

連合第7回定期大会資料
2001年10月4～5日

特別報告

21世紀を切り開く連合運動

—— 21世紀連合ビジョン ——

付：連合21世紀宣言

連合21世紀への挑戦委員会

連合 2 1 世紀宣言

2 0 0 1 年 1 月

日本労働組合総連合会

連合 2 1 世紀宣言

歴史的な大変化をともしつつ、21世紀が幕を開けた。

日本の労働組合運動は20世紀を通じて発展し、とくに戦後50年余、労働条件の引き上げ、民主主義の担い手として大きな役割を果たしてきた。いま、時代の変化は労働組合に新しい課題を突きつけ、対応を迫っている。グローバル化、IT革命、少子高齢化、地球環境問題など、変化の底流を見据え、古い時代の残滓を引きずることなく新しい社会システムづくりに挑戦しなければならない。

20世紀の最後の10年、日本経済はバブル崩壊後の長期不況に見舞われ、経済のグローバル化を背景に産業構造の変化、企業組織の再編がすすむ中で、失業が増え、安定的な長期雇用が揺らぎ、代わって流動的なパートや派遣労働などが増大した。その多くは労働組合の手も届かないままで、明確なワークルールを欠いた権利なき世界が広がっている。市場万能の考え方が横行する中で、格差が広がり、社会の荒廃がすすんでいる。

いま、労働組合は新たな出番を迎えている。労働と生活の枠組みを再構築し、社会の危機を克服することは、労働組合の力にかかっている。

連合は、これからの社会のあるべき姿として、「労働を中心とした福祉型社会」を目標とする。働くことに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるようセーフティネットがはめ込まれた社会づくりをめざす。そして、ヒューマンな労働と生活の枠組みづくりをすすめる。

新しいワークルールづくりが何より緊要である。長期雇用を基本としつつ、多様な働き方を保障するため正規、非正規を問わず均等待遇が確保されること。職業能力と引き替えに適切な処遇を受けることは働くものの権利であり、透明で公正な処遇制度を確立すること。さらに、仕事と家庭の両立を図るため「ファミリー・フレンドリー」な職場づくり、人生80歳時代にふさわしい雇用・就業と引退のシステムづくりなど、21世紀の社会が要請する働き方のルールづくりをすすめ、家庭や地域コミュニティの課題に応えていかなけ

ればならない。

「労働を中心とする福祉型社会」の構築は経済、社会、文化のあり方全体にかかわる挑戦である。働き方を変え、暮らし方を変えることによって、社会の危機を乗り越えていく道を、連合運動は切り開く。

労働組合みずからの改革も待ったなしの課題である。

企業別を特徴とするわが国の労働組合は、労使協議制など日本的な産業民主主義を発展させてきたが、ややもすると企業中心社会に傾斜しがちな弱点を克服し、新時代の労使関係を構築することが求められている。経営に対するチェック機能を強め、社会進歩と調和した従業員重視の経営を追求するとともに、労働組合としての社会的役割を担っていかなければならない。

労働組合の力の源泉は何といっても数にあり、その影響力は組織拡大いかにかかっている。組織化に労働組合の人的・資金的資源を集中し、パートや派遣で働く仲間を決して放置せず、退職者も大きな連帯の輪の中に包んでいく。そのため、「サイバー・ユニオン」や「生涯組合員構想」も具体化していく。そして、連合のもとに働くすべての勢力の総結集を図っていく。

「抵抗」から「要求」、そして「参加」へと、労働運動は歴史的に発展してきた。連合は社会のあらゆるレベルでの「参加」を追求する。政・労・使が社会的対話をすすめ、国民合意の形成を図り、その実行に責任を持つソーシャル・パートナーシップをわが国において確立しなければならない。また連合は「要求」するだけでなく「自救」の運動として「連合版ハローワーク」(＝ワークネット)を立ち上げ、連合運動の自己改革の第一歩を踏み出した。

勤労国民の長期にわたる利害を代表し、国の進路にも責任を負う主体として、連合は「運動の力」「組織の力」「政治の力」「国際連帯の力」を強め、21世紀に積極的に挑戦していく。働くもの一人一人の幸せの道標となり、改革の道を邁進していく。

連合は、新しい時代を切り開く決意を込めて、以上、宣言する。

2001年1月

日本労働組合総連合会

21世紀を切り開く連合運動

— 21世紀連合ビジョン —

2001年10月

21世紀挑戦委員会が提起するもの

—— 特別報告に当たって ——

連合21世紀への挑戦委員会

主査 笹森 清（連合事務局長）

1. 討議の経過

「連合21世紀への挑戦委員会」は、連合結成10周年記念事業の一環として、1998年11月17日の第29回中央委員会で設置が決定された。20世紀から21世紀へ、国の内外で歴史的な転換が進行するなかで、時代の変化に対応し、労働運動の新しい戦略方向を考えるための特別委員会として設置されたのである。

委員会のメンバーは、各産業部門を代表する連合副会長や中央執行委員など構成組織の代表、地方連合会の代表に加えて、学者・有識者として正村公宏（専修大学教授）、高梨晶（日本労働研究機構会長）、丸尾直美（日本大学教授）、高木郁郎（日本女子大学教授）、栗林世（連合総研所長・中央大学教授）らにも参加していただいた。主査は連合事務局長である私が務めた。また、本委員会の下に井上定彦連合総研副所長（当時、現島根県立大学教授）を委員長とする作業委員会を設け、補充的な検討や報告原案のとりまとめに当たった。

委員会が正式にスタートしたのは99年2月からで、以降の活動はおよそ三つの時期に分けられる。

第1期は99年10月の連合第6回定期大会までの期間である。この間、ほぼ毎月1回委員会を開催し、毎回、学者および組合側メンバーから、21世紀の経済社会の展望、雇用・労使関係の課題や労働運動の方向性について報告と問題提起を受け、議論を交わした。その内容については、「21世紀への挑戦 - - 連合の新戦略」（第一書林刊）として出版され、大会にも資料として配付したが、労働組合のあり方をめぐって学者と当事者の組合幹部の間でこれほど真剣にかつ率直に語られたことはかつてなかったと思う。第6回大会には、こうした討議経過と論点の整理、得られた共通認識について、中間報告を行ったところである。

第2期は第6回大会から2000年10月の33回中央委員会までの間で、本委員会においては残るテーマについて検討する一方で、作業委員会において報告書のとりまとめに向けて具体的な作業をすすめた。報告書については本委員会で確認した上、「21世紀を切り開く連合運動 - - 21世紀連合ビジョン」（案）として第33回中央委員会に特別報告した。そして、これにもとづいて以降1年間、組織討議を行うことを確認した。

第3期は、それ以降1年間の組織討議の期間である。この間にすべての地方ブロックにおいてシンポジウムないし討論集会が開催され、構成組織でも学習会や討論集会が開催された。さらに

こうした組織討議を集約する場として、2001年8月に開催した連合サマートップセミナーでは21世紀への挑戦をめぐってリレートークを実施し、意見集約を図った。またこの間、21世紀が開幕した2001年の年頭に当たっては、21世紀挑戦委員会報告のエキスを集めて「連合21世紀宣言」を公表し、連合からの問題提起とメッセージを世に発した。

組織討議の過程では、とくに第3章「いかに実現するか」をめぐってさまざまな意見が寄せられた。こうした意見を集約し、一部修文した上で、今回、最終報告とするものである。

なお、最終報告に当たっては、「生涯組合員構想について」ならびに「ITを大胆に導入する労働組合」の2文書を補論として付すことにした。これは本報告の第3章を補強するための参考資料であるが、主要課題である組織化方針や政治方針についてはすでに中期方針が確立しているのに対して、これら両テーマは連合運動にとって未開拓の分野であるので、作業委員会において検討をお願いしたものである。

2. 本報告の問題意識と問題提起

ここで改めて挑戦委員会の経過を振り返りつつ、いくつかの問題について再整理しておきたい。

(いま、なぜ挑戦なのか)

まず、なぜ、いま挑戦か - - われわれが挑戦委員会を設置したそもそもの問題意識についてである。

連合は、結成当初はともかく、バブル崩壊後の日本経済がかつてない長期不況に見舞われる中で、強い逆風にさらされている。雇用・失業情勢は目に見えて悪化し、組織率はじわじわと低下を続け、20%割れが目前となった。このままでは労働運動は21世紀にはだめになってしまうのではないかとの危機感は、決して私ひとりのものではない。運動がうまくいかないのを客観情勢のせいにしてはいけない。主体の問題として、運動のあり方を自ら見直す必要がある。現に、アメリカやドイツやイギリスでは、1980年代に各国を風靡した新保守主義に抗して労働運動の再生を図る挑戦が模索されているのではないか。

こうした問題意識から、連合21世紀への挑戦委員会を設置したわけだが、幸い、委員を引き受けていただいた学者はじめ各位の協力を得てまことに有意義な討議を行うことができたし、結論として一定の方向性が示し得たと思う。

(どのような社会をめざすか)

これからの労働運動の方向性を考えるためには、われわれを取りまく情勢とめざすべき社会のあり方について共通認識を深めなければならない。いまわれわれが直面している変化の底流には、経済のグローバル化、情報技術革新、少子高齢化、地球環境問題といった大きな流れがあり、そうした中で日本の将来の社会システムのあり方に対する選択が求められている。労働組合は、変化とそこから発生する課題に対して積極的に挑戦しなければならない。

その際、いま市場万能の考え方が広がっているが、アメリカン・スタンダードでなければならないといった主張にわれわれは与しない。求められる改革は、グローバル・スタンダードと称してアメリカン・スタンダードを無批判に採り入れることではない。市場には失敗がつきものであ

り、しっかりしたルールとセーフティーネットが欠かせない。この点ではむしろヨーロッパの方に参考にすべき試みが多い。すべてを市場に委ねることでものごとを解決しようとするのは、歴史から何の教訓も汲み取らない立場であるといわなければならない。

われわれのめざす社会の姿は、本報告では「労働を中心とする福祉型社会」と定式化している。それは、働くということに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるセーフティーネットがはめ込まれた社会である。これはそのまま、この間の「構造改革」論議をリードしている、優勝劣敗・弱肉強食を結果する競争社会に導こうとする考え方に対するわれわれの対案でもある。

（新しい運動の方向）

問題は、こうした社会をいかに実現していくか - - 運動の新しいあり方である。本報告では「運動の力」「組織の力」「政策の力」「政治の力」「国際連帯の力」としてこれからの労働組合運動の課題が整理されている。そのひとつひとつについて触れることは差し控えるが、基本となる考え方について二、三コメントしておきたい。

第一に、これまでの日本の労働運動は、有り体にいえば、男子・標準学卒・フルタイムといった「典型労働者」を対象とした運動だった。そこでの労働条件決定は、高度成長と労働力逼迫という事情のもとでは底辺まで波及した。しかし低成長が常態となり、産業構造の変化と雇用・就業形態の変容がすすみ、パートや派遣、契約労働者など「非典型」の労働者が増大する中で、こうした「典型労働者」のみを対象とする運動では決定的に狭いものとなり、社会的な代表性も減退せざるをえない。運動の重点を、「非典型」「非正規」のショートタイマー、女性など - - その多くはユニオンショップ協定の枠外に置かれている - - に置き、その雇用と労働条件をカバーしていくことは、これからの労働組合運動の不可避の課題である。21世紀挑戦委員会の中でのこうした提起を受けて、連合は春季生活闘争の改革としてその第一歩をすでに踏み出しているところだが、本格的な転換はこれからの課題である。

本報告では21世紀の労働組合運動の存亡にかかわる課題として組織化を取り上げ、組織化に労働組合の人的・資金的資源を集中することを提言している。連合の運動方針でもそれを採り入れて、組織化を最優先課題としている。20%を切ろうとしている組織率を回復するためにはこうした組織化それ自体の努力が必要であるが、あわせて労働組合の運動対象そのものの転換も追求しなければならないことを、あえて付言しておく。

労働者にとっては、労働組合の存在自体が最大のセーフティーネットなのである。労働組合は、変化する状況に対応しつつ、職場における機能と社会的役割を再構築していく必要性に迫られている。そして労働者の職業生活のあちゆる局面で、「困ったときには組合がある」ことを実証していくことが求められている。

一国の労働運動の力は、ナショナルセンターの力量に表現される。ナショナルセンターの強い国の労働運動は強い。そのもとで、働くものの権利と生活がよりよく守られる。連合と、それを構成する産別組織、職場に根を持つ単位組合のそれぞれの役割と責任を明確にしつつ、各級組織の機能を強化し、一体的な運動をすすめることを通じて、総体としての連合運動を強化していく。

3. ユニオンリーダーの拠り所に

連合21世紀への挑戦委員会の報告「21世紀を切り開く連合運動——21世紀連合ビジョン」は、21世紀という新しい時代における労働組合の存在意義（アイデンティティー）を明らかにし、構成組織、地域組織、単位組合を含めた連合労働運動がめざすべき方向性を指し示そうとするものである。

本報告の文書としての性格、位置づけは、すでに第33回中央委員会において明らかにしているように、これからの労働運動の理念と方向性を示すものであって、必ずしも方針そのものではない。方針の基盤となるべき考え方を提起している。それは、今後、連合および構成組織、単位組合、地方連合会の方針として具体化されなければならない。

ちなみに、第7回連合大会に提案している連合の運動方針案は、この挑戦委員会の考え方を受けて、その方向性をきるだけ方針として具体化したものである。

連合とそれに参加する各級組織がこれからの雇用と暮らし、日本社会のあり方について自らのビジョンを確立・共有し、それぞれの役割と機能を強化し、一体的な力を発揮していくこと——そのための道標として、この「21世紀を切り開く連合運動——21世紀連合ビジョン」は書かれている。それはこの3年間にわたるメンバーならびに全組織的な討議の集約としてまとめられた。各級組織においては引き続き本報告に基づいて組織討議を継続し、連合のめざすところが組織の隅々まで浸透することを期待したい。そして願わくば、本報告が21世紀に立ち向かうユニオンリーダー、活動家のよりどころとなることを念じてやまない。

2001年10月

以 上

目 次

はじめに	13
第1章 現代と私たちの課題を直視する	
1. 私たちが直面する現実	14
2. 日本の社会経済システムの到達点と課題	16
3. 21世紀 — 労働者と労働組合を取り巻く環境の変化	17
(1) 変化と課題 — 四つの底流を理解する	17
少子・高齢社会の課題	17
グローバル化のリスクとチャンス	18
情報技術（IT）革新のインパクト	19
地球環境 — 資源循環型（リサイクル型）社会をめざして	20
(2) 変化する労働と社会	20
雇用・就業構造の変化への対応	20
社会の持続可能性と企業中心型社会の揺らぎ	21
4. 揺らぐ社会像と政治の中での連合の役割	21
第2章 私たちがめざす社会	
1. どのような社会をめざすか	22
(1) 「労働を中心とする福祉型社会」	22
(2) 個人の自立を担保する社会連帯	22
(3) 有効かつ効率的な政府	23
2. ヒューマンな労働と生活の枠組みづくり	24
(1) 完全雇用政策の再構築	24
(2) 新しいワークルールの確立	25
(3) 「人生80年時代」の雇用・就業システムの確立	26
(4) 仕事と家庭の両立 — ファミリー・フレンドリーな職場と社会	26
(5) 戦略的課題としての労働時間短縮	26
(6) 賃金制度および賃金闘争のあり方	27
(7) 産業民主主義の深化	28
3. 持続可能な福祉社会の構築	28
4. 安心・安定・安全をキーワードに	30
第3章 いかにも実現するか	
1. 運動の力	31
(1) 求心力の回復と組合員の参加	31
(2) 労働市場への影響力の強化	32

(3) 一体的な力の発揮 — 各級組織の役割と課題	33
(4) 自立と連帯の中小労働運動の展開	34
(5) 地域社会の担い手として	34
2 . 組織の力	34
(1) 新しい組織化戦略	34
(2) 新しい挑戦 — 「eユニオン」へ	36
(3) 労働者教育の重視 — ユニオンリーダーの育成	36
(4) 労働組合の財政構造の見直し	37
3 . 政策の力	37
4 . 政治の力	37
5 . 国際連帯の力	38

参考資料

「生涯組合員」構想について	45
I Tを大胆に導入する労働組合	47

2 1世紀を切り開く連合運動

—21世紀連合ビジョン—

はじめに

21世紀は経済のグローバル化、情報化、地球環境問題、少子・高齢化社会への対応など変革と不確実性に対する挑戦の時代である。

いま国民は1990年代に長期にわたり続いた不況と経済のグローバル化、産業リストラによって、日常的に雇用がおびやかされ、失業率は高止まりしたままである。進行する高齢化に備えたはずの社会保障は、その入口で制度後退が懸念され、人々は将来生活についてかつてなく大きな不安にさらされている。安全といわれてきた日本社会で、異様な犯罪や企業不祥事が続発し社会的な危機が感じられる。

また労働組合運動は、こうした産業・企業の環境変化の中で、1999年の組織率は22.2%と低下が止まらず、労働組合への帰属意識も希薄化している。組合費のチェック・オフ禁止提案などの政治的逆風にさらされる中、労働組合内部における存在の「空洞化」と社会的影響力の漸進的後退、そしてその存在意義が強く世から問われている。

21世紀は、日本の将来の社会システムのあり方に関わる選択が求められる時代である。労働組合運動は日本社会で最大の比重をもつ雇用労働者の関心と長期的利益を代表する存在である。労働組合がこれらの現実を直視し、みずからの位置と役割を認識して、組合員の希望と意志を結集する運動へと勇気をもって立ち向かっていくことができれば、不安と危機の日本ではなく、希望と安定のもうひとつの日本を築くことも可能となる。したがって、今日いわれる労働組合運動の危機というのは、同時に大きなチャンスをも意味している。

連合と連合に結集する労働組合が、雇用とくらしの安定を軸に日本社会の21世紀のあり方について自らのビジョン（価値・理念）、道標（方向性）を確立・共有することによって運動の力量を高めていくことは、21世紀の日本の可能性を切り開くことでもある。

第1章 現代と私たちの課題を直視する

21世紀は変化と不確実性に対する挑戦の時代である。経済のグローバル化と競争激化のもとで、市場万能の考え方が広がり、このままでは21世紀の日本は不安定で厳しい社会になりかねない反面、労働組合が働くものの代表機能を発揮し、時代の舵取りに加わるなら、チャンスと可能性が開ける。

いま、私たちをとりまく環境条件は、少子・高齢化、経済のグローバル化、IT革命の進展、地球環境問題といった大きな変化の底流がある。労働と社会も変容しており、従来の企業中心のあり方は揺らいでいる。

日本の労働組合は企業別の長所を生かしつつ、企業の枠にとどまりがちなその限界を克服して、企業中心社会を越えた暮らしと社会の安定に関わるシステムづくりをすすめるなければならない。

1. 私たちが直面する現実

(市場万能主義と不安の拡大)

勤労者の雇用と暮らしは厳しさを増している。厳しいリストラが続き、雇用不安が増す中で、所得は停滞し、低下も目立つ。老後生活などの暮らしの将来への不安は、政府の安易な社会保障の後退姿勢によって増す一方である。1990年代に入り連合の「ゆとり、ゆたかさ、社会的公正」のスローガンのもとで、一時は「生活者重視の政治」が実現するかにみえたものの、その後の政策展開は国民生活の将来不安をかきたてるばかりである。

職場では雇用重視・従業員重視の良き伝統をもった労使関係がリストラの中で無視・軽視される傾向が強まっている。戦後の労働組合運動が築きあげてきた「解雇4要件」など雇用の権利は脅かされ、このままでは21世紀は「解雇自由の時代」ともなりかねない。

一人ひとりの個人を尊重し、社会連帯の考え方にもとづいて問題を解決していくのではなく、「孤立した個人」を激しい市場競争にさらすことが解決の早道だとする市場至上主義、市場万能主義の考え方が日本の経済社会を覆っている。その陰で、格差の拡大や職場の連帯の弱まりが懸念される。また、異様な犯罪の多発や、荒れる教育現場など社会的荒廃の背景に、市場万能の風潮があることも否定できない。しかしながら、このような困難な課題を抱える国民の暮らしと雇用、社会的課題を直視し、正面から問題解決に当たろうとする政治勢力の動きは希薄である。

課題に立ち向かうべき労働組合運動は、それぞれの産業・企業が厳しいリストラにされられ、本来の役割を拡大すべきときに、逆に守勢・受け身に追いやられている。

日本は、長期にわたる不況、産業構造転換、経済のグローバリゼーションと国際競争の激化、そして情報技術革命の進展なども加わり、これから景気が回復したとしても、暮らしと雇用の安定はもとにはもどらないかもしれない。アメリカで表れてきたように好況下の雇用不安拡大、普通の労働者の平均的な所得低下・停滞、そして社会的格差拡大が続く懸念がある。21世紀の日本

は、労働者の雇用と暮らしにとって、このままではますます不安定とリスクを強いる厳しい社会となりかねない。

(チャンスの時代 ― もうひとつの可能性)

このような不安・リスクが増大する反面、21世紀は日本の労働者と労働組合運動にとって、チャンスと可能性も与えられている時代でもある。

日本での市場万能主義の台頭に先立って、欧米においては1980年代から1990年代にかけてサッチャー首相、レーガン大統領に率いられる市場第一の新保守主義の政権が続き、社会の亀裂を深めた。こうした政策傾向は1990年代の半ば以降には大きく変わり、欧州諸国ではイギリスのブレア新労働党、ドイツのシュレーダー社会民主党、フランスのジョスパン社会党政権が生まれている。極端な新自由主義をとったニュージーランドも1999年末になって政策の軌道修正へと踏み切った。主要諸国で、社会的一体性の維持、人間能力開発政策の発展という視点から、かつて台頭した市場万能主義は軌道修正されつつある。

情報化技術(IT)の普及、デジタル情報時代の到来は、新たな技術革新の波、世界経済の興隆の可能性を示している。これは新たな「双方向対話」や仕事の能力の向上、社会参加の拡大などの人間の可能性を広げるチャンスを提供している。しかし、これは他方では、情報格差(デジタル・ディバイド)や人間疎外を職場や地域に広げ、世界においても「南と北」の格差を広げるという「影」の側面を同時にもつことが見落とされてはならない。情報技術やグローバリゼーションを人間社会の進歩の方向にそって、「人間化humanize」していくことが課題となる。

わが国でも1990年代、「ゆとり・豊かさ・社会的公正」をかかげる連合の結成がひとつの契機となり「生活者重視の政治」が国民全体の声となっていった。そして「連立政権の時代」が到来した。それまでの供給側重視、政・官・財癒着型、中央集権の自民党政権への批判と、新たな国民の暮らし重視のシステムづくりに対する社会の期待を連合が代弁したからである。連合と傘下の職場の労働組合は職場と地域における人々の暮らしと将来への不安、雇用・所得の不安を前向きに受けとめ、その意志を結集していかなければならない。日本は前例のない高齢社会となり、また経済のグローバリゼーションとIT技術革新の時代に直面する。そこで、持続可能な社会経済システムづくりに労働組合運動が大胆に挑戦していくことが、職場の信認を回復し、社会的存在感を高め、自らの運動の活性化をもたらすことになる。

(21世紀を創造する労働運動)

今日の日本社会では就業者のうち雇用労働者は8割に達している。仕事のやりがいのある安定した職場をつくること、失業や病気、事故、老後不安のない暮らしのシステムをつくりあげていく仕事は雇用労働者を結集する労働組合運動の基本課題である。そこでの組合員のニーズを汲みあげ、組合員の創意性、自発性にもとづくエネルギーを集めた運動は、おのずから社会での民主的多数派を形成していくことにもつながる。連合の政策制度要求運動や春季生活闘争は、このような組合員のニーズを系統的に汲みあげ、組合員のエネルギーを社会運動として発揮していく装置として目的意識的に追求していかなければならない。産業別組合、地域組織、企業レベルの単組を含む総体としての連合の運動は、これによって社会的代表性と社会的力を増し、21世紀日本社会のシステムづくり、社会の創造に参加していくことができる。

勤労者の雇用・生活安定に資する制度デザインを全国的に実現してだけでなく、生活システムを自治・分権・参加によって各地域レベルの独自性を生かして形成していくことも連合に結

集する労働組合の重要な役割である。

2 . 日本の社会経済システムの到達点と課題

労働組合運動は、第2次大戦後の日本で暮らしの向上・民主社会形成の担い手として役割を果たしてきた。今日の日本は経済水準の高さだけではなく、国連の人間開発指標に示されるように、所得格差、健康、長寿社会、教育、安全などの面で質の高い社会のグループに属するようになっている。賃金のあり方、雇用の安定、労働時間のあり方は、社会のあり方を基本的に規定するものであり、そこでの労働組合運動の役割は大きかった。

しかしながら、相対的に高い経済成長に依存して所得向上に運動のアクセントが偏り、暮らしと仕事の質に深く関わる労働時間短縮や、社会的諸制度の構築・改革というより根本的な社会改革を十分に担ってこれなかったことが反省されねばならない。

(企業別組合を単位とする運動 — 職場の代表機能)

日本の労働組合は、通常、企業別を基礎単位としている。しかし同時に、その運動が社会的な統一機能、代表機能をもっていることが、力の源泉であることが自覚されねばならない。企業別組合の形態をとることによって、企業中心型社会に傾斜しやすいという歪みはもちながら、現代産業社会にも適合する日本的な産業民主主義を発展させる基盤ともなってきた。

企業別のレベルでは、欧米にみられない労使協議制などの労働者参加制度が発達し、長期安定雇用を前提とした合意形成と人的能力開発にもとづく柔軟性(安定性+柔軟性、フレックスセキュリティ)がめざされている。これが変化への適応力と雇用の安易な削減の回避をもたらす源泉である。これは、戦後の最初の20年間での多くの解雇反対闘争と長期労働争議の経験から経営者と労働組合が学び、相互信頼型の労使関係をつくる中で形成されてきたシステムである。日本経済がかつてない長期の低成長に見舞われた1990年代の困難な時期においても、失業を相対的に抑制してきた背景のひとつには、この日本型の労使関係の長所がある。すなわち雇用重視を基本に、企業レベルのパートナーシップにとどまらず、産業別レベルや地域レベル、そして中央の労使団体レベルでの社会パートナーシップを築きあげ、荒々しい市場競争の嵐からの防波堤としてきた。

ところが、近年に至り不況の長期化やグローバル化を理由として、経営側がこのような歴史的経緯を無視して一方的な雇用削減を強行しようとする動きが目立っている。そして、この強圧的な経営姿勢の下で、企業別労働組合機能のもつ本来のメリットである労使協議機能や労働者個人の悩みを吸い上げていく労働者参加型の職場機能が軽視されるなどの停滞・後退がみられる。そのことが、職場と社会で労働組合の存在が見えないといわれる背景にほかならない。労働組合は職場の労働者を代表することに日常活動の基本がおかれなければならない。それが労働組合内部の「空洞化」回避の基本である。

(労働組合の社会的代表機能)

日本では、賃金などの労働条件は企業別の要求・交渉・決定という形式をとりつつ、その前段や交渉のさ中においても産業別組合・地域別組織あるいは全国センターなどでの協議を通じて各レベルで系統的かつ綿密な情報共有・情報交換が行なわれる。それによって個別企業別組合を越えた社会的な合理性ある枠組みのもとでの意志統一と行動が組織される。企業別の交渉妥結と同時にそれは産業別・地域別の情報として共有され、未妥結組合の標準とされる。これが「春闘」

として毎年積み重ねられることにより、所得水準の平準化、格差縮小が徐々に実現し、「平等」性があるとされる日本社会が機能的に形成されてきた。日本の労働協約は、欧州のような強制拡張適用の制度をもたないにもかかわらず、それに匹敵する社会的拡張機能をこれまでの春闘装置がはたしてきている。これは、労働組合の政策制度運動が、決して組織労働者のみの利益追求ではなく、社会全体の雇用労働者の利益を代表するようめざしてきたことと同様に、労働組合に社会代表機能をもたらす装置となってきた。

1990年代の長期不況にさらされた困難な時代において、連合運動がこのような労働組合の社会代表機能を目的意識的に重視しようとしてきたことが、連合の力、社会的地歩を築く基盤であった。政・官・財癒着の日本型システムへの批判と改革の動き、「連立政権時代」の到来は、連合の結成と連動したものであった。労働時間短縮や男女雇用平等の進展などを含め、連合の政策と主張はつねに社会への影響力を発揮してきた。

（企業別労働組合運動の限界を越えて）

しかし、企業別労働組合運動には多くの課題があることも近年明らかとなりつつある。ことに90年代の激しい市場競争の優勝劣敗の嵐の中でその限界が意識されるようになった。企業不祥事が相次いで明るみに出たように、チェック・アンド・バランスが十分に機能しないという問題。また仕事に関する個人の選択肢を生かされるための労働協約などの制度的枠組みづくりが不十分なこと。現役組合員以外の、引退した高齢労働者や不完全就業・雇用差別のもとにおかれている女性労働者の立場が日常の組合運営のなかで無視されがちであること。組合の日常活動が企業の外の社会運動と一体であることが自覚しにくく、行動が企業内にとどまりがちなこと - - いわゆる「企業中心型社会」の「影」を克服していく自己改革努力が求められるようになってきている。企業別組合の長所を生かしながら、いかにしてその短所を克服するかが新たな大きな課題として登場してきた。

（産別、地域組織、全国中央組織の機能強化と改革をめざして）

経済のグローバル化や情報化による企業間競争がさらに熾烈となり、企業間に「勝ち組」「負け組」の選別圧力が強まっている。受け身のままでは、産別組合の団結力を低下させ、連合の求心力を弱めることになる。また労働者の生涯にわたる暮らしについて、老齢介護の問題のようにもはや企業型社会で保障しえない社会構造の変化を直視した社会運動に力点を移さねばならない。企業別を単位とする労働組合運動は、新たな条件と情勢をふまえ、産別機能の強化をはじめ、地域別、全国組織機能を含め制度と機能の両面から大胆な自己改革に踏み込んでいかねばならない。

社会的パートナーシップを生かし、「企業中心主義社会」を越えた雇用と暮らしの安定に関わる社会システムづくりの担い手として、労働組合がその本来の「自前の」機能を強めることが求められている。雇用労働者の長期的利益を代表するために単組、産別、地域組織が全国中央組織の連合と一体となった求心力ある運動を展開することが求められる。

3．21世紀 —労働者と労働組合を取り巻く環境の変化

(1) 変化と課題 —四つの底流を理解する

少子・高齢社会の課題

日本は現在すでに世界一の長寿社会である。しかもこの高齢化・少子化のテンポは非常

に早い。生産年齢人口は1990年代半ばに減少に転じ、労働力人口も2000年前後にプラスからマイナスに転ずる。2007年前後には北欧を上回る世界一の高齢社会となる。また合計特殊出生率は、1975年前後では静止人口の2.1人であったのが、1999年には1.34人に低下、都市部ではさらに低く、社会構造の変化、女性の学歴上昇と就業拡大の中で、出産・育児に不利な日本社会のシステムの欠陥があらためて浮き彫りにされている。

21世紀の日本社会の最大の課題は、この世界一早い「少子・高齢社会」にいかに向かうかということである。

定年退職後の平均余命は、今日は長寿化で20年前後もある。働く意志も能力もありながら、就業・雇用の機会は非常に乏しい。この層の高い社会活動能力を活用できていないというのは、社会保障の未来を暗くするだけでなく、大きな損失である。他方、公的年金の支給開始年齢は、雇用継続の見込みもないまま、一方的に65歳に引き上げられようとしており、これが国民の生活不安の大きな原因となっている。「人生80年時代」の現実に日本の経済社会システムの改革が追いついていない。同様に、高い仕事の意欲と能力をもった女性でも、出産や育児のためにいったん退職すると、ふさわしい仕事の機会はほとんど得られない。

このままでは少子・高齢社会の当面の負担は若年・中年男子層に集中する「高負担」社会になってしまう。それは保障水準の引き下げなどの社会保障の未来を暗くしかねない要因となる。現行の社会保障制度の欠陥も多い。年金、医療、雇用保険などがそれぞれ分立し、いずれもがさらに企業や職域に関わって相互に無秩序に発達してきた。かつて大企業にとっては社会保障というのは企業内の雇用や暮らしの保障を外から部分的に補完するものでしかなかったが、今日では公的年金や公的医療保障は人びとの日常的な支えのかなめである。そして、各社会保障は年月が経過して制度的に成熟し、いよいよ高齢社会を迎えてその本領を発揮すべき段階になったとき、今日のように不用意な制度批判が官庁から出され、制度の持続可能性について不信が広がっている。

政府のこれまでの「その場しのぎ」「先送り」の政策に対して、持続可能で揺るぎない福祉制度を設計し、その実現を求めていくことは労働組合運動の大きな戦略課題である。高齢者と女性を含め、介護・育児の社会化によって働く意志と能力のあるものすべてが働く機会をえて後期高齢層を支える連帯型の福祉システムを構築していくことが求められる。この働く意志と能力のあるものすべてが働く機会を保障される「全員就業型社会（「jobs for all」）、「労働を中心とする福祉型社会」は21世紀にめざされるべき長期的方向である。

グローバル化のリスクとチャンス

経済のグローバル化は、日本経済に新たなリスクと同時に、新たなチャンスの双方をもたらしている。

大企業を先頭に多くの企業はグローバル化のもとで発展するアジア諸国などへの進出を含め多国籍企業化を進めている。自動車、電子・電機、機械・造船、金融・保険、流通の全域にわたり業種を越えた世界規模での産業再編成が進み、経営の多角化、業種転換、事業統合、企業提携・合併など、新たな市場をめぐる激しい経営革新、産業リストラが進行している。これは一方でいくつかの業種にまたがる産業空洞化、地域の空洞化をもたらすと同時に、情報関連業種などでの早いスピードでの事業展開もみられる。

1997-98年のアジア経済危機、アメリカ巨大ヘッジファンドの崩壊にみられるように、グローバル化した世界の市場競争には金融危機などかつてない大きなリスクが存在していることも明らかとなった。また、冷戦の終焉後も民族紛争・地域紛争が多発し、グローバル化のなかで世界は一体化するのではなく南北格差の拡大などの分裂傾向がかえって強まっている。こうした国際紛争や国際問題解決には現行の国際連合を含めた国際諸機関は基本的に力不足である。20世紀に構築されてきた国際システムは、グローバル経済化の進む世界には時代遅れとなっており、新たな21世紀型の世界システムを次第に構築していくことが世界の課題となっている。

(コーポレート・ガバナンスと産業民主主義)

経済のグローバル化と1990年代の長期不況の経験から、日本では、企業経営のリストラを早め、金融市場とのリンケージを深めるための純粋持株会社の公認、商法改正、国際会計基準の導入など矢つぎ早の制度改革がなされている。そこには、変化と改革の方向をめぐって、雇用をはじめとする社会的側面を軽視し、産業・企業の短期的利益を優先するような市場万能主義を拡大する危険が伴うことに注意が払われるべきである。

世界の労働組合運動も市場競争激化が21世紀の社会改革運動を通じて形成されてきた「良き社会」や「良き企業統治」を破壊することに警告を発している。国連社会開発サミット(1995年コペンハーゲン、2000年ニューヨーク)のように「良き社会」をグローバル化の中で守り再構築しようとする動きが高まり、1999年12月のWTOのシアトル会議にむけての大衆行動に示されるような運動も高まっている。

日本のコーポレート・ガバナンス(企業統治)は、戦後の経済発展と労使関係の中で「株主主権」のアングロ・サクソン型とも、ドイツの共同決定型とも異なった「従業員主権」型ともいわれるような特徴をもつものである。これは法制度によって担保されたものではなく、労使協議などの日常的な労使慣行を基盤に成立しており、もしも資本優位の市場競争圧力のもとで労働組合機能が低下すれば、この日本型の企業統治自身が危うくなる危険性がある。企業統治がますます株主本位、金融市場主導となる動きについても、1999年に労働組合専門家も参加して策定されたOECDの「コーポレート・ガバナンスの基本原則」は、株主としての「シェアホルダー」だけでなく、従業員を含む「ステークホルダー」の位置と役割をも明示している。私たちは、さまざまな法改正の動きについても「良き企業統治」を産業民主主義の発展という視点から対応を進めなければならない。

情報技術(IT)革新のインパクト

21世紀初頭において、情報技術(IT)は1980年代のエレクトロニクス革命を上回る新たな技術革新の波をもたらすとの見方が強まっている。アメリカ経済の好調は情報技術に支えられているとの見方(「ニュー・エコノミー」)が定着したことで、欧州、日本でも国をあげてのITブームが巻き起こりつつある。

情報技術を核とした産業の再編成と競争激化は、経済のグローバル化のもとでの競争に一段と拍車をかけるものとなっている。これは世界のどの地域にいても重要な情報にアクセスすることを可能にすると同時に、情報に恵まれるものと恵まれざるものとの格差(デジタルディバイド)を広げ、世界の一体性をおびやかす側面をもつ。情報技術(IT)を

世界でどのようにルールづけるかが新たな課題となっている。社会的な人的能力開発や年間を通じての総実労働時間の短縮はさらに重要な課題となっている。

IT技術革新は、従来の熟練や技能の喪失、流通をはじめ特定業種や事業分野の縮小などの「影」を伴うが、同時にまた労働組合運動や市民運動にとって、強力な武器としうるチャンスをもたらす面ももつことが認識されるべきである。2005年までに少なくとも連合組合員の過半数以上がパーソナルコンピュータなどの情報機器を保有し操作するようになるとの推計がある。各職場の範囲をこえて、各单位組合と組合員の間、産別加盟内の組合相互の間、連合構成組織の間、連合本部と加盟組織の間に直接の情報ネットワークが容易に形成されることが重要である。ことに双方向対話により個性化しつつある組合員のニーズを的確につかみ労働組合の日常活動に生かしていくことをはじめ、広報・教宣、組織などを中心に労働組合の日常運営の「革新」をもたらす基盤を提供しつつある。e（電子）労働組合は、企業別組合の閉鎖性を乗り越えるチャンスを提供している。

地球環境 — 資源循環型（リサイクル型）社会をめざして

地球温暖化は大量生産 - 大量消費をモデルとする20世紀文明の帰結である。二酸化炭素排出量の拡大によって、地球の生態系が変わり、人類の未来に巨大なリスクをもたらすことは、国連UNDP推計をはじめ否定しえない事実となった。オゾン層の破壊についてはウィーン条約などで有効な措置が講じられているが、その効果が出るのはこれからである。国連気候変動枠組み条約の具体的実施については京都会議を含むCOP会議の積み重ねでようやくゆるやかな合意が可能となりつつある。しかし、これが主要国で現実に実行されても、地球温暖化問題の解決への小さな一歩にしかすぎない。環境ホルモンなど人体に直接影響する化学物質のコントロールについても緒についたばかりである。

地球環境問題の解決は、身近なゴミの分別回収・リサイクルをはじめ人々のライフスタイル、価値観の見直しを基本にすることなしに望みえない。日本の資源循環基本法やドイツのリサイクル法の理念は、これまでの産業の売上げ高極大化・コスト削減行動に対して、環境基準を盛り込んだ新たなルール変更を求めている。いかにしてリサイクルが可能になるかを予め製品・サービスの設計段階から組み直す必要を示している。労働者と労働組合は、その職場と地域で地球環境問題を具体的に解決していく課題に直面している。

連合が呼びかけている環境保護運動は、地球市民の一構成員として、労働組合が社会から孤立するのではなく、市民社会形成に役割を担おうとする姿勢を示すものでもある。

(2) 変化する労働と社会

雇用・就業構造の変化への対応

経済のグローバル化の進展によって、日系企業のアジア地域への進出や海外の産業・企業との「すみ分け」が進むなど、日本の産業構造・就業構造は大きく変化している。産業・企業の再編成・リストラや転換のテンポが速まるとともに、知的集約的なサービス産業や情報産業の比重が高まり、ホワイトカラー化が進んでいる。大企業・大企業所から中規模、小規模事業所の比重が上がり、長期安定雇用分野の比重が緩やかに低下し、代わって流動的なパートタイマーや派遣労働者、特定専門職層の比重が2割から3割に上昇してい

る。多様な就業形態の拡大、女性の就業率の着実な上昇、これから広がる高齢者雇用など、従来の組合員の平均的なモデルとは異なる層がすでに大きな比重を持つに至っている。雇用形態の相違を隠れ蓑に、実質的な差別が行われていることが問題である。長期雇用の正規従業員とは違った特性や要求をもつ多様な就業者に「同一労働・同一賃金」という同等の労働条件や社会保険の権利を保障していくことが今日の労働組合運動の重要課題となっている。これが実現していかなければ、日本の労働市場は「底抜け」し、アメリカで起こったように一部を除いて労働条件の絶対水準が低下し続けることにもなりかねない。

他方、勤労者の新たな欲求として仕事の自由と尊厳を高めたい、多様な選択ややり直しのきく労働生涯をすごしたいという重要な底流変化を直視しなければならない。それぞれの層のニーズを的確に把握し、ミニマム規制と標準規制、生涯学習と訓練機会の拡大など、企業内規制を越えた社会的な規制力の拡大、新たな政策制度創出が求められている。

社会の持続可能性と企業中心型社会の揺らぎ

従来の「企業中心社会」は揺らいでいる。それは長期雇用の揺らぎ、企業内福祉の後退からだけでなく、暮らしの面からも企業レベルでは解決困難な大きな社会問題が登場しているからである。人間社会の再生産や社会の存続可能性に関わるいくつかの点、たとえば家族規模の小規模化に伴う子どもの保育・教育機能、介護機能の低下、地域機能の低下など社会荒廃の進展につながりかねないという問題である。

日本がそれなりの水準の成熟社会に到達したことによって、格差と平等志向についての、あるいは個人と組織についての意識、考え方も変化している。個人志向の強まりは一面では権利意識の定着を意味するが、他方では労使関係のような集団的契約の役割を希薄化させたり、空洞化させたりすることにもつながる。こうした意識変化を的確に把握し、個性化したニーズを労働組合のチャンネルに汲み上げていくための日常運営の改革が必要となっている。基本的には、労働組合の社会的経済的機能を従来の企業内労使関係の分野において、またその範囲を超える分野において、両面にわたり強化することが求められている。

とくに地域において労働組合が、福祉、介護、環境、教育、文化から街づくりまで、多くのNPOと連携しながら、地域社会形成の担い手として行動することが求められている。

4．揺らぐ社会像と政治の中での連合の役割

連合と連合に参加する労働組合は、21世紀において勤労者の長期的な社会的利益を代表する機能を高めることに、その運動の基本的視点を置くべきである。

持続可能な「少子・高齢社会」を設計し、ヒューマンな労働の世界をつくりあげていくこと、環境保護に適合する「循環型社会」に挑戦していくことは、連合運動のこれからの基本課題である。連合が本領とする政策・制度闘争の根幹はここに置かれなければならない。この運動への結集は連合への求心力を高めていく道でもある。今日の日本社会の揺らぎ、変転する政治の中で、連合は勤労者の長期的利益を代表する揺るぎない座標軸とならなければならない。

困難な課題に社会正義の旗を掲げて連合が勇気を持って挑戦することが、政策実現力、社会的影響力を強めることにつながる。連合と各組織は、こうした目標と理念にもとづく労働運動の強化と、そのための自己改革に乗り出す決意を固めなければならない。

第2章 私たちがめざす社会

私たちがめざす社会は、すべての人に働く機会と公正な労働条件が保障され、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれた「労働を中心とした福祉型社会」である。

そのため、完全雇用政策を再構築するとともに、長期雇用を基本としつつ多様な働き方が可能となる公正なワークルールを確立することが課題である。そして人生80年時代の雇用と就業システムや、仕事と家庭が両立する新しい働き方が求められている。こうした課題を実現する上で戦略的に重要な課題は労働時間短縮である。

また、産業民主主義の深化のため、従業員代表制の制度化をめざし、あらゆるレベルで責任ある対話と協議をすすめるソーシャル・パートナーシップを追求する。

国民の参加と合意の中で、持続可能な福祉・社会保障の制度を構築していく。

1. どのような社会をめざすか

(1) 「労働を中心とする福祉型社会」

20世紀後半、われわれは何をなしとげ、何をやり残しているのだろうか。戦後再出発した日本の労働組合は、まず企業内の身分差別を撤廃し、経営民主化を実現した。その後、企業整理・解雇をめぐる激しい対立・闘争を経て、雇用重視を基盤とする安定的な労使関係を築いた。毎年「春闘」として取り組んだ賃上げは一人ひとりの生活水準を引き上げるとともに、内需拡大・経済成長につながった。こうしてまがりなりにも「豊かな社会」をつくりあげた。

しかし、日本が欧米へのキャッチアップの段階を終え、世界有数の経済大国になる中で求められていた、より人間的な労働と生活の枠組みへの制度転換という課題を十分果たせないままできた。そして、一部では過労死を生むまでの長時間労働、遠・狭・高の住宅をはじめ貧困な生活環境、つぎはぎだらけの遅れた福祉・社会保障など大きな課題を抱え、いまだに真の「ゆとりと豊かさ」を実現しえないでいる。その結果、世界でトップクラスの経済のもとで、生活に関しては国民の多くが不満を残し、先行きに対する大きな不安をかこっている。

わが国では全就業者の中で雇用者の占める割合は8割以上(82.7%)を占めているのに、それに見合った社会の制度づくりは大幅に遅れている。こうした中で、われわれが目標とするのは「労働を中心とした福祉型社会」である。すなわち、働くということに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットがはめこまれた社会づくりをめざす。

(2) 個人の自立を担保する社会連帯

戦後、われわれはひたすら経済の成長による量的拡大と分配の公正を追求してきたが、それだけでは真のゆとりと豊かさを実現することにはならなかった。バランスのとれた満足度

の高い生活を実現するためには、生活の質に視点を置いて、働き方、暮らし方を見直していかなければならない。

大量生産 - 大量消費 - 大量廃棄という20世紀型の産業社会は、その持続可能性という点で、もはや限界にきている。そこに基盤をおいたライフスタイルも見直しが迫られている。めざすべきは量的拡大よりは生活の質的改善であり、それを保障するバランスのとれた経済の成長である。20世紀の日本はひたすら成長を追求し、バランスを失ってしまった。より成熟した経済・社会のモデルの追求が、21世紀の差し迫った課題である。

働き方、暮らし方に選択肢があり、仕事に生き甲斐が持て、生涯にわたって職業能力の開発が可能であるシステム、男女がともに働き、仕事と家庭が両立する働き方が追求されなければならない。生活のすべてを企業に依存するあり方は、自立した個人の観点に立てば決して幸せなことでもなく、また今後はこれまでのような企業依存は可能でもない。福祉や教育、住宅など、本来社会の責任で行うべきことがらは、社会的公共サービスとして再構築されなければならない。

企業中心のあり方から脱し、個人の自立を図るためには、一方で、それを連帯の制度で担保しなければならない。単なる自己中心の個人化は社会の統合を揺るがし、解体にすすむことにもなりかねない。自立した個人の社会連帯を築き上げるために、福祉・社会保障の制度にとどまらず、企業のあり方や雇用の制度を含む経済社会全体の見直しが迫られており、働き方と暮らし方をセットにして、ヒューマンな職場と社会の仕組みにつくり変えていかなければならない。

企業中心社会のあとにくる社会モデルとして、われわれは「個人中心・市場万能」型の社会でなく、「個人尊重・社会連帯」型の社会を選択する。グローバル化・大競争のもとで、人々が「勝ち組」と「負け組」に分断された社会を回避するために、また少子・高齢社会や地球環境など大きな課題に対応していくためには、効率的な市場機構を活用しつつも、市場の限界を認識したしっかりしたルールをつくり、セーフティーネットを組み込むことによって、社会的規範を育くみ、社会連帯を重視していく必要がある。そして環境と調和する循環型社会、男女平等参画社会、国民に安心・安定・安全を提供する持続可能な福祉社会をめざさなければならない。

(3) 有効かつ効率的な政府

以上のような、労働に最大の価値を置いて、しっかりしたルールとセーフティーネットがはめ込まれた社会、社会的連帯で個人の選択肢が担保された社会、国民に安心・安定・安全を提供する持続可能な福祉社会、男女平等、家庭や環境に優しい社会を実現していくためには、中央および地方の政府の役割が重要である。暮らしと雇用の安定、社会の一体性を担保するためには、いたずらに「小さな政府」をめざすのではなく、社会のニーズに適切に応える「有効かつ効率的な政府」をめざすべきである。これは、「肥大化した政府」への反省と、これを批判するあまり市場万能主義、新自由主義に走り、殊に雇用労働者の生涯の安定に不可欠な社会公共サービスまでも過度に市場に委ね、社会的亀裂を拡大した1980年代のアメリカ、イギリスの経験をふまえたものである。

「有効かつ効率的な政府」とするためには、徹底した分権と参加、行政機構の改革、情報

公開が必要である。こうした改革のプロセスで、公務・公共部門の労働組合の果たす役割は重要であり、連合も勤労国民の代表として積極的に関らなければならない。

2. ヒューマンな労働と生活の枠組みづくり

労働組合は、産業革命以降の資本主義の発展にともなって、生成・発展してきた。この間、労働組合の運動は、最初は資本主義への「抗議」「抵抗」から出発し、「要求」の組織化、そして「参加」へと、歴史的に発展してきた。その運動の成果は、先進国において「豊かな社会」を生みだし、「福祉国家」を形成する要因となった。こうした時代の変遷の中で、労働者のありようも変わり、労働観も変わってきている。

(レーバーからワークへ)

「労働」とは、言葉本来の意味では「苦勞」と「骨折り」を意味し、その代償として賃金を得るための手段とみなされてきた。そのためのバーゲニングが、労働組合の最も大きな役割である。しかし昨今、「何のために、どのように働くのか」が問われ、仕事における充足感や達成感もそれ自体目的として追求されるようになった。労働の代償としていくら収入を得るかだけでなく、それ加えて仕事・職業を通じて何を実現するか - - いわば職業人としての価値観と関心に、労働組合は応えることが求められている。

(労働者像の変容)

雇用・就業の多様化、ライフスタイルの変化から、労働者を一様の集団として捉えることがむずかしくなっている。生活改善闘争の画期的な指針であった同盟・J C の「生涯生活ビジョン」(1975)に描かれたような、個人が集団としてほぼ同じ人生を送るというライフサイクルは薄れ、個々人の働き方、暮らし方は一つのライフスタイルには収斂しない。個人として、市民として、多様な価値観と生活がそこにはある。

このように、労働組合が前提とする労働者像は大きく変容しており、労働組合に課せられた課題もまた変化している。いまこそ労働組合はその運動と組織を刷新して、新たな時代が求める新たな課題に挑戦しなければならない。

(1) 完全雇用政策の再構築

労働と生活の枠組みを再構築する上で、基本になるのは完全雇用政策である。働くものにとって、完全雇用こそ最大の安全ネットである。働く意思と能力を持つ人に対して雇用が保障されてこそ、福祉の諸制度も十全に機能する。

長期不況下、戦後最悪の高失業が発生する中で、従来型の完全雇用政策は行き詰まっている。新しい雇用を生み出す新産業の創出とともに、景気対策として行われる公共事業の改革が不可避の課題である。ハコもの中心の従来型の公共事業は、変化する社会のニーズに合わないばかりか、雇用対策としてもほとんど意味を失っている。これと比べて福祉への投資は経済効果、とくに雇用効果が優れていることが知られている。公共投資を21世紀少子高齢社会のニーズにあったものに組み替え、福祉、医療、教育、環境などの分野で安定した雇用の創出をはからなければならない。こうした福祉型の成長への転換、そのもとでの労働と生活の枠組みの再構築を図ることが課題である。

また、産業構造が大きく変化する中で、失業なき労働移動のため職業訓練などの充実、移動が不利にならないような社会システムづくりが求められる。

(2) 新しいワークルールの確立

(ワークルール・アプローチ)

日本型雇用は内部労働市場においてはきわめてフレキシブルであり、産業構造の変化にも柔軟に対応してきたが、90年代不況下のリストラの過程では、こうしたフレキシビリティの陰で経営側の恣意がまかり通り、希望退職、出向、配転や、非正規労働の拡大など、ルールが不明確であったり、ルールから外れた働かされ方が広がった。日本的経営はなお「雇用重視」を捨てていないとはいえ、労働のフレキシビリティに依存して雇用の安定が保たれるという状況ではなくなっている。雇用の安定と公正な労働条件を、暗黙の労使関係に頼るのでなく、しっかりとしたワークルールとして確立すること。さらに、労働と生活の質を高める働き方を実現していくために、新しいワークルールの確立することが、21世紀の労働運動の基本課題である。

(21世紀のワークルールの基本方向)

進行する産業構造の変化、企業組織の再編、技術革新、雇用・就業形態の変容に対して、打ち立てるべき21世紀の新しいワークルールの基本方向と課題は――

雇用・就業、労働時間、賃金・労働条件、雇用平等・人権、健康・安全・環境など、職業生活のすべての分野にわたってルールを組み立てること。こうしたルールを社会横断的なルールとしていくこと。

雇用に関しては「長期雇用」を基本としつつ、多様な働き方を保障すること。パートや派遣など多様な働き方に対しても、均等な待遇が行われること。

企業の雇用責任を明らかにし、最高裁判例として確立している「整理解雇4要件」を明確なルールとして法制化すること。

職業能力と引き替えに適切な処遇を受けることは労働者の権利であり、評価と処遇に関する明確なルールをつくること。企業横断的な評価基準の確立など、労働移動が不利にならない制度の形成を図ること。

出産や育児にかかわるキャリア・ブレイクの権利、ボランティア休暇なども権利として確立し、仕事と家庭や地域社会とのバランスある働き方を追求すること。

人生80年時代の雇用・就業と引退のシステムづくり、男女平等参画社会、仕事と家庭の両立、地域社会への参加など、21世紀の社会の要請に応える働き方の基準として確立すること。

(労働契約法制の整備と裁判制度の改革)

雇用管理の個別化・多様化がすすみ、ワークルールが揺らぐ中で、個別労使紛争が多発している。そして多くの場合、労働者は泣き寝入りを余儀なくされている。労働契約法制の整備の立ち後れや司法制度の不備がその原因となっており、労働に関するセーフティネットとして、個別紛争処理システムの確立は焦眉の課題である。

そのため、解雇をはじめ採用、出向、配転、昇進などのルールを明確にし、労働者保護策を定める労働契約法などの策定と、簡易かつ迅速な解決を図るADR(裁判外の紛争処理制度)

の整備するとともに、司法改革の中で参審型の労働裁判制度をめざさなければならない。
(ソーシャル・パートナーシップの確立)

ワークルールは重層的な構造をなしており、国のレベルで法律に定められ、全社会的に適用されるミニマムとルールを基底とし、産業、企業レベルで労使の交渉によって具体的な内容が形成される。その上に個別の労働契約が成り立っている。

こうしたワークルールの決定や変更に当たっては、あらゆるレベルで、すべての働くものに対等な協議が保障されなければならない。企業レベルの交渉・協議だけでなく、産業レベル、全社会(国)レベルでの協議の仕組みを整えることが課題である。とくに国のレベルでは、労・使・政が互いにソーシャル・パートナーとして責任ある対話と協議に当たらなければならない。労働に関連するあらゆることからは三者構成の協議によって決定されるという原則が打ち立てられなければならない。

(3) 「人生80年時代」の雇用・就業システムの確立

社会の高齢化がすすむ中で、高齢者の雇用をどのような形で保障するか - - 「人生80年時代」にふさわしい雇用・就業の仕組みをつくりあげることが、緊急の課題である。

現行の60歳一律定年制は高齢者の労働能力を過小評価するもので、見直していく必要がある。60歳以降の再雇用制度を含む退職年齢の引き上げの取り組みはすでに緒についているが、年金と定年の結合を前提に、在職老齢年金を改善し、部分就労・部分年金の形で所得を保障し、エイジレスな制度の中でなだらかな引退の制度をつくりあげる必要がある。

また、少子・高齢化対策の一つとして今後、外国人労働者の導入問題が登場することが予想されるが、安易な外国人労働者の導入は問題の解決にはならないばかりか、必要とされる社会改革に逆行する。国境を越える人の移動の問題は、対等・公正の原則にもとづく国際交流という中期的視点から検討されるべきであり、単なる労働力不足対策として位置づけることは、低賃金労働の拡大や労働市場の二極化を促進する危険性がある。

(4) 仕事と家庭の両立 ——ファミリー・フレンドリーな職場と社会

家族の機能を再構築し、社会の基盤を強化するために、仕事と家庭が両立する働き方が求められている。家庭を顧みない企業戦士の働き方は20世紀の遺物として見直されるべきであり、職場においては労働者の家庭責任に配慮した働き方が実現されなければならない。労働時間の短縮、育児や介護のための休業制度の拡充をはじめ、家庭責任を持つ男女のため柔軟な働き方が可能となり、それによって差別されることのない人事制度を確立する必要がある。

また、地域における子育てや介護などに対する社会的支援の充実も不可欠である。

安心して子どもを産み育てられるよう「ファミリー・フレンドリー」(家族に優しい)な職場と社会づくりをすすめる必要がある。

(5) 戦略課題としての労働時間短縮

ゆとりあるバランスのとれた生活を実現していく上で、カギとなるのは労働時間短縮である。成熟社会のもとで雇用を維持し生活の質の向上をめざしていくために、労働組合の取り組みは、賃上げから労働時間の短縮、政策・制度により多くの比重を移していくべきであろう。

技術革新は、それに見合う労働時間の短縮が図られなければ雇用減少を結果するものであり、急速な技術革新の中で、全体として雇用を確保していくために労働時間短縮が必要である。加えて、これからはワークシェアリングの観点から労働時間の短縮を重視しなければならない

また、労働時間の短縮は、男女がともに働き、仕事と家庭の両立を図っていくための不可欠な前提条件である。時短によって得られる自由時間を、社会的、文化的活動に振り向けることによって、生活の質の向上を果たすとともに、家族と地域コミュニティの再構築を図ることが可能になる。働き方を変え、暮らし方を変えて、男性も女性も、高齢者も、身体に障害を持つ人も、ともに働く社会をつくりあげなければならない。

さらに、労働時間制度を改革していく上では、働く人が、働き方や働く時間について選択と決定権を持つ「時間主権」の考え方を確立することが重要である。変形労働時間や裁量労働時間制度も、その選択権や裁量権を労働者が持つか経営者が持つかによって、その意味が変わってくる。

ヨーロッパでは週35時間の時代を迎えている。わが国では年間1800時間を20世紀の目標に取り組んできたが、新たなステージに立った時短の取り組みが必要である。所定労働時間の思い切った短縮、総実労働時間の短縮に向けて時間外労働の削減のためのルールの強化、サービス残業の撲滅、時間外割増率の引き上げ、年休消化、長期休暇制度など新しい時短目標を掲げ、社会全体の取り組みとしていく。

(6) 賃金制度および賃金闘争のあり方

賃金のあり方は社会の質を集中的に表現する。春闘（春季生活闘争）は、その相場形成と波及を通じて、未組織も含むすべての労働者の賃金水準を引き上げるとともに、内需拡大を通じる経済の成長と、比較的格差の少ない社会構造の形成に貢献してきた。これからも、社会的に合理性ある賃上げを継続的に実現していくことが、個人の生活のためにも、国民経済の観点からも必要である。

しかし、経済環境の変化は、従来の延長線上での春闘のあり方を不可能としている。賃金の相場形成と波及を図っていく上で、労働の銘柄ごと、熟練度ごとに、企業の枠を越えた社会的水準を追求することが重要になっている。

また、わが国の賃金は、企業内の正規従業員の間では比較的格差が少ないが、企業規模、雇用形態、男女間などでは大きな格差がある。こうした格差を是正していくために、最低賃金、初任給、年齢別最低保障、標準労働者の最低到達目標、地域ミニマムなどの諸指標を定め、企業別、産業別、地域組織およびナショナルセンターがそれぞれ責任を持って取り組んでいく必要がある。

さらに、賃金・処遇制度についても、年功に軸足を置いた旧来の制度は見直されつつあるが、その際、組合員が不信と不満をもっている「評価」の「透明性、公平性、公開制」を高めることが最も重要である。そして見直しの視点としては、経験やチームワークを重んじる日本的制度の長所を生かすと同時に、個々人の能力や成果を公正に評価し、仕事を通じた人生設計が描けるような、開かれた明確な賃金制度とする視点が大切である。

(7) 産業民主主義の深化

雇用の安定、公正な分配を実現するため、労働組合は一貫して産業民主主義を追求してきた。経営者の専制や株主の専横を許さず、働くものの参加と発言にもとづく合意形成が担保される、そのような企業や産業のあり方を、われわれは求めてきた。こうした産業民主主義を、21世紀においてさらに深化させるために、あらゆるレベルでの参加を引き続き追求する。

(企業はだれのものか)

経済のグローバル化の中で、株主重視の経営への転換が主張されている。しかし企業は株主だけのものではない。企業には多くのステーク・ホルダー(利害関係者)が関わっており、それぞれの利害を適正に配慮する企業経営のあり方が社会的に求められている。とりわけ従業員は、その負っている責任とリスクの大きさにおいて株主以上のものがあり、単なる生産要素としてでなく、企業の構成員として正当に位置づけられなければならない。

(日本型従業員代表制の追求)

従業員の経営への参加にはさまざまな方式が考えられる。労使協議の法制化、取締役会ないし監査役会への労働者代表の参加、資本所有への参加などである。どのような形になるにせよ、コーポレートガバナンスの構造の中に従業員の意思を反映させる制度づくりが必要であり、企業別組合の経験に照らして日本型の「従業員代表制度」の制度化をめざすべきである。

(企業と社会のあり方の変革を展望して)

企業不祥事が発生するたびに労働組合のチェック機能が問われてきた。労働組合が経営に参加しても、企業内のインサイダーにとどまっていたら意味がない。参加を通じて、単なる組合員の利益という狭い枠を越え、社会進歩と両立する競争モデルを追求し、企業と産業社会のあり方そのものの変革をめざすことである。

(経済のストック化と資産政策)

経済のストック化にともなって、個人の金融資産が1300兆円以上にものぼり、年金基金も累積する中で、金融・財政政策のあり方は勤労者一人ひとりの生活を直接左右する。資産にかかわる政策的アプローチについても積極的な対応が必要となっている。

3. 持続可能な福祉社会の構築

働くものの生活の生涯にわたる安心と安全は、福祉・社会保障にかかっている。諸外国に例を見ない高齢化と予想を超える少子化がすすむ中で、持続可能な福祉・社会保障の制度をつくりあげることは、21世紀の労働組合の最重要課題のひとつである。

(福祉の理念とわが国の現状)

現代における福祉は、弱者を選別して貧困から救済するという次元の福祉から、すべての国民に対して、さまざまな局面で思いがけない困難に直面したときの生活の安全保障として、予防的な支援を用意するものへと発展してきた。こうした「普遍主義」の理念のもとで戦後ヨーロッパを中心に「福祉国家」が形成されてきた。

わが国でも戦後、工業化した社会の必要に迫られて福祉・社会保障の諸制度が整備されてきたが、福祉に対する明確な理念を欠いたまま、なし崩し的に「疑似福祉国家」が形づくられたにす

ぎない。

社会保障の給付費が経済全体に占める割合を見ると、わが国は他の先進国と比べてかなり低い水準にある。このように低い社会保障給付水準でやってこれたのは、日本の福祉が家族と企業に補完されてきたからである。こうした「日本型福祉」は福祉の貧困を表現するものであり、その破綻はすでに明らかになっている。

（活力ある高齢社会をめざして）

わが国が本格的な高齢社会を迎え、よりトータルで普遍性のある福祉・社会保障が必要となったときに、主として財政上の理由から、その後退が図られるようになった。高齢化に伴い福祉・社会保障費が増大することは事実であるが、それをどう吸収していくかは、経済全体の成長や分配のあり方ともかかわっている。わが国がすでに蓄積している経済力を基礎に、所得の再配分をきちんとすれば、少子化・高齢化に対応することは決して不可能なことではない。

問題は単なる人口の年齢構成でなく、就業人口と非就業人口の割合がどうなるかである。働く意思と能力がある人に働く機会が提供され、より多くの人を支える側に回ることで、活力ある高齢社会が作りだされ、対応の可能性が広がる。そうした「ポジティブな福祉」「プロダクティブな高齢化」がめざされなければならない。

（福祉・社会保障制度の改革の方向）

21世紀、少子高齢化のもとでの福祉・社会保障は、助け合いと連帯の原理の上に再構築が図られなければならない。その際、持続可能性をどう担保するかの観点に立って、福祉・社会保障の制度の改革を推し進めることが求められている。

年金、医療、福祉で分立したまま、それぞれの間で重複や空白を抱えた制度を総合化し、雇用や住宅など生活環境も関連づけた福祉・社会保障の総合ビジョンを打ち立てること。

高齢者も含め、働く意思と能力がある人が全員働けるようにすることで、より多くの人を支える側に回る「プロダクティブな高齢化」を実現すること。

安定的な制度であるためには、人口動態の変動や経済的変動に対応できる調整機能を内蔵した制度でなければならない。

こうした改革をすすめる上で、「大きな政府か、小さい政府か」という問題のたて方は不適當であろう。問われるべきは「有効な政府であるかどうか」である。福祉・社会保障に対する信頼を回復させ、長期展望を明示することで国民の将来への確信を取り戻さなければならない。

社会保障が国民の連帯の制度化であるとするなら、その確立と維持は国民の合意形成いかにかかっている。21世紀の福祉・社会保障づくりには、国民の参加と決定が何より重要である。

（地域福祉の実践）

福祉国家は所得の再配分だけでは実現するものではなく、さまざまな社会サービスを提供しなければ現代的な福祉にはならない。とくに、「ノーマライゼーション」の理念にたった、地域福祉を実践することが重要である。健常者も障害者もひとつの社会の中でともに生きていく状態をつくるのが課題であり、健常者だけの社会はノーマルな社会ではありえない。

住民のニーズを掘り起こし、サービスのネットワークを形成し、バリアフリーな福祉のまちづくりをすすめることは、地方自治体の任務であり、そのためにも徹底した地方分権と財政力の確立、住民の参加が不可欠である。

福祉社会の構築とは、経済、社会、文化のあり方全体にかかわる挑戦であり、福祉型成長こそ

が21世紀の安定的でバランスのとれた社会を準備する。

4 . 安心・安定・安全をキーワードに

21世紀、われわれが新たな目標として掲げる新しい社会像は、「労働を中心とする福祉型社会」であり、「男女平等参画社会」であり、環境と調和する「循環型経済社会」である。

進行する社会の危機をくい止め、新たな共同性をつくりあげるためには、福祉や環境、教育への全社会的な取り組みが必要である。こうした取り組みは経済をバランスさせることをかえって容易にする。

連合およびそのもとに結集する労働組合は、職場で働くものの生活と権利を守るとともに、安心・安定・安全をキーワードにして社会システムの改革に取り組み、日本の進路に責任を持つ。

第3章 いかにも実現するか

労働組合は、集団的な交渉で労働条件の枠組みづくりを行うとともに、職業能力を磨き自立をめざす個人をサポートし、求心力を高めなければならない。21世紀の労働組合の活性化は、女性と若者の参加にかかっている。

企業レベルの交渉協議機能の活性化、企業グループ労連の強化、産別組織の統合、連合の政策能力の充実など、各級組織の機能強化と一体的な運動の力を発揮すること。また、組織化に労働組合の人的・資金的資源を集中的に投入し、地域ユニオンやクラフトユニオンなど新しい組織形態や、サイバーユニオンなど新しい手法も取り入れ、大胆に組織拡大に取り組まなければならない。

あわせて、勤労国民の長期的利益を実現するための政策制度、政治活動の強化、グローバル化に対応して国際連帯活動の強化を図らなければならない。

私たちの目標を実現するには「力と行動」を職場と社会で日常的に発揮する以外にない。それは具体的には、「運動の力」「組織の力」「政策の力」「政治の力」「国際連帯の力」を通して示すことである。

1. 運動の力

(1) 求心力の回復と組合員の参加

労働組合が求心力を回復するためには、組合員の多様な要求を汲み上げることが何より重要である。労働組合は働くものの共通の要求を実現するための集団的行動を旨としてきたが、それでは満たされない組合員個人の要求が広がっている。職業能力を高め、自立と選択を求める組合員一人ひとりの要求に応え、その実現をサポートすることが重要になっている。

その際、組合員の個別要求が実現されるためには、集団的な労働条件の確立が前提となることは、繰り返し強調されなければならない。労働組合の集団的な機能が弱体化することがあっては、個別の要求も実現しない。集団か個人かではなく、集団の画一性からの脱却が課題なのである。

また、組合員を単なるサービスの受け手とするだけでなく、組合をつくっている主体として積極的に運動への参加を促進することが重要である。

労働組合の力は、一人一人の組合員に依拠し、日常的な活動、社会的な活動に組合員が主体的に参加するということに根元的な源泉がある。組合員の意欲を高め、励まし、組合員の力を引き出すことが組合運営の基本である。

こうしたことを通じて、労働組合は、労働者の職業生活のすべての局面で、「困ったときには組合がある」ことを実証していくことが求められている。

(女性と青年の参加)

とくに、21世紀の労働組合の活性化は、女性と青年の参加にかかっているといっても過言

でない。

労働組合のスタイルも産業構造や就業構造を反映しており、これまではどちらかというところ製造業・大企業・男性・正社員を中心とし、「青婦部」に象徴されるように女性や青年は組合活動の周辺に位置づけられてきた。しかし、いま増大しつつある分野は、非製造業・中小企業・女性・非正規社員の層であり、こうした分野に連合の足場を拡大していくためにも、女性や青年こそがこれからの組合活動の主要な担い手とならなければならない。

仕事においても男性の働き方を変えていく必要があるように、組合活動のスタイルも家庭責任との両立が可能となるようなスタイルに改める必要がある。いわゆる「組合離れ」といわれる現象も、そうした活動スタイルそのものに対する批判として捉える必要があり、女性や青年の執行委員比率を高めていく取り組みも、新しい活動スタイルの創出とあわせて進めていく必要がある。

時代が困難であればあるほど、社会正義や公正、環境、人権といった社会的課題に対して積極的に取り組む社会的カウンターパワーとしての存在を強くアピールすることで、新しい世代による労働運動の新たな流れをつくることは十分に可能であり、そのことはボランティア活動やNPO活動の活性化にも見てとれる。

青年や女性たちの持っている現代社会に対する問題意識を労働組合が正面から受け止め、そのエネルギーが発揮できる舞台となるような新しい労働組合像が打ち立てられなければならない。

(2) 労働市場への影響力の強化

産業構造の変化を背景に、雇用の多様化・柔軟化がある程度すすむことは避けがたい流れであり、労働組合の対応が求められている。パートタイマーや派遣、契約労働などが、労働コストの削減や雇用調整のバッファーとして、経営の自由度を高めるために拡大されているが、それらを不安定な「非正規」型の労働のまま放置することは許されない。こうした働き方が「非正規」と位置づけられるのではなく、賃金、教育訓練、昇格昇進などについて「正規」との同等性が確保される、明確なワークルールに裏打ちされるなら、働き方の選択肢の拡大につながるができる。

ILOフィラデルフィア宣言が「労働は、商品ではない」と謳ったように、市場に委ねることでは労働に関する社会正義は実現しない。無原則な規制緩和が雇用・労働分野まで及ぼうとしている中で、労働組合の労働市場に対する影響力が問われている。

日本の労働組合は企業別組合を通じて内部労働市場に強く関与してきたが、雇用・就業形態の変化に対応するためにも外部労働市場にルールを持ち込み、影響力を強めることが決定的に重要となっている。企業を越えた評価制度、教育訓練システムをはじめ、横断的なワークルールの形成、個別紛争処理の制度化、さらに労働組合自らが職業紹介や派遣、労働者供給事業に取り組むなどを通じて、労働市場への影響力の強化に全力を上げて取り組まなければならない。とりわけ、労働条件の幅広い分野でミニマムを確立し、パートなど「非典型」の労働者にまで波及させていくことが、これからの労働組合運動の主要課題となる。

(3) 一体的な力の発揮 —— 各級組織の役割と課題

日本の労働組合はほとんどの場合、企業・事業所単位に組織され、産業のレベルで連合体を形成し、それを通じてナショナルセンター・連合に結集している。雇用労働者の要求の実現のため、企業、産業、ナショナルセンターのそれぞれの組織が役割を分担しつつ、一体となった運動の力を発揮することが求められている。

(基盤となる企業別組合の活性化)

企業別組合は日本の長期雇用に根拠を持つものであり、今後とも基本的形態であり続けるだろう。企業別組合は職場の諸問題に取り組む上で有利な組織形態であるが、雇用・就業形態の多様化など職場条件の変化は、企業別組合が正規従業員限定という限界を突き破って新たな役割を果たすことを迫っている。

一連の企業不祥事では、労働組合がチェック機能を果たしているかどうか厳しく問われた。現実には、団体交渉や労使交渉の回数が統計上、減っている。労使対等の立場で、賃上げだけでなく、採用、出向・配転・転籍、昇進・昇格や安全・衛生など労働条件のひとつひとつについて交渉するとともに、苦情処理の機能を高めること。また経営上の問題について必要な情報を求め、企業が社会的責任を果たしていくよう積極的に発言していくことも重要である。

(企業グループ労連の役割と新たな位置づけ)

持株会社の設立、連結決算の導入、会社分割法の制定などにもない、企業組織の再編がすすむ。企業組織が大きく変化し、グループ経営が強化される中では、雇用を守り、労働条件の維持・向上を図っていくためにグループ全体を対象にした労使交渉・協議など、労働組合の取り組みが不可欠である。資本系列別組織については、企業別組合の弱点克服の観点から批判もあるが、産業別組織と連携の上で、企業グループ労連の役割を強化していく必要がある。

組織化をすすめる上でも企業グループ労連の役割は大きい。企業グループとして、傘下の未組織労働者の組織化を責任を持ってすすめなければならない。

(産業別組織の機能強化と統合)

産業別組織には、賃金など労働条件の企業を越えた社会的水準形成に責任を持つことが求められる。産業再編がすすむ中で、企業別組合の弱点をカバーするためにも産業別組合の機能強化は焦眉のものとなっている。

雇用面でも、雇用保障を企業内のみで完結させることはむずかしくなっている。産業別のレベルの取り組みとして、職業訓練や職業紹介の機能を持つ必要性が高まっている。この面でも産業・業種レベルでの労使協議関係を確立・強化することは必須である。

こうした産業別組織としての役割・機能を強化していくためには、財政力を高めるとともに現状の産業別組織の統合・再編をすすめることが不可欠である。

(連合は雇用労働者全体の利害に責任を持つ)

ナショナルセンター・連合は、構成組織と組合員を代表するだけでなく、5300万人の雇用労働者全体にかかわる長期的利害を代表し、その実現に責任を負わなければならない。とくにその責任領域である政策・制度の分野で、政策立案能力の強化、その実現のための力と行動力の強化が求められている。また、未組織分野の組織化、中小地域運動の強化、人権、環境、平和の取り組み、国際活動などの分野で運動全体の指導力と調整力を発揮することが求められている。

一国の労働運動の強弱、政府への影響力や社会的影響力は、ナショナルセンターの力量い

かんにかかっている。連合の力量を強化し、経営者や政府に対してソーシャル・パートナーの地位を築き、社会的対話をすすめていく。

(4) 自立と連帯の中小労働運動の展開

日本の雇用労働者の7割は中小企業で働いているが、労働組合に入っているのは100人未満の企業では1.4%にとどまり、多くの仲間が労働条件の格差、雇用と生活の不安のもとにある。ここに十分な手が届いていないことが、日本の労働運動の根本問題である。その意味で、中小労働運動は労働組合全体のテーマである。

中小労働運動として求められるのは決して救済型でなく、中小企業労働者の自立した運動をつくることである。そのためには、産業別労働組合の機能強化と、身近で連帯しあえる地域労働運動の強化が必要である。タテ、ヨコの機能があいまって、賃金・労働条件の底上げを図るミニマム運動を展開しなければならない。

具体的な取り組みとして、安定した経営基盤の確立のため労働組合がコンサルタント的な機能を持ち、経営に影響力を持つこと、中小企業政策、産業・業種政策に主導的な役割を果たすことに加えて、地域における労使協議の確立や、労働者代表制による参加の制度化も追求しなければならない。

(5) 地域社会の担い手として

労働組合が地域で連帯し、運動をすすめるため、連合は地方連合会および地域協議会を設置しているが、分権・分散型の民主的福祉社会を築き上げるために、地域労働運動の役割はますます重要になっている。

地域労働運動の任務はまず、地域の労働条件、とくに地場・中小企業の労働条件について、最低賃金の拡充さらには労働協約の拡張適用を通じて影響力を強め、責任を持つこと。地域で働く人の雇用や労働条件、労働基準、その他あらゆる問題で相談の窓口となり、困ったときの駆け込み寺として機能すること。そのことを通じて、組織化の援助を行うこと。

また、福祉、教育、医療、住宅、交通など地域の生活課題にかかわり、地域社会の担い手として行動しなければならない。こうした課題に関わる公共・公益部門の労働組合の役割はもとより、他の労働組合も地域において最も有力なNPOとして、さまざまなNPOと連携しながら、地域の課題にかかわっていくことが重要である。労働組合が地域の課題にかかわっていくため、退職者も含めた地域居住者組織づくりも検討する必要がある。地域コミュニティの再構築は、こうした活動にかかっている。

2. 組織の力

(1) 新しい組織化戦略

(組織率の動向と課題)

日本の労働組合の組織率は現在20.5%。70年代半ば以降、低下傾向に歯止めがかからない。産業別の組織率は、製造業では相対的に高く、第3次産業・サービス業で低くなっている。この間の産業構造の変化は、労働組合が基盤としてきた製造業大企業が比重を低めてきたこ

とが、そのまま労働組合の組織率の低下に反映している。

組織率を企業規模別に見ると、1000人以上の大企業は57%、100人未満ではわずか1.4%。これは、組織化問題の最大の焦点が中小企業問題でもあることを示している。

また、多様な雇用・就業形態が広がるとともに、正規従業員のみをメンバーとする企業別組合の企業内組織率は低下し、労働協約の一般的拘束力要件の4分の3はおろか、過半数の要件を失いかねない事態も招来している。

組織率の低下には、産業構造や雇用形態の変化など客観的な要因もあるが、それに対応できなかった労働組合の主体的要因 - - 労働組合の組織活動の不足こそが問われなければならない。事態をこのまま放置すれば、社会的にも、企業内においても、少数派になりかねない。

組織化はいつの時代でも労働組合の中心的課題であるが、とりわけ21世紀の労働運動にあっては存亡にかかわる課題である。組織化に労働組合の人的・資金的資源を集中し、地域ユニオンに加えてクラフト・ユニオンなど新しい組織形態や、サイバー・ユニオンなど新しい手法を取り入れて、大胆に組織拡大にとりくまなければならない。

(非正規従業員の組織化)

・パートタイマー

パートタイマーはすでに1137万人(全雇用労働者の21.8%)に達し、多くの場合、職場で欠くことのできない基幹労働となっている。にもかかわらず労働条件や権利において、フルタイマーの正社員と比べて大きな格差と差別のもとに置かれている。雇用形態が異なるだけで権利や労働条件に格差と差別があることを放置してはいけない。パートの組織化は企業別組合の責務であり、当面、労働時間が一定以上のパートタイマーの組合員化が急務である。

・派遣労働者

専門職としての働き方として今後も拡大することが予想されるが、派遣先での企業別組織化はきわめて困難である。産業別組織の支援のもとで、クラフト・ユニオンとしての組織化など、あらゆる可能性を追求しつつ、労働組合づくりを図る必要がある。

(中小・零細企業で働く仲間の組合づくり)

中小企業における組織化をすすめるためには、タテ(産別)とヨコ(地域)の双方から組合づくりに支援の手を差しのべる必要がある。また、組織化を有効にすすめるために、経営に対してコンサルタント能力を持つこと、中小企業政策、産業・業種政策への主導力など、中小労働運動の態勢強化とあわせてすすめることが重要である。いずれにしても、組織化を担う人材の配置がカギとなる。

(メンバーシップの拡大)

・管理職

企業の労務政策として非組合員である管理職が拡大されてきたが、組合員の範囲は労働組合自らが自主的に決めるべきことである。中間管理職は経営側においても組合からも疎外されており、リストラの第一の対象となっている。中間管理職の位置づけを再吟味し、労働組合のメンバーシップに加えなければならない。

・退職者

労働者が定年退職とともに労働組合と無縁になるのではなく、生涯にわたって関係を持ち続ける必要がある。退職者の自立した運動をつくりあげ、それをサポートすることを基本に、

とくにニーズが強い福祉・共済活動について、労働組合の助け合いの制度を拡張することなどが検討されるべきである。

(緩やかな「連合の仲間」づくり)

連合800万のスケールメリットを生かした助け合いのシステムを開発し、その活用により、零細企業の労働者や事実上の労働者（専門職、一人親方）、場合によっては退職者など、直ちに労働組合の対象にはならなくとも、助け合いの輪の中に組み込んでいくことができる。このように連合のまわりに幅広く緩やかな仲間を結集していくことも組織化の重要な課題である。

(2) 新しい挑戦 — 「eユニオン」へ

IT（情報技術）革命の進展が社会を大きく変えようとしている。労働組合としてもITをフルに活用し、いわば「eユニオン」化することによって、運営と活動の刷新を図ることができる。2005年までには組合員の過半数がPCを持つと予測されるが、組合員との双方向の対話により、組合員のニーズを汲み上げ、組合運営の活性化を図ることが可能となる。連合、地方連合会、構成組織、単位組合、そして組合員にいたるまで直接情報のネットワークで結ばれることで、参加型の新たな運動を展開することができる。組織の外部とも情報ネットで結ばれることにより、市民にも開かれた労働組合運動が促進されることにもなる。

「eユニオン」化はまた、新しい組織化に有力な手段を提供する。労働者がインターネット上で結ばれる「サイバー・ユニオン」がすでに一部で取り組まれているが、これを産業単位、地域単位に設立することで、労働組合の外周にいる多くの労働者とのコンタクトがすすみ、その緩やかな組織化が可能となる。

労働組合運動の新しい地平を切り開くため、連合から単位組合にいたるまで「eユニオン」化に取り組む必要がある。

(3) 労働者教育の重視 - ユニオンリーダーの育成

組織強化を図っていく上で、組合員教育が特段に重要である。労働組合の将来は、自らリーダー役を担い職場で活動する意欲ある人材を輩出し続けられるかどうかにかかっている。

ユニオンリーダー、職場の活動家には、労働組合の社会的役割や意義に関する理解はもちろん、きめ細かな世話役活動と実務能力を通じて組合員の信頼を得ることが何より求められる。同時に職場の課題だけでなく、マクロとミクロの両面で問題を発見しその解決の方向を提起できるだけの資質の向上も求められる。

労働組合は、企業別組織、産業別組織、大産別組織のそれぞれのレベルで、こうしたリーダー育成を計画的に推進していくことが重要である。連合は「RENGOアカデミー」などを通じて、これら各レベルの取り組みを体系づけ、全体的な整合性を図るとともに、新たなリーダー育成の全体像を構想し、順次プログラム化することをめざしていく。あわせて、労働組合の人事の停滞を克服するため、単組、産別、連合にわたって人事交流、人材の登用と活性化を図っていく必要がある。

労働組合教育は社会全体の課題でもある。労働の尊厳、労働者が団結する権利、働くことに関するルールと労働組合の役割などについては、社会人になるため最低限必要な知識として学校教育の中できちんと教えられなければならない、その社会的合意形成と実行を図っていく。

(4) 労働組合の財政構造の見直し

日本の労働組合の組合費は決して安くはない。企業・事業所レベルの単組が組合員から徴収する組合費は一人あたり月額平均4,959円。そのうち上部団体の産業別組織へは平均585円、さらにナショナルセンター・連合へは78円が納入される。こうした組合費の構造は、労働組合のカネと人々が圧倒的に企業レベルに集中していることを反映している。

しかし、労働組合が抱える課題を見るならば、今後、産業別組織、地方組織、そしてナショナルセンターの役割はますます大きくなる。組合費の効率的活用の視点から、労働組合の各級組織に求められている機能と役割に応じて、また必要とされる分野への組合費の再配分も検討課題である。

3．政策の力

労働者の生活課題はこんにち、年金や医療、教育、環境など、企業・産業レベルの労使交渉だけでは解決せず、社会制度やシステムのあり方にかかわる領域の比重がますます増大している。社会保障についてはいうまでもなく、労働条件についても、雇用や働き方の枠組みの持つ比重が高まり、法律や制度面からのルールづくりが重要になっている。われわれの生活全体の安全保障を、企業中心のシステムから社会的なシステムに転換する必要があり、福祉、環境、文化など質の高い社会を構築することによって、生活の質を高めていくことが重要な課題となっている。

連合は結成以来、「力と政策」をスローガンに、組合員のニーズを汲み上げ、それらを個別の要求でなく勤労国民共通の政策に練り上げ、その実現に取り組んできた。しかし、この間の構造改革や規制緩和の議論の中では、こうした社会的な枠組みやシステムについてすべてを市場に委ねていこうという立場からの見直しが提起され、ワークルールの切り崩し、社会保障の切り下げなどの動きが顕著になっており、雇用と生活の安心と安定に向けた政策の対置が求められている。

政策要求は、企業別・産業別を超えた全労働者の共通課題であり、それを組合員一人一人が共有することによって要求実現に向けた「力と行動」が生まれ、広く国民の支持と共感を集めることによってその実現可能性が広がっていく。

労働組合の自前の政策を形成する力と実現する力としての「政策の力」こそ、連合のレーゾンデートルであり、その力を職場・地域・産別一体のものとして強めていくことが求められている。連合は、あらゆるレベルでの労使協議や政労使協議を通じて社会的合意形成に努めると同時に、政府・自治体の政策決定プロセスにより深く参画し、勤労者の長期的利益を代表し、国の進路に責任を持つ主体として行動する。

4．政治の力

われわれが求める政策課題を実現していく上で、大きな役割を果たすのは政治である。労働組合は当初から政治をその重要な活動領域としてきたが、政策課題がますます重要性をもつ21世紀においては「政治の力」のいっそうの発揮が求められる。

(改革を担う政治勢力の形成)

日本では永きにわたる自民党支配のもとで、利益誘導・官僚主導の政治が続いてきた。自民党

の一党支配が崩れ、連立政権の時代に移ったとはいえ、ばらまき型の公共事業など旧態依然たる政治が継続している。21世紀、高齢社会への対応をはじめ多くの困難を乗り越えていくためには政治のイニシアティブが不可欠であるが、現実の政治はその役割を果たせないまま、社会の危機を増幅している。

わが国が大きな構造改革を迫られる中で、真に改革を担う政治勢力の形成が問われている。勤労国民の超長期の利益——目先の損得でなく、子どもや孫の時代にまで持続可能な政策や制度の構築に向けて、明確な改革プログラムを持つ、力強い政治勢力の形成が、こんにちの政治の根本問題である。改革のための政権交代は、それを担う政治主体の形成にかかっている。いま政界再編の過渡期にあって、連合は、新しい政権を担いうる政治勢力の形成と発展に期待をかけ、自らもそのために努力する。

（労働組合と政党の新しい関係）

労働組合と政党は互いに独立した存在であり、相互が取り結ぶ関係は、あくまでも政策を基軸とする協力関係である。連合は、政策の基調を共有し、その実現に向けて共同できる政治勢力との支持・協力関係を築き、強化していくが、その場合も両者は依存し合う関係でなく、ましてや運命共同体ではない。

政策実現のため、労働組合の政治活動の必要性はますます強まっている。一方で、政治不信と政党離れは労働者の中でも広がっており、組合員一人ひとりの政治意識の向上と、それに依拠した政治活動の強化が図られなければならない。そのため、政党、政治家の政策や実績など情報提供も含めた、きめ細かい政治教育の推進が重要である。

5．国際連帯の力

グローバル化、メガコンペティションが急速に進行し、各国の相互依存関係がいつそう深まっていく。こうした条件下では、労働組合の基本的任務である雇用の確保、賃金・労働条件の維持・向上、労働基本権の擁護も、一国だけではとうてい問題を解決することができなくなっている。また、平和、環境、人権など社会正義に関わるグローバル・イシューといわれる課題の改善も国際的な取り組み抜きにはありえない。21世紀においては労働組合はじめ世界の人々の国際連帯の力がますます重要となっていく。

現下のグローバル化の過程では生活、雇用、福祉など社会的側面が置き去りにされ、経済格差が拡大し不安定化する形で進行している。これに対抗するため、国際労働運動の連帯した力で、第一に、ILOの8つの基本的条約に示されている中核的労働基準を世界的に確立し、そのグローバル・スタンダード化を図ること。第二に、多国籍企業活動の公正化を図るための国際的ルールづくり、とくに企業の倒産、譲渡、分割に際しての労働者保護に関する国際的に共通する法制化。第三に、開発途上国において失業保険、最低賃金、職業訓練、児童労働対策、医療保険などのソーシャル・セーフティーネットの形成——などの課題に取り組む。

連合は、ICFTU、同APROにおいて責任ある地位を占め、国連、ILO、OECDなど国際機関における三者構成の場合や、G8、APECなど首脳会議に対応した労働サミットを通じて、労働組合の国際連帯活動に積極的に貢献していく。また、これを担う人材の育成に積極的に取り組む。

以 上

「生涯組合員」構想について

連合21世紀への挑戦委員会
生涯組合員構想検討小委員会

1. なぜ今連合が「生涯組合員」構想に取り組むのか

- (1) 今日のがわが国における最大の課題は、国民の8割を占める雇用労働者が感じている「言い知れぬ将来生活の不安」を取り除くことである。とくに、リタイアし組合員でなくなった退職者の年金や医療をはじめとする生涯生活に対する不安はきわめて大きい。
- (2) その不安を受け止め解決するための「場」がないこと、年金・医療では現役世代との利害が相反していると言われることが、退職者の不安をいっそう増幅させている。
- (3) 退職者の不安を受け止める「場」を用意し、現役世代と世代間の利害を調整しつつ共通の利益と合意をはかるためのシステムを作り出さなければ、21世紀初頭の勤労者の社会的影響力は低下の一途を辿ることになりかねない。
- (4) 連合は、国民の圧倒的多数である「被雇用」労働を通じて生涯を生きる雇用労働者とその家族の利益を守るために、退職者が生涯自由に発言し行動する「場」を用意する。
- (5) 連合は、これまでややもすると現役組合員の利益擁護に陥りがちだった労働運動のありようを見つめなおし、現役組合員と退職者が共同して社会的公正・社会正義を実現する新たな連合運動を展開していく。
- (6) とりわけ、到来しつつある少子高齢化社会において、現に生活している地域（地元）で生涯安心して暮らせるコミュニティを形成するうえで、退職者が主体的にかかわっていくことがきわめて重要である。
- (7) 退職者は、社会的な公正さや社会正義の実現をめざす新しい連合運動を主体的に支える「担い手」の一人として、現役組合員とあらゆる分野での共同行動を日常化させ連合運動の発展をめざす。

2. 退職者のニーズは何か～当面の運動課題

- (1) 公的年金・医療保険・介護保険など国の制度について、審議会には受給者の立場としてかわるなど、中央・地域レベルにおける退職者自身の「社会的交渉機能」を発揮していくこと。
- (2) 退職と同時に多くの場合、現行の労働組合の自主福祉・共済制度の適用外とされるが、例えば介護や健康相談を担保する共済や生存給付を拡大する共済など、現役・退職者の数のメリットを生かした「生涯支援」に広げられるよう、労働金庫・全労済をはじめとする自主福祉運動を抜本的に改革していくこと。また、法律・税務相談やレジャー情報など生活上のきめ細かなサポート体制を作り上げること。
- (3) 退職後も引き続き社会的に役立つ仕事をしたい人が増えているが、退職者にとって長年培

った技術やノウハウを活かすシステムはきわめて不十分である。国・自治体・NPO・ボランティア団体・協同組合事業団体などと連携しつつ、再就職情報や活動の場を提供する仕組みの開発をおこない、生涯の働き甲斐・生きがいを創っていくこと。

3．生涯組合員構想の組織論

～退職者組織の強化と連合本部・地方連合会とのかかわり

退職者のニーズに応え、実現していくためには、「組織」(集まりの「場」)が必要であるの言うまでもない。現在の退職者組織(退職者連合、27構成組織・47都道府県、70万人)をベースに、退職者連合の機能を飛躍的に強化・発展させていくことを基本にする。

そのため、連合本部・地方連合会・退職者それぞれの役割を明確にして、次のとおり取り組む。また、退職者組織と連合本部・地方連合会の組織的關係については具体的な運動をすすめるなかで検討していく。

(1) 退職者組織の立ち上げは現役者の責任

退職者組織のない構成組織・単組では、現役者の責任において「退職者組織」を結成する。すでに退職者組織のある構成組織も体制の整備をはかる。

(2) 運営は退職者の責任

結成された「退職者組織」の役員や運営方法は退職者自身で決定する。日常的な運営は退職者の有償・無償のボランティアで支えていく。そのために必要な費用は退職者自身から集める会費でまかなう。

(3) 退職者連合への加盟促進

結成された各構成組織の退職者組織は、現在の退職者連合および各都道府県の退職者連合に加盟する。

(4) 自主財源の原則

現在の退職者連合および各都道府県の退職者連合は、連合本部・地方連合会に準じた一定の会費を徴収する。

(5) 地域(地元)組織の結成は地方連合会の役割

退職後の生活拠点は住んでいる「地域(地元)」であるところから、退職者の組織は地域(地元)単位でのまとまりが望ましい。当面、地協を単位にした組織を、可能な地方連合会がモデル的に立ち上げる。その地域(地元)組織は、連合組合員の退職者と配偶者だけでなく高齢者ならだれでも参加できるオープンな組織として発足させ運営していく。

(6) 共同行動の日常化

連合本部・地方連合会は退職者連合と定期的な連携を行い、世代間合意をはかりつつ、雇用労働者の共通の利益のために共同行動を日常化させる。

(7) 生涯組合員構想の呼称

連携と共同行動を積み上げながら、両組織の組織的位置付けを検討することとし、当面は連合組合員 退職者連合組合員と連続して運動していくことを総称して「生涯組合員構想」と呼ぶ。

I Tを大胆に導入する労働組合

21世紀への挑戦委員会

作業委員会・I T小委員会

21世紀はI T革命の時代だといわれている。I Tの発達と普及は猛スピードで進行し、その影響は産業社会のみならず国民の生活にはかり知れない変化をもたらすと予測されている。

2000年は、パソコンの年間出荷台数がカラーテレビを上回り、携帯電話の契約件数が加入電話と逆転した年でもあった。わが国のインターネット利用者は、2700万人（99年）であるが、2005年には7600万人に拡大すると予測されている。これは全人口の6割を超える数字に当たるが、生産年齢人口に限れば、利用者比率はさらに跳ね上がる。このことは、勤労国民の大半がパソコンや携帯情報端末機器を保有し、ネットワークにつながった生活を送ることを意味している。好むと好まざるとにかかわらずI Tは、わが国の勤労国民の労働と生活に切っても切れない存在となる。

このような現実を踏まえて、われわれは労働運動の活性化の手段としてI Tの活用に積極的に取り組む。労働運動を時代にふさわしい組織と活動に転換し、21世紀の労働運動に新しい光をあてる。

もとよりI Tは、国民生活のゆとり豊かさを実現する手段でなければならない。われわれは、I T革命にバラ色の夢のみを描くのではなく、その光と影を正視し、雇用対策をはじめとする社会的セーフティーネットの実現をめざす。

< 組織文化を変革する議論を巻き起こす >

インターネットや放送のデジタル化に見られるように、I Tには一人ひとりが個別に双方向で情報を受発信できるという特色がある。個別対応にもとづく情報の双方向性は、労働組合の、集団に基礎をおいた代議制民主主義の伝統に、変革を迫る部分が生じるかもしれない。I Tの進展が、トップとメンバーをつなぐ役割を担う人々や中間機構を飛び越えて、意思決定のスピードを高める可能性を持っているからである。われわれは、労働組合運営の基本である顔と顔を接して話す関係を、今後も大切にしていかなければならない。意思決定のスピードを上げ、かつ情報とコミュニケーションの密度を高めていく有効な手段として、どのようにI Tを活用していくべきか、われわれの創意と工夫が問われている。

労働運動にとって、民主主義は生命線である。しかし時代と環境の変化にともなって、民主主義の手続きや実現方法は、変化させていかなければならない。I Tを積極的に活用するにあたって、これからの労働組合の民主主義はどうあるべきか、意思決定はどうあるべきか、組織と運営のあり方はどうあるべきか、われわれは組織の隅々まで真剣な議論を巻き起こしていく。われわれは、自らの組織と運営を見直し、組織文化を変革することによって、21世紀の活力ある労働組合を建設する。

<コミュニケーション手段として活用する>

IT時代の本質は、大容量通信技術とインターネットがコミュニケーションにおける時間と空間の制約を解消した点にある。その結果、意思決定、生産、消費、行政等あらゆる分野で公開とスピードアップが進んでいる。われわれもコミュニケーション手段としてのITを積極果敢に導入して、情報化社会における労働運動を切り開いていく。

われわれのIT導入の目的は三つある。第一は、社会に対する情報の受発信と、情報開示を促進することである。インターネットは、マスコミを通じる以外にも労働組合が独自にホームページを開設し、これを充実させることで個人、家庭、社会との直接的情報受発信を可能にした。われわれは連合および傘下各組織のホームページを一層充実させ、一人ひとりの市民と直接コミュニケーションをはかっていく。それによって、労働組合に対する社会的理解と共感を広げ、社会に開かれた労働運動を確立していく。

第二は労働運動内部における意思決定のスピードアップのために、情報の受発信システムを変革していくことである。従来の労働運動の情報システムは、中央集権的で、本部から傘下組織へ大量に印刷物を配布するスタイルであった。このシステムは、ある意味で大量生産・大量消費時代のシステムである。これからは運動上必要な情報を、必要な人が、必要な時に、どこからでも活用できるシステムに変換して行かねばならない。これは、結果として通信費や印刷費の面で組合財政の改善にも寄与するであろう。そのためにわれわれは、まずインターネットを活用する組織を飛躍的に拡大させ、「連合ネット」を中心とするネットワークの構築に努める。そしてこのネットワークを労働運動の情報通信基盤に育て上げていく。

第三は、組合員の個別化・家庭化傾向に対応した情報の受発信システムと情報内容の確立に努めなければならない。働き方の変化や就労形態の多様化などの様々な要因によって、職域の情報ルートの比重は軽くなりつつある。このような状況のもとでは、職域ルートだけでは、労働組合が発信する生活や労働に関する情報が伝わりにくくなっている。したがって、インターネットなどITを活用することによって、われわれは個人や家庭に直接情報を伝えるルートを確立していく。

<組織化の手段の一つとして「サイバーユニオン」を立ち上げる>

労働運動の最重要課題である組織拡大・組織化に、われわれはITを大胆に活用していく。これからの組織化は、システムとチームワークの時代といわれている。そのカギは、ITの活用と教育が握っているといても過言ではない。

組織化のための条件整備の一環としてITを活用することは、われわれの急務である。具体的な試みの一つとして、われわれは連合・産業別組織・地方連合会で共同利用可能な組織化データベースを構築する。もとより組織化の基本は、顔と顔、人との接触から始まることに変わりはないが、情報の収集や分析もまた不可欠である。組織化オルグがいわゆるハイテク装備をすることにより、資料やノウハウを自己の経験以上に保有することができる。そのことがオルガナイザーに若年層や女性を数多く起用する道を開くであろう。当然ベテランのオルガナイザーにとっても、ハイテク装備をすることで時間と空間の合理化をはかり、組織化のために人と直接接する時間を増加させることが可能となる。

2002年までに「サイバーユニオン」を創設する。ここでいうサイバーユニオンとは、既存の労

働組合と比較して権利と義務の関係が緩やかで、一人でも入れる協同組合のような機能を持ったインターネット上の組織を想定している。サイバーユニオンを立ち上げることによって、現在より一層多くの未組織労働者が、部分的とはいえ労働組合の機能を享受できるようになる。さらにまたサイバーユニオンは、雇用形態・就労形態、働き方の変化と多様化により従来の企業別労働組合の概念では組織しきれない新しい未組織労働者群をも、労働運動に参加する道を開くであろう。

サイバーユニオンの運営主体は当面産業別組織（または産業別組織グループ）とし、幅広い労働・生活情報や共済活動および相談サービスをインターネット上で提供する。連合レベルでも取りくみを検討する。サイバーユニオンへの加入は有料で個人単位とし、既存の労働組合員以外の勤労者なら誰でも加入できるものとする。なお、連合が設立した職業紹介・人材派遣の「(株)ワークネット」との連携もはかつて、提供するサービスを充実させていく。

サイバーユニオンを立ち上げることにより、われわれはより多くの未組織労働者との関係をつくり、加えて従来接触の方法が困難であったり企業別労働組合になじみにくい働き方の勤労者との間に、新しい助け合いと連帯の輪を広げていく。

また今後の労働運動は、様々なNPO組織との連携と地域における新たな運動の展開が課題となってくる。そのために、地域におけるITの普及と、各組織間の連携のツールとしてのITの活用を積極的に進めていく。

< 新たなルールとモラルづくりに取り組む >

ITの活用は、組織全体の理解と利用水準がそろってこそ効果が上がる。したがってわれわれは、組織内部の情報格差（デジタルデバイド）の解消に取り組む。中でも産業間・職種間格差、規模間格差ならびにリーダーの世代間格差の解消のために、具体的施策を検討していく。

新しい活動の導入には、新しいルールの設定もまた必要である。インターネット等の掲示板機能を活用するにあたって、プライバシー保護、書き込み、なりすまし、発言者の偏向などの弊害も想定しなければならない。われわれは運用のノウハウを蓄積していくとともに、利用者側にも活用のモラルを求め、新しいルールづくりを模索していく。そして、個人の自由な意思にもとづく参加ルートを確立し、しなやかな労働組合としてIT時代にふさわしい活力ある労働運動を創造していく。