

2024～2025 年度運動方針

社会を新たなステージへ、ともに歩もう、ともに変えよう
～仲間の輪を広げ 安心社会をめざす～

I. 取り巻く情勢と課題

1. 社会経済情勢

- 約 3 年半にわたり国民生活に多大な影響を及ぼし続けた新型コロナウイルス感染症は未だ収束に至っていないものの、2023 年 5 月に感染症法上の位置づけが変更され、社会経済は産業ごとに様々な状況を抱えながらもコロナ禍の先へと向かいつつあります。これは、この間の厳しい環境の中で雇用を守り社会を支えるべく、全国の働く仲間をはじめ社会全体で取り組んだ結果であると受け止めます。
- 一方で、コロナ禍の影響とあいまって、円安やロシアによるウクライナ侵略がもたらしたエネルギーや原材料価格の歴史的な上昇が、国民生活に追い打ちをかけています。社会的セーフティネットの脆弱さ、不安定雇用、貧困や格差の拡大により、弱い立場の人々ほど苦しい状況に置かれています。
- 国際的に不安定な経済・政治情勢や、欧米諸国と日本との金融政策の違いによる影響などもあり、日本経済の先行きは依然不透明です。また、累増する政府債務の処理が見通せていないことも将来への懸念材料となっています。社会経済が分岐点にさしかかっている今こそ、これまでの春季生活闘争でつくり出した賃上げの流れをさらに確かなものとし、経済の自律的成長と分配の好循環につなげなければなりません。同時に、困難な状況に置かれている人々をはじめ、誰もが将来への希望を描ける政策・制度を実現していく必要があります。
- コロナ禍前から続く構造的な課題の解決も待ったなしです。不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困・格差、出生数が過去最低水準となるなど加速する人口減少・労働力不足、社会保障と地域の持続可能性、累積する財政赤字、地球規模の気候変動など、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」で指摘したわが国の構造的な課題は今なお解決しておらず、コロナ禍や国際情勢の変化もあいまって深刻さを増しています。連合ビジョンが掲げる持続可能で包摂的な社会に向けた政策実現の取り組みが改めて求められます。これら諸課題の解決にあたっては、あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映する「ジェンダー主流化」の視点も欠かせません。
- 中長期にわたり経済や雇用の変化をもたらすGX（グリーン・トランスフォーメーション）やDX（デジタル・トランスフォーメーション）では、地域経済の成長と良質な雇用創出につながる「公正な移行」の実現が不可欠です。今年の通常国会で成立した「GX推進法」では、連合の意見も踏まえ「公正な移行」の観点が盛り込まれました。今後は、国・地域・産業の各レベルにおいて、労働組合を含む関係当事者の「社会対話」による政策課題の洗い出しや重層的なセーフティネットの構築など、具体化に向けた取り組みを進めることが重要です。
- 「ChatGPT」など生成AI技術は目覚ましい進歩を遂げる一方、情報の真偽性、基本

的人権や知的財産権の保護、今後の雇用に及ぼす影響などの課題もあります。社会の安全・安心と調和のとれた技術発展となるか見極めが必要です。

- サプライチェーンが世界に広がる中、国際的にビジネスと人権をめぐる課題への注目が高まっています。しかし国内では外国人労働者への人権侵害やハラスメントなどが問題となる一方で、その対応は道半ばです。人権が尊重される職場の実現は労働組合の本分であり、これまで以上に企業への働きかけなどの対応を進めていく必要があります。
- グローバル化は気候変動や紛争・テロなどの諸課題も地球規模に広げています。SDGs（国連による持続可能な開発目標）の推進など、世界全体の包摂的な成長と平和の実現に向けた課題解決における労働運動としての貢献も求められます。

2. 政治情勢

- 岸田内閣が掲げる「新しい資本主義」は、新自由主義的政策の弊害に触れ、「成長と分配の好循環」「分厚い中間層の復活」などを掲げていますが、所得再分配に向けた税制改革などの姿は見えません。一方で「三位一体の労働市場改革」として、リスクリング、個々の企業実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を打ち出しています。安易な雇用の流動化や格差の拡大に陥らないか、非正規雇用や中小企業で働く仲間を含め、実効性ある雇用のセーフティネットの構築につながるのかなど、労働者保護の観点から慎重に見極める必要があります。もとより個別施策の検討にあたっては社会対話が前提となることはいまでもありません。
また、「異次元の少子化対策」を打ち出したものの、その実効性確保が問われるとともに、財源の確保策は議論が不十分なまま先送りされています。コロナ禍で歳出や国債発行が大幅に増える中、将来世代に対する責任としての財政健全化の姿勢も曖昧になっています。
- 国の基本政策について、岸田内閣は2022年末に「安全保障3文書」を閣議決定し、「反撃能力」保有の明記、2027年度における防衛費のGDP比2%への増額などを掲げました。しかし、その後の国会審議でも、防衛力強化の必要性・妥当性に関する議論は尽くされたとはいえ、財源確保の具体案も先送りされるなど、政府の説明責任が問われています。わが国をとりまく安全保障環境の変化は、食料、資源・エネルギーの安定供給確保、経済安全保障などにもかかわるだけに、地域の平和と安定、国民の安全に向けては、まずは外交努力が極めて重要です。「連合の政治方針」では、国の基本政策については国民的コンセンサスづくりが重要であるとしており、これにもとづき連合として今後の動向を注視していきます。
- 北朝鮮の核・ミサイル開発や、ウクライナ侵略を続けるロシアによる核兵器使用の威嚇など、世界では平和・核軍縮に逆行する動きが相次ぐ中、G7広島サミットでは「核軍縮に関するG7首脳広島ビジョン」が発表されました。しかし、「核兵器のない世界」の実現に向けた具体的な道筋は示されませんでした。核兵器による惨禍は2度とあってはなりません。核兵器廃絶と世界平和の実現に向け、戦争被爆地でその実相に触れた各国の指導者が、その責任と役割を發揮することを強く求めます。
- 政治や政策の課題が山積する一方、国政および地方選挙での投票率低下や議員のなり手不足は、民主主義の危機といっても過言ではないほどに深刻度を増しています。すべての働く者の権利をまもり生活を向上させるには、組織内議員をはじめ、働く現場を熟知した仲間を代表として議会に送り出すことが不可欠です。そのためにも、日常から職場や生活の課題と政治が直結していることが実感を持って理解できる

よう、労働組合ならではの活動の強化が重要です。

低投票率の一因には、働く仲間や生活者の思いを受け止め、与党の対抗軸として持続可能で包摂的な社会像と政策体系を明確にして世に問う政治勢力の姿が見えにくいこともあります。連合ビジョンとその実現に向けた政策を最も共有している立憲民主党と国民民主党に所属している議員を中心に、働く仲間・生活者の立場に立つ政治勢力の結集・拡大をめざす必要があります。

3. 連合運動をめぐる課題

- 社会経済の状況が大きく変化する中で、連合は雇用の維持と創出、賃金・労働条件の向上、社会的セーフティネットの充実に取り組んできました。春季生活闘争では、「未来づくり春闘」の旗を掲げ、「連合緊急アクション」とも連動しながら、構成組織・単組、地方連合会における取り組みの展開、政労使による意見交換の実現、経済団体との対話など社会的機運の醸成に取り組んだ結果、わが国の賃金の動きを大きく転換させつつあります。また、集団的労使関係の価値を世の中に広げることについては、労働協約拡張適用の取り組みで成果が現れ始めています。「Wor-Q」を通じたフリーランスで働く仲間とのつながりづくりも一歩ずつ進んでいます。
- 一方で、労働組合・連合運動がすべての働く仲間にとって「必ずそばにいる存在」になっているのか、いま一度見つめ直さなければなりません。コロナ禍の制約もあったとはいえ、構成組織・地方連合会の取り組みにもかかわらず、連合の登録人員は再び700万人を割り込んでいます。すべての働く仲間がやりがいを持って安心して働き続けられるためにも、集団的労使関係の意義を発信し、その輪を広げることには労働組合の本分であり、現状に対する危機意識を全体で共有し、組織拡大・強化に徹底してこだわる必要があります。

コロナ禍を経る中で、オンライン活用の広がりや運動への参加機会の拡大などをもたらしましたが、その反面、コミュニケーションが制約を受ける中で組合員との距離が広がったとの声もあります。従来からの課題として運動の担い手不足が指摘される中でいかに人財を確保し育てるか、あるいは意思決定過程を含めた運動におけるジェンダー平等・多様性をどう加速させるかについても、運動推進の基盤にかかわる喫緊の課題です。コロナ禍から日常を取り戻す動きが進むいま、あらゆる機会を捉えて、職場と地域から集めた働く仲間の声をもとに連合全体が力を合わせて取り組む運動を組み立て、労働組合・連合運動への理解・共感・参画を広げていくことが、運動の活性化、ひいては運動の担い手確保・育成においても重要です。

折しも、2023年は連合評価委員会報告から20年にあたります。「労働組合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」との指摘を改めて受け止め、すべての働く仲間の期待に応える運動としていくことが求められています。

II. 第18期連合運動の基軸

1. 社会経済のステージ転換に向けて

- 足元のコロナ禍や物価高、中長期にわたる国内外の構造的課題を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」に向けて社会経済のステージ転換を確かにする2年としていきます。そのため「人への投資」と月例賃金の持続的な改善を中期的に力強く推進すること、GXやDXの進展も念頭に置いた雇用と生活のセーフティネットの充実・強化、適切な価格転嫁を含む中小企業の基盤強化と地域の活性化に取り組むと

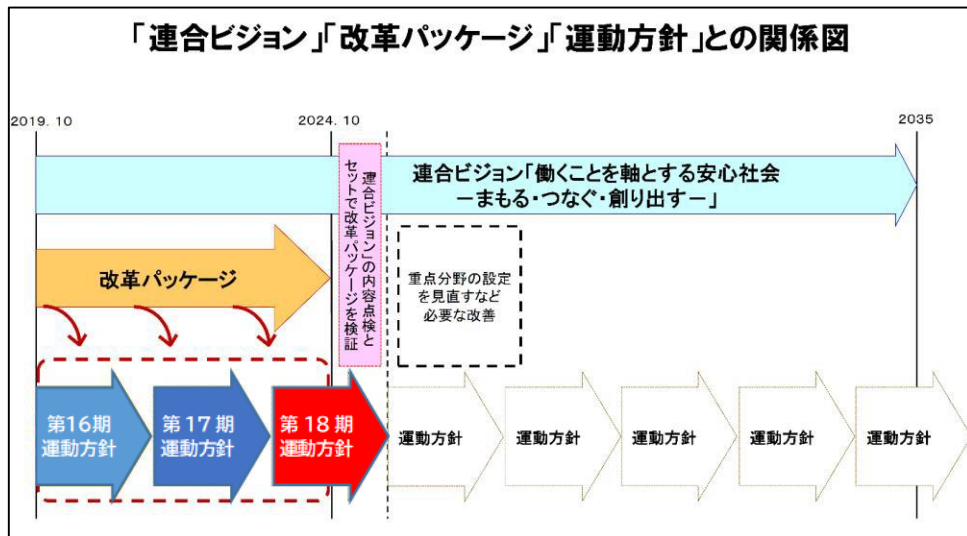
ともに、あらゆる政策におけるジェンダー主流化を追求していきます。

- すべての働く仲間をまもり、つなぐため、そして連合がめざす社会に向けた政策実現力強化のため、組織拡大・強化を進めます。減少した組織人員の反転・拡大に向けて、自ら掲げた目標の必達に徹底的にこだわり、あらゆる機会を通じた組織拡大に取り組みます。同時に、労働相談などからの組合づくりに向けた構成組織・地方連合会・連合本部の連携強化、パート・有期契約など多様な働く仲間とのつながりおよび集团的労使関係の拡大を追求します。また「Wor-Q」のさらなる展開など、フリーランスなどで働く仲間との連携拡大をはかります。
- 「必ずそばにいる存在」としての連合運動の価値を広く社会に発信するため、構成組織・地方連合会・連合本部が一体となり、すべての働く仲間や生活者をつながる「連合アクション」を展開します。この間の「連合のイメージアップに向けた取り組み」や「若者ととともに進める参加型運動」を踏まえた「05(れんごう)の日」をはじめとする各種運動を積極的に展開し、組織内外への広がり・深化をはかります。
- 労働組合・連合運動自身のジェンダー平等と多様性の実現に向けて、「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向けた実践を進めます。
- コロナ禍で広がったオンライン活用は、運動への参加機会の拡大につながりました。一方でリアルでの臨場感の共有から得られる経験の大切さも再認識されています。引き続き、リアルに加え活動目的に応じてオンラインを適切に活用しながら、コミュニケーションの活性化をはかっていきます。
- 私たちがめざす社会の実現に向けて、連合運動の価値を社会に広げるべく、政労使の社会対話をはじめ、労福協、労働金庫、こくみん共済 coop など労働者自主福祉事業団体、課題を共有する各種団体、NPOや有識者など、中央・地方において多様な主体との連携強化を進めていきます。
- 社会経済が大きく変化を続ける中、私たちの運動も不断の変革をはかりながら、すべての働く仲間の期待に応えていかなければなりません。この間の春季生活闘争の成果は、連合の旗のもとに集う私たちが力を合わせれば、社会経済を新たな方向へと動かせることを示しています。私たち連合は、すべての働く仲間にとって「必ずそばにいる存在」として、労働組合が持つ社会的価値を広く訴え、理解と共感を得ながら、社会経済のステージを転換する運動を進めていきます。

2. 連合ビジョンおよび改革パッケージの検証・見直しに向けて

- 連合は、連合ビジョンで掲げた社会の実現に向けた運動の再構築と、そのための基盤強化をはかるため、第16期運動方針で、連合運動強化特別委員会「報告」(2019年6月)にもとづく4つの改革パッケージ(①運動領域と重点化、②組織体制・運営、③人財の確保と育成、④財政)について、3期6年を視野に実行と検証・改善を進めることを確認しました。以降、第16期・第17期の4年間で、運動領域の重点化、「地域ゼネラル連合」創設に向けた検討、「Wor-Q」をはじめとしたフリーランスで働く仲間との連携、労働相談体制の強化、運動を担う人財の確保・育成に向けた検討などを進めるとともに、「中央会費制度 実行プラン」にもとづき、構成組織の負担の公平性担保と地域運動の持続可能性を高めるための組織登録・交付金のあり方を検討してきました。
- 第18期は、4つの改革パッケージ実践の最終期です。前半の1年では連合ビジョンで掲げた「働く仲間一人ひとりをまもる」「働く仲間・地域社会をつなぐ」「社会・経済の新たな活力を創り出す」ための運動の再構築を仕上げたうえで、後半の1年

において、加速する人口減少や技術革新、政策・制度実現の進捗なども見極め、「**連合ビジョン**」の内容点検とセットで**改革パッケージ**の検証を行い、重点分野の設定を見直すなど必要な改善をはかっていきます。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、社会保障・教育・税制に関する政策構想の点検も行います。



Ⅲ. 今期2年間の具体的な運動方針

重点分野－1：

すべての働く仲間をまもり、つなぐための集团的労使関係の追求と、社会に広がりのある運動の推進

ナショナルセンターの責務として、働く仲間の環境変化に対応した集团的労使関係の拡充・強化を追求するとともに、連合本部、構成組織、地方連合会は一体となって、労働組合の役割をより一層社会・職場に浸透させるため、人財や体制など基盤強化を進める。また、持続可能な社会の実現に向けて、積極的な社会対話と発信による広がりのある運動をつくりあげる。

1. 多様な就労者を含めた集团的労使関係の構築・強化

- (1) すべての職場における集团的労使関係の構築に向け、その基盤強化につながる組織化・組織強化および労働者代表法制の今後の導入も視野に入れた職場における過半数代表制の適正な運用徹底や、規定の厳格化などに取り組む。
- (2) 集团的労使関係による成果を、より多くの働く仲間にも波及させるために、構成組織・地方連合会と連携の上、課題を整理し、労働協約の地域的拡張適用に取り組む。
- (3) 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）」の遵守はもとより、「『曖昧な雇用』で働く就業者の法的保護に対する連合の考え方」および「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）」を踏まえた社会的セーフティネットの強化、「労働者」概念の見直し・拡充などに取り組む。
- (4) 過半数代表制の適正化や労働協約の拡張適用、組織化・組織強化に関する取り組みなどを統合したポータルサイトを開設するなど、集团的労使関係の強化につながる取り組みを推進する。

2. 働く仲間をつなぎ支える取り組みの推進と新たな課題へ対応

- (1) フリーランスとWor-Qの取り組みを通じてつながり、仲間づくりを進めていく。
「Wor-Q アドバイザリーボード」、「フリーランスサミット」により、フリーランスの声を拾い、課題解決につなげていく。まずは段階的に、文化芸能芸術分野で働くフリーランスの労働環境改善に向け、関係団体と連携していく。セーフティネットの必要性を含め、課題解決を要するフリーランスの真の受皿となるべくWor-Qの機能強化に向けた取り組みを進めていく。
- (2) (新) 地域ユニオンによって構成する「地域ゼネラル連合」のスタートに向けた創設準備会を設置し、地方連合会との連携・協力のもと、具体的な準備を進める。さらに、地方直加盟組織、特別参加組織、地域ユニオン加盟組織の実態調査にもとづいた構成組織移行に向けた取り組みを強化する。

3. 「組織拡大プラン 2030」の実現に向けた組織拡大目標の必達と基盤強化

- (1) 連合本部・構成組織・地方連合会は自ら掲げた組織拡大目標の必達に徹底的にこだわる。「組織拡大プラン 2030」にもとづき、構成組織はパート・有期契約・再雇用労働者や子会社・関連会社の組織化に、地方連合会は中小・地場の未組織

企業の組織化に、全力で取り組む。また、連合本部・構成組織・地方連合会の三者間の連携や支援を強化し、一体的な運動を展開する。

- (2) 組織強化を通じた組合員の減少に歯止めをかける取り組みを引き続き推進する。そのため、構成組織は組織内のコミュニケーションなどを強化し、組合員の減少を未然に防ぐとともに、連合本部は、減少要因の把握や取り組み事例の集約と共有などの支援を行う。
- (3) 「組織拡大プラン 2030」フェーズ I（～2025 年 9 月）の人的な基盤強化の実現に向け、連合本部・構成組織・地方連合会は、オルガナイザーの配置を着実に進めるとともに、ジェンダーバランスを踏まえた組合づくりを担う人財の確保と育成に取り組む。連合本部は、体系的な人財育成とネットワークの構築に向けて、中央・ブロックオルガナイザーを中心に支援を強化する。
- (4) あらゆる機会を通じて、組合づくりや集団的労使関係の重要性などを広く社会に発信し、中央・地方の経営者団体・業界団体などの接点を増やし、さらには多様な未組織労働者とも関わりをもち、労働組合に対する理解促進および労使関係づくりの環境整備を進めて、組織化につなげる。

4. 連合プラットフォーム（笑顔と元気のプラットフォーム）を活用した中小企業・地域の活性化に向けた取り組み

- (1) 経営諸団体や行政と連携し、中小企業の持続的な発展と、そこで働く人たちが安心してくらすことができる地域の活性化に向け、「笑顔と元気のプラットフォーム」を活用し、より一層取り組みを強化する。
- (2) 中小企業を支える経営諸団体や、教育機関などとの日常的な連携を強化し、情報を共有するとともに、中小企業の労使が抱える共通の課題などへの対策について取り組みを進める。

5. 新しい運動スタイルによる世論形成・政策実現と、すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」となる運動の展開

- (1) 構成組織・地方連合会・連合本部が一体となり、「理解・共感・参加」の好循環による社会運動を構築することで、すべての働く仲間や生活者をつながる「連合アクション」を展開する。
- (2) 労働運動の理解促進に向け、イメージアップの取り組みや若者とともに進める参加型運動を踏まえた「05(れんごう)の日」をはじめとする各種運動の積極的展開を進め、組織内外への広がり・深化をはかる。
- (3) 構成組織・地方連合会・連合本部における広報宣伝スキルの向上をはじめ、幅広い観点から連合全体の発信力強化に向けた取り組みを進める。

重点分野－２：

安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進

GXやDXが進展する中で、「人への投資」の拡充や雇用のセーフティネットの維持・強化など、すべての働く仲間のディーセント・ワークの実現に取り組む。また、わが国の構造的な課題である少子高齢化・人口減少、所得格差の拡大などへの対応をはかるため、社会保障・教育と税制の一体改革の点検・見直しを行う。あわせて、政策立案および実現に向けた取り組みを強化するため、重点政策などの立案プロセスの見直し、情報発信力の強化、連合フォーラム議員との連携強化をはかる。

1. 社会保障・教育と税制の一体改革に向けた取り組み

- (1) 歳出と歳入の徹底した見直しにより、将来世代への負担の付け回しに歯止めをかけ、働く仲間・生活者の立場に立った予算と税制の実現に向けて取り組む。とりわけ、持続可能で包摂的な社会保障制度などの構築に必要な安定財源の確保や、所得再分配機能の強化など、わが国が直面する課題を踏まえ必要となる対策を整理し、連合の「税制改革構想」の点検を行うとともに、抜本改革に向けた取り組みを進める。
- (2) マイナンバー制度を活用した社会的セーフティネットの構築など、行政や社会のデジタル化を進め、持続可能で包摂的な社会の実現に向けた取り組みを推進する。その際、国民の信頼を得て推進できるよう、個人情報管理体制について、システムの徹底した点検や運用の見直しなど、一層の強化を求めていく。
- (3) 誰もが安心してくらすせるよう、子ども・子育て支援、生活困窮者自立支援、医療、介護、障がい者福祉、年金など社会保障の充実と、社会保障サービスを担う人材確保に向けた賃金・労働条件の改善に資する施策の促進に取り組む。
- (4) 「働き方に中立的な社会保険制度等のあり方に関する連合としての検討の方向性（素案）」を踏まえつつ、「社会保障構想」の点検と見直しを行う。
- (5) 社会全体で子どもたちの学びを支えるとともに、教育の質的向上に向けて、学校の働き方改革の取り組みを促進する。また、主権者教育・労働教育・消費者教育など、社会人として諸課題への対応に必要な資質・能力を育成するための教育や、リカレント教育の推進に取り組む。あわせて、連合の「教育制度構想」の点検を行う。

2. 持続可能で包摂的な社会を実現するための経済・社会・環境課題の統合的解決に向けた取り組みの推進

- (1) 経済安全保障を総合的に進めていくことを求めるとともに、経済や産業の構造変革に向け、DXによる経済・社会全体のデジタルインフラの整備や変化への対応を求める取り組みを推進する。さらに、AIの活用に向けた各種支援の検討や、倫理的側面も含めた課題への対応を検討する。
- (2) カーボンニュートラルをはじめとする気候変動対応や循環型社会の構築など環境分野の課題解決に向けて、連合エコライフなど職場や地域・家庭における脱炭素の取り組みを推進する。また、政府の「GX推進戦略」において「公正な移行」が具現化するよう取り組むとともに、進捗に応じ、構成組織・地方連合会と連携しつつ推進戦略の必要な見直しを求める。

3. すべての働く仲間のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進
 - (1) 経済・社会を取り巻く情勢が変化するなか、労働者の雇用と生活の安定に資するよう、産業政策、教育政策、子ども・子育て政策とも連携し、雇用維持・確保など雇用政策の強化に取り組む。また、雇用のセーフティネット維持・拡充の観点から、雇用保険の適用拡大や、労働保険特別会計の財政安定化、地域における雇用創出事業、マッチング機能の強化などを求める。
 - (2) 働く者の技術・技能やキャリア向上に向けて、非正規雇用で働く者や障がい者などを含め、誰もがキャリア形成の機会を確保できるよう、リスキリングや能力開発など、「人への投資」に関する財政支援の拡充とともに、中小企業などへのノウハウ提供や相談援助機能の強化などを求める。
 - (3) 法改正などについては、重点政策を踏まえ以下の通り対応をはかる。
 - ・外国人労働者について、外国人技能実習制度を抜本的に見直す「新たな制度」および特定技能制度にもとづく厳格な運用と管理体制の強化を求めるとともに、人権保護の観点から、法改正に取り組む。外国人労働者の受入れについて、公的な場において労使を含む関係者による総合的な議論を行い、人権の観点から必要な措置を講ずるとともに、受入れ状況などの実態を把握し、就労可能な在留資格の安易な拡大は行わない。
 - ・担保法制の見直しにおいては、ILO第173号条約の趣旨を踏まえ、担保権より労働債権を優先させる制度を創設する。また、事業譲渡、合併など、あらゆる事業再編において、労働組合などへの事前の情報提供・協議を義務づけるなど、労働者保護をはかるための法制化を行う。
 - (4) 「働き方改革関連法」のさらなる定着に向け、Action!36などを通じ、労働時間管理や36協定の適正化の徹底、働き方の改善につながる商慣習の見直しを推進するとともに、正規雇用労働者とパート・有期雇用・派遣労働者との間などにおける不合理な待遇差の是正に向けた取り組みを推進する。また、「働き方改革関連法」附則の検証規定を踏まえ、改正法の検証と課題の把握に取り組む。
 - (5) 労働災害の撲滅に向け、第6次連合労働安全衛生取り組み指針に基づき、物理的な職場環境の改善やメンタルヘルス対策などの取り組みを進める。また、個人事業者については、労働者と同様の仕事に従事する場合には同じレベルの安全衛生水準を享受しうるよう、必要な措置などの実施を求める。
 - (6) 不当な解雇を誘発しかねない解雇の金銭解決制度について、構成組織・地方連合会と一体となって取り組み、導入を阻止する。
4. 賃金・労働諸条件の向上と地域社会を支える中小企業の基盤強化
 - (1) 2023春季生活闘争まとめと取り巻く情勢を踏まえ、「人への投資」と月例賃金の持続的な改善など総合生活改善闘争に取り組む。企業規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正をはかり、労働条件の社会横断化を促進する。
 - (2) 中小企業の経営基盤の強化と地域社会の活性化をはかるため、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実現に向けて適正な価格転嫁や「パートナーシップ構築宣言」の拡大・実効性強化などに取り組むとともに、経営諸団体との連携を進め、各種フォーラムなどを通じて公契約基本法、公契約条例、中小企業振興基本条例の制定に向けた取り組みをより一層強化する。

- (3) 最低賃金を労働の対価としてふさわしい水準に引き上げるとともに地域間格差の是正をはかり、社会的セーフティネットとしての機能を強化する。
- (4) すべての働く仲間が生きがい・働きがいを通じて豊かに働くことのできる社会をめざして、「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」をはかる。

重点分野－3：

ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合う、公正な職場・社会の実現をめざす。その実現のため、男女平等参画¹を推進するとともに、ジェンダー平等²や「真の多様性³」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していく。また、「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く仲間の拠り所となるべく体制を整備する。

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現
 - (1) パワー・ハラスメントなど防止措置義務の対象のみならず、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定の創設をはじめ国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進する。
 - (2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促す取り組みを推進するとともに、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識を払拭する。また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別を禁止する法律の制定、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。
 - (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法などの整備を推進する。
 - (4) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、人権などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備を推進する。
2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み
 - (1) 労働組合、政治、経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を国際的水準も意識しながら引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションを強化する。
 - (2) 女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していく「ジェンダー主流化⁴」を推進する。
 - (3) 2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成目標（チェンジ：必ず達成しなければならない目標）に向け、連合本部のみ

¹ 男女平等参画：女性が働くうえでの格差や不条理を是正し、職場における平等・公正を実現するため、労働組合における女性参画を進めていくこと。

² ジェンダー平等：社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認（SOGI）を尊重し、多様性を認め合うとともに、誰もが平等で公正に扱われること。

³ 真の多様性：すべての人の人権を尊重し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で、多様性を認め合うこと。（第16期運動方針）

⁴ ジェンダー主流化：あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していくこと。

ならず構成組織・地方連合会とともに、一体となって取り組む。また、フェーズ1の実績と残された課題を検証し、次のステップに向けて取り組む。

- (4) 雇用の分野における実効性ある性差別の禁止に向けて、男女雇用平等法の実現に取り組む。また、男女間における賃金の格差をはじめ、正規・非正規や、勤務地限定などの多様な正社員、無期転換などの雇用管理区分の差異、および両立支援制度の運用にかかる実態を把握し、格差の是正に取り組む。
- (5) 男女がともに仕事と生活の調和がはかれるよう、長時間労働の是正、男性およびパート・有期・派遣で働く労働者の育児休業取得促進を着実に進めるとともに、育児・介護休業法の改正に向けて取り組む。
- (6) 雇用・所得の不安定化やDVなどにより困窮する女性への支援を強化するため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を着実に実行する。

3. 「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 非正規労働問題をはじめとする多様な働く仲間の課題解決に向けた「職場からはじめよう運動」の一層の推進とともに、「真の多様性」の実現に向けた社会的発信力の強化に努める。
- (2) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など多様な働く仲間とのつながりの拡大、および労働組合づくりや労働条件の改善、政策への反映や社会的波及力の強化に向けて、行政・NGO・NPOなど各種関係団体と連携した取り組みを進める。

4. 連合労働相談対応の強化に向けた取り組み

- (1) 多様化する労働相談への対応力の維持・向上に向けて、研修機会などの提供や各種器材の充実をはかる。
- (2) 労働相談からの労働組合づくりの強化に向けて、連合労働相談センター、中央・ブロック・地方連合会オルガナイザーなどとの連携強化をはかる。
- (3) 労働相談・各種データベースの活用により、連合の政策実現の取り組みを強化する。
- (4) チャットボット「ゆにボ」の安定的運用をはかるため、実績を踏まえたメンテナンスを適宜行う。

推進分野－１：

社会連帯を通じた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承

志を同じくする仲間の思いと力を、幅広く国民的課題や地域の課題に対して発揮していくとともに、戦争や大規模災害などの実相を風化させず継承していく。また、社会貢献活動への参加体験を通じ仲間の思いを結集し、運動の力を高めていく。

1. 支え合い助け合い運動の推進

- (1) 「ゆにふぁん運動」の評価と振り返りを行うとともに、さらなる浸透・拡充に向けて、組合員、地域住民、NPO・NGOなどとのつながりの深化に取り組む。
- (2) 「連合・愛のカンパ」について、構成組織・地方連合会と連携し支援団体の精査に努めるとともに、「ゆにふぁん」との有機的連携を行うことなどにより支援団体のフォローアップ活動に取り組む。

2. 平和運動の推進

- (1) 戦争の実相を将来に継承する取り組みを進めるとともに、平和4行動においては現地参加による体験者の拡大と参画意識の醸成に取り組む。
- (2) 連合平和4行動の運動課題である、①在日米軍基地の整理・縮小と日米地位協定の抜本的見直し、②核兵器廃絶と被爆者支援、③北方領土返還と日ロ平和条約の締結、の着実な前進に向けて関係団体と連携した取り組みを強化する。
- (3) 世界平和のため国際労働組合総連合（I T U C）や平和首長会議などとの連携による運動を展開する。
- (4) 次期核兵器不拡散条約（N P T）再検討会議に向けて、原水禁、K A K K I N と連携をはかり、核兵器廃絶に向けた取り組みを推進する。

3. 多様化する人権に関わる課題への対応

- (1) 多様化する今日的な人権に関わる諸課題について、関係各局による連携した運動の展開を通じ、問題意識の喚起や法整備などの対応をはかる。
- (2) 人権侵害救済法（仮称）の制定、就職差別撤廃、北朝鮮による日本人拉致問題などの継続課題について、関係団体と連携した取り組みを推進する。

4. 自然災害への取り組み強化と事業継続計画（BCP）の策定

- (1) 自然災害からの復興・再生に向けた取り組みを継続する。
- (2) 地域での防災・減災対策、災害時要援護者や女性、子ども、外国人など災害弱者対策の強化・充実に取り組む。また、環境変化に応じたボランティア活動など支援のあり方について検討を進める。
- (3) 連合本部・事業継続計画（BCP）策定・更新と運用サイクル（教育・訓練など）の実践、地方連合会とのさらなる連携を行い、必要に応じて構成組織とのノウハウの共有をはかる。

推進分野－２：

健全な議会制民主主義と政策実現に向けた政治活動の推進

今一度、「連合の進路」の「基本目標」の一つである「われわれは、政権を担う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」に立ち返り、すべての働く者・生活者のための政治活動を推進する。

1. 政治活動の基本

- (1) 「働く者・生活者を優先する政治・政策の実現を求める」、「与野党が互いに政策で切磋琢磨する政治体制の確立に向け、政権交代可能な二大政党的体制をめざす」など「連合の政治方針」の「連合の求める政治」を基本に、「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」の実現に向けて、構成組織・地方連合会・連合本部が一体となって政治活動を進める。

2. 政治活動の具体的推進

- (1) 国政選挙や各種地方選挙に取り組み、連合推薦候補者の当選に全力を尽くす。
- (2) 「連合出身議員政治懇談会」との連携を軸に据え、連合フォーラム議員とも連携していく中で、政策実現に取り組む。
- (3) 連合が掲げる目的と基本政策を共有できることを前提に、連携する政党に所属する議員を中心に、また、幅広い政治家との連携も模索しながら、二大政党的体制のもう一翼を担う、働く者・生活者の立場に立つ政治勢力の結集・拡大をめざす。
- (4) SNSやインターネットを活用した政治活動・選挙運動の本格展開に向けた研究を深めるとともに、それも含めた学習用器材の作成・展開を通じて、組合員の政治への関心喚起および政治参加を促す。
- (5) 選挙における法令遵守の徹底をはかるとともに、労働組合の社会的責任としての棄権防止や期日前投票を含めた投票促進を、他団体とも連携しながら広く世の中に呼びかける。
- (6) 特に若年層の低投票率に鑑み、主権者教育をテーマとした政治学習を推進するとともに、関係省庁などとの連携のもと有権者全体の課題として普及に取り組む。

3. 健全な議会制民主主義の実現に向けた政治改革への取り組み

- (1) 国民の権利保障に資する投票環境の整備や参議院選挙における合区の解消、デジタル時代に即したしくみのアップデートなど、公正・公平で有権者の立場に立った選挙制度の改革と運用を求める。
- (2) 情報の透明性の確保と審議の充実、運営の効率化と同時に、行政監視機能と立法機能の強化など、国権の最高機関にふさわしい国会への改革を求める。
- (3) 政治分野における男女共同参画をはじめ、多様な民意を適切に反映するための政治改革を求める。

4. 地方政治の活性化

- (1) 労働組合が擁立する組織内議員が地方議会で減少している状況に鑑み、「組織内議員拡大マニュアル～地方議員をつくろう！～」の周知をはかるとともに、組織内候補者の擁立は労使双方の社会的責務であるとの認識の醸成に努めながら、

より実効的な方策を検討する。あわせて、男女共同参画の推進のためにも、立候補および兼業しやすい職場環境の整備や地方議会の運営の見直しなど、取り組みの強化をはかる。

- (2) 構成組織・地方連合会が有する議員懇談会などとの意見交換を通じて、地方における政策実現力の強化はもとより、なり手不足の解消を含む地方政治の活性化に向けた有効策を検討する。

推進分野－3：

ディーセント・ワークの実現に向けた国際労働運動の推進

民主主義の後退や労働法規の改悪などの中で起きている人権・労働組合権の侵害行為へ毅然と対処していくため、連合の「国際労働戦略」を踏まえ、集団的労使関係にもとづく建設的労使関係を礎とした国際労働運動を様々な組織と連携し、推進する。また、長期化するロシアのウクライナ軍事侵略や、物価高などがもたらす生活危機・困窮、人権侵害事案の発生など、国際情勢の不確実性が増す中、世界において多発している労使紛争の未然防止や解決促進に取り組む。

1. 人権・労働組合権・民主主義の擁護・確立

- (1) アジア太平洋地域を中心とする人権・労働組合権・民主主義が脆弱な国での民主的な労働運動を支援する。とりわけ、ミャンマーについては、ミャンマー労働組合総連盟（CTUM）との協力、およびITUC、ITUC-AP、ILOなどとの協働の中で積極的な役割を果たすことにより、民政復帰と労働組合活動の回復・正常化に引き続き取り組む。
- (2) ILOの中核的労働基準10条約すべての批准に向けて取り組む。とりわけ第111号条約（雇用および職業についての差別待遇の禁止）については、早急に批准させるため、国際的な場面も含めた様々な機会を捉え取り組みを継続・強化する。また、公務員の労働基本権の回復に向けては、ILOへの定期報告制度を活用した取り組みを継続する。
- (3) 「ビジネスと人権に関する連合の考え方」にもとづき、連合全体として取り組みを強化する。「ビジネスと人権に関する国別行動計画」および「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」については、実効性のある着実な実施と必要に応じた改定を求める。

2. 国際組織との連携強化

- (1) ITUC、経済開発協力機構労働組合諮問委員会（OECD-TUAC）をはじめ、国際産業別組織（GUFs）で構成される国内外のグローバルユニオンと協力し、ジェンダー平等・多様性推進を含む国際的な共通課題の克服、建設的労使関係の普及をはかる。
- (2) ITUC加盟組織や近隣の主要ナショナルセンターとの二国間協議を行い、両国の労働運動や直面する課題を共有しあい、連帯を強める。
- (3) G7・G20などの政府間会合において、すべての労働者のディーセント・ワークの実現に向け、労働組合、使用者、ILO、OECDなどを含めた社会対話を確立・充実させ、労働者の意見が政策に反映されるよう取り組む。
- (4) アジア太平洋地域における建設的労使関係の構築を通じたディーセント・ワークの実現に貢献するため、ITUC-APの諸活動への積極的参加および協力・支援を行う。
- (5) 「NGO-労働組合国際協働フォーラム」および「児童労働ネットワーク（CL-Net）」を通じて、NGOと連携・協働し、国際的な課題の解決に取り組む。

3. 労使紛争の未然防止および解決促進に向けた取り組み

- (1) 「ILO多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」、「OECDデューデリジェンス・ガイダンス」など企業行動の国際ルールの組織内における理解促進の取り組み強化を通じて、より良い企業行動を促進する。
- (2) 「OECD多国籍企業行動指針」の実効性と運用体制を強化するため、「ビジネスと人権に関する国別行動計画」にもとづき、政府に対し、ナショナル・コンタクト・ポイント（NCP）の運用改善と労使紛争の迅速な解決を求める。
- (3) JILAFと連携した二国間セミナーの開催を通じて、アジア地域の日系多国籍企業の建設的労使関係の構築と労使紛争の未然防止に向けて取り組む。
- (4) 海外での労使紛争解決に向けて、GUFs、構成組織と連携して問題解決を促進する。

推進分野－４：

連合と関係する組織との相乗効果を発揮し得る人財の確保・育成と労働教育の推進

人財の確保・育成・教育は、労働運動の継承と発展を支える喫緊の課題と受け止め、様々な知見を集約し、連合と関係する組織とともに相乗効果を発揮できる体系を構築していく。また、組織内外に対しての労働教育および労働に関わるルールや働く仲間の権利などを幅広く学べる機会の充実をはかる。

1. 連合運動を支える人財の確保と育成

- (1) 「総合的な人財戦略プログラム」での提言を受け、検討を進めてき 5 つの対応策 (①人財バンク (仮称) の創設・運営、②将来の担い手確保に向けた取り組み、③キャリアモデルの策定、④教育研修の充実および活用促進、⑤人財交流の促進) について、連合本部・構成組織・地方連合会・関係団体などが連携し、着実な実行に移す。
- (2) とりわけ、「総合的な人財戦略プログラム」での提言を踏まえ、連合本部・地方連合会 (地域協議会含む) において連合運動を支える人財を確保するためのしくみについて、現下の状況および将来を見据え、幅広い観点から具体的に検討し、実行につなげていく。
- (3) 労働運動を担う組合リーダーの育成として、Rengo ユースター・カレッジを充実するとともに、Rengo アカデミーや連合大学院も活用しながら、中央・地方でジェンダーバランスを踏まえた次世代リーダーの人財育成を推進する。

2. 連合と関係する組織と連携した人財・知見の活用

- (1) 様々な教育機関で輩出した人財をより活かすために、関係組織 (連合総研、JILAF、ILEC、労福協、労委労協、退職者連合など) と連携し、その知見をもとに、連合の政策・運動面での強化・充実をはかる。

3. 組織内外における幅広い労働教育の推進

- (1) 「ワークルール検定」の安定的な運営とさらなる発展をはかるべく、オンライン検定の円滑な導入・拡大と社会的ポジションの向上に積極的に取り組む。
- (2) 連合大学・大学院寄付講座、大学・高校出前講座など将来を担う若い世代への労働教育については、ILEC・地方連合会と連携し、充実・拡大に取り組んでいく。

4. 国際人財の育成のための取り組み

- (1) 国際人財を育成するため、引き続き在外公館派遣やITUC、ITUC-AP、JILAFに人財を派遣するとともに、フォローアップや各種研修プログラムなどの情報共有・積極的な参加への働きかけを継続・強化する。

運動分野を支える基盤強化：

持続可能な連合運動の推進に向けて、組織・財政など運動基盤の整備・強化の課題解決に継続して取り組むとともに、組織内のコミュニケーションの充実をはかる。

1. 持続可能な財政の確立に向けた取り組み

- (1) 「中央会費制度 実行プラン」(2022.6.1 第 87 回中央委員会確認)にもとづき、2026 年 1 月からの制度移行に向けた諸準備の促進・検討を、引き続き、構成組織・地方連合会と連携して進めていく。なお、中央会費制度に向けた組織登録と地方連合会への交付金などの具体的な取り扱いについては、作業部会における検討内容をもとに執行部案を策定し、組織討議を踏まえて中央委員会にて組織決定(2023 年 12 月)していくこととする。
- (2) 中央会費制度における会費単価設定について、財政・内部統制検証委員会(2024 年 4 月設置予定)において、連合運動の持続可能性などの観点から検証を行い、機関会議での組織決定(2024 年 10 月)につなげていく。
- (3) 効率的かつ効果的な財政運営に努めることはもとより、会計不祥事の再発を防止するため、連合本部・地方連合会・地域協議会の会計管理体制(内部統制)の強化や財政の一体的な報告など、透明性の向上に継続的に取り組んでいく。
- (4) 政策活動資金の取り組みは「中央会費制度 実行プラン」にもとづき 2025 年までとなるが、それまでの毎年の取り扱いは企画委員会を中心に議論する。中央会費制度に移行する原資総額については 2024 年 4 月までの確定に向けて検討する。

2. 地方・地域の連合運動の活性化と構成組織との連携強化

- (1) 地域協議会の活動については、再構成した「全国で統一的に取り組む 2 つのコア活動(①連合組織内の連携を強化するための活動、②地域で働くすべての仲間を支えるための活動)」と「各地域の特色を活かした活動」が、引き続き全国で足並みをそろえた取り組みとなるよう、事例などの共有をはかっていく。
- (2) 「地方ブロック連絡会の運営要綱」にもとづき、地方・地域における連合運動への積極的な参加を促すとともに、組織拡大での連携、ジェンダー平等の推進、若手リーダーの交流などを行い、諸活動の活性化をはかる。
- (3) 関係 4 団体(労働金庫、こくみん共済 coop、労福協、連合)での連携を継続し、「地域に根ざした顔の見える運動」の推進のため、ライフサポートセンターが担う機能について、今後のあり方についての方向性にもとづいて具体的対応策を検討する。

3. 連合全体の組織力の強化とコミュニケーションの充実

- (1) 連合本部は、担当窓口による構成組織や地方連合会との日常的なコミュニケーションを充実し、構成組織や地方連合会との組織的な対話活動の活性化をはかる。
- (2) SDGs をはじめ産業の枠を越えて向き合うべき課題など、企業活動における課題が高度化・複雑化し、また、産業横断的な政策課題が増えていることに対応するため、政策・制度の取り組みに関する構成組織と連合の連携のあり方について検討する。
- (3) 「産業別・業種別部門連絡会」については、産業・業種に関する取り組みを充実・深化させる場とし、開催状況の報告と好事例などを共有するとともに、さら

なる活性化をはかる。

- (4) 企画委員会を中心に運動資源の有効活用や効果的な活動の遂行などを点検する。
- (5) 連合本部は、各局の調整機能の強化や一元管理、諸会議の開催方法などを現下の状況に照らして工夫し、構成組織や地方連合会の業務削減につなげる。
- (6) これからの労働組合の役割、活動スタイル、運動への参加促進のあり方などについて、引き続き連合総研との間で「理解・共感・参加を推進する労働組合の未来」に関する共同研究に取り組み、その成果を適宜組織内外に発信する。

以 上

付属資料

第 18 期の運動方針の実現に向けて、各施策の実効性の確保、構成組織・地方連合会、各関係団体との連携強化の観点から、連合本部の組織体制について以下の通り見直すこととする。

I. 組織体制の見直し

1. 弱い立場にある人々とともに闘い、すべての働く仲間の「必ずそばにいる存在」としての連合運動の社会的価値をさらに高めるとともに、労働相談からの組合づくりに向けた連合本部と構成組織・地方連合会との連携を密にするため、中央労働相談センターを総合運動推進局から独立させ、さらなる機能強化をはかる。
2. 未組織のパート・有期・派遣・契約などの雇用形態で働く仲間などとのつながりおよび集团的労使関係の拡大に向けた取り組みを強化するため、フェアワーク推進センターをフェアワーク推進局に再編し、フリーランスなどで働く仲間との連携拡大に向けて Wor-Q サポートセンターをフェアワーク推進局内に位置づけることで、多様な働く仲間に対して一体的に対応していく。
3. 中小企業の基盤強化と地域活性化の取り組みをさらに深化させ、中長期にわたる全国の中小労働者の処遇改善を社会経済のステージ転換に確実につなげる観点から、その機能も含め中小・地域支援局を労働条件局に統合し、労働条件・中小地域対策局に再編する。
4. 上記に伴い職務分掌を一部見直し、中央執行委員会で確認していくこととする。

II. 具体的な組織体制

○総合組織局

- ・ 組織企画局
- ・ 組織拡大局

○中央労働相談センター

- ・ 中央労働相談センター(独立再編)

○総合運動推進局

- ・ 運動企画局
- ・ 連帯活動局
- ・ フェアワーク推進局 (再編)
*Wor-Q サポートセンター

○総合政策推進局

- ・ 経済・社会政策局
- ・ 生活福祉局
- ・ 労働条件・中小地域対策局(再編)
- ・ 労働法制局
- ・ ジェンダー平等・多様性推進局

○政治センター

- ・ 政治センター事務局

○総合国際政策局

- ・ 国際政策局

○総合企画局

- ・ 企画局
- ・ 役員室

○総合総務財政局

- ・ 総務・人財局
- ・ 財政局
- ・ 中央会費制度移行準備室
- ・ 資料室

以上

