

【インタビュー】

連 合

連合における組織拡大の取り組み

かわの
河野
はたけやま
畠山

ひろのぶ
広宣
かおる
薫

●連合 総合組織局 総合局長

●連合 組織拡大局 局長

インタビュアー：労働調査協議会 後藤嘉代、中川敬士
（文責：労働調査協議会 後藤嘉代）

1. 「組織拡大プラン2030」の策定

——「1000万連合実現プラン」の経緯

河野 連合は、2012年6月に「1000万連合実現プラン」を立ち上げました。これは2020年までに連合の組合員数1,000万人を目指す計画です。それまでは、2か年ごとに組織拡大の短期目標を設定していましたが、連合結成時からターゲットとしていた「1000万連合の具現化」に向けて中長期的な目標を設定しました。また、「1000万連合実現プラン」では、連合が掲げている「働くことを軸とする安心社会の実現」と集团的労使関係の外にいる約4,500万人の未組織労働者の組織化が念頭におかれています。1,000万人という目標はあくまでも通過地点であり、我々は4,500万人の未組織労働者を含めた過半数を超えるところまで行き着きたいという思いがありました。ただし、「組織拡大」は構成組織（産業別組合）が主にやるべきものであり、連合の立ち位置は難しい面もあります。それでも、本気を出して、連合、構成組織、地方連合会が三位一体となって組織拡大に積極的に取り組んでいくことを決めました。

「1000万連合実現プラン」によって、機運の醸成が図られ、構成組織、地方連合会、連合本部の連携により多くの成功事例を生み出すことができました。実際に組織拡大実績は増加しましたが、その一方で、組織人員の減少もみられ、1,000万人という目標達成には至りませんでした。目標達成を掲げた2020年の3年前の2017年の時点で連合組合員数は700万人ぐらいでしたから、実のところ、あと3年で300万人の組織拡大は無理だろう、と感じていました。せいぜい頑張っただけで組織拡大ができるのは、1年あたり15万人程度です。残り3年と考えれば、組織拡大ができて40～45万人です。

当時、私は組織局長でしたので、これはどこかで計画を修正する必要があると考えていました。確かに成功事例もあるのですが、700万人は超えても組織拡大の主体である構成組織は自らの目標を立てている組織ばかりではなく、進捗確認もないため、個々の組織の組織拡大の状況を追いかけていなかった、という実態がありました。正直なところ、組織拡大にすごく積極的な産別とそうではない産別があります。この辺りがプランは作ったものの、うまくいかなかった理由ではないかと思っています。

ます。また、地方連合会でも、構成組織同様、組織によって組織拡大に対する温度差はあると思います。

その後、目標の2020年が近づいてきました。目標が達成できなかったとしても、「1000万連合」の旗は降ろせない。そこで、2018年ぐらいから連合本部の組織拡大局と組織企画局を中心に議論を行い、あくまでも1,000万人を目指しながら、新しい仕掛けとして2030年までに800万人の達成を掲げた「組織拡大プラン2030」が策定されました。

——「組織拡大プラン2030」の特徴

河野 「組織拡大プラン2030」は「1000万連合実現プラン」に比べて、連合本部、構成組織、地方連合会それぞれの役割を明確にしたという特徴があります。構成組織は、企業連や地方組織と連携をしながら、組合のある企業の子会社や関連会社の組織化、地方連合会は地域に本社があるいわゆる地場の中小企業をターゲットとして考えています。

表1 連合「組織拡大プラン2030」-連合本部、構成組織、地方連合会の役割

	役割
連合本部	① 構成組織・地方連合会の組織拡大の連携・支援 ② 構成組織・地方連合会の組織拡大を担う人財育成 ③ 組織率の低い産業やすべての働く人たちの組織化に向け、経営者団体、業界団体などとの連携
構成組織	① 企業連・地連、加盟組合とともに組織化対象を明確にする (子会社・関連会社・パート・有期・再雇用・新規採用者などの未加盟者、関連産業、業種の未組織企業の組織化) ② 構成組織内の組織拡大を進めるための体制整備を進める (特に組合づくりを担う人財の確保・育成) ③ 組合員の減少に歯止めをかける取り組み
地方連合会	① 地域、特に中小・地場企業の組織拡大を地方の構成組織と連携して取り組む ② 組合づくりを担う人財(オルガナイザー)の確保・育成 ③ 地域の経営者団体や各業界団体などとの連携

出所：連合総合組織局提供資料より作成。

このプランの最大の特徴は、構成組織が自らターゲット企業を決めて目標を立てたという点にあります。「1000万連合実現プラン」の後半にも、組織拡大の実績の進捗を共有して、構成組織に目標設定を要請したのですが、その後の進捗確認がなかなか出来なかった、という反省があります。新しい「組織拡大プラン2030」の各構成組織の目標も、地道な計画を立てている組織もあれば、5～10年のスパンで大枠の計画を立てている組織もあります。今後は、各組織が立てたターゲットリストの進捗を確認していく必要があると思っています。2025年には一度中間報告をしたいと考えています。

——業界団体との関係性の構築

河野 連合本部は構成組織とともに大手未組織企業の組織化を担うという役割と、業界団体、経営者団体等との関係性を構築するという役割もあります。実際のところ、業界団体にはなかなか入り込めていないというのが現状です。

正直なところ、組織拡大というテーマで業界団体とつながるのは難しいと思います。組織化の担い手であるオルガナイザーは、それぞれの産業政策を研究して、業界団体と会話をし、関係性を作っていかなければ、なかなか組織化の扉を開けてはくれません。そのうえで、「産業の発展に我々労働組合は寄与できるんですよ」ということを理解していただかなければなりません。また、労働組合も人や担当が定期的に変わっていきます。10年、20年といった比較的長期に関係性をつないでいくためには、今後はプロパーの役割が重要視されていくのではないかと思います。

——地域における組織化

畠山 連合本部には中央のオルガナイザーと地方のオルガナイザーがいます。地方連合会のオルガナイザーも専任オルガナイザーとして連合に登録しています。そして、構成組織にもオルガナイザーがいます。地域における組織化では、これらのオルガナイザーがリストや情報を共有するというやり方も考えられます。例えば、ホテルを組織化しようと思ったときに、構成組織だけでなく地元の地方連合会と一緒に企業回りをすると、「いつもご利用ありがとうございます」という会話から始めることができます。業界の情報も取りながら、かつ、地域の繋がりも使いながら、組織拡大を広げていきたいと思っています。

また、地方連合会でも、地場の企業を対象に独自のターゲットを定めています。地方連合会にも組織拡大委員会を設置しているところもあり、地方産別の役員が委員になっています。地方連合会と構成組織が同じ企業をターゲットにする場合もあると思いますが、こうした会議体を利用して、情報交換をしながら、連携して進めていければよいと思っています。現状では、すべての地方連合会でこうした会議体を持っているわけではありませんが、会議体が一つの接点になるはずで、今、会議体がないところは、まずは作る、ということに取り組んでいきたいと思っています。

2. 非正規雇用で働く仲間の組織化について

——非正規雇用で働く仲間の組織化

河野 厚生労働省の「労働組合基礎調査」をみると、2023年6月時点のパートタイム労働者数は1,671万人、そのうち組織化できているのは、まだ141万人ぐらいです。組織率8.4%というのが現実です。非正規の組織化については、連合がもう少し旗をきちんと振って、具体的な計画を立て、構成組織から単組に働きかけていくことが必要だと思っています。これがきちんとできていなかったこと、そして、まだまだ正社員中心の労働運動になっていることが、結果として組織率が伸びていない原因だと考えています。

組織拡大のターゲットとして、優先順位を高く持ちたいのは、やはりパートタイマーなどいわゆる

非正規雇用で働く皆さんの組織拡大です。これは、すなわち企業内の組織拡大です。労働協約を改定し、組合員の範囲を変える。そこで働いてる皆さんの理解は当然ですが、会社にもメリットがあることを経営に理解してもらうことが大事です。組合にもメリットがあり、本人にもメリットがある。そのことを経営側が理解すれば、あとは労働協約をいつ改定するかという話です。ですから、早く組織化ができる一番の方法だと思います。二番目は、グループ子会社、関連会社の組織化です。グループ子会社や関連会社の社長は、大体の場合、親会社からの出向です。親会社の社長が理解してくれれば、子会社の社長に対して、「組合があった方がいいんじゃないか」という話になることも考えられます。そして、三番目が未組織、未加盟企業の組織化です。これは前の2つに比べるともちろん難易度はとても高いのですが、オルガナイザー中心に地道に取り組んでいきたいと思います。まずは、組織拡大の7割ぐらいをパートタイマーなどに、そして残りの2割をグループ会社や関連会社、1割を未組織、未加盟といったような形でターゲットを明確にして取り組んでいきたいと考えています。一番目と二番目の組織拡大が進むことによって労働組合の認知度も高まり、三番目の組織拡大も進めやすくなるはずです。

——パートタイマーの組織化の経験

河野 流通業界では、パートタイマーの組織化を積極的に進めてきました。特にスーパーマーケット業界では、女性は元気な方が多いのです。接客業で働きたいという人たちが来られるので、コミュニケーション能力が非常に高い。また、正社員とパートタイマーがやっている仕事にそんなに大きな違いがあるわけではありません。今は商品の仕入れも自動発注ですから、商品を陳列して、レジ打つ、これは正社員もパートタイマーも同じです。正社員が担うのは販売計画やシフトの作成等が中心だと思いますが、今やその分野もパートタイマーがやっているところが多くあると思います。

パートタイマーは、コミュニケーション能力は高いし、雰囲気もいい。経験上、彼女たちが組合に入ってもらえれば、非常に力強いという感覚があります。パートタイマーの組合員化には、仕掛けとしてイベントは欠かせません。組合員の範囲の改定について会社が理解をした時点から、組合として、組織化対象のパートタイマーに色々な仕掛けをしていきます。スーパーマーケットの場合、その対象が数万人規模になることもあります。イベントにはお笑い芸人を呼んだり、料理家を呼んでバラバラの美味しいチャーハンの作り方みたいなことを話してもらったこともありました。そうしたイベントの後は、組合の専従者が各テーブルについて、会社で困っていることを聞き出すような時間をつくる。そうすると、めちゃくちゃ意見が出るんです。組合はそこで得た情報をもとに会社と交渉できる。会社に交渉して課題を改善できたら、参加した人たちは「組合に意見を言ってよかった」と絶対に組合の味方になってくれるのです。イベントは、多くのパートタイマーが参加しやすいように複数回開催をします。また、パートタイマーがイベントに参加するためには休みを取らなければなりません。ですから、会社に対しても、休みをとりやすい配慮をお願いします。

一方で、大規模な組織化の場合、様々な理由から最後までサイン（組合加入）しない人が出てきます。でも、パートタイマーのなかでもリーダー的な人がサインをしてくれると、「あの人がやるんだったら」と、他のパートタイマーさんもサインしてくれることがあります。もちろん、「組合費は何に使

うのか」という意見も出ますので、きちんと説明します。パートタイマーの組合費をどの程度にするのか、というのも重要です。あとは、当然、均等・均衡を意識した労働条件の改善や制度の導入など、「組合があつてよかった」と思ってもらえるような、様々な仕掛けをしていかなければなりません。

次のステップは、組合員から組合役員になってもらうことを考えます。例えば、パートタイマーにとって1泊2日の役員セミナーへの参加は難しいと考えがちですが、温泉地開催など、仕掛け方によっては、多くの方が参加され、留守を守ってくれたお店の同僚たちに、抱えきれないほどのお土産を買って帰っていきます。また、パートタイマーのなかでもリーダー的な人に声をかけると、支部運営が円滑に行われるという面もあります。パートタイマーの組織拡大は労働相談が増えたり、財政が厳しくなるなど、マイナス面を考えがちですが、結局は組合にとってのプラスの方が大きいのです。

今後は、パートタイマーの組織化の経験を他の業界のパート等の労働者の組織拡大に活かしていきたいと考えていますが、まだ大手労組のなかには、「正社員中心」という意識が蔓延しています。他方で、会社にとってのメリットも大事だと思います。非正規雇用で働く人たちが組織化されることによって、組織防衛もできますし、職場の情報、現場の声が経営側に格段に伝わりやすくなることを会社にも伝えなければいけません。

3. 多様な就労形態を「つなぐ」取り組み

——多様な就労形態と「労働者性」

河野 連合では、オンラインで単発の仕事を請け負うギグワーカーや個人請負の配送員の組合と連携し、支援をしています。これらに共通しているのは、「労働者性」の問題です。働き方の実態は「労働者」に近いのですが、組合を作って会社側に団体交渉を申し入れたとしても、会社は「私のところの従業員じゃありません」と団交には応じてくれません。2022年11月に地方労働委員会でギグワーカーも労働組合法上の労働者との判断がされましたが、結果的に、中央労働委員会に上がっていることを考えると、やはり時間がかかってしまうのです。

労働組合を作っても団交ができないのであれば、まずは組合の法人格を取ることを地方労働委員会に申し出るといったやり方もあると考えています。もちろん、労働組合として法人格を取る場合でも、当然、組合員の労働者性は問われます。それでも労働組合として法人格を取ることができれば、それはイコール労組法上の労働者として認められますので、会社にも強く団体交渉を申し入れることができるはずです。すでに、ある構成組織でこうした事例があり、半年くらいをかけて法人格を取得しました。団交も法人格もと両方をとるのではなく、まずは法人格を確立させるという方法もあるのではないか。今後試していきたいと考えています。

また、ギグワーカーや個人事業主の組合については、連合本部もZoom会議に参加をしたり、法人格の取得や組織拡大などのアドバイスやサポートをしています。ただ、せっかく組合を結成しても、人数が減ってしまうこともあります。我々のサポートが、先方が望んでいるサポートになっているかどうか、という難しさもあります。

——「働く者すべて」のために

河野 連合は、フリーランスで働いている人たちのような、いわゆる従来の集団的労使関係から溢れてしまっている人たちについてもターゲットとして考えています。そのためにW or -Q（連合ネットワーク会員制度）を作りました。W or -Qのメンバーは、今は「会員」ですが、まずは「会員」として仲間になってもらって、最終的には組合員になる方も出てくればよいと考えています。私見ですが、今後の連合の組織人員には、従来の組合員だけでなく、こうした「会員」もカウントしていくことになるかもしれません。そう考えると、やはり連合本部の役割は大きくならざるを得ないと考えます。連合の運動は「働く者すべて」という視点を持っていますし、フリーランスにかかわる取り組みは、連合がやるしかない、連合がやらなければならない仕事だと思っています。この間、非正規雇用で働く労働者が増え、曖昧な雇用や多様な働き方、すなわち企業に属さない働き方も増えています。こうした変化も組織率低下の要因の1つと考えています。

また、フリーランスの労働者に対する取り組みとして、共済にも力を入れたいと考えています。フリーランスも連合のW or -Qのサイトを通じて、「W or -Q共済」に加入することが可能です。この共済は、年会費3,000円で基本共済に入れます。入院保障や死亡保障なども可能です。

W or -Qの中には、現在、1,000名ぐらいの会員がいます。職業単位は把握できていますので、今後は、職業単位で固まりをつくって、組合（的なもの）を立ち上げて、カウンターパートと交渉や協議ができるようになると思っています。

個人的な思いであり、夢物語に聞こえるかもしれませんが、人生のうち働いている時間は多い。どのような働き方をしても、常に労働関係法令で守られるという仕組みが必要だと思っています。労働者概念云々もありますが、学校を卒業して、最初は雇用労働者として会社に入社しても、10年ぐらい経って、自分の腕を試してみたいと起業したり、フリーランスとして仕事をするなど、どんな時にも労働関係法令の枠組みのなかで、安心して働くことができる仕組みです。一度会社を離れても、労働関係法令に守られながら、再度チャレンジできるような社会を目指したいと考えています。理想というか、とても難しい課題だと思いますが、何十年かかってもやらなければならないと思っています。

——受け皿としての地域ユニオン

河野 地方連合会には、従来から一人でも加入できる「地域ユニオン」があります。フリーランスの皆さんの受け皿にもしていきたいと思っています。

地域ユニオンは、未組織の方から相談を受けて、うまくいけば組織拡大にもつながります。組合を立ち上げたい、または、組合が立ち上がったとしても団体交渉に応じてもらえないという場合は、地方連合会がフォローできると思いますが、それ以上のことはなかなか難しいという現状があります。地域ユニオンのメンバーは、直近で、全国で356組合、1万713人ですが、人数は地方連合会によってバラバラです。また、地域ユニオン加盟の組合の設立もやはり労働相談が中心です。地域ユニオンから過半数を超える組合を作るノウハウができていないのが現状で、組合を結成していても、少人数で過半数を取ることが難しいケースも多いのです。

労働相談に相談してくる人は、個人の悩みを解決するために、組合を作りたいと考えている人が多

いため、悩みを解決したらそれでよいというケースもあります。また、相談者が組合結成のキーになる人材かという点、そうではない場合もあります。例えば、100人いる会社で、そこに10人の組合を作ったとしても、組合の持続性は担保されません。51人を超える、過半数を超える組合を作るには、最初に組合員になった人に近くの仲間を紹介してもらう必要があります。結成時の組合員のなかに、職場で人気のある、信頼のある人がいれば、その人を軸に仲間を増やしていけばよいのですが、なかなかそこまで行きつかないことも多いと思います。

4. オルガナイザーの育成

——人財面の体制強化

畠山 「組織拡大プラン2030」のなかでは、人財面での体制強化も謳っています。プランに沿って、今後は、連合本部、構成組織、地方連合会それぞれに専任のオルガナイザーを配置していく予定です。地方連合会については、各地方連合会でオルガナイザーを1人選出してもらいたいと考えています。このオルガナイザーは連合本部が進める考え方に沿って組織拡大を担ってもらう人財です。47地方連合会からの選出を目指していますが、現状は19名となっています。

また、連合本部は、現在、構成組織と連携をしながら組織拡大をしていく中央オルガナイザーを4名、地方連合会と連携する地方ブロックオルガナイザーを3名配置しています。2025年9月までに9つの地方ブロックに1名ずつのオルガナイザーの配置も目指しています。地方連合会は連合の考え方で取り組みが行われているので、オルガナイザーの配置も比較的浸透しやすいと思いますが、構成組織については、2期4年ぐらいのサイクルで人が代わってしまうケースも多く、専属のオルガナイザーを配置するのが難しいという組織もあります。

そもそもオルガナイザーとはどんな仕事なのか、という説明は難しいのですが、実際のところ制限のない仕事だと思います。オルガナイザーの定義がないために、構成組織や地方連合会に「こういう人を出してほしい」というイメージを示しにくいという面もあります。構成組織については、目標人数を決めて配置するということには至っていませんが、構成組織間のつながりをつくるために会議を設置するといった動きも出てきています。

——オルガナイザー研修

畠山 オルガナイザー育成に関する連合の役割としては、実践での連携と研修会での経験共有があります。連合本部では、組織拡大担当者の研修会を実施しています。例えば、年に1回、構成組織、地方連合会の組織拡大担当者を対象に組織拡大担当者研修会として、事例報告、グループ討議、ロールプレイングなどを行っています。また、連合のオルガナイザー登録者のスキルアップ、ネットワーク構築を目的とした連合オルガナイザー会議を年3回、構成組織のオルガナイザーを対象とした構成組織オルガナイザー意見交換会も年3回程度開催しています。そのほかにも構成組織や地方連合会、地方ブロックの単位で独自に研修会を実施しているところもあります。また、一緒に企業回りをしてほしい、組織拡大担当者にアドバイスが欲しい、という要望があれば連合本部のオルガナイザーと一緒に動く

こともあります。

河野 オルガナイザーの育成については、かつては組織化のプロのような人がいて、その人からの教えを受け継ぎ、伝えていくといった流れがありました。これからは組織化のプロたちのやり方を基本にしながらも、それぞれがアプローチの仕方を考えてスキルアップをしていくしかないのかなと思います。組織拡大や組合作りに不安を感じている方もいるとは思いますが、でも、本来、組合は自分たちのものなので、自分たちがちゃんと作り方を知っている必要があると思います。

人それぞれ組合役員になった経緯や活動の経験が違います。そうしたなかで、自分なりに「組合を作る」ことにやりがいを感じられるかが重要なのではないかと思います。飛び込みで未組織企業に行っても受付の時点で、相手にはしてもらえません。ただ、そうしたことを何度も経験することによって、どうやったら会社の人と話が聞いてくれるのか、1回会えるようになったら、次に会うためにはどうしたらいいのか、といったノウハウが蓄積されていくのです。経験を積み、教育・研修を通じてプロのオルガナイザーとして活躍してもらおう。そうした方法をさらに進めていく必要があるのではないかと思います。

——連合本部のオルガナイザーの役割

河野 これは、連合本部の課題になってしまいますが、連合本部のオルガナイザーは、自ら営業をして未組織の企業や業界を組織化する役割なのか、それとも構成組織や地方連合会を指導する立場なのか。構成組織や地方連合会を指導するうえでは、企業回りの経験も必要ですが、そのバランスが難しいのです。また、構成組織に対する指導は、業種や、構成組織と単組の間の「労連」の機能の違いなどによって事情や課題は異なります。信頼関係を作れたとしても構成組織の担当者がいつまでもいるわけではありません。ですから、本来は構成組織が主体となって取り組んでいくしかないと思いますが、組織拡大の必要性を感じていなければ、なかなか取り組みは進まないのです。

畠山 他方で、最近、エンターテインメント業界でいろいろな問題が報道されていますが、本当に困っている人をどうやって守っていけるのかと考えると、労働組合であるならば、やはりそこは連合本部のオルガナイザーが集中的にその業界に行って、組織化をしていくべきなのではないかと思います。また、医療、福祉の分野も労働相談はとて多いのですが、受け皿がなく守り切れれていません。医療、福祉で働く人の数はとても多いのに、組織率は5%台にとどまっています。サービス業もそうですし、最近増えている人材系の会社にもまだ手がついていません。このあたりの業界に目を向けながら、オルガナイザーがプランを立て、組織化に結び付けていきたいと考えています。

——女性オルガナイザーの可能性

畠山 2024～2025年の運動方針では、組織拡大を担う人財について、ジェンダーバランスを踏まえた配置と育成を掲げています。組織拡大の分野でも、新たな試みとして、2023年3月に構成組織の組織拡大を担う女性を対象とした意見交換会を開催しました。

労働組合の活動そのものがこれまでそうだったように、労働組合＝男性というイメージが一番象徴されるのが「組織拡大」だと思います。「組織」を取りまとめる部署の長は「男性」という構図は連合

本部だけでなく、構成組織、地方連合会も同じだと思います。こうした点が女性の参画が進まない1つの要因です。性別だけでなく、年代等にも偏りのない配置や育成が重要ですが、実際に、女性の就業者数が増加し、労働相談の多くが女性であること、また、企業の労務担当にも女性が増えてきていることを考えると、「組織」の領域に女性を増やしていかなければなりません。

女性組織拡大担当者の意見交換会を企画した当初は、組織拡大を担っている女性がどの程度いるのかどうかもよくわかりませんでした。意見交換会には思った以上の人数が参加してくれましたが、参加者の中には兼務の人が多く、「組織拡大」もやれば「男女平等」もやる、「国際」を担当している人もいました。意見交換をしてみたら、「加盟組合を組織化するのに、どうやってアプローチしたらいいのか」、「組合費についてどうやって説明したらいいのか」など具体的な課題が出てきました。他方で、組織拡大を自分の仕事として捉えた時に、組織化対象者の都合の良い時間帯と、家事や育児の時間とをどうやってバランスをとったらよいかなど、ジレンマを感じているようでした。今までのオルガナイザーは、時間も休みも関係なく相手に合わせてきたのだと思います。女性たちもそうしたい気持ちはあってもできない。このバランスをどうやってとっていくのかは大きな課題です。女性オルガナイザーの声からは、家庭環境面のサポートや活動時間帯の工夫の必要性など、新たな課題が示されています。

また、女性組織拡大担当者の意見交換会に参加してくれた人たちのほとんどが、男女平等参画の担当経験があり、今も担当している人が多いです。男女平等参画を経験した人に、女性比率の高いパートタイマーや医療業界の組織化に積極的に携わってもらうことができれば、「共感」も生まれるように思います。これまでは、「女性に組織拡大担当は難しい」や「オルガナイザーはベテラン男性」といったイメージがありましたが、こうしたバイアスを払拭していかなければいけません。経験者の登用だけでなく、まずは配属して、担当させる。失敗しながらでもやっていけばいいのです。これは女性役員の育成と同じことのようにも思います。そして、意見交換会の参加者からは、情報や経験共有のために定期的な意見交換会を望む声がありました。責任者の比率の低い女性は、こうした会への参加の機会は限られています。今後もこうした機会を作っていきたいと考えています。

河野 そして、組織拡大に女性が少ないのは、そもそも分母になる女性役員が少ないためです。構成組織に女性役員が少ないのは、すなわち単組に女性役員が少ないからです。言うまでもないことですが、単組の役員に必ず女性を入れることは重要です。連合でも構成組織や地方連合会、単組において女性組合員比率に応じた女性役員を選出するという目標を掲げていますが、なかなか達成できていません。2021年に連合では芳野友子会長が選出され、2023年秋には連合本部の女性役員は4割になりました。4割というインパクトは大きいと思います。これがもっともっと構成組織や単組に浸透していったら、分母が増えていけば、組織拡大にも女性が増えていくと思います。

5. 今後の課題

河野 連合総体で組織拡大が進んでいないことは大きな課題です。組織拡大よりも組織強化が優先される傾向があり、「組織拡大なんて難しいです、それよりも減少を止めるのが先です」とおっしゃる構成組織

もありません。しかし、組織拡大こそが最大の組織力強化に繋がっていくということを伝えていきたいと思っています。

悩みを多く抱えている労働者はたくさんいます。そういう意味では、労働相談からの組織拡大は重要です。一方で、ここ最近企業もコンプライアンスを重視するようになってきていると思います。現環境下における組織拡大の取り組みとして、経営側に対し、組織防衛の視点、政策的な視点、そして、労働政策として、労働組合の結成を働きかけていく必要があると考えています。そのためには、集团的労使関係の構築を前提とした経営対策が重要です。この経営対策の取り組みについては、連合としてまだまだ課題が残っているように思います。

今後我々は、従来の組織拡大の取り組みに加え、経営対策による組織拡大についても、勉強・研究を行い、失敗を恐れず経験を積むことで、さらなる組織拡大に取り組んでいきたいと思っています。