販売したくても、食料品は家計に直結するため、長年、価格転嫁できずコスト高を吸収してきた。食品関連産業の労働者の賃金・労働条件が依然低位にあるのは、そのことが無関係とは言えない。物価も、賃金も安定的に上がって、日本経済が成長する。我々の運動を通じて、そんなあたりまえの社会にしていきたい。

コロナ禍で雇用や労働条件等、将来不安を感じる状況だからこそ、労働組合が存在感を発揮しなければならない。コロナ禍を言い訳にすることなく、個々の活動の趣旨や目的を大事にし、安易に中止、削減することの無いよう知恵を出し合いながら、いかなる時代・環境でも、労働組合が最も大切にしている価値観である「直接対話」を基本に、働く仲間に関わり添い「必ずそばにいる存在」となり、顔・心・力合わせによる一体感ある取り組みを継続・強化する。

今後、フード連合は、「労働者の生活向上」、「魅力ある産業」、「希望が持てる社会」の実現を目指して運動を展開していく。

損害保険労働組合連合会 (損保労連)

中央執行委員長 境田 道正



1. コロナ禍における労働運動

産別・単組ともに、これまで、組合員との対面によるコミュニケーションを大切にしながら活動を進めてきた。損保グループ産業は、全国各地に職場がある会社が多く、なかには、数百にもおよぶ全ての職場を役員が直接まわり、そこで得られた声を活動の起点にしてきた単組もある。

労働組合としては半ば当然のことではあるが、こうした活動は、会社と交渉するにあたり、力の源泉となるものであり、「組合員の生の声を聞き、活動に活かす」という根本的な考え方は、今後も変わるものではないと認識している。

他方、コロナ禍では、産別・単組ともに、オンラインの活用を通じた活動も強化してきた。具体的には、会議・ミーティングの実施、セミナー・勉強会・情報交換会の開催などにくわえ、組合員とのコンタクトツールのひとつとしても確立されつつあり、今では、多くの単組がオルグでも活用している。

報告・共有・論議といった内容であれば、オンラインを通じても特段不自由なく行えることが多いということが分かってきた。また、育児や介護といった事情を抱え、これまでは時間外の組合活動に参加できなかった組合員が、オンラインを通じて参加できるようになったという新たなメリットも見出すことができた。

一方で、職場が抱える課題等についてその背景を探るために深掘りするケース、新たに関係構築する必要があるケース、組織としての方向性を一にするために熱量をもって伝えるケースなどにおいては、対面での取り組みの方がより効果的であるということもあわせて確認できた。

新型コロナウイルスの出現により、ことさら、社会的立場の弱い人ほど深刻な影響を受けるなか、政労使3者構成の一角をなす労働組合は、社会対話の担い手としての存在意義が改めて問われる局

面にあり、その重要性は増していると考えられる。

一般的に言われていることであるが、コロナ禍以前の世界に戻ることはないと認識している。この2年の経験を活かし、ポストコロナ時代に対応した、組合員や社会にとってより価値のある運動を確立・展開していけるのか、否か、今まさに2極化の分岐点に立たされていると認識している。

活動を継続するためにオンラインを活用すればよいという発想ではなく、産別・単組それぞれの組織が、活動目的に照らして、どのような手段が適しているのかを十分に検討し、自組織なりのベストミックスを作り上げていくことが何よりも重要であるといえ、2極化の分岐点を乗り越えるための鍵になるのではないかと考えている。

2. SDGs に関する取り組み

SDGsの趣旨・目的は、「誰一人取り残さない『持続可能で多様性と包摂性のある社会』の実現」と定義され、その実現に向けて、例えば「目標8：働き甲斐も経済成長も」などの目標が掲げられていることをふまえると、SDGsは、労働組合の活動目的と極めて密接に関係しているものと考ええる。こうした認識の下、損保労連では、労働組合としての社会性発揮の一環として、活動計画に「SDGsの達成に向けた取り組み」を掲げ、取り組みを進めてきた。

具体的には、2019年7月、金融庁に新設されたチーフ・サステナブルファイナンス・オフィサーを講師に招き、「SDGsの達成に向けて期待される金融業界に期待される役割」と題するセミナーを開催し、SDGsに対する組合役員の知識・意識両面での向上を図ってきた。

こうした取り組みを下支えに、同月開催した業界経営との意見交換の場である産業別労使懇談会では、「SDGsの達成に向けた取り組み」をテーマに意見交換を行い、SDGsを労使共通の重要な

価値観に据えたうえで、労使各々の強みを生かした適切な役割分担とともに取り組みを進めていく旨を確認し合った経緯にある。

また、SDGsの達成に向けては、組合員一人ひとりが、具体的な行動に自ら一步を踏み出すことが重要であるとの考えの下、産別広報誌「GENKI」に、「はじめてみよう！今日からSDGs」と題する特集を設け、すぐに実践できる身近な取り組みを紹介するとともに、組合員がSDGsに向けた取り組みをすすめていくことを身近に感じてもらうべく、産別に所属する組合員の具体的な取り組み事例を2年に渡って継続的に連載している。

くわえて、企業へ社会的責任に配慮した行動を促し、公正かつ持続可能な社会形成に貢献することを目的に、産別組合基金の資産運用に際して、責任投資の考え方を取り入れるとともに、2019年10月には、東京都が発行する「東京グリーンボンド（環境事業に要する資金を調達するために発行する債券）」を購入し、現在も保有している。こうした産別での取り組みをふまえ、組合基金でESG債を購入する単組も出始めている。

SDGsの達成に向けては、組合員の具体的な行動変革も含めた不断の取り組みが重要であると認識しており、引き続き活動計画に掲げながら、職場の実態や課題に則した対策を継続的に講じていく考えにある。

3. 今後の運動の展望

損保労連では、産業や働き方に大きく影響する環境変化により、解決すべき多くの課題に直面することが想定されるなか、特に注力すべき課題に重点的に取り組むべく、2018年度から2022年度までの5か年を期間とする、中期重点取組課題『Action2022』を策定した経緯にある。

『Action2022』は、「技術革新への対応」「働き方改革の実現」「人が育つ風土の定着」「政策実現力の向上」「組織力の強化」の5つの柱で構成している。コロナ禍当初は、5つの課題自体が大きく変容するのではないかと考えることもあったが、今では、目新しい課題が浮き彫りになったというよりも、既に認識していたこれらの課題が、コロナ禍によってより顕著になったと捉える方が適切ではないかと考えるに至り、今期も『Action2022』に沿って継続的に取り組みを進めている。

他方、この5年間、取り巻く環境が加速度的に変化していることも事実であり、仕事や働き方が大きく変わるなかで、労働組合の活動が、従前のままでよいはずがないとも認識している。

5本柱に沿って幾つか述べれば、「技術革新への対応」については、企業による新たな技術の採用が加速するなか、人が担う仕事も当然ながら変容してきており、リスキリングやスキルアップも含めた人への投資にこれまで以上に注力していく必要があると考えている。

「働き方改革の実現」については、コロナ禍以前から、働き方の柔軟化を進めてきた経緯にあるが、国際産別UNIや連合が示すガイドライン等も参考にしながら、テレワークをはじめとする働き方の柔軟化に資する制度構築にくわえ、費用負担や職場風土の醸成といった面での環境整備を一段と加速していく必要がある。

また、この間、2018・19年と2年連続で大規模な自然災害が発生し、業界全体として、大規模自然災害に備えて保険会社が積み立てている異常危険準備金が枯渇するという事態が生じた。今般の税制改正要望で、産別要望が一部適ったことにより、幾分の前進は果たしたものの、昨今の自然災害の頻発化・激甚化をふまえると、「政策実現力の向上」を図っていく必要があることは言うに及ばない。

また、働くことに対する価値観も著しく多様化している。そのようななか、多様な価値観を有した人が活躍できる職場環境を積極的に整えていく必要があり、労働組合には、制度・風土の両面からきちんと意見反映させていくことが強く求められていると認識している。産別としても、こうした機能をより強化していかなばならない。

くわえて、コロナ禍を契機にテレワーク利用者が増加したことにともない、広報誌「GENKI」を紙面で手に取る機会が減少している実態を確認している。リモート環境においても、タイムリーかつプッシュ型で情報を届けることを目的に、2021年4月から「損保労連LINE公式アカウント」を導入したところである。現時点における登録者数は5,000名強に留まるが、こうした取り組みの強化を通じて、産別活動へのさらなる理解浸透や参画意識向上を図っていく。

中期重点取組課題『Action2022』は今期で終了することとなる。損保グループ産業の健全な発展や、そこに集う仲間の労働諸条件の向上に向けて、先に述べた課題認識などをふまえつつ、この先数年産別として注力すべきこと、そのために、変えてはいけないうこと、変えなければいけないことについて、加盟単組と論議を重ね、中長期の方向性を見出していききたいと考えている。

紹介と批評

仁田道夫・中村圭介・野川忍編

「労働組合の基礎—働く人の未来をつくる」



2021年6月発行
日本評論社
定価本体 2,420円(税込額)

松山大学経済学部 准教授 西村 健

1 本書の目的と特徴

一般にマスコミ等では労働組合のパワー低下が叫ばれる。それは一面では正しい。しかし現実の労働組合は日々地道な活動を続けている。にもかかわらず、そうした側面はなかなか世間から理解・評価されていない。また、専門家や政策担当者も組合活動の意義を十分に理解しているとは言い難い。評者が専攻する経済学から例を挙げれば、賃金や労使関係の安定性が無条件に経済分析の与件とされることが多い。しかし、与件とされるこれらの条件は、現実には労働組合の地道な活動の賜物であることは言うまでもない。

本書は「労働組合の基礎」について多くの知識を与えてくれるバランスのとれた概説書である。「労働組合にひっかかりを感じた学生、働く人に考えるための材料を残す」(p.347)という目的の下に編まれただけに、労働組合や労使関係について学びたい読者にとっては本書の通読が大変勉強になることは間違いない。「UA ゼンセンの機関誌「コンパス」に2020年冬号から21年冬号にかけて連載した「労働組合の基礎シリーズ」を元にして」(p.345)という本書の来歴からもわかる通り、産別労組の役割・機能が随所に取り上げられているところに本書の特徴がある。

2 本書の概要

本書の構成は以下の通りである。「はしがき」「第1章 労働運動の歴史」「第2章 労働組合法——労働組合法」「第3章 労働組合の組織と運営」「第4章 雇用・労働条件闘争」「第5章 政策闘争」「第6章 世界の労働運動」「あとがき」。6章構成ではあるが、執筆陣は総勢20名に渡っており、限られた紙面で本書の内容を全て紹介することはできない。以下の内容紹介は、評者の印象に残った部分に限定されていることをあらかじめお断りしておきたい。

さて、まず第1章では戦前から1950年代頃にかけての労働運動の流れが要点を押さえつつコンパクトにまとめられている。労働運動史の深い森に分け入ろうとする読者にとって、本章は最良の手引きとなろう。評者が最も興味を引かれたのは、戦前の困難な社会状況において海員組合だけが絶大な勢力を誇り、労働者の生活改善に成功した理由が詳しく検討されている個所であった。

労働組合法の意義や機能を解説する第2章を挿み、第3章Ⅱ節では組織拡大のルート別にどのように組合員数が増減してきたのか、また労働組合はどのような取り組みを行なっているのかが説明される。特に、2000年以降の組織拡大で課題となってきたのは非正規従業員の組織化だろう。様々な取り組みが徐々に組織拡大を後押ししていることが読み取れるが、依然3分の2の労働組合が非正規の組織化に向けた行動を起こしていないという指摘は、重く受け止められるべきではないだろうか。

本書のなかで最も紙幅が割かれているのは第4章である。まずⅣ節で扱われる最低賃金には、パートやアルバイトをしている人々が多くの関心を寄せているのではないだろうか。本節では、最賃審議会の公益委員を務めた著者の経験を踏まえ、大阪を事例として取り上げながら最賃決定の具体的プロセスが詳述される。近年政府がリードする形で最賃の目安相場が形成され、地域別最賃が相次いで引き上げられた結果、特定最賃が埋没してしまっている状況がわかりやすく示される。

またⅧ節では雇用形態間格差の是正が取り上げられる。高度経済成長期ごろに確立した正社員の中長期的働き方と中長期的処遇のセットが家計補助者への低処遇を正当化し、1990年代以降の非正規労働者の増加によって非正規格差問題が社会問題化する。これを受けて施行・改正されたパート有期法・派遣法（いわゆる同一労働同一賃金法）が正社員の無限定な働き方を是正する十分な力がないこと、雇用形態間格差の是正に

においては労使自治のさらなる充実化が不可欠であることが主張される。

順番は前後するが、Ⅷ節で提起されるこれらの論点は本章Ⅰ節で主張される「労使協議の制度的充実」の問題と密接に関わっている。中小企業では労働組合の組織率は「絶望的」に低く、過半数代表者の選出手続も現実にはいい加減であるなど、「従業員の過半数代表者」の機能がきわめて薄弱である。筆者は「労働組合は積極的に制度政策要求として、その法的充実に取り組む時期に来ている」(p.142)と主張するが、評者もこれに強く同意したい。

第5章Ⅰ節では「力と政策」をキーワードにこれまで連合が展開してきた政策と制度要求の活動が詳細に述べられる。Ⅱ節では労働組合は政治活動を行う必然性を有していることが指摘され、戦後における政党と労働組合の関係史が手際よくまとめられる。最後に示されるデータからは、労働組合の政治的プレゼンスの低下がはっきりと読み取れる。

第6章では世界の労働運動が取り上げられる。Ⅰ節では国際労働運動の歴史と展開が跡付けられ、国際労働組合総連合、国際産業別労組などの活動が紹介される。Ⅱ～Ⅴ節ではドイツ、イギリス、スウェーデン、韓国の労働運動・労使関係の構造や特徴、課題などが取り上げられる。ドイツやスウェーデンについては産別労組の特徴が詳しく触れられるが、第3章Ⅰ節で紹介される日本の産別労組の特徴と比較しながら読めば両者の違いが一層明確になって面白いだろう。なお日本と同様に企業レベルの労使交渉で労働条件が決定される韓国において、1990年代末以降産別労組を立ち上げる運動が見られるも、2000年代後半にその動きが下火となったという指摘は、日本においても企業を越えた労働者の団結が容易でないことを示唆しているように感じた。

3 若干の感想

労働組合期成会や鉄工組合の結成から、近年のコミュニティ・ユニオンの活動やコンビニフランチャイジーの店主たちによる労働組合の結成まで、労働組合の活動は戦時下の抑圧期を乗り越えて現在まで続けられてきた。この努力は並大抵のものではない。また、民主主義の存続において労働組合が果たしてきた、そして今後も果たすだろう役割の大きさには相当なものがある。

しかし、少子高齢化や雇用形態の多様化、雇用類似の自営的働き方の増加など、近年の労働市場の変化に対応して労働組合に大きな変化が求められていることも

また確かである。こうした問題に対応するためには、一部の幹部層だけでなく個々の組合員が労働市場や組合活動の実態に興味・関心を深め、組合活動に関わり積極的に議論を行なっていくことが望ましい。本書はこれらの活動の基礎となる情報を網羅的に提供しており、労働組合に関心のある読者にとって必読の文献となることは間違いなさだろう。

最後に本書を通読した評者の感想・要望を2点だけ述べておきたい。第1に、第5章Ⅰ節では連合総研が調査データを収集し、政策・制度要求に活かされていることが記される。評者はそのデータの一部が一般の研究者に公開されていることを知っているが、私見では海外と比較して日本の労働組合や労使関係に関する公開データは顕著に不足しており、それが日本で労使関係・労働組合研究が停滞する一因ではないかと推測される。労働組合の政策論議を活性化させる意味でも、今後さらにデータの公開が進み、研究者などが自由にアクセスできる環境が整備されることをぜひとも期待したい。

第2に、コロナ禍を受けた労働組合の対応はどのようなものだったのか。また、賃金決定の個別化はいつそう進んでおり、一部の労働組合の動向はそれを前向きに受け入れているようにも映るが、この新しい動きは従来の賃金交渉と比較してどのように評価できるのか。さらに非正規労働者のみならず、立場の弱いフリーランスや自営業者に対して労働組合はどのように関わっていくべきなのか。こうした直近の論点についての読者の関心はおそらく高いだろうから、専門家の踏み込んだ意見をもう少し聞いてみたかった。

なお、本書は節ごとに独立しており、読者はリラックスして関心のある箇所からじっくりと読み進めることができる。本書が広く読まれることを願ってやまない。

編者および評者紹介



著者紹介

仁田 道夫(にった みちお)氏 東京大学名誉教授

中村 圭介(なかむら けいすけ)氏

法政大学公共政策研究科教授

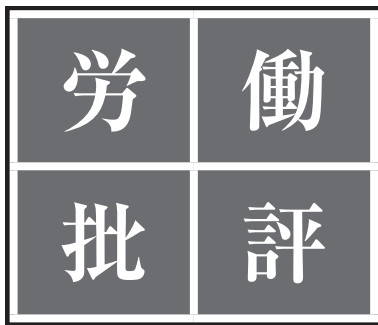
野川 忍(のがわしのぶ)氏 明治大学法科大学院教授

評者紹介

西村 健(にしむら たけし)氏

2015年、京都大学大学院経済学研究科博士課程修了、博士(経済学)。

松山大学経済学部講師を経て、2018年より現職。



早稲田大学社会科学総合学術院 教授

第 14 回

篠田 徹

V

前回、その前にぼくが示した昨秋の衆院選前後に起きた三つのショック、すなわち「トヨタショック」「日立ショック」「岸田ショック」のなかの「トヨタショック」に言及し、前々回春闘と今回衆院選での従前とは異なる行動は、グローバル競争に挑むトヨタ労使の一層の一体化に伴う創造的破壊ないしイノベーションの胎動と考えるべきではないかというぼくの考えを示した。

また同時に、この労使一体化の進化の文脈のなかの重要なものとして、気候変動などグローバル競争が激化する背景と、それへの対応をめぐる過程として「公正な移行」政治があることを提起した。

今回は、二番目の「日立ショック」をとりあげ、トヨタショックとはまた異なる視点から、それが激化するグローバル競争下の大企業の労使関係にいかなる意味を持つかを考える。

VI 日立ショック

まず、「日立ショック」という言い方で、ぼくの意味するところを述べよう。これは、一般的には、昨年後半以降、日立が、その人事労務のありようを、いわゆるメンバーシップ型からジョブ型へ移行させたことを一つのメルクマールとするトレンドのことを指し、経済報道によれば、これは電機産業をはじめ、ほかの日本の大企業にも波及しているとされる。

この場合のメンバーシップ型からジョブ型への

移行とは、職務の明確化もさることながら、それをめぐる人の配置も、より企業や国の内外に開き、競争的で透明性の高いプロセスや仕組みにしていこうとするものだとして理解しているが、この辺は人によって、あるいは企業自身の理解の仕方によってバリエーションはあろう。

ただ、ここは労使関係、とりわけ企業別労働組合の対応を問題にしているのだから、よりその視点からの解釈を示せば、この「日立ショック」は、企業別組合が長い間抱えて立ってきたいわゆる「コミュニティ型」企業の変容を加速させ、企業別組合に労使関係を含めて、新たな対応を余儀なくさせるだろうという意味になる。

ここでいま述べたことに若干コメントしておく。ぼくはそこで、「『コミュニティ型企業』の変容を加速させ」という、新規性より継続性、変化より進化というニュアンスの言葉使いをした。

日本の「コミュニティ型企業」の変容やハイブリッド化という観察は、すでにそれこそ日立をケースに、稲上毅氏やヒュー・ウィタカー氏によって、ずいぶん以前からなされており、これ自体は目新しいことではない。

また電機産業におけるジョブ型指向も、他産業に比べて以前から強く、それを踏まえて、四半世紀以上前には、当時の電機労連の指導者が、職能組合化を提言していた。

したがってこうした変化に、実際には「ショック」という表現は本当はふさわしくないかもしれないし、またこうした変容を牽引するのが電機産

業、とりわけその雄である日立であることも、この文脈を思い出せば必ずしも驚くに当たらない。

ではなぜ、ぼくはそれでも「ショック」という言葉を使ったのか。

VII グローバル・エンタープライズ・ユニオニズム

結論を先に言おう。ぼくが「日立ショック」という言葉に込めた意味合いに、先に述べた一般的理解が含まれていない訳ではない。ただそれ以上に、ここで強調したいのは、この人事労務の変容が企業別組合に迫るのは、その組織と機能を国内から地球大に広げる意思と用意があるかということである。

この間のメンバーシップ型からジョブ型へ人事労務を移行させた企業の多くが、グローバル企業になるための必要な措置という説明をする。つまりジョブ型が普通のグローバル・スタンダードに合わせるという意味である。

なるほど地球大で従業員三十万人を擁する日立グループは、その半分が海外にいるという。他の場合も多かれ少なかれ、同様の傾向はあろう。

ただその一方で、グローバル・カンパニーを標榜する海外の先発企業は、コミュニティ型企業を否定していない。とりわけ欧州のそれは、自分たちがグローバルなコミュニティ型企業であることをめざしているところが少なくない。

メンバーシップ型・ジョブ型の議論とコミュニティ型企業の関係性は、ぼくにもまだよくわからないところがある。しかし、もしコミュニティ型企業が企業の一体性やアイデンティティを、その企業の重要な共通財や資産とされる人的資本総体におく、つまり「この従業員あつてのこの企業」と考えることを意味するならば、少なくとも両者は必ずしも相反するものではないだろう。

むしろこのグローバルなコミュニティ型企業を、労使関係の、あるいは労働組合的に考えるならば、問題はむしろ、従来の各国の労使関係制度や労働組合組織を経ないで、それを達成しようとする指向があることであろう。

実際、職場や企業レベルの労使関係は、欧州でさえも、従業員代表組織に基盤を置くものに移行しつつある。そして同様の傾向は、つい先ごろ、共和党が従業員代表組織関連の法案を作った米国や共

産党が工会強化に乗り出している中国にまで及びつつある。

これらはいずれも企業の生産性向上や競争力強化、さらに良質の労働力の確保とその能力発揮に、企業内の発言機会の制度化は必要かつ有用と考えているグローバルなマネジメント・トレンドを反映している。だとするならば、この従業員の発言機構の整備が、今後当該企業の組織構造に沿って空間的に重層化していても不思議ではない。

グローバルに展開する企業、とりわけ自動車をはじめとする製造業には、多国籍なグループ労使関係を形成しているところもある。ただそれらはなお、当該企業グループの労使関係全体を主導するものではなく、なお連絡調整機能にとどまっているところも少なくない。

またこれらの企業の母国労組は、当該企業全体の労使関係に対する自身のヘゲモニーを離さないであろう。

ただ企業内労使関係における労組の地球の後退は否めず、その傾向は欧州といえども例外ではない。

もちろんこれは経営側の意思にもかかってくるが、今後、国内的な労使関係の制約が制度的にも組織的にも緩まり、企業グループの国境を越えた労使関係や人事労務を含めたコーポレート・ガバナンスが重視されていく時、言葉の意味で、企業内労使関係の安定を関心の第一に置くグローバル・エンタープライズ・ユニオニズムというものが、議論される時代が来ないとも限らない。

VIII 企業別組合のグローバル化とは

これまで述べたことを踏まえれば、「日立ショック」のとらえかたとそれへの対応は、人事労務、あるいはコーポレート・ガバナンスのジョブ型への移行に踏み出す企業において、おそらくそのなかの多くが持っているであろう企業別組合のグローバル化ということになるだろう。

これは、人事労務のグローバル化に対する国内企業別組合の対応という意味にとどまらない。そこでは文字通り、グローバル・エンタープライズ・ユニオニズムへ向けての組織的、制度的対応が求められている。

よくいわれるように、日本の企業別組合は、企業

経営の国際化が進んでも、その機能を国内に限定する傾向が強かった。最近でも、それらの議案書を読んでいると、国際化対応は、実際には海外勤務者とその家族の福利厚生対応の域をなかなか出ないのが実情だ。

確かにこれには、経営側、とくに人事労務が海外の問題を現地に任せる指向があり、それに合わせて、組合も海外の問題にはタッチしないという不文律のようなものが見られた。

しかしこれではもはや間に合わないどころか、このまま手をこまねいていけば、グローバル化する人事労務やそれを含めたコーポレート・ガバナンスの後手に回り、いつしかそちらで決まり始める日本国内の労使関係事項に対応できず、存在価値を失う可能性もないとはいえない。

すでに一部の製造業では、労働条件のグローバル化が進み、基準や相場の設定が国内から、事業展開する海外の各地域との比較に移行する手前まで来ている。

しかもかつては、それを安い海外に国内の水準が引っ張られることを危惧してのことだったが、いまや「安い」日本は、その値段に見合った仕事しか残らない、つまり付加価値の高い高度な業務は海外へ移り、人材もそれに合わせて調達は地球全体に及ぶことになるという、産業空洞化の問題を心配してのことになる。

これまで企業別組合を含め日本の労働組合にとっては、自身の日常活動において国際化をリアルに感じることは少なかったのだろう。そのため、組織から制度、そして資源や人材は圧倒的に国内に偏っていた。けれども、これからはこの構造をフ

ローバルにシフトせねばならない。企業の側がすでにそれに着手しているところでも、企業別組合にとってこれは途方もない難事業に思えよう。

早くから国際展開を事業の根幹に据えたりテール産業の一部の労組は、こうした状況に合わせた資源配分を進めている。

けれどもこの作業の一番のポイントは、組合資源の再配分ではない。それより大変なのは、企業グループが展開する地域の国内労使関係制度や労働基準、そしてこれをめぐる現地政府や労使の両組織との調整である。

欧州では、すでに労働を含む社会的規制がEUを出発点に、各国、地域、企業、職場と多段階にわたって調整されるシステムが形成されつつある。またそれにしたがって、労働組合の業務もそうした状況を前提に進められてくるようになる。

とはいえ、欧州労組も最初はその活動を国内に限定しており、こうした潮流に最初から必ずしも積極的に対応して訳ではない。そういう意味では日本の労組にとって、彼ら彼女らの経験は大いに学ぶべきことが多く、それはまた無理な話ではない。

くりかえすが、これは確かに遠大な話ではある。けれども今これを始めないと、やがて国内企業別労組は自分で決められることがどんどんなくなり、存在価値も薄まっていく。

国内に座すのではなく、地球全体に打って出ることを選択した企業の労組にとって、それは経営だけの話というのは、その段階で大きなものを失うことを選択することを意味することだけは確かであろう。



篠田 徹(しのだ・とおる)氏

早稲田大学社会科学総合学院教授

1959年生まれ。1987年、早稲田大学政治学研究科博士後期課程中退。主著『世紀末の労働運動』（岩波書店、1989）、『2025年日本の構想』（共著）（岩波書店、2000）、『米民主党—2008年政権奪回への課題』（共著）（日本国際問題研究所、2005）。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第24回】大阪（5）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

「さる6月2日以来もみにもんだ近江絹糸争議も、中労委のあっせんが功を奏して7月27日労使とも中労委の休戦条件を受諾、いよいよ29日午後1時から5日間にわたり東京駅内ステーションホテルで予備会談が開始され、解決の第一歩が踏み出された。この朝大阪東区瓦町の近江絹糸本社をはじめ各工場では、休戦5条件の監視に責任者、各地労委監視委員立会いのもとで組合旗と労働歌の交サクのうちに50数日を戦ってきた組合側のピケラインはつぎつきに解かれ、久方振りの平静をとりもどし、予備会談による早期解決への期待にみちている。」（『朝日新聞』1954年7月29日付）

5. 1954年7月（続）

7月30日:

会社側は、大阪府地方労働委員会から本部へ製品搬出は挑発行為になると警告され、停止を求められていたにも関わらず、それを無視して再び製品搬出を強行しようとした。だが、岸和田支部の防衛行為によって取りやめることとなった。

6. 1954年8月

8月2日:

午前、東京ステーションホテルで行われた休戦中の団交へ向けた予備会談を欠席した夏川社長は、東京に全工場の人事主任と工務部長を集めた会議で激励した。また団結を固めるために、その前に労組側寄り態度不明瞭と職務怠慢を理由に本社人事主

任北村義太郎を怒鳴りつけて解雇し、それを発表しながら訓示した。その後、争議の感想文を書かせ、解雇は社長の自由だと述べて会議を締めくくった。北村は全織同盟本部を訪れ状況を報告し、争議以前から会社の労務管理に批判的であったこと、第三組合の近労連からの密告があったこと、争議中は飛行機から撒くビラを書かされ矛盾を感じていたことなどを表明した。

この日も、休戦協定延長中にも関わらず会社側が四日市の倉庫ヘトラック20台を派遣して製品搬出を試みたが、岸和田支部が阻止した。

8月5日:

第一次中労委あっせん案を労使が受諾して調印し、団交待ちの状態で会社側が挑発行為を始めた。20:00、泉大津の倉庫に製品搬出のためのトラック数台を手配した。岸和田支部はこの出荷を阻止した。

8月9日:

8月4日の中労委第1次あっせん案を労使が受諾調印した後の団交の不調により、近江絹糸争議対策中央本部は各支部へ実力で就労を再開する就労闘争を指令した。

8月10日:

前日に指令を受けた大阪本社支部は、8:30に第二組合員210人が職場入りを強行し、電話交換台やテレタイプなど重要拠点を押さえてから、全員が机

に座ってデモを行った。また、大塚敬三ら役員5人は西村専務、夏川常務に就労闘争を宣言し、要求書を手渡して団交に入った。いったん休憩し14:00から団交を再開したが、結論に至らなかった。

岸和田支部は、5:00に女性組合員約200人が入場した。8:00から中前研二副委員長ら役員が就労、給食、労組事務所の設置などを要求して団交を開始したが、武野工場長が閉鎖工場であること理由に即答を避けて物別れに終わった。このため、多数の組合員が工場長を詰問するために事務所になだれ込み、小競り合いとなった。

8月12日:

岸和田支部は、午後に15人が、飯を食わせろ、と給食を要求してハンガーストライキに入った。

この日、大阪本社ほかへ強行入場した労組側の就労闘争に対して、会社側が「不法侵入」と主張したが、大阪地労委は刑事上の問題にならないとの見解を出した。

8月13日:

岸和田支部が、早朝、26人がハnstに加わる緊急態勢となったが、午後になると、本部からの指令によってハnstを打ち切り、17:30からストライキを開始した。

8月14日:

7:30、大阪本社で労組が大会を開いてストライキ通告後にストへ突入した。12:30になると、西村専務と団交を開始した。労組は団交人員の数名が入れ替わって交渉を継続し、会社業務を止めるピストン交渉の争議戦術を使い、給食、不当労働行為など22項目の問題について交渉した。

8月15日:

12:00頃、大阪本社に夏川社長が姿を見せたが、営業部長と話した後、立ち去った。

16:30、全織同盟、右派社会党、全労会議が東京の麻布で近江絹糸争議対策合同会議を開催した。争議の長期化に備えた組合員の生活維持と士気高揚のため、全織同盟が計画した生活資金1人当たり1500円に、右派社会党、全労会議、友誼組織の調達により500円を上乗せして2000円を支給すること

を決定し、あわせて組織と争議体制の強化を確認した。

8月19日:

9:00、各地で解雇通告を始めた会社側が、大阪本社の役員と組合員22人(細川正雄、織田誠皓、植木英雄、平井孝、大塚敬三、左近司節郎、藤田健二、曾根寛、高村茂、神谷保光、関保雄、二宮ユキ子、一榮チエ子、佐藤弘子、高柳昭三、西島恒雄、俵実、岡本寛、川島健、山田憲男ら)に対して、団交による業務妨害の名目で大量解雇通告をした。労組側は解雇通告の返上を宣言し、大阪地労委に不当労働行為で提訴した。

8月20日:

日本紡績協会の会長阿部孝次郎に対して、全織同盟は、会長滝田実名で近江絹糸の会員除名と原綿割当中止を申し入れるとともに、日本化学繊維協会の会長田代茂樹、日本羊毛紡績協会の会長吉田初次郎に対しても除名と善処方を要請した。

13:00 ~ 16:30、大阪で近江絹糸争議現地対策委員会責任者会議が開催された。近江絹糸労組から本部と各支部の幹部、全織同盟から滝田、斉藤、山口らが集まり、組合員に対する情操教育や社会教育、幹部に対するオルグ講習会、ニュース映画の収録、家族対策オルグの各県への派遣、新聞記者による工場視察、レク対策などを協議した。

8月27日:

夏川社長が大阪の日通梅田航空営業所を通じて、北米経由でブラジルでの工場視察の渡航準備をしていることが発覚した。夏川は工場視察中に、同行した全織同盟副会長にブラジル進出のことを口にしていたため、海外逃避が警戒されていた。

8月29日:

全国一斉に夏川追放・近江絹糸糾弾大会を開催し、大会後にデモ活動を展開した。各地の大会では真相発表会、夏川社長および夏川一族退陣要求の決議、各方面に向けた早期解決の要請行動を行った。スローガンは「国民の敵、夏川一族を追及せよ」、サブスローガンは「近江絹糸の同志を最後まで守れ」「民主主義の敵、吉田と夏川を倒せ」「すべての国

民は近江絹糸の同志を勝たそう」「闘う近江絹糸1万の同志万歳」であった。大阪では岸和田市内で9:00から大会を開いた。

7. 1954年9月

9月3日:

9月3日時点の組合員数は、本社では第二組合である近江絹糸労組が150人、第一、第三など会社組合が20人、岸和田工場では近江絹糸労組が536人、会社側組合が31人であった。全体で見ると、争議中に第二組合への合流が続き、近江絹糸労組が9285人、会社組合が1686人と、大詰めの時期では、圧倒的多数を占めている。

9月14日:

前日9月13日に近江絹糸労組が第3次中労委あっせん案の受諾を審議決定したことを受け、岸和田支部が支部大会を開催し、大衆討議を経て、あっせん案の賛否投票に入り、賛成326票、反対56票、白票1票により、全支部中最低の賛成率で受諾を決定した。

9月15日:

前日の岸和田支部と同様に、大阪本社支部が支部大会を開催して、賛成72票、反対13票、無効8票、白票2票により、あっせん案を受諾することを決めた。

9月16日:

14:30、岸和田支部と武野工場長が翌17日からの操業について団交を開いたが、武野工場長が、ピケを解いて争議前の状態に戻せ、と要求したことで不穏な空気になった。だが最後は工場側が折れたため、労組側は19:00から支部大会を開き、スト解除が宣言され、17日からの操業が発表されると、嵐のような万歳を叫ぶ声が沸き起こった。

9月17日:

前日9月16日の第三次中労委あっせん案の合意と調印に基づき、近江絹糸労組の組合員たちが操業と就労に入った。

岸和田工場では、5:00からA班の約150人、7:30からC班の約150人が一斉に作業に取りかかった。

この日の食堂での朝食は赤飯であった。

大阪本社では、8:00に日紡労働会館に集合した組合員約140人が支部長神谷保光から就労にあたっての注意事項を聞いた後に出発し、8:40に肩を組みながら本社正門をくぐった。続々と入場していく若者の肩を全織同盟オルグたちが叩いて激励した。本社1階では夏川鉄之助、夏川要三ら夏川一族が並んでいたがあいさつはなかった。

8. 近江絹糸争議の勝利

近江絹糸争議が終結して就労を再開した9月17日、近江絹糸労組は、会社、労組、全織同盟の三者間に調印された中労委あっせん案の趣旨と条項に従う内容の了解と善処を求めた。また、具体的な項目を書き込んだ申入れ書を社長夏川嘉久次へ提出した。

その項目は、会社組合と締結していたあらゆる労働協約、就業規則、寮自治会規則など一切の規定の無効化に始まり、労働時間、深夜専門勤務制の廃止、労働協約締結までの時間外労働や清掃の拒否、職場での各種対抗競技の廃止、勤務時間外の自由の確保、舎監制度の廃止と仏間の開放、女性社員の寮当番や職務外雑用の拒否、密告・スパイ活動の禁止、親書の運営、文化活動への便宜、宗教活動の拒否、鑑手帳の破棄、厚生福利施設の補修改善、給食の完全実施と献立・カロリーの掲示、労組事務所や寮自治会事務所の貸与、立ち上がり資金の支給、労組役員の保全などであった。

これらは、会社側が履行せざるを得なくなった人権争議勃発時の22項目をはるかに上回っている。この点でも、106日間の争議中に多大な被害を受けた一方で、近江絹糸争議が労働者側の完全勝利と言われるゆえんであろう。

次回より、再び時間を巻き戻して彦根工場の経過に移る。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』（2018年、新評論社刊）の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

論壇ナビ 2022

第4回:与党に対抗できる野党

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

2022年に入り、立憲民主党よりも日本維新の会の支持率が上回るようになった。NHK(1月11日)では、立憲民主党が5.4%、日本維新の会が5.8%、日経の調査(1月31日)では夏の参院選で投票したい政党や投票したい候補者がいる政党という質問に対し、日本維新の会の16%、立憲民主党は10%となり、軒並み日本維新の会(維新)が上回る。

塩田潮(ノンフィクション作家)「大躍進の「維新」が抱える最大の課題」(『週刊東洋経済』2021年11月27日)は、中長期的には伝統保守と改革保守と中道リベラルの三勢力が並立・競合すると予測する。この枠組みに従うと、伝統保守の自民党が現状では圧倒的で、維新のような改革保守が中道リベラルの立憲民主党を上回ってきたと解釈できる。

それに伴い、与野党だけではなく、立憲民主党と維新のバトルが目立つようになってきた。例えば、菅直人元首相が維新に関して「弁舌の巧みさでは第1次大戦後の混乱するドイツで政権を取った当時のヒトラーを思い起こす」という投稿をTwitterにし、それに橋下徹弁護士の「まるでヒトラーのようだと批判すること自体が国際的にはタブー」とする反論した。そこで、両政党を対象とした論考を通じて、今後の野党の在り方について考察する。

大阪維新の会と立憲民主党のマスコミ対応

大阪維新の会と立憲民主党の支持率の逆転の要因として、マスコミへの発信力に着目した北原みのり(作家)「維新・吉村府知事は「愛される努力をしている」?立憲民主のエリート層には熱狂できない理由」(『AERA』2021年11月10日)は、2018年には存在した枝野幸男氏へのワクワク感が消えた理由として、立憲のオジサン色が強すぎて気持ち悪いという20代女性の声を紹介し、代表選にすぐ名前のあがるリーダー格の女性がいなかったことを指摘する。対して、吉村知事の良さとして友人の「ちょっとした勝ち組心を刺激される」とする声を紹介し、空虚な改革論を聞いて安心でき

る空気があるとする。また、『Flash』(2022年1月6日)では、大谷昭宏氏が古巣の読売新聞大阪本社と大阪府が、情報発信で協働を進める「包括提携協定」を結んだことを、行政との癒着と批判し、政治的中立が失われると指摘する。

地域密着の観点からみた維新と立憲民主の違い

一方、逢坂巖(駒澤大学准教授)「『跳躍の維新』と『惨敗の立憲民主』の決定的な差」(『Voice』2022年2月号)は、維新のマスコミの使い方だけではなく、地方組織の力に着目する。立憲民主党は組織への意識が薄いとする。彼らは「アンチ利益集団政治」を掲げることで、自前の組織を作らず労組や市民団体に実行部隊として支えてもらい、あとは風に乗って当選を図る。対して、維新の議員は地元の要望をよく聞き、それを同じ維新の首長に繋いで対応することを通じて、地域と密着している。

まとめ

維新の強みは一見すると、吉村知事を代表するようなマスコミへの発信力にみえる。しかし、逢坂氏は維新の地域密着型の強みに着目する。自民党が長年の間、批判を受け続けたにもかかわらず、1993-94年、2009-12年の数年間を除いて政権の座についている。この要因として、利権政治と批判されることも多かったが、地域密着型の政党であり、地方組織も根付いていることがある。維新は多くの不祥事を引き起こしているにもかかわらず高い支持を得られる理由として、大阪における地域密着がある。このような状況下では、山口二郎(法政大学教授)「今必要な「安倍的なるもの」との決別」(『週刊東洋経済』(2022年1月22日)は、現状の野党が政権を獲得するには程遠く、新年の見通しは暗いとする。

ただし、『毎日新聞』(2022年1月31日)が「自民党は夏の参院選で、公明党との相互推薦協定の締結を見送る調整に入った」と報じるように、与党の自民党と公明党の協力関係にもほころびが目立つ。また、横田由美子(ジャーナリスト)「大躍進した「日本維新の会」が官僚の間で悪名高い理由」(『ダイヤモンド Online』2021年12月22日)では、維新の官僚や記者からの評判を通じて、シニアの落選と新人の当選が目立つことによる、議員の質の低下の問題を上げる。

参議院選挙は政権選択には直結しないが、政権交代後の政局の安定には参議院の数の力は大きい。また、参議院は解散がなく任期も6年と安定的な勢力となる。空中戦に頼ることなく、参議院の選挙を契機に、地域組織を充実させて長期的な視点で地道な活動を行うことが逆説的に政権の近道である。

松浦 司(まつうら・つかさ 応用経済学)

主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額	実質賃金 指 数	総実労働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支 (168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有効 求人 数	有効求人 倍 率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部	全国167 都市町村	実収入	実支出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2015=100	時 間	2020=100		円	円
2017	5,460	190	2,696	1.50	316,966	100.6	143.4	98.2	98.6	533,802	412,462
2018	5,936	166	2,780	1.61	323,553	100.8	142.2	99.1	99.5	558,718	418,907
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	99.9	139.1	99.9	100.0	586,149	433,357
2020.11	6,017	195	2,116	1.06	280,460	87.4	138.1	99.6	99.5	473,294	394,705
12	5,984	194	2,095	1.05	547,612	171.2	136.9	99.3	99.3	1,045,032	513,155
2021.1	5,973	197	2,112	1.10	271,761	84.4	128.5	99.7	99.8	469,254	382,942
2	5,983	194	2,170	1.09	265,702	82.6	130.8	99.8	99.8	535,392	370,806
3	5,967	188	2,244	1.10	282,898	87.8	138.2	99.8	99.9	484,914	435,667
4	5,945	209	2,167	1.09	278,680	86.7	143.4	99.1	99.1	543,063	441,922
5	5,950	211	2,098	1.09	273,915	85.0	129.9	99.5	99.4	489,019	438,834
6	5,980	206	2,119	1.13	442,821	137.1	140.7	99.5	99.5	904,078	460,532
7	5,992	191	2,121	1.15	371,141	114.6	140.1	99.8	99.7	668,062	432,307
8	5,970	193	2,158	1.14	274,671	84.6	129.7	99.8	99.7	555,009	396,561
9	5,975	192	2,202	1.16	269,932	82.8	135.1	100.1	100.1	481,800	387,636
10	5,982	183	2,278	1.15	271,121	83.2	138.5	99.9	99.9	549,269	403,284
11	5,970	182	2,335	1.15	282,749	86.7	139.4	100.0	100.1	481,838	392,236
前月比(%)	-0.2	-0.5	2.5	0.0	4.3	4.2	0.6	0.1	0.2	-12.3	-2.7
前年同月比(%)	-0.8	-6.7	10.3	8.5	0.8	-0.8	0.9	0.4	0.6	1.8	-0.6
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計		毎月勤労統計調査						

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿 易 統 計		
								輸 出	輸 入	差 引
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
2017	103.1	100.6	102.3	101,431	1,645,554	134,679	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226
2018	104.2	104.6	103.1	105,091	1,815,771	131,149	8,235	81,478,753	82,703,304	-1,224,551
2019	101.1	109.6	99.9	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845
2020.11	94.2	114.2	91.9	8,368	88,680	9,371	569	6,113,557	5,757,770	355,787
12	94.0	114.3	92.7	8,809	99,057	9,179	558	6,706,664	5,961,950	744,714
2021.1	96.9	108.7	95.7	8,417	88,627	8,377	474	5,779,567	6,106,730	-327,163
2	95.6	109.8	93.0	7,698	105,593	8,595	446	6,038,238	5,826,498	211,740
3	97.2	110.0	98.2	7,981	127,876	10,435	634	7,378,264	6,720,442	657,822
4	100.0	107.4	99.3	8,029	123,974	10,536	477	7,180,549	6,931,777	248,772
5	93.5	108.8	92.5	8,657	123,936	10,422	472	6,259,859	6,453,267	-193,408
6	99.6	108.5	98.2	8,524	132,081	10,850	541	7,222,039	6,843,104	378,935
7	98.1	109.6	94.9	8,597	134,983	10,664	476	7,356,045	6,920,203	435,842
8	94.6	113.7	91.2	8,393	125,903	9,537	466	6,605,091	7,248,232	-643,141
9	89.5	119.9	84.5	8,389	144,596	9,948	505	6,840,963	7,470,580	-629,617
10	91.1	119.2	89.7	8,708	149,222	12,094	525	7,183,959	7,257,892	-73,933
11	97.5	116.4	96.9	9,003	145,401	10,125	510	7,366,999	8,323,868	-956,869
前月比(%)	7.0	-2.3	8.0	3.4	-2.6	-16.3	-2.9	2.5	14.7	1194.2
前年同月比(%)	3.5	1.9	5.4	7.6	64.0	8.0	-10.4	20.5	44.6	-368.9
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府	日本工作	国土交通省	東京商工	財 務 省 貿 易 統 計		
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	リサーチ			

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内 容

2019年9月20日

「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」
竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)

「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察～時代と世代に着目して」

岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)

2020年9月14日

産業ストレスの業種差・職種差と関連指標
高原 龍二 氏(大阪経済大学経営学部 教授)
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2020年1月24日

「調査回答データの質を高める試み」
阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内 容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合
「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワークスユニオンの政治活動について」
イオンリテールワークスユニオン

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向し、2018年～2021年にかけて実施した。労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に12組織の参加を得て、各回で議論が深められた(各回の内容については割愛する)。

Information

第57期 国際経済労働研究所 総会 概要

- ・ 日 程：2022年6月24日(金)
- ・ スケジュール(予定)
第57期 総会 13時～14時45分
- ・ 開催方法：オンライン(zoom予定)

〈同日開催〉

- ・ 総会記念講演会 15時15分～17時
テーマ(予定)：若者と運動をつなぐには～日本若者協議会の
取り組みから考える参加の手がかり～
講師：室橋 祐貴 氏(一般社団法人日本若者協議会 代表理事)
- ・ 労働調査運動交流会 17時30分～19時
労働調査運動(調査を通じた労働運動)について、多くの労組
の仲間とともに情報交換する交流の場です。

次号予告(特集テーマ)

正社員の議案書分析

当研究所の正会員組織から収集した議案書の分析を掲載します。

編集後記

今月号の特集、「産別トップに聞く」の企画は、今年で4回目を迎えました。新たなテーマとして取り上げた「SDGs」は、これまでの労働組合の活動とSDGsとの親和性の高さも改めて確認することができました。情報労連の安藤委員長へのインタビューでは、SDGsに関連して社会貢献活動についてもお話をうかがうことができ、「現地で想いを共有する」という経験が、組合の組織力を高め結果軸を作るうえで重要である、ということに大変共感しました。(S)

ON・I・ON2公開講座 SRC研修コースのご案内

国際経済労働研究所は、応用社会心理学研究所と共催で、下記の通り公開セミナーを実施します。
詳細は国際経済労働研究所ホームページ (<https://www.iewri.or.jp>) をご覧ください。

組織率の低下、組合員の組合離れが叫ばれて久しい現在、多くの労働組合が組合員のニーズに応じた活動メニューを模索し、あの手この手でサービスを行っています。しかしその結果・・・。

実は組合がそのような“サービス機関”となってしまうことこそが、組合離れをますます助長しているのです。

私たちは、このような現状を“組合に関わる私たち一人ひとりの意識の問題”としてとらえ、組合員の意識を“お客様からメンバーへ”と変革する運動を全国の労働組合の皆さんとともに展開しています。

組合員が組合に対して消極的なのは当たり前ではありません。自分にとって意味のある集団にはむしろ「積極的」に関わりたいと思っています。その潜在的な意識をいかにして東ね、顕在化させるか。意識改革の本質は、ここに 있습니다。

本セミナーは、この「ON・I・ON2（オニオン・ツー）」という取り組みをご紹介しますながら、組合が本来、目指すべき姿は何か、組合員の意識変革のためにどのように調査を活用したらよいのかについて、学んでいただくための研修コースです。

1. ON・I・ON2入門セミナー

日 程	第1回：2022年5月11日（水） 第2回：2022年6月2日（木）
開講時間	13：30～17：00
開催方法	オンライン
講 師	八木 隆一郎（国際経済労働研究所 専務理事 兼 統括研究員）
内 容	集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。 組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。 各回、時間・内容は同じです。

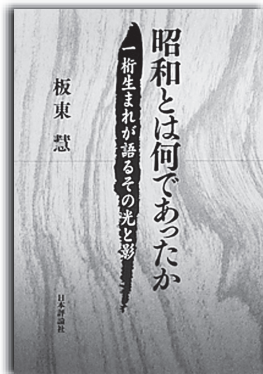
2. SRCのための調査活用セミナー

日 程	第1回：2022年5月19日（木） 第2回：2022年6月13日（月）
開講時間	13：30～17：30
開催方法	オンライン
講 師	第1回：依藤 佳世（国際経済労働研究所 研究員）（予定） 第2回：向井 有理子（国際経済労働研究所 研究員）（予定）
内 容	意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。 各回、時間・内容は同じです。

対象：労働組合 支部執行委員以上（推奨）（各回共通）
1セミナーのみの受講も可能です。

＜お問い合わせ先＞

事務局 株式会社 応用社会心理学研究所（アспект）
〒540-0031 大阪市中央区北浜東1-8 北浜東森田ビル5階
電話：06-6941-2171／FAX：06-6941-2081 Email: seminar2@aspect-net.co.jp／



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序 章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結 章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)
ホームページ <http://www.nippon.co.jp>



四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸感)に警鐘を鳴らす。

序 章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち——株価資本主義の申し子
終 章	株価資本主義の克服——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.77-4 No.1119

April. 2022

International Economy and Work Monthly

Contributions by Presidents of Industrial Unions

Current Situation and Prospects for the Future Surrounding Movements and Industries

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)