

I . 連合 2018-2019 年度 運動方針（案）

～ 次の飛躍へ 確かな一歩を ～

総 論

I . 情勢認識 ～連合運動 30 年に向けて

1 . 連合の 30 年を取り巻く内外情勢の概観

連合は、いまから 2 年後の 2019 年に結成 30 年の節目を迎える。それを前に、私たちは、これまでに連合運動が歩んできた道を振り返り、現下の課題や求められているものを再確認しながら、この 2 年間で次の時代の飛躍に向けた構えをつくる期間としていく必要がある。

はじめに、結成前夜から今日に至るまでの連合を取り巻く内外の情勢を改めて概括すれば、わが国は 1970 年代の 2 度にわたる石油危機などを契機に高度成長から安定成長へと移行し、産業構造の転換など経済社会は大きな変化を余儀なくされた。こうした変化に対応する中で労働組合は、物価、雇用、税制、社会保障など、働く者の立場からの政策・制度実現の重要性、そのための労働運動の強化・発展をはかるうえで労働界全体の統一が不可欠であるとの認識を強めた。総評、同盟、中立労連、新産別の各労働団体は真摯な議論を重ね、「政策推進労組会議」（1976 年）、「全民労協」（1982 年）、そして「民間連合」（1987 年）への結集を進めるとともに、官民労組における相互信頼を醸成していった。こうした労働界の悲願である労働運動の大同団結に向けた熱意と努力の積み重ねによって、1989 年に官民統一「連合」は発足した。

おりしも、1989 年にはベルリンの壁が崩壊し、東西冷戦構造の終焉とともに世界でポスト冷戦時代の政治が模索される契機となった。わが国でも政権交代が可能な二大政党的体制が追求され、1993 年の非自民・非共産の細川内閣発足で「55 年体制」が終わりを告げ、小選挙区比例代表並立制導入などの選挙制度改革、新進党や民主党など新たな政党の結成が続いた。

一方で、1985 年の「プラザ合意」を契機とする円高不況対策としての金融緩和がバブル景気を生み出し、その崩壊が 1990 年代以降長期にわたる経済の低迷、さらにデフレを招くことになる。その中で、株主至上主義の台頭による経営姿勢の変化、供給サイド中心の規制緩和政策が続いたことも相まって、労働分配率の低下や非正規雇用の増大、経済的・地域的な格差の拡大、貧困の固定化がもたらされた。しかし、新自由主義的政策や金融資本主義の暴走は、2008 年のリーマン・ショックに端を発する世界金融危機でその限界を露呈した。

社会が底割れの様相を見せる中で、格差への不満、雇用や社会保障の将来に対する不安が極限に達する中、2009 年の総選挙で民主党が歴史的な政権交代

を果たした。民主党を中心とする政権は、働く者の声を受け止め、社会保障・税一体改革など一定の政策を前進させたが、政権運営や党内ガバナンスの拙さに対する国民の失望により、3年3カ月で政権から転落することになる。その後には登場したのが安倍政権である。

2. 不透明、不確実さを増す国際情勢

いま、世界情勢は不透明さの度合いを増している。

冷戦構造の崩壊、世界秩序の担い手は米口の2極から米国1極へと移行したが、その米国はこのところ内向き志向を強め、「Gゼロ」と呼ばれるような無極化の様相を示している。グローバル化の進展や加速する技術革新がもたらす負の側面としての経済格差の拡大、社会各層における分断が顕在化する中で、社会から取り残されたと感じる人々の既存政治に対する不満が、世界各地で排他主義や保護貿易主義を呼び起こしている。これに極端な言動で支持を得ようとする勢力の存在も加わって、さらなる対立や分断に陥る悪循環への懸念が深まっている。東アジアでは、影響力を増す中国と、アメリカ、ロシアとの外交・安全保障面の動向が注視される中、北朝鮮の核やミサイルの開発がエスカレートし、緊迫の度合いを高めている。

3. 現下の国内情勢

社会の安定に関わる課題に直面しているという意味では、わが国にとっても決して対岸の火事ではない。バブル崩壊後の長期にわたる経済の低迷は、社会の中間層を掘り崩し、低所得層を増大させ、地域経済やコミュニティに深刻な影響を及ぼしている。これに人口減少も相まって、経済、社会保障、財政の持続可能性に影を落とし、国民の不安につながっている。

しかし、いまの安倍政権が、こうした課題に本質的に対応しているとはいえない。いわゆるアベノミクスは行き詰まり感を強め、むしろ金融市場のゆがみや財政規律への影響が懸念されている。アベノミクスの限界が露呈する中で、従来の成長優先から分配面も意識し、地域活性化、長時間労働の是正や雇用形態間の格差解消に向けた施策、育児・介護離職対策、給付型奨学金制度の導入などの政策が取り込まれた。これまで連合が主張し続けてきた点は前進といえるが、長期の戦略を欠いたまま弥縫策に終始し、持続可能な社会システムに向けた抜本的改革が進んでいない。

加えて、消費税率の引き上げの度重なる延期など、社会保障の持続可能性の確保に向けた税制抜本改革は遅れており、そのことが国民の社会保障制度への不信や将来不安をかきたて、景気の足かせになっている。

国民との対話と合意形成が必要な痛みを伴う改革は先送りする一方で、「一強」体制を背景に、安倍政権は、安全保障関連法案や組織犯罪処罰法案などをめぐって強引な国会審議を繰り返している。このことに象徴されるように、国民各層からの疑問や懸念に正面から答えず、丁寧な合意形成を欠いた国会運営

に終始するなど、立憲主義や民主主義の基本をないがしろにするような政治が続いている。

4. 不確実性を克服するために問われているもの

こうした状況の中で、社会を持続可能なものとするうえで求められているのは、未来を構想する力を持ち、対話と社会的合意形成を重ねながら、変化を見通した社会システム全体の改革を進めていくことであり、労働運動の主体的な役割の発揮が問われている。

(1) 構造変化に対応しうる持続可能な福祉社会の確立

社会経済に横たわる様々な制約を克服し、福祉社会としての歩みを確かなものにしていくためには、世界に先駆けて直面している人口減少や技術革新などの課題を新たな社会の活力を生み出す契機と受け止め、いち早くその解決モデルを世界に示していくことが重要である。その中で、働き甲斐のある人間らしい雇用と労働を実現するとともに、誰もが負担と受益のバランスを実感しながら互いに支えあう社会保障を確立することで、国民の将来不安を払拭し、経済の自律的な循環を確かなものとしていく必要がある。

(2) ポピュリズムに陥らないための民主的な規範

政策実現プロセスにおける民主主義の奥深さも重要である。政治家や政党に対する一時の失望や雰囲気だけで投票行動を行う、あるいは選挙で投票することだけが民主主義だと思ふことは、極論を弄する政治家に付け入る隙を与え、結果として社会の将来を危うくしかねない。この間のアメリカによる温暖化対策に関するパリ協定からの離脱宣言、あるいはイギリスのEU離脱決定といった世界に不確実性をもたらす動きも、民主的な手続きを経て起きている。わが国における、この間の行き過ぎた規制緩和や立憲主義に対する挑戦の動きも同様である。政党や政治家の政策を吟味することはもちろん、丁寧な対話や議論によって異なる意見から共通点を見いだす努力を重ねることで、私たち自身が民主的な規範を磨いていくことが重要である。そのためにも、真偽を問わずあらゆる情報をインターネットなどで容易に得ることのできる現代社会において、労働組合を含む社会の様々な組織・団体が個人に向けた的確な情報提供に努めることで、一人ひとりが多角的な情報をもとに事実を正しくとらえることを支援していくことも求められている。

(3) 働く者を代弁する政治勢力の再興

「一強政治」が続く中で、強引な国会運営など政権与党の驕りや緩みがあらわになっており、政治不信が深まっている。連合は、政権交代可能な二大政党的体制の確立を通じて与野党が政策で切磋琢磨する緊張感のある政治を求めており、いまほどそれが求められている時はない。そのもう一方の軸となり得るのは、現時点では働く者や生活者の立場に立った政治を標榜する民進党をお

いてほかにはないが、その民進党は必ずしも国民の声の受け皿になっているとはいえない現状にある。民進党が国民からの信頼を再び獲得するためには、対抗軸となり得るめざす社会像や政権構想といったものを練り上げ、本質的な政策論争を堂々と挑むこと、そして党内のガバナンス徹底や地域組織の立て直しを進め、国民への発信と対話を徹底し、地域で地道に理解を得ていく営みが不可欠である。労働組合としても政策実現に向けた政治活動の重要性をはじめとする理解活動を不断に取り組まなければならない。

(4) 市民社会の力

市場による剥き出しの競争は、格差や貧困のみならず、社会の分断や不寛容をも生み出し、社会の安定、世界の平和にも関わる課題を若起している。こうした課題の克服に向けて、国際秩序の形成プロセスにおける労働組合の積極的な役割発揮が求められている。国内においても、支え合い・助け合いの価値を体現するための地域コミュニティ再生や福祉活動の推進などにおいて、労働組合が地域で志を同じくする多様な主体と連携・協働していくことが、より重要になっている。また、労働者福祉協議会、労働金庫、全労済などと連携しながら展開してきた労働者自主福祉の取り組みの意義を地域で共有・継承していくことも課題である。

5. これまでの連合の運動戦略、その成果と課題

(1) 連合がめざしてきた社会像

連合は結成以来、「力と政策」を掲げ、社会経済の変化に伴って明らかとなる諸課題の克服をはかるべく、めざすべき社会像とその実現に向けた運動を展開してきた。連合結成大会では、めざす社会の基本をはじめとする「連合の進路」を決定し、1998年には「くらしの総合ビジョン」を策定し、行政組織ごとに組み立てていた政策制度要求を望ましい生活の視点から再構成した。2001年には持続可能な福祉社会の構築をめざして「労働を中心とした福祉型社会」を打ち出した。その後、2008年にはリーマン・ショックを受けた社会経済のパラダイムシフトを呼びかける「歴史の転換点にあたって～希望の国日本へ舵を切れ～」を世に示し、2010年にはいまに至る「働くことを軸とする安心社会」のビジョンを提起した。いずれも、新自由主義路線とは一線を画し、参加と連帯による支え合い・助け合い、社会的セーフティネットの構築・充実に基盤に、希望と安心にもとづく活力ある社会像を深化させてきた。

その実現のために、政策決定プロセスへの参画、労働協約から立法化への取り組み、大衆行動を通じた世論喚起などに取り組むとともに、「連合評価委員会報告」(2003年)、「連合結成20周年にあたっての提言」(2009年)などを受け止め、社会的に広がりのある運動に努めてきた。

(2) 主な成果と課題

- 1) 累次の社会ビジョンや、それにもとづく政策・制度実現に向けた取り組みを通じて、これまで、長期のデフレ経済下の中で、雇用危機に見舞われながらも総じて先進諸国の中で比較的低い失業率を維持するとともに、パートタイム労働法、労働契約法の制定、育児・介護休業制度や求職者支援制度の創設など雇用のセーフティネットを拡充してきた。職場における男女平等の推進にも一貫して取り組み、性的指向・性自認に関わる差別禁止の取り組みへと幅を広げている。
- 2) 社会保障分野を見ると、連合は、市民団体と連携し介護保険制度創設を実現し、民主党政権下での社会保障・税一体改革においては、子どもの最善の利益を基本とした子ども・子育て新制度の実現に向けて大きな役割を果たしてきた。加えて、社会保障の基盤となる、財源確保やマイナンバー制度の実現に向けても対策を進めてきた。
- 3) 組織拡大については、連合結成の翌年には800万人を越えていた組織人員は、2007年には665万人まで低下した。2001年からは組織拡大を最重要課題と位置づけ、「組合づくり・アクションプラン21」に基づき、各構成組織と地方連合会の取り組みを強化した。2010年からは「職場から始めよう運動」を提起し、構成組織を中心に非正規労働者の処遇改善と組織化に取り組み、地方連合会は労働相談からの組織化を中心に取り組みを進めた。併せて、2012年には、2020年までの「1000万連合」実現を掲げ、2013年には連合本部に組織化専任チームを設置するなど、連合本部・構成組織・地方連合会が組織拡大に取り組み、現在は、組織人員の減少に歯止めがかかり、2017年には686万人となっている。その一方、毎年、全体の組織拡大実績と同等の人数が減少しており、組織拡大と併せて組織強化の取り組みがより重要になっている。また、組織人員に占める非正規労働者の割合増加に伴う会費収入の減少傾向などを踏まえて、限りある運動資源の有効活用と最適配分をはかるべく、連合運動の再構築に向けた組織的な議論が必要な状況となっている。また、労働相談活動についても、日常の取り組みに加え、時宜に応じた集中相談の実施を通じて、相談件数が増加してきている。
- 4) 国際社会では、この間、社会開発の共通目標である「国連ミレニアム開発目標」(MDGs: ~2015年)の推進と、これを発展的に引き継ぐ「国連持続可能な開発目標」(SDGs: 2016年~)の策定と実践、温暖化対策の推進に向けたパリ協定など、持続可能な社会に向けた国際的な取り組みを策定し推進してきた。その中で国際労働運動がディーセント・ワーク概念の周知・促進などの役割を發揮するにあたり、連合も積極的に参画してきた。
- 5) 地域における助け合いや社会連帯に関わる取り組みでは、「連合・愛のキャンパ」の継続展開によるNGO・NPOなどとの連携、地域に根ざした顔の見える運動に向けた労福協、労働金庫、全労済やNPOなどと連携した地域におけるライフ・サポート運動の展開に取り組み、リーマン・ショックに伴う雇用危機の発生に対して、雇用と就労・自立支援に関わるキャンパなどの取

り組みを展開した。そして阪神・淡路大震災、東日本大震災という2度の大地震に際しては、大規模なボランティア派遣を実施するとともに、全国の職場・地域でカンパ活動などに取り組んだ。これらの活動による経験は、新潟や九州における地震災害、各地で発生した風水害に対する支援活動の広がりの中で活かされ、地域から評価を得るとともに、困難な立場にある人を支えるという労働組合が持つ根源的な価値を組合員が再確認する機会となっている。

- 6) このように連合運動を通じて一定の成果が積み重ねられてきたが、依然として課題も残されている。増大する非正規雇用に対する組織化や処遇改善の取り組みは十分追い付いていない。17.3%の組織率を見るまでもなく、多くの労働者が集团的労使関係の枠外に置かれている。解雇、雇い止め、ハラスメントが後を絶たない中、集团的労使関係を通じたトラブルの未然防止は重要な課題であるし、より多くの仲間を労働組合に迎え入れる不断の努力を怠ることは、運動の力量低下につながる。労働相談についても、個別の相談解決にとどまらず組織化の取り組みとの連携強化が重要である。男女平等参画社会に向けた取り組みも、連合運動における参画の促進を含めて、より一層加速させる必要がある。さらなる運動推進において不可欠である構成組織と地方連合会の「タテ・ヨコ」の連携強化、あるいは地域に根差した顔の見える運動の推進に向けて、その核となる役員の支援も重要である。また、連合結成の当時を知る役員・組合員の世代交代が進みつつあることを踏まえ、連合運動の意義や価値観をしっかりと継承しながら、新しい時代の運動を担う人材を発掘し育てていくことも喫緊の課題である。
- 7) また、連合は、これまで議論を丁寧を重ねながら、連合の政治方針を取りまとめてきた。その中で憲法については、論議を否定するものではないとしつつ、とりまく情勢を冷静に見極め、立憲主義や憲法の三大原則(平和主義、主権在民、基本的人権)の貫徹を期すべく、国民的な議論の動向にも注意を払いつつ慎重に対応していくとしている。この間、安倍総理・総裁による唐突な発言で、憲法に関する論議が一方向的に方向付けられようとしている。しかし、憲法は国家のあり方の根幹に関わるものであり、期限や結論ありきの拙速な改正議論に陥ることなく、国民的なコンセンサスづくりに向けたあらゆる角度からの慎重な議論が不可欠である。

6. 持続的で包摂的な社会の実現に向けて、これから優先的に取り組むべき課題

- (1) 構造的な人口減少、押し寄せる技術革新の波といった様々な課題を克服しながら、くらしの底上げとともに持続的で包摂的な社会を実現していかねばならない。国内投資の奨励による働き甲斐のある雇用機会の提供、付加価値の源泉である働く者に対する「人への投資」の促進、生み出された付加価値の適正配分などを通じて、長期的に賃金水準を確保しながら一定の経済成長を実現していく必要がある。持続的な成長に向けた需要創出の前提と

して将来不安の払拭も不可欠であり、社会保障制度の改革を着実に前進させ、すべての国民がセーフティネットを享受でき、そのための負担も分かち合う仕組み確立していくことも不可欠である。

- (2) 環境や雇用の維持をはじめ、企業が持続可能な社会に向けて社会的責任を発揮するためには、企業のガバナンスにおける労働組合の積極的な関与も重要であり、グループ・関連企業などサプライチェーン全体で展開することで、ディーセント・ワークを広げていく必要がある。
- (3) 過当競争や長時間労働を生み出す要因の一つに、企業間における取引環境の問題がある。製品やサービスに見合った対価が適正に支払われる公正な取引環境を確立し、働き甲斐のある職場にしていくことが求められている。加えて、働く者は同時に消費者でもある。消費者として低価格や利便性を当たり前のように追い求めることが、結果として働く仲間の賃金・労働条件を劣化させてしまえば、社会全体にとって損失となる。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていくことも労働運動の役割である。
- (4) このところ自国優先の保護主義的な貿易政策を講じる国が現れている。しかしわが国の場合はこれまで、曲折はありながらも自由貿易を通じて発展してきたし、それはこれからも変わらない。必要なのは質の高い雇用の確保、公正なルールの設定など、負の側面を是正するための国際的な協調である。そのために政労使が役割を果たす必要があるし、私たちも国際労働運動との連携を進めていく必要がある。一方で、人口減少下のわが国において外国人労働者の積極的な受け入れ、さらには移民政策の検討を求める声がある。しかし、単に労働力対策だけでこの問題を論じることは将来に禍根を残す。これからの産業、雇用のありようも含め、国民全体でどのような社会をめざすのかを慎重に議論することが不可欠である。

II. この2年間における取り組みの検証

2016-2017年度の運動方針では、連合運動が職場や社会、あるいは次代を担う世代からどのように受け止められているのかを見つめ直した。そのうえで、一人ひとりの参画意識を喚起し、その総和としての運動の力量強化を呼びかけるとともに、働く者を犠牲にする成長戦略と対峙し、「働くことを軸とする安心社会」に向けて社会の流れを変えることをめざした。そのために、運動の基軸として、『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「運動のパワーアップ」を中心に据え、連合の考え方を積極的に発信・行動することに取り組んできた。

(1) 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) 春季生活闘争で「底上げ・底支え、格差是正」を掲げ、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」「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」などの取り組みを展開し、中小組合の賃上げ、非正規労働者の処遇改善で前進を見ている。「地域に開かれた『春闘』」に向けた地域フォーラムの展開などにも取り組んできた。この間の取り組みで作り出された流れを継続し、さらに社会的なうねりとして広げていくことが求められている。
- 2) ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、政府の「働き方改革実現会議」に参画し、政労使合意に基づき、労働基準法における罰則つき時間外労働の上限規制導入を実現するとともに、インターバル規制の普及やパワハラ対策などで一定の前進をはかることができた。雇用形態間における不合理な格差是正も、関係法の整備など、連合が求めてきたことが前進した。長時間労働の是正、均等待遇原則の推進のいずれにおいても、法改正の趣旨を職場に徹底し、法を上回る取り組みを進めるうえで、集团的労使関係が持つ力を最大限に発揮していくことが鍵となる。
- 3) 連合が地域で取り組む助け合い・支え合いの運動に組合員一人ひとりが理解を深め参加する機会をつくるための方策の検討については、連合本部に「支え合い・助け合い運動基盤研究会」を設置し、構成組織、地方連合会、有識者の参加を得て検討を行い、2017年7月に報告書を取りまとめた。
- 4) 人口減少・超少子高齢社会を長期的に展望した課題の展望についても、構成組織・地方連合会、有識者で構成する「人口減少・超少子高齢社会ビジョン検討委員会」を設置し、人口減少、少子高齢化とともに「第4次産業革命」に伴う変化に対応した政策や運動などについて検討を行い、中間報告を取りまとめた。これらの報告を踏まえ、これからの連合運動のバージョンアップに向けた具体化をはかっていくことが引き続きの課題である。

(2) 運動のパワーアップをはかる取り組み

- 1) この間、組織委員会が中心となって連合運動における組織強化に向けた検討が行われ、2017年5月の中央執行委員会に中間報告を行った後、組織討議を経て同年9月に最終的な報告が中央執行委員会に行われた。会費収入の減少や専従者確保の困難さ、構成組織と地方連合会の相互連携に関する課題、連合運動への組合員の参加や関与の低迷など、報告で指摘された現状の厳しさや課題と真摯に向き合い、運動基盤の確立に向けて、連合本部・構成組織・地方連合会が、それぞれの責任と役割を再確認し、一体感ある取り組みを展開していくことが欠かせない。
- 2) 組織内外への発信力と運動力の強化に向けては、働く者の立場に立った政策と政治の実現、組織化に向けた社会的うねりを作り出すべく、「クラシノソコアゲ応援団！ RENG Oキャンペーン」を展開し、社会からの共感を得る取り組みと組合員の連合運動への理解と参画を高める取り組みを、構

成組織・地方連合会の連携による「タテの深掘り、ヨコの広がり」を意識しながら展開してきた。しかし、職場までの浸透、連合運動への理解と参画については十分とはいえず、引き続きの課題である。マスメディア対策の強化、月刊連合、WEBやSNSにおけるコンテンツ充実にも注力してきたが、引き続き連合の活動を的確に組織内外に伝える工夫を重ね、組合員の連合運動への参加感を深め、女性や若年層をはじめとする未組織労働者に連合の存在と役割を分かりやすく伝えていく必要がある。

- 3) 政策立案力、実現力の向上については、各政党、府省に対する要請行動など継続的な取り組みに加え、例えば中央労福協と連携した給付型奨学金制度の導入を求める運動など、関係団体との連携も意識した取り組みを行ってきた。他方、政策づくりを担う人材の育成や、有識者、NPOなど志を同じくする多様な主体から連合の政策に対する幅広い理解を得る取り組みが引き続き課題である。

Ⅲ. 次の飛躍に向けて、2年間で取り組むべき課題

取り巻く状況は決して容易なものではない。だからこそ、いま一度、連合結成の原点を見つめ直す必要がある。いつの時代も労働運動は、より良い職場、より良い社会に向けた変革の原動力でなければならない。その先頭に立つ連合に結集する私たちには、組織力、政策力、発信力にいつそう磨きをかけ、社会からの信頼感を高め、すべての働く者のため、次の時代に連合運動をつないでいくことが求められている。

次の2年間で、連合結成から30年の節目を前に、役員はもとより職場の組合員に至るまで、より多くの仲間運動への参画を呼びかけ、「力と政策」に磨きをかけるとともに、丁寧な合意形成に努め連合が一体感を持って運動を推進し、次の飛躍に向けた地力を強化する期間とする。そのため、2年間の取り組みの検証も踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」に向けた流れを加速させるとともに、以下について重点的に取り組むとともに、各論に沿って運動を進める。

【働く者、生活者の立場に立った政策を実現する力を磨く】

(1) 新たな「めざすべき社会ビジョン」の策定

「働くことを軸とする安心社会」ビジョンに込められている基本的な考え方はこれからの社会に向けても有効な処方箋であるが、人口減少や「第4次産業革命」の進行など、策定当時の状況変化も進んでいる。そこで、中長期を見据えた新たな社会ビジョンを策定する。具体的には、本定期大会に報告する連合「人口減少・超少子高齢社会ビジョン」検討委員会「中間報告」について、構成組織・地方連合会において組織討議を行い、2018年6月開催の中央委員会において「最終報告(案)」を協議する。それに基づき、同年10月開催の中央委員会において、連合の中長期の羅針盤としての「連合2035ビジョン」(仮称)を確認するべく策定作業に取り組む。

(2) 政策を実現する力を高める

- 1) 政府、地方自治体、政党への要請、審議会における意見反映など政策決定プロセスに積極的に参画するとともに、中央・地方における経済団体や議員との認識共有をはかる場づくりに取り組む。
- 2) 各種キャンペーンなどにおける分かりやすい発信を通じて、連合が実現をめざす政策の内容や連合が政治活動に取り組む意義について組織内外への理解浸透に注力する。
- 3) 次の2年間に確実に実施される衆議院総選挙、参議院選挙、統一地方選挙をはじめとする各級地方選挙での連合推薦候補者全員の当選に向けて、構成組織、地方連合会・地域協議会、連合本部の連携を強化する。

【組織力を維持・強化し、運動の推進力を高める】

(1) 1000万連合に向けた取り組みと、組織力の強化

- 1) 集团的労使関係の意義を広く社会に訴えるとともに、2020年を目途としている「1000万連合」の実現に向けて取り組みを加速する。
- 2) 将来の持続可能な連合運動に向けた運動領域、組織、財政のあり方について、この間の組織委員会からの報告を踏まえ、特別委員会を立ち上げ、結論を得る。
- 3) 次代の労働運動を担う人材、職場活動の力を維持強化する人材の育成も急務であり、特に中小労組の人材育成の取り組みを支援するべく、連合としての教育機能を強化する。

(2) 「地域に根差した顔の見える運動」の推進

現在の260地協が担っている役割を持続可能なものにしつつ発展させていくとともに、連合運動の推進と社会的な行動力の強化、労働者福祉の充実につながるため、労福協、労働金庫、全労済、さらには志を同じくする諸団体・組織との連携をはかる。

(3) 社会変革の原動力としての労働運動の力量強化

- 1) 組合員一人ひとりが連合運動との関わりを意識する機会を増やすべく、従来にも増して政策課題や連合運動に関する発信を強化する。関係団体などとも連携した社会的キャンペーンを継続するなど、世論喚起の取り組みを強化する。
- 2) 社会に開かれた春季生活闘争の展開によって、賃金・労働条件の社会的横断化、「底上げ・底支え」「格差是正」の流れをさらに広げる。
- 3) 長時間労働の是正に向けた、未組織を含めた36協定の周知と適正化な締結、そのための集团的労使関係の重要性を含めた世論喚起を強化する。
- 4) 「支え合い・助け合い運動基盤研究会」の報告を踏まえ、構成組織・地方連合会による「働くことを軸とする安心社会」を地域で具現化する取り組み

の共有化、組合員をはじめとする幅広い理解と参画意識を醸成する仕組みを構築する。

5) 2020年までを期間としている「第4次男女平等参画推進計画」にもとづく取り組みを促進するとともに、「職場から始めよう運動」の展開をはじめ、女性、若者、非正規雇用で働く仲間の参画を推進する。

6) 「連合国際労働戦略」(第75回中央委員会に報告)を踏まえ、国際労働運動へのより一層の貢献に向けた具体的な実践に取り組む。

(4) 「歴史から学ぶ」ための環境整備

労働運動の歴史はもとより、連合結成の原点と追求してきた価値観を学ぶことは次代のリーダー育成の基盤でもある。まずは、連合運動30年で蓄積された運動の記録(文書のほか宣伝器材、映像資料など)を収集・整理し、将来の「労働歴史館」設置や連合運動の歴史教育体制の構築も視野に入れつつ、労働運動アーカイブを構築する。

各論 1 「組織強化」を進め、3年後の「1000万連合」実現に全組織が結集し、社会連帯を高めて、次代の運動への橋渡しとなる2年とする

【組織拡大に向けた連合全体の戦略と体制の構築】

1. これまでの「1000万連合」の取り組みの総括を踏まえ、各組織が相互に目標を再確認するとともに、2020年の目標実現に向けた戦略と具体的な取り組みについて連合全体で共有し、取り組む。

また、働き方改革の推進には集团的労使関係の構築が不可欠であることを組織内外に伝える。特に構成組織は、加盟組合が企業内の未組織労働者とグループ内の未組織企業などを組織化するよう指導する。あわせて、雇用の流動化と断片化を労働者の危機と認識し、戦略的な組織拡大の取り組みと将来に向けた対応について検討する。

(1) 連合本部は、組織率の低い産業・業種・職種や全国規模企業を中心に、組織化戦略の立案と実践を行う。その際、構成組織と地方連合会で組織化を実践している実務担当者とともに、具体的な組織化に向けた連携・連動をはかる。また、従来のオルガナイザー養成に加え、構成組織・地方連合会において、具体的な事案に関する組織化の指導と連携ができる人材を、組織拡大の実践を通じて養成する体制をつくる。

あわせて、経営者団体や業界団体などと連携し、連合がめざす労使関係への理解を深める。

(2) 構成組織は、加盟組合に対して同じ職場で働く非正規労働者と未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを拡大対象に定め、具体的な計画を作成して組織化を進める。また、社会的影響力を考慮し、全国規模の大手未組織企業の組織化を進めるとともに、組織拡大専従者の育成・配置と地方組織の体制強化に取り組む。

(3) 地方連合会は、労働相談からの組織化に加え、各地域に本社のある企業を組織化対象に定め、連合本部・構成組織と連携して取り組むとともに、組織拡大専従者の配置を含め組織拡大の体制強化に努める。

また、地域の経営者団体などと連携し、連合がめざす労使関係への理解を深める。

【「組織強化」の前進と持続可能な中央・地方の運動の確立】

2. 組織・財政の継続課題の解決に取り組むとともに、将来に向けて連合運動を持続・発展させるために、運動を支える資源を有効活用し、全国組織としての連携を強める方向で、ガバナンス（組織統治）を機能させる。あわせて、次代を担う組合リーダーの中長期的な育成に取り組み、連合運動の強化をはかる。

(1) 連合運動における組織強化に向けた組織委員会からの報告を踏まえ、組

織・財政の継続課題の解決に取り組む。特に、地方連合会未登録への対応、組合員の所在地把握、友好参加組織の正式加盟、地方連合会特別参加組織の構成組織加盟などについて、確実に前進させる。

あわせて、将来の連合運動の重点化や「選択と集中」、財政のあり方などを総合的に検討し、実行につなげる体制を確立して着実な前進をはかる。

- (2) 組合リーダーの育成に向けて、独自の教育活動が困難な構成組織・地方連合会を対象に、構成組織・単組・地方連合会の若手役職員に、労働運動の基本や連合の役割などを伝える教育機会を設ける。また、連合「教育活動および労働教育を推進するための連合指針」にもとづくサポート機能を強化するとともに、構成組織は、加盟組合の中長期的な人材の活用と育成に向けて働きかけを行う。

あわせて、青年の組合リーダーを育成し、また青年組合員の連合運動への参加意識を高めるため、「連合ユースフォーラム」を実施するとともに、「青年活動（ユースター）委員会」で検討・協議し、青年の声を連合運動に反映させる。また、地方連合会の青年委員会リーダーを招集して「全国青年委員会委員長会議（仮称）」を開催し、連合運動に対する理解を深め、好事例の水平展開による青年活動の活性化をめざす。

- (3) 連合内の情報伝達機能を強化するため、月刊『連合』を、構成組織・地方連合会のみならず、すべての単組・支部・地協に届くよう、さらなる購読拡大への協力を要請する。あわせて、連合本部から直接、単組・支部・地協に届けるメールマガジンのアドレス登録件数を拡大し、2年間で全単組・支部・地協役職員のアドレス登録をめざす。また、会員向けサイトである「REN GO-NET」を、連合のネット上の資料室として再整理を行う。

【地域に根差した顔の見える運動の前進】

3. 組合員の参加にもとづく地域の連合運動を前進させるとともに、将来への地域運動の発展に向けた検討を行う。

- (1) 「地域に根ざした顔の見える運動」の推進に向けて、地方連合会と地域協議会は、連合組合員が地域活動に参加・関与する機会を増やすとともに、地方構成組織や加盟組合に対して、一層の参加を呼びかける。そのため、構成組織は、地方構成組織や加盟組合が連合運動に参画するための環境づくりを強化する。

また、地方連合会と地域協議会は、諸団体との連携などを通じ、地域のすべての働く者や生活者から信頼され、存在感のある運動を構築する。

- (2) 将来への持続可能な地域運動の推進に向けて、連合本部は、「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査」結果を踏まえて、「260 地協」の現状を把握し、検証を行う。また、地協の体制や活動のあり方などについて検討し、結論を得る。

【社会的な連携や発信を通じた運動の創造】

4. 連合運動および労働組合への理解を深め、社会的な認知を高めるために、各種団体との連携や社会的な発信に向けた取り組みを強化する。
 - (1) 連合および労働組合を広く社会に周知するため、SNSやWebを活用した情報発信強化およびメディアへの対応を強化する。また、構成組織・地方連合会におけるSNS活用を積極的に進めるとともに、2年間での全地方連合会のFacebookなどの開設を支援する。さらに、各種イベントや公式キャラクター・ユニオニオンの活用により、労働組合や連合と接点が少ない層に向けたPR活動を展開する。
 - (2) 社会に向けたワークルールの理解促進をはかるため、「ワークルール検定」を引き続き開催するとともに、社会的意義・ニーズの高まりを受けて、2020年秋の47都道府県での一斉開催をめざし、そのための環境整備とPRの強化をはかる。
 - (3) 組合員一人ひとりが参加し、より良い社会を創るための「支え合い・助け合い運動」の基盤を整備し、実践をはかる。そのことで、連合がめざす社会の実現に向けた運動として構築し、次代の運動論につながる取り組みとする。
 - (4) 連合運動の推進と社会的な行動力の強化、労働者福祉の充実につなげるため、4団体をはじめとする他団体との連携をはかる。また、中央・地方における様々な関連団体を通じた、労働者福祉、退職者、政治、平和、国際関係などの分野で志を同じくする様々な関連団体との事業や活動について検証し、資源の有効活用と運動の発展につなげる。

【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. 連合は、2020年に開催予定のNPT再検討会議に向けて、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、「採用選考に関する実態把握のためのアンケート」の結果を踏まえ、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や事務折衝などの具体的是正に向けた取り組みを行う。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・愛のカンパ」について、引き続き組織全体で取り組み、支援内容の充実に努める。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、全労済やNGO、NPO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て協力体制を構築する。組合員に対するパラスポーツの周知活動に取り組むとともに、ボランティアの派遣に向けて検討する。

【被災地支援への取り組み】

11. 東日本大震災や熊本県を中心とする九州地震の被災地における地方連合会との定期的な連絡体制のもと、復興・再生に向けた取り組み・支援を継続する。

【自然災害への取り組み】

12. 大災害発生時に即座に組織的な対応ができるよう、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・若者の支援と労働相談センター設置による対応強化

【「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、取り組み事例集を作成し、先行的な取り組み事例の発信を行い、共有化をはかる。また、シンポジウムの開催や講師派遣などを行い、経験交流や活動の浸透をはかる。
 - (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、非正規労働者に関する取り組みを組織内外に発信するなど、非正規労働者の実態把握、非正規労働者に関する学習会や交流会などの活動を展開する。

【若者の雇用・就労環境の改善に向けた取り組みの推進】

2. 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や労働組合の役割などを伝える器材を作成するとともに、学生や若者の声を聴く機会を設ける。
3. 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、好事例の共有化と取り組みの拡大をはかる。

【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】

4. 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連携した情報発信や調査活動、セミナーなどを開催する。
5. 非正規労働者の集団的労使関係のあり方について検討を進める。

【労働相談センターの設置による対応強化】

6. 連合本部は、労働相談センターを設置し、非正規労働者・未組織労働者の身近な拠り所として連合が取り組んでいる労働相談がこれまで以上に幅広く活用されるよう発信し、社会的周知をはかる。
 - (1) 連合本部は、連合が行っている労働相談について広報活動を強化するとともに、相談内容の収集・分析・公表や集中労働相談の企画・広報を行い、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。また、地方連合会・構成組織の相談体制の強化をはかるため、集中労働相談事前学習会やセミナーなどを適宜開催する。
 - (2) 地方連合会における相談対応機能の強化をはかるため、効率的かつ効果

的な相談活動に資する情報の提供や環境整備を行う。また、インターネットによる労働相談を充実させ、すべての労働者を対象とした労働相談体制を強化する。あわせて、相談解決能力を強化するため日常的な情報交流を促進する。

- (3) 連合本部・地方連合会および地域協議会は、構成組織や関係団体などと連携し個別事案の解決とともに、組織力の強化を意識した労働相談活動の展開をはかる。

各論3 働くことを軸とする安心社会に向けた政策・制度実現の取り組み

【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、政府がまとめる骨太方針ならびに予算の概算要求基準に対置するものとして「重点政策」を策定するとともに、通常国会・臨時国会に対する「重点政策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向けて、構成組織・地方連合会を対象に「総合政策勉強会」を開催するとともに、「総合政策意見交換会」を実施し情報の収集・発信の強化に取り組む。
4. 地方連合会および地方構成組織による単組・支部組合員への広報活動や世論喚起に向けたキャンペーンを含む様々な取り組みを進めるため、政策活動資金の取り組みを行うとともに、より効果的な活用や将来のあり方について検討する。

【震災からの復興・再生に向けた取り組みの継続】

5. 東日本大震災からの復興・再生に向け、被災自治体への人的支援、恒久住宅への円滑な移転、産業政策・雇用政策の一体的推進、医療・福祉・介護人材の確保、教育環境の整備など、被災地への確実なバックアップを行うよう政府に求める。
6. 福島第一原子力発電所事故の収束、放射性物質の除染、避難住民の早期帰還の実現、食の安心・安全の確保、風評被害防止対策など、福島復興・再生を早期かつ着実に進めるよう政府に求める。
7. 被災地（東北3県および熊本県）の地方連合会と連携のもと、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】

8. 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。
9. 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。

10. I o T、ビッグデータ、A Iなどの技術革新といった「第4次産業革命」の進展に伴い起こり得る変化への対応について、課題を取りまとめ、具体的な対策を策定するとともに、その対応について検討するための労使が参画する枠組みの構築を求める。
11. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配を実現するため、企業間における公正かつ適正な取引関係確立に向けて、下請法をはじめとする法令の遵守・徹底をはかるよう政府や経営者団体に求める。とりわけ、資材や人件費など増加したコストを適正に価格転嫁できる環境整備を着実に実施するよう働きかける。

【地域活性化と地方創生への取り組み】

12. 政府の「まち・ひと・しごと創生（地方創生）」に対する取り組みを、「連合のめざす政策の早期実現」と「地域に根ざした顔の見える労働運動の実践」に結びつけるべく、引き続き地方創生に積極的に関与するとともに、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】

13. 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。
14. 地球温暖化対策の2020年以降の枠組みである「パリ協定」の実効性を高めつつ、協定に明記された「公正な移行」および「ディーセント・ワーク」に関する施策が三者構成による社会対話で検討されるよう、日本政府に強く働きかける。
15. 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の排出量を削減するため、社会対話の充実とともに、これまで以上の排出削減対策の強化・推進を政府に働きかける。
16. 環境にやさしいライフスタイルへの転換に向けた国民運動としての「連合エコライフ21」を継続・強化する。また、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け、環境分野における労働組合の活動を強化する。

【「公平・連帯・納得」の税制改革に向けた運動の展開】

17. 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。そのため、低所得者層を対象とした「給付付き税額控除」として、「消費税税額控除」および就労促進につながる「勤労税額控除」

の導入に取り組む。また、消費税の軽減税率は撤回を求める。

18. 税制フォーラムの開催や、連合ホームページを活用した「確定申告・還付申告」の取り組みなど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、給与所得者における申告納税制度と年末調整制度との選択制の導入および、そのための環境整備を政府に求める。
19. マイナンバー制度について、個人情報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つつ定着をはかるとともに、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。
20. 連合「第3次税制改革基本大綱」（2011年策定）の点検・検証および「連合2035ビジョン」（仮称、2018年10月確認予定）を踏まえた、「第4次税制改革基本大綱」を策定する。

【全世代支援型社会保障制度の実現】

21. 安心と信頼の医療と介護の確立に向け、診療報酬・介護報酬の同時改定と、良質な医療・介護サービスへの公平なアクセスの確保に取り組む。
22. 医療・介護・保育分野の安定的な人材の確保に向け、さらなる職員の処遇改善と勤務環境改善に取り組む。
23. 子育てと仕事の両立がよりしやすくなるよう、保育所待機児童の早期解消に取り組む。そのため、子ども・子育て支援のための安定的な財源確保に取り組む。
24. 生活保障機能が強化された安心と信頼の年金制度の実現に取り組む。また、社会保険のさらなる適用の拡大と未適用事業所の解消、年金積立金運用のガバナンス強化に取り組む。
25. 健康で文化的な生活を送ることができる生活保護基準の確保と、生活困窮者自立支援制度の実施体制の確立、子どもの貧困対策の強化に取り組む。
26. 障がい者差別の根絶に向け、障害者差別解消法を抜本的に強化するための取り組みを進める。また、障がい児・者や要介護者を介護する家族が働き続けることのできる制度や環境の整備に取り組む。
27. 「連合2035ビジョン」（仮称、2018年10月確認予定）を踏まえた、新たな「社会保障ビジョン」を策定する。

【公正かつ持続可能な社会形成への取り組み】

28. 公正で持続可能な社会の形成に向けて、労働組合資金や企業年金基金などにおける責任投資の促進に取り組む。
29. 東京オリンピック・パラリンピックにおける調達物品などの基準を定めた「持続可能性に配慮した調達コード」に則り、すべての物品・サービスの受注者（サプライヤーおよびライセンサー）がILO中核的労働基準をはじめとする労働に関する国際的な基準を遵守するよう東京オリンピック・パラリンピック組織委員会に周知徹底を求める。

30. 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。

【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】

31. 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を国・地方自治体に対して求めるとともに、労働基本権回復の必要性に対する国民の理解促進に取り組む。
32. 人口減少・超少子高齢化に対応する公共サービス提供体制の拡充に向け、国と地方の役割・権限の見直しや財源移譲の推進、地方自治体間の広域連携の取り組み支援を政府に求める。

【食とくらしの安全・安心確保と社会インフラの整備】

33. 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。
34. 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・充実を求める。また、消費者と事業者との健全な関係の構築や、消費者の自立と倫理的な消費行動を促すための消費者教育の推進など、消費者政策の強化を国・地方自治体に求める。
35. 既存社会資本の長寿命化・老朽化対策にあたっては、将来的な国民の利便性や必要性の観点から優先順位を付けた効率的な実施を政府に求める。
36. 財政的な支援や先進的な事例の共有化など、空き屋対策を実施する地方自治体の負担軽減策を政府に求める。
37. 「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。
38. 水環境に関する施策を総合的かつ一体的に推進するための「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】

39. 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】

40. 貧困の連鎖を断ち切り、家庭の経済格差が教育機会の格差につながらないように、就学前から高等教育に至るまでの教育にかかる費用の無償化や、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。

41. ワークルールや労働安全衛生など、働くことに関する知識を深め活用できるよう、就学前から高等教育に至るまでの各教育段階における労働教育のカリキュラム化の推進に取り組む。
42. 自立した社会人として必要な知識を身につけ意識を醸成するため、主権者教育の推進に取り組む。
43. 「連合 2035 ビジョン」（仮称、2018 年 10 月確認予定）を踏まえた、「教育制度に関する中長期政策（仮称）」を策定する。

各論 4 労働条件の底上げ・社会的横断化の促進とディーセント・ワークの実現

【良質な雇用の確保とセーフティネットの拡充】

1. 雇用の原則を「期間の定めのない直接雇用」であることを基本とするなど、雇用・労働のあるべき姿を示す「雇用基本法」(仮称)の実現をはかる。
2. 雇用保険制度については、基本手当の拡充および国庫負担の本則復帰をはかるとともに、すべての雇用労働者に適用することを基本に、マルチジョブホルダー(複数の事業主のもとで短時間労働の仕事の掛け持ちしている者)へのセーフティネットの構築のため、雇用保険の適用拡大を行う。
3. 過重労働に起因する脳・心臓疾患や、強いストレスからの精神障害など、新たな課題にも対応できるよう労災認定基準の見直しについて、連合の考え方をまとめ、早期の見直しを実現する。

【労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と社会的横断化の促進】

4. 春季生活闘争や通年的な労使協議を通じて、「長時間労働の是正」「労働者の立場に立った働き方」、労働条件の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現をはかる。
 - (1) 労働力不足と情報通信技術の進展などが社会・経済に大きな変革をもたらしつつあることを踏まえ、労使協議などを通じて、ワーク・ライフ・バランスの確保、個々人のニーズに合った働き方の選択の実現、および働きに応じた公正な処遇実現など、「労働者の立場に立った働き方」実現の取り組みを強化する。
 - (2) 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・雇用形態間・男女間などの格差是正をはかる。
 - (3) 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。社会に開かれた春季生活闘争実現のため、地域の関係者との連携を醸成する取り組みを継続する。

【最低賃金を労働の対価にふさわしい水準へ引き上げ】

5. 最低賃金を、労働の対価としてふさわしい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、基幹的労働者賃金の産業全体への波及につながる水準の実現に取り組

むとともに、設定がされていない産業分野での新設に努める。

【ディーセント・ワーク実現に向けたワークルールの整備】

6. 不当な解雇を誘発しかねない解雇の金銭解決制度について、構成組織・地方連合会と連携して取り組み、導入を阻止する。
7. 「協約から法律へ」運動に取り組む。特別条項付き 36 協定にかかる構成組織ごとの年間上限時間の設定を原則の 360 時間に近づける。勤務間インターバル（原則 11 時間）の導入など、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。
8. 非正規雇用労働者の処遇改善の実現に向け、労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の 3 法を改正し、正規雇用労働者との均等待遇などを実現する。
9. 労働基準法について、時間外労働の上限規制等の改正を早期に実現するとともに、すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と 36 協定の適正化がなされるよう、周知の取り組みを進める。
10. 過労死等防止対策推進法にもとづく国など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とともに、職場への過労死等防止啓発月間などの周知に取り組む。
11. 「曖昧な雇用」で働く就業者の保護に向けて、実態把握を行い、報酬の支払い、安全衛生の確保なども含めた法整備のあり方について検討し、その実現をはかる。
12. 無期転換直前での雇い止め防止に向けた法内容の周知をはかる。労働組合のない職場などへの対応として情報発信に取り組む。
13. 事業譲渡や合併、M&A など、あらゆる事業組織再編における集团的労使関係や労働者保護策について再検討し、その法制化に取り組む。
14. 集团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など、過半数代表制の適正化と労働者代表制の法制化をはかる。
15. 民法（債権法）改正に対応して、労働者保護の観点からの労働関係法の改正に取り組む。
16. 労働審判員制度の改善など、個別労働紛争解決制度についてその役割や機能の分担を見直しと充実をはかる。

【震災復興・福島第一原子力発電所事故への対応】

17. 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一体的推進を求める。
18. 福島第一原子力発電所の廃炉に見込まれる今後 30～40 年間は、技術者から現場作業員まで幅広い労働者が必要となり、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の強化および、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】

19. ストレスチェックによって明らかとなった職場の課題解決に向けた、安全衛生委員会などにおける職場改善の取り組みや、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」に基づいた取り組みを規模に関わらずすべての職場で進める。
20. 2018年度からスタートする第13次労働災害防止計画の策定においては、第12次労働災害防止計画の結果を検証した上で、策定するよう求めるとともに、着実な実施をめざす。あわせて連合の取り組み指針(5ヵ年計画)を策定する。
21. パワーハラスメント防止対策の着実な実施のため、法整備を求めるとともに、組織内においてはセミナーなどの開催により、周知、啓発の取り組みを進める。
22. 職場における健康確保措置の実効性の向上に資する、労働者の健康情報の取り扱いルールの整備をめざし、連合としての具体的考え方をまとめる。

【若年者・高齢者・障がい者・外国人労働者対策の強化】

23. 若者雇用促進法を踏まえ、若者が働き続けられる職場環境の整備に取り組むとともに、就職氷河期から非正規雇用を続けている中高年フリーター対策の着実な実施を求める。
24. 高齢者が働きやすい環境確保に向け、高齢者の処遇のあり方、身体・健康状態を踏まえた適正配置や配慮義務の創設などを求める。
25. 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対応する。また2018年4月からの障害者雇用率の引き上げの着実な実施を進める。
26. 外国人労働者について、外国人技能実習法に基づく制度の厳格な運用を求めるとともに、安易な在留資格・就労資格の緩和を認めない取り組みを進める。

【人材育成・能力開発の促進】

27. 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。
28. 産業構造の急速な変化にも対応できるよう、国による人材育成プログラム開発や相談業務、教育機関の紹介業務など全国で対応できる人材育成支援体制を構築するなど企業に対する支援を強化するとともに、求職者支援訓練や専門実践教育訓練の内容の充実など個人での能力開発支援も求める。

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)達成に向け、構成組織および地方連合会の取り組みを支援する。
 - (2) 「女性役員を選出している組織100%」達成のための取り組みを強化する。また、「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向けた検討、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にある第4次男女平等参画推進プロジェクトチームによる進捗管理とフォローアップ体制を強化する。
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4次男女共同参画基本計画」を着実に実行する。とりわけ「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度とする」目標の達成に向け、ポジティブ・アクションの導入を推進する。また、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ために、意識啓発などの運動に取り組むとともに、刑法(性犯罪関係)の見直し、性暴力等被害者支援法の制定など、関連法の整備に向けた取り組みを進める。
 - (3) 女性の政治への積極的参画を実現するため、クォータ制導入に必要な法整備に向けた取り組みを進める。
 - (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。
 - (6) 性的指向や性自認にかかわらず、人権が尊重される社会の実現に向け、差別禁止や同性パートナーの権利確保などに向けた法整備を進めるとも

に、ガイドライン作成などにより職場環境の改善に取り組む。

【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. 妊娠・出産、育児や介護で離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて、「改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組み」などにもとづき、非正規雇用労働者を含むすべての労働者の両立支援制度の拡充に取り組む。
5. パートタイム労働者の均等待遇の実現をめざして、パートタイム労働法の改正に向けた労働政策審議会や国会の審議における意見反映などの取り組みを行う。
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とともに、女性を含めた誰もが働きやすい環境の整備を行う。
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もとづく言動などに関する職場の実態調査の結果などを踏まえ、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. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるため、男女ともに労働時間などの働き方を見直すとともに、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法などを活用し、男性の育児休業取得促進を含めた環境の整備をはかる。
10. 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。

【女性リーダーなどの育成と組織内外に向けた取り組み】

11. 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・男女平等講座などを通して、課題の共有と主体的行動の促進をはかる。
12. 地方ブロック女性会議において、男女間格差、長時間労働をはじめとする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。
13. 男女平等推進への機運を高めるため、6月の「男女平等月間」において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】

14. I T U C（国際労働組合総連合）や I T U C - A P（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、「10.7 ディーセント・ワーク世界行動デー」、「11.25 女性に対する暴力廃絶デー」労働組合の女性参画を促進する「カウント・アス・イン」、「女性の観点からみた将来の仕事」、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する取り組みなど、ジェンダー平等推進キャンペーン活動に連帯し取り組む。

15. 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。
16. 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。

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. 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、「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。
3. 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。

【政党および議員との連携】

4. 「生活者」「働く者」の立場に立つと綱領で謳う民進党と引き続き連携をはかる。加えて、連合の政策実現に向け、支援を強化する。
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てもらうため、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. 連合組織内議員懇談会における会員議員相互の連携および活動の強化を進める。また、連合組織内議員懇談会と引き続き連携をはかる。

【政治活動の推進】

8. 政治活動用機材の作成・展開を通じ、政治活動の重要性について理解を深めてもらうとともに、政治活動への参加を促進していく。あわせて政治研修会や学習会を開催する。
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。
10. インターネットを情報発信の手段の一つとして位置づけるとともに、選挙運動の際には、有効なツールとして活用できるよう取り組みを強化する。

【選挙活動の推進】

11. 2019年9月までに実施される国政選挙、衆参補欠選挙ならびに統一地方選挙をはじめとする地方選挙では、構成組織、地方連合会、地域協議会が積極的に連携をはかり、推薦候補者全員の当選に向けて取り組む。
12. 「地方における政策実現力の強化策検討のためのPT」の報告書を踏まえ、働く者の立場に立つ政治勢力の拡大に取り組む。
13. 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積極的に取り組む。

【憲法論議への対応と憲法改正国民投票法の制度の理解促進】

14. 憲法論議にあたっては、政党に対し、国民的なコンセンサス形成に向けたあらゆる角度からの慎重な論議と、その基礎となる丁寧な情報提供を求める。同時に、国会の憲法審査会における動向の把握、有識者ヒアリングなどを通じた認識の共有化をはかる。
15. 憲法改正国民投票法の制度に関する学習の機会を設けるとともに、概要を解説する機材の作成・展開を通じ、理解および周知をはかる取り組みを進める。また、国民投票が行われることとなった際には、投票の重要性について広く訴えていく。
16. 諸外国における国民投票などの事例収集および研究を行うとともに、世界の政治情勢について見識を深める。

【地方政治の活性化】

17. 地方連合会は、地方議会に対して、二元代表制の機能充実のための環境整備および住民の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。
18. 地方連合会は、「推薦議員懇談会」などの活性化を通じて推薦国会議員や地方議員との連携をはかるとともに、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。

各論7 持続可能な社会に向けたディーセント・ワークの実現

【社会対話の確立によるディーセント・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、まずはディーセント・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）、NGOと協力し、ディーセント・ワーク世界行動デーをはじめとした取り組みを強化する。
2. ITUCをはじめとしたグローバルユニオン（注1）と連携し、G20・G8/G7会合、ILO（国際労働機関）、OECD（経済協力開発機構）、WTO（世界貿易機関）、IMF（国際通貨基金）、WB（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）などの国際機関・政府間会合や経済統合の進む地域レベルの政府間会合における社会対話の確立・充実に取り組む。また、日本が議長国を務める2019年のG20については、G20首脳と労働組合との協議が実施されるよう取り組む。
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、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。
4. 「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などへの働きかけを強化する。
5. 経済連携協定については、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。

【多国籍企業の責任ある企業行動履行促進に向けた取り組み】

6. 多国籍企業における労使協議のツールとして、「多国籍企業の社会的責任と国際ルール」にSDGsを追加し、改訂版を発行するとともに、「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組織内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。
7. 構成組織およびGUFsと連携し、日系多国籍企業およびそ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、JILAF（（公財）国際労働財団）と連携し、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。

8. 「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。
9. ITUCなどと連携し、2020年東京オリンピック・パラリンピックにおけるすべての物品・サービスの受注者（サプライヤーおよびライセンシー）およびそのサプライチェーンにおける中核的労働基準など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。また、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。
10. 労使が建設的に話し合い、ディーセント・ワークが促進されるような実践的・具体的なプログラムの実施が求められている。まずはアジア太平洋において労使が建設的に話し合うための実践的な取り組みとして、労働組合主導による実践重視の労働安全衛生トレーニングなどが実施されるよう、JILAF（（公財）国際労働財団）と連携し、連合としての役割をどう果たしていくか検討する。

【国連・持続可能な開発目標（SDGs）推進の取り組み】

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、政府の開催するステークホルダーの円卓会議への積極的参加と発言、「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や、メーデーにおける周知活動、シンポジウムの開催などNGOと連携・協働した取り組み、民間部門としての貢献についての労使の話し合い、ITUC－TUDCN（労組開発協力ネットワーク）と連携した開発協力についての政府や国際機関への働きかけなどを行う。
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（（公財）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、十分な事前の連携を前提に、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. 国境を越えた様々な事案への対応や共通課題の克服や、建設的労使関係についての理解を広めていくために、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や交流を行う。

【人材育成の強化】

15. 連合、構成組織、単組、G U F s 日本協議会などの国際関係の人材育成策を検討し、随時推進する。

(注 1) グローバルユニオン：I T U C、T U A C および 9 つの G U F s の総称。

(注 2) ナショナル・コンタクト・ポイント：「O E C D 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 (S D G s)：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) をはじめとした 17 の目標、169 のターゲットで構成。

連合本部の機能強化に向けた組織機構の見直し

連合運動のさらなる推進に向けて、連合本部事務局の機能強化をはかるべく、以下のとおり機構を見直す。

1. 総合組織局の組織拡大・組織対策局を「組織拡大強化・教育局」（仮称）とし、広報・教育局の教育（次代を担うリーダーの育成）に関わる機能を移管する。
2. 支え合い・助け合い運動の基盤構築と実行に向けて、その推進機能を担う「支え合い・助け合い運動基盤構築チーム」（仮称）を設置する。
3. 連合が行う労働相談の機能や役割を明確にするため、「労働相談センター」を設置する。
4. 総合男女平等局を「総合男女・雇用平等局」とし、そのもとに男女平等局、雇用平等局の2局を置く。
5. 資料室に労働運動アーカイブ構築に向けた資料収集機能を加える。
6. これまで連合本部事務局の外にあった連合政治センターを内局に位置付け、総合政治局と政治局は廃止する。