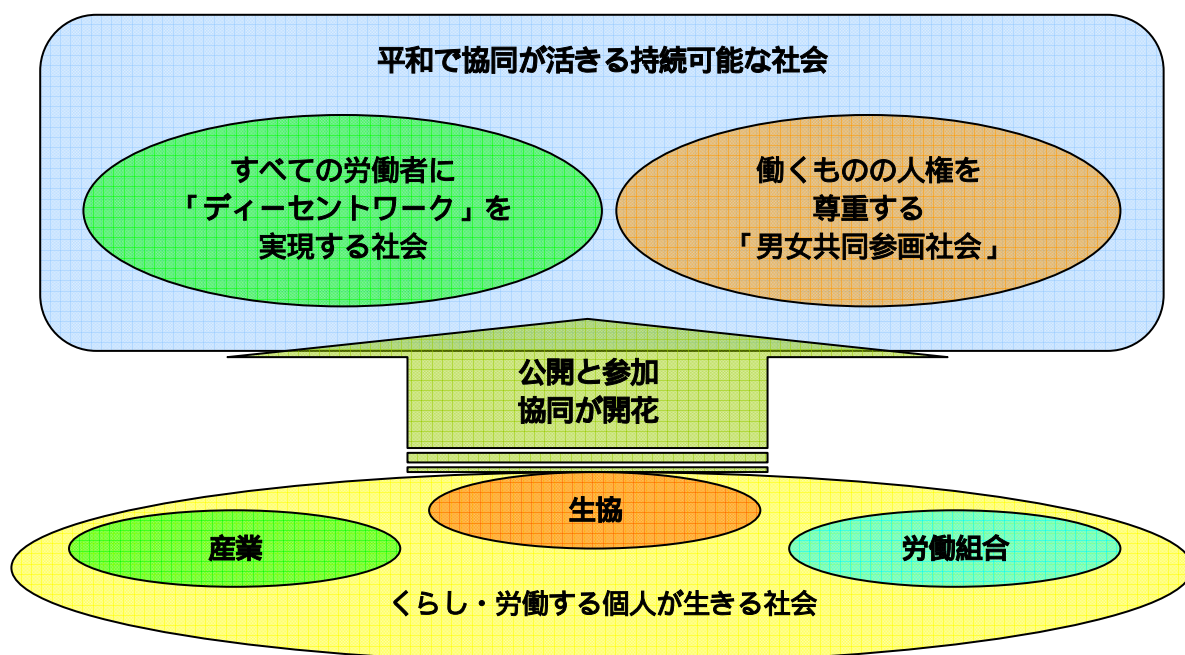


# 生協労連 第5次中期計画 (2004～2006年度)

## 21世紀初頭に私たちがめざすもの (第5次中期計画の基本方向)の構成

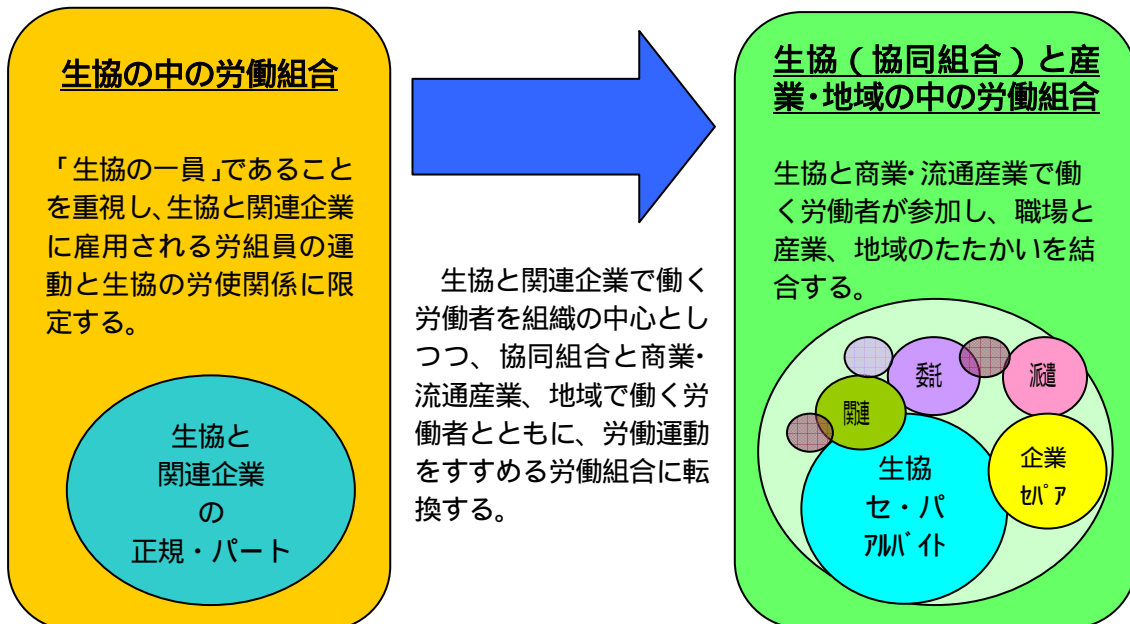
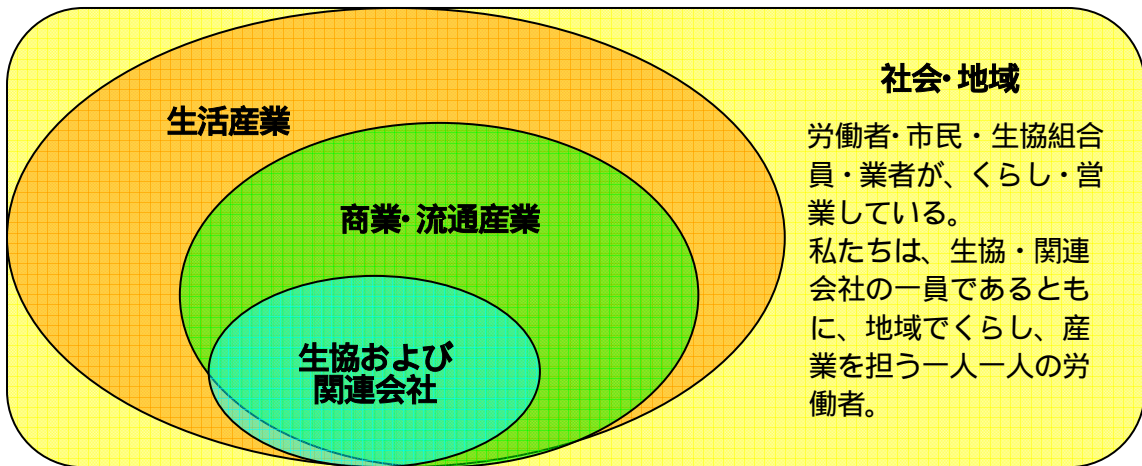
「第5次中期計画」は、2004～2006年までの3カ年計画ですが、この「第5次中期計画の基本方向」は、私たちがこの21世紀初頭にめざすものを提起しています。ほぼ10年先位までを想定し、私たちのめざす社会・産業・生協、私たちの暮らしと雇用・労働条件、そして労働組合の「改革」をめざすものです。

### 平和で持続可能な社会、協同が息づく社会に



- (1) すべての国民の働く権利と生活維持が保障される社会に
- (2) 「個人の人権」を尊重する「男女共同参画社会」に
- (3) すべての労働者に「ディーセントワークを実現する社会」に
- (4) 「政治改革」・「社会対話」を促進する労働組合に
- (5) 国際連帯を促進する労働組合に

## 産業と地域に開かれ、労働者から期待される労働組合へ



- (1) 一人一人の労働者の権利と労働条件を守る労働組合に
- (2) 権利と労働条件の地域的な最低規制に踏み出す
- (3) 協同組合、商業・流通産業で働くなかまとの地域的連帯へ
- (4) 地域と産業への視野を持った組織拡大に踏み出す
- (5) 生協と産業・地域に開かれた組織改革をすすめる

## 第5次中期計画の目標と重点課題の構成

「第5次中期計画（2004～2006年度）目標と重点課題」は、「第5次中期計画の基本方向」に即して、3年間で具体的実践に踏み出すものです。この3年間私たちは、国民・労働者の権利を社会的な権利として擁護し拡大する立場から、産業・地域・生協、そして労働組合の改革に取り組みます。

### ・安全・安心、公共性ある社会と生協・産業へ

1. 国民と労働者のくらしと権利擁護の取り組みをすすめる
2. 労働者と消費者の権利を擁護する生協と産業に改革する
3. 日生協・事業連合との集团的労使関係を確立する
4. 同一産業労働組合との対話・共同を促進する
5. 生協と関連・委託会社と関係へのチェックを強化する
6. 国際的な労働市場規制を視野にした取り組みをすすめる

### ・労働者の雇用と権利が保障され、社会的意義のある労働へ

1. 職場・家庭・地域で役割と責任を果たし、能力発揮できる働き方の実現をめざす
2. 生活費としての賃金水準を確立し、「均等待遇」への接近をめざす
3. 健保・厚生年金など集团的福利厚生制度の充実をはかる
4. 「いい仕事」の前提条件として、安心して働き続けられる労働条件の実現をめざす
5. 労働力の価値の向上に積極的な関与をすすめる

### ・労働者にとって身近で、産業と地域に開かれた労働組合へ

1. 8万人の生協労連をめざす 組織拡大は最重点の課題
2. 個人の人権と尊厳を尊重する労働組合に改革する
3. 生協・企業内の取り組み強化と合わせて、社会に開かれた労働組合をめざす
4. 産業別組織としての機能と役割の強化をすすめる
5. 「生協改革」と「生協労働研究」を推進する機能と役割の強化をはかる
6. 産別機能と役割を高めるための、生協労連の組織と運営の改革をすすめる

## 「第5次中期計画面案」の構成

生協労連と生協労働組合運動のとりくみの到達点  
始まった21世紀への挑戦

21世紀初頭に私たちがめざすもの  
(第5次中期計画の基本方向)

第5次中期計画の目標と重点課題(2004～2006年度)

# 生協労連と生協労働組合運動の到達点 はじまった21世紀への挑戦

## 生協労連と生協労働組合運動の到達点

### 90年代前半の特徴

- ・ 生協の組織と経営は、大幅に伸張したものの、バブル経済の崩壊によって停滞がはじまる。
- ・ 地域生協間で事業連帯・事業連合の動きが始まる。
- ・ 生協労働者の労働条件は、大きな改善がすすんだが、それも停滞し始める。
- ・ 89年11月全労連に加盟。「純中立の立場から大きく踏み出して、生協労働者の二つの使命をいっそう豊かに果たそう」
- ・ パート労働者の組織化を中心に、生協労連組織の大幅な前進。
- ・ 生協パ懇は92年に結成10周年。
- ・ 生協労連としてのパート運動の展開が求められ、95年パート部会を再開。
- ・ 青年部会・学校部会の結成。各地連・地域で大学労協結成。
- ・ 地連活動が大きく前進し、地連の統一闘争がすすむ。

### 90年代後半の特徴

- ・ 生協経営が下降しはじめ、経営危機・破たんが現出する中で、生協労連は経営分析活動をはじめ。
- ・ 生協労連・地連による北海道3生協など各地の生協再建闘争への支援を強める。
- ・ 各地の生協で非民主的運営にたいして、総代会で組合員の批判が強まり、内部告発も生まれる。生協の内部運営改革が迫られる。
- ・ 阪神・淡路大震災(95年)で、全国の生協と労働者がコープこうべへの支援に入る。
- ・ 95年被爆50周年に、「平和のための150日間行動」を実施。生協労連の平和のとりくみが強化される。
- ・ 生協経営の「構造改革」が提唱され、各地の生協で総額人件費抑制・「リストラ」がはじまる。
- ・ 賃金・労働条件、雇用をめぐる厳しい対応が迫られる。
- ・ 青年部会を中心に、「サービス残業」一掃のとりくみがスタート。
- ・ 組織拡大の中心がパートに移行し、セパ一体での労働組合運営がすすめられる。
- ・ 労働安全衛生活動の交流と推進、関連労働者との対話と組織化などに踏み出す。
- ・ 生協労連・地連での「生協研」・「労働学校」の開催など、教育・研究活動をすすめる。「生協労働者の21世紀への提言」を発表。
- ・ 「21世紀委員会」を発足し、21世紀の生協労連の展開方向について検討をすすめる。

### 2000年からの特徴

- ・ 生協経営の「構造改革」が全国で本格的に展開。生協労連では、人件費削減のみの改革を批判し、労働組合からの総合的な「構造改革」=「生協改革」をよびかける。
- ・ 本格的な構造改革として、リージョナル事業連合を軸とした事業の再構築がはじまる。
- ・ 食品の偽装・不当表示問題が各地の生協で頻発し、総代会で組合員から運営批判が強まる。食の安全の追求、社会性と公共性ある生協への改革が求められている。
- ・ パートの地位向上・組織化をめざすとりくみが本格化。全労連パート臨時労組連が結成され、連合も中心課題に据えるなど、「パート春闘」がはじまる。
- ・ 全労連・連合とも「働くルール」の確立を呼びかけはじめる。生協労連でも、職場と地域に根ざす労働運動へと「労働組合改革」をよびかける。
- ・ 不払い労働(サービス労働)が社会問題化し、各地の生協の労使で改善対策がはじまる。
- ・ 労災事故・過労死を未然に防ぐ対策が企業責任として要請され、生協労連として、労働者の「いのちと健康を守る」活動として、労働安全衛生活動・メンタルヘルス活動の強化し始める。
- ・ 「21世紀の生協労連」を発表し、生協労連改革がスタート。正規・パート一体の運営への改革をすすめる。

## はじまった 21 世紀への挑戦

### 生協組合員のくらしと権利に連帯してきた生協労働組合運動

70年代後半以後、日本の資本主義は、追いつき型近代化の急速な高度成長の工業化をほぼ達成し、国民の生活領域への（第3次産業への）資本投資が集中的に展開されはじめました。急速な都市化にもかかわらず、商業・流通産業は、公共財として求められる商業施設の配置の遅れと、その無謀・横暴な事業として拡大され続けました。すでに都市部では、市民の圧倒的多数が労働者とその家族となり、商品と購買環境に関わる消費者としての安全と権利の確立を切実に求めはじめ、その実現が急務の課題となっていました。

消費者としての労働者が圧倒的多数になるという国民構成の変化は、それまでの重税・高物価反対という消費者運動の時代から、商品と購買環境の整備に要求と課題を移行させました。この時期、団地自治会の青空市場や住民運動としての大型スーパーの出店促進運動なども現れるとともに、商品の安全と価格規制の運動が群生し、行政も直接的な消費者保護に乗り出す時代に入っていました。

生協運動は、こうした都市地域における消費者の批判と権利の実現を担って地域生協、市民型生協の新しい発展期を迎えていきました。まさに生協運動は出番として待望され、商品の共同購入活動をともなって展開するという、新しい消費者運動の時代に入っていました。1970年代後半から80年代をとおして、各地で新しい地域生協が設立され、事業は共同購入を軸として、前年比二桁以上の供給高の伸びを続けるという急速成長を果たしました。

生協労働組合は、こうした新しい国民的な課題をになう生協運動の発展と重ね合わせて成長してきました。都市地域を中心に、日本の労働運動の主流にはなかった商業分野の労働運動として、これを担う労働者集団の組織として運動と組織化に取り組んできました。生協労連と生協労働組合の運動は、消費者（生協組合員）の安全と権利、くらしを守ることを待たなしの課題に据えました。70年代後半以後の生協運動の飛躍的な発展期に、それを担う労働者集団の組織として、生協運動の発展を共有する組織として、そこに主要な存在意義と合意をすえて歩み始めました。

### 社会に地域に踏み出し、労使共同・生協組合員との共同を広げる

科学技術の発展と情報化、経済の発展は、世界を1つのものにする大きな可能性を現実のものとするところまで来ました。しかし多国籍企業と大企業の横暴は、深刻な危機と貧困、不安、失業の時代としておおっています。10億人におよぶ飢餓の拡大、2億5千万人という児童労働、貧困と失業と福祉の後退、戦争の危険性、地球環境の危機が叫ばれています。こうした世界からの転換が、すべての人々と世界の生存にかかわる課題として問われるところにまできました。人間はどのような世界を展望するのか、このことが問われる時代に到達したというのが21世紀初頭の歴史的な到達点です。

小泉内閣がすすめる「構造改革」路線は、多国籍企業と大企業の展開を保障し、国民のくらしに痛みを与えるものであることが、日増しに明らかになってきています。自公政権のもとで、日本の未来を大きく左右する新自由主義的な政策が矢継ぎ早に実施され、国民の主権と生きる権利、そして国家主権と平和が大きく脅かされようとしています。

生協労連と生協労働組合は、職場を基礎に地域的・社会的視点を強める立場から、「学習は行動の一步」と学習を基礎にして、旺盛に平和と国民のくらしを守る課題に取り組んできました。各地で、「消費税増税反対」・「年金改悪反対」・「核兵器廃絶」・「イラク戦争反対」・「食の安全」などの課題で、労使の共同・生協組合員との共同を確立してきました。労使共同と生協組合員との共同の取り組みの広がりは、地域での幅広い「共同の力」となり、地域住民の要求を実現させる道につながる確信をつくり上げています。

## 経営危機の中で迎えた生協労働組合運動と新たな挑戦

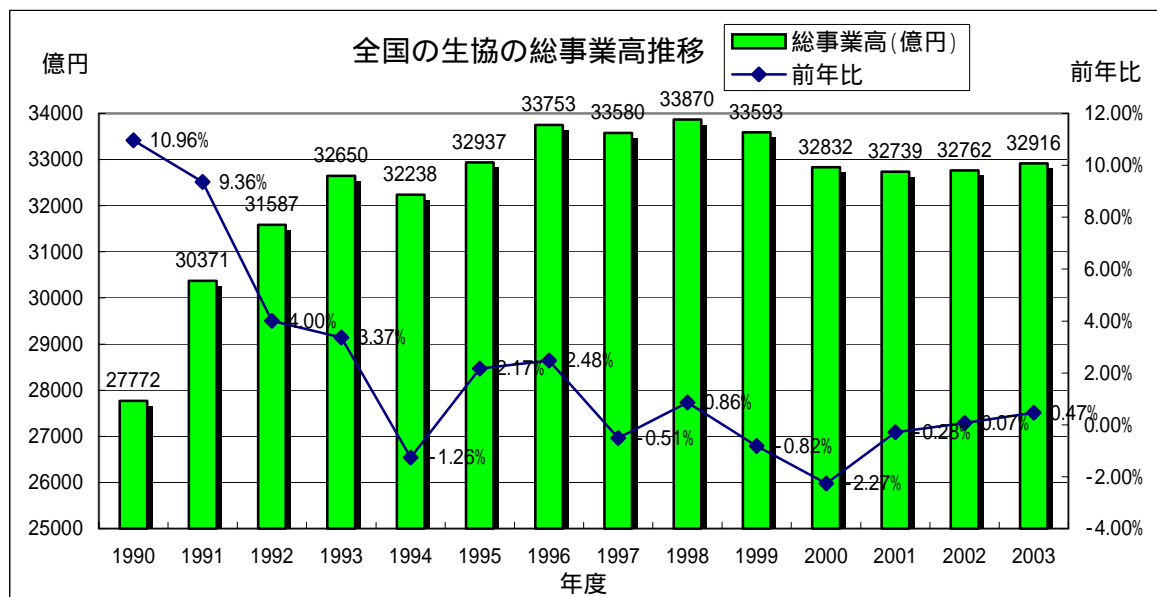
1990年代末から21世紀にかけて日本と世界を席卷した「国際化」と「規制緩和」、市場化・利潤本位・競争優先の流れは、生協経営にも重大な影響をもたらし、今日、全国の生協は、激しい「リストラ」とともなう「構造改革」をすすめています。

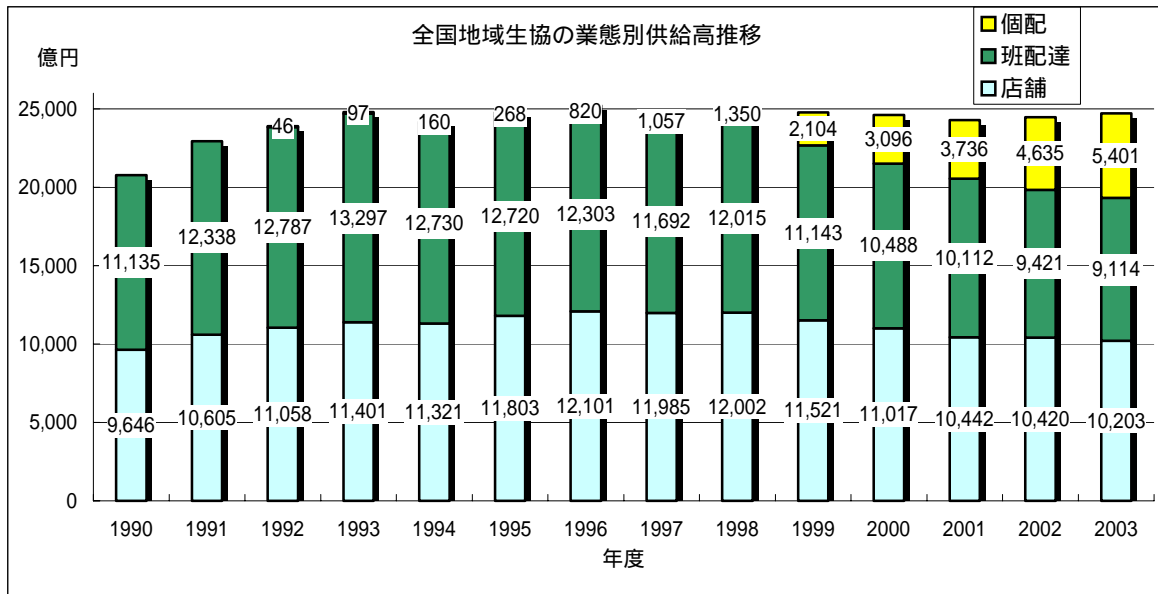
生協労連と生協労働組合は、これまでに経験したことのない新しい挑戦と実践の段階に入りました。質・量ともに発展・成長を遂げたパート労働者は、生協経営のなかで実質的に基幹の労働者として存在してきています。正規労働者の新規採用は極端に減少し、生協労連の組織人数構成も大きく変動しました。このことは当面する課題として、均等待遇を強い要求として浮かび上がらせることとなり、あわせて、正規にとどまらない労働者全体の能力開発や人事制度を問題とすることとなりました。一方で生協の経営は、既に常用化したパートタイマーを削減対象としてアルバイトへの代替、委託、派遣の活用などに踏み出し、あらゆる外部労働市場の活用をも見据えた労務構造の急速な転換を図ってきています。このことへの対応も、今まさに生協労連と生協労働組合に求められてきています。

このような状況のもと、生協労連と生協労働組合は、経営危機とリストラを労働者自らの力ではねかえし、消費者のくらしをまもる生協運動の灯を消すなど声を発しながら、全国的な労働者、労働組合との連帯という新しい実践に踏み出しました。加えて小売商業・流通業・地域の労働組合との協同に踏みだし、それぞれの分野での労働市場規制、労働者・労働組合との対話・交流、相談、組織化、街づくりにも着手しつつあります。

## くらしと労働過程の要求を結合する「生協改革」の実践に踏み出す

1990年前後を境に全国の地域生協は、共同購入の急速成長をバネに、より身近で普段の生活を支えることを目的に店舗展開を図りました。全国の生協の供給高は経済状況を反映して、1993年まで成長を遂げますが、バブルの崩壊とともに1994年度には前年比マイナスとなりました。その後なんとか1998年度まで成長は維持しますが、店舗事業は思うようにすすまず、1999年度以降2001年度まで減収に苦しんでいます。それまでの経営構造からの転換が迫られ、全国の生協で「構造改革」がすすめられました。生協労働運動も、右肩上がり経済を前提とした賃金・労働条件の向上の獲得がむずかしくなりました。雇用を守ることを最重点課題とし、同時に「生協改革」に踏み出し、パート労働から委託・派遣といった様々な就業形態の広がりに対応した労働運動へと変わってきています。





この間、生協労連と生協労働組合は、自分たちの生協が抱える問題点や課題を明らかにし、職場の実態と要求をふまえた「生協改革」を提起し、実践を積み重ねてきました。情報公開が徹底され、コミュニケーションがとれる職場風土、生き生き働ける職場マネジメント改革、労働者の職能を高める教育・訓練機能の確立などを求めてきました。そして、働く私たちや生協組合員・地域でくらし営業する人たちにとって、生協が意義ある存在なのかを絶えず問いただし、具体的な「改革」を迫ってきました。事業連合化に拍車がかかっている今日、事業や経営の構造問題、労使関係のルール化など、「生協改革」の視点に立った労働組合の取り組みがますます重要になっています。事業連合化の進展について、生協組合員（消費者）のくらしに貢献する立場からの商品開発と調達、業態開発と展開、システム開発と物流機能、財務の安定など、事業・経営機能の革新とそれに応じた労働組織の編成という戦略的方向性を見据えたものが必要になります。

「生協改革」の取り組みの推進こそが、労働者のくらしと労働過程の要求を結合することとなり、新たな労働組合運動への発展の重要な位置を占めはじめています。「生協改革」は「労働過程の改革」なくしてすすむものではなく、正規・パート（非正規）労働者共通のものとして取り組む必要があり、必然的に、あらゆる性差別・雇用形態差別を解消していく同一労働・同一賃金、均等原則を実現する道でもあります。

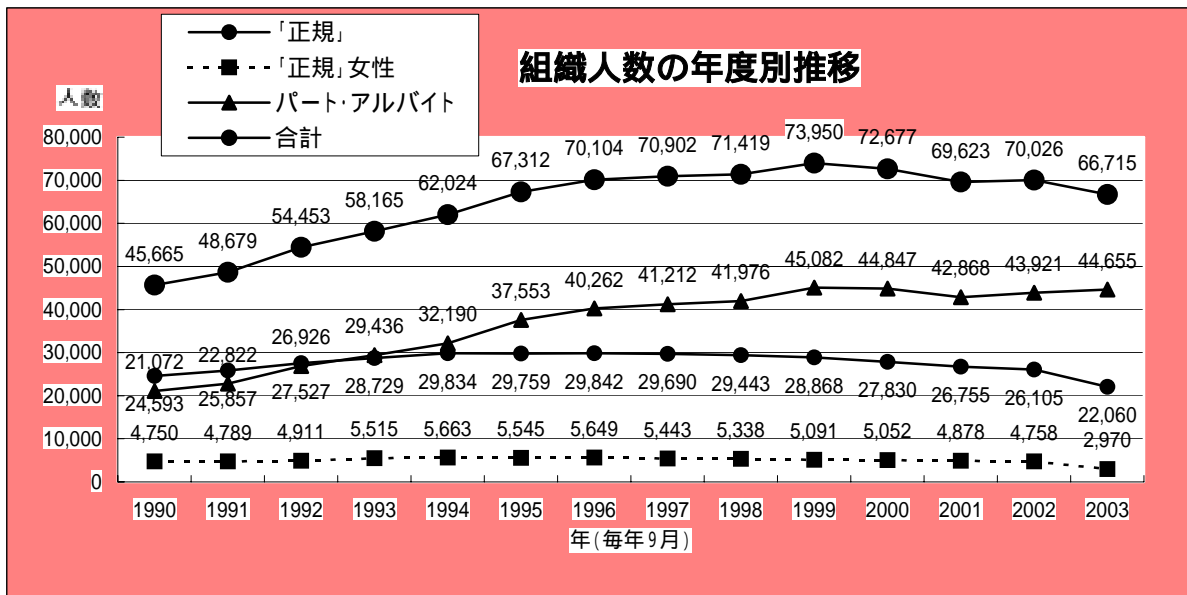
## パート労働運動の先駆者としての到達点とその新しい挑戦

この10年間、産業構造が大きく変化しているにもかかわらず、残念ながら日本の労働組合運動は対応しきれずに、組織率の長期低落傾向を続けています。2003年9月に出された連合評価委員会の最終報告は、「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いたっておらず、依拠する基盤が曖昧になっているため、強力な運動ができない」と痛烈な批判を浴びせています。この批判は、連合に対してというだけでなく、産業構造の変化にともなった労働者の雇用形態と労働条件の変化に対応できていない日本の労働組合運動全体に対するものです。

産業構造の変化によって、小売・商業で働くパート労働者など有期雇用労働者が増大し、パートで働くなかまの組織化は、小売・商業労働組合全体に課せられたものとなってきています。生協でのパート労働運動の広がりや、パートで働くなかまの多くが、生協や地域の活動家達であったという主体的な条件がありました。「労働運動と生協運動（市民運動）は連帯する関係にある」という認識は、生協労働者に共有されたものとして存在しています。そして最も低賃金で不安定な労働者を最大の構成とする労働組合の到達点は、政策や組織力量においても際だ

った新しい到達点を切り開き続けたといえます。パート労働運動を労働運動の中心課題として切り開いてきたたかいと経験は、日本の労働運動の中で先駆者的な意義を持っています。パート労働者が3分の2を占めるという生協労連の到達点は、日本の労働運動の中で先駆者的な意義を持つもので、世界にもない新しい経験です。

同時に、この生協内労働市場の大きかりな変動は、生協にとっても生協労働組合にとっても、正規労働者問題が新たな課題となることを浮き彫りにしています。パートの基幹労働力化は、正規の労働の意味と職能形成を不安定化・流動化させ、展望を喪失させ、メンタルヘルスの深刻化し、働きがいと連帯の基本に関わる危機に直面させざるをえません。生協労働組合の現段階も、パートの組織化をすすめると同時に、正規労働者のアイデンティティと基礎組織の確立・強化が避けて通れない課題となっています。第三次産業化と雇用形態の多様化・流動化という現代に問われた新しい労働問題として、「日本における労働者の連帯のあり様」を問いかけ、さらには「労働者一人一人に労働の意味を問う」という社会全体の新たな課題を提起していると言えます。すでに各地の生協労働組合では、この課題への多様な模索と挑戦がはじまっています。



### 「一人一人の労働者」の権利を守る自由な連帯への挑戦

21世紀委員会は「21世紀の生協労連」(2002年3月発行)において、2つのキーワード＝「労働する個人」と「生活産業労働組合」を提示し、「改革」の視点を最終報告としてまとめました。生協労連と生協労働組合のこの間の実践の到達点は、『21世紀の生協労連』が提示した方向に向かって歩み始めています。

生協で働く私たち労働者にとって働く価値のある仕事の追求とは、すべての労働者の権利としての「ディーセントワーク」の実現です。生協労働運動が先駆的にかかげ続けてきた「生協労働者の二つの使命」はこの考えを先取りした先進的なものと言えます。「自立した自由な個人(労働する個人)」と商業・流通産業、さらに生活産業へという視点を踏まえた「労働者論」の発展が求められています。

21世紀に入り、世界の労働運動において「一人一人の労働者の自由と権利を守ることが国民福祉の中心にある」という新しい挑戦が生まれてきています。経済のグローバル化の進展にたいし、ILO(国際労働機構)は、世界のすべての労働者に「ディーセントワーク」の実現を呼びかけています。この課題はあらゆる産業、あらゆる雇用形態、性、年齢といった相違を越えて、一人一人の労働者の権利を尊重し、その自由な連帯をすすめることで前進します。すべ

ての労働者の組織化と最低規制のとりくみは、圧倒的多数の未組織パート労働者が存在する中  
にあって新しい労働運動となりつつあります。生協労働運動は、地域や小売商業・流通業で働  
く多様な労働者・労働組合との連帯に踏み出し、権利を守ることとあわせ、働き方・労働の質  
にまで踏み込んだ新たな活動に挑戦し始めています。

<b>&lt;生協労働者の「二つの使命」&gt;</b> 1981年の生協労連第14回定期大会で定式化	
一般的な使命	生協労働者は、労働組合に結集し、自らの生活と権利・労働条件を守ると同時に、要求にもとづく日常的な経済闘争や、制度的要求のたたかい、搾取と抑圧に反対し、国民生活を防衛するたたかい、労働戦線の階級的統一と革新統一戦線を促進するたたかいなどに積極的にとりくむ。
専門的な使命	生協労働者は、生協という職場の条件から得られる専門的な経験・知識・技術を不断に高め、これを活用して、生協組合員の要求とそのためのたたかいに積極的に支援・協力・貢献する必要がある。

# 21世紀初頭に私たちがめざすもの (第5次中期計画の基本方向)

## 平和で持続可能な社会、協同が息づく社会へ

20世紀末、世界は東西冷戦体制の崩壊とグローバル化のなかで、従来の経済構造や産業構造は激しい変化に迫られました。「規制緩和」と「競争原理」、「自己責任」と「自助努力」があるべき原理だとする「新自由主義」が台頭しました。いま、日本経済はバブル崩壊後の停滞がつづき、企業倒産と失業・雇用不安が拡大し、将来への底深い不安が広がっています。地球環境問題に加えて、世界的に食糧不足・水不足も深刻化しています。地球温暖化防止への世界的決意である「京都議定書」にかかげられた目標実現に向けて、経済社会を転換していくことこそ急がれます。先進国の中で最低である日本の食糧自給率の向上へ向けて、食糧・農業政策の抜本的転換が求められています。EU国家連合の結成、アジア諸国での自立した経済発展の模索など、アメリカングローバリズムとの対抗が国際的な動きとなってきています。

暴力に対する暴力の対抗が台頭しています。9.11同時多発テロ、その報復としてのアフガン攻撃、そしてイラク戦争。地域紛争もひきつづいています。国連を中心とする平和の国際秩序、これを守れという大きな世界世論にアメリカの一国主義は敵対しています。核戦争の危険もひきつづき地球と人類をおびやかしています。イラク戦争は、アメリカのブッシュ政権の新しい危険な戦略が、本格的に発動された最初の戦争となりました。ブッシュ政権が、一連の公式文書で明らかにしてきた国際戦略とは、テロや大量破壊兵器への対抗を名目にした先制攻撃を軍事戦略の基本に据えたこと、アメリカに敵対する政権の転覆と、領土の占領をあからさま

に掲げたこと、国連の役割を否定してアメリカの独断で武力行使を行なうことを宣言したことなどを特徴としています。しかし今回ほど、国連が戦争を食い止めるための本来の機能と力を発揮したことはありませんでした。各国の政府レベルでの平和の流れを支え、促進したのは、地球的規模で広がった空前の反戦・平和運動でした。市民が反戦にたちあがってきています。イラク戦争反対の運動は、時差のリレーのように世界中の市民を巻き込み、国連での各国の意見に反映していきました。

大きな視野でとらえるならば、21世紀初頭の情勢は、人類史がたしかに進歩をとげていることに確信できるものとなっています。

政府与党は、異常な対米追従、憲法をかえりみない姿勢を取り続けています。さらに、不良債権処理の加速化という名の中小企業つぶし、社会保障制度の改悪、消費税率の大幅引き上げなど、国民の生活と健康を破壊し、日本の経済も財政も悪化させる悪循環を引き起こしています。政府与党の悪政を放置していたら、国民・労働者の雇用といのち・くらしがいつそう破壊されることは明らかです。戦争に駆り立てられる危険性が増すばかりです。「イラクからの自衛隊の撤退」、「有事法制を発動させない」、「憲法改悪反対」、「中小企業・小売商業と地域を守れ」、「年金改悪の中止」、「消費税増税反対」、「雇用と失業対策の充実」を国民的要求として、大きく世論と運動を広げることが求められています。

BSE問題、連続して発生した食品表示偽装事件など一連の事件は、私たちに情報公開、説明責任、国・自治体、企業の社会的責任(CSR)の明確化、消費者の権利の明確化など「食の安全システム確立」の課題を突き付けました。生協組合員・労働者を先頭にした全国的運動の広がり、食品衛生法の改正、食品安全基本法の制定へと実を結び、大きな力を発揮しました。社会的信頼と秩序の回復、さらに、より不安の少ない社会、安心して暮らせる社会システムの構築に向けて、生協の社会的責任(CSR)の確立とコンプライアンス(法令遵守)が求められています。私たちがかけがえのないコンプライアンスは、単に法クリアすれば良しとするものではなく、倫理観にまで立ち返り、求める状態や権利を保障できる仕組みを自分たちが創っていくという、積極的・能動的なものとして求められています。労働組合には、働く労働者の要求と消費者の権利に即して、企業や生協を社会性と公共性あるものに改革していくとくみか求められています。

経済のグローバル化の進展にたいし、ILO(国際労働機構)は、世界のすべての労働者に「ディーセントワーク(労働する権利が保障され、十分な収入を得、適切な社会的保護のある生産的な労働)」として、労働者の権利(中核的な国際労働基準の実現)と、雇用、価値ある生産的な労働を実現するという目標を掲げました。2002年6月のILO総会で確認された「協同組合の促進に関する勧告」は、ディーセントワークにもとづいた国際労働基準を全世界の協同組合で実践しようと呼びかけています。そして日本でも、全労連は21世紀の労働の権利と労働運動について「働くルール」の確立を戦略的な課題とし、連合も、国民福祉の基本は労働の権利にあるとして「ワークルール」の確立を連合労働運動の中心に据えています。21世紀初頭の日本と世界の労働運動は、このように新しい挑戦と前進の方向を明確に打ち出しました。

ディーセントワークの実現、働くルールの確立、男女共同参画社会の実現は、一人一人の人間の働く権利を含めた基本的人権を尊重することであり、社会に、地域に、生協に、企業に徹底を迫るものです。労働者の働き方も、労働組合のあり方も、男女共同参画社会の実現、ディーセントワーク・価値ある労働が追求できるものに変えていく必要があります。協同組合のあり方も、組合員が自由な個人のネットワークのなかで共感しあい、価値を共創しあえる組織と運動へ変わることが期待されます。

## **(1) すべての国民の働く権利と生活維持が保障される社会に**

多国籍企業と大企業の横暴、憲法と平和の蹂躪、国民と労働者のいのちとくらし・雇用を脅かす政治の転換を求め運動をすすめます。すべての国民・労働者の働く権利と生活維持が保障できる社会、協同が息づき人間の理性にもとづく経済運営がなされる社会、戦争のない平和で

持続可能な社会の実現めざし、国内で、また国際的にも連帯して取り組みます。また生協組合員と要求で結び合い、消費者の権利の擁護、食品の安全の確立を求める運動をすすめます。

## **（２）「個人の人権」を尊重する「男女共同参画社会」に**

個人の人権と尊厳を尊重し、「個人単位の自立」を促進する「男女共同参画社会」の実現をめざします。すべての国民と労働者の「生き働く権利」の確立と底上げをめざし、賃金と社会保障の最低限規制を社会的基盤として整備する政策づくりと運動を強めます。

## **（３）すべての労働者に「ディーセントワークを実現する社会」に**

国民的運動の強化と「社会対話」（政労使協議、使用者集団との協議、職場の団体交渉など）によって、ディーセントワーク（労働する権利が保証され、十分な収入を得、適切な社会的保護のある生産的な労働）を保障しうる労働者の権利と労働条件と、「働くルール」づくりに取り組みます。

## **（４）「政治改革」・「社会対話」を促進する労働組合に**

異常な対米追従と大企業本位・戦争遂行の政治から、国民・労働者のいのちとくらし・雇用を守る政治への転換を求める運動をすすめます。社会対話の対象となるべき政府を、より労働者の要求に向き合う政府とするために、政治を変える取り組みをおこないます。社会対話が促進できる力をもった労働組合に発展させていきます。

## **（５）国際連帯を促進する労働組合に**

「働くルール」の確立をすすめるためには、労働組合間の国際連帯活動の促進が求められます。とくに、東アジア経済圏における生協、商業・流通労働組合、生活産業の労働組合との国際的な交流と連帯、ILOの積極的活用を含めた国際連帯活動をすすめます。フェアトレード（産地の土地と水と労働力の再生産が可能な公正な貿易）を実現させ、環境保護と途上国の自立的発展を支援し、経済発展の格差を是正させていきます。

# **産業と地域に開かれ、労働者から期待される労働組合へ**

バブル経済崩壊以降の不況の長期化により、企業の倒産件数・失業率・有効求人倍率など史上最悪の状態が続いています。日本経済は、すでにデフレスパイラルという危険な領域に入っています。多国籍企業の国内産業への進出とともに、日本の大企業が多国籍企業として本格的な展開をはじめ、大競争・大再編時代に入りました。労働市場の劣悪さは、第三次産業に、商業流通産業に集中し、東アジアの労働市場との比較で論じられはじめられています。労働市場の規制が、国内のみでなく、国際的連帯も含めての最重点課題となっています。労働市場の規制をはじめとして、どう無秩序な競争・再編を規制していくかが、労働組合の「社会的役割」になっています。

生協という事業・経営体は商業・流通産業に属し、その産業は多国籍企業による支配と再編の進行によって大きな構造変化を迎えています。生協経営をめぐる厳しい情勢のもとで、1999年に日本生協連は、生協経営の「構造改革」の必要性和緊急性を全国の経営理事会に発信し、この間、生協経営の「構造改革」の進行と合わせ、「総額人件費の削減」・「人事・賃金制度改革」がどこの生協でも実施されています。「総額人件費の削減」・「人事賃金制度改革」は、正規・

パートのみならず、アルバイト・委託・派遣労働者まで含めた労働力の再編成を促進しようとするもので、事業所の統廃合をもともなっていてすすめられる事態となっています。日本生協連第9次中期計画（2004～2006年度）は、この3年間の3つの前進点（食品の安全のとりのくみ、全国・リージョナル事業連帯、北海道生協運動の再生）をあげ、対応強化が求められる3つのテーマとして、店舗事業の黒字化と事業確立、事業構造改革とトップマネジメント、組合員組織の主体的な参加をあげています。一方、大学生協では、国立大学の（独立行政）法人化問題もあり、「大学の大きな変動期、それも急速な環境の変化」と捉え、事業連合を機軸として経営機能と人事機能の強化をはかろうとしています。

これらの事態の進行により、各地の労働組合執行部に突き付けられている課題と悩みは大きいものがあります。「賃下げや賃金・人事制度の提案にたいしてどう対抗するのか」、「事業所の統廃合とアルバイト化やアウトソーシングの強行にどう歯止めをかけるのか」という、労使関係の劇的な変化にたいする対応。「生協の経営の実態をどう把握し対策を打つのか」、「労働組合からの『生協改革』はどうすすめたらいいのか」などの、労働組合の牽制力発揮の具体化。「地域の労働者や生協組合員との連帯はどうすすめたらいいのか」、「商業・流通という産別的視野に立った運動をどうすすめればいいのか」などの、共同と連帯課題の具体化。そして「職場からの労働組合運動をどう強化したらいいのか」という労働組合強化の課題、などなど。

2001年秋に21世紀委員会が取り組んだ全国の労組員・労働組合アンケート調査結果は、各地の生協で働く労組員の労働実態と労使関係の劇的な変化が進行するもとの、生協労連と生協労働組合運動の転換への要求を鮮明にしました。中央執行委員会は、調査結果とこの間の取り組みの到達点をふまえて、以下のような「改革方向」を提起します。

#### **（１）一人一人の労働者の権利と労働条件を守る労働組合に**

多様化する雇用形態のもとで、一人一人の労働者の権利と労働条件を守り発展させる労働組合運動が切実に求められています。その重点として、誰でもが保障される「最低規制」と、労働者間の差別と選別をなくす「均等待遇」の実現をめざします。

#### **（２）権利と労働条件の地域的な最低規制に踏み出す**

パート・アルバイト・関連・委託・派遣労働者が増大するもとの、労働者の働く権利と労働条件の地域的な最低規制をすすめます。これは、すでに過半数が働く労働者となっている生協組合員と連帯できる課題ともなっています。

#### **（３）協同組合、商業・流通産業で働くなかまとの地域的連帯へ**

生協の事業領域は、商業・流通を軸として、生活産業領域まで拡大してきています。生協労連と生協労働組合は、協同組合、小売商業・流通で働く労働者、さらには生活産業で働く労働者・労働組合との地域的連帯に踏み出します。

#### **（４）地域と産業への視野を持った組織拡大に踏み出す**

生協労連と生協労働組合には、地域規制と生協と産業の政策・運動の確立、組織の前進が求められます。地域と同一産業の労働組合・産業別組織との共同・連帯の課題を鮮明にしますし、生協と関連を軸にして、地域と産業に大きく組織を拡大していく労働組合に転換します。産業と地域に踏み出す「個人加盟労組」づくりをすすめます。

## (5) 生協と産業・地域に開かれた組織改革をすすめる

現在の生協労連と生協労働組合の組織と機能を生かしつつ、産業と地域に開かれた労働組合への転換をめざし、組織改革をすすめます。中央・地連・(部会)・単組の組織運営を、正規とパート(今後その他の非正規も視野に入れて)一体となったものに改革します。また、生協労働組合の大同団結をはかり、協同組合の労働組合、商業・流通労働組合との交流・共同をすすめ、組織的發展を模索します。

# 第5次中期計画(2004~2006年度) 目標と重点課題

自公政権のもとで、今後の日本のあり方を大きく左右する新自由主義的な政策が矢継ぎ早に実施され、国民の主権と生きる権利・そして国家主権と平和が大きく脅かされようとしています。それは第1に、年金・医療・介護・措置制度などの社会保障制度の大改悪です。生存権を保障する国の役割を放棄し、社会保障に関わる分野を市場に際限なく開放して、もうけの対象にしようとしています。お金のない人は死を宣告されるに等しいものです。社会保障に関わる費用とミサイル防衛計画をはじめとする軍事費捻出、2つ目は、大企業の費用負担軽減のために2007年から消費税の大増税をすすめるという計画です。3つ目は、有事体制強化と自衛隊の海外派兵の恒常化、憲法の平和条項の放棄と戦争する国づくりをすすめるということ。憲法改正のための国民投票法案の強行と、憲法改悪法案の提出を準備しようとしています。4つ目には、雇用と労働に関わる規制緩和がいっそうすすめられようとしていることです。ホワイトカラーへの労働時間規制の撤廃をはじめ、企業にとって使い勝手がよい労働者をいっそう拡大しようとしています。労災保険の民営化の動きなど、国民のいのちと健康を脅かす動きも執拗に続いています。

いま、世界と日本の平和にとってきわめて重大な時期を迎えています。日本がアメリカのいいなりになり、イラクに軍隊を送ったことで、いよいよ戦争する国へと足を踏みだしました。しかし、「あんなにアメリカべったりでいいの」、「恋人・家族を戦場に送りたくない」、「日本の憲法は世界の誇り」などの声は広範に存在し、広がつつあります。アメリカの戦争反対、核兵器廃絶の実効ある行動を求める要求は世界の共通認識となり、いま大きなうねりとなっています。こうしたなかで来年、被爆・終戦60周年を迎えます。21世紀の世界と日本の平和秩序を築いていく大きな運動と共同をつくりだす絶好の機会です。生協組合員とともにという生協労連らしいとりくみで、この流れに大きく合流していく必要があります。国民と労働者の主権と生きる権利が脅かされ、この国の主権と平和を崩そうとうとする動きにたいして、労働者の権利と要求にもとづいて、対抗する取り組みを産業と地域で旺盛に展開する必要があります。

多国籍企業の日本市場への進出が強まるなかで、日本の商業・流通産業も大きな再編を迎えようとしています。生協もその産業再編のなかに飲み込まれかねない状況です。長引く不況で国民のくらしがますます困難になるなかで、くらしへの貢献と「食の安心・安全」が生協(商業・流通産業)への社会的な要請となっています。生協も当然のこと、価格と商品の質への対応を余儀なくされています。生協の店舗事業は、大手スーパーやローカルスーパーの経営実態

と比べ、労働生産性は極めて低い水準にあります。生協事業の構造改革を促進するものとして、リージョナル事業連合・事業連帯が本格的に動こうとしています。私たちは、「食品の安全」の確立、消費者の権利を擁護する社会と産業・生協をめざすとともに、私たちの労働内容を質の高いものに改革していくことをめざします。

この間すすめられている生協経営の「構造改革」では、生協労働者に賃下げをとまなう生活面での切り下げを迫ってきました。さらに、働き方や働かせ方を大きく変化させ、成果主義賃金、人員削減と非正規化が進行し、労働者一人ひとりの健康にも大きな影響を及ぼしつつあります。事業連合化の促進は生協の事業のみならず、生協組合員に、そして生協労働者に大きな影響を与えます。今後、物流施設の統廃合を中心とした雇用問題の頻発が予想されます。労使関係の基礎は単組であり、単組の組織強化・活動強化・交渉力強化をはかるとともに、中央・地連・部会それぞれの機能と役割に応じた労使関係の確立が決定的に重要となります。

いま全国の生協で、仕事が原因で亡くなったり、健康を害したり、労災発生という事態があとを絶ちません。生協経営の「構造改革」は、私たちの働き方に大きな影響を及ぼしています。生協労連の調査でも、身体的、精神的疲労は深刻な実態が浮き彫りになっています。労働者の健康と働く権利を守るためには、私たちの働く環境と働き方の大変革が求められています。これは、組織風土の改革とマネジメント改革など、仕事改革を含めての課題となっています。働きがいのある労働+安全・安心な職場環境でこそ、私たちが元気に働き、社会に役立ついい仕事ができます。

日生協が提唱しているように、生協の社会的責任(CSR)の確立、コンプライアンス経営の実現に向けて、各地の生協で具体化がはじまっています。労働環境など、労働者が安心・安全に働くための投資は、将来にわたっては経費を削減するという経営的にも大きな効果があることは明らかになっています。労働組合は、経営がすすめるリスクマネジメントと真正面に向き合い、労働安全衛生に効果的な投資と知恵を絞り出すことに全力を上げていく必要があります。

非正規労働者が増大するなかで、男女とも雇用形態の違いを超えて、平等に働く権利の獲得、「ディーセントワーク」と「男女共同参画社会」の実現に向けて、一步一步すすめていく必要があります。この3年間、最低賃金の底上げ(全国一律最低賃金制の確立めざして)、パート・非正規労働者の「均等待遇」の実現に向けて、大きな運動をつくりあげていきます。そして、あらゆる労働者一人一人の権利の実現することが、社会的な権利として拡大できるよう、労働組合運動の改革をすすめます。

## 安全・安心、公共性ある社会、生協と産業へ

### 1. 国民と労働者のくらしと権利擁護の取り組みをすすめる

自公政権のすすめる社会保障、税、憲法などの改悪を許さず、国民・労働者の権利擁護のとりくみをすすめます。

男女共同参画社会・均等待遇の実現をめざしていく上でも、その土台となる社会保障の確立・充実が決定的に重要です。医療・年金・介護などの公的社会保障制度の改悪を許さず、憲法 25 条の生存権・生活権の保障を社会的基盤として整備するための運動をすすめます。

厚生年金・健康保険のパートへの適用拡大、課税最低限度額の引き下げが準備されています。パート・非正規の劣悪な賃金・労働条件水準を放置したまま進行すれば、労働者本人と家族の生活は成り立ちません。労働組合として、賃金水準の底上げと均等待遇の実現を迫るとともに、男女共同参画社会を実現する立場から計画的な取り組み

を推進します。

「平和とよりよい暮らしのために」生協理事会との共同、生協組合員との共同を全国ですすめます。あわせて、協同組合で働くなかま、商業・流通産業で働くなかまとの連帯、大きな地域連帯のとりくみを推進します。

2005年被爆・終戦60周年に対応して、生協労連として、平和と核兵器廃絶をめざす特別企画を組みます。全国でのとりくみを推進します。

## 2. 労働者と消費者の権利を擁護する生協と産業に改革する

### (1) 情報公開と労働者の育成を徹底する

「社会的な公正さや社会的な管理の水準を確保して、消費者利益を擁護し実現していく」という視点から、生協運動や産業に向き合い、コンプライアンス、トレーサビリティ（商品の履歴を遡ること）、情報公開、労働者育成を徹底させます。労働者が食の生産・加工・流通・販売に関与し管理できるように政策をつくり、実践します。

### (2) 生協組合員・地域との共同を発展させる

労働運動の要求の視点と、社会的公正さや社会的役割発揮の視点から「生協運動」の課題や展望を明らかにします。一人一人の生協組合員の自主的な参加による要求実現とネットワークの場として、暮らしのいのちを守るための地域での共同が発展するように、政策をつくり、実践します。

### (3) 総合的な「生協改革」を前進させる

生協改革は、労働者の最大の関心事となっています。生協の事業は未だ困難さを脱し切れていません。労使の「生協改革」論議をさらに発展させ、生協組合員と消費者にとっての価値を明確にし、営業力、収益力、財務基盤、人材育成の強化などをめざす総合的な生協改革を前進させます。

### (4) 対等な労使関係から相互メリットへと前進させる

労使対等で、双方の立場を尊重し、ルールを守り、誠実に交渉する、当たり前な労使関係を維持発展させます。情報公開・説明責任を尽くし、納得と合意を重視していきます。法律にもとづく対等な労使関係を前提として、労使の相互理解、相互メリットを追求します。

## 3. 日生協・事業連合との集団的労使関係を確立する

生協の全国連帯とリージョナル事業連合の展開が、生協労連の今後の運動と政策づくりをすすめる上で、最重点の課題のひとつとなります。「生協事業」という狭義の政策や方針、広義の商業・流通産業のあり方、生協運動論という視野と政策的発展も求められます。

生協労連および、事業連合や日生協地連単位での集団的労使関係を模索して、理事会訪問や要請行動、集団的懇談会に取り組みます。

事業連合の戦略や具体的政策展開について協議し、共有化し、牽制力を発揮します。事業連合の民主的運営と、情報公開・説明責任・誠実交渉をはたすよう追求していきます。単協理事会が、事業連合に主体性を持って対応できることを求めていきます。

労働安全衛生、労働条件や働くルールの最低限規制の実現をめざします。

## 4. 同一産業労働組合との対話・共同を促進する

同一産業と地域の労働者の権利と労働条件を、地域的・社会的な規制によって保障して

いくために、同一産業労働組合との共同と、同一産業経営者との社会対話の実現をめざします。

生協労連・地連・各県・単組の各段階で、連合加盟などの商業流通労組との懇談を積み重ね、共同連帯の可能性を追求します（地域・産業別最低賃金、賃金、労働時間、不払い労働、営業日営業条件、パートの組織化など）。

商サ連の政策機能の強化、大型店問題連絡会との連携強化、第三次産業の労働組合間の連携をはかります。全労連民間部会や関連する単産（サービス・流通連合、UIゼンセンなど）との交流強化をはかります。また必要な場合、政策討論集会など共同の企画を持ち、地連や単組レベルでの交流、正規中心からパートの交流への発展を追求します。

生協労連に加盟していない生協労働組合との交流・共同をすすめます。同じ協同組合に働く労働者の労働組合である全農協労連と、購買事業、共済事業などを中心に、交流・共同を強化します。

### 5．生協と関連・委託会社と関係へのチェックを強化する

商業・流通産業（生協も同様に）ではアウトソーシングが急速に拡大され、直雇用でない関連・委託・派遣労働者が急激に増加しています。元請企業の労働組合として、元請企業である生協が、法令遵守しているか、優位的地位の乱用がないか、委託先企業の労働者の労働条件と経営を保障する単価設定かなど、チェックしていきます。

### 6．国際的な労働市場規制を視野にした取り組みもすすめる

小売業は、多国籍企業による支配と再編の中で、大きな構造変化が進行しています。生協経営も、資本・経営資源の集中・リストラ、商品の国際調達を促進しています。企業内産業 地域 日本 東アジア・世界という視野を持って、小売業の労働市場規制と食の安全の仕組みづくりに取り組みます。

国際交流の課題は、産業としての視野を必要とします。他単産との共同や日本生協連などと共同の取り組みとしても追求します。

## 労働者の雇用と権利が保障され、社会的意義のある労働へ

### 1、職場・家庭・地域で役割と責任を果たし、能力発揮できる働き方の実現をめざす

不払い労働の根絶と長時間労働の解消はまったなしの課題です。早期に不払い労働を根絶し、この3ヶ年で正規の総実労働時間 2,000 時間をめざします。3ヶ年で実現するための計画を作成します。

不払い労働の一扫と、長時間過重労働を是正させるために、法令遵守とワークシェアリングが求められています。作業管理、人員配置、稼働時間管理などの管理、マネジメント力の向上に向けて、労働組合としての政策と活動強化に取り組みます。

長時間労働をなくすために、労使による是正の確認とともに職場での取り組みを重視します。働き方働かせ方、オペレーションと生産性の問題として、労使双方が職場の現実に真正面から向き合い、職場に突きささり支援します。

労働時間の短縮、不払い労働の根絶は、企業内にとどまらず、産業の問題として同一産業労働組合と連帯して取り組みます。

男女差別と性別役割分業を是正させるためのポジティブアクションの作成を促進し、

単組での労使間での推進をはかります。

仕事と家庭の両立を支援するために、出産・育児・介護に関するバックアップ制度を充実させるため、単組で労使間の取り組みを推進するとともに、社会的制度の改善をめざした運動を推進します。

均等待遇の実現と、賃金と社会保障の最低限規制を社会的基盤として整備するために、政策づくりと運動を強めます

## 2、生活費としての賃金水準を確立し、「均等待遇」への接近をめざす

賃金は、生活費であるという根幹をつかんで離さず、憲法 25 条で保障されている権利である誰でも（一人一人）が生活できる賃金水準をめざします。そのために、全国一律最低賃金制の確立をめざすとともに、地域包括最低賃金の大幅引き上げ、新産業別最低賃金の確立と引き上げ、生協・企業内の最低賃金水準の引き上げに全力をあげます。

「男女共同参画」の立場から、「均等待遇」・「同一（価値）労働同一賃金」を実現させるために、賃金を「性別役割分担」・「世帯賃金モデル」を前提とした枠組みから、「個人単位で自立できる賃金」制度への転換をめざします。「最低賃金の引き上げ」とあわせて、「均等待遇」の実現を社会的な運動として推進します。

私たちの賃金水準は、社会水準（産業水準や地域水準）に規定されています。地域・産業の賃金水準の底上げと、労働力価値を高めることを重視して取り組み、社会水準の引き上げをめざします。

賃金・人事制度のありかたは、労働者の生活改善と向上につながる「生計費原則」を基盤として確立し、差別撤廃を保障する「同一（価値）労働同一賃金の原則」を、労働する「個人」のキャリア形成とスキルアップを保障するものとして追求します。仕事をものさしにして、仕事の役割責任および技能の位置づけを明確にさせ、それに応じた処遇を明らかにさせます。

現状の正規とパートなど非正規の格差是正は、生協・企業内の労使関係で、具体的にどう接近できるのかの論議ができるよう推進します。パート指針の「均衡」のモノサシに照らしての具体化を、一步一步前進させていきます。

## 3、健保・厚生年金など集団的福利厚生制度の充実をはかる

厚生年金の代行返上に続いて、日生協健保組合、全国生協役職員共済会の運営も厳しくなっています。新たに新設される企業年金制度も含めて、生協と関連で働く労働者の集団福利制度として充実をはかります。日生協健保組合の存続をめぐる対応の強化、生協企業年金基金の改革＝生協労連・生協労組の理事・代議員役員の配分拡大、日生協健保・企業年金基金における組織化などの課題に取り組みます。

新企業年金基金への対応として、「パートの排除問題」、「事実上の内枠化提案＝退職金原資への移行」、「基金からの脱退事業所の増大」など、新基金ができる過程でもできたあとも労使交渉課題が出てくる可能性があります。これへの対応について研究・政策づくり・方針提起をすすめます。

退職金制度については、適格年金・新しい基金制度との関係から、日生協に指導を求める単協がいっそう増えています。労働者の「生活を守る要求」として、退職金のポイント制度のチェック項目と生協労連の統一要求基準など政策づくりをすすめます。

日生協との関係での集団的福利の対象外になる労働者の保障を実現するために、生協労連としての共済・保険制度などを研究し発足します。全労連・国民春闘共闘レベルでの交流・研究・対策の強化、全損保や金融のなかまと「企業年金・資産運用・退職金制度」の課題で、恒常的な交流・共同の場づくり（「交流・研究会」）をすすめます。

#### 4、「いい仕事」の前提条件として、安心して働き続けられる労働条件の実現をめざす

##### (1) 労働環境・安全衛生の整備

労働環境を整備し向上させるために、中央・単協・職場で労働安全衛生活動を強化します。すべての生協と関連企業に、労働安全衛生委員会を確立します。50人以上の事業所では、衛生委員会を確立します。そのための単組支援を、中央・地連・部会で実施します。

生協労連として、全国のすぐれた経験を掘り起こし、全国に発信していくとともに、スキル・政策の面でもいっそう磨きをかけていきます。産業医を含めての交流会を2~3年に1度の開催をすすめます。職場巡視などの実践的な研修、メンタルヘルス対策の充実と交流、健康増進、労災の減少などの具体的な課題をかかげ、とりくみをすすめます。単組でもこれらの課題での具体的な目標を設定し、可能な限り、単組に「いのちと健康を守る対策委員会」もしくは、それに準ずるものの設置をめざします。ストレスを強い労働からの改革をめざして、長時間労働の是正と、個人の人格と尊厳を尊重する人間観、違いを共有しあえると組織運営をめざします。メンタルヘルス対策のネットワーク化、セクハラ・パワハラの一掃に取り組みます。

##### (2) 解雇規制と雇用の拡大に取り組む

解雇規制は、法的ルールを求める全国的運動、産業別横断的なルール確立、生協（企業）経営者との交渉による労働協約ルール確立、地域行政も巻き込んだ地域規制ルールの確立など、多様な取り組みをすすめます。

雇用の拡大は、国や自治体など行政の雇用対策促進とあわせて、産業や生協（企業）での雇用拡大についての具体的な政策提言に取り組みます。ワークシェアリングを、労働者の権利と労働条件にかかわる雇用形態差別の解消を前提として推進します。

#### 5、労働力の価値の向上に積極的な関与をすすめる

「人間らしい労働の質」（ディーセントワーク）の実現は、生協の責任であると同時に、労働組合の重要課題でもあります。一人一人の労働力の価値を高め、働きがいと雇用保障の基礎を高めること、生協の経営基盤を強化していくことに積極的に関与します。以下の具体化をすすめます。

生協（小売流通業）で働く労働者の社会的役割と、消費者に信頼されうる行動基準を明確化する取り組みをすすめます。生協で働く労働者にとって求められる重要なスキルとは、専門性や技術的側面も重要ですが、消費者の権利と真正面に向き合うことができ、食品の安全性について説明できる、体現できる労働者となることです。人事上の評価も、社会性や公共性に即したものが必要になります。

スキル・マネジメント力の向上と、能力開発をサポートする人事制度づくりに向けた取り組みをすすめます。生協（企業）の責任として果たす役割と、労働組合としてのチェックポイント、政策的力点を明らかにする取り組みをすすめます。

正規の年齢構成問題に真正面から向き合い、必要と能力のアンマッチ解消のために、能力再開発をサポートする人事制度をつくり運用させる取り組みをすすめます。

個人の能力を最大限引き出し高めあう、チームとしての組織運営の高度化への取り組みをすすめます。

# 労働者にとって身近で、産業と地域に開かれた労働組合へ

## 1、8万人の生協労連をめざす 組織拡大は最重点の課題

生協内の重点課題として、各単組の未組織労働者の組織化と、空白県の組織化、元パート懇単独加盟組織・大学生協パートの組織化をすすめます。取り組みの重点を明らかにし、地連・部会を軸にした取り組みとしてすすめます。

前中計以降すすめてきた「資本関係のある生協関連労働者」の組織化を積極的にすすめます。国レベルでの「構造改革」と規制緩和、そして生協における「構造改革」の進展のなかで起こる雇用の劇的な再編成のなかで、労働者の組織化をいかにすすめるかが大きな課題です。関連委託労働者の組織化については、個人加盟化を基本にして、丸ごと組織できる基盤づくりをすすめます。また、労働相談活動を中央・地連・単組で恒常化できるよう整備していきます。

企業の枠にとらわれない地域別もしくは業種別の個人加盟の一般労組形態を位置づけます。県労連や地域労連やそこに結集する労働組合との連携を強化し、組織化していきます。3カ年の期間中に、各地連で1つ以上の個人加盟組織をつくります。

組織拡大にあたっては、地連が核となって、具体的方針提起・進捗管理・情報交換・実戦経験報告などの役割発揮をおこないます。

生協労連として「全労連拡大オルグ」を重点配置し、全労連拡大基金の財政措置とともに独自にも予算措置を行います。

## 2、個人の人権と尊厳を尊重する労働組合（単組）に改革する

### （1）労働する権利と労働条件に徹底してこだわる単組に

雇用を守らない、不払い労働の蔓延、法律や協定を守らないルール違反などにたいして、労働する権利と労働条件を守るために断固としてたたかう労働組合づくりをすすめます。

困った時に役立つ労働組合として、労働者「個人」の困難や被害の訴えに対して、親身になって受け止め、支援し、救済できる労働組合にします。

単組の機関運営と交渉力の強化・再建に取り組みます。とくに、専従未配置単組への支援を、地連を中心に取り組みます。法律・協定に強い、交渉力のある労働組合執行部を養成するために、地連および生協労連のバックアップ機能を高めます。

経営の困難さにとまなう賃金や労働条件の切り下げに際しては、情報公開・説明責任をはたさせ、生活と労働の実感・実態に依拠して労使協議を尽くし、納得感ある合意をめざします。

法律にもとづいた対等な労使関係の確立が最低限であり、すべての労使関係の前提です。不当労働行為のない労使関係をすべての単組で実現します。

### （2）基礎組織である分会（職場組織）を対話と自治の場に

基礎組織である分会を、一人一人の労働者が参加し、仕事と職場の身近で切実な問題を、徹底して話合う（対話）ことによって解決していく（自治）場として強化・再建します。そのために、地連単位で労働学校を重視し、労働組合活動家を育成します。

分会の開催と、職場での対話と討論を徹底して重視します。

職場労使協議会や分会に、参加し、相互に認め合い、話し合い、職場の問題を解決できるようにします。

職場労使協議会や分会を有効に機能させるために、職場への情報提供を重視します。労働者の権利、法律・協定、人権などについての基礎教育に取り組みます。

(3) 個人を基礎に据えたネットワーク型の運営へ

個人を基礎にすえた、社会と個人に開かれた連帯型・ネットワーク型の組織と運営に挑戦し改革していきます。

機関会議の論議・決定の仕方を、上意下達的なものから、積み上げるフォーラム型に、双方向で参加型にあらためます。

そのために、情報公開・情報提供・説明責任を徹底して強化します。

(4) 各階層が相互に理解し尊重しあう運営へ

正規・パートそれぞれの中でも、年代や職務・階層によって要求に違いがあります。それぞれの要求を出し合える場の保障と、相互承認に基づく共同を追求します。「セパ一体」を「自立したセパの相互理解と要求の一致点に基づく共同」に発展させます。とくに、正規組織の強化再生に取り組み、本音と要求を出し合える場を重視します。管理職組合、正規部会結成、壮年部〔マスタークラブ〕結成など、単組での模索がはじまっています。その事例を全国に普及し、正規の労働組合活動と組織の再建・強化をはかります。

### 3、生協・企業内の取り組み強化と合わせて、社会に開かれた労働組合をめざす

生協組合員・地域住民の市民的感覚から共感が得られる、社会的に支持され期待される労働運動に発展させていきます。生協労連として、方針・運動・アピールのあり方を深めていきます。

企業内規制には限界性があります。地域的・産業的規制力を高めるために、地域の同一産業労働者・地域の労働者、とくに非正規労働者との対話と共同と組織化を意識的にすすめます。

すべての都道府県に「全労連パート臨時労組連絡会」の確立をすすめます。

生協関連・委託労働者、地域の商業流通業で働く労働者の組織化に取り組みます。受け皿の一つとして、都道府県労連の仲間・地域労連のなかまと協力して「個人加盟労働組合」づくりに取り組みます。労組員の加入メリットとなる共済制度などの商品開発を研究します。

### 4、産業別組織としての機能と役割の強化をすすめる

商業流通サービス産業の産業・業態政策をつくり実践します。産業規制にかかわる制度的・法律的枠組みづくりに関する調査と政策化に取り組みます。

生協および商業流通サービス業の雇用と賃金・労働条件の調査と政策化に取り組みます。賃金制度に関して、産業横断的な仕事基準のものさしを作成していくために、同一産業労働者労働組合との情報交流や研究活動にチャレンジします。

商業流通サービス産業の労働者・労働組合と対話し、交流し、共同の取り組みを追求します。産業という視点からの地域での対話と共同を重視して取り組みます

企業内・同一産業内・地域において、(政)労使の社会対話とパートナーシップを推進し、社会的規制によって、企業内・同一産業内・地域における労働条件を規制します。産業別最低賃金・産業労働市場規制に向けて、集团的労使関係づくりを模索します。地域と同一産業での個別労使関係・個別労働者の被害救済を支援します。

## 5、「生協改革」と「生協労働研究」を推進する機能と役割の強化をはかる

生協労働組合の産別労働運動の展開、労働論とそれに基礎を置いた労働組合論について、研究・交流のネットワークづくりをすすめます。

全国生協研究会（生協の事業と運動への政策提起、業態別の事例研究や交流の場の企画）と分野別交流会（業態別の事例研究と一定の政策化）は機能を整理して、全国政策討論集会（生協研究集会）と業態別部会とに発展・再編します。全国集会（政策討論集会）の開催と、地連生協研や課題別・業態別交流会の開催は重複しないように調整します。

全国政策討論集会（生協研究集会）は、協同が息づく社会と生協の役割について、生協（商業）労働者のアイデンティティについて、事業連合の戦略・具体的方針・運営についてなど、生協の事業と運動の改革のあり方について論議し交流する場とし開催します。実行委員会を編成し、その企画づくりと運営をはかります。また、生協労連加盟組織以外の生協労働組合との連携、共同開催を追求します。

業態別部会（地域生協部会・大学生協部会・学校生協部会）を位置づけます。業態ごとに事例研究交流会の開催や、政策や課題を深めます。大学部会・学校部会では、事業基盤である教育現場との連携を深めるよう政策化し実践します。

迅速に政策づくりをします。執行委員会（中央執行委員会および常任執行委員会）で、専門委員会で、および課題別プロジェクトを柔軟に組織し、使いやすい政策づくりをします。

## 6．男女共同参画・パートなど非正規労働者の構成に見合うポジティブアクション

生協労連・地連・単組の各大会代議員・執行委員会・委員会の構成を、過半数を超えたパートの労組員組織人数を反映した編制への改革をすすめます。

男女共同参画社会の実現をめざす基盤として、男女の組織構成比率にふさわしい編成をすすめます。目標を明確にし、必要な規約改正も含めた「ポジティブアクション」を作成し、とりくみをすすめます。

3カ年のなかで、生協労連三役にパート役員2人以上の配置、中央執行委員は、男・女、正規・パート同数水準を実現します。その構成にふさわしい、中央執行委員会とパート部会幹事会の運営改革をすすめます。

## 7、産別機能と役割を高めるための、生協労連の組織と運営の改革をすすめる

### （1）生協労連中央の機能整理をすすめる

生協労連中央の主な機能は情報収集配信、政策づくり、中央段階の交渉と調整とし、それぞれの機能を強化します。

行政・立法・司法、産業、労働運動、単組や地連の動きと教訓に関する情報収集と配信と、交流の場の提供をすすめます。

同一産業産別組織、日生協、行政立法司法機関、労働組合間共闘の中央段階での交渉をすすめます。

迅速で使いやすい政策づくり。執行委員会（中央執行委員会および常任執行委員会）・専門委員会・課題別プロジェクトで政策化します。

機関紙誌、情報については、一人一人の労働者と単組に役立つという視点で抜本的な見直しをはかります。

生協労連書記局にパート役員複数配置をすすめます。引き続き、「全労連パート臨時労組連絡会」への役員配置をすすめます。

( 2 ) 地連の態勢とサービス機能を高める

地連の態勢とサービス機能を強化し、組織拡大、単組・部会・委員会の情報収集と提供、および交流討議、困難単組への日常的な支援・個別単組への支援、学習教育、経営分析、政策的問題の調整・整理・起案、ゾーンでの同一産業組織との対応、日生協地連や事業連合と集团的労使関係構築、課題の進捗管理、などの取り組みをすすめられるようにします。

そのためには地連態勢として、単組の枠にとられない地連専従の配置が求められ、中央での財政措置とともに、地連独自財政の確立をはかります。

地連を受け皿として、地域・産業・日生協地連に対応します。当面は、地連の強化ですが、都道府県連の確立と強化をはかる視点で推進します。

地連は、単組のバックアップと、企業の枠を超えた集团的労使関係・対話・組織拡大の2つの側面を持ちます。

地連を軸にして、事業連合に対応する労働組合づくり、労使関係を確立します。効果的な集团的労使関係を確立する視点から、地連の統合・再編を検討します。

( 3 ) 生協労連を産業分野対応型、課題解決型に

業態別部会（地域生協・大学生協・学校生協）を位置づけ、業態ごとに政策や課題を深めて行きます。

大学生協労組については、事業連合に対応した労組の組織統合をおこない、財政を集約し、適当な数の労組専従を配置することをすすめます。また、地連単位での大学生協のパート組織、もしくは事業連合に対応したパートの協議体づくりをすすめます。

課題別プロジェクト、テーマ別委員会を柔軟に組織し、迅速な政策対応をすすめます。政策討論集会、業態別やテーマ別の交流会を開催し、情報交換や政策論議の場とします。

( 4 ) 中央執行委員会とパート（非正規）部会幹事会を統一して運営

中央執行委員会は、四役と各地連選出の正規・パート、大学部会・学校部会代表と青年・女性部会の代表で構成します。

中央執行委員会とパート部会幹事会の統一的開催をめざします。ただしパート部会幹事会（幹事会でなく地連代表者会議という形態もあり得る）は、独自の執行機能と交流の場を保障するものとして、年に数回は独自の開催を追求します。

( 5 ) 女性部会と青年部会を階層別交流の場として重視する

女性部会は、正規女性の交流と要求の出し合いの場として位置づけます。女性部会の要求は、全体の課題に位置づけて取り組みます。

男女共同参画を組織的に推進するためには、雇用形態の違いを超えて、男女共通の課題と女性に固有の課題を解決するという枠組みが求められています。正規とパートなど非正規の女性が一同で、共通課題について交流できる枠組みを検討します。

青年部会は、雇用形態の枠組みにとられず、交流の場を重視して取り組みます。

( 6 ) 大会・中央委員会の機能と改廃

定期大会は決定機関および情報交流の場として、毎年1回9月に開催します。大会代議員定数は削減します。

中央委員会は廃止し、期中で決定機関が必要な場合は臨時大会を召集します。現状中央委員会のはたしている春闘方針や春闘総括論議や情報交換としての機能は、全国討論集会もしくは地連 討論集会を行います。

( 7 ) 財政の確立が改革をすすめる基盤

活動分野の広がりの中で財政的保障を担保することが必要です。全単組の財政登録率を 80%以上へ引き上げるよう地連を軸に取り組みます。特に、50%以下の登録率単組への個別要請を重視して進めます。

組織強化と産別機能強化の推進に重点を絞って、支出の多くを占める基幹会議・書記局と地連の態勢と機能整理に踏み込んだ、組織運営の抜本的な見直しをおこないます。

また、限られた財政の中での効率的活用をいっそうすすめます。

あわせて、組織拡大に旺盛に取り組むことによって財政強化を図ることとします。

既存の労働者にとってもメリットがあり、個人加盟の労働者にとっての保障につながるような共済・保険の開発などを早期に検討します。

( 8 ) アクションプログラムと綱領・規約の見直し

以上の課題を推進するために、中央執行委員会のもとに「組織財政改革委員会」を設置し、中期計画の「組織と財政改革アクションプログラム」を作成します。

中期計画を推進するために必要な綱領・規約の見直しについて、「組織財政改革委員会」で検討をすすめます。

組織財政各委員会での検討結果をもとに、中央執行委員会として、2004年度の早い段階で具体的な改革案を明らかにし、2005年9月の定期大会では確認できるよう全国での論議を推進します。

以 上。