



全 国

劳 働 組 合

生 産 性 会 議

NATIONAL TRADE UNION PRODUCTIVITY CONGRESS

全労生とは

組織概要

全国労働組合生産性会議(全労生)は、生産性運動三原則(①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配)を柱とする生産性運動を労働組合の立場から推進するため、1959年「全国労働組合生産性企画実践委員会」として発足しました。その後、1968年に「全国労働組合生産性会議(全労生)」と改称し、現在に至ります。

発足以来、生産性運動に取り組む産業別労働組合の中核体として、経済動向や労働情勢についての調査・研究、労働組合のあるべき姿や政策についての協議、討論集会やシンポジウムの開催などの活動を

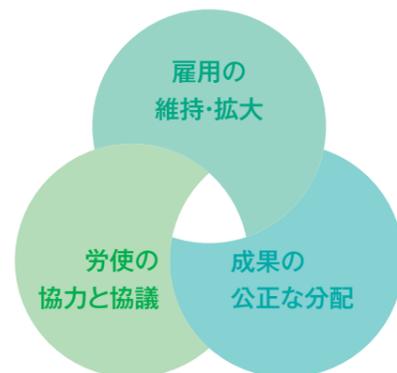
展開してきました。近年においては、産業構造の変化や就業形態の多様化に伴う**労使関係課題**について**調査研究**を行っています。具体的には労使協議制の拡充、雇用の質的向上、中小企業の生産性向上に関する研究を実施しています。

また、これらの活動が、企業・産業の枠を超えた**人的ネットワークの構築**や**人材育成**につながっています。

現在、25組織が加盟し、約560万人の組合員で構成されています。発足時より、全労生は、日本生産性本部とは連携協力の関係にあり、事務局を日本生産性本部に置いています。

◆ 生産性運動三原則

1955年に経営界、労働界、および学識者の三者構成により、「国民経済の生産性の向上を図る」ことを目的とする日本生産性本部が設立されました。具体的な運動展開にあたっては、この運動の基本的な考え方、いわゆる「生産性運動に関する三原則」を設定いたしました。



雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

成果の公正な分配

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

全労生の機関および専門部会・特別委員会

活動の基本方針や計画の策定、活動の進捗管理、意見形成にむけた問題意識の共有や政策提言等を円滑に行うために各委員会・部会を設置しています。



加盟組織

全労生には下記の産業別労働組合が加盟しています。

UAゼンセン／自動車総連／電機連合／JAM／基幹労連／生保労連／JP労組／電力総連／情報労連／JEC連合／運輸労連／フード連合／私鉄総連／損保労連／JR連合／航空連合／交通労連／ゴム連合／日建協／全電線／紙パ連合／全国ガス／印刷労連／セラミックス連合／JR総連
(2024年6月現在)

全国の労組生産性会議

各地域では企業別労働組合等から構成された労組生産性会議等が、各々の状況をふまえ生産性運動に取り組んでいます。それぞれ独立しており、全労生とは連携協力関係にあります。

- 北海道地方労働組合生産性会議
- 東北地方労組生産性会議
- 関東地方労働組合生産性会議
- 中部地方労働組合生産性会議
- 関西生産性本部労働政策委員会
- 中国労働組合生産性会議
- 四国地方労働組合生産性会議
- 九州労働組合生産性会議
- 沖縄県労働組合生産性会議

活動事例紹介

中央討論集会

ねらい 参加者相互の活発な討議とネットワークの構築
 中央討論集会は「参加者の意見交換に基づき、様々な考え方に触れることで今後の活動の一助にすること」を目的としています。このため、討議を通じて結論や解決策を導き出すのではなく、テーマに関わる情報や課題を共有する機会としています。

内容 基調講演／分散会(グループ討議)・発表／交流会

テーマ経過 『「人への投資」をめぐる状況と労使の役割』(2023年)
 『非正規雇用労働者をめぐる状況と労働組合の役割』(2022年)

開催報告は
 こちら



2023年



2022年



会場の様子



分散会(グループ討議)

ユニオン・カレッジ

ねらい 次世代ユニオンリーダーの育成
 ユニオン・カレッジでは、次世代リーダーに必要となる、運動戦略構築時におけるモノの見方や労働運動の歴史の理解とあわせて、労組活動を実践する際の知識・理論を習得します。毎年10月～12月に約10講座で開催しています。

2023年講座のご紹介

- 『生産性運動の推進と労働組合の役割』
- 『雇用・賃金環境の現状と展望』
- 『変革期における労働法の論点
 ～高齢者雇用やフリーランスなど多様な働き方と労働組合の役割』
- 『ジョブ型をめぐる誤解と真実』
- 『データで学ぶ生産性』
- 『賃金と物価の好循環への道』
- 『労働組合活動に役立つ経営分析』
- 『中小労働運動の実態と今日的課題』
- 『日本の産業に求められるカーボンニュートラル戦略』
- 『労使協議の意義』
- 『これからの労働運動の課題』



全労生・地方労生連絡会議

全国の労組生産性会議等が出席し、それぞれの活動状況の報告ならびに労生活動の課題等について共有し、今後の活動展開にむけた意見交換を行っています。



定例研究会

労使関係や生産性向上にかかる時宜的な課題を取り上げ、最新動向の把握や課題解決に向けた意見交換の場として開催しております。



企業グループにおける労使協議の現状と課題(2024)

写真左から

日立グループ連合会長 日立製作所労働組合中央執行委員長 半沢美幸氏
 中央大学経済学部教授 鬼丸朋子氏
 イオングループ労働組合連合会会長 永島智子氏

労使協議制の調査

構成組織ならびに地方労生、各生産性機関との連携・協力を得て、労使協議制に関するアンケート調査を実施しています。

調査事例

『労使協議制の現状と展望に関する調査』(2022年、有効回答数1240件／組合740件、企業500件)

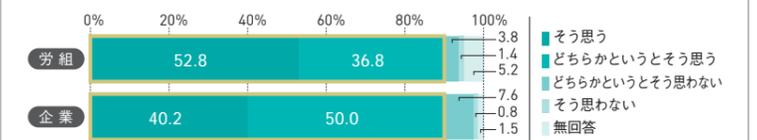
大企業から中小企業まで幅広い企業規模の労使双方から回答を得て、以下の8つの点に着目し、調査結果を示したうえで労使協議制の拡充にむけた提言を行いました。

労使で確認すべきポイントと調査結果

- 1 労使協議の実施状況**
 定期的なものに加え、必要に応じて実施すべき
- 2 重要な経営情報の取り扱い**
 早い段階での共有は労使の信頼関係に不可欠
- 3 労使協議事項**
 多様な働く人々が生き生きと活躍できる環境整備を
- 4 労使協議の実態**
 組合の関与度を改めて確認し、高めていくことが必要
- 5 労働組合役員に期待する役割**
 労使が持つ認識の違いを共有化しよう
- 6 労働組合の果たすべき役割**
 経営施策に対する役割を自負しよう
- 7 労使の信頼関係**
 今こそ再確認すべき
- 8 変革期の労使協議**
 個別労使を超え、新たな段階へ

8 変革期の労使協議：個別労使を超え、新たな段階へ (調査結果の一例)

今後、企業グループでの労使協議の重要性は高まると考えるか



今後、産業レベルの労使協議の重要性は高まると考えるか



- 労使共に、企業グループの労使協議の重要性は高まると認識。
- 産業レベルの労使協議の重要性については、組合側は肯定的、企業側は否定的。

結成60周年宣言

～明日は今日よりも良くなると思える社会の実現に向けて～

はじめに

全国労働組合生産性会議(発足時は全国労組企画実践委員会)は、1959年の発足以来60年を経過した。労働組合は、日本生産性本部と連携し、その活動に参加するとともに、今日まで自主的な取り組みを展開してきた。

全労生発足60周年を迎えた今日、日本が抱える課題として人口減少(少子・超高齢化、生産年齢人口の減少)、増大する非正規雇用、膨大な政府債務や社会保障の給付と負担の現状など社会の持続可能性への懸念が挙げられる。また、第4次産業革命の進展は、社会に大きな変化をもたらすが、同時に日本が抱える社会的課題の解決にも貢献する。来るデジタル社会を人間重視の社会の実現につなげなければならない。これらに対処するには生産性三原則を前提とした取り組みこそが重要であり、安心して働き、暮らせることができる持続可能な社会を目指して生産性運動を強化していく。

我々が目指す生産性運動

(1) 生産性の精神の実現

生産性向上の原動力は、人間が生来持っている進歩に対する確信である。生産要素の一つとしての労働ではなく、人間性が尊重され、それぞれの主体的な立場が保障されなければならない。我々が目指すのは、能率や効率に偏重した生産性向上ではなく、人間性を基礎とした生産性の精神を実現することである。今後、AI、IoT、ロボティクスなどの技術革新が加速度的に進展することが予想されるが人間を中心に据えた成長を目指す。

(2) 働くことの意義の確認

働くことの意味は生きるため、いい生活をするための収入を得ることにとどまらない。働くことは、仕事を通じて社会との関わりをもちながら、自分の能力を最大限発揮し、社会に貢献する、その際に色々な人と交流し様々な経験を重ねるなかで自己成長につなげることでもある。働くことへの対価である処遇はもちろんのこと、働くことを通してのみ得られる「働きがい」の向上を実現する。

(3) 付加価値の追求と公正分配

持続可能な社会の再構築のためには、社会全体の生産性を高め、付加価値の増大が必要である。そして生産性向上で生み出された成果をすべてのステークホルダーに公正に分配する必要がある。とりわけ、今後増加することが想定される社会保障費などの負担に耐えられる賃金、豊かな生活を送るための分配を追求する。

生産性三原則の徹底と深化

生産性の精神を実現するため、最優先に取り組むべきは「雇用の維持・拡大」、「労使の協力と協議」、「成果の公正分配」を正しく理解し、社会全体の価値観にする。加えて時代変化を勘案した生産性三原則を再確認する必要がある。

(1) 雇用の維持・拡大とともに質の向上

雇用の原則は、直接かつ無期であることを確認すべきである。そのうえで、人生100年時代を迎え、職業人生を

無理なく両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて仕事の種類・内容、勤務地、労働時間などを働く者が自らの意思で選択できる仕組みを構築する。同時に、安全・衛生が十分に保たれ、健康を損なう心配がないことを重視する。

第4次産業革命が進展することにより、これまでの知識や技能、経験を活かす場が減少することも予想されるが、一方で新たな仕事の創出にもつながる。企業の内外での教育・訓練を充実し雇用の維持に努める。加えて、働く者の職業人生を展望したキャリア設計を支援し、必要な教育・訓練を実施することにより充実した働き方を追求する。

また、クラウドワーカーなど雇用関係によらない新たな働き方については、適切な労働対価の基準決定や報酬の確実な支払いおよび労災や失業などに対応するセーフティネットの構築、教育・訓練の支援が必要と考える。

(2) 労使の協力と協議の拡がりと内容の充実

相互理解と相互信頼を築き、目標の共有を図るための労使協議制をすべての働く人、企業に広げるよう努める。企業のグループ化が進展するなかでグローバルを含めたグループ労使協議制を確立し、産業・業種ごとに雇用の維持・創出、公正競争の実現に向けた労使協議制の拡充と充実を図る。さらに、人口減少や第4次産業革命、グローバル化などへの対応、国民経済の観点からの生産性向上と公正分配のあり方など、日本全体で目標を共有するために、社会対話の実現を求めていく。

(3) 成果の公正分配と分配の考え方の拡張

消費者を含めたサプライチェーンの各段階で生み出された付加価値を適正に評価する、SDGsの実現に向けた取り組みの必要性、国内のユニバーサル・サービスを維持するための費用の分かち合いを実現する。

労働への適正な分配は、次なる生産性向上に向けた人材投資であることの理解を拡げていく。

生産性運動の推進に向けて

国民運動として開始された生産性運動も60年という大きな節目を迎え、新たなスタートとなる。生産性の精神と生産性三原則を確認し、実践することがこれからの豊かな日本社会を築くとの確信を社会全体で共有する必要がある。

全労生はこれまで調査・研究を中心に活動を行ってきた。今後はこれに加え生産性運動(生産性の精神、生産性三原則)の正しい理解を社会に広げ、実践につなげるため、労働運動としての取り組みを強化するとともに政労使の社会対話や消費者、NGO、NPOなど広汎なステークホルダーとの対話を通じて日本社会の生産性向上を実現する。

以上、宣言する。

2019年5月28日
全国労働組合生産性会議

全国労働組合生産性会議 事務局

公益財団法人 日本生産性本部 生産性運動基盤センター

〒102-8643 東京都千代田区平河町 2-13-12

TEL 03-3511-4006 E-mail zrs@jpc-net.jp

全国労働組合生産性会議(全労生)の
Webサイト

<https://zenrousei.org/>

