

2026～2027 年度運動方針

安心社会へ 果敢にアクション！
～広げよう「理解・共感・参加」の輪～

I. 取り巻く情勢と課題

1. 社会経済情勢

- 今、私たちを取り巻く社会経済は大きな転換点を迎える中で不確実性を増し、かつてないほど複雑な様相を呈しています。
- 世界に目を向ければ、各地で続く戦争・紛争など地政学的緊張の高まり、各国の自国優先主義的な政策動向、民主主義の後退といった潮流が重層的に絡み合い、分断と不安定化を引き起こしています。米国のトランプ政権による関税政策や多様性など国際社会の協調のもとに積み上げられてきたルールを否定する動きは、貿易をはじめ国際社会に分断や混乱を生じさせています。こうした動きは国内にも波及し、経済の先行き不透明感や社会不安を生み出しています。景気・雇用の情勢変化に対する機敏な政策対応はもとより、エネルギーや原材料、食糧の供給リスクが顕在化する中、経済安全保障・食料安全保障の確保など、国民生活の安定をはかる対応が求められています。
- 一方で、日々のくらしに目を向けると、賃金上昇の流れは着実に広がっているものの物価上昇に追いつかず、家計は厳しさが続いています。とりわけ生活困窮層や非正規雇用で働く人々に深刻な影響が及んでいます。労働相談などでも「生活が苦しい」との切実な声が寄せられています。まさに今、将来への希望と安心感を持てる局面に移行できるか否かの岐路にあります。物価を上回る持続的な賃上げを定着させるべく引き続き取り組むとともに、雇用と生活のセーフティネット拡充、恒常的な居住保障の仕組み、生活困窮層への支援の拡充などの政策・制度を一つひとつ着実に実現していく必要があります。
- わが国は急速な少子化を伴いながら、高齢化と人口減少が進んでいます。生産年齢人口の減少は、慢性的な人手不足として職場に影響を及ぼし、持続的な経済発展の制約要因としても大きな課題となっています。そして、少子高齢化の加速により、年金・医療・介護などの社会保障制度の持続可能性も問われています。安心・信頼できる制度の構築、将来世代に責任を果たす観点から、給付と負担のあり方を含む歳出・歳入の両面にわたる全体的な議論を急ぐ必要があります。
- コロナ禍以前から続く構造的課題もいまだに解決には至っていません。不安定な雇用・就労形態が広がり、雇用形態間の格差は依然大きく残っています。フリーランスや「曖昧な雇用」をめぐる課題などの放置は、雇用の規範を崩し、労働者保護の根幹を空洞化させかねません。都市部への人口流入や東京一極集中の加速は、地域の経済やコミュニティの疲弊を招いています。安心してくらする活力ある地域づくりに向けて労働組合の積極的な関与も求められます。地球規模で進む気候危機や激甚化する自然災害も、私たちの生活に直接的な影響を及ぼしています。これら諸課題の構造課題を解決し、中長期的に持続可能な経済・社会を実現

するためには、未来に向けた責任ある取り組みが不可欠です。

- DX（デジタルトランスフォーメーション）やGX（グリーントランスフォーメーション）の加速が、私たちの働き方や経済に大きな変化をもたらしています。生成AIの活用は新たな価値の創造などの可能性を広げる一方で、雇用の代替やスキル格差といった新たなリスクも抱えるとともに、民主主義の根幹となる人間の意思決定への影響も懸念されます。誰もが技術進歩に取り残されず、安心して働き続けられる仕組みとあわせて、法的リスクの検証や自己決定権など人権が保障される法整備などが求められます。すべての働く人に対する学び直しの支援、「公正な移行」の観点を踏まえた産業構造の変化に伴う雇用のセーフティネットの拡充などの実現が重要です。
- 人権の尊重や多様性推進は私たちがめざす社会の実現に必要な不可欠な課題であるにもかかわらず、日本のジェンダー平等の取り組みは依然として遅く、国際的な評価も極めて低いままです。管理職や意思決定層での女性比率は依然として低く、男女間賃金格差も課題です。選択的夫婦別氏制度の導入については28年ぶりに国会で法案審議が行われたものの、成立には至っていません。持続可能な社会の実現において、ジェンダー平等・多様性は不可欠であり、あらゆる場面において「ジェンダー主流化」を徹底するとともに、働く現場のみならず、家族間や社会における慣習や慣行も含めて見直していくことが欠かせません。また、人権尊重と社会正義の追求の観点から「ビジネスと人権」についても、積極的に取り組んでいく必要があります。

2. 政治情勢

- 石破内閣は、「令和の日本列島改造」「賃上げこそ成長戦略の要」といったキャッチフレーズを掲げていますが、賃上げに関しては連合の政策と方向性が重なる部分も見られるものの、社会保障と税のあり方や選択的夫婦別氏制度など、雇用や暮らしにかかわる重要課題で本質的な議論を避け、先送りの姿勢が続いています。一方では「骨太方針」において「働き方の実態を踏まえた労働基準法制の見直し」を打ち出していますが、労働者の健康と豊かな生活時間の確保に向けては、働く上での最低基準である労働基準法の強行法規性を堅持しながら、労働者保護を強化する観点からの見直しを進め、「働き方改革」を強力に推進していかなければなりません。
- 国会では、与党が過半数割れとなった2024年秋の衆議院選挙以降、予算案の衆参両院における修正などで野党が一定の存在感を発揮しました。さらに、2025年夏の参議院選挙の結果、衆参両院での与党過半数割れが実現したことで、連合が求める政策・制度のさらなる前進が期待されます。「連合出身議員政治懇談会」を軸としたうえで、連合フォーラム議員との連携を強化するなど、政策実現に向けた取り組みをさらに進めて行くことが重要です。その一方で、この間の選挙結果は、国民の中に蓄積された政治への不満や不信、怒りの表れであるともいえます。与野党を問わず、現下の物価高への対策だけでなく、将来世代に対する責任を果たすためにも、社会のグランドデザインを明示し、わが国が抱える構造的課題の解決に真摯に取り組むことを通じて、政治への信頼回復をはかることが求められます。
- 国内外を問わず、既存の政治や制度への不満、排外主義的な発言がSNSによって増幅され、差別や分断が煽られています。政治には、こうした現象の背景にあ

る経済的格差を是正し、持続可能で包摂的な社会に向けた社会像を示すことが求められています。差別や分断を防ぐためには、正確な事実認識と丁寧な議論による合意形成の営みが不可欠です。その中で労働組合も社会における中間団体として、働く現場の声を集めて政治・行政に届ける役割を引き続き果たすとともに、自ら情報発信や対話の機会を充実させ、一人ひとりが多角的な情報をもとに事実を正しく捉えるための環境づくりに貢献していくことが重要です。

- 2025 年は第二次世界大戦の終結、広島・長崎への原爆投下から 80 年という節目の年です。しかし今なお、世界各地で平和や核軍縮の理念に逆行する動きが続いています。ロシアはウクライナに対する軍事侵略を継続し、中東における深刻な人道上の問題も続いています。ミャンマーでは軍当局による市民への弾圧と人権侵害が続き、北朝鮮の核・ミサイル開発も懸念されます。国際社会の協調による平和に向けた具体的かつ持続的な外交努力が強く求められる中、日本として役割を発揮することが重要であり、連合も国際労働運動と連携することが求められます。また、戦争の体験や記憶を次世代に継承することも含め、平和を求める発信を続けていかなければなりません。

3. 連合運動をめぐる課題

- 連合本部・構成組織・地方連合会が組織拡大の取り組みを重ねる中であっても、登録人員は 700 万人を下回る水準にあり、運動の基盤を揺るがす重大な課題です。組織拡大は一人ひとりが安心・安全に働くことができる職場をつくり、多様な働き方や雇用形態の中で声を上げづらい仲間も含め、あらゆる働く人を包摂する連帯の輪を広げるために不可欠な取り組みです。労働組合・連合運動が「すべての働く仲間の『必ずそばにいる存在』」と実感される存在となっているのかを改めて問い直し、組織拡大を連合全体の喫緊の課題として取り組みを強化するとともに、集团的労使関係の意義と価値を広く社会に発信していくことが不可欠です。
- 社会経済情勢の不確実性が一層増す中、連合は働く者・生活者の立場に立ち、雇用の維持・創出、賃金・労働条件の向上、そして社会的セーフティネットの強化など政策・制度の実現に向けた取り組みを着実に進めてきました。春季生活闘争では継続的な賃上げによる経済社会のステージ転換、中小企業で働く仲間の賃上げに向けた適切な価格転嫁や適正な取引環境の整備に取り組み、政労使の意見交換や地方版政労使会議、16 年ぶりの政労会見、連合アクションなどを通じて社会的な波及をはかってきました。また、フリーランスとつながる「Wor-Q」や、労災保険特別加入制度の対象拡大に取り組みなど、すべての働く仲間をつなぎ・支える活動も着実に進展しています。引き続き、政策と運動を連動させた取り組みが求められます。
- 労働運動の担い手不足は、運動の持続可能性、とりわけ地域に根ざした運動の推進に直接かわる課題です。運動への「理解・共感・参加」の輪をいかに広げていくか、コロナ禍以降の新たな運動スタイルの活用も含めて若年層や多様な層の参画をいかに促し、次世代のリーダーを育てていくかが、今まさに問われています。また、労働運動におけるジェンダー平等・多様性の推進も、運動の持続可能性と活性化にかかわる課題であり、取り組みの加速に向けたリーダーシップの発揮が強く求められています。そして、貧困や環境問題といった地球規模の課題やグローバル・サプライチェーンにおける労働問題など、国内外の労働者と協力して取り組む課題も山積しており、国際労働運動を通じた連帯の強化が不可欠です。

- 私たちは今、すべての働く人々に寄り添い、多様性を包摂する運動をより一層進化させるとともに、労働組合の原点と社会的役割を再確認し、すべての働く人が安心して働き続けられる社会の実現に向けて、連合全体が一体となって取り組んでいかなければなりません。

Ⅱ. 連合ビジョンの見直しおよび改革パッケージ検証委員会「報告」

- 第18期の後半において、加速する人口減少や技術革新、政策・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改革パッケージの検証を行いました。
- 連合ビジョンについては、2035年の社会を展望した運動と政策の「羅針盤」として示されてきた方向性は堅持することとし、その上で、社会経済の情勢変化を踏まえた補強を行いました。あわせて、連合ビジョンにもとづく政策パッケージ（「働くことにつなげる」5つの安心の橋）の見直しも行いました。政策3構想（社会保障構想、教育制度構想、税制改革構想）についても、策定から一定期間が経過する中、経済・社会情勢の変化を踏まえ、点検・見直しを実施しました。「働くことを軸とする安心社会」に向け、社会保障と教育制度の充実と公平・連帯・納得の税制改革を通じて、誰もが必要な給付とサービスを享受でき、その負担を社会全体で分かち合うことで、誰一人として取り残されない活力ある社会をつくり出すことが求められています。
- また、3期6年で取り組んできた改革パッケージの検証に向けて「改革パッケージ検証委員会」を設置し、この間の取り組みの進捗と課題を検証するとともに、今後の方向性を議論しました。検証の結果、連合運動強化特別委員会「報告」が主眼とした「連合運動の持続可能性と発展性を支え得る方策」の具現化に向けて多くの取り組みが検討され、実施に移されてきた一方で、取り組みの補強や見直しが必要と判断した項目も確認されています。とりわけ、運動の質的強化に向けた業務の削減・見直しと連合運動を支える人財を確保・育成するためのしくみの策定・実施については、早期の取り組みが必要だとされました。人財なくして労働運動の前進はありえません。そこで、第19期運動方針において、改革パッケージ検証委員会「報告」を踏まえた運動の実装を意識し、取り組みを進めることが重要です。

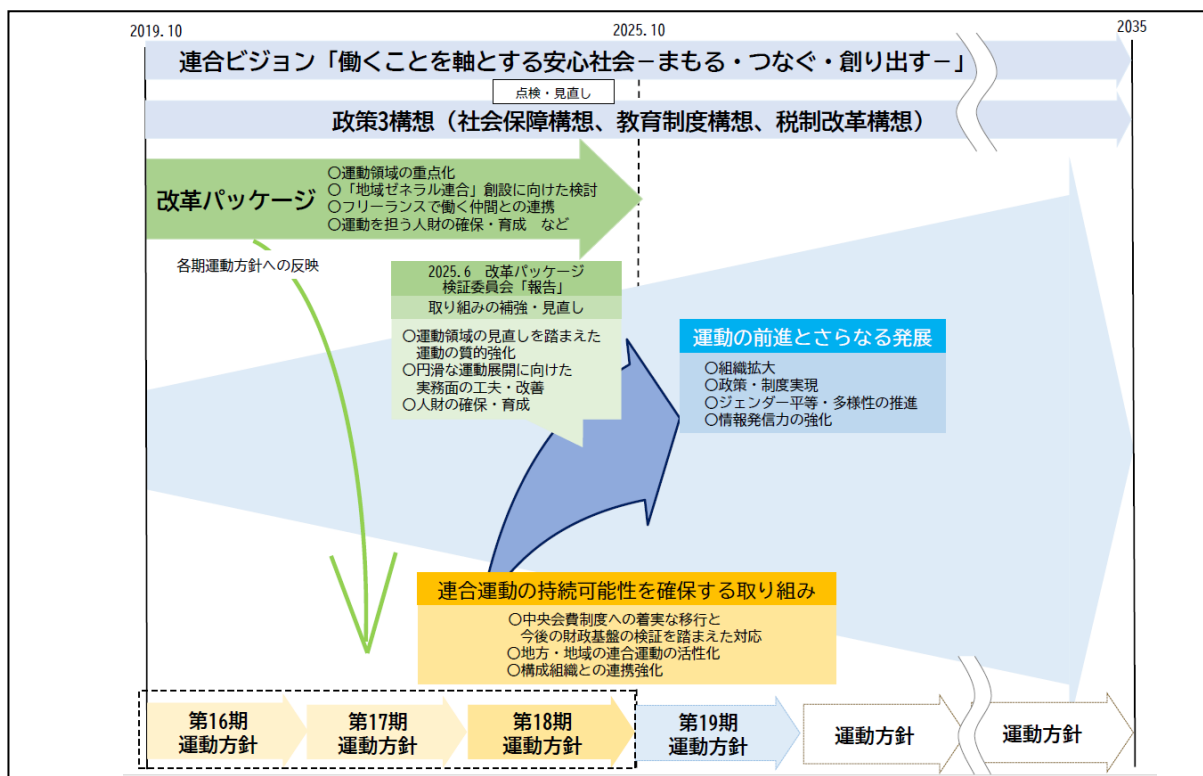
Ⅲ. 第19期連合運動の基軸

1. 第19期を迎えるにあたって

- 社会経済が大きな転換点にある今だからこそ、働くということに最大の価値を置きつつ、自立し、支え合い・助け合い、誰もが幸せを享受できる社会の実現に向け、私たちは連合ビジョン「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」の価値観や込めた思いを改めて認識し、運動を前進させなければなりません。とりわけ、労働組合としての社会的責任を踏まえ、社会の様々な不条理に対して声を上げ、すべての働く仲間の雇用とくらしを守る行動を積み重ねていくことが重要です。
- 第19期においては、これまで3期にわたり取り組んできた「連合運動の持続可能性と発展性を支え得る方策」の具体化を基盤に、政策・運動の両面から、取り組みを前進・加速させ、さらなる発展につなげる2年としていきます。あわせて、労働組合の存在意義や連合運動の価値を広く発信していきます。

2. 私たちがステージを変える～安心社会に向けて 果敢にアクション～

- 第 19 期はまさに私たちがステージを変えるとの強い決意のもと、組織拡大やジェンダー平等・多様性推進、政策制度の実現をはじめとする連合運動の根幹となる様々な取り組みを確かなものにしていくことが必要です。連合運動の持続可能性の確保に向けたこの間の取り組みを土台に、果敢なアクションで、安心社会の実現に向けて、前進させていきます。
- すべての働く者をまもり、つなぐために、組織拡大・強化を最重点の取り組みと位置づけます。持続可能な連合運動に向けて、構成組織・地方連合会・連合本部が一体となり、あらゆる資源を組織拡大に集中させ、自ら掲げた組織拡大目標を必達すべく、総力を挙げて「組織拡大プラン 2030」の実現をめざします。
- 政策・制度の取り組みでは、少子高齢化・人口減少、所得格差の拡大などわが国の構造的な課題解決に向けた取り組みを進めます。働く者の最低基準である労働基準法制を堅持したうえで、集団的労使関係の強化や長時間労働の是正に向け、労働者保護の観点に立った法改正と実効性確保を求めます。また、持続可能で包摂的な社会保障制度などの構築、必要な安定財源の確保や所得再分配機能の強化など、課題と対策を整理し、税と社会保障の一体改革に向けた取り組みを進めます。
- 積極的な「人への投資」によって、中小企業や非正規雇用で働く者を含め、すべての働く仲間の賃金が継続的に上昇し経済・賃金・物価が安定的に上昇する新たなステージをしっかりと社会に定着させるべく、物価を上回る賃上げの流れを中長期的に継続することに加え、格差是正の大きなうねりを創り出していきます。
- 「ジェンダー主流化」を推進するとともに、固定的性別役割分担意識の払拭、働く現場のみならず、家族間や社会における慣習や慣行の見直しに向けて取り組みます。また、「労働組合における男女平等参画」「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」を目標とする「ジェンダー平等推進計画」フェーズ 2 の進捗を迅速に把握・共有し、構成組織・地方連合会の取り組み支援に努めます。
- 政策と運動の連動で「理解・共感・参加」の輪を拡大させることによる参加型運動を確立するとともに、労働者の関心の高い事項に対する連合の見解や政策などについて、タイムリーかつ分かりやすい発信を行います。
- 2026 年 1 月の中央会費制度移行期間の開始（第 1 ステップ）および第 2 ステップ（2027 年 1 月）への移行が円滑に進むよう、構成組織・地方連合会への情報提供等に努めます。また、連合運動の持続可能性の観点などから、今後の財政基盤の検証を踏まえた対応をはかります。
- 持続可能な連合運動を支える人財を、地方連合会を含め安定的に確保し、継続的に育成するために、構成組織・地方連合会も参画したワーキング・グループのもと、議論・検討を深め、取り組みを進めます。



以 上

IV. 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、つなぐために、組織拡大・強化を最重点取り組みと位置づけ、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

働きがいがあり、安全で安心して働ける職場の実現には、健全な労使関係を前提とした労働組合の存在は必要不可欠であるとの認識のもと、同じ職場で働く仲間の組織化や未組織企業・団体などの組織化に取り組む。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、構成組織・地方連合会・連合本部は、労働組合の存在意義・役割をより一層社会・職場に浸透させ、「理解・共感・参加」の好循環により社会に広がりのある運動を推進する。

1. 「組織拡大プラン 2030」の実現に向けた組織拡大・強化の取り組みの深化

- (1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、組織拡大・強化に資源を集中させ、自ら掲げた組織拡大目標の必達にこだわる。構成組織はパート・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取り組む。連合本部は各組織が組織拡大に取り組めるよう体制強化・基盤強化を進めるとともに、「組織拡大プラン 2030」の実現に向けて総力を挙げて組織拡大運動を展開する。
- (2) 組合員減少に歯止めをかけるため、「組織拡大・強化取り組み状況調査」結果を踏まえ、特に企業内の組織拡大・強化に重点をおき、過半数組合の維持・拡大、組合員範囲の見直しや企業組織再編時の労働組合の取り組み支援などを行い、構成組織・地方連合会と連携して取り組む。
- (3) 次世代の組織拡大を担う人財の育成・確保に向け、より多くの多様な人財が組織拡大に関わる機会と経験を増やすとともに、構成組織、地方連合会の組織拡大・強化担当者やオルガナイザーの配置を進め、組織横断的な活動の展開、体制強化をはかる。
- (4) 健全な集团的労使関係の重要性・労働組合の存在意義・必要性を中央・地方の経営者団体・業界団体などへ働きかける。また、多様な働き方に対応する組合づくりの仕組みやあらゆる機会を通じて組織拡大の可能性を広げる世論喚起・機運醸成をはかる。

2. 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、労働組合の必要性や役割などを社会に広く訴求するとともに、その基盤強化につながる組織化・組織強化を進める。また、過半数代表制の適正化や、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活用し、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波及させるために、構成組織・地方連合会と連携し、制度の周知・広報とともに、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「フリーランス法」や改正労働安全衛生法を踏まえた社会的セーフティネット・安全衛生対策の強化、「労働者」概念の見直し・拡充などに取り組む。

- (4) 事業譲渡や買収など企業の事業再編に伴い、当該企業の労働組合が影響を受ける事例もあることから、事業再編等に関わる相談をはじめとする労働組合の取り組み支援や、企業の再編を契機とした組織化・組織拡大に取り組む。

3. 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) Wor-Q の取り組みを通じてフリーランスとのつながりを深めるとともに、「Wor-Q アドバイザリーボード」、「フリーランスサミット」などを通じ、関係団体と連携し、フリーランスの課題解決に向けた活動を推進する。
- (2) フリーランスのセーフティネットの強化・拡充に向けて、労災保険の特別加入団体「連合フリーランス労災保険センター」の加入促進活動の強化、災害防止教育の充実をはかるとともに、労災保険特別加入制度の周知に努める。さらに、Wor-Q の取り組みと連携し、フリーランスの真の受皿となるべく機能強化に向けた取り組みを進めていく。
- (3) 地域ゼネラル連合創設に向けて、構成組織に移行できないすべての加盟組織が（新）地域ユニオンにスムーズに移行するとともに、統一共済制度の導入について地方連合会との連携・協力のもと、引き続き丁寧に対応していく。また、創設後は、運営委員会を定期的開催し、加盟組合への情報発信など、（新）地域ユニオンの活動の平準化および魅力ある活動の後押しを行う。
- (4) すべての働く仲間が、ゆるやかに連合とつながり関係性を構築すべく、現在の連合加盟形態に加え、新たな加盟形態のあり方を検討する。

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) 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、地方創生 2.0 の動向を踏まえつつ、産官学労言と連携した「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. 政策と運動の連動で、「理解・共感・参加」の好循環による社会に広がりのある運動の推進

- (1) 連合の取り組みについて、これまで以上に分かりやすく親しみやすい表現を用いるなど工夫を行い、認知度向上をはかるとともに、「理解・共感・参加」の好循環に向け、「連合アクション」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、「イメージアップ戦略」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」の取り組みをはじめとする各種運動を積極的に推進する。
- (3) 構成組織・地方連合会・連合本部全体のタイムリーな情報発信に向け、広報宣伝スキルの向上や体制整備を行い、発信力の強化をはかる。

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

高止まりする物価や米国の保護主義政策への転換など国内外の情勢変化に対応するとともに、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。また、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。あわせて、政策実現に向けた取り組みを推進するため、情報発信力の強化、連合出身議員政治懇談会および連合フォーラム議員と連携をはかる。

1. 社会保障・教育と税制の一体改革に向けた取り組み

- (1) 高止まりする物価や米国の保護主義政策への転換など国内外の情勢変化に対応するとともに、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取り組む。具体的には、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、税と社会保障の一体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を進め、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、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) 誰もが安心してくらすえるよう、社会保障構想（第三次）改訂版にもとづき、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、持続可能な全世代支援型社会保障制度の実現に向けて取り組む。
- (4) 医療・介護・保育など社会保障サービスを担う人材確保に向けて、診療報酬・介護報酬改定などにより、現場労働者の賃金引き上げや労働条件の改善に資する施策が充実されるよう取り組む。
- (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。

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) 世界経済の先行き不確実性の高まりを踏まえ、情勢分析した上で政府に対応を求めるとともに、既存のルールに則った国際経済秩序が守られるよう働きかける。
- (2) 経済安全保障・食料安全保障を総合的に進めていくことを求める。また、経済、社会や産業構造の変革に向け、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、AIのもたらし得るリスクの低減策の推進を求める。
- (3) 東京一極集中に歯止めをかけるとともに、地方の活性化に向けて、政府による地方創生2.0の取り組みへの参画をはかる。
- (4) 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、「GX2040ビジョン」や「地球温暖化対策計画」

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、構成組織・地方連合会と連携しつつGX政策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) 経済社会情勢が変化するなか、労働者の雇用安定に資するよう、産業政策等と連携し、地域における良質な雇用の確保を含め雇用政策の強化に取り組む。また、セーフティネット機能の維持・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、マッチング機能の強化、求職者等への職場情報提供の充実などを求める。
 - (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を含め、雇用形態や企業規模等に関わらず、誰もがキャリア形成の機会を確保できるよう、能力開発など「人への投資」を拡充するとともに、能力向上を処遇改善につなげる仕組みの導入を求めるなど、能力向上と処遇改善の好循環の実現に取り組む。
 - (3) 法改正などについては、重点政策などを踏まえ以下の通り対応をはかる。
 - ・働く者の最低基準である労働基準法制を堅持したうえで、集团的労使関係の強化や長時間労働の是正に向け、労働者保護の観点に立った法改正と実効性確保を求める。また、労働者概念を拡充し、より多くの働く者が労働関係諸法の保護を受けることができるようにする。
 - ・同一労働同一賃金制度については、あらゆる待遇の雇用形態間格差を是正し、公正な待遇の下で働くことができる環境の実現に向け、法制面の強化と実効性確保を求める。
 - ・働きづらさを抱える障がい者が、安心して働き続けられるよう、雇用の質の向上をはかるとともに、障害者雇用のさらなる促進に向け、障害者雇用率の向上につながる施策の見直しを求める。
 - (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。また、同一労働同一賃金の実現に向け、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取り組む。
 - (5) 個人事業者等を含む、就業者の業務上災害の撲滅に向け、連合労働安全衛生取り組み指針（2023 年度～2027 年度）にもとづき、職場環境改善やメンタルヘルス対策などに取り組む。また、改正労働安全衛生法の周知および適正な指導・監督、必要な措置の実施とともに、被災労働者が迅速かつ公正な保護を受けることができるよう、労災保険制度の充実を求める。
 - (6) 外国人技能実習制度や、育成就労制度、特定技能制度については、制度所管省庁の会議体等を通じ、制度の趣旨・役割を踏まえた厳格な運用と管理体制の強化を求めるとともに、「ビジネスと人権」も踏まえた労働者保護の取り組みを進める。また、わが国に在留する外国人に関して、雇用・就労を含む「生活者」としての視点を踏まえた総合的な政策の立案に向け検討を開始する。
 - (7) 事業譲渡、合併など、あらゆる事業再編において、労働組合等への事前の情報提供・協議を義務づけるなど、労働者保護を強化する。また、事業再編等に関する法令などの周知・広報を強化するとともに、事業再編・倒産に関し構成組織・地方連合会と連携して対応をはかる。
 - (8) 働き方の多様化が進展する中、労働教育を推進するため、「ワークルール教育推進法」の策定を求める。また、フリーランスやスポットワークによるトラブルの

- 実態を把握するとともに、労働関係諸法の適正な保護を受けられるよう取り組む。
- (9) 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) 2025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」と物価を上回る持続的な賃上げ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、価格転嫁が進んでいない中小企業等の実態を踏まえ、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」の実現に向けて適切な価格転嫁・適正取引や「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。経営諸団体等や組織内議員との連携を進め、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) 地域別最低賃金の大幅な引き上げと地域間額差の是正に向けた運動を進め、社会的セーフティネットの重要性を社会に浸透させる。公正競争と魅力ある産業に資する労働条件設定のために、新設を含めた特定最低賃金の積極的な活用にもむけ、課題を整理し取り組みを推進する。
- (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おり、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て取り組みを進める。

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) あらゆるハラスメントの根絶に向けて、厚生労働省と業所管省庁との連携による各事業分野の特性を踏まえた対策や「労働者」以外の者へのハラスメント対策を求める。加えて、就活生をはじめとする求職者等へのあらゆるハラスメント対策の法制化や、ハラスメントそのものを禁止する規定の創設など、国内法のさらなる整備をはかり、ILO第190号条約の批准に向けて取り組む。
 - (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の払拭、働く現場のみならず、家族間や社会における慣習や慣行の見直しに向けて取り組む。また、性的指向・性自認（SOGI）の多様性を尊重し、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同性パートナーの権利の確保など、民法をはじめとする法整備を推進する。加えて、改正民法（家族法）の運用が、子の福祉の確保に資するものとなるように周知・啓発を促すとともに、法施行後は適正な運用を求める。
 - (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、クォータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクション強化に向けた取り組みを推進する。
 - (2) あらゆる法律・政策の立案・実施・評価などすべての段階において、男女それぞれに及ぼす影響を考慮するプロセスである「ジェンダー主流化」を推進する。

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）の多様性が尊重され、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）

- (3) 2030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2の目標達成に向け、進捗を迅速に把握・共有し、構成組織・地方連合会の取り組みを支援する。
- (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、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者間の不合理な待遇差是正および間接差別の解消に取り組む。あわせて、すべての企業で女性活躍の推進がはかれるよう、「男女間賃金差異」「女性管理職比率」をはじめとする積極的な情報公表と格差の要因分析・是正に向けた取り組みを推進する。
- (5) 育児や介護の両立支援制度の周知に取り組むとともに、長時間労働を前提とした働き方を見直し、雇用形態や性別、家庭環境にかかわらず、だれもが仕事と生活を両立できる職場環境の実現に向けて取り組む。
- (6) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（2024年4月1日施行）にもとづいた都道府県（市区町村）基本計画の策定・公表および着実な実行、民間団体との連携を通じた実効性ある多様な支援を包括的に提供する体制の整備を求める。

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、WebやSNSなどを積極的に活用するなど社会的発信力を強化し「職場からはじめよう運動」の一層の推進をはかる。
- (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、労働相談センターの機能強化（相談員の確保・スキルアップなど）とともに、地方連合会に対する情報共有や研修などの機会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) 労働相談報告システム改修の検討を行うとともに、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) AIチャットボット「ゆにぼ」の安定的運用をはかり、多言語機能の特性を活かし外国人労働者をはじめ各方面への活用・周知をはかる。

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) 「ゆにふぁん」のプラットフォームを活用して、構成組織や地方連合会、地協や単組が展開する社会貢献活動を、組合員、地域住民、NPO・NGOと共有することで、労働組合運動の理解・促進につなげるための取り組みを展開する。
- (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) 平和4行動の推進に向けては、戦争の実相を学び、次代に継承する運動を継続するとともに、国際労働組合総連合（ITUC）などの関係団体と連携し、恒久平和の実現をめざす。
- (２) 平和4行動においては、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) 原水禁、KAKKINなどと連携をはかり、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、関係団体などと連携し、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。
- (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。

５．メーデーの取り組み

- (１) メーデーについては、労働者福祉事業団体やNGO・NPOをはじめとする諸団体と連携し、働く仲間や地域の人々が結集する場の持つ訴求力を活かしつつ、労働者の地位や労働条件の向上、人権・労働基本権の確立、民主主義の発展、恒久平和の実現に向けて、広く社会に訴える取り組みを展開する。

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「綱領」にある「われわれは、あくことなくよりよい未来に希望をもち、国民の先頭に立ち、自由、平等、公正で平和な社会を建設する」に立ち返り、多様な民意が尊重され、合意形成が重んじられる健全な議会制民主主義を確立するための活動を推進する。また、真に働く者・生活者の立場に立つ政治家との連携を強化することで、連合の政策・制度の実現をめざす。

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」を軸としたうえで、連合が掲げる目的と政策を共有できることを前提に、引き続き幅広い政治家との連携も模索しながら、真に働く者・生活者の立場に立つ政治勢力の結集・拡大をめざす。
- (３) 「連合出身議員政治懇談会」会員議員、連合フォーラム議員と連携していく中で、政策実現に取り組む。
- (４) SNSやインターネットを活用した政治活動・選挙運動の展開に向けた研究をさらに深めるとともに、それらも含めた学習機会を構成組織・地方連合会に提供することで、執行部や組合員が情報を正しく理解し、適切に運用する能力の向上に取り組む。あわせて、政治アンケート調査の結果を分析することで、組合員の意識を踏まえた政治活動への取り組み方を検討し、政治への関心喚起および政治参加につなげる。
- (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、関係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、主権者教育の推進について、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・促進に取り組む。

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) 情報開示の徹底と審議の充実、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とともに、政治資金の徹底した透明化を通じた国民が信頼できる政治の実現を求める。

4. 地方政治の活性化

- (1) 構成組織・地方連合会が有する議員懇談会などとの連携を通じて、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。あわせて、男女共同参画推進のためにも、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を地方連合会・地域協議会と連携して進める。
- (2) とりわけ組織内議員の擁立が困難になっているとの声がある中で、実態を把握し、それを踏まえた取り組みを検討するとともに、引き続き「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。

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

戦争・紛争や気候変動、多国間貿易体制の揺らぎなどが、ただでさえ脆弱な世界をさらに脅かしている。長期化するミャンマー軍当局による市民への弾圧・人権侵害をはじめ、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、集团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推進する。

また、ロシアのウクライナ軍事侵略、物価高などがもたらす生活危機・困窮など、国際情勢の不安定化と不確実性が増す中、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などに取り組む。

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、ILO憲章第33条にもとづく決議を踏まえ、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第111号条約（雇用および職業についての差別待遇の禁止）の早期批准に向けては、国際的な場面も含めた様々な機会を捉えて取り組みを継続・強化する。また、公務員の労働基本権の回復に向けては、ILOや日EU経済連携協定（EPA）などの枠組み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、連合全体としての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。加えて、人権デュー・ディリジェンス義務化の世界的潮流を踏まえ、義務化（法制化）を見据えた議論を求める。

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中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などに取り組む。
- (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) 持続可能な連合運動を支える人財を、地方連合会・地域協議会を含め安定的に確保し、継続的に育成するために、構成組織・地方連合会も参画した検討ワーキング・グループのもと、将来の連合運動の持続性を見据え、組織・人財の在り方等についても議論・検討を深め取り組みを進める。
- (２) 連合運動を担う次世代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、構成組織・地方連合会から幅広く参画できる環境作りや地域開催を検討する。さらには、地方連合会が主催する次世代育成のための各種取り組みを支援するとともに、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）と連携するとともに、講師リストを更新・活用するなど、それぞれの知見をもとに、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) ワークルールのさらなる普及をはかるため、「ワークルール検定」の受検者の拡大に向けて積極的に取り組む。
- (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、連合や労働組合の認知度向上をはかるためにも、充実・拡大するよう ILEC・地方連合会と連携し取り組んでいく。

４．国際人財の育成のための取り組み

- (１) 在外公館や ITUC、ITUC-AP、JILAF に引き続き人財を派遣するとともに、派遣者のフォローアップを継続する。また、国際的な各種研修プログラムなどの情報共有・参加への働きかけを強化する。なお、在外公館への派遣にあたっては、ジェンダーバランスを強く意識する。

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) 2026 年 1 月の中央会費制度移行期間の開始（第 1 ステップ）および第 2 ステップ（2027 年 1 月）への移行が円滑に進むよう、構成組織および地方連合会への情報提供等に努める。中央会費制度への移行開始後速やかに財政・内部統制検証委員会（第 2 次）を設置し、同委員会運営規則に定めるものおよび中央執行委員会からの付託事項について検討を進める。
- (2) 効率的かつ効果的な財政運営に努める。連合全体の財政状況の透明性確保のため、2026 年度から、連合本部・地方連合会・地域協議会の財政の一体的開示を実施する。
- (3) 会計事故の再発を防止するため、リスク評価・対応策の点検作業および地方連合会に対する本部監査をはじめとする連合本部・地方連合会・地域協議会の内部統制を形骸化させることなく着実に運用するとともに、時々の新たな課題に対応すべく業務面も含め不断にブラッシュアップしていく。

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) 地域で組合員が連合運動に参画しやすいように、「理解・共感・参加」の視点で諸活動を再点検し、情報伝達方法のブラッシュアップをはかる。さらには、中央会費制度移行に伴い新たに運動参画する組織が、中長期的な計画にもとづき運動参画していくよう、構成組織・地方連合会・連合本部で連携して取り組む。
- (2) 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なるよう、事例などの共有をはかっていく。
- (3) 「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に取り組み、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。
- (4) 関係 4 団体（労働金庫、こくみん共済 coop、労福協、連合）で確認した「4 団体確認事項」および「ライフサポートセンターの今後のあり方の方向性について」の具体的対応策として、人財確保をはじめ持続可能な運営体制を維持するための取り組みを講じる。

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、担当窓口の役割を明確化するとともに、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、組織的な対話活動の活性化をはかる。とりわけ中小の構成組織を対象に連合本部との定期的な情報・意見交換を行う。
- (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引き続き検討する。

- (3)「産業別・業種別部門連絡会」については、産業・業種横断的な課題に関する連携などの取り組みを充実・深化させる場とし、開催状況の報告と好事例等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・構成組織・地方連合会・地域協議会のそれぞれの運動の効果を最大限発揮するため、連合本部・構成組織・地方連合会が連携して検討する場を設置し、諸活動に伴う業務の見直しや重複感の解消による運動資源の配分のあり方などについて、具現化をめざす。

以 上

付属資料

第 19 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とおり見直すこととする。

I. 組織体制の見直し

1. 最重点の取り組みである組織拡大・強化を集中的に行うために、総合組織局、中央労働相談センターの体制・機能を見直す。労働相談からの組織化のより一層の推進にむけ、中央労働相談センターを総合組織局に統合する。組織企画局の「人財を確保するためのしくみ」に関する業務は、総務・人財局に移管し、新たに人財担当を配置する。なお、組織企画局の名称を組織局に変更する。
2. 連合の発信力の強化（政策と運動の連動、タイムリーな発信）および人財の効果的・効率的な配置の観点から、連帯活動局と運動企画局を統合し、運動推進局とする。また、運動企画局のもつ広報的な業務に関しては、企画局に移管し、企画・広報局とする。
3. 社会課題（人口減少社会の進行、自然災害の激甚化、気候変動の影響の深刻化、食料問題の顕在化など）への迅速な対応のため、経済・社会政策局と生活福祉局の所管を整理し、経済政策局、社会政策局、生活福祉局に再編する。
4. 2026 年 1 月の中央会費制度移行に伴い、中央会費制度移行準備室の機能、役割を見直すとともに、名称を内部統制推進室に変更する。
5. 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

- ・ 組織局（再編）
- ・ 組織拡大局
- ・ 中央労働相談センター（統合）

○総合運動推進局

- ・ 運動推進局（再編統合）
- ・ フェアワーク推進局

○総合政策推進局

- ・ 経済政策局（再編）
- ・ 社会政策局（再編）
- ・ 生活福祉局（再編）
- ・ 労働条件・中小地域対策局
- ・ 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・広報局（再編）
- ・ 役員室

○総合総務財政局

- ・ 総務・人財局（機能の追加）
- ・ 財政局
- ・ 内部統制推進室（機能の変更）
- ・ 資料室

以 上