

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

時間外労働の上限規制に対応する電工建設現場の現状

全国電力関連産業労働組合総連合 組織局長 城倉 一晃

【かがい発】

自国との距離

日伊語通訳翻訳家 鈴木 庸子

労調協理事、新年を語る

- ① 新たな年を、ジェンダー平等・多様性推進の年に 4
連合・事務局長 清水 秀行
- ② 新たな気持ちで 6
電機連合・書記長 中澤 清孝
- ③ 飛躍して力強く、労働運動を前進 8
N T T労働組合中央本部・事務局長 十川 雅之
- ④ 涙あり笑いあり 10
日本郵政グループ労働組合（J P労組）・書記長 安達 正美
- ⑤ 今思う事～ 一日一日を大切に、今年も頑張ります～ 12
自治労・書記長 伊藤 功
- ⑥ 年初に思うこと 14
基幹労連・事務局長 石橋 学

特集 組織拡大のこれから

- 組織拡大の二つのターゲット 18
東京大学名誉教授、Rengo アカデミー・マスターコース教務委員長 中村 圭介
- 〈インタビュー〉
連合における組織拡大の取り組み 23
連合 総合組織局 総合局長 河野 広宣
連合 組織拡大局 局長 畠山 薫
- 【Research Box】 37
労働組合組織率は16.3%、雇用者の増加に組織拡大が追い付かず
－厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」より－
- 【特別寄稿】 41
オーストラリアにおける非正規労働者と正規労働者の分断を超えた連帯と
労働運動－オーストラリア国立大学教職員組合のストライキの事例から－
関西学院大学 社会学部 教授 横田 伸子

ワンポイント・ブックレビュー

田中洋子編著

『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』

旬報社(2023年)

時間外労働の上限規制に 対応する電工建設現場の現状

じょうくら 城倉 かずあき 一晃

●全国電力関連産業労働組合総連合 組織局長

2019年4月に労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。具体的には、時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを越えることはできなくなります。長時間労働は、健康の確保や、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となります。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者の一層の社会参画を促し、労働参加率の向上に結びつくこととなります。

私の所属する電力総連は、電気工事を主体とする建設事業を抱えています。建設事業は、上限規制について5年間の猶予期間があり、いよいよ2024年4月から適用となります。いわゆる2024年問題に該当する業種となります。

この猶予期間に各企業は、長時間労働是正に向け、働き方改革の取り組みとして、職場組合員の意識改革を図るとともに、業務の均平化や、IT機器の導入など様々な施策で対応してきました。

また、国においては2020年7月に、著しく短い工期の禁止などが盛り込まれた「工期に関する基準」を作成・勧告できることが規定され、10月には、「工期に関する基準」を含む改正建設業法が施行されました。

電力総連電工部会としては長年の課題であった、長時間労働是正に大きく前進が図れる法整備が出来たことをチャンスと捉え、職場実態の把握に努めることを目的に、「労働調査協議会」

の協力のもと「工期に関する基準」の職場における浸透具合や、働き方の現状について調査を行いました。調査結果を一部紹介しますと、「無理のない適切な工期」は35.4%にとどまり、「無理のある工期」は62.4%の回答となりました。また、2018年（働き方改革推進法の成立）以前と比較した工期は「変わらない」が70.7%と多数であり、逆に「無理のある工期の現場が多くなった」が13.3%となりました。調査を実施する前は、ある程度「工期に関する基準」の浸透を含む働き方改革が進んでいることを想定していましたので、大変残念な結果となりました。

電気工事の職場の状況は、一般設備工事では、全体工程のうち前工程の遅れによる「しわ寄せ」を受け易い後工程を請け負っており、遅れた工期でも契約された竣工日に向け、現場稼働に合わせ時間外労働と休日出勤により施工している現状にあります。また、人員不足により、一人にかかる業務量が増加している現状も伺えました。

こうした現状を打破するためにも、時間外労働の上限規制適用を一つの契機として、魅力ある産業をめざし、ピンチをチャンスに変えるよう課題解決に向けて知恵を絞っていきたいと考えます。今一度「工期に関する基準」の理解・浸透活動を展開するとともに、産別単独では解決出来ない課題もあることから、同じような課題を持った産別と連携を図り迅速な対応を図っていきたいと考えます。

職場組合員の安全と笑顔のために。



自国との距離

すずき
鈴木

ようこ
庸子

●日伊語通訳翻訳家

あなたが、祖国から遠く離れた国に移住したとする。母国語は通じない。右も左もわからないながらも、この地で生きていくと決めたあなたは、様々な壁を乗り越え、不慣れな土地で地道に努力を重ねていく。公私とも徐々に地盤を築きつつあったあなたを、ある日不可抗力の事故、例えば、大規模な自然災害が襲ったとする。外国人であるあなたは、誰に助けを求めるだろう？

Ramunionと言う言葉を初めて目にしたのは、この11月のことだった。

同月2日、記録的な台風がイタリア中部を襲った。特に甚大な被害を被った、トスカーナ州プラート県を中心とする山間地域には、復旧には全く至っていないどころか、被害総額の算出すらなされていない地域もあることが、災害から4週間を経過した時点で報道されている。

この一帯は、イタリアの織物・ニット産業を牽引する存在として、1970年代から絶対的な地位を確立し、今日に至っている。ファッションの国にあって、その基盤の一つを支える役割を一手に引き受けて久しいこの県の豊かさは、例えば、一人当たりの所得が、州都フィレンツェを抱えるフィ

レンツェ県を抜き、トスカーナ州で最も高いことにも証明されている。

その県庁所在地であるプラート市は、居住者における外国人率が国内で最も高い県都としても、近年は知られるところとなっている。その比率は、ほぼ4人に1人¹。その内訳では、63.6%という圧倒的多数を、中国籍が占めている²。

このような地盤と現象に成立している今日のプラート県とその周辺で、その産業形態がハイブリッド化していることは、容易に想像いただけよう。実際、ファスト・ファッションの台頭とともに、取り扱い業種を衣料品製造にも抜け目なく広げているこの一帯の輸出の約70%は、今や中国籍起業家の会社が担っているのである³。なお、この特殊な現実、国内ではすでに既成事実として、それなりに認識されている。

そんなプラート地域には、他の被災地同様、前述の台風の直後からボランティアが大勢駆け付け、泥を掬い出し、がれきを片付けるなど、救助作業に勤しんだ。彼らの活躍は、被害地の惨状と合わせてメディアに頻繁に取り上げられていたが、そのなかである日「中国人による中国人のための援

1. 2022年12月31日の時点で、プラートの人口は195,331人、うち外国人46,901人(24%)。https://www.iltirreno.it/prato/cronaca/2023/03/26/news/prato-capitale-dell-immigrazione-straniero-un-residente-su-quattro-1.100269414

2. 29,882人。2022年は、約2,000人増加。これは、2019~2021年の各年間増加数(1,500人以下)を大きく上回る。(参照URLは同上)

3. 参照URLは同上

助」「プラート、Made in China 救助」といったタイトル⁴に違和感を覚え、手に取った記事の主役が、先に挙げたRamunion ——イタリア語発音はラムニオン—— だった。

記事を掲載した複数の全国誌が「中国のNGO」と紹介しているこの団体を調べたところ⁵、どうやら、2003年に杭州市で設立された「公羊会」という組織から派生したようだ⁶。現在は、中国政府からの支援を受ける国際的NGOへと変容した同団体の、英語表記がRam Union。ただし、この2つの単語を一体化したRamunion表記の場合も散見される。その活動は多岐にわたるが、これには民間防衛も含まれる。そしてそのイタリア支部は、ローマでもミラノでもなく、まさにここプラートに設置されているのだ。

私がタイトルに違和感を覚えた複数の記事は、同地域でこの大災害に直面した中国籍の住人たちは、イタリアの公的機関に助けを要請しておらず、イタリアでは主流ではないWeChatのメッセージ機能を介して、一貫してラムニオンにこれを求め続けている、と異口同音に伝えていた。その在り方は、受入国のシステムを撥水しているのでは、との批判に対し、本国の災害現地では軍隊に次いで活動を展開するとされる、今や権威あるこの国際団体のイタリア支部代表は「中国人はイタリア語で詳細を説明できません」と返し、さらに、同団体が各種機材を所有しており、その中の一つ、がれきの下敷きとなった被災者とその位置を感知する音響測深器は「2009年イタリア中部地震の際、当団体が活用したものです」と締めくくっている。

実際、このイタリア支部の会員には、中国人のみならずイタリア人も名を連ねている。何より、2017年の設立以来、地元社会との相互理解に向け

て、プラートを拠点に様々な文化的（学生対象のドラゴンボート選手育成⁷等）・社会的（コロナ期の最中に学校60校を消毒⁸等）ボランティア活動を重ねて来たという揺るぎない実績、極めつけに、パンデミック期を通じた献身的姿勢と絶対的の自己犠牲に対し、イタリア赤十字社が同団体に授与した銅メダル⁹を前にすると、指摘されたその撥水性は、宙に浮く。

支部を置く地域や国、いわば「外部」に対しては、中国 ——二重国籍を認めていない—— からの移民全体を象徴する優れた「看板」となり、「内部」に入れば、そこは本国と繋がった、いわば飛び地的空間が広がっている。もしかしたら、関係者以外には知る由も無い不都合も、あるのかもしれない。しかし、上記のような情報から窺えるのは、海外在住者にとってこれ以上は望むべくもない、完璧な半透膜である。加えて、イタリア支部からの要請に杭州の本部が直接対応し、ニーズに適した物資や人材が迅速に調達・配達される体制を備えているとすれば、中国籍の被災者がラムニオンを頼るのは、至極当然と思われる。

Guardian of life —— Ram Union公式サイト¹⁰のホームページ全体を占める、このフレーズ。命、生活、活動、人生、現世 —— Lifeが含む幅広い意味のうち、いずれの保護者である、と宣言しているのだろうか？

我々日本人は、日本国籍を放棄しない限り、海外では「外国人」以外には成れない。その我々が異国に腰を据えた際、その地において母国を宣伝する機会を提供し、母国とのつながりと国民としての恩恵を、有事の際にはことさら実感させてくれる —— そんな組織は、存在するのだろうか？私は、寡聞にして知らない。

4. https://corrierefiorentino.corriere.it/notizie/cronaca/23_novembre_06/alluvione-toscana-i-cinesi-per-i-cinesi-la-protezione-civile-non-e-italiana-ma-made-in-china-ac3828d6-e151-443b-9dd0-cda3efadexlk.shtml

https://firenze.repubblica.it/cronaca/2023/11/06/news/alluvione_toscana_prato_soccorritori_cinesi-419685104/

5. 筆者は中国語に不案内なため、英語もしくはイタリア語の資料からの情報に限定される旨、お断りを入れておく。

6. Jourda Emmanuel, The Ram Union: Emergence of an International NGO Supported by the Party-state: 2019 <https://journals.openedition.org/chinaperspectives/9150>

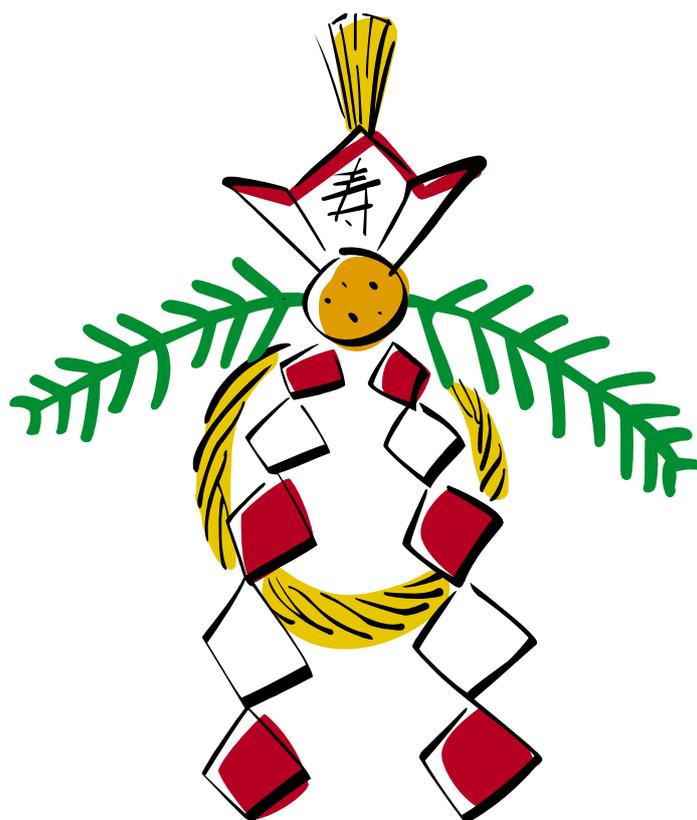
7. <https://www.lanazione.it/prato/cronaca/lintegrazione-a-colpi-di-pagaia-nasce-la-squadra-di-dragon-boat-9b2f7c47>

8. <https://www.iltirreno.it/prato/cronaca/2020/06/11/news/ramunion-italia-sanifica-sessanta-scuole-pratesi-1.38957158>

9. <https://www.lanazione.it/prato/cronaca/la-croce-rossa-premia-limpegno-di-ramunion-18a9463c>

10. <http://www.ramunion.org/>

労調協理事、新年を語る



しみず ひでゆき
清水 秀行

●連合・事務局長

新たな年を、 ジェンダー平等 ・多様性推進の年に

あけましておめでとうございます。

昨年、連合定期大会で事務局長に選出され、引き続き労調協の理事を務めることとなりました。皆さまには、日頃より労調協の各種活動へのご理解とご支援をいただき心より御礼申し上げます。本年が皆さまにとって実り多い一年となりますことをお祈りしております。

4年あまり続いたコロナ禍は、徐々に治まり、5類感染症に移行して初めての新年を迎えました。久しぶりにお正月の凛とした清々しい空気をいっぱい吸い込みながら新年をお祝いすることができることに感謝したいと思います。

医療をはじめ、人々の生活を支える様々な分野で多くの皆さんが懸命に努力を重ねて、社会経済の再生にご尽力いただきました。最近、「エッセンシャルワーカー」という言葉を頻りに耳にすることも少なくなりましたが、コロナ禍の経験を通して、世の中は、たくさんの方々が支え合いながら成り立っていることや、危機に直面したときに必ずそれに立ち向かう方々がいることを、実感をもって再認識いたしました。心から感謝を申し上げます。

暮らしに安心を

さて、連合事務局長の視点から新年を展望してみたいと思います。

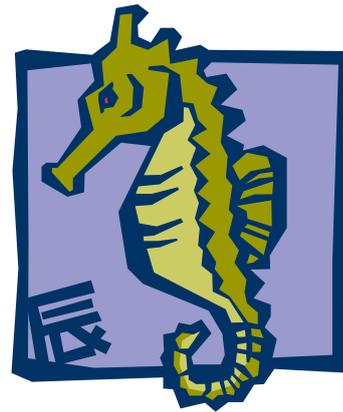
まず、昨年は、「コロナ禍、物価高、円安」の「三重苦」に悩まされ続けた一年でし

た。コロナ禍は、いったんは収束していますが、その影響から十分に回復している産業ばかりではありません。30年ぶりの高水準となった賃上げも実質的にその効果が霞んでしまうほどであり、物価高はまだまだ継続しています。このような状況を打破するために、2024年も持続的な賃上げへの期待が大きく高まっていると承知しています。

また、世界を見ると、ロシアによるウクライナ侵略はいまだに続いています。加えて、中東では、パレスチナのガザ地区を実効支配するハマスとイスラエルとの戦闘が勃発し、1万人を超える市民が命を落としています。「平和なくして労働運動なし」との信念は、70数年前の戦禍を経験した私たちが、常に労働運動の根幹に据えてきたゆるぎないものでしたが、時を越え、地域を越えて今もなお脅かされる脆さもあることを痛感しています。同じ空の下、戦火に不安を抱えながら命をつないでいる仲間の安全を祈りたいと思います。そして、改めて「平和なくして労働運動なし」との思いを強くしたいと思います。

ジェンダー平等をこれからも前へ

連合では、「連合運動のすべての取り組みにジェンダーの視点を入れる」ことを掲げて、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みに注力しています。会議のメンバー構成をはじめ些細なことと思われるような取り組みに至るまで、男女の割合はどうか、男性社会の慣習に沿った運営になっていないか、あるいは女



性に配慮しすぎるあまり役割を削っていないかなど細かな確認や活動を積み重ねています。その甲斐もあって、地方連合会や構成組織では、ジェンダーに関する勉強会が盛んに開催されるようになりましたし、連合本部では女性役員比率が40%を超えるまでになりました。しかし、世界では50%が当たり前となっていますので、連合としてもまだまだ道半ばであることを認識して取り組みを進めて参ります。今年、連合における「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」の最終年でもあります。この計画は、連合本部、地方連合会、構成組織における女性役員の選出や意思決定機関への参加機会の確保、活動スタイルの点検や見直しなど、足元の取り組みをしっかりと固める基礎的な目標を定めたものです。しかし、労働界のみならず世の中を見渡しても、このような基礎的な状態さえ達成されてはいません。

世界経済フォーラムが2023年に発表したジェンダーギャップ指数において、日本は前年の116位から順位を落として125位に後退してしまっています。日本の取り組みが後退しているというわけではないと信じたいと思いますが、世界はずっと前に進んでいるということをより一層自覚し、ジェンダー平等をめぐる社会の仕組みを変革していく努力をしていかなければならないと考えております。連合も、その先頭に立てるよう引き続き、努力いたします。

社会的な対話により課題の解決を

昨年4月に公表した『連合および労働組合のイメージ調査』によると、連合の社会の認知度は6割弱であり、身近な存在として感じてもらえているのは、2割程度という結果でした。この結果を踏まえ、ほぼ労働組合の組織率（16.5%）の範囲でしか連合は存在していないのではないかとさえ思います。限られた世界の中での取り組みになっていることや、連合の意見や常識は、世の中から共感を得られているのか、あるいは、せっかく良い取り組みであっても身内で称え合うだけにとどまってしまっているのではないかなど、その取り組みや姿勢に対して、冷静に目を向ければならないと考えています。そのため、自分たちの外の世界とのコミュニケーション、つまり「社会的な対話」が必要であると思います。

世界では、政労使の3者が対話を通じて社会課題を解決することがスタンダードとなっています。政府や使用者だけが社会をけん引するのではなく、生活者としての労働者、あるいは会社の最も身近なステークホルダーとしての労働者である私たちが、政府や使用者とも対話を通じて、社会を構成する責務を果たして参りたいと思います。私たちの意見を一方的に主張するのではなく、相手と共有し、そのことを通じて、連合を認識してもらい、身近に感じてもらえるよう努力を重ねて参ります。2024年も連合にぜひ、ご期待ください。

なかざわ きよたか
中澤 清孝

新たな気持ちで

●電機連合・書記長

謹んで新春のお喜びを申し上げます。
2024年が皆様にとって輝かしい年になる
ことをご祈念致します。

～電機連合会館移転、

ニューワークスタイルをめざして～

電機連合は、麻布十番・三田小山地区の大規模再開発に伴い、昨年5月に新橋・内幸町に移転しました。移転にあたっては、アフターコロナの働き方を意識した新たなワークスタイルを希求しながらオフィス設計を行ってきました。外部コンサルタントの力も借りながら、スペースの有効活用と働きやすさ、一層のコミュニケーション活性化を目的としたフリーアドレス導入、効率的な資料管理を目的としたファイリングシステム導入、効果的な会議運営をめざした最新鋭のAV・音響機器導入、出張者用のサテライトオフィス機能も兼ね備えたコワーキングスペース設置など、まさに新しい時代にふさわしい、機能的で働きやすいオフィスになったと自負しています。

内幸町の新会館は多くの路線の駅から近く、各方面からのアクセスが便利です。日比谷通りを挟んだ斜め前には日比谷公園があります。東京のド真ん中とは思えないほど、緑があふれる公園です。5月に移転してきてから、猛暑および大雨の日を除き、昼休みはほぼ毎日、日比谷公園をウォーキングしています。お弁当を食べている方、ベンチで休憩している方、

鉄棒を使って筋トレしている方、ジョギングしている方など、多くの人であふれています。季節の移ろいを感じられる植物がたくさんあるのも特徴の一つです。春には桜、ツツジ、バラなど、夏にはユリ、秋にはイチョウの黄葉や水面にかかるモミジなど、四季折々の植物が見られます。特に昨年春に見たバラ園と夏のユリ園の美しさと香りは格別でした。

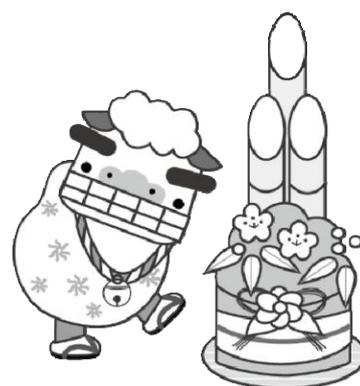
ある秋の晴れた日、黄色い絨毯のようなイチョウ並木を歩いていると、ゆるやかな風とともに沢山の黄色い葉がシャワーのように落ちてきて、1枚の葉がYシャツのポケットに入った時には、思わず一句詠みたくなりました。昼休みの僅かな時間ですが、喧騒の世界から離れリフレッシュ・癒される素晴らしい公園です。

皆さん、ぜひ一度、日比谷公園を經由しながら電機連合の新会館見学はいかがでしょう。実際、見学に来られる方も増えてきました。ご興味のある方は、ご遠慮なく電機連合までご連絡ください。

～電機連合設立70周年、

次なる運動の歴史を～

日本は、構造的課題と言われる超少子高齢化に伴う生産年齢人口減少や社会保障制度の持続懸念などに加え、DX、GX、AIなどに代表される技術革新、アフターコロナ社会における新たな行動様式や価値観の変化など、



様々な観点から転換期を迎えていると言えます。このような中、労働組合という組織の真価も従来以上に問われてくるものと考えます。私たちは改めて労働組合の果たすべき役割と責任を自覚し、変化に適応した新たな労働運動の構築と魅力ある組織作りを一層希求し、次なる運動の歴史を築いていかなければなりません。

電機連合は1953年6月1日の結成以来、昨年で70周年を迎えました。70年という永きに渡り組織を紡いでこられた諸先輩方のご尽力に心から敬意を表します。同時に、受け取った重みのある襷をしっかりと次の世代へつないでいかなければならない責任を感じています。

昨年、70周年記念事業の一つとして運動変革プロジェクトを立ち上げました。結成70周年を迎え、改めて電機連合の今日的な存在意義や、産業発展と社会課題の解決を実現する運動の展開のあり方などについて、一人ひとりが深く考え、真に必要な活動は何かを精査する好機とし、新たな時代に向けて運動変革にチャレンジするというプロジェクトです。外部コンサルタントの力も借りながら、電機連合本部全役職員が4日間のワークショップに参加し論議を始めました。まず、電機連合の理念、基本目標を現代に合わせて再解釈し、電機連合の今日的な存在意義（目指すべき姿）を確認。その結果に基づき、各専門

部の活動を再定義し限りあるリソースを有効活用するために、これまでの運動をスクラップ・取捨選択し、新たに必要な活動を加えながら2024年度の運動方針策定をめざしています。

～2024年総合労働条件改善闘争に向けて～

間もなく2024年総合労働条件改善闘争が本格的にスタートします。

昨年から続く歴史的な物価高騰により、実質賃金は前年同月比マイナスが継続しており、生活への影響が顕著となっています。電機連合はこれまで継続した賃金水準引き上げに取り組み、2023年闘争では大幅な賃金水準引き上げを実現することができましたが、物価上昇が続く影響から実質賃金を改善するまでには至っていません。

賃金は組合員の生活の基盤であり、組合員の生活を守るためにも実質賃金を向上させる必要があります。また、中期的には国際的に見劣りする日本の賃金を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していくことが必要です。今次闘争における賃金水準引き上げは、経済への好循環に結びつけるまさに正念場の取り組みと言えます。これまでの継続性を大切にしながらも、2024年闘争では、昨年の闘争を起点とした積極的な賃上げを一過性のものとせず、さらなる月例賃金の引き上げに取り組んでいきます。

そごう まさゆき
十川 雅之

●NTT労働組合中央本部
・事務局長

飛躍して力強く、労働運動を前進

あけましておめでとうございます。

昨年7月に開催された労働調査協議会「2023年度定期総会」で、新たに理事に就任させていただきましたNTT労組事務局長の十川と申します。2024年が皆さまにとってより良い一年になりますよう心よりお祈り申し上げます。

2024春季生活闘争

連合が昨年12月開催の第91回中央委員会で決定した2024春季生活闘争方針では、「2年間の『未来づくり春闘』の取り組みの結果、20年以上にわたるデフレマインドが変化しつつある。2024春闘は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場である」とし、すべての働く人の生活向上につながる賃上げを実現するため、2023春闘要求を上回る「賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上」を要求目標に据えています。

NTT労組としても、連合および情報労連の方針をふまえ、2024春闘方針の確立に向けて取り組んでいます。連合が示した「2024春闘の意義」をマクロ感として強く認識しているところです。

一方、NTTグループ事業に着目しましても、情報通信・情報サービス市場における競争が激化する中で、NTTグループ総体として、事業運営の推進が図られています。これは、組合員・社員の努力と頑張りによる成果であるとともに、昨年5月にNTTグループ

が公表した「新中期経営戦略」の着実な実行によるNTTグループ事業の成長・発展には、積極的な「人財への投資」が必要不可欠であることは言うまでもありません。

積極的な「人財への投資」によって、組合員のモチベーション維持・向上と人財の確保・定着を実現し、「中期経営戦略」に基づくNTTグループ事業の持続的な成長・発展を図ること。さらに、その成長を組合員に適正に分配し、分配と成長の好循環につなげていくことが極めて重要と認識しています。

いずれにいたしましても、2024春闘の意義が極めて大きいことを肝に銘じて、まさに正念場となる春闘を連合に結集する仲間と共に全力で取り組む決意です。

働き方の改善に向けた環境整備

NTT労組は、「リモートワークを基本とした働き方」の推進・拡大など、組合員の労働環境が目まぐるしく変化する中、タイムリーに職場実態や組合員の意識実態を把握し、会社対応につなげていくため、組合員との接点強化をも意識し、昨年5～6月にかけて、『働き方アンケート』を実施しました。

このアンケートでは、すべての分会（194分会）から回答を得るとともに、回答率が83.1%となったことから、職場実態等が一定程度把握できたものと考えています。

そのポイントを若干触れさせていただきますと、まずは、「フレックスタイム制」の対象者が57%、リモートワークについて週1



回以上の実施頻度が60.5%となっていることから、「リモートワークを基本とする働き方」が一定程度定着しているものと考えています。しかし、対面と非対面の双方のよさを組み合わせた最適な働き方をどう実践していくのかといった課題があることも事実です。

また、労働時間適正化や職場のコミュニケーションの充実、さらには、能力開発等に向けた環境整備、メンタル・フィジカルヘルス対策等にも、引き続き、取り組みを強化していかねばならないと思っています。

政治活動の推進

N T T 労組は、政治が組合員の生活やN T T グループ事業と密接に関わることから、勤労者・生活者・納税者の視点に立った政策および情報通信・情報サービス政策の実現に向け、政治活動を積極的に推進・展開しています。

第26回参議院議員選挙（2022.7.10実施）後の『投票動向に関する調査結果』について触れさせていただきますと、投票率は81.8%で、前回選挙（77.8%）から上昇していますが、依然として若い世代での投票率の低下傾向がみられます。また、組織内候補として擁立し、まさに比例代表の最後の1議席での当選となった「石橋みちひろ」への投票行動は、約4割にとどまっています。

一方、「労働組合として政治に取り組むべき」、「参議院議員選挙の比例代表に組織内候補を擁立すること」については、多くの組合

員が必要性・重要性を認識しています。

したがって、この間、組合員との対話会や政治学習会等を開催し、①なぜN T T 労組が政治活動に取り組むのか、②なぜ組織内議員が必要なのか——等について、理解浸透の取り組みを強化しているところです。

衆議院の解散・総選挙に対しては、現下の政治情勢に強い危機感を持ち、いついかなる時期においても対応できるよう関係組織と連携し、諸準備を進めなければなりません。また、2025年に施行される第27回参議院議員選挙については、現職の「吉川さおり」を組織内候補（全国比例区）として擁立することとし、今年2月開催予定のN T T 労組第29回中央委員会で決定します。

平和を守り、人権が尊重され、勤労者・生活者・納税者の視点に立った政策を実現するため、全力で取り組む決意です。

以上、3点について触れさせていただきましたが、労働運動を前進させるためには、労働組合自らが職場実態や組合員の意識実態を把握し、取り組みを検討・実践していくことが極めて重要であると考えています。今年も引き続き、労働調査協議会の活動にご理解とご協力をいただきますようお願いいたします。

今年は、辰年です。昇り龍のように飛躍して力強く、労働運動が前進するよう、さまざまな取り組みに挑戦していきたいと思っています。どうかよろしく願いいたします。

あだち まさみ
安達 正美

涙あり笑いあり

●日本郵政グループ労働組合
(JP労組)・書記長

「わたくし、生まれも育ちも東京葛飾柴又です。帝釈天で産湯を使い、姓は車、名は寅次郎、人呼んで"フーテンの寅"と発します。～」

♪俺がいたんじゃお嫁にゃ行けぬ わかっ
ちゃいるんだ妹よ～♪

もうお気付きですね。渥美清さん主演、山田洋次原作・監督の「男はつらいよ」。

何故、寅さんの口上から始めたかと言うと、海外出張からの時差ボケに悩まされること1週間余り、眠れぬ夜にこの映画を1本、また1本と気付けば時差ボケすら忘れ画面に釘付けに。

私が小学校にあがった1969年の8月に映画第1作が公開され、その後1995年12月公開の第48作まで続き、ファンからのラブコールもあり特別編を含めて全50作となった作品です。1995年という年は阪神・淡路大震災、地下鉄サリン事件など衝撃的な事件が起きた年で、日本郵政グループ(当時は郵政省)ではまだ郵便番号は5ケタの時代でした。

さて、昭和から平成にかけて日本の高度経済成長期を経て、最後まで定職につかず気ままに全国を旅しながらマドンナに恋をし、気まぐれに地元柴又に立寄り騒動を起こす物語。

実家の裏にタコ社長の経営する朝日印刷所があり、寅さんは事あるごとに「労働者諸君！」と自分の境遇と真反対の職人との絡みが見られる。

定職もなく当時、現場の住み込み寮での団体就労の賑やかな生活もない寅さんは羨ましかったのではという考察もあり、1983年の作品ではオフセット印刷機が導入された事で活版印刷より人手が要らなくなり、徐々に寅さんの恨み節は聴かなくなりました。

興味深いのは寅さんの一言。

「ザマ見ろい人間はね、理屈なんかじゃ動かねえんだよ。」かと思えば、「この家で揉め事があるときは、いつも悪いのはこのオレだよ。でもなあ、さくら、オレはいつも、こう思って帰ってくるんだ。今度帰ったら、今度帰ったら、きっとみんなと仲良く暮らそうって、あんちゃんいつもそう思って。」こんなセリフには涙する。

「青年、女に振られた時は、じっと耐えて、一言も口を利かず、黙って背中を見せて去るのが、男というものじゃないか。」なんて寅さんらしい。

フーテン(※途中で放送禁止用語となる。)と自ら名乗りながら、実は誰よりも自由で柔軟性があり、誰にでもまっすぐになれる人だから愛されたのかもしれない。

ちなみに渥美清さんは俳人としての才能も開花し、「風天(ふうてん)」という名で作品集も出版しています。「さくら幸せにナッテオクレヨ寅次郎」、「赤とんぼじっとしたまま明日どうする」。寅さんを演じながら、寅さんとして作品にしていたのでしょうか。



話を戻して、「男はつらいよ」シリーズに欠かせないものに、寅さんから届いた手紙を囲む心温まるシーンが見処の一つ。ポストや郵便配達の様子が度々登場し物語のラストでは、寅さんから届く年賀状（夏用はがき）の朗読でエンディングを迎えます。

年賀はがきの発行枚数は、1950年用のものが初めて1億8,000万枚発行され、ピークは2003年の44億5,936万枚。それ以降は多少の起伏を見せながらも漸次枚数は減少し、2024年用の当初発行枚数は14億4,000万枚と大きく減少しています。

寅さんが知ったら嘆くかなあ。

そのはがきの料金は、第一作は7円、その後20円、30円、40円、41円、50円、52円、62円、48作の最終話では50円です。

消費税の引き上げに伴う郵便料金の値上げもありました。

一方、手紙（第1種定型郵便物25g以下）の郵便料金は、総務省令により消費税の導入による値上げを除けば29年間料金を据え置いているのをご存知ですか。昨今の物価上昇、社会保障費や最低賃金等の上昇を踏まえると、郵便法に定められている真に「能率的な経営の下における適正な原価を償い、かつ、適正な利潤を含む」料金となるよう見直しが必要です。

何処にいても、安否を知らせる手紙やはがきは高齢になっても相手から直接気持ちが届くアイテムのひとつです。私ごとですが、今年還暦を迎えてひと昔前なら定年退職の年齢

となりました。現代では退職年齢も65歳になり、66歳を祝う「緑寿」というものがあるようで、元々は「緑々寿〜ロクロクジュ」で定年退職年齢があがった事で2002年に日本百貨店協会が提唱したことでお祝いされるようになったとのこと。自然環境を守る意味もあり、緑色のアイテムを退職祝に選ぶなんてのも有りですね。

最後に「男はつらいよ」第48作目のラストシーンでは、阪神・淡路大震災直後の被災地で働く労働者を目の当たりに、「本当にみなさん、ご苦労さまでした」と渥美さん最後の台詞となっています。

どんなに今は辛くても、寅さんのような人がどこかで見ていて心の中で労いの言葉をかけてくれているはずですよ。

早期退職をはじめ、労働者不足が問題視されている昨今。定年を全うして退職するのは幸せで当たり前だった世の中では無くなりましたが、せっかく定職につき一人でも仲間と呼べる人がいるのであれば、グリーンの記念品を貰えるまでとは言いませんが、どこかで労ってくれている人の為に共に頑張りましょう！。

結びに、映画のワンシーンをお借りして。
「末筆ながら、あなた様の幸せを遠い他国の空からお祈りしております。」

車 寅次郎 拝

いとう いさお
伊藤 功

●自治労・書記長

今思う事

～ 一日一日を大切に、
今年も頑張ります ～

一昨年、自分自身の経験則を通じた労働運動を次世代にどう繋いでいくのか、昨年は参議院選挙闘争を通して得た今後の具体的課題と展望をテーマに執筆した。今年は、今感じていることをつらつらと記してみたい。

両親との別れ。私の母は3年前に、父は昨年夏に他界した。いずれ来るであろう2つの死に直面し、改めて気づかされこと、それは、①限りある人の命の尊さと、②自分がこれまで大過なく暮らせてきた礎をつくり、支えてもらった両親への感謝である。

東京に単身で住み、5年目を迎えた。自分自身も58歳、いつの間にか還暦の一步手前まできている。日本人の平均寿命は男女ともに80歳代と長くはなっているが、果たして自分が、いつまで生きられるのか。自問自答を繰り返している。

誰しもが共通するが、その寿命に何の保障もなく、いつ何時なにか起こるかわからない。両親の死を通して、今更ながらだが、いつ亡くなくても悔いが残らぬよう、この瞬間を、大切にしようとの思いが強くなっている。

最終的に、自分自身で選択し、身を投じた労働者運動の世界。今の活動の基本は、格好よく言えば、格差・差別・貧困を許さず、働くものが平和で安心して暮らせる社会をつくること。そのためにも多くの人たちと連帯した活動を行いながら組織づくりをすすめること。その信条をもとに、今は、産別組織の執行部に籍を置いている。

当たり前のことだが、産別組織の執行部として頑張るには、信任投票が不可欠。立候補

するその任務役割について、向こう2年間任せて貰えるのかどうか問われるもの。大事にすべきは、思いが託された一票一票をしっかりと受け止めた実践。私自身、ちょうど昨年8月末の産別大会がその時期で、常にその日のことを思い返すようにしている。

単組時代から数えれば、30年も経験してきた信任投票だが、自分自身が果たすべき任務・役割と具体的目標をもって、精一杯頑張ろう。与えられたこの時間、瞬間を大切にしよう。これまで以上に意識している自分がいる。

さて、情報手段、情報網が限られていた時代を経験してきた1965年（昭和）生まれの私にとって、面食らうのが、大量の情報量。昔と違って、今や真実も虚構も、技術を駆使したフェイクニュースまで、様々な情報が氾濫する社会となった。随分とまどう面もあるが、最近、時間があればユーチューブ動画を観るようになった。音楽から格闘技、近代では戦前、戦中、戦後の国民生活と政治を紹介する動画等も含め、いろんなジャンルを観始めている。

とくに、両親の死を通して、「限りある命を大切に、精一杯生きる」との意識の強さも相まってか、生まれてすぐに、不治の病にかかり、数年で亡くなってしまった子どもと支える家族の姿を記録した動画。一方で、子どもより先に若くして亡くなってしまふ父親、母親と、寄り添う家族の姿を記録した動画などを観ている、全てが情け容赦のない真実の世界。



一昔前までは、こうした世界はほとんど知らされず、知らないままに過ごしてきた。動画を観ると、ほとんどの当事者は病院の病室という世界しか知らない。されど、その中で、精いっぱい生き、絵をかいたり、音楽をついたり、何もつくれなくても、自分が生きた証を様々な形で残そうと日々努力していた。必死に生きようとする懸命な姿とそのことを支えようとする家族の姿に心が痛む。

動画を観るたびに、いろんな世界に関われる自分の恵まれた生活と、こうした環境を整えてもらった両親と家族、友人・知人への感謝が一層強くなった。

こんな思いを持つ中、国外では、今この瞬間も大切な命が奪われ続けている。ロシアによるウクライナ軍事侵攻は止むことなく、新たな紛争も惹起し、毎日死者を出している。いかなる主張があろうとも、罪もない人たちの尊い命を奪い続ける非人道的な行為を許してはならない。

残念なことに、足元の日本においても、仮に自国が攻撃されたら反撃する能力をもつべき。その体制も軍備も増強するべき、そのための防衛費も増額すべき、こうした主張が着実に増えている。

戦争がもたらす凄惨さ。それは単に過去のものとして、非現実的なものとして受け止められているのだろうか。

私自身、とくに第二次世界大戦の加害国、被害国いずれも何度も訪問し、学んできた。戦争は必ず人を変える。喉元過ぎれば熱さを忘れる。例えとしては極めて弱い…同じ過

ちを二度と繰り返してはならない。

単身か家族同居か、収入が多いか少ないか、様々な構成によってその生活様相に違いはあれど、また、格差社会が故に貧困層が増えていることも事実で、そのことも大問題だが、一般的には、朝、目が覚めて、消毒された綺麗な水道水で顔を洗い、朝食を食べ、歯を磨き、トイレで用をたし、通勤・通学。昼食を食べて、職場・学校でいろんな人と話し、家に帰ってからは家族と話し(一人の場合もある)、晩御飯を食べて、あったかいお風呂に入り、安全な場所で眠ることができる。

いつも楽しい時間ばかりとは限らず、喜怒哀楽たくさん場面がある。されど、平和な社会だからこそ、四六時中無作為の攻撃に怯え、眠ることすら許されず、着の身着のまま、隠れる必要もなく、清潔で健康な日常が保障されている。こうした日常を、平和な社会をしっかりと守ることが必要＝武装ではないはず。

昨年9月、憲法を軸に、政治政策のありようを説いた又市征治という政治家、労働運動家が亡くなった。私自身、その生き方に少なからず影響を受けてきた。2024年は改めて、憲法9条はもちろんのこと、憲法13条(幸福追求権)、14条(法の下での平等)、25条(生存権)など、国民として、等しく保障された権利に基づく政治・政策となり得るよう、働くものが安心して暮らせる社会に近づけるよう、微力ながら頑張りたい。

年頭に思うこと

●基幹労連・事務局長

ご安全に

昨年9月の基幹労連定期大会で事務局長に選出され、新たに労調協の理事となりました。よろしく願いいたします。

基幹労連の挨拶は「ご安全に」、これは働く仲間の安全を思いやる気持ちと自らの誓いであります。皆様にとって2024年が安全で穏やかな実り多き一年となりますことをご祈念申し上げます。

～取り巻く環境～

私たちを取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症の影響による景気後退から回復傾向にあるものの、長期化するロシアによるウクライナ侵攻や、インフレの継続とそれに伴う長期金利の上昇、不動産市況の低迷による中国経済の減退などにより、世界経済の回復ペースは遅くなっています。経済の不確実性が増しているなか、次年度以降においても経済成長の鈍化が予想されています。また、国内では為替の変動や原材料・副資材・エネルギー価格高騰による産業・企業の業績、国際競争力への影響も懸念される状況にあり、昨年から続く物価上昇は生活へも大きな影響を与えています。

一方、超少子高齢・労働力人口減少社会において、ものづくり産業を発展させていくためには、DX（デジタルトランスフォーメーション）・第4次産業革命への取り組みに加え、産業・企業の枠を超えたオールジャパンでの対応が必要不可欠なカーボンニュートラ

ルの達成とそれに向けたGX（グリーントランスフォーメーション）への対応が求められています。

～好循環の創造に

に向けた継続した「人への投資」～

いよいよ春闘（基幹労連では「AP24春季取り組み」と言います）が始まります。

基幹労連は、2年を一つのパッケージとして取り組みを進めており、今年は、賃金、年間一時金、退職金、労働時間・休日、ワーク・ライフ・バランスの実現、65歳現役社会の実現に向けた取り組みなど、労働条件全般を総合的に改善していくことを目指す「総合改善年度」として取り組みます。

基幹労連に関係する企業では、引き続き厳しい経営状況となっている企業がある一方、多くの企業で一定程度の収益確保を見込んでいます。産業・企業の競争力強化につなげるべく生産性を向上させ、将来にわたって魅力ある産業・企業であり続けるためには、職場全体の活力発揮が必要不可欠です。また、高技能・長期能力蓄積型産業である基幹産業にとって、将来にわたる優秀な人材の確保と定着は、産業・企業の発展と現場力の維持・強化の観点から重要な課題です。基幹産業で働く者が希望と誇りをもって「働きたい・働きたい」と思ってもらうためにも、それにふさわしい労働環境や労働条件の構築が必要不可欠であります。

AP24春季取り組みにおいては、基幹労



連の基本理念である「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」の好循環の創造、その実現に向けて、労使でしっかり話し合い、積極的かつ継続的な「人への投資」に向けた取り組みを展開していかねばなりません。AP24春季取り組みの成功に向け、相乗効果が発揮できるよう、基幹労連加盟組合全体が連携を密にした取り組みを展開したいと思います。

～政策実現に向けて～

今期の運動方針のスローガンは「ともに歩もう 笑顔あふれる未来に向けて」です。

そして、我々の基本理念である「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪であり、そのもとで、産業政策、政策・制度課題の解決は、産業別労働組合に求められる重要な活動の一つです。働く者の安心・安定に資する政策を実現していくためには、政治との関わりを避けて通ることはできません。

基幹労連は、組織内議員「村田きょうこ」参議院議員をはじめ、ものづくり産業の重要性和私たちの求める政策について理解いただいている国会議員の方々の協力を得て、大臣要請や関係省庁の担当者への折衝などを行ってきました。

第27回参議院議員選挙において、基幹労連としてはJAMさんが擁立する候補予定者「郡山りょう」氏の推薦を昨年9月開催の定期大会で確認させていただきました。こうし

た活動を継続しながら、政策実現に取り組むとともに、次なる戦いに向けた組織力の強化と活動の理解・浸透に努めていきたいと思えます。

～結びに～

基幹労連は、生い立ちも歴史も違う鉄鋼労連・造船重機労連・非鉄連合が、3年間の準備期間を経て2003年9月9日に統合・結成、また2014年の建設連合との統合を経て、結成から20年という節目を迎えることができました。3産別の歴史と伝統を大切にしながら準備を進められ基幹労連を結成された諸先輩方、その後の20年間、中央本部、県本部・県センター、加盟組合、構成組織に関わられた皆様、また関係組織・団体の皆様に支えられた20年だったと思えます。

あらためて統合・結成の際に作られた基幹労連のロゴは、「地球規模の視野を持ち、連帯・創造・向上を旨とする」ものです。これからの厳しい時代、先の見通せない状況が続くかもしれませんが、先達の思いをしっかりと継承し、「頼れる産別・誇れる産別」にしていければと思います。

皆で知恵を絞り基幹労連の運動を前に進めてまいりますし、加盟組合の皆さんの思いに応え、そしてお役に立てるように精進してまいります。

毎年、年初に思う「初心忘るべからず」で活動してまいります。共に頑張りましょう。

ご安全に

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を 実現できるか	2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	2月号	勤労者の生活の現状と課題
3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	3月号	労働時間 上限規制への対応
4月号	純粹持株会社における労使関係	4月号	貧困・セーフティネット
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	5月号	ビジネスと人権
6月号	労働教育の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
7月号	ジョブ型を考える	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
8月号	2021~2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」-分析編-
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	9月号	労働者協同組合という働き方
10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識	10月号	労働組合における政治活動の取り組み
11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年	11月・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年



特集

組織拡大のこれから

「組織拡大」は労働組合の取り組みのなかでも重要な柱の1つである。

連合では、「連合組織拡大プラン2030」を掲げ、
人材を含めた体制の強化など2030年をターゲットとした
組織拡大の取り組みを実践している。

本特集では、近年の労働組合の「組織拡大」の取り組みとともに、
今後のターゲットや必要なアプローチについて検討を行う。

組織拡大の二つのターゲット

なかむら
中村

けいすけ
圭介

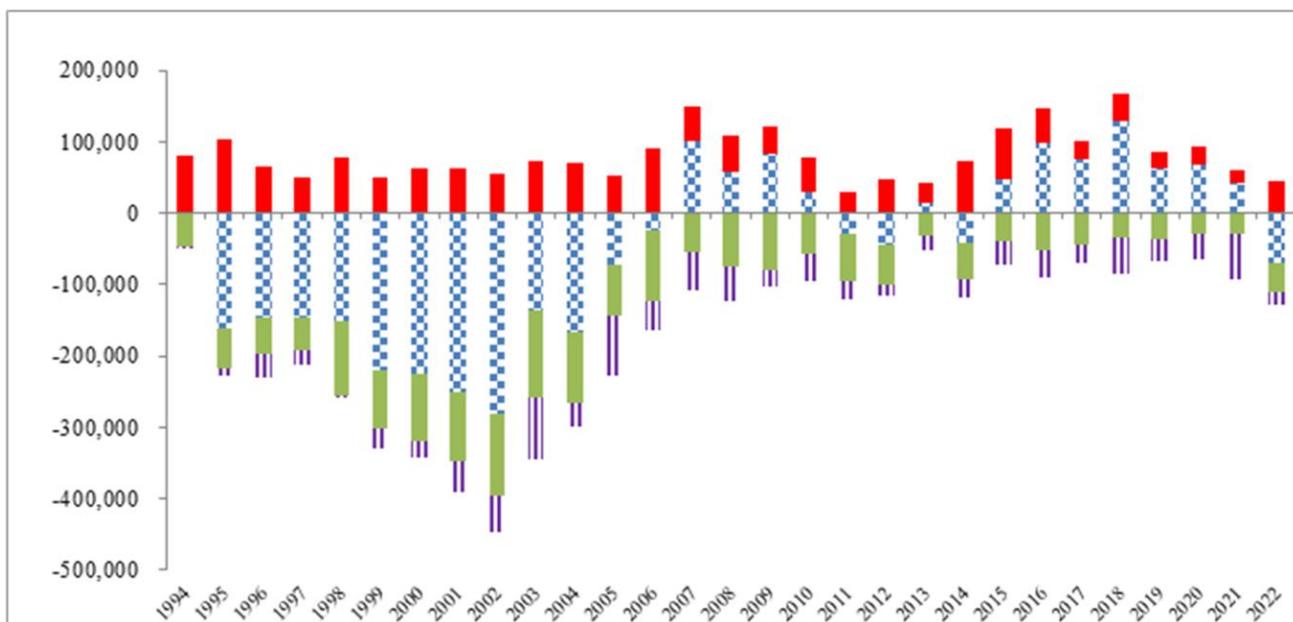
●東京大学名誉教授、Rengoアカデミー・マスターコース教務委員長

1. 要因別に見た労働組合員数の変動

図1は労働組合員数の変動を要因別に見たものである。労働組合員数が1,270万人と戦後最大を記録した1994年から、コロナ禍で組合員数が減少した2020年、2021年までの推移を示している。

簡単に説明しよう。一番上の無地の棒グラフは労働組合新設によって増えた組合員数を示す。多い年には10万人、少ない年は2万人弱である。29年間の年平均で5.4万人となり、未組織企業の組織化は意外に進んでいるように見える。ただ、1960年から75年までの年平均は19.2万人、1976年から93年までのそれは8.9万人であり、その勢いは落ちている。

図1 要因別労働組合員数の変動



資料出所：厚生労働省『労働組合基礎調査報告』平成6年版から令和4年版。単位労働組合ベース。

二番目のチェックの棒グラフは既存組合の組合員数の増減を示す。1995年から2006年までは、棒グラフは原点の下に伸びている、すなわち既存組合の組合員数は純減であった。特に1999年から2002年までが大きく、組合員数は毎年20万人以上も減っている。だが、2007年以降、様相が変化しつつある。純減になった年もあるが、その数はわずかで、純増の年が多い。2007年以降では年平均3.9万人の純増を記録している。ただ、2022年はコロナ禍の影響であろう、7万人近く減っている。

三番目の無地の棒グラフは解散した労働組合の組合員数（解散する前の年の組合員数）である。1998年から2006年までは事業所閉鎖、倒産などの結果、組合員数は毎年10万人減少している。2007年以降は、半減し、年平均4.8万人である。

最後の縦線の棒グラフは労働組合の組織形態の変更（支部、分会を持った組織から、それらを持たない単一組織への変更、あるいはその逆）による組合員数の変動である。

この4つの要因の中で組織拡大に関係するのは、第1と第2である。以下、やや詳しく見よう。

2. 産業別組織

未組織企業の組織化を担うのは産業別組織とコミュニティ・ユニオン（地域ユニオン、ローカル・ユニオン）である。ここでは産業別組織に焦点を当てよう。

連合に加盟する40の産業別組織の組織と活動を調べた連合総合生活開発研究所（2020）によると次のことがわかる。40の産業別組織の中で、なんらかの組織化方針を持つのは38組織であり、組織拡大のための専従オルグの配置、財政措置を取っている産業別組織は17組織である。専従オルグ配置と財政措置の両方を持つのはU Aゼンセン、自

治労、自動車総連、電機連合、J A M、日教組、運輸労連、フード連合、森林労連の9組織、専従オルグだけが情報労連の1組織、財政措置だけが基幹労連、電力総連、私鉄総連、J P 労組、交通労連、サービス連合、全電線の7組織である。

2017年10月から1年間の組織拡大（組織範囲分野の未組織企業の組織化だけに限らず、後述の企業内の未組織層の組織化も含む）の成果を見よう。40組織中、組織拡大があったのは28組織である。正規従業員が59,619人、有期契約・短時間労働者が76,211人、合計135,830人である。その半分近くがU Aゼンセンによる組織化であり、正規従業員が11,123人、有期契約・短時間労働者が52,058人、合計63,181人が新たに組織化された。U Aゼンセン以外で3,000人以上を組織化した産業別組織は、日教組（正規9,724人、有期契約・短時間6,522人、合計16,246人、以下同じ）、J P 労組（5,195人、8,845人、14,040人）、情報労連（7,242人、3,849人、11,091人）、電機連合（正規のみ5,615人）、国公連合（正規のみ4,081人）、自動車総連（3,264人、445人、3,709人）、J A M（3,270人、267人、3,537人）、基幹労連（正規のみ3,258人）、生保労連（有期契約・短時間のみ3,028人）の9組織ある。

未組織企業の組織化をさらに進めるためには、これらの10組織を中心に、産業別組織に積極的に取り組んでもらう必要がある。ただ、その際に、注意すべきことは次の諸点である（中村 2005）。

第1に、組織化のきっかけを受動的に待つだけでなく（未組織労働者が自らの意思で組合結成を決断するのを待つだけでなく）、積極的に働きかけることである。現状では、受動的に機会を待つ組織が多数派である。

第2に、組合結成にあたっては、できるだけ多くの支持を集めることに細心の注意を払うことである。組合結成時に8割以上の支持を得ているケ

ースは3割と少ない。5割未満は1／3強である。しかも、結成時の支持率は時の経過とともに変わることはない。少数派は少数のままである。最初にどれだけ多くの支持を得ているかが、その後の組合運営および労使関係の安定に影響を及ぼす。

これらについてはUAゼンセンに学ぶことが多い（中村 1988）。その組織化活動には次の3つの特徴がある。

第1は積極性である。UAゼンセン同盟の組織化活動では、「オルグが未組織企業を訪問し、当該企業の従業員、場合によっては経営者を説得して組合を結成させる」という訪問説得組織化型が多い。「未組織企業の労働者が自主的に組合結成を判断し、それを支援する」という自主結成援助型であったとしても、オルグは受動的にその機会を待っているわけではなく、決断以前に幾度となく組合結成を呼び掛けていることが多い。

第2は柔軟性である。ここで「柔軟」とは、組合結成という目的を達成するためには、むやみに経営者と衝突を起こさないということである。そのことによって、多くの仲間たちの支持を得て、組合を結成することができる。もちろん、経営者とまったく衝突を起こさないというのではない。臨機応変に対応するということである。組合結成後に激しい労使間の対立が起こるケースもある。そこでは敢然と立ち向かう。なにしろ近江絹糸争議を闘った組合である。

第3は経営者の説得である。経営者との無意味な衝突を避けるために経営者を説得しようとする。説得にあたっては、組合が企業経営にとってメリットを強調する。企業経営が健全になり、生産性向上へも組合の立場で協力すると説く。

3. 企業別組合

(1) ユニオン・ショップの改定

既存組合の組合員数の増大は次の2つのルートによって生じる。1つは、ユニオン・ショップ協定を締結している企業別組合の正社員が増えることで、結果として自然に組合員が増える。2つは、組織企業において、組合員範囲を広げていく（ユニオン・ショップ）か、組織化を進めていく（オープン・ショップ）ことで、組合員数が増える。後者はパートタイム労働者、有期契約労働者など、いわゆる非正規従業員の組織化と、オープン・ショップでの新入職員の加入促進である。2007年以降の組合員数の増大は、もっぱら後者のルート、とりわけ非正規の組織化によって生じたと思われる。

非正規の組織化に乗り出し、成功した10の事例を分析した中村（2009、2018）によると、その鍵は次の4点にある。

第1に、出発点は、職場が非正規従業員に侵食されていることである。だが、自らの組織が非正規に侵食されつつあるからといって、ただちに非正規の組織化に乗り出すわけではない。

第2に、経営不安や職場の停滞などをきっかけに、非正規の組織化の必要性をユニオン・リーダーたちが感じ取ることである。侵食をそのまま放置しておけば、自らの組織が危機に陥ると気づいたからである。

第3に、危機とは集团的発言メカニズムの機能不全と過半数代表性の揺らぎである。集团的発言メカニズムとは、労働者が労働組合を通じて労働条件、仕事のやり方、経営方針、経営体質などについての不満、意見、要望などを経営側に伝えるメカニズムのことである（フリーマン＝メドフ

1987)。このメカニズムがうまく機能していれば、労働者が不満を募らせて会社を辞めることが減る、つまり離職率が低下する。そのことは、さまざまな費用を抑えることにつながる。だが、非正規従業員に侵食されつつある職場ではこの集団的発言メカニズムは十分には機能しない。職場を構成する従業員の多くが集団的発言メカニズムの外に置かれているからである。

過半数代表性のゆらぎとは、正規従業員だけからなる企業別組合が職場において過半数を代表できなくなる事態である。労働基準法は就業規則の制定・変更を行う際には過半数代表者の意見を聴くこと（90条1項）、1週40時間、1日8時間、週休1日という法規制を超えて時間外労働を会社が命じる際には過半数代表者との間で協定を締結すること（36条1項）を求めている。この他にも過半数代表者と労使協定を結ぶことを求めている事項は多い。企業別組合の代表が過半数代表者に選出されなくなる危機があるということを、過半数代表性のゆらぎと呼ぶ。

第4に、この2つの危機の1つまたは両方をユニオン・リーダーが察知し、自らの危機を乗り越えるために、非正規従業員の組織化に乗り出す。わかりやすい言葉で言えば「かわいそうな非正規労働者を助けるために組合に入れてあげるのではなく、自らを危機から救うために非正規労働者に組合に入ってもらおう」。

厚生労働省『労働組合活動等に関する実態調査令和3年版』によると、非正規の組織化に取り組んでいる労働組合は第三次産業、大企業では多いが、全体で見れば依然として少数派であり、2/3の労働組合は行動を起こしていない。非正規の組織化に取り組んでいない労働組合の多くが2つの危機とは無縁であるとは思えない。非正規による侵食は確実に進んでいるからである。危機を察知できないユニオン・リーダーが依然として多数

を占めている。彼らが直面する危機を訴えていく必要がある。

（2）－オープン・ショップ

前掲『労働組合活動等に関する実態調査』によると、ユニオン・ショップ協定を締結していない労働組合は民間部門で29.3%である。また、国家公務員、地方公務員の労働組合は法律によって同協定を締結することができない。

オープン・ショップの職場で、労働組合が新規組合員をどのように獲得しているかを示す研究は少ない。ただ、この点について興味深い仮説を提示する研究がある（榎 2018、西尾 2020）。

自治体、私立大学と業種は異なるが、新入職員（社員）が組合にスムーズに加入する秘訣として、若手の非専従役員が勧誘の窓口になること、組合加入が自然であるような雰囲気を作り出すことを指摘している。

4. 新しい分野

未組織企業の労働者、組織企業内の未組織層が、現在、日本の労働組合がターゲットとしうる労働者である。前者は主として産業別組織の役割、後者は企業別組合の役割となる。日本の労働組合が、是非とも、組織化に積極的に取り組むことを期待したい。

だが、こうした努力だけでは届くことが難しいターゲットがある。対事業所サービス、対個人サービスなどの新しい産業で働く未組織労働者である。事実上の一般組合主義に変わりつつあるUAゼンセンを除けば、既存の産業別組織がこれまでの組織範囲とは無関係な業種の組織化に乗り出すのは難しい。既に、個々の産業別組織が関連会社の組織化などを通じて、新しい業種を組織内に取

り込んでいるとすれば、たとえば、既存の産業別組織を超える新しい枠組みを備えたプロジェクト

・チームを連合内に設置するなどが一つの戦略として考えられる。

参考（引用）文献

- 中村圭介 1988 「いかに組織化をすすめるかーゼンセン同盟では」中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所、所収、pp.216-256
- 2005「縮む労働組合」中村圭介＝連合総合開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房、所収、pp.27-46
- 2009『壁を壊す』教育文化協会
- 2018『壁を壊すー非正規を仲間に 新装版』教育文化協会
- 西尾力 2020「労働組合へ加入する要因は何か？ーオープンショップ制労組の事例研究より」日本労働研究雑誌 No.715、pp.84-92
- フリーマン、R.B.，メドフ、J.L.（島田晴雄，岸智子訳）1987『労働組合の活路』日本生産性本部
- 槇一樹 2018「労働組合の組織率減少に歯止めをかけるためにー若手非専従役員に注目してー」法政大学大学院連帯社会インスティテュート『連帯社会』第2号、所収、pp.54-77
- 連合総合生活開発研究所 2020『産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所

【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。せいぜい頑張って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す。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、女性は元気な人が多いのです。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すから、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き、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、ここ最近では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。

＜参考資料＞

「**連合組織拡大プラン2030**」

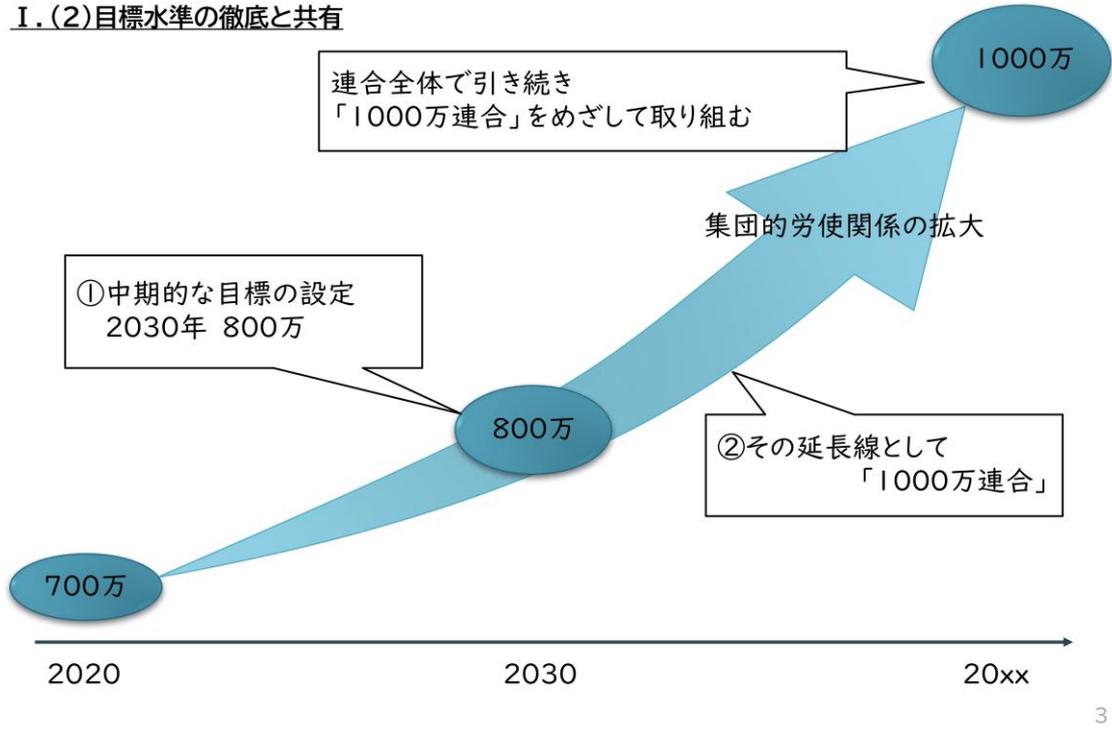
【重点分野－1】「連合組織拡大プラン2030」について

I. (1)連合組織拡大プラン2030(プラン2030)の意味

- ①2030年までの10年間に徹底的に拡大にこだわる
 - ・ 拡大実績の上積み(現状約15万/年の拡大)
 - ・ 組合員の減少に歯止めをかける
- ②構成組織・地方連合会自らの目標を設定し、その必達に向けて全力で取り組む
- ③人財含めた体制の強化(オルガナイザーの確保・育成)を重点的に取り組む

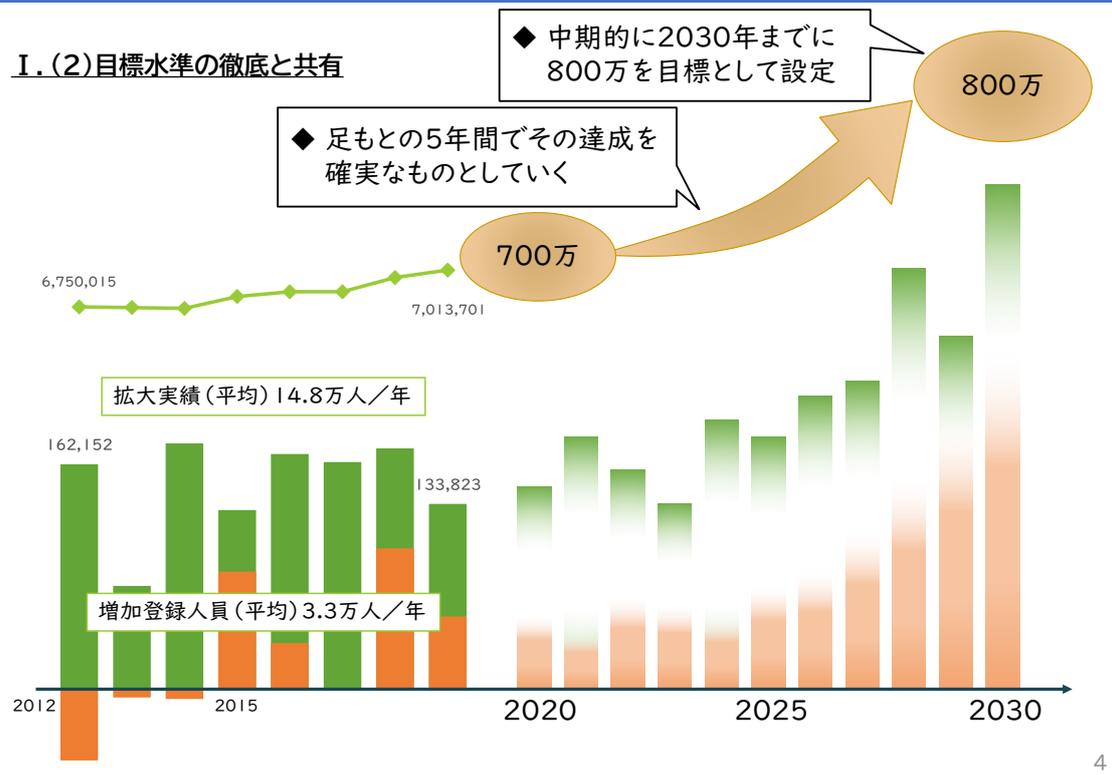
【重点分野-1】「連合組織拡大プラン2030」について

I.(2)目標水準の徹底と共有



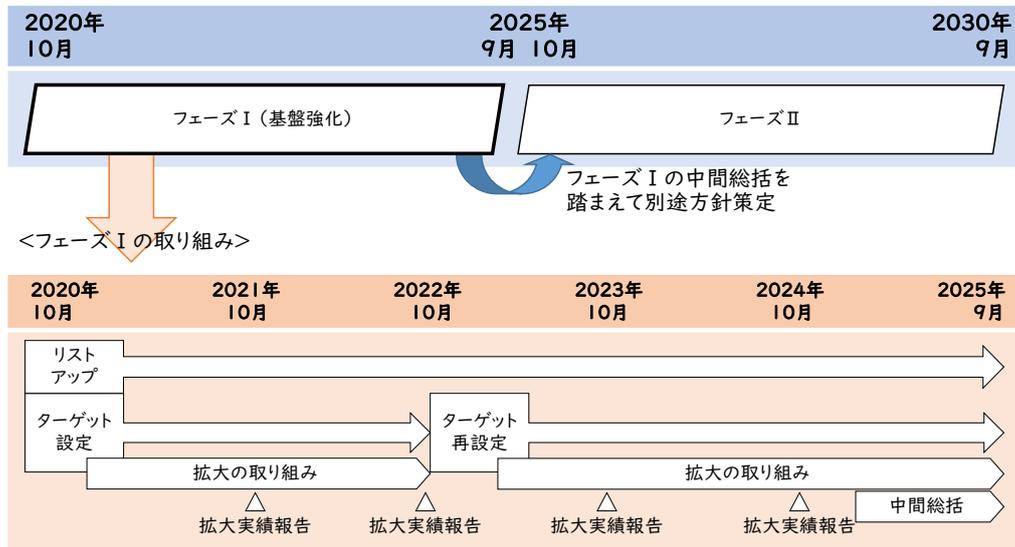
【重点分野-1】「連合組織拡大プラン2030」について

I.(2)目標水準の徹底と共有



【重点分野－1】「連合組織拡大プラン2030」について

I. (3) 期間設定と狙い



5

【重点分野－1】「連合組織拡大プラン2030」について

II. 背景と狙い ～ 3領域の運動パッケージによる新たな運動の前進

2020年10月以降の計画については、連合ビジョン「まもる・つなぐ・創り出す」の3つの側面をふまえ、連合全体でめざしていく姿とともに、下記を基本に策定していく。

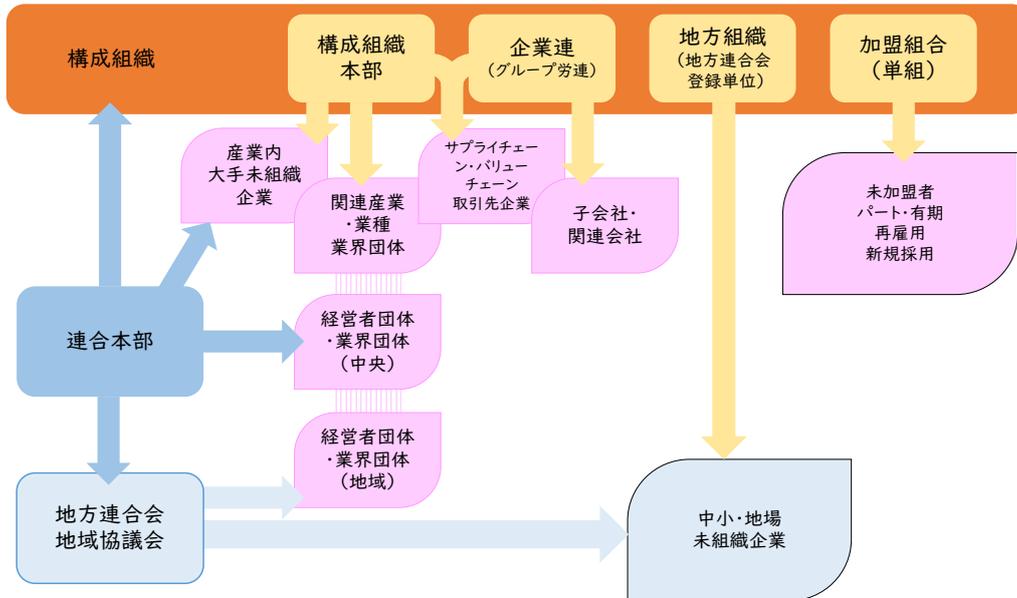
集団的な 労使関係で 「まもる」	<ul style="list-style-type: none"> ・ナショナルセンターの責務として、集団的労使関係の拡大の追求 ・連合本部、構成組織、地方連合会・地域協議会の明確な役割分担と実践。
働く仲間を 新たな仕組みで 「つなぐ」	<ul style="list-style-type: none"> ・緩やかに連合とつながる「ネットワーク会員(仮称)」の創設 ・専用サイトの立上げ含む、多様な雇用・就労形態の人たちとのつながり充実 ・「地域ゼネラル連合(仮称)」の創設 ・特別参加組織などの構成組織移行と中小地場企業の組織化等の受け皿作り
新たな組織の 活力を 「創り出す」	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の役割をより社会・職場に浸透させるための組織力の強化 ・組織力の強化に向けた人材・体制等の基盤強化 ・「まもる」「つなぐ」領域との相乗効果の発揮(組織の活力を創出) ・新たな仲間など共に社会に広がりのある運動を推進

6

【重点分野－1】「連合組織拡大プラン2030」について

Ⅲ. 連合本部、構成組織、地方連合会の役割分担と実践

(1) 連合全体の力を集め推進する「プラン2030」とは



7

【重点分野－1】「連合組織拡大プラン2030」について

Ⅲ. 連合本部、構成組織、地方連合会の役割分担と実践

(2) 連合本部、構成組織、地方連合会の人的な基盤強化について

		2020年 10月	2021年 10月	2022年 10月	2023年 10月	2024年 10月	2025年 9月
連合本部	中央 オルガナイザー (3名)	3名配置	体制強化 検討				
	地方ブロック オルガナイザー (n名)	1名先行配置				段階的に配置	
構成組織	オルガナイザー	配置検討				段階的に配置	
地方連合会	オルガナイザー	オルガナイザー 制度の新設検討				段階的に配置	
労働相談見直しPPT報告			報告にもとづき 中央・地方アドバイザー のあり方検討				

8

労働組合組織率は16.3%、 雇用者の増加に組織拡大が追い付かず

—厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」より—

労働組合基礎調査は、労働組合、労働組合員の産業、企業規模及び加盟上部組合別の分布等、労働組合組織の実態を明らかにすることを目的に、昭和22（1947）年以降、毎年実施されている。

調査対象は、「我が国におけるすべての労働組合」（国家公務員法又は地方公務員法に規定する職員団体を含む）であり、令和5年6月30日現在の状況について調べている。

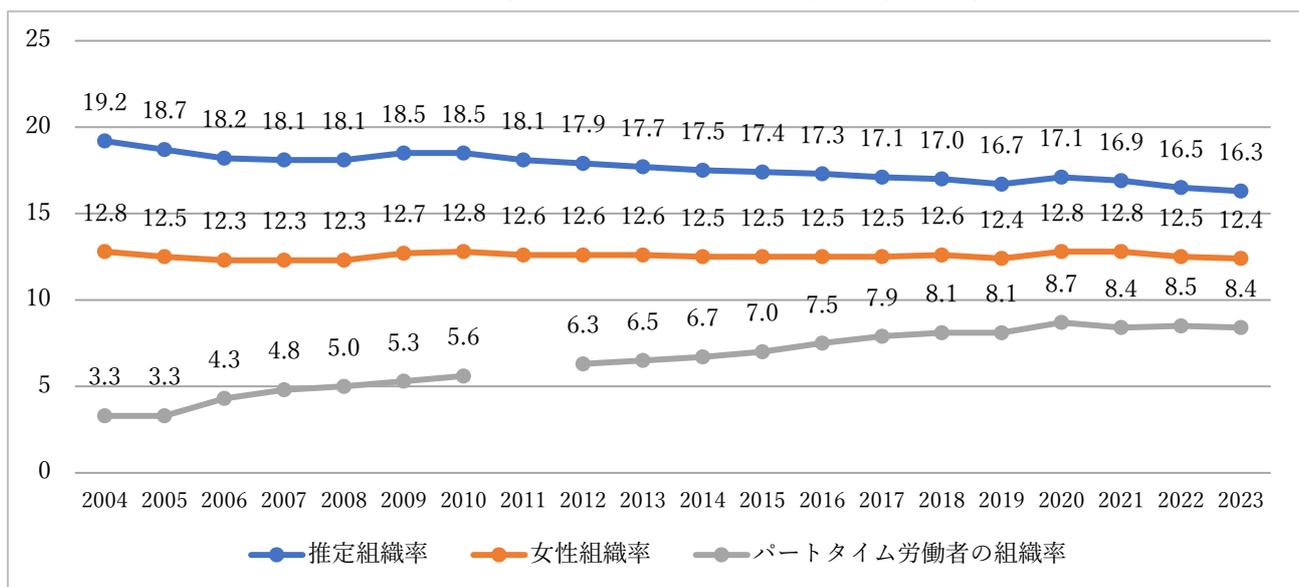
以下では、労働組合員数および推定組織率について、全体の結果と産業別、民間企業の企業規模別の変化についてみていきたい。

1. 労働組合組織率

単一労働組合（22,789組合）の労働組合員数は993万8千人で、前年に比べて労働組合数は257組合、労働組合員数は5万5千人減少した。また、推定組織率（2023年6月現在の雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.3%で、前年より0.2ポイント低下し、過去最低を更新している（図1）。

女性の労働組合員数は347万3千人で、労働組合員に占める女性労働組合員の割合は35.0%である。全体の労働組合員数は減少したが、女性労働組合員数は前年に比べて2千人増加した。女性の推定組織率は12.4%で前年から0.1ポイント低下している。

図1 労働組合組織率とパートタイム労働者の組織率の推移



出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

2. パートタイム労働者の状況

パートタイム労働者¹の組合員数は141万人で、パートタイム労働者の推定組織率は8.4%である。労働組合員数は前年に比べて6千人増加したが、労働組合員の増加に比べて雇用者数の増加の方が大きかったため、推定組織率は0.1ポイント低下した。

また、全労働組合員数に占める割合は14.3%であり、同割合は微増を続けている。

3. 産業別の状況

産業別の労働組合員数は、製造業が262万4千人と最も多く、全体の26.6%を占める。以下、卸売業、小売業が154万人（15.6%）、建設業が84万5千人（8.6%）、運輸業、郵便業が81万4千人（8.2%）、公務（他に分類されるものを除く）が74万8千人（7.6%）で続いている。これらの産業の推定組織率は、製造業が25.5%、卸売業、小売業が15.9%、建設業が21.0%、運輸業、郵便業が24.4%、公務が30.2%で、卸売、小売業については全体の組織率をわずかに下回っている。

これらの産業の前年と比べた組合員数の増減をみると、卸売業、小売業は6千人増加しているのに対し、公務（2万2千人減）、製造業（2万人減）、運輸、郵便業（1万6千人減）とこれらの産業では、1年間で2万人前後減少している。

表1は産業別の労働組合員数と組織率の10年前（2013年）との比較である。2013年の労働組合員数は987万5千人と2023年に比べて少ないが、推定組織率は17.7%と2023年よりも1.4ポイント高い。この間、分母である雇用者数が2013年の5,571万人から2023年の6,109万人へと538万人増加しており、そのことが労働組合組織率の低下をもたらしている。

産業別に10年前との労働組合員数の増減をみると、卸売業、小売業では28万4千人増と最も増加幅が大きく、過去10年間で約1.2倍に増加している。また、全体の組合員数はそれほど多くないが、宿泊業、飲食サービス業でも18万1千人増加している。一方で、公務では16万人減、教育、学習支援業は11万7千人減少しており、これらの業種では、組合員数は10年前の8割程度にとどまっている。また、推定組織率をみると、卸売業、小売業では2.6ポイント上昇しているのに対し、情報通信業、公務、電気・ガス・熱供給・水道業では7～8ポイント減少している。

1. 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者。

表 1 産業別の労働組合員数と組織率（2013年と2023年の比較）

	労働組合員数（千人）				推定組織（％）		
	2023	2013	増減	(2013=100)	2023	2013	増減
建設業	845	815	30	103.7	21.0	19.9	1.1
製造業	2,624	2,662	-38	98.6	25.5	26.7	-1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	155	188	-33	82.4	49.9	57.0	-7.1
情報通信業	337	394	-57	85.5	13.0	21.1	-8.1
運輸業, 郵便業	814	865	-51	94.1	24.4	27.2	-2.8
卸売業, 小売業	1,540	1,256	284	122.6	15.9	13.3	2.6
金融業, 保険業	709	727	-18	97.5	44.0	43.8	0.2
不動産業, 物品賃貸業	66	28	38	235.7	5.0	2.8	2.2
学術研究, 専門・技術サービス業	140	154	-14	90.9	6.6	9.3	-2.7
宿泊業, 飲食サービス業	340	159	181	213.8	10.0	5.0	5.0
生活関連サービス業, 娯楽業	115	110	5	104.5	7.0	5.8	1.2
教育, 学習支援業	416	533	-117	78.0	13.1	19.6	-6.5
医療, 福祉	503	489	14	102.9	5.6	7.0	-1.4
複合サービス事業	244	268	-24	91.0	53.1	47.0	6.1
サービス業(他に分類されないもの)	204	182	22	112.1	5.0	5.2	-0.2
公務(他に分類されるものを除く)	748	908	-160	82.4	30.2	38.0	-7.8

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

注：労働組合員数10万人以上の産業を掲載。

4. 企業規模別（民営企業）の状況

民営企業の労働組合員数は869万2千人で、推定組織率は15.6%である。企業規模の構成をみると、1,000人以上が67.3%と7割近くに及ぶ。推定組織率は1,000人以上では39.8%と4割を占めているが、100～999人では10.2%、99人以下では0.8%と1%にも満たない。前年と比較した労働組合員数をみると、1,000人以上規模では4万7千人増加しているが、999人以下では減少がみられている。

表2から企業規模別に2013年と比較した労働組合員数の増減をみると、1,000人以上では55万6千人増加しているが、999人以下では24万2千人増加している。2013年時点での1,000人以上の構成比は63.6%であり、より組織労働者が大企業に集中する傾向が確認できる。他方、推定組織率はいずれの規模も減少しており、なかでも1,000人以上規模ではマイナス5.1ポイントと低下幅が大きい。こうした結果から、大企業においても組合員数の増加以上に雇用者数が増加しており（2013年：1,179万人→2023年：1,467万人）、雇用者数の増加に組織拡大が追い付いていない状況がうかがわれる。

表2 企業規模別（民営企業）の労働組合員数と組織率（2013年と2023年の比較）

	労働組合員数（千人）				推定組織率（%）		
	2023	2013	増減	(2013 =100)	2023	2013	増減
1000人以上	5,846	5,290	556	110.5	39.8	44.9	-5.1
100～999人	1,632	1,822	-190	89.6	10.2	13.1	-2.9
99人以下	188	240	-52	78.3	0.8	1.0	-0.2

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

注：複数企業の労働者で組織されている、または、企業規模不明の単位労働組合があるため、「1000人以上」、「100～999人」、「99人以下」の合計は民営企業全体の労働組合員数とは合致しない。

労働組合組織率は低下が続いているが、ここ数年の労働組合員数自体の減少とともに、雇用者数の増加もその背景にある。また、大企業中心の構造がさらに強まっている点にも注視すべきではないだろうか。

次号の特集は

「勤労者の生活の現状と今後の課題（仮題）」の予定です。

特別寄稿

オーストラリアにおける非正規労働者と 正規労働者の分断を超えた連帯と労働運動

—オーストラリア国立大学教職員組合のストライキの事例から—

よこた のぶこ
横田 伸子 ●関西学院大学 社会学部 教授

I. ANU教職員組合の 歴史的ストライキ

筆者は、これまで韓国の労使関係と労働市場構造を歴史的に分析してきた。現在は2023年4月から1年間の予定で、オーストラリア国立大学（Australian National University: ANU）の韓国学研究所（Korea Institute）で在外研究を続けている。当初、韓国・日本とオーストラリアの社会運動ユニオニズムの比較を研究テーマとしていたが、両者の間にあまりにも大きな懸隔が存在し、単純な比較分析は困難であることがわかった。つまり、企業別労働組合運動が主流で、非正規労働者と正規労働者の連帯が難しい韓国と日本に対して、非正規労働者と正規労働者が同一の労働組合を形成している場合が多いオーストラリアとでは、労働運動の規模や社会的影響力が格段に違うからである。そこで、本稿では、筆者自身も参加し、オーストラリアの労働運動の伝統的理念をも

っともよく体現している全国高等教育組合（National Tertiary Education Union: NTEU）ANU支部（以降、ANU教職員組合とする）のストライキの成果とその意味について考察してみたい。具体的には、主にANU教職員組合の2023年団体交渉報告書（NTEU ANU 2023）とNTEUキャンベラ支部事務局長のラクラン・クロヘシー博士（Dr. Lachlan Clohesy）らに対して行ったインタビューの分析による¹。

2023年7月27日正午12時に、1999年以来4半世紀ぶりとなるANU教職員組合の半日ストライキは始まった。真冬とは思えない強い日差しの下、ANU教職員組合員とその賛同者は各拠点を発し、午後12時半には大学中央のKambri（アボリジニの言葉で「人の集まる場所」の意味）広場にじつに1,000人以上もの人々が集結し、集会が開かれた（写真1）。その後、ブライアン・シュミット学長のいる大学本部まで激しいシュプレヒコールを上げながらデモ行進が行われた。

1. オーストラリアの大学同盟ストライキについて以下の方々にインタビューを行った。
NTEUキャンベラ支部事務局長 ラクラン・クロヘシー博士（Dr. Lachlan Clohesy）。2023年11月13日14:00～15:00。
メルボルン大学経営・マーケティング学部 労使関係論専攻 ビル・ハーレイ教授（Prof. Bill Harley）2023年10月12日14:30～15:30。
メルボルン大学経営・マーケティング学部 労使関係論専攻 アンドレアス・ペカレク博士（Dr. Andreas Pekarek）2023年10月13日11:00～12:00。



オーストラリア国立大学Kambri広場での集会
(写真1)

今回のストライキでは学生を含む若い世代の参加がとくに目立った。それは、ANU学生代表団体（ANU Student Association）や学生サークルが、「学生は教職員との連帯に立ち上がる！ ANUの学生は教職員組合のストライキを支持する。」と公式に表明したからである（写真2）。その背景には、教職員の雇用の急速なカジュアル化（非常勤化）にともない、非常勤教職員の劣悪な労働条件の上に成り立つ大学教育の質の劣化が大きな社会問題となっていることがある。学生たちは教職員組合と連携して、「教職員の労働条件こそが、学生の学ぶ条件なのだ」と強く訴え続けてきた（写真3）。こうした教職員組合と学生との緊密な関係は、ANUだけでなくオーストラリアの他の大学の同盟ストライキでも共通に見られた。

大部分が専任教職員だけで組織される日本の大学教職員組合とは決定的に異なり、NTEUは専任教員、大学院生も含む非常勤講師、一般職員、非正規職員が共に同一の組合を組織している。それゆえ、当然のことながら今回のストライキの最大の



学生の圧倒的的支持を受けての教職員スト
(写真2)

焦点は、年7%を超える高インフレの中での実質賃金引き上げであると同時に、雇用不安に常に直面し、劣悪な労働条件下に置かれている非常勤教職員の雇用保障と待遇の改善であった。ANU教職員組合はANU大学当局にことごとく要求事項を認めさせ、ストライキは教職員組合の大勝利で終わった。わずか半日のストライキでも、1,000人以上による怒涛のようなシュプレヒコールはANU経営陣を震撼させずにはおかなかったのだ。それだけでなく、ストライキ後、ANU教職員組合への新規加入者が後を絶たず、ラクラン・クロヘシー氏によると、142人が新たにANU教職員組合に加入し、



「教職員の労働条件は学生の学ぶ条件」と訴えるプラカード
(写真3)

20%以上の組合員数の増加を見たという²。ストライキ勝利の影響がその後もいかに大きかったかがわかる。

実際、ANU教職員組合は、団体交渉に先立つ2021年9月から11月に、組合メンバーだけでなく非組合員も含めて団体交渉で扱うべき事項について広範なサーベイを行い、次の4項目を主要要求事項とするログ・オブ・クレームズ (Log of Claims) を作成した。公正な給与、健全な業務量、非常勤教職員のより高い雇用の安定性、柔軟な働き方である (NTEU ANU 2023: 2)。これをもとに、非常勤教職員の雇用保障・待遇改善を中心に据えて団体交渉を行った結果、非常勤教職員の権利獲得が呼び水となり、全体の労働条件の底上げという画期的な勝利につながったのだ。

ANUだけでなく、大学教職員組合のストライキはNTEUの調整によって、オーストラリア全土の大学に燎原の火のごとく広がっていた。そして、すべての大学ストライキで共通に目指された目標は、大学運営上の非常勤教職員への依存を減らすと同時に、非常勤教職員の雇用保障と待遇を改善することであった。こうした同盟ストライキは、NTEUが非常勤教職員と専任教職員を同一の教職員組合に組織しているからこそ可能だ

ったことを銘記すべきである。では次に、NTEUという労働組合の特徴について見てみよう。

II. 労働者の分断を超えて連帯と団結を作り出す——NTEU結成の理念

NTEUのリーダーとして1993年から2018年までNTEUの事務局長を務めたグレアム・マッカロック (Grahame McCulloch) は、NTEU結成の目的を次の

ように述べている。

「我々の目標は、高等教育におけるすべての労働者を代表する組織になることだ」(O'Brien2015:44)。これこそ現在にまで引き継がれているNTEU結成の理念である。

NTEUは、1993年に5つの高等教育労働組合が合併して設立された。すなわち、従来の大学部門の教職員組織であるオーストラリア大学教職員組合 (FAUSA) と、主に職業教育や技術教育を担う高等教育学院の教員組織であるオーストラリア高等教育学院教員組合 (UACA)、ビクトリア州の高等教育学院、職業訓練専門学校TAFE、成人教育、学生組合の一般職員を代表する組織であるオーストラリア大学職員協会 (ACUSA)、アデレード大学一般職員協会 (UAGSA)、ANUの中堅・上級事務職員を代表するオーストラリア国立大学事務・関連職員協会 (ANUAAOA) の5組合である (O'Brien2015:47)。この構成からもわかるように、NTEUは設立当初から、大学だけでなくオーストラリアの高等教育産業全体を対象とし、学術職の教員と非学術職の一般職員が統一された組合を結成した。

オーストラリアでは労働組合結成の際、労働組合の統一性と団結力を高めることを目的として、同じ産業に属する労働者は一つの労働組合にしか加入できないという、一産業一組合の原則の伝統や文化が現在も強く生きている。つまり、同じ産業で働く労働者は、その雇用形態や職種に関係なく、普く平等に一つの労働組合に加入でき組織されるのである。この点において、正社員を中心に企業別労働組合に組織され、多くの非正規労働者が排除されている日本や韓国の労働組合とは根本的に異なる。NTEUはこの原則を最も忠実に踏襲して活用し、高等教育産業の各部門や異なる職種の

2. ストライキ前のANU教職員組合の組合員数は708人で、組合組織率は9.5%だったが、ストライキ後はそれぞれ850人、11.5%に増大した。組織率こそ高くはないが、締結された労働協約は、日本とは異なり、労働組合員だけでなくANUの全雇用者に適用されることから、ANU教職員の教職員組合に対する支持は高い。

労働者間の分断をなくし、高等教育産業労働者の統一組織を意識的に創り出そうとした。言ってしまうえば、オーストラリアの高等教育において根強く存在する、学術職（教員）と非学術職（一般職員）の間の賃金格差や待遇格差、キャリアパスの違いを解消し乗り越えようとするミッションを設立当初から強くもっていたのである。この設立以来のNTEUの理念はやがて、より多様な雇用形態や属性の構成員を組合に組織する方向に発展した。すなわち、学術職である教員、非学術職である一般職員／専門職員の二つのカテゴリーに、先住民、女性、非常勤教職員(casual worker)、LGBTIという多様なカテゴリーが加わったのである。これは、NTEUが設立初期において、一般職員と教員を代表する唯一の組合として自分たちの立場を主張していたのとは対照的である（O'Brien2015：238）。このように多様な労働者を組合の構成員として包摂するNTEUの特徴が、NTEUをして非常勤教職員と正規労働者である専任教職員の統一的労働組合形成を可能にしたといえよう³。

また、NTEUが非常勤教職員の組織化を最重点事項としたことの背景には、1990年代以降オーストラリアの大学教員のカジュアルリゼーション（非常勤化）が急速に進んだことがある。

オーストラリアの高等教育システムを市場化・効率化・産業化という新自由主義的なものに変えたのが、1989年に労働党政権下で行われたドーキンズ改革である。佐藤万知は、ドーキンズ改革を次のように意味づけている。「高等教育システムをシンプルにし、経済発展に貢献する教育研究活動を大学の重要な役割とし、サービスの受益者と

して学生を位置づけ、大学は市場と評価を意識せざるを得ない構造にしていくことであった（佐藤2020：224）」。この結果、オーストラリアの高等教育は留学生受け入れを中心に巨大な利潤を生む国内の一大産業に成長し、学生数は、2018年で1,562,520人と2001年の約2倍に増加している（佐藤2020：216）。これにともない、大学の専任教員数も2009年には38,964人から2018年には46,507人へと増加しているが、この二つの数値からも明らかのように、専任教員数の増加は学生数の増加に全く追いついていない（佐藤2020：218）。専任教員数の増加を抑える一方で、急激に増加したのは時間給の非常勤教員である。1990年に2,972人だったのが、2017年には14,403人にまで増大している（佐藤2020：218）。ANUでは2022年の労働力構成で非常勤教職員が42%も占めている⁴。また、メルボルン大学の最新の年次報告書によると、2022年の総職員の52%が有期雇用と非常勤教員であり、モナシュ大学では、その割合はさらに高く、55.4%に達している（Sydney Morning Herald, October 3, 2023）。

このように、大学教職員のカジュアルリゼーションが急激に進んだ理由は、劣悪な雇用・労働条件の非常勤教職員を多く雇用することによって、ドーキンズ改革の眼目である「稼げる」高等教育のコスト面での効率化を推し進めようとしたからである。それは、オーストラリアの大学で非常勤教職員が置かれた劣悪な雇用・労働状況にも如実に表れている。

NTEUのキャンベラ支部事務局長のラクラン・クロヘシー氏は、キャンベラの地方紙、The RiotACT (26

3. これはほぼ通説となっており、筆者がオーストラリアの大学の同盟ストライキについてインタビューをしたNTEUの幹部、および労使関係論の専門家も口をそろえて指摘している。

4. ANUの2022年の雇用形態別労働力構成は、ANUの学生メディアWORONIの2023年4月1日の記事によると、正規フルタイム労働者が3,634人（49%）、パートタイム労働者が706人（10%）、非常勤教職員が3,083人（42%）である。（<https://www.woroni.com.au/news/guess-whos-back-staff-bargaining-in-its-eighth-round/>）

July 2023) に、次のように語っている。

「非常勤教職員は大学コミュニティの中で最も疎外され、弱い立場に置かれています。何の理由もなく1時間前に解雇されることもある。夏休みも仕事がない。学期と学期の間の仕事もありません。生計を立てるのに本当に苦労しています。それゆえ、ANU教職員組合員は、とくに非常勤教職員組合員と連帯し、非常勤教職員の労働条件改善をともなわない協約を締結することは望みませんでした」。

また、全国紙Sydney Morning Heraldは特集を組み、オーストラリアの大学でいかに、非常勤教職員が搾取されているかを多くの事例を挙げて報道した (Sydney Morning Herald, April 15, 2023)。この記事の冒頭を引用すると次のとおりである。

「オーストラリアの大学における賃金泥棒の仕組み。このフレーズは、オーストラリアの大学で働く非常勤や有期契約の教員が、適切な時間や報酬を与えられずに不当に扱われている問題を指摘するために使われている。オーストラリアの大学では、半数以上の教員が非常勤や有期契約で雇われており、仕事の安定性や将来性がない状況に置かれている。この問題は、オーストラリアの高等教育の品質や公正性に影響を与えていると考えられる。

オーストラリアの大学は、不安定労働と賃金泥棒によって疲弊している。大学はすでに数千人の現職員および元職員に約1億ドルを返済していることから、この額は今後さらに膨れ上がることが予想される。この広範な賃金スキャンダルのは核は、非常勤教職員が小論文の採点、学生との面談、コー

スの準備などのために与えられている時間である。採点の場合、非常勤教職員に支払われる出来高払いの賃金は通常、1時間4,000ワード程度に設定されていることが多い。この賃金に見られるように、適切な仕事をするために実際にかかる時間を劇的に過小評価しているという証拠が増えつつある。」

このような非常勤教職員の「搾取」によって教育の質が急速に劣化する中で、オーストラリアの大学は、高等教育産業として莫大な利益を上げてきたというのが各紙の主要な論調である。

筆者が、非常勤教職員を専任教職員と同一の労働組合への組織化を促すことが必要不可欠な理由を尋ねたところ、メルボルン大学の労使関係法のアンドレアス・ペカレク博士は次のように答えた。「このような劣悪な雇用・労働条件の労働者を労働組合という拠り所なく増やし続けることを許せば、この国の高等教育の質と公正性が損なわれるだけでなく、この社会自体が持続可能でなくなるからです。」これは、非常勤教職員と専任教職員が連帯・団結して闘うことを推し進めてきたNTEUの見解そのものと言え、当事者である教員や学生も巻き込んで社会を動かす大きなうねりとなっている。

Ⅲ. ストライキでANU教職員組合が獲得したものは何だったのか？

NTEUのキャンベラ支部事務局長ラクラン・クロヘシー氏は、APHEDA⁵のインタビューに答えて、「労働組合員として、梯子の一番下の段を持ち上げることが梯子全体を持ち上げることになる」と述べている。今回のANU教職員組合のストライキの勝利は、この言葉通り、大学組織という梯子の

5. APHEDA (<https://www.apheda.org.au/our-work/>) とは、1984年に設立されたUnion Aid Abroad-APHEDAという正式名称を持つ、オーストラリアの労働組合運動のグローバル組織である。このインタビュー記事のURLは <https://www.apheda.org.au/apheda-people-dr-lachlan-clohesy/>。

一番下にいる非常勤教職員の雇用・労働条件を持ち上げることによって、教職員全体の労働条件を持ち上げた良い事例となった。そもそも、ANU教職員組合をストライキに踏み切らせたのは、大学側が非常勤教職員の雇用安定の要求を無視し続けたからである（NTEU ANU 2023: 2）。以下でANU教職員組合がストライキで獲得した内容について、NTEU ANU支部の2023年団体交渉報告書に依拠しながら、組合の要求事項にそって見ていこう。

まず、「公正な給与」についてである。ANU教職員組合は、年率7%という高インフレの中、全教職員に対して、2026年6月30日までに18.5%（累積20.03%）の給与の引き上げを大学に約束させた。この給与の引き上げは、総額にするとオーストラリア全国の高等教育部門の中でもっとも高い増加率であり、年率の増加率もニューサウスウェールズ大学に次いで2番目に高い。特筆すべきは、非常勤教職員の退職年金の最低年金保障率をこれまでの11%から12.5%に引き上げることに成功したことである。これは、非常勤教職員の年金額が専任教職員のそれと同等になることを意味する。

次に、「健全な業務量」について見ると、教職員組合は、教職員の過大な業務負担を改善するために、ANUの歴史上、もっとも包括的かつ様々な要素を含んだ項目や条件を定めた業務量条項を大学側に認めさせた。この背景には、ANUがパンデミックにともなう財政的な打撃に対応するため、教職員を10%削減するANUリカバリープランを2020年に導入したことで、残った人々にさらに過重な業務が重くのしかかったことがある。現行の条項が教職員の業務量負担を規制する様々な原則に拠っているにもかかわらず、それらは強制力がないばかりか遵守されない場合が多かったのに対

し、新条項はこれらが単なる原則ではなく、業務量負担のガイドラインや方針の要件となることが保証された。さらに、業務量は教職員に相談されるものではなく、教職員の同意が必要となった。要するに、業務量に関する決定権が使用者である大学から教職員に移ったことを意味し、高等教育業界でもっとも優れた業務量条項と評価される所以である。また、日本では決してなくなるのではないサービス残業も、「上司はスタッフに対して、残業代が支払われない仕事をさせてはならない」と明確に禁じられた。

第三に、ANU教職員組合がもっとも重要視した非常勤教職員のより高い雇用安定性という要求はどのように実現されたのだろうか。この要求が大学当局に拒否されたことが、今回のストライキの直接の引き金になり、新しい労働協約では非常勤で働く同僚が決して取り残されないようにするのが教職員組合の最重要課題であった。

まず、ANU教職員組合は、非常勤教職員に依存する大学経営の変革を強く求めた。この結果、2020年を基準に、総雇用者数に占める非常勤教職員の割合を18.7%削減するという約束を大学当局からとりつけた。こうしてANUの非常勤雇用率は10%となったが、この数値はオーストラリアの高等教育分野でもっとも低いものである。実際、この削減目標を達成するために、フルタイムの専任教職員と同等の常勤雇用が116創出され、非常勤教職員の常勤職への転換が図られる。なかでも有期雇用契約は最低2年間とされ、同じ職場で2回以上の契約更新歴があり5年以上働いた者は、常勤雇用である継続雇用へ転換されることが可能になる。加えて、有期雇用の雇用事由が明記され、不正な有期雇用⁶と認められた場合、ただちに継

6. 不正な有期雇用とは、期間限定契約の要件を満たさないか、または期間限定契約の目的に反する契約のことである。例えば、期間限定契約の目的が特定のプロジェクトや業務の完了ではなく、通常の業務の継続的な遂行であったりする場合や、期間限定契約の期間や更新が特定のプロジェクトや業務の完了に必要な場合に限られず、恣意的

続雇用に転換され、期間限定の不安定雇用の削減がはっきりと目指されることになった。

第四に、ANU教職員組合は、リモートワークによる柔軟な働き方が、生産性を上げるとともにワークライフバランスを確保するのに役立ち、教職員の仕事への満足度を高めると主張してきた。これに対し、パンデミック後、大学は、活気あるキャンパスを取り戻すため教職員にキャンパスに戻ることを期待し、教職員がリモートワークの制度を利用しようとするのを拒否することもしばしばあった。しかし、ストライキ後の団体交渉を経て、ANUの教職員は、在宅勤務を含むリモートワークを申請し利用する強力な権利を得た。とくに一般職員は週に最大2日のリモートワークを申請できるようになり、これは不合理な理由で拒否されることはなくなった。さらに、教員は勤務時間と勤務場所の分配を自分で調整できるという新しい条項が追加され、業務量の自己裁量権の強化と併せて、働き方を決める主導権が労働者の側に移るといふ新たなパラダイムを創り出しつつあると言えよう。これは、過労死が今でも深刻な社会問題として蔓延る日本とは正反対の流れである。

以上の4つの主要な要求事項に加え、団体交渉報告書には「その他」という項目が設けられている。この項目は、女性や先住民、非常勤職員、LGBTIなどの多様なメンバーを包摂し、民主主義や言論の自由を守ることで高等教育の質と公正性の向上を目指すというNTEUの理念と一致している。まず、トランスジェンダー及び多様な性別の教職員に対しては、性別適合休暇⁷の取得が認められ

た。また、非常勤教職員の労働生活を改善するため、非常勤教職員への休暇が拡大された。病気休暇、性別適合休暇、勤続休暇、ドメスティック・バイオレンス休暇⁸である。

さらに、学術活動の再定義を行い、非常勤講師の講義料金に加えて、チュートリアルやワークショップ、採点、実験などのその他の必要な学術活動とされていた教育活動の多くが補足的／支援的料金を受けられるようになった。こうして、非常勤講師は働いた時間分に対して全額給与を支払われるようになり、前述した非常勤講師の賃金搾取の構図から逃れる道筋がつけられた。

育児休業の取得についても大きな進展があった。これまでは、両親のどちらか一方しか主な介護者として休暇を取ることができず、もう一方の親は、支援的なパートナーとして15日間の有給休暇を取るにとどまっていた。しかし、新しい労働協約によって、両親とも主な介護者として26週間の有給休暇を取得できるようになった。

最後に、大学の自治や民主主義を守るために、学問の自由と言論の自由の権利が再確認され保護されることになったのは重要である。ANUの大学当局はそれまで、ANU職員行動規範（ANU's Code of Conduct）に則って、教職員が大学の方針や手続きに沿って行動することや、教職員の個人的な行動や活動について大学に報告し、許可を得ることを義務づけてきた。だが、団体交渉によって、学問の自由と言論の自由がANU職員行動規範に拠る必要がなくなり、より強力に保護されるようになった。

に行われている場合などが挙げられる。

7. 性別適合休暇とは、性別適合手術を受けるために必要な期間、最大26週間の有給休暇を取得できるというものである。この制度は、オーストラリアの労働法では義務づけられておらず、ANUはオーストラリアの大学の中で初めて性別適合休暇を導入した。

8. ドメスティック・バイオレンス休暇とは、家庭内で暴力的な行為や言動によって被害を受けた人がその状況から脱出したり、支援を受けたりするために取得できる休暇である。日本では、DV被害者が特別な休暇を取得できる労働協約はまだない。

IV. まとめ

ここまで見てきたように、ANU教職員組合のストライキは、1990年代以来、高等教育産業で急速に増大した非常勤教職員の雇用保障と待遇改善を獲得しただけでなく、ANUで働く労働者全体の働き方のパラダイムを変えるような画期的な勝利であった。言わば、大学の雇用組織の底辺にいる非常勤教職員の雇用・労働条件を引っ張り上げることによって、教職員全体の働き方そのものを労働者自らが決めていく端緒を開いたのではないだろうか？これは、まさに真の「働き方改革」と言えるような大きな前進であった。

【参考文献】

NTEU ANU (2023), *What We Have Won Together: NTEU ANU Bargaining Report*.

O'Brien, John (2015), *National Tertiary Education Union: A Most Unlikely Union*, UNSW PRESS.

佐藤万知 (2020), 「大学教授職の役割細分化現象と課題ーオーストラリアの教育担当教員を事例にー」『名古屋高等教育研究』第20号.

APHEDA (<https://www.apheda.org.au/our-work/>)

Sydney Morning Herald, April 15, 2023

Sydney Morning Herald, October 3, 2023

The RiotACT, July 26, 2023

WORONI, April 11, 2023. (<https://www.woroni.com.au/news/guess-whos-back-staff-bargaining-in-its-eighth-round/>)

[付 記]

本論文の執筆にあたり、オーストラリア国立大学アジア太平洋歴史学部 (Department of Pacific and Asian History, Australian National University) のルース・バラクロウ (Ruth Barraclough) 教授にANU教職員組合への紹介の労を取って頂いた。ここに記して謝意を表したい。

この「働き方改革」を可能にしたものは何か？それはNTEUが日本や韓国では実現が難しい、非正規労働者と正規労働者の二元的分断と対立を克服し、両者の強力な連帯と団結を形成し得たことに解を見出し得る。オーストラリアの労使関係の伝統や文化に根付いた「一産業一労働組合の原則」を最大限活かし、雇用形態や属性が多様な労働者を普く、平等に統一的な労働組合に包摂できたことが決定的であった。このことは、とくに日本で、非正規労働者を組織できずに労働組合と労働運動が先細りして急速に衰退している状況を打破するのに重要な示唆を与えてくれるのではないだろうか？

田中洋子編著『エッセンシャルワーカー

——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社（2023年）

コロナ下で注目を浴びた「エッセンシャルワーカー」。スーパーマーケットの従業員にしても、トラックの運転手にしても、普段あまり意識されず脚光を浴びることも少ないが、その働きなしに私たちの生活は維持できない。社会の機能維持に欠かせない仕事に携わる人たちの処遇は（とりわけ日本においては）低く、また、ここ30年間で低下を続けてきた。

不可欠な仕事をする人が軽んじられるという、デヴィッド・グレーバーが『ブルシット・ジョブ』で「倒錯した関係」と呼んだこの矛盾はどこから来ているのか、それを「正常」に戻すには何が必要なのか。

本書はこの課題に答えるために、多種多様な「現場」を取り上げ、その実態を明らかにし、歴史的変遷を跡づけ、改革への方策を探っていく。さまざまな領域で自由化・市場化と、正規/非正規の二元化・格差拡大が進んだことで、それらの現場で働く人々の処遇が低下したと編著者は言う。他方で、「2024年問題」に直面する運送・建設などの業界をはじめとして、深刻化する状況を打開するための様々な動きが始まっていることも取り上げ、目指すべき改革の方向性を示そうとしている。

インタビュー記録を随所に挟み、現場の声を拾い上げていることは、本書の優れた特徴の一つである。日常生活に関わりがあるが故に知った気になっている事柄は多いからこそ、仕事の現場を語る当事者の声からは、“大人の社会見学”のような感興を超えて、労苦と処遇の不均衡が実感を伴って迫ってくる。

加えて、小売・外食と看護・介護については、ドイツの実態が紹介されており、日本の現状を改善する方策を考える際に参照されている。小売・外食における（労働時間の多寡によらない）同一単価の給与表適用も、看護職・介護職の魅力アップのための賃金引き上げと労働時間適正化も、日本の現状との距離は大きいと感じる一方で、ドイツで実現できることは日本でも可能だと思わせられる。

目次を一見して、小売・外食、公共サービスにおける保育園・学校・ごみ収集・自治体の相談支援業務、看護・介護、運送・建設などと並んでアニメーション制作の現場が取り上げられていることに興味を覚えた。本書にも、2020年春のドイツ文化相による「文化は必要不可欠なものである」との発言が引かれているが、コロナ下において日本を含む各国で芸術・文化分野への支援策が実行された。その意味で、アニメーターもまたエッセンシャルワーカーと言えるが、それだけでなく、アニメーション制作の現場では、運送業・建設業等と同様の多重下請け構造のもと、同じく自由化・市場化の流れの中で不安定化と処遇低下が進んだこともまた、本書で取り上げられた理由である。

1990年代以降の日本社会の変化を、編著者は「現場で働く人にお金を回さない仕組みの普及」と総括している。その結果「頭でっかちで手足を痩せ細らせた社会」になったのだ、と。〈市場〉を原理とする経済は、〈外部〉を蚕食することで拡大していく。めぼしい〈外部〉が消失した後にそのターゲットになったのが「現場」で働く人たちだったと言えるのではないか。

さまざまな現場で働く人たちが感じている「理不尽」から出発してそれが生み出された経緯をたどり、そこから未来への希望を見出そうとする本書には、働くことの意味や、目指すべき社会の構想にまでつながる視点の高さがある。（湯浅 論）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

- 「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)
- 「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)
- 「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)
- 「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)
- 「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>