

## 2020～2021 年度運動方針

### 私たちが未来を変える～安心社会に向けて～

#### I. 情勢認識と課題

##### 1. 私たちを取り巻く情勢

私たちは今、未来を左右する大きな変化に直面している。

人口減少と超少子高齢化が急速に進み、すでに顕在化している労働力不足への対応のみならず、社会保障制度と地域社会の持続可能性を確保することが大きな課題となっている。高齢化によって社会保障ニーズは高まっていくが、支え手となる生産年齢人口は減少していく。地域社会が有する支え合い機能への期待も増しているが、高齢化と過疎化、人口の地域偏在がさらに顕著となれば、地域の支え合いどころか地域社会の持続可能性が脅かされていく。

また、AIやIoTなど第4次産業革命と言われる技術革新の進展により、経済効果と生活者の利便性向上などが期待される一方で、いわゆる「曖昧な雇用<sup>※1</sup>」の増加なども指摘されている。こうした光と影を見据えつつ、多様な就労者に対する法的保護の推進や人的投資の促進など、人が中心となった技術革新への道しるべを明らかにしていくことが急務となっている。

経済・金融などのグローバル化が進行している。世界の情報や富が一部の限られた巨大デジタルプラットフォームに集中し、影響力を強めている。また、国家間の次世代技術に関する覇権争いや、米中貿易をはじめとする保護主義の台頭など経済や安全保障をめぐる対立が、世界秩序をより不安定なものにしている。

不安定な雇用や格差の拡大、貧困の固定化・連鎖、生活と仕事のバランスがとれない働き方・働かせ方、ハラスメントや人権にかかわる課題、地域を支える中小・地場産業の疲弊など、深刻な問題は依然として解消されていない。

政治には、こうした不安を抱えながら日々働き、くらしている国民と正面から向き合い、それに応える長期展望を示すこと、そして多様な意見に耳を傾けながら社会的合意形成をはかることが求められる。しかしながら、今の政治状況をみると、短期的な弥縫策の積み上げと政局優先の状況に終始していると言わざるを得ない。

私たちに与えられた時間は決して長くない。いま一番大事なことは、すべての働く者・生活者が安心して働き、くらしていくことのできる社会をめざして、誰もが共有できる将来ビジョンを描き、その実現に向けて社会を動かしていくことである。

---

<sup>※1</sup> 曖昧な雇用

事実上、従属的雇用関係にありながら、法規定の解釈やその適用に、法律に不備や空白があって、その狭間に置かれるような労働者が存在する。これを曖昧な雇用と呼んでいる。ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が欠如されることのないよう、就労実態から労働者性が認められる場合には労働関係の保護が受けられるようにすべきであるし、法律の不備や空白がある場合には、その隙間を埋める努力をしなければならない。

## 2. これまでの連合運動の成果と課題

働く者一人ひとは弱い存在である。だからこそ、連帯して暮らしを守り社会の不条理に立ち向かう労働運動が必要なのである。

連合は、結成から30周年を迎える。1989年11月21日の結成大会で「力と政策」をもって新しい運動の道を切り拓くという決意のもと、働く者・生活者の立場に立った政策実現を軸に広範な運動に取り組んできた。労働組合員数は減少から増加へ反転した。この勢いを強め、集団的労使関係の一層の拡大につなげていくことが今後の課題である。直近では、一連の働き方改革の法改正も踏まえ“Action!36”を展開したが、社会の隅々まで浸透させるためにはさらなる取り組み強化が必要である。また、広く国民から共感を得られ、社会に広がりのある運動の展開は道半ばである。

改めて、連合評価委員会「最終報告」が指摘した「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」の大切さをしっかりと受け止め、労働運動のパワーアップをはかり、社会を覆う不安を払拭しなければならない。とりわけ、働くうえで困難が多様化している中で、誰一人取り残されることのない「包摂」を理念に、「真の多様性」<sup>※2</sup>と「フェアワーク」<sup>※3</sup>の実現に向けて、連合が先頭に立って取り組んでいかなければならない。

30周年の節目にあたり、「私たちが未来を変える」との決意のもと策定した「連合ビジョン」は、こうした問題意識も踏まえて、働く者・生活者の立場からめざすべき社会像を社会に提起し、その実現に向けて運動を再構築していくためのものである。

労働組合の社会的責任として政治との向き合い方は重要である。働く者・生活者が求める政策を実現していくうえで、政治は避けて通ることのできない手段である。私たち労働組合は、働く者・生活者本位の政策を実現していくために、有権者の集団としての影響力を整然と行使していくべき存在であり、その前提には多様な国民の声を受け止めることができる健全な民主主義が社会に根付いていることが必要である。しかし、現状は国民の声を受け止めきれない政治が、国民の政治へのあきらめと無関心につながり、その結果として投票率は低迷し、国民と政治の距離がさらに広がるという悪循環に陥っている。

連合は、「政治方針」にもとづき一貫して「左右の全体主義を排し、民意が適正に反映されて、健全な議会制民主主義が機能する政党政治の確立」を求めてきた。私たちは、今日の政治情勢を直視し、もう一度こうした原点に立ち返って、その力を再構築していかなければならない。今後はより一層、理念やめざす社会像、基本政策の方向性を共有できる政党・政治家と結び合っていく。その積み重ねこそが、緊張感ある政治の姿を浮かび上がらせていくと考える。

---

※2 真の多様性

「真の多様性」とは、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。

※3 フェアワーク

「フェアワーク」とは、「真の多様性」を満たし、不合理な格差がなく、公正・公平な働き方のこと。

## II. 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」 の実現に向けた運動の基調

### 1. 連合がめざす社会と運動の再構築

取り巻く環境が大きく変化していく中、連合は、果敢に社会課題へ対応していくための新たな連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会 ーまもる・つなぐ・創り出す」を策定した。「連合ビジョン」では、2035年の社会を展望し、これまで連合が運動の基軸としてきた価値観を継承・深化させた社会像を、次のとおり提起した。

連合がめざす社会は、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社会である。

加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、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ある。

その実現に向けて、連合は政策面の充実と同時に、組合員はもとより広く国民から共感を得られ、社会的うねりをつくる運動面を強化し、大きな社会変化をもたらす様々な社会課題を乗り越えていかねばならない。そのため、連合結成 30 周年を機に「私たちが未来を変える」との決意のもと、「まもる・つなぐ・創り出す」運動への再構築をはかる。それは、働くうえでの様々な困難のある仲間を含め、働く仲間一人ひとりの尊厳とくらしを「まもる」ことを根幹に置いた運動である。さらに、働く仲間の労働組合活動への参加の循環を構成組織・連合活動さらには地域活動に「つなぐ」とともに、多様なステークホルダーと対話・協働することで広がりある運動をつくりあげ、社会・経済の新たな活力を「創り出す」運動である。

同時に、2035 年を展望し、「連合ビジョン」の第一歩を踏み出すにあたり、連合のあらゆる取り組みを貫くものとして、希望ある未来が次の世代に続いていく「持続可能性」と、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない「包摂」の理念を、これまで以上に重視していくことを繰り返し強調する。

その観点から、グローバル規模での社会全体の取り組みとして、連合は国連「持続可能な開発目標（以下、SDGs）」の達成に向けても、様々な団体・組織と対話し、連携・協力していく。

また、国内においては新たな時代に相応しい生産性運動の深化をはかる。社会・産業を横断する社会課題（民間企業のみならず公共のサービスにおける課題を含む）に対し、社会・経済の新たな活力を創り出すエネルギーとしてどのように深化させ、活かしていくか、関係団体とともに取り組んでいく。

### 2. 連合がめざす社会の実現に向けた中期的な改革パッケージの実行

連合がめざす社会の実現に向けた運動の再構築を実践していくためには、「運動、組織、人財、財政」の基盤強化が前提となる。連合運動強化特別委員会「報告」は、基盤強化に向けた改革の方向性として、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)を提起した。

## <4つの改革パッケージ>

### (1) 改革パッケージ・その1 (運動領域と重点化)

連合はこれまで、7つの運動領域と、その上位に「雇用・ワークルール・社会的賃金相場の形成」をおいて運動を展開してきた。今後は、運動資源を集中させる重点分野を設定し、連合・構成組織・地方連合会・地域協議会が一体となった取り組みを行う。

### (2) 改革パッケージ・その2 (組織体制・運営)

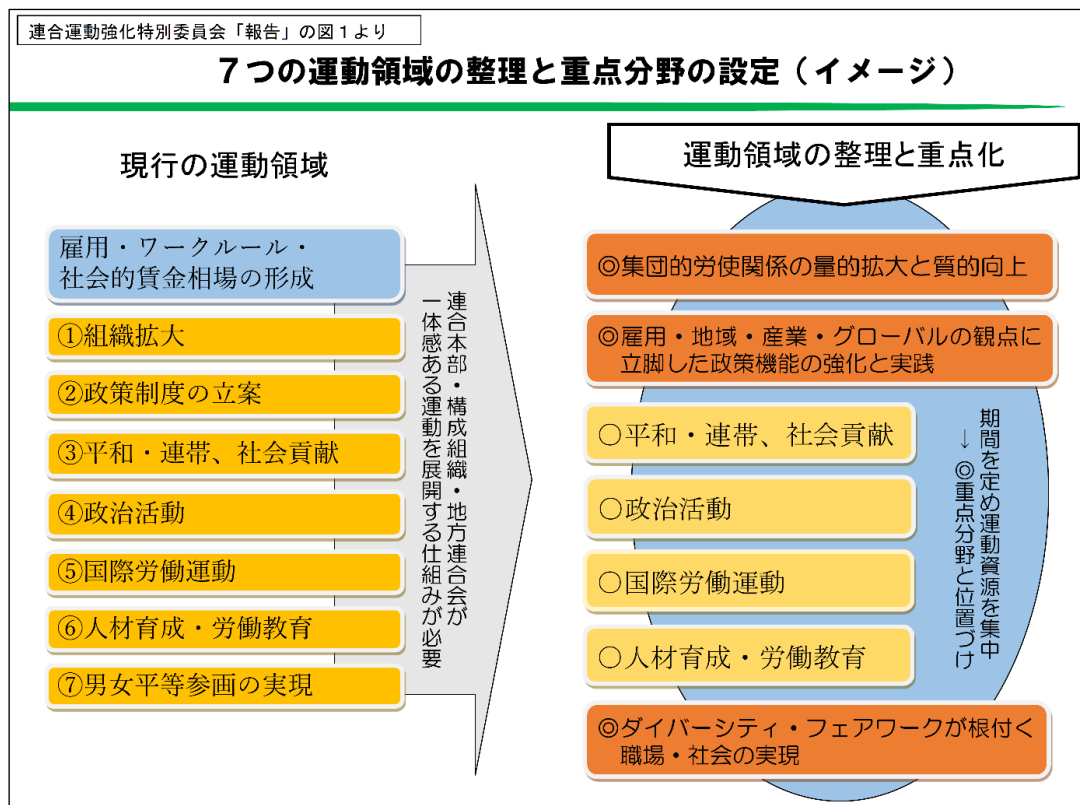
連合運動強化特別委員会「報告」で提起された課題である、①連合本部のガバナンス機能の強化、②地方連合会・地域協議会の活動と運営体制の見直し、地方ブロックの役割・機能のあり方の検討、③地域における労働者福祉運動との役割分担・労働相談体制の見直し、④産業別部門連絡会のあり方の検討、⑤新たな加盟形態や緩やかにつながる仕組みづくりの検討、⑥労働協約の拡張適用や労働者代表制などについて、具体的に取り組む。

### (3) 改革パッケージ・その3 (人財の確保と育成)

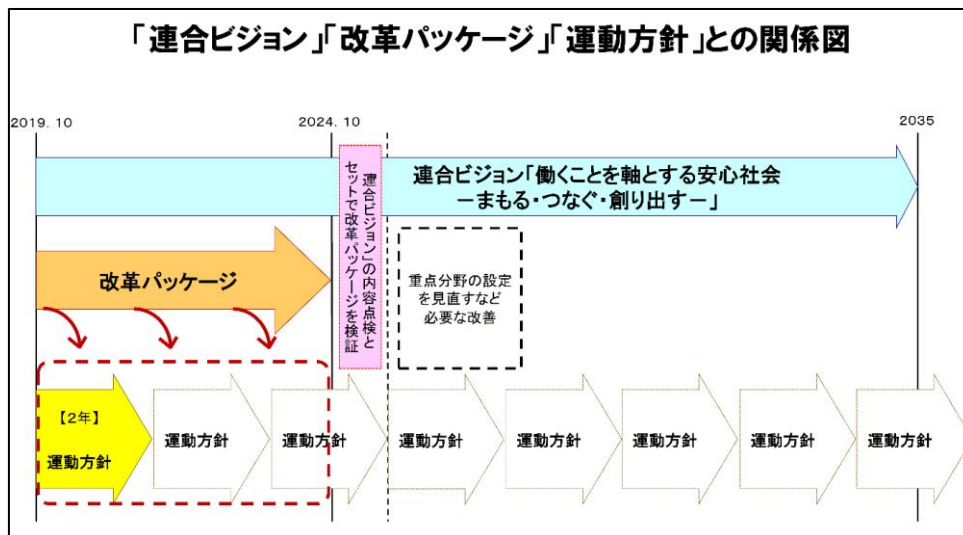
連合運動の継承と発展を支える人財の確保と育成を強化する。

### (4) 改革パッケージ・その4 (財政)

連合運動強化特別委員会「中間報告」で示した「新制度に関する基本的な考え方」を踏まえ、慎重な検討と丁寧な合意形成を前提に、財政改革の検討を進める。



連合運動強化特別委員会「報告」を受けて、中長期の「羅針盤」である「連合ビジョン」を踏まえつつ、基盤強化のための改革パッケージを、より短い期間の中で実行していくことが求められる。具体的には、直ちに実行できる改革は速やかに着手するとともに、実行と検証・改善のサイクルとして3期6年を視野に入れ、改革パッケージ全体については、開始5年を目途に着実に進めていく。そのうえで、5年経過後の社会や取り巻く環境の変化、政策実現の進捗などを見極め、「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く。なお、今期の運動方針については、「連合ビジョン」「改革パッケージ」のサイクルを念頭に2年間の運動方針としていく。



### 3. 運動の方針化にあたって

運動の方針化にあたっては、連合本部・構成組織・地方連合会・地域協議会が一体感を持って運動を取り組んでいけることが大前提である。そこで重要な鍵を握るのが、改革パッケージ・その1（運動領域と重点化）の実行である。

運動資源（人的・財政的な資源）の有効活用、最適配分の観点から、7つの運動領域のうち、3つを重点分野、4つを推進分野として運動を再構築し、重点分野に今年より5年間の運動資源を集中させる。

なお、重点・推進分野を実践していく上で、その基盤となる「人材・財政・組織」について、これまでは、「連合の組織機構の見直し」として記述していた項目を含め、今期は、「人材・財政・組織」を含めた「運動を支える基盤強化」とし運動方針「IV」に項目立てした。

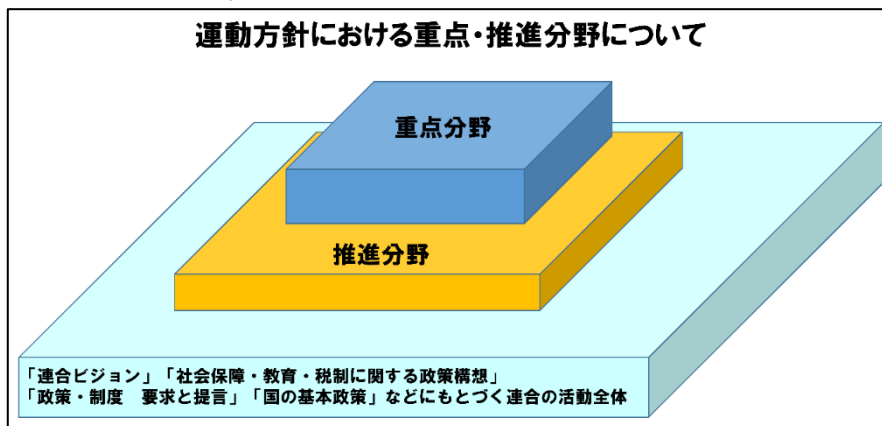
#### (1) 重点・推進分野の設定の考え方について

すべての働く者から頼りにされ社会に広がりのある労働運動をめざす。環境変化や様々な困難を抱えながら働く仲間寄り、これまで以上に「力と政策」に磨きをかけ、誰一人取り残されることのない、包摂的な社会・職場の実現に向け、多様な人々とともに広がりのある運動をつくりあげていく。そのために、①「すべての働く仲間をまもり、つなぐための集団的労使関係の追求と、社会に広がりのある運動の推進」、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」、③「男女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」を重点分野とし、運動資源を集中させる。

重点分野のみならず、志を同じくする団体や個人との連帯やグローバルな連帯、そして政策を実現していくうえで必要となる政治との関わり、関係団体との連携強化なども、活動を精査しながら着実に推進していく必要がある。

そうした観点から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」、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」、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」、④「連合と関係する組織との相乗効果を発揮し得る人材育成と労働教育の推進」を推進分野とし、連合全体で相乗効果があがるよう運動を刷新していく。

なお、「連合ビジョン」、「社会保障・教育・税制に関する政策構想」、「2020～2021年度 政策・制度 要求と提言」、憲法を含む「国の基本政策」などで取り上げている課題については、その立案・策定段階で適宜適切に議論・協議して取り組み、その実現をめざしていく。



## (2) 今期2年間における運動展開にあたっての背景と考え方

改革の第一歩となる今期2年間は、「重点分野」「推進分野」「運動分野を支える基盤強化」について、下記の背景と考え方にもとづき運動を展開していく。

### <重点分野>

#### ①「すべての働く仲間をまもり、つなぐための集団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、連合が結成以来培ってきた運動の集積を、すべての働く仲間とともに新たに積み重ねていかなければならない。連合は組織人員700万人を回復したものの、多様な雇用・就労形態で働く者を含め、未だ8割を超える人が集団的労使関係に守られていないのが実態である。

すべての働く仲間をまもるためにも、法的な保護の取り組みや働く仲間をつなぎ支える新たな取り組みを推進するとともに、働く仲間とともに社会に広がりのある運動を強力に進めていく。

#### 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」

人口減少・超少子高齢社会のさらなる進行や、AIなど技術革新の急速な進展により社会・経済環境や産業構造が大きく変化する中で、政策機能の強化と実践は不可欠の状況にある。連合は、安心を支える社会保障・教育・税制など、誰もが安心・安全に働き、くらしていくことのできる社会づくりを進め、希望ある未来を切り拓いていく取り組みを強化する必要がある。

めざす社会の実現に向けては、政策決定プロセスへの参画に積極的に取り組みと同時に、政治とのかかわりを強める意味からも、連合フォーラムとの連携をより重視しつつ、政策実現に向けていっそうその機能を深化させていく。そして、経済・社会・環境課題の統合的解決に向けた取り組み、ディーセント・ワークの実現、地域活性化に向けた社会対話の促進と中小組合への支援など、これからの時代に相応しい、社会・経済の新たな活力を創り出す運動を進めていく。

### ③「男女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」

日本の女性の指導的地位に占める割合は、労働組合をはじめ、あらゆる分野において約1割程度であり、2030年に50%をめざす世界の潮流から取り残されている。従来の「男性中心型労働慣行」を改め、性別にかかわらず活躍できる環境の実現が急務である。

誰一人取り残されることのない包摂的な社会の実現には、男女平等参画をはじめとして、多様性が尊重される職場・社会の実現に向けた取り組みが重要である。

働く環境の変化は、働くうえでの困難さをなお一層多様化させている。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のできる「真の多様性」が必要である。

「フェアワーク」の実現に向けて、職場・社会に広く根付かせるべく、これまでの「非正規労働センター」の積み上げてきた知見を活かしつつ、新名称を「フェアワーク推進センター」とし、組織内外へ広く発信し、社会全体へ波及させていく。

#### <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」

これまでの「支え合い・助け合い」活動を可視化・共有化し、構成組織・地方連合会が取り組んでいる社会運動を幅広く発展させていくとともに、平和、人権の取り組みを進める。

##### 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」

組合員はもとより未組織労働者を含むすべての働く者のための政治活動を推進していく。

##### 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」

わが国のみならず、世界が持続可能で誰一人取り残されることのない包摂的な社会の構築に向けた国際労働運動を推進していく。

##### ④「連合と関係する組織との相乗効果を発揮し得る人材育成と労働教育の推進」

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するとともに、組織内外における幅広い労働教育を推進していく。

#### <運動分野を支える基盤強化>

その運動を持続的に実践していくうえで、基盤である「人材・財政・組織」についても同時に進めていく。これまでは、「連合の組織機構の見直し」として位置づけていた項目について、今期は、人材・財政・組織を含めた「運動を支える基盤強化」として取り組んでいく。

### Ⅲ. 今期 2 年間の具体的な運動方針

#### **重点分野一：**

#### **すべての働く仲間をまもり、つなぐための集団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団的労使関係の拡充・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、人材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. 多様な就労者の法的保護の取り組み推進など働く者を守るワークルールの強化**

- (1) すべての職場における集団的労使関係の構築に向けて、過半数代表制の適正な運用を徹底するとともに、労働組合の役割の強化につながる方向で、労働者代表制の法制化に向けて検討する。
- (2) 集団的労使関係による成果を、より多くの働く者に波及させるために、労働協約の拡張適用を可能とする法改正を含めた仕組みづくりについて検討する。
- (3) 「曖昧な雇用」で働く就業者について、労働者概念の拡張も含めた法的保護に関する考え方を取りまとめ、その実現をはかるとともに、集団的労使関係による課題解決を促進する。

#### **2. 働く仲間をつなぎ支える新たな取り組みの推進と組織化を担う人材の体制構築**

- (1) 連合本部と地方連合会は、特別参加組織などの構成組織移行と、中小地場企業の組織化などの受け皿としての「地域ゼネラル連合（仮称）」の創設について検討し、具体化をはかる。
- (2) 多様な雇用・就労形態で働く人たちが緩やかに連合とつながる仕組みとしての「ネットワーク会員（仮称）」の創設について検討し、具体化をはかる。
- (3) 連合本部は構成組織や地方連合会と連携し、組織化や健全な労使関係づくりを担う実践的な人材の確保と育成に向けた体制を構築し、全国的な前進をめざす。

#### **3. 「1000 万連合 NEXT(仮称)」に向けた体制強化と戦略の構築**

- (1) 2020 年 10 月までを目標とした「1000 万連合」の成果と課題などを踏まえ、「1000 万連合 NEXT（仮称）」に向けた連合本部、構成組織、地方連合会における体制強化を進めるとともに、産業構造や労働市場の変化に対応する連合全体の戦略を構築し、2020 年以降の取り組みにつなげる。
- (2) 組織拡大への取り組みと同時に、組織強化を通じた組合員減少への歯止めの取り組みを両輪として推進する。
- (3) 連合全体で確認した、パート・有期契約・再雇用労働者や子会社・関連会社など 2020 年 9 月末までの目標（2018. 11 中央執行委員会）について、構成組織・加盟組合は必達をめざし取り組みを進める。



#### 4. 中央・地方で、社会対話による広がりのある運動の推進

- (1) 政治や行政、経営者、NGO・NPO、労働者福祉事業団体、連合関連団体などと対話を通じて課題の共有化をはかるとともに、課題解決に向けたネットワークを構築し、中央・地方において協働を推進する。
- (2) すべての働く者や生活者の先頭に立ち、ともに運動をつくりあげていくための社会的キャンペーンを展開する。
- (3) 情報発信にあたっては、年齢や性別、地域等を考慮した効果的な発信方法（SNSおよびWebの戦略的活用や中央・地方のメディア対策、「月刊連合」を活用した情報発信など）を検討する。

## 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

社会・経済環境や産業構造が大きく変化する中で、「連合フォーラムとの連携、国・地方自治体・政党への働きかけなどを通じた政策の実現」、「三者構成を原則とした雇用・労働政策の推進」、「労使関係基盤を背景とする賃金・労働諸条件の向上と社会横断化」を運動の基軸に据え、すべての働く者のための政策実現と労働条件改善に取り組む。

#### 1. 2035年を見据えた社会保障・教育と税制の一体改革に向けた取り組み

- (1) 「人生100年時代」を展望し、子ども、働く者を含むすべての人が安心して生きていけるよう社会保障を充実させ、誰もが教育機会を均等に保障されたもとで生涯を通じて学び続けることができる教育制度を確立するとともに、これらの基盤となる「公平・連帯・納得」の税制改革を実現するため、世論喚起の取り組みを展開するなどの運動を強化する。
- (2) 全国いずれの地域においても安心して暮らし続けられるよう、医療・介護・子ども子育てなどのサービスが利用し続けられるための提供体制の改革と人材確保、安心と信頼の年金の実現に向けた取り組みを推進する。
- (3) 誰もがつながり合い、支え助け合いながら安心してくらすことができる地域共生社会の実現に向け、社会的孤立や経済的困窮、ダブルケア、就業困難、住宅の確保や移動の制約などの多様で複合的な課題を抱える人や世帯の生活を支える体制を整備するための取り組みを推進する。
- (4) 教育の質的向上をはかるため、学校の働き方改革を実現し、教職員の長時間労働を是正する。また、国による教員の勤務実態の把握と、それにもとづく給特法の抜本的な見直しが検討されるよう、広く社会に働きかける。

#### 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) AI、IoTなどの技術革新の動向および影響等について、産業別・業種別部門連絡会も活用し情報共有をはかるとともに、良質な雇用の創出と生活の質的向上につながるための総合対策の検討・策定および技術革新と雇用に関する連合としての考え方をとりまとめる。
- (2) 公正な移行<sup>※4</sup>を伴う気候変動対策、循環型社会の形成、自然資本の保全、水へのアクセス、食品ロス削減など環境分野の課題解決に向けて、連合エコライフ21や環境社会フォーラムをはじめとした社会的運動を幅広く展開する。
- (3) カスタマーハラスメントを根絶するため、事業者対応に関する法制化と、「倫理的な消費者行動」や「事業者へ苦情・改善要望を申し立てる適切な方法」など

※4 公正な移行

国際労働組合総連合（ITUC）や連合、国際労働機関（ILO）などが提唱し、国連気候変動枠組条約・パリ協定に取り入れられた概念。日本政府の「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」、第五次環境基本計画にも謳われている。現在では温暖化対策だけでなく、第4次産業革命などの進展により生じる地域経済や雇用への負の影響を予め予測し、関係当事者との対話を前提としながら雇用創出や職業能力開発、職業訓練などの必要な施策を講じることで、労働条件の悪化や失業などの雇用への影響を最小限にとどめるための政策パッケージ。

に関する消費者教育の実施に向けた社会的合意形成に努める。また、組合員が加害者とならないよう、倫理的な消費者行動に関する啓発運動を実施する。

### 3. すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進

- (1) 「働き方改革関連法」の職場への定着をはかるため、36協定の適正化・労働時間把握など長時間労働是正の取り組みや商慣習の見直しを徹底するとともに、パート・有期契約労働者や派遣労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇の是正に向けた実態把握や労働条件改善などの取り組みを推進する。
- (2) 労働者派遣法、労働契約法（有期契約）について、運用実態を踏まえたうえで、安易な規制緩和が行われないよう、労働者保護の視点に立った見直しに取り組む。
- (3) 複数の事業場で働く就業者の保護に向けて、労災保険の認定・給付の合算や、雇用保険の適用・給付のあり方の見直し、労働時間の通算規定の堅持及び健康確保措置などの制度改正に取り組む。
- (4) 高年齢者雇用安定法の改正にあたって、就労を希望する高齢者が、年齢にかかわらず働くことのできるための事業場の整備および社会制度の整備をはかる。
- (5) 墜落・転落、転倒など増加傾向にある労働災害を撲滅するため、「労働安全衛生に関する調査」を実施・分析し、業種・業態ごとにさらなる対策に取り組む。また、ハラスメントを含めた過労死・過労自殺防止対策や、関連する労災認定基準の見直しに取り組む。
- (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、構成組織や地方連合会と連携し、導入阻止に向けて取り組む。

### 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) 春季生活闘争や通年の労使協議を通じて、「賃上げ」「すべての労働者の立場に立った働き方の実現」の実現とあらゆる格差（企業規模間、雇用形態間、男女間、地域間）の是正をはかるとともに、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」の実現および公契約基本法、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推進する。
- (3) これまでの「地域フォーラム」を、地域を支える政労使などの各団体が地域の諸課題の解決にむけて連携する場としての「地域活性化フォーラム（仮称）」に発展させるとともに、中央・近隣地域との連携などについても検討する。
- (4) すべての働く者が生きがい・働きがいを通じて豊かに働く事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。
- (5) 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、社会的セーフティネットとしての機能を強化する。

### **重点分野－３：**

## **男女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、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを推進していく。

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、すべての働く者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、やりがいをもって働くことのできる職場・社会の実現**

- (1) あらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定を含めたさらなる国内法を整備するとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みや、職場におけるハラスメントの根絶を推進する。
- (2) 多様性が尊重される社会の実現に向けて、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識を払拭するため、周知・啓発のためのガイドラインを策定し、社会全体への波及や職場環境の改善をはかる。
- (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、相応しい制度改正に向けて、選択的夫婦別氏制度や、同性パートナーの権利の確保など、民法改正の整備を推進し、職場環境の改善に取り組む。
- (4) 日本で働く外国人労働者について、互いに認め尊重し合いながら、働くことのできる「共生」に向けた環境整備を推進する。

### **2. 男女平等の実現、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、経済分野など、女性の指導的地位に占める割合を国際的水準に引き上げるため、クオータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションの強化で、女性の活躍を促進する。
- (2) 2020年9月までを目標とした「連合第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け、連合本部・構成組織・地方連合会を挙げて取り組むとともに、この間の成果と残された課題を共有し、2020年10月以降の取り組みにつなげていく。
- (3) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用管理区分間の格差の実態把握を行い、男女間賃金格差の是正に取り組む。
- (4) すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、男性の育児休業促進、育児や介護などの両立支援制度の拡充と、職場環境を改善する。

### **3. 多様な相談への対応力向上を含む、「フェアワーク」推進の取り組み**

- (1) 「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向けて、「フェアワーク推進センター」を設置する。
- (2) 「フェアワーク推進センター」を通じて、「真の多様性」の実現にむけた「フェアワーク」の必要性・重要性を組織内外に広く発信していく。また、多様な相談への対応力向上に向けて集約化・多言語対応・データベースの活用・ライフサポ

ートセンターとの連携など、労働相談体制のあり方を検討する。

- (3) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間の課題解決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推進するとともに、労働相談・各種データなどを連合の政策・運動に活かす取り組みを強化する。

## **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) 「ゆにふあん」活動を通じて、地域の労働組合やNGO・NPOなどが行っている支え合い助け合いの活動への参加や支援を促し、労働組合（ユニオン）のファンづくりと社会貢献活動に取り組む。
- (2) 「連合・愛のカンパ」について支援内容の充実と支援団体のフォローアップ活動のため構成組織・地方連合会との連携強化をはかる。

#### **2. 平和運動の推進**

- (1) 連合平和4行動に取り組むとともに、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北方領土返還と日ロ平和条約の締結について、関係団体と連携した取り組みを推進する。
- (2) 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議論を継続する。
- (3) 2020年核兵器不拡散条約（NPT）再検討会議に向けて、原水禁、KAKKINとの3団体による核兵器廃絶1000万署名を達成するとともに、NPT再検討会議への参加を通じ、核兵器廃絶に向けた合意形成と外交努力を政府に求める取り組みを推進する。
- (4) 国際労働組合総連合（以下、ITUC）や平和首長会議との連携による官民一体となった運動を展開する。

#### **3. 人権・連帯活動の強化**

- (1) 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、学習会を開催する。
- (2) 就職差別撤廃に向け構成組織・地方連合会と連携し啓発活動を強化するとともに加盟組合の職場実態を把握し労使協議などの具体的是正に向けて取り組む。
- (3) 北朝鮮による日本人拉致事件について、早期解決に向け、関係団体と連携し、世論喚起や学習会を開催する。
- (4) 東京オリンピック・パラリンピック競技大会（2020年）の成功に向け、パラスポーツの周知活動の推進やボランティア派遣の対応を充実させるとともに、労働に関する国際的な基準を遵守するよう組織委員会に周知徹底を求める。

#### **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、災害時要援護者対策の強化・充実に向けた取り組みを進める。また、ボランティア対応など組織的対応と地域・関係団体とのネットワークづくりを進める。
- (3) 連合本部・事業継続計画（BCP）策定と運用サイクル（教育・訓練等）の実

践、地方連合会との連携をはかる。

## **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**

健全な議会制民主主義と働く者・生活者のための政策実現に向け、組合員はもとより未組織労働者を含むすべての働く者のための政治活動を推進する。

#### **1. 政治活動の基本**

- (1) 労働組合の基本目的である「雇用と生活の安定」を実現するためには、企業内での取り組みだけでは不十分であり、国・地方の政策・制度の改善・改革を目指した政治活動に取り組むことが不可欠である。一方、労働組合が政治に取り組む上では、組合員をはじめ働く者・生活者一人ひとりが政治に対する意識を高め、政治活動へ自ら参加することが欠かせない。そのために、まずは組合員から連合の政治理念や政策を共有できるよう努力を重ねていく。
- (2) 「働くことを軸とする安心社会 一まもる・つなぐ・創り出す」の実現に向け、目的と政策を共有する政党およ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。
- (3) 健全な議会制民主主義が機能する政党政治の確立、働く者・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、「連合の政治方針」の「連合の求める政治」を基本に、政治・選挙活動を進める。

#### **2. 政治活動の推進**

- (1) 政党との日常的な関係構築に努める。
- (2) 国政および地方選挙の実施を見据えつつ、それぞれについて全力で取り組むべく環境整備に注力する。
- (3) 連合組織内国会議員については、この間、連合と国会をつなぐうえで重要な役割を果たしてきたことから、連合組織内議員懇談会解消後も一層の連携強化を実現すべく取り組む。
- (4) 政治教育用器材の作成・展開を通じ、組合員に政治活動の重要性を訴求することで積極的な政治参加を促すとともに、公職選挙法や政治資金規正法を踏まえた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積極的に取り組む。

#### **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) わが国の民主主義の成熟に向けて、連合フォーラム議員と連携し論議を深めるとともに、公正・公平で国民の立場に立った選挙制度改革、審議の充実や運営の効率化等を実現する国会改革など、真に必要な政治改革を求める。
- (2) 国民の政治への関心と信頼感の向上のため、投票率向上やなり手不足解消に向けた主権者教育充実等の環境整備を求める。

#### **4. 地方政治の活性化**

- (1) 住民自らが政治に参画し、そのうえで選ばれ構成された地方議会による民意の実現が不可欠であり、その具現化のためにも積極的に地方政治の活性化に取り組む。



- (2) 地方連合会における「推薦議員懇談会」等の活性化を通じて、国会議員や地方議員との連携を密にするとともに、各首長や各党・各会派との定期協議などを行いながら政策実現をめざす。あわせて、地方議会における二元代表制の機能充実のための環境整備や住民福祉の向上と地方自治体の発展を目的とする「議会基本条例」の制定を求める。
- (3) 「地方における政策実現力の強化策検討のためのPT」の報告書および「組織内議員拡大マニュアル」をもとに、働く者の立場に立つ政治勢力の拡大に取り組む。

## **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**

グローバル化の進展にともなうサプライチェーンの拡大、多国籍企業による労働者の権利の侵害や労使の日常的なコミュニケーション不足などを背景とする労使紛争が世界で多発している。連合は、建設的労使関係にもとづいた国際労働運動を様々な組織と連携し、推進していく。

#### **１．国際組織との連携強化**

- (1) 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ため、世界各国の労組や、I T U C、経済開発協力機構労働組合諮問委員会（以下、O E C D－T U A C）、国際産業別組織（以下、G U F s）で構成される国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、I T U C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う。
- (2) すべての労働者のディーセント・ワークの実現に向け、グローバルユニオンと連携して、G 20・G 7などの政府間会合、国際労働機関（以下、I L O）、O E C Dといった国際機関などとの社会対話の確立・充実に取り組む。
- (3) 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、I T U Cアジア太平洋地域組織（以下、I T U C－A P）の諸活動への積極的参加および支援を行う。
- (4) 労使が建設的に話し合う実践的な取り組みとして、I T U C－A Pおよび国際労働財団（以下、J I L A F）と連携して、海外での労働組合主導による労働安全衛生トレーニングの実施を検討する。
- (5) 外国人労働者の基本的な労働者の権利が保障されるよう、送り出し国の労働組合と、双方の役割についての対話を模索する。
- (6) グローバルユニオンの活動および世界の労働運動をリードする欧州各国労組との連携ならびに情報収集力の向上を通じて、国内の取り組みにも活かす方を検討する。
- (7) 「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（C L－N e t）」への参加を通じて、NGOと連携・協働して、国際的な課題の解決に取り組む。

#### **２．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) 「O E C D多国籍企業行動指針」「I L O多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」「O E C D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中における理解促進や、経営側への普及・周知の取り組みを強化する。
- (2) J I L A F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労使紛争の回避に向けて取り組む。
- (3) 「O E C D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、政府に対して、ナショナル・コンタクト・ポイント（N C P）の機能強化と労使紛争の迅速な解決を求める。
- (4) 海外での労使紛争解決に向けて、G U F s、構成組織と連携して問題解決を促進する。

### 3. 人権・労働組合権・民主主義の擁護・確立

- (1) 「連合が優先的に批准を求める I L O 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。また、公務員の労働基本権の回復に向けて、I L O などへの働きかけを強化する。
- (2) アジア太平洋地域における人権・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。
- (3) 政府が策定を表明している「ビジネスと人権に関する国別行動計画」の早期策定に向けて取り組む。

## **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材育成と労働教育の推進**

人材育成・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ものの権利などを幅広く学べる機会の充実をはかる。

#### **1. 連合と関係する組織との相乗効果を発揮し得る人材育成**

- (1) 連合アカデミー、連合大学院など、連合および教育文化協会（以下、ILEC）日本労働文化財団、JILAF、連合総研などが行う様々な教育体系・教育コースについて、体系的な整理を行い、知見を集約した連合ならではの教育体系を構築していく。
- (2) 労働運動を担う組合リーダーの育成として、中央・地方で次世代リーダー・女性リーダーを対象とした人材育成を推進する。

#### **2. 連合と関係する組織と連携した人材・知見の活用**

- (1) 様々な教育機関で輩出した人材をより活かすために、関係組織（連合総研、JILAF、ILEC、日本労働文化財団、労福協、労委労協、退職者連合など）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) 社会に向けたワークルールの理解促進をはかるために、引き続き「ワークルール検定」の実施に協力する。なお、2020年秋には、47都道府県での一斉開催に協力する。
- (2) 連合大学寄付講座、大学・高校出前講座など将来を担う若い世代への教育についてもILEC・地方連合会と連携し、取り組んでいく。

#### **4. アーカイブス収集の充実**

- (1) 資料室に併設されているアーカイブス収集機能を充実するとともに、他の労働アーカイブスセンターとの連携を強化する。

#### **5. 国際人材の育成のための各国への派遣**

- (1) 国際人材を育成するため、引き続き在外公館派遣やITUC-APに人材を派遣するとともに、ITUC、OECD-TUACへの人材派遣も検討する。

## IV. 運動分野を支える基盤強化

連合運動強化特別委員会「報告」を踏まえつつ、持続可能な連合運動に向けて、その基盤となる「人材・財政・組織」について、「連合の組織機構の見直し」とあわせて「運動分野を支える基盤強化」として取り組んでいく。

### 1. 連合運動を支える人材の確保と育成

- (1) 連合本部は、構成組織・地方連合会を含むプロジェクトを設置し、「総合的な人財戦略プログラム（仮称）」を策定し、優先順位に沿って実行に移す。
- (2) 全国的な組織体制を維持するため、地方連合会や地域協議会における専従役員の確保に向けて取り組む。そのため地域における組合役員経験者の情報把握に着手する。

### 2. 将来の持続可能性に向けた財政のあり方

- (1) 特別委員会報告で提起された持続可能で、かつ、公平さが保たれる財政（地方会費の連合本部会費への一本化）に向け、「新制度移行に係る作業部会（仮称）」を設置し、懸念事項への対応策について検討を進め、今期前半年度（2020年10月）を目途に作業部会としての見解をまとめる。その内容にもとづき丁寧な合意形成をはかる。
- (2) 政策活動資金の取り組みは当面継続することとし、毎年の扱いは企画委員会を中心に議論する。
- (3) 地方連合会への交付金のあり方、連合本部・地方連合会・地域協議会の財政の会計期間・勘定科目の整合化と一体的公表などについて検討し方向性を示す。

### 3. 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、これまでの「12の機能」を見直し、「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」に再構成する。なお、地方連合会登録や所在地登録の適正化について、継続的な構成組織との連携を通じ、その前進をはかる。
- (2) 地域協議会の活動と設置基準の見直しについて、地方連合会・地域協議会との対話を重ねつつ、今期前半年度を目途に方針を示す。
- (3) 地方・地域における連合運動への積極的な参加、地方ブロック連絡会の機能・役割の見直しなどの課題について検討し、方向性を示す。
- (4) 関係4団体（労働金庫、こくみん共済coop（全労済）、労福協、連合）での連携を継続し、ライフサポートセンターが担う機能の質的向上に向けた体制の見直しと、地域における役職兼務などの課題について前進をはかる。

### 4. 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、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する。総対話活動第2弾を行い、運動再構築の理解浸透と意見交換を行う。
- (2) 産業別・業種別部門連絡会を大括り化する方向で検討し、産業横断的な課題などについて情報共有を行い、運動につなげる仕組みづくりを進める。
- (3) 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。

- (4) 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工夫し、構成組織や地方連合会の業務削減につなげる。
- (5) 連合と各関連団体間の業務のあり方や将来の体制の方向性などについて検証を行い、各団体が蓄積した貴重な財産を連合運動の推進につなげる。

## 5. 連合本部の運営体制

連合ビジョンおよび連合運動強化特別委員会報告を踏まえ、運動方針を実践していくために、以下の観点から連合本部事務局の運営体制を見直す。

- ①重点分野、推進分野の設定に対応して、総合局体制を見直す。
- ②組織面、運動面、政策面での調整機能を高め一元的な対応をはかるため、組織企画局、運動企画局、政策企画局を新設する。
- ③運動方針で掲げる特徴ある運動を推進するため、これまでの局体制を組み替え、中小・地域支援局、フェアワーク推進センター、ジェンダー平等・多様性推進局、総務・人財局などに再編成する。
- ④上記に伴い職務分掌についても見直し、今期の第1回中央執行委員会で確認していくこととする。

具体的な運営体制は以下のとおり。

総合組織局

組織企画局  
組織拡大局  
中小・地域支援局

総合運動推進局

運動企画局  
連帯活動局  
フェアワーク推進センター

総合政策推進局

政策企画局  
経済・社会政策局  
生活福祉局  
労働条件局  
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  
秘書室

総合総務財政局

総務・人財局  
財政局  
資料室

以 上