

2016-2017 年度 運動方針

ストップ・ザ・格差社会！

すべての働く者を連合の輪へ 「安心社会」を切り拓こう！

問題提起

働く者の立場は様々である。しかし、働きがいのある仕事に取り組み、豊かで安定した生活と両立をさせたい、そのような思いは共通であるはずだ。

しかし今、そのような境遇を自分のものとは思えない人たちが、増大の一途をたどってきてしまっている。

働く者が大同団結できる社会正義の旗を掲げ、大衆運動を発展させていくことこそが、わが国唯一のナショナルセンターである連合の役割である。

連合は全ての働く者の声を代表するものとして、その役割・責任に対する自覚を高めつつ、力量発揮に努めていく。同時に様々な取り組みを、働く者一人ひとりの、「自らの取り組み」として構築していく。

I. 自らを問う 「連合」は、どういう存在になっているのか

1. 結成以来の発展・蓄積と一方での課題

連合はこれまで、すべての働く者を視野に入れ、「力と政策」を兼ね備えた運動を積み重ねてきた。目指すべき社会像としての「働くことを軸とする安心社会」と、それを具体化するための政策について体系的にとりまとめるとともに、企業や政府などへの要求実現の取り組みや、労働組合自らが行う助け合い・相談・対話活動、国民世論を喚起する大衆運動・情報発信など力を結集して、一步一步前進をはかってきている。

ふり返ると、「連合評価委員会報告」（2003年）や「連合結成20周年にあたっての提言」（2009年）では、「社会の不条理に立ち向かい、自分より弱い立場にある人々とともに闘うこと」「職場や地域で働く労働者の頼りになる存在となること」など、社会に目をむけた労働運動の必要性が強調され、また「組織・財政確立検討委員会答申」（第1次：2002年、第2次：2004年、第3次：2011年）では、各級組織の役割分担や運動領域と資源の選択と集中などが提言され、連合運動に反映されてきた。

260地協の体制を整備し「地域に根ざした顔の見える運動」を展開していることや非正規労働センター、広報・教育局、組織化専任チームの設置、「連合大学院」の設立をはじめとする人材育成の取り組みなどは、こうした提言を踏まえたものである。

一方、組織人員の長期減少傾向や、署名活動等に端的にみられる取り組みのばらつきなど、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって社会を動かす運動展開という点では、依然として克服すべき組織としての課題も多く残っている。

2. 頼られる存在と映っているのか？

いま、職場の組合員・組合役員は、何を思い、連合運動をどう見ているのだろうか。

連合は、総対話活動の一環として、全国 47 都道府県の組合若手リーダー（3 人に 2 人は組合役員経験 5 年未満）と古賀会長の対話集会（KNT47）を行い、同時にアンケート調査を実施した。そこで明らかになったことの一つは、自分の所属する組合以外の好事例や経験談などの情報をもっと知りたいという要望が強いこと、そして若手リーダーが主体的に参加する活動が不足していることである。一方、震災ボランティアなど連合の組織的なメリットを生かした活動については評価する声が多かった。

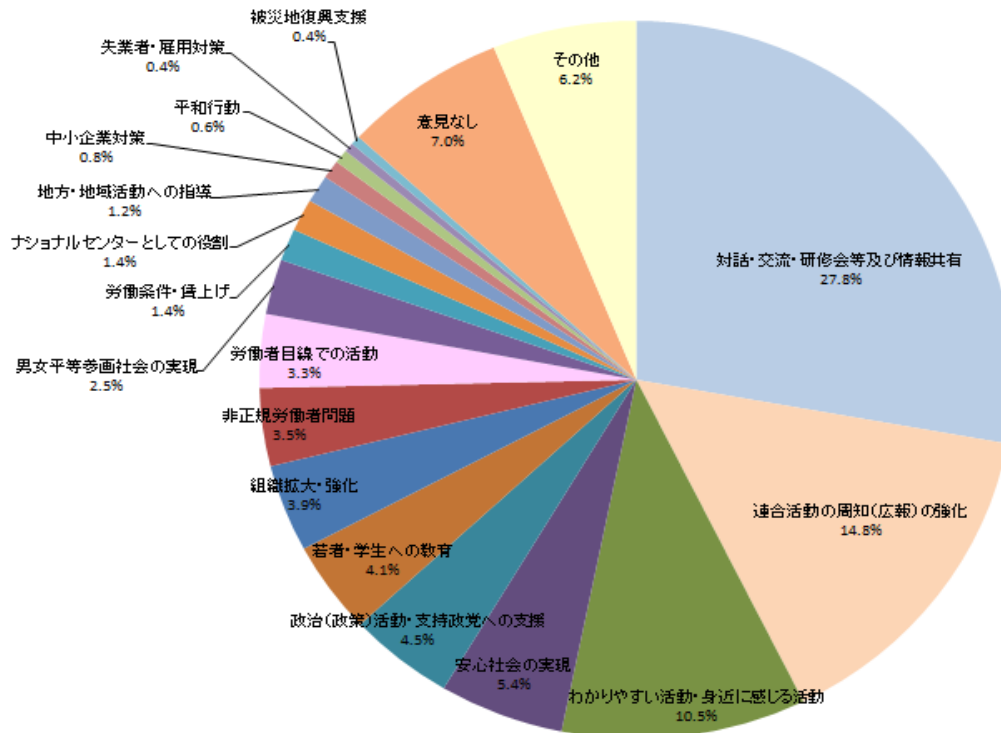
また、連合は、「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」キャンペーンを全国で展開してきたが、その柱の一つである労働者保護ルール改悪阻止の内容について、対話集会で「はじめて知った」という声が出されるなど、連合が取りくんでいる日常活動が単組・職場に十分伝わっていないこともあらためて浮き彫りになっている。

「連合にしかできないこと」「連合だからこその取り組み」を職場の組合役員にまで伝えきれていないことが、連合運動と組合員の距離感の一因となっている。

一方で、社会に目を向ければ、雇用不安や将来不安を感じている人は少なくない。その不安を払拭するには、ワークルールや社会保障、税制など、産業・企業の壁を越えた取り組みが不可欠であり、「社会の不条理に立ち向かい、職場や地域で働く者の頼りなる存在」への潜在的ニーズは高いはずである。しかし、そうした人たちの心に連合の発信するメッセージが届いておらず、課題解決の選択肢として認識されていないことに最大の問題がある。

<組合若手リーダー（KNT47）アンケート調査>

～ 連合の今後に期待すること ～



【KNT47とは】

総対話活動の一環として、古賀会長が将来の労働運動を担う地域の若手組合リーダーと行った直接対話。連合の活動や自身の労働運動への思いを直接伝え、地域の若手組合リーダーが抱える課題や労働運動に対する思いを受け止めてきた。2014年1月26日～2015年4月4日に全国47都道府県で実施。延べ792名（男性529名、女性263名）が参加した。

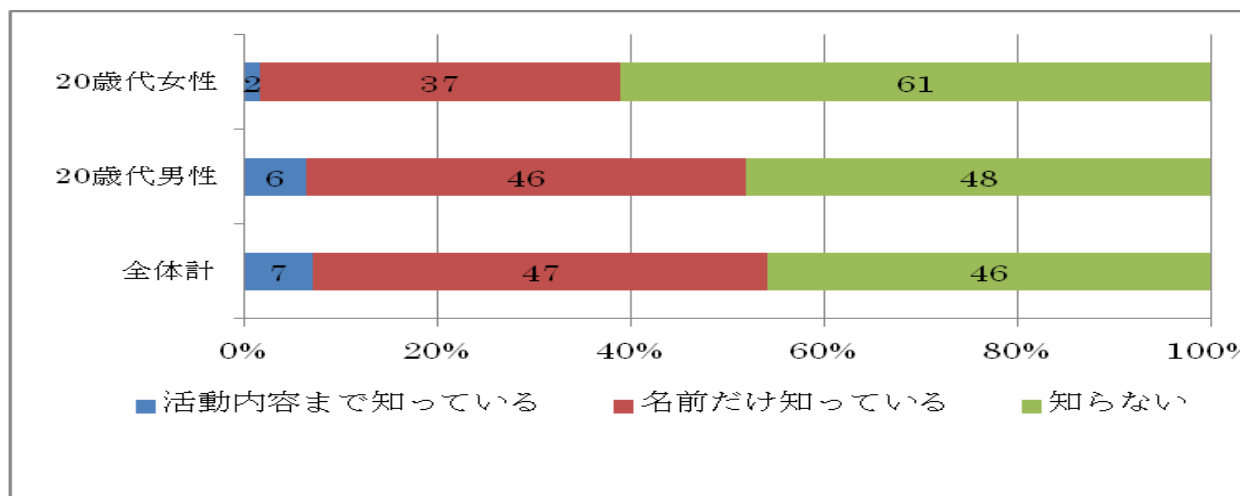
3. 次代を担う将来世代にとってどういう存在か？

連合が広く国民一般を対象に行った世論調査によると、2人に1人は、連合について「名前は聞いたことがあるが、活動内容はよく知らない」という結果であった。20歳代では半数以上が名前さえ聞いたことがないと答えている。

また、労働組合に対するイメージを尋ねたところ、第1位は「働く者の味方」であるものの、第2位は「どのような活動をしているのか、わかりづらい」という結果であった。とりわけ、若者は、労働組合は「どのような活動をしているのか、わかりづらい」「身近に感じられない」といったイメージを持っている割合が相対的に高い。

将来を担っていく世代に連合運動の存在感が十分認識されていないことは、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指す上でその基盤となるべき力の形成そのものに重大な支障があると言わざるを得ない。

<連合に対する認知度>



出所：連合「連合に関する世論調査結果」（2015年）

<労働組合に対するイメージ（複数回答、上位7項目）>

| | 働く者の味方 | どのような活動をしているかわかりづらい | 自分たちの労働条件改善に欠かさない | 頼りないが一応必要 | 古臭い | 身近に感じられない | いざいざ頼られる存在 |
|--------|--------|---------------------|-------------------|-----------|-----|-----------|------------|
| 20歳代女性 | 30% | 49% | 19% | 20% | 21% | 24% | 13% |
| 20歳代男性 | 30% | 26% | 19% | 15% | 15% | 14% | 15% |
| 全体計 | 31% | 28% | 23% | 19% | 17% | 16% | 15% |

出所：連合「連合に関する世論調査結果」（2015年）

II. 具体論に向けた問題意識

1. “自分たちの”労働組合として職場や地域で「振り向けばそこにある身近な存在」になろう

働く人を守り働きやすい職場をつくっていくために労働組合の力を発揮すべき潜在的ニーズは極めて大きい。

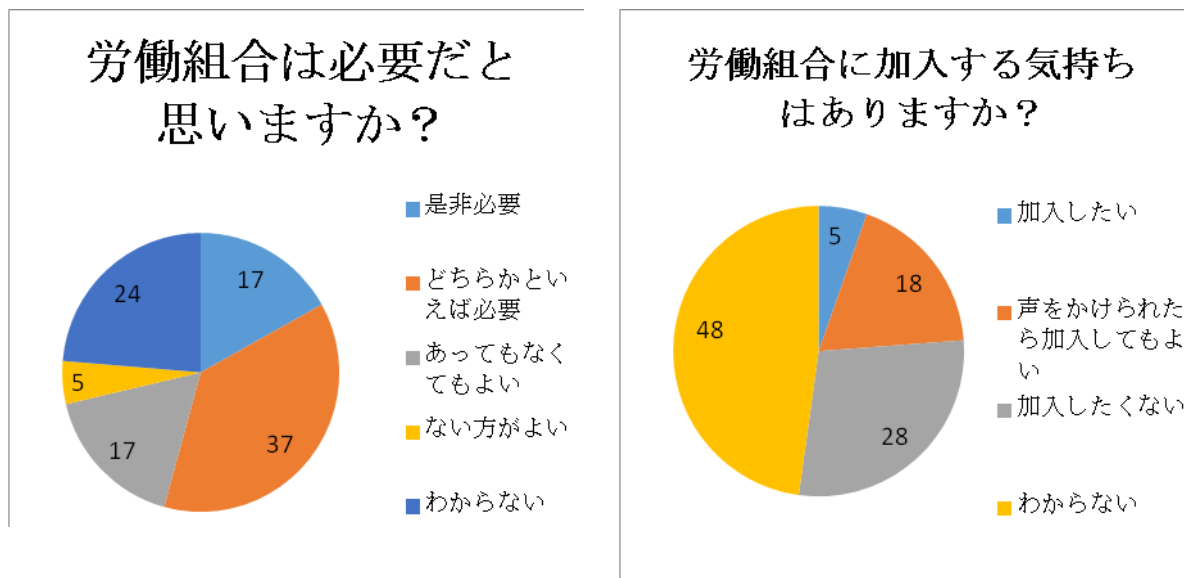
厚生労働省が、2014年11月、過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の使い捨てが疑われる事業場に対して重点的な監督調査を実施したところ、対象となっ

た4,561事業所の8割以上のところで労働基準法等の法令違反があった。連合「ブラック企業に関する調査」(2014年11月)のアンケート調査でも、4人に1人が「自分の勤務先はブラック企業だと思う」と答えており、そのうち半数近くの人が「誰にも相談していない」。

労働組合に入っていない人に「労働組合は必要か」尋ねたところ、半数以上が「必要」(「是非必要+どちらかといえば必要」と答えている。しかし、実際に「加入したい」という人は5%に留まり、「わからない」「声をかけられたら加入してもよい」という消極派が多数を占めている。労働組合は、発信力・対話力を高めるとともに、働く者一人ひとりに積極的にアプローチし、職場や地域で「振り向けばそこにある身近な存在」となる必要がある。

「職場からはじめよう運動」の拡大や一人でも入れる地域ユニオンの認知度の向上などとともに、学生や経営者など、これまで労働組合を意識してこなかった、あるいはイメージだけで判断していた人たちとの接点も意識的につくっていく必要がある。

集团的労使関係を社会の隅々にまで張りめぐらせ、すべての働く者が正当に報われる社会をめざしていこう。



出所：連合総研「第29回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(2015年)

2. とともに悩み、ともに議論し、ともに行動する姿で信頼の輪を

働く者は、働き生きていく上で様々な問題や不安・不満を抱えている。そうした生身の人間の現実と向き合い、ともに悩み、ともに議論し、課題解決にむけてともに行動するのが組合活動の基本である。組合執行部がサービスを提供し、組合員が一方的に受ける側になっていないか。組合が常日頃から活発にコミュニケーションする場となり、「人を集める」ではなく、「人が集まる場」となっているか、“組合役員の組合員離れ”となっていないか、自らを振り返り、「頼りになる」「自分たちの」労働組合をつくっていく必要がある。

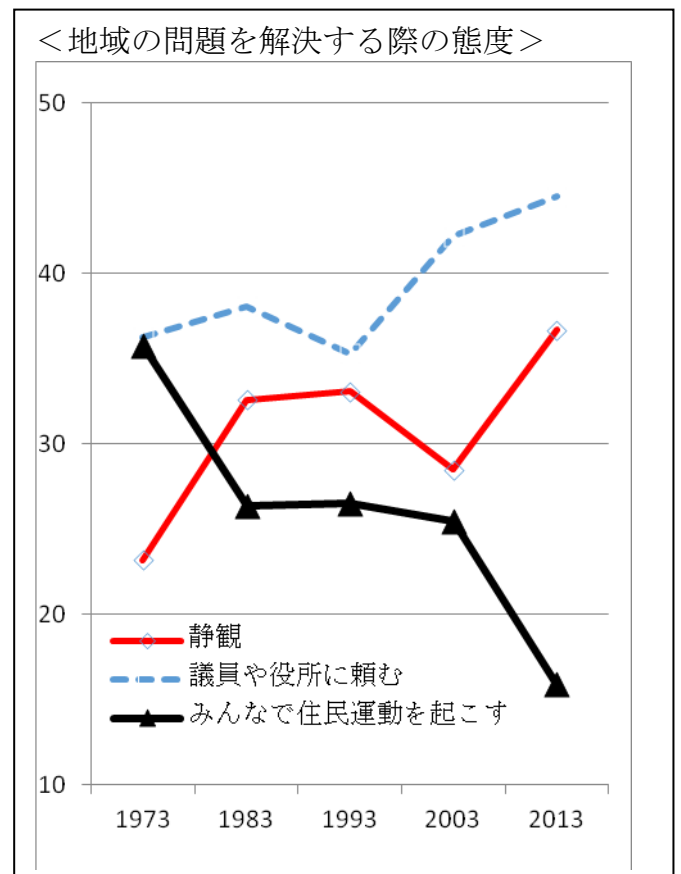
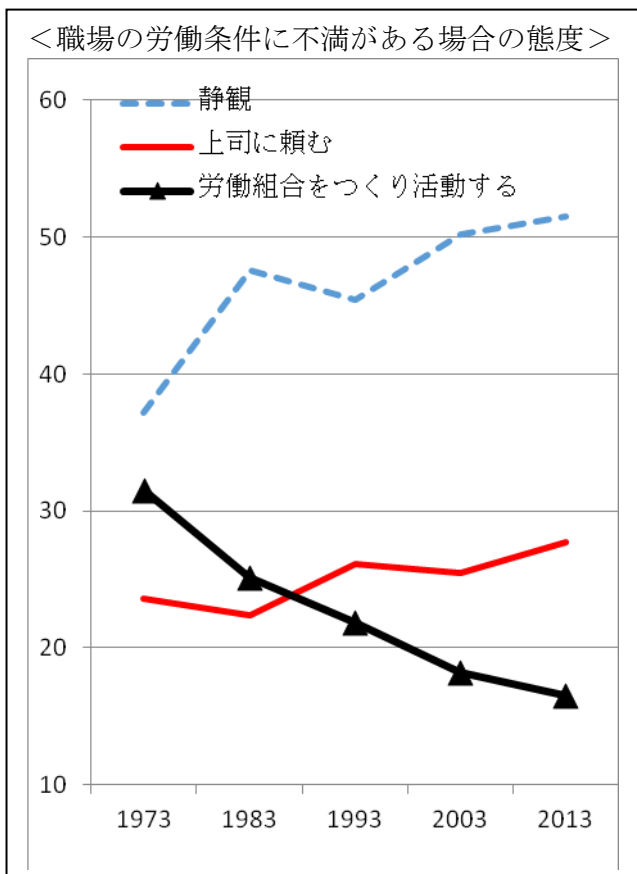
一人ひとりの「自らがつくる」という参画意識こそ、これからの時代の宝である。遠慮のないコミュニケーションで、組合活動の輪に巻き込んでいくことこそが力の源泉となる。「連合の日」(毎月5日)の設定とその取り組みを一つのきっかけとして、組合活動の活性化をはかり運動の輪・信頼の輪を広げていこう。

3. 未来に向け「攻め」の姿勢を～一人ひとりの力をつなぎ、集団のパワーとして高めていく

自ら行動しなければ、社会は変えられない。最近の選挙での低投票率は、民主主義の危機を端的に示している。働く者の問題意識を深め「私の問題」を「私たちの問題」として考え、社会運動の一翼を担うことは労働運動の重要な役割である。

働く者は、一人では弱い存在だからこそ、連帯し社会の不条理に立ち向かう強い運動を作り上げなければならない。働く者がバラバラな個別利害のみに目を奪われてしまうならば、分断され社会を変えていく力にはなりえない。産業・企業レベルの労使関係の深化とともに、働く者の問題や不安・不満の根源にある政治・経済・社会のあり方にまで目を向けた社会的運動を強化していく必要がある。

一方では、正規・非正規、官・民、若者・中高年など働く者の対立を煽り、分断をはかろうとする政治的な動きがある。労働戦線統一の意義を再認識し、「連合の進路」で掲げた労働組合主義の旗のもと、連合は、すべての働く者の幸せをめざす運動の砦とならなければいけない。一人ひとりの参画意識を高め、丁寧かつ大胆な議論を行い、「働くことを軸とする安心社会」への扉を切り拓いていこう。



出所：NHK「日本人の意識」

＜働くことを軸とする安心社会とは＞

働くことにもっとも重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもとに多様な働き方を通じて社会に参加でき、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の社会。2010年に連合の政策パッケージとして確立した。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」を概ね2020年までに実現することを念頭に置き、就労をめぐる様々な困難を取り除き、人々を「働くこと」に結びつけていくための5つの「安心の橋」を架けることを中心とする総合的な政策・制度体系（政策パッケージ）として組み立て、政策実現活動に取り組んでいる。

1. 経済・社会の現状と連合運動の役割

(1) 時代の転換期のなかで働く者の暮らしの基盤が揺らいでいる

政府の「経済財政白書」は、「企業活動や雇用を含む幅広い分野で、およそ四半世紀ぶりとなる良好な経済状況が見られるようになるなど、経済の好循環は着実に回り始めている」との認識を示している。

しかし、傷んだ雇用と労働条件の復元は後回しにされ、働く者の暮らしは依然として厳しい。働く者への分配（雇用者報酬の総額）は、デフレ経済前の水準（1998年度）を20兆円以上下回り、非正規雇用比率は大幅に上昇し、格差が拡大している。4-6月の経済成長はマイナスに転じた。企業行動も、短期利益を優先する傾向が強まる一方、「人への投資」がおろそかになり、いわゆるブラック企業も社会問題化している。経済のグローバル化が進み、企業組織再編や多国籍企業の行動が労使関係に影響を与えるケースも増えている。

こうした中、労働者保護ルールの改悪が進められようとしている。また、税・社会保障料の負担が増える一方で、「社会保障と税の一体改革」で示された社会保障制度の機能強化が先延ばしされている。雇用不安と将来不安を払拭し、雇用労働者の7割を占める中小企業で働く仲間、そして約2,000万人の非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」が進まなければ、真の日本再興は成し得ない。

我々は時代の大きな転換点に立っていることも忘れてはならない。グローバリゼーション、人口減少・少子高齢社会、価値観の多様化など構造的な変化に対応したパラダイムシフトを迫られている。家族と企業に依存した、いわゆる日本型福祉社会の前提条件は大きく変化した。男女平等参画社会やワーク・ライフ・バランス社会の視点が重要になっている。あらためて、戦後築かれていた経済社会システムの何を残し、何を改めていくのか中長期の視点から課題を整理し、次の時代を主体的に選択する時を迎えている。

(2) 国民の暮らしを中心とした社会的対抗軸の構築が不可欠である

2014年の総選挙の結果、与党は衆議院で3分の2以上の議席数を占めた。一強多弱の政治体制のもと、ILO三者構成原則に反して働く者の代表が参画できないところで労働や生活に関わる重要政策の方向性が決められている。労働者保護ルールの改悪もその一つである。「経済財政運営と改革の基本方針2015」においても、ヒト・モノ・カネを「稼ぐ力」の強化に総動員し、働く者を犠牲にして経済成長を高めるという成長戦略を描いている。こうした考え方は、経済成長と社会の安定・持続可能性の両立をはかる「包摂的成長」という世界の潮流にも反している。

安倍政権がそうした成長の先にどのような社会をつくろうとしているのかは、まったくみえない。めざす将来を明言せずにマスコミ等を利用した“いま”の話題づくりをし、“よらしむべし知らしむべからず”という手法や数の力を頼みにした手法に終始しており、働く者をはじめとする国民と対話し、合意形成をはかるという姿勢はみられない。加えて、憲法及び国の基本政策に関わる安全保障関連法案についても、国民の懸念に答えず、立憲主義を軽視し、強引に押し通すという、強権的スタンスに固執している。

一方、働く者の問題意識は拡散し、社会的対抗軸をしっかりと構築できているとは言

い難い。歴史的な低投票率に示唆される課題は深くて重い。かつて、連合評価委員会報告は、「自分たちは今どこにいるのか、そしてこのまま流されるならば、どこに行ってしまうのか、自分の頭で考え、仲間たちと議論しあうこと」の重要性を指摘し、「このまま流されつづければ、○働く者が皆ばらばらになり自分のことしか考えなくなる、○その時々の問題にいかに対応するかのみ考え、その場しのぎの場当たりの行動しかとれなくなる、○組合が一部の活動家のみが運営する組織となり活動が停滞する」と警鐘を鳴らしている。今あらためて我々の前に重く立ちほだかっているこの課題を克服し、社会的対抗軸を構築していかなければならない。

(3) 連合は、目の前の危機に全力で対処し、社会のうねりを呼びおこす
まず我々は、目の前にある危機に全力で対処していかなければならない。

いまこそ、働く者同士が問題意識を共有し、社会に広がりのある運動をつくっていくことが重要である。

連合本部・地方連合会・地域協議会は、すべての働く者の代表として社会への発信と政策決定プロセスへの参画、および社会的うねりをつくりだす運動づくりに、より一層注力する。

そして、ここ数年の間に明らかになった矛盾を解決していくためには、あらためて、新たな政治的うねりを呼びおこしていかなければならない。そのためにも、組織内外における認識の共有をさらに広げ、さらに深めていかなければならない。当面する諸課題に全力で取り組んでいく。

(4) すべての働く者のための運動を推進し、「働くことを軸とする安心社会」への扉を切り拓いていく

連合「2014～2015 運動方針」では、運動体としての組織基盤を強化しその力量をパワーアップさせることを最優先に取り組んできた。1000万連合の取り組み、STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現キャンペーンの全国的な展開、春季生活闘争、総対話活動などを通じ、新たな芽が生まれつつある。一方、そうした取り組みが組合員一人ひとり、職場の隅々にまで浸透したのか。また、組合のない職場で働く仲間や社会全体にどれだけ伝わり共感を呼べたのか。課題もある。

連合運動の担い手は、連合本部・構成組織・単組・地方連合会・地域協議会など連合に集うすべての者であり、それぞれが主体的に活動し役割を果たすことではじめて力強い運動を展開することができる。また、組合のない職場で働く者にも連合運動の共感を広げ世論を形成することで社会を変える力を生み出すことができる。

構成組織・単組は、組合員のための運動と併行して、そうした連合運動への理解と参画を職場に浸透させていく必要がある。常に原点を大事にしながら、状況の変化に対応した創意工夫をはかり、次の時代を切り拓く力強い労働運動を展開していかなければならない。

2. 今期2年間の運動の基軸

運動体としての組織基盤の強化に引き続き取り組むとともに、新たな運動の芽を伸ばしながら、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、連合の考え方を積極的に発信し行動する2年間にしていく。

特に、いまの社会の流れを変えていくために「底上げ・底支え」「ディーセント・ワーク」「支えあい・助け合い」の運動に取り組むとともに、将来に向けた長期展望

を視野におく。また、「組織力」「発信力」「政策立案能力」「政策実現力」に一層の磨きをかけ、連合運動への求心力を高めていく。以下を運動の基軸とし、各論の取り組みと合わせ、連合運動を推進していく。本運動方針に基づき、必要な運動のエネルギーと資源の重点化をはかるとともに、関係団体や志を同じくする団体・個人とも連携をはかりながら運動を推進する。

【「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた総掛かりの運動】

(1) 総掛かりの開かれた取り組みによる底上げ・底支えの実現に取り組む

～働く者の暮らしの底上げを起点とする好循環を継続的にまわしていこう～

- 働く者のセーフティネットである集团的労使関係を社会に広げていく。
- 2014、2015 春季生活闘争の流れをより強く波及力の高いものにし、すべての働く者の底上げ・底支え、格差是正に全力をあげる。
- 地域フォーラムの開催や地方創生への参画など、地域経済の活性化・底上げにむけ、地域に開かれた場で問題意識を共有化し連携する運動を展開する。
- 多様な働き方をカバーしうる「全世代支援型」の社会保障制度改革を着実に前進させる。強い者をより強く弱い者を切り捨てる政策から、所得再分配による格差是正、機会の均等などを重視した政策へとベクトルを変えさせていく。

(2) 働かせる側の論理で生活時間を奪い雇用の質を劣化させてきた流れを反転させる運動を構築する ～すべての働くものにディーセント・ワークを～

- ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、長時間労働の是正、「連合過労死ゼロ」運動を行う。
- 長時間労働を前提とした働き方の見直しや固定的な性別役割分担意識の払拭など、慣行の解消に取り組み、男女平等参画社会の実現をめざす。
- 国際労働運動と連携しグローバルなルールの構築をめざす。
- ディーセント・ワークの実現に向け「雇用基本法」(仮称)を策定し、その実現に取り組む。

(3) よい社会をつくるため、志を同じくする組織・人と連携し、自らが行動する～支えあい・助け合いの運動を通じ、市場万能・短期利益最優先の風潮を変えよう～

- 「地域に根ざした顔の見える運動」の実践強化を通じ、地域レベルから「働くことを軸とする安心社会」実現に向けた社会的うねりを作り出していく。そのため、生活相談や地方議員や志を同じくする団体との連携を通じ、働く者・生活者のニーズを汲み取り、地域で頼られる存在としての役割を発揮する。
- 連合・労福協・労金・全労済の4団体による支えあい・助け合いの運動を推進する。
- 支えあい・助け合い運動への意識を喚起し、組合員一人ひとりが参加するきっかけを作るための取り組み(「就労支えあい基金(仮称)」の創設)を検討する。

(4) 人口減少・超少子高齢社会を長期的に展望し、労働運動が取り組むべき課題について検討する

- 人口減少・超少子高齢化がどのような分野にどんなインパクトを与えるのか、各分野の専門家を交え、研究を行う。研究を踏まえ、課題ごとに短期・中期・長期で取り組むべき対応の方向性について検討する。

【運動のパワーアップをはかるために】

(1) 「組織力」を強化する

- 2020年「1000万連合」をめざし、いまの勢いをさらに加速させる。構成組織、地方連合会に組織拡大専任者の配置を求めるとともに、連合全体の取り組みとして機運の醸成をはかる。新しい加盟形態についても検討する。
- 労働運動を担う組合リーダーの育成をはかるとともに、機関会議の重要事項を組織内に周知するなど、一体的な運動の推進をはかる。
- 総対話活動での意見などを踏まえ青年活動の活性化と連合運動へのより一層の参画促進をはかる。
- 第4次男女平等参画推進計画の推進に取り組む。
- 職場から始めよう運動のさらなる展開・定着をはかる。

(2) 内外における「発信力」を強化する

- 連合全体で取り組んでいる課題や情報が連合本部から直接、構成組織の単組・支部まで届く仕組みをより多くの組織に広げ、組織内への発信力を強める。
- 記者会見や懇談会の持ち方、地方からの情報発信の活用を含めた取材対応などマスコミ対応の工夫、SNS、Webを活用した情報発信など、社会への発信力の強化に取り組む。
- これまでの行動や集会の総括を踏まえた工夫を行い、大衆行動に参加する層の拡大をはかる。コミュニティ・オーガナイズング（地域や社会の問題を開かれた参加型の運動で組織していく手法で、米国等を中心に実践）など新たな手法についても調査研究を進め、連合運動にあったアプローチを模索する。

(3) 「政策立案能力」を高める

- 政策づくりを担う人材を育成する。
- 専門家とのネットワークを強化する。
- 連合総研、国際労働財団、教育文化協会、日本労働文化財団、退職者連合、中央労福協など関係団体との連携を強める。

(4) 「政策実現力」を高める

- すべての働く者のための政策パッケージである「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、労働組合の社会的責任として総力をあげて政治活動に取り組む。
- 政策で切磋琢磨する緊張感ある二大政党的体制をめざすことを通じて、「生活者・働く者」の立場に立った社会的対抗軸の構築をはかる。

各論 1

「1000万連合」に向けた組織拡大・組織強化の着実な前進と連帯活動の推進による、社会的影響力ある労働運動の強化

【集团的労使関係の構築に向けた実践と組織化を担う人材・体制づくり】

1. すべての職場における「集团的労使関係」構築をめざし、まず労働組合組織率の低下に歯止めをかけ、格差・差別・貧困をなくしていくために、「1000万連合」に向けて、連合本部、構成組織、地方連合会それぞれが組織拡大を最優先課題として総力を挙げて取り組み、そのための人材と体制づくりをいっそう強化する。
 - (1) 「1000万連合」に不可欠なオルガナイザーの育成に向けて、組織化の実践経験を積むための産業・地域を越えた人材交流などを通じ、連合全体の組織化を指導できるオルガナイザーのトップ層を養成するとともに、「オルガナイザー研修会」などを継続開催し、組織化を担う人材の裾野拡大をめざす。あわせて連合本部は、地方連合会における組織拡大専従者の配置とアドバイザー制度のあり方などについて、将来を見据えた検討を開始するとともに、構成組織は、組織拡大専従者の育成・配置と地方組織の体制強化をめざす。特に、構成組織・地方連合会において、労働委員会の活用など不当労働行為への対応と労使関係の安定化を実践できる役職員の育成を行う。
 - (2) 連合本部は未組織産業・業種および全国規模企業を中心とした組織化戦略の立案と実践を行い、構成組織、地方連合会と連携・連動した組織化を進める。また、連合中央ユニオンと地域ユニオンとの連携や地域ユニオン間の連携をはかり、組織化の実践において構成組織との連携を強める。あわせて、連合本部および地方連合会は、未組織労働者との接点である労働相談と組織化の取り組みを強化するとともに、集中労働相談などにおける構成組織の参加や地域の関係機関との連携など、組織力の強化を意識した取り組みを展開する。
 - (3) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。また、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者、未組織企業の組織化に取り組む。

【労働運動を担う組合リーダーの育成と各組織の体制強化】

2. 連合本部、構成組織・単組、地方連合会・地域協議会は、連合運動の前進に向けた喫緊の課題である各組織を担うリーダーの育成と体制強化に全力で取り組むとともに、それぞれの連携をさらに強化する。
 - (1) 連合本部は、将来を見据えた運動領域の整理と重点化について検討を始めると

ともに、構成組織が抱える様々な課題の解決に向けた支援を通じた連合全体の組織力の強化をはかる。

- (2) 構成組織は、職場を支える加盟組合・支部などの役員の人材育成をいっそう強化し、次代の労働運動を担う職場リーダーの育成に向けて、研修や交流の機会を拡充する。連合本部は、新たに策定した「教育活動および労働教育を推進するための連合指針」に基づき、特に、独自に教育活動ができない組織を対象とした新たな研修・教材作成の企画・運営、広報・教育担当者を対象とした研修の新設、プログラム・講師リスト作成、好事例の共有、教育研修に相互参加できる仕組み作りなど、サポート機能の強化をはかる。
- (3) 青年(男女)組合員の連合運動への参画意識を高め組織強化につなげるため、毎年開催しているユースフォーラムの規模・日数を拡大して「連合ユースラリー」を開催(5年に1度開催)し、労働組合への参加強化をテーマに交流活動を積み上げ、あらたな青年活動の展開をはかる。また、青年層に関わりの深い課題については、「KNT47」を通じてニューリーダーから出された意見も踏まえ、連合本部「青年活動委員会」で検討・協議し青年の声を連合運動に反映させる。あわせて、人材育成、人材発掘の場として地方連合会の青年委員会および構成組織の青年組織の活動にあらためてスポットを当てるとともに、引き続き、青年活動へ女性の参画を進めた活動としていく。
- (4) 連合本部は、組織内に向けて、連合の考え方のさらなる浸透をはかるため、単組・支部の組合役員に各種情報を届けることができる仕組みを構築する。あわせて、連合全体で取り組んでいる課題や情報が連合本部から直接、構成組織の単組・支部まで届く仕組みとしてメールマガジンの取り組みを強化する。
- (5) 連合本部は、地方連合会に未登録の構成組織への対応、連合組合員が勤務所在地で地方連合会や地域協議会の活動に参加する仕組みづくり、連合登録人員の確定、将来に向けた産別機能強化のあり方など「第3次組織財政確立検討委員会」で示された課題の前進に加え、オブ加盟構成組織への対応、パート等会費や地方交付金・地協強化助成金など本部会費・地方会費のあり方、産業別部門連絡会のあり方、新たな加盟形態の可能性などの重要課題について検討を深める。

【地域に根ざした顔の見える運動のさらなる深化】

3. 連合運動における地方組織の重要性がいっそう高まる中で、「地域に根ざした顔の見える運動」をさらに深化させるとともに、地域を創り・暮らしを守る活動を進めるため、連合本部・地方連合会・地域協議会が役割を發揮し、一体的に運動を展開できる体制をつくる。
- (1) 連合本部は、地方連合会と地域協議会が最大限に役割を發揮するために、地域における活動の重点化と環境整備を行うとともに、地域協議会が担う活動内容の整理を行う。また、連合と未組織労働者がつながる新たな仕組みづくりについて検討する。

- (2) 地方連合会は、連合本部との連携を強化しつつ、地域協議会との役割分担を明確にし、地域全体の連合運動を推進するとともに、地方構成組織や加盟組合が地域の活動に参画するための環境づくりを強化する。
- (3) 構成組織は、地方構成組織や加盟組合が地域における連合運動に参画するための環境づくりを強化する。
- (4) 地域協議会は、連合加盟組合員や地域住民にとって一番近い存在にあるため、連合の仲間をつなげる活動や地域で働く仲間を支える活動などを通じて、「地域に根ざした顔の見える運動」の具体化と重点化をはかる。
- (5) 地域において、暮らしや生活に関わる支え合い基盤を創り出していくことは、連合運動の中で大変重要なことであるため、4 団体（連合・労福協・労金・全労済）のさらなる連携と、生協、NPO、退職者などとの連携をはかり、地域で信頼され、存在感のある運動を構築する。

【連合・労働組合の活動・存在の社会的な発信と労働教育】

- 4. 労働組合の社会的価値を高めていくことは重要であり、組合員からの信頼を得る取り組みはもちろん、社会全体に向けて労働組合に対する理解が深められるよう取り組みを進める。
 - (1) 経営者団体、業界団体などとの連携を強め、連合がめざす「相互信頼を基本とした労使関係」の理解・浸透をはかるとともに、集团的労使関係の重要性について社会的に広める取り組みを強化する。また、「連合加盟労働組合リスト」をより充実し、多くの労組が加盟する連合の存在を広く周知する。
 - (2) 連合本部は、新たに策定した「教育活動および労働教育を推進するための連合指針」に基づき、社会に向けた労働教育の推進として、ワークルール検定の推進、連合寄付講座開設の促進、小中学生対象の学習教材・機材等の制作検討を進める。
 - (3) 社会に向けて、インターネットを活用した情報発信力の強化をはかるとともに、新たな媒体（オピニオン誌・Web マガジンなど）の新設を検討し、連合の考え方・取り組みを広く訴える。ホームページのリニューアル、連合ダイジェスト・インターネット新聞、facebook、twitter の活用をはかるとともに、構成組織・地方連合会に対して SNS 活用を促進し、オール連合での発信力強化をめざす。
 - (4) 組合員一人ひとりが「支え合い・助け合い」の活動に参加して、連合運動の社会性への意識を高め、また、すべての働く者や地域にとっての連合の存在を高めていくために、連合本部は支え合い・助け合いを実践する仕組みや具体的な活動のあり方などについて検討する。あわせて、退職者連合と連携し、退職者や年金生活者などの連合運動への参加や交流を促進する。

【平和運動の推進】

5. 連合は、世界平和の実現のため、①在日米軍基地の整理縮小、日米地位協定の抜本的見直し、②核兵器廃絶と被爆者を対象に国家補償にもとづく被爆者支援の実現、③北方領土返還要求運動を重点に領土問題などに関係団体と連携しつつ取り組む。なお、在日米軍基地のあり方などを含めた安全保障問題について、引き続き議論を行っていく。
6. 2015年4～5月に開催されたNPT再検討会議は、最終文書が採択できないまま閉幕した。2020年に向けて連合は、政府に対し唯一の被爆国として核兵器廃絶に向けた合意形成と外交努力を求めるとともに、原水禁、KAKKINとの3団体による統一取り組みの強化をはかり、ITUC(国際労働組合総連合)や平和首長会議と連携し、NPT加盟国の拡大を求め、官民一体となった運動を展開する。

【人権・連帯活動の強化】

7. 人権侵害救済法(仮称)の制定に向けて部落解放中央共闘会議と連携した各種行動、学習会に取り組む。就職差別の撤廃に関しては、構成組織・地方連合会と連携し、各単組において経営側への指導を強化する。また、採用選考に関する実態把握のための調査を実施する。北朝鮮による日本人拉致事件について、拉致被害者の早期解放、実行犯の引き渡しなどを求めるために関係団体と連携し、世論喚起や学習会に取り組む。
8. 「連合・愛のキャンパ」について支援内容を充実させて引き続き取り組む。また、NGO、NPO団体が行う事業へのフォローアップ活動として、現地視察の実施や構成組織・地方連合会との連携強化に取り組む。
9. 連合政策・制度の実現のため、特に国民的課題について、労福協、労金、全労済など志を同じくする様々な組織・団体と連携・連帯しつつ社会運動を喚起し、取り組みを積極的に進める。
10. 2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピックに対し、誰もが参加可能な共生社会の実現に向け、連合本部と連合東京が連携し、協力体制構築についての検討を開始する。

【東日本大震災被災地支援への取り組み】

11. 東日本大震災で被災した地域の復興・再生に向け、被災地の地方連合会との定期的な連絡体制のもと、各構成組織や地方連合会が継続的に参加できる取り組みの展開をはかる。

【自然災害への取り組み】

12. 大災害発生時に即座に組織的運営ができるよう、各地方連合会における地域活動

団体やボランティア団体とのネットワーク構築を強化する。

各論 2

非正規労働者・未組織労働者・若者の支援と参加の促進

【「職場から始めよう運動」のさらなる展開】

1. 民間・公務のすべての職場において非正規労働者の組織化と処遇改善を促進するため、「職場から始めよう運動」のさらなる展開・定着をはかる。
 - (1) 連合本部は、取り組み事例の収集をはかり、経験交流や事例集の発行などにより好事例の共有・浸透をはかる。
 - (2) 構成組織は、加盟組合が直接雇用・間接雇用の非正規労働者の実態把握や交流を行い、非正規労働者の組織化や組合参加、処遇改善を推進するよう取り組む。
 - (3) 地方連合会は、非正規労働センターを設置し、非正規労働者の実態把握、非正規労働に関する学習会や交流会などの活動を展開する。

【地域における「なんでも労働相談ダイヤル」の基盤強化】

2. 連合本部は、非正規労働者・未組織労働者の身近な拠り所として「なんでも労働相談ダイヤル」が認知・活用されるよう環境・体制の整備と適切な情報発信に取り組む。
 - (1) 連合本部は、相談内容の収集・分析・公表、集中相談の企画・広報、集計システムの改善などを行うとともに、労働現場の実態を踏まえた政策提言やキャンペーンを必要に応じて行う。
 - (2) 連合本部は、地方連合会における相談対応機能の強化をはかるため、日常的な情報交流を促進するとともに、学習会などを適宜開催する。
 - (3) 地方連合会および地域協議会は、集中相談時における構成組織の参加や地域の関係機関との連携など、組織力の強化を意識した労働相談活動の展開をはかる。

【若者の雇用・就労環境の改善に向けた取り組みの推進】

3. 学生の就職活動や若者の雇用・就労環境の改善に向けて、働くことの意義や働くときのルール、労働組合の役割などを伝える取り組みを地域で展開するとともに、若者の声を聴く機会を設ける。
4. 連合本部は、構成組織・地方連合会による若者支援に関する取り組みを集約し、好事例の共有化をはかる。

【非正規労働問題に関する情報発信・世論喚起・ネットワークづくり】

5. 非正規労働や若者の雇用・労働に関わる課題について世論喚起をはかるため、労働組合以外の団体とも連携した、情報発信や調査活動を行う。
6. 非正規労働者の集团的労使関係のあり方について検討を進める。

各論3

働くことを軸とする安心社会の構築に向けた政策・制度の取り組み

【政策の実現に向けた取り組み強化】

1. 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策パッケージについて、「要求と提言」、「重点政策」に順次組み込みつつ、国・地方自治体・政党への働きかけなどを通じてその実現をめざす。あわせて、退職者連合、労働福祉団体、NPOなどとの対話や共同行動などの社会運動を推進し、連合の考え方について社会全体への浸透をはかる。
2. 毎年度、「重点政策」および通常国会・臨時国会に対する「政策・制度 実現の取り組み方針」を策定し、政策の実現に向けた運動を展開する。
3. 政策立案能力を高めるため、政策づくりを担う人材の育成や専門家とのネットワークの強化に取り組む。

【東日本大震災から復興・再生に向けた取り組みの継続】

4. 東日本大震災からの本格的な復興・再生に向け、2016年度以降においても、被災地行政への人的支援、雇用政策・産業政策の継続、看護・介護職の人材確保、教育環境の整備など、国が確実なバックアップを行うよう政府に求める。
5. 福島第一原子力発電所事故の収束、放射性物質の除染、食の安心・安全の確保、風評被害防止などを早期かつ着実に進めるよう政府に求める。
6. 被災地の地方連合会との連携のもと、実態調査・ヒアリングなどを行い、国・地方自治体に必要な対応を求める。

【持続可能で健全な経済の発展】

7. 雇用創出効果の高い分野への施策の集中、成長分野での人材育成およびディーセント・ワークの確保など、経済・産業政策と雇用政策の一体的推進の具体策を取りまとめる。
8. TPPなど経済連携協定の交渉について、ITUCや交渉国の労働組合と連携しつつ、労働、環境および安心・安全に関わる事項について適切な交渉を政府に求める。加えて、国民への適切な情報開示、国民的合意形成に向けた丁寧な対応を求める。
9. 職務発明制度に係る社内規程の整備や労使協議の促進に取り組む。

【地域活性化と地方創生への取り組み】

10. 「まち・ひと・しごと創生（地方創生）」に対する取り組みにおいて、地方自治体に設置される「推進組織」に原則すべて参加し、連合の政策実現および地域に根ざした顔の見える運動を推進する。そのため、地方連合会・地域協議会、構成組織、連合本部が密に連携し、それぞれの役割を發揮する。

【連合のエネルギー政策の実現および地球温暖化対策の推進】

11. 原子力エネルギーに代わるエネルギー源の確保、再生可能エネルギーの積極推進および省エネの推進を前提として、中長期的に原子力エネルギーに対する依存度を低減していき、最終的には原子力エネルギーに依存しない社会をめざしていく。
12. 2020年から開始される「全ての締約国が参加する公平で実効性ある温暖化対策の新たな枠組み」の実現と、温暖化対策による雇用への影響を最小化する「公正な移行」を国連の決定文章に位置づけることを、日本政府に強く働きかける。
13. 国民の理解と協力のもとで、「環境保護」と「経済発展」を両立させつつ国内の温室効果ガス排出を削減するため、社会対話の充実をはかり、民生部門をはじめ各部門における排出削減対策の強化・推進を政府に働きかける。
14. 「連合エコライフ 21」運動を継続・強化する。また、国際的な連携を強化し、地球環境問題に関する労働組合の取り組みを発信する。

【「公平・連帯・納得」の税制改革に向けた運動の展開】

15. 社会保障・税の一体改革の着実な推進に向けて、税による所得再分配機能の強化の実現に取り組む。消費税の単一税率維持を前提に、低所得世帯を対象とした「給付付き税額控除」の導入に取り組む。
16. 税制フォーラムの開催や連合ホームページを活用し、税に対する理解浸透と納税者意識の向上をはかるとともに、「確定申告・還付申告」の取り組みを継続する。
17. マイナンバー制度について、個人情報への厳格な保護をはじめ、制度に対する国民の不安を払拭する措置を講じるとともに、不公平税制の是正や確実な社会保障給付の実行に資する制度とするよう政府に求める。
18. 連合「第3次税制改革基本大綱」の点検、検証を行う。

【全世代支援型社会保障制度の実現】

19. 全世代支援型社会保障制度への改革の推進と、社会保険制度の基盤強化に取り組む。特に、短時間労働者に対する社会保険の更なる適用の拡大と未適用事業所の解消など適用促進に取り組む。また、企業による適用逃れの防止対策を政府に求める。

20. 医療・福祉・介護労働者の処遇改善に向け、処遇改善加算の充実や看護労働の夜勤制限に取り組む。子ども・子育て支援新制度の財源確保、保育士等の処遇改善を求める。
21. 地域包括ケアシステムの確立をめざし、効率的な医療提供体制を求めるとともに、「明細書をもって医療内容をチェックしよう」運動を継続する。医療保険制度については、高齢者医療制度の抜本的見直しを求める。
22. 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のガバナンス体制の見直しに取り組む。
23. 生活困窮者自立支援制度の実施体制の確立と、子どもの貧困対策の強化を求める。また、生活保護基準については、切り下げを行わないよう求める。
24. 障害者差別解消法などの実効性確保に取り組む。また、障がい児・者を介護する家族が働き続けることのできる制度・環境整備に取り組む。
25. 連合「新21世紀社会保障ビジョン」の点検・検証を行う。

【公正かつ持続可能な社会形成への取り組み】

26. 公契約基本法および公契約条例の制定を進めるため、国・地方自治体・政党への要請や関係省庁・経営者団体との意見交換、構成組織・地方連合会との課題・情報共有の強化、地方連合会における議員を含めた学習会の開催などに取り組む。
27. 株主以外のステークホルダーとの協働やESG問題への対応およびCSR調達などを企業に求める。構成組織・単組におけるコーポレートガバナンス・コードの理解・浸透や労使協議などを通じたチェック機能の強化に取り組む。
28. 企業年金基金などにおけるワーカーズキャピタル責任投資の促進に取り組む。

【民主的公務員制度改革、地方分権改革の実現に向けた取り組み】

29. 労働基本権を保障した民主的な公務員制度改革、公務における臨時・非常勤職員の処遇改善および地方分権改革の推進を国・地方自治体に対して求める。

【食とくらしの安全・安心確保と社会インフラの整備】

30. 農林水産業の担い手の確保・育成、経営基盤ならびに競争力の強化、6次産業化の推進とともに、農地・森林の多面的機能の強化と食料・木材の消費・利用拡大および自給力向上を国・地方自治体に求める。
31. 消費者に分かりやすく適切な食品表示と制度の運用、消費生活相談窓口の強化・充実、消費者教育の推進など、消費者保護政策の強化を国・地方自治体に求める。

32. 既存社会インフラの長寿命化・老朽化対策にあたっては、検査の自動化など省力化とともに、地方自治体への財源措置を政府に求める。
33. 防災・生活・安全・交通・観光に関連した社会資本については、地域の実情を踏まえた公共事業の実施を政府に求める。
34. 「交通政策基本計画」について、実施経過の「見える化」やフォローアップを行うとともに、地方自治体の計画策定に向けて、助言するよう政府に求める。
35. 「水循環基本法」に基づいた関連法の改正および各種計画・条例の策定を国・地方自治体に求める。

【防災・減災対策の強化】

36. 社会全体の防災力の向上、災害弱者対策の強化、防災・減災に必要な人材の育成・確保、国民の防災意識を高めるための啓発活動の強化や、あらゆる事態を想定したハザードマップの整備・点検を国・地方自治体に求める。

【教育における格差是正と機会均等の実現、労働教育・主権者教育の推進】

37. 「貧困の連鎖」を防止し、家庭の経済状況の格差が教育の格差につながらないように、幼児教育の無償化や高等教育における給付型奨学金制度の拡充を政府に求める。
38. 働く上で必要なワークルールなどに関する知識を深め活用できるよう、学習指導要領への記載の充実と労働教育のカリキュラム化の推進に取り組む。
39. 自立した社会人としての基本的な知識や意識の醸成に向けて、学校教育において政治・参政権に関する主権者教育の推進に取り組む。

各論 4

労働条件の底上げと社会的横断化の促進と ディーセント・ワークの実現

【産業政策と連動した雇用創出と、セーフティネットの充実】

1. 新たな産業の育成と質の高い雇用創出につなげるため、産業政策と連動した雇用政策を求めるとともに、セーフティネットの充実に向けた運動の展開をはかる。
 - (1) ディーセント・ワークの実現に向け、雇用形態や処遇、能力開発のあり方などを含めた雇用・労働のあるべき姿に関する連合の考え方の具体化の検討を深め、パッケージ（「雇用基本法」（仮称））として取りまとめ、その実現に取り組む。
 - (2) 産業政策と連携した雇用創出の取り組みを強化するとともに、国と地方自治体との共同連携による就労支援・生活支援を含めた「一体的実施」の推進と、労使の運営参画を求める。
 - (3) 第一のセーフティネットである雇用保険について、充実・強化に向けた見直しを行うことや、施行後4年が経過した第二のセーフティネットである求職者支援制度について、実施状況を検証した上で見直し検討等を求める。
 - (4) 従来の雇用保険制度の枠組みでは救済できない天災地変や国からの避難勧告などに伴う雇用問題に対し、一般財源による雇用維持制度等の構築などに取り組む。

【賃金・労働条件の底上げ・底支えと、労働条件の社会的横断化の促進】

2. 春季生活闘争において、すべての働く者の労働条件の底上げ・底支えと企業規模間や雇用形態間、男女間などの格差是正と均等処遇の実現をはかる。そのために、構成組織・地方連合会との連携による重層的な共闘体制を構築するとともに、内外への情報発信を充実させ社会的横断化の促進をはかる。
3. 中小共闘および非正規共闘の強化をはかり、格差是正・底上げと処遇改善に向けた運動を展開する。
 - (1) 中小企業における必要な人材の育成と確保も視野に入れ、労働条件の底上げを基本に格差是正と二極化の阻止をめざして取り組みを進める。
 - (2) 非正規労働者の処遇改善のために非正規共闘を強化する。そのために、すべての構成組織のより積極的な参画を求める。非正規共闘担当者における情報・意見交換のさらなる充実に取り組む。地域における取り組みの充実・拡大をはかる。
 - (3) 社会に開かれた春季生活闘争の実現をはかるために、「フォーラム」を開催する。

4. ワーク・ライフ・バランスが保障される社会の実現をめざし、労使協議などを通じた「働き方」「休み方」改革を進め、労働時間短縮や有給休暇の取得促進をはかる。そのために、労働時間や賃金などに関する考え方を整理して、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた「総合労働条件改善指針（仮称）」の検討を進めていく。

5. 最低賃金を、生活できる水準にまで引き上げる取り組みを強化する。

(1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げによって、賃金の底上げをはかる。

(2) 法定の地域別最低賃金は、賃金の底支え機能を果たし、セーフティネットとしての実効性が高い水準へ大幅な引き上げをはかる。

(3) 法定の特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアチブ発揮により賃金の底上げと格差是正につながる水準の実現に取り組むとともに、従来設定のなかった産業分野での新設に努める。

【取引の適正化】

6. 中小企業で働く者の労働条件を改善するため、2015年に実施する「中小企業における取引関係に関する調査」などをもとに経営者団体や関係省庁に対し、企業間取引の改善を求めていく。

7. グローバルでの公正取引やサプライチェーン全体のディーセント・ワーク実現に向けて海外事情も含めて調査し、日本での取引問題や労働条件改善などに結びつける。

【ディーセント・ワーク実現に向けたワークルールの整備】

8. 解雇規制や労働時間規制の緩和など労働者保護を後退させようとする政府の議論に対し、構成組織・地方連合会と連携して、労働者保護ルールの改悪阻止に取り組むとともに、労働者保護ルールの後退を招かないよう労働政策審議会で議論する。

9. 「協約から法律へ」運動に取り組む。まずは、特別条項付き 36 協定に係る構成組織毎の年間上限時間の設定（750 時間を上限とし、限りなく 360 時間に近づける）や勤務間インターバル（原則 11 時間）の導入等、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約締結の取り組みを進める。

10. 過労死問題やいわゆる「ブラック企業」問題等に適切に対処するため、各職場で“自組織から過労死等を出させない” 連合「過労死ゼロ」運動と、計画年休の積極活用など年次有給休暇の取得を促進する、連合「しっかり休んで、いい仕事」運動を展開する等、労働組合として主体的な取り組みを進める。さらに、国に対しては労働基準監督官の増員、また地方自治体に対しては地方労政事務所の機能強化な

ど、労働行政の充実・強化を求める。

11. 有期契約、パートタイム、労働者派遣、請負など雇用・就業形態にかかわらず均等待遇原則の法制化に取り組む。
12. 労働者派遣法について、未組織派遣労働者の組織化も視野に、派遣労働者の雇用や処遇の動向等を派遣労働者・派遣先労働組合への調査等を通じて把握・検証するとともに、労働者保護の視点から派遣労働者の雇用の安定と公正処遇の確保に向けた法改正に取り組む。
13. 労働基準法について、労働時間等の実態等を把握・検証するとともに、長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた法改正に取り組む。
 - (1) 「時間外労働限度基準」告示の法律への格上げと、特別条項付き 36 協定を適用する場合における上限時間規制の法定化に取り組む。また、現在その適用が除外されている事業又は業務についても同法の条文に規定するよう取り組む。
 - (2) すべての労働者を対象に「休息时间（勤務間インターバル）規制」を導入するよう取り組む。
14. 過労死等防止対策推進法に基づく国等による過労死等防止対策の進捗状況を検証し、より実効性のある対策を講じるよう求める。
15. 労働契約法について、採用内定の取消しや有期契約労働者の保護にかかる課題の解決に向けた法改正に取り組む。また、有期契約労働者の無期転換については、5年の無期転換期間の短縮など法を上回る取り組みを通年的に行うとともに、無期転換直前での雇止め抑止に向けて法内容の周知に取り組む。また、有期特措法について、特例対象労働者の雇用管理が適切に実施されるよう取り組みを進める。
16. 事業譲渡、会社分割など、事業組織再編時における労働契約の承継、雇用・労働条件の維持、労働組合との協議の義務づけなど、労働者の権利保護をはかるための法制化に取り組む。
17. 高年齢者雇用安定法の雇用確保措置の対象外である有期雇用労働者も含め、すべての労働者の雇用と年金の接続を確実にを行うための法制上の措置等を検討する。
18. 集団的労使関係構築に向けて、過半数代表者の選出手続の厳格化等、過半数代表制の適正化を図る取り組みを進めた上で、労働者代表制の法制化の検討を進める。

【震災復興・福島第一原子力発電所事故への対応】

19. 被災地の雇用のミスマッチを解消し、産業政策と連動させ、将来にわたって地域を支える雇用の創出と職業能力開発の推進を求める。

20. 今後 30～40 年と見込まれる福島第一原子力発電所の廃炉には、技術者から現場作業員まで幅広い労働者が必要であり、労働者への被ばく線量管理をはじめとする労働安全衛生を強化しながら、中長期的な労働者の確保に向けた政策や対応を求める。

【労働安全衛生対策の強化】

21. 2015 年 12 月施行のストレスチェック制度創設や 2016 年 6 月施行の化学物質のリスクアセスメント対象範囲の拡大など、『改正労働安全衛生法』に関する連合の取り組みについて」に基づいた対応、取り組みを進める。
22. 2017 年度を最終年度とする第 12 次労働災害防止計画の着実な実施に向け、構成組織内の労働災害の発生状況を正確に把握し、連合本部に報告する取り組みを進めることで、労働災害防止に向けた労働組合の取り組みを強化する。

【若年者・障がい者・外国人労働者対策の強化】

23. 青少年雇用促進法の施行にあたり、若者の適職選択に向けた職場情報の積極的な開示や若年無業者の就労支援等の着実な実施を求めるとともに、点検活動を通じて、若者が働き続けられる職場環境の整備に取り組む。
24. 改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ、連合方針に基づき、精神障がい者を含む障がい者の雇用促進と、合理的配慮義務に対応した職場環境整備に労使協議を通じて取り組む。
25. 開発途上国に対する国際貢献という制度本旨に則った運用がなされるよう、外国人技能実習制度の適正化を求める。
26. 外国人労働者について、安易な在留資格・就労資格の緩和が行われることのないよう求める。

【人材育成・能力開発の促進】

27. 「わが国の競争力強化に向けた人材開発のあり方に関する研究会」を立ち上げ、わが国産業競争力の源泉となる労働者の人材育成と能力開発に関する連合の考え方を取りまとめ、その実現に取り組む。
28. 2016～2020 年度を対象期間とする国の第 10 次職業能力開発基本計画の策定に際しては、第 9 次職業能力開発基本計画で提起された「攻めの人材育成」と「守りの人材育成」の施策を検証した上で、策定するよう求める。
29. 国による職業能力開発の推進にあたっては、企業・業界団体や労働組合の参画のもと、事業者主体による企業内訓練の拡充支援や、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練を強化するなど、一層のキャリア形成支援を求める。

【労働紛争解決制度の充実】

30. 労働審判制度が制度発足 10 年を迎えることを踏まえ、連合推薦の労働審判員の要望や現場実態を把握した上で労働審判制度の運用改善を求めるとともに、個別的労働紛争の解決に関する各制度の役割・機能分担の見直しを求める。
31. 労働委員会の活性化について、活用促進に向けたあり方の検討などに取り組む。
32. 労働者の権利保護啓発に向けた労働（法）教育の強化に向けて、地方連合会と連携し、地方労政行政の機能拡充（労働者向け労働講座など）に取り組む。

【民法（債権法）改正への対応】

33. 民法改正による労働分野への影響を検討し、労働者保護が後退しないよう取り組む。

各論5

男女平等社会の実現に向けた取り組み

【あらゆる分野における男女平等参画の推進】

1. 連合「第4次男女平等参画推進計画」（2013年10月～2020年9月）を着実に実行することにより、男女が対等・平等で人権が尊重され、役割と責任を分かちあう男女平等参画社会を構築する。
 - (1) 「3つの目標」（ディーセント・ワークの実現と女性活躍の推進、仕事と生活の調和、多様な仲間の結集と活性化）の着実な達成に向けた取り組みを進める。
 - (2) 数値目標に基づき、2017年までに女性役員を選出している組織を100%にする。さらに、2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率30%に向け、女性役員選出の手法の一つであるクォータ制導入に取り組む。
 - (3) すべての組織の目標達成に向けて、男女平等推進委員会のもとで進捗管理とフォローアップを行う、第4次男女平等参画推進プロジェクトチームの体制を強化する。
2. 男女平等参画社会の実現に向け、男女共同参画社会基本法にもとづく「第3次男女共同参画基本計画」および「第4次男女共同参画基本計画」（仮称）を着実に実行するとともに、国連「女性差別撤廃委員会」から求められている課題の解決や「女性差別撤廃条約選択議定書」の早期批准へ積極的に取り組む。
3. 男女平等の視点から社会制度、慣行の見直しを推進する。
 - (1) 家族法を中心とした民法改正に向け、選択的夫婦別姓制度の導入や、婚姻年齢の男女同一化、女性のみ課せられた再婚禁止期間の見直し、男女平等の観点からの相続法の見直しなどに取り組む。
 - (2) 人権を冒とくする性の商品化や女性に対するあらゆる暴力を根絶する運動に取り組み、社会認識の徹底、意識啓発や情報の周知をはかる。
 - (3) 政党に対して、クォータ制を含むポジティブ・アクションの導入を要請し、女性の政治への積極的参画を実現する。
 - (4) 税制や社会保障制度などにおける就業抑制インセンティブの解消をはかり、性やライフスタイルに中立な制度に改革する。
 - (5) 震災復興対策・防災対策への女性の参画を推進するため、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」を活用して取り組む。

【雇用における男女平等の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と両立支援の拡充、均等待遇に向けた取り組み】

4. 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるための社会環境の整備に取り組む。育児・介護休業法の改正にむけ、労働政策審議会や国会での意見反映を重点的に行う。特に、非正規労働者に向けた施策の改善を図る。
5. 妊娠・出産や育児・介護と仕事の両立支援制度の拡充をはかるとともに、職場におけるマタニティ・ハラスメントの解消など、不利益取り扱いの禁止の徹底に取り組む。
6. 女性の参画および活躍を促進するため、女性活躍推進法などを活用し、非正規労働者を含むすべての女性を対象とするポジティブ・アクションを積極的に推進する。
7. 「総合職」や「一般職」などのコース別雇用管理や、セクシュアル・ハラスメント、性別役割分担意識に基づく言動などに関する職場実態の調査を行うとともに、その結果を踏まえ、男女雇用機会均等法の改正に向けた取り組みを行う。
8. 男女間賃金格差の是正に向け、賃金プロット手法を活用した要因分析と格差の「見える化」による賃金改善に取り組むとともに、間接差別にあたる生活関連諸手当の「世帯主要件」の廃止に取り組む。
9. 育児・介護休業法、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法、労働基準法の女性保護規定の職場への定着・促進をはかる。

【女性リーダー等の育成と組織内外に向けた取り組み】

10. 女性活動家の養成や女性リーダーおよび若手男性リーダーの育成に向け、中央女性集会や女性リーダー養成講座などを通して、課題の共有と主体的行動の促進をはかる。
11. 地方ブロック女性会議において、男女間格差、働き方の見直しなど男女平等課題の解決に向けた取り組みを行う。
12. 男女平等課題の周知のため6月に「男女平等月間」を設定し、組織内外に向けた活動に取り組む。

【国際連帯活動の推進と各種国内団体との連携】

13. ITUC（国際労働組合総連合）やITUC-AP（アジア太平洋地域組織）女性委員会などの男女平等運動に連帯し、「3.8 国際女性デー」をはじめ、「11.25 女性に対する暴力廃絶デー」や、労働組合の女性参画を促進する「カウント・アス・イン」、ILO第189号条約批准に係わる「12×12」※1などの、ジェンダー平等推進

キャンペーン活動に取り組む。

14. CEDAW（国連女性差別撤廃委員会）をはじめ、CSW（国連女性の地位委員会）、ILO条約勧告適用専門家委員会、TUAC（OECD労働組合諮問委員会）など国際関係機関の動向を注視し対応を進める。

15. 運動の目的が一致するNGO・NPOや女性団体など各種団体との交流、連携をはかる。

※1 ILO第189号条約（家事労働条約）の早期発効のため、2012年までに12か国の批准を目指すキャンペーン。現在18か国が批准しており、引き続き各国の批准を求めている。

各論 6

政策実現に向けた政治活動の強化

【政治活動の基本】

1. 「働くことを軸とする安心社会」の構築を通じた希望と安心の社会の実現、生活環境の改善による真の「ゆとり・豊かさ」を実現するため、目的と政策を共有する政党及び政治家との協力関係を重視し、積極的に政治活動を推進する。
2. 健全な議会制民主主義が機能する政党政治の確立、労働者・生活者を優先する政治・政策の実現、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ことなど、政治方針の「連合の求める政治」を基本に、政治・選挙活動を進める。当面は、今日の政治情勢を踏まえて、連合の政治活動の必要性や政党及び政治家への支援について、理解・浸透を深める取り組みを強化する。

【政策実現に向けた取り組み】

3. 緊張感のある健全な政治体制に向けて政治活動を強化するとともに、「働くことを軸とする安心社会」の実現をはかる。
4. 多くの政策を共有する民主党との連携ならびに支援を強化し、政策実現をめざす。
5. 野党各党に対しても、連合の求める政策・制度への理解を深めるため、要請活動などに取り組む。
6. 現政権・与党に対しては、引き続き政策要請などの活動を通じ、連合の政策に対する理解を求める。
7. 「月例政策ミーティング」をはじめ政策実現に向けた議員相互の連携及び活動の強化を進める連合組織内議員懇談会と、連合本部及び各構成組織との情報交換の活性化をはかる。

【政治活動の強化】

8. 政治活動の強化に向け、政治研修会や学習会を開催し、政治活動の重要性の理解と組合員の自発的な参加を促進する。また、連合から職場までの各レベルにおける政治参画を促す。特に、選挙権年齢を「18歳以上」に引き下げる公職選挙法改正により有権者が拡大する若年層はもとより、女性、非正規労働者に対する「働きかけ・声かけ」を継続的に行い組合員の政治意識の向上をはかる。
9. 推薦候補者が連合の政策の理解を深められるよう、連合本部と地方連合会の政治センターが中心となって意見交換会や研修会を開催する。

【選挙活動の推進】

10. 第24回参議院選挙（2016年7月実施予定）では、構成組織、地方連合会が積極的に連携を図り、比例代表選挙および選挙区選挙で相乗効果を発揮し、推薦候補者全員の当選に向け取り組む。加えて、衆議院における解散についても対応できるよう準備を進める。
11. 衆参補欠選挙および地方選挙についても全力で取り組む。
12. これまでに実施された地方選挙の結果も踏まえながら、地方・地域における連合の政策実現をめざし、「地方における政策実現力の強化策検討のためのPT」において答申を得るとともに、答申を踏まえた取り組みの具体化をはかる。
13. 国政および地方選挙の実施を見据えつつ、公職選挙法や政治資金規正法など選挙運動における法令遵守の徹底をはかる。あわせて、労働組合の社会的責任として棄権防止や期日前投票を含めた投票促進運動にも積極的に取り組む。
14. インターネットを利用した選挙運動について、より有効な選挙ツールとして活用できるよう取り組みを強化する。

【政治改革の推進】

15. 一票の較差を解消し、有権者の権利拡大の観点に立った公平・公正で民意が適切に反映される選挙制度の抜本的な改革を引き続き求めていく。また、衆議院及び参議院が有効に機能しうる両院制度の確立、国会における議論の活性化と政策の推進に向けた国会改革に取り組む。
16. 国民の政治参加と政党政治の健全な活動の促進に向け、選挙運動の自由化、政治資金規正の実効性の確保などを実現するため、公職選挙法や政治資金規正法などの改正に取り組む、政治改革を推進する。

【地方政治の活性化】

17. 健全な二元代表制の重要性が増している近年の地方議会に鑑み、地方連合会は「議会基本条例」の制定および議会基本条例に基づく議員提案の活発化を求める。
18. 地方連合会は、「推薦議員懇談会」などの活性化を通じ、推薦する国会議員と地方議員の連携を強化し、「地方における政策実現力の強化策検討のためのPT」の答申も踏まえながら、政策実現と政治勢力の拡大をはかる。また、各首長や各党・各会派との定期協議の開催などを通じて、社会的影響力を高める。

各論 7

公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現

【ディーセント・ワークの推進】

1. すべての人のディーセント・ワークの実現に向け、ILO（国際労働機関）が提唱するディーセント・ワークの概念のさらなる普及拡大をはかるため、地方連合会、構成組織およびGUFs（国際産業別労働組合組織）と協力し、ITUC（国際労働組合総連合）ディーセント・ワーク世界行動デー（10月7日）に取り組む。
2. アジア太平洋地域におけるディーセント・ワークの実現に貢献するため、ILOと連携をはかりつつ、ITUC-AP（ITUCアジア太平洋地域組織）の諸活動への積極的参加および支援を行う。
3. 「連合が優先的に批准を求めるILO条約」の批准に向けた取り組みを強化する。とりわけ、中核的労働基準8条約のうち未批准の第105号条約（強制労働の廃止）、第111号条約（雇用および職業についての差別待遇の禁止）を早急に批准させるとともに、既批准6条約の完全適用に向けた取り組みを進める。また、公務員の労働基本権回復に向けて、ILO等への働きかけを強化する。
4. TPP（環太平洋経済連携協定）などの地域貿易協定（RTA）および日EU経済連携協定を含む二国間FTA/EPA（自由貿易協定/経済連携協定）が、中核的労働基準の遵守を推進するとともに、持続可能な経済発展を促し、国民の生活水準を向上させ、実質所得を引き上げるものとなるよう、当該国労働組合などと連携し、関係省庁への働きかけを強める。
5. ITUC、TUAC（OECD労働組合諮問委員会）などのグローバルユニオン（注1）と連携し、G20・G8/G7会合、ILO、OECD（経済協力開発機構）、WTO（世界貿易機関）、IMF（国際通貨基金）、世界銀行、ADB（アジア開発銀行）、APEC（アジア太平洋経済協力）、ASEM（アジア欧州会合）など、国際機関・政府間会合に対する政策提言を強化する。その際、連合が掲げる政策・制度要求との連動を十分考慮に入れる。また、日本が議長国を務める2016年G7については、G7首脳と労働組合との協議が実現するよう取り組む。

【多国籍企業の社会的責任履行促進に向けた取り組み】

6. 「OECD多国籍企業行動指針」、ILO「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」をはじめ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「ISO 26000（社会的責任に関する手引き）」など企業行動の国際ルールの普及・周知を進める。
7. ITUCなどと連携し、2020年東京オリンピック・パラリンピックのスポンサー企業およびそのサプライチェーンにおける中核的労働基準等の遵守を促進するとともに、企業の社会的責任についての社会全般の関心を高める。

8. 構成組織およびGUFsと連携し、日本企業のサプライチェーンにおける建設的な労使関係の構築に向けた取り組みを進める。また、二国間セミナーの開催など、アジア地域の日系多国籍企業における建設的な労使関係の構築と労使の対話による紛争回避に向けた取り組みを強化する。
9. 「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、日本のナショナル・コンタクト・ポイント（NCP）（注2）への働きかけを強化するとともに、労働組合のネットワークを最大限に活用して問題の早期解決に努める。また、日本NCP委員会の実質的な機能強化を求めるなど、日系多国籍企業の建設的な労使関係構築に向けた政労使の連携を働きかける。
10. 構成組織およびGUFsと連携し、国際枠組み協定（GFA／IFA）の締結を促進する。

【貧困撲滅などに向けた開発協力の取り組み】

11. 国連持続可能な開発目標（SDGs）（注3）に掲げられた諸課題の解決に向けて、「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」の活動の一層の充実と周知を含め、NGOなどと連携した取り組みを行う。また、開発協力の充実を政府や国際金融機関に働きかける。
12. ODAにおける労働分野とりわけ人材面に着目した開発協力を推進するため、政府に対してJILAF（国際労働財団）とのさらなる協力を働きかける。

【人権・労働組合権・民主主義の擁護・確立】

13. 世界各国における人権、労働組合権の擁護に向けて、ITUCをはじめとしたグローバルユニオンなどのキャンペーンに積極的に参画する。とりわけ、アジア太平洋地域における問題の解決に責任を果たすため、ITUC－APや各ナショナルセンターと連携して取り組みを進める。これまで重点的に取り組んできたミャンマーの民主化については、引き続き民主的な労働運動の構築に向けた取り組みを進める。

【グローバルユニオンや各国労組と連帯した運動の推進】

14. 国境を越えたさまざまな事案への対応や共通課題の克服に向け、世界各国の労組や内外のグローバルユニオンとの連携を強化する。また、必要に応じて各地域の主要国や近隣諸国の労組と二国間協議を行う。
15. 企業や産業、地域や国などのあらゆるレベルで、労働者に関わる課題解決に労働組合が適切に参画する仕組み（グローバル・レーバー・ガバナンス）の構築に向けて、グローバルユニオンなど関係する諸活動への参加、各国ナショナルセンターとの協働、JILAFの開発協力などをより有効に連携させるための「国際労働戦略」（仮称）を策定する。

（注1）グローバルユニオン：ITUC、TUACおよび9つのGUFsの総称。

- (注 2) ナショナル・コンタクト・ポイント：「OECD 多国籍企業行動指針」の適用促進、照会、問題の解決を担当する各国連絡窓口。日本では、外務省、厚生労働省、経済産業省の 3 省構成となっている。
- (注 3) 国連持続可能な開発目標（SDGs）：2015 年 9 月の国連サミットで採択された、2016 年以降 2030 年までの開発目標。「すべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークの促進」（目標 8）、「包括的かつ持続可能な産業化の促進、およびイノベーションの拡大」（目標 9）等 17 の目標で構成される。