

F K T U - R E N G O Joint Workshop

組織拡大・強化に向けた提言

労働組合が掲げる政策提言活動を推進・実現していくには、高い組織率に裏打ちされた社会的影響力のある労働組合の存在と力が不可欠である。また、労働条件の維持向上や職場の課題解決のためには対等で健全な労使関係を確立する必要がある。日韓両国において労働組合組織率が低迷する中、かつて大企業・男性・正社員を中心に組織されていた労働組合は、産業構造や就労形態の多様化に対応した組織化をすすめ、あらゆる地域・産業・職場で働く労働者と連帯し、労働環境の向上を実現するとともに、労働組合の社会的影響力を高めていかなければならぬ。

連合と韓国労総は、両国の労働組合が抱える組織化の課題に関する共同研究を契機に現状を再確認し、組織拡大・強化に向けた本提言を通じて、すべての職場における「集団的労使関係」の構築と労働組合の存在価値の向上の実現に向けて取り組んでいく。

提言 1 非正規労働者の組織化および組合活動参加を促進する

1) 加盟組合に対する働きかけの強化

非正規労働者の増加に伴い、正規労働者で組織されている労働組合は、労働者代表性の確保、職場環境の改善、仲間との連帯感醸成など、労働組合の存在意義と役割が大きな危機に直面している。加盟組合に対して、こうした危機感の共有ならびに非正規労働者を組織化する必要性の理解浸透をすすめ、同じ職場で働く非正規労働者を加入させるよう取り組みを強化する。

2) 非正規労働者の待遇改善の促進

雇用形態の違いによって賃金・労働条件等の待遇格差が存在する状況下では、同じ職場で働く者同士の仲間意識や連帯感は生まれにくい。労使協議を通じて非正規労働者の待遇改善を進めることは、非正規労働者にとって組合加入への強いインセンティブとなり、組織化を実現する上で重要な取り組みである。

労働組合は、労働条件の改善や正社員への登用など、非正規労働者の意見や要望を集約し、労使での話し合いに積極的に非正規労働者の課題を盛り込むよう努める。

3) 労働関係法制度の改正

正規と非正規の間にある格差や差別を解消するには、企業内労使の努力だけでは不十分である。労働組合のない職場へ波及させるためには、差別禁止・均等待遇を法律に明記させ、正規・非正規にかかわらずすべての労働者が働きやすい労働環境を整えることが必要である。

中でも、日韓両国では、有期契約労働者の無期転換ルールが法律で定められているが、使用者はこれを悪用して、上限期間到達直前に雇止めを行うことが懸念される。法の適正な運用と有期労働契約ルールのさらなる改善措置を講じるべきであ

る。

あわせて、働き方の多様化や偽装請負の横行などにより、労働法上の保護が不十分、あるいは労働法が適用されない労働者が増えている中、すべての働く者を保護対象とする法的制度の整備・強化が図られるべきである。

4) 組織体制および組合活動の見直し

非正規労働者の組織化にあたって、まず労働組合の活動について知ってもらうことが重要である。しかし、長らく男性正社員を中心であった労働組合では、女性や非正規労働者にとって、参加しやすく魅力ある組合活動を行っているとは言いがたい。各組合において、組織運営体制や活動の開催内容（日時・場所・内容・参加者構成等）を見直し、女性や非正規労働者にとって魅力的な労働組合・労働運動にしていく必要がある。そのためにも、当該労働者たちの声を聴く機会を増やすとともに、組合役員への登用をすすめることで、労働組合は積極的に女性や非正規労働者からの意見を取り入れていかなければならない。

提言2 新しい形態の組織化を検討する

1) 地域労組の設置と加盟

企業別・産業別での構成を基本とする日韓両国の労働組合では、非正規労働者や中小地場企業で働く労働者の組織化が進まない。とりわけ工業団地など、異業種企業が1箇所に集積するエリアでは、産業の枠を超えて地域ごとに組織化する方がより効率的といえる。そこで、地域単位で労組を設立し、当該地域で働くすべての労働者を対象に組織化し、同じ旗の下に集える加盟形態を検討する必要がある。

現在、連合では全地方連合会に「地域ユニオン」を設置しているが、本人の労働トラブルが解決するまでの間、一時的・臨時に加入する個人組合員が多く、人的財政的基盤も脆弱で活発な活動はできていない。韓国労総では各地域本部に1つ以上の「地域一般労組」を設置したが、一部地域を除いて活動は進んでいない。そこで、非正規や中小・地場の事業所で働く労働者と持続的に連携できる組織形態を再検討し、環境や制度面での整備を進めていく必要がある。

2) クラフトユニオン（職域労組）の設置と加盟

企業別・産業別労組を通じた組織化では、同じ職種であるにもかかわらず、職場に労組があるか否かで集団的労使関係の輪に加われない労働者が多い。そこで、看護師、介護士、保育士など職種ごとにクラフトユニオンを設立し、企業の枠を超えて労働条件、環境を良くしていく取り組みが必要である。

3) ユニオンサポートーズ制度の導入

上部団体未加盟の労働組合、青年・学生団体、退職者やシニア団体、外国人労働者グループ、看護師や介護士といった職能団体などに対し、交流、連携、協力支援策を模索し、将来的に組織化につなげる方策を講じる。その具体的な案として、ユニオンサポートーズ制度を導入し、一定の組合費を徴収する代わりに、その額に見合うメリットとしての共済制度や組合員ならではのサービスが享受できる特典を付与し、不安定雇用、賃金、社会保障等の共通課題の解決に向けて協働で取り組む。

あわせて、広く「労働」を解した場合、家庭内労働や地域のボランティア活動、退職者・年金生活者による社会運動も含めて、労働組合に結集する仲間と考えられ

る。こうした広い観点から、今後のメンバーシップのあり方や規約についても幅広く議論していくことも必要である。

提言3 組合の役割・活動に関する理解周知および社会的発信をすすめる

1) 労使コミュニケーションの強化

労使共通のテーマは、職場の生産性を上げ、企業組織の成長や発展につなげていくことである。そのためには、使用者に、労働組合を最良のパートナーであることを認識してもらうことが重要である。単組、産業別組合、ナショナルセンターは、それぞれのレベルで使用者側とのコミュニケーションを深め、健全かつ対等な労使関係を築き、労使が直面する課題の解決に向けてともに取り組んでいかなければならない。

2) 政策実現活動の強化

①政策提言と社会的発信

企業内労使間だけでは解決しきれない問題に対して、労働組合は、働く者の視点に立って政策を立案・提言し、実現に向けて積極的に参画するとともに、すべての働く者の代表として社会へ発信し、社会的うねりをつくり出していかなければならない。そのために、政策づくりを担う人材の育成や専門家との連携強化を通じた「政策立案能力」の強化、さまざまな広報媒体・ツールを活用した「発信力」の強化をすすめ、労働組合の社会的影響力を高めて、政策の実現につなげていく。

②組合員の政治意識向上

働く者の立場に立った政策・制度を実現するために、組合員一人ひとりが政治意識を向上させ、主体的に政治に参画していくことが求められる。労働組合は、日常の活動の中で、政治理念や政策を組合員に共有する機会を設け、「政治との関係は不可欠である」ことを理解してもらい、組織の強化と政治活動の基盤づくりを進めなければならない。

3) 社会連帯の強化

労働組合は、企業・組織のパートナーとしての役割を果たすだけでなく、社会の一構成員として、自治体、企業、N P O／N G O、教育機関等と共通の目標を掲げ、協働していくことが重要である。こうした社会連帯により、労働組合や労働運動に対するネガティブなイメージが払拭され、市民からの共感や幅広い支持を得ることが期待できる。

あわせて、地域活性化に向けた活動や、労働組合の基本理念である「助け合い」をベースにした社会貢献活動を行う過程で、地域社会や市民社会との新たなネットワーク連携が生まれ、心強い味方づくりにつながる。

4) 労働教育の推進

働く上で必要なワークルールを学ぶ機会のないまま社会に出た労働者が、不当な扱いを受けて労働相談に駆け込むケースが後を絶たない。そこで、労働者と経営者に向けてワークルール（とりわけ労働者の基本的権利と義務）を周知・啓発するとともに、学校教育における労働教育の充実およびカリキュラム化を推進するよう、政府に働きかける。

労働組合においても独自に、学校への寄付講座や出前講座、職場見学会などの機会を設け、とりわけ若者や学生に対して労働教育を展開し、「働く者の権利」「働くことの意義」などの理解を促進していく必要がある。

提言4 人材の育成・強化を進める

1) 組合リーダーの育成

①研修・交流機会の拡充

労働運動を推進していく上で、運動の推進役となる組合リーダーの育成は重要である。組合役員の担い手不足など人材面での問題点が顕在化してきている中、次代の労働運動を担う組合リーダーの育成に向けて、女性や若者をはじめ、加盟組合・支部などの役員の人材育成をいっそう強化しなければならない。具体的には、研修や交流機会を拡充することで、組織運営にあたって課題の共有、人脈の構築、ノウハウの継承を促進する。

②他組織との人事交流および中央・地方組織でのローテーション勤務制の促進

労働組合の組織力を底上げするためには、そこで働く役職員のスキルアップが必須である。違った組織、とりわけ地域において一定期間活動を経験することは、視野を広げ、現場力と専門性を高めることに大いに役立つ。受け入れ組織にとっても、新しい人材が組織運営に加わることによって、活性化につながる。そこで、組合専従役職員を他労組、上部団体、関連団体、あるいは中央・地方組織などに相互派遣し、産業・地域・組合規模を越えた人事交流によるスキルアップを進めいく。

2) オルガナイザーの育成および適正配置と環境整備

①オルガナイザーの育成

日韓両国の労働組合にとって、10%台まで落ち込んだ組織率の低下に歯止めをかけ、組合員を増やすことが最優先課題である。そのために不可欠な組織化オルガナイザーが構成組織（産別）にもナショナルセンターにも、大幅に不足していることから、オルガナイザーの育成が急務である。現在実施しているオルガナイザー研修プログラムを充実させ、組織化を担う人材発掘の裾野拡大を図らなければならない。とりわけ、女性や若者を積極的に登用・育成し、人材の多様化に力を入れていく必要がある。

あわせて、オルガナイザーとしての経験やノウハウを継承する観点から、個別の組織化を行うにとどまらず、将来的に全体の組織化戦略や後進への指導等を担う「核となるオルガナイザー」の育成に向けて対策を講じる。

②オルガナイザーの適正配置と環境整備

財政難と人材不足から、組織拡大専従者の配置ができない構成組織や地方組織が多い。すべての地域・職場において集団的労使関係を構築するには、環境整備を進め、オルガナイザーを適正に配置する必要がある。組合全体で組織化ターゲットを共有し、地域や組織ごとに適正な人員と配置、必要な予算規模について検討し、体制が脆弱な組織に対しては財政支援や他組織との連携も視野に、オルガナイザーを配置していくなければならない。

提言5 労働組合の強みを活かした組織化戦略を推進する

1) 労働相談からの組織化

労働相談者こそ、今最も労働組合を必要とする労働者である。日々寄せられる労働相談は、労働組合にとって、現場の生の情報を入手でき、組織拡大への大きな足掛かりとなる。労働組合による労働相談窓口が広く認知・活用されるようPRを進めるとともに、労働相談窓口と労働組合の組織局が連携強化し、組織化が見込める事案を確実に組織化につなげるよう取り組む。

2) 外国人労働者への対応・支援

少子高齢化による国内労働力の減少などを背景として、日韓両国では、外国人労働者の受け入れが検討課題の1つとなっている。外国人労働者の受け入れにあたっては、外国人労働者の権利保護はもとより、国内雇用への影響なども十分に検討する必要があるが、連合は、外国人労働者からの労働相談対応、職場における組織化等を通じて、外国人労働者が安心して働くための取り組みを行うとともに、外国人受け入れにあたっての課題解決の取り組みが必要である。

すでに移住労働者の受け入れがすすむ韓国では、韓国労総が移住労働者に対する基礎教育を実施している。今後は、送出国のナショナルセンターと協力を図りつつ、広報物の製作配布や不当労働行為に直面した労働者への支援を通して組織化を展開する。

3) 業界団体との連携を通じた組織化促進

経済団体、中小企業経営者団体、派遣事業者協会などの経営者団体、未加盟産業分野にある業界団体などとの関係づくりを進め、相互信頼に基づく労使関係の重要性や労働組合の必要性について理解・浸透に努めるとともに、そこから集団的労使関係の構築を図る。

4) 従業員代表制の機能強化による組織化促進

労働組合のない職場における従業員代表の機能や実際の運用を適法なものに強化することを通じ、労働組合を中心とした労使関係の構築につなげていく。

5) 新しいサービスの開発および提供

IT技術の進歩に伴い、労働者とのアクセスツールとして、新しいサービスの開発と提供をすすめる。例えば、労働組合結成、不当労働行為、賃金未払いなど労働者から寄せられる事案について、誰でも気軽にアクセスできるスマートアプリを開発し、労働組合がスマート上で対応することにより組織化への活用をめざす。

また、クラウドワーカーなど新しいスタイルの労働者（組合員）による活動への意思反映や、労働組合からの情報提供などのコミュニケーション強化という観点からも、新技术の活用は不可欠である。

提言6 国際連帯活動を強化する

1) 組織拡大を軸とした国際連携強化

非正規雇用問題をはじめとする雇用問題の深刻化は今や国際的な共通課題となっている。日韓両国においては少子高齢化に伴う労働力不足が懸念され、ヒト・モ

ノ・カネの移動が国境を越えてさらに加速化していくことが見込まれる。その際、労働組合間の国際連携は欠かせない。

一方、ほとんどの国で労働組合組織率は低下傾向にあり、労働組合の存在感や影響力が弱まっている。すべての働く人、すべての職場に集団的労使関係をつくるため、連合・韓国労総はもちろん、各国労組の好事例を共有しながら、未組織労働者を含めた組織拡大に取り組んでいく。

2) 現地ナショナルセンターとの連携強化

グローバル化がすすむ中、海外の事業所で働く現地従業員・日本人従業員・韓国人従業員、国内の事業所で働く外国人従業員への対応が求められる。現地労働法の解説や翻訳の支援、労働相談の体制整備などを強化し、組織化を視野に、I T U C 加盟の現地ナショナルセンターとの連携を図る。

3) グローバル枠組み協定（G F A）の締結促進

企業の海外展開に伴い、現地における労使紛争の増加や労働者の権利や地球環境を無視した企業行動が問題となっている。労働組合は「グローバル枠組み協定」の活用によって、多国籍企業における労使対話をすすめ、建設的な労使関係をグローバルに構築するとともに、労働・人権・環境等に配慮した企業行動を促すことが求められている。しかし現在の協定締結数は、日本では3社、韓国では0社と、まだ十分とはいえない状況である。連合と韓国労総は、構成組織およびG U F s（国際産業別労働組合組織）と連携し、「グローバル枠組み協定」の締結を促進していく。

2017年11月7日



日本労働組合総連合会
会長 神津 里季生



韓国労働組合総連盟
委員長 金周営

神津 里季生

김주영