

インダストリアル事務・技術職労働者ワークショップ 「ポケットの中のオフィスⅢ」報告

JCM事務局次長 市川佳子

インダストリアル事務・技術職労働者ワークショップが、2015年11月19日〜20日、スペイン・バルセロナで開催され、IA本部ケンペール書記次長はじめ、加盟組織から9か国19人が参加しました。「ポケットの中にオフィス」と題しての3回目のワークショップで、デジタル化の急速な進展が、いわゆるホワイトカラー労働者に与える影響や、労働組合として取り組むべき課題などについて、基調報告と意見交換、経験交流を行うとともに、2016年の世界大会で審議される運動方針に盛り込むべき課題について議論しました。

冒頭、あいさつに立った事務・技術職部のマーティン・リンデル部会長（スウェーデン・UNIONEN会長）は、「デジタル化は仕事の様相を変え、構造的変化と労働条件の変化をもたらす。組合の視点から言うと、キーは組織化。本ワークショップでもこの点を中心に、活発に議論いただきたい」と述べました。続いてIA本部ケンペ

ール書記次長からは、「技術革新は恐ろしい速さで進んでいる。クラウドソーシングやインダストリー4.0などが労働環境にどのような影響を与えるのか、労働組合がどう対応するのが重要だ。変化と現状を分析し、ガイドラインを示したい」とあいさつがありました。

セッション1

デジタル化、 構造的変化と組織労働者

スウェーデン・UNIONENエコノミストのソデルクヴィスト氏が、歴史を振り返りながら、過去に産業革命が労働の現場と労働者の働き方を大きく変えてきたことに触れつつ、現在急速に進展しているデジタル化が、労働者に与える影響と、労働組合としての課題について基調報告を行いました。報告では、データプロセスは幾何級数的に進化し、より迅速に、より安くできるようになり、ホワイトカラー職が構造的変化にさらされ、特に女性の

仕事に影響が大きいことを指摘。また、アウトソーシング、機械化の進展でフルタイム雇用が減って、フリーランサーやクラウドワークが増加。新しい仕事のほとんどが、高スキルのホワイトカラー職で、中スキルの仕事は減るため、女性、中高年、低学歴などの層に対する再訓練の仕組みが必要であることが強調されました。

また、欧米を中心に、「ワーバーモデル」といわれる労働市場の新しい形が広がっていると報告がありました。これは、企業が必要な業務を、クラウドソーシングやオンコールジョブを使って行わせるしくみで、自営的なフリーランサーの労働者が、こうした労働者を管理するプラットフォームを通して発注された業務を請け負って、報酬を受け取ります。プラットフォームは20%程度の手数料を取るとのことです。実際に業務を行う労働者はその企業に雇用される労働者ではないため、使用者と労働者との関係はこれまでとは全く異なるものとなり、従来の

団体交渉では対応できないという大きな問題があります。

さらに、こうしたモデルの広がりで見ている問題点として、①収入格差、②雇用の不安定、③スキルの代替と特殊化、④組織率の低下と労組の影響力低下などをあげ、労働組合としてこれに対する解決策を見出すことが必要であることが強調されました。また、スウェーデンでは、このプラットフォームに集まる労働者の組織化を進めていることや、EUではこのワーバーモデルへの規制が検討されているとの報告がありました。

参加者からは、デジタル化の急速な進展は労働組合にとって大きなチャレンジ、ケア労働などのソーシャルセクターにも影響を与えるなどの意見が出されました。また、昔の自動化・機械化とは様相が違い、国境もリミットもないところで動くこと、使用者や消費者のニーズも含めて課題を明確にしなければならぬこと、社会保障や税制に与える影響への懸念なども出さ

※1 Crowdsourcing、インターネットを介して不特定多数の人々(crowd)に業務を発注したり受注してくれる人を募集したりすること。

※2 On-call job、事前に登録した労働者が、必要に応じて呼び出されて行う短期間の仕事で、非正規労働の一種。

れました。

セッション2

デジタル化が 労使関係に与える影響

フランス・FMCFE-CCGCKユ
デネ氏から、デジタル化革命で起きて
いる、製造システム、教育、経済全体
の大きな変革が、労使関係にどのよう
な影響を与えているかについて基調報
告がありました。まず、ウーバーモデ
ルが広がると、従来の仕事のやり方を
阻害し、雇用の崩壊も危惧されること
や、すべてが速く、スマートになり、
企業は顧客の要望に対して、素早い対
応が求められるようになっていくこと
で労働環境が大きく変わると述べ、中
小企業でも進みつつあるテレワーク
は、通勤不要で、家で仕事ができるの



で、生活も生産性も向上する一方、人
と一緒に働くとか、情報の共有、社外
での交流は少なくなるなどの弊害も多
いと指摘。さらに、新しいスキルを常
に身につける必要があることや、労働
負荷が高まる危惧があるが、こうした
働き方を規制する方法はないことが問
題であると述べ、低スキル労働者の訓
練、ワーク・ライフ・バランスなどへの
対応が必要であると主張しました。

また、管理職や技術者の仕事そのも
のも変化するとして、タテの指揮命令
系統から、ヨコの協同型の管理に変わ
っていくことや、アウトソーシングな
どが多くなるため、「人」ではなく、「仕
事」への評価になることなどを詳細に
説明しました。加えて、ネットワーキ
ング、新しいコラボレーションが求め
られ、上下関係はもはや存在せず、チ
ームコンセプトが大事になるので、管
理職には、いわば「デジタルリーダー
シップ」が求められるだろうと述べて
います。

労働者への影響としては、労働時間
の問題が大きいことと、仕事の負荷が
高まり、心理的な圧迫もあることが問
題であるとしています。また、労働者
が、ネットや携帯電話でつながらない
でいる権利を確保することが極めて重
要だとの指摘もありました。

これについて参加者から、「つなが

らない権利」を確保するために、具体
的にどうすればいいのかとの質問があ
り、これに対しては、管理職も含め、
週末にメールや電話に返答する必要は
ないとするのを、企業レベルで労使
協定するなどの例が紹介されました。

セッション3

デジタル化が労働市場、生活、 労働組合などに与える影響

本セッションでは、労働組合の基本
は組織化であるという共通認識のもと
に、より独立的な労働者が増えていく
中で、戦略的な組織化を進めていくた
めに、それぞれの国・組織がどのよう
な取り組みを進めているか、抱えてい
る問題はなにかなどについての自由討
議を行いました。

この中で、新しい働き方の労働者を
組織化できなければ、労働市場の一部
しか代表できないことになるので、伝
統的な労働市場だけにこだわってい
たのではダメだという意見があった一
方、国の基幹産業は、今後50年、10
0年ではなくならないので、これも大事
だとの意見もありました。また、デジ
タル化で仕事を自宅で行うようになる
と、どうやって労働者をつなぐを持
つのかといった懸念に対し、例えば、
ウェブを使ったデジタルの組合事務所
を開設した例などが紹介されました。

この他、職場がバラバラの組合員にフ
ェイスブックでストライキを呼びかけ
た「デジタルストライキ」の事例報告
もありました。

また、アウトソーシングが増え、労
働者が多くの企業にまたがっているの
で組織化が難しく、労組のコントロー
ルが効かなくなっている現状に対処す
るため、ウェブサイトを立ち上げて従
業員と組合のリンク、従業員同士がリ
ンクする場をつくったという事例など
も紹介され、貴重な経験交流となりま
した。

セッション4

ソーシャルメディアを通じた 組織化とキャンペーン

次に、ソーシャルメディアを活用し
た取り組みに関する各国の取り組み
事例が紹介されました。コミュニテイ
に働きかけて、企業に交渉のテーブル
につくようプレッシャーをかけた事例
で、ウェブサイトやフェイスブックで
情報を発信し、ピケラインにメディア
を呼び、組合の主張を訴えたことで、
団体交渉に持ち込めたという報告があ
りました。企業はイメージを大事にし
るので、こうした外部からのプレッシ
ャーが有効だということです。

また、組合員にメールでキャンペー
ンへの参加を呼び掛ける、テレビコマ

ーシャルを流すなどの事例も紹介されました。デジタルキャンペーンとして、検索サイトで「労働」などのワードで検索すると、労働組合への広告やリンクが現れるようにしているという例もありました。また、小企業でストを行つた際に、その模様をソーシャルメディアで発信したら、社会的な議論と関心をよび、テレビでも取り上げられたり、政党の代表が話を聞きに來たりしたという事例もありました。問題があることを社会に訴え、理解してもらうことで企業にプレッシャーをかけることができるということです。

さらには、デジタルの組合加入申込書をつくり、オンサイトで署名してもつて加入できるようにした例や、年金や健康保険など、組合員になると具体的にどのような恩恵があるか、サイト上で計算できるようにしたという報告もありました。また、高校生などに、組合費なしの組合員になってもいい、資料や本などを送っているという例もあり、各組織がソーシャルメディアを積極的に取り入れ、工夫を凝らした取り組みを展開していることがわかります。

セッション5

新しい仕事のやり方

本セッションでは、本部のケンペー

ル書記次長から、デジタル化で大きく変化する労働環境の中で、新しい仕事のやり方が広がっていくことに、労働組合としてどのように対処していくかについての課題提起がありました。まず、テレワークやモバイルワークでは、仕事とプライベートの境界が曖昧になることを問題として指摘。これへの対応策として、ログインをコントロールする仕組みとルールを、産業界レベルの労働協約で定めることの必要性を強調しました。

労働形態は再構築され、クラウドワークも増えており、労働者の懸念を払拭するような取り組みが必要で、国内法で規定がなければ、労働協約で下支えする。さらにはILO条約を適用させる方法もあると提起しました。また、働く場がよりモバイル化してくると、これまで労働条件決定の単位だった「職場」がなくなるので、新しい取り組みと労働協約上の取り扱いを検討しなければならぬという提起もありました。

さらに、自営業的労働者のリスクも考慮すべきで、これまで除外されていたこうした労働者を、労働組合としては、積極的に組織化していくことも重要です。不安定雇用労働者も仲間であり、組合員カードで割安で買える物ができるなど、こうした労働者の二

ーズにあわせて、情報提供、テレビCM、メール送信などを行い、労働組合がこうした人々のことを真剣に考えているということを理解してもらおうような取り組みを展開しようと呼びかけました。これからは、企業内にいる従業員のみが対象ではなく、従業員は社外に、どこにでもいるという前提にたつて、これに対応した戦略的で、持続可能な取り組みをめざし、パイロットプロジェクトを始めたという意欲を示しました。オンサイトの従業員代表委員会などが、一つの民主的なやり方として考えられるとの提起もありました。また、中間層がますます減っていくといった、社会的側面の課題への対応も必要であるとの指摘もありました。

参加者からは、事務・技術者の占める割合は増加しつつあり、抱える問題は複雑で、現場労働者に比べて、事務・技術職の組織化は難しいといった声が多く出されました。一歩ずつ理解を深めてもらうための対話集会を実施したとか、インフレ連動の賃上げなど、ニーズに合わせた取り組みや、データを使った資料を駆使して、組合に入る利点を説明するなど、これまでとは違うアプローチが効果的だ、といった事例が紹介されました。また、こうした労働者がストレスからメンタル不調の問題を多く抱えているといった問題点も

多く出されました。

セッション6

『常時接続状態』によるストレスと

これをめぐる政策立案

事務・技術職の労働者は、ネットを介してどこでも仕事ができるため、帰宅後も仕事から離れられないなど、仕事とプライベートの生活に境界線がなくなっている状況が多く見られます。本セッションでは、スウェーデンUNIONEN調査局のグルストランド氏からこの問題に関して、次のような基調報告がありました。

UNIONEN組合員の80%が境界線なく働いており、常に電話やメールでの応答可能状態にあり、早く帰宅して子供を迎えに行った後、自宅で仕事を再開するなど、ワーク・ライフ・バランスが悪い意味で使われているなどの問題があるとの報告がありました。また最も重要な問題として、モバイル、コンピューターにより、仕事のやり方、仕事そのものが特殊化し、従業員と管理者の関係が変わってきたことを取り上げました。つまり、従業員は特殊な仕事をするスペシャリストなので、管理者が部下の仕事を管理できず、互いの信頼関係がとれなくて、上下関係もなくなるといふ変化です。こ

れによって、従業員の方が交渉力を持つ一方、組織化が難しくなり、組合の力が弱まるのが危惧されます。

加えて、グローバル市場の中で、タイムゾーン、労働市場の様相、労働環境や規制がまったく異なる国にいる者同士が、同時に、一緒に働くという問題もあります。この背景には、デジタル化、ICTの進化、グローバル市場での競争があり、職場構造がスリム化して、ピラミッド型上下関係からフラット化に移行していると分析されています。こうした職場構造では、タスクへの責任が重視され、グループワークから個人の仕事にシフトするため、労働負荷が高くなるという問題が生じると指摘しています。また、労働者にとっては、いつ働くか主体的に決められ、責任も裁量も与えられて仕事にやりがいがあるなどの良い側面もありますが、常に仕事の連絡が入るので、質の良い休息がとれない（健康への悪影響）、残業増や自主的な休息時間が削減されるなどの悪い側面も多くあり、労働協約による規制や社会的規制などが必要だと述べました。

また、UNIONENが専門職を

対象に行った調査では、半数が毎日対応可能状態にあり、75%以上が仕事とキャリアが気に入っていて、不満が少ないと答えている一方、対応可能状態

でいることへの規制があると答えた人は極めて少なかったとの報告がありました。また、別の調査では、「なぜ対応可能にしているのか」という質問に対して、多くが「同僚のため」と答えているとのことでした。この調査結果から労働組合の戦略を考えるために、これは、使用者の命令ではなく、職場組織の変化がもたらす同僚間の関係の変化によって生じる問題であることを考慮すべきだとしています。このため、使用者と従業員との関係を規定するこれまでの労働協約では効果がなく、職場単位の安全衛生の一環としてとらえるべきだと指摘しています。具体的な対応策としては、意識改革のためのテレビコマーシャルなどを使った啓発活動や、メンタル面での安全衛生対策強化を国の関係機関に要求することなどを挙げていました。また、企業がワーク・ライフ・バランスを支持することを明言し、管理者が率先垂範しているボルボ社の事例を紹介し、企業単位で、労働時間外は対応不要であることを明確化したり、継続的な対話と評価を行ったりすることが重要だと述べました。

参加者からは、事務・技術職の若い人たちは、早くトップになりたくて、長時間、がむしやりに働く人が多く、やりがいのある、好きな仕事をしてい

るので、組合の介入を喜ばないという悩みが多く出されました。また、多くの国でうつ病などのメンタル不調が増えているとの報告があり、職業病の一つとして、法規制が必要だとの認識で一致しました。特に、メンタル不調が業務に由来するものかどうかの判断基準をより適切なものにする取り組みが重要だとの指摘もありました。また、常に対応可能でいようとするのは、そういう要請があるからなので、これに対処するには、仕事のやり方や職場組織のあり方を変えるしかないとの意見もありました。

今後の取り組みについて

最後に、ケンペール書記次長から、今回のワークショップでの議論を踏まえ、2016年の大会にむけて、次のステップの「将来プラン」を作るが、ホワイトカラーの組織化、好事例の収集、キャンペーンの実施、部会名称の変更などを盛り込みたいとの提起がありました。特に、ストレス、労働時間、ワーク・ライフ・バランスなどの課題への対応策に重点を置きたいとの意向が表明されました。

また、部会長からは、将来の取り組みの焦点は、「強い組合」。組織化をどう進めていくかが第一だとして、デジタル化はさらに進展するので、今回議

論した課題に対応するための組織体が必要だとの提起がありました。また、デジタル化は事務・技術職だけの問題ではないので、より多くの組合が参加できるようにしたいと述べて、ワークショップを締めくくりました。

参加しての感想

企業別に組織する日本と異なり、欧州ではホワイトカラーとブルーカラーは別の組合に組織されているケースが多く、今回の参加者の多くは、ホワイトカラーを中心に組織化している組合の代表でしたが、各国から出された問題点や事例は、組織形態が違う日本でも共通するものばかりでした。

日本の組合でも、ホワイト・技術職を労働組合の活動にどう巻き込んでいくかという点では、同様の悩みを抱えています。また、デジタル化の急激な進展による仕事や職場あり方の変化は、日本でも同じで、長時間労働や、メンタルヘルスの問題なども共通で、各国の事例は大変参考になりました。とりわけ、クラウドソーシングやUberモデルなどは、日本でも徐々に浸透し始めており、問題が深刻化する前に、職場の実態を明らかにし、必要な対応を図っていくことが重要ではないかと強く感じました。