

## 2019 年度組織拡大推進特別委員会及びオルガナイザー研修会 開催報告

連合北海道は 12 月 6 日～7 日の 2 日間に渡り、ホテルポールスター札幌において、「2019 年度組織拡大推進特別委員会」及び「オルガナイザー研修会」を同日開催した。構成組織や地域協議会から、本委員会 50 名、本研修会 25 名が参加した。



主催者挨拶・出村会長

2019 年度組織拡大推進特別委員会の開会に先立ち、主催者を代表して、出村良平・連合北海道会長が「日頃より、構成組織及び地域協議会の組織化に向けた取り組みに対して感謝申し上げたい。連合北海道としても、正規労働者のみならず、有期労働者やパート労働者も含めた組織化を進めていきたい。同時に、働き方改革のなかで労働者の権利をどう守っていくのかということを考えていきたい。本日は、組織拡大に向けて、連合方針を確認するとともに、基調講演による学習も深めながら、視野を広げる機会にしていきたい」と挨拶した。

基調講演では、独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働政策研究所の濱口桂一郎研究所長より、「『働き方改革』の歴史と未来」と題し、ご講演いただいた。濱口所長は、100 年以上前の工場法からはじまる労働時間規制の歴史の変遷について、詳しく説明した後、「現行における管理監督者の位置づけについては、許可や届け出といった手続規制がないため、名ばかり管理職が通用してしまう」などと述べ、管理監督者と労働者性が明確化されていないにもかかわらず、働き方改革関連法による時間外労働規制や高度プロフェSSIONナル制度の創設の順序立てについて問題があることを指摘した。また、これからの働き方の先に見据える第 4 次産業革命により、時間と空間の制約を超えて生産活動ができる情報通信環境が生み出されつつあることに触れ、「ワークライフバランスには有効であるが、働き過ぎの危険性は否定できない」と問題提起した。さらに、非雇用型となる「雇用類似の働き方」については、「指揮命令されず自分で働き方を決められることは、それ自体については悪いことではないが、雇用されている労働者よりも不安定で低所得の働き方が拡大することは避けるべき」と言及した上で、「労働法規制や社会保障制度の在り方を見直す必要がある」と指摘した。雇用類似の働き方において使用する側と労務を提供する側の間には、事実上の労使関係に近い社会関係が存在しているケースについては「いかに集团的労使関係を活用できるかが今後の課題である」と述べた。最後に、9 月 28 日、札幌地裁で下されたベルコ裁判の判決文に関して、濱口所長は「この判決による『労働者』とは、非常に古典的な労働者像として捉えて労働者性を否定しているものである」と批判し、「組織的な従属性等について、理論的に議論していく必要がある」とコメントした。



基調講演・濱口所長

次に、松永茂樹・連合組織局長が登壇し、今年4月の中央執行委員会で確認した、1000万人連合に向けた重点的な取り組みについて説明した後、先月11月15日に同委員会で確認した組織拡大目標の調査結果については「各構成組織及び地方連合会の組織目標数の結果を踏まえながら、企業のグループ会社や取引先など、サプライチェーン全体をみて組織化を進めることが重要」と訴えた。

続いて、佐々木連合北海道組織対策局長が2019年度の連合北海道組織拡大に向けた取り組みについて提起し、「30万連合北海道」の実現に向け、構成組織、地域協議会及び連合北海道における今後の具体的な取り組み等について確認し、委員会を終了した。

引き続き、午後から同会場において、構成組織及び地域協議会の組織化担当者を対象とした、オルガナイザー研修会を開催した。

冒頭、齋藤勉・連合北海道副事務局長が「労働組合の原点は、困った人に対して、助けること・手を差し伸べることである。一方で、労働組合を結成したものの、その後の労使関係を継続していくことは非常に難しい。オルガナイザーとして一番の大事なことは、人間力を磨くこと。就活同様、相手がこの人(オルガナイザー)と一緒に仕事をしたいと思うかどうかという点を心がけて欲しい」と挨拶した。



次に、「オルガナイザー研修基礎編～原点に還る(歴史に学ぶ)～」と題して、二宮誠・連合中央アドバイザーが講演した。労働運動が始まる前から発祥までに立ち返り、二宮アドバイザーは「世界共通して、格差、差別、貧困との闘いから労働運動が生まれた」とし、自由民権運動とキリスト教が結びついて労働運動へと発展していったことや、戦後、マッカーサー指令による労働組合の結成したことなど、その経緯を語った。また、労働組合の大きな役割としては、①労働環境づくりと、②経営チェックであることを主張した上で、未組織労働者の組織化を進めていく場面においては「労働組合の専従役員が未組織労働者に自ら声をかけて組織化を行うのではなく、例えば、非正規労働者の組織化を図る際には、非正規労働者のなかで核となる非正規労働者を探すこと、その核づくりが重要である」とアドバイスした。

続いて、参加しているオルガナイザーらが4人1グループとなり、実際に組織拡大を行う上での課題や問題点を共有し、これらを解決していくための一歩として取り組むべき事項について発表する場において、各グループから「労組の意義や魅力、重要性について、組合員及び未組織労働者に伝えることが大事」「経営者や未組織労働者に対して信頼関係を得るため、労組の専従役員は常にアンテナを張りつつ、企業や職場に足を運ぶといった地道な努力が必要」「オルグ教育が大事」「労組役員ではなく、身近な人が未組織労働者に声をかけて拡大に繋げていかなければならな

い」「労組の活動が組合員に見えるような紙面づくりなどの工夫が必要」などの声があがった。

その後、各グループからの発表内容を踏まえて、二宮アドバイザーは「労組の専従役員は、職場のなかにおいて、現場の人が求めているものを掴むことや、現場の人と同じ目線に立つことを念頭に置いて受信機能を働かせて、労組として何をすべきかをとらえることが最も大事」と組織化担当者にエールを送った。ここで、1日目のオルガナイザー研修は修了した。



報告・山本 功 氏

翌朝、2日目の本研修がスタートし、トップバッターとして、山本功・連合北海道石狩地協特別執行委員から「電話相談からみえる未組織労働者の実態と課題」と題した事例報告を受けた。山本氏は、近年の労働相談の状況をはじめ、過去4年間に及ぶ労働相談内容の傾向などについて報告した。



報告・瀧口 和成 氏

次に、非正規労働者の組織化の課題について、瀧口和成・自治労道本部組織部長から報告を受けた。瀧口組織部長は、自治労及び自治労北海道における非正規労働者の現状や、非正規労働者の組織化が進まない原因などについて触れ、再度任用が可能とされる新設の会計年度任用職員制度（地方公務員法及び地方自治法の改正）の2020年制度移行については「非正規職員の組織化のきっかけとしていきたい」と述べた。そのほか、瀧口組織部長の出身単組である日高町職員組合における非正規職員の組織化に関わる取り組み事例についても報告があった。

続いて、馬場修・北海道労働委員会労働委員から「労働委員会の事例から」と題し、ご講演いただいた。審査事件及び調整事件など、北海道労働委員会において取扱った事例を紹介した後、平成20年度以降10年間に渡って取扱った事件数の推移等について説明があった。

最後に、本研修会の閉会にあたり、斎藤勉・連合北海道副事務局長が「本研修の開会挨拶において、オルガナイザーとして大事なことは人間力だと発言したが、一生懸命に相手の話を聞いて、相手の良いところを引き出すことによって、オルガナイザーは組織化に繋げていく。ひいては、労使関係においても、相手の良いところを引き出すことによって持続可能な労使関係に繋がっていく」と締めくくり、本研修会を終了した。



馬場 修 氏・労働委員