

◇ 第1号議案「2026年度～2027年度運動方針(案)」

I はじめに (連合運動の基軸 第19期運動方針より)

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～

1 連合運動をめぐる課題

- ①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たとしても、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。
- ②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図ってきました。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むなど、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。
- ③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。
- ④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。

2 第19期連合運動の基軸

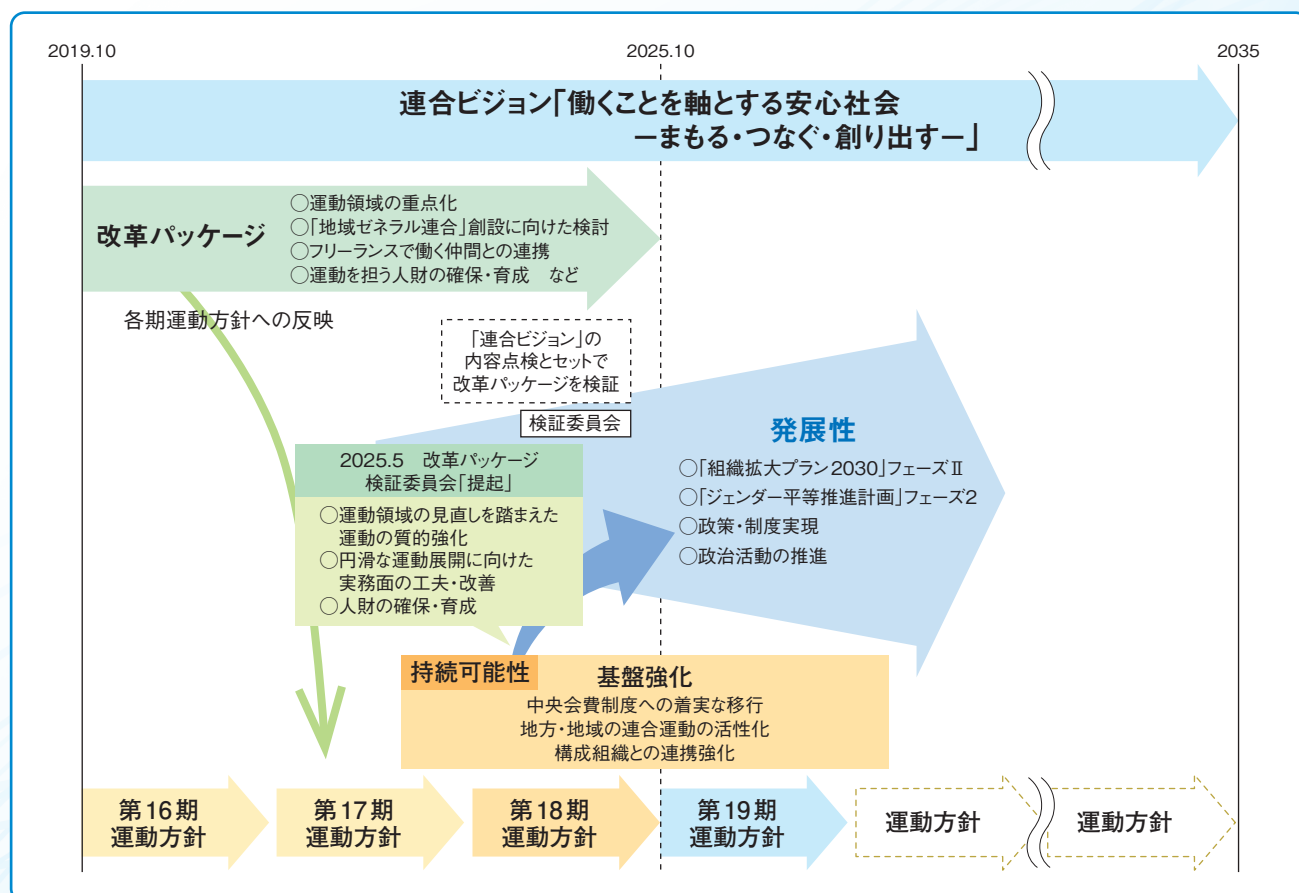
1. 第19期を迎えるにあたって

- ①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－まもる・つなぐ・創り出す－」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あげ、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。
- ②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～

- ①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。
- ②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。
- ③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の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。
- ④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。
- ⑤「ジェンダー主流化」を推進するとともに、働く現場のみならず、家族間や社会における固定的性別役割分担意識の払拭、慣習や慣行を含めた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。
- ⑥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。

- ⑦2026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を担保する観点などから、今後の財政基盤の検証を踏まえた対応をはかります。
- ⑧持続可能な連合運動を支える人材（以下、および図中「人財」と表現）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。



Ⅱ 連合神奈川 2026年度～2027年度 運動方針

1 【振り返り】「連合運動のモデルチェンジ(フェーズ2)」の取り組み

- ①避けては通れない人口減少を背景とした深刻な労働力不足、超高齢化社会の本格的な到来、医療や福祉、介護、運輸などの交通インフラをはじめとした労働力不足に対する外国人労働者の受け入れ拡大、生成AI利活用の一般化など、社会変化の到来スピードはすさまじく、たった2年で一変したと言っても過言ではなく、これらの変化は労働運動や労働者自主福祉運動にも様々な影響をもたらしました。
- ②1995年にピークを迎えた生産年齢人口の減少による「働き手不足」と、急激な物価高騰と賃金上昇局面に対応した「価格転嫁」が、すべての企業に大きな影響を及ぼしており、とりわけ中小企業経営には厳しい局面が続いています。
政府が後押しする労働移動の円滑化は、終身雇用制から柔軟な労働市場へと変貌していくことを意味しており、リ・スキリングによる成長分野や異業種間の転職を後押しする取り組みや、更なる裁量労働の拡大などによる就労制限問題への対応などは、企業内組合が中心の労働組合における組織基盤や運営の根幹にかかわる重要な問題であることを認識しなければなりません。
- ③30年とも言われる長い年月のデフレの経験は、物価も賃金も上がらないという考え方を社会に定着させました。しかし、ここ3年におよぶ物価上昇に対応すべく、賃上げへの環境機運が整い、「実質賃金を上げる」という継続した取り組みへと変化を遂げています。働く者の将来展望と安心感を創り、国際比較が可能となるような賃金水準へと押し上げるべく、賃金と物価がバランスよく安定的に上がるという経済循環の定着を成し遂げなくてはなりません。
- ④このようなことを踏まえ、3年前から開始した「地域で働くすべての仲間を支える運動」の実現に向けて、組織・財政・運動の三位一体で、「連合運動のモデルチェンジ」を図るべく、第18期の運動方針では「フェーズ2」へと進化させた取り組みを進めました。
具体的には、連合神奈川および神奈川県労福協と連携した検討委員会（プロジェクト）を発足し、課題事項の共有化を図りつつ、県内における労働運動・労働者自主福祉運動のフレーム（骨格）の見直しを進めるとともに、それを支える中期的な財政フレームを確認し、連合神奈川の運動と組織の両面で持続可能性を担保するため、必要となる改革に着手しました。

2 【重点取り組み】連合神奈川の持続可能性を確立する取り組み ～「連合運動のモデルチェンジ フェーズ3」へ～

(1)「連合ビジョン」と「改革パッケージ」への対応

- ①連合神奈川の運動を担う「人財」の確保・育成や、運動を支える財政計画の見直しは喫緊の課題と言えます。連合本部も3期6年にわたって取り組んできた改革パッケージの検証結果として、「連合運動の持続可能性と発展性を支え得る方策」をまとめました。
この方策では、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・実施について早期の取り組みが必要とされており、連合神奈川としても、幅広に対応してきた運動領域を堅実に見直しつつ重点化を図り、改めてすべての構成組織にとって必要とされる連合運動の再確立をめざします。
- ②連合が2020年に決定した「組織拡大2030プラン」は、前半の5年間を経て後半の5年間へと歩みを進めます。後半の5年間は3つの取り組みを示し、組織拡大・強化を最重点の方針に位置

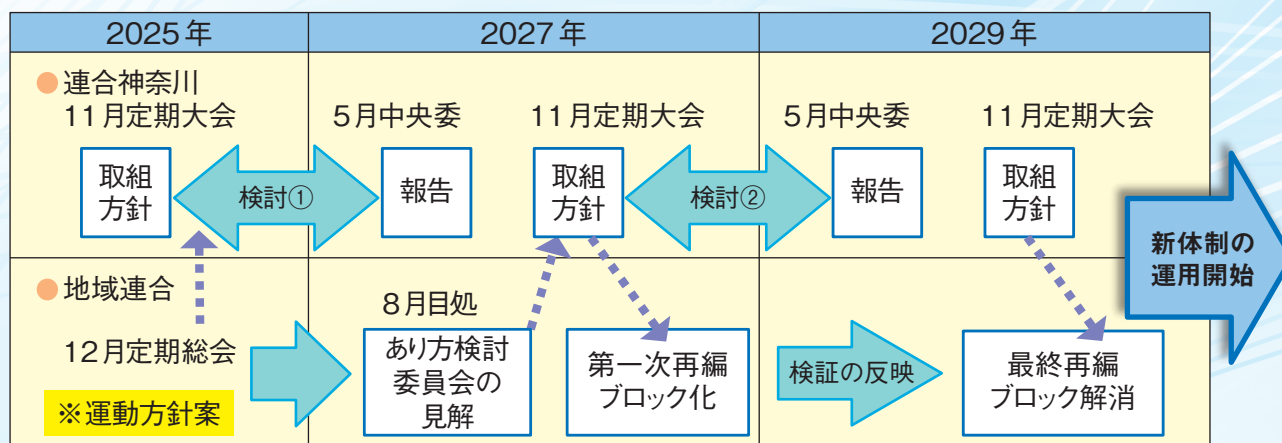
付けるとされています。この実現に向け、組織強化・拡大に取り組むことと並行して、健全な集団的労使関係の重要性や労働組合の重要性を社会的に発信し、使用者団体等にも積極的に提言します。

(2) 持続可能な組織をめざした取り組みについて

1990年に49組織49万5千人で発足した連合神奈川・各地域連合も、35年が経過し、現在の34万人の構成人員へと変遷してきました。組織規模の増減は、そのまま財政規模に直結することから、運動の質と量を減らさずに、いかに今日的な「あるべき組織」の姿へと変貌を遂げることができるか、予算編成方針と中期的な財政シミュレーションを基に組織・中長期検討委員会において期間を定めて検討し、取り組みを進めなければなりません。

- ①中央会費制度移行後の中期的な財政シミュレーションに基づき、連合神奈川の組織のあり方と役職員の定数や配置なども検討し、諸計画の立案と確認を進め、速やかに実施します。
- ②地域連合のあり方については、2015年の諮問事項より各地域連合事務局長と内局役員による検討会にて協議されてきましたが、中央会費制度に移行した後のおおよその予算規模が把握できたことから、財政シミュレーションを基に、地域連合組織の再編を含めた抜本的な見直しを行います。
- ③見直しの視点として、「これまでの運動の継承と発展」「効率性の高い組織への進化」「スピード感と納得感の両立」の3本を柱に協議を進め、2029年11月開催予定の第41回定期大会を最終の機関決定の場とし、持続可能な地域連合組織の確立をめざします。

〈機関決定のスケジュール〉



(3) 中央会費制度への移行に伴う対応について

- ①2026年1月から始まる中央会費制度を見据え、連合神奈川の登録組織数及び組合員数が確定したことから、組織管理を徹底するとともに、構成組織との連携強化を図ります。
- ②中央会費制度移行により、連合神奈川へ新たに加わる産別もあることから、連合神奈川の役員定数、および大会と中央委員会を構成する代議員と中央委員を選出する要件の適正化（規約改正）を行います。
- ③連合は、2026年度から連合本部－地方連合会－地域協議会（地域連合）の財政の一体的開示を行うこととしており、監査体制も強化されます。これに伴い、現状の連結決算に加え、固定資産管理の適正化を行うとともに、内部統制ガイドラインに準じた取り組みを強化します。

- ④連合神奈川として毎月の会費収入がなくなり、すべて連合本部からの交付金に切り替わるとともに年4回の交付となることから、各地域連合への活動交付金の拠出を年2回から4回へと改めるなど、支出に関して一層の平準化に取り組みます。

3 ジェンダー主流化と多様性推進の取り組み

- ①性別や年齢、国籍、障がいの有無や就労形態などにかかわらず、尊厳をもって働き続けることのできる職場と社会の実現をめざします。
- このために、あらゆるハラスメントの根絶をはじめ、固定的性別役割分担意識の払拭など、多様性を尊重する観点から、差別を禁止し、多様性を認め合う社会風土の醸成に取り組みます。
- ②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します。
- ③ジェンダー「主流化」とは、意思決定過程や、方針、計画、実践的活動などのあらゆる場面において、ジェンダーの視点を反映させ、不平等を是正しようとする取り組みであり、重要な理念です。

連合は2030年9月までを計画期間とする「ジェンダー平等推進計画 フェーズ2」を確認し、取り組みを進めています。計画の目標達成に向けて、連合神奈川・地域連合はすべての活動を対象に、ジェンダー平等・多様性が推進され「主流化」が図られるよう改善を図ります。

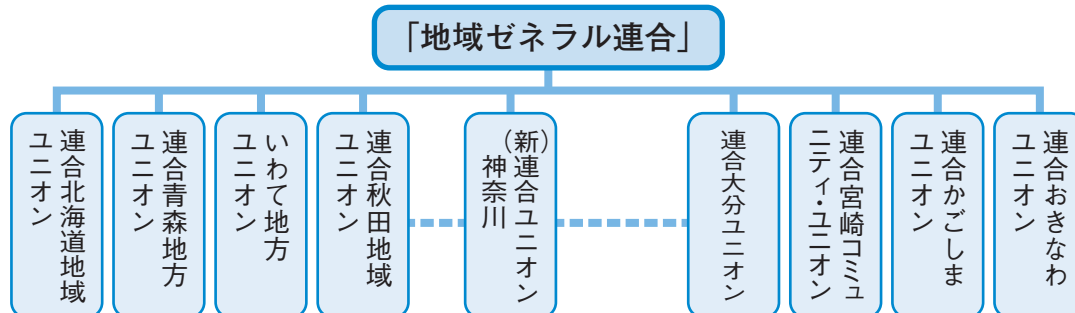
4 地域で働く仲間を支え、社会的役割の発揮と社会的価値を高める運動の強化

(1)「地域ゼネラル連合」創設への対応について

2026年1月に「地域ゼネラル連合」が創設され、「連合ユニオン神奈川」をはじめ47都道府県の地方連合会に置かれている各地域ユニオンが全国組織へ加盟することとなります。

引き続き、(新)連合ユニオン神奈川へ移行後の経過措置期間における会費徴収や、新たに導入される統一共済制度への加入について、支援を強化します。

「地域ゼネラル連合」の組織図



- 「地域ゼネラル連合(仮称)」は、組織としての統一的な運動や、47都道府県の(新)地域ユニオンとの連携等を図る必要があることから、センター機能を持った連合体(全国組織)と位置付ける。
- 「地域ゼネラル連合(仮称)」は、地域ユニオンで構成(各都道府県で使用している名称はそのまま継続)する。ただし、現地域ユニオンとしている名称は、今後(新)地域ユニオンと表現する。
- 「地域ゼネラル連合(仮称)」は、連合体(全国組織)と位置付け、センター機能の役割を果たすため、運営は総合組織局が担当する。

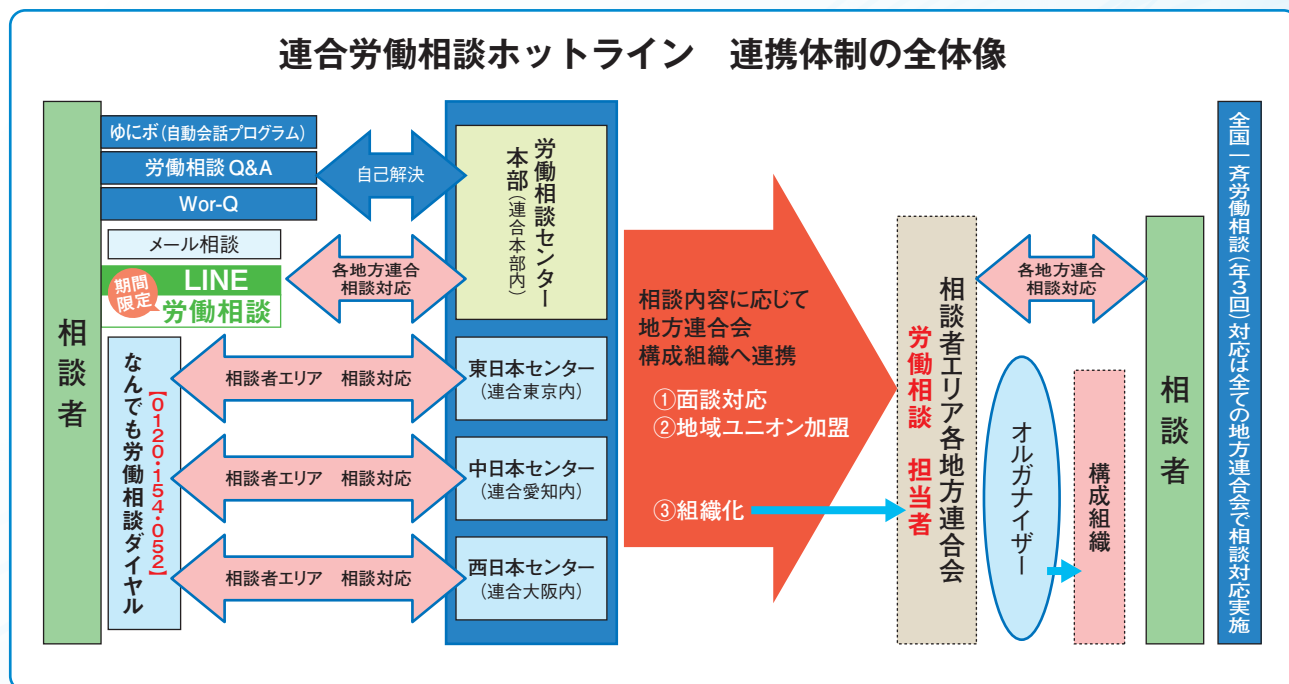
(2)労働相談ダイヤルの集中化について

連合の「なんでも労働相談ダイヤル」については、2021年より全国を3エリアに分けてセン

ター化（集中化）がされています。

しかし、連合神奈川においては、年間800件を超える相談があることや、労働相談の解決と連合ユニオン神奈川の活動（組織化）との結びつきが強く、相談者に寄り添う型の取り組みを重視してきたことから、連合労働相談センター（東日本センター）への受け入れ条件をしっかりと整える試行期間を設けてきました。

試行期間などの結果を受け、速やかに労働相談ダイヤルを集中化します。（移管先は、連合東京内に設置される東日本センターとなります）



(3) 連合寄付講座の取り組み

「連合神奈川寄付講座」として、引き続き関東学院大学および神奈川大学における寄付講座を実施します。

前年度の講座を検証し、シラバスの修正および翌年度の講師派遣などの年間計画を作成し、それぞれ後期（秋学期）に行うこととします。

(4) フードバンク活動の推進

連合神奈川における各種イベント・行事と連動したフードドライブ活動を展開するとともに、賛助会員の拡大をめざし、構成組織とともに「(公社)フードバンクかながわ」を支える活動を展開します。

(5) 政労使による協働した取り組みについて

近年の春闘結果に見られる、継続的な賃上げによる経済社会のステージ転換や、中小企業に働く仲間の賃上げに向けて、労務費を含める価格転嫁や適正な取引環境の成立をめざし、政労使における意見交換や政労使のトップによる「地方版政労使会議」を実現し、尽力してきました。

すべての働く仲間をつなぎ・支える活動の実践には、その機運の醸成が重要です。引き続き、政策と運動を連動させた取り組みとして、政労使による協働と発信を呼びかけ、社会課題の解決をめざします。

I

「45万連合神奈川」へ向けた組織拡大・組織強化の着実な前進と社会的影響力のある労働運動の強化

1 神奈川における連合運動の活性化と構成組織との連携強化に向けて

- (1)「理解・共感・参加」の好循環による社会運動を構築し、すべての働く仲間や生活者とつながる「連合アクション」として、「連合神奈川の日」街頭行動の取り組みを、原則として毎月すべての地域連合にて開催します。
- (2)連合神奈川は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、勤労者の代表として重要な役割と責任を担っており、産業・業種に関する取り組みを充実・深化させる場として、7部門の産業別部門連絡会を開催してきました。これまでは春季生活闘争中、共闘連絡会議と位置づけて中心的に活動を展開してきましたが、県内産別における活動と一部に乖離が見られることに加え、部門の位置づけや対象となる産別など、一部の産業別部門連絡会のあり方に変化が生じてきていることから、産業別部門連絡会は解消します。しかし、金属部門連絡会については、これまでもJCM神奈川と一体的な活動を行ってきた経緯があることから、今後は会議体（名称）を変更し、引き続き連携を図っていきます。その他の部門については、必要に応じて開催することとし、神奈川県や各行政、さらには経営者協会との懇談会などを通じ、様々な議論を行っていきます。
- (3)「かながわライフサポートセンター」は、関係4団体（中央労働金庫神奈川県本部・こくみん共済 coop 神奈川推進本部・神奈川県労福協・連合神奈川）での連携を継続し、関係団体との関係強化、県民・市民への広報を強化し、“頼れるライフサポートセンター”になるよう努めます。

2 組織拡大の取り組み

- (1)「45万連合神奈川」に向けた組織拡大方針に基づいて、三位一体活動、産別独自の組織化、企業グループ・関連企業の組織化および、パート・有期契約労働者・派遣労働者や未組織労働者の組織化に取り組んでいきます。連合神奈川として「連合組織拡大プラン2030」フェーズⅡ（～2030年9月）の実現に向けて取り組みます。また、「連合組織拡大プラン2030」フェーズⅠで掲げた地方連合会オルガナイザーの配置ができなかったことから、オルガナイザーの人選をおこない、早急に配置します。
- (2)連合神奈川における組織拡大・組織強化を図るため、産別・地域との連携を進める「組織拡大推進委員会」と「組織拡大実践研修」を定期的に開催します。
- (3)未組織労働者へ労働組合の必要性をアピールするために、これまで開催してきた「まちかど労働相談」を土日だけではなく平日にも開催し、仕事終わりに相談できる体制を構築します。
- (4)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引き続き推進するため、連合・産別本部と連携し、減少要因の把握や取り組み事例の集約と共有などに引き続き取り組んでいきます。
- (5)2026年1月に創設される「地域ゼネラル連合」の安定スタートに向けて、連合本部、こくみん共済 coop との連携・協力を行いながらスムーズな移行に努めます。
また、「(新)連合ユニオン神奈川」の組合費の段階的な引き上げに向けて、組合員への丁寧な説明と理解活動に取り組めます。
- (6)神奈川友好組織連絡協議会（神友連）は、そのままの形態で連合ユニオン神奈川に加盟することとなりますが、地域ゼネラル連合の加盟条件である全員一律の共済制度加入や神友連加盟組織独

自の課題等もあることから、引き続き神友連として連合ユニオン神奈川の中で活動を継続、または脱退の判断が必要となります。連合神奈川は神友連加盟組織のみなさんとの意見交換を通じ、2028年1月までの2年間で結論を見出していくこととします。また、神友連加盟組織の減少も想定しながら、神友連の今後のあり方について検討を進めます。

- (7) 連合ユニオン神奈川で対応している電話での「なんでも労働相談」の東日本センター移管については、1か月間のトライ結果を踏まえ、2026年度中に移管します。なお、東日本センターから神奈川につなげられた相談については、従来どおり連合ユニオン神奈川で対応します。また、労働相談員の高齢化が進む中、多様化する相談への対応力の維持・強化、さらには人材確保も含め、連合神奈川、連合労働相談センター本部と連携を図りながら進めます。

3 地域連合の活動の前進に向けて

- (1) 連合本部は、地域協議会（地域連合）の活動について、再編成した「全国統一的に取り組む2つのコア活動（①連合組織内の連携強化②地域で働くすべての仲間を支える活動）」と「各地域の特色を活かした活動」を、引き続き全国で足並みをそろえた取り組みとしていることから、地域連合間の一層の連携を進めます。
- (2) 地域連合体制の見直しについては、「地域連合のあり方検討委員会」の中で議論を進め、今後の地域連合のあるべき方向性や再編について、「組織・中長期検討委員会」と並行して検討していきます。
- (3) 連合プラットフォームを活用した地域活性化に向けた取り組みとして、各地域連合にて「地域フォーラム」を開催していきます。

4 シニア連合との連携強化

- (1) 「100万人日本退職者連合」「3万人神奈川シニア連合」に向けて、加盟組合の組織拡大と未加盟組織への加入促進に向けて、オルグ活動の支援を行います。
- (2) 高齢化社会に係わる地域政策づくりに向けて、連合神奈川政策委員会への参画を要請し、意見反映を行うとともに、各行政への要請行動を実施します。



ジェンダー平等をはじめとして、 一人ひとりが尊重される職場・社会の実現

1 ジェンダー平等社会の実現に向けて

- (1) 男女が平等に参画した体制のもと、様々な課題解決に向け取り組むことが、職場・社会におけるジェンダー平等の推進につながるという認識のもと、男女間賃金格差の解消、女性の就業継続を可能とする男女を問わない働き方改革、男性の育児参加を促進する環境整備など、「男女」の不平等の解消に向けて取り組みます。
- (2) 多様性が尊重される社会の中で、男女平等参画の推進とともに、男女二元論にとどまらず、性的指向・性自認（SOGI）を尊重し、ジェンダーに関する差別やハラスメント、DVの撲滅に取り組みます。
- (3) 法律の改正に合わせた条例・規則等の整備に関して積極的に意見し、その反映を求めます。また、就職時の性差による差別を撤廃し、公正な採用の実現に向けて取り組みます。
- (4) 青年委員会・女性委員会・関係団体と連携し、3.8国際女性デーへの取り組みを進めます。

2 連合神奈川「第4次ジェンダー平等推進計画」の取り組みについて

- (1) 2024年11月の年次大会で策定された、「連合神奈川第4次ジェンダー平等推進計画パート2」の達成に向け取り組みます。
 - ① あらゆる機会をとらえ、トップリーダー自らが男女平等参画・ジェンダー平等推進についてのメッセージを発信します。
 - ② さらにジェンダー平等推進のため、ジェンダー平等推進委員会に小委員会を設置するなど開催運営方法について見直しを行い、実効性のあるジェンダー平等推進となるよう取り組みます。
 - ③ 女性役員育成・選出を目的とした研修会や学習会を青年委員会・女性委員会と連携し、実施します。
 - ④ 女性の参画機会を確保するため、構成産別・地域連合と連携して取り組みを進めます。
- (2) 構成産別・地域連合と連携し、「連合神奈川第4次ジェンダー平等推進計画パート2」の周知活動に取り組みます。
- (3) 青年委員会・女性委員会と連携し、連合「男女平等月間（6月）」の企画実践などの取り組みを継続します。
- (4) あらゆる場面にジェンダーの視点を取り入れ、ジェンダー主流化を図る取り組みを進めます。

III 「政策・制度要求と提言」に関する活動の強化

1 「政策・制度要求と提言」の策定に向けた取り組みの強化

- (1)「政策・制度要求と提言」の策定にあたっては、引き続き次の①～⑦の分野について、各々の政策委員会として取り組みます。なお、分野横断的な課題については複数の政策委員会で協議しつつ、項目としては分野に偏らないよう工夫してまとめます。また、運営の必要に応じて名称やジャンル分け等について検討を行います。

①経済・産業	②雇用・労働	③福祉・社会保障	④社会インフラ
⑤環境・エネルギー	⑥教育・人権・平和	⑦行財政	
- (2)各政策委員会には、神奈川県労働者福祉協議会・関係団体役員・有識者・各級友好議員などの参加を求め、策定内容の検討を進めます。また、より多くの方の参加を促すためWEBを併用した会議運営を行います。
- (3)「政労使フォーラム」や「連合運動塾」の活用等により分野別会議を充実させ、策定能力の向上に取り組みます。
- (4)「政策・制度要求と提言」の策定にあたっては、構成組織・各委員会等の要求事項を政策局で集約し、各政策委員会での討議の中でそれらを勘案しつつ、連合神奈川の「政策・制度要求と提言」としてバランスの取れたものとなるよう政策調整委員会で協議・確認します。
- (5)政策委員を中心に最終案を討議・確認する場を設けたうえで、執行委員会への報告をもって成案とします。

2 「政策・制度要求と提言」の前進に向けた取り組みの強化

- (1)策定された「政策・制度要求と提言」の前進に向けては、引き続き県・政令指定都市および労働局に申し入れを行うとともに、県議会を中心に意見交換を行うなど内容の浸透に向けた働きかけを展開します。
- (2)連合東京・千葉・埼玉と連携し、九都県市首脳会議（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・横浜市・川崎市・相模原市・千葉市・さいたま市）に対して、広域課題の解決に向けた要請を行います。
- (3)国の基本政策に関する対応については、連合本部の取り組み方針を踏まえながら、引き続き地方連合会として、地域の特性などを踏まえた論議を五役会や執行委員会で行い、発信します。
- (4)ホームページ内に構築している「政策・制度要求と提言」およびその回答のデータベースの蓄積を継続するとともに、活用について検討します。

3 地域における「政策・制度要求と提言」の浸透と前進を図る取り組みの強化

- (1)地域における課題の解決、対応の前進を図るため、地域ごとの政策・制度要求と提言を作成し地域自治体への要請行動や政策懇談会を実施します。
- (2)連合神奈川が掲げる政策・制度の共有と、組合役員の政策への関心喚起・政治参加を促すため、各級議員等を講師とした地域版多聞善塾を開催します。

Ⅳ 青年活動を通じた仲間との連携強化

1 青年委員会活動の推進

- (1)さらなる青年委員会活動の推進のため、青年委員会運営規定の見直しを行います。
- (2)男女共同参画社会ならびにジェンダー平等社会の推進に向けて、ジェンダー平等推進委員会および女性委員会との連携を図り、各委員会と協働して取り組みます。

2 青年委員会活動の活性化

- (1)青年層がもつ豊かな発想と工夫を引き出し、学習会やイベント等の企画・運営について主体的な活動となるよう取り組み、多くの仲間とのつながりを深められる活動を展開します。
- (2)連合神奈川の持続可能な組織運営のため、青年層役員のスキルアップと次世代リーダーの育成に資する活動に取り組みます。

V 女性の組合活動への参画と連帯強化

1 女性委員会活動の推進

- (1)さらなる女性委員会活動の推進のため、女性委員会運営規定の見直しを行います。
- (2)労働組合における男女平等参画ならびに、職場・社会におけるジェンダー平等推進のため、ジェンダー平等推進委員会・青年委員会と連携を図り取り組みます。
- (3)雇用における男女の機会均等と待遇の確保、仕事と生活を両立し働き続けられる環境整備の推進に向け取り組みます。
- (4)多様な仲間とともに女性活躍推進に向け取り組みます。

2 女性委員会活動の活性化

- (1)幹事会への参加構成産別の拡大と、継続した役員派遣が可能となるよう取り組みを進めます。
- (2)女性役員や女性トップリーダーの育成を図るため、女性委員会役員・幹事を対象とする研修会や、グローバル未来会議（構成産別女性会議）等の機会をとらえた学習会の開催に取り組みます。

3 働く女性の実態等の把握や改善に向けた取り組み

働く女性の実態等について把握し、改善に向けた意見反映に取り組みます。

VI

労働組合の存在認知を高め、社会的価値を再確認し
持続的な組織維持につなげる活動の強化

1 労働教育活動の充実

- (1)「労働組合の活動」「役員経験」を背景として選出を求められる公職は数多くあり、その要請に応えうる組織内「人財」の育成および公職を通じて労働組合の社会的存在意義が再認識されるよう取り組みます。特に、数多くの選出を要請される労働審判員を安定的に選出できるよう、構成産別と連携した個別労働紛争解決研修受講者の確保、対象者名簿の整備等を進めます。
- (2)労働組合の一義的役割は賃金と労働条件の確保であり、その意義を組合員となっていない人やこれから働き始める人達に伝えていくため、機会をとらえワークルールや公正労働についての発信を行います。具体的には現在2校で展開している寄付講座を継続します。
- (3)対外的に講師派遣等を行うことを前提に、時事社会的課題にも多角的に関心を寄せることができるよう、学習機会の確保に努めます。構成産別組織を通じたワークルール検定や個別労働紛争解決研修の受講案内を、わかりやすく迅速に展開するとともに、受講者が増えるような工夫に取り組みます。また、大会・中央委員会等、多くの組合員が集まる機会をとらえ、連合運動塾を開催し、広く課題の共有を図ります。
- (4)組合役員としての経験、それぞれの立場からの知見を相互に共有することによる組織の深化および後進の育成を促進します。連合神奈川の活動の中での学習機会および構成組織における学習会や集会、あるいは外部組織からの講演・執筆依頼等、組織内外への体験伝達の機会を役員間で広く担います。構成産別においてはその機会の創出を図ることにより、講師経験の機会確保と力量の維持向上に取り組みます。

2 連合運動の広報・宣伝活動の強化充実

- (1)「社会に対するメッセージ発信」の機能強化を図ります。
 - ①連合神奈川の活動の認知を広げるため、様々な活動の報告を中心にホームページへの掲載を行います。Facebook・X（旧Twitter）については、ホームページ掲載記事と連動した投稿のほか、それぞれのフォロワー特性や機能の違いを踏まえ活用を進めます。
 - ②機関紙「カレント」は年3回（通常号、ろうきん特集号、こくみん共済 coop 特集号各1回）適時に電子版を発行します。
 - ③「連合神奈川の日」をはじめとする各地域連合における活動については、各地域連合が積極的に発信することを通じて、より臨場感のある活動報告・告知が可能であることから、独自投稿を積極的に進めます。
 - ④各メディアの特性の理解促進、ホームページ構成についての技術向上をめざした学習機会の確保に努めます。
 - ⑤「SEYOTECA ネット」の運用は全面的に見直し、顔の見える運動を補完するため、WEBメディアの活用について引き続き研究と検討を行います。
- (2)連合神奈川の活動を広く伝えるため、積極的なプレスリリースの実施と必要に応じた記者会見の開催および定期的な記者懇談会を実施します。

VII 持続可能な財政基盤の確立

1 中央会費制度を踏まえた予算編成

- (1) 2026年1月より中央会費制度が開始となり、毎月の会費収入から4半期ごとの交付金収入へと変わることから、一層の収支状況の把握に努め、安定したキャッシュフローの維持に努めます。
- (2) (新)地方交付金については、例年の収入総額よりも大幅な減額となり、繰越金についても減少傾向が続いていることから、活動全体の見直しを図るとともにさらなる効率化を推進し、支出抑制に向けて取り組みます。
- (3) 固定経費が予算全体の8割を超えていることを踏まえ、特別会計（財政安定化基金）からの繰入れを行い、適切な一般会計の予算を編成します。しかし、繰越金を除いた単年度収支は大幅な赤字予算が続くと思われ、中長期的な財政シミュレーションを一層精査しつつ、収入に応じた支出規模へと早急に転換する必要があります。避けては通れない固定経費の大胆な見直しに向けて、「財政検討委員会」および「組織・中長期検討委員会」を適時開催し、その対応について協議します。

2 財政リスク管理の強化

- (1) 適正な予算執行と資産管理のため、内部および外部監査を一層充実させ、効率的かつ効果的な財政運営に取り組むとともに、内部管理規定の強化を図ります。
- (2) 内部統制ガイドラインにもとづき、内部統制の整備・強化とともに不断に自主点検を行い、必要な改善を図ります。

VIII 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進とワークルール・労働条件の確立

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進とワークルールの確立

- (1) 「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、商習慣の見直しを推進するとともに、正規雇用労働者とパート・有期雇用・派遣労働者間の不合理な待遇差の是正に向けた取り組みについて、連合神奈川の日街頭行動を通じ、広く世論に訴えていきます。
- (2) 多くの労働者が集团的労使関係の枠外に置かれていることから、解雇、雇い止め、ハラスメント等に係る多くの労働相談が寄せられている実情を踏まえ、引き続き全ての職場における集团的労使関係の構築に向け、組織化・組織強化に取り組めます。
- (3) ワークルールを知らない経営者が増えてきていることや、知っていても平気でルールを無視する経営者が多いことから、労働相談を通じての徹底した対処や、行政の対応を含め、引き続き取り組みを強化していきます。

2 賃金・労働諸条件の確立と向上

- (1) 2025春季生活闘争のまとめと取り巻く情勢を踏まえ、「人への投資」と月例賃金の持続的な改善など、総合生活改善闘争へ継続して取り組みます。とりわけ、実質賃金の改善を前提に企業規模間や雇用形態間、男女間などの格差是正が図られるよう、連合本部方針に沿って積極的取り組みます。
- (2) 中小企業に働く勤労者やパート・有期契約労働者や派遣労働者への支援については、地場・中小の賃金改善活動や地域ミニマム運動のデータを基に、春闘オルグの実施や連合本部・構成産別の交渉状況の情報提供を通じて、神友連・連合ユニオン神奈川を含め、すべての働く者の処遇改善を求める活動を推進していきます。このため、2026春闘からは神奈川県内における中小春闘状況の情報収集に努めるとともに、地場共闘などにおける集計情報の把握に取り組み、5月末に連合本部にて実施される「地方連合会合同記者会見」において公表し、中小春闘の活性化を図ります。
- (3) 地域ミニマム運動については、神奈川に働く全産業の賃金水準を把握し、神奈川としてのミニマムを設定する中で、地域における賃金水準（相場）を明確にしつつ、その賃金水準を引き上げるため、地域共闘の取り組みを一層進め、組織労働者の成果を非正規・未組織労働者へ波及させていきます。
- (4) 「フェアワーク」推進の取り組みについて、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」の推進を図ります。
- (5) 最低賃金を労働の対価、ナショナルミニマム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機能させるための取り組みを強化します。とりわけ、労働側の基本スタンスであるリビングウェッジをめざす道筋を求める一方で、連合方針を踏まえながら、今後の対応について検討を行います。また、特定最低賃金については、その必要性について労使の意見の不一致が続いていることから、各産別本部との連携強化を図り、正式申し出に向けた事前会議開催等の対策を推進します。

IX 地域と協働した連帯活動の展開

1 メーデーの取り組み

かながわ中央メーデーについては、これまでの開催状況を踏まえつつ今後に向けて持続可能な開催方法や実施場所などについて引き続き検討します。開催主体については、横浜地域連合などとともに実行委員会を組織することを基本に進めます。また、今後のメーデーのあり方については、各地域連合とも連携を取りながら検討を進めます。

2 平和運動の推進

- (1) 連合本部が提唱する平和4行動（沖縄、広島、長崎、根室）について、各地域連合、青年委員会・女性委員会と連携を図り、各行動に積極的に参加します。
- (2) 核兵器廃絶に向けた運動として「連合神奈川ピースウィーク（8月初旬）」を各地域連合において取り組みます。また、高校生平和大使・1000万人署名活動メンバーと連携し取り組みます。
- (3) 引き続き、北方領土返還要求運動神奈川県民会議に参加し、神奈川県北方領土問題教育者会議と連携して若年層への啓発活動を重点的に進めていきます。

3 支え合い助け合い運動の推進

- (1) 社会貢献活動への参加・参画の輪を広げるため、組合員・市民、地域、NPO・NGOなどの諸団体とつながりを深めるとともに、社会課題解決に向けた運動を進めます。「ゆにふあん運動」の浸透・拡充をはかるため、「ゆにふあん新サイト」の掲載方法について検討します。
- (2) 引き続き「連合・愛のカンパ」について取り組みを進めます。
- (3) 労働者福祉活動の充実発展に向け、神奈川県労働者福祉協議会、中央労働金庫神奈川県本部、こくみん共済 coop 神奈川推進本部の三団体を中心に連携強化に努めます。あわせて、労働福祉センター（ワークピア横浜）などと連携を図り、労働者福祉の向上に努めます。
- (4) 県内における自然災害等発生時には、連合神奈川「災害対応指針」等に基づき対応します。これまで大規模な自然災害が発生した際に被災地支援を行ってきた「チームVネット」については、メンバー減少に伴い、発展的解消をしていくこととします。当面は、ボランティア保険の加入や情報交換会等の活動支援に取り組みます。
- (5) 人権を尊重する意識の普及・啓発や、児童労働の撤廃、就職差別撤廃等の継続課題については、関係団体と連携して取り組みます。
- (6) 県地域の環境啓発活動として、(公財)かながわトラストみどり財団に参画し、「やどりき水源林のつどい」の開催に取り組みます。

4 フードバンク活動の推進

- (1) 引き続き「(公社)フードバンクかながわ」に正会員加盟し、活動に取り組みます。神奈川県労働者福祉協議会とも連携しフードドライブ活動に取り組むとともに、機会をとらえてフードバンク・フードドライブの活動を広報します。また、構成産別・組織、各地域連合に向けて、施設見学会やセミナーの開催などを要請し、活動の意義への理解を広げながら、さらなる賛助会員拡大に取り組みます。
- (2) 分かち合いや助け合い、地域でのつながりづくりなど、フードバンク活動を通じて社会の調和や協調を促進するとともに、フードロスなどの課題を踏まえ政策提言にも取り組みます。また、フードバンク活動の背景にある、貧困・格差、孤立などの社会的課題を解決するため、より多くの関係者・団体と連携して運動を進めます。

X 政策実現に向けた政治活動の強化

1 政治センターの機能強化

- (1) 「連合神奈川政治センター」の強化・充実を図り、健全な議会制民主主義が機能する政党政治の実現に向けて、労働者・生活者のための政治活動を推進していきます。
- (2) 「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－まもる・つなぐ・創り出す－」の実現に向けて、構成組織・地域連合・連合神奈川が一体となって政治活動を進めます。

2 政党との関係

連合ビジョンと連合神奈川の基本政策を基礎とした、めざすべき社会を最も共有している立憲民主党と国民民主党に所属している議員を中心に、働く仲間・生活者の立場に立つ政治勢力の拡大・結集をめざします。

3 各級選挙に向けた取り組み

- (1) 2026年までに施行される各級選挙において、推薦候補者・組織内候補者の当選に向けて全力を挙げて取り組みます。特に、組織内候補者の100%当選をめざして不断の取り組みを強化します。
- (2) 選挙期間中のみならず、産別・地域連合と候補者との日常的な連携を強化し、産業ごとの政策課題や各地域における課題の共有を図り、候補者の「顔が見える取り組み」を強化します。
- (3) 昨今の選挙ではSNSを活用した選挙運動が中心となってきていることから、連合神奈川としてもSNSをはじめとした各種サービスを活用し、構成組織・地域連合・連合神奈川のそれぞれにとって、より効果的な選挙ツールとなるよう、取り組みを強化します。また、SNSは手法を間違えば脱法行為につながるため、コンプライアンスの徹底を含め、有効的に活用します。

4 連合神奈川議員団会議との連携強化

- (1) 「議員団会議」の定例開催を通じて、推薦する国会議員と地方議員との連携を強化しつつ、政策実現と政治勢力の拡大を図ります。
- (2) 各首長懇談会や、各地域における議員懇談会等についても、引き続き地域における政策課題の解決をめざして対応していきます。
- (3) 各級議員等を講師とした地域版多聞善塾と連携し、連合神奈川が掲げる政策・制度の共有と、組合役員を対象とした政治への関心喚起・政治参画を促す取り組みを進めます。

XI 国際連帯活動の推進

1 日・中・韓による定期交流事業

日・中・韓の定期交流事業については「三団体会議確認事項」に基づき「韓国労総京畿地域本部」ならびに「中国遼寧省総工会」と訪問団の派遣および受け入れを行います。

2 連合関東ブロックの国際交流事業への参画

連合関東ブロックが進めている国際交流事業に参画することにより、国際情勢の知見を深め、友好関係や平和的関係の基盤を築きます。