

主張

金属労協副議長／
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

新たな時代へ

2月24日にロシアが隣国ウクライナに軍事侵攻して、一カ月が経過しました。

領土や勢力圏を広げるために武力で占領する侵略行為は決して許されるものではなく、強い憤りを感じています。報道によると、子どもを含む多くの民間人が犠牲になり、祖国を追われ国外へ避難している方が350万人を超え、その9割が女性と子どもだといえます。また、国内避難民が約650万人に達し、ウクライナの人口のおよそ4分の1が国内外へ避難していることになりました。一連の行為は、ウクライナの領土と主権を侵害し、紛争の平和的解決を義務付ける国際法に反するものです。国際社会が緊密に連携し、一刻も早く事態が収束することを願うばかりです。

さて、今、時代は変革期を迎えています。

人々の価値観や概念が変わり、私たちの行動様式も大きく変化しました。かかる状況下において、私たちの働き方や労働組合の活動は何かあるべきか？ 考えなくてはならない時機にあります。

アフターコロナ社会における働き方改革の取り組み

すべての労働者が安全かつ健康に、やりがい・働きがいをもち、能力を最大限発揮できる環境を整備することは、労働の質と生産性の向上につながり、社会の持続的な発展に必要な取り組みです。電機連合は、長時間労働の是正や柔軟な働き方につながる制度の整備、

一人ひとりの意識改革やモチベーションの向上など働き方改革の取り組みを推進してきました。こうした中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大やそれを契機としたICTの浸透によるデジタルトランスフォーメーション(DX)の加速等により、取り巻く環境は一変し、私たちの生活、働き方におけるこれまでの概念や価値観は大きく変わりました。テレワークやフレックスタイム制をはじめとする柔軟な働き方の進展は、コロナ禍における事業継続だけでなく、労働者のワーク・ライフ・バランスやモチベーションの向上にも寄与しました。ただし、その一方で、いわゆる時間や場所に捉われない働き方は、仕事と生活の切り替えの難しさや管理者の目が行き届きにくいなどの性

質もあり、長時間労働につながる場合や働く時間が変則的となることも少なくありません。また、この間の急速な働き方の変化やそれに伴うコミュニケーション不足によりストレスを抱える方も増加傾向にあります。

また、テレワークが適さない仕事に従事されている方々についても、感染拡大予防の徹底はもちろんのこと、労働時間管理の徹底やワーク・ライフ・バランスの充実など、さらなる環境の整備が必要です。

コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化をふまえ、労働者の安全や健康の確保と、労働者一人ひとりのやりがい・働きがいにつながる働き方改革に向けた取り組みを推進していかなくてはなりません。

産業の持続的発展に向けた人への投資について

グローバル化の進展や、DX、グリーン・トランスフォーメーション（GX）などの技術革新が加速する中で、産業が持続的に成長・発展していくためには、多様な人材が活躍できる職場環境の整備が必要です。労働組合は、これまで社会・経済環境の変化や電機産業の動向と将来展望などの環境変化に対応し、人事制度や労働環境の整備をしてきました。

人事制度は環境の変化にともない、時代ごとに労使で確立してきた歴史があります。昨今、いわゆる「ジョブ型」について論議されていますが、重要なことは、組合員がいきいきとやりがいを持って働き、能力を最大限発揮できる職場環境の整備であり、それが組合員の成長実感にもつながり、エンゲージメントやモチベーションの維持・向上に資する人事制度であることです。時代や企業の事業戦略の変化に応じた環境の整備や人事制度の確立は、労働組合の重要な取り組みの

一つです。そして、このことが産業の持続的成長と個人々の成長につながる「人への投資」の一つと考えています。

これからの労働運動

深刻な課題が顕在化する中で、如何にしてこの危機を乗り越えるかが問われています。これまでの概念や価値観が一変し、暮らし方や働き方が変わる、いわゆる新たな生活様式を築き上げなくてはなりません。労働組合として、このことに真正面から取り組んでいかなくてはならないと考えています。

変化の時代に、労働組合も変わる必要があります。労働組合としての基本を大切にしながら、これまでの活動や慣例に固執せず、新たな活動に挑戦していくことが求められます。

例えばコミュニケーション。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ります。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す。

変化を嘆くのではなく、変化にいかに対応するかは視点で活動に取り組んでいかななくてはなりません。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し作り上げていくことが必要です。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



金属労協副議長／電機連合中央執行委員長
神保 政史 じんぼ・まさし

1967年2月生まれ
1989年4月 三菱電機株式会社入社
2002年8月 三菱電機関連労働組合連合会 事務局長
2003年8月 三菱電機労働組合 中央書記長
2008年8月 三菱電機労働組合 中央副執行委員長
2010年8月 三菱電機労働組合 中央執行委員長
三菱電機関連労働組合連合会 会長
2014年7月 電機連合 副中央執行委員長
2016年7月 電機連合 書記長
2020年7月 電機連合 中央執行委員長（現職）
2020年9月 金属労協 副議長（現職）

りません。この転換期に、労働組合として守るべきものは何か？ 変わるべきもの、変えなくてはならないものは何か？ まさに新たな様式に変化していく好機です。逆に言うと、これらの変化に順応できない組織に更なる成長・発展は望めないといっても過言ではありません。

変革の時代においては、従来の思考や手法では問題の解決につながりません。労働組合のあらゆる活動について、固定概念を取り払い新たな時代の労働組合をめざしたいと思えます。

（2022年4月1日記）