

全労生
50周年
記念誌

全国労働組合生産性会議 結成50周年宣言

全国労働組合生産性会議（全労生）は、1959年の発足以来半世紀を迎えた。この間、全労生は、時代の変化をふまえながら、生産性運動は単なる効率化の追求だけではなく、「人間性の尊重」に基本理念があることを唱え、その社会的な理解・浸透をめざしてきた。とりわけ、企業労使（集团的労使関係）による協議を通じた生産性向上課題の克服やルール形成を実践的に支援し、産業民主主義の進展、産業・企業の発展、働く者の福祉の向上等に寄与してきたと判断する。

この10年間で、われわれは「雇用・労使協議・公正分配」の質の向上を目標とする運動の展開に努めてきた。しかし、今日では市場原理主義の下で実体経済が変容し、さまざまな格差の拡大や歪みが顕在化するとともに、非正規社員を始めとした雇用問題が深刻化している。また、企業や個人の行き過ぎた結果第一主義の風潮が「他者への配慮」を欠いた職場風土を作りあげ、あわせて、効率の絶対視によって公正さが損なわれてきた。その結果、労使の信頼関係が少なからず変質し、チームワークを基盤とする生産性運動推進の土壌が揺らいでいる。

それだけに、われわれは改めて雇用の安定を始め、生産性三原則の意義を問い直さなければならない。われわれは以下のことに留意しこの運動を主体的に実践する。

1. 公正と効率を重んじる真の生産性運動の推進

生産性運動の理念が、労使に理解され浸透しているとは言い切れない。経済のグローバル化等の進展のもとで、労使がやや近視眼的な対応に追われた結果として、生産性運動が希薄化した状況になったことについて、われわれは率直に受け止める必要がある。生産性とは、不断の改革による進歩への人間の信念である。生産性運動は付加価値の創出とともに「労働の尊厳」（働きがい・生きがい、雇用の安定、合理的な労働条件等）を守ることにつながる。このことを労使および政府は改めて確認しなければならない。

グローバル化が進展し、不確実性が高まる時代において、産業・企業の底力を高め、健全な実体経済を再構築するには、公正と効率を重んじる真の生産性運動の推進が必須である。それには、相互信頼に基づいた緊張感のある健全な労使関係のもと、すべての働く者が参加できる運動展開が欠かせない。労働組合や働く者が生産性向上に協力することは、当たり前のことではない。労使双方が生産性運動の原点（生産性三原則）に立ち返り、中長期的視点のもと、現状を検証し課題についての的確に対応する必要がある。その上で、労使が持続可能な経済社会システムの方向について、企業別・産業別・ナショナルセンターレベル、さらに地域それぞれにおいて十分な協議・対話を行い、合意することに努めなければならない。

2. 「共生」可能な雇用社会の実現

われわれの運動はこれまで、「人間尊重を基調とした高度福祉社会」の実現をめざしてきた。この方向性は、今後も変わることはない。日本は雇用労働者中心の社会であり、われわれは雇用の確保・安定を大前提に、「労働の尊厳が守られ、各人の能力や多様な価値観・生活実態に合わせた働き方ができる、活力ある社会」の実現をめざす。これは、消費者の利便性だけを追求しようとする社会から、働く者の側面も重視した生活者としての「暮らしやすさを求めた共生社会」への転

換である。一部の人々の幸せだけでなく社会全体の幸福を追求するには、他者を尊重する「共生」の理念から出発しなければならない。その視点に立ってわれわれは、新たな働き方やワークルールの確立とワーク・ライフ・バランスの実現をめざす。

3. 社会的な視点を強化した運動の展開

取り巻く経済・社会環境がどれだけ変化しようとも、社会的な視点を持った取り組みを忘れてはならない。雇用の多様化には、雇用の確保・安定が必須である。われわれは、働く者の代表として、雇用・就労形態に関わらず、人間性尊重の精神に立って、産業・企業の持続的な発展と納得性のある働き方・処遇を得られるよう実効性のある社会契約としての公正ルールとセーフティネットづくりに努める。

また、全ての労働者が働くことの意義を見出し経営参画できる環境づくりに努める。あわせて、労働の価値を高めるための教育訓練について、企業内だけにとどまることなく、産業や地方・国の役割を明確にし、各々が相互に連携した積極的な人への投資を求めていく。

企業は社会の公器である。個別企業の事情に埋没することなく常に産業や社会全体も考えた行動に努めなければならない。これは企業の社会的責任であり、労働組合の社会的責任でもある。その観点に立って、不公正取引や法令違反等がなく、経済社会システムが中長期的にも有効に機能するよう、労使自治を基本に、労働組合の経営参加体制とチェック機能を強化する。

4. 未組織を含むすべての職場に労使協議の拡充

「真」の生産性運動の普及にあたっては、これまでの組合員中心の労組生産性運動の枠を超え、働く者すべてへと運動の裾野を拡げていかななければならない。生産性運動は集団的労使関係の下に展開することにより、実効をより高め得るものである。組織化や仲間づくりを進め、すべての職場における健全な労使関係の確立を図る。同時に、未組織を含むすべての職場における対等の立場に立った労使協議の拡充に努める。

また、わが国は、進むグローバル化の中で国際社会の一員として今後も発展していかななければならない。そのために、海外生産拠点等を軸とした技術・技能の移転や伝承にとどまらず、日本の生産性運動の基本理念を定着させ、現地の労使および相手国とわが国とが Win-Win の関係を構築できるよう連帯に努める。

労組生産性運動は改革運動であり大衆運動である。全労生に集う産業別労働組合と全国9つの地方労組生産性会議（関西：労働政策委員会）、そして各生産性機関が一体となった運動への参画が必須である。われわれは今後とも、これらの組織との連携を一層強化し、発信力を高め、全ての働く者と力を合わせて、労組生産性運動を発展させるとともに国民運動としての広がり求めていく。

以上、宣言する。

2009年6月8日

全国労働組合生産性会議



「結成50周年を迎え」

全労生は、1959年の全国労働組合生産性企画実践委員会の発足以来、生産性三原則（雇用の安定、労使の協力・協議、成果の公正配分）を基軸としてさまざまな活動を行い、ここに結成50周年を迎えた。

これからの労組生産性運動は、公正と効率の調和・統合を理念とし続けなければならない。「真」の生産性運動は集団の中で醸成されていくものである。労働の価値を高めていくためには教育訓練が最も重要であり、教育訓練の普及充実をこれまで以上に重視しなければならない。労働者個人には「昨日よりは今日、明日は今日より」といった生産性の精神が本来的には宿っている。この精神こそが労働の価値を高める基盤である。このことをないがしろにするような動きには、断固たる態度をとらなければならない。

また、未組織を含むすべての職場に労使協議制を普及させていかなければならない。これまでの労働組合中心の生産性運動の枠を超え、社会全体に拡大していかなければならない時代である。労働組合がない企業においても対等な労使協議ができる、従業員代表制度等の法制化を含めて生産性三原則の実践普及に努めなければならない。

全労生が運動推進するにあたり、構成組織はもとより各地方労生の皆さんおよび生産性本部をはじめとする関係諸機関の皆さんの理解と協力は必要不可欠なものである。これまでのご協力に心より感謝いたしますとともに、今後もより一層のご指導ご鞭撻をいただき、より連携を深めた、活動展開をしていく所存です。引き続きのご協力をお願い申し上げます。

2009年10月

全国労働組合生産性会議
議長 落合清四



「結成50周年のお祝い」

全国労働組合生産性会議の結成50周年に際し、心からお慶び申し上げます。

全労生が、1959年の結成以来半世紀にわたり、労働組合の立場から生産性向上課題に果敢に挑戦し、生産性運動推進に多大な貢献をされてこられましたことに、深く敬意を表します。

いま、わが国の生産性運動を巡る状況は、これまでに経験したことのない事態を迎えています。グローバル化や人口減少など歴史的变化のなかで、わが国が再び世界のトップランナーになるためには、経済社会システムのパラダイム転換が、喫緊の重要課題です。

めざすべきは、グローバル化や多様性などの新たな価値観を創造し、「信頼と活力ある社会」を構築することです。そのためには、中長期的な視点から、効率性とともな公正さをも追求するイノベーションを経済社会、産業企業等あらゆるレベルにおいて積極的に推進していかなければなりません。同時に、環境と経済活動の融合を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の推進によって質の高い働き方・暮らし方を追求していくことも重要です。

さらに、これからの時代では、人の心を尊ぶことも大切にしなければならないと考えます。働く人々が能力の向上や発揮を図り、他者との信頼関係のなかで働く幸福を実感できるといったわが国独自の特徴を活かしていくことを忘れてはなりません。

全労生はこれまで、時代時代の変化をふまえ、生産性運動三原則の再確認とともに、生産性の向上にむけた変革と挑戦を進め、多くの功績を残されてきました。生産性とは未来をより良くありたいとする人間の本質の追求であることを改めて認識し、新しい課題に果敢に取り組んでいくことが必要です。来るべき時代が真に21世紀にふさわしい豊かな経済社会となるよう、その輝かしい歴史と実績をもつ全労生が担う役割や期待は、さらに大きくなると思います。

生産性運動の良きパートナーである全労生が、この歴史的な節目をふまえ、さらに発展されますことをご祈念申し上げます。

最後に、日本生産性本部への引き続きのご支援ご協力をお願い申し上げ、結成50周年におけるお祝いとさせていただきます。

2009年10月

財団法人 日本生産性本部
会長 牛尾 治 朗

目次

全国労働組合生産性会議 結成50周年宣言	
「結成50周年を迎え」	全国労働組合生産性会議議長 落合 清四
「結成50周年のお祝い」	財団法人日本生産性本部会長 牛尾 治朗氏

第1章 1

「全労生の使命と今日に至る歴史的経緯」

第2章 21

「ここ10年の軌跡（結成40周年以降の取り組み 1999～2009）」

最近10年間でとりまとめを行った全労生の報告書（抜粋）

- ・産業別労働組合の新たな機能・役割に向けて
- ・労使協議制の新たな役割に向けて
- ・雇用の安定・創出と新たな労使のパートナーシップ
- ・労働協約改定の動向と課題～今日的労働協約のあり方と産別の役割
- ・雇用の多様化・移動とセーフティネットの構築のあり方
- ・第1回全労生・地方労生「雇用と労使関係課題」共同アンケート調査
- ・第2回全労生・地方労生「雇用と労使関係課題」共同アンケート調査
- ・21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン
- ・21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割
- ・中小企業の格差是正に関する課題
- ・ユニバーサルサービスと生産性

この10年の各部会・特別委員会の活動

ユニオン・カレッジ講演テーマと講師一覧

定例研究会のテーマと講師

全国労組生産性シンポジウム・プログラム

全国労働組合生産性中央討論集会のプログラム

第3章

117

結成50周年記念シンポジウム・パネルディスカッション 「生産性運動の新たな推進に向けて ～今日的課題と労使および政府に求められる役割」

第4章

153

「全労生に対する想い・期待」

寄稿文	【元議長	吉井 眞之氏】
	【元議長	高木 剛氏】
	【前議長	中島 悦雄氏】
	【前事務局長	毛頭 和則氏】

資料

165

- ・国際労働機関の目的に関する宣言（ILOフィラデルフィア宣言）
- ・ヨーロッパ生産性本部生産性委員会ローマ会議報告（抜粋）
- ・生産性向上対策について（閣議決定案）
- ・日本生産性本部設置に関する政府決定
- ・生産性運動に関する三原則
- ・「生産性運動にたいする基本的態度」－8原則
- ・「生産性運動にたいする5条件」
- ・「生産性増強運動にたいする基本的態度」
- ・全国労働組合生産性企画実践委員会 設置要綱（抜粋）
- ・全国労働組合生産性中央討論集会決議（15周年記念）
- ・全国労働組合生産性会議創立20周年宣言
- ・全国労働組合生産性会議結成30周年宣言
- ・全国労働組合生産性会議結成40周年宣言
- ・新・生産性運動の推進に向けて（1999年）
- ・2005年度全国労働組合生産性中央討論集会アピール1
「生産性運動の新たな推進に向けて」
- ・2005年度全国労働組合生産性中央討論集会アピール2
「21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン」

- ・ 2006 年度全国労働組合生産性中央討論集会アピール
「労組生産性会議の活性化に向けて」
 - ・ 2007 春季生活闘争アピール
「生産性三原則の意義を再認識し真にゆとりと豊かさある公正な
社会づくりを！」
 - ・ 2008 春季生活闘争アピール
「生産性三原則の理念を踏まえた労使の真摯な交渉・協議を！」
 - ・ 2009 春季生活闘争アピール
「徹底した交渉・協議で国民の将来不安払拭に向けた主体的対応を！」
- * ここ 10 年間の歴代役員名簿

あとがき

214

「50周年記念誌刊行にあたり」

第1章

全労生の使命と 今日に至る歴史的経緯

＜全労生50年の歩み＞

- 58年 第1回全国労働組合生産性討論集会開催（中央実行委員会主催）
- 59年 全国労組生産性企画実践委員会（のちの全労生）結成（委員長・古賀専、事務局長・佐藤伸）
第1回労働組合生産性セミナー開催
企画実践ニュース（のちの労組生産性ニュース）発刊（毎月1回）
各地方企画実践委員会発足
- 60年 第1回生産性中央研究会議開催
- 61年 第1回生産性中央研究集会開催
- 63年 調査専門委員会設置
- 64年 労働問題研究会設置
全国労組生産性中央討論集会に初めて沖縄から17名参加
- 66年 沖縄労組生産性企画実践委員会結成記念生産性集会
- 68年 10周年記念中央討論集会
全国労働組合生産性会議（略称・全労生）へ改称（初代議長・古賀専、事務局長・井上甫）
- 72年 地方労組生産性会議代表者が中央委員に加わる
- 73年 第1回労使関係シンポジウム開催（APO・日本生産性本部との共催）
- 74年 15周年記念パーティ開催
- 78年 第1回賃闘中央研究集会開催
産業別生産性研究集会開催
- 79年 創立20周年宣言採択「80年代の労働運動—産業構造の変革と労働運動の新展開—」
創立20周年記念祝賀会開催
- 85年 結成25周年記念・生産性中央討論集会開催
全労生25周年記念出版「活力・豊かさ・創造～全労生・25年の軌跡」刊行
- 88年 テーマ別生産性研究集会開催
- 89年 結成30周年式典・30周年宣言採択
- 90年 アジア地域労組国際セミナー
- 93年 労使生産性研究集会沖縄大会（本土復帰20周年記念）
- 95年 第1回全国労組生産性シンポジウム開催
- 96年 生産性新聞「ネットワーク全労生」連載開始
- 98年 「新・生産性運動の推進に向けて」報告書発刊
- 99年 結成40周年記念全国労組生産性中央討論集会・記念式典・記念懇親会開催
第1回中小労働運動討論会開催
- 00年 第1回ユニオン・カレッジ開講
- 01年 財政基盤の確立（分担金改定）及び事務局体制の整備
第1回全労生・地方労生連絡会議開催
- 02年 運営体制の見直し（運営要則の改定）
企画・財政部会、調査部会、労働政策部会、組織・広報部会、中小企業対策部会の常設5部会とテーマごとに発足する特別委員会を設置
- 03年 第1回全労生・地方労生「雇用と労使関係に関する」共同アンケート調査実施
- 04年 中央討論集会アピール採択（生産性運動50周年を迎えて）
- 05年 中央討論集会アピール「生産性運動の新たな推進に向けて」「21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン」採択
- 06年 中央討論集会アピール「労組生産性会議の活性化にむけて」採択
- 07年 春季生活闘争アピール「生産性3原則の意義を再認識し真にゆとり豊かさのある公正な社会づくりを！」発表
- 08年 春季生活闘争アピール「生産性3原則の理念を踏まえた労使の真摯な交渉・協議を！」発表
役員に副会長若干名を追加（運営要則の改定）
- 09年 春季生活闘争アピール「徹底した交渉・協議で国民の将来不安払拭に向けた主体的対応を！」
発表
結成50周年宣言採択
結成50周年記念式典・記念シンポジウム・記念パーティ開催

全国労働組合企画実践委員会が発足するまで

わが国の生産性運動の歴史は、1954年に、経済4団体と19企業代表の協力で「日本生産性増強委員会」が設置された（後に「日本生産性協議会」に改組）ことに始まる。しかし、この委員会は経営者のみをメンバーとしており、生産性向上運動は、企業のみならず全国民の支持を得る必要があるとして、政府は「日本生産性本部設置に関する政府決定」を閣議決定し、日本生産性協議会は発展的に解消され、財団法人日本生産性本部が設立された。また、日本生産性本部と関係12省庁との連絡調整のための生産性連絡協議会を設置し、わが国における生産性向上運動の最高方針を審議決定することとした。その後開催された第1回生産性連絡会議では、わが国における『生産性運動に関する三原則』（①雇用の確保・拡大、②労使の協力・協議、③成果の公正分配）を決定した。

この背景には、アメリカのマーシャル・プランの一環として、1953年にヨーロッパ生産性本部が設置され、ヨーロッパの戦後復興に大きな成果をあげていたことがある。日本においてもアメリカの支援を受け、生産性を向上させようとしていたことは、当時の「閣議決定の生産性向上対策」でも明らかであった。また、『生産性運動に関する三原則』はILOのフィラデルフィア宣言にも大きく影響を受けている。

一方、日本生産性本部設立当初、役員に労働側の代表は入っていなかった。生産性向上運動が真の国民運動として定着するためには、生産の担い手である労働者、労働組合がこの運動に自主的に参加し、労使に学識経験者を加えた三者構成となることこそが、生産性運動にとって最も重要な条件とされていた。しかし、当時のナショナルセンターの1つである日本労働組合総評議会（総評）は生産性運動に不参加を決定、「生産性増強運動にたいする基本的態度」を発表した。これは、「労働生産性向上が現実には労働強化の美名に過ぎないのではないか」という疑義を呈するとともに、「アメリカがMSA（相互安全保障）の軍事的、政治的目標を実施させるために、日本経済に対する支配を確実に利益あるものにするため」という認識のもと、強い拒絶反応を示したものであった。

同じくナショナルセンターの1つである日本労働組合総同盟（総同盟）は「『生産性運動にたいする基本的態度』 - 八原則 -」を示し、この原則

について日本生産性本部に共同確認を申し入れ、「生産性運動に関する三原則」と基本的に一致することが確認された。これにより、総同盟は生産性運動に参加を決定し、労働組合の立場から生産性運動を推進することとなった。

また、全国労働組合会議（全労）も五条件をもって対処するとし、生産性運動が失業、労働強化、実質賃金の切り下げを伴うものではないこと、民主的に推進されることなどの保障が得られれば参加するとした。なお、全労加盟の有力単産である全織同盟は「基本的には反対しないが、現実に労働強化をもたらしている実情から参加を留保する」ことを決定している（のち、1960年に正式参加）。このように労働側の意思統一ができなかった背景には、総評の反米的態度の強硬さ、経営側に対する不信感のほか、労使ともに「生産性」という言葉に対する認識が不十分だったこともあげられる。

この状況を打開するためもあり、1956年に、生産性問題の先進国であったアメリカの実態を把握するため、労組幹部が視察団を組んで渡米することとなった。当時は、外貨持ち出し制限もあって自由に海外へ行くことが難しく、国際会議への出席や共産圏諸国による招待以外に労組幹部がチームを組んで海外へ訪問することもなかった。この「労働団体生産性視察団」には、総評系・中立系の労組役員も興味・関心を持ち、回を重ねるごとに参加するようになり、労働組合の生産性向上運動参加のテコになった。また、視察団に参加した労組幹部は帰国後、全国各地で生産性運動の第一線に立つ役割を担うことになった。当時のアメリカでは、「『労働運動でも、生産には協力して、そのあがった利益の分け前は十分にとる、という自信をもって運動することが大切なのではあるまいか』という造船工場の労働者の発言に見られる通り、実質的合理主義に基づいて獲得した高い生産性の成果を、当然のこととして享受しているのが実態」であった。

このように徐々に生産性運動は労働界に浸透することになったが、中央段階では依然として教条主義や原則論も存在し、「資本主義下の生産性向上運動は搾取強化」との認識を示す総評は、生産性運動とは距離を置いていた。

加えて、1957年の「ナベ底景気」により、繊維、鉄鋼、パルプ、非鉄

金属などで操業短縮が実施され、企業の売上高も大幅減少となり、事業の見直しと再構築に対して反対闘争が激発する状況となった。

総評は1958年の大会で、「不況は生産性向上運動で指導された設備投資の過剰によるものであって、同運動は労働者の搾取を強化するのみとの従来の主張の正しさが実証された」と断言した。これに対して全労は、「不況の原因は、正しい意味での生産性向上運動が徹底しなかったところにある」と発表したが、生産性向上に伴って雇用の拡大、労働条件の向上、労使協議の活用等を推進して、地道な努力を重ねていた労組幹部にとって、この不況が微妙な影響を投げかけたことは否定できない。

全国労働組合企画実践委員会の発足

このような状況を打開しなければならないという認識は、生産性向上運動を推進し、具体的実践に取り組んでいた労働組合や組合幹部にとっての共通課題となった。その課題解決のために、全国的な生産性の討論集会が企画された。ポイントは、労組が実行委員会をつくり、主催者となって、労働組合自らの活動として生産性運動に取り組むというところにあった。全国各地で開かれた討論集会の集大成として、1958年に東京で「第1回全国労働組合生産性討論集会」が開催された。日本生産性本部とともに、フィラデルフィア宣言を実践するものとして日本ILO協会も協賛した。

討論集会には、総同盟、海員組合、電労連、自動車労連、全映演、日駐労、全織同盟のほか、総評、中立系、地方労組等約230組合が参加し、各産別労組、各個別労組がバラバラの形で経験し、推進してきた生産性運動を、全産業、全国レベルで組織系列を超えて行うこと、生産性向上運動は実践にあることを相互に確認した。

更に、政府に対して「生産性向上運動に対して積極的施策を樹立し協力体制の確立」等9項目、経営者に対して「生産性向上運動を正しく理解し、封建的経営思想の払拭と近代的労使慣行樹立のための常設的懇談会を設ける」等7項目、生産性本部に対して「三者構成の適正化をはかるため労働側理事の増加」等15項目について、要請文を決議した。また、当時の労働運動の政治闘争主義に対して、現実主義路線の重視を示唆したものとしての役割が大きかったことも指摘されている。加えて、労働組合として生

産性向上運動の推進母体をつくるべきだという要望が起こったことは大きな成果であった。

これらを結実させるべく、生産性運動を推進する労組役員を中心とするメンバーが協議を重ね、生産性向上運動の労働組合の推進母体を設立する活動を始め、1959年4月1日、正式に「全国労働組合企画実践委員会」を発足させた。委員長は古賀専、副委員長兼常任委員会委員長に佐藤仲を選出し、労組生産性運動推進の中核体がスタートを切った（のちに、全国労働組合生産性会議（全労生）に改称）。この名称は、企画だけではなく労働組合が「実践」するところに意義があるということで名づけられた。また、同年には地方委員会（現在の地方労組生産性会議）も8つ設置された。

企画実践委員会の設置要綱には、目的として労働組合に対する生産性教育の普及と実践活動の展開のために各種事業の企画と実践指導をすること、事業として全国討論集会および各種研究集会の展開等を行うことが明記されている。生産性教育の普及としては、企画実践ニュースを月1回発行し、生産性向上に取り組む労組の貴重な事例の紹介により経験交流を図るとともに、理論面での解説等を通じて教育啓発を行った。全国討論集会は毎回テーマを掲げて開催するとともに、時宜に応じたセミナーや研究会議を開催した。

また、1959年には「ヨーロッパ生産性本部生産性委員会ローマ会議の報告と結論」において生産性運動における「生産性」の定義が示された。ここで明らかにされた「生産性の精神」の中から、「昨日よりは今日、明日は今日より」というスローガンが広まり、わが国における生産性運動についての理解が促進されることとなった。

企画実践委員会の活動と成果

こうして発足した企画実践委員会は、総評系や中立系労組からの参加が増す中で、さまざまな集会・会議を通じて生産性運動に関わる調査研究活動や討論集会・研究会を通じた協働活動を展開していった。1964年には企画実践委員会の改組を行い、運営要綱を定め、より積極的な活動に取り組んだ。運営要綱に定められた目的は、産業近代化に即応する生産性問題、労組の社会的機能、労使関係等について、各労組の活動が正面かつ有効に

展開されるよう調査研究を行い、かつ必要な共同活動を実践する、とされた。

企画実践委員会の各種活動の成果として、1960年には沖縄労組生産性企画実践委員会が結成されるとともに、中央討論集会において、「政策については、既存のナショナルセンターにとらわれず、一体となって政府に働きかけを行うべきではないか」という意見が出され、企画実践委員会の活動の高まりと広がりの結果として注目された。さらに、1965年以降、企画実践委員会の活動は大きく質的転換を遂げ、従来からのわが国の労働運動が、単に名目賃金の引き上げだけに取り組んできたことに対する反省を織り込みながら、社会政策や産業政策を包括した幅広い政策闘争の重要性についての喚起を促す取り組みを行った。また、専門委員会の充実強化も図り、活動の積極展開を行った。

こうした中、総評も加盟単産委員長クラスと学者による「産業政策委員会」を発足する運びになったことはもはや観念的、イデオロギー的な反合理化闘争だけでは現実的に対応できなくなってきたことを示していた。

また、一般的に「運動」がその目標や目的が一時的なもので、その内容も限定されるのが普通である中で、生産性の命題は普遍的であり、根源的な課題であった。その結果、約10年にわたり委員会組織の拡大が続いてきた。そこで企画実践委員会の新しい使命は、それまでの経験と実績をもとに、新しい問題の所在を突き止め、さらに具体的な答案を用意することであるという認識が広まってきた。

企画実践委員会から全国労働組合生産性会議へ

こうして1967年度末には、発足以来大きな役割を果たしてきた企画実践委員会は発展的に「全国労働組合生産性会議（略称・全労生）」と改称し、議長に古賀専、副議長に塩路一郎、事務局長に井上甫を選出し、新たなスタートを切ることになった。企画実践委員会が総評、全労、同盟等の枠を超えた構成となり、かつ常に時代を先取りした視点を持って活動展開を図ってきたことから、後年の労働戦線統一の流れをつくったことは紛れもない事実である。

全労生改称直後の1968年の中央研究集会では、同盟系以上に多い総評・

中立系の参加者による討論の成果をあげた。同年の総評大会では、総評と同盟の勢力比が逆転したことに危機を認めるなど、労働界にも大きな変化が起きていた。翌年に開催された中央討論集会では、労働4団体代表が産業政策の必要性を強調し、その確立等について共通の意見を披露する等、ナショナルセンターの枠を超えた取り組みが行われている。

1970年に開催された中央討論集会の決議では、「70年代を迎え、われわれの課題は社会的ひずみの是正と、人間性の尊重を通じ、人間中心の豊かな社会を形成することをめざして、生きがいのある生産性運動を進めることである」との基本認識を明らかにした。このための具体的な活動展開の目標として、①生産性運動の初心にたちかえって労働運動の正しい発展に力を結集する、②経済中心主義から人間性豊かな社会を目指し、生産性向上の諸成果の公正分配による高福祉社会を実現する、③わが国国民経済全般の生産性向上をはかるため、産業や国民経済的見地に立った産業別労使会議を設置し、労使による産業政策を確立する、④国際的視野に立った生産性運動推進のため、発展途上国や高生産性諸国との国際協力を行い国際理解と連帯を深める、の4点を強調した。

社会的生産性向上の取り組み

この時点において、生産性運動は1つの転換期を迎えていた。そのため「脱GNP中心思考」を政策転換の基本におき、具体的には、人間性尊重と社会的分配の不公平是正という方向に軌道修正をはかる必要があった。全労生としては経済の高度成長を優先するあまり、生産第一主義、経済中心主義に偏重してしまったため、真の福祉国家の確立や国民福祉充実への努力が薄れたのではないかとの認識があった。したがって、全労生としては、生産性向上に取り組む基本姿勢は、それを単なるミクロ段階（企業段階）における生産性向上と成果分配のみならず、さらにマクロ段階（産業・国民経済段階）にまで発展させ、同時に福祉優先の適正分配を可能にさせる体制を実現させなくてはならないと結論づけた。

これに関連して「社会的生産性向上」と「社会的適正分配」がこれからの労組生産性運動にとって重要課題として認識されるようになった。社会的生産性とは、「人間性尊重を基調とした高福祉社会の実現のため、国民

経済レベルにおける生産性向上をはかり、その分配はあくまでも社会的に適正かつ均衡のとれたものであることに国民的な合意が得られるような生産性向上である」と定義した。

こうした生産性運動に対する全労生の問題提起は、産業民主主義の確立に重大な一石を投じたものであり、同時に社会的生産性向上をめぐる問題は、これ以降の全労生の運動基盤となった。また1970年の中央研究集会では、国民経済会議の設置についても提唱した。これは三者構成により資本の自由化、産業再編成、労働力、公害、減税、物価、住宅、社会保障など国民経済にかかわる問題を広く取り上げ、コンセンサスを得て、その結果について政府に対して政策提言を行おうというものであった。のちに発足した「社会経済国民会議」(1973年発足。1994年に生産性本部と統合)は、結果としてそうした問題意識が具現化したものといえる。

生産性運動は単に一企業だけに限定されるものではなく、国民経済の繁栄、国民福祉に直結しなければならないと、同時に社会的な公正分配が図られなければならないとの認識のもと、1972年の中央討論集会では社会的生産性をテーマとした。今後の生産性向上運動は、国民経済的視野に立ち、高福祉社会の実現を目指して展開するというものである。これは全労生の新たな運動展開の柱としてその後大きな影響を及ぼした。また、今後の労働運動の課題として、消費者運動とコミュニティ活動、地域社会の市民運動への接近が重視され、労働組合が積極的にこれらの運動との接点を形成する必要があること、常に企業の社会的責任の所在を明確にし「生産第一主義から人間性尊重」への方向を明確にすることを強調した。

その後も、運動の基本を私的生産性（個別企業の実績向上）の領域から福祉の充実と向上に結びつく社会的生産性を重視する方向を示し、社会的不公正を是正して適切な分配を通じて質量両面にわたる豊かな人間社会を目指すことに置くこととした。こうして、社会的生産性は全労生にとって常に大きな取り組み課題として投げかけられることとなった。

国鉄における生産性運動

国鉄は1970年に「再建10ヵ年計画」を運輸大臣に申請し、計画推進のため「生産性運動」を導入したが、これは膨大な累積赤字の解消や、財政

再建のために民間企業で大きな成果を上げた生産性教育を実施したものである。これが複雑な国鉄労組の組織争奪戦に直結され、経営側が昇給や昇格などに影響を与えながら、国労や動労組合員に対して脱退工作をしたというものとなった。このため国鉄の職場は荒廃し、その後遺症は大きく労使関係にも影響した。

国鉄当局と国労・動労との対決が続く中で、公労委は国鉄の不当労働行為について総裁が組合に陳謝するよう命ずる救済命令を出し、この問題は決着したかに見えた。しかし、当局の生産性運動の撤退は、国労側に活気を与え、組合側主導の現場協議制等が確立されるに至った。

当時のマスコミの報道の仕方は「マル生＝生産性運動＝不当労働行為」という図式であったため、世間一般に生産性運動は不当労働行為をとまなうものという印象を与え、それが左翼労働運動によって逆に利用されるといふ憂慮すべき事態に発展した。

この「マル生」問題は、生産性運動の本質が理解されぬまま、国鉄に導入され、しかも労働組合組織への介入、組織抗争の激化を招いたところに、基本的な誤りがあったと言える。

社会的不公正の解消とインフレへの対応

1973年に全労生は、APO（アジア生産性機構）と生産性本部との共催で最初の国際的な労使関係シンポジウムを開催した。これにはアジア各国から代表が参加し、生産性と労使関係を中心に議論が行われ、全労生としても特にアジア各国の生産性運動の先導役としての役割を担うきっかけとなった。

また、この時期の全労生では、第4次中東戦争を契機とするオイルショックという未曾有の激動にどう対応するかが焦点となった。こうした時代における労使の社会的責任としては、まず高度成長の中で取り残された社会的歪み、特に環境・公害・物価・生活福祉の解決なしには、人間尊重を基盤とする「真に豊かな社会」の実現はあり得ないことを認識した。また、インフレから労働者を守るための賃上げは当然であり、賃上げがインフレを助長すると見解は現段階では通用しないが、労組も自らの力でインフレ抑制の努力を続け、社会的不公正を解消する必要がある点に言及した。そ

して、最大の課題であるインフレに対応するため、①雇用の確保を最優先し、そのための構造転換を求める、②賃上げについては実質賃金の確保を目指すため福祉面での政策要求を行う、③社会保障・年金の充実、預貯金の目減り保障に向けた展開を、決議した。また、賃上げについて節度ある態度で臨み「インフレの克服なくして福祉なし」との結論を提起した。

ME革命と労組生産性運動

1980年代はME（マイクロエレクトロニクス）革命の始まりであり、国際化時代の到来であった。全労生では80年代の課題への模索と挑戦を念頭に置き、今後の運動目標を、①収益性と社会性を統合する企業総合社会成果概念の開発普及、②高齢化社会の雇用確保と経営活性化、③企業運営労使協議会の拡充、④資源最適利用の体系と方法の創造、⑤研究開発の総合化・高度化、⑥生産性運動による国際社会の同時的存立、に置くことを明らかにし、これらが80年代の労組生産性運動の指針となった。

また、ME革命とそれにとまなう人間疎外、人間性尊重が大きくクローズアップされた。全労生としても、MEを中心とした技術革新は、人間社会のあらゆる分野に大きな変革を及ぼすだけに、これまでの生産性運動を振り返り、問題点を反省する中から生産性運動を再構築していかなければならないとの基本認識を示した。その上で、生産性向上の基本は、人間性尊重に基づき「効率と公正のバランス」をはかっていくことであるとの決議を採択した。併せて、ME革命は人間に対する限りない期待を持たせる反面、人間生活に脅威を与えることもあることを十分認識する必要性があり、そのマイナス面に歯止めを掛ける最大の勢力は労働組合であることを強調した。

具体的には、産業レベルでは人間性尊重、秩序ある競争、労使の信頼関係尊重、社会的責任の追及を、さらに企業レベルでは、労働生活の質や福祉向上にむけた新技術の導入、解雇・一時帰休の回避、職務転換、出向・転籍の際の事前協議、技術訓練安全衛生教育・職業再訓練の実施の必要性を確認した。

また、日本生産性本部が発表した「80年代生産性綱領」に掲げられた理念・目標に従い、労働組合として実践方針を示した実践要領を公表した。

その内容は、①企業レベルでの生産性運動の見直し、②国民レベルでの生産性運動の展開、③雇用安定と雇用機会の創出、④国際化時代への対応、⑤労使協議制の充実による日本的経営参加の発展、を柱としたものであった。

国際化への対応と生産性三原則の再確認

国際化を迎える中、労組生産性運動も国際的な広がりを持った運動が求められていた。1983年には、東京で世界初の「国際生産性シンポジウム」が開催された。ここで共通認識として持たれたことは、新しい技術革新の中で一層人間性を重視しなければならないこと、生産性運動に関わるすべての問題について国の枠を越えて相互に交流することの必要性であったといえる。生産性運動は一国の中で完結するのではなく、国際的な広がりを持ったものとして展開されることになった。輸出比率の高い産業の労働組合は早くから国際化への対応を急ぎつつあったが、必ずしもすべての産業がそう感じていたわけではなかった。しかし、現実には幾つかの産業分野で国際的な摩擦が起こりつつあり、他産業も無関心ではいられなかったことも事実である。

一方、国際化問題への対応とともに、生産性三原則の再確認についても力を注いだ。三原則に基づく運動展開は大きな成果を挙げたものの、雇用政策・分配政策や労使関係分野については、一部労働組合の立場から疑問視される現象が散見されるようになってきた。こうしたことから、時代変化に伴う柔軟性を保ちながらも、三原則の本質を再確認するよう広く関係方面に呼びかけた。また、賃金上昇率が労働生産性上昇率を上回る現象が続いたことから、労働組合の中から公正分配に対する歪みがあるのではないかという問題意識が沸き上がった。このため、三原則の1つである公正分配を焦点に活動を行った。特に生産性向上の成果分配の対象は広い分野にまたがっており、一律の基準で公正さを判断することが極めて困難であり、全体として公正感の保てるシステム構築の必要性について提起を行った。

経済・産業構造の変化と労組生産性運動

1985年のプラザ合意以降急速な円高が進行し、いわゆる「円高不況」

が発生した。特に造船・鉄鋼産業が大きな打撃を受けると同時に、大工場を中核とする地域経済や生活にも深刻な影響を与えた。また、企業の海外進出の急速な進展や「前川レポート」にみられる国際協調のための産業構造調整という問題が急浮上してきた。こうした情勢から、国際化の進展を念頭に置きながら、経済・産業構造の変化というまさに生々しい課題に対して、全労生は、生産性運動をどのように展開するかを中心テーマとして活動を行っていくこととなった。

併せて内需、雇用確保、ゆとりなどに力点を置きながら、生活の質の向上を意識して活動を行っていくことにも重点を置いた。成果分配の一分野として労働時間・休日休暇に焦点を当て、ゆとりある豊かな生活の実現のためには労働時間短縮、日本的ワークシェアリングのための労使協議について問題を提起した。また、産業構造の転換に際して、企業に対して労働者への悪影響を排除、積極的な雇用機会開発、要員確保によるゆとりある労働生活など、構造転換が労働者の不利益とならないような対応策を求めた。

全労生結成 30 周年と連合の結成

こうした運動を展開してきた全労生は、1989年に結成30周年を迎えた。記念式典の中で全労生運動とともにその人生を歩んできた古賀専議長が、それまでの軌跡を振り返り、「人間が労働を必要とする限り、生産性という命題は不滅です」と締めくくったことは、まさに生産性運動の原点であると同時に、その後の全労生運動に対するメッセージでもあったといえる。

また、同年11月には、日本労働組合総連合会（連合）が結成された。連合の発足にあたっては、当事者である労働組合はもちろん、各界の大きな努力があったことは言うまでもない。この間、全労生がナショナルセンターの枠を越えて生産性に関わる様々な活動を行った結果、その発足に大きく寄与したことも否定できない事実である。

このような状況で、全労生活動のテーマ選定にあたっては、連合の「一歩先」を意識して取り組んだ。連合発足をきっかけとして一部に全労生の役割の見直しや不要論が起こったが、①自主的に労働組合の立場から調査

研究を行い普及・啓発活動を展開する、②人的ネットワークと組織間の情報交換を密にし、各加盟組織の運動の充実をはかること、の2点を全労生の役割・機能として整理し、調査研究を中心とした組織として全労生を位置づけ、今後の活動の方向性を定めた。

国際活動の推進

90年代は、国際社会における日本の役割が社会的にも大きな問題となるとともに、国際的な調和のとれたわが国の経済・社会のあり方が問われた。全労生としても、労組生産性運動が国際的広がりを持つことを自覚し、とくにアジア地域の生産性運動に対して全労生として支援を行っていく決意を表した。この動きは、労働組合や生産性運動に対しても大きな影響を及ぼすようになってきた。具体的活動に当たっても、これまで以上に国際活動の推進を図り、「アジア地域における労組間協力と日本の役割」をテーマに国際セミナーを開催した。また、「欧州流通・サービス視察団」や「ソ連・東欧生産性労働事情視察団」、「訪カナダ労組生産性交流使節団」なども派遣した。さらに、APOやJICAの要請に応じ、モンゴルやタイに訪問し、日本の生産性向上や労使協議における労組の役割について講義を行った。

労組生産性運動の活性化に向けた取り組み

労組生産性運動の推進にあたっては、産別での取り組みはもちろん、職場と密着した場である単組によって構成される地方労組連絡会議（地方労生）との関係を重視し、連携強化に精力的に取り組んだ。同様に、生産性本部の役員や全労生議長・事務局長経験者との懇談の場を新たに設け、情報認識の共有化や問題点の把握などに努め、活動の充実をはかった。

また1993年には、全労生における議論に深みと緊張感を若干喪失しつつあるとの危惧が表面化してきたため、今後の全労生活活性化策について検討を行った。運動の視点として、企業競争力向上のみならず労働者を含めた全国民に資する運動を目指し、特に公正分配の確立にむけた運動が必要であること、生産性運動の成果を国際的に還元することを目指し、発展途上国への啓蒙普及活動支援が必要であること、企業経営や雇用形態の変化、

価値観の変容と生産性運動の関係について研究・解明が必要であることを強調した。さらに、事務局長の専従体制や財政基盤の確立を求めた。

新たな経済・社会システムの構築と生産性運動

21世紀を目前に控え、全労生では新たな経済・社会システムの構築に関して、働きがい・ゆとりを高めつつ、同時に生産性を高めていくという一見するとトレードオフの関係にある両者を同時に実現する課題に取り組んだ。目指すべき社会は、「豊かさ」と「競争力」の共存する社会で、日本は労使双方が長期的に物事を捉えていくという日本的良さを大切にしながら新たな社会づくりを行うべきであるとした。また、活力ある福祉社会の構築のため、機会平等社会への転換と同時に、市場主義の行き過ぎに歯止めをかける社会的規制を強化することを求めた。

90年代半ば頃には、生産性運動に対する懐疑の声が一部で聞かれる中で、もう一度原点に立ち返り、生産性運動そのものについて三原則をベースに今日的な意義と今後の方向性を考えていく姿勢も見られた。その中で、生産性運動の新展開として「社会的生産性」の重視、「知的生産性」への展開、「共生的生産性」の追求といった新たな生産性概念を提起するに至った。

1999年は、全労生結成40周年にあたる年であり、「今後の全労生運動の展開に向けて」をまとめた。その内容は、生産性運動の三原則は労組生産性運動にとって普遍的な運動の原則であり目標であることを前提としつつも、社会的目標の変化・転換する中でその内容を高質化することによって、経済・社会基盤の整備と発展に寄与する「新・生産性運動」を展開していくというものである。具体的には三原則については、「雇用の質」「労使関係の質」「公正分配の質」を改善していく提言と運動を展開する。企業中心社会からの脱却と、「社会的生産性運動」の提言と運動を展開することなどである。具体的活動として、時代を先取りした調査研究活動を行うとともに、労働組合運動家の育成を支援すること、地方労生との連携強化、生産性本部との関係強化と協働活動の推進を強調した。また、組織体制については、組織活性化を目指した事務局体制の強化、財政基盤の確立をそれぞれ検討していくこととした。

生産性三原則の揺らぎと労組生産性運動の再確認

2000年代は、40周年宣言および調査部会でとりまとめた「新・生産性運動の推進にむけて」を基盤として活動を行った。柔軟な企業運営や企業競争力のもとに非正規従業員の増大や、完全失業率が5%を超え大手企業のリストラ策が連日報道される中で、企業別労働組合の連合体としての産業別労働組合は、新たな課題に幅広く取り組まなければならない局面となった。全労生は、これらに対応するため、事務局長の専従体制をはじめとする運営体制の見直し・各部会の再編を行い、より充実した研究活動を行った。また、「全労生・ユニオンカレッジ」を開催し、長年の懸案となっていた中小企業への労組生産性運動の展開、中小企業労組の人材育成のための取り組みの端緒となった。

一方、経営責任を放棄したような雇用リストラが実施される中で、各方面から生産性三原則に「揺らぎ」が見られるのではないかという指摘がされ始めた。そこで全労生と地方労生が共同して、「雇用と労使関係」に関するアンケート調査を実施し、「生産性運動の三原則の柱である雇用・労使関係・成果配分をめぐる状況は変化をしている。労組生産性運動としては、その基本理念を不変としながらも、時代変化を踏まえた運動の構築が急務である」との結論を得、今後、全労生として生産性三原則の意義を再確認し、新たな課題へ挑戦することとした。

2005年には生産性運動が50周年を迎え、全労生としても改めて生産性運動の歴史的な役割を評価するとともに、労組生産性運動の更なる前進に向け、生産性三原則を中心に労組生産性運動を展開する上での課題整理や今後の労組生産性運動の方向性について検討を行った。その集大成として、中央討論集会アピールで「生産性運動の新たな推進に向けて」を発表して、今後の全労生活動の方向性を定めた。

生産性三原則の再確認と課題への挑戦

2006年以降、年間活動統一テーマを「生産性三原則の再確認と課題への挑戦」と定め、2009年に迎える全労生50周年に向けての準備を開始した。

特に、チームワークを基盤とする生産性運動推進の土壌が揺らぎ、雇用の喪失と非正規雇用への代替、労使協議の形骸化、分配の歪みなど、生産

性三原則の原点が見失われつつあるのではないかとの懸念もあり、生産性3原則の今日的意義や深化の方向を探り、その実現に向けた取組みについて検討することとした。併せて労組生産性運動の認識の共有化を一層はかるため、構成組織・関係機関との連携強化に努めた。

その中で、全労生活動が目に見えるように、労組生産性運動のこれまでの活動をいつでもどこでも確認できるように、初めてホームページを開設した。一方、国民的議論となっているワーク・ライフ・バランス（WLB）についても一定の整理を行い、生産性向上の基盤としてWLBが必須であることの確認を行った。また、日本全体の生産性向上には、輸出型産業の生産性向上とともに内需型産業の生産性向上も不可欠であるとの認識のもとに、「ワークスタイルのあり方と労働組合の役割」「連結経営（決算）時代における分配問題と労働組合のあり方」「サービス分野の生産性向上と労働組合の役割」のテーマについて、研究活動に取り組んだ。

労組生産性運動 50 周年

2009年4月1日に全労生は50周年を迎えた。全労生は、半世紀にわたり生産性運動に取り組む産業別労働組合の中核体として、産業労働と生産性に関わる諸問題について幅広く調査・研究を行うとともに、労働組合の立場から生産性運動を実践してきた。この間、関係諸団体、構成産別から全労生への支援・協力、労組生産性運動の発展に携わった先達への感謝を込め、6月には50周年記念式典を記念シンポジウム・記念パーティとあわせて開催した。

記念式典では全労生結成50周年宣言を発表し、今後の全労生活動の方向として、①公正と効率を重んじる真の生産性運動の推進、②「共生」可能な雇用社会の実現、③社会的な視点を強化した運動の展開、④未組織を含むすべての職場に労使協議の拡充の4点を定めた。

全国労働組合生産性会議＜年間統一テーマ＞の変遷

年	年間統一テーマ	サブテーマ	中央研究集会(平成7年より「全国労働生産性シンポジウム」) 生産性向上に取り組む基礎的諸問題	中央討論集会テーマ
1960年			生産性向上に取り組む基礎的諸問題	
1961年			生産性と賃金	労使協議制 技術革新と今後の労働運動
1962年			賃金・物価と生産性	技術革新と今後の労働運動
1963年			賃金を中心とした労働条件の近代化とくに国際的視野に立って	賃金・労働条件の近代化をめざして
1964年			労働条件近代化の方向にたつ労使関係	これからの経済と労働組合
1965年	経済の構造的変革と労組の長期政策		経済の構造的変革と労組の長期政策	経済の構造的変革と労組の長期計画
1966年	経済構造の近代化と労組の政策		経済構造の近代化と労組の政策	経済構造の近代化と労組の政策
1967年	産業再編成と労組の政策		産業再編成と労組の政策	産業政策の理論と実践
1968年	産業政策の実践と労組の機能		産業政策の実践と労組の機能	産業政策の実践と労組の機能
1969年	産業構造の近代化と労働運動		産業構造の近代化と労働運動	70年代の労働運動の展望
1970年	高度福祉社会の実現と70年代の労働運動		高度福祉社会の実現と70年代の労働運動	〔労働運動の展望〕「高度福祉社会の実現」賃金、物価、物価の動向と労働問題
1971年	社会的生産性の向上と労組の機能		社会的生産性の向上と労組の機能	72年の経済情勢と社会環境
1972年	社会的生産性の向上と高度福祉社会の実現		社会的生産性の向上と高度福祉社会の実現	社会環境の改善と労働組合、賃金・労働時間等への取り組み
1973年	社会的生産性の向上と豊かさへの挑戦		社会的生産性の向上と豊かさへの挑戦	豊かさへの挑戦
1974年	産業構造の転換と社会的生産性		産業構造の転換と社会的生産性	〔不況、インフレと賃金問題〕「成長時代の生産性運動と労組の役割」
1975年	インフレ・不況の克服と社会的生産性		インフレ・不況の克服と社会的生産性	雇用確保と実質賃金向上への道
1976年	新しい成長への道と社会的生産性		新しい成長への道と社会的生産性	労使関係の新局面と国民的課題
1977年	新しい政治・経済と労組の対応		新しい政治・経済と労組の対応	〔78春闘と労使関係の新局面〕「深刻化する構造不況と雇用の確保」
1978年	構造不況化における労使関係の展開		構造不況化における労使関係の展開	〔79春闘と日本の労使関係の新局面〕「80年代の産業界と労働運動の新局面」
1979年	80年代における社会的生産性運動の展開		80年代における社会的生産性運動の展開	80年代課題への模索と挑戦
1980年	資源エネルギー制約下の生産性運動		資源・エネルギー制約下の生産性運動	調和ある経済・社会の確立と労働活動
1981年	産業構造の転換と労働の人間化		産業構造の転換と労働の人間化	人間と技術の調和～生産性新時代における労使の課題
1982年	人間と技術の調和		人間と技術の調和	人間と技術の調和～技術革新の雇用と仕事に与える影響
1983年	人間と技術の調和		人間と技術の調和とME時代における実践	人間と技術の調和～生産性三原則の再確認とME時代における実践
1984年	国際時代の生産性運動		国際時代の生産性運動と人間中心の活力ある社会を求めて	国際時代の生産性運動～生産性三原則の再確認と人間中心の活力ある社会を求めて
1985年	国際時代の生産性運動		活力ある社会をめざす労使協議制と構成配分	国際時代の生産性運動～活力ある社会をめざす労使協議制と構成配分
1986年	国際時代の生産性運動		内需を拡大し、ゆとりある社会づくりを	国際時代の生産性運動～内需を拡大し、ゆとりある社会づくりを

全国労働組合生産性会議<年間統一テーマ>の変遷

年	年間統一テーマ	サブテーマ	中央研究集会 (平成7年より「全国労働生産性シンポジウム」)	中央討論集会テーマ
1987年	経済・産業構造の変化と生産性運動	内需を拡大し雇用確保・ゆとりある社会づくりを	経済・産業構造の変化と生産性運動・内需を拡大し雇用確保・ゆとりある社会づくりを	経済・産業構造の変化と生産性運動・内需を拡大し雇用確保・ゆとりある社会づくりを
1988年	経済・産業構造の変化と生産性運動	生活の質の向上でゆとりある社会づくりを	経済・産業構造の変化と生産性運動・生活の質の向上でゆとりある社会づくりを	経済・産業構造の変化と生産性運動・生活の質の向上でゆとりある社会づくりを
1989年	生活の質向上とゆとりある社会づくりを	生活の質向上とゆとりある社会づくりを	生活の質向上とゆとりある社会づくりを	生活の質向上とゆとりある社会づくりを
1990年	生活の質向上とゆとりある社会づくりを	21世紀・新たな国際協調、公正な社会をめざして	生活の質向上とゆとりある社会づくりを～21世紀・新たな国際協調、公正な社会をめざして	生活の質向上とゆとりある社会づくりを～21世紀・新たな国際協調、公正な社会をめざして
1991年	生活の質向上とゆとりある社会づくりを	21世紀・新たな国際協調、公正な社会をめざして	生活の質向上とゆとりある社会づくりを～21世紀・新たな国際協調、公正な社会をめざして	生活の質向上とゆとりある社会づくりを～21世紀・新たな国際協調、公正な社会をめざして
1992年	国際協調・公正な社会をめざして	新たな経済・社会システムの構築	国際協調・公正な社会をめざして～新たな経済・社会システムの構築	国際協調・公正な社会をめざして～新たな経済・社会システムの構築
1993年	国際協調・公正な社会をめざして	新たな経済・社会システムの構築	国際協調・公正な社会をめざして～新たな経済・社会システムの構築	国際協調・公正な社会をめざして～新たな経済・社会システムの構築
1994年	国際協調・公正な社会をめざして	新たな経済・社会システムの構築	国際協調・公正な社会をめざして～新たな経済・社会システムの構築	国際協調・公正な社会をめざして～新たな経済・社会システムの構築
1995年	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動	構造転換に対応する成果配分システムの確立	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動・構造転換に対応する成果配分システムの確立	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動・構造転換に対応する成果配分システムの確立
1996年	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動	構造転換に対応する成果配分システムの確立	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動・構造転換に対応する成果配分システムの確立	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動・構造転換に対応する成果配分システムの確立
1997年	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動	構造転換に対応する成果配分システムの確立	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動・構造転換に対応する成果配分システムの確立	新たな経済・社会システムの構築と生産性運動・構造転換に対応する成果配分システムの確立
1998年	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	①勤労者運動の発展②自主・新の社会的・フライング③勤労者の権利の確保④勤労者の権利の確保	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動①勤労者運動の発展②自主・新の社会的・フライング③勤労者の権利の確保④勤労者の権利の確保	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動①勤労者運動の発展②自主・新の社会的・フライング③勤労者の権利の確保④勤労者の権利の確保
1999年	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2000年	高度情報社会における生産性運動	公正分配とワークスタイルの確立をめざして	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2001年	高度情報社会における生産性運動	雇用の安定・創出と労使のパートナーシップ	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2002年	グローバル経済時代の生産性運動	社会的生産性の向上をめざす労使協議と公正分配	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2003年	グローバル経済時代の生産性運動	①グローバル経済時代における労働協約のあり方②雇用安定に向けたセーフティネットの確立	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2004年	グローバル経済時代の生産性運動	労働生産性運動の意義の再確認と新たな役割の展開に向けて	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2005年	労働生産性運動の新たな展開にむけて	生産性三原則の今日的意義とその深化	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2006年	生産性三原則の再確認と課題への挑戦	真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2007年	生産性三原則の再確認と課題への挑戦	ワーク・ライフ・バランスの実現へ働き方の改革とワーク・ルール確立を	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2008年	生産性三原則の再確認と課題への挑戦	労働生産性運動50年の歴史と意義を共有し新たな運動の展開を ～真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして～	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動
2009年	不確実性の増大・多様化の中における生産性運動	不確実性の増大・多様化の中における生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動	新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動

第2章

ここ10年の軌跡

(結成40周年以降の取り組み1999~2009)

1999年度

年間活動統一テーマ

「新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動」

1999年度は、全労生の前身である「労組生産性企画実践委員会」が1959年に発足してから40年目にあたる。また、前年度に「全労生 報告・提言」を公表したこともあり、年間活動統一テーマを「新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動」として、ここ数年来行ってきた報告・提言の具体的実践と40周年に向けた活動が柱となった。

特に幹事会や時限的に設置した「40周年宣言起草委員会」の場で全労生の今後のあり方について活発な議論がなされた。そして、40周年宣言を起草するにあたり、これまでの研究活動の成果を踏まえ、今後の全労生運動とそれを具体的に展開していくための活動方針について検討を加え、「今後の全労生運動の展開に向けて」をまとめた。その内容は、生産性運動の三原則は労組生産性運動にとって普遍的な運動の原則であり目標であることを前提としつつも、社会的目標の変化・転換する中でその内容を高質化することによって、経済・社会基盤の整備と発展に寄与する「新・生産性運動」を展開していくというものである。具体的には三原則については、「雇用の質」「労使関係の質」「公正分配の質」を改善していく提言と運動を展開する。企業中心社会からの脱却と、「社会的生産性運動」の提言と運動を展開することなどである。具体的活動として、時代を先取りした調査研究活動を行うとともに、労働組合運動家の育成を支援すること、社会経済生産性本部との関係強化と協働活動の推進、地方労生との連携強化を強調した。また、組織体制については組織活性化を目指した事務局体制の強化、財政基盤の確立をそれぞれ検討していくこととした。

さらに、中小企業対策委員会では、中小単組リーダーをどのように支援していくのか、また中小単組の窓口となっている産別機能をいかに支援していくのかについて活発な議論を行い、次年度以降の人材育成活動への取り組みのきっかけづくりとなった。

そして年度の締めくくりとして、1月には「結成40周年記念 全国労組生産性中央討論集会」と「記念式典」および「懇親会」が行われ、これまで全労生活動および労組生産性運動に携わってきたOBを含め、各方面から多数の方々に参加し、成功裏に終了した。

<p>1.1 欧州連合（EU）の単一通貨「ユーロ」が仏独など11カ国に導入される</p> <p>2.12 金融再生委が大手行など15行に総額7兆4500億円規模の公的資金による資本注入を内定</p> <p>2.28 臓器移植法施工後初の脳死移植が実施される。臓器提供者は高知県の40歳代の患者で、心臓が大阪大付属病院、肝臓が信州大付属病院、腎臓が東北大付属病院と国立長崎中央病院、角膜が高知医科大付属病院で手術に使われる</p> <p>3.23 ユーゴスラビア・コソボ自治州でアルバニア系住民が独立を求めたためにおきた紛争で、米特使とミロシェビッチ・ユーゴ大統領の会談が決裂</p> <p>24日 NATO が国連安保理決議なしのままユーゴへの空爆を開始。4月6日ユーゴ政府がアルバニア系武装組織コソボ解放軍への一方的停戦を発表するが、NATO は拒否、空爆を続行。6月3日ミロシェビッチ大統領が、欧州連合特使のアハティサーリ・フィンランド大統領とロシア大使のチェルノムイルジン元首相から提示されたコソボ自治州調停をめざす米欧ロシア和平案を受諾</p> <p>9日 NATO とユーゴ軍が、ユーゴ軍のコソボ自治州からの完全撤退に合意。10日 NATO、空爆を停止。国連安保理がコソボの暫定統治機関の設置を定めた決議案を採択</p> <p>5.24 新しい日米防衛協力のための指針（ガイドライン）関連法が参院本会議で自民、自由、公明3党などの賛成多数で可決、成立</p> <p>8.9 日の丸・君が代を国旗・国歌とする国旗・国歌法が参院本会議で自民、自由、公明3党と民主党・新緑風会の一部の賛成で可決、成立</p> <p>8.30 東ティモールで、独立かインドネシア残留かを問う住民投票。9月4日国連が開票結果を発表、独立指示が78.5%。7日残留派民兵による騒乱状態が続くため、インドネシア政府が事実上戒厳令を宣言。12日ハビビ・インドネシア大統領が国際的な平和維持軍の受け入れを表明。15日国連安保理が、治安回復のため多国籍軍の派遣を承認する英提案を全会一致で採択。10月20日インドネシア国民協議会が東ティモール併合無効を決定</p> <p>9.5 イスラエルとパレスチナ自治政府が、ヨルダン川西岸からのイスラエル軍の追加撤退日程や国境画定などに関する最終地位交渉期限を盛り込んだ合意文書に調印</p> <p>9.9 神奈川県警で、相模原南署の元巡査長が押収品のネガフィルムをもとに女子大生を脅迫したり、厚木署員による集団暴行事件など不祥事が相次ぎ発覚</p> <p>9.30 茨城県東海村のJOC 東海事業所で国内初の臨界事故が発生。作業員ら150人が被爆。</p> <p>12.23 米国の好景気に反映し、ダウ工業株平均が最高値を更新</p>	<p>■ベストセラー書籍 「五体不満足」「日本語練習帳」「反映の法」</p> <p>■映画 「アルマゲドン」「マトリクス」「鉄道員」</p> <p>■流行語 「ブッチホン」「学校（級）崩壊」「カリスマ」「西暦2000年問題」「iモード」</p> <p>■新入社員のタイプ 「形態安定シャツ型」</p> <p>■流行のファッション 「厚底サンダル」「ガンダロ」「ヤマンバ」「ハーエクステンション」</p> <p>■今年の漢字 「末」：世紀末、1000年代の末。東海村の臨界事故や警察の不祥事など信じられない事件が続出して、「世も末」と実感。来年には「末広がり」を期待。</p>
---	---

2000年度

年間活動統一テーマ

「高度情報社会における生産性運動 ～公正分配とワークスタイルの確立をめざして～」

情報化が進展し、働き方の変化が生じている中で、集团的・包括的協議から個別的課題への協議が重要になってきている。また、柔軟な企業運営や企業競争力のもとに非正規従業員が増えている状況において、企業別労働組合の連合体としての産業別労働組合は、新たな課題に幅広く取り組まなければならない重要な局面にある。そのような認識のもと、年間活動統一テーマを「高度情報社会における生産性運動～公正分配とワークスタイルの確立をめざして～」として、活動に取り組んだ。

2000年度は、「高度情報社会における労使協議のあり方」特別委員会と「産業別労働組合の機能・役割」特別委員会の2つの特別委員会を設置し、それぞれのテーマについて研究活動を開始した。

課題となっていた中小労組リーダーの育成に向けて、全労生ユニオン・カレッジを開催し多くの中小労組リーダーをはじめとする組合役員の参加を得た。

調査部会では、「雇用の確保・創出にむけた労使のパートナーシップ」を調査のテーマとして、アンケート調査を実施すべく、調査票の設計に着手した。

運営面では、拡大財政委員会を設置し、今後の全労生活動に資する財政基盤の確立について検討を行った。

<p>1.1 2000年代最初の日。2000年問題の発生が注目されたが、大きな問題は起きず</p> <p>1.10 成人の日。ハッピーマンデー制度最初の適用</p> <p>2.6 大阪府知事選で太田房江氏が当選。日本初の女性知事誕生</p> <p>2.13 グリコ森永事件時効</p> <p>4.1 地方分権一括法施行。民事再生法、介護保険制度も施行</p> <p>4.5 小淵首相が脳梗塞で入院(4.2-5.14 死去)し、森喜朗氏が第85代内閣総理大臣に就任</p> <p>5.1 第一火災海上保険に損保初の業務停止命令</p> <p>5.7 ロシア大統領にプーチン氏が就任</p> <p>6.5 日本長期信用銀行が「新生銀行」として再スタート</p> <p>6.13 韓国・北朝鮮の首脳会議が、朝鮮半島の分断後55年で初めて実現</p> <p>6.19 大阪証券取引所がベンチャー企業を対象とした新株式市場「ナスダックジャパン市場」が取引を開始</p> <p>6.25 第42回衆議院議員総選挙(6.13 公示) 自公保の与党が絶対安定多数議席を確保</p> <p>7.10 雪印乳業集団食中毒事件の問題で、雪印乳業に業務停止の判断が下される。食品・飲料の不安が相次ぐ</p> <p>7.12 大手百貨店の「そごう」が東京地検に民事再生法の適用を申請し自主再建を断念</p> <p>7.19 新紙幣2000円札発行、表「沖縄首里城の守礼門」裏「紫式部と源氏物語」</p> <p>7.21 第26回主要国首脳会議(九州・沖縄サミット)が開催される</p> <p>8.11 日銀、ゼロ金利政策の解除を決定</p> <p>9.15 シドニー五輪開幕。金5、銀8、銅5のメダルを獲得。女子マラソンで高橋尚子が五輪最高記録で金メダルを獲得し国民栄誉賞を受賞</p> <p>9.29 第一勧業銀行、富士銀行、日本興業銀行の3行による日本初の金融持株会社「みずほホールディングス」が発足</p> <p>11.8 ハーグ事件で国際手配になっていた日本赤軍最高幹部の重信房子を大阪で逮捕</p> <p>11.24 刑事罰の対象年齢が16歳から14歳となる少年法改正案が成立</p> <p>12.1 NHK、民法各社がBSデジタル放送開始</p>	<p>■ベストセラー書籍 「だからあなたも生きぬいて」「話を聞かない男、地図が読めない女」「ハリー・ポッターと秘密の部屋」</p> <p>■映画 「ジュブナイル」「ホワイトアウト」「タイタニック」</p> <p>■流行語 「おっはー」「IT革命」「パラパラ」「ジコ虫」「最高でも金、最低でも金」「17歳」</p> <p>■新入社員のタイプ 「栄養補助食品型」</p> <p>■流行のファッション 「腰パン」「ミュール」「ユニクロ化現象」</p> <p>■今年の漢字 「金」：シドニーオリンピックでの金メダル。南北朝鮮統一に向けた“金・金”首脳会談の実現。新500円硬貨、二千円札の登場など。</p>
--	---

2001年度

年間活動統一テーマ

「高度情報社会における生産性運動 ～雇用の安定・創出と労使のパートナーシップ～」

完全失業率が5%を超え、新聞紙上を連日にぎわす大手企業のリストラ策の発表とあいまって、失業者の生活不安と働く者の雇用不安が増幅しており、企業倒産や自殺者の増加など社会的な閉塞感も一層深刻化しつつあった。「雇用」こそが国民生活の安寧と安心の基盤的条件である以上、政労使の英知を結集して、「雇用の安定と創出」に向けた明確な方向性と現実的なアクションプログラムの構築なしに、この事態の転換を図っていくことは困難であるとの認識のもと、年間活動統一テーマを「高度情報社会における生産性運動～雇用の安定・創出と労使のパートナーシップ～」として、活動を行った。

特に、調査部会においては「雇用問題についての現状と将来展望に関するアンケート調査」を実施し、その結果をとりまとめた。

また、昨年度設置した2つの特別委員会はそれぞれとりまとめを行った。さらに、「雇用の安定・創出」の重要性から「雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題」特別委員会と、正面から労働協約について検討する機会がないため、全労生で機会を設けるため「労働協約改定の動向と課題」特別委員会を設置し、新たに研究活動を開始した。

<p>1.6 中央省庁再編、1府22省庁から1府12省庁体制発足</p> <p>1.20 米国大統領に共和党のブッシュ氏が就任</p> <p>2.9 ハワイ沖で愛媛県宇和島水産高校の実習船「えひめ丸」と米海軍の原子力潜水艦が衝突して沈没。えひめ丸の実習生9人が死亡。</p> <p>3.31 大阪に映画を題材にしたテーマパーク「ユニバーサル・スタジオ・ジャパン」が開業</p> <p>4.2 三菱東京フィナンシャルグループとUFJホールディングス、三井住友銀行がそれぞれ業務開始</p> <p>4.13 NKKと川崎製鉄は2002年10月をめどに経営統合することに合意、国内最大の鉄鋼メーカーに</p> <p>4.26 小泉内閣発足。「聖域なき構造改革」を打ち出す</p> <p>5.30 NTTドコモが第三代携帯電話「FOMA」の試験サービス開始</p> <p>6.8 「大阪大学付属池田小学校児童殺傷事件」大阪府池田市の大阪大学付属池田小学校に男が包丁を持って侵入、小2女児7人と小1男児1人を殺害。教師らが宅間守容疑者を取り押さえ現行犯逮捕</p> <p>7.30 第19回参院選で自民党が大勝</p> <p>9.4 海をテーマとした東京ディズニーシーが開業</p> <p>9.11 米国で航空機を利用した同時多発テロ発生。死者3000人以上。邦人犠牲者は24人。</p> <p>9.14 大手スーパーのマイカル、民事再生法の適用を申請</p> <p>9.22 農水省は千葉県で飼育されていた乳牛1棟の牛海綿状脳症（BSE）感染を発表</p> <p>10.7 米英軍によるアフガニスタンへの空爆開始</p> <p>11.12 航空会社大手の日本航空と日本エアシステムは、2002年9月に持ち株会社設立し経営統合すると発表</p> <p>12.2 米エネルギー大手のエンロンが経営破綻</p>	<p>■ベストセラー書籍 「チーズはどこへ消えた?」「ハリー・ポッターとアガズバンの囚人」「奇跡の法」</p> <p>■映画 「千と千尋の神隠し」「ハリー・ポッターと賢者の石」「日本の黒い夏—冤罪」</p> <p>■流行語 「聖域なき改革」「骨太の方針」「狂牛病」「抵抗勢力」「ドメスティック・バイオレンス」 「ファンの皆さま本当に日本一、おめでとうございます」</p> <p>■新入社員のタイプ 「キシリトールガム型」</p> <p>■流行のファッション 「ホルターネック」「ローライズ・ジーンズ」 「エルメス銀座店オープン」</p> <p>■今年の漢字 「戦」：米国同時多発テロ事件で世界情勢が一変して、対テロ戦争、炭そ菌との戦い、世界的な不況との戦いなど。</p>
--	---

2002年度

年間活動統一テーマ

**「グローバル経済時代の生産性運動
～社会的生産性の向上をめざす労使協議と公正分配～」**

運営要則の改定、運営体制の見直し・各部会の再編を行った。その上に立って、活動の中心は、昨年度設置された「雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題」特別委員会と「労働協約改定の動向と課題」特別委員会の2つの特別委員会での研究など、労組生産性運動をめぐる環境変化に対応した運動の探求に重点を置いた。年間活動統一テーマは「グローバル経済時代の生産性運動～社会的生産性の向上をめざす労使協議と公正分配～」とした。

また、調査部会においては、アンケート調査を定点観測で定期的に、地方労生と共同して実施することについて検討が行われた。目的は、労組生産性運動の観点から、「雇用」・「雇用形態の変化」・「春季賃金闘争の取り組み」・「労使関係」・「労働組合・労働役員」の項目について、単位労働組合の現状や活動実態および課題、労使関係動向、単位労働組合役員の意識などを把握することである。調査実施の背景としては、ここ数年の雇用や分配の状況から、また実感として、生産性三原則に「揺らぎ」が生じているのではないかとの懸念があったためである。

<p>1.1 欧州単一通貨ユーロの現金流通がEU12カ国で開始</p> <p>1.15 東海銀行と三和銀行が合併、国内2位のUFJ銀行誕生</p> <p>2.8 ソルトレークシティー冬季五輪開幕。銀1銅1のメダルを獲得</p> <p>4.1 金融機関破綻の際、預金払戻保証額を元本1000万円とその利息に限るペイオフが定期預金などで解禁 みずほフィナンシャルグループの個人・中小企業向け「みずほ銀行」と大企業向け「みずほコーポレート銀行」発足 学習指導要領の見直しが図られ、完全週休5日制のゆとり教育スタート</p> <p>5.7 米ヒューレットパカードとコンパックが合併</p> <p>4.30 雪印食品が廃業</p> <p>5.28 経済団体連合会（経団連）と日本経営団体連盟（日経連）が統合し、日本経済団体連合会（日本経団連）が発足</p> <p>5.31 日韓共催サッカーワールドカップ開幕</p> <p>7.9 アフリカ連合発足</p> <p>7.24 郵政関連法案が成立。日本郵政公社が03年4月発足へ</p> <p>8.5 住民基本台帳ネットワーク稼動。全国6市町村は不参加</p> <p>9.10 スイスが国連に加盟</p> <p>9.17 日朝首脳会談にて金正日総書記が拉致を認め謝罪、両首脳は国交正常化の再会を盛り込んだ「日朝平壤宣言」に署名</p> <p>10.2 日本航空と日本エアシステムが経営統合した持株会社「日本航空エアシステム」設立</p> <p>10.7 政府が、ペイオフ全面解禁を05年4月までの2年延期を決定</p> <p>10.8 小柴昌俊東京大学名誉教授にノーベル物理学賞、島津製作所・田中耕一氏にノーベル化学賞の受賞が決定する</p> <p>10.15 北朝鮮に拉致された日本人拉致被害者5人が24年ぶりに帰国</p> <p>10.30 政府が、不良債権処理の推進と産業再生のための「産業再生機構」創設などの総合デフレ対策を決定</p> <p>12.1 東北新幹線の盛岡～八戸間が開業</p> <p>12.9 米ユナイテッド航空の持株会社UALが経営破綻</p> <p>12.19 韓国の大統領にノムヒョン氏が当選</p>	<p>■ベストセラー書籍 「ハリー・ポッターと炎のゴブレット」「ビッグ・ファット・キャットの世界一簡単な英語の本」「生きかた上手」</p> <p>■映画 「スター・ウォーズ エピソード2/クローンの攻撃」「007 ダイ・アナザー・デイ」</p> <p>■流行語 「タマちゃん」「W杯（中津江村）」「貸し剥がし」「拉致」「内部告発」「ダブル受賞」</p> <p>■新入社員のタイプ 「ボディピロー型」</p> <p>■流行のファッション 「重ね着」「ソフトモヒカン」「ダブルボトム」</p> <p>■今年の漢字 「帰」：北朝鮮に拉致（らち）された方の帰国、日本経済がバブル以前の水準に戻ったこと、昔の歌や童謡のリバイバル大ヒットなど「原点回帰」の年。</p>
---	--

2003年度

年間活動統一テーマ

『グローバル経済時代の生産性運動』

- ① 「グローバル経済時代における労働協約のあり方」
- ② 「雇用の安定に向けたセーフティネットの整備」

2003年度は、年間活動統一テーマ『グローバル経済時代の生産性運動』とし、①「グローバル経済時代における労働協約のあり方」、②「雇用の安定に向けたセーフティネットの整備」の2つのサブテーマを設けた。

全労生のあり方や運営について、部会長・特別委員長連絡会議を開催し、検討を行った。その結果として、①全労生の歴史的な役割を評価しつつも、グローバル競争における経営の変化、また連合運動の現状などを考慮して、新たな活動（運営）を試みる、②全労生は、基本的には民間労組が主体であることに着目した活動運営を行う、③その上に立って年間活動を大幅に見直す、という一定の結論が得られた。

一方、調査部会では「全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」を実施した。

労働政策部会では、「労働協約改定の動向と課題」特別委員会の活動を引き継ぎ、とりまとめを行った。続いて、労働運動の担い手である組合役員が働きがい・やりがいを持って活動できるかが重要である一方、企業および産業の枠を超えられず、社会的な運動の形成が出来ていない点が課題となっていること。さらには、組合役員を経験したことが人生の中で必ず活かせるようなキャリアのあり方について探求することを問題意識として、新たなる「21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン」をテーマとして研究を始めた。

「雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題」特別委員会では、本テーマについてのとりまとめを行った。

<p>2.1 米国のスペースシャトル「コロンビア」が大気圏突入の途中で空中分解。乗組員7人が死亡</p> <p>2.3 初の個人向け国債募集開始、郵便局は予定額の500億円を半日で完売</p> <p>2.25 韓国の大統領に盧武鉉氏が就任</p> <p>3.1 大和銀行とあさひ銀行が合併しりそな銀行発足</p> <p>3.~ 中国で新型肺炎 SARS が大流行、7月の終息宣言までに死者700名以上。4.2にWHOが患者の多い中国・広東省と香港への渡航延期を勧告</p> <p>4.1 日本郵政公社発足 さいたま市が13番目の政令指定都市に移行</p> <p>4.9 米軍がイラク首都バグダッドを陥落、フセイン政権事実上崩壊</p> <p>4.16 国主導による経営不振企業の再建を目指す「産業再生機構」が発足</p> <p>4.28 日経平均株価が一時7603円の最安値を記録</p> <p>5.23 個人情報保護法が成立</p> <p>6.6 有事関連3法が成立</p> <p>6.10 政府がりそな銀行に対する1兆9600億の公的資金注入を決定、事実上の国有化</p> <p>7.9 国立大学を独立法人とする国立大学法人法が成立</p> <p>7.25 自衛隊のイラク派遣を含むイラク復興支援特別措置法案</p> <p>9.26 民主党と自由党が合併、204人の国会議員が所属する新民主党が誕生</p> <p>11.19 連立与党が絶対安定多数の議席を確保し、第二次小泉内閣が発足</p> <p>11.29 政府が足利銀行に対し、預金保険法102条の特別危機管理措置の初適用による一時国有化を決定</p> <p>12.1 地上デジタル放送開始</p> <p>12.14 米軍がイラクのフセイン元大統領を拘束</p>	<p>■ベストセラー書籍 「バカの壁」「世界の中心で、愛をさけぶ」「トリビアの泉」</p> <p>■映画 「踊る大捜査線 THE MOVIE 2 レインボーブリッジを封鎖せよ!」「マトリックス・リロード」「ターミネーター3」「マイノリティ・リポート」「HERO」</p> <p>■流行語 「マニフェスト」「SARS」「年収300万円」「バカの壁」「へえ～」</p> <p>■新入社員のタイプ 「カメラ付ケータイ型」</p> <p>■流行のファッション 「ヌーブラ」「アシンメトリースカート」「六本木ヒルズがオープン」</p> <p>■今年の漢字 「虎」：阪神タイガースの18年ぶりのリーグ優勝、衆議院選挙へのマニフェスト初導入で政治家たちが声高に吠(ほ)えたこと、「虎の尾をふむ」ようなイラク派遣問題など。</p>
---	---

2004年度

年間活動統一テーマ

「グローバル経済時代の生産性運動～労組生産性運動の 意義の再確認と新たなる役割の展開に向けて～」

生産性運動が50周年を迎える。全労生としても、改めて生産性運動の歴史的な役割を評価し、新時代の要請に応えるべく、労組生産性運動の基盤構築に向け、日々活動を前進していく必要があるとの認識のもと、年間活動統一テーマを「グローバル経済時代の生産性運動～労組生産性運動の意義の再確認と新たなる役割の展開に向けて～」として、全労生の活動・運営・体制に関わる課題について検討を行った。

労働政策部会では、引き続き「21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン」をテーマとして研究を行い、『組合役員の能力件・資質』、『組合役員の働き甲斐・やり甲斐』、『組合役員のキャリア』の3つのワーキングチームを発足させ、具体的な調査活動を進めた。

調査部会では、「全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」についてのとりまとめを行った。また、中央討論集会アピールの検討を行った。さらに、今後の労組生産性運動の方向性を考えていく上で、中国市場の動向や中国における経営および労働の実態を把握する訪中視察団を派遣した。

また、新たに企業を取り巻く環境要因の変化を捉えた上で、働く者の視点に立った、これからのワークスタイルのあり方について模索し、労働組合としての必要な施策を研究検討するために「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」特別委員会を設置した。

<p>1.1 明治生命と安田生命が合併し「明治安田生命」が誕生</p> <p>1.19 陸上自衛隊先遣隊、復興支援のためイラク入り</p> <p>2.1 大阪府知事選で太田房江氏が再選</p> <p>2.11 米国での狂牛病発生に伴い、米国産牛肉の輸入禁止の影響で、吉野家が牛丼の販売を停止</p> <p>2.16 カネボウ、産業再生機構の活用を発表</p> <p>2.27 オウム真理教の麻原彰晃被告に一番で死刑判決</p> <p>3.1 派遣業務が製造業へ解禁</p> <p>4.1 営団地下鉄と新東京国際空港公団が民営化され、東京地下鉄株式会社、成田国際空港株式会社になる</p> <p>5. 国会議員、年金未納・未加入が次々に発覚</p> <p>6.2 日本道路公団などの民営化関係4法が成立</p> <p>6.18 政府、自衛隊のイラクでの多国籍軍への参加を決定、主権以上に従い28日から参加 欧州連合（EU）首脳会議は、加盟25カ国の大欧州の基本法となる「EU憲法」を採択</p> <p>7.11 第20回参院選で民主党が躍進</p> <p>8.9 福井県の関西電力の美浜原発で蒸気漏れ事故が発生し5名が死亡</p> <p>8.13 アテネ五輪開幕。金16、銀9、銅12のメダルを獲得、柔道・野村忠宏選手が3大会連続で金メダルを獲得</p> <p>9.1 ロシア南部の北オセアチア共和国でチェチェン共和国独立を求める武装勢力が学校を占拠。犯人20人を射殺、人質330人以上が死亡</p> <p>10.13 ダイエー、産業再生機構へ支援要請</p> <p>11.1 新デザインの紙幣発行、樋口一葉が女性で初めて登場</p> <p>12.26 インドネシアのスマトラ島沖でM9の大地震発生、津波による被害で日本人32人を含む約29万人が死亡</p>	<p>■ベストセラー書籍 「ハリー・ポッターと不死鳥の騎士団」「世界の中心で、愛を叫ぶ」「バカの壁」</p> <p>■映画 「海猿 ウミザル」「世界の中心で愛をさけぶ」「いま、会いにゆきます」「ハウルの動く城」</p> <p>■流行語 「チョー気持ちいい」「自己責任」「新規参入」「負け犬」「冬ソナ」</p> <p>■新入社員のタイプ 「ネットオークション型」</p> <p>■流行のファッション 「セレブファッション」「アキバ系」</p> <p>■今年の漢字 「災」：台風、地震、豪雨、猛暑などの相次ぐ天災。イラクでの人質殺害や子供の殺人事件、美浜原発の蒸気噴出事故、自動車のリコール隠しなど、目を覆うような人災が多発。「災い転じて福となす」との思いも込めて。</p>
--	---

2005年度

年間活動統一テーマ

「労組生産性運動の新たなる展開に向けて ～生産性三原則の今日的意義とその深化～」

生産性運動が50周年を迎えたことを踏まえ、全労生としても、改めて生産性運動の歴史的な役割を評価し、新時代の要請に応えるべく、労組生産性運動の更なる前進に向け、活動を充実していく必要があるとの認識のもと、とりわけ生産性三原則を中心に、労組生産性運動を展開する上での課題整理や今後の労組生産性運動の方向性について、年間活動統一テーマを「労組生産性運動の新たなる展開に向けて～生産性三原則の今日的意義とその深化～」として、検討を行った。併せて、各地方労生や生産性本部、労働ペンクラブ等の諸団体とも積極的に意見交換を行い、論議を深めた。

労働政策部会では、「21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン」のテーマのとりまとめを行った。

調査部会では、中央討論集会アピールを検討するとともに、3年に1回の定点観測で実施する「全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」の調査要領について検討を行った。

中小企業対策部会では、「格差の是正に向けた取り組みと課題」のテーマのもと、中小企業の経営状況や労働実態を掴みつつ、生産性格差が生じている実態の把握や社会的公正さの視点から公正ルールに基づかないことで生じる格差要因の抽出、その克服に向けた課題整理などを行った。

さらに、ユニバーサルサービスの現状を把握した上で、生産性を見地を踏まえたユニバーサルサービスの内容・範囲・水準を模索し、これからのユニバーサルサービスのあり方について研究検討するために「ユニバーサルサービスと生産性」特別委員会を設置した。

<p>1.11 米国カリフォルニア大学の中村教授が開発した青色発光ダイオードの特許権の譲対価を巡る訴訟で、日亜化学工業が中村教授に8億4300万円を支払うことで和解</p> <p>2.16 京都議定書発効</p> <p>3.16 鳥根県議会で「竹島の日」条例が成立、韓国政府が抗議</p> <p>3.25 2005年日本国際博覧会「愛・地球博」が愛知県で開幕</p> <p>JR福知山線脱線事故、死者107人、負傷者400人以上</p> <p>7.7 ロンドンで、地下鉄3ヵ所とバス1台で爆破事件が発生。死者56人、負傷者は焼く700人以上。アルカイダの仕業であると発表されたが、関与は認められず</p> <p>7.17 アスベスト問題発生。アスベストが原因で死亡した疑いのある患者は、アスベスト使用が禁止され始めた1995年までに使用した企業だけで49社490人と判明</p> <p>7.26 日本人宇宙飛行士・野口聡一が搭乗したスペースシャトル「ディスカバリー」が打ち上げに成功</p> <p>8.8 郵政民営化関連法案が参院本会議で否決された。自民党内から22人が反対、8人が棄権・退席した。小泉首相が衆院を解散。政府提出の法律案が参議院で否決されたらただちに衆議院を解散するという行為は憲政史上例がなく、首相の解散権の乱用とされた。島村農相が解散に反対して辞表を提出したが首相は受理せずに罷免した。ほかに複数の閣僚が一時異論を唱える</p> <p>8.26 ハリケーン「カトリーナ」が米国フロリダ州に上陸、約1200人の死者、ニューオーリンズでは、取り残された市民により略奪が発生</p> <p>9.1 セブン&アイ・ホールディングスが発足</p> <p>9.11 第44回衆議院議員選挙。マスコミが小泉首相支持のキャンペーンを大々的に行ったこともあり、絶対安定多数を獲得。公明党と合わせた与党の議席は3分の2超</p> <p>10.1 道路4公団民営化 三菱UFJフィナンシャルグループ発足</p> <p>10.21 自民党の党紀委員会が郵政民営化法案可決に反対票を投じ、衆院解散後新党を結成した綿貫民輔ら衆院議員・元議員7人と参院議員2人を除名処分</p> <p>10.25 イラクで新憲法草案の国民投票が実施され、承認</p> <p>10.27 フランスで暴動発生</p> <p>11.17 日本経団連がキャノンの御手洗富士夫社長の内定を発表「耐震強度偽装問題」発生</p> <p>12.8 みずほ証券がジェイコム株を誤発注、400億円の損失</p> <p>12.22 1899年以来初めて死亡数が出生数を上回る</p>	<p>■ベストセラー書籍 「頭がいい人、悪い人の話し方」「さおだけ屋はなぜ潰れないのか?」「東京タワー オカンとボクと、時々オトン」</p> <p>■映画 「交渉人 真下正義」「容疑者 室井慎次」「電車男」「ALWAYS 三丁目の夕日」「ローレライ」「星になった少年」</p> <p>■流行語 「小泉劇場」「想定内(外)」「クールビズ」「刺客」</p> <p>■新入社員のタイプ 「発行ダイオード型」</p> <p>■流行のファッション 「クールビズ」「ウォームビズ」の提唱</p> <p>■今年の漢字 「愛」：紀宮様のご成婚、「愛・地球博」の開催、各界で「アイちゃん」の愛称の女性が大活躍。残忍な少年犯罪など愛の足りない事件が多発したこと。「愛」の必要性と「愛」欠乏を実感した年。</p>
---	---

2006年度

年間活動統一テーマ

「生産性三原則の再確認と課題への挑戦」

新たな時代の諸課題が生じている中で、生産性三原則の今日的意義や深化の方向を探り、その実現に向けた取り組みについて検討するべく各調査研究活動を充実させ、また、労組生産性運動に対する認識の共有化を一層図るため、年間活動統一テーマを「生産性三原則の再確認と課題への挑戦」として、構成組織及び関係機関との連携強化に努めた。

労働政策部会では、生産性三原則のうちの成果配分の課題を取り上げ、連結経営（決算）時代における分配問題と労働組合（グループ労連）のあり方に視点を当て、今日的な労働分配や賃金配分のあり方の検討に資する調査研究を始めた。

調査部会では、2回目の「全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」を実施した。また、国際交流活動の一環としてベトナムを訪問し、日越両国の労働組合を取り巻く環境と生産性向上についての意見交換を行った。

<p>1.4 東京三菱銀行とUFJ銀行の合併により三菱東京UFJ銀行が発足</p> <p>1.17 1989年に連続幼女誘拐殺人事件で逮捕された宮崎勤被告の死刑が確定</p> <p>1.18 「ライブドアショック」東京証券取引所の取引が設立以来初めて全面停止へ</p> <p>2.10 トリノ冬季五輪開幕、金1、銀0、銅0のメダルを獲得、女子フィギュアスケートで荒川静香選手がアジア勢初の金メダル</p> <p>2.16 マンション耐震強度偽装問題でヒューザーが倒産</p> <p>2.25 米国商務省国税調査局の「世界人口時計」による世界の推計人口が65億人突破</p> <p>3.1 玩具メーカーのタカラとトミーが合併し「タカラトミー」発足</p> <p>3.9 日本銀行が量的緩和政策を5年振りに解除</p> <p>3.21 第一回WBCで王貞治監督率いる日本が優勝</p> <p>3.27 オウム真理教の松本智津夫被告の死刑が確定</p> <p>4.7 民主党代表に小沢一郎氏が就任</p> <p>5.1 新会社法施工</p> <p>5.20 イラクでフセイン政権崩壊後、約3年半ぶりに正式政府が発足</p> <p>5.27 インドネシア・ジャワ島中部ジョグジャカルタでM6.3の地震が発生、死者5500人</p> <p>6.5 村上ファンドの村上世彰代表がインサイダー取引容疑で逮捕</p> <p>6.20 北海道夕張市が財政再建団体入りの意向表明</p> <p>6.20 イラク南部サマワに派遣していた自衛隊に撤退命令</p> <p>6.21 C型肝炎ウイルスに感染したとして国などに損害賠償を求めた裁判で原告の患者側が勝訴</p> <p>7.5 北朝鮮がミサイル発射</p> <p>7.14 日本銀行が5年4ヶ月続いたゼロ金利政策の解除を決定</p> <p>7.14 国連安全保障理事会は、日本と米国などが共同提案した、北朝鮮のミサイル発射実験に対する決議案を全会一致で採決</p> <p>7.28 丸紅がダイエーの株式4割強を取得し子会社化</p> <p>8.1 米国内での7月の月間新車販売台数で、トヨタ自動車がフォードを抜き、史上初めて2位となる</p> <p>9.6 悠仁親王ご誕生</p> <p>9.19 タイ軍事クーデター勃発</p> <p>9.26 安部内閣発足</p> <p>10.1 阪神ホールディングスと阪急電鉄が経営統合し「阪神阪急ホールディングス」発足</p> <p>12.26 フセイン元イラク大統領の死刑が確定</p>	<p>■ベストセラー書籍 「国家の品格」「ハリー・ポッターと謎のプリンス」「東京タワー オカンとボクと、時々オトン」</p> <p>■映画 「パイレーツ・オブ・カリビアン」「ダ・ヴィンチ・コード」「ゲド戦記」「LIMIT OF LOVE 海猿」「THE 有頂天ホテル」「デスノート the Last name」「Mi:III」</p> <p>■流行語 「イナバウアー」「品格」「格差社会」「ハンカチ王子」「ミクシィ」</p> <p>■新入社員のタイプ 「プログ型」</p> <p>■流行のファッション 「ブーツイン」</p> <p>■今年の漢字 「命」：悠仁様のご誕生に日本中が祝福ムードに包まれた一方、いじめによる子どもの自殺、虐待、飲酒運転事故など、痛ましい事件が多発。ひとつしかない命の重み、大切さを痛感した年。</p>
--	---

2007年度

年間活動統一テーマ

「生産性三原則の再確認と課題への挑戦～真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして～」

2005年度中央討論集会アピール「生産性運動の新たな推進に向けて」・2006年度中央討論集会アピール「労組生産性会議の活性化にむけて」の具現化に向け、年間活動統一テーマを「生産性三原則の再確認と課題への挑戦～真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして～」として、構成する産別はもとより、各生産性本部および地方労生との連携を一層強化し、活動計画の着実な実践と充実に努めた。

調査部会では、昨年実施した「第2回全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」をとりまとめるとともに、2005年度中央討論集会アピール「生産性運動の新たな推進に向けて」に関する検証とフォローを行った。また、ワーク・ライフ・バランスに関する議論も始めた。

組織・広報部会では、2006年度中央討論集会アピール「労組生産性会議の活性化にむけて」に基づいて、目に見えわかり易い、魅力ある全労生活動の展開にむけ、ホームページ (<http://www.zenrousei.org>) を開設した。

中小企業対策部会では、2005年度から調査研究を開始した「格差の是正に向けた取り組みと課題」についてのとりまとめを行った。

「21世紀のワークスタイルと労働組合の役割」特別委員会では、2004年度から調査研究を開始した本テーマについてのとりまとめを行った。

<p>1.1 ブルガリア、ルーマニアがヨーロッパ連合加盟</p> <p>1.12 宮崎県知事に東国原英夫氏が当選</p> <p>2.10 バラックオバマが2008年の米国大統領選挙の民主党予備選挙に正式立候補</p> <p>2.12 NASA、日本人宇宙飛行士・若田光一氏を選出</p> <p>3.13 「安全保障協力に関する日豪共同宣言」に署名</p> <p>3.21 「タミフル以上行動問題」、厚生労働省は医療機関に10代患者に同薬を投与しないように指示</p> <p>4.3 社会保険庁、厚生年金と国民年金の保険料で、誰が納めたのかわからない記録が約5000万件あることが判明</p> <p>4.8 東京都知事選で現職の石原慎太郎氏が3選</p> <p>5.5 フランス大統領選挙でニコラ・サルコジ氏が当選し、5.15に就任</p> <p>5.15 国民投票法が成立</p> <p>6.6 「コムスン」に厚生労働省が介護事業所の指定打ち切り</p> <p>6.21 教育関連3法が国会で可決</p> <p>7.16 新潟県中越沖地震</p> <p>7.29 第21回参議院選挙で自民党が民主党に歴史的な大敗</p> <p>8.14 「石屋製菓」が販売停止へ</p> <p>8.25 世界陸上が大阪で開催、メダルは女子マラソンの土佐礼子選手の銅メダル1個のみ</p> <p>9.12 安部晋三首相が突然の退陣表明</p> <p>9.26 ミャンマーで反政府デモ、日本人映像記者死亡 福田康夫氏が第91代内閣総理大臣に就任</p> <p>10.1 郵政民営化スタート</p> <p>10.12 菓子製造元「赤福」、「ミートホープ」などの食品偽装問題が発生</p> <p>10.26 英会話学校「NOVA」が会社更生法申請</p> <p>11.28 前防衛事務次官・守屋武昌容疑者と妻・守屋幸子容疑者が収賄容疑で逮捕される</p> <p>12.7 法務省が死刑執行された死刑囚と執行場所を初めて公表</p> <p>12.10 高級料亭吉兆グループ「船場吉兆」が食品偽装</p>	<p>■ベストセラー書籍 「女性の品格 装いから生き方まで」「ホームレス中学生」「鈍感力」</p> <p>■映画 「HERO」「スパイダーマン3」「硫黄島からの手紙」「ALWAYS 続・三丁目の夕日」「武士の一分」</p> <p>■流行語 「どげんかせんといかん」「ハニカミ王子」「(消えた)年金」「食品偽装」「ネットカフェ難民」</p> <p>■新入社員のタイプ 「デイトレーダー型」</p> <p>■流行のファッション 「クロックス」「レギンス」</p> <p>■今年の漢字 「偽」：食品に偽：食肉、菓子、ファーストフードまで、産地や素材、賞味期限に多くの「偽」。政治も偽：年金記録、国会答弁も「偽」。老舗にも「偽」：伝統ある土産品にも、名門の老舗料亭にも「偽」。さらに・・・耐震強度偽装、スポーツ選手、英会話学校にも「偽」。</p>
--	---

2008年度

年間活動統一テーマ

「生産性三原則の再確認と課題への挑戦」

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現へ働き方の改革と新たなワークルールの確立を
- ・労組生産性運動 50年の歴史と意義を共有し新たな運動の展開を

～真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして～

労組生産性運動は2009年4月に50周年を迎える。全労生はこの節目を踏まえ、生産性運動の新たな推進に向け、運動の歴史と意義を再認識するとともに、時代認識を共有し、生産性三原則の深化と新たに生じている課題に具体的に取り組んでいかなければならないという認識のもと、年間活動統一テーマを「『生産性三原則の再確認と課題への挑戦』 ①ワーク・ライフ・バランスの実現へ働き方の改革と新たなワークルールの確立を、②労組生産性運動50年の歴史と意義を共有し新たな運動の展開を」、サブタイトルを「真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして」として活動を行った。

また、労組生産性会議の活性化と活動の充実は必須の要件であるとの認識のもと、全労生中央討論集会アピールの具現化に向けた取り組み、50周年記念事業への対応など重点項目を定め、構成する産業別組合はもとより地方労生・生産性機関および生産性本部との連携を一層強化し、メリハリのある諸活動に努めた。

調査部会では、ワーク・ライフ・バランスの議論とともに、2009年度実施予定の「第3回全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」の準備を行った。さらに、全労生結成50周年宣言（案）を起草した。

中小企業対策部会では、前年度とりまとめた「格差の是正に向けた取り組みと課題」報告書の補強を行った。

50周年事業については、企画・財政部会メンバーを中心に「50周年事業検討委員会」を構成し、50周年事業についての検討を行い、幹事に答申を行った。

また、サービス分野における現場の実態と問題点を踏まえて、働く者の視点に立った具体的生産性向上策について模索するとともに、労働組合が取り組み可能な施策を研究・検討するため、「サービス分野の生産性向上と労働組合の役割」特別委員会を設け、研究活動を開始した。

<p>1.2 原油先物相場急騰</p> <p>1.11 新テロ対策特別措置法案が国会で成立</p> <p>1.11 葉害肝炎被害者救済特別措置法が国会で成立</p> <p>1.22 「中国製ギョーザ食中毒問題」発生</p> <p>2.19 海上自衛隊イージス艦「あたご」が民間の漁船と衝突、漁師2名が行方不明</p> <p>3.14 中国・チベット自治区で大規模暴動が発生</p> <p>3.14 米スペースシャトル「エンデバー」に搭乗した土井隆雄宇宙飛行士らが、日本初の「自前の施設」である実験棟「希望」を国際宇宙ステーションに設置</p> <p>4.1 後期高齢者医療制度スタート</p> <p>5.12 中国四川で大地震</p> <p>6.8 東京・秋葉原で無差別殺人発生、7名死亡</p> <p>6.14 岩手・宮城で震度6強</p> <p>7.7 北海道洞爺湖で主要国首脳会議を開催</p> <p>7.11 原油先物相場の高騰が進み、ニューヨークでは一時1バレル＝147.27ドルの史上最高値をつけた</p> <p>8.8 北京オリンピック開幕、金9、銀6、銅10のメダルを獲得した。</p> <p>9.1 福田康夫首相が辞意を表明</p> <p>9.15 米国の大手証券会社リーマン・ブラザーズが経営破たん、世界的な金融危機が広がる</p> <p>9.24 麻生太郎氏が首相に就任</p> <p>10.1 松下電器産業、社名を「パナソニック株式会社」に変更</p> <p>10.8 ノーベル賞日本人4氏受賞（小林誠氏、益川敏英氏、南部陽一郎氏、下村脩氏）</p> <p>11.4 バラク・オバマ氏米大統領に当選</p> <p>11.25 タイの反政府市民団体が首都・バンコクの国際空港を占拠</p>	<p>■ベストセラー書籍</p> <p>「ハリー・ポッターと死の秘宝」「夢をかなえるゾウ」「B型自分の説明書」</p> <p>■映画</p> <p>「崖の上のポニョ」「インディ・ジョーンズ/クリスタル・スカルの王国」「レッドクリフ Part1」「容疑者Xの献身」</p> <p>■流行語</p> <p>「アラフォー」「居酒屋タクシー」「名ばかり管理職」「後期高齢者」「蟹工船」</p> <p>■新入社員のタイプ</p> <p>「カーリング型」</p> <p>■流行のファッション</p> <p>「ヒートテック」</p> <p>■今年の漢字</p> <p>「変」：日本の首相交代やオバマ次期米大統領の「チェンジ」（変革）、株価暴落や円高ドル安などの経済の変、食の安全性に対する意識の変化、世界的規模の気象異変による地球温暖化問題の深刻化など、よくも悪くも変化の多かった一年を象徴する。</p>
---	---

2009年度

年間活動統一テーマ

「不確実性の増大・多様化の中における生産性運動」

全労生は結成50周年を迎えたが、わが国は、世界的な経済収縮による経済の急速な悪化のなかで、雇用情勢の深刻さや将来不安が増大し、雇用の安定・創出に向けた労使・および政府の実効ある取り組みが急務となっている。また、グローバル化の進展や不確実性の増大するなかで、人口が減少し更なる高齢社会へ向かう一方、個別化・多様化が進むわが国は、既存の価値観や経済・産業構造のあり方を見直し、持続可能な経済・社会システムを構築できるか否かの正念場を迎えていると言える。

それだけに全労生として、人間性の尊重を基本とする生産性運動50年の歴史と意義をしっかりと受け継ぎ、公正と効率を重んじる真の生産性運動の推進と、その国民的拡がりを目指して、決意新たに運動展開をしていかなければならない。

そのためにも、生産性運動の精神、雇用の安定を始めとする生産性三原則の意義、運動を支える労使の信頼関係の重要性を改めて問い直すとともに、実効性ある労使協議の拡充と全員参加型の運動を推進する必要がある。併せて、全労生をはじめとした労組生産性会議の活性化と活動の充実にも努めなければならないと認識し、年間活動統一テーマを「不確実性の増大・多様化の中における生産性運動」として活動を行った。

企画・財政部会では、財政基盤の充実と整備に向け、現状の問題点と課題、あるべき姿と今後の方向性などについて検討を行った。

労働政策部会では、生産性三原則の今日的解釈について、課題の整理と考え方・見解をとりまとめるべく活動を行った。

調査部会では、50周年宣言の具現化に向けた全労生運動の展開について、現状の問題点と課題を整理するとともに、中期的視点に立って、取り組み方針について検討を行った。あわせて、「第3回全労生・地方労生『雇用と労使関係』に関する共同アンケート調査」を実施した。

中小企業対策部会は、「中小企業の今日的課題の克服」をテーマに、これまでに全労生が提起してきた課題について、それぞれ、現在どのような位置づけをされ、課題がどのように解決され、未だ残っている課題は何かについて検証を始めた。

結成50周年記念事業として、記念式典・シンポジウム・パーティを第

1回中央委員会と併催で開催し、記念式典において結成50周年宣言を発表した。また、記念事業の一環としてEU視察団を派遣する。その目的は、EU諸国が戦後、生産性運動にどのように取り組んできたのか。その結果として、生産性運動が働く者や社会、企業にどのように浸透しているのか。グローバル化の進展や今日の世界的な不況の中で、どのような課題を抱えどう解決しようとしているのか等を学ぶ。そして、ソーシャル・ダイアログ（社会的対話）を中心に据えて、調査・研究を行い、今後の活動に供する。さらに、雇用不安が高まる中、雇用のフレキシキュリティ（柔軟性と安全性）を高める政策についても、実際にどのように運用されているか学ぶ。

この10年間における全労生の報告書（抜粋）

部会・委員会：産業別労働組合の機能と役割特別委員会

提言：「産業別労働組合の新たな機能・役割に向けて」（2001年8月）

企業別組合運動の脱皮に向け産業別労働組合の再編整備が必要とされている。そのため、産業別労働組合には、労働環境の変化への対応と組織整備と機能強化が求められている。さらに、生活者の視点に立った課題について、産業別労働組合としての役割を担うことが重要になっているとの認識のもと、4つの提言をとりまとめた。

<提言1> 企業別労働組合運動から産業別労働組合運動の強化へ

環境の変化により、組織率の低下や組合員へのサービス機能の低下現象を生じさせ、企業別労働組合運動の限界が指摘されていることもあり、労働組合運動の核は、企業別労働組合から産業別労働組合へとシフトする必要に迫られている。そして、産業別労働組合の機能は、全国の単位労働組合と連携して労働組合運動の基盤となっていかなければならない。また、産業別労働組合はその組織基盤について、一定規模を確保し機能発揮できるよう自ら組織整備していかなければならない。一方、企業別労働組合は拠点としての組織単位機能の重要さを減じるものではなく、産業別労働組合は企業別労働組合と労働組合運動の一体感を醸成しながら、ヒト・モノ・カネなどの経営資源を産業別労働組合に集中し強化する必要がある。

<提言2> 産業別労働組合は社会的視点に立った運動の実践を

経済社会構造が転換期にある現在こそ、産業別労働組合は労働者が求めている情報の提供や雇用対策の推進、あるいは賃金を含む労働条件の社会的なミニマム設立という、社会的な課題へ先頭に立って対応し労働者を護る実践者となる必要がある。そのことによって、企業別労働組合や組合員の信頼を得ることにつながり、企業別労働組合からの情報収集も進み、産業別労働組合の機能も一層強化されることになる。

また、産業別労使会議の設定や充実、統一労働協約の締結や未組織労働者への拡張適用、地域における行政・労・使・市民の情報や意見交換の場づくりも、産業別労働組合としての役割が期待される。更に産業政策づくりの当事者として、あるいは、生活者の視点を踏まえた政策・制度への具体的な取り組みについての機能発揮が期待されている。

<提言3> 未組織労働者の組織化に向けて産業別労働組合の組織整備と機能強化を

労働組合運動は原点に立ち返って全労働者の代表性を回復すべく、全労働者の組織化方針を持って対応することが必要である。そのためには、企業別労働組合運動の払拭が必要であることに加え、産業別労働組合を運動上の核とする位置づけの明確化とそのための機能強化

が必要である。複合的な産業別労働組合の形成には、これまでにない産業別労働組合間の競い合いや運営上の困難さが想定されるが、組織率低下への対応として避けて通れない大きな課題である。

一方、未組織労働者には労働組合運動に対する知識がない者や忌避感を抱いている者もある。組織力をつけた産業別労働組合は、生活者への視点からこの方々への相談窓口を開くなど、絶えざる啓発活動をすることが大事であり、このことがさらに産業別労働組合の強化につながると言える。

＜提言4＞単位労働組合運動の支援強化と、組合員へのサービス機能の強化を

産業別労働組合は、単位労働組合運動と一体感のある運動展開に努め身近なものにしていくため、次のような事項について、単位労働組合運動の支援と組合員へのサービス機能を充実強化する必要がある。

- ①産業別労使協議や地域別労使協議の設定充実と、統一的労働協約の締結と地域の未組織労働者への拡張適用
- ②単位労働組合に対し企業経営診断機能の整備。各種の専門家スタッフの配置をし相談窓口の整備
- ③組合員への相談窓口の整備と未組織労働者への開放
- ④組合員教育と各級の組合役員教育機能の整備
- ⑤規模を活かした共済事業の設置と充実
- ⑥産業別労働組合ごとにNGO・NPO組織との政策や活動の連携と窓口の整備

部会・委員会：高度情報化社会における労使協議のあり方特別委員会

提言：「労使協議制の新たな役割に向けて」（2001年8月）

企業に不祥事が生じると、経営者の責任が追及される。併せて労働組合のチェック機能についても疑問と非難が寄せられる。労働組合も対応の見直しを迫られている。生活者・消費者の立場が重要視され、労働組合の代表性の問題、コーポレートガバナンスの視点において株主重視の動向が出てきているなど、状況に対応した労使協議制の構築が求められる。また、全ての労働者の代表性を有する視点を踏まえた労使協議の再構築が求められる。さらに集団的管理から個別的な管理が進展しており、組合員一人ひとりに対応できる機能整備をしなければならない。協議する代表者の特定と協議対象内容の整理、および責任程度を確認しておくことも重要である。労使協議の真髄は事前協議にあり、インサイダー取引を引き起こさない工夫を労使で行い、効果的な労使協議の運営を追求して行かなければならないとの認識のもと、5つの提言をまとめた。

<提言 1> 企業の社会的存在意識の再確認と、社会的生産性向上に向けた労使の健全な協力関係を強めるために、労使協議制の整備と運営の充実をはかる。

わが国の企業運営は、従業員への対応に比べ株主を必ずしも重視してこなかったことは事実である。また、経済発展に目を奪われ生活者・消費者の視点を欠いてきた面もある。充実した労使協議制を財産として継承するとともに、労使協議制は企業内に限定されることなく社会的視点を取り込んで発展して行くことが重要である。

<提言 2> 雇用形態や労働態様の多様化に対応した労使協議制の構築をはかる。

労働組合は企業単位の組織化論を核にするとしても、個性的な自由な働き方を望む労働者の意向を汲んだ組織化政策を持つ必要がある。そして、労働協約で押し協議対象に加え代表権を明示する取組みの強化が必要である。

非正規従業員の動向は正規従業員に大きな影響があるだけに、労使協議の対象としていく取組みが求められる。また、同一企業の地域や同一職種を拘束する労働協約の締結も方策の1つである。また、非正規従業員を含めた労使協議制の構築に、企業経営の立場からも努力する必要がある。

<提言 3> 個別化とは個別の評価と処遇にある。基準の設定に加え、個別の評価と処遇の管理について公正な対応ができる労使協議制の構築をはかる。

個別管理の下では、労使協議の中で基本的な評価基準・処遇基準の設定と公開は当然として、管理状況についても公開と説明責任がある。個別の評価と処遇については各人に公開し説明することが必要である。労働組合はこの状況をしっかり監視する機能を整えることが重

要である。

個別管理が強まればいわゆる苦情処理機能が必要である。したがって、労使協議制の一環として真に機能する「公正処理委員会」の設置が求められる。なお、公正処理委員会は独立した委員会とし、労使委員に加え外部からの専門的な委員を委嘱することが望ましい。

全労生として個別的管理の動向を受け止めているのは、所得水準の向上した今日、個性を尊重した評価基準が公正であると考えからである。なお、処遇条件を結果的に低下させることや据え置く対象者を生む口実になるのではないかと言う懸念があり、この視点に留意した対応が必要である。

<提言4> 企業組織の再編に当たっては、真に責任と権限を有する労使の代表者が協議する労使協議制の構築が重要である。

分社化や持ち株会社を含めて、いわゆるグループ企業は、基本的には独立企業として企業内の労使協議制の充実をしていかなければならない。労働組合は対応できる組織づくりと統一労働協約の締結や、有効に機能する労使協議制の構築が必要である。なお、協議する代表者の特定と責任範囲の確定、協議対象内容の整理をしておくことが特に重要である。

<提言5> 労働者の一層の福祉向上を目指して、社会的生産性の向上と生活者・消費者の視点を踏まえ、問題点を自企業内に限定しない労使協議制の構築を推進するとともに、地域的な労使協議の場の構築を進めることが必要である。

なお、労使協議制を最も機能させるには、事前協議が充実していることである。インサイダー取引規制への対応をしながら労使協議の充実を追求することが必要である。

労使協議課題の広がりへの対応として協議課題や責任範囲を整理して、職場レベル、企業グループレベル、産業レベルの労使協議を構築することが求められる。雇用政策や環境政策、生活者・消費者政策を含む社会的視点への対応を強化するために、地域における労使協議制を構築することが求められる。さらに、労使の働きかけによって地域の政・労・使・市民が参加する懇談会や会議の創設が期待される。また、それぞれの労使協議に上部団体や専門家等の外部委員の受け入れを容認することが必要である。

労使協議の実効性を高めるのは事前協議である。インサイダー取引の疑惑を招かない施策が重要である。したがって、情報の受けてとなる労働組合の組織対応が極めて重要である。情報を受ける協議委員を限定すること。委員は情報に対する守秘義務を徹底し株取引を規制すること。委員は受けた情報に対する判断と見解を述べる権限を組合組織から与えられること。もちろん委員は公開された段階での説明責任と、判断と見解には責任を負わなければならない。このような信頼される対応をして事前協議の実効性を高めることが必要である。

部会・委員会：調査部会

提言：「雇用の安定・創出と新たな労使のパートナーシップ」（2002年1月）

職場実態を踏まえた現実の最大の関心事と危機感とは、やはり「雇用問題」に帰結したため、雇用問題に絞り込んで深掘りの議論を行った。その中で、「雇用問題についての現状と将来展望に関する調査」を行い、雇用不安が進展しつつある中で、雇用問題の現状と組合役員の意識を把握することにより、雇用の確保・安定を前提とした構造改革に挑戦するための共同行動や共同歩調をとるための提言を作成する基礎資料とした。これらの実態把握と議論を踏まえた8つの提言を以下の通りとりまとめた。

＜提言1＞高失業時代に対応した中・長期の雇用戦略と大胆な運動の再構築を

日本の雇用問題は容易ならざる深刻な事態を迎えつつあるとの認識をもたなければならない。労働組合としての「中・長期の雇用戦略」と、「大胆な運動の見直し・再構築」が必要となっている。

- ① 21世紀初頭の労働運動の最大の課題は「雇用問題」であるとの基本認識と危機感を、まず全体が真に共有することが必要となっている。
- ② その上で、建前やタブーを排し、組合運動の原点である「雇用の安定・創出」を図っていく為に働く側の視点に立った、中・長期のビジョンと骨太の政策の方向付けが必要となっている。
- ③ その基本スタンスは、「長期安定雇用の基本的枠組みの堅持」であり、また、これまでの日本型雇用システムの底流にある人を大切にする経営理念を、労使が改めて基本認識として共有化することによってなければならない。
- ④ しかし一方で、環境条件や前提条件が大きく変化していることは事実であり、こうしたスタンスや理念をふまえつつ時代に対応した新しい日本型雇用システムの構築が必要となっている。
- ⑤ 同時に、こうした新たなシステム構築のためにも、わが国の産業全体の生産性を高める基盤強化や高度化、あるいは新しい成長産業の創出などへの挑戦が不可欠となる。その為には、新たな産業構造に対応できるスキルや知識を持った人材の育成や、人材の適切な移動を可能とするシステム作りが求められる。

＜提言2＞日本版「雇用のための同盟」に向けた政・労・使の社会的合意形成を

危機を乗り越え、閉塞状況を打ち破っていくには、国を挙げた危機突破シナリオと、社会を構成するあらゆる経済主体が共通のテーブルにつき、社会的合意のもとでの共同行動を展開していくことが必要となっている。また、ミクロの最適行動がマクロの最適化の足を引っ張るといふ、いわゆる「合成の誤謬」に陥りがちな現状を克服するために、今まさに各界の

知恵を集め、社会のあるべき姿にむけてベクトルを合わせなければならない。

我が国でも、労働組合は「社会契約的春闘」を提起し、政・労・使の協力によって、いち早くインフレを抑え込み、その後の日本経済の躍進の原動力をつくった経験をもっている。雇用危機の克服と21世紀の目指すべき社会の実現に向け、リスクを恐れず果敢に挑戦する行動を起こさなければ何の展望も拓けない。

その意味において、労働組合がこのことを積極的に提起すべき重い課題をせおっていることをしっかりと認識し、政・労・使の社会的合意形成に向けたねばり強い取り組みが求められている。

<提言3>日本型ワークシェアリングの本格検討と現実的追求を

必ずしも右肩上がり成長が保証されているとは限らない成熟経済下で、社会全体として良質な雇用機会の拡大や創出（仕事の分かち合い）をどのように実現していくのか、さらには人々の働き方や暮らし方を意識の面も含めてどのように変えていくのか等、広範な社会変革の取り組みの一環の中で考えていく必要がある。しかも、こうした取り組みは、年齢や性別にかかわらず、各人がその能力を発揮し、それぞれのライフスタイルやライフステージに応じて活躍できる条件を創り出す積極的な意義をもっていることも認識しておかなければならない。

一方、「時間当りの賃金の維持」をベースに、所定内労働時間短縮分に伴う収入減は受容していくべきとの考え方も含め、ウェッジシェアリング（賃金の分かち合い）の検討も当然踏み込まざるを得ない課題となる。しかし、ワークシェアリングに名を借りた一方的な賃金の切り下げや、現状のパートタイマー等非正規社員の処遇条件を放置したまま無原則な不安定雇用を拡大させるだけの結果とならぬよう、しっかりとした歯止めをかけていく必要がある。労働時間の短縮はモノの豊かさからココロの豊かさの重視など、生活のゆとりとバランスを追求するという観点から重要であるだけでなく、女性・高齢者・障害者が働きやすい職場をつくる基礎条件のひとつでもある。

具体的なワークシェアリングの検討にあたっては、オランダモデルなどを参考にしながら、

- ① 1人当たり労働時間の短縮とウェッジシェアリング
- ② 企業横断的、産業横断的賃金の環境作り
- ③ 多様な雇用形態、柔軟な勤務形態等の組み合わせ

（一方で均等待遇化への道筋、公正労働基準の確立）

の組み合わせによる日本型ワークシェアリングの現実的追求を政労使の社会合意形成を含めて早急に進めるべきである。

また、雇用確保を最優先にした緊急避難的措置は、上記検討とは区分することが必要である。

＜提言4＞能力開発・職業訓練施策の全面的展開を

日本の競争力の源泉は、つまるところ“人”にある。これからの労働組合の雇用戦略において、勤労者1人ひとりに対する職業能力開発や教育訓練施策の強化は、極めて重要なポイントである。失業者対策に留まらず、すべての在職者を含め、失業を未然に防止し、エンプロイアビリティを高める意味での職業能力開発施策の全面的な展開を行うべきである。

また、“生涯学習社会”“生涯能力開発社会”のコンセプトのもと、大学や専門学校との連携、地域における社会人を対象とした“コミュニティーカレッジ構想”の具現化も進めていかねばならない。

労働組合も、労働力の売り手同盟としての性格を本来有している。その構成員1人ひとりのスキルや能力を高める為の研修機会や資金的・時間的支援制度等は、これからの重要な労働条件項目の1つであるとの認識が必要になってきている。また、会社に要求するだけでなく、労働組合自らの活動として取り組んでいく新しい運動領域となってきたのではないか。政府予算の拡充だけでなく、税制面においても「自己啓発支援税制」の創設を早急に実現すべきである。

＜提言5＞適切な労働移動を支援するシステム作りを

（失業なき労働移動を可能にする環境条件の整備）

雇用の流動化が勤労者生活に与えるマイナスの影響を、どこまで最小限にとどめることができるのかが課題となる。同時に流動性を不安定性につなげるのではなく、勤労者の生き方の多様性や選択性の拡大という前向きな方向にどこまでつなげていくことができるのかが問われている。雇用のミスマッチを解消し長期間の失業者をできる限り減らしていく施策を早期に強化すべきである。

具体的な施策案をあげれば以下の通りである。

- ①雇用保険給付の質・量ともの拡充（給付期間の大幅延長、適正な受給と不適切な運用の除去）
- ②職業訓練・能力開発支援策の抜本的拡充
 - 公的職業訓練施策の強化・学校や企業の教育訓練機能・施設の活用
 - 企業内の教育訓練・能力開発事業の支援強化
- ③非自発な失業者の住宅ローン・教育費への公的支援の実施
- ④良質な就業機会（雇用の受け皿づくり）の確保・開発
 - ・社会が求めている福祉・介護、医療、保育、教育、環境などの公共的サービス事業の抜本拡充
 - ・地域雇用創出交付金の有効活用と、地域に根ざした雇用創出策への継続的支援
 - ・技術開発型、徹底した顧客満足指向型など、21世紀型新産業・成長産業の育成と起業

支援

- ・雇用の受け皿としての広義な意味での NPO 的活動の拡充
- ⑤雇用のミスマッチを解消する多角重層的な職業紹介機能の整備
（ハローワークの充実、民間職業紹介機能の活用とネットワーク化、個人の実績や能力・履歴を証明する仕組みづくり、コンサル機能の強化、体験型職業訓練と試行的雇用の組み合わせ、労働条件等の情報公開）
- ⑥とりわけ厳しい中高年失業者の再就職支援策、募集・採用における年齢差別禁止の法制化、一方で急増する若年失業率対策

長期安定雇用を支えるシステムの一つとして、個人の自立的選択と自由意志による適切な人材移動を支援する雇用システムを確立していく必要がある。

具体的には、

- ①企業内における、1人ひとりが活きる人事制度と、成果を正当に評価する処遇制度の整備
- ②1人ひとりの自立的な意思が反映できる、自己申告制度や社内公募制度の一層の充実
- ③企業グループで長期安定雇用を実現していく為の人材移動支援策、出向や転籍など人事諸制度の整備
- ④産業内でのキャリア認定制度の確立とその取得へ向けた能力再開発・スキル転換教育の充実
- ⑤企業や産業の枠を超えて雇用のミスマッチを防ぐための、横断性のある能力評価制度（資格制度）の確立
- ⑥地域レベル、産業レベルでの適切な人材移動を支援する雇用システムへの挑戦（地域にある企業グループ、同業他社、異業種同職種等を視野に入れた大企業と中小企業間の人材交流・紹介システム）
- ⑦移動がマイナスにならない諸制度の整備（年金や退職金のポータブル化、福利厚生制度の再検討）

<提言 6> 中長期雇用戦略と整合する新しい労働条件政策の方向性確立を

成熟経済時代を迎え、グローバル化の荒波の中で雇用基盤そのものが揺らぎはじめている今日、労働組合も過去の延長線上での発想を大胆に切り換えていく必要がある。あくまで雇用の安定・確保を中心軸に置きながら、中長期の雇用戦略と整合する新しい総合労働条件政策のトータルのあるり方と方向付けを真剣に議論する時期にきている。まず“どのような社会をめざすのか”明確な21世紀社会のビジョンと目標を設定することだ。そして、その目標の実現に向け、それと整合する方向であらゆる諸制度や仕組みを総合的に見直し、思い切っ

てスクラップ&ビルドを行っていく必要がある。

めざすべき社会は、雇用が確保され、社会保障などセーフティネットが整備されている「安心の福祉社会」「男女平等参画社会」「エイジレス社会」「市民の自立と参加による分権・分散型社会」「地球環境との共生をめざす循環型社会」等、ナショナルゴールとしてのコンセプトはほぼ収斂されつつある。

中・長期の雇用戦略と整合する総合的労働条件政策の方向付けとしての具体的な切り口としては、第一に、適正な労働基準の確立があげられる。それは、

- ①若年労働力の供給が相対的・絶対的に少なくなり、中高年労働者が相対的に多くなるという構造変動に対応した、日本型処遇の見直し
- ②最低の生計費を保障するミニマム基準の確立とその底上げを図りながらも、生計費基準から仕事基準にウェイトを高めた横断的評価基準や賃率形成への指向（開かれた健全な外部労働市場の形成と内部労働市場とのリンク）
- ③将来的にはダブルインカム（共稼ぎ）を前提とした賃金政策への移行
- ④雇用形態の多様化に対応する均等待遇化と公正な労働基準の確立
- ⑤ワークシェアリングの観点からの総実労働時間の短縮、可処分時間の増大、残業割増率のグローバル基準化、時間当り賃金概念の確立・整備等である。

第二に、企業の枠をこえた社会横断的な政策の確立である。

- ①女性の社会参画を促進する一方で、税制や社会保険料の世帯単位から個人単位への変更
- ②年金・退職金のポータブル化、選択の幅を広げる視点からの退職金体系の見直し
- ③男女均等待遇の更なる前進、子育てと仕事の両立支援施策、ファミリーフレンドリーな転勤制度や単身赴任をなくす取り組み等である。

<提言7>中長期雇用戦略と整合する新しい労働条件政策の方向性確立を

労働組合はこのような雇用形態や雇用構造そのものの変化に対し、従来の延長線ではない、労働組合のあり方を含めたより大きな視野と中・長期的視点から、新しい組織戦略を確立し、具体的行動に着手していく必要がある。

大きな組織戦略的視点から言えば、

- ①労働組合の存立基盤を積極的に広げ、名実ともに日本のあらゆる勤労者・サラリーマンを代表する組織として、社会の意思決定に参画し、影響力を行使できる存在をめざすべきである。
- ②そのため、ナショナルセンター、産業別、企業グループ・企業別、地域組織それぞれが連携しながら統一した方針のもと、徹底した組織拡大に取り組んでいくことが必要である。
- ③拡大していく方向は、未組織の組織化、企業内での管理職層を含めたタテの組織化、そ

して、パートや派遣など、非正規従業員の組織化、及びOBや退職者（失業中の人達も含む）の組織化等である。

- ④組織化していくにあたっての方法や受け皿は、これまでの企業別組合だけにこだわらず、職種や職能に着目したクラフトユニオンや地域ユニオン、インターネットユニオン、個人加盟方式など、今日的な意味を含め、柔軟な発想で取り組んでいく必要がある。
- ⑤組織の形態だけでなく、労働組合の運動の中身や運営スタイル、風土の自己変革も重要である。これまで日本の労働組合は、ともすれば、大企業、工場労働者、男性、正規従業員中心で、一部の既得権益を守る運動というイメージで見られがちであった。これらを打破し、中小企業やホワイトカラー層、女性、非正規従業員層を含め、多様なメンバーシップをたばねる運動を展開していかなければならない。そのためには、できるかぎり「個」や「多様性」を認め合うネットワーク型の組織運営にも挑戦していく必要がある。より具体的な非正規社員の増大などともなう雇用形態の多様化に対しては、以下の姿勢で対応する必要がある。
- ①現場で急速に進行しつつある事態について、看過することなく正確に状況を把握し、将来のあり方を含め、まず、労使協議や労働組合としてのコミットメントを強化すべき。
- ②同時に、これまでの延長線上での「規制」概念に留まらず、今後の雇用政策の方向性を踏まえながら、パートタイマー、契約社員、派遣社員等、非正規社員に対する待遇改善や組織化など、対策を講じていく必要がある。
- ③雇用形態の多様化に対する処遇面における労働組合の基本方針は、同一価値労働・同一賃金の考え方をベースにした均等待遇化（時間当たり公正賃金の確立）をめざしていくことにある。現実には大きなギャップがあるが、その方向をめざして労働界が統一して底上げに取り組む必要がある。
- ④パートタイマー等の税金・社会保険料の控除限度額問題については、1人でも多くの勤労者が税や社会保障を支えていく側に回るとの基本的視点に立って、控除基準を思い切って引き下げる（個々人が負担する）制度改正を行なうとともに、処遇条件の引き上げに注力する。
- ⑤非正規社員の組織化に労働界がこぞって立ち上がる。同一構内で働く勤労者の組織化は第一義的に企業別組合が主体性をもって取り組むべきだが、職能別組合や地域ユニオン、個人加盟方式等を含め、産業別組織や地域組織の連携のもと、積極的に取り組みを進める。
- ⑥非正規社員の労働条件に関する取り決めや拡張適用など、企業労使の労働協約の見直しや改善等についても、取り組みを強める。

＜提言8＞ 21世紀の新たな労使パートナーシップの構築を

今後、雇用や企業を取り巻く環境は、さらに一段と厳しさを増すことが予測される中で、日本的経営を支えてきた誇るべき「労使関係」は、大きな変容を迫られているとの認識に立つべきである。

① いま一度、「雇用を大切にする」理念の共有化と再確認を

変化の激しい時代だからこそ、一本筋の通った理念や使命感を労使の立場で内外に明確にしていく必要がある。我が国の労使は「雇用を大切にする」という理念をベースに日本型雇用システムを育みつつ、これまで良好な関係をつくりあげてきた。取り巻く環境は容易ならざるものがあるが、日本の誇るべきこの強固な労使関係を土台に、あらゆる難局に立ち向かっていかねばならない。同時に、その生命線を堅持し続けていく為にも、時代変化に機敏に対応し、改革すべきは大胆に改革していくことが必要となっている。

② 切磋琢磨する新しい労使のパートナーシップを

いつの時代でも「対立と協力」「チェック&バランス」が労使関係の基本である。これからの労働組合は、自らの力量を高め、経営に対する組織的な政策提言能力を強化し、結果に対しても半分の責任を持つ迫力で経営への実質的な参画をめざしていくべきである。同時に、経営者とは違った視点で真のパートナーとしての役割を発揮していく必要がある。常に職場第一線の声なき声、生の実態を把握し、毅然たる姿勢で切磋琢磨する新しい労使関係を構築していく必要がある。

③ 社会に開かれた企業と労使の関係を

何のために、誰のために企業は存在するのか？「社会の公器」としての企業の社会的責任と役割は、ますます問われている。また、地球環境との共生や少子高齢化社会への対応、男女共同参画社会づくりなど、厳しい経済環境下であっても、21世紀社会が向かうべき姿に向けて労使が積極的にその一翼を担っていく責任が課せられている。組織の中だけで通用する内向きの論理や閉じられた労使関係では、広く社会の理解と納得をうることはできない。常にオープンなマインドをもって情報を公開し、労働組合は市民的感觉や社会的公正さの視点から経営へのチェックを行なう姿勢を忘れてはならない。また、日本的経営の是正すべき課題の一つとして、社会的ルールや労働基準に対する安易な対応が挙げられる。守るべきルールはキチッと守るというフェアな行動規範を社会の隅々まで確立しなければならない。

④ 企業を超えた多角的な労使関係の枠組み構築を

企業別の組合と労使関係が日本の労使のパートナーシップのベースを形づくっており、今後ともその重要性が失われることはないが、いまつきつけられている構造的問題は、個別企業労使の努力を超えた政策・制度課題やマクロでの解決を要する項目が急増

している。労使間での交渉や協議に留まらず、場合によっては、思い切った労使の共同行動で総力をあげた取り組みを展開していく必要も出てくる。また、企業レベルだけでなく、産業レベル、地域レベル、ナショナルセンターレベルでの多角的労使関係の枠組みを構築し、社会を構成する重要なパートナーとして、真剣な話し合いと社会的合意づくりを行っていく必要がある。

部会・委員会：労働政策部会

提言：「労働協約改定の動向と課題～今日的労働協約のあり方と産別の役割」（2003年7月）

激しい環境変化の中で労働協約が本来の機能を発揮しているのか、また、労使がその環境変化に対応して労働協約を生かしているのか、との問題意識に立ち、労働協約を生きたものとするための労働組合の対応について、11点の提言を取りまとめた。

<提言1>労働協約の機能・意義を再確認する

各単組において、労働協約の機能・意義の再確認を行う。各単組が何を目的に労使関係を築いていくのか、労働協約の目的規定のような根本的部分について使用者と協議を重ねることが必要である。

<提言2>労使関係を取り巻く諸情勢に労働協約を敏感に対応させる

労働組合・労使関係を取り巻く諸情勢に、労働協約が敏感に対応しなければならない。労働協約こそが、労働者保護、適切な労使関係規制を実現せねばならない。諸情勢への対応のために、各単組は労働協約の総点検をし、包括協約化を模索すべきである。

<提言3>現代的諸課題に対応できる労働協約に見直す

現代的諸課題に対応できるよう労働協約を見直す。このままでは、新しい課題への対応は経営側のイニシアチブに引張られた形になってしまう。労働側、労働組合側としてのオリジナルな提案、経営側に対抗できる提案を行わねばならない。

<提言4>新しい課題に対応できる基盤を労働協約に規定化する

新しい課題に対して、労使ともに取り組めるような基盤を、労働協約において規定化しておくべきである。労使関係を取り巻く情勢が一層複雑になり、諸課題が次々と生成する中、団体交渉・労使協議を中心とする労働協約の債務的部分について、総点検が必要である。

<提言5>オリジナルな労働協約を追求する

オリジナルな内容の労働協約を追求する。組合員であることによって享受できる「サービス」として、家庭生活など組合員個々人の利益に組合が積極的に関与したり、組合員の権利保護に組合も代理人として関与するといった点などを、制度的に保障できるような規定を労働協約に盛り込むべきである。

<提言6>個別権利保障型の労働協約を追求する

個別的な権利保障型の労働協約を追求する。現行協約の各規定を個別権利付与型に規定し

直し、組合員の個別事情を斟酌できるような規定、文言作りを行う。また、働き方の多様化への対応として、部分的な適用、柔軟的な適用が可能となるような労働協約に再構築する。

＜提言 7＞労使関係の統治を行える労働協約を追求する

労使関係の統治を行えるような労働協約を追求する。当該労使関係における各種情報についての労使共同でのマネジメントルールの確立、労働組合オリジナルの経営指標の策定・運用、企業の社会的責任モニタリング規定の導入などを労働協約に盛り込む。

＜提言 8＞労働協約法制に関する制度要求を進める

労働協約法制に関する制度要求を進める。一般的拘束力規定の見直しや法定労使協議制の一層の促進および活用などに取り組むべきである。

＜提言 9＞労働組合の取組事例を評価する

各単組、各産別による労働協約締結・改訂についての取組事例を評価する。労働組合が労働協約を十全に活用するためには、各種事例の蓄積が必要である。

＜提言 10＞産別による労働協約締結・改訂指導を進める

産別による労働協約締結、改訂指導を進める。各産別が、各産別の実情に応じたモデル協約を策定することが必要である。さらに単組へのブレイクダウンの方法などの対応も求められる。

＜提言 11＞組合組織、組合規約との関連性を考える

組合組織、組合規約との関連性を十分に考える。労働組合が労働協約によって労働条件規整を行うには、組合員の各利益状況の把握・調整といった「集約」が不可欠であり、協約課題に対応した組合規約の見直しが、労働組合・労働協約集約力を高めるために必要となる。

部会・委員会：雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題特別委員会

提言：「雇用の多様化・移動とセーフティネットの構築のあり方」（2003年7月）

バブル崩壊後、日本経済は長期停滞状況を抜け出せないままである。大多数の日本企業にとって、雇用維持の理念を実現する力自体が奪われていることは間違いない。要するに、これまでの雇用のセーフティネットの役割を放棄せざるを得ない状況に日本企業は追い込まれている。

雇用の多様化と移動が妨げられるなら、フロー型の雇用の増大自体が妨げられる。この結果、ストック型の雇用の減少は不可避である以上、雇用情勢は極度に悪化することになる。新たな日本経済は、雇用の多様化と移動の増大を不可避とする。ストック型雇用が奪われたとき、現実には直面するのは、移動の困難性であり、現実に見出すことができるフロー型雇用の劣悪な条件である。この意味で、フロー型の雇用条件の改善を図り、移動の現実の可能性を高める政策や装置が、雇用の最大のセーフティネットとなる。

労働組合は、政府に対して雇用のセーフティネットの確立を要求すると同時に、自らの問題として雇用のセーフティネットの確立に取り組む必要に迫られている。マクロのレベルでの政策要求を掲げるだけでなく、ミクロのレベルで雇用の多様化と移動のためのセーフティネットの構築に向けて積極的な運動を進める必要があるため、雇用の移動に対するセーフティネット構築の取り組み6つと、雇用の多様化に対するセーフティネット構築の取り組み4つについて提言をとりまとめた。

雇用の移動に対するセーフティネットの構築への取り組み

<提言1>産業レベル・全国レベルでの情報ネットワークの構築と経営側への働きかけ

企業規模を問わず幅広く産業レベルおよび全国レベルにおける求人・求職にかかわる情報ネットワークの構築の整備が急務となっている。材の活用について積極的に経営側に働きかけ、産業レベル・全国レベルにおいて、雇用に関わる討議に経営者団体を巻き込んでいかなければならない。

<提言2>マッチング機能の充実にむけた取り組み～各種職業紹介機関への働きかけと職種・仕事の客観化・共通化（横断的な職務遂行上の能力やスキルの基準の確立）への取り組み

各企業における職務を明確化した上で、その職務に必要とされる能力やスキルのうち、客観化・共通化できるものについては、産業内や全産業間での横断的な指標を作ることが課題となる。実際に指標を作成するにあたっては、情報提供をはじめとした経営側からの協力が必要となる。また、産業内・産業間での情報提示・情報交換といった産業レベルの相互協力が必要とされ、さらに客観化・共通化に向けて労働組合自体が職種や仕事の評価に取り組む

ことに対する労働組合内部での心理的抵抗への調整が必要とされる。技能や能力の産業内・産業間の共通化に向けた取り組みに、労働組合として検討していく必要がある。

＜提言3＞地域レベルでの適切な人材移動に向けた取り組みとNPOとの連携

同業他社や異業種同職種といった視点だけではなく、生活圏の地域における労働移動といった地域レベルの視点に基づく取り組みも必要である。地域での雇用においては、社会活動や文化活動などを通じた地域の活性化が地域経済の振興を誘発し、雇用の創出につながる部分がある。そのため、非営利組織（NPO）発の地域おこしの活動などに労働組合が積極的に関与するなど、NPOと連携して雇用機会の創出に取り組むことも必要である。ただ、地域雇用の創出にあたっては、地域の労働者のみに限定することなく、他地域から移ってくる労働者も受け入れていく姿勢が大切である。

＜提言4＞能力開発・職業訓練の充実

円滑な労働の移動が可能となるように、とりわけ能力開発・職業訓練が実際に雇用に結びついているものであるかをチェックするとともに、雇用に直結した職業訓練の整備を政府に求める必要がある。そのためには、訓練内容の検討や訓練結果の評価を労使協力のもと進めることが重要である。実際の労働現場から、職業訓練に何が必要であるのかを伝えうる存在であることを再認識する必要がある。

労働組合は、労働力の売り手同盟としての性格を本来有している。その構成員一人ひとりの能力やスキルを高めることは、これからの重要な労働条件の一つとなってきた。そのため、経営側に要求するとともに、労働組合自らの活動として、産業別の情報を有する特性を発揮し、教育訓練機関の設置などに取り組んでいくことも必要である。

労働者に自己選択・自己責任を過度に求める傾向が見受けられており、これに対して労働者の能力開発・職業訓練は企業の社会的な責任であることを、労働組合は改めて経営側に対して主張する必要がある。雇用の維持と同時に、再雇用を可能とするだけの能力開発や職業訓練は経営の責任であることを強く主張していく必要がある。

＜提言5＞リスクが少なく円滑な労働移動の実現にむけた処遇制度の検討

年齢及び勤続といった年功的要素の見直しの検討を含め、リスクが少ない円滑な労働移動の実現にむけ、処遇制度のあり方と一緒に検討していくことが今後必要である。

＜提言6＞失業・労働移動に伴う生活上のリスクの緩和に向けた取り組み

労働組合が本来有している共済機能を発揮し、例えば住宅や教育のローン返済を含めた失業中の生活保障に対する商品の開発と取り組みをより一層進めるなどと同時に、公的支援の

更なる拡大にむけて働きかけを強化すべきである。転職や移動のリスクの点から、労働者の再挑戦する意欲と気力を失わせるものであってはならず、労働者生活の安全保障上のリスクを回避させるための取り組みを労働組合は忘れてはいけない。

企業内での取り組みが限界になっている今日、福利厚生施策の社会的な整備に向けた取り組みを労働組合として検討していく必要がある。

雇用の多様化に対するセーフティネットの構築への取り組み

<提言1>非典型雇用の組織化

労働組合は、総力を上げて非典型雇用労働者の組織化に立ち上がるべきである。具体的には、組織の機能や効率性を考慮し、職能別組合や地域ユニオン、個人加盟方式などを含めて、産業別組織や地域組織との連携のもとで取り組みを進めていくことが考えられる。ただし、それと同時に何よりもまず、企業別組合が第一義的に組織化に取り組む必要がある。

非典型雇用を組織化することが、職場の連帯感をより強固に醸成し、労働者のモラル・モチベーションの向上を高め、引いては組織の生産性向上に寄与していくことを粘り強く経営側に主張していくことが大切である。

<提言2>非典型雇用の能力開発・職業訓練の充実

企業に対しては、業務から離れた集合研修などの企業内教育の場やその研修の機会を提供することが望まれる。非典型雇用労働者や求職中の者に対して、実際の仕事を通じた訓練(OJT)の機会を企業が提供することも望まれる。そのためには訓練契約といったものが考えられ、またそのような企業に対しては助成金の支給も当然に考えられる。そして何よりも、このように実際の仕事を通じた訓練が可能であるためには、雇用機会が与えられる必要がある。さらには、非典型雇用労働者が受けた訓練内容が個人の求職票に残るような仕組みにしていくこともキャリア形成のひとつとして考えられる。

典型・非典型を問わず、全ての労働者に対し能力開発・職業訓練を施し、優秀な労働者を育て続けることが、わが国の産業の競争力向上に寄与することを労使は改めて認識する必要がある。その意味でも、能力開発・職業訓練は社会的な責務であることを労働組合は経営側に主張していかなければならない。

<提言3>雇用形態・働き方の多様化に対応した処遇・条件の検討

雇用形態や働き方に関わらず同一価値労働・同一賃金の考え方をベースとした処遇（時間当たり賃金概念・職務給概念の確立など）を目指し、公正感のある労働条件の整備を検討していかなければならない。また、「公正処遇」のもと、典型雇用労働者と非典型雇用労働者との間での同一のルールを適用することも考えていく必要がある。非典型雇用と典型雇用と

の間で格差がみられることが、典型雇用の労働条件にとっても良い影響はもたらさないと認識することが大切である。

＜提言4＞雇用形態・働き方の多様化に対応した取り組み～ワークシェアリングの考え方

ワークシェアリングの発想をもとに、個々の業務内容の適正化を図ることが求められる。その結果、労働者が、期待するライフスタイルを築き、併せて有する能力を十分に発揮し、生産性の向上に寄与することに繋がる。不払い労働の撲滅はもとより、時間外労働の削減などといった労働時間の短縮の問題や時間当たり賃金概念の確立などといった処遇・条件の問題など検討すべき課題は多い。今後、雇用形態・働き方の多様化に対応する環境整備に向け、このような課題の克服に向けた検討を、ワークシェアリングの考え方をもとに、労使で始めていくことが重要である。

部会・委員会：調査部会

提言：第1回全労生・地方労生「雇用と労使関係課題」共同アンケート調査報告（2004年6月）

成果配分システムの変容や失業率の上昇など、働く者を取り巻く環境が激しく変化するなか、三原則に立脚した生産性運動を基調としてきた労組生産性運動は、基本理念は不変としながらも新たな方向性を求められている。今後の労組生産性運動の推進と、時代変化を踏まえたこれからの全労生活動を方向づけることを目指して、全国労組生産性会議と各地方労組生産性会議・各生産性機関の連携・協力のもと、「雇用」、「雇用形態の変化」、「春季賃金闘争の取組み」、「労使関係」、「労働組合・労働組合役員」の項目等について調査を行い、単位労働組合の現状や活動実態および課題、労使関係動向、単位労働組合役員の意識などを把握する。なお、上記の項目のうち、とりわけ意識や考え方を尋ねる設問に関しては、単位労働組合の書記長と一番年次が若い執行委員の双方を対象とし、組合役員間における意識の差の有無についても併せて把握することとした。主な結果の概要は以下の通りである。

＜経営について＞

1. 最近3年間において、労働生産性については向上した組織が全体の過半数を超えているのに対し、業績についての伸びている組織は全体の3割強程度にとどまっており、労働生産性の向上が、必しも業績の伸びに直結していない結果が見受けられる。
2. 労働生産性の向上に寄与している要因は、労働側の理解・協力を拠る所が大きい。しかし、その施策の内容をみると、合理化（リストラ）等の経営施策に寄る所が大きくなっている。
3. 製造業、非製造業において、労働生産性が向上している傾向を示している。とりわけ、製造業における労働生産性の伸びが64.6%と顕著になっている。
4. 企業規模に関わらず、労働生産性が向上している傾向を示しているが、大企業での向上が顕著になっている。ただ、その向上した要因をみてみると、大企業であるほど、雇用削減や合理化等のリストラ効果による寄与度が大きくなってきている。
5. 業績が落ちている組織でも、半数近くにおいて労働生産性が向上している傾向を示している。ただ、その向上した要因をみてみると、雇用削減や合理化等のリストラ効果による寄与度が63.4%と大きくなっている。
6. 最近の業績および今後の業績については、企業規模が大きくなるにつれて、業績が伸びている、今後業績が伸びると回答する割合が高くなっており、大企業において業績の回復の傾向が顕著となっている。また、現在業績が伸びている組織においては今後も業績が伸びると回答する割合が高く、現在業績が落ちている組織においては今後も業績が下がると回答する割合が高くなっており、今後ますます業績格差が顕著になる傾向を示している。

<雇用について>

1. 全体の4割の組合において、従業員の雇用削減が実施されているのに加え、今後も雇用回復の目処が見込めず、雇用を取り巻く環境は依然として厳しい。
2. 雇用の流動化が進展すると考えている傾向が強くなっている。労働移動を行う際に、妨げとなっている要因としては、横断的な職業能力評価制度の整備不足や能力開発・職業訓練の整備不足、円滑な労働移動の実現に向けた処遇制度の未整備などが挙げられている。
3. 業種別、規模別、業績別でみても、基本的には正規社員の減少、非正規社員の増大の流れを示しており、雇用の中身が正規社員から非正規社員へと代替が進んでいる傾向が伺われる。今後の雇用動向についても、大企業において、雇用人員は減少する割合が高くなっている。また、業績が伸びている組織のうち、約4割の組織において、雇用人員は減少すると回答しており、雇用環境における改善の兆しが見出せない状況となっている。
4. 労働生産性の視点からみると、生産性が向上しているのにも関わらず、正規社員の雇用増に繋がらず、非正規社員に代替されている傾向がみられる。今後の雇用動向についても、雇用回復の目処が見込めないといった厳しい状況である。
5. 合理化策の実施状況については、規模別にみると、やや大企業において、雇用に結びつく合理化策が実施されている割合が高くなっている。また、業績別にみると、当然ながら業績が落ちている組織において、雇用に結びつく合理化策が実施されている割合が高くなっている。しかしその一方で、業績が伸びている組織においても、約4分の1の組織で合理化策が実施されている。
6. 労働生産性の視点からみると、生産性が向上している組織の方が、雇用に結びつく合理化策を実施する割合が46.0%と高くなっている。合理化策の内容としては、採用抑制・関連子会社等への出向・派遣、早期退職措置が多い。

<雇用形態の変化について>

1. 非正規社員数の増加は顕著となっている一方、非正規社員の組織化への取り組みの実施状況はまだまだ組織化率は低い状況である。
2. 非正規社員の組織化が困難である主な理由については、非正規社員に対し労働組合の取り組みが浸透していないことが挙げられている。
3. 非正規社員の組織化の取り組み状況については、非製造業において5割の組織で組織化に前向きな姿勢を示している。一方、製造業では、正規社員の雇用の維持・確保ができなくなるのではないかという恐れから、組織化に前向きな姿勢を示している割合が19.7%にとどまっており、慎重な姿勢を示している。

4. 非正規社員の組織化の取り組み状況については、女性の組合役員がいる組織では、組織化に前向きな姿勢を示している一方、女性の組合役員がいない組織では、2割程度の組織のみが組織化に前向きな姿勢を示す程度にとどまっている。

<成果配分について>

1. 2003年の春季賃金闘争においては、ベースアップの要求をしなかった組合が全体の8割となっている。要求しなかった理由としては、「物価等の経済指標の悪化」、「雇用の維持・確保を重視」を上位に挙げており、雇用の維持・確保を掲げて取り組んだ春季賃金闘争であったことが伺える。
2. 2003年の春季賃金闘争でのベースアップ要求の取り組みについては、規模別でみると、300人以下の企業においてベースアップを要求した割合が高くなっている一方、大企業では、ベースアップを要求しなかった割合が8割を超えている。物価等の経済指標の改善がみられないことや雇用の維持・確保を優先したこと、世間相場の水準を勘案したことが理由に挙がっている。また、業績別でみると、業績が伸びている組織においても、ベースアップを要求した割合が2割弱しかなく、物価等の経済指標の改善がみられないことや雇用の維持・確保を優先したこと、上部団体の方針に従ったことが理由に挙がっている。
3. 労働生産性が向上している組織において、2003年の春季賃金闘争でのベースアップを要求しなかった割合は8割を超えている。労働生産性が変わらない、向上していない組織に比べても、労働生産性が向上している組織の方が、ベースアップを要求しなかった割合が高くなっている。物価等の経済指標の改善がみられないことや雇用の維持・確保を優先したことが理由に挙がっている。
4. ベースアップの獲得状況については、ベースアップを要求した組織の内、業績が伸びている組織で2割が、労働生産性が向上している組織でも3分の1強が獲得できない厳しい状況となっている。
5. 定期昇給については、定期的な昇給制度がある割合が全体の7割以上を数え、そのうち、2003年において定期的な昇給が実施された組合は全体の9割以上となっており、定昇分は確保した結果となっている。
6. 定期昇給については、規模別にみると、定期的な昇給制度がある組織のうち、大企業では9割が実施されているが、中小企業では7割程度にとどまっている。業績別では、定期的な昇給制度がある組織のうち、業績が伸びている組織では、9割が実施されているが、業績が落ちている組織では8割を切る程度にとどまっている。また、労働生産性の視点からみると、定期的な昇給制度がある組織のうち、生産性の向上に関わらず、おおよそ9割近くの組織において実施されている。

<労使関係について>

1. 2003年の春季賃金闘争の際の取り組みにおいては、団体交渉を行わず労使協議のみで解決した組合が全体の3割を数え、賃金交渉プロセスとしての労使協議がますます重要になってきていることが伺える。労使協議の開催状況についての問題としては、「経営からの情報に新鮮味がない」「重要な内容になると三役折衝が重視されている」「マンネリ化して面白くない」等が上位に挙げられており、中身としての労使協議が形骸化しつつある懸念もみられる。一方、無回答と回答する割合も3割近くに上る。恐らく労使協議が、実質的に機能していると考える組合が回答したものと思われる。
2. 最近ストライキが生じない理由としては、書記長・執行委員とも「健全な労使関係を築くためには安易にするべきではない」、「労働条件が向上、組合役員も整い、交渉で解決できるため」と考えている。一方、書記長と執行役員とを比較してみると、書記長は長年築き上げてきた労使関係の成果である労使の信頼関係の深まりを要因と考えている傾向が強いのに対し、執行委員はストライキの実施に伴う雇用不安や経済負担が大きいことや組合員全体での組織対応が困難であることを要因と考えている傾向が強い。
3. 労働生産性が向上していない組織や業績が落ちている組織では、ストライキを実施しても、組合員あるいは社会に容認されないと考えている傾向が伺える。労働組合の正当な要求を貫徹するための最終手段であるストライキ権が、行使されにくい状況であることが伺える。

<労働組合・労働組合役員について>

1. 組合役員の選出状況については、役員候補者の擁立に苦勞する組合が約4割近くとなっている。また、役員候補者が出てこない理由としては、「私生活の犠牲」や「会社生活でのキャリア形成への不安」を挙がっている。
2. 女性組合役員がいない組合は全体の6割近くとなっており、女性の組合役員への登用がまだまだ進んでいないことが伺える。

<労組生産性会議としての受け止め>

1. 企業業績が向上しても、また労働生産性が結果として向上しても、かつての様に雇用の増加には結びつかない状況にある。そして企業業績が向上し雇用を増やす場合は非正規社員を増やし正規社員との置き換えの進展が伺える。この動向は働き方の変化、企業の雇用施策の変化が推察でき、労働組合の役員の立場から判断しても雇用の流動化が避けられないと見られている。ある意味では認知せざるを得ない動向と受け止めていると言えるが、企業の先取りした施策が押し込まれている懸念があり、労働組合

の立場から労働者の生活の安定を前提にした雇用理念と施策の構築が急務である。

2. 労使関係については、労働組合の役員が育ってきていることや労使の信頼関係が深まっていると見られることもあって、困難な経営基盤の確立やそのためのリストラ策について協議や交渉で解決をはかる姿勢が表れている。結果として労働組合の役員は労働組合・組合員の理解と協力が、経営施策に大きく寄与していると受け止めている。このことについての経営の見解と対応は不明であるが、組合員にとっては経営に労働組合が大幅に譲歩していると受け取られかねない懸念があり、労働組合の存在意義が問われる一因にもなっているのではないかと考えられる。労働組合としては真に対等な労使関係をどう構築していくか改めて考えなければならない時期に来ていると見られる。その際には、経営側も業績や生産性の向上への労働組合側の理解・協力に対し敬意を払うことが必要である。そしてこれからの時代に適合する健全な労使関係の理念を築いていく労使の努力が求められる。
3. 労働生産性の向上した組織（企業）においては、雇用削減や合理化等のリストラ効果が寄与していることが伺える。しかし、生産性の向上分が雇用の維持や賃金を中心とした労働条件の向上の形で必ずしも労働者に公正に還元配分されているとは見られない。現在、春季賃金交渉の取り組みの再構築が模索されているが、新たな時代における労働者の生活の安定性と生産性向上に基づく配分のあり方について、労使の理念構築が急務である。
4. 業種によって非正規社員の組織化の取り組みは異なるが、非製造業は非正規社員の構成比率が高く関係労働組合においては組織化の関心が製造業に比べ高いが、その非製造業においても47%程度は組織化の予定が無いか必要性を感じていない。結果として全体では68%強の組織において組織化の予定がないか必要性を感じていないことを示している。組織活動の結果はともかく、労働組合運動の基盤であり存在意義でもあるといえる組織化していく意欲を高める施策が重要課題である。
5. 組合役員の選出について苦勞しない労働組合は10%程度しかない。組合役員のなり手不足は顕著になっており、労働組合及び労働組合役員の魅力をどのように高めていくか、労働組合運動にとって課題となっている。

90年以降、グローバル化、少子高齢化の進展などに伴い、これまで高度成長を果たしてきた経済社会システムが抜本的な改革を迫られ、今日、大きく変化しつつある。併せて、このような変化の動きは、企業の経営施策や人事労務施策にも大きな影響を与えている。今回の調査からも、雇用・労使関係・成果配分をめぐる状況が従来とは大きく変容していることが伺える。グローバル競争に企業が生き残るべく、その経営体質の強化に向け、労働組合も理解・協力を努めている姿が窺い知れる結果といえる。

部会・委員会：調査部会

提言：第2回全労生・地方労生「雇用と労使関係課題」共同アンケート調査報告（2007年8月）

本労組生産性運動の推進母体である全国労組生産性会議と各地方労組生産性会議が、それぞれ加盟の単位労働組合を対象に、労使関係課題や雇用などに関する労働組合の取り組み状況や考え方、直面している課題について把握するための共同アンケート調査を行った。本調査は3年に1回の継続調査として、今後の労組生産性運動の推進に向けた貴重な資料とすることを目的としている。主な結果の概要は以下の通りである。

<経営の動向>

- ・最近3年間の業況では、「業況が伸びている」組織は6割を超え回復が顕著になっているが、「一人あたりの生産量・生産額」が向上した組織は更に高く7割を超えている。前回調査に比べ、「一人あたりの生産量・生産額」の向上と業況の伸びの割合の差は大幅に圧縮されたものの、必ずしも直結している訳ではない。
- ・「一人あたりの生産量・生産額」は、業種別に前回調査と比べると「鉱業・建設」での向上が目立つ。また、人員規模では、「301人以上1000人以下」での向上が目立つ。一方、業種別の「非製造業」における向上した組織の増加割合は、他業種に比べ低い水準にある。
- ・「一人あたりの生産量・生産額」の向上に寄与した要因は、前回調査と同様に、働く側の「理解や協力」を指摘する割合が高い。一方で、雇用削減や合理化（リストラ）等の効果を指摘する割合は前回調査より減少し、「設備投資の推進」を指摘する割合が増えている。しかし、「300人以下」では「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が増加し、過半数を超えたのに対し、「1001人以上3000人以下」、「3001人以上」では、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が半減している。また、業況別では、業況が落ちている組織でも、前回調査同様、半数近くで「一人あたりの生産量・生産額」が向上している。その要因としては、「雇用削減や合理化（リストラ）等の効果」が前回調査から減少し、「従業員の経営施策への理解・協力」の割合が増えている。これらの動向は、業種・業況・規模等の状況により、取り組んできた経営施策の違いによるものと考えられる。
- ・今後の業況では、人員規模によらず「伸びる」、「やや伸びる」と回答している組織が増え、「やや下がる」、「下がる」とした組織は減少している。しかし、まだ4分の1程度の組織が「下がる」と見ており、業況別「今後の3年間の業況動向」と併せて判断すると、社会一般の傾向と同様に、業況においても二極化が進む傾向にあるのではないかと懸念される。

<雇用の動向>

- ・雇用削減が実施された組織は、前回調査時の6割程度となっている。また、関連子会社

等への出向や転籍が実施された組織も減少している。今後の雇用動向についても、雇用人員が減少するとした組織は4分の1程度にまで減少しており、前回調査時よりも雇用環境は改善している。

- ・雇用の流動化については、「進展する」の割合が減少し、「変わらない」の割合が増えている。雇用の流動化の進展については、「好ましくない」とする割合が増えている。
- ・正規社員数は、業種、従業員規模、業況で見ても、減少している組織の割合が減り、増加している組織の割合が増えているが、「1001人以上3000人以下」の増加が顕著である。しかし、全体としてみれば、正規社員数の減少傾向が止まったとは言い難い。
- ・一人あたりの生産量・生産額別動向では、「向上した」で正規社員数は増加している組織の割合が3割程度にまでなる等、前回調査とは異なる状況となっているが、非正規社員の割合はどの区分でも増加しており、代替状況に大きな変化は表れていない。
- ・最近3年間の雇用動向について、前回調査よりはどの区分でも「合理化等により雇用削減が実施された」組織は減少しているものの、業況の伸びている組織や一人あたりの生産量・生産額が向上している組織でも、依然として雇用削減につながる合理化が実施されている。特に、一人あたりの生産量・生産額の動向別では、「向上した」組織において、雇用削減が実施された割合が最も高くなっている。
- ・一人あたりの生産量・生産額の動向別雇用施策では、向上していない組織では、「他職場への配置転換」が前回調査の2倍以上で、5割を超えている。一方、向上した組織では、すべての施策で前回調査より回答割合が低くなっているが、新規設問の「非正規社員の活用」は「採用抑制」に次いで2番目に高い割合となっている。これらは、事業構造改革の推進とともに人材の確保・有効活用をはかろうとする経営姿勢の変化と受け止めるが、その背景については精査する必要があると考える。

<非正規社員について>

- ・非正規社員数の状況は前回調査と比較しても、増加傾向に歯止めがかかったとは言い難い。非正規社員の組織化への取り組みについては、「組織化の検討中」である組織が前回調査より1割以上増えているが、依然として組織化の予定がない組織が5割を超えている。製造業では、組織化の検討をしている組織が3分の1強と増えており、組織化の必要性の変化等と併せて判断すると、取り組み姿勢の変化が表れていると言える。
- ・非正規社員の組織化が困難な理由は、前回調査同様、「非正規社員に金銭面や活動上の負担感があるため」と「非正規社員に労組の機能や役割が理解されていないこと」を多くあげている。一方、「正規社員の雇用や労働条件の改善が困難になる」は1割以上減少している。また、業種別では、製造業と非製造業で、「企業別労働組合が基本であり、正規社員を組織化すれば十分」と回答している企業の割合が1割以上増えている。

- ・非正規社員の組織化動向で、女性組合役員が「いる」組織では、半数近くの組織が取り組んでいるが、「いない」組織では3分の1程度となっている。
- ・非正規社員の労働環境等を整備する施策については、「正社員への登用」が2割近く増加し最も多い割合となり、次に「法的な最低基準の向上」が続いている。社会経済環境や連合を中心とした格差是正の取り組み等を踏まえた結果と理解するが、「組織化」や「処遇に関する協議や適用される労働協約の締結」の選択動向を見ると、問題意識を持つところである。

<成果配分について>

- ・2006年度春季生活闘争において、いわゆる“ベースアップ”（以下、ベアと言う）を要求した組織は48.0%、賃金制度見直しのための賃金改善を要求した組織が20.6%に対し、要求しなかった組織は25.9%で、前回調査と比較すると3分の1になっている。要求根拠は前回調査同様、「組合員の生活水準の向上」や「同産業・同業種の水準と比較考慮」、「企業の収益状況や生産性向上等を考慮」であった。一人あたりの生産量・生産額が向上した組織で、ベアを要求した組織は5割弱、向上していない組織で要求した組織は5割を超えており、生産量・生産額の動向とベア要求は必ずしも直結している訳ではないと言える。
- ・人員規模では、「300人以下」の組織でベアを要求した割合が20ポイント以上増加し、6割を超えている。一方、「301人以上」ではベアを要求した割合はいずれの区分でも5割以下であった。
- ・ベアを要求しなかった理由は、「上部団体の方針」や「経営の業績見通しが悪い」、「成果主義賃金制度を導入」等が上位であり、「経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため」や「雇用の維持・確保を重視したため」とした割合が、前回調査より大幅に減少している。
- ・ベアの獲得状況では、全く獲得できなかった割合が1割以上減少している。一人あたりの生産量・生産額が向上した組織では、ベアを「全く獲得できなかった」割合が1割以上減少しており、前回調査よりも改善しているが、変わらないとする組織の動向（割合）を合わせると、前回とほぼ同じである。一方、一人あたりの生産量・生産額が向上していない組織では、ベアをほぼ獲得できた組織が2割弱、全く獲得できなかった組織は4割弱となっており、前回調査と比較すると獲得状況に改善が見られる。しかし、全体としては業況の伸び、生産量・生産額の向上が、直接賃金改善に結びついているとは言えず、公正な分配の実現とともに、全体水準の底上げに向けた取り組み強化が求められている。
- ・定期昇給（1年に1度以上の定期的な賃金の昇給制度）については、定期的な昇給制度がある割合が7割弱で、そのうち9割以上が制度どおり実施されている。人員規模が小

さい会社ほど制度どおり実施される割合は少ないが、8割以上の組織で制度どおり実施されている。

- ・一時金について、都度交渉方式で決定している組織は7割弱、業績連動方式で決定している組織は2割強となっている。
- ・一時金の水準を確定する場合に望ましい根拠は、前回調査同様、企業の業績や収益状況を挙げる割合が高い。
- ・一時金の確定状況では、「昨年水準に比べ高い水準で実施された」組織が半数近くとなっている。特に業況が変わらない組織では、「昨年に比べ低い水準であったが実施された」組織の割合が減少し、業況が落ちている組織でも、「昨年とほぼ同水準で実施された」組織の割合が半数を超えている。
- ・一人あたりの生産量・生産額が向上した組織では、「昨年に比べ高い水準で実施された」組織、向上していない組織でも「昨年とほぼ同水準で実施された」組織が、それぞれ5割を超えている。これらは、業況の回復もあるが、雇用動向とともに人材の確保、経営基盤を安定・強化するには、年間総収入（賃金）として、安定的な一時金が必要であるとの組合主張に、経営が一定の理解を示したものと受け止める。しかし、賃金改善の動向、月例賃金と一時金の割合と併せて見れば、業績・成果の還元は「賃上げではなく一時金で」という経営姿勢がより明らかになっていると言える。
- ・今後の望ましい賃金体系については、前回調査と比較すると、「成果や実績」の割合が減少し「年齢・勤続」の割合が増えている。

<労使関係・労使協議について>

- ・労使協議の問題点として、経営からの情報に新鮮味がないことや発言しにくく協議が活発でない、マンネリ化して面白くない等の回答は減少しており、労使協議の内容について改善は見られるが、危惧されている形骸化が解消されたと言える状況にはない。また、新規設問ではあるが、「特に問題があるとは認識していない」組織が4割を超えていることは、労使協議の内容を調査してみる必要もあるが、一定の評価ができるものと考えられる。
- ・ストライキが生じていない要因については、前回調査同様、「安易にストライキをすべきではない」、「交渉で解決できるようになったため」を挙げている。
- ・業況別では、「安易にストライキをすべきではない」は、前回調査と比較するとその割合はどの区分でも減少し、伸びている組織、変わらない組織では、それぞれ1割以上減少している。一方、業況が落ちている組織では、「労使の信頼関係が深まったため」とする割合が大きく減少している。また、同様に、一人あたりの生産量・生産額の動向別で、変わらない組織でもその割合が減少している。

- ・ストライキについての認識は全体としては大きく変化しておらず、「健全な労使関係上」すべきでないとするウエイトが依然高いものの、新たに「雇用不安など」を理由にストを不安視する率の高まりが見られことから、意識の変化や労使協議の動向に今後も注視していく必要がある。

<組合役員について>

- ・組合役員の選出状況については、前回調査同様、役員候補者の擁立に苦勞する組合が4割を超えている。役員候補者が出てこない理由としては、私生活が犠牲になることを挙げる割合が高く、組合リーダーに負担が偏っているという状況認識に大きな変化は見られない。このような実態を踏まえ、新しい時代に対応した魅力ある労働運動・求心力のある労働組合を構築していくためには、組合員から信頼され、行動力のあるリーダーの育成は不可欠である。
- ・女性組合役員がいない組合は、前回調査同様、6割を超えており、組合役員への女性の登用がまだまだ進んでいないことが伺える。登用が進んでいない背景には、組織内に女性組合員が少ないということもある。登用を進めるためには、女性が労働市場に参入しやすく就業継続ができる環境の整備とともに、女性労働者のさらなる組織化が重要である。また、女性が、組合活動に参画しやすい環境づくりや組合運営にも努力しなければならない。

<労組生産性会議としての受け止め>

1. 業況は、組合員の努力の成果もあり、全体的には向上している。これまで懸念されてきた雇用状況についても、改善が見られる。その内容は、正規社員の増加組織割合が大幅に増えたのに対し、非正規社員は微増となっている。しかし、非正規社員の増加傾向に歯止めがかかったとは言い難い。また、正規社員の増加している組織は、依然として非正規社員の増加組織割合に対し2分の1以下であり、非正規社員の増加が業況の伸びや生産量・生産額の向上と結びついている実態に変わりはないと言える。一方、このことがさまざまな社会的歪みを生み出し、その是正が急務となっている中で、組合役員も、これ以上の増大については、これまで以上に否定的になっている。労働組合の立場から、新たな働き方やワークルールの確立に向けて、法制化の取り組みとともに非正規雇用への対応を含めた労使協議を展開することが必要である。
2. 労使関係については、労使自治の原則のもと労使協議を中心として、さまざまな課題について解決してきている。しかし、ベアを要求しない理由やストライキをしない理由に見られる通り、企業別労働組合として、経営を慮っている面も見られる。労働組合は、雇用を守り労働の価値を高める不断の努力と、連帯して社会の不条理に立ち向

かうところに存在意義がある。また、労使協議は、労使の信頼関係が根本である。その信頼関係が失われつつあるのではないかと懸念を抱かせる調査結果も散見される。改めて労使協議の徹底・強化とともに「生産性三原則」の重要性について、経営トップから職場の第一線までの各層労使間で認識を深めるべきである。

3. 成果配分に関しては、一人あたりの生産量・生産額が向上しても、その果実が労働側に公正に分配されている状況とは言い難い。業績向上に寄与している要因の中には、合理化や設備投資もあるが、従業員が経営施策を理解し、一人ひとりがきちんと仕事をし、付加価値を高める努力をしなければ、その効果はあがるものではない。人材は最大の財産である。人間尊重の経営に立って、現場力を大切にしながら生産性向上に基づく配分のあり方について、労使の理念構築が求められている。そのためにも、分配に対する労働組合としての定点・定量的な観測を行っていく必要がある。
4. 組織化については、全体として厳しい状況にあるが、製造業・非製造業を中心に取り組みは進んでおり、非正規社員の組合の機能や役割に対する理解についても、一定の改善傾向が見られていることは評価できる。しかし、非正規社員の労働環境等を整備する施策の調査結果については、問題意識を持つところであり、組織化の重要性について理解活動を一層強化する必要がある。また、非正規社員の負担感の解消については、先行している組織の好事例を参考にしながら、ブレークスルーに向けた方策について検討し、仲間作りや支援体制強化等、組織化に向けた取り組みを加速させる必要がある。労働者の代表としての地位を維持・向上させるためには、組織化・組織拡大は不可欠であり、組合リーダーの強い決意とリーダーシップの発揮が求められている。
5. 組合役員の選出状況については、前回調査同様、役員候補者の擁立に苦勞する組合が4割を超えている。役員候補者が出てこない理由としては、私生活が犠牲になることを挙げる割合が高く、組合リーダーに負担が偏っているという状況認識に大きな変化は見られない。この様な実態を踏まえ、新しい時代に対応した魅力ある労働運動・求心力のある労働組合を構築していくためには、組合員から信頼され、行動力のあるリーダーの育成は不可欠である。そのためにも、労組のミッションを再確認し、教育活動の充実・強化を図るとともに、労組リーダーが活動しやすい環境・条件の整備・改善に取り組んでいかなければならない。

前回調査から3年が経過し、その間に、全労生では生産性運動50周年に合わせ、2005年度全国労働組合生産性中央討論集会アピールとして「生産性運動の新たな推進に向けて」を採択した。また、2006年度には「労組生産性会議の活性化にむけて」を採択し、諸活動に取り組んできた。しかし、本調査結果からは、景気回復等の環境による改善は見られるものの、分配問題を含め、情勢は大きく変わっていないことが明らかである。労組生産性会議は、本

調査で明らかになった課題を解決するために、組織の整備と運営の充実をはかるとともに主体的・自立的な立場で取り組んでいかなければならない。

部会・委員会：労働政策部会

提言：「21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン」(2005年10月)

組合役員の魅力や社会的評価、あるいはキャリアなどについても、残念ながら好意的な評価が得られていないといわざるを得ない。確かに、現在の労働運動や組合活動に満足していない結果も見え、運動や活動面での見直しは急務である。しかし、実際に現場の第一線で活躍している組合役員は、組合役員を経験することで得られる楽しさや面白さを少なからず実感しているといえる。日常の担務に忙殺され見落としがちになりやすいが、改めて労働運動・組合活動の原点を振り返ることで、その醍醐味や喜びを発見することができるのではないだろうか。労働組合の活動の場にはそれを実現させるだけの懐の深さがあるはずである。このような認識のもと、「社会の質を高める労働運動のあり方」と「21世紀を創造する組合役員」について提言をとりまとめた。

社会の質を高める労働運動のあり方

<提言1>社会の全体最適を図るべく、「USR (Union Social Responsibility：労働組合の社会的責任)」の実践を推し進めよう！

労働組合は、社会の中にあっては、不当な格差、あるいは不条理や歪みと闘い、社会正義、社会平和を求めてきた。また、企業の中にあっては、労使協力のもと、企業の安定的永続的発展と労働福祉の向上にむけ邁進してきた。産別・ナショナルセンターにしても、上部に行くに従い、価値軸のどちらにより重きを置くかの違いはあるにせよ、産業・企業の発展と社会の発展をともに希求する社会的存在であることに違いはない。労働組合は社会の全体最適を図るべく、“USR”の視点に立脚した運動集団でなければならないといえる。

バブル崩壊以降の長期の景気低迷と熾烈な企業間競争のあおりから、労働組合も雇用問題に直結することもあり、とかく自企業の利益を優先してしまうような判断を行いがちである。その結果、不祥事や重大な事故を看過してしまうようなケースも見受けられるのである。

労働組合は、国境を越えた連帯を図り、国際貢献活動のプラットフォームの役割を果たしていくことが求められる。このようなグローバル規模での運動を実践することにより、労働組合は社会的財産としての存在感をますます高めていくことができるのである。

<提言2>「職場」との繋がりを今一度強め、労働組合の足下（組織基盤）を固めよう！

労働組合の力の源泉は、職場の組合員である。労働組合は、日頃の地道な職場活動を通じ、組合員の思いをしっかりと受け止めることが出来る存在でなければならない。それがあって初めて組合員（労働者）の代表として効果的な運動を展開し得ることを改めて肝に銘じなければならない。

世話役活動を地道に行い、組合員との対話・声掛けを積み重ね、組合員と執行部とのコミュ

ニケーションをより充実していく必要がある。また、組合執行部の考え方や行動を組合員に十分理解してもらうため、日頃から説明責任を果たすと共に、透明性を確保するよう努めるべきである。そのためには、労働組合の発信機能も強化しなくてはならない。

組合員が共感・共鳴し、職場との一体感を持ちうる組織運営を推し進めることで、労働組合は組合員（労働者）の代表として磐石な組織基盤を確立できる。そのような組織基盤を持つ労働組合であるからこそ、“USR”の運動を実践する強い原動力と高い実行力が担保されるのである。

＜提言3＞時代の変化を敏感に捉え、運動戦略や組織運営のあり方を常に検証しよう！

労働組合は、ややもすると、新しい企画の立案や実践の成果を求めるあまり、今行っている活動に対する評価がなおざりになっている可能性が高い。継続して行わなければならない運動・活動も当然あるが、選択と集中を図る決断も必要である。組織に刺激を与え、運動・活動の活力を引き出すには、自己変革の意識を忘れず、運動戦略や組織運営を常に検証することが、労働組合に問われているのである。

今後の運動戦略を考える際には、まず時代を見通し、自ら、主体的にあるべき社会システム等のあり方を提起し、変化自体を創造できる運動を実践する必要がある。労働組合には元来そういう力が備わっているのである。変化への対応だけではなく、「変化をコントロールする」発想が求められている。

21世紀を創造する組合役員

＜提言1＞“人間力”を武器に自ら問題解決に向け一步を踏み出そう！

～労働組合は“人間力”育成道場である！～

組合役員が、問題解決に向け、自ら行動を起こし、人と人との繋がりを通して、自分達が考える“思い”や“志”を粘り強く組合員に働きかけ、組合員が主体的に運動・活動に参画するようになって初めて得られるようになる。自分達の“思い”を組合員が理解し共感してもらうためには、企業内や社会の様々な諸課題に対し問題意識（好奇心）を持つことはもちろん、常日頃から視野を広げ見識を深めることや自分なりの見解を整理することが必要であるし、文言等の表現や対話の際の話し方・話し振りを工夫することも必要である。

こうした経験や研鑽を積むことが出来る労働組合は、「“人間力”育成道場」と言えはしないか。組合役員は、労働組合の運動や活動を通じ、自らの“人間力”を磨くことができると同時に、論理力や説得力など様々な能力を身につけられるのである。まずは、“人間力”を武器に自ら問題解決に向け一步を踏み出さなければならない。

<提言2> 団結・連帯を通じた労働運動・組合活動のダイナミズムを創造しよう！

～労働組合は感動共有空間である！～

組合役員は、労働運動・組合活動の原点ともいえる団結・連帯の素晴らしさを見直し、職場での人と人とのつながりの重要性を感じられるような取り組みに、地道に汗をかくことが必要である。そもそも集団で感動を共有し、一体感を持つことが出来たら、こんなに楽しいことはないはずである。それは理屈ではなく「からだ」や「心」で感じるものである。労働組合は、みんなを集め、一体感を感じさせる仕組みを損得勘定抜きで提供できる「感動共有空間」だったはずである。

集団で感動を共有することが出来れば孤立感や疎外感を抱かなくてすむようになるに違いない。それが、企業や社会の歪みを是正する力ともなる。

団結・連帯を通じた労働運動・組合活動のダイナミズムを創造できることが、運動・活動の中で得られる大きな醍醐味の一つとして、組合役員のやり甲斐となるのではないか。また、組合役員が、やり甲斐を向上させ、より一層生き生きと労働運動・組合活動に取り組む姿勢が組合員（労働者）に見えるようになれば、組合役員の魅力を高めることにも繋がるに違いない。

<提言3> 労働運動・組合活動の経験で培った能力やキャリアを多方面で活かし、組合役員のキャリア認知の向上に努めよう！～労働組合は人材輩出機関である！～

高度化・複雑化する運動・活動の担い手となる組合役員は、貴重な経験を積み、人間性が磨かれ、職業人生で必須となる能力を身につけることになる。強いリーダーシップと識見を備えた指導者になりうる組合役員は社会的にも有用な存在のはずである。

今後は、組合役員が、労働運動・組合活動の経験で培った能力やキャリアをこれまで以上に積極的に活用していくべきである。加えて、これまで関わりが薄かった分野においても、より一層社会の目に見える形で還元できるよう積極的に活躍の場を広げていくことが重要である。

部会・委員会：21世紀のワークスタイルと労働組合の役割特別委員会

提言：「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」（2007年10月）

多様な価値観、生活実態に合わせた働き方ができる社会を目指していくために、働く個人の生活や価値観を尊重した魅力的な働き方の選択肢を創ることが必要であるという問題意識に立ち、今後の社会像、働き方の課題と労働組合の取り組み、経営側に対する主張・要求について以下の通りとりまとめた。

1. 作り上げるべき社会像と雇用者の「ワークスタイル」

- ・われわれは今後の労働組合活動のなかで、「高質社会」の構築をめざして取り組みを行い、経営側に対する主張を行っていく。「高質社会」とは、この社会で生活する者の人間性が尊重され、各人の能力が生かされ、その結果として活力がある社会である。労働者の立場からは、労働の尊厳が守られる社会でもある。高質社会の中で、一人ひとりが互いの「多様な」価値観を共有し、立場を理解しあい、個々の能力を生かすことによって、生き活きと生活や仕事をできる活力ある社会ができる。
- ・労働組合には、雇用労働者の代表として、雇用労働者の立場から高質社会を実現するための活動を行う社会的責任がある。雇用労働者の立場からみた高質社会とは、各人が持つ多様な価値観、生活実態に合わせた働き方ができる社会である。
- ・それゆえ、労働組合は多様な人たちの多様な生活や価値観を尊重して、彼らにとって魅力的な働き方（ワークスタイル）の選択肢を作っていかなければならない。しかし、現状では魅力的な選択肢が十分にあるとはいえない。

2. 主要な論点—働き方の今—

- ・各種統計調査から、労働組合が対応すべき課題がいくつか見出せる。すなわち①非正規従業員が増加し正規従業員が減少している現状への対応、②心の豊かさや仕事と生活の両立を求める声への対応、③雇用形態間の賃金格差への対応、④本質的な長時間労働問題の解決、⑤組織率の向上、⑥労働分配率の向上、である。これらの解決のためには、それぞれの課題が密接な関係を持っていることを認識するべきである。
- ・他にも、われわれが高質社会をめざすにあたってはワークルールの整備や育児・介護休暇制度の整備などが必要になる。我々が認めることができるワークルールの条件とは、一定の生活水準の保障と雇用の安定が保たれること、評価と報酬の配分が「公正に」行われること、職務の過度な集中を避けること、長時間労働に一定の歯止めをかけること、対等な労使協議による合意が前提であること、等が最低限必要だと考える。この条件を満たした上で、それぞれの職場や個人の役割にふさわしいワークルールを労使で作りに上げることが肝要である。

- ・育児・介護休業の喫緊の課題は、法律の趣旨に沿った運用にすることである。問題解決のためには制度利用を前提とした要員計画をすることが不可欠である。

3. 労働組合のあり方

- ・労働組合は高質社会をめざすため、直面する課題の解決のため、中長期的な意味での生産性向上のため、「公正な契約」を企業との間で結ぶべきである。そして、企業との間で結んだ「公正な契約」がきちんと履行されているかを十分監視すべきである。「公正な契約」とは、①労使間で対等な交渉のもとで結ばれた、②職場で働くさまざまな従業員が納得するような契約である。「公正な契約」は賃金、労働時間など労働条件を含む、働くことに関する労使間の決め事すべてを含んだものである。
- ・公正な契約の第一義的な担い手は企業別組合である。経営判断、人事諸制度が複雑化し、多様な従業員が働いているなかで、経営側と細やかに協議できるのは企業別組合だからである。
- ・公正な契約を結ぶ際に、生産性三原則の考え方は今後も指針となる。公正な契約を結ぶ際に＜雇用の維持・確保＞と＜公正な成果配分＞を引き続き重視するべきであり、対等な＜労使協議＞の場でこそ公正な契約を築くことができる。
- ・個人の尊重、公正な契約の締結は労働組合の交渉力があってこそ実現しうる。労働組合は交渉力を維持し、これからも雇用労働者の代表として発言していくため組織化を積極的に行う必要がある。

4. 現状で労働組合が取り組むべき活動

- ・労働組合がいま取り組むべき重要な問題として(1)均等・均衡処遇、(2)長時間労働、(3)労使協議の活性化、(4)組織化の4つを挙げた。(1)均等・均衡処遇を挙げたのは、多様な人たちが尊重され、それぞれの人が能力を活かせる社会の前提として、それぞれの人が適正な処遇を受けることが必要であるからだ。次に(2)長時間労働は、肉体的・精神的な苦痛があり個人の私的時間も影響を与える。仕事とそれ以外の生活のバランスを議論するうえでも議論を避けられない問題である。(3)労使協議の活性化は均等・均衡処遇、長時間労働を含む労働組合が直面する諸問題を解決するために重要である。最後に、究極的に労働組合の発言力を担保するのは、労働組合の組織状況であるから(4)組織化をよりいっそう強化する必要がある。

5. 経営側に対する主張・要求

- ・第一に、適切な労働分配率を維持すること、企業内で働くさまざまな従業員グループが、バランスよく納得するような分配をすることを求める。

- ・第二に、働く人のニーズ、意見を十分に踏まえながら、それぞれの働き方の選択肢が公正な契約に基づく処遇（均衡処遇）となるように、働き方の選択肢を労働組合とともに検討することを要求する。
- ・第三に、企業が長期的視点に立ち、人材育成に着手することおよび採用・配置を見直すことを要求する。同時に、育成した人材を引き止めておけるように処遇・労働時間を見直すことを要求する。
- ・第四に、労使協議を活性化し、労使対等な議論を行いながら公正な契約を築いていくことは組合側の努力だけでは必ずしも成功しない。労使協議を実りあるものにするべく、経営側にも努力を求める。
- ・第五に、我々は今後も、どのような働き方であっても、十分な生活保障がなされること、労働の尊厳が守られることを主張する。

部会・委員会：中小企業対策部会

提言：「中小企業の格差是正に関する課題」（2008年6月）

中小企業と大企業との生産性格差に着目し、「格差の是正に向けた取り組みと課題」のテーマのもと、生産性格差が生じる実態の把握や格差要因の抽出、その克服に向けた課題整理を行い、中小企業と大企業との生産性格差には、将来への投資、国際化、IT化、取引慣行が強い影響を与える要因となっていることがわかった。さらに、生産性格差の是正に向けて、それぞれの要因についてどのような取り組みが必要なのか整理し、4つの提言をとりまとめた。

<提言1> 正常な労使関係の確立

労組生産性運動を推進する上で、中小企業の組織化は、労働組合が取り組まなければならない喫緊の課題である。組織化のためには、まず、ナショナルレベルや地域レベルで、経営者団体との関係をどう作るかが重要である。特に、地域における相互理解や労使関係の確立が課題となっている。地域における労組の連帯は、既存の産業別労働組合の枠を超えたネットワークの構築が必要となる場合もある。新たな連帯のために、労組役員にも新たな発想が求められている。

<提言2> 取引慣行の見直し

中小企業が生産性格差問題を考える際に、取引慣行の見直し（不公正取引の是正）は必須の課題である。それは、個別企業の生産性向上努力だけでは解決できない課題をはらんでいるからである。このような状況は、中小企業の雇用の安定、人材確保、労働条件、安全衛生、品質向上などに大きな影響を与えており、「魅力ある職場・魅力ある企業」を実現するための障害となっている。“労使自治”の原則の下、社会性の視点が弱くなりがちな企業別労働組合に対し、産業内における生産性向上の視点をもってチェックするとともに、必要な産業政策の立案と実現に向けた取り組みが求められている。

<提言3> 金融・資金調達の方策

資金調達は経営者が独自に努力すべきものであるが、中小企業経営者が、自社の技術やノウハウ、ビジネスモデルがどのくらいの資産（担保）価値があるかについて、的確に判断することは難しい面がある。パートナーでもある労働組合が側面から支援することも考える必要がある。

不当な貸し剥がしや突然の融資打ち切り等、経済合理性のない格差を拡大させるような行為については、その情報に対するアンテナを高くしておくとともに、単組・産別・ナショナルセンターはもとより、広く市民と連携し、社会の不公正を是正するための運動を展開しな

ければならない。

＜提言4＞産業・業種を超えた地域での連帯の見直し

中小企業の多くは、地域に根ざした企業活動を行っている。地域が活性化すれば、元気を取り戻す中小企業も多い。それゆえに、地域活性化も労働組合が積極的に取り組まなければならない課題である。そのためには、産業・業種を超えた交流活動も意識した取り組みが必要となる。

労働組合は、「自発型組織（目的志向型）」と「地縁型組織」の両方を兼ね備えた稀有な組織である。その特徴を活かして、地域のステークホルダー全員参加による課題解決に取り組むことが重要である。

さらに、労働組合には、地域活性化に必要な知識と人材が豊富にある。団塊の世代の大量退職時代を迎え、地域活性化の取り組みを定年退職者の生きがい作りに活かす方策も、引き続き検討すべきである。

部会・委員会：ユニバーサルサービスと生産性特別委員会

提言：「ユニバーサルサービスと生産性」（2008年6月）

ユニバーサルサービスは、「あまねく公平にサービスを提供する」ということから、必ずしも利益を確保できるわけではない。ユニバーサルサービスの提供により、生産性向上だけではカバーしきれない不採算部分が発生する可能性もあり、その部分の取り扱いが難しくなっている。不採算部分だけを他よりも高い料金を取ることによって維持していくのか（利用者負担）、国の補助金や助成制度によって維持するのか（国民負担）、他の部分の利益でカバーするのか（独占領域からの内部相互補助）、いずれも社会的な合意が必要であり、市場万能主義が蔓延する中で今後の大きな課題と考えられる。一方、この分野ではクリームスキミングが発生するため、イコルフットイング（競争条件が公平であること）の環境整備が必要となるとの認識のもと、ユニバーサルサービスのあるべき姿と政労使の役割についてとりまとめた。

<ユニバーサルサービスのあるべき姿>

ユニバーサルサービスは、誰か（利用者・事業者・国民）に費用負担を強いることで維持されているものでもある。したがって、その費用負担を最小限にすることが、ユニバーサルサービスが継続的に提供される（利用する）上で必須の条件である。また、安心・安全・安定的に、費用負担が最小限となるようにサービスが提供されるのであれば、その提供主体は、公的機関であっても民間企業であってもNPO法人であっても良い。さらに、費用負担を最小限とするためには、イコルフットイングされた競争環境において提供されることが望ましい。

ユニバーサルサービス利用者や事業者が混乱しないことなどを考慮して、段階的に市場を開放することや市場状況を定期的にチェックするモニター制度の導入などを総合的に勘案することも必要である。規制緩和は一度行くと後戻りが極めて難しいものであり、行う必要性の有無とその範囲についてしっかり検討し、慎重に判断すべきである。

ユニバーサルサービスは、その範囲・内容・水準について、生存権が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」に即して、検討されなければならない。具体的なサービスの内容は、技術革新や生活環境とともに変化し一定の基準がないこと、および費用負担は最終的には国民一人ひとりに帰せられることから、現在求められているユニバーサルサービスについて、その範囲・内容・水準・費用負担などの国民的な合意形成が必要である。また、その定期的な見直しも重要である。

したがって、ユニバーサルサービスのあるべき姿は、全て市場原理にまかせて良いものではなく、社会的規制等含めて自国の政治・経済・社会・生活・文化水準などを総合的に勘案しなければならない。

<提供者の役割>

企業経営を行う上では、生産性を上げ、付加価値を高め、利益を生み出し、その成果を配分していくことは当然のこととして考えなければならない。ユニバーサルサービスが公共性の高い分野で、運営に税金や補助金、ユニバーサルサービス基金などが投入されているからと言って、ユニバーサルサービスを提供している主体が生産性向上努力をしなくていいわけではない。サービス提供者は、生産性向上への不断の努力と生産性三原則（雇用の安定、労使協議、成果の公正配分）を重視しなければならない。

また、サービス提供者は高い企業倫理観とユニバーサルサービスを提供することに対する高い使命感を持たなければならない。クリームスキミングを狙ってサービス提供に参入することや、安易に退出しようとする、独占的な地位を利用して利益を拡大させたり、その地位に安住して生産性向上努力を怠ったり、サービスの質を故意に低下させることは許されない。さらに、ユニバーサルサービスを提供する際に必要なコストと得られた利益について、さまざまなステークホルダーに対する説明責任を負っており、自身がサービスを提供することが、安心・安全・安定的な、かつ費用負担が最小限となるサービスであることを説明し、理解を得なければならない。

偏った市場至上主義に対しては、そのことが結果としてユニバーサルサービスの質の低下や格差の拡大に繋がることを、業界団体等を活用して、政府や国民に理解を求めることに努めなければならない。

<労働組合の役割>

労組生産性運動の観点から、働く者に対する生産性向上意識を醸成するとともに、労使の不断の努力によって持続的に生産性を向上させることが重要となる。さらには、生産性向上の努力により生まれた成果を公正に分配させることも大切である。そして、ユニバーサルサービスは、この生産性運動を通じて、国の繁栄や国民福祉の向上、生活の安定・安心へと繋がり、発展するものでなければならない。経営者に対して働く者の能力と活力を維持向上させる施策を打ち出すように働きかけることも大事な役割である。一方で、労働組合としても組合員の声を聞き、経営者に対してその思いを伝え、魅力ある職場や施策ができるよう働きかけていく必要がある。そうすることで、働く者にとって生きがい、働きがいのある職場環境が作られ、結果として消費者に喜ばれるサービスが提供できるようになる。

また、労使協議の場などを通じて、事業者が高い倫理観を持ってユニバーサルサービスを提供しているかどうかについて、チェックし続けることも労働組合の役割である。同時に、ユニバーサルサービス分野で働く者も、高い倫理観とユニバーサルサービスを提供することに対する使命感を持って働くことが必要であり、その醸成に労働組合も関わらなければならない。競争優位に立つために労働条件を社会的水準以下にするような動きは、結果として安

心・安全・安定的なサービス提供を妨げることに繋がる。このような結果を未然に防ぐためにも、経営者にディーセントワークを満たす労働条件を確保させることは、労働組合の重要な役割となる。

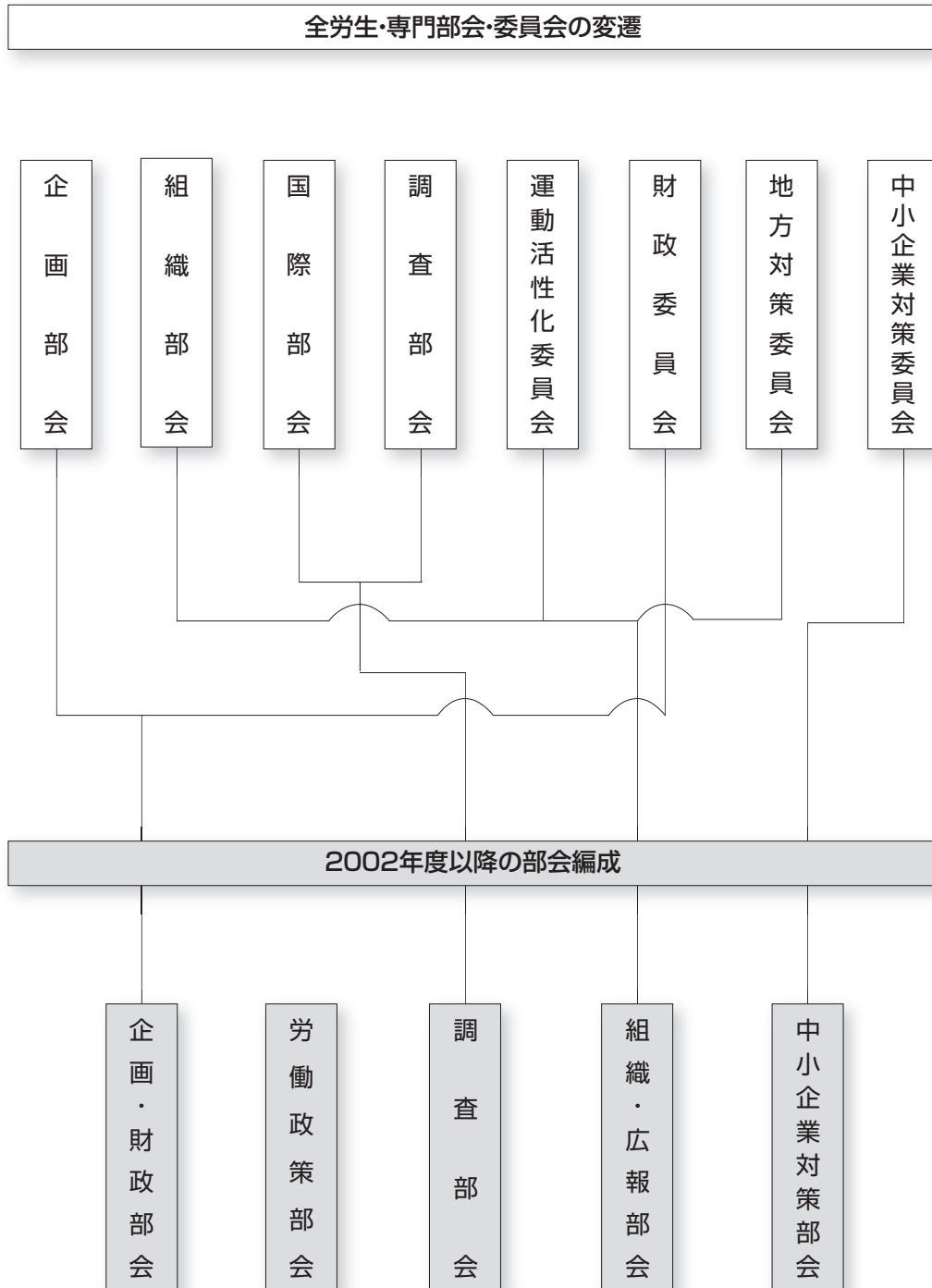
ユニバーサルサービスの意義を高めるには、公共性（社会的生産性）と効率性（付加価値生産性）双方を高める必要があるが、片方が偏重された状態に陥ることもある。そこで、双方のバランスをチェックし続ける必要がある。特に、サービス提供主体が、行き過ぎた効率性を追求している場合や公共性を見失ってしまう懸念がある場合、提供主体の外部で社会的な視点を持つ産業別労働組合が果たす役割は大きい。今後は、広く社会にユニバーサルサービスを認知させる運動も必要である。

<政府（行政）の役割>

国民の生命・財産に直接影響を与える社会のインフラストラクチャーについては、国としてきちんと関与し、セーフティネットを確立しておかねばならない。市場の規制緩和においては、社会や市場の成熟度、国民生活への影響など総合的に勘案し、その必要性の有無を十分に検討しなければならない。また、公正な市場とイコルフッティングな競争環境を作るための法などの条件整備も求められる。

また、政府は、ユニバーサルサービスの水準、費用負担、サービスの内容、社会や環境の変化とともに変遷するその定義などについて、注視しながら、国民的な合意形成を行う努力をしなければならない。

<この10年の各部会・特別委員会の活動>



企画部会（2002年度より企画・財政部会へ統合）

年度	回数	内容
1999年度	2回	・活動計画、40周年事業、中央討論集会について
2000年度	2回	・活動計画、活動報告について
2001年度	2回	・活動計画について
2002年度	2回	・活動計画について

組織部会（2002年度より組織・広報部会へ統合）

年度	回数	内容
1999年度	2回	・問題提起『全労生運動の回顧と展望』 創価大学 教授（元・全労生 事務局長）井上 甫 氏 ・労組生産性交流使節団の実施について ・全労生の運動展開の方向について
2001年度	3回	・事務局運営の見直し、運営要則の見直しについて ・広報活動の強化について、組織拡大活動について ・地方労生との連携について ・ワークシェアリングの可能性について主張（メッセージ）の発信機能について ・シンポジウム・定例研究会・中央討論集会の実施要領について

国際部会（2002年度より調査部会へ統合）

年度	回数	内容
1999年度	1回	・「社会経済生産性の船」への協力について
2001年度	1回	・今後の活動について

財政委員会（2002年度より企画・財政部会へ統合）

年度	回数	内容
1999年度	3回	・予算、決算について
2000年度	3回	・予算、決算について ・40周年記念事業決算、財政基盤の確立について
2000年度 (拡大財政部会)	3回	・全労生活動の現状について、検討すべき課題 ・予算、決算について
2001年度	2回	・予算、決算について
2002年度	2回	・予算、決算について

企画・財政部会

（役割：全労生の基本的な活動計画およびスケジュールの策定、財政計画と運営）

年度	回数	内容
2002年度	1回	・活動報告、活動計画、財政計画について
2003年度	2回	・活動報告、活動計画、財政計画について
2004年度	3回	・活動報告、活動計画、財政計画について ・財政関係、運営について
2005年度	2回	・活動報告、活動計画、財政計画について ・財政関係、運営について
2006年度	3回	・活動報告、活動計画、財政計画について ・財政関係、運営について ・50周年記念事業について
2007年度	3回	・活動報告、活動計画、財政計画について ・財政関係、運営について ・中央討論集会の報告について
2008年度	2回	・活動報告、活動計画、財政計画について ・財政関係、運営について

調査部会

（役割：生産性概念の再検討など、生産性運動の理論的考察と調査活動の充実）

年度	回数	内容
1999年度	3回	・ワークシェアリングの可能性について ・問題提起『雇用確保に向けた施策～ワークシェアリングを中心に』 東京都立大学 経済学部教授 中村 二郎 氏
2000年度	4回	・アンケート調査、今後の活動について ・ヒアリング『パートタイマーの処遇』 学習院大学 経済学部教授 脇坂 明 氏
2001年度	5回	・アンケート調査集計結果について ・報告書、提言について
2002年度	4回	・報告書の再検討 ・社経生「生産性に関する調査委員会」報告書について ・定点観測アンケート調査について ・国際的調査活動の取り組みについて
2003年度	4回	・全労生・地方労生との共同アンケート調査について ・調査部会における海外調査団派遣の可能性について ・「生産性」の調査研究活動について ・ヒアリング『2003年版 労働生産性の国際比較』 社会経済生産性本部担当部長 本間 正彦 氏
2004年度	6回	・全労生・地方労生との共同アンケート調査について ・調査部会における海外調査団派遣の可能性について ・「生産性」の調査研究活動について ・ヒアリング 「勤労者の信頼に関する調査の概要～労組への信頼を中心に～」 社会経済生産性本部 担当部長 石川 一雄 氏 ・全労生・アピール骨子（案）の検討について

第2章 ここ10年の軌跡（結成40周年以降の取り組み 1999～2009）

年度	回数	内容
2005年度	5回	<ul style="list-style-type: none"> ・活動計画について ・平成17年度中央討論集会アピールについて ・ヒアリング 「信頼と活力ある社会をめざして～21世紀の生産性イニシアティブ～」 社会経済生産性本部 常務理事 小池 伴緒 氏 ・ヒアリング 「生産性の産業別比較～生産性研究レポート 2005年版より」 社会経済生産性本部 担当部長 本間 正彦 氏
2006年度	3回	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート「雇用と労使関係課題」について ・国際対応の基本方針について ・ヒアリング 「これからの労使協議のあり方に関するアンケート調査」結果について 社会経済生産性本部 社会労働部 課長 綱藤 正 氏 「持ち株会社に対応する労働組合の組織構築」 富士電機グループ労働組合中央執行委員長 中野 富博 氏 「生産性三原則の海外移転における実際～現地の労使関係に与える影響～」 社会経済生産性本部 技術協力担当部長 井上 安彦 氏
		<p>国際交流活動の一環としてベトナム社会主義共和国にある以下の組織を訪問し、生産性運動に関する意見交換を行った。</p> <p>日 程：2006年9月11日（月）</p> <p>訪問先：ベトナム生産性本部、ベトナム労働総同盟</p> <p>内 容：日越両国の労働組合を取り巻く環境と生産性向上についての意見交換</p> <p>訪問者：全国労組生産性会議 事務局長 毛頭 和則 事務局長 増田 徹</p>
2007年度	5回	<ul style="list-style-type: none"> ・全労生・地方労生共同アンケート調査 ・国際交流のあり方について ・ワーク・ライフ・バランスに関する考え方について ・中央討論集会の報告と今後の取扱いについて ・「企業の『生産性』に関するアンケート調査」結果報告 社会経済生産性本部 主任研究員 柿岡 明 氏
2008年度	6回	<ul style="list-style-type: none"> ・全労生におけるワーク・ライフ・バランスについて ・全労生・50周年宣言について ・全労生・地方労生共同アンケート調査について ・ヒアリング 「ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針と労働組合の役割・考え方について」 情報労連 政策局長 杉山 豊治 氏

労働政策部会

（役割：生産性運動の理念に基づき、特別委員会を含め個別課題について調査研究）

年度	回数	内容
2002年度	2回	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート実施、ヒアリング紹介について ・中間報告書案について ・労働協約の現状の課題と今後のあり方について ・中央討論集会の進め方について
2003年度	3回	<p>テーマ：『労働協約改訂の動向と課題』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・活動計画、次期テーマの検討について ・報告書の取り纏めについて
	4回	<p>テーマ：『21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン』</p> <ul style="list-style-type: none"> ・活動計画、調査研究の今後の進め方について ・問題提起『労組役員的能力開発と社会的地位の向上』 部会アドバイザー・法政大学経営学部教授 藤村 博之 氏 ・討論ポイントについての意見交換 「組合役員的能力要件・資質について」、「組合役員の働き甲斐・やり甲斐について」
2004年度	6回	<ul style="list-style-type: none"> ・各ワーキンググループからの調査研究のアウトラインの報告 ・全体での情報交換・意見交換、今後の進め方について ・今後の調査研究を進める上での共通認識のすり合わせ
2005年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・研究報告・提言について ・中央討論集会・分科会要領について
2006年度	2回	<ul style="list-style-type: none"> ・調査研究について ・事例報告（賃金交渉の取組を踏まえた賃金配分について） ・ヒアリングと意見交換 「労働組合は連結決算と利益分配について、どう考えればよいのか？」 株式会社 経済分析センター代表 板橋 正博 氏
2007年度	6回	<ul style="list-style-type: none"> ・中央討論集会の報告について ・今春闘の取組みについて ・問題提起 『連結経営時代のグループ労連』 アドバイザー（法政大学・客員研究員）村杉 靖男 氏 ・事例ヒアリング 『連結経営が企業経営者に及ぼす影響について』 一橋大学大学院商学研究科 准教授 加賀谷 哲之 氏 『連結経営下のグループ連合・労使会議のあり方』 東芝グループ労働組合連合会 会長代行 酒井 栄治 氏 『旭化成グループ労連・労使協議のあり方』 旭化成グループ労連 副会長 尾形 清彦 氏 『ANAグループ労組連合会 概要』 ANAグループ労働組合連合会 会長 下安 広人 氏
2008年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・本研究のとりまとめについて ・中央討論集会について、労働政策部会報告書について ・事例ヒアリング 「ANAグループの連結経営と労働組合への対応について」 全日本空輸株式会社 勤労部長 長峯 豊之 氏 全日本空輸株式会社 主席部員 近藤 博之 氏 「旭化成グループの連結経営と労働組合への対応について」 労働政策部会アドバイザー 村杉 靖男 氏

組織・広報部会

（役割：研究報告・提言などをはじめとした全労生活動の成果が、産別・単組での実践・展開に繋がるよう、労組生産性運動の推進と認知向上、定着に向けて活動し、あわせて各地方労生および生産性機関とも活動状況について情報交換を密に行うなど連携強化、現場への浸透）

年度	回数	内容
2002年度	1回	<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大活動、地方労生との連携強化について ・広報活動の強化、中央討論集会について
2003年度	3回	<ul style="list-style-type: none"> ・提言実現にむけた体制のあり方について ・地方労生との連携について ・広報展開、研究テーマの検討について ・ヒアリング <p>『企業組織再編と労働組合の対応 ～ JFE スチール労働組合連合会の取り組みと課題』 JFE スチール労働組合連合会 書記長 石井 一 氏</p>
2004年度	1回	<ul style="list-style-type: none"> ・全労生の運営について ・組織・広報活動について
2005年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・組織動向について ・ユニオンカレッジの実施計画について ・中央討論集会の実施計画について ・広報活動（「ネットワーク全労生」）について ・産別統合に対する組織対応について
2006年度	3回	<ul style="list-style-type: none"> ・組織動向について ・ユニオンカレッジの実施計画について ・中央討論集会の実施計画について ・「ユニオン度診断システム」の取り扱いについて ・定例研究会について
2007年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・組織動向について ・ユニオンカレッジの実施計画について ・中央討論集会の実施計画について ・組織（会員）拡大への対応について ・全労生ホームページについて
2008年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・春闘の取り組みについて ・組織動向について ・ユニオンカレッジの実施計画について ・中央討論集会の実施計画について ・ネットワーク全労生について

中小企業対策委員会（2003年度より中小企業対策部会）

（役割：中小企業における生産性運動の更なる推進をはかるべく、中小労働運動の活性化と中小企業に対する政策支援の強化に資する調査研究）

年度	回数	内容
1999年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・提言の実践・展開について ・中小労働運動討論会について ・中小労働運動の振り返りと今後の活動について ・中小労働運動討論会の実施
2000年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニオンカレッジの実施について ・各産別の問題意識について ・中小労働運動討論会の実施
2001年度	3回	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニオンカレッジ開催要領等について ・中央討論集会の進め方について
2002年度	1回	<ul style="list-style-type: none"> ・活動内容について
2003年度	2回	<ul style="list-style-type: none"> ・活動計画について、ユニオンカレッジについて ・意見交換 『各産別の中小労組への取り組みの現状と課題について』 ・中小企業対策部会の研究テーマの検討について ・事例報告 『中小労働運動への取り組みについて』 UIゼンセン同盟 副書記長 徳田 孝蔵 氏 全国一般書記長 田島 恵一 氏
2004年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・活動計画・活動実績について ・今後の中小企業対策部会の運営について ・ユニオンカレッジについて ・ヒアリングと質疑応答、意見交換 「中小企業政策の考え方と2004年版中小企業白書から伺える中小企業の動向」 中小企業庁調査室 調査員 木枝 祐介 氏 中小企業庁企画課 法令係長 藤巻 英悟 氏 「EU諸国における中小企業政策の考え方と課題」 (財)商工総合研究所 主任研究員 三浦 敏 氏 「環境変化とこれからの中小労働運動の課題～当部会への期待」 労使関係研究協会 事務局長 大木 明石 氏
2005年度	4回	<ul style="list-style-type: none"> ・活動計画について、調査研究の取り組みについて ・調査研究の取り組みについて、アンケート調査について ・問題意識の共有化に向けた意見交換 ・問題提起「当部会の調査研究活動を進めるにあたって」 当部会・部会長（UIゼンセン同盟・副会長）逢見 直人 氏 当部会アドバイザー（早稲田大学・専任講師）篠崎 武久 氏
2006年度	3回	<ul style="list-style-type: none"> ・中央討論集会の主旨および開催案について ・アンケート調査について
2007年度	3回	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業対策部会報告書について ・アンケート調査結果について
2008年度	5回	<ul style="list-style-type: none"> ・春闘の取組みについて ・全労生・中央討論集会について ・中小企業対策部会報告書について

産業別労働組合の機能・役割特別委員会

年度	回数	内容
2000年度	3回	・委員会活動の進め方について ・報告（ゼンセン同盟・鉄鋼労連、電機連合）、意見交換
2001年度	3回	・検討テーマの確認と委員会活動について ・委員会活動のとりまとめ、報告書について

高度情報社会における労使協議のあり方特別委員会

年度	回数	内容
2000年度	2回	・今後の委員会活動の進め方、具体的テーマについて
2001年度	4回	・検討テーマの確認と委員会活動について ・委員会活動の報告書、提言骨子について

雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題特別委員会

年度	回数	内容
2001年度	2回	・委員会活動について ・ヒアリングと意見交換 『雇用に関するセーフティネットの考え方』 厚生労働省顧問（前労働事務次官） 伊藤 庄平 氏
2002年度	5回	・アドバイザーからの問題提起、活動骨子について ・中央討論集会に向けた取組みについて ・中間報告書（案）内容の検討について ・ヒアリングと意見交換 「社会保障改革の課題と展望～年金改革を中心に～」 上智大学 教授 山崎 泰彦 氏 「EUの雇用政策の最近の動き」 衆議院調査局厚生労働調査室 濱口桂一郎 氏
2003年度	5回	・報告書の取り纏め、今後の進め方について ・ヒアリングと意見交換 『民間機関の再就職支援の取り組みについて ～（株）ブライトキャリアの事例』 （株）ブライトキャリア 代表取締役社長 森下 一乗 氏 『雇用の多様化・移動への取り組みについて ～伊勢丹労働組合の事例』 伊勢丹労働組合 本部執行委員 坂巻 明史 氏 伊勢丹労働組合 伊勢丹支部執行委員 白石 克子 氏 『雇用の多様化・移動への取り組みについて～電機連合の事例』 電機連合 書記次長 中山 良夫 氏

労働協約改訂の動向と課題特別委員会（2003年度は労働政策部会へ改組）

年度	回数	内容
2001年度	2回	・委員会活動について ・産別からのヒアリング（ゼンセン同盟・JAM）
2002年度	5回	・アドバイザーからの問題提起、活動骨子について ・アドバイザーからの問題提起と意見交換について 「労働協約を見る視点」各論的論点のコメント（その1、2） ・アンケート調査票について

21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割特別委員会

年度	回数	内容
2004年度	1回	・当テーマにおける活動計画について、意見交換
2005年度	6回	・活動計画、調査研究の方向性と今後の進め方について ・調査研究のフレームワーク、ヒアリング調査について ・ヒアリングと意見交換 「信頼と活力ある社会をめざして～21世紀の生産性インシアティブ～」 （財）社会経済生産性本部 常務理事 小池 伴緒 氏 「今後の日本社会のビジョンと“労働”の有り様」 東京大学 大学院経済学研究科長 神野 直彦 氏
2006年度	3回	・ヒアリング調査について ・ヒアリングと意見交換 「A百貨店の雇用形態間の「均等」処遇への取り組み」 「スーパーB労組の“さまざまなニーズをもつパートタイマーに 対応した新賃金制度」 アドバイザー（慶応義塾大学・専任講師） 南雲 智映 氏
2007年度	3回	・活動報告、活動計画について ・提言について ・ヒアリングと意見交換 アドバイザー（早稲田大学・助手） 南雲 智映 氏 報告書の取りまとめ骨子について 平成18年度活動報告と平成19年度活動計画（案）について

ユニバーサルサービスと生産性特別委員会

年度	回数	内容
2005年度	4回	・活動計画について ・ヒアリングと質疑応答 「ユニバーサルサービスの概念と今日的意義」 専修大学 教授 太田 和博 氏 「ユニバーサルサービスの現状と課題」 慶応義塾大学法学部法律学科 教授 藤原淳一郎 氏 「電力自由化とユニバーサルサービス」 電力総連・社会・産業政策局長 坂元 浩治 委員 「電気通信事業のユニバーサルサービスに対するNTT労組の取り組み」 NTT労働組合・中央本部政策担当 田中 一三 委員

年度	回数	内容
2005年度	4回	「ユニバーサルサービスの取り組みに関する現状と課題」 JPU 副中央執行委員長 本庄 吉幸 委員 「ユニバーサルサービスの取り組みに関する現状と課題」 JR 連合 企画部長 荻山 市朗 委員
2006年度	2回	・活動計画について ・ヒアリングと質疑応答 「ユニバーサルサービスの取り組みに関する現状と課題」 本委員会 委員（UIゼンセン同盟） 久保 直幸 氏 委員（運輸労連） 中村 太一 氏 「信頼と活力ある社会をめざして～21世紀の生産性イニシアチブ～」 社会経済生産性本部 常務理事 小池 伴緒 氏 「ユニバーサルサービスの取り組みに関する現状と課題」 本委員会 委員（電機連合） 濱田慶一郎 氏 委員（自動車総連） 山本 和規 氏
2007年度	5回	・活動計画について ・本特別委員会取り纏めについて

サービス分野の生産性向上と労働組合の役割特別委員会

年度	回数	内容
2008年度	3回	・活動計画、本特別委員会の取り纏めについて ・全要素生産性（TFP）に関するレクチャー 「生産性と日本経済」 アドバイザー 学習院大学 教授 宮川 努 氏 ・サービス産業生産性協議会の取り組みについて サービス産業生産性協議会 シニア・プロジェクト・オフィサー 森川 正之 氏 サービス産業生産性協議会 担当課長 結城 至弘 氏

ユニオン・カレッジ講演テーマと講師一覧

2000年度

①	環境変化と中小労働運動の今日的意義	JAM 会長 服部 光朗 氏
②	労働運動の歴史・理念	アジア連帯委員会 会長（全労生 元議長） 金杉 秀信 氏
③	生産性と労働組合	創価大学 教授（全労生 元事務局長） 井上 甫 氏
④	中小企業経営の基本	作新学院大学 教授 金谷 貞夫 氏
⑤	企業経営と経営分析	（財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑥	職場の労働法	東京学芸大学 教授 野川 忍 氏
⑦	労働組合と法	青山学院大学 助教授 藤川 久昭 氏
⑧	人事賃金管理の基礎	明治学院大学 教授 笹島 芳雄 氏
⑨	労使関係のあるべき姿と労組の姿勢	東京大学 教授 佐藤 博樹 氏
⑩	労働組合リーダーに期待されるもの	全国労働組合生産性会議 事務局長 毛頭 和則 氏

2001年度

①	環境変化とこれからの中小労働運動	ゼンセン同盟 副会長 菅井 義夫 氏
②	戦後労働運動の歴史を学ぶ	アジア連帯委員会 会長（全労生 元議長） 金杉 秀信 氏
③	労働組合の活力づくりとリーダーの役割	日本労働教育センター 所長 平田 攻 氏
④	生産性運動の推進と労働組合の対応	創価大学 教授（全労生 元事務局長） 井上 甫 氏
⑤	中小企業経営の基本	作新学院大学 教授 金谷 貞夫 氏
⑥	労働組合から見る経営分析（Ⅰ）	（財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑦	労働組合から見る経営分析（Ⅱ）	（財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑧	役に立つ職場の労働法	東京学芸大学 教授 野川 忍 氏
⑨	労働組合活動に関わる法的問題	青山学院大学 助教授 藤川 久昭 氏
⑩	これからの労働組合に期待されるもの	全国労働組合生産性会議 事務局長 毛頭 和則 氏

2002年度

①	環境変化とこれからの中小労働運動 全国一般労働組合 顧問 松井 保彦 氏
②	戦後労働運動の歴史を学ぶ アジア連帯委員会 会長（全労生 元議長） 金杉 秀信 氏
③	生産性運動の推進と労働組合の対応 創価大学 教授（全労生 元事務局長） 井上 甫 氏
④	中小企業経営の基本 作新学院大学 教授 金谷 貞夫 氏
⑤	労使協議の実際と労働組合の役割～日産・リバイバルプランに関して～ 日産労連 会長 西原浩一郎 氏
⑥	労働組合から見る経営分析（Ⅰ） （財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑦	労働組合から見る経営分析（Ⅱ） （財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑧	役に立つ職場の労働法 一橋大学 教授 盛 誠吾 氏
⑨	労働組合活動に関わる法的問題 青山学院大学 助教授 藤川 久昭 氏
⑩	21世紀労働運動の活性化をめざして～次世代労組リーダーに期待するもの～ 金属労協（IMF - JC）議長 鈴木 勝利 氏

2003年度

①	企業を取り巻く環境変化とこれからの中小労働運動の課題 全国一般労働組合 顧問 松井 保彦 氏
②	戦後労働運動の歴史と生産性運動の役割 （独）労働政策研究・研修機構 常任参与 吉井 眞之 氏
③	中小企業経営の基本 作新学院大学 教授 金谷 貞夫 氏
④	労使協議の意義と労働組合の役割～味の素ゼネラルフーズ労働組合の取り組み～ 味の素ゼネラルフーズ労働組合 中央執行委員長 小畠 雄一 氏 問題提起・聞き手）法政大学 教授 藤村 博之 氏
⑤	労働組合から見る経営分析（Ⅰ） （財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑥	労働組合から見る経営分析（Ⅱ） （財）社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑦	労働組合活動に関わる法的問題 青山学院大学 助教授 藤川 久昭 氏
⑧	役に立つ職場の労働法 早稲田大学 教授 島田 陽一 氏
⑨	21世紀労働運動の活性化をめざして～次世代労組リーダーに期待するもの～ 金属労協（IMF - JC）議長 鈴木 勝利 氏

2004年度

①	戦後労働運動の歴史と生産性運動の役割 全労生前議長・前国際労働機関（ILO）理事 アジア連帯委員会 会長 伊東 祐禎 氏
②	公正配分の実現に向けた労働運動のあり方 全労生 副議長・自動車総連 会長 加藤 裕治 氏
③	21世紀労働運動の活性化をめざして～次世代労組リーダーに期待するもの～ 連合・元会長 山岸 章 氏
④	中小企業を取り巻く環境変化とこれからの中小労働運動の課題 全国一般労働組合 顧問 松井 保彦 氏
⑤	労働組合から見る経営分析 (財)社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑥	職場との対話力の向上～コーチング・カウンセリング入門～ 元味の素グループ労組協議会 中央執行委員長 村杉 靖男 氏
⑦	実践的な労働法講座①～個別的労働関係法～ 早稲田大学 教授 島田 陽一 氏
⑧	実践的な労働法講座②～集団的労働関係法～ 青山学院大学 助教授 藤川 久昭 氏
⑨	労使協議の意義と労働組合の取り組み～マイカルユニオンの取り組み～ マイカルユニオン 中央執行委員長 木暮 弘 氏 問題提起・聞き手) 法政大学 教授 藤村 博之 氏
⑩	今後の労働運動の方向性と労使関係のあり方 全労生 議長・UIゼンセン同盟 会長 高木 剛 氏

2005年度

①	生産性運動の推進と労働組合の対応 全労生 元事務局長・紙パ連合 元中央執行委員長 細川 英香 氏
②	戦後労働運動の歴史を学ぶ 東京大学 教授 中村 圭介 氏
③	21世紀労働運動の活性化を目指して～次世代労組リーダーに期待するもの～ 連合・元会長 山岸 章 氏
④	中小企業を取り巻く環境変化とこれからの中小労働運動の課題 全国一般労働組合・顧問 松井 保彦 氏
⑤	公正配分の実現に向けた労働運動のあり方 全労生 前副議長・IMF - JC 議長・自動車総連 会長 加藤 裕治 氏
⑥	労働組合から見る経営分析 (財)社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑦	職場との対話力の向上～今こそ求められる組合員への個別的問題解決力～ 法政大学大学院 客員研究員 村杉 靖男 氏
⑧	実践的な労働法講座 早稲田大学 法学部教授 島田 陽一 氏
⑨	労使協議の意義と労働組合の取り組み～東急百貨店グループ労働組合の取り組み～ 東急百貨店グループ労働組合 中央副執行委員長 飯塚 康浩 氏 聞き手) 法政大学・研究科長 藤村 博之 氏
⑩	今後の労働運動の方向性と労使関係のあり方 全労生 議長・UIゼンセン同盟 会長 高木 剛 氏

2006年度

①	生産性運動の推進と労働組合の対応 全労生 元事務局長・紙パ連合 元中央執行委員長 細川 英香 氏
②	21世紀労働運動の活性化を目指して～次世代労組リーダーに期待するもの～ 連合・元会長 山岸 章 氏
③	戦後労働運動の歴史を学ぶ 東京大学 教授 中村 圭介 氏
④	法の視点からみた労働組合の意義と役割 中央大学 教授 毛塚 勝利 氏
⑤	労働組合から見る経営分析 (財)社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑥	職場との対話力の向上～今こそ求められる組合員への個別的問題解決力～ 法政大学大学院 客員研究員 村杉 靖男 氏
⑦	労使協議の意義と労働組合の取り組み～伊勢丹労働組合の取り組み～ 伊勢丹労働組合 中央書記長 飯沼 寿也 氏 聞き手) 法政大学大学院 客員研究員 村杉 靖男 氏
⑧	中小労働者の現実・現場の実態と労働運動の課題 JAM・前会長 小出 幸男 氏
⑨	公正分配と労働運動～春の賃金交渉の取り組みの変遷を踏まえて～ 学習院大学 教授 今野浩一郎 氏
⑩	今後の労働運動の方向性と労使関係のあり方～連合運動を振り返って～ (財)連合総合生活開発研究所 理事長 草野 忠義 氏

2007年度

①	生産性運動の推進と労働組合の対応 全労生 元事務局長・紙パ連合 元中央執行委員長 細川 英香 氏
②	21世紀労働運動の活性化を目指して～次世代労組リーダーに期待するもの～ 労働者福祉中央協議会 会長 笹森 清 氏
③	戦後労働運動の歴史を学ぶ 東京大学 教授 中村 圭介 氏
④	法の視点からみた労働組合の意義と役割 中央大学 教授 毛塚 勝利 氏
⑤	中小労働者の現実・現場の実態と労働運動の課題 JAM・前会長 小出 幸男 氏
⑥	労働組合から見る経営分析 (財)社会経済生産性本部 参与 板橋 正博 氏
⑦	事例研究～労使協議の意義・あり方と労働組合の取り組み 住友重機械労働組合連合会 書記長 山口 裕司 氏 法政大学 教授 藤村 博之 氏
⑧	職場との対話力の向上～今こそ求められる組合員への個別的問題解決力～ 法政大学大学院 客員研究員 村杉 靖男 氏
⑨	公正分配と労働運動～春の賃金交渉の取り組みの変遷を踏まえて～ 連合 副事務局長 逢見 直人 氏
⑩	今後の労働運動の方向性と労使関係のあり方～連合運動を振り返って～ (財)連合総合生活開発研究所 理事長 草野 忠義 氏

2008年度

①	生産性運動と労働組合の対応 全労生 元議長 国際労働財団 顧問 得本 輝人 氏
②	21世紀労働運動の活性化を目指して～次世代労組リーダーに期待するもの～ 全労済協会 理事長（連合・元会長） 鷺尾 悦也 氏
③	戦後労働運動の歴史を学ぶ 東京大学 教授 中村 圭介 氏
④	法の視点からみた労働組合の意義と役割 中央大学 教授 毛塚 勝利 氏
⑤	中小労働者の現実・現場の実態と労働運動の課題 JAM・前会長 小出 幸男 氏
⑥	経営分析の基礎知識～労働組合から見た経営分析～ （財）社会経済生産性本部 主任経営コンサルタント 小林 晋 氏
⑦	事例研究～労使協議の意義・あり方と労働組合の取り組み～ イオンリテール労働組合 中央執行政策担当リーダー 西川 聡 氏 法政大学 教授 藤村 博之 氏
⑧	職場との対話力の向上～今こそ求められる組合員への個別的問題解決力～ 法政大学大学院 客員研究員 村杉 靖男 氏
⑨	人事管理論から見た労働組合の課題 学習院大学 教授 今野浩一郎 氏
⑩	これからの労働運動の課題 （財）連合総合生活開発研究所 理事長・連合 元事務局長 草野 忠義 氏

定例研究会のテーマと講師

1999年度

テーマ：「21世紀に向けた産業別労働組合の運動戦略」

①	電機連合の運動戦略	電機連合 書記長 大福真由美 氏
②	自動車総連の運動戦略	自動車総連 事務局長 加藤 裕治 氏
③	ゼンセン同盟の運動戦略	ゼンセン同盟 書記長 落合 清四 氏
④	商業労連の運動戦略	商業労連 事務局長 八幡 次郎 氏
⑤	鉄鋼労連の運動戦略	鉄鋼労連 書記長 兼子昌一郎 氏
⑥	造船重機労連の運動戦略	造船重機労連 書記長 田中 利夫 氏

2000年度

テーマ：「企業組織に関わる法律動向と企業経営・労使関係」
「会計基準の変更と今後の企業経営・労使関係」

①	会計基準の変更～その背景と企業経営への影響～	学習院大学 経済学部 助教授 米山 正樹 氏
②	会計基準の変更と労使関係・労働組合のあり方	社会経済生産性本部参与・経済経営分析センター代表 板橋 正博 氏
③	会社分割法制の概要と企業経営	学習院大学 法学部教授 神作 裕之 氏
④	労働契約承継法の概要と労使関係	学習院大学 法学部助教授 橋本 陽子 氏

2001年度

テーマ：「企業組織に関わる法律動向と企業経営・労使関係」
「構造変革期の日本の生きる道」

- ①不良債権処理の具体的方法とその影響
- ②高度情報社会における労働組合の対応（具体的対応事例）

①	法的側面から見た企業再編と労働法理～分割・営業譲渡・合併・持株会社における労働関係～	東京学芸大学 教授 野川 忍 氏
②	不良債権処理はどう進められるのか～小泉改革の展望～	参議院議員 浅尾慶一郎 氏
③	構造改革と雇用不安～不良債権処理とその影響～	学習院大学 教授 岩田規久男 氏
④	労働組合における情報ネットワークシステムの現状と課題～東京一般のサイバーユニオンへの取り組み～	東京一般労働組合 書記長 大森 直史 氏
⑤	多様な雇用形態、ワークスタイルの変化への対応～伊勢丹労働組合の取り組み～	伊勢丹労働組合 本部副委員長 奥村 俊哉 氏
⑥	富士通の人事・賃金制度～成果主義処遇の仕組み～	富士通株式会社 人事勤労部グループ勤労部長 二宮 隆一 氏

2002年度

テーマ：①ワークシェアリングの取り組みと雇用・公正分配

- ②会計基準の変化と企業経営・労使関係
- ③事業再構築における労働組合の対応

①	ワークシェアリングの意義と課題 慶応義塾大学 教授 樋口 美雄 氏
②	三洋電機のワークシェアリングの取り組み 三洋電機労働組合 中央執行委員長 石橋 嘉人 氏
③	不良債権処理における会計基準上の課題 学習院大学 教授 米山 正樹 氏
④	NTT「更なる構造改革」とNTT労働組合の対応 NTT労働組合 事務局長 石津 博士 氏
⑤	日産リバイバルプランと労働組合の対応 日産労連 会長 西原浩一郎 氏

2003年度

テーマ：①コンプライアンスと労働組合の取り組み

- ②労働組合における賃金政策の考え方
(ex. 定昇、一時金、ベアへの取り組み)

①	コンプライアンスと労働組合への期待 IBM アジアパシフィック 人事担当ディレクター 小島 浩 氏
②	コンプライアンスと労組チェック機能のあり方 UIゼンセン同盟 常任中央執行委員・政策局長 逢見 直人 氏
③	コンプライアンスの徹底に向けた労働組合の取り組み 東京電力労働組合 中央執行委員長 鈴木 登 氏
④	2004年春季生活闘争の考え方と賃金政策の方向性 ～グローバル競争時代における成果配分の考え方～ 自動車総連 労働政策局長 小鍛治満弥 氏
⑤	2004年春季生活闘争の考え方と賃金政策の方向性 ～これからの中小労働運動における賃金政策の方向性～ JAM 労働政策局長 木住野 徹 氏

2004年度

テーマ：①日本の競争力を検証する

- ②CSR～企業の社会的責任を考える
- ※2004年度はテーマ設定にとどまった。

2005年度

①	企業買収の激化による企業統治の今後の動向 早稲田大学法学部・大学院法務研究科 教授 上村 達男 氏
---	--

2006年度

①	2006年および2007年の春闘について 読売新聞東京本社 編集局解説部次長 左山 政樹 氏
②	いま労働組合に求められているのは何であろうか？ 法政大学大学院 教授 藤村 博之 氏

2007年度

①	賃上げ余地は十分にある～勤労者所得の増加で内需主導の成長を～ 株式会社富士通総研 専務取締役 根津利三郎 氏
②	ワーク・フェア～社会の創造と新しい人材活用システム～ 株式会社日本総合研究所 ビジネス戦略研究センター所長 山田 久 氏
③	エンドレス・ワーカース～働きすぎ日本人の実像～ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員 小倉 一哉 氏

2008年度

①	『ワーク・ライフ・バランス』（WLB）指標の活用の重要性 学習院大学 経済学部 教授 脇坂 明 氏
②	現下の雇用問題と政策課題 一橋大学大学院経済学研究科 准教授 川口 大司 氏

全国労組生産性シンポジウム・プログラム

平成11年度 全国労組生産性シンポジウム ～新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動～

- 【議長挨拶】 全国労組生産性会議 議長 得本輝人（金属労協 議長）
【活動報告】 全国労組生産性会議 事務局長 毛頭和則（鉄鋼労連 特別役員）
【講演】 『わが国経済・産業構造改革の展望』
（社）日本経済研究センター 会長 香西泰氏
【講演】 『岐路に立つ日本型資本主義』 京都大学 教授 佐和隆光氏
【問題提起】
『個別的人事管理の進展と職場の労使関係～働きがいを生む環境づくり～』
学習院大学 助教授 玄田有史氏
【パネルディスカッション】 『雇用確保と公正な分配に向けた労働組合の役割』
専修大学 教授 宮本光晴氏
大阪大学 助教授 大竹文雄氏
全国労組生産性会議 議長 得本輝人
労働評論家 小井土有治氏

平成12年度 全国労組生産性シンポジウム 高度情報社会における生産性運動 ～公正分配とワークスタイルの確立をめざして～

- 【議長挨拶】 全国労組生産性会議 議長 得本輝人（金属労協 議長）
【活動報告】 全国労組生産性会議 事務局長 毛頭和則（鉄鋼労連 特別役員）
【調査部会パネルディスカッション】
『雇用・労働課題と労使のパートナーシップ
～高失業下における雇用政策と労働組合の機能・役割～』
京都大学 教授 橘木俊詔氏
南山大学 教授 村松久良光氏
（司会）全国労組生産性会議 副議長 久保田泰雄（電機連合・副委員長）
【特別委員会パネルディスカッション】
『産業構造・企業構造の変化と労使関係のあり方
～企業別労働組合の限界と産別機能・役割～』
東京大学 教授 佐藤博樹氏
同志社大学 教授 中田喜文氏
（司会）全国労組生産性会議 副議長 田中幸作（電力総連・会長代理）
【特別講演】
『情報技術の進展とライフスタイル・ワークスタイルの将来像』
東京大学 教授 大西隆氏

平成13年度 全国労組生産性シンポジウム
高度情報社会における生産性運動
～産別労組の機能・役割、労使協議のあり方、雇用問題～

【議長挨拶】 全国労組生産性会議 議長 吉井 真之（造船重機労連 委員長）

【活動報告】 全国労組生産性会議 事務局長 毛頭 和則（鉄鋼労連 特別役員）

【産業別労働組合の機能と役割特別委員会・討論】

『産業構造・企業環境の変化と労働組合の存在意義

～産業別労働組合の機能・役割～』

（報告） 産業別労働組合の機能と役割特別委員会

委員長 田中 幸作（電力総連・会長代理）

（コメンテーター） 電機連合 委員長 鈴木 勝利氏

JAM 会長 服部 光朗氏

法政大学 教授 藤村 博之氏

（コーディネーター） 毎日新聞 論説委員 山路 憲夫氏

【高度情報社会における労使協議のあり方特別委員会・討論】

『経営環境の変化と労使協議のあり方

～企業経営の変化・雇用形態の多様化・個別化の進展等への対応～』

（報告） 高度情報社会における労使協議のあり方特別委員会

委員長 板橋 直也

（JAM・会長代行）

（コメンテーター） 石川島播磨重工業株式会社 常務取締役 杏 宏一氏

ゼンセン同盟 会長 高木 剛氏

同志社大学 教授 石田 光男氏

（コーディネーター） 労働評論家 小井土 有治氏

【調査部会・中間報告】

『アンケート調査：雇用問題についての現状と将来展望に関する調査結果』

（報告） 調査部会 部会長 久保田 泰雄（電機連合・副委員長）

【特別講演】 『司法制度改革の取り組みと今後の展望』

司法制度改革審議会 会長

京都大学名誉教授・近畿大学教授 佐藤 幸治氏

平成14年度 全国労組生産性シンポジウム
グローバル経済時代の生産性運動
～社会的生産性の向上をめざす労使協議と公正分配～

【議長挨拶】 全国労組生産性会議 議長 吉井 眞之（造船重機労連 委員長）
【活動報告】 全国労組生産性会議 事務局長 毛頭 和則（鉄鋼労連 特別役員）
【基調講演】 『新生産性概念とこれからの生産性運動』
尚美学園大学 教授 丸尾 直美氏
【特別講演】 『グローバル経済と今後の労使関係』
トヨタ自動車株式会社 取締役会長 奥田 碩氏
【特別講演】 『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』
厚生労働省・顧問（前労働事務次官）伊藤 庄平氏
日本電気株式会社・特別顧問 秋山 裕和氏
雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題特別委員会・委員長 山根 昭昶氏
（化学リーグ21 委員長代行）
雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題特別委員会・アドバイザー 宮本 光晴氏
（専修大学経済学部 教授）
（兼コーディネーター）毎日新聞・論説委員 山路 憲夫氏

平成15年度 全国労組生産性シンポジウム
グローバル経済時代の生産性運動

①グローバル時代における労働協約のあり方 ②雇用の安定に向けたセーフティネットの整備

【議長挨拶】 全国労組生産性会議・議長 高木 剛（UIゼンセン同盟・会長）
【労働政策部会・パネルディスカッション】
『労働協約の改訂動向と課題』
日本経済団体連合会・常務理事 紀 陸 孝氏
法政大学経営学部・教授 藤村 博之氏
労働政策部会・部会長（自動車総連・会長）加藤 裕治氏
（兼進行役）労働政策部会・アドバイザー 藤川 久昭氏
（青山学院大学法学部・助教授）
【「雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題」特別委員会 報告・問題提起】
『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』
「雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題」特別委員会・委員長 櫻田 高明氏
（サービス・流通連合・会長）
「雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題」特別委員会・アドバイザー 宮本 光晴氏
（専修大学経済学部・教授）
【記念講演】 『中国市場の展望と今後の日本経済への影響』
（株）三井物産戦略研究所・中国经济センター長 沈 才 彬氏

全国労働組合生産性中央討論集会のプログラム

1999年度全国労働組合生産性中央討論集会 新たな経済・社会システムの構築と新・生産性運動

<1日目>

- 【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 得本輝人
(金属労協 議長)
- 【挨拶】 社会経済生産性本部常務理事・事務局長 澤間康雄
- 【活動経過報告・問題提起】 全国労組生産性会議 事務局長 毛頭和則
(鉄鋼労連 特別役員)
- 【部会・委員会報告】 全国労組生産性会議 調査部会長 久保田泰雄
(電機連合 副委員長)
- 全国労組生産性会議 中小企業対策委員会委員長 大木明石
(CSG 常任顧問)
- 【問題提起】『わが国の生産性問題と労働組合の役割』
放送大学 教授 神代和欣氏
- 【鼎談】『労組生産性運動を振り返る～さらなる前進にむけて』
全国労組生産性会議 元議長 金杉秀信氏
全国労組生産性会議 前議長 芦田甚之助氏
全国労組生産性会議 議長 得本輝人
兼司会) 全国労組生産性会議 元事務局長 井上甫氏
(創価大学 教授)

<2日目>

- 【特別講演】『グローバルな視点から今後の日本経済の進むべき道』
日本経営者団体連盟 副会長
メルシャン株式会社 社長 鈴木忠雄氏
- 【講演】『日本の針路～歴史的視座からの模索』
国際日本文化研究センター 教授 川勝平太氏
- 【講演】『新たな経済・社会システムの構築～日本型資本主義のゆくえ』
法政大学 教授 金子勝氏
- 【鼎談】『21世紀における労組生産性運動の針路と展望』
電機連合 委員長 鈴木勝利氏
ゼンセン同盟 会長 高木剛氏
兼司会) 全国労組生産性会議 副議長 草野忠義
(自動車総連 会長)

2000年度全国労働組合生産性中央討論集会
高度情報社会における生産性運動
～公正分配とワークスタイルの確立をめざして～

<1日目>

- 【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 吉井 真之
(造船重機労連 委員長)
- 【挨拶】 社会経済生産性本部 常務理事・事務局長 澤間 康雄
- 【活動報告】 全国労組生産性会議 事務局長 毛頭 和則
(鉄鋼労連 特別役員)
- 【問題提起】 『雇用の確保・創出に向けた労使のパートナーシップ』
東北大学 教授 野村 正實氏
- 『経営環境の変化と労使関係・労使協議』
同志社大学 教授 石田 光男氏
- 『企業別労働組合の限界と産業別労働組合の機能・役割』
法政大学 教授 藤村 博之氏
- 【分科会討論】
- 第1分科会 『雇用の確保・創出に向けた労使のパートナーシップ』
- 第2分科会 『中小労働運動における産業別労働組合の役割』
- 第3分科会 『経営環境の変化と労使関係・労使協議』
- 第4分科会 『企業別労働組合の限界と産業別労働組合の機能・役割』

<2日目>

- 【分科会討論】
- 第1分科会 『雇用の確保・創出に向けた労使のパートナーシップ』
- 第2分科会 『中小労働運動における産業別労働組合の役割』
- 第3分科会 『経営環境の変化と労使関係・労使協議』
- 第4分科会 『企業別労働組合の限界と産業別労働組合の機能・役割』
- 【特別講演】 『日本の経済社会システム改革と自治体の役割』
三重県知事 北川 正恭氏

2001年度全国労働組合生産性中央討論集会
高度情報社会における生産性運動
～雇用の安定・創出と労使のパートナーシップ～

<1日目>

- 【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 吉井 眞之
(造船重機労連 委員長)
- 【挨拶】 社会経済生産性本部 理事長 澤間 康雄
- 【基調講演】『雇用システムの課題と展望～オランダの雇用政策に学ぶ～』
帝京大学 教授 逆瀬川 潔 氏
- 【全体会議・問題提起】『日本型ワークシェアリングの課題と展望』
座長：調査部会長 大福 真由美
(電機連合 書記長)
アドバイザー：学習院大学 教授 脇坂 明氏
『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』
座長：雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題
特別委員会委員長 山根 昭昶
(化学リーグ21 委員長代行)
アドバイザー：専修大学 教授 宮本 光晴氏
『中小企業の経営・労働課題』
座長：中小企業対策委員会 委員長 菅井 義夫
(ゼンセン同盟 副会長)
アドバイザー：横浜国立大学大学院 教授 三井 逸友氏
『労働協約改訂の動向と課題』
座長：労働協約改訂の動向と課題特別委員会 委員長 加藤 裕治
(自動車総連 会長)
アドバイザー：大阪大学大学院 教授 小 冨 典 明氏

<2日目>

- 【分科会討論】
第1分科会『日本型ワークシェアリングの課題と展望』
第2分科会『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』
第3分科会『中小企業の経営・労働課題』
第4分科会『労働協約改訂の動向と課題』
- 【記念講演】『わが国経済社会の構造改革と展望
～労働環境の整備と雇用の安定・創出へ向けて～』
信州大学 名誉教授
社会経済生産性本部 雇用政策特別委員会 委員長 高 梨 昌 氏

2002年度全国労働組合生産性中央討論集会
グローバル経済時代の生産性運動
～社会的生産性の向上をめざす労使協議と公正分配～

<1日目>

【開会挨拶】 全国労組生産性会議 副議長 田中 幸作
(電力総連 会長代理)

【挨拶】 社会経済生産性本部 理事長 澤間 康雄

【基調講演】『経済社会システムの改革と生産性運動の役割』
横浜国立大学 名誉教授・放送大学 教授 神代 和欣氏

【全体会議・問題提起】

『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』

『労働協約改訂の動向と課題』

『組織化対策の課題～中小の組織化・非正規従業員の組織化』

【分科会討論】

第1分科会『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』

雇用の多様化・移動とセーフティネット特別委員会 委員長 桜田 高明
(サービス・流通連合 会長代行)

アドバイザー：専修大学 教授 宮本 光晴氏

第2分科会『労働協約改訂の動向と課題』

労働政策部会長 加藤 裕治
(自動車総連 会長)

アドバイザー：青山学院大学 助教授 藤川 久昭氏

第3分科会『組織化対策の課題～中小の組織化・非正規従業員の組織化』

組織・広報部会長 板橋 直也
(JAM 会長代行)

中小企業対策部会長 吉高 弘
(UIゼンセン同盟 副会長)

<2日目>

【議長挨拶】 全国労組生産性会議 議長 高木 剛
(UIゼンセン同盟 会長)

【分科会討論】

第1分科会『雇用の多様化・移動とセーフティネットの課題』

第2分科会『労働協約改訂の動向と課題』

第3分科会『組織化対策の課題～中小の組織化・非正規従業員の組織化』

【記念講演】『時代の潮流と労働組合の役割～人間回復の働き方をめざして～』

東京大学大学院 教授 神野 直彦氏

2003年度全国労働組合生産性中央討論集会
グローバル経済時代の生産性運動

<1日目>

【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 高 木 剛
(UIゼンセン同盟 会長)

【挨拶】 社会経済生産性本部 理事長 澤 間 康 雄

【記念講演】『真の構造改革と日本の進路～労働運動への期待』

(株)三井物産戦略研究所 所 長 寺 島 実 郎 氏

【調査研究報告】『雇用や労使関係課題に対する労働組合の取り組みの現状

～全労生・地方労生「共同アンケート調査」中間結果報告』

全国労組生産性会議 副議長 大 福 真由美
(電機連合 書記長)

【分科会討論】

第1分科会『グローバル経済化における成果配分のあり方と労働組合の対応』

座長：全国労組生産性会議 副議長 中 島 悦 雄
(電力総連 会長代理)

アドバイザー：全国労組生産性会議 副議長 加 藤 裕 治
(自動車総連 会長)

第2分科会『非典型労働者の増大と労働組合の対応』

座長：全国労組生産性会議 副議長 大 福 真由美
(電機連合 書記長)

アドバイザー：全国労組生産性会議 副議長 桜 田 高 明
(サービス・流通連合 会長)

第3分科会『企業組織再編と労働組合の対応』

座長：全国労組生産性会議 副議長 田 中 利 夫
(基幹労連 中央執行委員長代行)

<2日目>

【分科会討論】

第1分科会『グローバル経済化における成果配分のあり方と労働組合の対応』

第2分科会『非典型労働者の増大と労働組合の対応』

第3分科会『企業組織再編と労働組合の対応』

2004年度全国労働組合生産性中央討論集会
グローバル経済時代の生産性運動

<1日目>

【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 高木 剛
(UIゼンセン同盟 会長)

【挨拶】 社会経済生産性本部 理事長 澤間 康雄

【問題提起】『労組リーダーに求められるもの』

法政大学ビジネススクール

イノベーション・マネジメント研究科 研究科長 藤村 博之氏
(全国労組生産性会議 労働政策部会アドバイザー)

【分科会討論】

第1分科会『雇用の多様化に伴う労使関係のあり方』

座長：全国労組生産性会議 副議長 大福 真由美
(電機連合 書記長)

アドバイザー：法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師 梅崎 修氏

第2分科会『公正な成果配分のあり方と労働組合の対応』

座長：全国労組生産性会議 副議長 中島 悦雄
(電力総連 会長代理)

アドバイザー：全国労組生産性会議 議長 高木 剛
(UIゼンセン同盟 会長)

第3分科会『21世紀を創造する組合役員に求められる資質と

キャリアプラン』

座長：全国労組生産性会議 副議長 加藤 裕治
(自動車総連 会長)

アドバイザー：法政大学ビジネススクール

イノベーション・マネジメント研究科 研究科長 藤村 博之氏
(全国労組生産性会議 労働政策部会アドバイザー)

<2日目>

【記念講演】『ワークライフバランスとキャリア形成』

法政大学大学院 政策研究科 教授 諏訪 康雄氏

2005年度全国労働組合生産性中央討論集会
生産性運動50周年
労組生産性運動の新たなる展開に向けて
～生産性三原則の今日的意義とその深化～

<1日目>

【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 高木 剛
(UIゼンセン同盟 会長)

【挨拶】 社会経済生産性本部 理事長 谷口 恒明

【全労生・労働政策部会 研究・活動成果報告】

全国労組生産性会議 副議長・労働政策部会 部会長 加藤 裕 治
(金属労協 議長・自動車総連 会長)

全国労組生産性会議 労働政策部会アドバイザー 藤村 博之氏
(法政大学ビジネススクール イノベーション・マネジメント研究科 研究科長)

【分科会討論】

第1分科会『生産性運動の新たな推進に向けて』

座長：全国労組生産性会議 副議長 大福 真由美
(電機連合 書記長)

第2分科会『21世紀を創造する組合役員に求められる資質と
キャリアプラン』

座長：全国労組生産性会議 副議長 加藤 裕 治
(金属労協 議長・自動車総連 会長)

アドバイザー：

全国労組生産性会議 労働政策部会アドバイザー 藤村 博之氏
(法政大学ビジネススクール イノベーション・マネジメント研究科 研究科長)

第3分科会『21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割』

座長：全国労組生産性会議 21世紀のワークスタイルの
あり方と労働組合の役割特別委員会 副委員長 八野 正一
(サービス・流通連合 事務局長)

アドバイザー：全国労組生産性会議 21世紀のワークスタイルの
あり方と労働組合の役割特別委員会アドバイザー 南雲 智映氏
(慶應義塾大学 産業研究所 専任講師)

<2日目>

【記念講演】『人口減少と総合国力～少子化にどう対応すべきか』

法政大学 社会学部・大学院政策科学研究科 教授 小峰 隆夫氏

2006年度全国労働組合生産性中央討論集会
労組生産性運動の新たな展開に向けて
～生産性三原則の再認識と課題への挑戦～

<1日目>

【開会挨拶】 全国労組生産性会議 議長 中島悦雄
(電力総連・会長)

【挨拶】 社会経済生産性本部 理事長 谷口恒明

【全労生・中小企業対策部会 研究・活動成果報告】

全国労組生産性会議・中小企業対策部会アドバイザー 篠崎武久氏
(早稲田大学・専任講師)

【分科会討論】

第1分科会『労組生産性会議の活性化にむけて』

座長：生産性全国労組会議 事務局長 西澤昇治郎
(基幹労連 顧問)

第2分科会『中小企業における格差の是正にむけた取り組みと課題』

座長：全国労組生産性会議 副議長 落合清四
(UIゼンセン同盟 会長)

アドバイザー：

全国労組生産性会議 中小企業対策部会 アドバイザー 篠崎武久氏

第3分科会『21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割』

座長：全国労組生産性会議 21世紀のワークスタイルの
あり方と労働組合の役割特別委員会 委員長 桜田高明
(サービス・流通連合 会長)

アドバイザー：全国労組生産性会議 21世紀のワークスタイルの

あり方と労働組合の役割特別委員会アドバイザー 南雲智映氏
(早稲田大学 助手)

<2日目>

【記念講演】

『従業員の幸福と企業成長を実現するワーク・ライフ・バランスのあり方』
山梨大学 教育人間科学部 教授 西久保浩二氏

2007年度全国労働組合生産性中央討論集会
生産性三原則の再認識と課題への挑戦
～真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして～

<1日目>

【開会挨拶】 全国労働組合生産性会議 議長 落合清四
(UIゼンセン同盟・会長)

【挨拶】 社会経済生産性本部 常務理事 元石一雄

【研究・活動成果報告】

全労生・中小企業対策部会研究・活動成果報告

～中小企業の格差是正に関する課題～

全国労働組合生産性会議 副議長 中小企業対策部会 部会長 徳田孝蔵
(UIゼンセン同盟・副会長)

中小企業対策部会 アドバイザー 篠崎武久氏
(早稲田大学・専任講師)

全労生・「21世紀のワークスタイルと労働組合の役割」

特別委員会研究・活動成果報告

21世紀のワークスタイルと労働組合の役割特別委員会 委員長 桜田高明
(サービス・流通連合・会長)

21世紀のワークスタイルと労働組合の役割特別委員会 副委員長 八野正一
(サービス・流通連合・事務局長)

21世紀のワークスタイルと労働組合の役割特別委員会 アドバイザー 南雲智映氏
(早稲田大学・助手)

【分科会討論】

第1分科会『連結経営（決算）下における公正な分配と労働組合のあり方』

座長：全国労働組合生産性会議 副議長 萩原克彦
(自動車総連・事務局長)

労働政策部会アドバイザー 法政大学客員研究員 村杉靖男氏

第2分科会『生産性運動の具現化に向けた取り組み

～グッドプラクティスを学ぶ』

座長：全国労働組合生産性会議 副議長 大福真由美
(電機連合・副中央執行委員長)

第3分科会『サービス分野の生産性向上と労働組合の役割』

座長：全国労働組合生産性会議 副議長 野田三七生
(情報労連・書記長)

<2日目>

【記念講演】『今後の政局展望と政策動向』

讀賣テレビ放送株式会社 報道局解説委員長 岩田公雄氏

2008年度全国労働組合生産性中央討論集会

生産性三原則の再認識と課題への挑戦

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現へ働き方の改革と新たなワークルールの確立を
- ・労組生産性運動50年の歴史と意義を共有し新たな運動の展開を～真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会をめざして～

<1日目>

【開会挨拶】 全国労働組合生産性会議 議長 落合清四
(UIゼンセン同盟・会長)

【挨拶】 社会経済生産性本部 常務理事 元石一雄

【全体報告】

「連結経営（決算）下における公正な分配と労働組合のあり方」

全国労働組合生産性会議 副議長 労働政策部会 部会長 相原康伸
(自動車総連・事務局長)

労働政策部会 アドバイザー 村杉靖男氏
(法政大学・客員研究員)

「サービス分野の生産性向上と労働組合の役割」

サービス分野の生産性向上と労働組合の役割特別委員会

共同委員長 桜田高明
(サービス・流通連合・会長)

共同委員長 安永貴夫
(情報労連・事務局長)

【分科会討論】

第1分科会『ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現に向けて』

座長：全国労働組合生産性会議 事務局長 西澤昇治郎
(基幹労連・特別役員)

第2分科会『全労生50周年に向けた評価と課題』

座長：全国労働組合生産性会議 副議長 南雲弘行
(電力総連・会長)

第3分科会『連結経営（決算）下における公正な分配と労働組合のあり方』

座長：全国労働組合生産性会議 副議長 相原康伸
(自動車総連・事務局長)

労働政策部会アドバイザー 村杉靖男氏
(法政大学・客員研究員)

<2日目>

【記念講演】『激動する国際情勢と今後の日米関係』

外交ジャーナリスト・作家

元NHKワシントン支局長 手嶋龍一氏

第3章

結成50周年記念シンポジウム
パネルディスカッション
「生産性運動の新たな推進に向けて」
～今日的課題と労使および
政府に求められる役割～

<パネリスト略歴>



加藤 丈夫 (かとう たけお) 氏

富士電機ホールディングス株式会社特別顧問

1961年東京大学法学部卒業、富士電機製造株式会社入社、1989年取締役人事勤労部長、1991年常務取締役、1995年専務取締役、1998年代表取締役副社長、2000年取締役会長を経て2004年より現職。



堀内 光子 (ほりうち みつこ) 氏

前ILO駐日代表、文京学院大学大学院客員教授

1966年労働省入省、労働大臣官房統計情報部情報解析課長補佐、婦人局婦人福祉課長などを歴任。1993年外務省国際連合日本政府代表部公使、1996年国際労働機関事務局（ILO）事務局長補・アジア太平洋地域担当、ILO駐日代表を経て現職。



藤村 博之 (ふじむら ひろゆき) 氏

法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科 教授
法政大学キャリアセンター長

1979年名古屋大学経済学部卒業、1984年京都大学経済研究所助手、滋賀大学助教授、教授を経て1997年法政大学経営学部教授、2004年同大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授。2007年法政大学キャリアセンター長、現在に至る。



元石 一雄 (もとishi かずお) 氏

財団法人日本生産性本部常務理事
サービス産業生産性協議会アドバイザー

1966年財団法人日本生産性本部入職、1981年労働部労働課長、1988年労働部長、1997年財団法人社会経済生産性本部社会労働本部長、1998年理事、2005年常務理事。（社）日本家庭生活研究協会理事、日本IE協会理事ほか。



落合 清四 (おちあい きよし) 氏

全国労働組合生産性会議議長
UIゼンセン同盟会長、化学エネルギー鉱山労協議長
日本労働組合総連合会副会長

1969年株式会社ニチイ入社、1972年ニチイ労働組合書記長、1975年ゼンセン同盟流通部会副書記長、1979年常任執行委員、1996年書記長、2002年UIゼンセン同盟書記長、2004年UIゼンセン同盟会長代行、2006年UIゼンセン同盟会長、2007年より現職。

<パネルディスカッションの概要>

本パネルディスカッションでは、①10年後のあるべき姿、②雇用の多様化と経営側の2本立ての雇用戦略、③同一価値労働同一労働条件、④消費者の求めるサービスの質と価格、⑤社会保障、⑥労使協議、について議論を行った。主なポイントは以下の通りである。

【① 10年後のあるべき姿】

- ・これからの生産性運動をどうしていくのかと考えた時に、運動には、目指すべき目標が必要である。(藤村)
- ・現在直面する不況に対する取り組みをどうするかが、10年先を考える大切なポイント。(加藤)
- ・人口減少問題と少子高齢化問題に対して、生産性運動はどのような取り組みをするのか。多様化にきめ細かく対応することが企業として重要な課題。(加藤)
- ・企業の雇用戦略として、正規社員と非正規社員の2本立ては今後も続く。(加藤)
- ・キーワードは「社会的排除(ソーシャル・エクスクルージョン)」を取り除く社会、全員参加ができる社会。(堀内)
- ・あるべき社会像を2010年から4年単位に区切って、短期・中期・長期の12年で、戦略的にイノベーションサイクルを回して、あるべき社会の実現を可能にしていく。(元石)
- ・日本を「世界で一番自己実現ができる国」にする。国の力を国民総幸福量で測るなどの発想転換を行う。製造業の生産性の高さに加え、サービス産業の生産性向上が不可欠。(元石)
- ・日本の競争力強化と雇用拡大のために、新しい基幹産業が何かを見定めていく。同一価値労働同一労働条件、ディーセント・ワーク確立である。(元石)
- ・過去の経済の好況、不況の循環論を前提とした10年後は考え

られない。(落合)

- ・今回の景気回復過程とはいったい何だったのかを検証する。その上で、男女共同参画型社会にふさわしい雇用環境の確立や女性のパワーを生かす社会を作らなければならない。(落合)
- ・キーワードは、セーフティネットと多様化。これを結ぶキャリア形成システムをどう確立するか。(落合)

【②雇用の多様化と経営側の2本立ての雇用戦略】

- ・全就業者の3分の1以上が非正規社員で、本当に、企業の長期的なサステナビリティが確保できるのか。見直していくことは必要。(加藤)
- ・働く人々のセキュリティと能力開発が必要になる。それは企業の中だけでなく企業を超えた制度の構築が必要である。(堀内)
- ・非正規社員の問題は、能力開発の機会が十分でない。仕事の与え方や職場での対応の仕方によっては、能力開発のベースができない。(藤村)
- ・雇用の拡大が最大の安全ネットである。「全員就業型社会」をどう創るか。正規社員と非正規社員の雇用保護、あるいは解雇規制と待遇のバランスを改善していくためにはどのような手立てが必要か。公正性・公平性をどう保つのかという点に踏み込まざるを得ない。ここに踏み込まない限り、現実として一歩前に出ないのではないか。(元石)
- ・結局は正社員の雇用保障を少し弱くするということだと思う。(藤村)

【③同一価値労働同一賃金】

- ・EU型の考え方は、①無期雇用が原則、②同一価値労働同一賃金、③フルタイムとパートタイムは同じ雇用形態、である。(落合)

- ・最終的には、同一価値労働同一労働条件であるが、賃金だけでなく勤務形態や雇用形態を含めて確立すべき。このことは労使双方の問題であるが、労働組合にとって仲間内に対しての条件変更を迫るものであり、難しい問題を抱えている。(加藤)
- ・雇用保障に関して労使の理解の違いがあり、その違いが正規社員と非正規社員の2本立ての人材戦略を経営側がとった要因の1つ。(加藤)
- ・日本が既に批准しているILO 100号条約を押し進めるべき。(堀内)
- ・改正パートタイム労働法や将来の日本版NVQなどの方向性から、同一価値労働同一労働条件は、あながち無理なものではない。(元石)
- ・同一価値労働同一賃金は、何が同一価値なのか合意できない点が課題である。(藤村)

【④消費者が求めるサービスの質と価格】

- ・消費者やユーザーがあまりにも無理を強いている。その結果、企業は時間の融通の利く男性をそういったポジションにつけ、いろいろな経験ができるため、結果として男性が能力を伸ばすこととなる。(藤村)
- ・ヨーロッパでは、消費者は働く側に過度の柔軟性を要求してこない。(藤村)
- ・消費者は、裏返せばサービス提供者であり、それを1,000万人束ねているのが労働組合。そこが少し消費行動を変えてくれれば、もっといい社会になる。(藤村)
- ・日本は諸外国と比較しても、消費者のわがままを聞いて、そこに労働力を投入している場合が多いのではないか。ワーク・ライフ・バランスも同様に、悪意なきエゴの連鎖がさまざまところで出

ている。(落合)

- ・消費者に対しては、安心・安全やスピードについて、その実現にはコストがかかっていることをきちんと認識してもらうべき。(加藤)
- ・サービスの質と価格が連動して捉えられていないのが日本の問題。日本の消費者運動は、働き方に対する注目度が低いことが問題。労働組合も合理的なサービスが何かについて考える消費者運動を進めていく必要がある。(堀内)

【⑤セーフティネットと社会参加】

- ・働いている人は何らかのかたちで社会保険は負担するべきで、わずかでいいから払うということを基本にしなければならない。払う人と払わない人がいるとセーフティネットは崩壊してしまう。(落合)
- ・所得があれば社会保険や税を負担するという構造にしないと、社会に参加しているという意識が育っていかないのではないか。(元石)

【⑥労使協議】

- ・日本の労使関係は90度の角度に座って話し合う関係。同じ資料を見ながら、ちょっとずつ違う方向を見ているところに価値がある。(藤村)
- ・経営の論理と闘ってきたのは労担である。人を大切にするとか、長期的な育成を考えるのは労担の仕事であった。近年、労担の立場が弱くなり、これからは労担のリーダーシップが重要となる。(加藤)
- ・労使協議に参画している労働組合は、誰を代表しているのかという代表性の問題がある。外部化や中小企業の組織化のために、企

- 業を超えた労使協議をきちんと作らなければならない。(堀内)
- ・社会的に労使の話し合いの場がなくなってきたのは、労働組合が騒がなくなったからである。(藤村)
 - ・中小企業の経営の民主化を促進し、働く人々の声を経営に積極的に吸い上げ、権利を尊重する面から、労働組合がない企業に、従業員代表制を法制化することに労働組合が合意していく方向が好ましい。(元石)
 - ・今後・企業グループまで広げて労使関係の対象として話し合う動きが、もっと広がるのではないか。(加藤)
 - ・正社員の労働組合の労働条件は、同一の企業で働く他の人たちの労働条件に、ものすごく影響を受ける。それは協力会社も同じである。これからの労働組合は、そういうことにも目を向けざるを得ないのではないか。(加藤)
 - ・従業員代表制を導入すれば、結果として、従業員代表組織を土台に労働組合が作りやすくなる。(落合)
 - ・グループ労使関係は、使用者性が明確でない問題はあるが、当面はグループ労連本部に労働組合の機能は比重を移すべきである。(落合)
 - ・産業別労働組合、ナショナルセンターを強化しなければならない。(落合)

【⑦最も重要と思われる課題】

- ・労使関係にとって重要なのは、双方にいいリーダーが育つことである。(加藤)
- ・女性の状態の改善とより公正な税制が必要。(堀内)
- ・連合労働運動の政策実現力と地方の経済・雇用開発に向け、地域レベルの労使が頑張っ欲しい。われわれも、生産性運動の立場から汗をかくというお互いの関係をもう1回作っていきたい。(元石)

- ・たくさんのリーダーがそれぞれの場所に、それぞれの時間帯にいるよう輩出されなければならない。(落合)
- ・「私達が社会の制度を作れるんだ」という気概を労働組合の方には持っていただきたい。(藤村)

はじめに

【藤村博之氏（以下、藤村）】

本日のパネルディスカッションは、「生産性運動の新たな推進に向けて～今日的課題と労使および政府に求められる役割」というテーマで議論していく。

生産性運動には長い歴史があり、これまで、日本の社会の中でそれなりの役割を果たしてきた。しかし、

これからこの生産性運動をどうしていくのかと考えた時に、私たちは、まずどういう形にしたいのかを考えておかなければならない。これは「運動」、つまり生産性“運動”であって生産性“活動”ではないからである。

「運動」には目指すべき目標が必要となる。例えば、労働組合運動と言えば、最近「少し元気がない」という感じがする。特にこの20年、ベルリンの壁崩壊以降、資本主義対社会主義という対立ではなくて、資本主義の中のある種の対立になっている。その中で、私たちは何を求めて行動するのか、どんな社会を作りたいのか、ということが、労働組合運動では明確に描き切れていない。それが、労働運動が世間の中でも少し影が薄くなっていることの要因の1つかと思う。

運動には目指すべき目標が必要で、それは生産性運動も同じである。私たちはこういう企業にしたい、あるいはこういう労働現場を作りたい、あるいはこういう労使関係を作りたい、という目指すべき目標がまず必要であろう。

本日4人のパネリストの方々には、最初に10年ぐらい先にはこういう企業経営、あるいはこういう雇用のあり方が目指すべきものであろうということ、まさに主観を大いに盛り込んでいただきながらご発言をいただきたい。その中から、本日は労働組合の方々がお集まりなので、何を職場において実現しなければならないのか、雇用という側面で私たちは何を目指さなければいけないのかがおぼろげながら見えてくればよいと思う。それを踏まえ、さらに労使関係・労使協議のあり方に議論が発展すると思う。



10年後のあるべき姿 ～社会構造の変化と対処すべき課題～

【加藤丈夫氏（以下、加藤）】

藤村先生から問題提起があったが、私は10年後のあるべき姿に関連して、まずそれを考える上で今日の状態についての認識から話を始めたい。言うまでもないが、100年に1度と言われる不況の中で、現状の不況は底が深く、しかも長期化するだろうと言われている。



一部には2009年には底を打って、それ以降は確実な回復基調に向かうのだという人がいるが、私は、今の不況はまだいつ底を打つか見えないし、見えないだけに回復には早くても3年、あるいは5年程度の時間を要すると覚悟しなければならないのではないかと捉えている。

そういう中で、今回の不況は単なる景気循環の谷間ではなくて、社会の構造転換の1つの節目だと言われている。これは全くその通りで、この不況と社会の構造転換の節目という2つの課題の中で、いま企業の経営は当面の収益確保、むしろサバイバルと言った方がいいかもしれないが、そのことと、新しい時代に合った事業モデルの構築という、一見相反するような課題に取り組まなければならない。

そういう意味で景気の回復が遅れると、10年後の雇用社会、あるいは企業社会のたたずまいはかなり変わってくるのではないかと。まずは、現在直面する不況に対する取り組みをどうするのか、10年先を考える大切なポイントだと思う。

いずれにしても、3年先か5年先、長いトンネルを抜けた後の企業社会・産業社会は、1つは本格的な人口減少・少子高齢社会が到来し、グローバル化がさらに進展する。それから環境重視社会への取り組み。こういうものが社会的な風潮となって構造転換をさらに促進していく。その中で、10年後を考える時に大きい問題は、人口減少と少子高齢化問題に対して、生産性運動はどういう取り組みをするのか。これが一番大事な問題ではないか。

年金あるいは医療費の急激な増大に対して、社会全体としてどう対応するのか、1つの問題である。麻生総理は「中福祉・中負担社会」の実現ということを行っているが、本当にそうなのか。もしかしたら「中福祉・高負担社会」ということ

を覚悟しなければならないのかもしれない。そのことに対してどう立ち向かうかが、一番大きい問題だと思う。

それから、企業社会では構造転換の中でいくつかの課題はあるが、新しい事業モデルとして、1つはよく言われる低炭素社会への対応という問題、それから安心・安全社会の実現、健康な長寿社会への対応、さらに言えば、日本の得意なソフトパワーの振興など、それに向けた新しい事業モデルの策定が、これからの企業の課題になってくる。

具体的な中身は後ほどとして、それに対応する企業の取り組みとしては、一言でいえば多様化への対応である。今までさまざまなことが画一的に処理されてきた。人事管理も事業モデルも、画一的な対応だったのが、多様化とそれに対するきめ細かい対応が、これからの企業としての重要な課題で、そのことを適切に実現することが10年後のあるべき姿となる。

【藤村】 10年後を考えるには、まず足元がどうなっているかをきちんと見てからというのは、確かに必要である。現状の分析にはいろいろなことが言われており、何を前提に議論をするか、あるいはどこを見るかというところでも、識者によってもだいぶ意見が異なる。楽観的なものから悲観的なものまでであるが、加藤さんどちらかと言うと現状についてはやや悲観的か。

【加藤】 悲観的で、そう簡単には良くなれないと思う。私は5年説と言っているが、それくらいの覚悟の上で考えなければならない。

【堀内光子氏（以下、堀内）】 私はジェンダーの話をする機会が多いが、通常の場合、聴衆は圧倒的に女性が多いので、大変貴重な機会をいただいてうれしく思っている。

10年後のあるべき姿について、課題は皆様の頭の中にある程度あるのだと思う。重点や、現状評価に違いはあると思うが、課題は、かなり明らかになりつつあるのではないか。短い時間なので、課題は飛ばしてあるべき姿を申し上げたい。

あるべき姿について、いろいろな理由があり、背景や説明したいことも山ほどあるが、簡単にキーワードで申し上げたい。

不況、経済の循環という問題もあるが、現在は社会構造の変化の時代に直面している。その中で新しい時代を作らなければいけな



文前

い。キーワードとしては「社会的排除（ソーシャル・エクスクルージョン）を取り除く社会¹へ」ということである。すなわち、全員参加ができる社会が、10年後のあるべき社会の姿だと思う。全員参加ができる社会とは、第一に価値をきちんと尊重する社会であること。その価値の1つは建設的な対話である。対話が非常に貴重となる。これからは多様性を抱えた社会となる。雇用形態だけではなく、人々の考え方も多様になってくる。そういう中で結論へ向けての建設的な対話が極めて重要になってくる。2つ目の価値は平等。均衡あるいは平等という原則が極めて重要になる。3つ目が公正、4つ目が透明性。要するに情報公開も含めた透明性。最後に5つ目が説明責任。こうした価値・原則を尊重していく社会にすべきである。

2点目は、仕事が本当に人々の生活の一部というか、コアで重要なのだということをしきりと理解し、そのために行動できる社会が必要なのではないか。いわゆる「派遣切り」や派遣村など、深刻な雇用の問題がマスメディアに取り上げられてはいるが、雇用が人々の生活の中心にあるのだという理解を、もう少し浸透する必要があるのではないか。

最初に言わなければならなかったが、私は社会を構成している人（女性も男性も）という立場から、10年後にどのようなあるべき社会になって欲しいかということをお願いしている。今までは、会社であれば会社で、地域であれば地域で、家庭なら家庭と生活の場を別々に切っていて、ひとりの人間がバラバラにとらえられている。それを統合したひとりの人間として全生活を充実するという見方が必要である。そういう意味では、消費者は、消費者であるとともに労働者でもある。それを実際に、自分の生活の中で統合していかないと、公正な労働条件は作れないのではないか。

日本経済団体連合会が「企業行動憲章」²を作成したが、その中の働く人々の中の問題意識³が実現できれば、まさに10年後のあるべき姿になるのではないかと感じている。背景として、この「企業行動憲章」が指摘しているのは、人間尊重の経営の転機、グローバル化の進展、人口減少社会への対応とワーク・ライフ・バランス、持続的発展と競争力強化のための人材育成強化である。素晴らしい企業行動憲章なので、これを企業が実際に実施する、そういう社会ができるといいのではないか。

1 連合がとりまとめた「2010～2011年度 政策・制度要求と提言」では、5つの政策理念を提示している。その5つ目の柱「包摂（インクルージョン）」が「社会的排除」を取り除く社会となる。生産性運動や全労生結成50周年宣言にも、底流として「全員参加」の理念がある。

2 1991年に「経団連企業行動憲章」として制定。2002年に「企業行動憲章」へ改定。2004年に改定している。「会員企業は、企業行動憲章の精神を尊重し、自主的に実践していくことを申し合わせる」とされている。

3 「4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。」

最後に強調したいのは、女性の経済参加は世界的に拡大していることである。需要側の要因もあるが、女性自身が主体的に参加するという要因もある。問題は日本の女性の地位で、男性と女性との格差が大きい。

世界の経済人が集う「世界経済フォーラム」⁴では男女平等指数「ジェンダーギャップ指数」を公表している。毎年、日本の順位は落ちている。最初に発表した2006年が80位、2008年は98位。調査対象国数は128か国なので最下位グループに属する。このジェンダー格差の大きな原因は、賃金と管理職割合と政治参加の男女格差で、女性のエンパワーメントが低いというのが日本の評価である。

また、UNDP（国連開発計画）では、GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）⁵を公表しているが、日本は2008年、対象国108か国中58位、先進国では下から2番目である。先進国では、韓国が一番下位である。年功、終身雇用慣行の一方で、約7割の女性が今でも妊娠・出産でいったん辞めるので（両立支援策不十分という条件整備の遅れがある）なかなか女性を処遇しづらいという問題を抱えていることなどいろいろな状況があることは承知の上で申し上げるが、世界でみると日本では女性の姿が見えない。特に経済社会での女性の姿が見えないので、10年後、社会的排除を無くす社会の中で、男女平等問題を重点的に取り上げていく必要がある。

【藤村】 全員参加という日本の社会自体、人口が減少する。おそらく、外国人が今以上に入ってきてこられる。そうになると、まさに考え方の違う人たちが、同じ職場で働かなければならない。あるいは地域社会を構成する。現実にはそういう問題に直面しながら活動している方がたくさんいる。堀内さんには視点を広げてご発言をいただいた。

【元石一雄氏（以下、元石）】

生産性本部としての公式見解は、白書や委員会の提言などで公表している。本日の発言はその範囲を超え、元石個人の見解も含むことをご理解いただきたい。

10年後ということで、あるべき社会像を2010年か



4 年次総会がダボス会議と呼ばれ、「世界競争力報告」等を公表している。

5 男女の国会議員比率、男女の専門職・技術職比率と管理職比率、男女の推定勤労所得の3つを用いて、女性が意思決定に参画しているかどうかを測定する指数。

ら4年を単位に区切って、短期・中期・長期の12年で、戦略的に政策イノベーションサイクルを回して、あるべき社会の実現を可能にしていく。当面は、まさに雇用の問題が非常に厳しいので、それが社会の階層化をさらに進めてしまうのかもしれない。しかし将来を考えると、なお一層厳しさが待っている。とりわけ第一次産業就業者は激減し、農業は壊滅するのではないかという局面に立たされている。そういう一層厳しい中で、今は必ずしも悪い時代ではないと感じている。構想を描くにはとても良い時期ではないかと思う方が良いのではないか。

1つは、日本を「世界で一番自己実現ができる国、誇りの持てる国」にしたいということである。われわれは、この4月に労使関係特別委員会が発表した『社会の公器』たる企業をめざす労使の役割⁶として、やや中期的な提言であるが人材立国の提案を出している。OECD加盟国の中で国内総生産に占める学校教育の公的支出は最低レベルである。人材立国には程遠い状況である。これは、なんとか打破しなければならない。

それから2つ目は、国の力をGDPなどで測定していたが、GNH（Gross National Happiness, 国民総幸福量）で測定するなど、発想転換をした方が良いのではないか。要するに一生懸命働いていても良くなる状況の中で、平成不況と言われ、失われた10年、失われた20年と言われ、よほど新しい価値の転換を示し、そこに向かおうと共有された方向性がないと、もうダメなのではないか。その時に基本的な生活、コミュニティの活力、文化の多様性、豊かな感情、健康、教育、自然環境、良い統治、こういうものの指標化が考えられていくのではないか。このGNHはブータンの国王が言い出されたことだが、そんな発想転換を思い切ってやった方がいい。少なくともわれわれが発表してきた「国民の豊かさの国際比較」⁷を見る限り、日本は豊かさにおいては、OECD加盟30カ国の中で7位である。まだまだトップに出る可能性は十分に持っているので、視点転換することが重要だ。

3つ目は、生産性の視点で、製造業の生産性の高さにあわせて、サービス産業の生産性を上げたい。GDPの7割、雇用の7割をサービス産業が占めている。この16年間でサービス産業の生産性の伸びの年平均は0.3%、製造業の3.2%に比べるとはるかに低い。このサービス産業の生産性を上げるのは、大きな命題である。

もう1つは、構造転換の中で、新しい基幹産業が何かを見定めていく必要がある

6 日本生産性本部労使関係特別委員会『『社会の公器』たる企業をめざす労使の役割』（2009）

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000917.html>

7 日本生産性本部「国民の豊かさの国際比較 2008年版」（2008）

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/01.data/activity000890.html>

る。農業やエネルギー、とりわけ原子力や新エネルギー、電気自動車、高度医療や観光立国もある。農業のように、民間企業が参入できるよう規制改革をするべきものはする。人材をどうあてはめていくのか、雇用をどうシフトさせるのか、そういう基幹産業の創出と人材の振り分けをセットにして展開しないと、新しい基幹産業は生み出せない。そこを意識して設計すべきだ。

最後の5つ目は同一価値労働同一労働条件、ディーセント・ワーク確立である。産業構造の変化が大きく、スピードも速く展開されていく中で、企業を離れて無業になっても一定の所得保障がある社会を築くことと。一方で、仕事を持っている人にも能力開発の機会がある社会状況を作ること。これが人材立国としては大事なことである。2010年から4年単位で考えれば、かなりのことはできるのではないか。そこにシフトするのが“運動”だろうという思いを持っている。

【落合 清四 (以下、落合)】 10年後のあるべき日本の雇用社会は、はっきり言って想像がつかない。と言うよりも、悲観的に述べればかなり悲観論になり、楽観的に述べれば楽観論になる。そういった意味では、投げやりの形になるかもしれない。

過去の経済の好況、現在は不況のどん底で世界同時不況と言われているが、この過去の経済の好況・不況の循環論を前提とした10年後は考えられない。現在の不況は構造変化しており、この2002、3年頃からのいざなぎ景気を超える長い景気回復過程でありながら、賃金がほとんど上がらなかった。そして、増税もあった。年金も雇用保険・社会保険料も増えた。この5年間ですら300万人の俗に言う「非正規労働者」が増え、景気回復過程でありながら「正規労働者」、正社員が100万人も減少した。

その過程において格差が非常に大きくなり、OECD諸国において貧困率がアメリカに次ぐ2番目になってきた。この長く続いた景気回復過程とは、いったい何だったのか。今までの景気回復は、雇用問題も遅行しつつも回復してきたが、今回は全然回復していない。景気回復過程の中でリストラがあった。これは何だったのか、ということから検証しなければ、好・不況の循環型だから10年後はこうなるだろうということは言えない。そういった意味では、まさに100年に一度の構造が変革をし、そしてまた新自由主義の終焉という言葉もあるが、新しいパラダイムがそろそろ始まりつつある。いわゆる転換の時代を迎えたととらえると、少し理想論的な論議になってくるのではないか。



そういったことで考えても、グローバル化が進むことだけは誰も否定できない。グローバル化を前提とした時には、国際経済・国際政治の動きによって雇用そのものもかなり変動していくだろう。とりわけアジア、ASEANの経済や中国、ロシアの経済等々がどうなっているかによって、北海道経済なり九州経済、日本海経済はかなり変動することも想定できる。

そういった意味ではモノづくり分野でいろいろ施策が行われているが、これをもっと進めていけば高付加価値製品ということになり、やはり製造業に従事する労働人口は減少していくだろう。しかし、この高付加価値技術という日本が持つノウハウは、サービス産業なりサービス経済の中に移転しつつある。そういったものが環境産業や医療・福祉分野、果てはNPO分野にまで雇用を作り出すことができ、高度な雇用を作ることができるのでは、という楽観論も持っている。

一方、男女共同参画社会という方向で徐々に推進されているが、これは10年後を想定した場合、日本にとっては大きなエネルギーになってくるであろう。既に諸外国では、このエネルギーはすごいものになっているが、とりわけ日本においてはこの10数年、20年、30年、女性のパワーをあまりにも活用しなすぎた大損失の時代があったことを我々は知っておかなければならない。10年後には、女性のパワーは、異常なものになってくるのが期待できるのではないか。毛沢東ではないが、天の半分は女性が支えている。発展途上国とかつて言われていた国々ですら、男女の半分半分くらいは平等的な形で働いていることを考えれば、日本のこの遅れは経済にとっても、社会の発展にとっても非常に大損失であったと、われわれは思わなければならない。これがカギを握ってくるであろう。

女性の力は、われわれ男性が想像する以上に強いものであろうと思う。それはなぜかというと、仕事と家庭と育児とそして遊びの名人である。われわれは休みになるとごろ寝であるが、女性の場合はこれを3つ4つ非常にバランスよく、そして生き活きとやっている。このエネルギーを仕事なりこれからの産業に生かすのが、非常に大きなエネルギーになってくる。

現在なされている男女共同参画運動やワーク・ライフ・バランス運動、企業においてはCSRやコンプライアンス問題、それらを突き詰めていけば10年後は結構いい雇用環境ができてくるのではないか。その場合のキーワードは、やはりセーフティネットと多様化。それにこれを結ぶキャリア形成システムをどう確立するかではないか。

～企業の戦略モデルの変化について～

【藤村】 元気がない男たちと、元気の良い女性たちという感じもするが、落合さんのご発言の中で、構造が、というか何か仕組みが変わってきたな、そういう実

感のお話があった。通常、景気回復すれば雇用も増える。しかも、正社員の雇用が増えていく。しかしこの2000年、2002年以降の景気回復の過程では、あまりそれは見られなかった。そのあたりが20世紀とは違う21世紀型、特に雇用の面で何か起こっているなという、そんなご発言だったと思うが、その構造が変化しているということは加藤さんと同様の認識だ。

ただ、その中身が同じかどうかかわからないが、加藤さんは何か通常の景気循環とは違うのではないかとお感じになる理由、こんな現象が起こっているから少し違うのではないかということについて、具体的にお話しいただけませんか。

【加藤】 あまり具体的ではないが、要するにこの長いトンネルをくぐり抜けた後に企業が生き残るため、今までの雇用システムを前提とした事業モデルでやっていけるかという、恐らくやっていけるという解は出てこない。まずは、新しい社会変化に対応した事業モデルを考えなければならない。例えば私は電機会社にいるが、恐らく10年後当社が社会に出していく製品は、今とは違ったものになっている。それを今の雇用システムで働いている人たちではそれは作れないだろう、そういう前提である。



非正規社員の問題で言うと、1990年代初めのバブル崩壊直後、2003年頃のITバブルの崩壊で、企業が大量の余剰人員を抱えて、いわゆるリストラに大変なお金と時間がかかった経験がある。そういう経験の中から、企業の経営者が人材戦略を2本立てにし、コア人材は継続的にしっかり採用する。一方、仕事の繁閑に応じた臨時的な雇用調整可能な戦力として非正規社員を採用するという企業戦略は、今日昨日始まった話ではなく、この10年くらいの間に企業が作ってきた戦略である。

それは、これからも変わらないが、私は経団連で昨年まで労使関係委員長を務めていたが、当時から「少しやりすぎだ」と言っていた。このことについてやはりきちんとした反省が必要だし、振り子の振れ過ぎについては是正をしなければならない。ただ、この2本立ての雇用戦略は今後も続いていく。そういう前提で考えなければいけない。

雇用の多様化と経営側の2本立ての雇用戦略

【藤村】 2本立てとおっしゃった点について、これから4人の方と議論したい。雇用の多様化あるいは雇用形態の多様化、要はいろいろな働き方があるプラスの

側面と正社員として採用されなければ、それ以外の働き方を選ばざるを得ない。その間口が非常に狭くなっているから、それ以外の働き方という現実にはそんなに高い給料は取れない。雇用の不安定化が起こっている。加藤さんが指摘した多様化というところが、これからわれわれがきちんと前提として考えなければならない。

しかし、多様化した中でも、堀内さんの言葉をお借りすると、全員参加である。ある人はそれこそ週に60、65時間という労働を提供するが、別の人は非常に短い。それでいいのであろうか。雇用の場面だけではなく、社会全体の在り方との関連で堀内さんは指摘されたと思う。元石さんは、新しい価値観を作らなければいけないのではないかと、そういう意味では加藤さんがおっしゃった、あるいは落合さんが指摘した「構造が変わっていく」というところと共通している認識かと思う。

そこでぜひ次は雇用のあり方、特にいわゆる正社員を非常に絞って、その変動部分をいわゆる非正社員、有期雇用の人たちに担ってもらって雇用のやり方を行ってきた。正社員は確かに収入は多いが、非常に長時間労働になっている。逆に有期雇用という働き方を選ぶと、時間の自由はあるけれど収入が非常に少ない。この中間がないのか、そういう議論をしたい。加藤さんは、企業としては雇用のポートフォリオを大きく2つにしたいと考えている。ではその中で、特に正社員については、適正な労働時間で、きちんと価値を生み出してもらって働き方を実現する。有期雇用の人たちについては、やりがいのある仕事を企業として提供しながら戦力になってもらう。そこのお考えをお聞かせいただきたい。

【加藤】 経営としてこの数年はやりすぎていたと言ったが全就業者の3分の1以上が非正規社員で、本当に企業の長期的な、いわゆるサステナビリティ(持続可能性)が確保できるのか。私は、2本立てでは否定しないが、その比率において本当に長期的に考えていたのか、ということでは反省する節がある。

それから、年収200万円以下の、ワーキングプアと言っているかどうか分からないが、その人たちが全就業者の3割近くに達している。このこともやりすぎであったと思う。企業が存続する上で、例えば技能・技術の伝承だとかに対して有効かどうかという点で疑問がある。10年後で言えば、サステナビリティ、長期的な存続という観点からもう一度見直していくことが必要である。

【藤村】 堀内さんにもお伺いしたいのだが、全員参加、特に女性の経済的な参加が全世界的に起こっているのに、日本はまだまだである。特に雇用の正規・非正規という括り而言えば、女性は半数以上が非正社員という状況の中で、私たちは何をきちんとわかって、それをどう解決しなければならないのか。そのあたりのお話をお伺いしたい。

～雇用に関する2重構造問題について～

【堀内】 ご指摘があったように、非正規が非常に多くなった。非正規の方は2つの問題を抱えている。雇用が不安定かつ賃金が安い。

政府の政策では、1つは正規に行く道を開けること、もう1つは同じような条件のパートタイムでの均等な待遇となっている。確かに非正規の数の減少及び、正規と非正規の処遇のバランスは考える必要がある。非正規から正規への転換の機会確保が必要である。もう1つは同一価値労働同一賃金の問題で、日本はILOの第100号条約（男女の同一価値労働同一賃金）を批准している。この原則を日本で貫徹すれば、女性が非正規労働者の約7割、女性の中でも過半数を占めているので、非正規と正規の同一価値労働同一賃金、すなわち賃金の均等原則は進むのではないか。まず突破口として男女の同一価値労働同一賃金をきちんと実施すべきではないか。

雇用の二重構造の問題は、世界中で起こっている。雇用のフレキシビリティと言う柔軟性と、それに併せて雇用の保障、すわなち、セキュリティ(安全保障)をいかに確保するかが課題となっているこれは、フレクシキュリティという言葉で、デンマークのように始めている国もある。



これは単に企業内の正規・非正規の問題ではない。現在は、経済が大幅に変動する社会になっていて、勤めている企業が変化を余儀なくされる。自分が一生同じような職種、あるいは同じような企業にずっと雇用され続けられないかもしれない時代になっている。そういう状況では、働く人々のセキュリティがより必要になってくる。働く人々の「エンパワーメント」とはあまり使われないことばなので、「能力開発」がかなり近い言葉になるが、それを強力に進めていく必要もある。正規・非正規の問題を超えた雇用の柔軟化、要するにグローバル大競争時代の企業の対応として、世界的に似たような状況になっている中で、働く人々が安心できるセキュリティをどう確保するかが極めて重要で、企業の中だけではなく、企業を超えた制度の構築が必要である。

【藤村】 柔軟性という言葉が日本でもキーワードとしてよく出てくる。そのどちらの側に合わせるか。企業側のいろいろな都合に、従業員は柔軟に合わせて欲し

いという側面の一方、働く側もいろいろな私的な事情があり、企業はそれに柔軟に対応できる制度を用意して欲しいという側面もある。

例えば、介護などの問題は、私生活の上で起こるある意味異常事態である。それに対して会社も、そういう異常事態が起こった時には、会社側としても個人の生活を支援しようということで介護保険制度ができ、介護休業制度がある。その両側が柔軟性を持っていかなければならないが、しばしば会社の側が従業員に対して柔軟であることを求める。柔軟になれないのだったら、うちでは雇えないよ、というのがよく見掛けられる。雇用情勢が厳しくなればなるほどそういったところが強くなる。

先ほど堀内さんが非正規労働者は、雇用の不安定がありなおかつ賃金が低いというご発言があった。さらに、その非正規の人たちの問題点は、もう1つ、能力開発の機会が十分に与えられていないところもある。正社員であれば先輩が後輩に教える。自分の仕事がきちんとできるようになってもらい、自分をもっと別のことをしたいと思い、口うるさいことも言い、ミスをすれば注意もする。そうやって日々叱られ、育てられていく中で能力が上がっていく。しかし、非正規の人たちは、限られた期間でもあり、嫌がられるような、嫌われるようなことは言いたくない。適当にやってくれたらいいよという仕事の与え方や職場での対応の仕方になる。そういう働き方で20代を過ごすすと、なかなか能力開発のベースができない。

新しい価値を作っていかなければならない時にはやはり生産性本部だが、社会全体のことを考えた時に、この非正規労働者がこれだけ増えてきたことについて、元石さんご自身はどのようにお考えなのか。

【元石】人は人格の尊重と義務を履行するとの立場から、働くことによって自らの個性と能力を發揮し、社会の進歩に貢献し、そのことによって生存・生活のための資源の配分を受け、社会との連携を確かめる。生産性運動三原則は、この



ような生産性労働の意味を運動の目標というかたちで設定したものだと考えている。雇用の拡大が最大の安全ネットである。あらゆる人が雇用の場を持つことによって人間として成長し、社会との連帯を持つ。そう考えると、正規の人であろうが非正規の人であろう

が、そういう雇用の場を持たなければならない。

「全員就業型社会」をどう創るかだ。最適就労という表現で、柔軟な労働市場、たとえば解雇規制の緩和や正規・非正規の移動などとともに、積極的な雇用政策、官民の教育訓練、手厚いセーフティネットの3つがトライアングルを形成していく必要がある。そういった点では、人材立国の骨格を固める政策が求められる。

少し刺激的なお話をすると、正社員・非正規社員の区別は基本的にはなくしていくのが好ましいと、皆さんも思っていると思う。正社員と非正規社員の雇用保護、あるいは解雇規制と待遇を歩み寄らせていく、バランスを改善していくためにはどのような手立てが求められるのか。

現実には整理解雇4要件があり、そのいずれが欠けても解雇権の濫用という判例が多い。そういう状況では、なかなか人は採用しない、新人も採らない、正社員にもしななくなってしまう。正社員ではない人に対して、少しずつ、休暇制度を整備し、社員食堂や更衣室などを使っていただくという議論が始まっているが、解雇要件の正当性・公正性をどう保つのか、最後は金銭解決導入なのか、あるいは解雇に至るプロセスや手続きのガイドラインに、より透明性を持たせて丁寧にやるのかということだ。いずれにしても正社員・非正規社員の歩み寄りを待遇面でやると、正社員の問題も含めて手をつけざるを得ない。公正性・公平性をどう保つのかという点に踏み込まざるを得ない。ここに踏み込まない限り、現実の課題解決に向けた議論にはならない。

【藤村】 大事な話で、正社員は守られていて、それ以外の人たちはそうではない。現実には、正社員も企業の経営状況が悪くなると削減の対象になるため、そんなに守られているわけでもない。しかし、非正規社員、有期雇用の人たちとの比較で言うと、圧倒的に正社員に対しては手厚い雇用保障である。企業の経営者もそこに手をつけるのは大変だと思っているからこそ、2002、3年頃からの景気拡大期でもあまり正社員が増えなかった。

落合さん、雇用を守る点では、労働組合は旗を降ろせない。正社員と歩み寄ることは、結局は正社員の雇用保障を少し弱くするということだと思うがどうか。

同一価値労働同一賃金について

【落合】 基本的にそここのところは焦点になると思う。UIゼンセン同盟では、現在、合理化案件のオンパレードである。合理化案件の中で首切り解雇の問題は、必ず整理解雇4要件が基本。この中において、最近少し控えなければいけない視点は、4要件の中で、経営側がどのくらい努力をしたのかという点である。正社員を解雇する前には、パートタイマーやアルバイトをきちんと整理したか、その上でまだ必要だったら正社員の解雇もいたしかたない、というのが4要件の中にある。

これがかつては正々堂々とやっていたが、最近は、雰囲気が変わってきている。

この解雇規制の緩和と、どの辺で折り合いをつけるかということと同時に、その代替措置として、正規・非正規といった区分けをなくしていく。「非正規」という言葉を使うこと自体いかななものかと思っているが、ここで参考になるのは、EU指令やEU型の考え方である。

EU型の考え方は、まず、第一に有期雇用というものではなく無期雇用が原則である。有期雇用の場合には、有期雇用の正当性をきちんと示しなさいというのがEUの雇用の考え方である。すべてが守られているとは限らないが、義務付けているところもある。

2つ目は雇用の形態に関係なく、同一価値労働同一賃金が原則である。3つ目がフルタイムとパートタイム。日本では、パートタイムは非正規と呼ばれているが、EUでは、フルタイムとパートタイムは同じ雇用形態である。雇用制度の中で一本化された制度である。フルタイムとパートタイムの相互転換が権利として認められている。したがって、私はこの1、2年間だけ6時間で働きたい、そして2年後に8時間のフルタイムに戻りたいということが出来る。相互転換ができる制度になっている。だが、日本ではまだそれができていない。

そういったところを参考にすれば、解雇規制を少し緩和してもよいということになる。どの程度まで、ということ是非常に論議をしなければならないが、全労生議長の立場からは、終身雇用をがんじがらめに考えているわけではない。しかし、安易に解雇されることに対する恐れもある。これは相当論議があるが、条件反射的に解雇規制は絶対に緩和してはならないということは言えないのではないか。

【加藤】 1つは、同一価値労働同一労働条件の話で、堀内さんは男女と言うが、私は最終的にいろんな問題の決め手は、これは男女だけでなく年齢、勤続、性別あるいは国籍にとらわれなくて、働く人たちすべての同一価値労働同一労働条件の実現に取り組むべきだと思う。単に、賃金だけではなく勤務の形態、雇用形態も含めて、それをしっかり確立できれば、非正規・正規の問題も最終的には解決するのではないか。すべての問題を越えた同一価値労働同一労働条件である。

ただ、このことは経営もこれに向かうのに様々な壁を乗り越えなければならないが、今日お集まりの労働組合のリーダーの皆さんも、これを実現するのにものすごく難しい問題を抱えているのではないか。むしろこれは、労働組合の仲間内に対しての条件の変更も迫るものだから、これをどう乗り越えるかが大きな問題ではないか。労使双方の問題としてそう考えている。

そういう中で、私は2本立てと申し上げた。これも前に議論したことがあり、私はかつて労担で、その時代に労働裁判で雇用問題を争うと必ず経営が負ける。

これくらいはいいのではないかと思ってやるが、労働判例の実績では必ず負ける。そのことによって正社員の雇用は、本人の能力とか働き方とかに関係なく守られなければならないということが、長い間に染み付いてしまった。そのことを避けるために、この2本立ての一方である有期雇用契約社員を採用して、契約期間が満了したらそこで雇用が終了するという習慣ができてきた。労働組合サイドでは、そんな過剰な雇用保護があったわけではないと思うが、そこは長い間、労使の理解の違いがあった。この2本立てが作ってきた1つの要因として、そこがあるのではないか。

【堀内】 同一価値労働同一賃金の越えなければいけないさまざまな壁について、まず手始めにできることから始めるとすると、日本がすでに批准をしているILO 100号条約からと申し上げた。実際、同一価値労働同一賃金をすべての人に押し進める必要があるし、賃金よりさらに労働条件全般に広がればもっと素晴らしいと思うが、なかなかそこまでたどり着くのは大変である。

解雇の問題については、働く人々が安心して働けることが重要である。いつ解雇されるかわからない、解雇の条件もはっきりしていない、解雇条件がものすごく緩いとか等々は、働く人々が不安になる状況を作り出す。働く人々が安心して働くためには、少し理想論かもしれないが、あらゆる手段をつくして解雇を避けることが重要である。しかし、私が問題提起したかったのは、企業の中での対応としてはいいかもしれないが、企業での事業の外部化の課題である。今でも日本は大企業と中小企業の二重構造があり、下請けの多くの方が、労働条件が相対的に低い状況で働いている。したがって、外部化の問題をどうするのかの対応に追られている。

企業内部で格差を縮めることはとても重要なことであるが、一方で外部化についての問題をお聞きしたい。外部化・下請けについて、取引条件の公正化を積極的に進めていかないと、結局、企業の外と中の格差がどんどん大きくなるという問題が出てくるのではないか。そういう意味で、企業の枠を超えた問題もやらなければいけない。企業の中でどんどん効率を高める中で、事業外に出していく外部化傾向は進んでいる。それが企業として全体的なコストダウンになり、そのことが膨大な数の中小企業の方々の労働条件がなかなか改善できないという問題に繋がる。私の全員参加社会ということは、こうしたことも含めて、みんなが阻害されずに同じように働くような条件は、どうやってできるのだろうかという問題提起でもあるのだが。

【藤村】 解雇の問題をここで正面から取り上げてもっと議論するつもりは無く、労働組合がこれまでよしとしてきたこと、つまり組合員の雇用を守るのが当然だという部分、守ろうとしてきたことが守りきれないというのが、バブル崩壊

後の日本のここ20年ぐらいの動きだと思う。つまり、雇用は守ろうとしても守りきれないものだと思う。例えば、日本国内で作っていたものについて、生産の効率化が進んで、生産の仕組みが単純になったので、もっと労賃の安いところに工場を立地する。海外へ進



出する。そうすると国内の工場で作るものが無くなる。そこで働いていた300人、400人の人々をどうするか。別の工場に移ってもらうという手もあるが、別の工場も同じように外にでていく。となると、もう国内で雇用の場がなくなる。ここ20年、そのことに対して労働組合は無力だったと思う。経営が新たな雇用を作り出すような部分にはタッチをしてこなかった。

では、何ができるのだという点で、セーフティネットやキャリア形成の話に繋がってくる。私は15年ぐらい前から「攻めの雇用保障」と言っているが、労働組合は組合員の能力育成にもっと真剣に取り組んでください、日々の仕事をどうやってやればもっと価値の高いものになるか考えてください、毎日の取り組みが実は働く人の能力を高め、企業自体の競争力も上がるから、結果として雇用も守られる、とバラ色のストーリーを描いたりしてやってきた。

安心して働けるというのが、堀内さんが何回か強調された点だが、しばしば経営者は、雇用が守られているとぬるま湯になって、緊張感が無くなるから競争力が落ちるのではないかと、言う。確かにそういう面もあるだろう。しかし、雇用がしっかり守られているからこそチャレンジングな、できるかどうか分からないけどやってみようという挑戦ができる。そうやって日本の技術開発が進んできたと思う。

両面あるが、やはりいい仕事をしてもらうためには、どんな条件を用意すればいいのか。そういう条件を用意できた企業に、おそらく優秀な人材は集まってくるだろうから、そういう企業が競争力を高めて生き残るであろう。

【元石】 同一価値労働同一労働条件という言葉はあるが、現実社会では無理だよ、との空気が支配している。これも12年計画で考え直していけばいいのではないかと。これを実現させるための第一歩が改正パートタイム労働法の施行ではないかと。

この第一歩に続いて考えられるのは、日本は今まで企業別組合で、企業内で人材育成をしてきたが、職務主義という判断があってもいい。職務分析がきちんと

されて、職務評価手法の研究開発がこれからされていくと、ジョブ・カード制度のように教育訓練を受けたものは職業に就くことが期待される。これも1つのきっかけかもしれないが、将来的には「日本版NVQ」という英国の企業横断的な職業能力認定制度（National Vocational Qualification）が目指せる。2007年度時点では11分野の職業で700職種の訓練が提供されている。実態はわからないが、これでイギリスの国内にある職種の90%が既にカバーされている。

そのような流れを考えると、同一価値労働同一労働条件はあながち無理なものではない。こういう中で正規と非正規の人たちの歩み寄りができてくるのではないか。日本は夫婦が働いて一家が養えることが当たり前の社会のシステムとして成立していくことになると思う。そうであれば、こういう判断が成立してもいいのではないか。

消費者が求めるサービスの質と価格

【藤村】 同一価値労働同一賃金という言葉聞いた時に、私が思い浮かべるのは何が同一価値なのかよく合意ができない点である。雇用機会均等法は1985年に成立をし、1986年に施行された。もう20年以上経過している。にもかかわらず、先ほど堀内さんご紹介いただいたような女性労働の現状がある。では、なぜそうなっているのかという議論がある。

私は、消費者の側に問題があると思う。消費者があまりにも無理を強いてくる。例えば、皆さんも取引先から夕方5時くらいになって、「あれを持って来い」という電話がかかってきて、「いや、うちは5時半で終わりだから、明日にしてください」と言うと、「じゃあもうお前のところとは取引をしない。」と言われた経験があるのではないか。消費者というかユーザー側は、柔軟に対応してくれることを強いてくる。そうすると、企業はどういう人材配置をするか。そういったポジションには、なかなか女性をつけにくいので、時間の融通が利く男性をそういうポジションにつける。それでそういうポジションは、しばしばいろいろな経験の幅を広げられるため、同じ期間男性と女性が働いた時に、そういう時間の柔軟性を、企業側の無理を聞いてくれる男性が能力を伸ばし昇進をしていく。こういうことになってしまう。

私はヨーロッパによく行くが、ヨーロッパの現状は働く側が相当強い。例えばデパートが7時までと言え、7時の時点でお客さんは全員、お店から出ている。ですから、6時半ぐらいくるともう入れてくれない。それを消費者はそういうものだと思って受け入れている。だから、働く側に過度の柔軟性を要求してこない。そういう消費者の側の問題点は、勤続20年を過ぎても女性がなかなか大事な仕事につけなくて、きちんと昇進をしていくことができないことの根底にある

ような気がする。この20年間、消費者のそういうわがままはむしろ強まってきたと思う。

一方、消費者は、裏返せばサービス提供者、つまりわれわれである。生産者、それを1,000万人束ねているのが労働組合である。そこが少し消費行動を変えてくれば、もっといい社会になるのにとと思うがいかがか。

～消費者意識の変革の必要性～

【落合】 この問題なり、サービス産業の生産性の問題は、全労生の中でも特別委員会で、来年の秋にとりまとめを行う予定になっている。この問題は、諸外国に比べて日本はなぜサービス分野の生産性が劣っているのかという問題の中にも、その辺りの要因があるのではないか。結構消費者のわがままを聞いて、そこに労働力を投入しているという現実、諸外国と比べれば相当あるのではないか。そういう意味では、経営側においてもお客様満足度指数というものが公然と叫ばれており、そういった悪意なきエゴの連鎖がさまざまところで出てきているのではないか。

ヨーロッパでは、非常に簡単な考え方をしている。要するに、働く個人が不便を共有すること。それが、結果的には多くの人の幸せにつながるのだという考え方がある。これはまさに、これからの環境問題なりエコを考える場合に、個人が不便を共有することによって、結果的には多くの人が幸せになるのだということを、これからの経済活動なり、働くスタイルを考えた場合に、非常に大きな示唆が今の話の中にはあったのではないか。例えば、ワーク・ライフ・バランスなどでも、一企業だけが効率性を重視して、あわせて非常にワーク・ライフ・バランスも重視する。その結果どうなったかという、その企業の取引先にしわ寄せが来た。その一企業内ではワーク・ライフ・バランスが達成できた。ところが、その企業の取引先なり下請けは、そのしわ寄せで、結局長時間労働が増えた、取引で利益が上がらなくなるという問題がある。これはまた、悪意なき連鎖の繋がりのような雰囲気である。その辺の問題は、もう少し時間がかかるのではないか。

【加藤】 消費者サイドの問題という話があったが、私は別のとらえ方をしている。消費者の意識として大切なのは、安心・安全とかスピードについて、その実現にはコストがかかっていると、きちんと認識してもらうことだと思う。

私はJA全農の改革委員会に参画したことがあるが、国産品の農産物をきちんと拡大しようとするのすごく努力をしている。ところが、消費者は産地や生産日表示することは要求するが、値段は外国から入ってくる安いものと比べる。安全とか安心にお金がかかるという意識がない。そのことが生産者を追い込んでいくという面がある。

私は、電機業界にいるが、電機産業でも、クリーンエネルギーの開発にもものすごく一生懸命取り組んでいる。クリーンエネルギーで出た電気のコストと、二酸化炭素をたくさん発生して出てくる電気のコストが、ストレートに比較されがちである。やはり、安全・安心は、それだけ高いのだと、それを負担するのだという国民的意識をきちんと作ることが大事なのではないか。

もう1つ、同一価値労働同一賃金はどうやって決めるのだという点であるが、昔、職務分析をずいぶん行い、職務基準書をずいぶん書いたのだが、その基準を作るのは労使の問題だと思う。労使がきちんと合意したものが基準である。それ以外に、そう客観的な基準はあり得ないと思う。労使のこれからの課題はたくさんあるが、まさにその基準を確立するのが、労使の大事な仕事になるのではないか。

【堀内】 サービスの質に日本の消費者の関心はあるが、サービスの質と価格が十分に連動していないという捉える問題がある。日本の消費者運動は、プロセスの中に働く人が関わっていることや、働き方に対する注目度が低いのが問題である。現在私が携わっている



国際協力の分野では、フェアトレードに学生の人気が高い。フェアトレードは、海外から来た製品が海外で公正な労働条件や児童労働を使っていないかどうかをチェックするが、国内で製品を作る過程で、どのようなプロセスで作られているかについてももう少しチェックする日本版フェアトレードも実施した方がいいのではないか。消費者の「安くていいもの」という気持ちはわかるが、働く人々も一般の生活者として物を買う以上、労働組合も合理的なサービスが何かについて考える消費者運動を進めていく必要があるのではないか。

同一価値労働同一賃金と言うと、賃金の研究者から「日本では職務給はできない。何を考えてできると言うのか。」という議論になる。厚生労働省の賃金研究会でも、「職務というよりは日本は緩やかな配置であり、処遇がきちんとできればいいのではないか。」という考え方になっていくわけであるが、先ほど加藤さんから、労使でその議論をし、確立することが唯一そして最良の方法であると教えてもらったので、こうした方法を進めていくべきである。

【藤村】 消費者が、「サービスや安心・安全にはお金がかかっている」ということ

をきちんとわかって、それに対価を払うということは、ある程度、企業側が消費者に突きつけていかなければならないのではないか。20年前のバブル景気の時代、非常に忙しく長時間労働となっていた時代に、例えばデパートの配送サービスに手数料を少しだけ取るようになった。「サービスって有料なんだ」ということを消費者がわかるようになるいい傾向が始まったと思ったが、景気が悪くなった途端、配送手数料が無料となった。一社がやるとみんながやるようになり、結局「サービスは無料」という意識は変えられないまま、現在に至っている。

消費者を悪者にしようということではなく、私達が働いていく上でかかるコストは、きちんと負担してもらわなければならないということである。例えば社会保険料である。昨年秋以降のいわゆる「派遣切り」の問題の中でみんなが知らなかったのは、雇用保険に入っている人がこれほどまでに少なかったという状況である。日本の社会保険に入る条件は、非常に甘い。例えば、ワークシェアリングと言えばオランダがあげられるが、マスコミの情報で一番不足しているのは、オランダでは基本的に週に8時間以上働いている人は全員が社会保険に入ることだ。もちろん、個人も事業主もコストを負担する。それによって全体のセーフティネットができてくる。日本では、加入要件を20時間に引き下げようとすると、特に流通業界から反発が起きる。

落合議長は流通業界出身だが、労働組合としてどういうセーフティネットを組めば良いのか。

セーフティネットと社会参加

【落合】 額の多寡は別として、働いている人は何らかのかたちで社会保険は負担するべきで、わずかでいいから払うということを基本にしなければならない。税金も同じことである。払う人と払わない人がいると、セーフティネットは崩壊してしまう。社会保険は、「みんなの共有のものである」という考え方で進めている。しかし、現状からその方向へ一挙に転換すると、企業経営に対するインパクトがものすごく大きいため、段階的に徐々にと言いながら経営側を説得してきた経緯がある。

【藤村】 応分の負担というか、社会を支えていく人たちは働いている人たち全員が基本ということでしょうか。

【元石】 1時間でも働いて1円でも所得があれば負担していく、という構造にしないと社会に参加しているという意識が育っていかないのではないか。サービス産業の生産性と日本文化を考える際、例えば百貨店業界が、正月三が日を休みにしようとして、また元に戻ってしまった。これは当事者ではなく、周りが「そうしろよ」と言ってあげないとできない。連合が言っているように、地域別に政労

使消費者生活者が入ったミーティングがあって、そこで地域の質を高める労使協議を構成する。地域をデザインするという事について、地域を構成するみんなが考えていく。そういう中で、こういう社会がいいねと描き、それを実現させるためにみんなが汗をかく。

これまで、労働組合あるいは労使が手を抜いてきたことの1つが地域ではなかったか。商店街がシャッター通りに衰退したり、犯罪が多い社会になっても気をもむだけで何もできないでいる。地域社会の質を高める労使のあり方を再構築していくとだいぶ違った労使の活動や地域のデザインができるのではないか。そこにぜひ踏み込んでいただきたい。その際には、正社員だけでなく、パートの人であろうがOBの人であろうが、準組合員として取り込んで一緒に支えるという構造ができれば、若い人も大人を見直すだろうし、大人も元気になれるのではないか。

労使協議について

【藤村】 労使の協議、あるいは労使がしっかり話し合っ決めて決めるべき分野があるのではないかという指摘があった。労使協議会・経営協議会等会社によって呼称は違うが、労使が話し合う場というのが、日本の労使関係の特徴ではないか。

私は、日本の労使関係は90度の角度に座って話し合うという言い方をしている。アメリカやヨーロッパの労使関係は、テーブルを挟んで座る完全な対立関係である。真ん中に利益という山があって、それをどちらがどれだけ分捕るのかという分捕り合戦で、相手のことは知らんという態度である。こっちがどれだけ取るのかが重要、というのが基本的な労使関係の姿である。しかし、日本は、労使で対立する局面もあるが、同じ目標に向かって協力できるところもたくさんある。同じ資料を見ながら、それでもちょっとずつ違う方向を見ているところに価値がある。労働組合が経営と同じことしか見ることができなければ、労働組合としての価値が相当下がる。テーブルの同じ側に座って同じ方向しか見ていない労使関係が、残念ながら増えているのではないか。

労使が対立しながらも協力し、企業を良くしていく。それが企業内のみならず産業、日本社会全体に広がってきたのが80年代までの日本の繁栄を支えてきたと思うが、これから10年後を目指して生産性運動を進めていく中で、何が足りないのか、何をこれからしなければいけないのか。

～労働組合に求められる役割～

【加藤】 労担（労務担当）の仕事を長くやってきた経験から言うと、1955年以降、80年代くらいに境目があるのかもしれないが、企業の中で労使関係、社員の福

社について前向きに取り組んできたのは労担だと思う。労担が経営と闘ってきた。経営の論理はかなり割り切ったもので、その中で人を大切にするとか、長期的な育成を考えるのは労担の仕事であった。その相手として労働組合がいた。そのことで1つの日本の労使関係が蓄積されてきた。

ところがここ数年、企業側の論理がかなり強く出てくるようになった。企業業績は極めて短期的に計られるようになり、株主の発言力も強くなってきた中で、企業内で闘ってきた労担の立場は弱くなってきた。労働組合の立場もそうかもしれない。いわゆる「派遣切り」の問題や非正規の雇用の問題が社会的に議論されている中で、企業内部の労担や労使関係の態度があまり見えてこないところに問題があるのではないか。これからの役割では、会社側で言えば労担、労働組合であればそのリーダー、それぞれのリーダーシップが重要になる。

【藤村】 企業の中で労政部門の相対的な地位が低下してきている。私は、労働組合のリーダー達に「それはあなた達が騒がなくなったからだ。もっと騒げ」と言っている。「経営側から説明があった時に、たぶんわかる、たしかに理解できるけれど、それでもあえて質問する、違う意見を言い、会社の本音を引き出すことが労働組合の役割ではないか。そうすると、経営側の中での労担の地位が上がってきて、労使関係が大事なものだとして経営者も認識するようになる」と言っている。

【堀内】 日本は、企業レベルでの労使協議、労使の話し合いが行われてきたという評価があると思うが、労使協議に参画している労働組合、労働者はいったい誰を代表しているのか、という代表性の問題がある。

パートタイム労働者を例にあげると、昨年厚生労働省の労働組合基礎調査では推定組織率が5%である。別途で労働組合を作っているところもあるが、パートタイム労働者は、労働組合という枠組みにほとんど入っていない。パートタイム労働者は、組合費が高いから参加したくないのではないかと言われているが、実際に調査してみると労働組合に入りたいという割合が高い。連合でも非正規労働センターを作って取り組み、産別労組でも取り組んでいることはわかった上で、非正規や今まで労働組合に入っていなかった人たちについて、誰が労働者を代表するかと言う意味では、労働組合が今まであまり取り込んでこなかった層を積極的に組織していくということは、大変重要なことではないか。

これは、日本だけではなく世界的な問題でもある。ILOの基本原則の1つに結社の自由がある。ILOは4年に1回グローバルレポートを公表するが、そこには必ず代表性の問題として、労働組合の組論文からもれている非正規・インフォーマルセクターの人が多くなっているということが指摘されている。

もう1つは、日本の場合は個別企業レベルでのコミュニケーションがよく図ら

れている、個別レベルで労使協議が行われているという世界的な評価がある。最近、「ものわかりがよくなった」と言われている点を聞いても「建設的な対話」が必要と感じているが、日本の場合、企業を超えて取り組まなければならない問題が出てきている。その1つが外部化の問題である。

民間企業では下請け、公務関係では民間市場にまかす外部化が加速している流れもあり、働く人々の労働条件は企業を超えて全体で取り組まなければならない問題となっている。これから日本でも、この問題への対応の強化が必要となっている。

さらに、日本の中小企業は労働組合がほとんど組織されていない。どれだけ労使協議をやっているのかも問題だが、中小企業の課題を考えなければならない。それには、企業を超えた労使協議をきちんと作っていくことが必要である。労使協議の内容の問題であるが、労働者の労働条件について、先ほどから多国籍企業・国内外のサプライチェーンの話が出ているが、そこを含めた公正基準の確立ということに向けての労使協議に取り組む必要があるのではないか。

【藤村】 厚生労働省が5年に1回実施している労使コミュニケーション調査を見ると、今年が5年目の年なので最新は2004年の調査になるが、労働組合のある会社で労使の話し合いの場がある会社の比率は落ちていない。一方、労働組合のない会社で労使の話し合いの場がある会社の比率は、調査をやるたびに落ちていく。2004年調査では15%ぐらいである。1980年代は半数近くの企業で話し合いの場があった。

なぜ労使の話し合いの場がなくなってきたかと言うと、先ほどと同じように、労働組合が騒がなくなったからである。労働組合のあるところでもがんがんやっていると、経営者はうちでもきちんと従業員の声を聞かなければならないな、ということでそういう機関を作り、定期的に従業員代表と会って話をする。しかし、社会的に労働組合が騒いでいるという状況がなくなってくると、もういいのかな、と思ってしまう。一方で、職場の問題が解決されているかと言えばそうではない。その結果として外部の駆け込み寺的な個人加盟のユニオンに従業員が加入し、経営側が非常に痛い目にあうという状況がある。

～従業員代表制について～

【元石】 労働組合のない企業における従業員代表制の法制化の是非であるが、中小企業の経営の民主化を促進し、働く人々の積極的な声を吸い上げていく点と権利を尊重する面から、従業員代表制を法制化することに労働組合が合意をしていく方が好ましいのではないか。「これができる」と労働組合の組織化が遅れるからダメだ」という議論もしばしばあるが、現実には組織率は低下しており、中小のと

ころまで大企業組合が目線を届かせ手を添えてあげるのは、現実には非常に難しい。また、多くの人は大変な知恵を持っており、経営参加によって経営にとっていい意見がどんどん出てくる可能性がある。そろそろ意思決定していくテーマになっているのではないか。

また、今の労使協議の中で、かなりの部分は経営に関わる問題である。そうであれば、労使協議会に出席する組合のメンバーについては、賃金カットをしないと協約を改めていく。労働法を改正することによって、より真剣な議論が可能になってくるのではないか。

【加藤】 企業の外をどうするのかという話では、最近新しい動きとしてグループ労使関係が、かなり広く取り組まれるようになってきている。従来型の企業内組合と企業経営者の話し合いではなく、その対象を少なくとも企業グループまで広げて、労使関係の対象として話し合うという動きが出ていて、もっと広がるのではないか。

未組織の話では、労働組合の組織率は18%くらいで、8割以上の方が未組織労働者であることは非常に大きい問題となっている。同じ会社の中でも未組織労働者がたくさん存在する。今までは正社員を中心とした企業内の労働組合が、企業と労働者双方にとってメリットがあったが、これからの企業活動を考えると、単一の企業内で正社員だけの労働組合の労働条件は、当然のことながらその企業で働く他の人たちの労働条件にもものすごく影響を受けるようになる。それは協働会社も同じである。

経営の立場からこういうことを言うのは変かもしれないが、これからの労働組合は、そういうことに目を向けざるを得ない、自分達の問題として捉えていかざるを得ない状態に変わっていくのではないか。そういうことを意識した時に、労働組合の組織率は当然あがるだろうし、労使協議のテーマももう少し広がるのではないか。双方が努力しなければならないが、大きな流れとしてはそちらに向かっているのではないか。

【落合】 従業員代表法制の問題は、元石さんの考え方に100%賛成である。かつて連合の中では「諸刃の剣」という論議もされていたが、今年度の連合の政策・制度要求の中には、従業員代表制の問題を取り上げている。組織率18.1%だから



というわけではないが、基本的には従業員代表法制を取り入れ、民主的にリーダーが選ばれるという法律の担保があれば、労働組合が作られなくなるのではなく、結果的には、その土台の上に労働組合が作りやすくなると考えている。そういう意味で早急に進めるべきであろう。

従業員代表法制がきちんとかかれると、労働組合でない従業員代表にはかなり手厚い便宜供与がなされる。一方で既存の労働組合は、自分達の組合費を使って、かなり従業員代表制と同じようなことをやっている。自分達の経費で人事部的な活動もいろいろやっている。他方で、新しくできた従業員代表法制による従業員代表組織の代表者が、労使協議などのいろいろな活動をするのは、すべて経営側の経費である。これはヨーロッパでも当たり前のことで、この経費の葛藤が、今後の従業員代表制のあり方に課題を投げかけるのではないか。

グループの労使関係であるが、「連結経営（決算）下における公正な分配と労働組合（グループ労連）のあり方」のテーマで全労生も研究しているが、以前からの課題である。

連結経営なり親会社子会社の関係について、一番のトップであるCEOなどに果たして使用者性があるのか。使用者性があるのは自明であるが、逃げてしまっており、子会社の社長や経営者を団体交渉の矢面に立たせている。しかし、実権はCEOが持っているのが実態である。

このことに対して、グループ労使関係はどうあるべきか。グループ労連などいろいろな形があるが、労働組合の機能は、当面はグループ労連本部に比重を移すべきであろう。団体交渉の機能はグループ労連本部が担い、日常の労働条件や職場の問題は、グループ個別の労使協議制を拡充させていくべきであろう。

そういった意味でも、最近、労使協議制と団体交渉の区別がなくなってきていることに危惧を覚えている。労使協議と団体交渉の概念が希薄になってくると、結局は労使癒着型になってしまう。労働運動冬の時代とならないためにも、労使関係には団体交渉もあるということをきちんと整理しなければならない。労使関係は近くてもダメ、遠すぎてもダメである。ある程度の葛藤がないと労使関係は強くない。

中小企業の問題で、果たして日本の中小企業は宿命的に格差がつかざるをえないのか。なぜ、日本だけ中小企業労働者は、1,000人以上の大企業の正社員の賃金を100とした場合、60前後の半ば宿命的な格差がついているのかという問題である。先ほどの下請け構造の話とも関わるが、ヨーロッパ等と比較すると日本の企業は相当外部化が多い。

決定的に重要なのは、企業別労働組合のあり方が日本の特徴で、いい面と悪い面がある。ヨーロッパやアメリカの場合は職能別労働組合で、1つの企業の中に、

2つ3つの横断的な組合がクロスして存在している。職能別に賃金制度が企業の枠を超えて決定されるのが、ヨーロッパ・アメリカのこれまでのスタイルで、これは長い歴史を持っている。一方、日本では、長い企業別労働組合で賃金を決定する歴史的過程があり、それが中小企業労働者の賃金格差を生み出してきた。

日本の企業別労働組合の悪い点をどう克服していくかについては、かつてから言われているがなかなかできていない。基本は、産業別労働組合の強化である。産業別労働組合が強くならなければ、連合などのナショナルセンターは強くならない。これは大きな課題である。強くなるとはどういうことかということ、ヒトとモノとカネがもっと連合に集中しなければならないということである。もっと産別に集中しなければならないということである。

10数年前のデータになるが、日本の労働組合の総予算は7,000億円、産業別労働組合の年間総予算が700億円、連合を含めたナショナルセンターの総予算が70億円、連合は50億円あるかないかだ。日本はアメリカやヨーロッパと比べれば、世界一高い組合費を払っていて、その一方でナショナルセンターや産別は貧弱である。この構図をどう変えられるか。しかし、組合費の値上げをすれば大反対にあうので、大きな矛盾を抱えた非常に大きな課題である。

フロアとの質疑

【藤村】 それではここでフロアとの質疑応答に入ります。

【質問者】 同一価値労働同一賃金といった場合、年功序列的に運用されている賃金制度が現在の正社員の普通の賃金体系であり、これとの関係をどうするのかという話を聞いたかった。

日本で職務給は難しいと言う話であったが、正社員はそうかもしれないが、パートの一部は職務給的、派遣は職務給・職種給と言っても過言ではない。今の正社員の賃金体系はそのままで均等・均衡というのであれば、賃金体系が違うもので



の均等・均衡はできないので、正社員が一番下と非正規の標準者を合わせることにしかならないのではないか。そうではなくて本当の均等・均衡と言うのであれば、年功序列型に運用されている賃金体系をどうするのかということに切り込まなければならない。そうす

ると、一方では「日本では子どもが生まれたらお金がかかり、高校・大学に入ればさらにお金がかかり、年功序列賃金は仕方がない、日本の宿命だ」と言われている。であれば、非正規の人は子どもを生む資格がないのか、高校・大学にやる資格がないのか。そういう観点からどう考えているのかお聞きしたい。

労働者代表制について、議論は理解し賛成はするが、現状の労働法制の中で、労使協定の締結は、「過半数労働組合がある場合はその労働組合の代表者、ない場合は過半数を代表する者」となっているが、これを過半数労働組合がある場合に限定すれば解決するのではないか。それがいい場合は、労働法の本則に戻ればいいのではないか。残念ながら日本の経営者の多くは、中小企業に多いのかもしれないが、労働組合の結成に障害になる、場合によっては敵対することもある。それが低い組織率に繋がっている。それを逆転させるためには、労働組合のない企業は損をするという構図を作ることが1つのアイデアではないか。

【加藤】 同一価値労働同一労働条件は、年齢・勤続・性別・国籍に関係のないルールとして作るべきである。当然、既存の年功序列型の賃金体系を根本から見直すということから始めないと、このことは実現しない。それは、むしろ労働組合側に乗り越えなければならない問題がある。例えば、退職金・年金制度など年功に関わる基本的な処遇がたくさん残っている。同一価値労働同一労働条件を目指すのであれば、そこまでメスを入れて、体系を直していかなければならない。そこまでできないのであれば、同一価値労働同一労働条件はできないのではないか。

【藤村】 安易に労働者代表制という方向にはいかない方がいいという意見についてはどうか。

【落合】 すでに労働組合があっても過半数を代表していないところが、36協定を過半数代表として結んでいるケースはある。労働組合の組織化は原則であり、当たり前のことである。これを加速すると同時に、従業員代表法制を中小企業なり労働組合のない企業に敷いた場合、何が困るのかということである。何かおかしくなるのかと想定した場合、法律で担保された従業員代表制で従業員代表者が選ばれて、事業所や企業で労使協議を行い、苦情処理活動もされるであろう。怠ければ下から突き上げられるし、いろいろな声上がるであろう。

そうすると、その従業員から選ばれたリーダーたちは、やはり労働組合のあるところに相談するケースが必ず出てくる。UIゼンセン同盟が組織化する場合に、従業員組織から労働組合を結成させるケースもかなり多い。一人ひとりが飛び込んできて労働組合を作るケースは、案外少ない。従業員組合と話し合い、相談をしながら労働組合を結成する。そういうケースを考えた場合に、未組織の企業において、まず労使協議制を普及させなければならぬ。基本的な法に担保された労使協議制を義務化させていくことが非常に重要である。それをやらない方

がいいというメリット面が思い浮かばない。

最も重要と思われる課題

【藤村】最後に一言ずつお願いしたい。

【加藤】これからの労使関係の問題で一番重要なのは、労使双方のリーダーの育成である。会社側もここ数年、労使関係に携わる責任者の育成に少し手を抜いていた感じがある。これからの労使関係にとって重要なのは、双方にいいリーダーが育つことである。

【堀内】女性の経済参加の拡大に見合った女性の状態の改善が不可欠。日本の人間開発指標（HDI）は世界第8位で、GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）もそこに近づけるように努力して欲しい。

また、所得が1円でもあれば税金を払うということについて、税制が公平だという意識がないとなかなか難しい。OECDの貧困度がアメリカに次いで日本は第2位というのは、実は税引き後の話である。税引き前はそうではなく、税引き後の方が不公正は拡大しているという状況である。それを前提の上で、税制の公正をきちんとやらなければ、1円からでも税金を払うことは難しい。

【元石】4年単位で目指すべき社会像を明確にし、その上で多少きついことがあっても乗り越えられるという構造で頑張るといい社会ができるのではないか。連合労働運動の政策実現力と地方の経済・雇用開発に向け、地域レベルの労使が頑張りたい。われわれも、生産性運動の立場から汗をかく。このお互いの関係をもう1回作っていききたい。

【落合】やはり、リーダーを育てていかなければならない。かつての100人に1人、200人に1人の“俺について来い”型のリーダーはいらない。雇用の多様化、働く場所、働く時間、雇用形態の違う中で、雇用形態別、働く時間帯別のリーダーが必ず出てくる。雇用の場所からもリーダーは出てくる。たくさんのリーダーがそれぞれの場所に、それぞれの時間帯にいるよう輩出されなければならない。

【藤村】EUレベルの労働組合リーダーと話していると、「社会の仕組みを自分達の手で作るんだ」という発言をよく聞く。例えば、日本の株式市場がアメリカ化し短期志向になったということであれば、じゃあ変えればいいじゃないかという発想が、ヨーロッパの組合のリーダーと話をしていると出てくる。日本は個別の企業ごとに労働組合ができてきている良さはあるが、多くの組合役員の方々は、制度はできたもので、自分達ではどうしようもない所与のものとして、どう対応するかという意識が強いと思う。そうではなく、「私達が社会の制度を作れるんだ」という気概を労働組合の方には持っていただきたい。

それでは、これでパネルディスカッションを終えたい。

第4章

全労生に対する思い・期待

事務局体制の充実と運動原点の再確認

元議長 吉井 眞之



私の議長就任期間は世紀の変わり目のごく短い間でした。国内外の大変化に対応するため、結成40年を経た全労生運動の新たな方向付けが行われた直後でしたので、それを具体化することがまず活動の基本でした。従って、改めて皆さんに伝えなければならない事柄は皆無に等しいと考えますが、副議長として運動に加わった期間を含め二つばかり、想起する事を記述しておきます。

その一は、事務局体制の充実です。副議長時代は「財政委員会」に所属しました。前任者から受け継いだ「財政基盤の確立と、会費基準の適正化」の具体化を図ることが同委員会の重要課題でした。

委員会での徹底した議論、構成組織への説明と協力要請、さらには社経生（当時）を始めとする関係先への協力要請など時間をかけながら進めました。

特に活動の活性化と充実のためには、事務局長の専従化を軸とした事務局体制の強化が不可欠との認識で一致し、構成組織に会費の増額を求める事となりました。そのため事務局長と共に各構成組織を訪問し、全労生運動そのものに関わる深みのある意見交換なども行いました。そして、そのことが直接の目的である会費問題の合意形成だけでなく、その後の活動全般の活性化に寄与できたと思えます。

その二は、生産性運動の一視点である「企業段階における生産性運動」が定着する事によって生じる懸念です。

生産性運動に限らず何事も、その活動が定着しかつ安定的に推移するに従って、それが当然の事として何の疑問もなく受け入れられるようになります。それは悪い事ではありませんが、その背景にある重要な前提条件や歴史的な経緯の中身が忘れ去られ、さらに年月の経過とともにその存在自体も忘れられてしまう恐れがあります。

「これからは株主利益を最優先とする必要がある。今までのように従業員への配慮を最優先する時代ではない。グローバル経済の中で企業として生き残るためには、一層の生産性の向上を図り競争力を高めることが必要

である」・・・2001年春のある労使交渉での経営側のこの発言（主旨）は、生産性運動を進める者として、耐え難いものでありました。

私は議長就任と同時に、労働組合が生産性運動に取り組んだ歴史的経過や、社会的合意事項とも言える三原則の再確認の必要を痛感し、機会あるごとに関係する皆さんに訴えてきました。

また、その頃から企業において労務担当責任者（労担重役）の複数部門兼務や、到底専門とは思えない役員の登用が散見され始めました。生産性運動の定着と同様に、安定した企業別労使関係定着の成せる弊害ではないかと思えます。

安定した労使関係がどのような経過を経て形成されたのかを知る人が労・使とも逐次リタイアしていく昨今、民主的な労使関係を築くための労・使の苦悩、そしてそれを維持発展させた努力の積み重ねは労働組合と企業それぞれにとって貴重な財産として、確実に後輩に継承しなくてはなりません。「治にいて乱を忘れない」対応が切に望まれます。

生産性三原則は「労働」のルーツ

全労生 元議長 高 木 剛



生産性運動のスタートに遅れること4年、全国労働組合生産性企画実践委員会を立ちあげ、労働組合が関与する生産性運動が産声をあげて50年の年月が経過しました。途中、企画実践委員会の名称を全国労働組合生産性会議と変更し、参加労働組合の数も増加するなかで、日本の経済・社会を取り巻く内外の環境は、グローバル化や資源高、IT化、少子高齢化など大きく変化し、産業構造の転換や企業経営のガバナンスも変容するなど生産性向上をめざす背景も、様変わりと言って良い程変転してきました。

しかし、時移り人変わり、背景が大きく変わろうとも生産性運動の背骨は生産性三原則です。雇用の安定・拡大、労使協議の尊重、成果の公正分配の3つの原則を生産性運動を展開する前提条件として政労使が約束し合い、相互の信頼感をベースに運動を進め、成果に誇りを感じるという生産性三原則に依拠した運動哲学が生産性運動の存在意義に大きく関わっていると思います。

ところが、バブル経済が崩壊した頃から企業経営の再建、とりわけ設備、借金、雇用、いわゆる3つの過剰を処理するという大儀名分のもとに人員の大幅な削減を伴ったリストラが広く行われ、非正規雇用による正規雇用の代替の拡がり、サービス残業の横行や名ばかり管理職問題の深刻化、トータルでの労働分配率の低下など、ワーキング・プアの増加や各般にわたる格差問題の顕在化を招来し、労働の尊厳の劣化も目立ってきました。

このようなバブル崩壊からの立ち直り過程で生じた諸々の事態は、企業のガバナンスに係わっており、人間尊重の経営といったコンセプトや労働の尊厳を大切にするという感性の対極にある状況が強まっていると言わざるを得ません。そして、こうした状況を強めている背景には、生産性運動のバックボーンである生産性三原則に関する認識が希薄化しているのではないかという強い危惧があります。

全労生50周年を迎えている今、この生産性三原則に関する認識の希薄化に対する懸念を感じている人は多いと思います。株主利益の極大化と企

業や経営者への付加価値の配分を優先的に考える経営マインドのもとで、生産性向上の成果の公正分配という視点を顧みない経営者が増え、一方で労働組合の側に三原則に対する信頼感が低下するという憂うべき状況が心配でなりません。

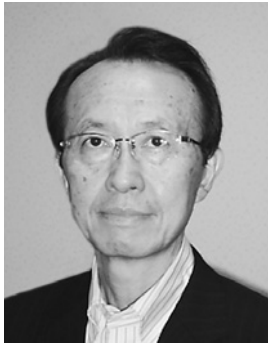
いわゆる新自由主義経済的な考え方は、労使協議の大切さについて否定的だと思われ、株主の利益と労働組合の存在を競合し合う関係だと捉えるのが一般的だと言われ、生産性三原則とは相容れない発想です。1944年のILO総会で採択されたフィラデルフィア宣言の「労働は商品ではない」という一節と相通ずる考え方が生産性三原則にはあり、労働の尊厳を重視する生産性運動の推進が今まさに求められています。

世界同時不況からの脱却をめざす日本経済の一日も早い回復が望まれています。生産性三原則のルーツを忘れない政労使の対応が強く求められています。

なお、全労生の当面する課題であるワーク・ライフ・バランスの実現やILOが提唱するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の具体化も生産性三原則の根底にある労働の尊厳という観点に裏打ちされた発想の延長線上の課題であることを忘れてはならないと強く訴えておきたいと思います。

生産性三原則の理念は不変。常に今日的意義の追求が必要。

前議長 中島悦雄



全国労働組合生産性会議の結成50周年を心からお祝い申し上げます。また、長い歴史を積み重ねてこられた諸先輩のご尽力に敬意を表しますとともに、それをさらに発展させるべくご努力されている現役員の皆様のますますのご活躍をお祈り申し上げます。

私は平成17年10月の中央委員会において高木議長の後任としてその任を仰せつかり、平成19年10月までの2年間議長として大変貴重な経験をさせていただきました。議長に就任した平成17年は、生産性運動50周年という記念すべき年でありましたが、一方で当時は市場経済万能主義のもと格差の拡大が社会問題化するなか、全労生内部では生産性運動の理念である「生産性三原則」が揺らいでいるのではないかと。特に労働分配率が低下してきており成果の公正な配分という原則が形骸化しているのではないかとという問題提起がなされていました。この問題は高木議長の強いリーダーシップのもと同年10月の中央討論集会において、アピール「生産性運動の新たな推進に向けて」として採択されました。このアピールにおいて、「生産性三原則」を生産性運動推進の原則として改めて確認するとともに、変化する経済・社会環境に合わせて「生産性三原則」の進化を図り、新たに生じている課題に積極的に挑戦していくことを謳っております。このアピールは高木議長の強い思いとともに、私の議長在任中の最も重要なテーマであり、決して十分ではありませんでしたが副議長・事務局長はじめ多くの皆様のご協力のもと活動を進めることができ、労働運動の範疇にとどまらない活動の重要性を実感でき大変有意義でありました。

私が「生産性三原則」を読むたびに感激を覚えることは、50年も前にこの基本方針を決定した生産性本部の先見性と、生産性運動への参加を決断した当時の労働組合指導者の英断であります。労働組合が生産性運動を推進するにあたって重要なことは、「生産性三原則」が常にその活動の中心になれば、それは単なる合理化・効率化運動に堕してしまうということではないでしょうか。そして、常に取り巻く環境の変化に対し、その時

その時の「今日的意義」を確認しつつ運動を進めていくことだと思います。全労生にはその活動の先頭に立って積極的な取り組みを展開されるよう期待しております。

昨今、派遣労働者の問題がクローズアップされていますが、このほかにも厳しい新卒採用問題があり、外国人労働者の失業も社会問題化しています。正社員とて現下の厳しい雇用情勢の埒外にはありません。緊急的な課題に対処することは必要ですが、個々の問題に対症療法的に対応しても根本的な解決にはならないと思われまます。新卒採用の正社員を中心に他の様々な雇用形態の従業員でそれを補完するという、これまでのわが国の雇用形態が時代の変化についていけなくなっているとみるべきではないでしょうか。特に少子高齢化、労働力減少時代のとば口にたつ今日、これからも持続的に経済を発展させ社会の安定を図っていくためにはどのような働き方、雇用形態が望ましいのか、これは労働問題だけでなく学校教育や社会保障など社会全体の仕組みのなかで考えていくべき大きな課題であり、政・労・使・学が一体となって取り組まなければならない社会改革だと思いますが、民主党が政権の座に着いた今こそ労働組合の出番であり、全労生には生産性向上の観点から積極的に取り組んでいていただきたいと願っております。

最後に、結成 50 周年を期に全国労働組合生産性会議がますます発展され、常に時代を先取りした活動を展開されますよう心からご期待申し上げ、お祝いの言葉とさせていただきます。

生産性運動の落とし穴を乗り越え進化した生産性運動を

前事務局長 毛 頭 和 則



私は1996年に全労生事務局長に就任した。後に「失われた10年」と言われた時期である。バブル景気がはじけ失業率は5%前後となり、生産性運動に関わっている者の中においても、生産性運動の役割は終わったのではないかという思いを抱いていた。加えて日本の労働運動は大同団結し「連合」が結成されており、全労生の活動は屋上屋の活動ではない

かとみられ解散すべきという意見が出されてもいた。

このような雰囲気の中で全労生の活動を眺めてみると、部会や特別委員会の研究活動の内容は、労働組合についての対応をどうするかという課題が議論されているのであるが、全労生らしい議論とは言えず二番煎じになっていた。また、全労生の取り組みは具体的な活動の指令権がなく、参加者にとって興味が持ち難いものであった。言ってみれば生産性運動ということが十分理解されていないまま惰性で活動が進められており、活動を行事として催しているにすぎなかったのである。

そこで生産性運動の歴史を振り返ってみると、当然のことながらもっとも活発に運動が展開されたのは、1955年に生産性本部が設置され労働組合が参加した1959年以降、1960年代から1970年代にかけてである。生産性運動の展開の成果もあって、この間わが国は驚異的な経済発展を成し遂げ、その後世界でも米国に次ぐ経済大国となった。このような経緯から言って、この時代の運動展開がその後の生産性運動のモデルになるわけであるが、実は、この時には気づかなかったが、生産性運動は落とし穴に嵌ったようである。そのことがその後直面してきた諸課題に対応しきれない生産性運動とみられ、労働運動の苦悩として表面化してきた。

第1の落とし穴は労使関係である。戦後、民主主義が導入され、現在につながる労働組合運動が認められた。手探りの労働組合運動は、国際政治の東西対立に巻き込まれ、あるいは戦前の労使関係の怨念が噴出し混乱を極めた。しかし国民は戦後の復興、生産活動の再建が最重要課題であることに気付き、その意を受けた労働組合は生産性運動に参加していくことにした。

このような経緯から生産性運動は先ず健全な労使関係の構築が主眼となり、生産性三原則のうち経営も労使協議に精力を注ぎ良好な労使関係を築くことに努力した。やがて、その実が稔り良好なそして協力的な労使関係が築かれると生産性運動は益々産業・経済の発展に結びつき、労使関係の良好さこそが生産性運動の柱のように見られるようになった。この当時育てられ現在の労組幹部になっている方の一部には、このような考え方が強く残っていて、ストライキは罪悪と考えている者もいる。

一方、経営は良好な労使関係が出来上がると、煩わしく手続きに時間のかかる労使協議の形式化・簡略化をできるだけ図り、さらなる企業拡大を目指していくことになる。結果として、労使関係に精通する企業トップや重役が削減されていった。そしてこの状況は労労関係のライバルがいなくなっていたこともあって、労働組合はチェック機能や提言という力を自ら弱めていくことになったのではないか。

次の落とし穴も労使関係である。戦後復興・再建の力は個人も企業にしても自助努力で乗り越えなければならない。企業労使単位の自助努力によって企業がそして産業界が再建されたわけである。自企業の再建発展という名目のもとに巧まずして企業一家が形成され、企業別労使関係が強固に築かれていくことになった。この場合、労働組合のメンバーシップという意味合いに社会的な広がり弱いことから、組織率の低下につながるようになった。

また、マクロ的にみると限られた資源を有効に利用しスピード感のある再建のためには大企業を育てることになる。そして雇用調節と人件費の調節のためには系列としての関係専門会社として中小企業を配置する構図が作られていった。これらの企業は縦系列の企業グループとなるが、これらの中には労働組合が作られないか、作られたとしても企業別に隔離された状況に置かれ、社会的連携といえれば必ずしも対等とは言えないが、企業に倣って縦系列の企業グループ労組が出来上がっていった。このような状況の下では社会的に広がりのある中小企業における労働組合運動の展開は必ずしも力強いものとはならなかった。

このように強固な企業労使関係の中で育まれた労働組合運動と生産性運動は、自企業ないし自企業グループさえ発展させればよいという考えが強くなり、社会的連携が希薄になった。社会的な責務を忘れ去ることになり、極端に言えば初期の公害問題をはじめ、現在抱えている企業や各種団体の種々の不祥事への対応や雇用システムの荒廃に、適切な提言が出せないか

後手を取る社会的倫理に弱い体質となった。

生産性運動を理念とした我が国の労働組合運動が過去において大きな成果を成し遂げたことは間違いない。しかしそれは戦後復興という特殊事情の下であった。いわゆる何としても自助努力で生産拡大を目指した時代の成功体験である。この呪縛から抜け出して生産性運動三原則を堅持しながら、新しい時代の要請に従って消費者・生活者優位の安全で安心できる豊かな社会を築く生産性運動を新たに展開していくことが求められている。

生産活動の管理は第一義的に専門家として経営に委ねられているが、労働組合の活動の原点も生産活動の管理を基本としている。生産活動に密着している労働者＝国民の安心や安全・豊かさに結びつくよう制度・政策を構築するために経営や政府と対峙しているのである。50周年を迎えた今、この意味において我が国の労使はもう一度生産性運動を見つめ直し、時代が要請している進化した労使関係、労働運動そして生産性運動の取り組みを開始することが望まれる。全労生のご発展を祈念する。

資料

国際労働機関の目的に関する宣言 (ILOフィラデルフィア宣言)

国際労働機関の総会は、その第26回会期としてフィラデルフィアに会合し、1944年5月10日、国際労働機関の目的及び加盟国の政策の基調をなすべき原則に関するこの宣言をここに採択する。

1

総会は、この機関の基礎となっている根本原則、特に次のことを再確認する。

- (a) 労働は、商品ではない。
- (b) 表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
- (c) 一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。
- (d) 欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定とともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する。

2

永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立できるという国際労働機関憲章の宣言の真実性が経験上十分に証明されていると信じて、総会は、次のことを確認する。

- (a) すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ。
- (b) このことを可能ならしめる状態の実現は、国家の及び国際の政策の中心目的でなければならない。
- (c) 国家の及び国際の政策及び措置はすべて、特に経済的及び財政的性質をもつものは、この見地から判断することとし、且つ、この根本目的の達成を促進するものであり且つ妨げないものであると認められる限りにおいてのみ是認することとしなければならない。
- (d) この根本目的に照らして経済的及び財政的の国際の政策及び措置をすべて検討し且つ審議することは、国際労働機関の責任である。
- (e) 国際労働機関は、委託された任務を遂行するに当り、関係のあるすべて

の経済的及び財政的要素に考慮を払って、その決定及び勧告の中に適当と認める規定を含めることができる。

3

総会は、次のことを達成するための計画を世界の諸国間において促進する国際労働機関の厳粛な義務を承認する。

- (a) 完全雇用及び生活水準の向上
- (b) 熟練及び技能を最大限度に提供する満足を得ることができ、且つ、一般の福祉に最大の貢献をすることができる職業への労働者の雇用
- (c) この目的を達成する手段として、及びすべての関係者に対する十分な保障の下に、訓練のための便宜並びに雇用及び定住を目的とする移民を含む労働者の移動のための便宜を供与すること。
- (d) 賃金及び所得並びに労働時間及び他の労働条件に関する政策ですべての者に進歩の成果の公正な分配を保障し、且つ、最低生活賃金による保護を必要とするすべての被用者にこの賃金を保障することを意図するもの
- (e) 団体交渉権の実効的な承認、生産能率の不断の改善に関する経営と労働の協力並びに社会的及び経済的措置の準備及び適用に関する労働者と使用者の協力
- (f) 基本収入を与えて保護する必要があるすべての者にこの収入を与えるように社会保障措置を拡張し、且つ、広はんな医療給付を拡張すること。
- (g) すべての職業における労働者の生命及び健康の十分な保護
- (h) 児童の福祉及び母性の保護のための措置
- (i) 十分な栄養、住居並びにレクリエーション及び文化施設の提供
- (j) 教育及び職業における機会均等の保障

4

この宣言に述べた目的の達成に必要な世界生産資源の一層完全且つ広はんな利用は、生産及び消費の増大、激しい経済変動の回避、世界の未開発地域の経済的及び社会的発展の促進、一次的生産物の世界価格の一層大きな安定の確保並びに国際貿易の量の多大な且つ確実な増加のための措置を含む実効的な国際的及び国内的の措置によって確保できることを確信して、総会は、国際労働機関がこの偉大な事業並びにすべての人民の健康、教育及び福祉の増進に関する責任の一部を委託される国際団体と十分に協力することを誓約する。

5

総会は、この宣言に述べた原則が全世界のすべての人民に十分に適用できること並びに、それをいかに適用するかは各人民の到達した社会的及び経済的発達の段階を十分に考慮して決定すべきであるとしても、まだ従属的な人民及び既に自治に達した人民に対してそれを漸進的に適用することが文明世界全体の関心事項であることを確認する。

ヨーロッパ生産性本部生産性委員会 ローマ会議報告（抜粋）

1959年3月

ヨーロッパ生産性本部

報告 生産性運動の目的と計画について

1. 端 語

第2次大戦後、ヨーロッパの諸国は、その国の経済を復興し、国民の生活水準を着実に上げていくために、人間や原料や動力のような要素を、最大限に利用して生産性を高めていくという組織的な活動が必要であるとの自覚に達した。そしてヨーロッパ経済協力機構(OEEC)の加盟各国は、まずアメリカ政府との間に技術援助協定を結び、それぞれの生産性本部を創設した。

ところで、所期の効果をあげようとすれば、一貫したプログラムを慎重に設計することが必要であり、このようなプログラムは生産性向上のための諸要素の複雑な結合関係を十分に考慮し、本来の課題に適する機構をもった特殊な組織によって、実施されるものであることがやがて明らかとなった。

2. 生産性の精神的風土

この課題の解決は積極的な行動を必要としたばかりでなく、正しい精神的風土を創ることが必要であったから、それだけになかなかむずかしいものだった。この風土は事業の成功の前提条件であり、新しい生産性本部の主たる関心事の一つとなるはずのものであった。厳密な技術的意味よりは、むしろ総合的な意味からすれば、生産性本部はその本質からして、この微妙な地盤の上で忍耐強い努力をしていくことが必要であった。ところで、生産性に対して下された最も優れた定義の一つは、次のようなものである。

生産性とは何よりも精神の態度であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善を目指す精神状態である。それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である。それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、かかる現状に対する改善の意志である。それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、人間の進歩に対する信念である。(以下、略)

3. 共通な目標

(略)

4. 地盤創造の仕事

(略)

5. 教育と訓練

(略)

6. 建設的な協働の精神を育成

(略)

7. 調査と研究

(略)

8. 長期計画を固める

(略)

生産性向上対策について（閣議決定案）

昭和 29 年 9 月 22 日

通商産業省

わが国産業の総合生産性の向上をはかることは、コストの引下げ、品質の向上を可能にし、輸出を振興させ、ひいては国民所得の増加をもたらす現下喫緊の課題である。

ところで英、仏を始めとする欧州 15 カ国においては、すでに数年前から、それぞれ、このような生産性向上運動実施の中核機関として「生産性センター」が設けられ、当該政府の補助および米国対外活動本部（F．O．A．）の援助を受け、活発な活動を行ない、大きな成果をおさめている。

たまたまわが国においても、民間において、このような機関として「日本生産性本部」設立の機運が熟したのにかんがみ、その活動について欧州諸国と同様、米国 F．O．A．の援助を受ける必要があり、そのため日米両国政府間においてとるべき必要な措置について検討を開始し、また「日本生産性本部」の活動に対応して、日本生産性連絡会議を設置する等、下記により、政府として必要な諸措置をとることとした。

記

1. 米国 F．O．A．から援助を受けるための協定締結等の措置

日本生産性本部の事業のうち海外視察団の派遣、海外専門家の招へい、技術文献、技術情報、技術映画等の受入等に関し、米国 F．O．A．等の援助（経費の外貨分負担、余剰農産物見返円の贈与を含む）を受けるために必要な措置について、すみやかに検討を開始し、必要に応じ、覚書の交換、協定の締結等の措置を講ずる。

2. 日本生産性本部に対する政府の助成

日本生産性本部の行う事業活動は、輸出産業を中心として、大企業のみならず、広く中小企業の生産性向上をはかり、また生産性向上のための国民運動を実施しようとするものである。したがって、その活動に必要な経費等については、寄付金、事業収入、米国 F．O．A．からの援助に期待するのほか、必要に応じ適切な助成措置を講ずるものとする。

3. 日本生産性連絡会議の設置

日本生産性本部の事業活動に関し、政府と同本部との連絡調整をはかるために、日本生産性連絡会議を設ける。連絡会議は、関係各省の事務次官および日本生産性本部の代表者若干名をもって構成する。日本生産性本部は、連絡会議の決定した方針に基づいて、実際の活動を行うものとする。連絡会議の庶務は、日本生産性本部が行う。

日本生産性本部設置に関する政府決定

昭和 29 年 9 月 24 日

通産省決定閣議承認

わが国産業の生産性が、欧米先進国のそれに比べてきわめて低いことは周知の事実であって、この生産性の低さがコスト高を招き、輸出不振を招き、国民所得を低いままにとどまらせる結果を招いている。

これに対する従来のいわゆる“合理化運動”は、設備の近代化を図ることに主力をおいてきた。

しかし、資本蓄積の乏しいわが国の現状では、これまでの設備近代策をさらにおし進めることが必要であることはいうまでもないが、これと併行して、生産技術、原料、燃料、労働、経営技術、流通組織のすべてを含めた総合生産性の向上を図ることが、コストの低下、品質の向上を可能にし、輸出を振興させ、ひいては国民所得を増大させる起死回生の策といえよう。

かような生産性向上運動が大きな効果をあげるためには、政府、経営者、労働者のすべてを含めた全国民の支持をえて、国民運動的に行なわれることが望ましい。そのためには、この運動の中核体となってこれを推進する機関が、産業界の総意によって設立され、これに民間の有識者を集め、その自由な創意による活動が行なわれるならば、その成果は期して俟つべきものがあるろう。

この意味において、わが国産業の生産性向上運動の中核体たる“日本生産性本部”を民間団体として設立し、政府が行なう生産性向上対策と相呼応して、民間において、国民運動的規模において活発な運動を展開し、わが国産業の生産性の飛躍的向上を図らんとするものである。

生産性運動に関する三原則

昭和 30 年 5 月 20 日
第 1 回生産性連絡会議決定

わが国経済の自立を達成し、国民の生活水準を高めるためには、産業の生産性を向上させることが喫緊の要務である。

かかる見地から企図される生産性向上運動は、全国民の深い理解と支持のもとに、国民運動として展開しなければならない。よって、この運動の基本的な考え方を次のとおり了解する。

1. 生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
2. 生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。
3. 生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

「生産性運動にたいする基本的態度」－8原則－

昭和30年7月18日

日本労働組合総同盟

総同盟は生産性本部にたいする態度について小委員会を設けて検討し、昭和30年6月23、24の両日開かれた第2回中央委において確認された基本的原則を決定し、7月18日、日本生産性本部にこの原則の共同確認に関する申入れを行なった。

1. 生産性向上運動は個々の合理化運動、能率運動とは異なり日本経済の自立と国民生活の向上を目指す総合的施策につらぬかれた運動である。
2. 生産性向上運動は労働強化をもたらすものでなく、かえって労働条件の向上、実質賃金の向上をもたらすものである。
3. 生産性向上運動は経済の拡大、発展を通じ雇用量の増大をもたらすべきものである。したがって使用者及び政府は失業の危険を除き雇用の安定を図るための措置を講じなければならない。
4. 生産性向上運動は資本の集中をもたらすものではなく、中小企業の安定とその労働生活の向上をもたらすものである。
5. 生産性向上によって得られた諸成果は物価の引下げ労働条件の向上及び設備の更新のため適正に充当されなければならない。
6. この運動を成功させるために産業民主主義を徹底して合理的な労使関係を確立することが不可欠の要件である。
7. 向上のための具体的な諸活動については労働協約を締結し、円滑な推進を図るものとする。
8. 日本の生産性本部は日本における特殊事情にかんがみ関係労働組合の意見を十分とりいれ真摯な態度をもって運動を展開する。

「生産性運動にたいする5条件」

昭和30年7月2日
全国労働組合会議

総同盟は生産性本部にたいする態度について小委員会を設けて検討し、昭和30年6月23、24の両日開かれた第2回中央委において確認された基本的原則を決定し、7月18日、日本生産性本部にこの原則の共同確認に関する申入れを行なった。

1. 生産性向上運動は、国民経済の基盤の上にわが国の産業を発展させ、自立経済を目標として総合的に行なわれる運動である。単なる能率向上運動や従来資本家中心に行なわれてきた個別企業の合理化、私的利潤の増加運動とは異なることを徹底さす。
2. 経済規模の拡大を通じて雇用を増大し、生産性向上によって国民の生活水準を引き上げ、労働条件の向上と実質賃金の充実をもたらすことを目標とする。生産性向上を労働強化に結びつけ、あるいは首切り的手段に供するようなことに絶対反対する。
3. 生産性向上運動の過渡的現象として、部分的に生ずる失業の不安や企業再編成による職場の変動に備え、政府および経営者に、総合的な雇用安定の措置をとらせ、個別企業にあっては、生産性向上に応じ、労働条件を低下させることなく、作業時間の短縮を行なうなどの方針によって、雇用の維持を図らせる。
4. 中小企業の経営不安と苦悩の大きな一因は生産性の低いところにもある。したがって生産性向上運動の過程において、中小企業の経営基礎確立にたいする方策の発見と、その推進に努力を払う必要がある。
5. 生産性の向上は、労働組合の支持と協力なくしてはその成果を十分にあげることはでない。したがって、この運動を行なうため、産業別、業種別に個々の企業においても労使間の協議と相互理解が十分尽くされねばならない。また産業政策や経営にたいし、労働組合の発言を積極的に認めることが必要である。

「生産性増強運動にたいする基本的態度」

昭和 30 年 3 月 4 日
日本労働組合総評議会

1

わが国の有力な大資本家は米国政府の指導のもとに労働生産性増強本部なるものをつくった。

1. 労働の生産性を向上させることは、われわれのもっとも望むところである。能率をあげ、生産を増加させ、豊富にして低廉な物資を大量に国民におくり、国民の生活水準をひきあげることは、勤労のよろこびである。

それだからこそわれわれは、困難な住宅事情と交通地獄の苦勞を忍んでおり、災害死亡件数の増加がもっともよくしめているような劣悪な労働条件のもとで、疾病者数、ことに結核患者数の増加にあらわされるような生活の苦しさにも堪えて、労働の生産性は昭和 28 年度においてすでに戦前基準 140 にまで引き上げ、それによって、わが国の生産指数を戦前対比 175 にまで回復させたのである。

わが国の大資本家は資金と原材料のすべてを軍事部門の少数の大資本家の手中に独占しているために、中小企業—ことに平和産業部門—では設備の改善やその経営の合理化のために必要な手段を入手することが非常に困難であるにもかかわらず、われわれはそれら一切の困難をこえて、生産性を増強し、生産回復、向上に努力してきたものである。

2. しかし、大資本家は、労働生産性の向上にともなって、生産を増加させて価格を引き下げ、国民の生活を豊かにしようとせず、むしろカルテルや独占を強化して生産制限、操短を行なうことによって価格低落を阻止し、あるいは積極的に価格を引きあげて労せずして利潤を維持する道をえらんでいる。電力資本家はすでに電気料金を引き上げ、国鉄は運賃引き上げをもくろんでいる。製鉄資本家は建値引上げをやり、肥料資本家は農民の切実な要求におされ若干の値下げを余儀なくされたとはいえ、まだ外国にたいするダンピングを償ってあまりある高い独占価格を維持している。

通産省企業局長は生産者価格を引き下げて大資本家の負担をますことをさげ、むしろ「原料、燃料、労働、経営技術流通等すべての段階を通じて企業及び産業の効率の向上をめざす運動が生産性の向上」であると称して、流通

部門、下請部門その他にたいする金融や原材料供給を制限することによって、整理、失業、系列化を余儀なくさせ、それによって最終販売価格の引下げをはかることを公言している。

それらのことの結果、日経連が本年2月発表した数字を基礎としてみても28年9月以降、労働生産性が7%の上昇をしめているときに、賃金はわずかに3%の上昇にすぎず、反対に生計費指数は9%あがり、失業は増加している。このことは、半面において大資本家の手中にはいる利潤の増加をしめすものといわざるをえない。最近大資本家の主張するいわゆる労働生産性の増強なるものが、誰を利益し、誰の負担を増加させるのであるかは、おのずから明らかである。

3. 生産性増強本部が、もし本当に国民の福祉のために労働生産性の向上を望むならば、次の諸点に答えることができねばならない。
 - (1) 大企業のみでなく、わが国の生産の大半をしめている中小企業の設備を改善し、日本の技術水準を全体として高めるためにどんな努力をするか。流通部門や交通部門の設備の改善のために何をするか。
 - (2) 軍事的部門のみでなく平和産業部門の設備の改善のために努力をするか、そしてそれによって、われわれの労働生産性の向上を世界平和と平和な貿易にとって有用なものとするか。
 - (3) 労働生産性の向上にともなって生産を増加させ、国民に豊富な物資を供給することを目的とするか。生産増大のための条件として必要な国内、国外の市場の拡大の措置をはかるか否か。
 - (4) 生産を増大させずむしろ生産制限、操短をやって独占物価を上げているような、大資本家の価格引上げ政策をすべて阻止するか否か。
 - (5) 価格引下げの重大な障害となっている金利及び税金、ことに中小企業のための金利と税金の軽減をはかり、金融をゆるめるか否か。
 - (6) 生産の増大にともなって労働者の賃金を引き上げるか否か。
 - (7) これを要するに本当に物価引下げ、賃金と水準の引上げという政策のもとで労働生産性の向上をはかるか、それとも物価ことに独占物価、料金等の引上げ、賃金ストップ、失業の増大という政策のもとで労働生産性の向上をはかるか。

2

1. われわれは設備の更新、近代化をとまなわずして行なわれる労働生産性の増強に反対する。なぜならそれはたんに労働強化を意味するにすぎないからで

ある。

- われわれは、したがってまた労働強化を促進するためにとられる各種の賃金制度の改悪にたいして反対する。とくに賃金の決定を会社と職制の一方的査定にゆだね、労働者を職制の支配と労働強化にさらず職階給や、非人間的労働の強制を意味するにすぎぬ能率給の採用には反対する。

このような賃金制度の改悪を合理化するために、賃上げによるインフレ論とか、生産力賃金説などというような誤った思想が宣伝せられているが、われわれはそのような誤った賃金理論に迷うことはありえない。

かえってわれわれは、賃金がすべての労働者とその家族にたいして、その生活を保証し、その向上を約束するものでなければならぬことを確認したうえで、定時間労働で家族の生活ができるような最低保証賃金。

臨時職工や青年婦人にたいする賃金決定の上の差別待遇の廃止。

生産の増加と物価の引上げに比例する賃金の引上げを要求する。

- われわれはまた生産の増大をとまなわぬ労働生産性の増強に反対する。なぜならそれはたんに失業の増大を意味するにすぎぬからである。

反対にわれわれは労働生産性の向上が、つねに生産の増大とその価格の引下げをとまなうことを要求する。ことに生産性の増強が軍事部門においてのみ行なわれるのではなく、平和産業部門、中小企業においても行なわれるように十分な資金的、技術的その他の援助があたえられることを要求する。日本とアジアの諸国民が、その生活を豊かにし、平和をまもるために中小企業をもふくめてわれわれの生産技術と生産能力が百パーセントに働くことを期待し、要求しているからである。

- われわれは、今日いわゆる労働生産性の増強運動にとまななって、労働組合の一部幹部が、生産性増強による大資本家の利潤の一部の分け前にあずかることを予期して労働組合の分裂、御用化の策謀をはかるものがあるのだろうという期待が、大資本家のなかにあることを知っている。しかしわれわれの労働組合の目的が、たんに利潤の分け前にあずかることによって利己的利益をうることにあるものではなく、失業者や臨時工員をふくめての労働者の生活上の利益をはかることにあり、われわれの運動がつねにすべての国民の利益とともにあるものであることをわれわれは確信する。

3

たえざる失業の不安と反動化の嵐の中で、労働生産性増強運動という美名のもとで推進されている労働強力によって、今日われわれの職場は、生産のよろこび

の場所から労働の苦痛の場所に転落している。

若人たちは胸をはって歌をうたう自由をうばわれ、婦人の結婚の自由は直ちに失業の自由を意味し、われわれの賃金の査定は会社の職制に一方的にゆだねられ、われわれの一切の行動は、タイム、ウォッチと職制の監視のもとにさらされ、組合活動の自由は無視され、組合活動家の首切りがいたるところで行なわれている。

われわれは、われわれの生活と仕事についての基本的権利がまもられ、職場が明朗化され、われわれの職場における自由、組合の活動と闘争の自由が確保されることを強く要求する。

このようにしてわれわれの人間的目的と尊厳がまもられるうえでのみ、われわれの労働生産性は着実に向上せしめられるものである。

全国労働組合生産性企画実践委員会 設置要綱（抜粋）

（目 的）

生産性向上運動の過去三ヵ年の貴重な経験を基礎として、労働組合の立場からする本運動の全国的な深化徹底と、生産性組織の育成強化を期し、労働組合に対する生産性教育の普及と実践活動の展開のために各種事業の企画と実践指導をする。特に生産性各討論集会に参加した労働団体を中核とした運動の強力な前進をはかる。

（機構・運営）

中央委員会の事務局は本部内におく。地方委員会は各地方本部ごとに設置する。

中央委員会は全国労組生産性討論集会中央実行委員会委員を中心とする若干名をもって構成し委員長ならびに副委員長一名をおく。地方委員会は、全国労組生産性討論集会地方実行委員会委員を中心とする若干名をもって構成する。中央委員会の活動を円滑ならしめるため、常任委員会を設ける。常任委員会は中央委員の若干名をもって構成し、運営要綱は別に定める。

（事 業）

中央委員会は生産性向上に関する労働関係事業を、全国的な規模において企画立案するとともに、全国労働団体と密接な連繋のもとに、生産組織の拡大強化のため、つぎの諸活動を展開するものとする。①全国討論集会及び各種研究集会、②労働組合生産性協議会の組織化③討論集会決議事項の処理、④地方委員会との連絡調整⑤その他必要な事項。地方委員会は中央委員会に準じて事業を行う。

全国労働組合生産性中央討論集会決議（15周年記念）

われわれは、2月1日、2日の両日にわたって、昭和48年度における全国労働組合生産性中央討論集会を開催し、多くの実りある成果をあげることができた。

本年度は、わが労働組合生産性会議が創設されてから15周年を迎えたことになり、またそれが故にも意義深い集会であった。

悪性インフレに石油問題が重なり現在、われわれは未曾有の経済的、社会的危機の中にさらされている。

昭和48年度の後半から物価上昇のテンポが一段と早まり、本年1月の卸売物価は、対前年同月比で31.6%、また東京都区部の消費者物価も同じく20%をこえる異常な暴騰を示している。

しかし、このような難局に直面し、これを打開するための政府および経営者の積極姿勢はみられず、また当面の緊急課題であるインフレ克服の有効策がほとんどとられていない。

これまでわれわれが、たびたび指摘してきたごとく、高度経済成長の背景にとり残された多くの社会的ひずみや構造的問題、とくに環境、公害、物価、生活福祉の諸問題の解決なくして、人間尊重を基盤とする「真に豊かな社会」の実現はありえないのである。

しかし石油問題の登場は、日本経済の体質的欠陥と構造的腐敗を鮮明に映しだした。各企業は石油危機をかくれみのに自ら生産性向上の努力を放棄し、安易な便乗値上げの方向に走り、一触即発的な社会不安感を増大させている。

さらに今日の悪性インフレの加速化は、労働者生活のみならず、年金生活者、生活保護者をはじめとする低所得者層を生存の危機に追いこんでいる現状を無視できない。

われわれが、今日まで強調してきた社会的生産性、そして福祉生産性の向上は、これらを通じて経済構造や分配構造を転換させ、社会的分配の適正化を実現するための大前提となるべきものである。

人間尊重にもとづく豊かな社会を築くためには、社会的生産性の向上にとりくむ労使の姿勢があらためて問い直されなければならない。

またそれと同時に、われわれは、この激動期における労使の社会的責任の重要性を強く認識し、社会福祉の確立のため行動の先頭に立たなければならない。

以上の基本認識のうえにたち、当面次の事に重点をおいた活動を展開する。

(1) インフレを克服し、労働者生活と雇用安定のための対策を強化する。

物不足から企業は安易な便乗値上げにはしり、大きな企業不信を招いているが、インフレから労働者の生活を防衛するための賃上げは当然であ

る。

しかし、一方では労働組合みずからの力でインフレを抑制する努力を続け、同時に適正分配を実現するための構造改革と政策転換を求めて、対政府要求を強化する必要がある。

(2) 人間尊重と人間性回復のための参加体制の確立をはかる。

今日自由経済の矛盾があらゆる面で指弾されているが、便乗値上げを誘発するような市場経済のメカニズムを労働組合としても黙視できない。しかし参加の新しい形態は、産業、企業のみならず地域社会との関連も重視されるようになってきているから、われわれは企業が人間尊重を第一にとりあげ、社会的責任をはたすための具体的行動をとるよう参加と監視体制を強める必要がある。

(3) 社会福祉の達成と公害なき社会の実現をはかる。

今日のように労働者生活を取りまく諸環境が、あらゆる面で悪化の一途をたどっているとき、労働組合が進んで富や所得の分配すなわちストック面の充実をはかり、同時に生活福祉要求を広範な国民運動に展開せねばならない。

またGDPの量的拡大が公害の多発化を招いた結果を反省し、公害の絶滅を期さなければならない。

(4) 企業の社会的責任を痛感し、労使の役割に徹すること。

自由経済の論理と企業の無秩序な行動が産み出した多くの構造的腐敗によって、経営者の倫理観が問われ、企業の社会性が批判されているが、同時に大企業の労使自体もその姿勢を問題にされようとしている。

したがって70年代の繁栄と真に豊かな福祉社会建設のため、ナショナルミニマムを基本とした国民福祉指標と同時に企業の社会的責任指標の実践のため、あらためて労使の協力体制を強めなければならない。

以上決議する。

昭和49年2月2日

全国労働組合生産性会議創立20周年宣言

全国労働生産性会議は、本年4月1日をもって満20周年を迎えることとなった。すなわちわれわれは、労働組合の立場から生産性運動を推進してゆくために昭和34年に全国労組生産性企画実践委員会を設立し、さらにその後の組織の拡大と活動内容の充実にそうべく、昭和43年に全国労組生産性会議と名称を改め、幾多の実績を積み上げてきた。

全国労組生産性会議は、全国および地方レベルにおいて運動の着実な前進をはかりながら、とくに生産性運動を通じての民主的労働運動の発展と、近代的な労使関係の確立に努め、そして社会的不公正の除去の実現をめざし、運動の充実・強化をはかってきた。

顧みれば1960年代は、日本経済が戦後の復興期から技術導入による発展に向かった時期であり、技術革新の進展による生産性の向上が経済の高成長を支え、国民の所得水準を急速に上昇させてきたが、その反面各分野でのアンバランスや社会的ひずみも生じはじめた。

1970年代は、経済的・社会的ひずみを克服して福祉国家の確立をめざすことが国民的目標となり、われわれは社会的生産性の向上を提起して新たな生産性運動を展開してきた。しかし、石油ショックを境に日本経済は一転して低成長時代に突入に、構造不況の顕在化と円高の追い打ちにより、深刻な雇用問題を抱えるにいたった。

今日わが国を取りまく国際環境は一段と厳しさを増しており、国内的には構造不況業種を中心にいぜんとして雇用不安が続いている一方、巨額な貿易収支黒字に対する国際的な非難が高まっている。

これからの日本経済は、ますます強まる世界的な環境制約と変化の中で成長を考えてゆかなければならず、企業を取りまく諸条件も一段と複雑さを増してゆく、それに対応するには産業再編成や構造転換が重要な課題となってゆくが、そのためには新たな生産性運動が一層重視されなければならない。

世界経済の調和ある発展と社会進歩に寄与しつつ、わが国経済の安定成長路線の定着化をはかり、社会的な公正分配を前提とする国民福祉の増大をはかるためには、労働組合の果たすべき社会的責任はきわめて重大である。われわれは人間尊重を基盤とする豊かな社会を創造してゆくために、世界的な視点から生産性運

動をとらえ、真に民主的な労働運動の結集を進めながら労働者の参加体制を確立してゆかなければならない。

いま、われわれは全国労組生産性会議の20周年を迎えるにあたり、決意をあらたにし、厳しい苦難の時代に敢然と挑戦し、新しい時代にふさわしい運動を積極的に展開する。

昭和54年2月9日

全国労働組合生産性会議結成30周年宣言

1. 30年の運動を回顧して

全国労組生産性会議(全労生)は、1959年(昭和34年)4月に発足したが、本日ここに30周年の記念すべき日を迎えることとなった。

わが国が文字どおり世界の経済大国としての地歩を確立するまでの30年の歴史をかえりみると、その道程は決して平坦なものではなく全労生にとっても困難の多い30年であった。とくに、1960年代に生産性運動が、わが国で本格化する初期の段階においては、その賛否をめぐって左翼労働運動からの激しい抵抗を受け、また経営側からも十分な理解を得られなかった。

しかし、全労生は、それら幾多の障害を乗り越え、近代的労使関係の確立、生産性向上に伴う社会的な公正分配の実現のため多大な努力を積み重ね、その結果、近代的・民主的労働運動の確立と日本経済発展の基礎づくりに、大きな役割を果たしてきた。

2. 全労生が運動の指針としたもの

今日まで全労生が生産性運動を進めるに際して基本指針としてきたのは、人間尊重を貴重とした高度福祉社会の実現にむけて、国民経済レベルでの社会的生産性向上をはかり、かつその配分を社会的に公正で均衡のとれたものにするという国民的合意の形成を促進することであった。

この指針は、私達が現在、生産性運動をマクロ的にとらえ、「生活の質の向上でゆとりある社会づくり」を進めることに主眼をおき、とりわけ生産性向上の成果配分として時短と余暇(自由時間)の増大を重視した活動の展開をはかろうとしている方策と合致するものである。

従って、私達は今後も、この基本指針を堅持し、全労生運動をより積極的に推進していかなければならない。

3. 現状と今後の展開

今日のわが国の産業構造ならびに企業をとりまく状況を見ると、内外の経済環境の変化に伴って大きな転換にせまられているが、それを推進するものとして、国際化の進展、高齢化社会の到来、さらに高度情報化社会への転換の加速化などが指摘されている。

このような産業構造の変化に伴い、内需主導型による継続的経済発展、雇用の安定確保と福祉の増進、そして経済のサービス化やソフト化に対応する労働の人間化、さらに国際的には、ときにアジア・太平洋地域のために果たすべき役割と

責任がますます大きくなっているなど、労働組合の取り組むべき課題は山積し多様化している。

私達にとって現在、そして21世紀をめざしての使命は、国際社会における協調行動を通じての世界の平和と繁栄の実現、また国内的にはゆとりの創造とゆたかな国民生活の実現にある。

私達は、全労生30年の歴史の重みをかみしめ、人間尊重、福祉増進、そして国民生活の質の向上をめざし、決意を新たにして力強い運動の展開を誓うものである。

右宣言する。

1989年2月31日

全国労働組合生産性会議
1988年度全国労働組合生産性中央討論集会

全国労働組合生産性会議結成40周年宣言

(全労生40年の評価)

労組生産性運動は40年の歴史を重ねた。

われわれは、雇用の確保・拡大、労使の協力・協議、成果の公正分配の生産性運動の三原則に立脚した運動展開を進め、この間の経済環境、社会情勢の変化に積極的に対応し、また運動のあり方をめぐるさまざまな対立を克服してきた。

その成果は、わが国経済の成長、産業・企業の発展と国民福祉の増大に結実した。また同時に、民主的労働運動の前進と労働者福祉の着実な向上に大きく貢献することとなった。

今あらためて、その基盤には、生産性運動への労働組合の主体的な実践の積み重ねと、産業、企業、職場の諸段階における労使協議を通じた良好な労使関係をめざす不断の取り組みがあったことを確認したい。

(運動をめぐる今日的状況)

21世紀を目前に控え、わが国はかつてない変動の中にある。

急速なグローバル化による国際社会との調和が要請される中で、少子・高齢社会の本格的な到来、依然として深刻な状況にある雇用問題、さらには、情報化の飛躍的な進展への対応が急務である。また個別化の進展は社会、組織と個人の関係の見直しを求め、さらに高度産業社会がもたらす環境問題への対応が喫緊の課題となっている。

これらは従来 of 社会や経済のあり方に構造的転換を迫る変動である。「人間尊重に基づく高度福祉社会」をめざす労組生産性運動の社会的意義、重要性は不変であるとしても、環境要因の変化の中で、労組生産性運動もまたそのあり方を問われている。

こうした認識のもと、われわれは新たな経済・社会システムの構築に向けた新・生産性運動のあり方を追求し、社会改革の主体として運動に取り組む決意を確認したところである。

(21世紀・新生産性運動の展開へ向けた視点)

21世紀への社会システム改革運動としての生産性運動を展望するとき、部分最適を克服し、国民経済・福祉のトータルでの向上をめざす「社会的生産性」、一人ひとりの能力を引き出し、創造性の最大限発揮をめざす「知的生産性」、環境と社会・人間を融和するしくみづくりをめざす「共生的生産性」の三つの要素を、生産性運動に位置づけることの重要性を認識する。

さらに、生産性運動の三原則を基盤としつつ、必ずしも量的側面のみならず質的側面、すなわち「雇用の質」「労使協議の質」「公正分配の質」の向上を目標とする運動の展開が重要である。

(運動実践の主要課題)

労使協議制の普及、定着は、生産性運動の当初よりの重要課題であり、産業民主主義の実践として広く展開され、運動の前進に大きな寄与があったことは疑問の余地がない。しかし、今日の経営環境や経営形態の急激な変化や人事管理の個別化の進む中で十分な機能を果たし得ない面も指摘されている。

あらためてコーポレートガバナンスの担い手としての労働組合の役割の大きさを認識し、各級レベルの労使協議制を充実強化し、その新たな発展を図る必要がある。

また、経済・社会システムの転換は、雇用形態の多様化や成果主義、裁量労働の導入など労働のあり方そのものへも大きな変化をもたらしている。

われわれは、働く者一人ひとりが労働の主人公としての豊かで実りある職業生活を実現できるよう、成果の公正分配のあり方の再構築、ワークルールやセーフティネットの整備に取り組むことはもとより、職業能力の開発、精神的な充足など労働生活の質の向上をめざす広範な運動を展開しなければならない。

これらは、労働の原点、職場に立脚する改革運動であり、日々の運動の積み重ねの中ではじめて成果をもたらす。職場を起点に、企業、産業、地域へと、全労生はもとより地方労生に結集する多くの同志と連携を深めつつ運動を構築、展開していかなければならない。

われわれは、全労生結成40周年にあたり、あらためて時代の先駆者として、知恵と勇気を集め、新しい世紀における人間性尊重に立ち、自立と自己責任を基調とする透明性の高い公正な社会をめざし、絶えざる変革に取り組むことを、宣言する。

2000年1月24日
全国労働組合生産性会議

「新・生産性運動の推進に向けて」

I. 生産性運動をめぐる現状の基本認識

1. 今後とも生産性向上（付加価値の創造）は不可欠

真に豊かな国民生活の実現には生産性向上（付加価値の創造）が不可欠である。高付加価値を生み出す経済・産業の構造改革のために、新しい視点での生産性運動が重要である。

2. 「何のための生産性運動か」の原点を見失ってはならない

これからの生産性運動は、新しいナショナルゴールにむけた「社会システムの改革運動」の性格を一層強めていく必要がある。

II. 生産性三原則の深化

1. 当面の雇用問題への対応

— 雇用の確保はすべてに優先する労使の社会的責任 —

長期の不況とデフレ経済下で「雇用を犠牲にするのもやむを得ない」という発想の経営が増えている。労使は企業の社会的責任としての雇用安定の努力を続けるべきである。

2. 新たな「雇用システム」概念の構築

長期安定雇用の基本的な枠組を堅持するとともに、①失業の防止から雇用の創出へ、②企業への帰属から就業機会の確保へ、③企業内から企業グループ、産業・地域での雇用確保へ、と雇用の概念を幅広く捉えていく必要がある。

III. 新3要素の展開にむけた活動指針

1. 社会的生産性の重視

(1) 部分最適から全体最適へ — 合成の誤謬からの脱却 —

生産性運動の原点に立ち返り、ミクロの生産性からマクロの国民経済生産性・国民福祉の観点に立った生産性を追求すべきである。そのためには労働組合は「社会改革の主体者」として総力を結集しなくてはならない。

(2) 産業セクター間生産性格差の縮小

— 国の経済力を真の国民生活のゆとりへ —

国民生活のゆとり・豊かさの実感が伴う経済大国をめざすために、生活面・経済活動面双方からの高コスト構造の是正を行う必要がある。具体策として、規制緩和や市場開放の一層の推進、行政施策の転換と戦略的インフラ整備、公的セクターにおける効率化の推進と行政改革が挙げられる。

2. 知的生産性の展開

- ① 創造性を最大限に発揮させる社会的な環境条件づくり
- ② 一人ひとりの能力を引き出す新しい人事・処遇制度への転換
- ③ 「高度なモノづくり」の伝承とさらなる発展

3. 共生的生産性の追求

- ① 環境・自然保護を前提にしない生産性向上はあり得ない
- ② 社会と環境を統合する仕組みづくりにむけた国民運動の展開

(全労生「研究報告・提言」調査部会報告・1999年1月)

2005年度 全国労働組合生産性中央討論集会 アピール 1 「生産性運動の新たな推進に向けて」

I. 生産性運動の重要性

戦後の荒廃したわが国の経済・社会を現在のように発展させてきたのは国民の英知と努力である。これまでの過程では産業・企業活動はもとより国民運動の基本理念として生産性運動が大きな役割を果たしてきた。

本年、生産性運動は50周年を迎えたが、今日におけるわが国の経済・社会を取り巻く環境は、生産性運動を導入した頃に比べ様変わりしている。グローバル経済への対応は避けられない課題であり、経済規模の拡大と所得水準の高まりによって価値観は多様化している。そして、少子・高齢化の進展や高度情報化、環境問題への対応という新たな課題も生じてきた。このような状況の下においてわが国は国際的な発展に寄与する役割を認識し、その機能を一層強化しつつ、わが国自体も持続的に進歩・発展を目指し得る新しい経済・社会システムの構築が社会的命題となっている。

全国労組生産性会議（全労生）は、このような観点において改めて未来を切り開く生産性運動の重要性が高まっていると認識し、生産性運動を希薄化させない取り組みを関係者に強く要請するとともに、自らの活動を強化充実させていくことを表明する。

II. 生産性運動推進の原則

生産性運動は生産性の向上を目指すことであるが、そのことが国民の福祉と幸福へ結びつき発展するものでなければならない。単なる合理化・効率化のような、人間性あるいは人間的条件を無視した生産性運動は、いたずらに社会不安や社会の混乱を招くだけである。このような視点から、今後とも生産性運動の基本理念である雇用確保、労使協議の原則、公正な分配を基本とする「生産性三原則」を生産性運動推進の原則として改めて確認することが重要であり必要である。

III. 生産性運動は国民運動の視点で推進

生産性運動は国民運動の視点で推進すべきである。この前提を踏まえて運動の中核体である政・労・使は運動を推進する役割を担っていかなければならない。したがって、三者は「生産性三原則」を普遍的な理念として再確認し施策に反映していかなければならない。またその施策は構築する経済・社会システムの信頼度を高め、社会的生産性を高めることを前提に、社会的責任に立脚した施策づくりと取り組みを推進しなければならない。全国の生産性機関には、社会的な拡が

りのある生産性運動の推進を期待する。

IV. 「生産性三原則」の深化と新たに生じている課題への挑戦

生産性運動推進の原則は前述のごとく「生産性三原則」を堅持することであるが、わが国の経済・社会を取り巻く環境は50年前に比して様変わりしており、環境に合わせて「生産性三原則」の深化を図ることが求められている。また、環境の変化は新たな生産性要素と取り組み課題を生じさせている。こうした視点から、今後の生産性運動の推進に当たっては以下の事項を補強して取り組む。

1. 雇用の安定について

- ① ILOフィラデルフィア宣言にも謳われているように、労働は新たな価値を創出する社会の財産であることを認識し、使用者が使い捨てによる失業者を生じさせることは許されず、長期安定雇用を基本としなければならない。
- ② 経済・社会の変化は常に起こりうることである。低成長下にあっては個人や企業の努力には限界もあり、政・労・使による社会的合意に立って、社会全体の中で長期安定雇用を可能とする仕組み（雇用のセーフティーネット）、とりわけ労働移動が不利とならない施策などの整備が必要である。
- ③ 働くことは、労働者にとって公正な社会的配分を受ける基本であるが、自己実現するための権利でもある。技術の進歩や経済・社会の変化への対応も含めて労働者のキャリア形成は社会的に整備されなければならない。
- ④ 労働者は、働くことを通じて社会に貢献し、また社会との結びつきを感じることができるものである。働くことは尊いものであり、働くことを通じた社会参画は社会の活力を維持・向上する上でも必要不可欠なことである。近年ニートなど若年者雇用が問題化されているが、社会全体としても捉えるべき重要な課題であり、その対応施策に努めなければならない。

2. 労使協議の原則について

- ① 労使対等の立場の下、健全な労使協議の運営は労使協力を最大限に引き出し事業の発展に寄与するとともに、事業（企業）の社会的責任を果たしてきた。しかし、現在生まれている新たな経営体・新世代の経営者や中小企業においては、労使協議の原則が必ずしも根付いているとは言いがたい。労働組合法の制定により労働者の対等性は担保され、結果として労使協議の発展を推し進めてきた。改めて、労働組合の存在意義を認識し、労使の一層の理解と努力によって、労使協力の基盤である労使協議の場の整備と充実をはかっていかなければならない。

- ② 労使協議は事前協議により実効が高まる。インサイダー取引に抵触しない労使の運営の改革を行い、説明責任を果たせる内容で労使協議の整備に努めなければならない。
- ③ 就労形態や意識の多様化が進みつつある中で、全ての労働者が関与できる労使協議制の追求と、労使協議によるルール整備をはかることが重要である。
- ④ 充実した労使協議を行うためには、なによりもその前提となる労働協約の締結が必要であることは論を待たない。労使を取り巻く環境が変化する中で、改めて労働協約の中身の充実は当然として、まず「未締結組織ゼロ」に向けた取り組みに全力をあげなければならない。
- ⑤ 意識の多様化や個別化の流れが強まっている。これまでの組織的な紛争解決の充実もさることながら、個別ニーズを踏まえた苦情・紛争を解決する仕組みづくりが必要である。

3. 公正な分配について

- ① 分配の基本は公正であるとともに労働者の生活向上に資する内容でなければならない。また、こうした考えは国内に限定されるものではなく、CSRという視点から国際基準を遵守するグローバルな視点での対応がはからなければならない。
- ② 雇用・就労形態の多様化が進んでいる。生産性向上の成果の分配に当たっては、それぞれの働き方に応じた均等・均衡なものとする。
- ③ 生産性向上によって得られた諸成果は、労使はもとより消費者、株主、取引先、地域社会等の多様なステークホルダーに対しても、企業が説明責任を果たし適正に配分すべきである。
- ④ 生産性運動は国民福祉の向上に寄与するものでなければならない。そのため生産性向上の成果の一部は、税・社会保障などによる再配分にも充当される。労使は、税・社会保障の財源やその用途についても発言する権利を有する。

4. 生産性運動にとっての新たな課題への対応について

- ① 今日的な生産性運動は、あらゆる産業や事業体を含む社会的生産性の向上が命題である。これまでこの運動は主に製造業を中心にして推進されてきた。そしてその推進に当たっては企業別労使の自助努力に負うところが大きかった。しかし、この間の経済・社会の構造変化に、全ての産業や事業体が十分に適応できなかったため、結果として社会的な高コスト構造を作り上げるところとなった。今後はこの高コスト構造を解消するため、社会的生産性の視点での取り組みが重要となる。(社会的生産性の推進)

- ② 知識・情報化時代に対応した、独創性や個性が尊重され、創造性が価値の源泉であることを認知しうる諸制度の構築とマネジメントや企業風土の革新が課題である。また、これまで現場で培われてきた優れた技能・技術を有効活用できる仕組みも重要となる。(知的生産性の推進)
- ③ 環境の豊かさは人々の豊かさにも大きく影響している。そして資源・環境には限界があることが明らかになってきている。環境問題は経済の拡大に伴って生じている面があることは否定できず、生産性運動の進歩・発展の理念にとって大きな課題となっている。リサイクルを基本とするシステムの構築が命題である。(共生的生産性の推進)
- ④ 企業の不祥事が頻発している。事業体の内外におけるもたれあいの弊害が噴出している面もあるが、基本的には経済万能の風潮と、企業内に閉じこもった経営の社会的倫理観の欠如といわざるを得ない。企業経営は、良質の製品やサービスを提供するという日常の経営活動に加え、不祥事を生じさせない、不祥事が生じた場合にはその事実を明らかにし、再発を厳に防止する倫理観に根ざした企業文化の醸成に努めることが必要である。その実現に向けては、実効ある労使協議の整備によるチェック機能の強化と責任を明確にできるマネジメントの確立が不可欠である。グローバル経済が進む今日において、諸外国からも、敬意を得られる信頼度の高い経済・社会システムの構築が命題である。(信頼度の高い経済・社会システムの構築)

以上

2005年10月25日

全国労働組合生産性会議
2005年度全国労働組合生産性中央討論集会

2005年度 全国労働組合生産性討論集会 アピール2

21世紀を創造する組合役員に求められる資質と キャリアプラン

全国労組生産性会議（略称：全労生）の常設部会である労働政策部会では、平成15年度の下期より『21世紀を創造する組合役員に求められる資質とキャリアプラン』をテーマとした調査研究活動を行い、このたび研究報告・提言を取り纏めた。

我々は、全労生運動の活性化とその前進に向けて、構成組織相互の連帯のもと、本中央討論集会を契機に、これらの報告・提言のより一層の理解と具体化をはかる活動を進めていく。そのために以下のアピールを行う。

1. 社会の質を高める労働運動のあり方

今後の労働運動にとって、組合員（労働者）や社会から信頼を勝ち得ていくためには、労働組合が以下3点を実行していかなければならない。

- ①. 労働組合は、企業と社会との双方に軸足を置いている存在であることを再認識した上で、社会全体の中で経済性と社会性のバランスを見据えた全体最適を図るべく、“U S R（Union Social Responsibility: 労働組合の社会的責任）”の視点に立脚した運動を実践しなければならない。
- ②. 労働組合は、力の源泉が職場の組合員であることを改めて肝に銘じた上で、日頃の地道な職場活動を通じ、組合員の思いをしっかりと受け止めることが出来るよう、磐石な組織基盤の確立に向け、職場を重視した運動の再構築を推し進めていかなければならない。
- ③. 労働組合は、時代を見通し自ら主体的にあるべき社会システムのあり方を提起するなど変化の方向自体を創造するといった発想を持つことやこれまでの運動・活動の意義と効果を十分に吟味した上で選択と集中を図ることなど運動戦略や組織運営を常に検証し、自己変革の意識や姿勢を忘れないようにしなければならない。

これらのことが出来れば、組合員（労働者）や社会から信頼ある組織・魅力ある組織として評価され、労働組合の“社会的財産”としての存在感や発言力を高めることに繋がる。そうすれば自ずと組織率の向上にも結びつく。また、強い発言力や存在感を持つ労働組合であるからこそ、より実効性の高い“U S R”や職場重視の運動を実践していくこととなる。このような労働運動の正の循環をつくりだすことを目指していかなければならない。

2.21 世紀を創造する組合役員

上述したように、労働運動の正の循環をつくりだすことができるかどうかは、運動を担っている組合役員の資質や意欲が鍵となる。そのため、我々組合役員が以下3点を実践していくことが必要である。

- ①. 労働運動・組合活動を実践していくためには、組合員からの共感・共鳴が必要不可欠である。そのためには、我々組合役員が“人間力”を武器に自ら問題解決に向け一歩を踏み出し、組合員が主体的に運動・活動に参画するようになるまで、彼ら彼女らと真正面から向き合い、自分たちが考える“思い”や“志”を粘り強く働きかけていかなければならない。
- ②. 労働運動・組合活動を実践していくためには、その原点といえる団結・連帯が必要不可欠である。そのためには、我々組合役員が組合員に加え、働く人たち全体と問題や怒りを共有し、集団として要求し実現（解決）する、このようなプロセスや結果を通じて共に感動する、そのような団結・連帯を通じた労働運動・組合活動のダイナミズムを創造していかなければならない。
- ③. 組合役員のなり手不足が深刻になる中で、今後、労働運動・組合活動の実践においては、組合役員のキャリア認知を向上させていかなければならない。我々組合役員が、労働運動・組合活動の経験で培った能力やキャリアをこれまで以上に積極的に活用することや、これまで関わりが薄かった分野においてもより一層社会の目に見える形で還元できるよう積極的に活躍の場を広げていくことが必要である。

組合役員は、運動や活動を通じこうした経験や研鑽を積み重ねることで、自らの人間力が磨かれ、同時に論理力や説得力など様々な能力が身についてくる。また、その醍醐味や喜びを発見し、やり甲斐が高められる。そのような組合役員は強いリーダーシップと識見を備えた魅力的な指導者として、社会的にも有用な存在として認められ、組合役員そのもののキャリアの認知を高めることになる。併せて、組合役員経験者が様々な分野で活躍するようになれば、より一層組合役員のキャリアが際立つものになる。ひいては組合役員のなり手不足を解消させていくに違いない。このような組合役員の正の循環をつくりだすことを目指していかなければならない。

「労働運動を活性化させたい」。これは組合リーダーであれば誰もが抱く新しい共通の願いではないだろうか。とりわけ近年「このままでは労働組合はジリ貧の道を進むしかない」との危機感にさいなまれているリーダーは多いはずである。我々は、労働運動の活性化のためには、まず「人」だ、「隗よりはじめよう」の意識が必要ではないかと認識している。

よく「企業は人なり」と言われるが、労働組合こそ「人」である。労働運動の活性化には、少なくともそこで先頭に立って運動を担っている人間が、自信を持ち、やりがいを感じ、生き生きとしていなければならない。同時にその人たちに対し、組合員はもちろん社会からの期待や尊敬や評価が寄せられるようでないといけない。その実現に向け、我々組合役員自身がその一歩を踏み出し、まずは目の前にある日常の運動・活動の実践に汗をかいていかなければならない。

2005年10月25日

全国労働組合生産性会議
2005年度全国労働組合生産性中央討論集会

2006年度 全国労働組合生産性中央討論集会 アピール
「労組生産性会議の活性化に向けて」

1. 全労生と全国をカバーする9つの労組生産性会議（関西・労政委員会）が集い、生産性運動の重要性、必要性を改めて確認した。労組生産性会議の会員拡大をはかるとともに、生産性運動を国民運動として展開することを、夫々の立場で取り組むことを確認した。
2. 生産性運動は社会的な成果となることを目指している。労使はもとより成果を享受する立場にあるとともに、運動を推進する重要な担い手としての当事者である。その立場に立って労使は社会的視点を有する企業倫理を養い、切磋琢磨と協力を弛みなく積み重ねて、真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会作りを目指そう。
3. 生産性運動は50年の歴史を経た。この間にも生産性運動を取り巻く環境は変化してきたが、現在ではわが国経済の復興と拡大から経済・社会構造のさらなる発展を目指す転換期に差し掛かっている。所得水準の向上に伴い労働者生活の価値観の変化、グローバル化の進展、少子・高齢化、高度情報化そして環境問題への対応と言う重くて大きな課題がある。労組生産性会議はこれらの課題を受け止め、人間性の尊重を理念とする生産性運動三原則の深化をはかり、生産性運動の展開によって新時代の経済・社会構造作りに努めよう。
4. 労組生産性会議は、連合を中心とする労働運動を生産性運動の視点から補強していかなければならない。労組生産性会議は労働現場の実情に合わせて先駆的な提言を発信するとともに各労働組合において実践していくことで役割を担っている。この視点において、労働組合の組織化と活動の充実の支援に向けて夫々の労組生産性会議は組織の整備と運営の充実をはかっている。
5. 労働組合運動は生産性運動と深い関わりを持ちながら発展してきた。現在では組織率の低下に苦悩しているとは言え、生産性運動が始まった頃に比べ労働組合運動は社会的認知も深まり組織機能の整備はされてきており、労組生産性会議は生産性運動に主体的、自立的な立場で取り組むことが肝要である。そして、生産性運動の拠りどころである生産性本部の機能強化に貢献するとともに、生産性運動の一層の充実に努めよう。

以上

2006年10月26日

全国労組生産性会議
2006年度全国労組生産性中央討論集会

2007 春季生活闘争アピール

生産性三原則の意義を再認識し 真にゆとりと豊かさのある公正な社会づくりを！

連合は、2007年労使交渉を、労働の尊厳を守り社会的分配の歪を是正する闘いと位置づける春季生活闘争方針を打出したが、今春闘は、生産性運動の観点から、私たち「全国労働組合生産性会議」（略称：全労生）にとっても、わが国の健全な持続的成長・発展にも大きく影響を与える重要な意義を持つものであり、経営側の積極的な対応が求められている。

全労生は、生産性三原則（雇用の安定、労使の協力・協議、公正分配）を、労働組合の立場から実践する中核組織として1959年に発足した。以来今日まで社会的公正の視点を大切に、時代の変化に対応しながら運動を推進し、労使の信頼関係と労使協議の充実を図るとともに、わが国の経済・社会システムの構築と豊かな社会づくりに努力してきた。

21世紀を挟むこの10年間、わが国産業労使は、長期にわたるデフレ経済、グローバル競争、規制緩和、少子高齢化など経済・社会環境の大きな変化の中で、産業・事業の構造改革に懸命に取り組んできた。そして今日、いざなぎ景気を超えたと言われる経済回復期にあるが、構造改革の痛みを耐え生産性運動を推進してきた働く者の雇用や生活の不安は残っているうえに、さまざまな格差など新たな問題点が生じ、社会の公正分配のあり方そのものが問われている。

我々は、生産性運動50周年を契機に、生産性運動の理念は、①人間性概念が含まれる ②労使関係の枠組みによって推進される ③社会的対話が求められるものであり、運動を推進する理念として政労使で確認した生産性三原則は、今日においても普遍的意義を持つことを再確認した。

その上に立って全労生は、世界経済の構造変化が進む中で、わが国の競争力を高め持続的成長を図るには、時代の変化を先取りし生産性三原則の深化を図るとともに、新たに生じている生産性要素と取り組み課題についても果敢に挑戦し、生産性運動を推進することを、2005年10月の全労生中央討論集会において「生産性運動の新たな推進に向けて」と題するアピールで宣言した。

今日、わが国の労使にとって最も重要なことは、現場の実態を正しく認識し生産性三原則の誠実な履行に努め、労使の信頼と協力関係を強化することである。

とりわけ、現場で頑張る組合員・勤労者への均等・均衡処遇の問題などの公正な分配、長時間過密労働の解消、働き方の改善と新たなワークルールの確立など、「労働は商品ではない」ことを徹底した労使交渉・協議により実証すべきである。それが、働く者のやる気と職場の活力となって現場力を高め高付加価値を生み出し、産業・企業の発展と経済の持続的成長に繋がる「好循環の創造」を実現することに自信と勇気を持つべきである。どんなビジョンも戦略も、それを実行するのは「人」であり「企業は社会の公器」という言葉を、働く者はもとより社会が実感できる具体的な形を示すことが必要である。

以上の立場から、全労生は、今春闘の交渉・協議において労使が改めて生産性三原則の今日的意義を確認し合い、貿易立国日本の最大の財産である「働く人」への公正な分配と投資を行い、真にゆとりと豊かさのある公正で安全な社会を築くため、大きく舵を切ることを強く求めるものである。

この視点に立って、全労生と全国の9ブロックで活動を展開する地方労組生産性会議（関西・労働政策委員会）に集う私たちは、連携を一層強化し主体的にその役割を担い、実践する決意である。

以 上

2007年2月20日

全国労働組合生産性会議

2008 春季生活闘争アピール

生産性三原則の理念を踏まえた労使の真摯な交渉・協議を！

2008年の労使交渉が始まった。連合は、今春闘の取り組みとして「格差社会の脱却」を掲げ、最大のポイントを「生産性三原則」に基づき積極的な成果配分を実現し歪んだ分配構造の是正などにおきながら、労組の社会的責任を果たす闘いと位置づけている。

私たち「全国労働組合生産性会議」（略称：全労生）にとっても、今春闘は、公正で活力ある経済社会の確立や豊かな職業人生の実現において、欠くことのできない生産性の向上や成果の公正な配分について、労使が議論し実践する重要な機会と考える。

私たち全労生は、1959年に「生産性三原則」（雇用の安定、労使の協力・協議、成果の公正分配）を運動推進の基本原則として、労働組合の立場から生産性運動を実践する中核組織として発足し、今日に至っている。

生産性運動が50周年を迎えた2005年において、私たちは、生産性運動は、①人間性の概念が含まれ ②労使関係の枠組みによって推進され ③社会的対話が求められるものであり、運動推進の理念として政労使三者が確認した「生産性三原則」は、今日においてもその普遍的意義を持つことを再確認した。

その上に立って、同年10月、世界経済の構造変化が進む中でわが国の競争力を高め持続的成長を図るには、生産性運動の重要性と運動推進の原則を再確認するとともに、国民運動の視点で「生産性三原則」の深化と新たに生じている課題へ挑戦することの必要性を、「全労生中央討論集会アピール」として提起した。

しかし、今日、生産性運動を進める上で多くの問題が発現している。近年進められる構造改革や規制緩和は、働く現場の実態と相容れない側面もあり、その結果として、働く者へのしわ寄せなど「陰」の影響や社会的な歪みが、指摘される。

また、業績好調な企業が増加している一方で、労働分配率や働く者の平均賃金はともに低下し続けており、さまざまな格差の拡大が懸念されている。さらに、相次ぐ企業不祥事や労働災害の背景には、行過ぎた市場重視主義や、国際競争力強化の名のもとに人件費コストの削減を最優先する、企業経営の短期志向化があるものと考えられる。

いま、サービス産業の生産性向上をはじめ、わが国経済の持続的な成長において生産性向上はキーワードになっているが、それを支えるのは職場であり、そこで働いている「人」である。不公正な格差や働く者に対する配慮に欠けた職場では、生産性向上は望めない。人間性が尊重され、全ての働く者が、自らの仕事に誇りをもち、安心して生き活きと働くことができる環境整備は、生産性の向上に

は不可欠であり、労働組合はさらにその取組みを積極的進めるべきである。

具体的には、今次労使交渉において、職場で懸命に頑張る全ての働く者の努力と貢献の重みを再認識し、労働に対する適正な評価とこれからの労働の価値向上に資する、公正な成果の分配を実現することである。くわえて、長時間労働の解消、働き方の改革と新たなワークルールの確立など、生産性向上と多様な価値観に対応するワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた環境条件を着実に前進させることも欠かせない。

それは結果として、働く者のやる気と職場の活力となって現場力を高め高付加価値を生み出し、産業・企業の発展と経済の持続的成長に繋がる「好循環」・「Win・Win」の関係を築くことである。また、日本経団連の経営労働委員会報告で直面する課題として掲げられている「生産性の上昇・国際競争力の強化」「全員参加型の社会の実現」はもとより、イノベーションや経営諸施策の実効をあげるのは「人」であり、そのベースは「生産性三原則」の理念を踏まえた労使の信頼関係による真摯な取組みである。

以上の立場から、全労生は、今春闘の交渉・協議において労使が改めて「生産性三原則」の今日的意義を確認し合い、技術立国日本の最大の財産である「働く者」への公正な分配と投資を行い、「企業は社会の公器」という言葉を、全ての働く者や社会が実感できる形で示すよう強く求めるものである。

全労生と全国の9ブロックで活動を展開する地方労組生産性会議（関西・労働政策委員会）に集う私たちは、連携を一層強化し、労働組合の立場で主体的にその役割を担い実践する決意である。

以 上

2008年2月18日

全国労働組合生産性会議

2009 春季生活闘争アピール
**徹底した交渉・協議で
国民の将来不安払拭に向けた主体的対応を！**

2009年の労使交渉が始まった。新自由主義の終焉が想起される世界的な経済収縮の中で、日本経済は急速に悪化し、雇用・労働問題をはじめ将来不安が増大するとともに、再びデフレの悪循環を危惧する状況にある。

今次春闘は、日本の労使関係の真価が問われている。雇用が社会問題化する中で、閉塞感を打破し日本経済復調のきっかけとする場である。労働の価値を見直し、労働運動の存在理由を再確認する場でもある。労働運動の原点に立って非正規雇用労働者を含む全ての働く者を視野に入れた取り組みを強化し、全体水準の底上げをはかるとともに、未組織の働く者の組織化や個別企業労使の枠を超え地域・地方を含めた社会的対話のチャンネル作りも行わなければならない。

このような認識にたち、今次春闘を、マクロ経済の回復と内需拡大への仕組みづくりと国民の合意形成をはかる場、生産性運動を国民運動として展開する場と位置づけ、労使が果たすべき役割と責任を明らかにし合意・実践すること。併せて、国や地方に対して的確な政策・制度の実行を求め、官民一体となって国民の将来不安を払拭し、経済の活力を取り戻す取り組みを強く求めるものである。何よりも、今般の危機的な状況においては、労使が信頼関係に基づいて、社会の公器としての企業のあり方や人財への投資、今後の企業経営と望ましい働き方について、縮小均衡に陥ることのない建設的な交渉・協議を徹底することが求められている。

また、多様な価値観や雇用形態が存在する職場において、全ての人々が納得感を持って生産性向上に主体的に不断の改善努力を重ね得るワークルールづくり・条件整備などの労使協議が重要な意味を持つことを、改めて確認すべきである。

その際、以下のことを強く求めたい。

1. 社会の公器たる対応と行動を

企業経営の最大の責務は、経済や社会の変化に的確に対応し、従業員をはじめ全てのステークホルダーに、安心と満足を健全かつ永続的に与えることにある。

これは生産性運動の精神でもある。時代や環境が変化しようとも、この精神を経営理念の根幹に据え、労使の信頼関係の強化と生産性三原則（①雇用の安定・確保 ②労使の協力・協議 ③成果の公正分配）の誠実な履行に努めることは、企業の社会的責任である。それは社会の公器としての企業の存在意義を高めることでもある。このことを経営者は強く認識し、主体的にその役割と責任を果たすべ

きである。

2. 好循環づくりへ主体的対応を

日本は、通商国家・技術立国であると同時に雇用社会である。その最大の財産は人である。生産性運動の基盤となるチームワークや現場力は、雇用が確保され、労働の尊厳が守られ、各人の能力や多様な価値観・生活実態に合わせた働き方ができる職場から生まれる。過去の不況時の轍を踏む「縮小均衡」では今日の危機は乗り切れない。困難な時ほど求心力を高め「人財」の総合力を発揮し、高付加価値を生み出すマネジメントが重要である。

企業は苦しくとも、中・長期的視点に立って、新規事業開発や研究開発投資を積極的に進め雇用創出をはかるとともに、働く人への社会的公正・公平な分配と投資を行い、魅力ある労働条件と国際競争力のある産業・企業の発展および内需拡大の好循環づくりに率先して取り組むべきである。

私たち「全国労働組合生産性会議」（略称：全労生）と全国の9ブロックで活動を展開する地方労組生産性会議（関西・労働政策委員会）は、労働組合の立場から生産性運動を推進するものである。われわれは、不確実性が増大し先の見えない厳しい経済環境の今こそ「効率性の追求」と「人間性尊重」との調和を目指す生産性運動の原点に立ち返り、公正・公平な労働、安心・安全の持続可能な社会の実現に向け何をすべきか、徹底した労使交渉・協議を行い、マクロ経済の回復と内需拡大に繋げる結果を出すべきと考える。

全労生は、連携を一層強化し労働組合の立場で主体的にその役割を担い実践する決意である。

以 上

2009年2月18日

全国労働組合生産性会議

ここ10年間の歴代役員名簿

<2000年度>

議長	吉井眞之	造船重機労連 委員長
副議長	草野忠義	自動車総連 会長
〃	久保田泰雄	電機連合 副委員長
〃	中野高德	全郵政 委員長
〃	板橋直也	JAM 会長代行
〃	田中幸作	電力総連 会長代理
〃	荻野武士	鉄鋼労連 委員長
〃	菅井義夫	ゼンセン同盟 副会長
〃	南雲光男	商業労連 会長
〃	林司	CGS 連合 会長
〃	平澤弘至	運輸労連 委員長
〃	森嶋正治	情報労連 書記長
事務局長	毛頭和則	鉄鋼労連 特別役員
企画部会長	田中幸作	(兼任)
組織部会長	中野高德	(兼任)
調査部会長	久保田泰雄	(兼任)
国際部会長	菅井義夫	(兼任)
財政委員会	林司	(兼任)
中小企業対策委員会委員長	大木明石	CSG 連合 顧問
運動活性化検討委員会・地方対策委員会委員長	中野高德	(兼任)
高度情報社会における労使協議のあり方 特別委員会委員長	板橋直也	(兼任)
産業別労働組合の機能・役割特別委員会委員長	田中幸作	(兼任)
定例研究会座長	毛頭和則	(兼任)
中央委員	野村昭典	建設連合 書記長
〃	小林豊三	紙パ連合 中央書記長
〃	加藤裕治	自動車総連 事務局長
〃	中山良夫	電機連合 書記次長
〃	赤垣義友	印刷労連 副書記長
〃	田中利夫	造船重機労連 書記長
〃	秋山賢	化学総連 事務局長
〃	佐藤孝司	食品連盟 事務局長
〃	加藤貢	商業労連 事務局長次長
〃	丸山幸雄	電力総連 会長代理
〃	仲田俊一	全国ガス 書記長
〃	香川利則	全銀連合 事務局長
〃	大山勝也	JAM 書記長
〃	清水信三	航空連合 事務局長
〃	菅井加津子	情報労連 政策局長
〃	土居清良	電機連合 産業政策部長
〃	倉島貞夫	ゴム連合 中央執行委員
〃	福井健志	非鉄連合 事務局長
〃	中野高德	全郵政 委員長
〃	杉浦朗	CSG 連合 副書記長
〃	浅井孝美	グループ四労組 副事務局長

中央委員	児玉洋二	鉄鋼労連 副委員長
〃	廣川一人	交通労連 書記長
〃	逢見直人	ゼンセン同盟 常任中央執行委員
〃	竹林清	全通 副委員長
〃	前田亮介	石油労連 副委員長
〃	杉山治	化学リーグ21 中央書記長
〃	高城武二	私鉄総連 副委員長
〃	山下信二	JR 総連 書記長
〃	高井豊	生保労連 副委員長
〃	明石洋一	JR 連合 事務局長
〃	東田朗	都市交 書記長
〃	児玉厚	全国一般 書記長
〃	大村淳	運輸労連 中央書記長
〃	曾根尉彦	食品連盟 事務局次長
〃	大澤保信	全電線 書記長
〃	田上輝正	セラミックス連合 書記長
〃	峰後樹雄	北海道地方労組生産性会議 議長
〃	関口哲雄	東北地方労組生産性会議 議長
〃	星野純	関東地方労組生産性会議 議長
〃	中島悦雄	中部地方労組生産性会議 議長
〃	古賀伸明	関西生産性本部労働政策委員会 委員長
〃	森川武志	中国労組生産性会議 議長
〃	進藤龍男	四国地方労組生産性会議 議長
〃	野島計宏	九州労組生産性会議 議長
〃	新里善和	沖縄県労組生産性会議 議長

<2001年度>

議長	吉井眞之	造船重機労連 委員長
副議長	中野高德	全郵政 委員長
〃	板橋直也	JAM 会長代行
〃	田中幸作	電力総連 会長代理
〃	荻野武士	鉄鋼労連 委員長
〃	菅井義夫	ゼンセン同盟 副会長
〃	南雲光男	サービス・流通連合 会長
〃	林司	CGS 連合 会長
〃	平澤弘至	運輸労連 委員長
〃	森嶋正治	情報労連 書記長
〃	加藤裕治	自動車総連 会長
〃	大福真由美	電機連合 書記長
事務局長	毛頭和則	鉄鋼労連 特別役員
企画部会長	田中幸作	(兼任)
組織部会長	中野高德	(兼任)
調査部会長	大福真由美	(兼任)
国際部会長	菅井義夫	(兼任)
財政委員会	林司	(兼任)
中小企業対策委員会委員長	菅井義夫	(兼任)
運動活性化検討委員会・地方対策委員会委員長	中野高德	(兼任)

資料

労働協約改訂の動向と課題特別委員会委員長

加藤 裕治 (兼任)
 雇用の多様化・移動とセーフネットの課題
 特別委員会委員長
 山根 昭 昶 (兼任)
 定例研究会座長 毛頭 和 則 (兼任)
 中央委員 野村 昭 典 建設連合 書記長
 〃 小林 豊 三 紙パ連合 中央書記長
 〃 萩原 克 彦 自動車総連 事務局長
 〃 中山 良 夫 電機連合 書記次長
 〃 柿崎 修 印刷労連 副中央書記長
 〃 田中 利 夫 造船重機労連 書記長
 〃 秋山 賢 化学総連 事務局長
 〃 加藤 貢 サービス・流通連合 事務局次長
 〃 田邊 敏 行 電力総連 会長代理
 〃 仲山 俊 一 全国ガス 書記長
 〃 西山 浩 全銀連合 事務局長
 〃 清水 信 三 航空連合 事務局長
 〃 菅井 加津子 情報労連 政策局長
 〃 土居 清 良 電機連合 産業政策部長
 〃 倉島 貞 夫 ゴム連合 中央執行委員
 〃 福井 健 志 非鉄連合 事務局長
 〃 中野 高 徳 全郵政 委員長
 〃 杉浦 朗 朗 CSG 連合 副書記長
 〃 児玉 洋 二 鉄鋼労連 副委員長
 〃 真部 行 雄 交通労連 書記長
 〃 逢見 直 人 ゼンセン同盟 常任中央執行委員
 〃 竹林 清 全通 副委員長
 〃 前田 亮 介 石油労連 副委員長
 〃 杉山 治 化学リーグ21 中央書記長
 〃 高城 武 私鉄総連 副委員長
 〃 山下 信 二 JR 総連 書記長
 〃 又曾 芳 仁 生保労連 副委員長
 〃 角田 修 作 JR 連合 事務局長
 〃 都市 交 厚 全国一般 書記長
 〃 児玉 村 淳 運輸労連 中央書記長
 〃 大山 勝 也 JAM 書記長
 〃 小倉 保 彦 食品連盟 事務局次長
 〃 大澤 保 信 全電線 書記長
 〃 田上 輝 正 セラミックス連合 書記長
 〃 渡辺 敏 明 北海道地方労組生産性会議 議長
 〃 関口 哲 雄 東北地方労組生産性会議 議長
 〃 星野 純 関東地方労組生産性会議 議長
 〃 中島 悦 雄 中部地方労組生産性会議 議長
 〃 古賀 伸 明 関西生産性本部労働政策委員会 委員長
 〃 森川 武 志 中国労組生産性会議 議長
 〃 進藤 龍 男 四国地方労組生産性会議 議長
 〃 野島 計 宏 九州労組生産性会議 議長
 〃 新里 善 和 沖縄県労組生産性会議 議長

<2002年度>

議長 高木 剛 UIゼンセン同盟 会長
 副議長 板橋 直也 JAM 会長代行
 〃 田中 幸作 電力総連 会長代理

副議長 南 雲 光 男 サービス・流通連合 会長
 〃 平澤 弘 至 運輸労連 委員長
 〃 森嶋 正 治 情報労連 書記長
 〃 加藤 裕 治 自動車総連 会長
 〃 大福 真由美 電機連合 書記長
 〃 橋爪 利昭紀 全郵政 委員長
 〃 宮園 哲 郎 鉄鋼労連 委員長
 〃 田中 利 夫 造船重機労連 委員長
 〃 吉高 弘 UIゼンセン同盟 副会長
 事務局長 毛頭 和 則 鉄鋼労連 特別役員
 企画・財政部長 田中 幸 作 (兼任)
 労働政策部長 加藤 裕 治 (兼任)
 調査部長 大福 真由美 (兼任)
 組織・広報部長 板橋 直 也 (兼任)
 中小企業対策部長 吉高 弘 (兼任)

雇用の多様化・移動とセーフネットの課題

特別委員会委員長
 櫻田 高明 (兼任)
 定例研究会座長 毛頭 和 則 (兼任)
 中央委員 野村 昭 典 建設連合 書記長
 〃 能登 光 範 紙パ連合 中央執行委員
 〃 萩原 克 彦 自動車総連 事務局長
 〃 中山 良 夫 電機連合 書記次長
 〃 柿崎 修 印刷労連 副中央書記長
 〃 内藤 純 朗 造船重機労連 書記長
 〃 秋山 賢 化学総連 事務局長
 〃 加藤 貢 サービス・流通連合 事務局次長
 〃 田邊 敏 行 電力総連 会長代理
 〃 仲山 俊 一 全国ガス 書記長
 〃 西山 浩 全銀連合 事務局長
 〃 清水 信 三 航空連合 事務局長
 〃 菅井 加津子 情報労連 政策局長
 〃 内田 勝 久 電機連合 産業政策部長
 〃 倉島 貞 夫 ゴム連合 中央執行委員
 〃 船木 孝 治 非鉄連合 事務局長
 〃 橋爪 利昭紀 全郵政 委員長
 〃 児玉 洋 二 鉄鋼労連 書記長
 〃 真部 行 雄 交通労連 書記長
 〃 徳田 孝 蔵 UIゼンセン同盟 副書記長
 〃 金子 成 一 全通 副委員長
 〃 寺田 弘 JEC 連合 事務局次長
 〃 高城 武 私鉄総連 副委員長
 〃 山下 信 二 JR 総連 書記長
 〃 又曾 芳 仁 生保労連 副委員長
 〃 角田 修 作 JR 連合 事務局長
 〃 水本 忠 弘 都市交 書記長
 〃 三木 茂 全国一般 書記次長
 〃 大村 淳 運輸労連 中央書記長
 〃 大山 勝 也 JAM 書記長
 〃 小倉 保 彦 食品連盟 事務局次長
 〃 前田 雅 昭 全電線 中央書記長
 〃 田上 輝 正 セラミックス連合 書記長
 〃 渡辺 敏 明 北海道地方労組生産性会議 議長
 〃 関口 哲 雄 東北地方労組生産性会議 議長
 〃 笹岡 好 和 関東地方労組生産性会議 議長

中央委員	中 島 悦 雄	中部地方労組生産性会議 議長
〃	川 口 清 一	関西生産性本部労働政策委員会 委員長
〃	森 川 武 志	中国労組生産性会議 議長
〃	進 藤 龍 男	四国地方労組生産性会議 議長
〃	野 島 計 宏	九州労組生産性会議 議長
〃	新 里 善 和	沖縄県労組生産性会議 議長

<2003年度>

議 長	高 木 剛	UIゼンセン同盟 会長
副 議 長	平 澤 弘 至	運輸労連 委員長
〃	森 嶋 正 治	情報労連 書記長
〃	加 藤 裕 治	自動車総連 会長
〃	大 福 真由美	電機連合 書記長
〃	橋 爪 利昭紀	全郵政 委員長
〃	吉 高 弘	UIゼンセン同盟 副会長
〃	田 中 利 夫	基幹労連 中央執行委員長代行
〃	豊 泉 則 幸	JAM 副会長
〃	櫻 田 高 明	サービス・流通連合 会長
〃	中 島 悦 雄	電力総連 会長代理
事務局長	毛 頭 和 則	鉄鋼労連 特別役員
企画・財政部会長	田 中 利 夫	(兼任)
労働政策部会長	加 藤 裕 治	(兼任)
調査部会長	大 福 真由美	(兼任)
組織・広報部会長	豊 泉 則 幸	(兼任)
中小企業対策部会長	吉 高 弘	(兼任)

「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」
特別委員会委員長

	櫻 田 高 明	(兼任)
定例研究会会長	毛 頭 和 則	(兼任)
中央委員	徳 田 孝 蔵	UIゼンセン同盟 副書記長
〃	萩 原 克 彦	自動車総連 事務局長
〃	中 山 良 夫	電機連合 書記次長
〃	内 田 勝 久	電機連合 産業政策部長
〃	大 山 勝 也	JAM 書記長
〃	又 曾 芳 仁	生保労連 中央副執行委員長
〃	内 藤 純 朗	基幹労連 事務局長
〃	田 邊 敏 行	電力総連 会長代理
〃	菅 井 加津子	情報労連 政策局長
〃	八 野 正 一	サービス・流通連合 事務局次長
〃	寺 田 弘	JEC連合 事務局次長
〃	金 子 成 一	全通 副委員長
〃	大 村 淳	運輸労連 中央書記長
〃	小 倉 保 彦	フード連合 事務局次長
〃	境 勲	全郵政 書記長
〃	真 部 行 雄	交通労連 書記長
〃	角 田 修 作	JR連合 事務局長
〃	山 下 信 二	JR総連 書記長
〃	岡 田 信 一	化学総連 中央執行委員
〃	倉 島 貞 夫	ゴム連合 中央執行委員
〃	能 登 光 範	紙パ連合 中央執行委員
〃	三 木 茂	全国一般 書記次長
〃	水 本 忠 弘	都市交 書記長
〃	前 田 雅 昭	全電線 中央書記長
〃	谷 口 元	全国ガス 書記長
〃	清 水 信 三	航空連合 会長

中央委員	田 上 輝 正	セラミックス連合 書記長
〃	柿 崎 修	印刷労連 副中央書記長
〃	西 山 浩	全銀連合 事務局長
〃	野 村 昭 典	建設連合 書記長
〃	高 城 武	私鉄総連 副委員長
〃	相 馬 政 雄	北海道地方労組生産性会議 議長
〃	齋 藤 伸 一	東北地方労組生産性会議 議長
〃	兼 子 昌一郎	関東地方労組生産性会議 議長
〃	東 正 元	中部地方労組生産性会議 議長
〃	川 口 清 一	関西生産性本部労働政策委員会 委員長
〃	宮 地 稔	中国労組生産性会議 議長
〃	進 藤 龍 男	四国地方労組生産性会議 議長
〃	梅 崎 正 広	九州労組生産性会議 議長
〃	與 那 覇 博	沖縄県労組生産性会議 議長

<2004年度>

議 長	高 木 剛	UIゼンセン同盟 会長
副 議 長	平 澤 弘 至	運輸労連 委員長
〃	加 藤 裕 治	自動車総連 会長
〃	大 福 真由美	電機連合 書記長
〃	豊 泉 則 幸	JAM 副会長
〃	櫻 田 高 明	サービス・流通連合 会長
〃	中 島 悦 雄	電力総連 会長代理
〃	逢 見 直 人	UIゼンセン同盟 副会長
〃	西 澤 昇治郎	基幹労連 委員長代行
〃	樋 口 勤	情報労連 書記長
〃	宮 下 彰	全郵政 委員長
事務局長	毛 頭 和 則	基幹労連 特別役員
企画・財政部会長	中 島 悦 雄	(兼任)
労働政策部会長	加 藤 裕 治	(兼任)
調査部会長	大 福 真由美	(兼任)
組織・広報部会長	豊 泉 則 幸	(兼任)
中小企業対策部会長	逢 見 直 人	(兼任)

「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」
特別委員会委員長

	櫻 田 高 明	(兼任)
「ユニバーサルサービスと生産性運動」 特別委員会委員長	宮 下 彰	(兼任)
定例研究会会長	中 島 悦 雄	(兼任)
中央委員	高 石 修	UIゼンセン同盟 副書記長
〃	萩 原 克 彦	自動車総連 事務局長
〃	成 瀬 豊	電機連合 書記次長
〃	前 田 政一郎	電機連合 産業政策部長
〃	大 山 勝 也	JAM 書記長
〃	横 浜 忍	生保労連 中央副執行委員長
〃	内 藤 純 朗	基幹労連 事務局長
〃	田 邊 敏 行	電力総連 会長代理
〃	辰 口 進	情報労連 副書記長
〃	八 野 正 一	サービス・流通連合 事務局次長
〃	寺 田 弘	JEC連合 事務局次長
〃	本 庄 吉 幸	JPU 副中央執行委員長
〃	片 山 康 夫	運輸労連 中央書記長
〃	小 倉 保 彦	フード連合 事務局次長
〃	山 口 義 和	全郵政 書記長

資料

中央委員	真部 行雄	交通労連	書記長
〃	角田 修作	JR 連合	事務局長
〃	山下 信二	JR 総連	書記長
〃	北条 敏明	ゴム連合	中央執行委員
〃	能登 光範	紙パ連合	中央執行委員
〃	三木 茂	全国一般	書記次長
〃	水本 忠弘	都市交	書記長
〃	前田 雅昭	全電線	中央書記長
〃	谷口 元	全国ガス	書記長
〃	清水 信三	航空連合	会長
〃	田上 輝正	セラミックス連合	書記長
〃	柿崎 修	印刷労連	副中央書記長
〃	関 潤	全銀連合	事務局長
〃	野村 昭典	建設連合	書記長
〃	設楽 利夫	私鉄総連	中央執行委員長
〃	筒井 剛	北海道地方労組	生産性会議 議長
〃	齋藤 伸一	東北地方労組	生産性会議 議長
〃	兼子 昌一郎	関東地方労組	生産性会議 議長
〃	東 正元	中部地方労組	生産性会議 議長
〃	川口 清一	関西生産性本部労働政策委員会	委員長
〃	宮地 稔	中国労組	生産性会議 議長
〃	進藤 龍男	四国地方労組	生産性会議 議長
〃	梅崎 正広	九州労組	生産性会議 議長
〃	與那覇 博	沖縄県労組	生産性会議 議長

<2005年度>

議長	中 島 悦雄	電力総連	会長
副議長	大 福 真由美	電機連合	書記長
〃	豊 泉 則幸	JAM	副会長
〃	櫻 田 高明	サービス・流通連合	会長
〃	西 澤 昇治郎	基幹労連	委員長代行
〃	樋 口 勤	情報労連	書記長
〃	宮 下 彰	全郵政	委員長
〃	土 屋 哲世	運輸労連	委員長
〃	落 合 清四	UIゼンセン同盟	会長代行
〃	萩 原 克彦	自動車総連	事務局長
〃	田 邊 敏行	電力総連	会長代理
事務局長	毛 頭 和則	基幹労連	特別役員
企画・財政部会長	西 澤 昇治郎	(兼任)	
労働政策部会長	萩 原 克彦	(兼任)	
調査部会長	大 福 真由美	(兼任)	
組織・広報部会長	豊 泉 則幸	(兼任)	
中小企業対業部会長	落 合 清四	(兼任)	
「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」			
特別委員会委員長			
	櫻 田 高明	(兼任)	
「ユニバーサルサービスと生産性運動」			
特別委員会委員長			
	宮 下 彰	(兼任)	
定例研究会座長	田 邊 敏行	(兼任)	
中央委員	高 石 修	UIゼンセン同盟	副書記長
〃	佐 藤 浩一	自動車総連	事務局長次長
〃	成 瀬 豊	電機連合	書記次長
〃	前 田 政一郎	電機連合	産業政策部長
〃	河 野 和治	JAM	副会長

中央委員	横 浜 忍	生保労連	中央副執行委員長
〃	内 藤 純朗	基幹労連	事務局長
〃	辰 口 進	情報労連	副書記長
〃	浜 野 喜史	電力総連	会長代理
〃	八 野 正一	サービス・流通連合	事務局長
〃	新 保 正	JEC 連合	事務局長次長
〃	本 庄 吉幸	JPU	副中央執行委員長
〃	片 山 康夫	運輸労連	中央書記長
〃	島 井 誠	フード連合	中央執行委員
〃	山 口 義和	全郵政	書記長
〃	眞 部 行雄	交通労連	書記長
〃	藤 次 康雄	JR 連合	事務局長
〃	山 下 信二	JR 総連	書記長
〃	北 条 敏明	ゴム連合	中央執行副委員長
〃	能 登 光範	紙パ連合	中央執行委員
〃	三 木 茂	全国一般評議会(自治労)	書記次長
〃	武 田 茂	都市交	書記長
〃	前 田 雅昭	全電線	中央書記長
〃	清 水 信三	航空連合	会長
〃	谷 口 元	全国ガス	書記長
〃	柿 崎 修	印刷労連	副中央書記長
〃	田 上 輝正	セラミックス連合	書記長
〃	加 藤 正行	全銀連合	事務局長
〃	野 村 昭典	建設連合	書記長
〃	設 楽 利夫	私鉄総連	中央執行委員長
〃	筒 井 剛	北海道地方労組	生産性会議 議長
〃	齋 藤 伸一	東北地方労組	生産性会議 議長
〃	兼 子 昌一郎	関東地方労組	生産性会議 議長
〃	東 正元	中部地方労組	生産性会議 議長
〃	川 口 清一	関西生産性本部労働政策委員会	委員長
〃	宮 地 稔	中国労組	生産性会議 議長
〃	川 崎 等	四国地方労組	生産性会議 議長
〃	梅 崎 正広	九州労組	生産性会議 議長
〃	神 田 均	沖縄県労組	生産性会議 議長

<2006年度>

議長	中 島 悦雄	電力総連	会長
副議長	大 福 真由美	電機連合	副委員長
〃	豊 泉 則幸	JAM	副会長
〃	櫻 田 高明	サービス・流通連合	会長
〃	土 屋 哲世	運輸労連	委員長
〃	萩 原 克彦	自動車総連	事務局長
〃	田 邊 敏行	電力総連	会長代理
〃	山 口 義和	全郵政	委員長
〃	野 田 三七生	情報労連	書記長
〃	徳 田 孝蔵	UIゼンセン同盟	副会長
事務局長	西 澤 昇治郎	基幹労連	顧問
企画・財政部会長	土 屋 哲世	(兼任)	
労働政策部会長	萩 原 克彦	(兼任)	
調査部会長	大 福 真由美	(兼任)	
組織・広報部会長	豊 泉 則幸	(兼任)	
中小企業対業部会長	徳 田 孝蔵	(兼任)	
「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」			
特別委員会委員長			
	櫻 田 高明	(兼任)	

「ユニバーサルサービスと生産性運動」

特別委員会委員長

	山口 義和 (兼任)	
定例研究会座長	野田 三七生 (兼任)	
中央委員	高石 修 UIゼンセン同盟 副書記長	
〃	久保 秀一郎 自動車総連 事務局次長	
〃	濱田 慶一郎 電機連合 書記次長	
〃	篠原 淳子 電機連合 中央執行委員	
〃	河野 和治 JAM 副会長	
〃	添島 英治 生保労連 副委員長	
〃	神津 里季生 基幹労連 事務局次長	
〃	大泉 三三男 情報労連 副書記長	
〃	浜野 喜史 電力総連 会長代理	
〃	八野 正一 サービス・流通連合 事務局次長	
〃	菅原 光彦 JEC 連合 中央執行委員	
〃	鈴木 順一 JPU 中央執行委員	
〃	片山 康夫 運輸労連 中央書記長	
〃	島井 誠 フード連合 中央執行委員	
〃	輓 誠 JP 労組 書記長	
〃	藤次 康雄 JR 連合 事務局次長	
〃	梅本 修 損保労連 中央執行委員長	
〃	眞部 行雄 交通労連 書記長	
〃	伊藤 明男 JR 総連 書記長	
〃	川野 司 ゴム連合 中央執行副委員長	
〃	勝瀬 宗彦 日建協 事務局次長	
〃	能登 光範 紙パ連合 中央執行委員	
〃	三木 茂 全国一般評議会 (自治労) 事務局次長	
〃	武田 茂 都市交 書記長	
〃	古川 栄 全電線 中央書記長	
〃	清水 信三 航空連合 会長	
〃	辻 英人 全国ガス 書記長	
〃	柿崎 修 印刷労連 副中央書記長	
〃	上原 幸作 セラミックス連合 副書記長	
〃	加藤 正行 全銀連合 事務局次長	
〃	野村 昭典 建設連合 書記長	
〃	宮下 正美 私鉄総連 中央執行委員長	
〃	筒井 剛 北海道地方労組生産性会議 議長	
〃	齋藤 伸一 東北地方労組生産性会議 議長	
〃	兼子 昌一郎 関東地方労組生産性会議 議長	
〃	山田 登紀彦 中部地方労組生産性会議 議長	
〃	川口 清一 関西生産性本部労働政策委員会 委員長	
〃	宮地 稔 中国労組生産性会議 議長	
〃	川崎 等 四国地方労組生産性会議 議長	
〃	梅崎 正広 九州労組生産性会議 議長	
〃	神田 均 沖縄県労組生産性会議 議長	

<2007年度>

議長	落合 清四 UIゼンセン同盟 会長
副議長	大福 真由美 電機連合 副委員長
〃	豊泉 則幸 JAM 副会長
〃	櫻田 高明 サービス・流通連合 会長
〃	土屋 哲世 運輸労連 委員長
〃	萩原 克彦 自動車総連 事務局次長
〃	山口 義和 JP 労組 委員長
〃	野田 三七生 情報労連 書記長

副議長 徳田 孝蔵 UIゼンセン同盟 副会長

〃 南雲 弘行 電力総連 会長

事務局次長 西澤 昇治郎 基幹労連 顧問

企画・財政部長 土屋 哲世 (兼任)

労働政策部長 萩原 克彦 (兼任)

調査部会長 大福 真由美 (兼任)

組織・広報部長 豊泉 則幸 (兼任)

中小企業対策部長 徳田 孝蔵 (兼任)

「21世紀のワークスタイルのあり方と労働組合の役割」

特別委員会委員長

櫻田 高明 (兼任)

「ユニバーサルサービスと生産性運動」

特別委員会委員長

山口 義和 (兼任)

定例研究会座長 野田 三七生 (兼任)

中央委員 高石 修 UIゼンセン同盟 副書記長

〃 久保 秀一郎 自動車総連 事務局次長

〃 濱田 慶一郎 電機連合 書記次長

〃 篠原 淳子 電機連合 中央執行委員

〃 斉藤 常 JAM 書記長

〃 添島 英治 生保労連 副委員長

〃 神津 里季生 基幹労連 事務局次長

〃 大泉 三三男 情報労連 副書記長

〃 浜野 喜史 電力総連 会長代理

〃 八野 正一 サービス・流通連合 事務局次長

〃 齊藤 博夫 JEC 連合 中央執行委員

〃 鈴木 順一 JPU 中央執行委員

〃 池上 千里 運輸労連 中央書記長

〃 島井 誠 フード連合 中央執行委員

〃 難波 奨二 JP 労組 書記長

〃 松尾 啓史 JR 連合 事務局次長

〃 石川 耕治 損保労連 中央執行委員長

〃 眞部 行雄 交通労連 書記長

〃 伊藤 憲治 JR 総連 書記長

〃 川野 司 ゴム連合 中央執行副委員長

〃 勝瀬 宗彦 日建協 事務局次長

〃 能登 光範 紙パ連合 中央執行委員

〃 三木 茂 全国一般評議会 (自治労) 副議長

〃 阿部 卓弥 都市交 書記長

〃 古川 栄 全電線 中央書記長

〃 清水 信三 航空連合 会長

〃 辻 英人 全国ガス 書記長

〃 柿崎 修 印刷労連 副中央書記長

〃 上原 幸作 セラミックス連合 副書記長

〃 加藤 正行 全銀連合 事務局次長

〃 野村 昭典 建設連合 書記長

〃 宮下 正美 私鉄総連 中央執行委員長

〃 筒井 剛 北海道地方労組生産性会議 議長

〃 齋藤 伸一 東北地方労組生産性会議 議長

〃 兼子 昌一郎 関東地方労組生産性会議 議長

〃 山田 登紀彦 中部地方労組生産性会議 議長

〃 川口 清一 関西生産性本部労働政策委員会 委員長

〃 宮地 稔 中国労組生産性会議 議長

〃 川崎 等 四国地方労組生産性会議 議長

〃 梅崎 正広 九州労組生産性会議 議長

資料

中央委員 神田 均 沖縄県労組生産性会議 議長

<2008年度>

議長 落合 清四 U Iゼンセン同盟 会長
 副議長 大福 真由美 電機連合 副委員長
 〃 豊 泉 則 幸 J A M 副会長
 〃 桜田 高明 サービス・流通連合 会長
 〃 土屋 哲世 運輸労連 委員長
 〃 萩原 克彦 自動車総連 事務局長
 〃 山口 義和 J P 労組 委員長
 〃 野田 三七生 情報労連 書記長
 〃 徳田 孝蔵 U Iゼンセン同盟 副会長
 〃 南雲 弘行 電力総連 会長
 事務局長 西澤 昇治郎 基幹労連 顧問
 企画・財政部会長 土屋 哲世 (兼任)
 労働政策部会長 萩原 克彦 (兼任)
 調査部会長 大福 真由美 (兼任)
 組織・広報部会長 豊 泉 則 幸 (兼任)
 中小企業対策部会長 徳田 孝蔵 (兼任)

50周年事業実行委員会 委員長
 南雲 弘行 (兼任)

「サービス分野の生産性向上と労働組合の役割」
 特別委員会
 桜田 高明 (兼任)
 共同委員長 野田 三七生 (兼任)
 定例研究会会長 野田 三七生 (兼任)

中央委員 高石 修 U Iゼンセン同盟 副書記長
 〃 久保 秀一郎 自動車総連 事務局次長
 〃 濱田 慶一郎 電機連合 書記次長
 〃 斉藤 常 J A M 書記長
 〃 神津 里季生 基幹労連 事務局長
 〃 添島 英治 生保労連 副委員長
 〃 大泉 三三男 情報労連 副書記長
 〃 難波 奨二 J P 労組 書記長
 〃 浜野 喜史 電力総連 会長代理
 〃 八野 正一 サービス・流通連合 事務局長
 〃 齊藤 博夫 J E C 連合 中央執行委員
 〃 池上 千里 運輸労連 中央書記長
 〃 宮下 正美 私鉄総連 中央執行委員長
 〃 島井 誠 フード連合 中央執行委員
 〃 石川 耕治 損保労連 中央執行委員長
 〃 松尾 啓史 J R 連合 事務局長
 〃 眞部 行雄 交通労連 書記長
 〃 伊藤 憲治 J R 総連 書記長
 〃 川野 司 ゴム連合 中央執行副委員長
 〃 勝瀬 宗彦 日建協 事務局長
 〃 三木 茂 全国一般評議会 (自治労) 副議長
 〃 芳賀 浩司 航空連合 会長
 〃 能登 光範 紙パ連合 中央執行委員
 〃 阿部 卓弥 都市交 書記長
 〃 古川 栄人 全電線 中央書記長
 〃 辻 英人 全国ガス 書記長
 〃 柿崎 修 印刷労連 中央書記長
 〃 上原 幸作 セラミックス連合 副書記長
 〃 小笠原 浩二 全銀連合 事務局長

中央委員 野村 昭典 建設連合 書記長
 〃 工藤 和男 北海道地方労組生産性会議 議長
 〃 齋藤 伸一 東北地方労組生産性会議 議長
 〃 兼子 昌一郎 関東地方労組生産性会議 議長
 〃 土肥 和則 中部地方労組生産性会議 議長
 〃 本田 敏一 関西生産性本部労働政策委員会 委員長
 〃 宮地 稔 中国労組生産性会議 議長
 〃 川崎 等 四国地方労組生産性会議 議長
 〃 鶴我 和哉 九州労組生産性会議 議長
 〃 神田 均 沖縄県労組生産性会議 議長

<2009年度>

議長 落合 清四 U Iゼンセン同盟 会長
 副議長 豊 泉 則 幸 J A M 副会長
 〃 桜田 高明 サービス・流通連合 会長
 〃 土屋 哲世 運輸労連 委員長
 〃 山口 義和 J P 労組 委員長
 〃 徳田 孝蔵 U Iゼンセン同盟 副会長
 〃 南雲 弘行 電力総連 会長
 〃 相原 康伸 自動車総連 事務局長
 〃 長村 泰彦 電機連合 副委員長
 〃 内藤 純朗 基幹労連 委員長
 〃 安永 貴夫 情報労連 書記長

事務局長 西澤 昇治郎 基幹労連 特別役員
 企画・財政部会長 土屋 哲世 (兼任)
 労働政策部会長 相原 康伸 (兼任)
 調査部会長 長村 泰彦 (兼任)
 組織・広報部会長 豊 泉 則 幸 (兼任)
 中小企業対策部会長 徳田 孝蔵 (兼任)

50周年事業実行委員会 委員長
 南雲 弘行 (兼任)

「サービス分野の生産性向上と労働組合の役割」
 特別委員会
 桜田 高明 (兼任)
 共同委員長 安永 貴夫 (兼任)
 定例研究会会長 山口 義和 (兼任)

中央委員 田村 雅宣 U Iゼンセン同盟 副書記長
 〃 濱口 誠 自動車総連 事務局次長
 〃 成瀬 豊 電機連合 書記次長
 〃 大窪 信一 電機連合 産業・社会政策部長
 〃 斉藤 常 J A M 書記長
 〃 神津 里季生 基幹労連 事務局長
 〃 佐藤 正幸 生保労連 副委員長
 〃 杉山 豊治 情報労連 政策局長
 〃 難波 奨二 J P 労組 書記長
 〃 浜野 喜史 電力総連 会長代理
 〃 八野 正一 サービス・流通連合 事務局長
 〃 齊藤 博夫 J E C 連合 中央執行委員
 〃 池上 千里 運輸労連 中央書記長
 〃 渡辺 幸一 私鉄総連 中央執行委員長
 〃 島井 誠 フード連合 中央執行委員
 〃 石川 耕治 損保労連 中央執行委員長
 〃 松尾 啓史 J R 連合 事務局長
 〃 眞部 行雄 交通労連 書記長
 〃 鎌田 寛司 J R 総連 書記長

中央委員	川野司	ゴム連合 中央執行副委員長
〃	那須功司	日建協 日建協・事務局長
〃	三木茂	全国一般評議会（自治労）副議長
〃	芳賀浩司	航空連合 会長
〃	能登光範	紙パ連合 中央執行委員
〃	阿部卓弥	都市交 書記長
〃	海老ヶ瀬豊	全電線 中央書記長
〃	辻英人	全国ガス 書記長
〃	柿崎修	印刷労連 中央書記長
〃	相武尚樹	セラミックス連合 副書記長
〃	小笠原浩二	全銀連合 事務局長
〃	野村昭典	建設連合 書記長
〃	工藤和男	北海道地方労組生産性会議 議長
〃	齋藤伸一	東北地方労組生産性会議 議長
〃	兼子昌一郎	関東地方労組生産性会議 議長
〃	鶴岡光行	中部地方労組生産性会議 議長
〃	本田敏一	関西生産性本部労働政策委員会 委員長
〃	伊丹幸男	中国労組生産性会議 議長
〃	鎌戸平治	四国地方労組生産性会議 議長
〃	鶴我和哉	九州労組生産性会議 議長
〃	神田均	沖縄県労組生産性会議 議長

<あとがき>

50周年記念誌刊行にあたり

全国労働組合生産性会議 事務局長 西澤昇治郎

2009年8月30日働く者の悲願であった政権交代が実現した。

10年前の20世紀末、全労生は、取り巻く環境が質的に変化し、従来の社会・経済のあり方に構造的転換を迫る変動期にあるとの認識の下、新しい視点での生産性運動を展開し新たな経済・社会システムを構築すべく、絶えざる改革に取り組むことを宣言した。

しかし、激化するグローバル競争に対応し経済再生のプログラムとした「効率と競争」を最優先する市場原理主義的な政策と経営施策の暴走は、様々な格差の拡大や歪を産み労働現場や社会の基盤が崩れてきた。また、労使の信頼関係のベースとなる生産性三原則に揺らぎが生じてきた。これらの状況を踏まえ全労生は、生産性運動の精神の再確認と運動を希薄化させない取り組みを最優先に活動を展開してきた。そして50周年を迎えた今日、米国発の金融危機による世界同時不況は、世界を席卷してきた新自由主義の終焉を意味するものであり、適正な規制が働く世界経済の新たな枠組みの構築とともに、人間の尊厳と公正を基本とした価値観への転換の必要性を明らかにした。

一方、輸出・設備投資主導型の日本経済は深刻な打撃を受け、08年度実質GDPは7年ぶりにマイナス成長に転じた。その後、生産・在庫調整の進展、輸出の持ち直し、景気刺激策などから最悪期を脱しつつあるといわれる。しかし、内需をはじめ回復力は弱く、多くのリスク要因を抱え、雇用情勢は過去最悪を記録し、2番底やデフレ不況の危惧など国民生活の将来不安は増大している。

このようななか、今後も経済のグローバル化、少子高齢化と労働力人口の減少、就業・雇用形態の多様化、個別化などが進むと予測されるわが国が、産業・企業の体質を強め、健全な実体経済を再構築し持続可能な成長を確保するには、新政権による働く者に視点を当てた政策・制度とともに、公正と効率を重んじる「真の生産性運動」の推進が必須となっている。

我々は、今一度、労組生産性運動の意義と重要性、生産性運動三原則の基本理念の普遍性を確認し、その上に今日の新しい視点での解釈を加え、労使が共通の認識を持って真の生産性運動を愚直に実践しなければならない。そして、すべての働く人々へと運動の裾野を拡げ、国民運動を展開することが求められている。革新は継続した取り組みがあって初めて実現できるものである。記念すべき節目として本誌が、あらためて運動の原点と歴史の重みを学び、時代に適応した絶えざる革新運動展開へのインセンティブとして、全労生の皆さんはもとより働くすべての人々が運動を理解いただき、一翼を担って行動されることを願って止みません。発刊にあたり、先輩諸兄のご協力と関係する皆さんの多大なご労苦に心からお礼申し上げあとがきとします。

全国労働組合生産性会議
結成50周年記念誌

2009年10月

発行／全国労働組合生産性会議
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1
電話 03 (3409) 7430

印刷／株式会社 千葉印刷
〒150-0044 東京都渋谷区円山町2-5
YMプリントタワー

全国労働組合生産性会議
National Union Productivity Congress