

連合評価委員会 中間報告

2003年6月26日

連合評価委員会委員一覧

中坊 公平 氏（弁護士）（座長）

京都大学法学部卒。1957年弁護士を開業し、1973年森永砒素ミルク中毒事件被害者弁護団長、同年千日デパート火災テナント弁護団長を務め、1985年には豊田商事の破産管財人を引き受け、1993年豊島産業廃棄物不法投棄事件の住民側弁護団長を務めた。1984年大阪弁護士会会長、1990年日弁連会長、1996年住宅金融債権管理機構社長、1999年整理回収機構社長。

神野 直彦 氏（東京大学大学院経済学研究科・経済学部教授）（副座長）

東京大学経済学部卒。東京大学大学院経済学研究科財政学専攻博士課程修了。1983年大阪市立大学経済学部助教授、1990年東京大学経済学部助教授を経て、1992年東京大学経済学部教授。（専門分野は財政学）

大沢 真理 氏（東京大学社会科学研究所教授）

東京大学経済学部卒。1985年東京都立大学経済学部助教授、1988年東京大学社会科学研究所助教授、1992年～93年ドイツの自由大学客員教授、などを経て、1998年東京大学社会科学研究所教授。（専門分野は社会政策の比較シフト分析）

寺島 実郎 氏（財団法人日本総合研究所理事長）

早稲田大学大学院政治学研究科修士課程修了。1973年三井物産に入社、調査部・業務部を経て1983年～84年米国ブルッキングス研究所に出向、1987年三井物産ニューヨーク本店業務部情報・企画担当課長、1991年ワシントン事務所長、1997年業務部総合情報室長、1999年(株)三井物産戦略研究所所長に就任し現在に至る。2001年からは(財)日本総合研究所理事長を兼務。

早房 長治 氏（地球市民ジャーナリスト工房代表）

東京大学教養学部卒。1961年朝日新聞社入社、大阪本社経済部次長・東京本社経済部次長を経て1982年論説委員、1985年編集委員。国際政治、経済、環境問題など幅広い分野で活動し1998年退社。1998年地球市民ジャーナリスト工房を設立し代表に就任。同年、アジアのニュースと主張を英語で世界に送るテレビ局「チャンネルJ」創立とともに代表取締役常務に就任。

イデス・ハンツ 氏（社団法人アムネスティ・インターナショナル日本 特別顧問）

北インド生まれ。1949年米国へ。1960年来日し、1963年頃からタレントとして活躍。1979年アムネスティ・インターナショナル日本支部の会員に。1986～99年アムネスティ・インターナショナル日本支部支部長。2001年社団法人アムネスティ・インターナショナル日本特別顧問。

吉永みち子 氏（文筆業）

東京外国語大学インドネシア語科卒。競馬専門紙「競馬」の記者を経て「日刊ゲンダイ」の記者。1978年退社。5年間の専業主婦の後、仕事に復帰、以来フリー。1983年JRA機関紙「優駿」の「優駿エッセイ賞」受賞。1985年「気がつけば騎手の女房」で大宅壮一ノンフィクション賞受賞。

連合評価委員会開催経過

2002年

第1回評価委員会（座長・副座長の選出、進め方等を確認、 全般的な視点での意見交換）	3月18日
第2回評価委員会（全般的な視点での意見交換）	7月1日
第3回評価委員会（論点整理に向けた議論）	10月28日
新潟タウンミーティング	11月17日
大阪タウンミーティング	12月14日
東京タウンミーティング	12月21日
臨時評価委員会（作業委員会の設置を確認）	12月21日

2003年

第1回作業委員会（中間報告骨子案を議論）	1月22日
第2回作業委員会（中間報告骨子案を議論）	2月24日
第3回作業委員会（中間報告骨子案を議論）	3月28日
第4回作業委員会（中間報告素案を議論）	4月24日
第5回作業委員会（中間報告素案を議論）	5月21日
第4回評価委員会（中間報告案を議論・確認）	6月12日

今後の予定

連合サマー・トップセミナーで中間報告を議論 （連合評価委員会委員とセミナー参加者）	7月24日～25日
第6回作業委員会（最終報告案準備）	8月
第5回評価委員会（最終報告案を議論し、確認）	9月

連合評価委員会 < 中間報告 >

目次

1	危機の現状	1
1-1	労働運動をとりまく社会状況 現在の日本で進行していること	1
1-2	労働運動の現状：このままでは労働運動の社会的存在意義はますます希薄化	3
	(1) 量・質の両面において危機的状況	
	(2) 外部から見て、今、労働組合はこう映っている	
2	改革に向けての視点と方向性 労働運動のあり方、理念の再構築	4
2-1	労働運動の理念・思想の再構築を	4
	(1) 労働の価値を見直し、労働運動の存在理由を再確認する	
	(2) 弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる	
2-2	転換点（エポック）に立ついま、21世紀の労働運動はどうあるべきか	6
	(1) 今、労働運動に一番求められるのは、高い“志”、不公正や不条理なものへの対抗力、それを正すための具体的運動と闘う姿勢	
	(2) 労働者の自立と自律、そして連帯へ	
3	改革の課題・目標	7
1	働く者の意識改革を 自らの本質を問い直す	7
	(1) HOW文化からWHY文化へと一人一人の意識を転換する	
	(2) なぜだと自分に問いかけ、職場で働く者と議論し、勉強しよう	
2	企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を	8
	(1) 企業別組合の限界を突破し、社会運動としての自立を	
	(2) すべての働く者が結集できる力強い組織拡大、活性化戦略	
	(3) 職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発	
3	働く側の視点からの「新しい賃金論」	11
	(1) パートの均等待遇の実現 「均等待遇」を変革の突破口に	
	(2) 働く側の視点に立った「公正な賃金論」	
	(3) 積極的雇用・労働市場政策で労働の価値そのものを高める	
4	税・社会保障制度の決定への労働組合の積極的関与を	15
	(1) まじめに働く者の立場から、市場主義・競争主義を超えた新たな「分配の基軸」を	
	(2) 社会保障制度の決定の場への労働組合の積極的関与を	
	(3) 世界的な分配の公正化を	
5	新しい協力と連帯の中心に連合が立つ	17
	(1) ネットワーク共同体としての労働運動	
	(2) 市民民主主義の前進	
	(3) グローバルな連帯と世界から見た日本の労働運動の再点検	
4	この提言を生かすために	20

連合評価委員会 < 中間報告 >

1 危機の現状

1- 1 労働運動をとりまく社会状況 現在の日本で進行していること

長く深い不況に苦悩している日本では、社会的病理現象が蔓延し、政治も統合能力を喪失している。経済だけでなく社会や政治という社会全体を構成するすべての領域で崩壊現象が生じている。そして、市場主義を社会のあらゆる領域に徹底させ、競争社会を目指して邁進することが、こうした時代閉塞状況を打破するための唯一の道であるかのように説かれる構造改革が実行されている。また、「日本は悪平等社会である」とのイデオロギーが現実を無視して蔓延し、極端なマネーゲームへの傾倒がみられる。アメリカンスタンダード型の経済至上主義どころか、金融至上主義が前面に押し出されるようになっている。

このように競争主義・市場主義が流布していく 90 年代以降の日本では、格差の拡大と不平等の進展が深刻化してゆく。しかも、IT 革命が技術変化のスピードを加速化させ、労働者がそうした変化についていくために、働く者には多大な労苦が強いられるようにもなった。その一方で、仕事の中身が平準化・パターン化され、長年にわたり技能を積み上げてきた人たちが尊敬されない状況も生まれている。こうした状況の下で、「公正な分配とは何か」との視点が急速に抜け落ちようとしている。

こうした状況のもとで勃発したイラク戦争は、第二次大戦後に形成されたアメリカを中心とする国際協調の世界秩序を、アメリカ自身が一方的に否定していくことを意味し、新しい世界秩序が形成されるまで、混乱の時代になることは間違いない。しかも、このイラク戦争は、力こそが正義という考えが押し出される一方で、国際法理と協調の仕組みを粘り強く創造する国際協調の論理や連帯がないがしろにされてしまった。これは「強い者がより強く」生きる「強者の論理」に支配された社会を目指そうとする潮流が、日本のみならず世界においても強くあらわれていることを示している。

ゆるやかに深まる危機

競争主義や市場主義の蔓延は、人々の心にも暗い影を落としている。際限のない賃下げ競争に駆りたてられ、リストラと称して会社から人間が追放され、失業者が増加し、社会から人間が排除されようとしている。失業者は 385 万人を数え、10 年前には 1 万 1000 件だった個人破産件数は、2002 年には 22 万 4000 件へと膨れ上がっている。年間の自殺者は 3 万人を超え、1 日 100 人の人が自ら命を絶っている状態にある。

このように悲惨な事態が着実に進行しているにも関わらず、働く者は世の中を変えてゆこうという意識が弱く、怒ろうともしない。資産価値を含めたデフレのなかで、サラリーマンの定期収入が相対的に有難味を増しているという事情もあるだろうが、人々はものの豊かさを得る代わりに、心の豊かさ、倫理観、志を失い、「無理をしない」、「活力がない」状態になってし

まっている。経済、政治、社会のあらゆる場面において、緩やかで、しかも螺旋状に深まる危機の中、働く者がよく目を凝らし社会を見つめなければ、問題意識が拡散してしまう時代状況にあるため、悪い出来事はまるで、「自分の家の窓の外」だけで起こっているかのような感覚に甘んじている。「窓の外」は寒い、「家の中」は暖かいから「窓の外」にさえ出なければよい、という錯覚にとらわれたまま、家の土台の寸前まで土砂が崩れ、断崖が迫ってきていることには、目をつぶってしまっている。だが、寒いのは「窓の外」ではないのだ。

もちろん国民は将来不安に駆りたてられる。若い世代は子供を産み育てるゆとりを失い、少子高齢化がますます進展している。ジェンダー関係の変化に対して社会制度、慣行が対応していないため、様々な問題が顕在化し、外国人労働者の問題も顕著となりつつある。そして、賃金不払いのケースは増加し、労働基本権や労働基準法の軽視もはなはだしいなど、これまで合意されてきた、最低限のルールさえも崩されようとしている。

しかも、日本の財政の所得再分配機能は、先進6か国中最下位となるとともに、社会の世襲化により「努力よりも生まれがものを言う社会」になりつつある。実質的な機会の均等が保障されないまま、競争主義を徹底させると、不平等が進展し、努力や能力ではなく生まれによって、その後の人生に格差が生じるだけではない。政治的・経済的にも文化的にも、社会に参画する機会に恵まれない人々が構造的に再生産されるという社会的排除も起きてしまうだろう。

このような社会が、本当に私たちの目指すべき社会なのであろうか。エゴが充満し、競争に駆りたてられる社会が、よい社会なのであろうか。目先の効率ばかりを求め、公正を忘れてもよいのだろうか。やや長い目で視野を広げて見れば、公正や平等を守ることこそが、効率の前提である、ということを見落としてもよいのだろうか。子供の生まれのない社会に、未来はあるのだろうか。もちろん、日本の「構造改革」は必要である。しかし、あらゆる社会の領域に競争原理を導入し規制緩和を行うことだけが、「構造改革」であるかのように喧伝されている現状は、問題である。人間が共同生活を営む社会には、本来、協力や連帯が存在しなければ社会そのものが成り立たないにもかかわらず、それを無視して、日本社会が真に必要とする「改革」を追求しないままに、競争主義・市場主義を至上理念として走ることが、明日への希望につながるわけでもない。

「歴史の峠」にさしかかっている現在、連合は、働く者の視点に立って、働く者にとっての幸せを追求するために、慎重かつ冷静にハンドルをきることが必要である。さらに、働く者の視点に立ってそのハンドルを動かすことは、労働組合ならではの役割であると期待されていることを忘れてはならない。新しい社会に向けて進むためにも、ここで立ち止まり、労働組合の置かれている社会状況を確認した上で、労働組合・運動の原点を見直し、理念を再構築しなければならない。

1-2 労働運動の現状：このままでは労働運動の社会的存在意義はますます希薄化 (1) 量・質の両面において危機的状況

労働運動や労働組合の置かれている状況は極めて深刻である。このままでは労働運動が足元から崩壊してしまいかねない切迫した事態に直面している。

量的側面から、こうした危機をみれば、連合が結成されて以来、組合員は100万人も減少し、組織率もついに20%を下回りそうな状況になっている。こうした組織率の低下は、社会の変化に、労働組合が対応出来ていないということを示している。これまで労働組合は、一般的に正社員を主として組織してきた。その正社員は、特に1990年代の後半以降、劇的に減少し、代わってパートタイム労働者や派遣労働者、アルバイトなどに代表される非正社員が急増している。パートタイム労働者の組織率は2.4%程度に過ぎず、組合が社会変化に十分に対応出来ていないことは明らかだ。

このように、正社員から非正社員に置き換えられているだけでなく、正社員から個人請負業者等への置き換えも進んでおり、雇用労働者自体が減少するという、労働組合がこれまで直面してこなかった新たな問題に直面している。産業構造も、製造業からサービス業へ大きくシフトし、サービス産業で働く人々が増加している。こうした新分野で働く人々を積極的に組織化することなくしては、労働組合の組合員数が、減少の一途をたどることは明白である。

労働運動は量的危機とともに質的危機にもさらされている。冷戦の終わりとイデオロギーの終焉により、労働運動は理論枠組みを喪失してしまった。働く者としての意識が希薄化し、労働組合の組織率は極端に低下してきた。働く者が働く者としての意識をもつことが、人間として一歩前進する思考であるということ、否定する雰囲気さえ醸成されている。

これまで労働の成果である所得の分配において「にらみ」をきかせてきた一種のカウンターパワーである労働組合は、時代の先頭を走っている存在ではなく、時代のしんがりにかろうじてついてるようなイメージへと反転してしまっている。それも労働組合が、広く社会に受け入れられる新たな枠組み構築に至っておらず、依拠する基盤が曖昧になっているため、強力な運動を展開できないからである。労使対等という意識も希薄化し、労働組合の原点である「雇用重視」の防波堤さえも崩されようとしている。こうした労働組合の危機の背景を真摯にみつめると、労働組合役員と職場の組合員との絆が細くなっていることを指摘できる。さらに、労働組合（関連）組織自体が不祥事を起こしているなど、組合自身に倫理観が欠如しているとみなされる事実もある。企業不祥事に際しても、労働組合のチェック機能の弱さがみられ、カウンターパワーとしての組合が機能不全に陥っている。このように、労働組合活動が危機的状態に陥っている背景には、社会状況の変化という外在的領域のみならず、労働組合の内在的問題も山積みしている。

(2) 外部から見て、今、労働組合はこう映っている

評価委員が外部から労働組合を眺めると、連合の行っている運動も活動も、国民の眼にははっきり見えていないのではないか、という思いを強くする。もちろん見える運動もある。しかし、見えてくる運動では、労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁しているようにも見えるし、労使協調路線のなかにどっぷりと浸かっていて、緊張感が足りないとも感じられる。

しかも、マネーゲーム化した資本主義の荒廃や、不平等・格差の拡大という不条理に対する怒りがあまり感じられず、その運動に迫力が欠ける。組合自体にエゴが根付き、守りの行動になっているとも見える。変化する社会に対応できる小回りのきく組織形態にはなっておらず、女性や若者などのために役割を果たしているとは思えない状態にある。全体として、外部から評価するとすれば、労働組合運動が国民の共感を呼ぶ運動になっているのか、という疑問を強く抱かざるをえない。

働く国民の利害を代表する組織に名実ともになり、国民が連帯できる組織となるために、労働組合が思い切った変身を遂げる必要がある。

2 改革に向けての視点と方向性 労働運動のあり方、理念の再構築

2-1 労働運動の理念・思想の再構築を

(1) 労働の価値を見直し、労働運動の存在理由を再確認する

以上のような認識に基づいて、評価委員会は、労働運動の理念・思想を原点にたちもどって再構築することが、労働組合・運動の再生に必要であると考え。そのためには、私たち皆が労働しているという事実から出発し、労働することの価値を、自らが見直してゆくことが重要であろう。

労働とは何か、働くということは何を意味しているのかを、まず、平和や人間の尊厳、人類の幸福という高い理念から、視野を広くして歴史の文脈において見直すことから始めなければならない。労働の原点を見つめれば、働くことが、単に生活の糧を得るためだけではないことが理解できるはずである。働くことそれ自体が自分の喜びにつながり、生き甲斐をもたらす。それと同時に、自分が働くことが、他人のためにも役に立ち、さらには人間の社会全体に貢献するという普遍的な意味を持っていることを自覚する必要がある。

自分の頭を働かせ、そして体を動かすということの意味がどこにあるのかをもう一度省察する必要がある。働く者が働くことの意味をもう一度確認し、働くことの意味を誇りをもって社会に訴えなければならない。

(2) 弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる

労働運動の原点を確認するためには、働くことの意味とともに、働く者が連帯し、協力する意味を問わなければならない。連帯と協力の意味は、働く者は、元来弱い存在であるという事実に含まれている。豊かさを享受するうちに、私たちはいつのまにか連帯や協力など、野暮ったい価値だと軽視するようになった。

しかし、よくよく考えてみれば、働く者が持っているものは自分の労働だけであり、お金はないし、何でも解決できる万能な頭脳を持っているわけでもない。「豊かさボケ」のなかで、働く者は弱い者であるという本質を忘れてしまっている。しかし、弱い者は弱いがゆえに、強く連帯し、強く協力することができる。強く連帯し、協力することによってこそ、働く者はしなやかに生きてゆくことが可能になる。そのためにも労働組合が社会的に強い存在であらねばならない。本来は弱い者であるという事実が、働く者を連帯させる結節点であり、その結節点が強労働組合の原点なのである。

弱い者の連帯の組織である労働組合が担う労働運動の根本的な使命は、社会の不条理に対して異議を申し立てることにある。それは、弱い者が強い者と同様に、あるいは強い者よりも懸命に働いているのに、どうして報われない弱い者であり続けるのかという不条理に怒り、それと闘う姿勢を持つということである。不条理に対して闘う姿勢を持ち、行動することが労働組合という組織の使命なのである。

そうした使命は、弱い者のエゴではない。労働組合外の弱い者が、労働組合員である自分と同様に努力しているのに、なぜ組合員より弱い者であるのかという怒りにもつながるからである。労働組合員が働く人々全体の中では「恵まれている層」であるという自覚のもと、労働組合員が自分たちのために連帯するだけでなく、社会の不条理に立ち向かい、自分よりも弱い立場にある人々とともに闘うことが要請されているのである。

社会のため、人類の幸せのために、社会の不正を正すために活動するという使命感を、弱い者であるが故に持つことができる。

弱い者であるという前提から出発する労働組合運動は、エゴの充満から脱却する力を潜在的に有している。自分たちこそが社会の不条理を正すことができるという使命感を持つことが、労働組合がプライドを取り戻すことにつながるのである。

労働組合は、「力の論理」のまかり通る競争主義社会のもたらす不条理に対抗することができる。「強い者がより強く」生きる社会に代わる、新しい価値を、弱い者の連帯する組織である労働組合こそが創り出さねばならない。

2-2 転換点（エポック）に立ついま、21世紀の労働運動はどうあるべきか

（1） 今、労働運動に一番求められるのは、高い“志”、不公正や不条理なものへの対抗力、それを正すための具体的運動と闘う姿勢

労働組合とその運動には、社会の不公正や不条理に対する意義申し立てを行うという大きな使命が課せられている。マネーゲーム化した資本主義の荒廃・ゆがみに対し、額に汗して働く者の誇りをかけた対抗軸を打ち立てることが強く求められるのである。倫理観、労働の価値観を、人間性を中心において、働く者の視点に立って再構築することが必要である。そして、「マネー中心の市場第一主義」ではない、「労働中心の人間第一主義」という視点を、世に発信してゆくことが労働組合の果たすべき役割なのである。

（2） 労働者の自立と自律、そして連帯へ

労働者には、誇りと責任感を持って自立（自律）することが必要である。労働者は、単に指示・命令を受けて働くのではなく、誇りと責任感を持って働くことが必要である。誇り、使命感を持つ人間である、というプライドこそが、連帯し、団結することを可能とし、経営者に対等にもものが言えるようになるのである。

労働組合は明確で説得力のあるメッセージを発するとともに、果敢な行動力、効果的なアピール力を持つ必要がある。働くことの価値を見直し、労働運動の理念を再構築し、それを世に問うてゆくこと、その積み重ねが多くの人々の共感を呼ぶのである。

3 改革の課題・目標

1 働く者の意識改革を 自らの本質を問い直す

HOW文化からWHY文化へと一人一人の意識を転換する
なぜだと自分に問いかけ、職場で働く者と議論し、勉強しよう

(1) HOW文化からWHY文化へと一人一人の意識を転換する

労働組合・運動を再生するための改革の第一歩は、働く者の意識改革である。労働組合・運動が危機にある理由は、単に制度や組織のみにあるわけではない。問題は担い手である働く者自身の心の中にも存在している。

ではどのように意識改革すればよいのか。それはまず、常に「なぜだ」という問を発することから始まる。なぜ労働組合・運動は今のような状態に陥ってしまったのか、なぜこのような競争に駆られる不安な世の中になってしまったのか、働くことの意味は何なのか、私たちの生きている意味はなにかなど、そのことの原点を問うことによって、意識改革は可能となる。働く者一人一人が自ら「なぜだ？」と問い、互いに問いかけあうことが必要である。

このように原因を探ることなく、いかに対応するかのみを模索するのでは、根本解決にはならない。強い者はその時々の問題に対していかに対応するかを考えるだけでよいが、弱い者はいかに対応するかではなく、なぜこのような問題を抱えるに至ったのかを考えなければ、問題に対抗することはできない。いかに対応するかを考える「HOW文化」から、なぜこうなったのかを考える「WHY文化」へと転換することが必要なのである。なぜから考える労働者になるということが、意識改革につながるのだ。

(2) なぜだと自分に問いかけ、職場で働く者と議論し、勉強しよう

そこでまず、自分の頭で考え、それを職場で仲間たちと議論しあうことから始める必要がある。自分の職場に即して、労働運動の現状をまず究明し、話し合い、自分たちは今どこにいるのか、そしてこのまま流されるならば、どこに行ってしまうのかということを話し合うことが求められる。一つの職場、一つの企業を超えて、他の企業で働く人々、地域や産業、就業形態を超えて、さまざまな働く仲間たちと話し合うことが重要である。そうしたさまざまな利害を持つ働く者同士で積極的に議論することは、他者を理解し、他者と共感する基礎をもたらす。

もちろん、働く弱い者は、弱いがゆえに、自分たちの置かれている状況について、企業内のことだけでなく、税・社会保障制度、政治についても貪欲に勉強し、社会制度の不正を正してゆかなければならない。一人一人が意識改革をおこない、なぜだと考え、勉強してゆく。そ

のような地道な活動が、より大きな運動のうねりへとつながってゆくのである。

また逆に、意識改革も、地道な活動から生まれることを忘れてはならない。つまり、「働く者の意識改革」は、以下に掲げる「改革のシナリオ」の課題を実行することによって可能となるという、相互関係にあることを指摘しておきたい。

これに取り組み実現すれば...

- ・ 働く者一人一人が他人と痛みを分かち合い、自分のものとして労働組合組織の未来について考える
- ・ 組合活動に活気がでて、エネルギーが沸く

これに取り組みず、そのまま流されつづければ...

- ・ 働く者が皆ばらばらになり、自分のことしか考えない
- ・ その時々の問題にいかに対応するかのみ考え、その場しのぎの場当たりの行動しかとれなくなる
- ・ 組合が一部の活動家のみが運営する組織となり、活動がさらに停滞する

2 企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を

企業別組合の限界を突破し、社会運動としての自立を
すべての働く者が結集できる力強い組織拡大、活性化戦略を
職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発を

(1) 企業別組合の限界を突破し、社会運動としての自立を

労働組合の組織率が低下し、組合員数も減少の一途をたどっていることは、現在の労働組合の主流である企業別組合では対応できない社会変化が起こっていることを示す。

こうした社会変化とは何か。それは20世紀的労使関係システムそのものが、崩壊していることであり、そのことをまず自覚すべきである。各企業別組合が、団体交渉によって労働条件の引上げを図ることができたのは、第二次大戦後の重化学工業化の過程で、生産性の高い産業が成長してきたからである。そうした重化学工業化によって形成された産業構造は崩れている。つまり、大量生産、大量消費によって可能となった生産性向上による果実を、賃金上昇によって分配を受けるといった条件が喪失している。

それどころか、アジア諸国への生産拠点の移動が、これまで以上に進められようとしており、産業の空洞化現象が深化している。経済のグローバル化により、日本の産業構造は大きく変えられようとしている。労働組合の側も相当の覚悟を持って産業構造の転換に対応する必要がある。

る。しかし、これまでの企業別組合の組織では、このような構造的な大転換に対して根本的に対抗することはできない。

こうした状況の変化に柔軟に対応できる組織作りを行い、組合が能動的に行動する必要がある。

第一に、企業別組合中心から産業別組織、ナショナルセンター、地域組織の強化に向けて、人の配置や財政の配分を見直し、それぞれの組織の役割分担を再度明確化することが求められる。

第二に、同時加盟・複数帰属を可能にする柔軟な仕組み作りの実現に向けた諸規則の改定が求められる。同時加盟・複数帰属とは、例をあげると、ある企業別組合に加盟しながら地域のパートユニオンにも加盟するということや、失業しても何らかのかたちで組合員資格を継続させ、就職支援のようなサービスを労働組合から受けることができるということである。

第三に、地域や職種などによるニーズの差を認め、それぞれのニーズに応じた活動を支援する仕組みを創ることが求められる。例えば、技術者を対象にしたフォーラムを開催し、知識・技能等の習得や交流を支援したり、単調な仕事を担うものを対象にスキルアップの機会を設けたり、就職の斡旋を行ったりするといったことである。

第四に、組織化戦略における各組織の役割分担の明確化が必要である。それと同時に新たな組織化の戦略を構築させ、柔らかな仕組み作りをすることが求められる。そのなかで、パート組合、職能別組合、地域ユニオン、サイバーユニオンの取り組みをより具体的に進めてゆくことが重要である。

このように、より柔軟で、変化に対応でき、小回りがきき、多様な組合員のニーズをすくい上げられる能動的組織となることが、21世紀を生き抜く組織となるために成し遂げられなければならない絶対的条件である。

(2) すべての働く者が結集できる力強い組織拡大、活性化戦略

21世紀は、望むと望まざるとに関わらず、これまで以上に就業形態が多様化することが予想される。これまでのように正社員のみを主要な組織化対象とすることは不可能である。幻想となりつつある既得権にしがみつこうとしても、組織を縮小させるばかりであり、自分の首を自分で締めるようなものだということを自覚するべきである。多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命にある。労働組合は、すべての働く者が結集できる組織でなければならないし、そうあってこそ、社会における存在意義も存在感も高まるのである。

多様な働く者を組織してゆくためには、次のような変革が必要となる。

第一に、活動スタイルや組合の文化・風土を変革し、多様な属性を持つ労働者が等しく組織運営に携わることのできる体制に、積極的に変えてゆくことが求められる。

第二に、これまで組織化が進んでこなかった、パート等非正規労働者、若者、女性、中小・

地場産業労働者、サービス・ソフト産業労働者へは重点的にアプローチする必要がある。

第三に、今後、契約労働者、個人請負業者というかたちの雇用労働者以外の労働者が増加することが予想されるため、地域ユニオンやサイバーユニオンなどのような取り組みを強化する中で、雇用労働者以外の労働者も包摂できる組織のあり方を模索する必要がある。

第四に、若者、女性が生き生きと活躍できる組合活動でないと、将来性はない。かれらの意見を反映させるパイプを目に見えるかたちで太くすることが求められる。

第五に、若者については積極的に働きかける必要がある。まず、小学生、中学生、高校生、大学生といった若年者に対しては、労働組合、運動に対する理解を深められるよう、積極的にアピールする必要がある。そのためにも、地域との連携を重視し、多様な取り組み、教育活動を展開する必要がある。

第六に、若年労働者については、フリーター問題が顕在化しており、かれらの教育・訓練問題に連合としても積極的に関与することは重要である。さらに企業はこれまでのように充実した教育訓練をおこなうことを放棄し、自己啓発を奨励し、即戦力保持者を重視する傾向にもあるため、ステップアップの仕組みを新たに組合が提供することもまた必要である。

第七に、雇用されることを前提にした労働運動だけでなく、雇用されなくなった時の労働運動への参加を保障することも必要である。失業者、外国人労働者、障害者、ホームレス生活者、近年増加しつつある新しい形態としての自営業者、個人請負業者など、支援を希求する人たちへのサポートを、他の組織との連携を取りつつ、実施してゆくことが求められる。

第八に、NPO的な組織文化を研究し、活動を支援し、連帯することによって、NPOをはじめとする市民運動のパワーを取り込むことが、労働組合、運動にも新風をもたらすであろう。

(3) 職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発

労働運動の再出発は、職場や地域といった、労働者にとって身近な場所での地道な活動にしっかりと取り組むことがスタートラインとなる。そのスタートラインを再確認し、現場から、足元から、当たり前前の活動をしっかりと組立て直してゆくことが重要である。

現場の中で、職場単位の要求をしっかりと吸い上げて、みんなで議論しながら、共通の目標に向かって活動することを通じて、労働組合の力、役員と組合員ひとりひとりの信頼関係を強めてゆくことが、労働組合の力の源泉となる。新しい組合員を増やし、新しい試みを模索すると同時に、これまでやってきた地道な活動を見直し、強化することもまた、言うまでもなく大切なことである。

そして、地域における活動もまた、労働者一人一人にとって身近な問題へ取り組むという意味においても、重要なことである。地域での活動や共闘は、弱まっている傾向にある。地域での活動は、パートタイマーや中小企業労働者、未組織労働者にとって、活動の足場となりうるものである。地域において存在感を発揮してゆくことが、組合員にとっても、未組織労働者に

とつても、運動が身近なものとして感じられる鍵となる。地域労働運動を強化することが不可欠である。

職場や地域において、世話役活動を担う人材を配置し、育成すると共に、体制を整備することは、是非ともなされなければならないことである。

これに取組み、実現すれば...

- ・ 新しい時代に即した新しい組織形態へ、他に先駆け脱皮することができる
- ・ 働く者の視点に立った連帯がより現実的なレベルで実現する
- ・ 全ての働く者にとってのサポーターとしての有効な機能を果たし、安心して暮らせる社会を構築できる
- ・ 力強く影響力のある労働運動を構築できる

これに取組まず、このまま流されつづければ...

- ・ 限られた労働者のニーズにのみ対応した運動のみ展開していると見られる
- ・ 時代遅れの組織となり、質・量ともに労働組合、労働運動の基盤が崩壊する
- ・ 働く者がバラバラに孤立し、際限のない競争となり、常に不安と隣り合わせとなる
- ・ 労働者は「分断され統治されて」しまう

3 働く側の視点からの「新しい賃金論」

パートの均等待遇の実現 「均等待遇」を変革の突破口に
働く側の視点に立った「公正な賃金論」
積極的雇用・労働市場政策で労働の価値そのものを高める

(1) パートの均等待遇の実現 「均等待遇」を変革の突破口に

1990年代の半ば以降、不況が深刻化する中で、非正社員が増加し、正社員は減少し続けている。特に女性の場合は顕著で、女性のうち正社員は52.2%であり、非正社員が半数に迫まっている。

パートタイマーの存在を、多様な就業形態として持ち上げる議論もあるが、基本的には恵まれない待遇を受けている人が多いことは事実である。パートタイム労働者の時間給は、フルタイム労働者の賃金(所定内給与)を100とすると、2000年では女性は66.9、男性では51.2であり、男性フルタイムに対する女性パートタイム労働者は44.3に過ぎない上に、この格差は年々拡大の一途をたどっている。このような低賃金労働者が、相対的に高賃金である正社員

を代替して増加していることは、財政にとっても大きな悪影響を及ぼしているのである。

パートの賃金はなぜ低いのか。その格差を勤続年数や職種の差で説明する人的資本仮説もあるが、この議論では格差の一部しか説明できない。また、“自分の都合のよい時間で働ける” “通勤が楽” “拘束や責任がない” と言った賃金以外の要素で、低賃金でも割に合っているという議論（補償賃金仮説）もあるが、それでパート同士の小幅な賃金差は説明出来ても、正社員との大きな格差とその拡大は説明しきれない。パートと正社員の賃金格差には、働きに見合ったもの以上の「身分的な格差」があることは否定できないことであり、そこに不満をもっているパート労働者は少なくない。

2002年8月はじめに三菱総合研究所が興味深いシミュレーション結果を発表した。それは、仕事と責任が正社員と同様のパートの賃金を、正社員100に対して、現行の59.3から77.6まで引き上げると、正社員は相対的に“お買い得”な労働力となるおかげで、雇用が全体として増えるというものである。格差をそのままにして、正社員の労働時間短縮もしなかった場合には、正社員からパートへの置き換えが進展するため、正社員は今後5年間で48万人減少し、パートが23万人増加する。しかし、正社員の時短とパートの格差是正を両方実施すると、正社員の雇用が増え、5年間で正社員は71万人増加し、パートは30万人増加するという。パートの賃上げによって需要が喚起され、生産増となるため、企業にとってもマイナスとはならず、コスト増加の原因にもならないと結論付けている。

したがって、正社員がリストラを恐れ、切りもなく残業し、パートは責任がなくて楽だからとパートと正社員の格差を放置すると、結局は正社員の競争があおられる上に雇用が減少し、正社員自身の首を絞めることになる。そして、低賃金労働者が増加し、失業者が増加することは社会保障制度や財政にもダメージを与え、国民全体にとっても悪影響をもたらすものである。パートの均等待遇は、正社員のためにも、企業のためにも、財政のためにも“お得”なのであり、働く者は結束してその実現を目指すべきであろう。

こうした均等待遇に向けての取り組みと共に、正社員の時短政策を推進することを突破口として、「真の男女平等参画」、「エイジレス社会」、「日本型ワークシェアリング」の実現につなげてゆくことは、働く者の生活を豊かにすることにつながることである。そして、中・長期的には「雇用差別禁止法」の策定を視野に入れ、性差別、年齢差別、賃金差別を禁止してゆくことが、国民が安心して働ける環境を作り出す上でも絶対に必要なことであろう。

（２）働く側の視点に立った「公正な賃金論」

パート労働者の均等待遇を進める上においても、同一価値労働・同一賃金原則をもとに、正社員と非正社員の枠を超えた新しい公正な賃金論を確立することが急務である。労働の価値を高める、働く者にとっての公正な賃金を要求するためにも、まず、組合自身が仕事の価値について、雇用形態や年齢、国籍、学歴等にとらわれず、客観的に見直し、基準を作り上げる作業

をしてゆかねばならない。そうした作業を通じて、身近な他者との比較にもとづいた、ボトムアップによる労働の価値の把握が可能となる。

仕事の価値付けを行う際には、(一) 男性の「特性」や担っている仕事に関わる価値は高く評価されがちなこと、(二) 一般的に女性の「特性」とされる「細やかな心遣い」といったものの価値を不当に低く評価しない必要があること、(三) 全体としてジェンダー中立的な評価項目を立て、間接差別にならない内容にすること、が重要である。

これまでボトムアップの価値付けをすでに行ってきた企業でさえ、かつてのように労働組合の参加が機能しているとはいえない状況にある。「働きに見合った賃金」=「同一価値労働同一賃金」を要求してゆくためにも、職種、産業、全国レベルでの、労働条件の決定への有効な参画を実現させる必要がある。

このような作業を積み重ねることによって、これまでの「会社あつての従業員」という分配論を乗り越え、働く者にとっての「公正な」分配論を積極的に主張し、同一価値労働同一賃金を要求してゆく根拠を確立することになる。「働きに見合った処遇」を得るためには、年功型賃金から職務型・職種型賃金への移行を働くものの視点に立って実現させることが重要である。

それと同時に、生活の視点に立って、生活を保障する全国一律のミニマム基準について、社会保障制度等との関連も含め検討し、組合独自に考案することが必要である。こうしたルールの設定は未組織労働者にとっては特に必要であるが、このような底辺をしっかりと支える制度は、組織労働者にとっても重要な意味を持つものである。

働く者の視点に立った、新しい賃金のあり方を確立させることは、重要な問題である。したがって、より具体的なレベルに議論を深め、実行プログラムを伴うものにまでする必要がある。

仕事の価値付けは困難な作業が伴う。しかし、困難だからと言って作業を放棄すると、同一価値労働同一賃金を根拠を持って要求することが困難になり、結局のところ賃下げ競争に対抗できない事態をもたらす。したがって、仕事の価値付けの実現を阻む状況を打開するためにも、さまざまなサポートシステムを作り出し、環境を整備する必要がある。そしてそれは、積極的雇用・労働市場政策である。

(3) 積極的雇用・労働市場政策で労働の価値そのものを高める

「働きに見合った賃金」を実現させるためには、労働組合による積極的労働市場政策の展開が欠かせない。それは、自立する個人を支え、労働の価値そのものを高めるサポートシステムを、労働組合が率先して、自立的に展開することである。

サポートシステムとは、いつでもやり直しのきく教育制度、によって、職業能力を開発し、向上させ、ステップアップを保障すること、横断的な資格・評価制度、を作ること、福利厚生社会化、きめこまやかな職業紹介、である。つまり、これまで企業内で提供されてきた教育や福利厚生を、企業まかせにすることなく、社会化してゆくことである。そして、これ

らを実現させるためにも、NPOなどとの広い連帯、が必要である。

このようなサポートを得て、仕事の価値付けが行えるのであり、ひいては均等待遇、同一価値労働・同一賃金原則の実現へとつながる。そして、労働者が主体的に労働の価値そのものを高めてゆける手段を持つことにもなり、真の自立へとつながるのである。

以上のような取り組みは、「セイフティーネット」から「社会的トランポリン」へと社会制度を大きく転換させるものである。「社会的トランポリン」が整備されることにより、失業してもできるだけはやく労働に復帰できるため、一人一人が前向きにチャレンジすることができ、社会を活性化することになる。

これらのシステムの構築なくしては、均等待遇の実現はおろか、働く者にとって不利な労働条件の一方的切り下げをも呼び込むことになってしまう。公正なワークルールを確立するためには、サポートシステムを構築することを通じて、均等待遇を実現させることが絶対に必要な条件である。

その実現を求める一方で、これまでの「経営家族主義」的分配論、生活給の維持に固執することは、矛盾した行動である。生活給を代替する仕組み ボトムアップの仕事の価値付けとサポートシステム の実現に向かって、着実に、そして今行動しなければ、労働者にとって公正な制度が社会的に整備されることはない。労働組合は、均等待遇の実現のためには、これまでの「既得権」を一部放棄する覚悟を持たなければならない。

これに取組み、実現すれば...

- ・ 働きに見合った賃金を労働時間の長短に関わらずいつでも得られるため、安心して働ける
- ・ 失敗してもまたチャレンジできるため、社会が活性化する
- ・ ライフスタイルの選択の自己決定権が広がる
- ・ 企業内福祉や教育訓練を社会化することによって企業に依存しない自由な働き方が実現できる

これに取組まず、このまま流されつづければ...

- ・ 正社員か非正社員かの二者択一を迫られ、選択できるライフスタイルが限られる
- ・ 失業したり、一旦退職すると元の状態にはほとんど戻れないため、チャレンジしなくなり、社会は停滞したままになる
- ・ これまで獲得してきた賃金や企業内福祉が切り崩される一方になる

4 税・社会保障制度の決定への労働組合の積極的関与を

まじめに働く者の立場から、市場主義・競争主義を超えた新たなる「分配の基軸」を
税・社会保障制度の決定の場への労働組合の積極的関与を
世界的な分配の公正化を

(1) まじめに働く者の立場から、市場主義・競争主義を超えた新たなる「分配の基軸」を

現在の日本では分配のあり方が大きく変化しようとしている。企業における付加価値の分配も、働く側からみれば、不公正であり不条理とも受け取られる状態になっている。

現在、アメリカ流のコーポレートガバナンスである株主重視主義がとられようとしている。しかし、日本の企業は、これまで、株主だけでなく、従業員も、地域社会も、地球環境も全て大切なものとしてとらえ、付加価値をバランスよく分配すること、そのような経営を目指すことを重視してきた。この思想の持つ意味をいま一度確認し、このような視点を取り入れつつ、新しい分配の基軸に関わる思想を再構築することなくしては、市場主義、競争主義に対抗してゆくことはできない。

そのためにも、労働組合には、経済民主主義の担い手として、経営に参加し、チェック機能を果たしてゆくことが求められている。そして、雇用と賃金、労働時間の適正な配分のあり方を、働く者の立場に立って、提起しつづけることが必要なのである。このような活動を力強く展開するためには、職場における地道な組合活動を基礎にした、組合員と役員の強い信頼関係が必要である。さらに加えて、企業における付加価値の分配のあり方や、税・社会保障制度について、積極的に勉強することが求められる。経済民主主義の担い手として労働組合の果たすべき役割は重いと言えよう。

(2) 社会保障制度の決定の場への労働組合の積極的関与を

社会保険制度、税制度は、働く者の連帯を基礎に成り立っている制度である。にもかかわらず、これらの諸制度の政策決定に関わる労働組合の参画はこれまで十分とはいえない状況にあった。税や社会保障、歳出を含む、負担と分配のあり方について、多くの国民が安心できる、公正でミニマムな分配の保障の仕組みを構築するべく、政策決定の場へは、働く者の代表として、積極的に関与し、働く者にとって適正な所得再分配の実現に向けて活動する必要があるのである。

税・社会保障制度や社会システムは、「世帯主義」から「両立支援型」に転換する必要がある

る。そして男性も女性も、ともに仕事と家庭・地域活動への参画が可能となる、三方並立型の労働社会・生活社会へと転換させてゆくこと、それに向けて積極的かつ具体的な活動を重ねることが労働組合には求められている。

その際には、公正さの実現は忘れてはならない大原則であるが、「効率」議論には十分警戒する必要がある。不況を理由に不公正な税制度へと変えられることは労働組合が阻止しなければならない。そしてまた、新たな発想での柔らかな制度設計の仕組みを提案することも求められるだろう。例えば市民の主体的参画による、NPOやボランティアといった新たな「公共」を創造し、お金だけでなく汗やボランティアで国の財政に貢献するなどといった柔軟な仕組みが考えられるであろう。

また、国の提供する社会保障と、組合が独自に提供する福祉の組み合わせを模索することも必要である。組合が自立した、独自の活動を、企業や国に先駆け率先して行い、他の模範となることが必要である。具体的なものとしては、失業保険制度や、教育訓練制度を労働組合が独自に運営し、サービスをメンバーである組合員に提供することが考えられる。組合が、自立した新たなサービスを提供する主体として活動する分野はたくさん広がっているのである。

(3) 世界的な分配の公正化を

イラク戦争の勃発に代表されるように、現在、世界史的潮流のダイナミックな変化が起こっている。強者の論理がまかり通る、「強い者がより強く」生きることが是とする機運が非常に高まり、国際的な連帯により秩序を作り上げようとする精神をないがしろにする傾向が強まっている。このような世界においては、どのような思想を主軸に置き、どのような価値観の元で連帯してゆくのかが、これまで以上に強く問われるのである。人間らしく生きてゆける社会の創造のため、国をまたがり、働く者が連帯することによって、21世紀の新しい社会の選択肢を示さねばならない。

南北格差を放置することなく、世界的な分配の公正化に尽力することは、世界の平和のためにも、とても重要なことである。この問題を考えるに当たっては、従来にはない、新しい、柔軟な発想を持つことが必要である。例えば、環境税やトービン税のようなものを、国境を越えたある種の企業活動や、マネーゲーム化した国際金融資本から、ある種の国際機関が徴収し、南北格差の是正のためのファンドにするなど、新しい発想の分配論を構築する必要がある。

これに取組み、実現すれば...

- ・ 自立した労働組合による新しい事業の展開は、新しい組合のシンボルとなる
- ・ 国民の参加が多様なレベルで実現でき、国民のニーズに近い制度設計、運営が可能になる

これに取組まず、このまま流されつづければ...

- ・ 労働組合の役割、意義が一般組合員からいっそう見えにくくなる
- ・ 国の制度設計、運営への労働組合の影響力が低下し、働く者に不利な制度とへ変えられてしまう

トービン税とは、1970年代後半に、ノーベル賞を受賞したジェームス・トービンが提唱した「外国為替取引税」のこと。為替取引に低率の税を課すことにより、金融市場の不安定性を減少させることを狙ったものであったが、1990年代にはいり、その税収を途上国支援や貧困対策、環境保護に利用しようというアイデアが出されるようになった。ある試算では、0.1%というごく低率の課税で、年間2,000億ドル近くも徴収できる。最近では、短期資本移動抑制の観点からフランス、ドイツなどのEU諸国やカナダが、トービン税の導入へと向かっている。

5 新しい協力と連帯の中心に連合が立つ

ネットワーク共同体としての労働運動

市民民主主義の前進

グローバルな連帯と世界から見た日本の労働運動の再点検

(1) ネットワーク共同体としての労働運動

市民的参画と社会変革のためのネットワークを連合が中心となり作り上げることが必要である。労働組合は「民力」の結節点であるべきである。社会正義の実現、時代の不条理に取り組む民主勢力の基点となることが労働組合には求められている。

現在の日本において活発な市民活動の一つとしてあげられるのはNPOである。労働組合は自己変革を図るとともに、NPOという組織の研究を進め、連携を深め、柔軟な組織のあり方を模索してゆくことが求められる。連合は独自のネットワークを全国に張り巡らせており、全国に点在するNPO、NGOをつなぎ、ネットワーク形成の中心となることが可能な存在である。市民としての新たな連帯を形成することが可能であり、そしてまた、そのことにより、新たな活力を労働組合・運動に呼び込むこともできる。

組合員がNPOや社会運動に参画し、非経済的価値の中で汗を流す社会人としての表情を持つことによって、企業という帰属組織の窓からのみ社会を見るのをやめることが必要である。そこで、組合員一人一人がNPOに参画することも考えられる。それによる相乗効果により労働組合も活性化するのではないだろうか。

このようなネットワークを連合が作り出すことが求められる。情報を束ね、発信し、人々

がいつでもアクセスできるような環境を整える必要がある。連合がそのような場所を提供することも考えるべきであろう。また、情報をマスコミに乗せるだけでなく、NPOとも連携し、新しい情報チャンネルをつくりだす試みを実施することも視野に入れるべきであろう。

（２）市民民主主義の前進

市民が自分の生活に重要な影響を及ぼす決定に自ら参加することを可能にする社会が民主主義社会であり、地域の生活や福祉の向上へ、一人ひとりが参加してゆくこと、つまり、市民民主主義の進展をはかることは、21世紀においてはより重要になってくる。

そこで、その市民民主主義の前進の一翼を担うものとして労働組合の存在意義を発揮することは、市民生活の福祉の向上にとって重要である。日本の労働組合はこれまで、職種によらず従業員一同を組織するという「包摂」の面と、同じ場で協力して働いていても非正規は組織しないという「排除」の側面をあわせもっていた。グローバル化などにより格差が拡大するなかで、社会全体として不利な人々が排除されることにならないように、労働組合は、自分自身のうちにあった排除の側面を克服するとともに、包摂を社会に広げ、運動体として幅広くNPOとも連帯し、活動を行う必要がある。

知識経済ないし高度情報化社会において、格差は資産や資本の有無以上に、知的能力の有無によって生じる（デジタル・ディバイド）。実質的な機会の平等を確保するためには、教育訓練を咀嚼吸収する能力（トレーナビリティ）を培う機会の平等から始める必要がある。それは、社会的排除を防止し、社会的排除がもたらす負のコストを削減することになる。知的能力の基礎が形成される就学前教育から、教育機会の実質的な均等が保障されるように、労働組合は社会的制度についても積極的に関与する必要がある。その役割を発揮するためには、地域に根ざした地道な活動、NPOをはじめとする市民活動との連帯をいかに組立ててゆくかが鍵となる。

その一方で、政治と労働組合の新しいあり方を模索し、政治が市民にとって、より身近な存在となるように積極的に活動せねばならない。以上のような取り組みの中で、社会は、多様性を包摂しながら、凝集性を取り戻すことができるのである。

（３）グローバルな連帯と世界から見た日本の労働運動の再点検

経済がグローバル化する一方で、労働組合の側も、従来にまして国境を越えて連帯してゆくことが重要になってきている。世界情勢の大きな変化に対しては、労働組合が単に連帯するだけでなく、世界の経済、政治の変化に対して、どのような価値観を持ち、その下で連帯し、対抗するのが重要となる。

日本では、中国をはじめとしたアジア諸国への企業進出にともなう経済の空洞化は、深刻な

問題となってきた。

このような状況では、雇用や賃金、労働条件に関わる問題を一国だけで解決することは困難である。アジア諸国の労働条件は、日本に比べても十分なものとはいえない状況であり、その処遇を向上させてゆくことは、同じ働く者の立場からみても重要なことである。

日本の労働組合は、世界の労働運動のなかで、とりわけアジアでリーダーシップをとれるような存在になるために努力すること、さらに、労働組合の国際連帯活動に貢献することが必要である。その際には、EUで取り組まれているように、アジアにおいても地域共通の社会政策を策定することを長期的視野にいれることも必要であろう。

これに取組み、実現すれば...

- ・ 地域や生活に、より密着した活動を、さまざまな人々と共に展開することができる

これに取組まず、このまま流されつづければ...

- ・ 狭い視野に限定されてしまい、広い共感を呼び起こさない運動に陥ってしまう

4 この提言を生かすために

この評価委員会による提言を生かすために、連合は具体的な実行プランの策定に取りかからなければならない。つまり、この提言に基づいた長期計画・中期計画・短期計画を策定して、それを実現する工程表を、連合は作成する必要がある。こうした計画と工程表を作成するために、連合はすべての構成員による徹底した組織討議を盛り上げなければならない。

計画と工程表を固定化するのではなく、定期的に見直されるローリング・プランとする必要がある。しかも、計画と工程表に基づく連合の活動は、組織内部の自己管理だけでなく、外部評価を受けることを助言したい。つまり、実行プランの進行管理を外部の有識者の声に耳を傾けながら実施していく。しかも、中期計画の目標年度には内部評価と共に、外部評価を受ける。そうした評価に基づいて長期計画を見直し、新しい工程表を作成して、次のステップへと踏み出していく必要がある。

こうした実行プランによって、「改革の課題・目標」を実行すれば、連合は自己の活動を方向づけ、危機から脱出する実践を通して、目指すべき未来に近づくことが出来る。しかも、連合が危機を克服するという事は、日本の社会の明日を形成する事に他ならないことを忘れてはならない。

労働組合の原点は、弱い者たちが弱い者として連帯することにある。しかし、それは働く者たちが弱い者であるという人間の社会における働く者の位置を語っているだけではない。大自然の中で生きてゆく人間は所詮、大自然を前にした弱い者なのである。

弱い者としての人間は、肌を寄せ合い、連帯する必要がある。邪な利益を貪ろうとする者は、常に連帯よりも自立と叫ぶ。しかし、人間が真に自立しようとするればするほど、人間は連帯を求めることになる。個が自立すればするほど、連帯することが市民民主主義の原点である。

人間の歴史は、人間が自立し、人間が自由になってゆく道程である。すべての社会の構成員が、かけがえのない多様な個性を發揮しあうことこそ、人間の歴史の進歩となる。

人間を分断し、人間を対立させようとする邪な意図を拒否し、人間が人間としての尊厳を実現できる社会を、働く者達の共同意思のもとに築かなければならない。それには公正こそが、経済を活性化させるという普遍的真理に目覚めなければならない。人間が人間として人間らしく生きていくという人間の目的は、手段である競争を目的視することによって詐取されてしまっている。

連合は、弱い者としての人間が連帯する組織として、詐取されている人間の目的を、この提言に基づいて取り戻さなければならない。連合は自己の組織の内部に、この社会の矛盾が反映することを見出し、それに厳しい異議を申し立てなければならない。連合は常に自己の原点に立ち返り、自己を変革することによって、この社会の危機を変革する歴史的使命を果たさなければならないのである。