

# 正会員の議案書分析 —2023年度活動方針より ポストコロナの労働運動を考える

編集部

## はじめに

本稿では、今回ご協力いただいた組織の議案書から、次年度の方針および昨年度の活動報告をもとに分析をおこなった。

分析の結果、方針の特徴として、4点が挙げられる。具体的には、1. ポストコロナを見据えた取り組み、2. 近年の法改正を受けた取り組み、3. コーポレートガバナンスおよびコンプライアンスの取り組みの強化、4. 組織強化の取り組みである。これらについて、第Ⅰ節で、社会的な流れを押さえるとともに、議案書に記載された具体的な事例も紹介しながら、それぞれ考察を試みる。続いて、第Ⅱ節では、第Ⅰ節を踏まえ、ポストコロナを見据え、交流や社会的な活動が

復活してきていることを取り上げる。また、これらの活動は、当研究所が主催する第30回共同調査（ON・I・ON2）においても組合関与につながる取り組みであることが明らかになっており、他組織にとっても参考になるのではないかと思われる。

なお、研究所の正会員は、連合や産別組織、地方連合会、単組など様々であり、また、加盟する上部団体の業界・業種も多岐にわたる。組織により運動の範囲や方向性は異なるが、本稿では規模や方向性の違いによる区別はおこなわずに取り扱うこととする。また、事例の紹介にあたって、組織名は匿名としている。

## I. 2023年度方針の特徴

### 1. ポストコロナを見据えた取り組み

まず、コロナ以降の活動報告を確認すると、2020年度・2021年度はコロナの影響で活動の見送りや規模縮小を余儀なくされ、運動方針で掲げた目標を達成できなかったと振り返る労働組合が少なくなかった。続く2022年度では対

面による活動を限定的に実施したと報告する組織もみられるようになった。

2023年度の方針では、ポストコロナに向けて、労働組合がこれまで重視してきたface to faceの活動を再開しようとする動きが顕著にみられた。コロナ禍の運動や各企業・組合の経験

の差はあるものの、たとえば、影響の大きかったサービス業の組合では「守りだけでなく攻め」という記述がみられ、地方連合では「時代にあった運動スタイルの構築」という表現で今後の運動が検討されている。また、コロナ禍を経て、組合の活動スタイルの幅が広がると同時に働き方も多様化し、各々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を希望する組合員のニーズに応える必要性も生じている。「生活様式への対応」（電機産業の組合）などのように、働き方も含めたアフターコロナの生活様式への対応を踏まえた方針もみられた。

具体的な活動にかんしては、コロナ禍の運動の経験を踏まえて、リモート形式の利点・メリットを生かしながら活動を展開していくという組織が大半であった。医薬品の組合では、対面による活動を「人と人との繋がりを感じることができる貴重な機会」とし、組合員が安心して活動に参画できる環境を整備していく旨が方針に記載されている。

働き方にかんしても、電気機器の組合では、「ニューノーマルな働き方」の推進や、出社・在宅を各々が選べる「ハイブリッド勤務」といった勤務場所・勤務時間の柔軟化を会社と協議して導入している。ほかにも、金融業の組合では在宅勤務の定着を受け、通信費や光熱費などの実態と照らして在宅勤務手当の見直しが協議された。

## 2. 近年の法改正を受けた取り組み

2020年から2022年にかけて、育児・介護休業法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法など、労働にかんする法律の改正・施行が複数おこなわれた。この法改正を踏まえ、労使で対応をおこなっていく動きも、今年の特徴の一つといえるだろう。以下では、育児・介護休業法、

労働施策総合推進法を踏まえた対応について確認する。

また、このような法改正の背景のひとつには、働く人びとの多様性に対する意識が労使ともに高まっているという状況がある。今回提出された議案書のなかでも、多くの組合に共通して、さまざまな背景・志向をもつ組合員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場づくりという観点から、方針が掲げられていた。この多様性・ダイバーシティの観点からも、議案書を考察する。

### 1) 育児・介護休業法関連

2021年6月の育児・介護休業法の改正により、産後パパ育休制度（出生時育児休業）の創設、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などが定められた。2022年4月以降の段階的な施行に備え、労働協約や組合規約等の見直し・改正が多くのおこなわれている。見直しの具体的な内容は、育児休業の対象者を拡大（正規職員以外も取得可能とする等）、育児休業の分割取得を可能とする、夫婦で交代するタイミングを柔軟にするなどのケースがみられた。

### 2) 女性活躍推進法関連

女性活躍推進法については、2016年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が全面施行され、女性の職業生活における活躍を重点的に推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることを目的に、10年間の時限立法として施行されている。常時雇用労働者が301人以上（2022年4月1日より101人以上）の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、その課題を解決するのにふさわしい

数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、自社の女性の活躍に関する情報の公表を行う必要がある。2022年7月からは、常用労働者301人以上の大企業に対し、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」が追加された。

女性活躍推進も含めたダイバーシティに関する取り組みは、多くの労使でおこなわれており、今回の議案書をもて、経営チェックの強化など、これまで以上に対応を強化する方向性がうかがわれた。一方、労働組合においても女性活躍推進は課題の一つとなっている。組合役員における女性比率の低さは様々な場面で指摘されているが、具体的に女性役員比率の目標を定めるなど、各組合においても女性活躍推進を進める動きがみられた。とくに注目される事例を紹介すると、化学産業の組合では、「パリテ」を目指した取り組みを進めており、2022年度はこの労組の歴史で初めての女性中央執行委員が選出されたという。さらに、複数の支部で女性の執行委員が選出されており、今後は全支部がパリテを目指し、あらゆる意思決定の場に「均等・同数」を目標に進めていき、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現にむけて、理解を求めていきたいとしている。

女性活躍に関連する取り組みは、「ダイバーシティ（&インクルージョン）」の一環に位置づけられている場合が多い。ダイバーシティについては、連合も運動方針で「性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現」を掲げている。ダイバーシティについても、特徴的と思われた動きを確認しておきたい。

食品産業の組合では、労働協約の改定により、こども手当の廃止が議案に挙げられていた。組合員のライフスタイルの多様化を考慮し、福利厚生原資をより広い範囲に活用できるように配分を見直していくべきという考え方のもと、該当する組合員のみ支援するのではなく財源を平等に再配分し、組合員それぞれのニーズに合わせて利用できる仕組みへと転換するという方向性である。このほか、「SOGIへの対応方針」に関する労使協議において、課題のひとつであった職場での旧姓使用を実現させた組合もみられた。同組織では、2022年4月の不妊治療の保険適用化を受け、不妊休業制度の新設に向けた協議も進められている。

### 3) 労働施策総合推進法関連

2021年6月にハラスメントや暴力を国際的に禁じる初のILO条約が発効され（採択は2019年）、ハラスメントから労働者の権利を守るという機運が国際的に高まっている状況にあるといえる。2023年5月現在、日本はこの条約に未批准であるという課題は残っているものの、関連する動きとして、2022年4月の労働施策総合推進法の改正によって、中小企業も含め全企業でパワーハラスメント防止措置が義務となった。また、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる規定が一部改正されている。

こうした背景もあり、ハラスメント対策を、組合員が安心して働ける環境づくりのための重要な取り組みと位置づけている組織もみられた。たとえば、電気機器の組合では、2020・2021年度方針ではハラスメントにか

んして「状況把握や適切な対応を取る」という記載となっていたが、2022・2023年度方針では「あらゆるハラスメントが起らない職場環境の整備」というように、ハラスメントを未然に防ぐ観点が追加された方針となっている。また、食品の組合では、数値目標を設定して各活動に取り組んでおり、ハラスメントに関しても「受けている・見ている件数」を設定し、それが前年を下回り続ける状態をめざすとしている。

### 3. コーポレートガバナンスおよびコンプライアンスの取り組みの強化

このような組合の新しい活動スタイルの広がりや働き方に関する改革意識の高まりがみられるなか、コーポレートガバナンス（企業統治）やコンプライアンス（法令遵守）の強化を方針の中で明示している組織も複数みられた。

コーポレートガバナンスについては、連合の主張も反映されるかたちで、2015年に「コーポレートガバナンス・コード」の適用が開始された。2021年に改訂され、労働にかかわる内容としては、上場会社は、サステナビリティを巡る課題に対する適切な対応を行わなければならないとされ、その課題として「従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇」が追加されている。もう一つは、「女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保」であり、多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得るとの考えに基づき、多様性の確保を推進すべきであるとされている。

議案書でみられた方針を確認すると、以前からコーポレートガバナンスへの関与を継続的な取り組みに掲げている組合（医薬品）では、企業は「良き企業市民として法と社会規範を守り

社会と共生していくことが求められ」、労働組合もまた「コーポレートガバナンスに対してチェック機能を発揮することが求められてい」とし、安全やコンプライアンスが最優先されるという共通認識を労使間で徹底させることが明示されている。

コンプライアンスは、法令のみならず、社会や社内における規範、企業倫理なども含まれるものであり、コンプライアンスに対する意識を維持し管理体制を整えていくのがガバナンスであり、この両輪が重要とされている。食品産業の組合では、「コンプライアンスの実践」を方針に掲げ、「積極的に社会・地域と関わり、信頼を得、存在感を発揮している」ということを組合のありたい姿としている。化学工業の組合では、コンプライアンスは「事業の存続や雇用に直結する重要な課題」と位置付けられており、対面での直接相談に加え、組合のホームページからの問い合わせに対応したり、組織イントラ内の通報サイトに組合窓口を設置したりして、問題解決に努めていくということが2023年度方針に新たに追加されている。前述の医薬品の労働組合でも、昨年度方針と比べ、法令遵守に対する意識の高さがより強く反映されている。同組織の議案書の表現も「すべてにおいて優先されるとの共通認識への徹底」（2021年度）から「違反を絶対に発生させないよう、……徹底」（2022・2023年度）へと変えられており、取り組みを強化していく姿勢が示されている。

### 4. 組織強化の取り組み

2022年「労働組合基礎調査」の結果によると、労働組合数、労働組合員数はともに2021年度より減少しており、推定組織率は過去最低の16.5%となった。同調査によれば、実質的解散は836組織であり、その理由は事業所の休廃

止が198、その他が638となっている。

今回提出された議案書の中でも、職場における地道な組合活動が弱まっている、あるいは喪失しつつあることが主な原因となり、組合の解散につながるものが少なくないという記載もみられた。この組織では、組合活動では、組合執行部が組合員の意見を吸い上げ、職場討議を通じて要求案がまとめられていく過程が重要であるとし、これによって組合員同士の信頼関係が深まり、組織の団結力も培われていくとしている。職場における取り組みが組合活動の原点であることはいつの時代も変わらないが、その職場における取組の足元が揺らいでいるという問題意識は、多くの組織で確認された。組合員との接点強化、組織強化という観点を方針や重点的な活動に入れている組織も多くみられた。

具体的な事例をいくつか紹介したい。食品産業の組合では、支部役員オルグ、出向者および海外オルグ、活動強化オルグ、組織強化オルグをつうじて、組織強化を図っている。なかでも支部役員オルグは、支部が職場の組合員と一体となり、組織的に組合活動を行うことを目的とした本部との打合せの場として、年4回実施されており、他組織と比べてもその頻度の高さは特徴的である。

職場・組合員とのコミュニケーションという観点では、製造業の組合では、力強い組織基盤の構築をめざし、職場に寄り添った活動の充実を図るために、職場報告・意向集約の強化が掲げられている。電気機器の組合では「職場主体の労組活動 ―職場原点での“グッドサイクル活動”の推進」を掲げ、働き方・価値観の変化があるなかでも、“声の集まる労組活動”を目指すとし、具体的なアクションとして、職場原点活動推進の継続と支部間の連携強化を図るための体制づくりが進められている。さらに、「声

が集まる新たな活動を考える」とし、「労組活動の見える化・効率化 ―場所を問わずコミュニケーションができる仕組みづくり」を掲げ、コロナ禍による在宅勤務の定着化や、働き方の多様化が進んでいるなか、時間や場所にとらわれずに組合員が組合活動へ参画できる仕組みの構築を検討するとしている。具体的アクションとして、広報の観点の工夫（HPに足を運んでもらう仕組みづくり、組合員への発信方法の拡充）が挙げられている。

化学産業の組合では、「日常活動充実で存在感のある組合づくり」を目指し、各支部書記長が専従体制であるという特徴をいかし、様々な相談活動や問題点の早期解決にむけた取り組みを強化し、求心力の向上を図っている。また、専従体制にかんして、食品産業の組合では、本部業務の効率化や次世代の育成、組織強化のために、本部書記次長の役職が新設されたという例もみられた。

組織強化のための取り組みとして、教育・研修を位置付けている組合もみられる。たとえば、製造業の組合では、組合役員・委員の資質向上のために、「職場のまとめ役」育成・活躍のための体系的な研修をおこなうなどの取り組みが予定されている。また、組織強化の一環として、2011年度よりスタートした全組合員対象の学習会の開催を検討しているという組合もみられた。

## II. 交流や社会的視野を広げる活動

「はじめに」で触れたように、組合員の組合に対する参画関与の向上に、交流や社会的視野を広げる活動が重要であることが、第30回共同調査（ON・I・ON2）から明らかとなっている。また、組合活動が弱まっていることへの懸念や、組合員同士の交流を促す企画の復活、実施は前節で触れたとおりである。本節では、組合員が参画するかたちで組合員同士の活発なコミュニケーションにつなげている事例や、社会貢献活動の事例を紹介したい。

### 1. 組合員同士の交流を促す取り組み

昨年度の活動報告によると、コロナ禍で対面での人的交流が制限されたなかでも、オンラインイベントを開催し、組合員同士の対話を促す企画を実施した組織も多い。組合員の家族も一緒に楽しめるレクリエーション的な企画から、自身のキャリアを考えて議論する企画まで、オンラインイベントの趣旨や対象者はさまざまであった。後者のキャリアを考える趣旨の企画に関して、化学の組合では、海外駐在や男性育休などをテーマに組合員がキャリア・働き方を考えるきっかけを提供するオンライン交流会を実施したとのことである。製造業の組合でも、ジョブ（仕事）における自らの役割を明確にすることを目的に、上司も交えた意見交換会を実施しており、組合と会社がめざす「ジョブ型」の浸透をはかっている。このほか、別の製造業の組合では、コロナ禍以降に入社した組合員から同期との関係が構築できていないとの声が寄せられたことを機に、オンラインでコミュニケーション研修を実施したことが報告されている。

今年度の方針では、アフターコロナという社会的背景も踏まえ、外部との交流拡大や自組織

の活動の充実をめざし、組合役員や組合員が参加する機会の創出を掲げる組織が多くみられた。

### 2. 社会貢献活動の取り組み

組合員が社会貢献活動と接点をもつ機会を提供している組織は少なくないが、なかでも組合員と社会とのつながりを考えるうえで、独自の活動に取り組んでいる事例を取り上げる。

社会的な活動の位置づけについて確認すると、食品の労働組合は、中期ビジョンのひとつに掲げる「社会関与の強化」に基づいて支部ごとに運動方針を策定し、組合員一人ひとりが社会とつながる意義について考えられるような取り組みを推進している。製造業の組合では、「社会とのつながりを持ち、社会貢献と組合員の成長を実現する」ことを目指し、上部団体の活動を通じて、地域、職域とつながり、SDGsなど含め社会の課題に取り組むことや、社会貢献のための活動にも積極的に参加するとしている。また、社会活動を「労働組合としての社会的役割の発揮」の一つと位置付け、力を入れている組合もみられた（通信）。

具体的な活動内容を見ると、精密機器の労働組合では、ネットワーキング活動の一環で自然環境保護活動もおこなっており、造林した土地を活用し、組合員とその家族に自然とふれあう機会を提供することで、自然の大切さをより身近に感じられる活動を展開している。2021年度まではコロナ禍で現地での活動を休止していたものの、2022年度は再開し、2023年度運動方針でも継続的におこなう活動のひとつに挙げられている。

また、労働組合は平和運動にも積極的な組織が多いが、2022年度はとくに連合のウクライ

ナ救援カンパに参加した組織が複数みられた。なかには、平和運動をより重視し、昨年度方針の記述(「社会運動・地域運動・平和運動の強化」)から今年度方針で「反戦平和運動・社会運動・地域運動の強化」と表現を変えたところもある。この組織では、ヒロシマ・長崎平和行動や高野山人権講座にも組合員が参加しており、平和運動にも活発に取り組んでいる様子をうかがうこ

とができる。

ウクライナ戦争による産業への影響についてはほとんどの組織で言及されており、労働界を取り巻くファクターとして看過できない。不安定な世界情勢を背景に、組合において平和運動に対する関心が高まっている側面もあるのではないかと考えられる。

## おわりに

正会員の議案書分析の企画は、2020年以降、特集として継続してきた。今年は昨年が続いて編集部による分析であるが、篠田徹教授(早稲田大学)が以前の議案書分析の企画で執筆されていた「議案書にあらわれた現代労働組合気質のようなものを読み解く。ぼくは議案書を、あくまで現代労働組合事情分析の、きわめて鮮度の高い素材だと思ってあつまっている」(2020; p.7)という考え方を大切にしながら分析を試みた。また、同号で篠田氏も指摘しているように、組合活動は、例年のやり方を踏襲している部分や継続・恒例となっている部分があったと

しても、そこには新たな意義が込められていると解釈することができ(ケイパビリティ・アプローチ)、今年の分析でもそれが感じられた。

本号では、篠田教授による論文「仕事と政治をつなぐ—ジョブ型時代における労働運動の政治的使命とは」も収録しており、昨今の労働を取り巻く環境を踏まえ、これからの労働組合や労働運動への提言をさせていただいているので、ぜひあわせてお読みいただきたい。

最後に、労働組合の皆様にとって、本稿が今後の労働運動を展開していくうえでの一助となれば幸いである。

## 参考資料

- ・厚生労働省「育児・介護休業法について」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- ・厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)
- ・連合「企業法制と社会責任投資 コーポレートガバナンス」  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kokusai/kigyohousei/cg.html>
- ・連合「2022～2023年度運動方針 安心社会へ 新たなチャレンジ～すべての働く仲間とともに『必ずそばにいる存在』へ～」  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/data/2022\\_2023\\_houshin.pdf?8810](https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/data/2022_2023_houshin.pdf?8810)
- ・『Int' lecowk—国際経済労働研究』1090号(2019年5/6月号)、1091号(2019年7月号)、1100号(2020年5/6月号)、1110号(2021年5/6月号)、1120号(2022年5/6月号)