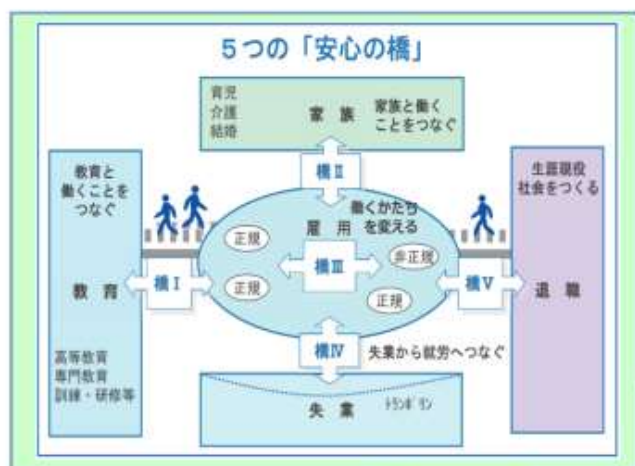


連合ビジョン

「働くことを軸とする安心社会 ーまもる・つなぐ・創り出すー」

連合結成30周年を迎えるにあたり、すべての働く者が能力を最大限発揮しながら、働きがいのある人間らしい働き方(ディーセント・ワーク)のもと、希望を持って安心してくらししていくことのできる社会をつくりあげていくために、2035年の社会を展望した中長期の「羅針盤」となる運動と政策の方向性を検討し、「連合ビジョン」を策定。



2001年
めざすべき社会像の提起
「労働を中心とした福祉型社会」

1989年
連合結成

2010年
めざすべき社会像の継承・発展
「働くことを軸とする安心社会」

2019年
連合結成30周年

めざす社会像の継承と深化、実現に向けた運動の強化
「働くことを軸とする安心社会
ーまもる・つなぐ・創り出すー」

連合結成30周年の決意
～私たちが未来を変える～

- 連合は、これまで大切にしてきた価値観や積み上げてきた運動や政策を継承・発展させ、大きな時代の変化に対しても果敢に挑戦していく。
- 連合は、働く仲間一人ひとりの参加のもと、社会に広がりのある運動をつくりあげていく。
- 連合は、積極的な社会対話を通じ、様々な課題の解決を着実にいかしていく。

懸念される未来



私たちが
未来を変える！

「働くこと」につなげる
5つの安心の橋

橋Ⅰ 学ぶことと働くことをつなぐ

- すべての子どもたちに学ぶ機会の保障、教育の無償化
- すべての子どもを包摂する教育の推進
- 労働教育のカリキュラム化の推進
- 連帯、共生による発展をめざす教育の充実
- 学ぶ場から働く場への円滑な移行のための環境整備
- 生涯を通じて学び続けられる環境の整備

橋Ⅳ 離職から就労へつなぐ

- 職業訓練と公正な能力評価、雇用のマッチング機会のパッケージ戦略の構築
- すべての労働者に雇用保険と社会保険を適用
- 離職者や就業経験の少ない人への支援制度の拡充
- 「生活保障給付」制度の確立
- 住居と医療の確実な保障

基盤 「働くことを軸とする安心社会」を支える基盤

- 公正・公平な信頼における政府の確立
- 所得再分配機能の強化、分ちあいの社会の実現
- 企業の社会的責任の履行促進と生産性運動の深化
- グリーンでディーセントな産業・雇用の創出と持続的成長
- 自然災害への備えと人口減少・超少子高齢時代の地域社会づくりの推進

橋Ⅱ 暮らしと働くことをつなぐ

- すべての人が働き続けられる公平・公正なワークルールの確立
- 多様な働き方・生き方が選択できる社会の構築
- 子ども・子育て、介護を社会全体で支える仕組みの構築
- 性やライフスタイルに中立的な税制や福祉・社会保障制度への改革、居住・医療保障の確立

橋Ⅲ 働くかたちを変える

- 良質な雇用の拡大と完全雇用の実現
- ディーセント・ワークの実現
- 働く場が選択できる働き方の多様化の実現
- 多様化などに対応した集団的労使関係システムの構築
- コンプライアンスの徹底、ワークルールの整備
- 雇用分野の性差別の禁止、賃金格差の是正、男女平等の実現

橋Ⅴ 健康・長寿社会をつくる

- 誰もが希望すれば生活にわたり働き続けられる社会の構築
- 社会的貢献など「働くこと」の幅広い選択数とアクセスを保障
- 安心と信頼の所得保障制度の整備・普及
- 健康で長生きするための医療・介護保障

基盤

誰もがめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通して社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会であり、加えて、「特種可能性」と「包摂」を基盤に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会です。その実現に向けて、「働くこと」につなげる5つの安心の橋を整備していくことが求められています。

噴火後の雇用 観光意見交換
 本曹町 連合長野と県経協懇談会
 火山と生きる
 噴火後の雇用、観光に関する意見交換会が、本曹町で開かれ、関係者らで話し合った。

本曹町 連合長野と県経協懇談会
 噴火後の雇用、観光に関する意見交換会が、本曹町で開かれ、関係者らで話し合った。

本曹町の観光振興の取り組みについて、関係者らで話し合った。

本曹町の観光振興の取り組みについて、関係者らで話し合った。

本曹町の観光振興の取り組みについて、関係者らで話し合った。

2015. 8. 22信濃毎日新聞

2016 春季生活闘争 地域フォーラム
 今、中小企業にチャンス!
 企業の活性化が信州を救う(仮称)

参加無料

2016. 3. 26(土)
 14:00~18:30 / 開場 13:30
 (会場) ホテルメルパルク長野

第1部 基調講演
 「長野県の地域特性に合わせた課題解決への鍵取り組み ~産・学・官・金・労の連携~」(仮称)

長野県プロフェッショナル人材開発推進マネージャー
 三浦 龍正氏

第2部 パネルディスカッション
 人材育成・活性化が
 地域と中小企業を救う (仮称)

コーディネーター 吉賀 伸明氏
 パネリスト
 水谷 浩 氏 副知事
 藤田 隆 氏 県民生活部長
 藤田 隆 氏 県民生活部長
 藤田 隆 氏 県民生活部長

参加無料

連合長野 人財パワーが信州を救う!
 企業・組織の元気は行労使が創る!
2017地域フォーラム in 長野
 参加無料
2017. 6. 17(土)
 13:30~18:30 / 開場 13:00
 (会場) 若里市民文化ホール
 長野市若里4丁目22番5号

第1部 基調講演
 「人財パワーが信州を救う! 企業(組織)の元気は行労使が創る!」
 連合長野理事長 吉賀 伸明氏

第2部 パネルディスカッション
 「人財パワーが信州を救う! 企業・組織の元気は行労使が創る!」
 コーディネーター 吉賀 伸明氏
 パネリスト
 志賀 真 氏 県民生活部長
 藤田 隆 氏 県民生活部長
 藤田 隆 氏 県民生活部長

第1部 基調講演
 「人財パワーが信州を救う! 企業(組織)の元気は行労使が創る!」
 連合長野理事長 吉賀 伸明氏

第2部 パネルディスカッション
 「人財パワーが信州を救う! 企業・組織の元気は行労使が創る!」
 コーディネーター 吉賀 伸明氏
 パネリスト
 志賀 真 氏 県民生活部長
 藤田 隆 氏 県民生活部長
 藤田 隆 氏 県民生活部長

連合長野 人財パワーが信州を救う!
 企業・組織の元気は行労使が創る!
2018地域フォーラム in 長野
 参加無料
2018. 5. 26(土)
 13:30~18:30 / 開場 13:00
 (会場) 長野市芸術館リサイクルホール

第1部 基調講演
 「働き方改革」は何をもたらすのか
 ~働き方改革の推進に向けた取組、いま、何が待っているのかを考える~

第2部 パネルディスカッション
 「人財パワーが信州を救う! 企業・組織の元気は行労使が創る!」
 ~生活協同組合「働き方改革」に向けて、今、何をすべきか~

連合長野 人財パワーが信州を救う!
 企業・地域の元気は行労使が創る!
2019地域フォーラム in 長野
 参加無料
2019. 9. 28(土)
 13:30~18:30 / 開場 13:00
 (会場) 長野県JAアクティビティホール

第1部 基調講演
 「生活時間」から「あるべき働き方改革」を考えた
 州議員 坪田 美子氏

第2部 パネルディスカッション
 「人財パワーが信州を救う! 企業・地域の元気は行労使が創る!」
 ~「生活時間」から「あるべき働き方改革」を考えた~

連合ビジョン 「働くことを軸とする安心社会」
 -まもる・つなぐ・創り出す-

地域活性化フォーラム

第1部 基調講演
 「働き方改革」は何をもたらすのか
 ~働き方改革の推進に向けた取組、いま、何が待っているのかを考える~

第2部 パネルディスカッション
 「人財パワーが信州を救う! 企業・組織の元気は行労使が創る!」
 ~生活協同組合「働き方改革」に向けて、今、何をすべきか~

第1部 基調講演
 「生活時間」から「あるべき働き方改革」を考えた
 州議員 坪田 美子氏

第2部 パネルディスカッション
 「人財パワーが信州を救う! 企業・地域の元気は行労使が創る!」
 ~「生活時間」から「あるべき働き方改革」を考えた~

人財パワーが信州を救う！
「生活時間」を活用して企業・地域を元気に！

2022地域活性化フォーラム in 長野

参加
無料

2022.9.3(土)

13:30～16:30 / 開場 13:00

〈会場〉長野県JAアクティホール (WEB併用)

長野県長野市大字南長野北石堂町 1177 番地 3



JR 長野駅から徒歩 10 分



第1部 基調講演

「生活時間に着目した法政策転換を
～カギとなる時間帯「生活コアタイム」を実践につなげよう～」

弁護士 坪 由美子氏



弁護士。東京駿河台法律事務所所属。

1998年司法試験合格。1999年中央大学法学部法律学科卒業。2000年東京弁護士会登録。

東京弁護士会男女共同参画推進本部事務局次長、中央大学大学院法務研究科講師（2012年度、2018年度、2019年度）。連合総研「今後の労働時間の在り方を考える調査研究委員会」委員（2018年10月～2019年9月）。

労働法研究者らとともに「かえせ☆生活時間プロジェクト」発起人。担当に日本マクドナルド店長（「名ばかり管理職」訴訟など。労働事件で培った現場目線や自身の葛藤経験に依拠した研修（国・地方公共団体、労組、企業、弁護士会・司法書士会・社労士会など）、政策提言などを通じ、誰もがどんなステージでも人間らしく生き生きと働き続けることのできる社会の実現を目指す。

第2部 パネルディスカッション

「生活時間の確保と社会とのつながりによる地域づくりの可能性」

コーディネーター

- 坪 由美子氏 弁護士
- 根 橋 美津人 連合長野会長

パネリスト

- 戸田 千登美氏 長野県長寿社会開発センター 主任シニア活動推進コーディネーター
- 堀 越 倫 世氏 長野経営者協会女性部会長
- 山 浦 悦 子氏 長野県商工会議所女性会連合会会長
- 曲 淵 紀 子氏 連合長野執行委員



戸田 千登美氏



堀越 倫世氏



山浦 悦子氏



曲淵 紀子氏



「新たな社会構造」への提言

性別役割分業問題を可視化する「生活コアタイム」等の法概念化を

1. 「生活時間」の定義

この骨子でいう「生活時間」とは、仕事に従事し、または拘束されている時間（労働時間、休憩時間）を除いた時間全体のことをいう。具体的には、「生活時間」は、

- (1) 労働者の休息・睡眠などの健康確保のための**「休息时间」**
 - (2) 労働者の余暇、自己啓発等のための自由な**「個人生活時間」**
 - (3) 労働者の家庭における家事、育児、介護及び団らんなどに費やす**「家族生活時間」**
 - (4) 労働者が**市民として地域活動、社会活動に参加するための「社会生活時間」**
- などから構成される。

2. 基本的考え方

- (1) 長時間労働が、労働者個人の「休息时间」や自由な「個人生活時間」を大きく制約するだけでなく、「家族生活時間」や「社会生活時間」を奪い、少子化や地域の疲弊などをもたらす大きな要因となっていることから、これからの労働時間の規制のあり方は、こうした個々人に帰属すると同時に、家族や地域、社会において共有される**市民的公共性**を有する「生活時間」という視点から、検討されなければならない。
- (2) **時間主権**という概念は、これまで労働者が職業生活において自ら働く時間を決定・配置できるという意味で理解されてきたが、これからは労働者がそれぞれの**生活スタイルやライフステージ**に応じて自らの生活時間を主体的に決定・配置できる**生活主権**という意味を持つものとして**認識すべき**である。
- (3) 性別にかかわらず個人の多様性を尊重するためには、**生活時間を確保するための政策が不可欠**である（以上、「かえせ☆生活時間プロジェクト」からの立法提案骨子より抜粋）。

働く仲間一人ひとりをまもる

- 雇用・就業形態、働く側の意識やライフスタイルが多様化。
- 人口減少・超少子高齢化、グローバル化のさらなる進行。わが国で働く外国の人が急速に増加。
- AIやIoTなど情報技術革新が進展。経済効果と生活者の利便性向上などが期待される一方、「曖昧な雇用」の増加などの指摘も。

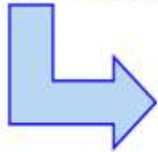


働く仲間一人ひとりに焦点をあてた運動が、すべての働く仲間をまもる

- 多様な働く仲間と、ともに働き、くらししていくための課題解決と**共生社会**の構築に向けた取り組み；
- 働く一人ひとりには弱い存在であることから、**集団的労使関係の確立と拡大**；
- 多様な働く者の法的保護の取り組み推進を含めた**ワークルールの整備・強化**；
- 激変する雇用社会の中で、給付と教育訓練と雇用のマッチングを兼ね備えた**セーフティネット**、主体的に職業人生を充実させることのできる仕組みづくり；
- 雇用形態・就業形態が多様化し、仕事自体も変化しつつある中で、人生の早い段階から働くことの意味を考え、ワークルールの知識を身につけることができるよう、それぞれのレベルにおける**労働教育・主権者教育の充実**。

働く仲間・地域社会をつなぐ

- 組合員一人ひとりの参加と結集が労働組合の力の源泉。
- 地域コミュニティの持続可能性の確保とともに、若年無業者（非就業希望者）、独居高齢者などへの支援をいかに行き渡らせることができるのかが課題。
- 地域社会を支えるためには地域経済の活性化が不可欠。

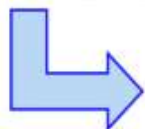


参加の輪を広げ、労働組合が結節点となり地域社会をつなぎ、支える

- 多くの組合員が主体的に労働組合の活動に参加できるようにするための配慮、魅力の向上；
- 年齢や国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず、働く仲間とその家族を含め、**社会・職場の多様性の受容**；
- 労働組合の運動として地域づくりの一翼を担い、地方連合会・地域協議会が各団体との「**結節点**」となり、ネットワークを広げ**地域・ステークホルダーをつなぐ**取り組み；
- 中小企業との対話**を重ねるとともに**中小組合への支援**を通じて地域経済を支える取り組み；
- 安心社会を世界へつなぐため、国際労働運動などを通じた**社会対話の促進**。

社会・経済の新たな活力を創り出す

- ILO「輝かしい未来と仕事」は、政労使の社会対話を通じて、経済発展の成果の公平な分配、権利尊重、リスクからの保護を約束する「社会契約」を強化するため、「人間中心のアジェンダ」を提唱。
- 情報技術革新が進展する中、働く者の能力を伸ばし活かすことで、企業の成長と働く者の働きがいと両立するとともに、お互いの働きを認め合い、消費行動や取引慣行などを見直していくことなど、働く者の立場から未来を変えていくことが必要。



一人ひとりの働きがい・生きがいを創り出すとともに、社会課題の解決を

- 一人ひとりの働きがい・生きがいを生み出し、経済・社会の新たな活力の原動力とするため、建設的な労使関係をベースに、**人を大事にする企業・組織のあり方、人間中心の社会のあり方を追求**；
- 新たな時代に相応しい生産性運動の深化**；
「社会・産業を横断する社会課題（民間企業のみならず社会基盤である公共のサービスが生み出す付加価値など）に対して、やりがいと健全な産業の発展に努力してきた民間の職場、地域住民との直接コミュニケーションを通じてくらしや地域を最前線で支えてきた公務の職場などの知見・経験を、社会・経済の新たな活力を創り出すエネルギーに」
- 政府・行政・経営者団体・NPOなどと積極的に対話・協働し、**社会に広がりのある運動**の推進とともに、企業レベルでの「**人への投資**」、働く者がスキルアップできる社会的仕組みづくり、誰もが働く場と学ぶ場を自由に行き来できる仕組みの確立；
- 社会課題の解決を通じて得られた新たな社会・経済を育むエネルギーをもとに、SDGsの考え方にも共通する、すべての人が働きがいをもって人間らしく働くことができ、「**誰一人取り残されることのない**」社会をめざす取り組み。

Keyword: 人をつなげる強みを活かす

人と人をつなげる、多数のネットワークを持つ

「ハブ」の役割を担う

「弱いきずな」が今日的な安心と成果を導く



ウィーク・タイズの理論

ストロング・タイズ
と

Point **ウィーク・タイズ**

ウィークタイズ＝「弱いつながり・緩やかな関係」

(他組合・企業の知り合い、SNSでの知り合い・友人の友人?・関係組織・専門家・NPO)

ストロングタイズ＝「強いつながり・強固な関係」

(家族・職場の同僚・同級生・同じ会社で毎日働いている身近な上司や同僚・労働組合)



ウィークタイズ(weak tides)理論とは

「弱いきずな」という意味の言葉で、アメリカの社会学者マーク・グラノヴェッターが1973年に発表した概念です。

ウィーク・タイズの反対の言葉はストロング・タイズ、つまり「強いきずな」であり、これは家族や親戚、親友などといったその人にとって非常に強い結びつきのある人間関係を指します。ストロング・タイズは、同じ会社で毎日働いている身近な上司や同僚も含まれます。

マーク・グラノヴェッターは、このストロング・タイズの人間関係の中でばかり仕事や生活をしていると、限られた情報の中で暮らすこととなり、新しい世界や情報に接するチャンスを失うことになると指摘しました。



これに対し、ウィーク・タイズとは自分の知らない業界や深い人間関係がない人たちとの繋がりになります。
この場合、自分にとって新鮮な新しい情報が得られる可能性が高くなるとグラノヴェッターは主張しました。

そしてグラノヴェッターの研究によると、ストロング・タイズに頼って情報収集をした人より、ウィーク・タイズと通して情報を集めたり、自分とまったく違うコミュニティーにいる人とつながった方が大きな価値が生まれるという事実を発見することが出来た、というのです。これが、ウィーク・タイズの考え方です。

『ウィーク・タイズの相談相手をつくろう』

「ストロング・タイズ(strong ties)」という英語の言葉があります。これは「強い絆(きずな)」とか「深い関係」などの意味で、文字通り人間関係において強い結びつきのある状態を指します。

しかし、日本ではちょっと違う意味で用いられています。

日本で「ストロング・タイズ」と言うと、仕事が終わった後でも上司や同僚などとビールを飲みに行ったりする事や、さらには社宅などで暮らしている環境を指すのです。

つまり、仕事の時間外でも職場の人間とのつながりが強すぎる、典型的サラリーマンの人間関係を意味します。狭い人付き合いに縛られているという意味で否定的に取り上げられるのです。

それとは逆に、たまにしか会わない間柄の関係を「ウィーク・タイズ」と呼びます。このウィーク(weak)は「弱い」というよりも「緩やか」と訳すのが良いかと思います。

毎日会っているわけではないけれど、信頼関係を築けている仲間のことです。

ある研究では、古くからの友人といった、自分にとって強い絆で結ばれている人物よりも、「ちょっとした知り合い」のような弱い絆で結ばれた人物のほうが、自分に与える影響が大きいという結果も出ているようです。





みなさんにとって一番相談しやすい人は誰ですか？
いつでも相談できる人は身近にいますか？
会社の上司ですか？
家族ですか？

でも、職場の人には言えないこと、家族には言いづらいこともありますよね。身近な人だからこそ相談できないことも、時にはあるでしょう。

逆に、あまり身近過ぎない人にこそ、悩みの相談ができたたり愚痴を言えたりすることがありませんか？

みなさんも自分の職場や家庭とは違う世界に身を置く友人、いつも会っているわけではないのに不思議と信頼できる「ウィーク・タイズ」の相談相手に「自分がどんな仕事をすればいいのか」「仕事のために何を身につけたらいいのか」「これからどんな自分の家庭を築くのか」を相談してみてください。

こんな悩みを相談できる「ウィーク・タイズ」の相手をどれだけたくさん持てるかで、これからの人生のストレスは大きく変わってくるのです。

「ウィーク・タイズの相談相手をつくる」ためには仕事や家庭以外の付き合いをすることです。

まずは、趣味の集まりや習い事、地域の活動などに積極的に参加することで知り合いの人を増やすことから始めてみましょう。

情報労連機関紙より

連合運動の強みであるウィークタイズを推進