

2021

Vol.76 No.4》

04

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1109号

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

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	高倉 明
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	増田 光儀
全国生命保険労働組合連合会 中央執行委員長	松岡 衛
日本教職員組合 中央執行委員長	清水 秀行
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	野田 三七生
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

地球儀 (2)
 懸念される中国の海警法と近年の対外行動
 板東 慧

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 (3)

- 松浦 昭彦 (UAゼンセン 会長)
- 高倉 明 (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)
- 増田 光儀 (JP労組 中央執行委員長)
- 松岡 衛 (生保労連 中央執行委員長)
- 清水 秀行 (日教組 中央執行委員長)
- 坂田 幸治 (電力総連 会長)
- 野田 三七生 (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)

労働批評 (第11回) (34)
 篠田 徹

論壇ナビ2021 (37)
 第4回：「携帯料金引き下げ」は誰の為か?
 秦 正樹

リサーチファイル (38)
 第14回：久谷典四郎インタビューを巡って(1)
 本田 一成

グローバリズムを点検する (41)
 第15回：米国が仕掛けた2つの貿易摩擦
 小原 篤次

紹介と批評 (42)
 李 宣英

Project News (44)

※ 今月の「Monthly Review」「主要経済労働統計」は、紙幅の都合上、休載させていただきます。

懸念される中国の海警法と近年の対外行動

近年、沖縄周辺への国境侵犯の可能性を含む中国による海上行動が頻繁になっており、わが国漁船を含む民間海上活動などに脅威を与えていることが報じられている。従来から台湾海峡周辺での中国の軍事活動は周辺の海上活動への懸念となってきたが、最近それが国境侵犯や民間海上行動での危険性を伴う可能性として注目されている。この為、3月に入って、米国バイデン政権発足後初めての日米とオーストラリア・インドの4カ国首脳協議がこれをテーマに開かれていたのに続いて、日米の外務・防衛担当閣僚協議(2プラス2)が開かれ、これまでの国際秩序を乱す中国の動きに強い懸念を表明する共同文書をまとめ、「自由を開かれたインド太平洋に向けた結束」をアピールする形となった。

中国は、沿岸域を管理する海警局を規定する法律—海警法によってこれを準軍事組織として位置づけ、これに対応する活動を台湾海峡周辺で展開しており、近年その活動が特に激しくなってきたといわれている。日米両政府はこれに対して、台湾海峡の平和と安定の重要性を確認し連携を申し合わせてきたのであるが、今回は中国海警法に対する「深刻な懸念」を表明することとなったのである。

日米両国はこの趣旨にもとづいて、尖閣諸島に関して、「日本の施政を損なおうとする如何なる一方的な行動にも引き続き反対する」とし、米軍の日本防衛義務を定めた日米安全保障条約5条の適応範囲に尖閣諸島が含まれることを改めて確認している。そして中国の行動が「既存の国際秩序と合致しない」と表現し、「ルールに基づく国際体制を損なう、地域の他者に対する威圧や安定を損なう行動に反対する」と明記したところである。このような中国の行動に対して日米共同で対処するための日常的な規制行動について共同行動のための訓練や抑止力を高める方策をめぐって今後積極的な行動がすすめられるものとみられる。(会長・板東 慧)

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

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。本特集は、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し、多くの働く人々が今後を展望し得る一歩につながることを目指している。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の、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。これは、他では例をみない試みであり、さまざまな産業が誌面で結集することに大きな意義があるといえる。

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・高倉明会長、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・増田光儀中央執行委員長、生保労連・松岡衛中央執行委員長、日教組・清水秀行中央執行委員長、電力総連・坂田幸治会長、情報労連・野田三七生中央執行委員長、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）。

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でご寄稿いただいている。

1. コロナ禍における各産業への影響

コロナ禍が組織や産業に与える影響、喫緊の課題にはどのようなものが挙げられるか。

2. コロナ禍における労働運動

コロナ禍は、労働運動のあり方にも大きな影響を与えている。withコロナ、afterコロナにおける労働運動や労働組合活動のあり方について、どのような課題や展望を持っているか。

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、世界中で感染拡大が広がっている新型コロナウイルス感染症は、終息の兆しも見られず、私たちの働き方や生活全般を大きく変えてしまった。働く人々にとっても、先行きの見通せない状況が続いている。このような中、コロナ禍を踏まえた今後の方向性や展望を労働界から発信していくことは、ますます重要性が高まっているといえるだろう。なお、今年は、JAM、損保労連についてはインタビューにてご対応いただいている。

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180万人である。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・108万人の組合員がパート・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. コロナ禍における産業への影響

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。リモートワークや各種イベントの中止、不要不急の外出抑制など、人々の外出する機会が減少したことにより、衣料関連の消費が大きく落ち込み続けている。一方で、いわゆる「巣ごもり消費」により、食品スーパーやドラッグ・家電量販・インテリア・ホームセンターなどの専門店は一貫して堅調な動きとなっている。医療・介護の分野では、患者や高齢者への感染予防のため日々緊張を強いられながら業務を

行っているが、一方で感染を恐れて受診や介護利用を手控える人が増加しており、施設経営の側面でも厳しい状況にある。

二度にわたる緊急事態宣言により、特に深刻な状況となっているのが、ホテル・レジャーなどの観光産業と外食産業である。海外からの来客が途絶え、修学旅行などの団体旅行やツアー需要も極度に減退し、企業の国内出張、結婚式やパーティー・各種集会など、ホテル業界はほとんどの需要が失われた状態が続いている。テーマパークなども自主的な入場制限を継続せざるを得ない状況が継続している。また、外食産業は、「会食の場」が感染拡大の大きな要因として取り上げられ、本年1月の緊急事態宣言において時短営業要請の対象となり、大きなダメージを受けている。特に居酒屋業界は、最も顧客の入る時間帯が営業できないこととなり、宣言対象地域では休業や閉店の判断を多くの企業で迫られる事態となっており、深刻な状況が続いている。外食職場においては、店舗側で手指の消毒、パーティションの設置などガイドラインに沿った対応をしているが、いわゆる「マスク会食」が全く浸透せず、顧客がマスクを外した無防備な状態で会話をしているため、感染の温床となってしまっている。

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が、その中で「安全に会食を楽しむ工夫の徹底」も強く要請している。「感染が減れば経済を動かし、増えれば止める」の繰り返しでは、外食だけではなく、多くのサービス産業が持続不可能である。会食の場が感染拡大を起こす大きな要因であるならば、その場を可能な限り安全なものにするためにどうすれば良いのか、政治と国民のコンセンサスを早急に浸透させる必要がある。その行動を顧客である多くの国民が実践す

ることによって感染拡大が防止できれば、医療崩壊も起こさず、多くのサービス業も持続可能なものになっていく。何より多くの命が失われずに済む。ワクチンが国民に浸透するにはまだまだ時間がかかる現状にあって、取り組む値打ちの十分あるものではないだろうかと考えている。

3. コロナ禍における労働運動

UAゼンセンでは昨年9月の定期大会が書面開催となったことにもない、本年1月の中央委員会を臨時大会として開催し、労働条件闘争方針の議決とともに定期大会議決事項の再承認を行った。大会に次ぐ機関である中央執行委員会も昨年春の時点では書面開催を余儀なくされたが、夏以降は対面とWEBの併用方式で開催している。労組法の趣旨を重んじつつ、ウィズコロナに適応した運営を当面進めていくが、なによりも労働運動において双方向コミュニケーションの質と量を可能な限り維持していかなくてはならない。

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おり、産別としてのサポートが格段に重要となっている。コロナ禍以前、流通・サービス産業の企業においては、雇用調整金需給申請の経験がほとんどなく、1回目の緊急事態宣言時には、部門や都道府県支部のスタッフが懸命に加盟組合に周知徹底を図り、休業手当の支給と雇用調整助成金申請を企業に実施させてきた。コロナ禍が長引くにつれ、店舗閉鎖や希望退職などの合理化提案も増加してきており、こうした案件の対応をリモートで行うことは困難である。地域や時期に応じ在宅勤務も取り入れているが、「困った時に来てくれない」のでは産別運動は成り立たない。「新しい生活様式」にもとづき感染防止に細心の注意を払いつつ、メリハリをつけた運動展開を行う必要がある。なお、UAゼンセンは岡山県に中央教育センターを持ち、様々な労働運動・組合活動教育を行っているが、これまでのところリモート教育は行っていない。対面・リアル・行動学習・参加者相互交流など集合教育の重要性を踏まえた対応であるが、感染減少時期にしか実施が出来ておらず、今後の課題と考えている。

加盟組合においても、様々な工夫を凝らして組合活動を展開している。もちろん職場の詳細な状況やいわゆる「空気感」は現場に行き、対面でオルグしないと把握困難である。しかしながら、時期によっては企業が従業員の出張禁止対応をとる場合も多く、状況に応じたWEB活用と現場オルグの組み合わせで多くの加

盟組合は活動を展開している。組合員を大勢集めての行事を行うことも今は困難であり、組合への参画感、組合員の一体感低下につながっていないか、しっかり点検しながら活動力の維持を図っていく必要がある。一方で、様々な職場の困難に寄り添い、一つ一つ丁寧に対応していく活動を続けることにより、組合の存在感が増す側面も今次のコロナ禍は持っている。産別運動と同じく、今はコロナ禍での対応がしっかりできてきている、職場・組合員の悩みに寄り添って懸命に活動している、そのことが組合の存在感を維持・向上させる一番重要な観点であろう。

WEBで様々な活動が実施できている事をもって、「集まる組合活動はもう不要」と考えるのは健全とは思えない。しかし、これを有効なツールとして今後も適切な場面で活用することは検討すべきだろう。会議の出席率向上や経費の効率化にもつながる。全国分散型の小規模労組などでは、「WEB活用により、情報交換や議論の頻度が上がった」と喜ぶ声もある。現場・対面・一体感の重視を大前提に、新たなツールも有効活用する姿勢がポストコロナの組合活動に必要な点と考える。

4. 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いくこととしている。

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、学識者、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さなくてはならない。

相対的な生産性の低さが指摘される第三次産業を含め、抜本的な生産性向上を労働者の処遇改善に配分し、仕事と生活の両立ができる働き方の改革につなげること、そして医療・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步一步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 高倉 明



はじめに、今回の新型コロナウイルスの感染拡大により世界中で大変多くの方々がお亡くなりになっております。謹んでお悔やみを申し上げますとともに、罹患し闘病されている方々の1日も早い回復を祈念します。また、感染が拡大する中、医療従事者を始めとするエッセンシャルワーカーと呼ばれる皆様の懸命なご活躍には、心より敬意と感謝の念をお伝えしたい。今できることを一人ひとりが実行し、1日でも早い希望の持てる明るい社会・生活を取り戻していきたいと思っております。

1. コロナ禍における自動車産業への影響

2019年11月に中国で初めて確認された新型コロナウイルスの感染者は、その後全世界へと拡大し、世界各地で、ロックダウン・人の移動制限等により自動車販売は激減し、工場は稼働停止に追い込まれた。

<販売の状況>

海外市場では、まず中国で2020年1月～2月にかけて月間販売台数が前年同月比80%程度減少。次いで、3月以降、中国以外の世界全地域でも大幅な販売減少となり、落ち込みが最も大きかったのが3月～5月で、欧州の多くの国やアジアの一部国では、前年比90%以上の落ち込みとなるなど、概ね販売活動は停止の状態であった。その後、中国では政府の景気誘導策もあり4月以降はプラスの状態であるが、他の地域においては、6月以降緩やかな回復傾向にあるものの、第2波3波や変異ウイルスの影響で、伸び悩みが見られ、2021年2月時点で前年比20～30%程度のマイナスの状況であるなど、先行き不透明な状況である。国内市場は、2019年10月の消費税増税以降、前年同月比割れが継続していた中、新型コロナウイルスの影響が2020年4月頃より加わり、最大の落ち込みは5月で前年同月比50%近いマイナスとなった。6月以降は、世界市場と同様に緩やかに回

復に転じているが、十分な回復までには至っていない。

<生産の状況>

生産の状況は、2020年2月上旬の中国を皮切りに3月中旬には、北米・欧州・アジア等、世界中の工場が相次いで停止。国内においても、海外からの部品供給の停滞および、国内外の販売減少という需給関係により、4月より大規模な生産台数の減少・工場の稼働停止となった。国内工場では、4月から6月にかけて、月平均7日から10日の稼働停止が発生した。7月以降は、いち早く需要が回復した中国市場や、米国市場への輸出に牽引され生産挽回が見られたが、メーカー工場の稼働停止が見られなくなったのは11月で、大幅に回復するまでには相当の時間を要した。こうした中、部品企業においても、4月から6月にかけて、多い企業では40日以上も稼働停止する状態になり、希望退職者を募るなど雇用問題が発生したケースも10社以上で見られた。

新型コロナウイルスについては、第2波、第3波の影響など、予断を許さない状況が継続したが、全体として国内・海外市場ともに回復基調にあり、2020年末に向けて国内生産・販売も正常化に近づいてきた矢先に、世界的な半導体不足、また、2月13日の福島沖地震によるサプライヤー工場の被災などにより、2021年1月以降の国内生産は再びマイナスが継続しており、コロナ禍の影響を大きく受けた産業全体、とりわけ中小企業においては大変厳しい状況が続いている。

<働き方について>

次にコロナ禍における働き方に関して、自動車産業においても、地域により多少のばらつきはあるが、事務職場では、Web会議が日常化し、緊急避難的にテレワークの導入・拡大が進むなど、働き方の大きな変化が見られた。とりわけテレワークについては、急遽導入した企業も多く、その働き方・働かせ方には、コミュニケーションや生産性の観点などで多くの課題があった。

afterコロナの働き方に向けても、労使で継続的に意図する働き方となるよう議論が必要である。一方で、自動車総連加盟の部品企業約400社では、テレワークを導入していない企業がおよそ半数に及び、導入していない理由として、「紙ベースの業務が標準であり対応が難しい」「取引先とのやり取りが紙伝票主体である」など、自社のみならず産業全体のデジタル化の遅れに起因する理由がメインに挙げられた。このように、以前から存在した課題が、コロナ禍であらためて浮き彫りになったケースは多く、中小企業をはじめとする産業全体の競争力強化・生産性向上のために、産業横断的な取り組みが急務である。

2. コロナ禍における労働運動

新型コロナウイルスと向き合っていく中で、ニューノーマル(新常态)という、これまで当たり前であったことが、当たり前でなくなり、我々労働組合の活動や社会のあり方も大きく変わってきた。労働運動について、最も大きな変化点は、面着・ひざ詰め議論がベースであった活動において、ソーシャルディスタンスを保つことが前提になり、活動における物理的な距離ができたことである。

職場とのコミュニケーションをはじめ、各経営者団体との労使会議、また、海外労働団体との会議も含め多くがオンライン型で実施することとなったが、メリットも多数あった。移動にかかる時間や交通費などのコストの削減が図れたことで、従来以上に多くの会議体に、大人数で参加することが可能になり、個々人の情報のインプット量は飛躍的に増加させることが出来た。また、移動時間を有効活用することで、ワークライフバランスや生産性の向上に繋げることができた。

一方で、オンライン型の会議では、雰囲気・温度感が掴めず、主催者は会議運営に苦慮し、参加者も場の雰囲気や緊張感から理解度を上げることが難しい場面もあり、労働運動にとって重要な熱量や思いを伝える取り組みについては課題がある。また、人とのつながりや交わりにより、喜びや悲しみ、感動や共感が生み出されるものだが、こうした感情を失うことで、同時に寛容性を失い、組織や社会の持続可能性をも失うことを懸念しており、オンライン型偏重の運動のみでは課題がある。そうした課題については、afterコロナにおいて、会議運営やデジタルツールによって改善できる部分と、面着に拘る部分とを峻別して取り組みを進めていくべきであり、withコロナで得た知見を踏まえ、過去の労働運動と融合させ新たな取り組みを進めていく

必要がある。その上で、多様化する個々人の価値観やニーズを、組合員の総意としての意見にいかにつまみこむかなど、労働組合としての団結力・組織力を高めていくことが求められる。これまでのやり方に固執することなく、危機をチャンスと捉え、新しい価値観のもとでの構想力が問われている。

3. 今後の運動の展望

世界経済はコロナ禍により大幅に景気後退し、自動車産業への影響も甚大であるが、自動車産業は、コロナ禍に加えて、それ以前より100年に一度の大変革に直面し、CASEやMaaSへの対応が急務となっているなど、過去に類を見ない厳しい状況にある。そんな中、政府よりカーボンニュートラル脱炭素社会の実現が宣言され、ガソリン車の販売を禁止し電動化にシフトする動き(脱ガソリン)など、自動車市場の構造転換の進展がさらに加速するなど、さらに厳しさが深化している。

こうした状況ではあるが、日本経済を支える基幹産業であることも含め、自動車産業の将来にわたる持続的な成長を実現していかなければならない。そのためには、先進技術での競争力を高めていくとともに、産業自体の魅力を高めて、競争力の源泉である優秀な人材を集め、守り育てていくことが必要である。また、少子高齢化や生産年齢人口の減少に伴う人手不足などを踏まえれば、産業内の労働条件の向上、コロナ禍で急変したことも含め働き方の改善、また、働く環境の整備などに取り組んでいくことが重要である。

そして、自動車産業はすそ野の広い産業であり、メーカーのみならず、部品・販売・輸送・一般業種などを含め、バリューチェーン全体に付加価値が適正配分される状態を構築することが重要であり、とりわけ、産業の競争力向上に向けて、中小企業の体質強化に資する活動にも注力が必要である。また、自動車産業の魅力向上に向けては、非正規雇用で働く仲間も含め、全ての働く者の底上げ・底支え、格差是正に向けて取り組み、産業の健全な持続性につなげていくことが急務だと考える。

取り巻く環境が大きく変化している中で、これまでも幾多の自然災害や経済危機などの困難な状況を、自動車総連に集う仲間の知恵と努力で克服し、危機をその後の改革の起爆剤にもしてきた。組合員・家族が安心・安定を実感して働き・生活できる環境を創り出していくために、時代認識に立った明確なビジョンを掲げながら、新たな試み「改革と創造」に果敢に挑戦していきたいと考える。

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

人口減少と超少子高齢化が進行する中で、「安全で安心して暮らし続けることができる持続可能な地域社会」をどう維持していくのか。自治労は、地方公務員や公共サービスに携わる労働者を中心として形成される労働組合であることから、つねにこの課題と向き合ってきた。さらに今は、このコロナ禍により、地域の公共サービスが緊急時に対応しうる余裕を持って整備されているか、そこに従事する労働者が十分な量と質をもって確保されているか、自らのまちの状況に改めて目が向けられるようになっていないのか。私たちは今年8月、定期大会を開催し向こう2年間の運動方針を決定する。そこには当然、With／Afterコロナを見据えた、今後の政策と組織のあり方が問われることになる。内部での議論が開始されるのはこれからであるが、現時点における情勢分析と組織としての課題を考えてみたい。

1. コロナ禍における産業への影響

一 エッセンシャルワーカーとしての自負と誇り

このコロナ禍により、各自治体の税収が大きく減少することは明らかである。その一方で、自治体が独自に実施する感染防止対策などにより、歳出は増加傾向にある。3月現在、国会で審議中の2021政府予算案では、一般会計総額は3年連続で過去最大を更新しながら100兆円を超え、地方の一般財源総額も過去最高水準となっている。コロナ禍による歳出増自体は当然ともいえるが、普通国債残高も990兆円を超えた。世界経済を含めた景気動向が非常に不透明な中において、国・自治体財政ともども、将来への負担先送りはより一層深刻化している。自治体財政の硬直化は、その状況を打開することを口実とした職員の賃金削減提案につながりがちであり、景気動向の悪化は、過

去にも理不尽な公務員パッシングを招いてきた。とくに観光産業に依拠してきた自治体では、コロナ禍関連倒産・失業者数の増加と税収の大幅減が目前の危機となっている。コロナ収束後の地域や産業の復興をどうめざすのか、打撃を受けた事業者への支援や保健医療体制の再構築など、自治体構想の練り直しが求められているともいえる。

さらに、このコロナ禍によって、「エッセンシャルワーカー」という言葉が広く知られるようになった。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、この未曾有の事態への対応を続けている。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。

リモートワークが推奨される一方で、こうした労働者は、日々現場に立ち、感染リスクにさらされている。「私たちの社会は感染リスクを背負う人々によって支えられている」といっても過言ではない。にもかかわらず、医療体制は各地でぎりぎりの状態が続き、医療や福祉関係者、そしてその家族に対する誹謗中傷や差別も頻発している。広域化と人員削減が行われ続けてきた保健所は、限界を迎える中で住民からの憤懣がぶつけられてきた。また、従来からの課題として、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実態も明らかである。

これら自治体の人的・財政的限界は、30年近くにわたって、新自由主義的な政治が横行する中で、公的サービスの質や量が軽視され削減されてきた結果だ。私たちは、自らがエッセンシャルワークを担っていることに自負と誇りを持ち、主張すべきことは政府に強く訴えていくこと、そして現場段階で幅広い層への訴えを展開していくことを進めていきたい。

2. コロナ禍における労働運動

—多様性を強みに

私たちは、長年にわたり、「対面」で運動を進めることを当たり前のこととしてきた。そもそも労働組合とは、個人では解決することが困難な労働環境や労使関係上の問題について、複数の人間が集い、使用者に向き合い、より良い結論を導き出すことを根本原理としている。そのため、問題解決に至る過程において、同じ立場に置かれた、より多くの者同士の間で、あるいは相対する使用者や当局、政府などとの間で、対話、議論、働きかけ、説得、調整、合意といった作業は欠かすことができない。そして、これらは相手と直接向き合うことによって、より民主的かつ有効なものとなると考えてきた。

しかし、今回のコロナ禍で、この「対面」が大きく制限されることとなった。昨年春以降、中央委員会などの機関会議をはじめ、予定していた多くの集会・会議が中止・延期を余儀なくされ、準備段階であったウェブ会議を、急遽本格稼働させる必要に迫られた。医療をはじめとした地域公共サービス現場を抱える組合としては、感染拡大のリスクを最も警戒したためである。同時に、これまでの慣例にとらわれない会議のあり方・進め方が早急に求められることにもなった。

本格稼働前には、オンラインを活用した集会・会議には、若干懐疑的であったことは否定できない。しかし、ある意味、「使うしかない」状態に置かれたことで、部局や集会・会議の大小を超えたあらゆる場面で、試行段階を飛び越えたウェブ集会・会議が開始された。

その中から、財政的・物理的・時間的効率性の向上、緊急時の即応性・機動性の確保、対面とのミックスによる出席者の利便性の促進といった利点を実感することができている。しかし一方で、「顔を合わせ、膝詰めで話してこそ、人間関係を充実できる」「運動の熱量をどう共有化していくか」といった課題があることも事実である。今後は、「ウェブ＝運動を補完・担保し底上げするためのもの」と位置づけ、その活用にあたっての認識を全体化していきたいと考えている。

また、この春闘では、『「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン』と題した取り組みの一環として、アピール動画コンテストを展開中である。大規模に集まることが難しい今、職場や仕事の悩みの訴えや、組合が行っている取り組みなどの紹介を兼ねたアピール動画を募り、それを組織内部に公開していくというものである。各地・各職場から100点を超える応募があり、病院・給食・ごみ収集・図書館、バスや電車運行、消防、役

場窓口といった職の特徴と、地域の風景や気候までを最大限に生かした動画が届けられた。内容も、まじめな青年の主張あり、戦隊ヒーロー物あり、笑いやマジックありの多様性である。なお、景品は各地の特産品である。各県からよりすぐりを本部に送ってもらい、その約150品を、今度は本部から参加者に送る。ここにも、日本酒やワインあり麺類あり何とか牛のカレーありドレッシングありと多彩だ。

こうした多様性も、全県各市町村に組合を持つ自治労の特徴であり強みと言えるだろう。これをどう、運動の強化と持続性へとつなげていくか、それこそが最大の課題である。

3. 今後の運動の展望

—公共サービスの重要性和存在価値の浸透

日本は、少なくともこのコロナ禍前までは「医療先進国」と思われていたはずである。しかし、医療・保健所を中心とした感染症対策の前線は、依然として逼迫した状況が続き、医療崩壊の危機も目前に迫るものとなった。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る病院がない・・・、医療先進国であるはずの日本において、いったいなぜこのような恐るべき事態が起きているのか。

今回のコロナ禍は、日常生活を送る上で、当たり前のものとしてそこ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し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。

感染症対策だけではない。日本は「災害大国」でもある。しかし、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てきた。2017年からは若干の増加に転じたものの、ピーク時から54万人減の274万人にとどまる。これでは、多様化するニーズにも、さらには緊急時にも、対応できるだけの人員としては、不十分と言わざるを得ない。この体制では、感染症の再拡大や大規模自然災害の発生などに際し、住民の命とくらしを守るという自治体の基本的な役割を果たすことは難しい。

私たちは、地域公共サービス労働者で結成されている自治労としての原点に立ち返り、今一度、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取り組みを始めたいと考えている。

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への影響

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、国内外に多大な影響をもたらしている。世界の感染者数は拡大し続けており、収束の兆しが見えない状況が続いている。国内の新型コロナウイルス感染症の感染者数は一進一退で推移しており、今後の感染拡大ペースやワクチン／治療薬の普及時期、効果などが不透明であることから世界経済・日本経済の先行きは見通せない状況にある。

2020年4月～6月期の実質GDPは、米中貿易摩擦や消費増税の影響に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う経済の停滞が重なり、日本経済は戦後最大の落ち込みとなった。その後は回復基調を見せているものの、2020年通期ではマイナス成長が見込まれている。

電機・電子産業の2020年4月～11月の国内生産高累計は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、電気機械、情報通信機械、電子部品・デバイスのいずれも前年同期比で減少し、全体として前年同期比7.4%減となった。しかし、品目別の生産高を月ごとにみると、夏以降は増加に転じたものも多く、回復の兆しが見られる。情報サービス産業の売上高は長らく増加傾向が続いていたものの、全体としては前年同期比1.1%減とわずかながら減少した。

電機・電子産業の2020年4月～11月の輸出入を金額ベースで見ると、輸出額は前年同期比3.8%減、輸入額も同0.3%減と、ともに減少した。

日銀短観(12月調査)の雇用人員判断DIをみると、新型コロナウイルス感染症の影響により、これまで続いた「人手不足感」が弱まるものの、元の傾向に戻りつつあり、今後は再び「人手不足感」が強まるものと見込まれる。

電機産業の中堅組合企業12社の第3四半期決算時点の2020年度通期業績見通しは、売上高34兆

5,059億円(前年度実績比6.4%減)、営業利益1兆7,934億円(同14.0%減)で減収減益となった。しかし、中間期決算発表時点と比較すれば、第3四半期決算時点で売上高を5社が上方修正し、2社が下方修正、営業利益を7社が上方修正するなど、当初の見通しに比べて回復基調にある。上場する拡大中堅組合企業、地閥組合企業を合わせた電機連合加盟組合企業全体でも、中間期決算発表時点と比較して、第3四半期決算時点の2020年度通期業績見通しで、売上高を43社が上方修正し、営業利益を46社が上方修正した。

新型コロナウイルスの影響が長期化し先行き不透明感が強まる中、電機産業は、AIやIoTの技術を駆使しながらwith・Afterコロナ時代のデジタル化への対応やカーボンニュートラル社会の実現等の課題に対応することが求められる。

電機産業が今後も成長・発展していくためには、あらゆる変革に果敢に挑戦していくことが求められる。この変革期を電機産業の成長の原動力にしていかななくてはならないと考える。

2. コロナ禍における労働運動

新型コロナウイルス感染症の感染者が拡大する中、私たちを取り巻く環境は一変した。これまでの概念や価値観が一変し、経済や社会、そして私たちの暮らし方、働き方が大きく変わろうとしている。

コロナ禍においては、従来のようなリアルなコミュニケーションには制約がある。しかし、その代わりとしてリモート・オンラインをフルに活用し、対面型にはない機動性や即応性、時間制約の少なさなどのメリットを活かし、頻度を高めることでコミュニケーションの質を高める、接点を強化することは十分可能である。変化を嘆くのではなく、変化にいかに対応するか? どのように活かすか? の視点で、活動に取り組んでいかなくてはならない。そのために

は、一人ひとりが意識を高め、想像力を発揮し、行動に移し、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が必要である。そして、これまで変えたくても変えられなかったものも、これを機に思い切って変えていく、チャレンジしていかななくてはならない。

今後、私たちの働き方や行動が変容し、with・Afterコロナを見据えた労働組合の活動を構築していく必要があるといえる。

3. 今後の運動の展望～ with・Afterコロナを見据えた労働運動・活動のあり方～

電機連合では、2021年7月開催の定期大会にて、中期運動方針を提起する予定である。

そのポイントとなる点を紹介したい。

(1) 課題と気づき

① 「あたりまえ」のことが「あたりまえでなくなる」時代

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大によって、「あたりまえ」のことが「あたりまえでなくなった」ことを痛感することとなった。労働組合の運動・活動でも「あたりまえ」の認識を変えなくてはならない。

② 不測の事態にも対応できる労働組合の組織運営

感染症拡大防止の生活や働き方改革が進む中で勤務形態が多様化していることを常態とした組織運営が必要となる。

③ 組合活動への参画が広がる新たな発見

課題ばかりが顕在化した訳ではなく、政府の緊急事態宣言や事業継続計画(BCP)によってリモートワークが一挙に広まり、私たち労働組合の活動も必要に迫られ活用することになった。その結果、職場や会議室に招集する集会や会議では出席が困難であった子育て世代の人たちなどが、自宅からリモートで参加できたことや、職場が点在する組織ではリモートによって移動時間を考慮する必要がなく参加しやすくなるという利点が広まった。

④ 変化する環境下であっても守るべきもの

労働組合の運動・活動として守るべきことは明確しておく必要がある。労働組合法でも定められる、労働組合の民主的な手続き「組合民主主義(労組法)」を守り、運動・活動を継承していかなければならない。

(2) 今後の展望

新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大し、私たちはこれまで経験したことがない環境下で、生命と健康を守るため、労使で緊急避難的な処置を講じてきた。政府の緊急事態宣言が解除された後も、企業を存続させ雇用を守るために創意工夫し、労働組合活動を継続させる状況が続いている。

新型コロナウイルス感染症が終息しても以前の姿に戻るとは考えにくく、また、次なる感染症が拡大したとしても企業活動や労働環境、組合活動への影響が最小限にとどまる施策を講じておく必要がある。現在もなお、多くの加盟組合では新たな組合活動を試行錯誤しているのが実態である。

ニューノーマル(新常态)における労働組合の運動・活動のあり方を検討していくにあたり、労働組合として留意しておかななくてはならない点は以下の通りである。

【労働運動のニューノーマル(新常态)で留意する点】

① 労働組合運動の基本を堅持

労働組合としての基本(民主的運営や組合員との対話など)を大切にしながら活動を継続させていくこと。決して合理性のみを追求してはならない。

② 新たな活動に挑戦

コロナ禍のような制約が生じる場合には、様々なコミュニケーションツールや活動方法が活用できるように各種ルールを見直して、いつでも対応できるように積極的に準備しておくことが必要である。従ってこれまでの活動方法に固執せず、新たな活動に挑戦していくことが必要となる。

③ 新しい環境に適応した教育体制の構築

労働組合の必要性や、集団活動体験など、新組合員教育の時点から積極的に実施していくことが必要となる。かつての青年婦人部の活動によって人のつながりや、労働運動の大切さを学んだように、新しい環境に適応した教育体系を構築することが必要となる。

以上を踏まえて、社会や行動様式が変容する中で、with・Afterコロナを見据えた労働組合の活動について、組織内の検討を深めていく。

JAM

会長 安河内 賢弘



1. コロナ禍における産業への影響

JAMでは、景況調査を毎年2回ずつ(3月末と9月末)実施している。その結果によると、2020年3月末は、新型コロナウイルス感染症(以下、コロナ)の影響により落ち込んだが、2020年9月末時点では、前年同時期の水準まで回復した。前年同時期の2019年9月は、消費税増税の直前であり、景況に与えるインパクトは同等程度と捉えられる。

次に、雇用状況について確認したい。第1回目の緊急事態宣言が発令された当初は、深刻な雇用問題が発生し、加盟組織における雇用調整提案件数が2020年4月には426件に上った。この件数は、4月以降は右肩下がり推移し、現在は落ち着いている。コロナを契機とする雇用問題は落ち着いてきている一方、産業の人手不足感は依然として続いており、現場は多忙を極めている。

また、デジタルトランスフォーメーション、EV化、カーボンニュートラルの実現など、産業構造が大きな変化を迎えており、これから様々な問題が顕在化してくることが予想される。このような産業構造の転換に伴う問題や、製造現場における中小企業の意義などについて、JAM結成20周年を機に策定を予定している政策提言「ものづくり進化論Ⅲ」(これまでに、結成時、10周年の際に策定)の中でも方針を示していく。

2. コロナ禍における労働運動

対面の接触が制限される中、各企業もコロナ対策を厳重に行っており、我々のオルグが訪問しても、組合員や当該企業の労働者と会えないという状況が続いている。これまでと比べて、直接対話をする機会が減少しており、オルグを進める上での課題となっている。

オンラインの活用について、JAMでは2019年末からオンライン会議の挑戦を始めており、地方JAMの各事務所と中央とをオンラインでつなぐことができるように

なっている。コロナ前からオンラインの整備を進めていたため、パンデミック後も迅速に対応することができた。JAMに加盟する2000単組のうち、6割以上が100名未満の中小であるが、中小はIT環境が脆弱であることが多い。自組織にオンラインの設備が整備できていない場合でも、地方JAMから中央とつながることが可能になっており、コロナ禍で中小の運動を支える仕組みとして機能している。

JAMでは、集合形式での会議等が難しくなる中、このオンラインシステムを活用し、ウェビナーを積極的に行っている。また、オンラインの活用により、会議や勉強会などへの出席率も向上した。中央女性協議会「With」の学習会では、例年の参加者(集合形式)は約40名であったが、今年(オンライン開催)の参加者は230名に上った。さらに、オンラインでは、これまで発言しにくかった若い世代の方が積極的に発言するなど、多様な意見を聞くことができていると感じている。

海外とのコミュニケーションがとりやすくなったことも、良かった点として挙げられる。国際ブータン労働組合等を通じて支援を行っているブータンや、交流を続けているドイツ金属産業労組(IGメタル)とも、オンラインで会議を行っている。

運動を進めていくうえで、対面での直接的なコミュニケーションが重要であるとの考えは変わらないものの、今回のコロナ禍でオンライン活用の可能性にも気づくことができた。この気づきを活かし、今後の活動に活かしていきたい。

1.において、JAM加盟組織における、コロナを契機とする雇用問題は落ち着いてきているとしたが、このコロナ禍で経済活動の停滞が余儀なくされる中、社会では、多くの労働者に対し、ドラスティックな人員削減や労働条件の引き下げ、退職強要、賃金不払いなどの深刻な問題が発生している。最近JAMに加盟した多くの組合は、労働相談をきっかけに組織化されたものである。本部直轄組織である「JAMゼネラルユニオン」

はもとより、今後は、各地方JAMにおいても未組織労働者からの労働相談の取り組みを積極的に展開していくこととしている。

3. 今後の運動の展望

1) 産業の構造変化と、社会全体の課題への対応

冒頭でも示したように、デジタルトランスフォーメーション、EV化、カーボンニュートラルなど、産業全体で大きな変化が起きようとしており、そのスピードも加速している。雇用のインパクトという意味では、一部大手企業において、この産業の構造変化を背景とした希望退職が行われている。これは危機の始まりに過ぎず、今後、中小も含めて大きなインパクトがもたらされる懸念もある。

この問題を、1企業や1産業のみならず社会全体の問題として捉えなおし、対応を検討していく必要がある。技術の進化そのものは肯定的に捉えた上で、誰も取り残されない変化、社会全体で雇用と生活を守っていくにはどうすればいいのか、という視点が重要である。具体的には、労働者が自ら働ける場所を選ぶことができるような雇用流動化のあり方、セーフティネットの整備、健全な労働市場の発達などの議論が求められるだろう。

これまでは、雇用を守ることが最優先であり、そのために賃上げを抑制し非正規労働者を受け入れてきた。しかし結果として、賃金は下がり、雇用を守ることにもつながっていない。このことを踏まえ、もっと広く問題を捉え、運動を変えていかなければならない。一企業の利益と対立することになったとしても、社会全体にとってプラスになり、そこで働いている人たちが決して取り残されないと切り切れるのであれば、その選択が正しいのではないかと考える。

2) 社会変革の主体としての労働組合

社会全体での問題を考えるにあたって、企業別の労働組合では限界があり、産別運動がいかに機能的な役割を果たすのかということが求められる。「社会を変えるにはどうすればいいのか」という議論が、個社の立場や置かれている状況を超えて議論できるような場を、産別として色々な機会を通じて提供していきたい。その上で、労働組合が社会変革の主体として捉えられ、「JAM運動で社会が変えられる」と少しでも信じてもらえることが必要だろう。

3) 価値を認めあう社会へ

優れた技術や技能で作られた製品やサービスが、その価値にふさわしい価格で売買できる取引慣行の実現は、企業の健全な発展と労働者の雇用と生活の安定・向上には欠かせない重要な課題である。この課題認識に基づき、2015年以降、JAMでは、「価値を認め

あう社会へ」の運動を展開し、すべての取引で「付加価値が適正に評価され、価格転嫁される社会」を求めてきた。特に中小企業においては、高い技術力や技能をもちながらも、利益率が低く、このままでは将来は廃業せざるを得ず、そうすると日本を支えてきた技術が一瞬で失われることになってしまう。日本の製造業を守るためには、中小企業をしっかり育てていかなければならない。この取り組みを通じて、少しずつ社会にも取引の適正化の重要性が理解されるようになってきたと感じており、引き続き力を入れて取り組んでいく。

4) 組織変革

JAMでは、2019年の第21回定期大会において、「変革・再生・創造 ― 対話と行動で組織を強化しよう ―」を2年間のスローガンとすることを確認し、組織変革のチームを設置した。2021年の大会において、組織変革のディスカッションペーパーを提起し、大会以降、組織全体の議論を始めていく予定である。組織変革の大きなテーマは、「組合員と我々が直接つながるためにはどうすればいいのか」「JAMの取り組みを世の中に直接知ってもらうためにはどうすればいいのか」という点である。ツイッターなどのSNSも活用しながら発信力を高め、相互にコミュニケーションを行うことを目指している。

また、この組織変革には、組合員意識アンケートからの知見も活用していく。JAMでは、5年に1度アンケートを実施しており、直近はWEBで実施したところ、前回を超える17000人の回答があった。若い世代の参画も多く、1700件にのぼる自由記入も寄せられた。調査結果からは、「執行部と対話を重ねた量が多いほど組合に対する共感が高い」ということが明らかになった。一方、「女性の労働組合に対する共感が高いものの、執行部と女性との対話がほとんど行われていない」という結果も出てきている。これでは女性の組合役員リーダーの輩出につながらない。このような、アンケートで得られた知見は組織変革の大きな鍵になってくると考えている。

5) 社会変革の担い手として

労働組合が社会変革の能動的主体として捉えられていないのではないかと問題意識がある。上記の組織変革のみならず、この意味においても、社会に対する発言力を強化し、アピールも工夫していく必要がある。この一環として、2019年には個人加盟できるゼネラルユニオンをJAMの内部に立ち上げた。現在約500名の組合員が加盟しており、外国人労働者の問題についても、ゼネラルユニオンを主体にしながら前進している。このような課題に興味のある若い世代にも、ぜひ運動に参画してもらいたいと思っている。

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. コロナ禍における産業への影響

まずは、新型コロナウイルスが蔓延する中で、感染リスクと戦いながら献身的な対応を行っていただいている医療従事者・関係者、そして目に見えないところで私たちの生活や社会を支えていただいている多くの方々に心から感謝を申し上げたい。基幹労連は、各企業・事業所で病院をもっていたこともあり、そこで働く方々を対象に病院連絡会を設置している。また、鉄鋼・造船重機・非鉄・建設産業の第一線では、交替勤務をはじめとして、昼夜、操業や整備、監督業務に携わる方もいる。その多くは、在宅勤務やリモートワークの適わぬ職場であり、私たちは、そうした中で懸命の対応を続け、ものづくり産業・企業を守っている仲間たちに敬意と感謝を示すとともにエールを送り続けている。

2019年末に発生した新型コロナウイルス感染症は世界中を震撼させ、わが国においてもコロナ禍の対応が1年を超えた。そして今なお、私たちは、その脅威におびえながらの生活を余儀なくされている。感染防止と命を守るための行動自粛など新たな生活様式への対応、時差出勤や在宅勤務をはじめとする新型コロナウイルス感染症対策における働き方の変化、対面を中心としてきた組合活動にも制約が課されている。それと相まってリモートワークの進展など、デジタル社会は現実化し、組合活動においてもWEB会議の日常化やSNSを活用した発信力の強化にシフトしており、さらにその動きは加速している。こうした状況下、まずは、命を守るための医療体制の確立をはじめ、一日も早い安全・安心なワクチンや治療薬の開発・投与による感染防止とともに、持続可能な経済・社会の両立は喫緊の課題であり、政労使、産官学を挙げた取り組みが求められる。

一方で、経済や国民生活など、すべてを感染前の

姿に戻すことは難しいと想定されるだけに、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ための的確な政治運営をはじめ、産業・企業も、働く者・生活者も現実を捉えながら、変化への対応力を強化していかなければならない。

私たちの働く産業に目を転じれば、地球規模での新型コロナウイルスの感染拡大は、米中貿易摩擦によって疲弊していた企業経営に追い打ちをかける形でのしかかり、基幹労連に関係する各社もまさにその渦中にある。そして、その影響は、かつての経済危機とは形も規模も違うものとなっている。各企業の収益実態は、業種・業態の違いもあるが、物の流れの停滞により国内外の急激な需要減退を受け、臨時休業・一時帰休の実施や生産調整によるライン休止等を余儀なくされており、総じて厳しい状況におかれ、各社は事業の選択と集中など、生き残りをかけた経営施策を進めている。工場や事業所閉鎖の不安を抱えながらも、こうした諸施策に対する職場の懸命な努力を聞くたびに頭が下がる。かかる状況下、雇用と生活の安心・安定の確立、永続的な産業・企業発展のためには、労使で課題を共有し、職場第一線で働く仲間の理解を得てこそ、一丸となった施策の実行ができるのであり、足もとの春季交渉も含め、あらゆる場を通じた労使協議を行っている。

2. コロナ禍における労働運動

新型コロナウイルスに関わる対応は一過性のものではないだけに、今後も物心両面での準備と変革が求められる労働組合の大きな課題であることは間違いのない。もとより労働運動の理念や目的はなんら変わるものではないが、働き方も、生活様式も変えていかなければならないように、組合活動のあり方も変わらざるをえ

ないだろう。

あらたな視点での組合運動を研究し実行に移していくことが求められるが、新型コロナウイルス対応とも相まったデジタル化の進展は、いわゆるホワイトカラーをはじめ、小規模組織で非専従役員の仲間との接点は、やり方次第でさらに広がる可能性がある。今は経験したことのない厳しい状況におかれ、基幹労連が進める原点運動のFace to faceは難しいけれど、対面とWEBのハイブリッド型も研究し、その目的である心合わせは、知恵と工夫次第でかなはずである。そうしたメリットを見つけながら、新たな動きにたじろぐのではなく、むしろ積極的にリモートやWEB会議、SNSを利活用した発展的思考を備えつつ、いかに組合活動への参画意識を高めていくかを検討していくチャンスと捉えたい。

一方、超少子高齢社会の到来と労働力人口の減少など、わが国が抱える構造課題は人々の暮らしに大きな格差を生み、さらに新型コロナウイルスの感染拡大によって、いわゆる社会的弱者は、その生活まで脅かされている。そしてafterコロナといわれるその先も、このまま座しているだけでは、生活も、仕事にも新たな格差が生じるだろう。AI、IOTというデジタル社会、そのことがもたらす陽の当たる部分と、その裏側に潜む影をどう捉え、どう対処していくのかは労働界全体の課題でもある。セーフティネットの拡充はもとより、企業規模の違いや個人々の能力、キャリアの違い、さらには金銭的裕度の違い等、そのことを社会全体でカバーし、多様な人材の積極的な活用が求められる。そのもとで働く者の活力を促し能力を発揮させいくことが産業・企業の持続的な発展を形づくるとの思いを持ちながら、新たな時代に誰一人取り残すことのないよう臨んでいかなければならない。

3. 今後の運動の展望

労働運動は常に足下と先を見据えた課題に取り組んできた歴史がある。今一度、取り組みの振り返りと時代状況に応じた活動の点検を行うことは、次の一手を打つための大切な取り組みである。

前述したわが国が抱える構造課題も、産業・企業の持続的な発展も、年齢や性別等に関わりなく、いかに活き活きとした働き方に繋げ、働く者の能力を引き出すかが解決の一方策ともいえる。そのためには、将来不安を無くし、雇用と生活の安心・安定の姿を見せることがモチベーション発揮に繋がるとの観点も含め、基

幹労連は2018年から65歳現役社会の実現を論議してきた。入社から65歳までの一貫した定年制度の構築は、技術・技能の伝承という課題対処と優秀な人材の確保とともに、女性や高齢者の活躍が企業運営を大きく変える。いよいよ、その考え方に沿って2021年度から65歳定年制度を導入する企業が見られた。こうした動きは、ダイバーシティの発想にも通じるものであり、女性、高齢者をはじめ、障がい者の活躍、母子、父子家庭、一人暮らしであっても、誰もが安心して働き、その能力を発揮し、暮らし続けられる社会に寄与する企業運営が、まさに、我が国が抱える構造課題にも、産業・企業の持続的な発展にもつながるものと考えている。

他方、ものづくり産業の個別課題においては、第四次産業革命といわれるデジタル社会への対応をはじめ、旧来からの重要課題である資源・エネルギー問題がある。菅内閣において地球環境に関わるカーボンニュートラル(ライフサイクル全体で見たときに、二酸化炭素(CO2)の排出量を吸収量がプラスマイナスゼロの状態になることを指す)が提唱されたが、持てる技術も含め、現状との乖離があまりにも大きいことから産業界にも大きな課題として投げかけられている。これらは、一産業・企業の枠組みを大きく超えるものであると同時に、私たちの雇用と生活の安心・安定に大きく関わる課題であり、基幹労連としてめざす産業政策、政策制度の実現に向け、あらためて政治のプロセスを通じた取り組みの強化を図っていかなければならない。

これら課題をどのように運動におとし実践していくのか。聞く・伝える運動と実行はあらゆる組織運営の基本であり、その原点に立ち返り、Face to faceの実践を課題として掲げ取り組んでいくが、感染拡大防止の間はそれもままならない。基幹労連では関係する870の組織とつながるWEB環境を整えており、その活用と並行しながら実をあげていく。

大きく変わりゆく経済・社会、それらに対応していくために変化への対応力を身につけながら確実に歩みを進めていく。その原動力は人であり、with/afterコロナのもとで、労働運動にできることは何か、足もとの課題を精査し、先を見つめて目標を定め、仲間との知恵だしと力合わせの運動を進めていきたい。

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 増田 光儀



1. コロナ禍における産業への影響

新型コロナウイルスによるパンデミックは命と健康を脅かし、未だにその脅威は衰えず収束も見通せていない。そのことは、命と健康への影響のみならず、外出の自粛やテレワーク等の推進による生活スタイルの変化も含め、観光業や飲食業等を中心に社会・経済環境にもマイナス影響を及ぼし、雇用と生活に対する不安を日々募っている。

当然ながら、私たち日本郵政グループにおける各事業においても様々な影響が生じている。郵便・物流事業においては、これまで年約3%の割合で郵便減少が進んできたが、コロナ禍における企業活動の停滞等により、その減少幅がさらに拡大している。直近の2021年度第3四半期決算数値では、郵便が7.8%、ゆうメールが8.4%減少している状況であり、このまま推移すれば「あと経営が何年持つのか」との強い問題意識を持たざるを得ない。他方、荷物分野は巣ごもり消費増加等に伴うEC利用の拡大が続き、取り扱い数は拡大しているものの、同業他社はもちろんのこと、技術革新の代替として異業種業態が台頭しており、これまでの構図とは異なる状況となっている。

金融事業では、コロナ禍以前より長期化する超低金利の影響を受け、金融事業の不安が高まっていたが、そうした状況にかんば不適正営業問題等が加わり、創業以来最大の危機に直面している。その中であって、コロナ禍が起これば、非接触型のサービスが浸透する中で、郵便局への来客者数の減少傾向が加速している。

このように、コロナ禍は、社会的なデジタル化で変わりつつあったビジネスモデルの変革も急激に加速させ

ることとなり、郵便物数のさらなる減少や金融機関のリテール業務のあり方等を含め、今後の日本郵政グループの経営にも大きな影響を及ぼすことを想定しておく必要がある。

2. コロナ禍における労働運動

コロナ禍により、働くものの職場環境も大きく変化してきた。例えば、お客様との対面によるサービス提供を主たる業務としている窓口社員や集配社員は、いまだ収束が見通せないコロナウイルス感染拡大の状況下にあっても、自身の感染リスクと向き合いつつ、エッセンシャルワーカーとしてユニバーサルサービスを懸命に支えている。当然ながら、自身の感染防止はもちろんのこと、感染拡大を未然に防ぐための可能な限りの手立てを講じることが前提となる。

そのため、組合員の安全を第一に考え、できることから優先し、各種制度や運用を会社と整理してきたが、特例の特別休暇付与や、局舎が狭いことで密になることが想定されるエリアマネジメント局での営業時間短縮等を統一的に整理する一方、それぞれの職場実態にあった安全確保策は、より現場の近くで判断できるようにしてきた。

また、非現業部門を中心とした社員は、これまでもテレワーク等を試行してきたが、コロナ禍を契機に感染リスク回避の観点からその試行が拡大されてきた。加えて、テレワークは多様な働き方と位置づけられることから、対象業務、対象者の範囲、実施方法などを検討していくことも急務の課題となっている。このように、新型コロナウイルス感染症の拡大防止とそれに係わる職場環境整備は、組合員の健康と職場環境の安全を確

保する視点をもって会社対応をはかってきた。

一方、こうした状況から、当然ながら職場を単位とした日常活動等が物理的に困難になり、且つ、デジタル化が急速に進む社会環境下において、組合員同士の結びつきをどのように構築すべきか、あらゆる方策の検討を行ってきた。特に、第13回定期全国大会の延期に伴い、JP労組全体で議論等を行う機会が当面設けられなかったことから、新型コロナウイルス対応における職場の実態や組織活動の実態等をふまえ、「新しい生活様式」を意識した運動・活動のあり方を模索しつつ、2020年度の運動・活動の豊富化をはかっていくことを目的に、書面による支部との総対話を実施した。

支部との総対話を通じ、コロナ禍にあってもJP労組運動を進めていくことや、これまでの運動・活動で積み上げてきた“組合員とのつながり”“役員同士のつながり”を継承しつつ、それらにデジタル化による新たな運動とを組み合わせ、確実に組合員とつながる運動の構築に向け、活動の活性化につなげていく方向性をもって、①web会議等の活用、②情報共有に向けたSNS等の活用、③決議機関・各種会議等の運営方法の見直し——等について検討し、順次、可能なところから活用を進めている。

3. 今後の運動の中期的な展望

(1) グループ主要4社の持続性を見出していくための取り組み

日本郵政グループで働く者の処遇の維持と向上を実現していくためには、日本郵政グループの安定的な経営推進が不可欠となる。しかし、日本郵政グループを取り巻く環境と今後の見通しは、社会環境の変化に伴い、これまでの主要事業が大きな曲がり角を迎えている。よって、先行き不透明感が急激に高まる中で、社会環境の変化に合わせた事業構造の改革を急ぐ必要があり、そのため社会環境の変化や今後の見通し等をふまえながら、これまでの事業政策議論や会社との協議等を振り返りつつ、企業風土改革や今後の事業・営業推進に向けた具体的なビジョン案(仮称:JP労組が考える事業ビジョン(案))の策定と実現が必要と考える。

その基本コンセプトは、将来にわたって雇用と労働条件を守っていくために、持続性のある事業を創造することであり、日本郵政グループの可能性を最大限にするため、社会と地域の生活を支える“最大のプラットフォーム”を目指す姿としている。具体的には、金融事業(日本郵便[金融窓口事業]・銀行業[ゆうちょ銀行]・生命保険業[かんぽ生命])では、「お客さま本位を前提とした持続的な金融サービスのあり方と郵便局ネットワークのさらなる活用」、郵便・物流事業では、荷物分野へのシフト(リソースシフトと業務基盤の確立に向けた取り組みの方向性)とし、今後は組合員との議論を通じその豊富化をはかるとともに、実現に向けた対応を進めていく。

(2) 同一労働同一賃金の実現に向けた取り組み

これまでJP労組は、格差是正に継続的に取り組み、着実に成果を積み上げてきたが、そのスピードを上回る昨今の社会環境の変化や労働法制の整備等もあり、なかなかその差が埋まらない状況にある。

そうした中であっても、グループ各社の持続性を見出していくため、事業の構造改革に主体的に向き合いながら、現在の処遇を持続させていく方策を見出していくこととあわせ、格差是正に向けた底上げ・底支え、そして本質的な同一労働同一賃金を実現する考えに立って、具体的な方策とその実現に向けた道筋について検討する必要がある。

特に、旧労契法20条裁判における最高裁判決により、現に不合理と判断された労働条件の見直しは、非正規雇用社員の処遇改善と格差是正を追求する立場から看過や放置も出来ないとの認識であり、改めて、雇用形態間の処遇差に問題があるとの指摘がされたものと受け止め、非正規雇用社員と正社員の処遇のあり方等についての全般的な検討と検証・対処に向け、人事・給与制度や労働力政策等に係る会社協議に臨んでいく。

あらゆる角度から見て、未だ同一労働同一賃金が実現しているという状況にはない。働く者の立場から同一労働同一賃金の本質的な実現を追求していく取り組みは極めて重要であり、引き続き重要課題と位置づけ推進していく。

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. コロナ禍による生保産業への影響

健康不安・生活不安の高まりで 生命保険の役割・重要性が再認識されている

コロナ禍は人々のくらしや仕事に計り知れない影響を与えている。感染への不安は健康・生命の面にとどまらず、雇用や将来の生活の面にまで及んでいる。コロナ禍の終息が見えないことも相まって、各種の調査でも多くの人々が「コロナ禍で生活に不安」を感じていることが明らかとなっている。

このような中、社会保障制度を補完しつつ、国民・お客さまの健康不安・生活不安を軽減・払拭させる生命保険の役割・重要性が再認識されている。生命保険には本来、お客さまの生活を支え、日常生活への復帰を支援する「エンパワーメント(力を引き出す、自立を支援する)機能」があるが、コロナ禍の中でその機能発揮がますます期待されていると考えている。

生保産業・各社は現在、こうした社会的役割を一層発揮する観点から、お客さまへの保険金・給付金等の着実なお支払いに努めている。その一環として、新型コロナウイルス感染症の治療の際、医師等の指示に基づきホテルや自宅で療養した場合でも入院給付金を受け取れるようにしたり、契約を継続いただけるよう保険料払込猶予期間を延長したりと、お客さまに寄り添った対応に最大限努めている。

社会環境の変化に対応した営業活動や働き方の実現が喫緊の課題に

生保産業としての役割・機能発揮に向けては、こうした保険金・給付金等の着実なお支払いに加え、国民の生活保障の一翼を担う生命保険のさらなる普及・拡大が一層重要となっている。生命保険という商品はニーズが潜在化しているといった特性から、お客さまとの親身な対話を通じて必要な保障を認識いただくことが肝要である。今般のコロナ禍においても、保障内

容が十分なものであったかによって日常生活への復帰などに差が生じているのを見ると、「未加入者を減らし保障の不足を埋める」という自分たちの役割の大きさや、日々の活動の大切さを改めて感じる次第である。

一方で、営業活動や働き方はコロナ禍で大きく変化している。お客さまや社会全体の行動様式・生活様式が変化し、オンラインによるコミュニケーションが急速に拡大しつつある中、営業職員には、デジタル技術を活用したオンラインによる活動も取り入れつつ、社会環境の変化にも柔軟に対応していくことが求められている。また、多岐にわたる業務を通じてお客さまを支えている内勤職員には、テレワークが急速に拡がりを見せる中で、働き方を柔軟に変革していくことが求められている。

2. コロナの時代における労働運動

デジタル化が進む中でも 働く者が主役であり続けるために

デジタル化の流れはコロナ禍以前からのものであり、今般のコロナ禍で一気に加速している中、この大きな潮流から「人」が取り残されかねないと危惧する声も聞かれる。そういう意味で、労働組合として最も留意すべきは、デジタル化それ自体ではなく、デジタル化が進みコミュニケーションのあり方が変化する中でも「人がその中心で社会的な役割を發揮し続けられるか」という点にある。今後も一層進むであろうデジタル化の流れの中で、働く者が主役であり続けるための方策を真摯に検討していかねばならない。

懸命に業務に取り組む組合員の役割発揮をサポート

生保労連は、昨年8月の定期大会(書面開催)において、①生保産業の社会的使命の遂行、②安心して働き続けられる環境の整備、③組合員一人ひとりの役割発揮のサポート、の3点を骨子とする「特別決議」を採択した。これに基づき、懸命に業務に取り組む営

業職員・内勤職員の役割発揮をサポートするため、組合員の安全確保はもとより、デジタル化への対応も含め、コロナ関連の営業支援策やテレワークに関する情報交換を継続的に行い、経営との協議・交渉につなげている。また、今春闘においては、コロナ禍で先行き不透明な状況に鑑み、春闘方針の策定に先立って、各加盟組合における要求策定論議の一つの道標となるよう「2021春闘に向けた生保労連の基本認識」を示すなど、前倒しの春闘論議を展開した。

組合員との対話・意思疎通を滞らせない

コロナ禍での春闘や各種の取組みを進めるにあたり、従来に増して特に意識しているのは、組合員との意思疎通と一体感の醸成である。言うまでもなく、労働組合の力の源泉は「組合員の声」にあり、組合員の声をバックに経営に発言するからこそ、労働組合の主張は重みをもつ。そのためには、オルグの実施方法など、組合員との接点の持ち方を工夫・改善しつつ、組合員の意見・要望をしっかりと把握・収集するとともに、交渉・協議結果の迅速な情報伝達・フィードバックに努めるなど、組合員と課題認識を共有することが何より重要であると考えている。

3. 今後の運動の展望

お客さまや地域・社会に一層貢献できる営業職員の育成に全力を尽くす

組合員の7割を超える営業職員は、お客さまにとって非常に身近な存在である。それだけに、生保産業の帰趨は、一人ひとりの営業職員がお客さまや地域・社会にどれだけ貢献し、どれだけ支持・信頼されるかにかかっているといっても過言ではない。そのためには、高い職業意識・能力をもつ営業職員の育成に向けて、教育・育成体制の充実・強化や魅力ある労働条件・働き方の整備を一層進めていく必要がある。

このような認識の下、生保労連は、2019年度・2020年度の2年間にわたるプロジェクトを設置し、加盟組合とともに、①営業職員体制の「課題」の洗い出し、②「めざす姿」の策定、③めざす姿と課題のギャップを埋めるための「対策」の検討を進めている。検討にあたっては、営業職員にしか成し得ない「営業職員ならではの強みとは何か」についても議論を行っている。本年は東日本大震災から10年に当たる。震災直後、自ら被災しながらも「フェイス・トゥ・フェイス」の活動を通じてお客さまの安否確認などに奔走した被災地の営業職員の行動は、お客さまに親身に寄り添うという「営業職員ならではの強み」を発揮した最たる例であ

る。このことも念頭に置きながら、「強み」を一層発揮していくための各種方策を提言したいと考えている。

新たな中期方針に沿って 組織強化・拡大、ジェンダー平等／WLBを一層進める

生保労連は本年1月、「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年までの取組み方針を新たに策定した。前者については、従来からの組織拡大や組合活動への女性参画に加え、「リーダー養成に向けた教育体制の充実」や「組合活動におけるワーク・ライフ・バランスの実現」にも中期的な視点から取り組み、組合活動の基盤をより強固にしていくこととした。後者については、これまで別々の方針を立てて取り組んでいたジェンダー平等とワーク・ライフ・バランス実現を密接不可分のものとして一体的に取り組み、誰もが働きがい・生きがいのもてる職場の実現をめざすこととした。いずれも中期的な展望をもって着実な前進をはかっていきたいと考えている。

一般、「ジェンダー平等」を基本的原則の一つとする東京オリンピック・パラリンピックをめぐる、皮肉にも「ジェンダー」の問題が注目を浴びることとなった。「女性を蔑視する気持ちは毛頭ない」と言いつつ批判が集中したのは、その発言がまさにアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）そのものだったからあり、問題の根深さを表している。だからこそ、私たちは内なる差別意識や偏見と向き合い、自覚するところから始める必要があるのだろう。生保産業にも多くの女性が働いている。誰もが安心して個性や能力を発揮していけるよう、労働組合としてもしっかりとこの問題に取り組んでいきたい。

With／Afterコロナの時代においても「人への投資」の継続を

コロナ禍はいつ終息するのか、残念ながら先行きは依然として不透明な状況にある。社会環境は激変し、これまでの常識は通用しなくなっている。このような中であって、生保産業がお客さまや社会に貢献し続け、現下の厳しい環境を乗り越えていくための大きな原動力となるのは、現場を支える従業員に他ならない。激変する環境変化の下、営業職員・内勤職員一人ひとりがそれぞれの持ち場で知恵を出し創意工夫をしながら、誠心誠意役割を果たしているからこそ、会社は回っているのである。

このように、現場を支える従業員の役割はコロナ禍で一層増している。私たち生保労連はWith／Afterコロナの時代においても、従業員一人ひとりの働きに精一杯報いるため「人への投資」を求め続けていきたい。

日本教職員組合 (日教組)

中央執行委員長 清水 秀行



はじめに

日教組は、全国の教員・学校職員による労働組合の連合体である。加盟単組数は、47都道府県に75、全国組織としての私立学校と国公立大学、教育関係団体のスタッフユニオン、公立学校共済組合の直営病院・宿泊施設で働く仲間の労働組合の4と併せて79である。日教組は、全国の子どものための教育条件の整備や、教職員の待遇の改善、地位の向上などを主な目的として、教育に関わる政策・制度に対する要求や提言、平和・人権・環境・共生をはじめ、ジェンダー平等、国際連帯など数多くの運動を行っている。

日本は、少子超高齢化や労働人口の減少など様々な課題が山積する中、第4次産業革命の本格的な到来によるSociety5.0時代にむけて、経済や産業の大きな構造変化が見込まれる。このことは、IoT、ビッグデータ、人工知能、ロボットなどの発展と活用拡大を含め、社会のあり様や未来を生き抜く子どもたちの教育のあり方にも大きく影響するところである。しかし、目の前には、いじめ・虐待など、子どものいのち・人権が脅かされ、学校や家庭、地域に「居場所」を見つけることや自己肯定感を持つことができない子どもたちがいる。貧困状態にあり、進学をあきらめるなど、学習権が脅かされている子どもたちがいる。こうした厳しい状況におかれた子どもたちに寄り添う教育や一人ひとりの人権・学習権を保障する支援策が課題となっている。

1. コロナ禍における産業への影響

(1) 突然の臨時休業

新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐとして、20年2月27日に安倍首相は突然、全国の小学校・中学校・高等学校・特別支援学校を春休みまで臨時休業するよう要請した。本来、臨時休業を判断するのは学校設置者である教育委員会の権限であり、首相による要請は極めて問題があった。突然の要請に学校は、その対応に追われ、卒業式をはじめ残りの教育活動に多くの混

乱が生じた。4月7日、改正新型インフルエンザ等対策特別措置法にもとづき「緊急事態宣言」が発令され、全国が不要不急の異例の外出自粛、学校・幼稚園の長期臨時休業となった。

教職員は、子どもや家庭と定期的に連絡をとりあい、学びの機会を様々な手段で確保するとともに、子どもの生活保障、居場所づくり、心のケア等にとりくんだ。しかし、小学生以上の子どもの61%に就寝起床時間のずれが生じ、75%がストレス反応を呈し、62%の保護者が負担を感じていたとの調査結果もあった(国立成育医療研究センター調査)。さらに、保護者の雇用や所得が不安定になるなど、特に貧困世帯やひとり親家庭の子どもが大きな影響を受け、教育格差も拡大していった。

5月25日にはすべての都道府県に対する宣言が解除され、地域の状況に応じて、分散登校など学校再開にむけた動きが本格化した。様々な行事等が延期・中止され子どもたちの学びの機会が失われていった。一方、教職員からは行事等の意義やあり方について改めて見直す機会となったとの声が聞かれた。

(2) 差別と偏見

感染者・医療関係者等に対するSNS上での誹謗中傷、感染者が確認された学校・施設等に対する非難、感染者のプライバシー侵害など、感染者等を排除しようとする実態が現れた。これらの差別・偏見は、感染者やその家族等の人格や尊厳を侵し、断じて許されるものではない。不確かな情報に惑わされず、冷静に行動することが重要である。

(3) 休業期間の短縮

文科省調査では、小中学校約95%、高校約93%が夏季休業期間を短縮した。猛暑の中、エアコンのない教室での授業や、エアコンをかけ同時に窓を開けての換気が求められ、マスクをしながらの授業や登下校などによって、例年以上に熱中症のリスクが問題とされた。また、給食の実施は小中学校で95%、特別支援学校で92%となり、食中毒への対応とともに、夏の給食調理場

への対策も大きな課題となった。日教組調査からは、36都道府県の約3割の学校で冬季休業期間の短縮などが検討されるとともに、常時換気により寒い中で授業が行われた実態も明らかになった。

(4) 補正予算・21年度教育予算

補正予算では、23年度に達成を計画していた子ども一人ひとりへのタブレット等端末整備(「GIGAスクール構想」)を前倒しすべく2,292億円、修学旅行の中止や延期にともなう追加的支援として6億円が予算化された。第2次補正予算では、「学習保障に必要な人的体制の強化」として教員の加配や学習指導員、スクール・サポート・スタッフの追加配置として310億円が計上された。

21年度政府予算案では、小学校における35人学級の計画的な実施が計上された。40年ぶりとなる小学校学級編制の標準の一律引下げの実現は評価できる。引き続き中学校・高校を含めた法改正を求めていく。新型コロナウイルス感染症拡大にともないスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーについては昨年度予算よりも増員された。GIGAスクールサポーターが補正予算に引き続き措置され、アドバイザーが新規配置されることになった。

2. コロナ禍における労働運動

(1) 会計年度任用職員制度

20年度から実施された会計年度任用職員制度については、文科省協議等により「授業がない場合であっても、その任用形態や学校の運営状況等をふまえながら、適切に対応するよう」に通知がされた。日教組調査からは、「休業だが、当初の予定通り4月初めより、任用された」「在宅勤務日について報酬は規定通り支給された」との報告があったものの、「4月の臨時休業中は勤務を要する日でなくなり、収入がなかった」「初任者研修が中止、延期となる中、勤務が必要ないとして給与が支払われなかった」との実態も明らかになった。

(2) 免許更新制の文科省・政党要請

日教組は、免許更新制の延期・延長について文科省・政党要請を行った。その結果、対面によらずインターネット等を活用した講習実施形態への変更や、通信式免許状更新講習の履修認定試験を郵送により可能とするとともに、新型コロナウイルス感染症によって教員の業務量が増大した場合、本人の申請により教員免許状の有効期間の延長等を行えるようになった。

(3) 日教組調査

多くの学校現場が、校舎・教室等の膨大な消毒、始業前の検温、授業における「3密」の回避、「新しい生活様式」への対応などの新たな業務が発生し、多忙化にさらに拍車がかかり、極めて過酷な状況となった。学

校再開後の7月には小学校で4割、中学校で6割の教員が月に45時間以上の残業をした。また、PCR検査の補助等を教職員が行わざるを得ない実態が明らかになった。

(4) 組合活動

集会・学習会、専門部の夏季集会等、多くの学習や交流の場が中止や延期、縮小開催となった。また、Web併用開催やWebのみの開催なども試行した。新たな交流の方策やつながりづくりの工夫、環境整備等をはかりつつ、引き続き組織拡大・強化をすすめていく必要がある。20年度の「春季・秋季の組織拡大行動のとりくみ」は、新型コロナウイルス感染症の影響により例年とは異なる対応を迫られた。単組では、ネットを使った新たな「つながり」の模索や専門部等と連携しての拡大のとりくみなど様々な工夫が試みられている。

公立学校共済組合の直営病院・宿泊施設は、経営等が悪化した。継続的に支援するよう公立学校共済組合に対して意見反映を行うとともに、医療現場・宿泊施設に従事する職員の勤務条件と雇用の確保を求めた。

3. 今後の運動の展望

中央においては文科省・教育委員会による大胆な業務削減、必要な教職員を確保した上での新型コロナウイルス感染症をふまえた20人以下学級の実現などを求めていく。さらに学校における働き方改革を推進するため、給特法の廃止・抜本的な見直しにむけ、引き続き文科省協議・国会対策を強力にすすめていく。

新型コロナウイルス感染症によって、ゆたかな学びの保障、感染症対策のあり方、ジェンダーの不平等など従来から指摘されていた課題がより顕在化した。その課題の解決にむけて「持続可能な開発目標」(SDGs)の指標、特に30年までにインクルーシブかつ公平・無償で質の高い教育を万人に保障しようというSDG4をはじめSDG1(貧困をなくそう)、SDG3(すべての人に健康と福祉を)、SDG5(ジェンダー平等を実現しよう)、SDG8(働きがいも経済成長も)、SDG16(平和と公平をすべての人に)の完全実施にむけたとりくみが一層重要になる。

私たちが求める「ゆたかな学び」「現場からの教育改革」の実現にむけて、各単組のとりくみを積極的に共有し、子どもたちがおかれた状況や学びの現状について、保護者、地域、NPO等関係諸団体との幅広い連携、社会的対話を推進する必要がある。そして、子どもが安心・安全に学び育つことができる社会をめざし、子どもの権利条約を学校・地域・社会に浸透させるとりくみを着実にすすめるなければならない。

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



はじめに

電力総連は、全国10の地域別組織(北海道、東北、関東、中部、北陸、関西、中国、四国、九州、沖縄)と、2つの職域組織(日本原子力発電、電源開発)の12組織で構成している。令和3年2月末現在で、加盟組合数は238組合、組合員は約21万人となっている。加盟組合は電力会社の労働組合をはじめ、発電所のメンテナンスや、資機材を運ぶ交通・運輸、情報・通信、不動産・ビル管理など、多岐の業種にわたる。

1. コロナ禍における産業への影響

「新型コロナウイルス感染症」の拡大は、電力関連産業においても多大な影響を及ぼしている。未だ「収束」が見えない状況が続いており、「感染リスク」が収まらない大変厳しい状況の中、現場第一線では、国民の命と暮らしに欠かすことのできない「電力の供給」を一時たりとも絶やさぬよう、昼夜を分かたず懸命に努力を重ねている。大手電力各社の経営状況は、電力自由化に伴う競争の進展等の構造的課題に加え、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う経済活動の低迷や自然災害等の影響により、ほとんどの会社で売上げが減少しており、通期見通しを公表している会社では経常利益の前年度4割減を見込む会社も複数あるなど、全体的に厳しい状況にある。加えて、電力会社の経営状況を受け、グループ企業等も厳しい経営状態となっており、観光業等に従事する一部の加盟組合では、現在でも一時休業を余儀なくされている。電気工事業においては、ここ数年、オリ・パラ需要等の増加により堅調に推移してきたが、オリ・パラ需要の収束や民間設備投資の減少により落ち込みが顕在化している。

各職場では、コロナ禍の影響により、資機材等の納入遅れによる工事や検査の遅延、受注辞退、失注など

の対応に苦慮している。また、発電所の定期検査など専門的知見を要する工事や法定検査の実施にあたり、一部自治体から県外在住の作業員の受け入れを見合わせるよう要請され、工事や検査の中断や延期をせざるを得ず、その後の適正工期の確保や発注価格の見直し等、通常業務とは異なる多くの課題があげられている。

「感染防止」に対する職場対応としては、入室時の検温や執務室の換気、重要施設への入室制限はもちろんのこと、罹患者(家族含む)が発生した場合でも、業務の停滞や電力の安定供給に支障をきたさぬよう、発電所の運転要員をはじめ、同じ業務に携わる者を複数のチームに分けるなど、要員調整や勤務体系の整備等を行いながら細心の注意を払いつつ業務に取り組んでいる。

また、コロナ禍における産業大での取り組みとして、原子力発電所などで使用する防護服やマスク等の各都道府県への寄贈や、新型コロナウイルス感染症の影響により休業や失業等で、社会福祉協議会から貸付を受けているお客さまに対し、電気料金の支払期日を最大で6ヵ月延長する特別措置を実施するとともに、それに該当しない場合であっても、新型コロナウイルス感染症の影響により電気料金支払いが困難であるとの申し出があったお客さまには、置かれた状況に配慮し柔軟な対応を取っている。しかしながら、コロナ禍が収束したとしても、特別措置を適用したお客さまの収入や生活が直ちに回復することは難しい面もあることから対策を講じる必要があると考えている。

全国各地で発生する豪雨や台風などの自然災害では、被災した電力設備の復旧に向け、各供給エリアを越え全国から電力関連産業で働く仲間が被災地へ集結し、災害現場という過酷な状況に加え、感染症対策にも

気を配りながら早期復旧に一丸となって取り組んできた。

一方、コロナ禍での復旧作業、特に「緊急事態宣言」下にあっては、被災エリア外からの作業員の集結、被災エリア内での作業員の移動、関係機関やお客さまとの接触、一定期間の宿泊等により、被災地の方々と作業員双方に感染リスクが高まる恐れがあり、作業に支障を来すこともあり、災害時の対応については事前に関係機関や自治体との調整と連携が不可欠である。引き続き、電力の安全・安定供給を通じて社会的機能の維持を果たす責務が全うできるよう、働く者の安全と健康を確保し、作業に支障を来さないよう政策等を整備していくことが喫緊の課題である。

2. コロナ禍における労働運動

新型コロナウイルス感染拡大は、私たちの生活や仕事に多大なる影響を与えている。そしてその影響は、社会や経済の仕組みのみならず、人々の意識や価値観にまで及ぼうとしており、アフターコロナの社会は、以前の社会に戻るといよりは、個々人の価値観や行動が変わる社会になっていくと考える。

こうした中で、残念ながら電力関連産業は、労働災害が多く発生する職場が多いことも事実である。今、新型コロナウイルスの感染が拡大しているという「平時」とは違った環境にあるからこそ、職場の隅々に目配せし、「安全」にかつ「現場力がいかに発揮できる」職場環境の構築に向けて、今一度、労使で知恵を絞っていく必要がある。今後、ワクチン接種や治療薬の開発には、大いに期待したいところであるが、この感染症との戦いは、ある程度長期戦になることを覚悟しながら、しっかりと対策を講じる必要がある。

引き続き、労働組合運動の一丁目一番地である「健康で安全な労働環境の整備」や「過重労働防止」など、安全・衛生最優先の事業運営が徹底されるよう取り組んでいくとともに、コロナ禍にふさわしい新たな労働運動のあり方も模索していきたい。

3. 今後の運動の展望

現在、「新型コロナウイルス感染症」により停滞した経済を、脱炭素社会の実現に向けた環境問題への取り組みによって再起を図る「グリーンリカバリー」が欧州を中心に加速している。日本においても「2050年カーボンニュートラル」の実現に向け、現在、国の審議会等において様々な議論が行われている。

今後の政策検討にあたっては、昨年末から年始にかけ、火力燃料の調達不足等で生じた全国的な電力需給逼迫を教訓としつつ、資源小国としてのエネルギー安全保障や高品質な電力の安定供給を確保し、持続可能な成長や国民生活の安定を図りながら、いかに脱炭素社会に向けたエネルギー転換を進めていくのか、エネルギー政策の基本原則である「S+3E」を重視した現実的な論議が重要であり、産業別労働組合として、現場の実態や働く者の声をしっかり把握し、政策に反映していく責任がある。

また、国民生活の安定や経済成長を犠牲にすることなく脱炭素化に向けたエネルギー転換を実現するためには、再生可能エネルギーや原子力など、既に確立された脱炭素技術を最大限に活用してもなお不十分であり、あらゆる分野における革新的技術の開発と社会実装が不可欠であり、他産別労組の皆さんとも連携し検討していきたい。

何よりイノベーションの源泉は産業・企業等で働く「人」であり、「現場力」の維持発展が欠かせない。現場第一線で働く者が将来にわたって働き続けるための環境を整備し、カーボンニュートラルに不可欠なイノベーションを創出する現場活力を最大限に引き出されるよう、雇用安定や公正な移行、長期にわたる継続的な人材の確保・育成や技術・技能の維持・向上など、「人への投資」や「雇用対策」した運動を進めていきたいと考える。

1981年に4つの全国組織と、10の地方電力総連から誕生した電力総連は、本年3月に結成40年の節目を迎えるとともに、東日本大震災と福島第一原子力発電所事故から10年を数えることとなる。

この間、度重なる大規模自然災害や数多くの政策課題への対応など、幾多の難局に直面しつつも、電力の安全・安定供給の責務を果たし、我が国の経済社会の発展に寄与してきた。こうした成果を産み出す原動力となってきたのは、働く者の強い使命感と誇り、技術・技能の継承など、諸先輩方から引き継がれた「現場力」であり、このことは今後とも決して失うことがあってはならない。

長い歴史の中で築かれた良き伝統や運動を次代に継承しつつ、働く仲間とその家族の幸せの拡大と電力関連産業の持続的な発展に向け、変えるべき運動は責任をもって変え、さらなる飛躍に向け挑戦を続けていかなければならないと考えている。

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

中央執行委員長 野田 三七生



1. コロナ禍における産業への影響

“covid-19”の発症確認から1年余。日本においては、経済・産業活動や国民生活のシーンにおいて、多くの“脆弱さ”が浮き彫りとなったが、その最たるもの、それがICTの利活用。とりわけ教育・医療・行政分野等で顕在化した“デジタル化の遅れ”ではなかったか。2000年代初頭にはブロードバンド先進国と言われた日本が、デジタル後進国であったことを改めて思い知らされる今次コロナ禍の事態となっており、今後の“Afterコロナ”をも展望した“デジタル戦略”の早期策定とその実現は、日本における最優先課題に他ならない。本年9月の“デジタル庁”の発足を契機として、まさにオールジャパンでの積極的なアプローチと着実な実践に期待したいところである。

この間、ステークホルダーの多くが、“新たな日常”や“BCP”(事業継続計画)の策定を加速させる中で、感染を回避するための在宅勤務(テレワーク)や非接触決済の導入をはじめとして、ネット通販(いわゆる電子商取引(EC))等の利用拡大——等、ICT・デジタル技術を活用した様々なツールを模索・整備してきたところである。

このような中で、コロナ禍の拡大に伴う生活様式の変化は、結果としてWi-Fiの利用を含めた「固定系インターネット(データ通信量)」の急増をもたらすこととなったが、昨年11月の「ダウンロードデータ量」は、56.7%の増(前年同月比)となっており、今後においてもさらなる増加が見込まれる状況にあって、社会・経済の下支えとしての「通信インフラの構築・整備」は必須となっている。具体的には、前述した社会変容に伴う在宅勤務(テレワーク)やWeb会議に関連する「システム構築」をはじめ、オンライン学習、電子商取引(EC)、動画配信等に関わる「ネットワーク・クラウド」のサービス提供——等、あ

らゆる場面においてIoT/ビッグデータ・AI等を駆使した『デジタルトランスフォーメーション(DX)』への対応が加速しているところであり、これらの社会的要請の高まりに合わせて情報通信・情報サービス産業の果たすべき役割が一層高まっていることについても痛感するところである。

とりわけ、“5Gサービス”がスタート(2020年春)している「モバイル関連事業」においては、エリアの拡大に向けた基地局の建設が急ピッチで進められているところであるが、コロナ禍において発生した工事部材の納入遅れによる工期の延伸等への対処をはじめ、「三密対策」としての携帯ショップにおける営業時間の短縮や店頭受付への予約制の導入、さらにはWebによる各種手続き——等、様々な対策についても着手し実践してきたところである。

現状においては、リアル店舗による“対面方式”とインターネットによる“非対面方式”によって、顧客サービスを損なうことなくサービスを提供している状況であるが、顧客のインターネットへのシフトは、その一方で、リアル店舗である携帯ショップ(携帯電話販売代理店)の来店顧客と収益に大きな影響を及ぼすものであり、代理店における販売戦略の再構築が喫緊の課題となっていることについては留意しておきたい。

いずれにしても、現象面としては、未曾有の被害をもたらした“covid-19”が、遅滞していた日本のデジタル化を急伸させるという皮肉な結果となっているが、今後とも各ステークホルダーのリモート化やオンライン化をはじめとする“DX化”の流れが加速することは自明であり、「高速・大容量通信インフラ」の整備はもとより、災害対策やセキュリティ対策など、情報通信・情報サービスを担う事業者としての果たすべき役割についても改めて認識するところである。

その上で、従前より指摘されている「IT人材の育成・確保」は、日本における“待ったなしの最優先課題”であり、新技術へのスキル転換やイノベーションを生み出す“人への投資”は、“オールジャパン”での対応が極めて重要であることを申し上げた上で、情報労連としては、通信建設業や携帯電話販売代理店等のサプライチェーンを含めた産業全体を俯瞰しつつ、それぞれの職場で働く労働者への影響や実態を直視する中から、引き続き、産業の魅力度向上に資する取り組みを強化していくこととしたい。

2. コロナ禍における労働運動

長期化するコロナ禍によって急伸した社会全体の「リモート化・オンライン化」は、結果として、私たちの日々の暮らしや働き方においても劇的な変化をもたらしており、そのことは、労働組合の運動や組織運営、さらには主人公である組合員の活動への参画等にも大きな影響を及ぼしている。とりわけ、労働運動を進めるにあたっての原点である「現場第一線における組合員との対面を重視した運動スタイル」の展開が困難となる中、各種会議や取り組みは、中止もしくは延期を余儀なくされたところであり、定期全国大会等の議決機関についても書面決議やオンラインでの開催に切り替える等、現時点においても試行錯誤が続いている。

これまでの取り組みを通じ、リモート化やオンライン化が、「空間」と「時間」の制約を克服し、運動・活動を深化させるための重要なツールであること、さらには、組合員との接点を意識したSNS等の活用の充実・強化についても課題として認識するところであるが、ただ、その一方で、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「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、産別組織としての役割発揮に努めていくこととしたい。

なお、今次感染症の猛威は、加盟組合に対置する一部の中小企業において雇用や労働環境等に深刻な影響を及ぼすとともに、事業の縮小や一時休業等を余儀なくされる状況の中で、未だ展望が見出せない厳しい現実に対峙している。

情報労連は、感染の拡大が表面化した昨年2月下旬以降、感染状況や会社事業等への影響を適宜把握し、公的支援等の情報提供や申請のサポート、「情報労

連 愛の基金」からの加盟組合に対する財政支援、医療・福祉分野の加盟組合への緊急物資支援——等に取り組むとともに、現場実態を踏まえた課題について、連合や組織内議員等と共有・連携し、政策・制度要求の意見反映に努めてきた。

加えて、組織のスケールメリットを生かした事業の継続や雇用維持に軸足を置いた活動として、対置企業が提供するサービス・商品等の販売支援などにも取り組んでいるところであり、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。

3. 今後の運動の展望

“課題先進国”と揶揄される日本。世界でも類無き「人口減少・超少子高齢化」と「生産年齢人口の減少」が進む中、気候変動による「大規模自然災害の増加」や「大型地震の発生」——等、様々な課題が顕在化している。さらに、今次コロナ禍によって露呈した“社会の脆弱さ”は、結果として、“格差や貧困”をより深刻なものとし、今日においては、将来不安の増幅による“社会の分断”が危惧されるところとなっている。

このような中、本年7月に予定する定期全国大会は、情報労連にとって60回目の大会であり、次年度(2021年度)は、“結成60周年”という節目の運動年度となる。発足(1962年10月8日)から今日まで、多くの先達が紡ぎ繋いできた情報労連の“運動”と“志”を今一度確認するとともに、今次パンデミックを踏まえた新たな価値の創造と、社会変容に基づく次代の運動を再構築し、さらなる飛躍をめざす契機としなければならない。

とりわけ、With/Afterコロナを強く意識した“行動変容”が求められる中、政治・経済・社会のパラダイムシフトに対峙した労働運動の展開や組織運営等が訴求されることとなる。

“職場第一線の重視”と“不条理を許さない社会的に価値ある労働運動の展開”は、情報労連にとっての不変の理念であり、加盟組合・組合員はもとより、社会からも“信頼と共感を得る運動”を追及するとともに、デジタル化の進展を支える産業に対置する産別組織として、ICTの利活用を通じた、個人や社会の“well-being”(幸福、安寧、福祉)への貢献を含め、すべての人々にとっての「暮らしやすい社会」の実現につながる政策の確立とその実現をめざし、引き続き、その役割と責任を果たしていきたい。

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. コロナ禍における物流業界への影響

陸運・倉庫を中心とした物流上場大手の2021年3月期第3四半期決算が発表された。コロナ禍のなか、EC需要拡大による取扱量が増大した宅配便取り扱い大手を除き、減収減益基調で推移している。しかしながら、全体の6割強の企業では通期業績予測を前回予想より上方修正した。その要因は各社区々ではあるが、南アジア・中国での需要回復に伴う取扱量の増大、業務量の減少による従業員労働時間の減少に伴う人件費減や出張費などの支出減少、さらに内製化による外注費の削減などが挙げられている。そのなかで2020年2～12月の休廃業届出件数は国交省調査によると、前年同期比18%増の1.7万件超となり、その理由をコロナとした事業者は1.3%であった。

本年4月以降の見通しについては、日通総研が発表した「2021年度国内貨物総輸送量見通し」によると、消費関連貨物は、コロナ禍による大幅減の反動で、日用品・食料品を中心にプラスとなり、生産関連貨物も鉱工業生産が回復し、総じて増加に反転する。一方、建設関連貨物は住宅投資、公共投資とも小幅な増加に留まり減少が続くこととなる。その結果、総輸送量は1.7%増となり4年ぶりに増加に転換するが、20年度の7.0%減からの回復には至らず、19年度水準を大きく下回る。その一方で、リモートワーク・在宅勤務の普及による「巣ごもり需要」により、宅配便の取り扱いが大幅増となる、としている。このように荷種(取り扱い貨物)によって各社の業績はまだら模様であり、この厳しい傾向はしばらく続くともみている。

2. コロナ禍における労働運動

100年に1度と言われる感染症、新型コロナウイルスの世界的な大流行・パンデミックに覆われ、人々の生命は脅かされ、日々激変する仕事や家庭・暮らしに順

応する適応能力が求められている。ヒトの流れ・モノの流れが制約されるなかで、各職場や家庭で感染症対策に注力すると同時に、物流を止めないとの使命感で社会・経済活動の維持に奮闘し続けている私たちトラック運輸産業で働くすべての仲間を誇らしく思う。

昨年の4月、マクロン仏大統領が、コロナ禍にも関わらず、日常生活を維持していくために重要な役割を担う産業現場で働き続ける労働者を「エッセンシャルワーカー」と呼び、敬意を表した。この発言がきっかけとなり、世界各国の大統領・首相からも同様の発言が続ぎ、エッセンシャルワーカーが注目を集めた。しかしながら同じ頃日本では、エッセンシャルワーカーであるトラック運転手に対して消毒剤が噴霧された、「コロナを運んでくるな」といった罵声を浴びせられたなど、誹謗中傷や言われなき職業差別を受けるという、信じがたく、許しがたい状況が起きていた。

この状況を受けて運輸労連は、4～12月の8か月間に47都道府県に設置する2地連・42都府県連と大手13単組に対して計3度の「組合員への影響に関する緊急アンケート調査」を実施した。現場・現地で起こっている実態把握を行い、集約した現状を基にして、政府・政党・業界団体に対して要請行動を起こした。その内容は、①トラック運輸産業に対する国民の理解と協力について②マスク・消毒液等の衛生用品の確保および感染予防等について③トラック運輸産業に従事する労働者の雇用の範囲について④道路路施設等の環境整備についてとして、「ドライバーに対する誹謗中傷、差別、偏見をなくすようメッセージの発信」「ドライバーの感染予防のためのマスク・消毒液等衛生用品の確保およびワクチンの優先接種」「就業中に感染した場合の労働者災害補償の充実、業務量の減少等による休業補償(雇用調整助成金)の給付要件の緩和や給付率の引き上げ、支給日数限度の

延長等」「長距離輸送に配慮した高速道路サービスエリア、『道の駅』等の施設の拡充等」を申し入れた。現在、コロナ禍の収束が見通せないなか、継続的な運動を進めてくために4回目の調査を行っている。

この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、一時的に停止せざるを得ない状況が続いている。リモートによる労働運動への転換を図りつつも、対面による運動とは雲泥の差があることを痛感している。ただ今回の緊急アンケート調査を実施することで、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を把握することができた。個別労使では決着することのできない「これは変だ」「違う」とする疑問点や課題の解決に向けて、産別本部の政府・政党への要請行動のための調査に協力する組合員が多いたる事実は、コロナ禍にあっても組織の一体感の醸成に繋がったものと認識している。

3. 今後の運動の展望

思い起こせば、新型コロナウイルスの感染が始まる直前の2020年1月、私たちは国によって示される「標準的な運賃」を背景に、トラック運転手の賃金労働条件引き上げの原資ともいべき適正取引への期待が高まっていた。加えて、異常気象発生時に貨物運送を行う場合、輸送の安全を確保するための措置を講じる目安も国土交通省より示されようとしていた。トラック運輸産業にとっては、まさに画期的であり、新たな幕開けともいえる1年のスタートが切られていた。

私たちは、100万人請願署名に185万筆を集めた2017年以来、トラック運転手不足を解消し物流を止めないために、運転手の労働環境改善の運動を強めてきた。その運動が2018年年末に業界団体である全日本トラック協会と相共働した貨物自動車運送事業法改正に結び付き、今日に至っている。その一方で、私たちは平成の時代を通じて「行き過ぎた規制緩和」による経営と労働への計り知れないダメージを受けてきた。物流システムを将来にわたり維持していかなければならないにも関わらず、2028年には27万8千人ものトラック運転手不足を予測する数値（鉄道貨物協会）が示される等、危機的な状況に直面している。

しかしながらこのトラック運輸産業の現況は、徐々に荷主・物流利用者に理解され始めている。「日本ロジスティクスシステム協会（JILS）2020年度物流コスト調査報告書（速報版）」によると、20年度の売上高物流

コスト比率（全業種）は対前年0.47ポイント上昇し5.38%となった。過去20年の調査結果のうち2番目の高さであり、労働力不足などを背景に、物流事業者からのトラック運賃や荷役料金の値上げ要請に荷主が応えたものだ。値上げ要請は、回答企業171社中、142社・83%で要請を受け、そのうちの95.8%の荷主企業で「応じた」と回答している。コロナ禍で厳しい経営が強いられている産業や荷主企業は多く、適正運賃改定への転換が一時的に停滞することはあるかもしれないが、物流システム維持に向けた課題は、荷主・事業者間で共有化されつつあると認識している。

私たちは歴史的な転換期に立っている。コロナ禍で働き方や生活の変化のスピードは格段に上がってきている。新たな働き方として提唱されてはいたが、緒にいたばかりの「テレワーク」や「リモート会議」は1年を待たずに浸透した。「ステイホーム」は巣ごもり需要を生み出し、デジタル化の進展とも相まって、直接店に行かなくても買い物ができるネットショッピング・EC需要の拡大へと繋がっている。

この新たな日常生活を支える産業のひとつが物流だ。物流とは、供給者から需要者に向けて必要としているモノを空間移動させる活動だ。欲しいモノが手許に安全で確実に届くのは、物流システムが正しく機能しているからに他ならない。その一方で、デジタル社会の進展は技術革新を生み出し、物流の世界もトラックの無人走行やトラックによらない配送システムの構築等、大きな変化が起きようとしている。

将来を展望するとき、物流は今まで以上に重要性を帯びてくる。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。AIやIoTの進展による労働への影響が言われて久しいが、今まで以上のきめ細かなサービスが求められる物流業界では、トラック運転手に加え各種物流人材が、これまで以上に求められてくると考える。したがって、人材不足により物流が滞ることがないように、その解消の一つの手段である労働条件改善に向けて、その原資である適正運賃・料金の確保を進めて行かなければならない。物流の核となるトラック運輸産業で働くことの魅力を高めるとともに、社会インフラであるトラック運輸産業が正當に評価される時代を作り、人材不足の産業に人材が集まってくるような労働環境整備に向けて、厳しい環境に置かれている今だからこそ声を上げていきたい。

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. コロナ禍における産業への影響

「2050カーボンニュートラル」「薬価制度の抜本改革」への懸念

私たちJEC連合は、石油、化学、セメント、医薬化粧品、塗料、中小・一般の業種別の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。

加盟組合は、全般的にコロナ禍における経済活動の抑制による需要減退の影響を受けた。2020年(暦年)の状況は、石油関連の国内販売はガソリン45,774千KL(前年比8%減)、ジェット燃料3,271千KL(前年比37%減)、石油化学製品の基礎原料であるエチレンの生産量は592万トン(前年比8%減)と93年以来27年ぶりに600万トンを割り込み、国内のセメント需要は当初見込みの4,100万トンから3,924万トン(前年比5%減)等と大きな影響を受けた。

また2020年に日本政府より「2050カーボンニュートラル」の方針が宣言された。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、化学エネルギー産業に多大なる影響を及ぼす。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ていく「経済と環境の好循環」を実現していくことが重要である。この潮流をピンチではなく、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、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。

医薬産業においては、別の面からもコロナの影響を受けた。増え続ける社会保障費の増大を食い止める観点で、薬価制度の抜本改革をはじめとする様々な公定価格引き下げ策がとられている中、コロナの感染拡大に伴い、価格交渉の遅延や需給調整業務のひっ迫、医療機関や薬局の経営悪化などの実情に鑑み、医薬品業界一丸となって、薬価調査ならびに2021年度の中間年改訂の実施見送りを強く要望して

きた。しかし最後は政治決着により4,300億円程度の引き下げが実行されることになった。これは製薬会社の経営に打撃を与え、新薬開発投資意欲の減退、将来的な医薬品アクセスの阻害や雇用への影響が懸念される。本課題について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。

2. コロナ禍における労働運動

『原点回帰』を意識した労働運動の進化を

コロナ禍において雇用情勢も大きく影響を受け、これまで以上に労働組合の必要性が高まる中、解雇や雇止めのような直接の雇用問題への対応はもちろん、各種助成金の情報や、テレワーク化の環境整備や費用負担といった現場の情報も集約し活動を展開している。一方で、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。これまでは膝を突き合わせて、互いの表情や雰囲気を感じながら、気持ちを交わし合い議論し、合意形成を図る方法を大切にしてきた。また飲食を伴いながら、互いに胸襟を開きながら行う方法も行ってきた。このように円滑なコミュニケーションをもとに活動を展開してきた中で、大人数での対面や懇親の制限は手足をもがれるようなもので、突然活動方法の見直しを余儀なくされた。JEC連合も、書面決議やWEBを活用してきた。中止は最終手段であり、出来る限り開催できるように知恵を絞り出している。WEB活用も当たり前になりつつあり、通信トラブル等もかなり減ってきた。さらには、家庭的責任を含む時間的・距離的制約によって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。

しかし私自身は正直まだしっくりこない。画面を通じたコミュニケーションは、お互いの雰囲気や表情が伝わ

りにくく、本当に理解されたのか不安に感じる事が多く、終了後、個別に電話でフォローする機会が増えた。またすでに面識があれば良いが、画面越しでしか接していない方と本当に理解し合えるのか、今後、画面越しでしか接していない方が増えることも不安を感じる。

今後、ニューノーマルにおける労働運動のあり方が問われる。従来に戻るのではなく、良い形に進化させていくべきだが、私はあえて『原点回帰』を意識したい。それは、組織率の低下や存在意義の希薄化が進んでいる中で、コロナをきっかけに今まで大切にしてきた物が、もろく崩れてしまう不安を感じるからである。戦後、諸先輩方が様々な苦労を重ね難局を乗り越えて、日本の労働運動の歴史が刻まれてきたが、最近ではその意義を十分に認識せず、過去からの惰性で活動している組織も多くなっていると感じる。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、組織が弱体化することは、我が国の社会と経済に悪影響を及ぼしかねない。

労働組合法で、労働組合は「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」と定義されており、その権利は憲法で保障されている。この労働組合の目的(原点)を常に大切にしながら、組織を弱体化させないよう、労働運動を進化させていきたい。

3. 今後の運動の展望

キーワードは『社会的役割と責任』『包摂』『持続可能』

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めます』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。

「ものわかりが良くなり過ぎている」労働組合

一方で、昨今労働組合は「ものわかりが良くなり過

ぎている」と感じている。労働三権の団結権(労働者、雇う側と対等な立場で交渉するために、労働組合をつくる権利)に書かれているように、労使は対等な立場で話し合う関係であるべきだが、果たして実際の個別労使関係はどうだろうか。目に見えない上下関係が存在し、使用者側の意向が最優先され「最終的に労働組合は理解してくれる(ものわかりが良い)」と思われてはいないか。

労使交渉では要求に応じてもらえない場合が多々あるが、その際に理由の深掘りが不十分なまま「要求に応えられない」という事実だけが伝えられても、組合員の納得は得られないし、次に繋げることもできない。しっかりとした協議に基づいた上で「ものわかりが良い」という事と「使用者側のいいなり」とは全く違う。昨今は後者の傾向が強くなってきていると感じる。

それに対し、争議権を行使して対抗すべきという事ではなく、まずは労使対等な立場で納得いくまで協議をするべきと思う。使用者側は誠意をもって理由を説明すべきであり、労働者側は納得が出来るまで聞くべきである。例えば今春季生活闘争において「コロナだから要求に応えられない」という理由だけでは不十分である。コロナで会社はどのような影響を受け、それにどう対処していくのか、コロナ終息後どのような姿を目指しているのか等、労使で認識を合わせることで、この難局を共に乗り越える原動力となり、次年度以降の交渉にも繋がる。

「言いつ放し」「聴き放し」が多くなっている

また、組合活動に限ったことではないが、労使の関係をはじめ、産別と加盟組合との関係や、組合と組合員との関係などにおいて「言いつ放し」「聴き放し」が多くなっていると感じる。日頃の労働組合活動において、組合員(加盟組合)は事情を理解した上で意見を発信すべきであり、労働組合(産別)は一つひとつの声を真摯に捉え、誠意を持って答弁(対応)をすべきである。ニューノーマルの組合活動でWEB等の活用が進む中、言う側と聴く側のそれぞれが、お互いを尊重した丁寧な姿勢がより重要性を増してくると感じる。

以上のように、アフターコロナにおいても労働組合の原点を大切に、諸先輩から引き継いだ労働運動のバトンを、より進化した形で引き継げるよう心掛けていきたい。

最後に、本誌が発刊される時にはコロナの終息が見通せ、少しでも将来に希望を持てる世の中になっている事を心から願う。

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. コロナ禍における産業への影響

2020年(1～12月)の二人以上の世帯の消費支出(総務省調査)は、前年より5.3%減少し、2001年以降最大の落ち込みとなった。食料品は前年より1.7%減となり、食品関連産業は、全体的には他産業との比較においてコロナ禍の影響は少ないと言える。巣ごもり需要により前年比2桁増となった品目がある反面、外食は28.2%減と大幅な落ち込みであった。更に外食のうちの飲酒代(12月)は、80%以上の大幅な減である。傾向としては、家庭用は順調、業務用は極めて厳しい結果となり、同じ業種の中でも取り扱い商品によって、企業業績の明暗が分かれている。

振り返ってみれば、昨年3月に全国で学校が一斉休校となり、4月に緊急事態宣言が発出され、国民は自宅待機や在宅勤務等、行動制限を余儀なくされた。連日、スーパーは食料品を買い求めるお客で混雑し、カップ麺、パスタ、小麦粉等、棚から商品がなくなる現象が起こった。そのような中、食料品を供給するために、感染リスクを負いながらも出勤し、製造、出荷、運搬していたのが私たち食品関連産業労働者である。食品関連産業は、人が生きていくために欠くことのできない「食料品」を安定的に供給する重要な役割を担っており、そこで働く者は、いわゆる「エッセンシャルワーカー」であるということ、コロナ禍によって再認識した。一方、コロナ禍で、大きな打撃を受けたのは飲食店である。1回目の緊急事態宣言の解除以降、各店舗で様々な工夫をし、感染対策を万全に行っていたと

ころも多くあった。利用する側も政府が推奨する「感染リスクを下げながら会食を楽しむ工夫」を実践してきた。そんな中、本年1月の2回目の緊急事態宣言の発出は、明確なエビデンスを示すことなく、飲食が急所と結論づけ、飲食店への時短営業の要請といったピンポイントの対策となった。又、担当大臣のランチに関する発言は、昼営業に活路を見出そうと懸命に対策を講じてきた飲食店の努力を無にし、「飲食がすべて悪」であるかのように国民に誤解を招くメッセージとなったことは残念である。食品製造業・卸売業としても大きな需要が見込める忘年会・新年会等、年末年始のイベントが軒並み中止となり、業務用商材が大幅な売上減になった。

2. コロナ禍における労働運動

フード連合は、2020年3月25日に「新型コロナウイルス感染症対応対策本部」を設置し、新型コロナウイルスの感染拡大における状況把握、情報発信、特に加盟組合からの相談に対する支援強化、決議機関の運用等、今後の対応について検討するために対策会議を今日まで計15回(2021年2月現在)開催してきた。まず初めに取り組んだのは、状況把握として、「新型コロナウイルス感染症による雇用・労働条件への影響に関する緊急調査」(2020年4月6日～17日)をWebおよびFAXにより実施した。

調査内容は、1) 会社業績への影響、2) 会社の新型コロナウイルス感染拡大対策、3) 学校休校に伴い

就業できない子育て中の労働者への対応、3)労働者の雇用への影響、4)労働者の労働条件への影響である。

調査時点では、会社業績は、「マイナスの影響がある」と回答したのは58.1%、「プラスの影響がある」と「特に影響はない」と回答したのは合わせて20.5%であった。雇用への影響、労働条件への影響については、「特に影響はない」との回答はそれぞれ93.2%、86.3%であった。

特徴的であったのが、会社の感染拡大対策の回答で、「時差勤務の実施」は、300人以上は86.3%に対して、300人未満は39.7%、「テレビ会議システムの活用」は、300人以上は88.6%に対し、300人未満は46.6%であった。又、学校休校に伴う対応の回答は、300人以上では「在宅勤務の実施」が41.9%であったが、300人未満では「有給休暇の取得奨励」が41.1%で、「特に対応なし」が28.8%と、大手と中小の差が大きく表れた。

このような調査結果を踏まえ対策本部は、「雇用」と「労働条件」の維持に向けた対応について加盟組合へ以下の要請をした。

- ① 組合員のみならず、雇用形態・役職に関わらない働くすべての労働者を対象とする。
- ② 「雇用」「労働条件」の維持・死守に向け、問題に対しては対策本部と連携して取り組む。特に「解雇」「雇い止め・契約不更新」「一時帰休」「労働条件の不利益変更」があった場合は速やかに対策本部に報告し連携することとする。
- ③ 各種対応については、必ず労使の協議によって決定する。

その他、対策本部は、加盟組合からの相談対応、及び必要な情報を対策会議議事録やフード連合のホームページ新着情報にて積極的に発信してきた。又、2020年4月22日に「新型コロナウイルス感染症における現場の影響及び要望」を、政策顧問の議員へ要望書を提出した。

3. 今後の運動の展望

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。様々な制限がある中であるが、出来ないことを嘆くより出来ることを考え、活動のあり方や方法論を、知恵を出しあって取り組んでいく必要がある。

フード連合は、新年度(2021年9月～)の運動方針の実施計画で、次の2点を確認した。

- ① 「直接対話」は、労働組合が最も大切にしている価値観である
- ② 「直接対話」「新しい試み」どちらも、加盟組合の理解・参画が不可欠

「直接対話」を重視しながら取り組むことは、これまででも、これからも変わることのない最も重要な価値観であり、当然のことながら「働く者の視点に立つ」、「特に弱い者の立場に立つ」「互いの意見を尊重しながら対話を繰り返し、物事を決める」、「決めたことは全員で取り組む」ことを改めて確認した。

これまで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、感染防止を徹底しながら民主的な組織運営を進めてきた。機関会議等、論議・判断し合意形成を図るための諸会議については、コロナ禍であっても「直接対話」にこだわって運営するが、感染状況や所属企業の方針等、集合することが困難な場合は、代替手段としてのWeb会議を活用していく。又、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し、デジタル技術の応用等、これまではなかった新しい試みにも恐れず挑戦していく。

フード連合は、いかなる時代・環境でも、働く仲間へ寄り添い「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・強化していきたい。

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. コロナ禍における産業への影響

コロナ禍で、世界規模の景気減速が進む中、損保産業も他産業同様、影響を受けている。損害保険の役割は、人やモノの動き、生産活動に伴うリスクの補填である。そのため、そもそも生産活動等が落ち込むと生じるリスクも減り、保険が必要となる場面が少なくなる。この間、国内における自動車の新車販売台数、住宅着工件数、旅行者数などが減少したが、これらに関わる保険は収入保険料の一定割合を占めており、トップラインにマイナスの影響を及ぼしている。また、新型コロナウイルス感染症(以下、コロナ)によりイベント等が開催できなくなった際の保険などを中心に一定規模の保険金支払いが生じており、ボトムラインにも影響を与えている。コロナへの対応という点では、新型コロナウイルス感染症を特定感染症相当として保険金支払いができるよう改定をしたり、お客様や社会からの要望をふまえ、補償内容の見直し等に取り組んでいる。

今述べたとおり、トップライン・ボトムラインのいずれにおいてもコロナの影響が少なからず生じているものの、コロナを原因とする人員の解雇や整理は生じていない。

課題としては、大きく二点が挙げられる。一点目は、コロナ禍で定着しつつある「新しい生活様式」に対応する、ビジネスモデルの変革である。これまでの損害保険のビジネスモデルは、face to face でリスクを診断し、リスクに見合った補償内容を検討してもらうという形が中心であった。今後は、新しい生活様式の定着に伴い、非対面での手続きを望まれるお客様も一定生じるものと考えられ、非対面手続きの対象となる商品の拡大やキャッシュレス化のさらなる推進など、ビジネスモデルの変革も求められる。加盟単組には、インターネット完結をビジネスモデルとしている社もあるが、対面を主流としている社も多く、こうしたビジネスモデルの変革について、産別として向き合っていかなければならない。

こうした認識の下、個社労使の領域を超える問題について、これまで以上に注力していく。一例を挙げれば、加入が義務付けられている自賠責保険は、ペーパーレス化・キャッシュレス化が課題になっており、業界経営と協議を行いつつ、金融庁や政治家等への働き

かけを行っていく。

二点目は、柔軟な働き方を実現できる環境の整備、および、それに付随するコミュニケーションや人材育成のあり方である。損保産業においては、コロナ禍以前より、働き方の柔軟化に取り組んでおり、産別・単組ともに、在宅勤務をはじめとするテレワーク環境の整備を進めてきた。コロナ禍以前は、育児や介護など、一定の制約がある社員が活用できる環境と、それを受容する職場風土の整備について、主として経営と論議を重ねてきたが、コロナ禍を経て、誰もが柔軟な働き方を実現できる環境の整備が求められており、こうした考え方の転換も含め、産別としてさらに力を入れて取り組んでいく。取り組みを進めるにあたっては、連合や国際産別のUNIにも情報共有いただきながら、テレワーク環境に係わるインフラ面はもとより、労使間の費用負担についても整備をはかっていきたい。

さらに、テレワークに付随する問題として、コミュニケーションのあり方と人材育成にも大きな課題認識をもっている。人材育成は、これまでは対面を基本としたOJTが中心であったため、特にメンターを要するような若年層の人材育成について強い課題認識をもっている。損保労連では、年に3回、産業別労使懇談会(各社の経営との意見交換)を行っており、昨年12月に実施した懇談会では、コロナ禍におけるコミュニケーションのあり方や人材育成に関しても意見交換を行った。ここでは、今後の人材育成の方向性として、「上司部下のみならず、メンバー間の接点を意識的・意図的に広げていくこと」「マネージャー層とメンバーの1on1ミーティングの定期的な実施」「社員同士が価値観を共有できるようなコミュニケーションのソフト面・ハード面の整備」などを進めていくことが重要であるという点について労使で視線を合わせたところである。

2. コロナ禍における労働運動

産別・各単組ともに、組合員との対面でのコミュニケーションを非常に大事にしながらこれまで活動を進めてきた。損害保険会社は全国各地に職場があり、数百にもおよぶ全ての職場をまわり、そこで得られた声を

活動の起点にしてきた単組も多い。コロナで対面でのコミュニケーションが制限される中でも、「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変えてはいけないと思っている。

コロナ禍で、大半の加盟単組がオンラインを活用して職場のオルグを行うようになり、また、産別と単組の間でも、オンラインの活用が定着してきた。報告や共有を中心とする内容であれば、非対面でも問題なく行えるようになってきている。また、育児や介護などを抱え、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ツールを活用して参加しやすくなったという良い面もある。

一方、オンラインのコミュニケーションでは、職場が抱える課題等について、その背景の深ぼりを行うことが、対面で行う場合と比べて難しく、その点には課題認識をもっている。また、職場会のような、職場内での課題解決を行う草の根の運動には、オンラインには限界があると感じている。コロナ禍での経験を生かし、それぞれの組織が、目的によってどのような手段が適しているのかを探り、ベストミックスを作り上げていくことが大事なのではないかと考えており、好事例の共有等を通じて、単組を支援していきたい。

また、産別としては、これを機に、広報活動を強化・工夫しようと考えている。機関誌『GENKI』を2カ月に1度、組合員全員に紙配布しているが、これに加えて、SNSを活用した定期発信などを予定している。SNSはタイムリーな情報発信が可能であり、組合員同士の横のつながりや広がりが期待できる。今後は、媒体毎の強みを活かした活動を強化し、産別をより身近に感じられる広報活動の展開をめざしていく。

3. 今後の運動の展望

コロナ禍では、社会的立場の弱い人ほど深刻な影響を受けるなか、労働組合は、社会対話の担い手として、これまで以上に期待を寄せられている。一方で、コロナ禍での組合活動は難しさが増していることは紛れもない事実である。創意工夫により逆境を跳ね返せるのか、はたまた後退に転じてしまうのか、コロナ禍を経て労働組合は二極化していくともいわれており、分岐点にあると考えている。

まずは、先に申し上げたようなコロナ禍で得た気付きを産別としてきちんと定着させていくことが重要である。

その上で、今後の展望として二点挙げたい。一点目は、組織力の強化である。損害保険会社の多くは組織化されているものの、グループ企業などを中心に未組織の会社がなおも残っている。組合が組織されていない社を中心に、健全な協議が行えていないなどの課題が見受けられる。産別や単組には、こうしたグループ会社まで目を配り、体制整備の支援をしていくことが求められている。今期は、連合にも協力いただきながら、勉強会等を実施しており、組織化に関するスキル・

ノウハウの習得に引き続き注力していく。

二点目は、「長時間労働につながる商慣習の見直し」である。長時間労働につながる商慣習とは、損保グループ各社と取引先との間において、「相手の働き方に配慮する」との認識がお互いに乏しいことなどから、お互いにとってしまっている「時間外の電話」や「至急の対応依頼」など相手の労働時間を長時間化させてしまう行動である。

損保労連では、総労働時間の短縮に向けた取り組みの一環として、2017年より「商慣習の見直し」を重点課題に掲げ、組合員に対して理解浸透や行動変革を促すとともに、日本代協との共同宣言の締結、連合や他産別への意見発信、国会議員や消費者団体等との意見交換などに取り組んできた。こうした結果、「自らの行動変革」や「取引先の皆さんの行動変革の喚起」に踏み出している組合員も一部に見受けられるようになるとともに、本取り組みが連合の運動方針に盛り込まれるなど、着実に歩みが進んでいると認識している。

しかしながら、商慣習は、過去から当たり前のように行ってきた対応が習慣化したものであり、一朝一夕で見直しを図ることが難しく、また、損保グループ産業のみならず社会全体に根強く存在することから、産業の枠を超えて解消を図っていく必要もあり、課題の解消に向けては、道半ばにある。商慣習が今なお根強く存在している背景には、「お互いに相手の働き方に配慮する」との認識が乏しいことにあると考えており、こうした考えを社会全体に遍く浸透させていくべく、4月14日、政労使学を招いてシンポジウムを開催することとしている。

また、長期的な方針ではないが、産別として特に大切にしている視点についても触れておきたい。今年、東日本大震災から10年という一つの節目を迎えている。この間、地震保険割引制度の拡充や損害状況申告方式の導入など、地震保険等を中心に対応してきたが、この節目を契機に、損保グループ産業で働く者の使命や存在意義を改めて確認したいと考えている。その取り組みの一つとして、3月に実施した中央委員会では、組合員へのインタビューの動画を作成し、当時の記憶を辿り、我々の歩みや課題を共有する機会をもったところである。

さらに、コロナの影響もさることながら、昨今は、自然災害による影響も非常に大きくなっている。直近では、福島県沖地震(令和3年2月)、令和2年7月豪雨(熊本県人吉市等)などがあり、台風も、これまで想定しなかったほど猛烈な勢力で日本を通過していく。このような、自然災害の頻発化、激甚化に対し、安心・安全を届けられるよう、業界としての対応が求められる。お客様に対しては、ハザードマップなどを通じてリスクを認識いただく機会を設けるとともに、いざ災害が発生したときにはしっかりと対応できるような商品開発・提供なども、引き続き進めていく必要がある。



第 11 回

早稲田大学社会科学総合学術院 教授

篠田 徹

さて今回は、英文書籍の中で最近の労働問題関連について、ぼくの目にとまった三冊を紹介しよう。

以下ではまず、拙い訳で申し訳ないが、日本語に直したそれぞれの目次を示して、最近この分野で議論されている事柄とその仕方を披露する。これが今回の主な目的である。最後にこれら三冊に共通する一つの特徴について問題提起をし、それはまた次回論ずることにする。

まず一冊目が、欧米の社会科学系の学術出版で定評があるSpringerから2016年に出た『働く女性のウェルビーイングハンドブック(Handbook on Well-Being of Working Women)』(edited by Mary L. Connerley, Jiyun Wu)だ。編者は二人とも米国の大学でマネジメントを教える研究者だ。ハンドブックというと、コンパクトなものを想像しがちだが、欧米の書籍の場合、この言葉がついたものは大抵大部であるというのが、ぼくの印象だ。実際この本も、大判二段組で800頁を越える大著だ。

第一部 序章

- 1 職場における女性とウェルビーイングの複雑な関係を解明する一序論

第二部 働くジェンダー、社会集団ハイアラキー

- 2 働く女性のウェルビーイング
職場差別とマイノリティの女性—概観、予想、含意
- 3 太った女性はいらない—女性に対する体重雇用差別
- 4 異性愛規範に抗して—レズビアンと職場のウェルビーイング
- 5 「あなた方のような女性達は私達のような女性を

抑えつける」世代間対立を理解する

- 6 セクシャルハラスメント—働く女性のウェルビーイングを弱める
- 7 有害作用を軽減するために職場における女性の精神障がい者を理解する
- 8 女性と仕事のストレス—より多く、そして違う?
- 9 ジェンダー賃金格差と働く女性のウェルビーイング

第三部 女性リーダーとウェルビーイング

- 10 女性リーダーに対するジェンダーバイアス—概括
- 11 管理職における女性の存在はジェンダー平等に影響があるか?
- 12 女性企業で—他の女性と(或いはために)働くことのウェルビーイング作用
- 13 感情抑制—女性、リーダーシップ、職場における感情表現
- 14 組織における女性管理職の目的とその場所—オーストラリアの経験から
- 15 フランスの女性起業家の指導力発揮と高成長分野におけるウェルビーイング

第四部 専門職の分野と働く女性のウェルビーイング

- 16 医療における女性
- 17 医療ケア産業における女性の間組織的な家族支援と燃え尽き症候群の関係—調整者としての中核的自己評価
- 18 まだ一人で食事?—技術部門で働く女性たち
- 19 会計事務所で働く女性会計士—彼女たちの地位、諸投資、諸還元
- 20 女性法律家のワークファミリーバランスの現在—現実それともなお夢物語?
- 21 知識集約型労働と柔軟な働き方—働く女性の

味方かそれともその逆か?

22 ジェンダー、アントロプリナシップ、企業業績—最近の研究と考慮すべき文脈

23 極端な海外駐在—石油・ガス探索生産への女性の国際配属に対するロケーションならびに男性的職場環境の効果

第五部 働く女性のウェルビーイングに対する公共政策と組織政策ならびに社会的影響

24 ワークライフの政策とプログラム、そして実践—女性、男性、職場を助ける

25 予測されるジェンダー・キャリアギャップ

26 ドイツにおける家族と労働市場政策—働く女性のウェルビーイング

27 社会的コスト—キャリアと家族のトレードオフ

28 欧州における良質な短時間労働の追求—英国の事例を焦点に

29 選択—ウェルビーイングを求める女性

30 経済危機とその回復期における働く女性のウェルビーイング—大不況からの洞察

31 二十一世紀の女性管理職の声に耳を傾ける—一つの長期的研究

32 職場の女性—フェミニズムの潜在的なインパクト

第六部 比較文化の文脈や各国特有のそれと働く女性のウェルビーイング—グローバルな視点

33 労働力のなかの女性—グローバルなスナップショット

34 教育と職業的地位は男性と女性の満足に異なる仕方で影響しているか?ジェンダー不平等に対する国際比較的視点

35 欧州における働く女性の主観的ウェルビーイング

36 アンペイドワークの不平等—国際比較

37 中国の女性の仕事に関する満足

38 アラブ諸国における働く女性—用心深い楽観主義の事例

39 イランにおける高学歴女性のワークファミリーバランスとウェルビーイング

40 マレーシアにおける仕事と家族と女性のウェルビーイング

41 ブラジル企業の女性重役の現実—洞察と解決策を求めて

42 ジェンダーイデオロギー—バングラディッシュの農村における男性支配と女性のマイクロクレジット活動への参画

43 途上国の女性に対する雇用とエンパワーメント、そして配偶者からの暴力

44 サハラ以南のアフリカにおける働く女性へのHIV関連のスティグマと差別

第七部 エピローグ

45 フェミニストの幸福論—最近の方向性

索引

ご覧いただいたように、そのボリュームもさることながら、扱われているテーマとそれが展開される世界の多様性に圧倒される。ひとことでいえば、日本を含めて、労働問題ではこうしたことがこれから議論されねばならないのだなあという感慨が起きて、非常に触発される内容である。

二冊目は、いまぼくが翻訳をしているものだが、英米の大手学術出版社Routledgeから2019年に出た、『北欧諸国における仕事とウェルビーイング—世界—とされるワーキングライフの実像(Work and Wellbeing in the Nordic Countries—Critical Perspectives on the World's Best Working Lives)』(edited by Helge Hvid and Eivind Falkum)である。編者はデンマークとノルウェーの大学と研究機関で労働問題の調査研究と教育にあたっており、執筆陣も所属する部門の研究者達である。こちらは全部でおよそ380頁で、大変読みやすい本である。

第一部

概観—序論

- 1 北欧ワーキングライフ—紛争と妥協を経ての形成
- 2 北欧ワーキングライフの独特な歴史

第二部 ワーキングライフの視点でみた組織とマネジメント—序論

- 3 仕事に民主主義を
- 4 試される職場民主主義
- 5 国際マネジメント観念と北欧ワーキングライフの結合
- 6 ノルウェーとデンマークにおける労働環境規制
- 7 新しい労働時間と新たな臨時性—仕事における影響とリズムの低下

第三部 学習、包摂、平等—序論

- 8 三つの北欧諸国におけるワーキングライフへの若年者のアクセス—職業教育と訓練の役割とは何か?
- 9 継続教育のための交渉—ノルウェーにおける「生涯学習労働組合」の事例
- 10 増大する周辺化に取り組む—支援者サイドアプローチは労働包摂に役立つか

- 第四部 ニューパブリックマネジメントへの北歐的アプローチ—過渡期の専門職—序論
- 11 北歐のニューパブリックマネジメント—デンマークの事例
- 12 変容する福祉職—老人ケアの事例
- 13 変容する福祉職—ノルウェーの警察官の事例

第五部 雇用の条件

—北歐における不安定労働—序論

- 14 北歐ワーキングスタイルにおける不安定性
- 15 デンマークの労働市場における学業修了者の経験
- 16 ノルウェーにおける標準的雇用関係の形成と不安定化—派遣労働企業をめぐってせめぎ合う政治と規制
- 17 北歐労働プラットフォームにおけるワーキングライフおわりに—物語の終焉?

これは一見、近年北歐の労働生活の国際的な高評価に対応した、当事者からの実態報告のようにも見える。確かにそうなのだが、普通日本や先進、途上を問わず他の国々のこうした本には登場しない、労使関係や労働組合や経営者団体の話がたくさん出てくる。

けれどもそれは北歐以外でも特別なことでもなく、あたりまえの現実であることに改めて気がつかされる。それは日本や他の国がそうでないというよりも、そういう視点でぼくたちの日常の労働生活を見てこなかったことにも起因すると思う。その意味で、これまでの労働問題、労使関係、労働組合関係の書籍の叙述の仕方に一石を投じる内容といっている。ぼくが翻訳を決めたのも、それが理由である。

三冊目は、これまた欧米の大手学術出版社 Palgraveから2020年に出た『ヒューマンウェルビーイング宣言(A Universal Declaration of Human Well-being)』(Annie Austin)。著者は英国の大学で社会倫理とそれに関する政策を研究する機関に所属する。これはこの出版社が出す Wellbeing in Politics and Policyシリーズの一冊で、100頁余りのこじんまりとした本だが、中身は重厚である。

- 1 ウェルビーイングの政治と政策
- 第一部 ウェルビーイングの理論
- 2 ウェルビーイングに関する諸理論—その基礎
- 3 ウェルビーイングの条件と構成要素—重複する諸価値
- 第一部のまとめ—ウェルビーイングの理論
- 第二部 ウェルビーイングの実際

- 4 欧州のウェルビーイング
- 5 北米のウェルビーイング
- 6 中南米のウェルビーイング
- 7 アジアのウェルビーイング
- 8 アフリカのウェルビーイング
- 第二部のまとめ—ウェルビーイングの実際
- 第三部 ウェルビーイング—ひとつの反射的均衡
- 9 ウェルビーイング—ひとつの反射的均衡

索引

本書はあらためて述べるまでもなく、「ウェルビーイング」に関する本であり、それを理論と現実の双方からきわめてコンパクトにまとめたガイド本ともいえる。この本を最後に紹介したのは、ほかでもない。最近社会科学の世界で「ウェルビーイング」という言葉が一般化しつつあるということを示しておきたかったからである。

こうした状況は、政府や政策の世界では一足早く起こっており、いまやこうした組織や人が書く文書には、分野を問わずこの言葉が、時に注釈や定義もなく、当然のごとく並んでいる。

そしてこの波は、明らかに社会科学の世界にも及んでおり、労働問題や労使関係、労働組合のそれもいまやその状況にあることは、先の二冊でもおわかり頂けよう。

最近、日本でも次第にこうした傾向がみられるようになり、今回この言葉を訳さなかったのもそれが一つの理由である。というよりは、もうこれは日本語になりつつあるといっているかもしれない。

では「ウェルビーイング」とはどういう意味なのか。なぜいまこの言葉が世界にあふれているのか。それはまた次回に論じよう。

篠田 徹(しのだ・とおる)氏

早稲田大学社会科学総合学術院教授
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)、『米国民党—2008年政権奪回への課題』(共著)(日本国際問題研究所、2005)。

論壇ナビ 2021

第4回:「携帯料金引き下げ」は 誰の為か?

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦正樹

昨年に発足した菅政権は、目玉政策の一つとして「携帯料金の引き下げ」をあげてきた。そもそも菅首相は、安倍政権の官房長官時代から、日本の携帯電話料金は他国に比べても高いと問題視し、「4割は下げられる」と主張してきた。実際に、菅政権発足から約1ヶ月後には、総務省から「モバイル市場の公正な競争環境の整備に向けたアクション・プラン」(以下、アクションプラン)という新たな指針が発表された。このアクションプランでは、日本のモバイル市場は実質的に大手3社(NTTドコモ・au(KDDI)・ソフトバンク)が支配しており、いわゆる格安SIMを担う仮想移動体通信事業者(MVNO)を含む事業者間の競争を促進させ、モバイル市場の健全化・活性化を進めることが謳われている。さらに、アクションプラン発表後に大手3社は、データ容量20GBで4000円以下という政府の方針に沿った、現行から大幅な値下げプランを立て続けに発表し世間を驚かせた。加えて、新規参入組である楽天モバイルやMVNO各社もこの大手3社のプランに対抗する値下げを発表するなど、モバイル業界は大きな変化の渦中にある。他方で、こうした政府主導の値下げは、民間業者への過剰な介入であり、民業圧迫だとの指摘もある。携帯電話の値下げは、多くのユーザーに歓迎される一方で、中長期的なモバイル市場にネガティブな影響があるとの声もある。そこで今回は、昨今の携帯料金引き下げがどのようなインパクトを持つのかについて、関係の論稿を整理しながら、その功罪を検討したい。

なぜ「携帯料金」に注目するのか

携帯料金引き下げの旗振り役となる武田総務相へのインタビューを行った馬淵磨理子(経済アナリスト)「武田総務相が初めて明かす、ドコモ「異次元値下げ」に至る舞台裏」(『DIAMOND ONLINE』2020年12月21日)において、武田総務相は、通信会社の利益率が高い一方で、国際的にみても高い水準にある日本の携帯電話料金が家計を大きく圧迫しているとの問題認識を示している。この点で、永濱利廣(第一生命経済研究所首席エコノミスト)「携帯料金引き下げの家計への影響再考」(『Economic Trends』2020年9月18日)の分析では、携帯料金を

引き下げることで、とくに若年層や子育て世帯の家計負担の軽減につながることを明らかにしている。また加谷圭一(経済評論家)「消費減税」論者は注目すべし 菅首相の通話料値下げで分かること」(『Newsweek』2020年10月01日)は、仮に通信料金を現行から4割程度引き下げた場合、家計負担の軽減は、実質的に消費税1%減税と同程度であると述べ、減税効果の「予行演習」としての意義があるのではないかと主張する。もっとも、いずれの論稿でも、携帯料金引き下げは、各通信会社の売上げ低下に直結することから、長期的なモバイル市場に悪影響を与える可能性がある点についても懸念が示されている。

携帯料金引き下げがもたらす弊害

もっとも、昨今の携帯料金の引き下げ策には落とし穴もある。この点について、松崎のり子(消費経済ジャーナリスト)「大手携帯キャリアの値下げに全然喜べない理由」(『東洋経済オンライン』2020年12月22日)は、大手3社の携帯料金の大幅値下げが、オンライン手続き化によって可能になったものであると指摘し、従来のようなきめ細やかな対面サービスが少なくなることで、デジタル格差をさらに広げる可能性があるとする。また別の視点から、小幡績(慶應義塾大学大学院准教授)「日本人はドコモの高い携帯料金に甘んじている」(『東洋経済オンライン』2020年10月4日)は、日本で最も利用者数の多いドコモのサービスを取り上げ、その品質の高さを勘案すれば国際的に見て必ずしも「高すぎる」わけではないと述べた上で、多くの日本人は「良すぎるサービス」を享受しながら「高すぎる」と言うこと自体が矛盾していると指摘している。

携帯料金の値下げは「政府の功績」?

以上の論稿を整理すると、昨今の携帯料金引き下げは、若者や子育て世帯などの家計が厳しくなりがちな層に一定の負担軽減の効果が期待されると同時に、安くなる分のサービスが低下することも覚悟する必要があるものといえる。しかし現状では、前者の値下げの部分だけが大きく取り上げられ、後者のサービス低下についてさほど共有されていないように思われる。また政府が民間企業に「儲けすぎ」だとの言い分で、市場健全化という名目で値下げ圧力をかけることの妥当性にも疑問符が立つ。さらにいえば、「政府の功績」を作るために民間事業者が犠牲となることがあってはならない。同様に、多様なサービスの中から適切に選択するためには、ユーザー側も値下げに伴うサービス低下を理解する必要がある。政府は「ユーザーにわかりやすいプラン」を事業者に強く求めるが、そうであるならば、料金引き下げに伴う不利益についても同時にしっかり説明するよう求めるべきではないだろうか。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第14回】久谷與四郎インタビューを巡って(1)

國學院大學経済学部
教授 本田 一成

「午前2時にスイッチを切って機械を止めて、と言われただけで、なにが起きるのかわからなかったが、気配でなんとなく感じた。いざスイッチを切って、これは大変なことになると思って、ドアをハンマーで壊して工場を飛び出して広場に走った。」と生々しい話が飛び出した(久谷與四郎「オーミケンシ人権争議60周年」『Yuai』第831号)

1. 久谷與四郎

近江絹糸争議の関係者へのインタビューを一通り終えたと考え、継続するにせよ、別の角度から情報を集めたいと思った。その1つは近江絹糸争議のことを調べ、執筆した経験のある人と意見交換をすることであった。リサーチの質を高める常套手段である。

まず、UAゼンセン機関誌『Yuai』に入念の人権争議記事「近江絹糸人権争議60周年」(第I部:日本の労働運動史に残る人権争議はなぜ起きたか、第II部60年間色あせない争議を闘った仲間の絆)を書いた久谷與四郎と会った。

久谷は、かつて著者の上司であった。もっとも前職の研究所勤務時代に読売新聞OBの久谷が同理事に就任していて、著者はいわばヒラ社員だったから会う機会もなかった。会ってみれば、まったく偉ぶることもなく、もの静かな人だが、実は激しい人ということがすぐわかった。もっと交流しているいろいろ教えてもらうべき人だった、と悔やむ。1938年生まれの80歳超であり、とうに引退しているが、記憶力が抜群であるし、手

短かに話す内容に無駄がない。

長年のつき合いで90歳の友人岩崎馨が同席した。岩崎に久谷を紹介してもらったのである。インタビュー後に3人揃って安い居酒屋に行った。場所柄、国会議員も寄るとのことで、安倍元首相は一度も姿を見せなかったらしいが枝野幸男や蓮舫は結構来るらしい。3人とももう近江絹糸争議の話は一切しない。高齢者たちが次々に杯を傾けるのを見て少し心配になる。

2. 彦根支部60年記念OBOG会

久谷がUAゼンセンから依頼されて人権争議60周年の記事を書いたことは想像がついたが、彦根支部OBOG会にも顔を出していたのは意外であった。8回目の会となり、238人が参加していた。鹿児島、宮崎、長崎、愛媛、兵庫、岩手、青森、秋田、山形、鳥根、鳥取など、出身地のみならず結婚や仕事で転居した地からはるばる集まった。だが、素地としては近江絹糸が意識的に遠距離から工場労働者を採用していた事実が滋賀県外者の多いOBOG会にしている。

当時の彦根支部三役(朝倉克己支部長、前田淳副支部長、下村宏二書記長)も健在でそろい踏みした。労組本部からは石本文彦、安本和弘のコンビが参加した。最後は全員でスクラムを組み、「世界をつなげ花の輪に」を合唱した。高齢ゆえこれが最後の会になるかも知れない、と久谷は判断した。

当日の昼は、朝倉が久谷を工場の正門跡の近江絹糸発祥の地の石碑などへ案内した。朝倉流のもてなしは、著者を含めて誰が彦根に来てても変わらない。人権争議を精神的歴史遺産と呼ぶ朝倉は、ある時期から日本全国に散ったOBOGたちを訪問してOBOG会の開催を促し、単身で各所の会に参加してきた。その時の数百枚の写真と各地のOBOG会名簿をお借りしていることを伝え、久谷は非常に驚いていた。だが、個人情報で満載で写真の掲載許可も取りづらいため、『写真記録』には載せていない。

逆に、著者はOBOG会で退職後の話を聞いて回ったという久谷の行動に驚いた。さすが元新聞記者である。OBOGの多くが在職中や退職後に地域活動や福祉活動に従事していた。社会活動に熱心なのは、人権争議で自分たちが行動した結果、変えられないと思っていたことでもある程度まで変えることができた自負が影響している。たたかい抜いた思い出は宝物となり人生への自信につながった。久谷の分析である。久谷はじっくり考え抜いた大事なことを、聞き逃しそうになるくらいに淡々と話す。

3. 取材・執筆方法を知る

久谷氏に、こうした詳細な記事はどうすれば書けるのか、何を拠り所に、あるいは何を心がけて取材と執筆に臨んだのかと率直にたずねてみた。

もちろん、多くの資料を集めて読んで準備をしたが、その段階で、いろいろと取材したいこと、書きたいことが多くても、あちこちに話題が散ると焦点が合わせられずかえって読みにくい。だから彦根工場の争議について集中的に書くことを決めた、と述べた。また、企業再建闘争も割愛し人権争議だけで筆を置いている。思い切りのよい切り取り方も記者らしいが、結果として久谷も「彦根主義」であることを知った。

その切り取り方は新聞記者の作法なのかとたずねると、それもそうだが、止め方も作法といえるかもしれない、と教えてくれた。ある程度まで資料や談話など

ネタが揃ったと思った瞬間に、それ以上は追うのを止めて書くというのである。

人権争議中、大新聞にその記事が載らない日はなかった。自らがリサーチをかける時ではなく資料を読む時の関心になるが、人権争議を取材した新聞記者たちもそうした切り取り方、止め方を実践していたと考えてよいか、と聞くのを忘れた。その身なりや態度、気質についても聞かなかったと気付いて帰宅後に呆然とする。

久谷に、取材や執筆でやり残したと思うことはないか、とたずねた。すると、全織同盟の動きは押さえたが、それ以外の勢力が入っていた事実は追っていない、全労の労組だけでなく、総評の動きを全く取材していない、と語った。

気になって、帰宅後に機関紙『総評』を探して目を通してみる。この新聞の上部記載は総と評の間にTHE SOHYOと挟んである。まず、人権争議中は、「近江の妹達を救え」「みんなの闘いだ」「戦う近江絹糸の皆さんへ」「みんなで勝たせよう」などと第二組合には好意的で、激励を繰り返していることに気付く。1954年6月25日付では、左右社会党はじめ主要労組で共同開催した国会解散国民大会に、近江絹糸労組から17歳の女性組合員を招いて、支援要請の挨拶をさせて満場の拍手を巻きおこしたことを報じている。

一方、全織同盟に対しては非常に手厳しい。例えば、同時期の全蚕労連、全麻労連、京都合織、愛知織連などで全国繊維労組連絡協議会を結成したのは、全織同盟幹部の日和見主義に反対し、繊維労働者の階級的利益のためにたたかうため、と報じている。

1954年7月には総評第5回定期大会の様子が掲載されており、役員選挙結果には事務局長に当選高野実君140票、次点太田薫君107票と記されている。高野はこの前後に近江絹糸大垣工場を訪問し、矢富徹彦らと面会したと思われる。「ちょうどな高野が勝って太田が落ちたわけや。」矢富の言葉を思い出した。

久谷の話に戻ろう。久谷はなぜ記事に多数の鮮明な写真を掲載できたのだらうと思っていたが、ようやく謎が解けた。久谷は、厚労省の労働組合関係担当者から写真を借り出していたのである。それは『資料労働運動史』に使用するための写真であった。しかも生写真ではなくCDで保管されていたものである。ずるい、とつい口にしてしまった。そういうやり方があるとは思ってもよらなかった。長年労働省記者クラブの一員として築いた信頼関係のなせるわざであろう。

後日、久谷から追加資料のコピーが送られてきた。ふんだんにアンダーラインが引いてある。俺はこれを読んだからお前も読め、ということであろう。原典は早田リツ子、外尾健一、本田淳亮などの書であった。早田の本はすべて読んでいたが、再読に入る。

4. 圧死事件と映画鑑賞

久谷は特集記事にはほとんど書いていないが、全織同盟は近江絹糸労組を結成するずっと前から取り組んでいた、と釘を刺した。もちろんそうである。何度も労組づくりに失敗し、全織同盟も手詰まりの状態であった。それが打開され労組が結成され人権争議に突入した公式的なきっかけは、1951年の彦根工場映画会女性労働者23人圧死事件である。それを見逃すな、と言う言葉にうなづく。

圧死事件については、久谷も示唆した早田リツ子の深い洞察に感心する。『工女への旅 富岡製糸場から近江絹糸へ』（かもがわ出版）では、例の高宮太平『夏川嘉久次と紡績事業』（ダイヤモンド社）を取り上げ、経営側に付度した内容だけに逆にこの事故のずさんな対応の理由がよくわかる、と指摘している。高宮は、事故の根本原因を、全国から集まった戦争末期の無教育や、混乱教育を受けただけの規律のない訓練ができていない女性労働者たちに帰せている。早田は会社の態度を掬って徹底的に経営者の後進性をあぶりだす。

こんな繊維企業を繊維の産別組合が放置できるわけではない。全織同盟が不退転の覚悟で再び近江絹糸に切り込んだのは当然であった。なお、早田の

本はその前に出版された『野の花のように 覚書 近江のおんなたち』（かもがわ出版）の方が圧倒された。明治生まれの近江の女性たちの生涯を描写して、近江絹糸争議への道筋を照らした。その手法はまさにリサーチファイルそのものであり、著者の試みは間違いではないと確信できた。

インタビューはここから思わぬ方向へ動き、映画の話題をきっかけに余暇の娯楽談議に入った。当時の労働者たちが休日に楽しむのは映画くらいしかない。まだテレビはないラジオも高価でなかなか行き渡っていない。工場内や公民館の映画会もあるが映画館にも行く。

そういえば、ゼンセンオルグ佐藤文男が、浜松事務所時代に繊維工場の組合員たちの映画料金割引に努力していたことを思い出した。学生割引があるのに同年齢の若い勤労者割引、全織同盟割引がないのはけしからん、と映画館と交渉する。それほど若者たちは映画に行く。

それ以外は、花見だ、遠足だ、ダンスも盛んだったとか、湖水浴や盆踊りはあっただろう、とかだんだん賑やかになっていく。だから『人権争議』では、争議中とはいえ休戦中や休日の若者たちの写真を掲載するよう心がけた。

そもそも、その写真自体はどうか。若い労働者たちどころか一般にカメラなど高価で持っている者が少ない。だからマスコミはじめ何かの機会に他人に撮ってもらった写真が保管されているわけだ、と忠告した久谷の言葉が耳に残った。

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。



米国が仕掛けた2つの貿易摩擦

長崎県立大学 准教授 小原 篤次

日経朝夕刊を対象に日米と米中の記事を検索すると、貿易摩擦は2261件と2713件、通商摩擦が587件と32件、経済摩擦は1543件と24件、貿易戦争は36件と1543件、経済戦争が21件と3件である。このほか、日米技術戦争が4件、米中技術覇権が2件ある。2017年以降という短期間に、米中の記事が日米を凌駕した。ところで、米中貿易戦争に比べて日米貿易戦争という表現は少ない。この違いは、報道が自国の問題には慎重に言葉を選ぶ可能性とともに、米国側の使い方の違いが反映している。

では、テキストはどう扱っているのか。日米貿易摩擦に関して、日本経済史や日本経済論のテキストでは意外なほど登場しない。例外的に取り上げるテキストも短い。「米国への輸出が拡大して、日米経常収支不均衡が発生しました」「日米構造協議では、大店法(大規模小売店舗法)の規制緩和、大企業の中小企業への支配従属の関係や企業系列の改善などを要求しました」(釣雅雄[2014]『入門日本経済論』新世社)。「1991年の日米半導体協定では日本は米国による制裁解除の代償として、外国製半導体の日本市場におけるシェアの明記を受け入れることを余儀なくされた」「1993年には日米両国間の経済問題を包括的に取り上げられる「日米包括経済協議」スタートした。この枠組みは、①日本の経常黒字の縮小と財政赤字の削減、②分野・構造別の交渉と協議の開始、③環境や技術での協力という三本の柱からなるものであった」(武田晴人[2019]『日本経済史』有斐閣)。客観的でそっけない。

他方、八代尚宏[2017]『日本経済論・入門[新版]』有斐閣は、1989年から始まった日米構造協議には日本の市場自体の閉鎖性が米国の輸出を阻むとする「公正貿易(fair trade)」の主張が米国にあるとした。米国メーカーの買収を恐れて、日本の自動車メーカー同士の合併を進めた産業政策が問題視されたと指摘しつつ、この政策は失敗に終わり、日本の自動車産業が発展したと明確に指摘した。

一つ目の米中貿易摩擦との共通点だ。つまり、中国は「中国製造2025」のように重点産業を決めて補助金を出している。鉄鋼、資源・エネルギー、電力、通信、銀行など基幹産業の大手企業は国有企業である。公正な貿易とは言えない。もう一つは軍事と関係する高度な技術だ。貿易摩擦の分野が繊維、テレビ、自動車、コンピュータ・半導体と高度化し、米国が自由貿易に本来、反する半導体購入を約束させたことだ。コンピュータ・半導体分野が、貿易摩擦というより技術覇権という枠組みで考えられることである。日米半導体協定に先駆けて、1987年、東芝機械がコム(対共産圏輸出統制委員会)の協定に違反したとして逮捕者も出た。親会社の東芝はパソコン調達で米国防総省の入札に参加する直前だった。技術覇権で、米中関係に関連付けると、産業や自動運転にも使える携帯通信ネットワークの5G基地局をめぐる、価格と性能を武器に中国のファーウェイが世界シェアを高めていた。現在の通信はコンピュータ・半導体同様、軍事上も重要な産業分野である。

紹介と批評

任 セア 著

『介護職の専門性と質の向上は確保されるか：
実践現場での人材育成の仕組みづくりに関する研究』



2020年9月発行
明石書店
定価本体 3,630円(税込)

県立広島大学 保健福祉学部 准教授 李 宣英

1.はじめに

本書『介護職の専門性と質の向上は確保されるか』は、著者が2020年に同志社大学大学院の博士(社会福祉学)学位論文に加筆・修正したものである。最大の特長は介護職に求められる専門性の属性について丁寧な分析が行われている点にある。本書は、今後介護職の専門性を高めるための仕組みを構築していくにあたり、間違いなく重要な知見を提供している。

2.本書の構成と内容

本書の前半では、介護職の専門性を求めるようになった社会的な背景や学術的な議論の動向について述べており、そして後半では、介護職の専門性等に関する実証的な分析を行っている。

まず、序章では本書の背景と目的について述べられている。介護人材ごとに実践現場で行う介護業務の内容に大きな違いがない(p. 14)なか、有資格者と無資格者の境界線の曖昧さに着目している点は大変鋭い指摘である。

第1章では介護職において専門性が求められる理由について論じている。とくに認知症高齢者の増加、看取り介護を受ける高齢者の増加について述べ、また介護職に対する法的根拠を挙げて、より高い専門性が求められるとしている。

第2章では介護職の専門性が強調されてこなかった理由について明らかにしている。著者が指摘しているとおり、人材不足問題の解決に追われ多様なルートから介護人材の参入を促進する政策が展開されているなか、ますます専門性は低下しつつある「介護職の人材不足を巡る悪循環」のサイクル(p.47-48)が働いている。

第3章では介護職の専門性に関する先行研究の検

討を行っている。介護職の専門性について取り上げている先行研究をもちいて、専門性の属性を、利用者に関わる専門性、チームケアに関わる専門性、介護職の基本姿勢に関わる専門性の3つのカテゴリーからまとめ、緻密な分析を行っている。これまでの先行研究や介護職の養成カリキュラムに提示されているものよりも、一步踏み込んだ内容となっており、示唆に富んでいる。そのうえで、介護定義の変遷から、求められる専門性の範囲も広範囲になってきている点を明らかにしている。

第4章では介護職における求められる専門性の構成要素を明らかにし、さらに第5章では介護業務の専門性・重要性・遂行に対する介護職の認識程度について実証分析を行っており、最大の読みどころともいえる。介護職に求められる専門性として、身体援助、生活援助、気づきを伴う連携、人間の尊厳、介護職の基本姿勢、医療的ケアの6つの因子を導出した。さらに各業務に対する介護職の認識を分析することにより、機能分化の可能性など介護職の専門性を高めるための今後の在り方について提案している。

第6章では、介護職の離職意向に影響を与える要因を明らかにしている。低賃金などの金銭的な要因のみならず、有給休暇など非金銭的な要因の重要性も強調されており、職場定着を促進するための重要な改善策が述べられている。

最後に終章では研究成果を総合的にまとめ、実践現場において介護職の専門性を高めるための今後の方向性を示している。とくに、体系化された介護職の人材育成の仕組みづくり、限られた人材を有効活用する必要性、労働環境の整備の重要性について提言を行っている。

3. 本書の学術的な意義

本書の学術的な意義としては2つ挙げられる。これまでは、介護福祉士など特定資格をもっている介護職の専門性については多く取り上げられているものの、多様なルートから参入してきた介護職全般に適用できる専門性の属性についてはやや不明確であった。1つ目の意義は、本書では介護職誰にでも適用できる専門性の資質を明らかにすることで、これまでの研究の限界を乗り越えていることである。今後、キャリアパス制度の導入時にも活用可能な、きわめて重要な実践的根拠を提供している。

もう1つは、職務内容の分析にとどまらず介護職の安定的な供給を図るための対策を模索している点である。とくに高い離職率は、介護職の供給不足問題の主な原因であり、専門性の向上を阻害する要因として指摘されている。本書では、仕事の継続意向と離職意向に影響を与える要因を明らかにしており、その分析結果から得られた知見は刮目に値する。

4. 今後に向けて

本書には数々の論点が存在するが、主に以下の2点について、今後さらなる研究の進展を期待したい。

第1は「専門性というものはどこから生じるものであるか」という根本的な問いについてである。本書においては「特定の資格(介護福祉士)の専門性を図る一方で、なぜその職業である介護職は専門性の高い人材として捉えられていなかったか(p. 17)」という問題提起を行っている。それは、暗黙のうちに介護職の中で介護福祉士の有資格者が相対的に専門性の高い人材として認識されているためであろう。そこで、そもそも介護職に従事している者全員に専門性の高さが必要であるかという問題について考える必要がある。専門性という特性は他者がもっていない資格や技術をもっているところから生じるものである。したがって専門性の低い集団が存在するからこそ、専門性の高い集団も存在するため、特定資格をもっている介護職を対象として、専門性を論じることは自然な流れではないかと考えることもできる。たとえば看護領域における准看護師と看護師のように、介護領域においても介護福祉士の資格を有している者とそうでない者との間で専門性の違いは

自然に生じる側面もあるのである。よって、それより大事なことは、介護職のなかでもっとも専門性の高いと捉えられている介護福祉士でさえ、世間からはその専門性が認められていない問題であろう。

第2は、「そもそも介護職は専門職なのか。専門職ならどのような専門性が必要か」という観点から研究を深化させる余地がある点である。専門性の属性を明らかにしている多くの研究においては、①専門知識をもっていること、②業務を遂行するにあたって自律性をもつこと、③専門職としての権威をもつこと、④専門性に伴う適切な責任と倫理意識をもつこと、⑤専門性を実際に発揮すること、⑥専門職同士に共有する特有の文化があることなどが挙げられている(Friedson, 1970)。本書は、介護職の立場から求められる力量については精密な分析を行っている。ただし、その職務内容の遂行水準と専門職としての資質との間にはやや次元の差があるようにも考えられる。今後は、専門職に求められる属性の観点から、介護職は専門職なのかという問題提起とそれに関する分析も可能であろう。

いずれにせよ本書は、介護職の専門性と質の向上に向けた実証研究として非常に大きなインパクトを与えている。評者にとっても刺激的で有意義な研究成果であった。著者の取り組みに感謝し、このような機会を得られたことにも深謝したい。

著者および評者紹介



著者

任 セア(いむ・せあ)氏

東洋大学ライフデザイン学部生活支援学科(介護福祉コース)助教(実習担当)。

社会福祉士、介護福祉士、博士(社会福祉学)

評者

李 宣英(い・そんよん)氏

2014年 同志社大学社会学研究科福祉学 博士
県立広島大学講師を経て、2021年4月より現職。

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

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、いくことを志向している。2018年4月に第1回研究会を行い、約2年の開催を予定している。

労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に11組織の参加を得た。また、本研究プロジェクトでは、AIの技術論のみならず、国際的・政治的な観点も踏まえ議論を進めていく予定であり、社会学や経済学の研究者・専門家もメンバーに加わっている。

日 程

第1回 2018年4月10日 「基調講演:AI社会に生きる」 本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長)	第6回 2019年6月6日 「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」 斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長)
第2回 2018年7月27日 「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」 入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)	第7回 2019年12月24日 「AI時代の労使関係—どう捉え、どう対応するか—」 山田 久 氏(日本総合研究所 副理事長)
第3回 2018年10月26日 「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」 山田 久 氏(日本総合研究所 理事)	第8回 2020年9月18日 「AI社会実装の最前線:AI、5G、クラウドとの融合」 入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授)
第4回 2019年1月23日 「ICT基盤業務のオフショアリングとアジア」 平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授)	第9回 2020年12月24日 「信頼される社会—情報の正しい蒐集・分析・発信、ブロックチェーンに期待—」 本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長)
第5回 2019年4月25日 「AI社会のあり方」 広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授)	

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あわせて重要である。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・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が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する。あわせて、正社員と非正規従業員の働きがいに関する分析や、流通業従業員を対象とした働きがいの分析を行い、得られた知見や成果を発信していく予定である。

日 程

〈2016年度〉

第1回 2016年5月20日
「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」
菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)
「第49回共同調査 速報報告内容の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員)

第2回 2016年9月7日
「年代別分析結果の報告」
田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)
「制度施策に関する分析方法」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員)

第3回 2017年1月10日
「第49回共同調査 分析結果報告」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員)

〈2017年度〉

第1回 2017年11月11日
「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」
①等級制度に関する分析結果報告
齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)
②女性活躍推進に関する分析結果報告
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員)

第2回 2018年1月19日
「第49回共同調査 第II期報告書の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員)

〈2018年度〉

第1回 2018年9月27日
①流通業の店舗別WMと業績
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)
②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 准研究員)

第2回 2019年1月25日
①「薬剤師の経営管理について
—組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」
本間 利通 氏(大阪経済大学)
②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?
—地位差に着目した社会心理学的検討—」
杉浦 仁美 氏(近畿大学)

第3回 2019年3月6日
「企業統治と雇用システム」
齋藤 隆志 氏(明治学院大学)

〈2019年度〉

第1回 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)
第2回 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)

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン-ライフパターンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含む、より踏み込んだ関わり(「家族する」「会社する」「地域・社会する」)について概念整理・設問設計を行い、分析仕様の検討も進んでいる。2014年度にはこの研究の知見を用いた第44回共同調査ON・I・ON3を発信した。

日 程

<2015年度> ※第1回～第5回は省略した。

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1

神藤 貴昭 氏

山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討

山下 京 氏(近畿大学経営学科 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2

川崎 友嗣 氏(関西大学 社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3

山下 京 氏(近畿大学 経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

Information

第56期 国際経済労働研究所 総会 概要

- ・ 日 程：2021年6月25日(金)
- ・ スケジュール(予定)

第56期 総会	13時～14時20分
中期事業計画についての議論	14時30分～17時
- ・ 開催方法：オンライン(zoom予定)

※接続方法を含め、詳細は改めてご連絡致します。

次号予告

- ・ 特集予定テーマ

正会員の議案書分析

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。

篠田徹氏(早稲田大学教授)による解説を掲載予定です。



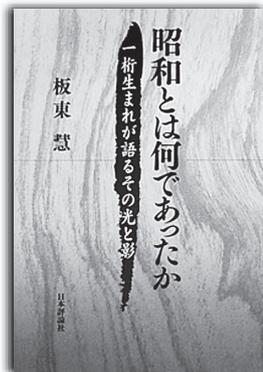
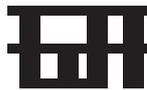
公式 Twitter アカウント開設のお知らせ

(公社)国際経済労働研究所では、このたび公式 Twitter アカウントを開設しました。お知らせや共同調査・研究の知見などを、WEBや機関誌とはまた違った形でお届けします。Twitter アカウントをお持ちの方は、ぜひフォローや投稿のシェアをお願いいたします。

アカウント：国際経済労働研究所 @iewri_official

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3回目を迎えました。今年は新たに電力総連にも参加いただき、さらに内容が充実しました。今回各組織からいただいた原稿をみて、改めて、労働界からの発信の重要性を感じました。今後も、その時々々に求められるテーマを設定し、この企画を続けていけたらと思います。(S)



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.nippy.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.76-4 No.1109

April. 2021

International Economy and Work Monthly

Contributions by Presidents of Industrial Unions

Current Situation and Future Prospects Surrounding Movements and Industries

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)