



電機連合書記長（全労生・前副議長）  
野中 孝泰

先ずは生産性運動が本年3月で60周年を迎えたことにお慶びを申し上げます。

私は2010年から

4年間、全労生の幹事として生産性運動に携

わらせて頂き、多くのことを学び、また多くの人と出会えた。このことは私にとって、生涯の貴重な財産だと思

2010年の労組生

産性運動50周年宣言の中で「未組織を含む全

ての職場に労使協議の拡充」が訴えられてい

る。このことは今一度生産性運動の原点に立

に広報することを目的とした「ネットワーク

全労生」への寄稿の依頼があった。主旨に沿

ったものになるか不安ではあるが、私なりに

学んだこと、とりわけ「労使協議について感

じていることを紹介さ

## 全労生への期待

感を伴った訴えであると思っ

生産性三原則の第二

原則では「労使の協力

・協議」が謳われている。この原則は労使の

確固たる信頼関係のもと、「労使協議制」と

して、健全な企業経営

・事業発展に向けその

役割と責任を果たして

きたし、今も果たしてい

ると思っ

しかし21世紀に入り、グローバル化・グ

ープ連結経営が進むなかで、企業経営や

事業形態は大きく変化し、労使関係や労使協

議のあり方そのものが、新たな課題として

顕在化していると言っ

ても過言ではないよう

に感じている。これま

での個別労使に加え、

企業グループや産業レ

ベルでの労使協議の拡

充、さらには政労使会

議に見られるように、

この国のかたちをどう

していくのか?という

ような労働運動の社会

的役割と責任が求めら

れる時代になったと言

えるのではないだろう

か。一方で、働くこと

に対する価値観が多様

化している中、一人ひ

とりのコミュニケーション

や職場の声をよ

り大事にすることが重

要になってきていると

思う。

このような時代認識

のもと、労使協議の枠

組みや協議内容の充実

・強化とともに、労働

組合の人材育成や組織

強化・組織力の向上、

政策立案力・政策実現

力の向上、さらには産

別レベルや国レベルで

の協議体制の構築な

ど、私たちは新たな課

題にも挑戦しなければ

ならない。全労生60周

年に向け、取り組みの

進化と深化を共に追求

していきたいと思っ

ている。