

2022～2023年度運動方針

安心社会へ 新たなチャレンジ

～すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」へ～

I. 連合運動の現在地

1. コロナ前からの課題に向き合う

2019年秋、結成30周年を迎えた連合は、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」を提起しました。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、2035年を展望した社会像を描き出しました。

提起の背景には、この間、市場原理主義が世界を席卷してきた中、わが国における不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困・格差の拡大がありました。また、加速する人口減少・超少子高齢化をはじめ、遅々として進まない社会的セーフティネットの機能強化、個別企業の競争力確保の取り組みを超越する産業構造の転換とギグエコノミーの進展、地域を育むコミュニティの劣化など、社会経済の持続可能性に対する強い問題意識がその裏付けとなっています。

労働力は社会経済の成長と発展に欠かせない要素ですが、わが国は人口減少下にあり、情報技術のさらなる革新は、相対的に前向きに受け止められてきました。しかし、飛躍的な生活者の利便性向上が期待される一方、労働の未来にもたらす負の側面が不安視されています。人間本位の技術革新のあり方とその追求が一層、重要性を増しています。

一方、世界では気候変動に伴う自然災害の頻発・激甚化、紛争やテロ、そして、一般市民への弾圧や人種差別の拡大など、極めて深刻な事態が顕在化しています。これらの課題解決には、国際社会の協力と行動が不可欠です。同時に、これら課題の背景に潜む、自然環境に対する不寛容、短期的な視座にもとづくポピュリズム的な政治勢力の台頭、国家間、民族・人種間などの対立と分断など、国際社会が自ら招いてきたとも言える現実から目を逸らすことは許されません。

こうした中、SDGs（持続可能な開発目標）の推進やESG投資の拡大など、世界全体の包摂的な成長と平和の実現に向けた動きへの期待が高まっています。その中で、社会課題の解決に私たちの労働運動はいかなる貢献ができるのでしょうか。私たちには、労働運動という社会的資源を、多様性にもとづく誰もが安全・安心にくらせる社会づくりに活かし、健全な民主主義を牽引していく役割があるはずです。

2. 浮き彫りになった課題を直視する

世界各地の新型コロナウイルスの感染拡大は社会の様相を一変させました。日本においても、長期化するコロナ禍の影響は多くの働く仲間とその家族を直撃し、雇用と賃金・労働条件が脅かされ続けています。一方で、社会的セーフティネットの脆弱性もより浮き彫りになりました。とりわけ、パート・有期・派遣契約、フリーランスなどの形態で働く人、女性、外国人、学生など多くの仲間が困難な状況に立たされています。また、テレワークは、働く自由度を高める一つの働き方として急速に広がりましたが、反面、個々人の評価の仕方など人事制度上の整理や機器導入の費用負担のあり方といった課題、オンラインを前提とした日常的コミュニケーション不足と心身の

健康確保や人材育成への対応、さらには家庭内DV（ドメスティック・バイオレンス）の温床化への危惧など、定着に向けた課題も少なくありません。すべての人の人権が尊重され、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、多様性を認め合いながら公正・公平に働くことのできる「フェアワーク」の実現。そのための社会変革は待ったなしです。

コロナ禍は、デジタルインフラ整備の遅れから適切な時機に必要な給付・支援を届けることができない決定的な課題を明らかにしました。個人情報適切な保護をはかりつつ、デジタル化の恩恵を享受できる社会基盤の整備は、感染症拡大や災害時はもとより、誰も取り残されることのない社会の基盤に位置付けられるべきです。

さらに、私たちは大きな変革の波に直面しています。加速するDX（デジタルトランスフォーメーション）や、地球温暖化対策として政府が宣言した2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする「2050年カーボンニュートラル」の動向が、産業・雇用、そして社会のあり方を根本から変えていくことが想定されています。

こうした変革の中で生じる負の影響を最小限にとどめるなど「公正な移行¹」をすすめる、働く人にとってより良い雇用や働き方を実現する機会としていかなければなりません。

その端緒を開くためにも、適切な給付・職業訓練・就労支援がパッケージとなった「雇用と生活のセーフティネット」「失業なき労働移動」の具体化は急務です。

大都市圏への人口集中と地方の疲弊、地域間格差がもたらす経済・行政の課題も浮き彫りとなりました。持続可能で魅力ある地域づくりに向けた地域活性化の取り組みが重要であると同時に、国と地方の役割分担、地域における「公共」の重要性とそのあり方が、今、改めて問われています。

国民に不安が募るコロナ禍にあって、各国におけるトップリーダーの言動が注目を集めてきました。それは、個々人の尊厳や多様性を尊重しながら社会を統合する基盤として、そして、進歩と安定の調和をはかりつつ、様々な課題克服に挑戦するマインドを育むうえで、政府への信頼が危機突破にいかに重要かを示す証左と言えます。この日本においては、一人ひとりの命とくらしを守り抜くことを基軸に連合と理念を共有する政治勢力の確立と発展は、コロナ禍で浮き彫りとなった課題克服を展望するうえで不可欠と言えます。

こうした認識を多くの仲間と共有し、「持続可能性」と「包摂」を基底に置いた連合ビジョンの実現を念頭に、運動の再構築を一層前進させていくことが、連合の旗のもとに集う私たちに課せられています。

II. 第17期連合運動の基軸

1. 新しい運動スタイルの構築に向けて

コロナ禍において多くの働く仲間が厳しい状況に置かれています。私たちはこの現状を直視し、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

¹ 公正な移行：気候変動対応やDXの進展をはじめとする経済・社会の移行期に生じる負のインパクトを最小化するための考え方。国際労働組合総連合（ITUC）や国際労働機関（ILO）などが提唱し、温暖化防止パリ協定をはじめ、日本政府「パリ協定に基づく成長戦略としての長期戦略」、G7やG20の共同声明、国連の関係機関の政策文書などにも取り入れられている。公正な移行を確保するためには、産業構造の転換などによる地域経済や雇用への負の影響を予測し、社会対話を前提として必要な施策を講じることが求められる。

確立などに全力を挙げていきます。そのためにも、運動スタイル自体を進化させなければなりません。

第16期はコロナ禍の中、フェイス・トゥ・フェイスの対話の重要性を再確認しつつ、様々なコミュニケーションのあり方を模索した2年間であり、今後の労働運動、日々の諸活動を考えるうえで重要な契機となりました。組合員・単組・構成組織・地方連合会・連合本部間の意思疎通において、リアルかオンラインかにかかわらず互いの熱意が実感を持って伝わり、運動・活動の結集力につながっているか、さらに、日々の取り組みの発信が現場の一人ひとりに届き、理解・共感・参加に結びついているかなど、総点検できたこの好機を活かす必要があります。従来から、組合員の労働運動への参加意識の希薄化、役員の人財確保の困難さ、男女平等参画の遅れなど、多くの組織において活動基盤の課題が叫ばれてきました。しかし、コロナ禍の中で、労働組合・連合運動に対して大きな期待が寄せられています。これまで労働組合活動と距離があった働く仲間、あるいは連合の存在を知り得なかった働く仲間との関係づくりは、連合運動の新たなフィールドを開拓するうえで極めて重要な意味を持っています。だからこそ、リアルとオンラインそれぞれの特性を適切に融合し、「緩やかなつながり合い」も含め、変化に対応した労働運動のスタイルを第17期の中で議論・確立させ、職場にあっても地域にあっても、すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる存在」となるべく、その位置づけをさらに高めていきます。

日本の労働運動が長年にわたり積み上げてきた集团的労使関係の重要性はなお一層増しています。働く仲間の声を代表する中核的存在として、また、職場を、産業を、社会を、世界を変えていく原動力として、そして、健全な生産性運動に裏打ちされた労働運動の魅力を発信する拠点として、その役割を担う必要があります。活動に対する組合員のさらなる参加と、組織拡大により集团的労使関係の輪を広げていくことは、労働運動の持続可能性のみならず、すべての働く仲間の連帯と安心を土台とした新たな経済、社会を展望するうえで極めて重要な要素であることを再確認したいと思えます。

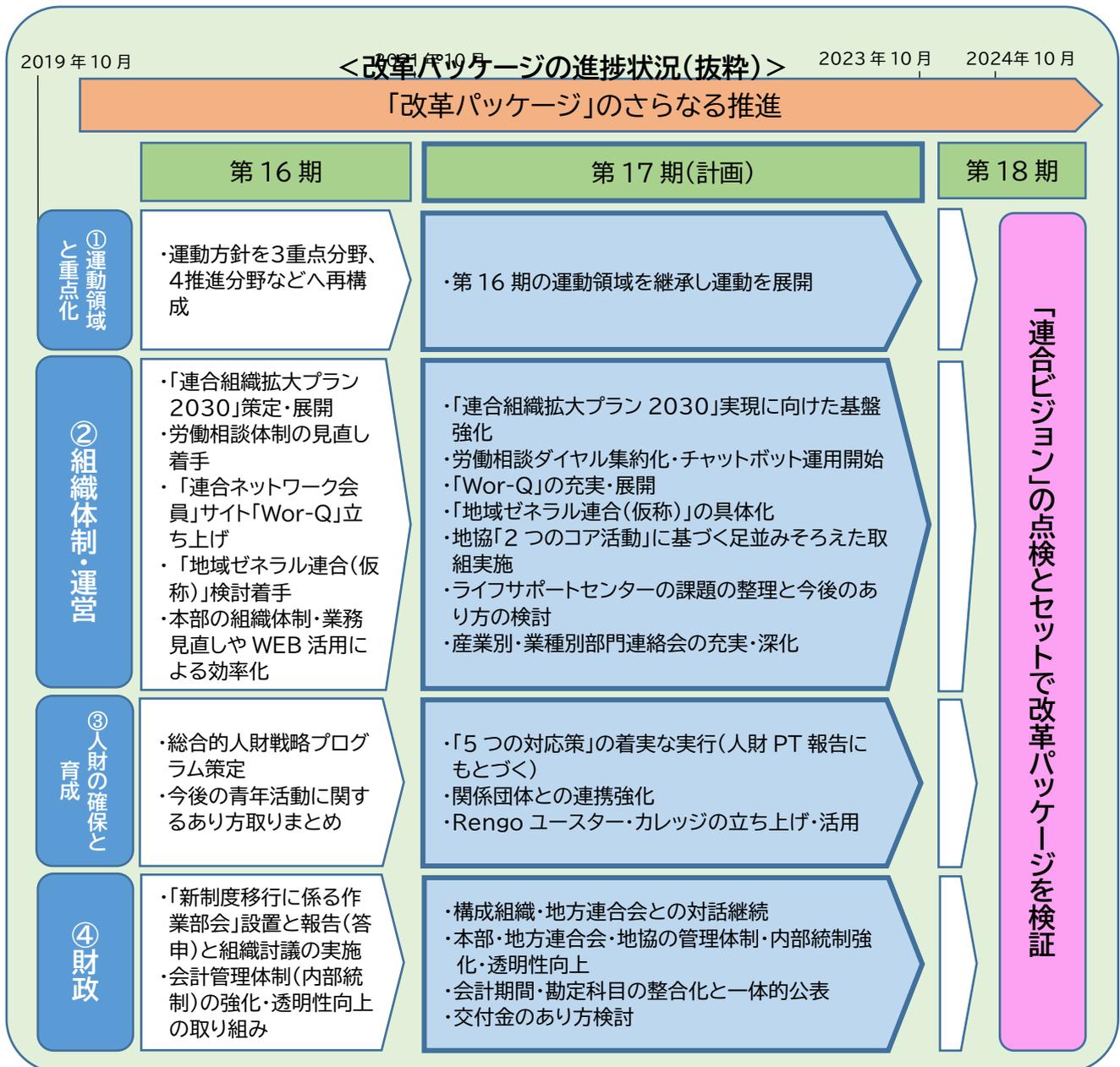
連合が新たな運動スタイルを希求するうえで、私たち自身がチャレンジ意識をもって運動の価値を高める必要があります。同時に、連合総研、国際労働財団（JILFA）、教育文化協会（ILEC）、退職者連合はもとより、労福協や労働金庫・こくみん共済coopといった労働者自主福祉事業団体、多様な知見を有するNPOやオピニオンリーダーとの連携強化、地域に根ざす「連合プラットフォーム」の充実など、私たちがめざす社会の実現には、政労使の三者による社会対話のみならず、幅広い社会の構成者と積極的に対話を重ねることが不可欠です。日本の労働運動に対する社会からの見え方を真摯に受け止め、かつ、連合が担う機能・政策・運動をより多くの方々に発信し、共感と参加・行動などにつなげていく好循環が、第17期の運動に求められています。連合は、職場をまもり、地域をつなぎ、そして、ジェンダー平等と多様性に満ちた社会を創り出していきます。

2. 3期6年の「改革パッケージ」のさらなる推進

連合はめざす社会を実現するために、連合運動を再構築し、実践するための基盤を強化するべく、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）を第16期運動方針で掲げました。

その後、2年間の取り組みの中で、連合本部の機構を重点化した運動領域と連動させるなど、限られた運動資源の効率的な運営に努めてきました。また、フリーランス

など曖昧な雇用に関する取り組み、労働相談と組織化に関わる体制強化、次代の運動を担う人財育成に向けた検討、「新制度移行に係る作業部会」からの答申を受け、財政課題について組織討議に移行するなど、着実な前進をはかってきました。



第17期は、改革パッケージの実行・検証サイクルとして設定した3期6年の取り組みの中間期です。最終年度(2024~2025年度)における検証と「連合ビジョン」の内容点検に向けて、これまで以上に注力していくタイミングになります。これまでの取り組みの進捗を踏まえ、引き続きの課題は今次運動方針に反映しながら、「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」という、連合ビジョンで掲げた連合運動の再構築の取り組みを強化します。第17期は、新たな運動スタイルの構築と改革パッケージの実践を運動の両輪としてチャレンジする重要期です。その結果を働く仲間の力、その総和を高める運動に収れんさせていきます。

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^{ワーク}に波及させるために、構成組織・地方連合会と連携の上、課題を整理し、労働協約の拡張適用に取り組む。
- (3) 「『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」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。

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の対応

- (1) 「働く（Work）みんなの連合サポートQ」（愛称：Wor-Q）のサイトの充実および、内外における幅広い周知・展開を行うとともに、多様な雇用・就労形態で働く人たちと連合とのつながりを深め、政策策定に結び付けることができる新たな運動の仕組みを構築する。
- (2) 地方直加盟・特別参加組織・地域ユニオン（単組）の構成組織移行を進めるとともに、働き方の多様化に伴う新たな組織課題を意識した「地域ゼネラル連合（仮称）」のあり方について具体化をはかる。

3. 「連合組織拡大プラン2030」の実現に向けた拡大目標の必達と基盤強化

- (1) 連合本部・構成組織・地方連合会は組織拡大に徹底的にこだわる。そのため、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向けて、パート・有期契約・再雇用労働者、子会社・関連会社、中小・地場企業などの組織化に全力で取り組む。
- (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、連合本部は取り組み事例の集約と共有などの支援を行う。
- (3) 中央オルガナイザーを中心に、構成組織の現状を踏まえ、特に体制強化が困難な組織に対する連携を強める。また、経営者団体・業界団体などとの連携をはかり、労使関係づくりの環境整備や大手未組織企業の組織化などに取り組む。
- (4) 地方ブロック・地方連合会オルガナイザー、組合づくり相談員の配置を進め、地方構成組織、地域協議会とも連携し、中小・地場企業などとの関係構築や組織化に取り組む。また、構成組織はオルガナイザーの配置を含む体制強化をはかり、

連合本部は研修会の充実などの人財育成を進める。

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、地域の雇用を創出する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、連合プラットフォーム（笑顔と元気のプラットフォーム）を活用した取り組みをさらに推進する。
 - (2) 中小企業を支える経営諸団体と日常的な連携をはかり、情報を共有するとともに、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. 新たな社会運動の模索による世論形成・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」となる運動の構築
 - (1) 「連合アクション」では、社会運動希求層へのアプローチを中心に、市民目線の社会運動を構築し、「発信」「共感」「参加・行動」「結果の可視化・共有」の好循環による世論形成をはかる。すべての働く仲間や生活者をつなぎ、開かれた参加型の運動を展開する。
 - (2) 構成組織・地方連合会・連合本部が一体となり、「05(れんごう)の日の行動」の定着と、組織内外への広がり・深化をはかる。
 - (3) オール連合による組織内外への情報発信力強化をはかるとともに、構成組織・地方連合会によるオンラインを活用した発信力・拡散力強化を進める。

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

コロナ禍は、DX（デジタル・トランスフォーメーション）を一層加速させる一方で、社会的セーフティネットの脆弱性も露呈させた。激甚化する自然災害も相まって社会の持続性への懸念が高まる中、「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、すべての働く仲間のため、3つの政策構想「社会保障構想」「教育制度構想」「税制改革構想」および重点政策の実現と労働条件改善に引き続き取り組む。

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) 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「公平・連帯・納得」の税制を実現すべく、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、抜本改革に向けた取り組みを進める。
- (2) 行政や社会のデジタル化により、国民各層の利便性向上とともに、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をはじめ、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。
- (3) 重要な社会インフラである日本全体の医療提供体制について抜本的な改革を求めるとともに、医療関係従事者の人材確保に向けた取り組みを推進する。また、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、老齢、障がいなどにより生じるリスクに対する一定水準の所得保障の確立や、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に向けた取り組みを推進する。
- (4) 子ども・子育て、介護、社会的孤立や経済的困窮、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制度の整備に向けて取り組み、誰もが安心してらせる共生社会の構築を進める。
- (5) 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。また、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た取り組みを促進する。

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) 経済や産業の構造変革に向け、AI/IoTのさらなる活用など経済・社会全体のデジタルインフラの整備に向けた取り組みを推進するとともに、人材育成や職業能力開発など必要となる各種支援の検討や、倫理的課題への対応を強化する。
- (2) 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、連合エコライフの展開など啓発運動を実施するとともに、「カーボンニュートラル」の実現に向け、国民生活や産業・雇用、資源・エネルギーなどへの影響や課題とその対策について検討する。

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) コロナ禍においても、労働者が安心して就労できるよう、雇用調整助成金の休業制度および産業雇用安定助成金による在籍出向の活用につながる取り組みを推進する。また、雇用保険特別会計の国庫負担割合を原則に戻すとともに、地域の産業・雇用を維持する観点から、雇用創出事業とマッチングの強化を求める。
 - (2) 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。
 - ・無期転換ルールについて、運用実態を踏まえたうえで、有期契約労働者の保護にかかる課題の解決に向けた見直しに取り組む。
 - ・企画業務型裁量労働制の対象業務の安易な拡大は、長時間労働を生み出す恐れがあるため、認めない。
 - ・働きづらさを抱える人が、安心して継続的に働き続けられる社会の実現に向け、障がい者に対する合理的配慮とともに、仕事と治療の両立支援の充実を推進する。
 - ・外国人労働者について、外国人技能実習法にもとづく制度の厳格な運用を求めるとともに、特定技能制度の見直しにおいては、受入れ状況などの実態を把握し、安易な受入れ分野の拡大を認めない。
 - (3) 「働き方改革関連法」の定着に向け、Action!36の取り組みなどを通じ、労働時間の適正な把握・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、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労働条件改善の取り組みを推進する。
 - (4) 労働災害を低減する観点から、物理的な職場環境の改善とともに、メンタルヘルス対策に取り組む。また、雇用形態にかかわらず、誰もが適切な安全衛生教育を受けられるよう取り組みを進める。
 - (5) 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・地方連合会が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) 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、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」の実現に向けて公契約基本法、公契約条例、中小企業振興基本条例の制定および「パートナーシップ構築宣言」の推進に取り組むとともに、「地域活性化フォーラム」などを通じ、地域を支える「産官学金労言」の各団体が地域の諸課題の解決に向けて連携する場の活性化に努める。
- (3) 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。
- (4) 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に努め、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：

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、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす。その実現のため、男女平等参画²を推進するとともに、ジェンダー平等³や「真の多様性⁴」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）の自覚を促したうえで、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭、また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別がなく、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親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法等の整備を推進する。
 - (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⁵」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の達成に向け、構成組織・地方連合会と連合本部が一体となって取り組む。

² 男女平等参画：女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくこと。

³ 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、多様性を認め合うこと。

⁴ 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）

⁵ 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。

- (4) 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。
- (5) 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とともに、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、育児・介護休業などの両立支援制度のさらなる拡充をはかる。

3. 「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 「職場からはじめよう運動」を促進し、非正規労働問題、多様な働く仲間の課題について組織内における着実な取り組みを進めるとともに、社会的発信力を高め、「真の多様性」の実現に向けた運動を組織内外で広く展開する。
- (2) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間とつながり、組織化や労働条件の改善、政策への反映など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。

4. 連合労働相談対応の強化に向けた取り組み

- (1) 労働相談体制の見直し（労働相談ダイヤルの集約化など）により、多様な相談への対応力向上（労働相談対応者のスキルアップなど）、中央・ブロック・地方連合会オルガナイザーなど組織内外との連携を通じた組合づくりへの展開など、連合労働相談センターにおける労働相談対応の強化をはかる。
- (2) 労働相談・各種データベースの活用により連合の政策・運動に活かす取り組みを強化する。
- (3) 労働相談に関するチャットボットの運用を開始するとともに、実績をもとにしたチューニングを行う。

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」の浸透・拡充・発信をはかり、社会貢献活動への参加・参画の輪を広げ、組合員、市民、地域、NPO・NGOなど諸団体とのつながりを深めるとともに、社会課題解決に導く運動の結節点としての取り組みを進める。
- (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に取り組むとともに、「ゆにふぁん」と有機的連携をはかる。
- (3) カンパ金の新たな集約方法について検討を行う。

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とオンライン参加の各々の特徴を活かしつつ、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行動の政策課題である、①在日米軍基地の整理・縮小と日米地位協定の抜本の見直し、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. 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) 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とともに、地域での防災・減災対策、災害時要援護者対策の強化・充実に取り組む。
- (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

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、国・地方の政策・制度の改善・改革をめざした政治活動に取り組むとともに、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。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) 「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、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。
- (2) 今次コロナ禍における有権者の政治不信の高まりにも留意しつつ、連合としてもさらに発信力を強め、組合員・有権者の政治や選挙への理解促進と投票率向上に努めていく。
- (3) 「左右の全体主義を排し、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る」、「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、連合組織が一体となって政治・選挙活動を進める。

2. 政治活動の推進

- (1) 国政選挙（第49回衆議院議員総選挙・第26回参議院議員通常選挙）および各種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、国政3選挙に対する総括（2021.6.17／第21回中央執行委員会確認）を踏まえ環境整備に注力する。
- (2) 連合フォーラム議員との一層の連携強化および構成組織擁立議員との緊密な連携をはかるための体制づくりに取り組む。
- (3) 政党、政治家、その他関係団体との関係構築を通じて、各種情報収集などに努める。
- (4) コロナウイルス感染症の状況も踏まえつつ、オンライン会議、SNS、動画共有などのWEBサービスの活用や政治教育用器材の作成・展開を通じ、組合員の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の棄権防止や期日前投票を含めた投票促進についても、運動面での工夫を行いながら積極的に取り組む。

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) 健全な議会制民主主義の実現に向けて、投票環境の整備や参議院の合区解消など公正・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、行政監視機能のさらなる強化などを実現する国会改革、政治に多様な民意を反映する男女平等参画の拡大など、コロナ禍における知見も踏まえた真に必要な政治

改革を求める。

- (2) 国民の政治参加の促進およびわが国の民主主義の成熟に向けて、主権者教育の推進・充実を求める。

4. 地方政治の活性化

- (1) 地域の活性化には、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議員懇談会などの活性化を通じて、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

コロナ禍において世界各地で起きている、人権・労働組合権の侵害行為へ対処していくため、連合の「国際労働戦略」を踏まえて、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、推進する。また、グローバル化の進展に伴い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）との二組織間の支援、および、国際組織（ITUC、ITUC-AP、ILO）との協働関係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正常化に取り組む。
- (2) ILOの中核的労働基準8条約のうち未批准の第105号条約（強制労働の廃止）については、批准のための整備法が成立したことを踏まえ、早急な批准手続きを求める。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、引き続き取り組みを進める。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) 2020年10月に策定された「ビジネスと人権に関する国別行動計画」（2020-2025）の着実な実施を求め、企業活動における人権尊重をはかる。

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）、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、コロナ禍からのより良い再建（ビルド・バック・ベター）の実現、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) コロナ禍の影響も見極めながら、必要に応じて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) G20・G7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といった国際機関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アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）の諸活動への積極的参加および支援を行う。
- (5) アジア太平洋地域で労使が建設的に話し合う実践的な取り組みの実施についてITUC-APおよびJILAFと検討する。
- (6) 来日前の外国人労働者の基本的な労働者の権利擁護の支援のため、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。
- (7) 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から情報収集し、国内の取り組みに活かす。
- (8) 「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。

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、政府に対して、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労使紛争の回避に向けて取り組む。
- (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、検討を進めてきた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・関係団体などと連携し、着実な実行に移す。
- (2) 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・カレッジを新たに立ち上げて活用するなど、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) 労働者・使用者双方にとって必須となるワークルールの知識習得に向け、「ワークルール検定」の実施・定着、および検定制度の社会的ポジションの向上に積極的に関与・協力していく。
- (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. 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に人財を派遣するとともに、OECD-TUACなどの新規派遣先を検討する。加えて、オンラインでの研修プログラムなどの情報共有と積極的な参加への働きかけを強化する。

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) すべての構成組織・地方連合会の納得のもとで新たな連合会費制度に移行できるよう、丁寧な合意形成をはかるとともに、組織討議期間、導入準備期間を通じて残された課題の解決に向けた相互の対話を重ね、連携・協力する。
- (2) 効率的・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）強化や透明性向上に継続的に取り組む。
- (3) 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。
- (4) 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を行う。また、地方連合会への交付金のあり方について検討を進める。

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」において、全国台で足並みをそろえた取り組みとしていく。
- (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っていく。
- (3) 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、「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、課題の整理と今後のあり方を検討する。

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) DXの進展、コロナ禍などの環境変化も踏まえ、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、関係者との協働で研究し、成果を適宜発信する。
- (2) 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する。構成組織や地方連合会との組織的な対話活動に際しては、WEB会議システムなども活用して開催機会や参加方法の多様化をはかる。
- (3) 「産業別・業種別部門連絡会」については、大括り化は当面見送ることとし、既存の枠組みや従来の取り組みを尊重しつつ、産業・業種に関する取り組みを充実・深化させる場とし、運営体制を見直す。
- (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工夫し、構成組織や地方連合会の業務削減につなげる。

以上