




もっと知りたい

# RENGO-GUNMA

連合群馬ガイドブック  第1版



# CONTENTS

---

． 連合について	1
1． 連合	
2． 連合群馬	
3． 地域協議会	
． 連合群馬の組織構成	4
1． 連合群馬の構成産別	
2． 連合群馬の機関運営	
． 連合群馬の活動紹介	10
1． 主な活動	
2． 日常活動	
<b>参考資料</b>	
1． 地協活動のあり方について	14
2． 連合の進路	16
3． 連合の行動方針	19
4． 「働くことを軸とする安心社会」に向けて ～わが国が目指すべき社会像の提言～（抜粋）	20
5． 連合の歴史	23
6． 連合群馬構成組織一覧	25
7． 各種統計資料	28
8． 連合群馬規約	30

# I 連合について

## 1. 連合

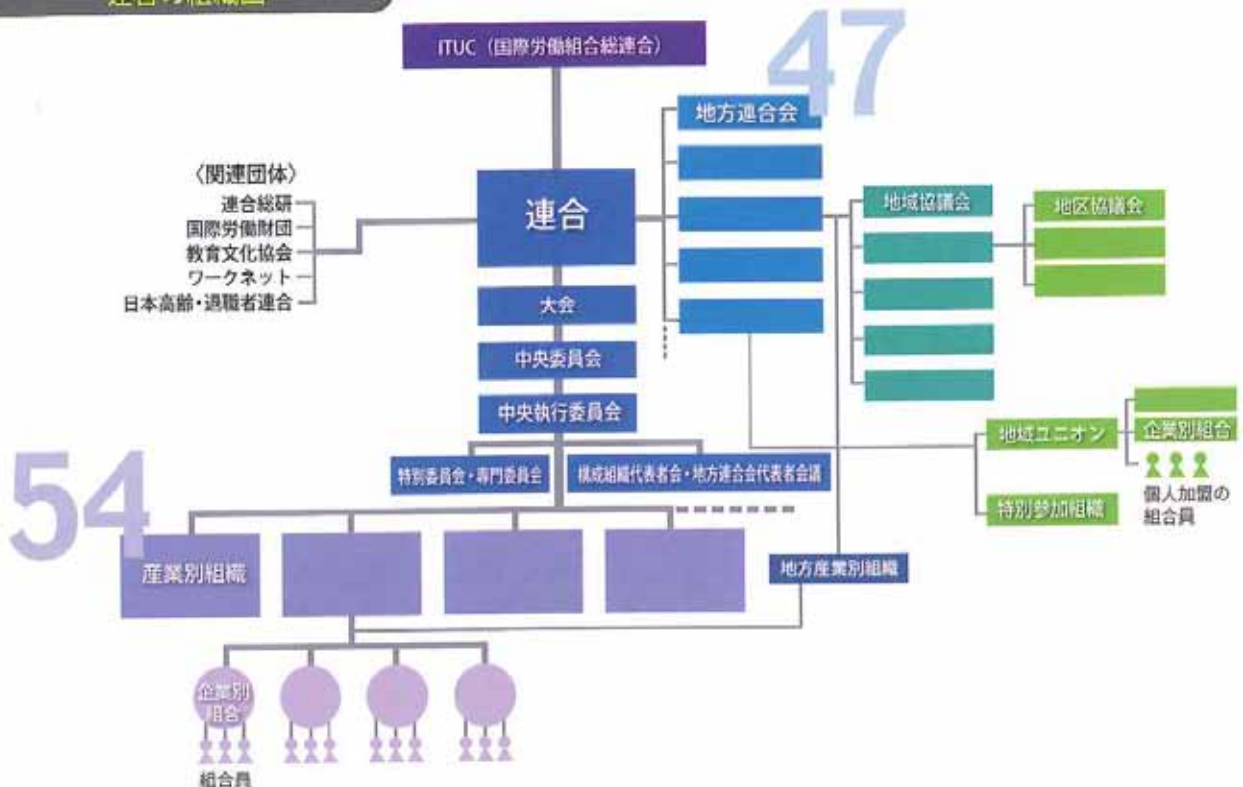
「連合」(日本労働組合総連合会)は、日本における労働組合のナショナルセンター(中央労働団体)で、1989年に全国約798万人の組合員で結成された労働団体です。すべての働く人たちのために、雇用とくらしを守る取り組みを進めています。

日本の労働組合は、企業別組合(単位組合=単組)、産業別組織(=産別)、ナショナルセンターという3層構造が中心です。企業別組合は、職場内の労使交渉・協議を通じて、労働条件の改善、企業活動のチェック、組合員へのサービス活動を行っています。産業別組織は、同じ産業に属する企業別組合が加盟し、産業全体に共通する労働条件や産業政策などの課題について情報交換を行い、その解決にあたっています。

54の産業別組織が加盟する連合は、「すべての働く人の雇用とくらしを守る」という立場から、産業や地域レベルでは解決できない政策・制度課題について政府や経営者団体に働きかけを行っています。また全国47の地方連合会は、地域の働く人たちのよりどころとして、地域政策の実現(推進)や労働相談活動、組合結成の援助など幅広い課題に取り組んでいます。

連合は、このような職域と地域における「縦横のネットワーク」できめ細かな体制を築くとともに、市民団体やNPO組織などとも連携し、「社会連帯=助け合いのネットワーク」の中心的役割を担うため、積極的に取り組んでいます。

連合の組織図



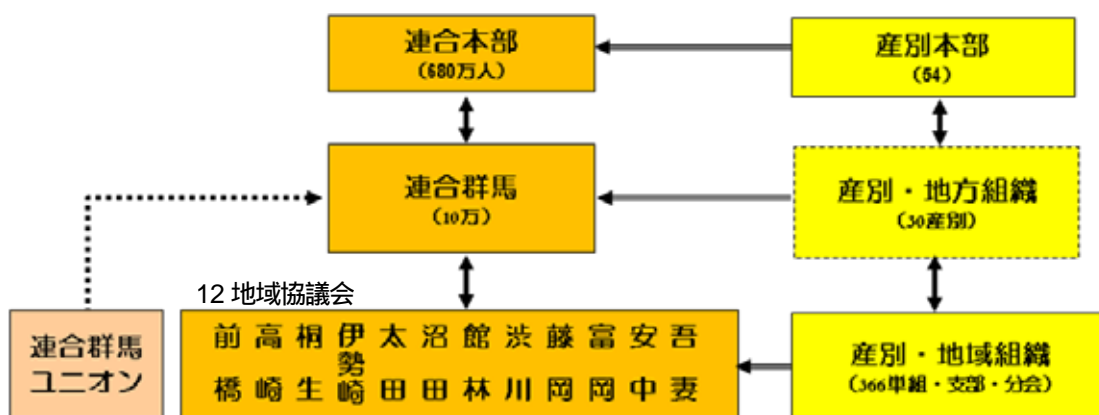
## 2. 連合群馬

「連合群馬」(日本労働組合総連合会群馬県連合会)は1989年12月23日、「平和・幸せ・道ひらく」を統一スローガンに結成された、日本におけるナショナルセンターの地方組織です。群馬県内の372組合、組合員約10万人が集まり、「すべての県民が安心して暮らせる地域社会の実現」をめざし活動しています。

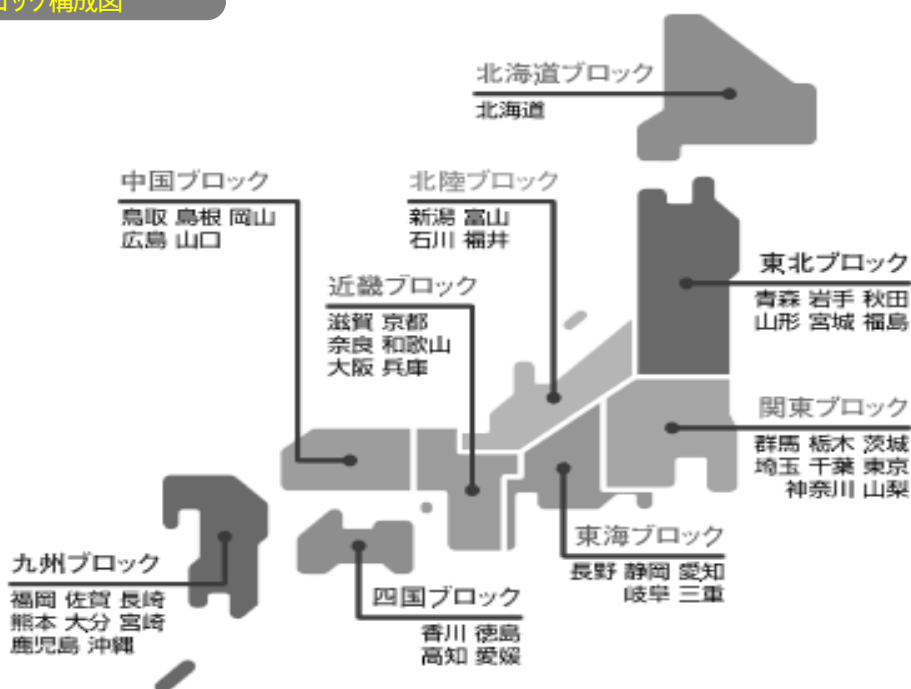
また、連合群馬には地域活動の拠点となる12の地域協議会(地協)があり、地域で働く人たちのよりどころとして、地域政策の実現(推進)や労働相談、地域貢献活動など、さまざまな取り組みを進めています。

連合の活動は中央(連合本部)・47の地方連合会・地域が一体となり活動を進めていますが、取り組み内容によってはブロック単位で連携しながら活動することもあります。ブロックは全国9つに分かれ、連合群馬は関東ブロックに属しています。

連合群馬の組織図



ブロック構成図

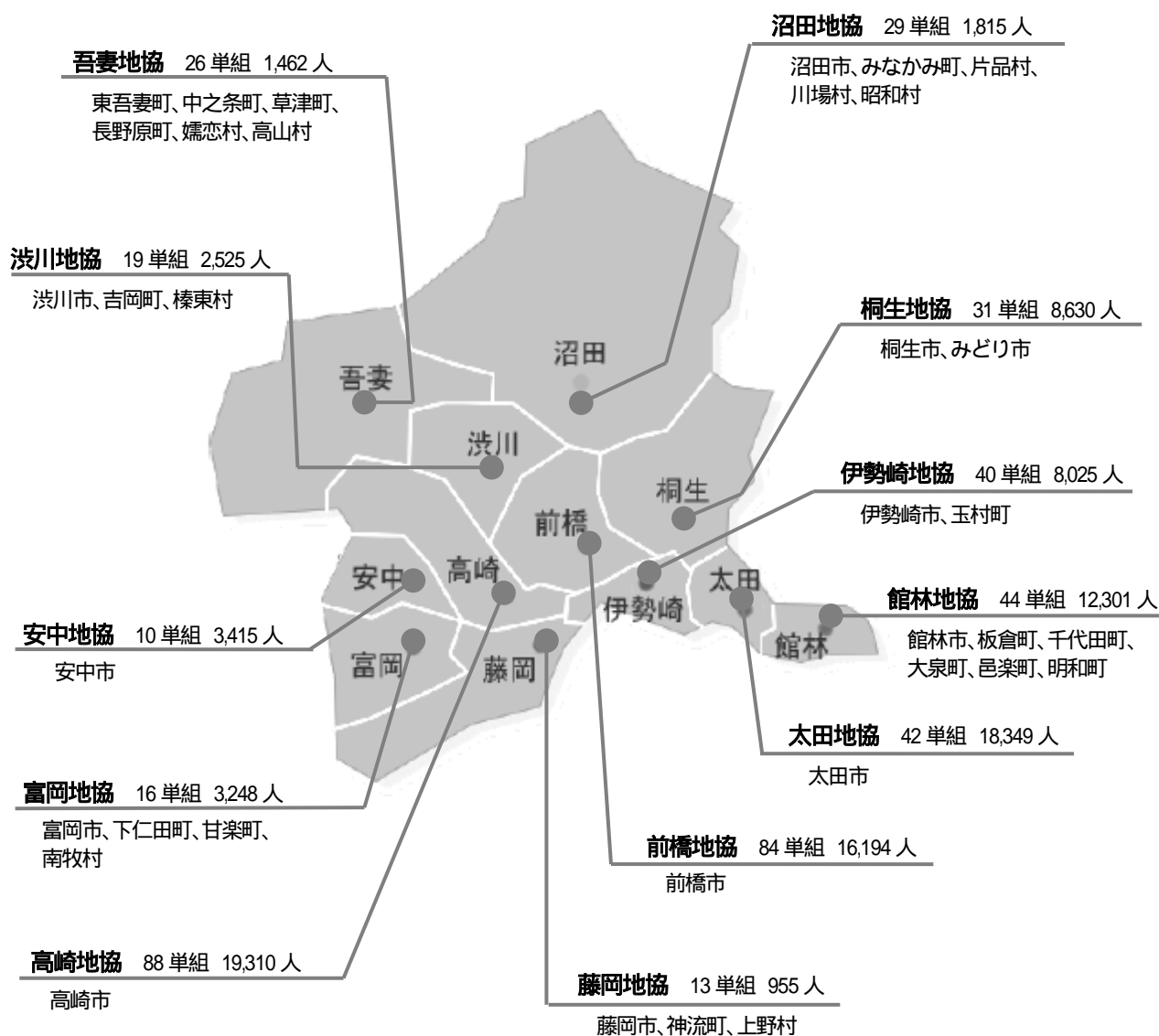


### 3. 地域協議会（地協）

連合および連合群馬の運動方針に基づき活動するとともに、地域に根差した活動を具現化するための地域の活動拠点で、地協と称されます。

相互理解と協力・連携の促進をはかることを目的に、対象エリアにおける加盟組織の共同での活動を推進しています。

#### 地域協議会の対象エリア



2012.01 現在

#### 地域協議会のブロック構成

ブロック	中毛	西毛	東毛	北毛
地協	前橋地協 伊勢崎地協	高崎地協 富岡地協	藤岡地協 安中地協	桐生地協 太田地協 館林地協
				沼田地協 渋川地協 吾妻地協

## II 連合群馬の組織構成

### 1. 連合群馬の構成産別

産別名 (正式名称等)	組合数	組織人員数
紹介文 ホームページ		
<b>自動車総連</b> (全日本自動車産業労働組合総連合会)	55 組合	22,809 人
国内自動車メーカー、車体、部品、販売、輸送など自動車関連業種の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.jaw.or.jp/">http://www.jaw.or.jp/</a>		
<b>自治労</b> (全日本自治団体労働組合)	48 組合	18,444 人
地域公共サービスの担い手としての県庁、市役所、町村役場、一部事務組合職員や、自治体職員だけでなく、公社・事業団、福祉や医療などに関わる民間労働者や臨時・非常勤等職員などの労働組合が結集した組織 <a href="http://www.jichiro.gr.jp/">http://www.jichiro.gr.jp/</a> <a href="http://www.jichiro-gunma.com/">http://www.jichiro-gunma.com/</a> (群馬)		
<b>電機連合</b> (全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)	27 組合	15,377 人
電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.jei.or.jp/">http://www.jei.or.jp/</a> (中央) <a href="http://www.dengun.or.jp/">http://www.dengun.or.jp/</a> (群馬)		
<b>JAM</b>	38 組合	8,871 人
機械金属産業を中心とする産業の労働組合が結集した組織。「ものづくり産業労働組合」AM」 JAMは Japanese Association of Metal(金属), Machinery(機械), and Manufacturing(モノづくり) workers の頭文字によるもの <a href="http://www.jam-union.or.jp/">http://www.jam-union.or.jp/</a>		
<b>UIゼンセン同盟</b> (全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)	39 組合	6,507 人
繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負業など、国民生活に関連する産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.uizensen.or.jp/">http://www.uizensen.or.jp/</a>		
<b>情報労連</b> (情報産業労働組合連合会)	10 組合	2,942 人
情報通信・情報サービス・通信建設・印刷・運輸・製造・建築・ビルメンテナンス産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.joho.or.jp/">http://www.joho.or.jp/</a>		
<b>J P 労組</b> (日本郵政グループ労働組合)	5 組合	3,309 人
郵政関連企業に働くものの労働組合 <a href="http://www.jprouso.or.jp/system/servlet/yusei.UserTop">http://www.jprouso.or.jp/system/servlet/yusei.UserTop</a>		
<b>電力総連</b> (全国電力関連産業労働組合総連合会)	12 組合	2,676 人
電力関連産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.denryokusoren.or.jp/">http://www.denryokusoren.or.jp/</a>		
<b>基幹労連</b> (日本基幹産業労働組合連合会)	10 組合	2,207 人
日本の主要な基幹産業である金属産業のうち、鉄鋼、造船、非鉄鉱山、航空・宇宙、産業機械、製錬、金属加工、情報関連・物流産業のほか、多くの関連業種産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.kikan-roren.or.jp/">http://www.kikan-roren.or.jp/</a>		
<b>フード連合</b> (日本食品関連産業労働組合総連合会)	27 組合	1,485 人
食品にかかわる産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.jfu.or.jp/">http://www.jfu.or.jp/</a>		
<b>運輸労連</b> (全日本運輸産業労働組合)	14 組合	1,409 人
トラック運輸をはじめ、鉄道、港湾、航空などの輸送分野の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.unyuroren.or.jp/">http://www.unyuroren.or.jp/</a>		

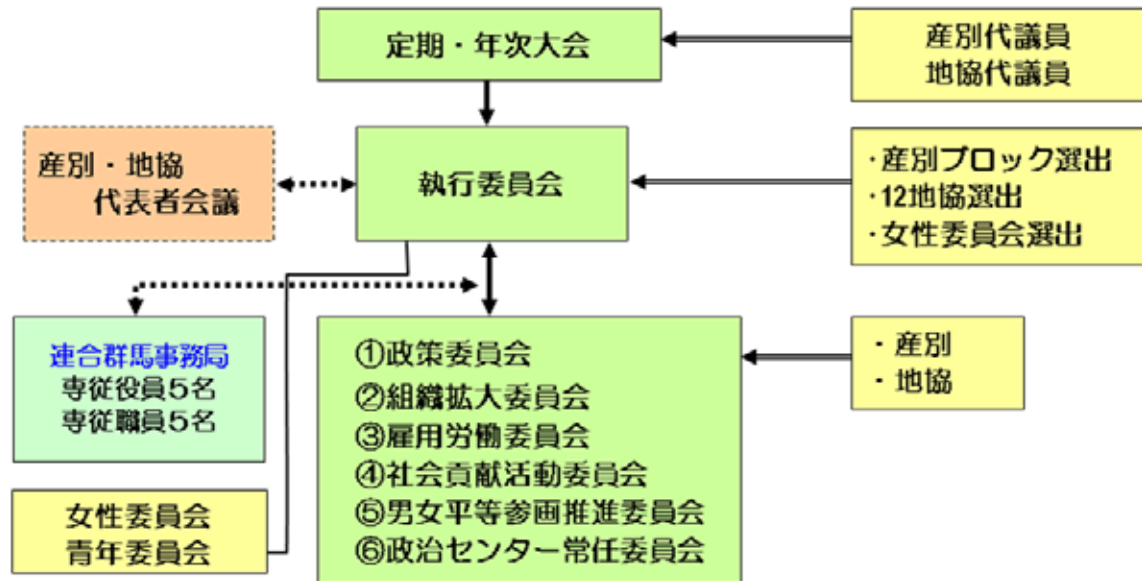
<b>日教組</b> （日本教職員組合）	12 組合	1,373 人
国立・公立・私立の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、大学、高等専門学校、専修学校、各種学校などの教職員で構成する各都道府県の組合と、教育関連団体スタッフによる組合の連合した組織 <a href="http://www.jtu-net.or.jp/top.html">http://www.jtu-net.or.jp/top.html</a> <a href="http://www.gtunet.com/">http://www.gtunet.com/</a> (群馬)		
<b>化学総連</b> （全国化学労働組合総連合）	2 組合	1,307 人
化学産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.kagaku-s.com/">http://www.kagaku-s.com/</a>		
<b>J R 総連</b> （全日本鉄道労働組合総連合会）	3 組合	1,385 人
JR、JR 関連企業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.jr-souren.com/">http://www.jr-souren.com/</a>		
<b>J E C 連合</b> （日本化学エネルギー産業労働組合連合会）	12 組合	1,268 人
化学エネルギー産業を中心とした業種の労働組合や一般産業の労働組合が結集した組織 JEC は Japanese Federation of Energy and Chemistry Workers Unions の頭文字によるもの <a href="http://www.jec-u.com/">http://www.jec-u.com/</a>		
<b>交通労連</b> （全国交通運輸労働組合総連合）	2 組合	870 人
トラック運送、生コン、乗合バス、貸切バス、ハイヤータクシー、自動車学校、ホテル、自動車整備、ルートセールス、公共交通、道路、車に関する業種を中心とした労働組合が結集した組織 <a href="http://jft.jimdo.com/">http://jft.jimdo.com/</a>		
<b>私鉄総連</b> （日本私鉄労働組合総連合会）	7 組合	1,039 人
鉄道、バス、タクシーやそれに関連する業種の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.pru.or.jp/">http://www.pru.or.jp/</a>		
<b>J S D</b> （日本サービス・流通労働組合連合）	2 組合	765 人
全国の百貨店、チェーンストア、専門店、卸売業、食品関連(レストラン、食品製造など)、ホテル業、輸送関連業、その他流通産業に関する労働組合が結集した組織 JSD は JAPAN FEDERATION OF SERVICE AND DISTRIBUTIVE WORKERS UNIONS を略したもの <a href="http://www.jsd-union.org/">http://www.jsd-union.org/</a>		
<b>印刷労連</b> （印刷情報メディア産業労働組合連合会）	1 組合	1,039 人
印刷産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.pimw.jp/">http://www.pimw.jp/</a>		
<b>政労連</b> （政府関係法人労働組合連合会）	8 組合	350 人
特殊法人、独立行政法人、特殊法人から民間法人化された法人、財団法人、社団法人など、政府関係法人の労働組合が結集した組織 <a href="http://domino.lafgo.gr.jp/Lafgo/LShimin.nsf/Pages/00000">http://domino.lafgo.gr.jp/Lafgo/LShimin.nsf/Pages/00000</a>		
<b>関信国税</b> （関東信越国税労働組合）	1 組合	256 人
関東信越国税局及び管内の税務署に働く国税職員の労働組合 <a href="http://www.kokuzei-rouso.org/index.html">http://www.kokuzei-rouso.org/index.html</a>		
<b>森林労連</b> （全日本森林林業木材関連産業労働組合連合会）	4 組合	158 人
森林、林業、林作業等、関連業種の労働組合が結集した組織		
<b>国公総連</b> （日本国家公務員労働組合総連合会）	2 組合	139 人
各府省に働く国家公務員で組織された労働組合が結集した組織 <a href="http://www.kokko-soren.jp/">http://www.kokko-soren.jp/</a>		
<b>全労金</b> （全国労働金庫労働組合連合会）	1 組合	144 人
労働金庫・関連会社、労働金庫協会・連合会の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.zenrokin.or.jp/">http://www.zenrokin.or.jp/</a>		
<b>全電線</b> （全日本電線関連産業労働組合連合会）	2 組合	160 人
電線関連製造事業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.densen.or.jp/">http://www.densen.or.jp/</a>		
<b>全国ガス</b> （全国ガス労働組合総連合会）	3 組合	131 人
ガスをはじめとする関連産業の労働組合が結集した組織 <a href="http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/zenkokugas/">http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/zenkokugas/</a>		

<b>J R 連 合</b> （日本鉄道労働組合連合会）	2 組 合	90 人
JR、JR 関連企業の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.jr-rengo.jp/">http://www.jr-rengo.jp/</a>		
<b>N H K 労 連</b> （NHK 関連労働組合連合会）	1 組 合	41 人
NHK および関連団体の労働組合やそこに働く人々を対象にした一人でも加入できる労働組合が結集した組織		
<b>全 自 交 労 連</b> （全国交通自動車労働組合連合会）	4 組 合	97 人
ハイヤー、タクシー、観光バス、自動車教習所などの業種の労働組合が結集した組織 <a href="http://www.zenjiko.or.jp/">http://www.zenjiko.or.jp/</a>		
<b>労 済 労 連</b> （全国労済労働組合連合会）	1 組 合	24 人
全労済グループの労働組合が結集した組織 <a href="http://rosai.roren.jp/">http://rosai.roren.jp/</a>		

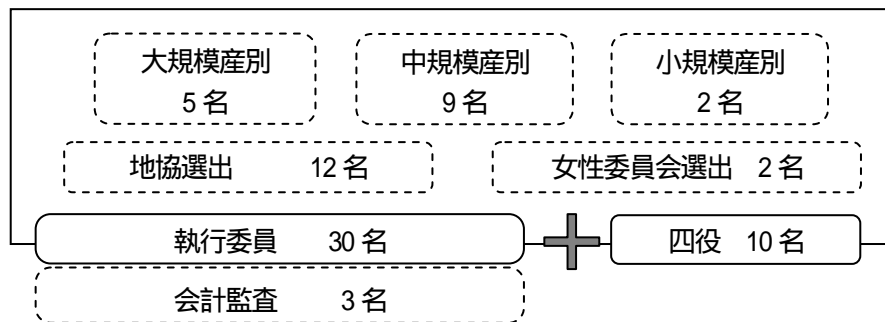
2012.04 現在



## 2. 連合群馬の機関運営



### 執行委員会の構成



### 連合群馬の機関運営

#### 三役会議

連合群馬の基本的な考え方・方向性を整理する。また、具体的な提案事項の最終確認を行う。

#### 四役会議

三役会議から諮問された課題を検討し具体的な考え方・方向性を整理する。また、具体的な提案事項の最終確認を行う。

#### 執行委員会

組織運営上の議決機関であり、大会決定した方針を具体化し実践する執行機関。四役会議や各種委員会から付議された課題を審議・決定する大会に次ぐ議決機関。

### 課題別専門委員会

#### 政策委員会

県民意識調査を展開し、調査結果に基づいた政策・制度要求の作成、行政への提言による政策実現をめざす取り組みの具体化を検討する。

#### 雇用労働委員会

労働組合のない職場で働く人をサポートする社会的なセーフティーネットの確立と、県内勤労者の賃金・労働条件向上をめざした取り組みを検討する。

## 組織拡大委員会

労働組合の結成に向けたサポート活動や、構成組織・勤労県民の働く仲間づくり支援など、組織拡大計画の実践検討とその環境づくりを行う。

## 社会貢献活動委員会

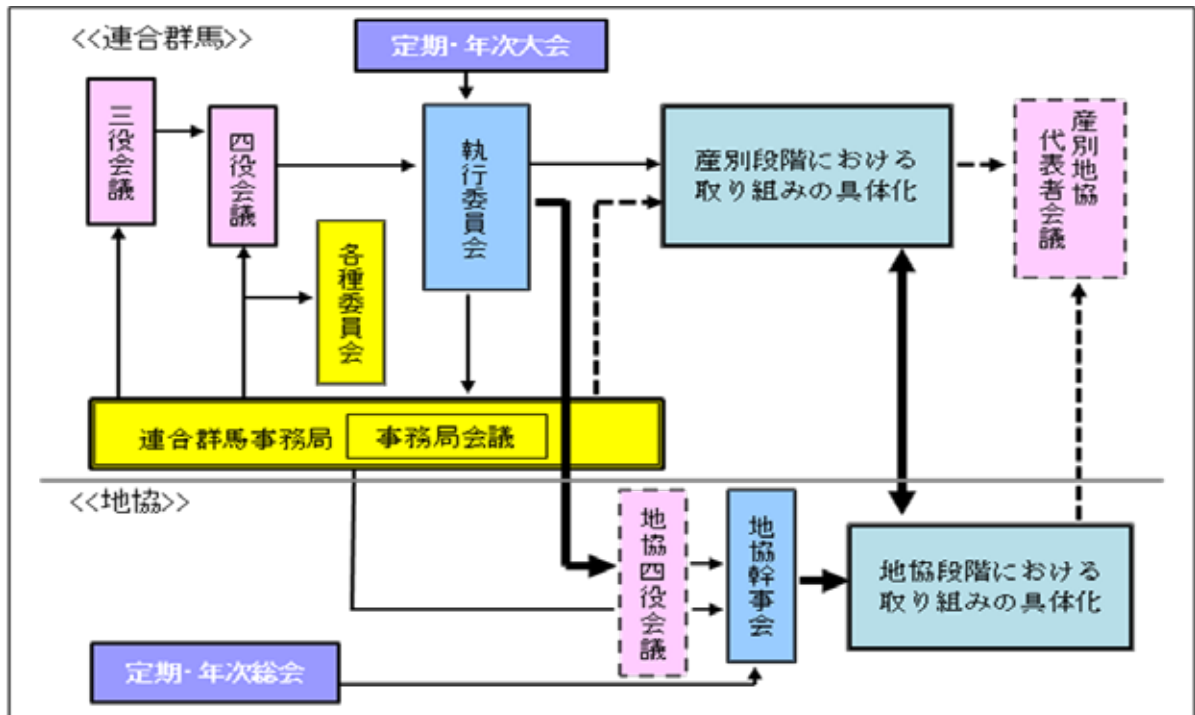
平和運動や市民・外部団体との連携、各種大衆行動の企画・立案を行う。

## 男女平等参画推進委員会

男女平等社会の実現に向け男女平等参画推進計画の点検や実効性を高める活動を行う。

## 政治センター常任委員会

労働組合としての政治との関わり方、具体的活動などについて検討を行う。



### 執行委員会のもとで活動している専門委員会

#### 女性委員会

連合群馬の進路のもと、女性の参加と連帯を促進し、男女平等参画社会を実現するため、執行機関にその意見を反映させるとともに、機関決定に基づきその実践活動に取り組んでいる。

女性委員会は1991年2月に発足し、連合群馬の構成組織の女性代表者をもって構成している。

#### 青年委員会

連合の進路、活動領域と運動のあり方、運動方針、連合青年活動ガイドラインにもとづいて、青年活動を具体的に進める機関として1991年5月に発足。

青年委員会は、連合群馬の構成組織の代表者をもって構成している。なお、青年組合員の範囲は構成組織の基準に委ねているが、概ね35歳位までを基準としている。

### 連携団体

#### 群馬県高齢・退職者団体連合

新しい高度な福祉社会と平和で豊かな高齢社会を実現するための諸行動を、日本退職者連合・連合本部ならびに連合群馬と連携しながら推進することを目的とし1993年10月に結成。

構成は、連合群馬の構成産別・構成産別傘下加盟組合の高齢・退職者組織、ならびに目的に賛同する組織によって構成している。

#### 連合群馬議員懇談会

連合群馬の構成組織出身の国会・県会・市町村会議員ならびに連合群馬が推薦・支援・支持する議員と連合群馬で構成している。

お互いの立場を尊重しつつ相互理解をはかるとともに、連合群馬の求める政策・制度課題について、また地域課題などを共有しながら意見交換と議会活動を通じ、その実現に努めている。

#### 連合群馬ユニオン

加盟組合（個人加盟）は、群馬県内で働く労働者の団結と互助の精神により、組合員の労働条件の維持改善と相互扶助をはかることを目的とし、直ちに産別加盟することができない組織や、会社に組合がない個人が加盟している。

### Ⅲ 連合群馬の活動紹介

#### 1. 主な活動

##### (1) 政策・制度要求と提言の取り組み

勤労者・生活者の視点から、県や市町村に提言することで職場や企業だけでは解決できない課題に取り組んでいます。

雇用・労働に係る分野のみならず、地域や教育・環境・防災政策など幅広い分野の社会的な基盤・環境整備の取り組みは、今後も最も重要な活動ととらえています。

具体的な取り組みでは、県内全域で幅広い年齢層・職業の方から県民意識調査にご協力いただき、県民ニーズを把握しています。

調査結果をもとに、その時々課題を組織内の論議に留まらず、連携する議員や外部有識者のアドバイスもいただきながら政策を策定し、知事や市町村の首長へ提言しています。また政策実現に向け、各級議員と連携して取り組みを進めています。



##### (2) なんでも労働相談体制

世界・日本経済の厳しい中、地域間格差や企業間格差をはじめ、社会のあらゆる面において二極化と格差拡大が進行しており、勤労者を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いています。特に県内の未組織労働者に対する社会的なセーフティーネットを維持・向上させる取り組みは、県内勤労者を代表する連合群馬の大変重要な役割であり、組織労働者の社会的な責任と影響力の発揮が求められています。

連合群馬では発足以来、県内勤労者の悩み解決に向けたアドバイスを電話で行う「なんでも労働相談ダイヤル」を通年で取り組んできました。

さらに、2003年2月には、県内12地協で直接面談による労働相談を定期的に受け付ける「地域なんでも労働相談」を実施し、現在も継続しています。加えて2008年4月からは、勤労者のニーズにより対応すべく、電話および直接面談による労働相談を2本柱として常時取り組むこととし、現在に至っています。

通年 10:00~17:00 (フリーダイヤル 0120-154-052  
連合群馬ホームページからメールによる相談も対応しています)

内容：労働全般に関することや組合づくりに対する相談



##### (3) ぐんまふれあいフェスティバル

連合群馬の発足当初は、メーデーとして県連合主体および地協主体により各地域において開催していました。内容も組織された組合員主体の動員型で、参加者が動員費を負担し式典と祭典を行い、祭典では抽選会を開催するなど、組合員だけの運動として形骸化しつつありました。

連合群馬では、2000年にメーデーの起源である「労働者の権利や労働条件改善の取り組みは、労働組合として日常的に行うものである」と整理し、地域に根差した活動を進めるため、連合群馬を組織する組合員だけの祭典ではなく、地域の勤労者・生活者も気軽に参加でき楽しめる祭典に特化し、2001年以降「ぐんまふれあいフェスティバル」として開催してきました。

また、地域とより密着した行事とするため、地域住民との接点に近い地域協議会が主体となり、県内12会場で同日統一開催の実施や、開催日に幅を持たせるなど工夫した取り組みを進めています。





#### ■ メーデー

労働者の祭典であるメーデーは、1886年5月1日、アメリカで8時間労働制を要求して行ったストライキが起源といわれており、当時の労働者は、低賃金で1日12時間以上働かされるなど、過酷な生活を強いられていた。これを改善するために労働者自らが立ち上がり3年後にバリーで開かれた大会で、8時間労働制実現のデモを行うことが決議されるとともに5月1日を労働運動の日と設定したことがメーデーの始まりと言われている。

これ以降、メーデーは国際社会に広がることとなり、日本でも、1920年初めてメーデーが行われ、東京・上野公園におよそ5千人とも1万人ともいわれる労働者らが、8時間労働制や最低賃金法の制定などを訴えた。太平洋戦争が終わる1945年までメーデーが開催されることはなかったが、終戦と同時に復活し、「働けるだけ喰(く)わせろ」をスローガンに掲げ盛大に開催され、その後は、5月1日の祝日化や労働者の処遇改善を求める大会として継承されている。

#### (4) 勤労・生活者支援【ライフサポート支援事業】

雇用・労働環境の改善では、行政・教育委員会・経営者団体などに、雇用環境改善に向けた働きかけや、各種審議会や委員会で勤労者の立場での提起を実施しています。

非正規労働者支援では、非正規労働者の処遇改善に向け街宣行動、議員と連携した街頭演説ならびにティッシュ・チラシなどを配布し世論喚起に努めています。また、組織化に向けた対応や非正規労働センターの機能強化として研修会等を開催し、非正規労働者の実態把握などを行っています。

ライフサポート事業では、連合群馬の組合員だけでなく、勤労者や求職者の支援をするための相談体制を確立しています。

毎週木曜日と土曜日 14:00~19:00 (フリーダイヤル0120-797-052)

内容：キャリア開発やメンタルヘルスに関するカウンセリング

#### (5) 中小労組支援

トータルライフアップ全県集会の開催や地域での学習会の開催。また、中小地場労組への情報収集や情報提供など波及効果を高める取り組みを行うとともに、交渉時に役立てる学習会などを開催し地場企業に勤める勤労者支援を行っています。

#### ■ トータルライフアップ

時代の変化に対応した春闘改革を着実に推進すべく、2001年春闘を総合生活改善＝「トータルライフアップ」と位置づけ取り組んだことが始まり。トータルライフアップは連合群馬独自の呼称。

#### (6) 組織運営体制

連合群馬の活動は、それぞれの課題に対して、連合群馬、産別・単組、地協の役割と責任を定め活動を行っています。政策・制度など県域の課題は連合群馬が中心となって取り組み、産別・地協がサポートしています。フェスティバルなど地域の課題は地協を中心に連合群馬・産別がサポートに入っています。労働条件など職域の課題は産別・単組が中心となり、それぞれがサポートする体制で進めています。

#### (7) 仲間づくり

連合群馬が発足した1989年の労働組合の県内における組織率は25.9%でしたが、2011年には18.1%と大幅に減少しました。また全国の企業規模別の組織率は、従業員99人以下の企業ではわずか1.1%、パート等の非正規雇用労働者の組織率は約5%であり、中小企業やパート・派遣など非正規雇用労働者の組織化が進んでいません。

連合群馬へ寄せられる労働相談でも、労働組合づくりに関する案件が多く、相談者の約8割が労働組合のない職場で働く勤労者で、約5割はパートや派遣などの非正規雇用労働者が占めています。そのような状況をふまえ、連合群馬では働くものの仲間づくりや支援活動に取り組んでいます。

働くものの仲間づくり（労働組合づくり）については、連合群馬組織アドバイザーを配置し、支援体制を整えています。そして、発起人と連絡を取り合いながら組合結成に向けた学習会の開催、労働組合規約や結成通知書、労働協約など各種書類の作成サポートの他、結成後における会社への対応や組合活動の進め方など、自主性を活かしながら様々な支援を行っています。

## （８）政治活動

連合群馬の政策実現に向けて、政治活動への理解を深めるための研修会の開催や、連携する議員との意見交換、各種選挙への対応などを行っています。

## 2．日常活動

### （１）男女平等参画推進

男女平等推進計画を策定し、女性組合員や一般の方が参加しやすいセミナーの開催や、男女平等参画社会の実現に向けた各種取り組みを企画・実施しています。

### （２）平和・人権

戦争の悲惨さを現地での見聞する体験や、恒久平和への想いを高める平和団の派遣、ならびに県内における平和意識の高揚に向けたセミナーの開催などを企画・実施しています。

### （３）国際交流

友好交流を結んでいる無錫市総工会（中国の労働組合）への訪問による交流や、海外の労働事情とともに現地企業の実態や歴史を学ぶ取り組みを実施しています。

### （４）ボランティア活動

環境保全を意識した森林整備や街頭募金を通じた浄財から、県内に拠点を置いているNPO団体やボランティア団体に対する活動資金の補助による支援。また大規模災害へのカンパ活動やボランティアの派遣に取り組んでいます。

### （５）環境・エコライフ運動

地球温暖化防止に向けた取り組みとして、自らが行う環境にやさしい生活の提案や県と連携し、環境保全のための行動に参画しています。

### （６）広報・宣伝活動

連合群馬の活動を広めるため、新聞広告や記事による情報提供を行うとともに、機関紙「あぶろうち」のタイムリーな発行やホームページの更新を行っています。

# 資料編

## 1. 地協活動のあり方について

### ■ 連合本部の地協活動強化方針

産業構造の変化に伴い労働組合員が減少する一方で、多様な就業形態の労働者が増加している。このことは組織率の減少などによる社会的影響力の低下をまねくことから、2001年以降、組織・財政・運動の抜本的改革に向けて、中坊公平弁護士を座長とする「連合評価委員会」を設置し検討を始めました。

連合評価委員会から、「労働運動再生のためには、企業別組合の限界を突破し、支援を求める働くものすべてに貢献する社会的運動として、再出発する必要がある。この方向に変革できないときは、質・量ともに労働運動の基盤は崩壊する」との指摘を受け、「地域に根ざした顔の見える連合運動」を進めるために 組織拡大、中小、地場、企業労働者、パート等、非正規労働者へのアプローチとフォローアップ、政策・制度要求実現に向けた取り組みを柱とする、地域協議会の改革に着手することとしました。

そして、地協活動強化に向けて、地協の再編、地協活動の果たす具体的機能について、第9回定期大会（2005年10月5日）にて明示しました。

#### 【地域に根ざした顔の見える連合運動】推進に向けて

組織力・財政力強化に向けて地協再編・  
統合で300地協  
全地協に専従者配置と事務所設置  
（第1段階として100地協）

#### 【地協活動の果たす具体的な対応】

地方連合会の運動と一体的運動  
地方連合会機能の地域における推進  
組織化・拡大活動、パート等労働者対策と  
組織化  
中小・地場労組への支援、地域における  
労使等の関係確立

～第9回定期大会にて確認（抜粋）～

### ■ 地協再編・活動強化に対する連合群馬の 考え方 - 1

連合群馬では1999年度から改革論議をスタートさせました。地協代表者の執行委員会参加や連合群馬専従役員の地協幹事会への参加等、連合群馬の活動を具現化するために地協、産別、連合群馬で連携をはかるなどして、2001年度からその実践に向けた具体的な活動を展開してきました。そのような状況をふまえ、地協再編・地協活動強化、また県内12地協体制に対する考え方について、第11回定期大会（2006年10月28日）にて示しました。

#### 【地協再編・地協活動強化に対する考え方】

これまで築き上げ定着しつつある地域に見える連合運動が展開できない地域が出てくる。地協として対応すべき自治体が、市町村合併等で再編された時点で再編・統合などを考えるべきで、できる限り地域に密着した運動を継続すべき。

地協活動は組織規模によるものではないことが実証されている。

非専従役員がゆえの知恵の出し合いや、先頭でがんばる地協役員を支えようとする力合わせの風潮が消えてしまうのではないか。一律の見直しではなく地域事情を考慮して取り組むべき。

群馬としては、専従者配置より、まずは地域でがんばっている非専従の地協役員の処遇改善に努めるべき。

#### 【県内12地協体制に対する考え方】

県内12の生活圏に対応し、事務所を設置してきた。このことは、各地域の地理・歴史的背景などから生まれてきたものであり、組織運営のベースと位置づけている。しかしながら、組織解散や組合員の減少など、地協としての組織運営上の課題もある。このことを踏まえ、優先順位を持った組織拡大対象地域を設定し、検討していく。

そのために

<地域重視の連合活動の定着化をめざす>

具体的には

対象エリアの市町村への政策・制度要求と提言の提出

地域なんでも労働相談（常時）

ぐんまふれあいフェスティバル

以上の3本柱に、地協活動基準を踏まえ定期的に活動を点検していく。

<新たな地協活動基準を設定する>

具体的には

全地協がクリアすべき活動基準を設定する。  
モデル地協（前橋・高崎・太田）がクリアすべき活動基準を設定する。

～第11回定期大会にて確認（抜粋）～



## ■地協再編・活動強化に対する連合群馬の 考え方 - 2

第9回定期大会以降も、地協再編・活動強化についての論議は進められました。そのような状況の中で、それぞれの地協が活動の点検やその時々課題に対応するなど、確実にステップアップがはかられ、主体的な活動が定着してきています。また、活動が個人に偏らないよう、地協内で知恵を出し合い、先頭でがんばる地協役員を支える風潮を継続し、今日までの12地協体制を維持してきています。しかしながら、労働者を取り巻く社会情勢が、相変わらず厳しい変化を続ける情勢を踏まえ、地協再編や統合については、第12期では地協の再編・統合は行わない。専従役員配置については、専従者の配置が必要であるとの考え方を第16回年次大会(2011年10月29日)にて明示しました。

### 【地協再編・統合について】

将来を見据えた状況や、本部方針を鑑み論議を継続する必要はあるが、現状ではすべての地協で活動はしっかりとできており、12期の中で再編・統合は行わず、12地協体制を維持していく。

しかしながら、将来を見据える中で、組織人員の減少や活動が厳しくなる地域が出てくる可能性も否定できず、現12地協体制の維持は困難になっていくことが考えられるため、将来にわたり現体制の維持に固執するのではなく、必要に応じて適宜対応することとする。

### 【専従役員配置について】

連合群馬はこれまで専従者役員を配置しなかったが、実態としては産別・単組の理解・協力により専従に近い状況で活動してきたことは事実である。

さらなる地協活動強化に向け、12地域のそれぞれの地協が住民に信頼され、地域のナショナルセンターとしての機能を持ち、さらに発展し幅広い活動を展開するためにも専従者の配置が必要と判断する。

本部の活動基準を満たすには人的要因が必要な部分もあり、全地協へ配置することが望ましいが、専従者の手配など困難が予想されるため新地協(旧モデル地協)である前橋・高崎・太田を中心に専従者の配置に向けて取り組みを進めることとする。

また、地協強化として、できるところから早急に取りかかるとの認識に立ち、専従役員が配置できない地協も配置される地協も併せて、地協活動基準の見直しと、地協活動の支援体制の強化を進めることとする。

専従役員は高崎・太田に配置し、前橋については連合群馬の副事務局長兼務での配置とする。

～第16回年次大会にて確認(抜粋)～

## 2. 連合の進路

### ■ 綱領

1. われわれは、自由にして民主的な労働運動の伝統を継承し、この理念の上に立って労働者の結集をはかり、労働運動の発展を期す。
2. われわれは、つねに社会正義を追求するとともに、「力と政策」を備え、完全雇用の達成、労働基本権の確立、労働諸条件の改善、国民生活の向上を実現する。
3. われわれは、あくことなくよりよい未来に希望をもち、国民の先頭に立ち、自由、平等、公正で平和な社会を建設する。
4. われわれは、労働組合の主体性の堅持につとめ、外部からのあらゆる支配介入を排除し、民主的で強固な組織の確立をはかるとともに、日本労働組合総連合会の強化・発展に努める。
5. われわれは、日本労働運動の国際的責任を深く自覚し、世界平和の達成と諸国民の共存共栄のために努力する。

### ■ 基本目標

1. われわれは、政府、政党、企業などから独立した自主的組織としての主体性を堅持し、自由にして民主的な労働運動の強化・拡大と労働運動の基盤強化をはかる。
2. われわれは、賃金引上げと労働時間の短縮、労働環境の改善など労働諸条件の維持・向上をはかり、人間性を優先したゆとりある生活を実現する。
3. われわれは、「力と政策」を強化し、目的と政策、要求を同じくする政党、団体と協力して、完全雇用、物価安定、総合生活の改善・向上をはかり、活力ある福祉社会を実現する。
4. われわれは、中小・零細企業労働者、パートタイム労働者などの労働条件の改善に努め、賃金・労働時間など労働諸条件の格差圧縮をはかる。
5. われわれは、中央、地方、産業、職域での活動を強化しつつ、未組織労働者の組織化を促進し、労働運動を充実・強化する。
6. われわれは、官公労働者および公益産業労働者の労働基本権の完全回復をめざす。
7. われわれは、主権在民、基本的的人権、恒久平和を基調とする日本国憲法の理念にそった自由、平等、公正で平和な社会を実現する。
8. われわれは、軍縮、核兵器の全面廃絶と国際緊張緩和のために努力し、世界平和の実現に努める。
9. われわれは、労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等の社会の実現をはかる。
10. われわれは、労働組合の主体性を堅持し、労使対等の原則に立ち、相互の自主性を尊重した労使関係を確立する。
11. われわれは、労働界におけるあらゆる独善的利己的勢力に対し、毅然たる態度をとり、分裂工作を自らの力で排除する。
12. われわれは、綱領の理念を堅持するとともに、官・民はもちろん、構成組織間の相互信頼をよりいっそう深め、これを基盤としたすべての労働者・労働組合の総結集をはかる。

13. われわれは、政権を担いする新しい政治勢力の形成に協力し、政権交代を可能にする健全な議会制民主主義を実現する。
14. われわれは、「国際自由労連」の一員として、国際的役割を分担し、世界の労働運動の前進に貢献する。

### ■ 課題と使命

#### 1. 労働戦線統一への流れとその意義

1. 日本における近代的労働運動は、約90年の歴史をもち、戦後だけでも40年余が経過している。  
戦後の荒廃した状況下で再建された日本の労働運動は、半世紀に近い歴史の中で、民主主義の確立と労働者の労働条件の改善、国民生活の向上に多大の成果をあげ、労働組合自体も着実な成長をとげてきた。  
しかし、その道は決して平坦なものではなく、むしろその歩みは苦難にみちた茨の道のくり返しであった。
2. また、戦後の労働運動は、その再出発の段階から戦前より持越された相互不信と政治的対立を背景として、二つの勢力に分立したままスタートした。それ以降、1950年代前半まで主としてイデオロギーからくる運動理念の対立をもとに、分裂と再編を繰り返してきたが、その背景にあったマルクス・レーニン主義を主唱する特定政党の直接・間接の介入、干渉は目にあまるものがあった。
3. 1960年代以降も、労働組合の結集をはかろうとした労働戦線統一のうねりがあったが、結局、運動理念にかかわる団体間の対立と相互不信を底流として、統一への道はことごとく失敗に終わってしまった。  
しかし、1973年のオイルショックを機に、日本経済の低成長と産業・社会構造の変化への労働組合の対応が求められ、民間労働組合は、従来の労働団体の枠をこえた共通認識が高まった。民間労働組合は、相互理解と信頼を深めつつ、労働戦線の統一に不退転の決意で取り組み、1982年12月14日に「全日本民間労働組合協議会」を結成、1987年11月20日に「全日本民間労働組合連合会」に移行し、労働界全体の統一は大きく前進した。
4. われわれは、取りまく環境の変化に対応し、労働運動の強化・発展をはかり、勤労者と国民の期待に応えるため、労働界全体の統一が不可欠であると認識し、そのため懸命の努力を重ねてきた。そして、民間労働組合と官公労働組合の相互信頼を深め、日本労働組合総連合会（「連合」）を結成した。  
日本労働運動の悲願であった労働界全体の統一がここに実現し、まさに、労働運動の新しい舞台に希望にみちた光が放たれたのである。

## 2. 労働運動をとりまく環境と課題

1. 戦後、わが国経済は急速な拡大、発展をとげ、世界のGNPの1割を占め、世界第2位の経済大国に成長した。そして、労働者の労働条件も、賃金引上げを中心とした闘争（春闘、賃闘）の推進によって、着実に向上してきた。

その間、世界を襲った二度にわたる石油危機と急激な円高にも、わが国経済は、労働組合の適切な対応と質量ともに優れた労働力の存在などがあって、その困難を乗り越え、諸外国に比べて順調に推移してきた。

2. しかしながら、高い生活費や長時間労働に見られるように、働く者の実質生活水準も年々の賃金引上げをはじめ政策・制度改善の努力にもかかわらず、日本経済や企業業績に比べるとその改善が遅れている。また、企業規模間の格差は拡大の傾向にすらある。

一方で、財・経済団体は、相変らぬ「生産性基準原理」をタテに、賃上げ抑制にのみ終始し、労働者に我慢を強要してきたが、これは、日本経済、産業の将来に対する経営者としての責任を放棄したものと云わざるをえない。

3. 1980年代の自民党政権による財政再建方針のもとでの縮小均衡の経済財政運営は、人勤凍結・抑制と民間賃金の抑制が連動し、内需の停滞、貿易摩擦の激化、円高不況、産業・雇用の空洞化と地域経済の衰退、雇用のミスマッチなどをもたらしてきた。同時に東京一極集中による土地・住宅価格の高騰などひずみも拡大している。加えて年金・医療保障など福祉と社会保障制度の後退は高齢化社会への不安を増大させている。

経済と生活のギャップの拡大、不公平感が増大する中で賃金・労働時間など労働諸条件向上への取り組みの強化はもちろんのこと、総合生活改善の視点から、政策・制度闘争の前進など、労働運動の「力と政策」の一層の充実・強化が求められている。

4. また一方で、わが国は国際経済摩擦という重大な課題に直面している。国際経済におけるわが国の比重の増大にともなって、国際経済・社会での日本の役割と責任は極めて大きくなっている。そのため、内外需均衡のとれた経済成長を達成しつつ、国際経済の発展と均衡に寄与していくこと、開発途上国への援助・協力を強化することが必要であり、政府・産業界の積極的な対応が強く求められている。

あわせて、国際面におけるわが国労働運動への期待も高まっている。

5. さらに、わが国経済はソフト化・サービス化、急速な技術革新・情報化などによって産業構造の転換が進み、労働形態の多様化など雇用・就業構造も大きく変化しようとしている。

その中で、労働組合組織率は低下を続け、労働運動の相対的力量低下が危惧されている。

そのため、未組織労働者の組織化を推進し、組織率向上に全力をあげていかなければならない。

一方、労働運動の活動領域が拡大している中で、企業別組合の欠点・弱点が浮きぼりになっていることも事実である。これを克服するため、産業別組織の再編・統一を含む、産業別組織の一層の強化・拡大が必要である。

6. 自然破壊、環境汚染につながる乱開発をくい止め、新しい化学物質のもたらす新たな公害をふせぐなど、生活の場や職場環境をまもり、美しい国土保全に全力をあげる。また、オゾン層の破壊、地球温暖化の進行、森林破壊、砂漠化の拡大、海洋・河川汚染の深刻化など、環境破壊が人類をむしばんでいるため、各国との協力によって、かけがいのない“宇宙船地球号”を救い、地球環境の保全に総力をあげて取り組むことが重要である。

7. これに加え、わが国は、世界に類を見ないスピードで高齢化が進展しており、その対応が今後の日本の活力維持と人間性豊かな福祉社会の充実にとって大きな課題となっている。

これらは、労働環境のみならず市民生活と地域社会、教育などにも大きな変化をもたらしている。技術革新、情報化、高齢化、国際化などの進展による経済・社会の変革を先取りし、適切に対応していくことが求められており、それが「連合」の結成に対する期待にもつながっている。

「連合」は、多くの期待に応えるべく、その使命を自覚し、役割と責任を果たしていく。

## 3. 「連合」の役割と責任

1. われわれは、名実ともに「全国中央組織」としての機能、役割を網羅し、構成組織間の相互理解と信頼を深めつつ、自由にして民主的な労働運動の強化・拡大に努める。

そして、過去の失敗を二度とくり返さないとの決意で、労働組合の主体性を堅持し、外部からのあらゆる支配、介入を排除して、労働組合主義にもとづいた強固な組織を確立する。

われわれの「連合」結成への努力を右翼的再編と一方的にきめつけ、教条的な誹謗、妨害をはかろうとする団体、組織に対しては、毅然として対応していく。

2. われわれは、内外の労働者との連携を強め、民主主義にもとづく日本の平和的発展と世界の恒久平和の実現を期す。

そのため、左右の全体主義を排し、民主主義を護り、自由・平等・公正で平和な社会の実現をめざす。

3. われわれは、社会のあらゆる分野での男女平等の実現、働く女性の雇用・労働条件の向上、母性保障の充実、社会環境の改善に取り組む。このため労働組合への女性の積極的参加をはじめ、あらゆる分野への女性の参加を進め、男女平等社会づくりをめざした活動を進める。

4. 労働者の総合生活の改善をめざし、企業・産業・地域レベルの活動とあわせて、「力と政策」を強化しつつ、政策・制度課題の改善を積極的に進める。

われわれは、参加と分権をもとにした地域社会の活性化をはじめ、中央・地方を通じ調和のとれた経済社会の発展など広く国民生活に関連の深い諸課題に関する政策立案と合意形成、その実現と立法化に向けての活動を強化し、労働組合の社会的責任を果たしていく。

5. 賃金闘争を総合生活闘争の一環として位置づけ、労働者の実質生活水準の向上をめざした活動を展開する。

あわせて、労働時間短縮をはじめとする労働諸

条件の維持・向上にむけての活動を推進していく。

そのため、調整機能を高めつつ、構成組織の力（交渉力・ストライキなど）の強化を背景とした闘争体制を確立し、闘争の前進をはかる。

6. わが国経済に占める中小企業のウェイトと役割は極めて大きい。また、パートタイム労働者などの比重も高まっている。

われわれは、中小・零細企業労働者およびパートタイム労働者などの雇用と生活の安定・向上をはかる立場から、賃金・労働時間など労働諸条件の格差圧縮に努めるとともに、企業基盤の安定・強化のための政策の確立とその実現をめざしていく。

7. 技術革新、高齢化、情報化、国際化をはじめとする経済・社会の構造変化を的確に捉え、新たな時代を先取りした総合的対策を確立し、その推進に全力をあげていく。

また、労働者の意識変化に対応し、労働者の福祉向上、自由な時間の拡大・充実、生涯教育の確立など精神的、文化的な活動にも積極的に取り組んでいく。

8. 労働組合の団結を強化し、「仲間がいる」ことを大切にしながら、組織の強化・拡大を進めていく。

そのため、構成組織相互の理解と信頼をより深める中で、協力関係を強化しつつ、産業別組織の再編・統一、加盟組織の拡大を推進していく。

9. 労働組合組織率の低下傾向に歯止めをかけ、組織率の向上に全力をあげるため、産業別・企業別組織の組織化努力とあわせて、中央・地方における「連合」の総力を結集していく。

同時に、未組織労働者の賃金・労働時間など労働諸条件改善のため、われわれの労働諸条件の成果を未組織労働者に波及させつつ、労働者全体の経済・社会・政治の各面における地位の向上をはかっていく。

10. われわれは、その使命を果たすため、中央とあわせて地方組織の確立・強化をはかり、中央・地方一体となった活動を進めていく。

11. 労働者の相互扶助と福祉の向上は、労働運動の基本であり、労働組合の自主福祉運動を積極的に推進していく。価値観の多様化と労働者生活の状況変化をふまえ、年金、医療、福祉など社会的制度の充実とあわせ、労働者の自主的な福祉共済制度の総合的確立をはかり、生涯設計をより豊かなものにしていく。

12. 今日の日本の政治は、自民党の長期・単独政権の底流に変化の芽生えは見られるものの、野党の分立状態が続いており、現状を打破する新しい政治勢力の形成までには至っていない。

このような中で、「連合」は、政治の流れを転換するための新たな起爆剤的役割を果たす責任がある。

このような労働組合の役割の重要性を自覚し、さらに影響力を強めていく。

また、目的を達成するため、目的と政策、要求が一致する政党、団体とは、相互の自主性を尊重しながら必要に応じ協力して活動を進める。

なお、政党支持については、当面、構成組織の判断に委ねる。

13. 政治・経済の国際化の進展にともない、国際労働運動の分野においてもわが国の経済力に見合っ

た役割と責任を果たさなければならない。

そのため、国際自由労連の一員として、世界の労働者との連帯を強めながら、世界の恒久平和の実現、国際公正労働基準の確立、国際経済社会の新秩序形成に向けての活動を積極的に進めていく。

(1989年11月21日 統一大会で制定)

### 3. 連合行動指針

#### ■序文 - 「連合行動指針」の目的および意義

労働組合は、経営者・政府・政党等から独立した自主的な組織である。しかし、一方で労働組合は社会の重要な構成員として存在しており、その行動や発言、そして組織運営については、社会に対して説明できるものでなければならない。労働組合の存在意義を広く社会全体に示す上でも、このことは極めて重要な課題である。

連合評価委員会は、今後の「労働運動のあり方、理念の再構築」として、「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」を挙げている。連合は、この間、法令や従業員の権利を無視した企業運営や、社会的格差をもたらす政府の市場万能主義的な政策に対抗する組織的な取り組み、あるいは労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和などを求める国内外の取り組みなどを志向し、さまざまな行動に取り組んできた。言い換えれば、労働組合は、経営側の行動に関するチェック機能を果たし、社会正義を追求する運動体である。これらを推進する前提として、労働組合自らが、法令や社会的ルールに基づいた近代的で公正・透明な運動と組織運営を確立し、組合員はもとより未組織労働者や社会全体から「信頼される」存在でなければならない。

私たちは、この「連合行動指針」のもと、日本のナショナルセンターとしての責任と役割を十分に果たしうる運動と組織を構築することをめざす。

- 第 1 条 私たちは、「連合の進路」のめざす社会の実現に向け、労働運動の担い手として求められる高い志と倫理を堅持し、行動する。
- 第 2 条 私たちは、組合員の視点に立った運動を展開するとともに、全ての勤労者・市民に共感される運動をめざす。
- 第 3 条 私たちは、法令や社会的ルール、自らの規約・規則に基づき、民主的な意思決定、適正な会計・財政運営、近代的な事務局運営、信頼される事業活動など、透明・公正な組織運営を行う。
- 第 4 条 私たちは、企業や使用者による不正や不公正を見逃すことなく、その社会的責任を全うさせる運動を推進する。
- 第 5 条 私たちは、人権を尊重し、人種・性別・身体的特徴・年齢・思想信条・門地等による差別を行わず、またそれを許さない。
- 第 6 条 私たちは、組合員や社会に対する積極的な情報公開を推進するとともに、個人情報の保護に努める。
- 第 7 条 私たちは社会の一員であることを自覚し、地域および国際社会において、平和・人権・福祉・環境・教育・安全など、広範な社会貢献活動に取り組む。

(2005年10月6日 連合第9回定期大会で制定)

## 第1章 なぜ今、改めて目指すべき社会像の提起か

### 1. 脅かされる社会の持続可能性~不安の社会を越えて

今、日本の社会で、多くの人たちは様々な不安を抱えながら生きている。

少なからぬ若者たちが、これから安定した収入を得て家族を持つことができるのか、先が見えない不安と焦燥感にさいなまれている。若い母親は、育児と仕事の両立に疲れ、子育ての悩みをかかえて途方に暮れている。進学期の子どもをもつ親たちは、学費をどう工面し学校を卒業させるのか、頭を抱える。その先、なんとか定年まで仕事を続けることができたとしても、自分たちの老後の暮らしをどうまかなうかとなると、さらに見通しが暗くなる。

非正規雇用で働く人々は、低い賃金でどう生活を成り立たせるか苦勞を重ね、いつ雇い止めの声がかかるかと日々おそれながら暮らしている。他方、正規雇用で働く人々は、毎日の長時間労働とストレスにさいなまれながら、健康に不安を感じたり、身体の不調に悩んだりしている。また、自分の働きに見合った賃金を得ることが出来ないことに不満を募らせている。

人と人の間の距離が拡がり、社会がバラバラになっていく感覚が、不安を増幅させている。人々の相互の絆(きずな)、つながりそのものが弱まっている。地縁、社縁、血縁のいずれもが衰退し、自分は孤立している、誰からも顧みられていないと感じる人が増えている。人々の安心を保障するのは、社会と制度を支える人と人との絆である。その絆が弱まっている。

一方では、経済的・社会的な格差が拡大している。人は努力や才覚にふさわしい所得や豊かさを得ることができてよい、と誰しもが思う。しかし、この国では統計からみても実感に即しても格差が拡がりすぎ、努力し才能を磨くこと自体が空しく感じられるようになっている。

絆の弱まりとともに、子育てを社会が支える仕組みが不十分であるため、仕事と家庭生活の両立が困難な夫婦は子どもを生まないことを選択する。若者の貧困問題は、非婚化を加速させ、少子化に拍車をかけている。

希望を失い絶望に暮れた人は自らの命を絶つ途を選択する。毎年3万人を超える自殺者が後を絶たない社会は異常である。

このように人と人とのつながり、絆が弱まることによって、不安と不信が増幅され、わが国は社会的にも経済的にも持続可能性があらゆる面で脅かされている。

一体、いつの間にこのような社会になってしまったのか。戦後最長といわれる「いざなぎ景気」

が豊かさの実感にむすびつかないまま、リーマン・ショックに打ち砕かれてしまった。人々の間には先行きに対して悲観論も漂う。これまでの繁栄との落差が大きいからこそ、また他の東アジアの国々の成長が顕著だからこそ、日本は凋落の一途を辿っているかの見方も強まり、諸外国に対して内向きの態度も生まれる。

しかし、わが国は、これまでも幾度となく大きな危機を乗り越え、世界と社会の変化に柔軟に対応し、安定した社会を築いてきた。今回の危機は、これまでのわが国の成功体験の延長線上では解決できないことも認識しなければならない。このような時だからこそ、労働運動が目指し実現してきたことや労働運動が社会的な絆をつくる担い手であったことを、もう一度振り返り確認しておく必要がある。何よりも私たち自身の歴史と経験から出発し、困難を突破し、希望と安心の社会へと軌道を切り替えていかなければならない。理想を高く掲げつつ、状況に応じて常に柔軟な新しい戦略を考え、これに着手し、手を取り合いながら進めば、必ずや不安社会は越えることができる。

### 2. 築き上げてきた「雇用社会」日本とこれからの生活保障システム

これまでの日本は、世界に冠たる「雇用社会」を築き上げてきた。社会保障や福祉は十分に発展したとは言い難いが、それに代わって、いったんは大多数の人々が仕事に就ける条件が確保された。戦後の混乱期、長く激しかった労働争議の中から労使が共に学び、相互の信頼のもとで、労働者に安定した雇用を保障しつつ能力開発をすすめる仕組みが形成されていった。1955年にはじまる生産性運動は、「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正配分」の「生産性三原則」をかがげ、労使のたゆまぬ努力により、経済成長を牽引する力を生み出し、雇用社会の形成に貢献した。

また、政府による地域の零細な事業者の保護施策や公共事業によって収縮する一次産業に代わって建設業が地域の雇用を吸収する仕組みも、失業を抑制して「雇用社会」を支えてきた。

要するにわが国では、雇用を軸とした生活保障が打ち立てられてきた。この保障システムは80年代までは日本型モデルとして機能していたことは間違いない。わが国が達成してきたこうした仕組みを過小評価してはならない。しかし、グローバル化による市場競争の激化とともに短期利益追求型で株主利益を優先する経営者が登場し、市場原理主義の嵐が吹き荒れるなど、社会・経済環境が大きく変化することによって、数々の弱点が顕在化している。それが今日、この仕組みと時代とのズレを大きくしており、持続可能性が脅かされている。こうした仕組みと時代のズレは国外から来る圧力、国内に抱える問題の顕在化の両面から発生している。

対外的に持続可能性を脅かす最大の問題は、ルールなき経済のグローバル化である。経済のグロ

ーバル化は、民主主義と労働基本権が確立していない国々にも容赦なく押し寄せ、少数の富裕層と大多数の貧困層を作り出している。世界で最も裕福な5分の1と最も貧しい5分の1の人々との所得格差は、1960年の30対1が99年の75対1にまで拡大した。こうしたグローバル経済の負の側面を是正するために、国際労働運動は、「経済は人のためにこそ運営されるべき」として民主主義と労働基本権をグローバル化させる運動とともに、国際公正労働基準の確立に向けてその取り組みを提唱している。

企業行動が国境を越え、政府や労働組合でもコントロール不能な問題が出てきたことから、多国籍企業の行動について規範を設定し、監視することが必要ではないかという議論が起こってきたのは1970年代に遡る。その後、グローバル化がさらに進み、東西冷戦構造が崩れた90年代からは、企業はさらにコストの安いところを求め、労働基本権や人権を無視した行動も散見されるようになった。

対内的な問題としては以下の4つの問題を指摘しておきたい。

第一に、これまでの雇用保障は、男性正社員の雇用に焦点をあてたものであり、その所得で妻と子どもを養うことが想定されていた。税制や社会保障も同様であった。賃金や処遇をめぐる男女の格差が顕著な社会であった。

第二に、男性稼ぎ主は、多くが新卒採用でいったん就職すると、企業によって一人前の企業人に育成され、様々な福利厚生や終身雇用を前提とした賃金制度などによって企業を「終の棲家」(ついのすみか)とすることを求められた。こうした「囲い込み型」の仕組みのもとでは、企業の成長を願うあまり家族生活が犠牲にされたり、一人ひとりが新しいキャリアに挑戦することは困難であった。

第三に、完全雇用を実現したといっても、なかには賃金や処遇面で問題をはらんだ職場も少なくなかった。社会保障や福祉が後手に回ったこととあいまって、一部では貧困を排除できずにいた。

第四に、これまでの仕組みは、官僚主導によるキャッチアップ型の「護送船団方式」であった。ところが、行政指導が効力を失ってから、行政は業界をコントロールしようとし、そこに口利き役の族議員の利権がついてまわるなどの政官業の癒着構造が温存され、経済のダイナミクスが脅かされたばかりか、強い行政不信が膨らんでいった。

今、私たちに求められていることは、日本の労働運動もあずかって形成されてきたこれまでの仕組みの弱点を取り除き、雇用を軸とした生活保障という長所を、新しい時代の要請に適應させながら抜本的にパージョニアップしていくことである。連合はそのためのビジョン形成に早くから取り組んできた。連合20周年を迎えた今、連合が提示した21世紀連合ビジョンの先見性が日々明らかになっている。

バブル経済の崩壊を経て、1990年代の半ばには、日本のこれまでの仕組みが耐用年数を過ぎたことが誰の目にも明らかになっていた。しかし、政治や行政は、その抜本改革に向けたビジョンを呈示することができなかった。その間隙を縫って、これまでの仕組みをすべて時代遅れなものとして市場原理主義に置き換えようとする、新自由主義的な潮流が経済と政治を席捲することになった。人々は、それまでの官僚や族議員の利権がはびこり自由な選択が制限された仕組みに対しては、不満と苛立ちを強めていた。したがって、こうした潮流は、政治の劇場化ともあいまって、一時は選挙などでも強い支持を得て、市場原理主義的な改革が進んだ。だが、こうした改革は古い仕組みをただ解体するだけで、それに代わる新しい生活保障の仕組みをつくりえなかった。

新自由主義の席捲とグローバル化の進展に伴う市場競争の激化を背景に、企業も、日本型経営の特徴であった従業員主権主義から株主利益最優先の経営、短期利益追求型の経営に傾斜し、生産性三原則は公然とないがしろにされた。賃金を抑制するとともに、多様な働き方を提唱しながら正規労働者を減らして安価で使い勝手のいい非正規労働者を増やした。人を物件費でモノ扱いし、政府はセーフティネットをつくることなく、企業の利益追求を後押しする政策を進めた。それゆえに、格差が拡大し、貧困が増大し、人々の絆が著しく弱まり、国民の不安は一層増大した。政官財のトライアングル自体はそのまま温存され、格差も不安も解消されなかったため、歴史的な政権交代がおこなわれるに至った。

### 3. 21世紀連合ビジョンと目指すべき社会像

連合は、21世紀を目前とした1998年11月17日の第29回中央委員会において、連合結成10周年事業の一環として「連合21世紀への挑戦委員会」の設置を決め、労働運動の21世紀戦略の議論を開始した。同委員会は、「21世紀を切り開く連合運動21世紀連合ビジョン」(以下「21世紀ビジョン」)をまとめ、2001年10月の第7回大会においてこの文書を採択した。

「21世紀ビジョン」は、これまでの日本型生活保障の到達点と限界点、労働運動とのかかわりなどを検討し、新しい社会ビジョンと戦略を展望した文書であった。そして従来の制度がグローバル化や情報技術革新のインパクトなどの中で揺らいでいるという認識に立ち、これに代わるものとして、市場万能主義の考え方に強い警告を発した。そして新たに労働運動が目指すべき社会のあり方として「労働を中心とした福祉型社会」を掲げた。

「労働を中心とした福祉型社会」とはどのようなビジョンであったのか？

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ネットがはめこまれた社会」の構想であった。そこでは、これまでのしっかりした雇用保障を維持

しつつも、男性正社員に限らず、女性や非正規労働者を含めて、すべての個人が働き自立できるように、社会的連帯をひろげ、公的な支援を徹底することが目指された。このようにすべての人が雇用社会に参加することで、一人ひとりの働き方には余裕が生まれ、仕事と家庭の両立が可能になることが強調された。そしてそのためにも、いたずらに「小さな政府」を求めるのではなく、「有効かつ効率的な政府」の実現を目指した。

しかし今や、均等均衡処遇も実現しないままに非正規雇用で働く人たちも急速に増加し、雇用労働者の3割を大きく越えている。社会保障制度も十分に機能せず、貧困が拡大し、ワーキングプアの増大など、富の分配が歪み、10年前と比べても事態は深刻化している。

「労働を中心とした福祉型社会」のビジョンが示す大きな方向性や問題指摘は、今日に至ってもいささかも古くなってはいない。それどころか、現実の様々な困難が積み増すなかで、ますますその先見性、妥当性が明らかになっている。

連合20周年を迎えた今日、私たちは連合運動がこのような先駆的なビジョンを掲げてきたことに誇りと自信をもってよい。それが指し示す基本的な方向性は堅持していくと同時に、その後の世界と日本の情勢変化も踏まえて、このビジョンが示す目指すべき社会像をより分かりやすく、体系的なものとして継承、発展させていく必要がある。

2008年秋のリーマン・ショックは、それまでの市場万能主義、新自由主義的政策によってもたらされた「強欲資本主義」、グローバル金融資本主義の暴走によってもたらされた格差や貧困、社会の不条理に対する反省を世界と日本に促し、根本から問い直させる大きな機会となった。労働の尊厳、労働の価値を軽視してきた、これまでの経済政策や社会政策を転換させるべき時代の潮流に変わっている。ILOのソマビア事務局長のいう「ディーセント・ワーク」はこのような背景を踏まえた世界へのメッセージでもある。

また、地球温暖化問題や資源・エネルギー問題、国際間の貧富の格差と平和の問題も、世界の人々に突きつけられた持続可能性の問題として無視できないものとなっている。

こうした世界的な潮流変化の中で、21世紀日本の変化はますます加速し、政治の流動化も進行し、パラダイムの転換が始まっている。すべての働くもの、そして働くことを願うものの利益を結びつけ、新しい社会のかたちを切り開いていく、連合の主体性の発揮が求められている。

そこで私たちは、これまで掲げてきた「労働を中心とした福祉型社会」を豊かにし、働くことを通じて支え合う希望と安心の社会、すなわち「働くことを軸とする安心社会」としたい。

#### 4. なぜ働くことが軸か

私たちは多様なかたちで働きながら、他の人々と多様なかたちで結びつき、協力しながらモノをつくり、サービスを提供している。生活の糧を得るための雇用労働であっても、決められたルール

にもとづいたディーセントな（働きがいのある人間らしい）仕事であるならば、それ自体が私たちの自己実現の機会となる。働くことは生きがいにもなる。仕事に取り組む中で自らの資質が活かされ、能力が発展していくことは、社会の発展に貢献することにつながるるとともに、その人の毎日は手応えのあるものとなる。そうした中で他の人々と互いに認め、認められる豊かな関係を築くことができれば、それは自分にとっての財産となり、かつその関係そのものがまた私たちの支えとなる。

人びとが就労し、健康で文化的な生活を送るに足る所得を得て、税金を負担し、社会保険料を支払うことは社会を支える根本を成すものである。

こうした考え方が、私たちが目指す社会の中心をなしている。

そのためには年齢や性別を問わず、あるいは様々な障害の有無にかかわらず、誰もが働き、つながること（結びつくこと、絆）ができる仕組みをつくり出していく必要がある。いわば参加が保障される社会である。誰もが排除されず、生き生きと働き、つながることができれば、理不尽な格差や貧困に足をとられることなく、社会は活力を増し、経済成長にもはずみがつく。

働くこととは雇用労働だけを意味するものではない。本提言は雇用労働を中心に論じているものの、日々の暮らしの中で子どもを育て、家事労働を担うことも、文化的な活動に参加することも、あるいは地域の問題解決や生活環境の改善などに自発的に取り組むことも、あるいは職場の外で様々なことを学ぶことも、働き、つながることの一部となる。

また、「働くこと」によって人は経済的・社会的に自立し、人と人のつながり、絆を強めていける。国民の安心を保障するのは、単なる制度ではない。制度を支える人間の絆である。社会資本（社会関係資本）とは人の絆のことなのである。こうして様々なかたちの「働くこと」が、生活や社会の仕組みを支える、あるいは形づくる際の軸になる。

(2010年12月2日 連合第59回中央委員会で制定)



## 5. 連合の歴史

### II 連合(中央組織)の結成

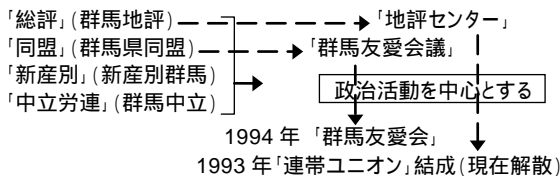
第2次世界大戦後、全国各地で“労働組合”が結成され、徐々に産業別組合に結集し、「産別会議」と旧「総同盟」が結成される。その後、離合集散が繰り返えされ、1964年頃に「総評」「同盟」「中立労連新産別」の“労働4団体”体制が固まる。

1982年、民間労協の緩やかな「全民労協」(全日本民間労働組合協議会)が発足。その後、民間の労働戦線統一の集大成、旧「連合」(全日本民間労働組合連合会)が1987年11月に62組織、555万人で結成される。

旧「連合」と総評・官公労と友愛会議・全官公の協議が行われ、1989年11月2日、現在の「連合」が78組織、800万人で結成。  
\*詳細は次頁参照



? その頃“労働4団体”



? 産別会議(さんべつかいぎ)

全日本産業別労働組合会議の略称。1946年各種の産業別組合が共同闘争を目的として結成した全国組織。第二次大戦後の労働運動の中核となったが、弾圧や内部分裂によって弱体化し、1958年解散。

? 総同盟(そうどうめい)

日本労働総同盟の略称。1921年友愛会を改称して成立した労働組合の全国組織。数度の分裂の後、右派が主導権を握り産業報国会の成立により1940年解散(...)

またの指導者を中心に1946年に結成された労働組合の全国組織。その後、総評結成に際して分裂。同1946年に同盟へと発展的解消。

? 総評(そうひょう)

日本労働組合総評議会の略称。1950年7月、産別会議・全労連に対抗し、組合主義の立場で結成された労働組合の全国的中央組織。その後戦闘性を強め、労働運動の中心的存在となった。1989年連合の発足により解散。

\* kotobanku より引用

### II 連合群馬の結成

1988年3月、民間労働組合主体の「連合群馬」結成準備会発足。約1年にわたる協議を経て、1989年3月、「連合群馬(日本民間労働組合連合会群馬県連合会)」が33産別、組合員8万6千人で結成される。

1989年7月には、連合群馬(民間)と官公労協・全官公の団体間協議開始され、1989年12月23日、「連合群馬(民間)」と「官公労協」と「全官公」が統一し、現在の「連合群馬」(日本労働組合総連合会群馬県連合会)が40産別、11万5千人で結成された。

その後、長期的にきめ細かく活動を展開していくため、連合群馬による「地域組織確立委員会」、地協センター、群馬同盟友愛会議、県中立労連の三者から地域運動を担う204名を選出し準備委員会を設置。この両委員会により、地域範囲の検討、単組実態調査、運営要綱の確認、継承センターの協議、事務所の設置等について協議し、1991年秋に県内12地域に連合群馬の地域協議会が設置された。



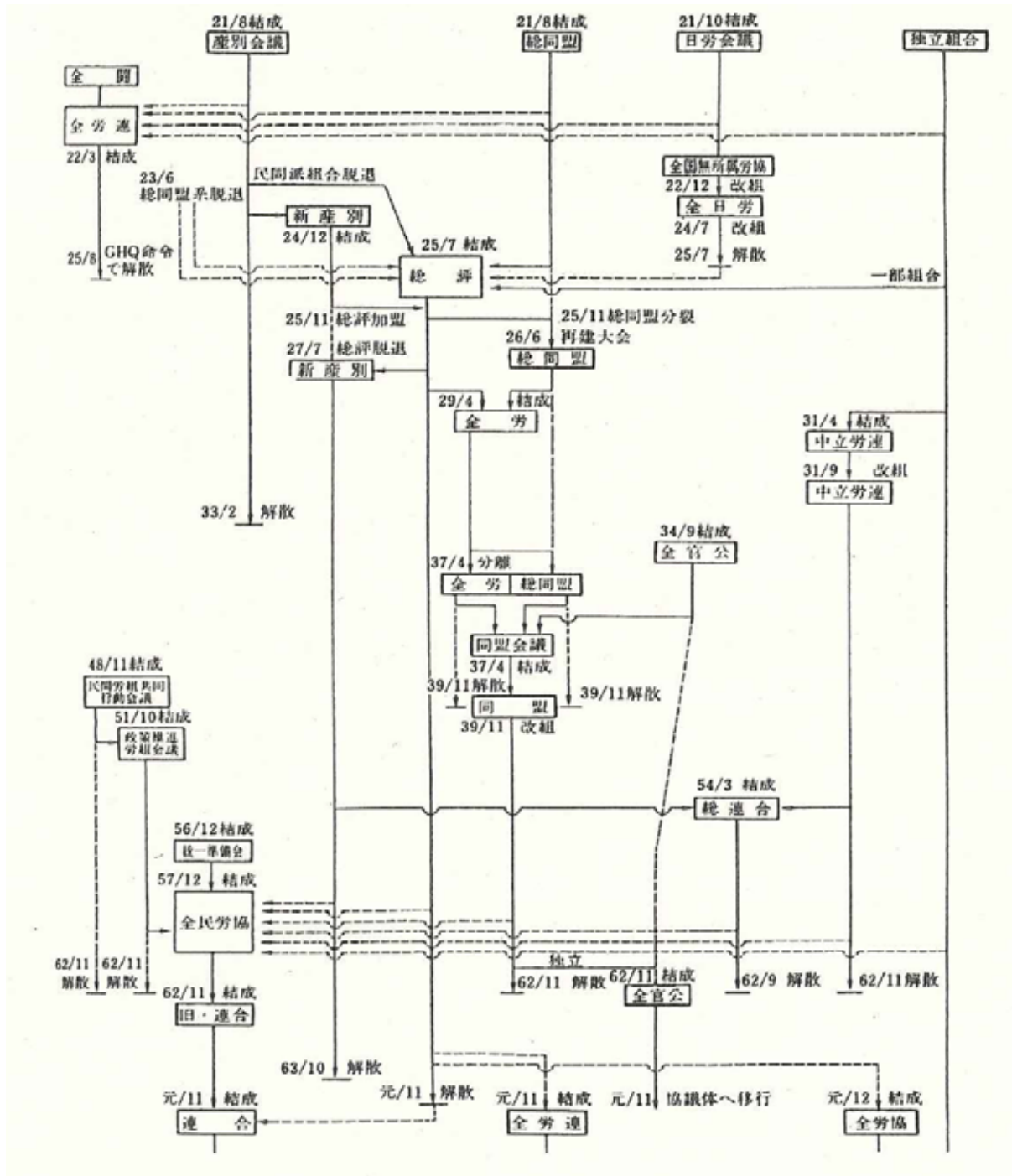
? 官公労協

旧全通(現JP労組)、日教組、自治労、全農林、全林野(現森林労連)

? 全官公

旧同盟系の公務員の組合。旧全郵政(現JP労組)、日林労(現森林労連)、国税

## 戦後の労働組合組織の変遷



資料出所 労働省編「労働運動白書」平成5年版 94頁

## 6. 連合群馬構成組織一覧

<p><b>自動車総連</b></p> <p>【全トヨタ労連】群馬トヨタ自動車労働組合、トヨタエルアンドエフ群馬労働組合、トヨタホームはやて労働組合、トヨタカローラ高崎労働組合 【日産労連】日立AS・ユニシア労働組合群馬支部、群馬日産自動車労働組合、日産プリンス群馬販売労働組合、群馬日産ディーゼル&amp;ロジスティクス労働組合、日産部品群馬販売労働組合、ライフエレックス労働組合、大塚工機労働組合、キリウテクノ労働組合、カルソニックカンセイ労働組合群馬分会、ファルテック労働組合館林分会、日本プラスト労働組合伊勢崎分会、フセラシ労働組合群馬分会、CKP労働組合板倉分会、河西工業労働組合群馬河西分会、フコク労働組合群馬分会、フコク労働組合群馬第二分会、和光工業労働組合、ミツバ労働組合、両毛システムズ労働組合、バンテックイースト労働組合、両毛ビジネスサポート労働組合、サンユー労働組合 【全本田労連】エイチワン労働組合北関東支部、ホンダ販売労働組合ホンダカーズ群馬中央支部、本田技研労働組合本社全国支部 【三菱自動車ふそう労連】群馬三菱自動車販売労働組合、三菱ふそう労働組合北関東支部、東日本三菱自動車労働組合群馬支部 【スズキ労連】スズキ販売労働組合 【富士労連】富士重工労働組合群馬事務所、富士重工労働組合矢島事務所、富士重工労働組合大泉事務所、富士機械労働組合、桐生工業労働組合、坂本工業労働組合、イチタン労働組合、千代田工業労働組合、ヨシカワ労働組合、大嶋電機製作所労働組合、東亜工業労働組合、しげる工業労働組合、富士部品工業労働組合 【全ダイハツ労連】群馬ダイハツ自動車労働組合【日野労連】日野自動車労働組合新田支部、澤藤電機労働組合、理研鍛造労働組合 【部品労連】オギハラ労働組合、宮津製作所労働組合、日本発条労働組合群馬支部</p>
<p><b>自治労</b></p> <p>自治労群馬県本部直轄支部、群馬県職員労働組合、群馬県企業局労働組合、前橋市役所職員労働組合、高崎市役所職員労働組合、桐生市役所職員労働組合連合会、伊勢崎市職員労働組合、太田市役所職員労働組合、沼田市役所職員労働組合、渋川市役所職員労働組合、藤岡市役所職員労働組合、富岡市役所職員労働組合、安中市職員労働組合、みどり市職員労働組合、榛東村職員組合、吉岡町職員組合、甘楽町職員労働組合、下仁田町職員労働組合、中之条町職員労働組合、東吾妻町職員組合、長野原町職員組合、嬭恋村職員組合、草津町職員組合、片品村職員組合、みなかみ町職員組合、昭和村職員労働組合、玉村町職員組合、大泉町職員労働組合、邑楽町職員労働組合、群馬県埋蔵文化財調査事業団労働組合、群馬県社会福祉事業団労働組合、群馬県市町村職員共済組合職員労働組合、鐘の鳴る丘愛誠園労働組合赤城会職員労働組合、前橋あそか会労働組合、渋川広域市町村圏 振興整備組合職員労働組合、富岡地域医療事務組合職員労働組合、群馬県土地改良事業団体連合会職員組合、県庁生活協同組合職員労働組合、下仁田厚生病院従業員組合、みやま園労働組合、高崎市文化スポーツ振興財団労働組合、群馬県林業公社労働組合、群馬県住宅供給公社労働組合、敷塚本町医療センター労働組合、前橋市社会福祉協議会非常勤職員労働組合、みなかみ町社会福祉協議会職員労働組合、全国一般群馬地方労働組合、健康づくり財団職員労働組合</p>
<p><b>電機連合</b></p> <p>【三洋電機グループ労働組合連合会】三洋電機労働組合東京製作所支部、三洋電機労働組合マニファクチャリング支部、富田電機労働組合、関東三洋セミコンダクターズ労働組合、三洋メディアテック労働組合 【OKIグループ労働組合連合会】沖電気工業労働組合北関東オフィス、沖データユニオン、沖情報システムズユニオン 【全富士通労働組合連合会】FDKトワイセル労働組合 【三菱電機労連】三菱電機労働組合群馬支部 【日新グループ労連】日新電機労働組合前橋支部 【東芝グループ連合】モメンティブ・パフォーマンス・マテリアルズ・ジャパン労働組合 【NECグループ連合】NECパーソナルコンピュータ労働組合群馬地区本部 太陽誘電労働組合、アドバンテスト労働組合、ルネサス テクノロジ労働組合高崎支部、日立グループ連合群馬地域協議会、パナソニック電工群馬労働組合、明電舎労働組合太田支部、ヨコオ労働組合、ルネサス東日本セミコンダクタ労働組合群馬支部、パナソニック電工朝日労働組合、FJFS労働組合、光電労働組合、ホシデン労働組合伊勢崎支部、三菱電機エンジニアリングユニオン群馬支部、イチカワ労働組合、日本精密測器労働組合</p>
<p><b>JAM</b></p> <p>関東高圧労働組合、関東精機労働組合、日本精工労働組合赤城支部、日本精工労働組合総社支部、日本精工労働組合前橋支部、藤生製作所労働組合、前橋ギア労働組合、牧機械労働組合、両毛製作所労働組合、NSKニードルベアリング労働組合、小島鉄工所労働組合、上備製作所労働組合、高崎冶金工業労働組合、水島鉄工所労働組合、八木工業労働組合、エスピック労働組合、オリエント労働組合、光陽精密労働組合、渋川製作所労働組合、上毛電業労働組合、市光工業労働組合藤岡支部、NSSカンラ労働組合、岡本工作機械労働組合、松巴鉄工労働組合、柳河マシンテック労働組合、山田製作所労働組合、岡部工業労働組合、共立鋳造労働組合、コガックス労働組合、サンデン労働組合、サンデン電装労働組合、ジーエス・ユアサ労働組合群馬支部、JSテック労働組合、明星電気労働組合、三興製作所労働組合、ジーテクト労働組合群馬支部、リンテックス労働組合太田支部、部品中立労協ACE群馬地区</p>

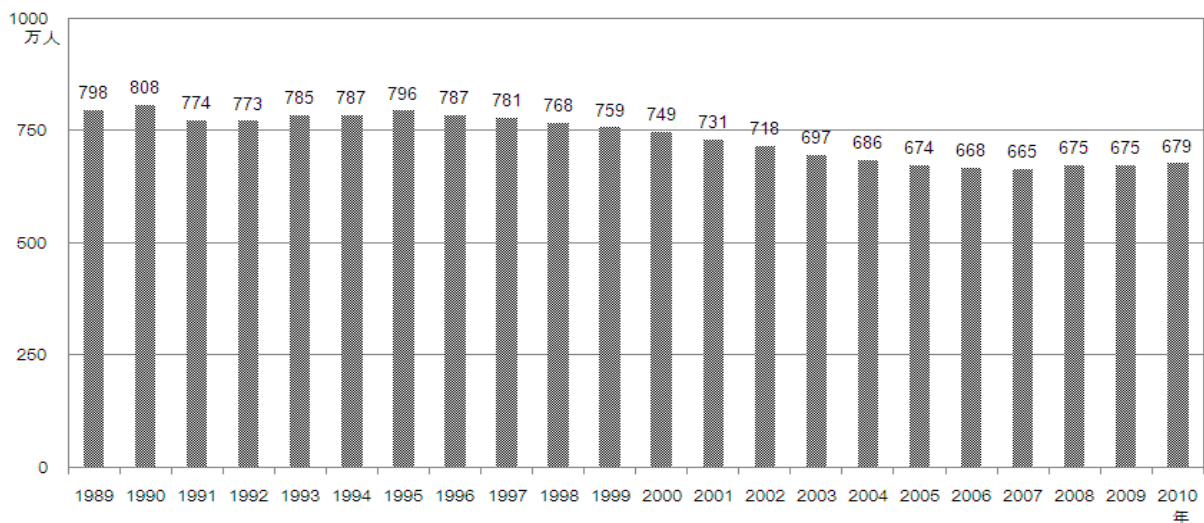
<b>UIゼンセン同盟</b>
【繊維関連部会】日清紡績労働組合館林支部、カネボウ労働組合新町支部、カネボウ労働組合関越支部、クラボウ労働組合群馬支部【化学部会】ニプロ医工労働組合、旭化成パックス労働組合群馬支部、白石工業労働組合白艶華支部【流通部会】とりせん労働組合、ヤマダ電機労働組合、文真堂書店労働組合、フレッセイ労働組合、イトヨーカドー労働組合、イオンリテールワーカーズユニオン、長崎屋労働組合桐生支部、しみず労働組合、セキチュー労働組合、板垣労働組合、オールフジタユニオン、ファミブユニオン【フード・サービス部会】森産業労働組合【生活総合部会】スナガ労働組合、日望会グループ労働組合、群馬中央バス貸切乗務員組合、群馬連合新聞折込労働組合【地方部会】朝倉染布労働組合、花菱縫製労働組合新前橋工場支部、マタイ紙工労働組合、前橋青果従業員組合、関東労働組合スパイス製造支部、グンセン労働組合、日東グラステックス労働組合、赤城興産労働組合、カネトモ労働組合、飯塚機業労働組合、モミモ労働組合、モーリン化学労働組合、RP東プラ労働組合、キッチンハウス労働組合、上毛電業労働組合
<b>情報労連</b>
NTT労働組合群馬県グループ連絡協議会、NTT労働組合上信越総支部高崎分会、NTT労働組合上信越総支部高崎別館ビル分会、NTT労働組合上信越総支部前橋分会、NTT労働組合上信越総支部東毛分会、NTT労働組合ドコモ本部群馬直轄分会、NTT労働組合ファシリティーズ本部中央分会群馬部会、NTT労働組合データ本部群馬部会、NTT労働組合東日本本社総支部インターネット首都圏部会、NTT労働組合テルウェル東日本総支部首都圏北部会、通建連合・コミュニティ労働組合関東支部アクセス分会、小倉クラッチ労働組合、群電労働組合、全済生会労働組合前橋支部、群馬トラベルセンター労働組合、インターワイヤード桐生工場労働組合、桐生給食センター労働組合、三立応用化工労働組合、通建連合・東京情報通信建設労働組合池野支部群馬分会
<b>J P 労組</b>
J P 労組前橋支部、J P 労組渋川支部、J P 労組桐生支部、J P 労組太田支部、J P 労組高崎支部
<b>電力総連</b>
東京電力労働組合群馬総支部、関東電力労働組合群馬支部、東京電力常備職員労働組合群馬総支部、関東電気保安協会労働組合群馬支部、群馬電工労働組合、東京電設サービス労働組合、尾瀬林業労働組合尾瀬戸倉支部、東電ホームサービス労働組合群馬分会、TEPSYS Union、東電物流労働組合、東電広告労働組合群馬支部、東京発電労働組合群馬支部
<b>基幹労連</b>
大同特殊鋼渋川工場労働組合、ダイヤモンド労働組合藤岡支部、大同スターテクノ労働組合、王子製鉄労働組合、東邦垂鉛労働組合安中支部、東邦垂鉛労働組合藤岡支部、安中運輸労働組合、新潟原動機労働組合太田支部、IH労働組合連合会富岡支部、ユニバーサル製缶労働組合群馬支部
<b>フード連合</b>
明治乳業労働組合東日本地区本部 群馬、雪印メグミルク労働組合群馬工場支部、協同乳業労働組合群馬支部、マルハニチロユニオン関東支部アクリ群馬工場支局、極洋労働組合東京支部高崎営業所分会、アクリフーズ労働組合、味の素冷凍食品労働組合北関東支部、キッコーマン労働組合営業支部高崎分会、正田醤油労働組合、岡崎醤油労働組合、日清製粉労働組合館林支部、昭和産業労働組合本社支部太田分会、星野物産労働組合、第一屋製パン労働組合高崎支部、全森永労働組合(菓)首都圏支部(菓)前橋分会、明治製菓労働組合東京支部前橋職場、サントリー労働組合利根川支部、サントリー労働組合榛名支部、サッポロビール労働組合群馬支部、美峰酒類労働組合本部、全日本たばこ産業労働組合高崎支部全日本たばこ産業労働組合高崎支部前橋分会、全日本たばこ産業労働組合高崎支部群馬太田分会、全日本たばこ産業労働組合TSネットワーク支部高崎分会、日本アクセス労働組合群馬支部、全三和労働組合群馬支部、東海漬物労働組合榛名支部
<b>運輸労連</b>
ヤマト運輸労働組合群馬支部、トナミ運輸労組北関東支部高崎分会、上電通運労働組合、ホクブトランスポート労働組合、日通群馬運輸労働組合、運輸労連群馬合同労組上州貨物自動車支部、日通太田運輸労働組合、日通前橋運輸労働組合全日通労働組合群馬支部、西武運輸労働組合信越支部高崎分会、レンゴーロジスティクス前橋労働組合、高崎通運労働組合、レンゴーロジスティクス本庄労働組合、第一建工労働組合
<b>日教組</b>
群馬県教職員組合、群馬県教職員組合北群馬支部、群馬県教職員組合多野支部、群馬県教職員組合甘楽支部、群馬県教職員組合碓氷支部、群馬県教職員組合吾妻支部、群馬県教職員組合利根支部、群馬県教職員組合邑楽支部、群馬県教職員組合県央支部、群馬県教職員組合高崎支部、群馬県教職員組合桐生支部、群馬県教職員組合太田支部、群馬県教職員組合関係職員労働組合
<b>化学総連</b>
信越化学労働組合磯部支部、積水化学労働組合群馬工場支部
<b>J R 総連</b>
東日本旅客鉄道労働組合高崎地方本部(J R 東労働組合)、日本貨物鉄道労働組合関東地本高崎支部(J R 貨物労働組合)ホテル聚楽労働組合

<b>J E C 連合</b>
日本カーリット労働組合群馬支部、日本カーリット労働組合赤城支部、日本化薬労働組合高崎支部、ピー・アンド・ジー高崎工場労働組合、関東電工労働組合、関東電化労働組合渋川支部、昭和高分子労組伊勢崎支部、理研コランダム労働組合沼田分会、群栄化学工業労働組合、モーリン化学労働組合、ニッショー・ニプロ支部、大星ビル管理労働組合
<b>交通労連</b>
関東西濃運輸労働組合、日本中央労働組合
<b>私鉄総連</b>
東武交通労働組合浅草支部、群馬バス労働組合、上信電鉄労働組合、上毛電気鉄道労働組合、谷川岳登山交通労働組合上信ハイヤー労働組合、上信観光バス労働組合
<b>J S D</b>
スズラン労働組合、高島屋労働組合高崎支部
<b>印刷労連</b>
凸版印刷労働組合秋葉原支部(凸版印刷労働組合秋葉原支部群馬分会)
<b>政労連</b>
独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園労働組合、基金労働組合群馬支部、雇用支援機構労働組合群馬支部、住宅金融支援機構労働組合北関東支部、日本政策金融公庫国民生活事業労働組合前橋支部、日本政策金融公庫国民生活事業労働組合高崎支部、日本政策金融公庫中小企業金融事業労働組合、緑資源機構労働組合関東支部前橋水源林整備事務所分会
<b>関信国税</b>
関東信越国税労働組合
<b>森林労連</b>
林野労組群馬森林管理署分会、林野労組利根沼田森林管理署分会、林野労組吾妻森林管理署分会、林野労組関東森林管理局分会
<b>国公総連</b>
全財務前橋支部、全農林ぐんま分会
<b>全労金</b>
全国労働金庫労働組合連合会
<b>全電線</b>
沖電線労働組合群馬支部、日本製線労働組合
<b>全国ガス</b>
東京ガス労働組合、伊勢崎ガス労働組合、館林ガス労働組合
<b>J R 連合</b>
ジェイアール東日本労働組合高崎地方本部、貨物鉄道産業労働組合関東地区本部高崎支部
<b>N H K 労連</b>
日本放送労働組合管理地域系列前橋分会
<b>全自交労連</b>
つばめタクシー労働組合、伊勢崎タクシー労働組合、上信労働組合、全自交シンセイ労働組合
<b>労済労連</b>
全労済労働組合東日本総支部群馬支部

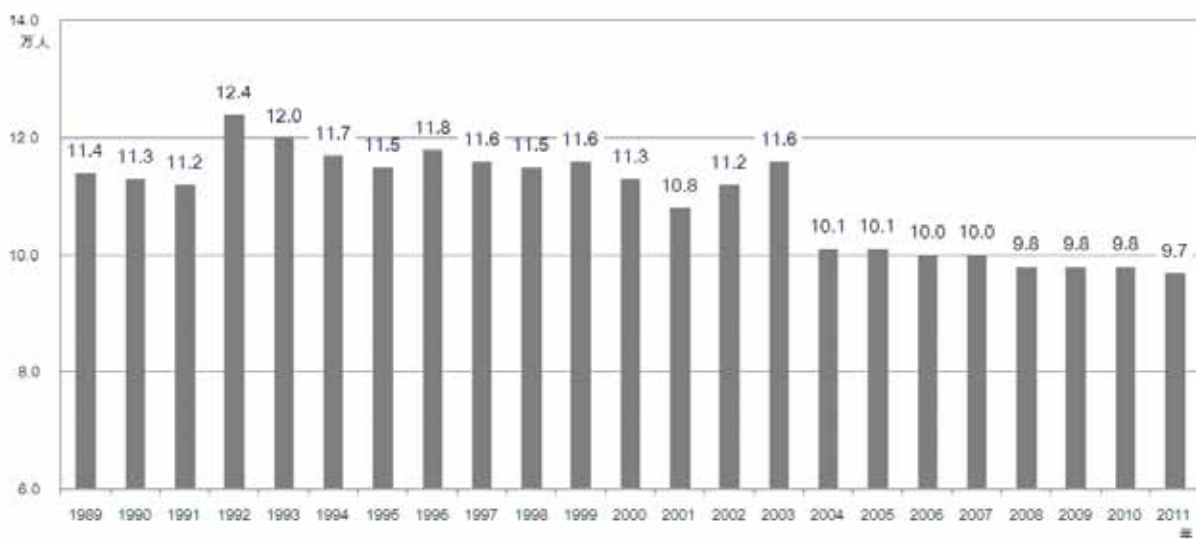
2012.04 現在

## 7. 各種統計資料

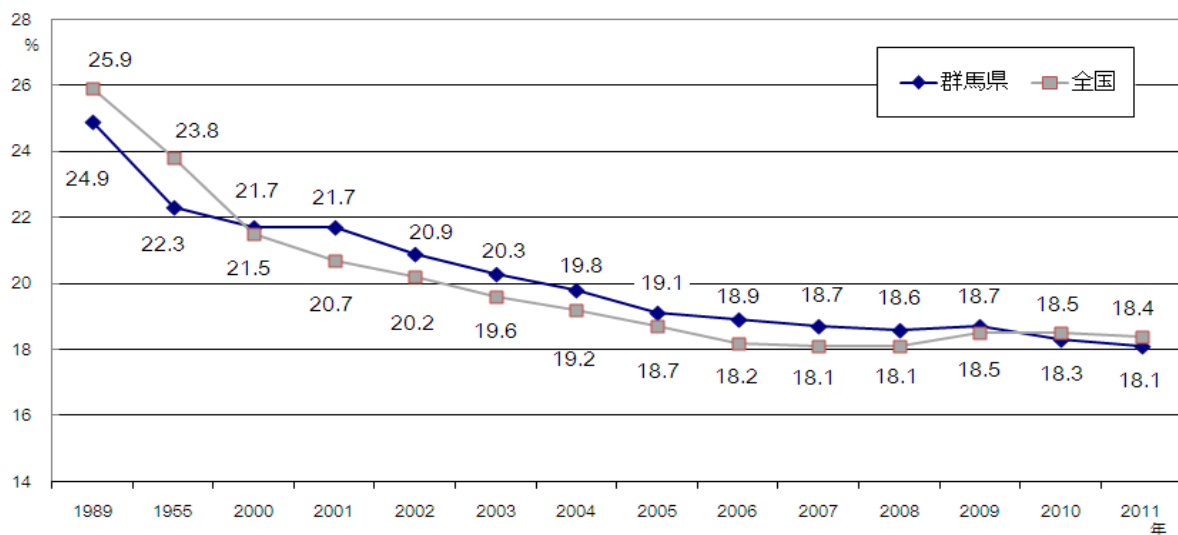
### ■ 連合の組織人員の推移



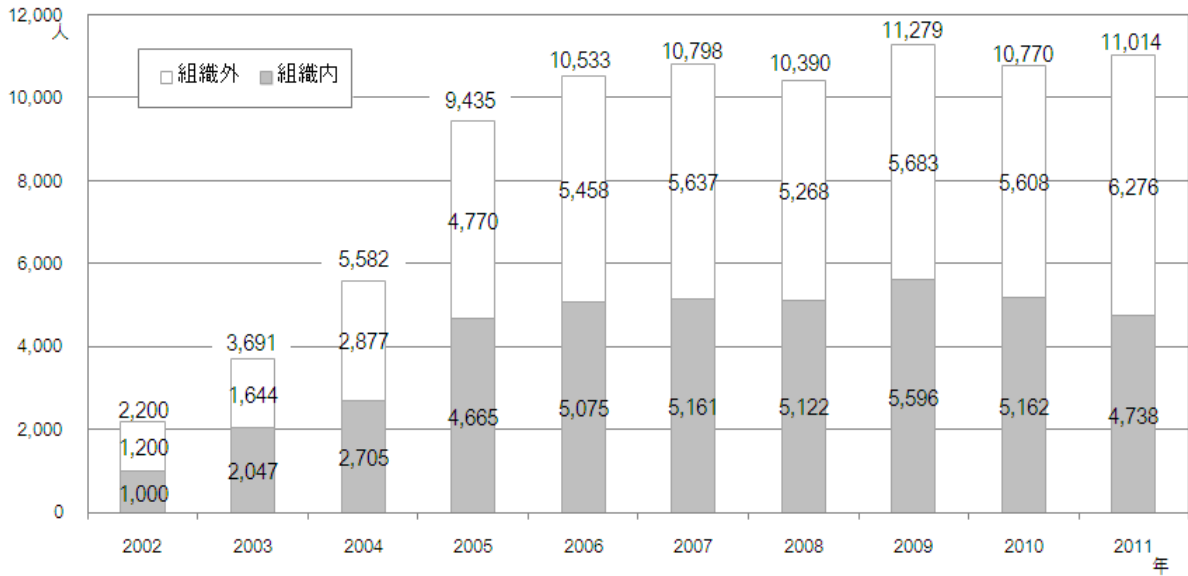
### ■ 連合群馬の組織人員の推移



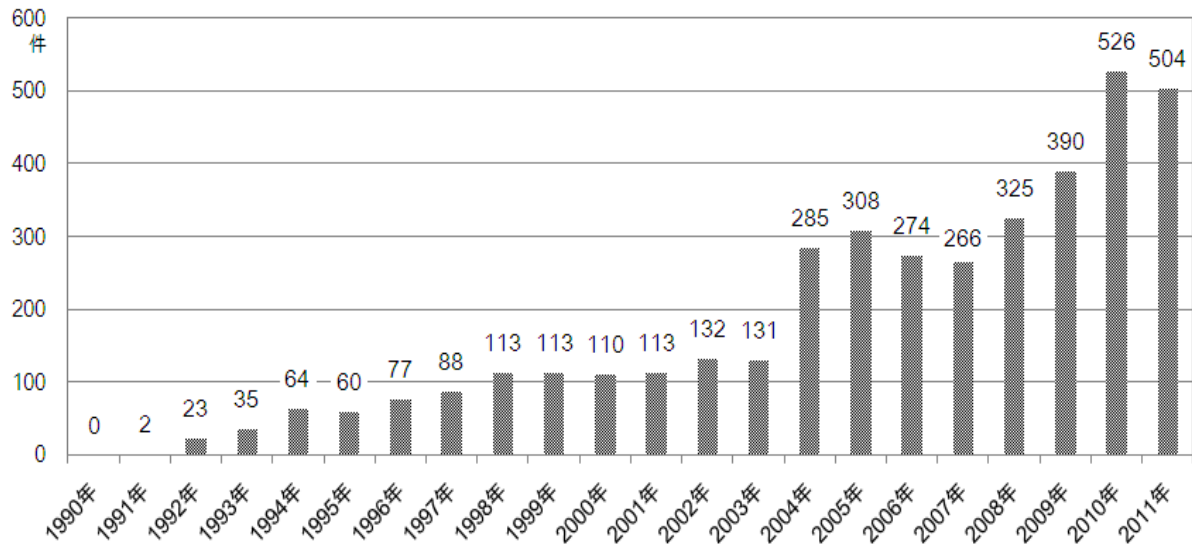
### ■ 労働組合組織率の推移



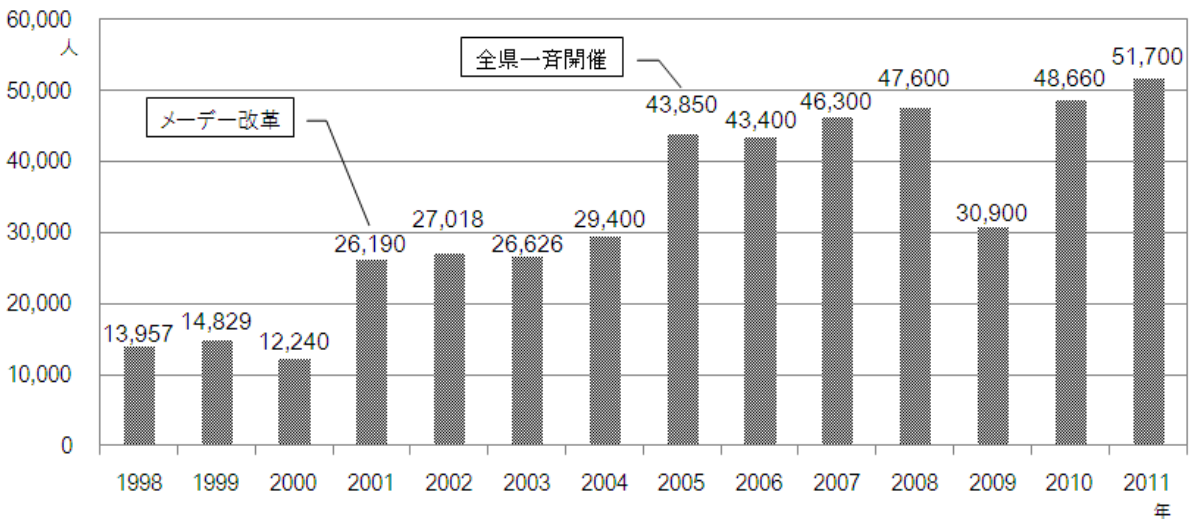
### ■ 連合群馬 県民意識調査集約数推移



### ■ 連合群馬 なんでも労働相談件数推移



### ■ ぐんまふれあいフェスティバル来場者数推移





## 8. 連合群馬規約

### 第1章 総則

#### 第1条（規約の準拠）

この規約は、「連合」規約第5章第13条（地方連合会・地域組織の組織・運営の基準）により定められた「地方組織の運営に関する規則」に準拠し定める。

#### 第2条（名称）

この組織の名称は、日本労働組合総連合会群馬県連合会といい、略称を連合群馬という。

#### 第3条（位置づけ）

連合群馬は、「連合」の組織および運動を形成する一体的組織と位置づける。

#### 第4条（事務所）

連合群馬の事務所を前橋市野中町361-2群馬県勤労福祉センター内に置く。

### 第2章 事業と活動

#### 第5条（事業と活動）

連合群馬は下記の「連合」の目的と事業にもとづく活動を地方・地域で行なう。

1. 民主主義を擁護し、自由・平等・公正・平和な社会の建設。
2. 労働者の諸権利の確立、自由にして民主的な労働運動の強化・拡大。
3. 未組織労働者の組織化、構成組織の拡大と充実・強化。構成組織相互の協力推進。
4. 賃金、労働時間など、基本的労働条件の維持・向上のための政策・方針の作成・決定とその実現。
5. 労働者の総合生活改善のための地域に即した政策立案と合意形成。
6. 社会・産業構築の変化を展望した雇用・環境改善と労働に関する教育。
7. 労働者の福祉、教育、文化向上のための政策推進。
8. 地域経済・社会の発展のための参加と分権の推進、ならびに事業の発展。
9. あらゆる分野への女性の参加を進め、男女平等の社会づくりをめざす活動。
10. 目的を実現するための教育、宣伝、出版活動。
11. その他、「連合」の大会ならびに中央委員会で決定した目的を達成するために必要な事業。

### 第3章 組織構成と運営のルール

#### 第6条（組織構成）

1. 連合群馬は、「連合」構成組織の群馬県にある組織をもって構成する。
2. 「連合」本部におけるオブザーバー加盟ならびに友好参加組織については、連合群馬においても、オブザーバー加盟ならびに友好参加組織とする。
3. 前記1および2項にもとづき、構成組織となる組織は、事前に「連合の進路」「規約」「運動領域と活動のあり方」に賛同する旨の証明を付し、書面で連合群馬の会長に届け出るものとする。

#### 第7条（運営の基本）

連合群馬の組織運営にあたっては、構成組織の自主性尊重と相互信頼を基盤とし、民主的運営を行なう。

#### 第8条（加盟、脱退）

加盟、脱退に関する事項は、組織原則と位置づけにもとづき連合群馬では取り扱わない。

ただし、産別未加盟組織の加盟については、第12章第49条の定めによる。

### 第4章 権利・義務

#### 第9条（構成組織の権利）

1. 構成組織は、「連合の進路」規約の定めに従うことのほかは、連合によって組織の自主権を侵されない。
2. 構成組織は、この規約のもと、すべて平等に取り扱われ、連合の活動から生ずる利益を公平に受ける。

#### 第10条（構成組織の義務）

1. 「連合の進路」規約の遵守、および連合の機関の決定を誠実に守ること。
2. 連合群馬の諸活動に対し、組織として協力すること。
3. 連合群馬の会費、賦課金を納入すること。

#### 第11条（脱退組織の権利義務）

構成組織が連合群馬から脱退する場合、脱退の日までは連合群馬に対する一切の義務を負い、脱退した日以降一切の権利を失う。この場合、連合群馬に対する債務は、脱退の日以降においてもその組織に履行の義務が残る。

### 第5章 地域組織

#### 第12条（地域組織の設置と組織運営等）

連合群馬は、連合群馬のもとに群馬県内に地域組織を置くことができる。地域組織の組織・運営の基準等については別に定める。

### 第6章 機関

#### 第13条（機関の種類）

1. 定期大会
2. 年次大会
3. 執行委員会

#### 第14条（大会の権限）

1. 定期大会は、最高の議決機関である。
2. 年次大会は、定期大会に次ぐ議決機関である。

#### 第15条（大会の種類）

1. 定期大会
2. 年次大会
3. 臨時大会

#### 第16条（定期大会）

定期大会は、2年に1回開催し、開催の時期は10月開催とする。定期大会の付議事項は次の事項とする。

1. 連合本部が決定した方針にもとづく活動方針
2. 活動経過報告
3. 財政に関する報告と予算
4. 役員を選出
5. 規約・規定の改廃
6. 構成組織からの提案
7. 表彰



8. 役員等の罷免
9. 構成組織の権利停止
10. 役員等の罷免または構成組織の権利停止に対する抗告の審理
11. その他重要事項

#### 第17条（年次大会）

年次大会は、定期大会の中間年に開催し、開催時期は10月開催とする。年次大会の付議事項は次の事項とする。

1. 年次活動方針
2. 活動経過報告
3. 財政に関する報告と予算
4. 役員の新選
5. 規約・規定の改廃
6. 構成組織からの提案
7. 表彰
8. 役員等の罷免
9. 構成組織の権利停止
10. 役員等の罷免または構成組織の権利停止に対する抗告の審理
11. その他重要事項

#### 第18条（臨時大会）

執行委員会が特に必要と認めるとき、または構成組織の3分の1以上から同一の理由による開催の請求があったときは、執行委員会の議を経て臨時に大会を開催しなければならない。

#### 第19条（大会の開催公示）

定期大会、年次大会（以下、大会という）の公示は、会長が執行委員会の議を経て、会日の少なくとも2ヵ月前に、臨時大会にあつては1ヵ月前に日時・場所・主要議題を示して構成組織に公示しなければならない。

#### 第20条（大会提案事項の取り扱い）

1. 提案内容は、大会開催日の3週間前までに、構成組織に届けられねばならない。ただし、臨時大会にあつてはこの限りではない。
2. 構成組織および地域組織は、大会へ提案する案件を有するときは、大会開催日の少なくとも2週間前までに、提案する内容を付して執行委員会に届け出なければならない。

#### 第21条（大会の構成）

1. 大会は、代議員と役員をもって構成し、代議員数の3分の2以上、役員数の過半数が出席することによって成立する。
2. 構成組織および地域組織は、別表に定める基準により大会代議員を選出する。
3. 大会には、執行委員会の議によって必要と認められる者から特別代議員を出席させることができる。
4. 大会の議長は、その都度代議員の中から選出するものとし、選出方法はその大会の定めるところによる。

#### 第22条（代議員・役員の新選権と表決権）

1. 代議員は、議事のすべてについて新選権と表決権をもつ。
2. 役員は、議事のすべてについて新選権があるが表決権はない。
3. 特別代議員は、新選権はあるが表決権はない。

#### 第23条（大会の採決）

大会付議事項の採決方法は、以下に定める通りとする。ただし、第39条に定めた制裁・懲戒に関する採決は、連合規約・役員等服務規則に準じた扱いを

しなければならない。

1. 大会の付議事項のうち、第5号・第8号・第9号・第10号については出席代議員の3分の2以上、その他の付議事項については出席代議員の過半数の賛否によって議決し、賛否同数のときは議長が決める。

2. 付議事項の表決は、起立、挙手、または直接無記名投票による。

#### 第24条（大会の運営規定）

この規約に定めのない大会召集に必要な事項、議事の処理などについては大会で別に定める。

#### 第25条（執行委員会）

1. 執行委員会は、大会で決定した方針にもとづき、連合群馬の日常業務、財政収支などにかかわる執行方針を決定し執行する。また、大会の開催までの間の緊急の重要案件について審議、決定する。
2. 執行委員会は、会長、副会長、事務局長、副事務局長、執行委員をもって構成し、必要に応じて随時開催する。ただし、会長代行、事務局次長をおく場合はこれを執行委員会の構成員とする。
3. 執行委員会は、会長が会議を主宰し構成員の過半数の出席によって成立する。
4. 執行委員会の議決は、出席構成員の過半数の賛否によって決定する。賛否同数のときは、議長が決める。

#### 第26条（委員会）

1. 執行委員会は、業務遂行に応じて、専門委員会を設けることができる。
2. 委員会の構成と運営その他必要な事項は、執行委員会が決める。

### 第7章 構成組織代表者会議および地域組織代表者会議

#### 第27条（構成組織および地域組織代表者会議）

連合群馬の円滑な活動推進のため、必要に応じて構成組織代表者会議および地域組織代表者会議を開催することができる。

### 第8章 役員

#### 第28条（役員の種類と定数）

連合群馬に次の役員を置く。

- |          |     |
|----------|-----|
| 1. 会長    | 1 名 |
| 2. 副会長   | 若干名 |
| 3. 事務局長  | 1 名 |
| 4. 副事務局長 | 若干名 |
| 5. 執行委員  | 若干名 |
| 6. 会計監査  | 3 名 |

ただし、副会長の中から会長代行1名、副事務局長の中から事務局次長1名をおくことができる。

#### 第29条（役員の新選方法）

連合群馬の役員は、定期大会で出席代議員の直接無記名投票で選出する。ただし、大会の議決により、投票によらない選出をとることができる。

#### 第30条（役員の新任期）

1. 役員の新任期は、選出された定期大会から次の定期大会までの2年間とする。ただし、再選を妨げない。
2. 役員の新欠員が生じ、補充した場合の新任期は前任者の残りの期間とする。

#### 第31条（欠員の新補充）

役員に欠員が生じた場合は「連合群馬選挙規定」

および「役員推薦規定」にもとづき選出し、臨時大会または至近の年次大会で補充する。

#### 第32条（役員の仕事と権限）

1. 会長は、連合群馬を代表する。
2. 会長は、大会、執行委員会および構成組織代表者会議、地域組織代表者会議を召集する。
3. 会長代行をおく場合の会長代行は会長を補佐し、会長事故あるときはその仕事を代行する。
4. 副会長は、会長を補佐し、会長事故あるときはこれを代理する。また、会長代行をおく場合の副会長は、会長および会長代行を補佐する。
5. 事務局長は、連合群馬の業務・財政を統括し、事務局を掌理する。
6. 事務局次長をおく場合の事務局次長は、担当を跨る業務の企画調整を行なう。
7. 事務局次長および副事務局長は事務局長を補佐し、連合群馬の業務を分担し統括するとともに事務局長事故あるときはこれを代理する。
8. 執行委員は、連合群馬の執行業務に参画する。
9. 会計監査は、連合群馬の財産の管理業務および財政の運営と経費の支出について監査し、会計に関わる事項についての勧告、助言を行なうとともに、監査状況を連合群馬の大会に報告する。

#### 第33条（役員の仕事）

連合群馬の役員が重大な責務違反を犯し、あるいは連合を著しく傷つけるような行為をした場合、もしくは役員としての地位を続けることが不適当と認められた場合は、その任期中であっても大会の決定により役員を解任されることがある。

#### 第34条（顧問）

連合群馬に顧問を置くことができる。顧問は、大会の議を経て会長が委嘱し、執行委員会の諮問に応じる。

#### 第35条（役員推薦委員会の設置）

1. 役員推薦に関わる事項を審議するために役員推薦委員会を設置することができる。
2. その構成、運営等は役員推薦規定に定める。

### 第9章 事務局

#### 第36条（事務局）

事務局は、事務局長の統括のもとに、連合群馬の業務執行上必要な事務を処理する。

#### 第37条（事務局に関する細則）

事務局の運営・規律・事務局員の資格・人事・賃金等に関する事項については別に定める。

### 第10章 表彰・制裁・懲戒

#### 第38条（表彰）

構成組織、またはその組合員が次の各項の1つに該当する行ないのあったときは、連合群馬の大会の議を経てこれを表彰する。

1. 連合の発展にとくに功労があったとき。
2. 連合群馬の発展にとくに功労があったとき。
3. 連合群馬の名誉を高める行ないがあったとき。

#### 第39条（制裁・懲戒）

1. 連合群馬は、その構成組織・オブザーバー組織・友好参加組織・特別参加組織に対する制裁および連合群馬の役員等に対する懲戒に関し、連合規約・統制委員会規則・役員等服務規則に準じた規程等を別に定める。

ただし、連合群馬においては構成組織・オブザーバー組織・友好参加組織に対する除名を扱うことはできない。

2. 前第1項の制裁または懲戒は、地域協議会を対象として含むものとする。
3. 前第1項で定めた規則等にもとづいて制裁または懲戒を行なう場合は、必ず事前に連合事務局長に報告しなければならない。

### 第11章 財政

#### 第40条（予算）

1. 連合群馬の財政は、大会で決定された年度予算にもとづいて運営する。
2. 新会計年度予算決定までの間は、前年度予算に準拠し運営する。

#### 第41条（歳入）

連合群馬の経費は、会費、賦課金、寄付金、その他をもって充てる。

#### 第42条（会費）

1. 会費は、本部地方会費制度にもとづき、連合群馬の大会で定める。
2. オブザーバー加盟、ならびに友好参加組織の会費については、連合群馬の大会で定める。

#### 第43条（賦課金）

財政上、特別の必要が生じたときは、大会または執行委員会の議を経て、その性格、目的、金額、納入期限を定め構成組織から賦課金を徴収することができる。

#### 第44条（会費の納入）

会費は、毎月末に納入することを原則とし、遅くともその翌月の月末までに納入する。

#### 第45条（会費等の減免）

構成組織の財政が困窮をきたし、それが連合群馬の大会または執行委員会が正当な理由によるものと判断したときは、当該組織の申請により、会費、賦課金の減免を行なうことができる。

#### 第46条（会費等の不返却）

会費、賦課金は、いかなる場合においても返却しない。

#### 第47条（借入れ、寄付・貸付け・保証行為の制限）

1. 財政運営上やむを得ないときは、執行委員会の事前の承認のもとに借入れすることができる。
2. 寄付を受ける場合は、組織内からの寄付を除き、すべて執行委員会の事前の承認を要する。
3. 他への貸付けもしくは寄付は、日常業務にかかわる慣行的なものを除き、すべて執行委員会の事前の承認を要する。
4. 連合群馬の名をもってする金銭上の保証行為は、すべて執行委員会の事前の承認を要する。

#### 第48条（会計年度と決算報告）

1. 連合群馬の会計年度は、毎年10月1日にはじまり、翌年の9月末日までの1年間とする。
2. 決算報告書は、すべて会計分類別に、一切の収支の科・費目と金額、主要な寄付者および財政の状況を明らかにして、毎年会計年度の中間と会計年度末にそれぞれ作成し、会計監査の監査結果にもとづく証明を付して、書面により公表する。

## 第12章 付則

### 第49条（産別組織未加盟組合の当面の暫定処置）

1. 直ちに産別加盟が出来ない組合については、当分の間「特別参加組織」としての加盟を認める。
2. 産別加盟が会費問題等で困難な組合については、指導産別から申請のあった場合に限定して「一括産別加盟」を認める。

### 第50条（規約の解釈）

この規約に疑義が生じた場合の解釈の権限は執行委員会が有する。

### 第51条（改廃）

この規約の改廃の権限は大会が有するが、連合本部に報告し承認を受けなければならない。

### 第52条（施行）

この規約は1989年12月23日から施行する。

この規約は1993年6月26日から一部改正施行する。

この規約は1995年10月29日から一部改正施行する。

この規約は1997年10月26日から一部改正施行する。

この規約は2000年10月29日から一部改正施行する。

この規約は2001年10月28日から一部改正施行する。

この規約は2003年10月19日から一部改正施行する。

この規約は2006年10月28日から一部改正施行する。

(別表)

### 連合群馬大会代議員選出の基準

#### 1. 構成組織代議員の選出基準

会費納入人員	代議員数
500名未満	1名
～ 1,000名	2名
～ 2,000名	3名
～ 3,000名	4名
～ 4,000名	5名
～ 5,000名	6名
～ 10,000名	9名
～ 15,000名	12名
～ 20,000名	15名
～ 25,000名	18名
～ 30,000名	21名
30,000名以上	24名

代議員数は、毎年8月実施の登録人員調査により算定する

#### 2. 地協代議員の選出基準

構成組織人員	代議員数
10,000名未満	2名
10,000名以上	3名



# 連合群馬

(日本労働組合総連合会群馬県連合会)

〒379-2106 群馬県前橋市野中町 361-2

TEL 027-263-0555 FAX 027-261-0549

<http://www.rengo-gunma.gr.jp>