

2017年7月
改訂版

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策

「働くこと」につなげる5つの安心の架け橋で 「働くことを軸とする安心社会」の実現を



日本労働組合総連合会

5つの「安心の橋」を架ける政策パッケージで 2020年、「働くことを軸とする安心社会」の実現へ

連合は2010年12月、めざす社会像として「働くことを軸とする安心社会」を提起しました。2011年6月には、それを支える社会保障制度と税制改革のトータルビジョンとして「新21世紀社会保障ビジョン」「第3次税制改革基本大綱」を策定し、実現に向けた取り組みを進めてきました。そして、2013年5月、「2014～2015年度 政策・制度 要求と提言」の策定にあたり、これらの政策を含め、より具体化した政策課題を「『働くことを軸とする安心社会』の実現に向けた政策」として取りまとめました。

このたび、「2018～2019年度 政策・制度 要求と提言」の策定に伴い、情勢変化等を踏まえた修正・補強を行いました。

「働くことを軸とする安心社会」とは、「働くことにもっとも重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもとに多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会」です。今回取りまとめた政策は、「働くことを軸とする安心社会」を概ね2020年までに実現することを念頭に置き、就労をめぐる様々な困難を取り除き、人々を「働くこと」に結びつけていくための5つの「安心の橋」を架けることを中心とする総合的な政策・制度体系（政策パッケージ）として組み立てられています。

この冊子は、「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をわかりやすく解説したダイジェスト版です。取り組みを一層前進させていくために広くご活用いただければ幸いです。

2017年7月

連合

「『働くことを軸とする安心社会』の実現に向けた政策」の詳細については、連合ホームページをご参照ください。
http://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/anshinshakai.html

Contents

	page
Prologue	
連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」とは？	1
Diagram	
「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 「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を架けよう！	2
.....	
橋 I 教育と働くことをつなぐ	4
橋 II 家族と働くことをつなぐ	6
橋 III 働くかたちを変える	8
橋 IV 失業から就労へつなぐ	10
橋 V 生涯現役社会をつくる	12
基盤 「働くことを軸とする安心社会」を支える基盤	14

STOP THE 格差社会！ 希望と安心の社会づくりを逆行させないために

連合は2010年12月、めざす社会像として「働くことを軸とする安心社会」を提起し、「希望と安心の社会づくり」を合言葉に取り組みを進めてきました。政策・制度要求や地域・職場における活動を通じて、一步一步、安心社会への道を拓いてきました。とはいえ、「格差社会」がもたらしたダメージは大きく、人々の雇用不安、将来不安を払拭できるまでには至っていません。そうした中で、いま、再び「格差社会」へと向かう政策が次々と打ち出され、働く者、生活者の暮らしの安心は置き去りにされようとしています。

振り返ってみれば、かつての日本は、安定した「雇用社会」を基盤に経済成長を実現してきました。しかし、バブル経済の崩壊を経て、企業は「株主利益優先」の経営姿勢を強め、短期的利益を確保するため人件費抑制策を推し進めました。正規雇用から非正規雇用への置きかえが進み、平均給与所得は1997年をピークに減少を続ける中で、安定した雇用の下で社会を支えてきた「中間層」が二極化し、日本は格差と貧困が拡大する「格差社会」へと変貌しました。

現在、非正規労働者の比率は雇用労働者の37%（女

性に限ると56%）・約2000万人、年収200万円以下のワーキングプア（働く貧困層）は約1100万人、生活保護受給者数は214万人に達しています。

連合は、こうした「格差社会」の進行を食い止め、人々の希望と安心を取り戻すために「働くことを軸とする安心社会」を提起し、その実現に取り組んできました。2009年9月に発足した民主党政権において、「格差社会」をもたらした新自由主義政策の転換がはかられ、労働法制における労働者保護の強化、社会保障と税の一体改革、子ども・子育て支援の強化などの政策が実施され、「働くことを軸とする安心社会」実現の取り組みは大きく前進しました。

しかし、2012年12月に復帰した自公政権は、ようやく同一労働同一賃金の実現や長時間労働是正といった連合が実現を求めてきた政策と共通するものを掲げるようになりましたが、真に働く者・生活者に寄り添った政策となっているか、注視しておく必要があります。「格差社会」への逆行を許さず、着実に「働くことを軸とする安心社会」を実現していく取り組みの一層の強化が求められているのです。

「働くこと」を支え、「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を構築し、安心社会を実現

連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」とは、「働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会」です。

社会は、多くの人たちが働き、互いに支え合うことで成り立っています。私たち一人ひとり、会社で働いたり、モノをつくったり、サービスを提供したり、家事やボランティア活動をしたりと、「働くこと」を通じて人と接し、結び

ついています。また、「働くこと」によって経済的に自立し、税や社会保険料を納め、社会を支えています。

しかし、一方で、失業や就職難、家庭の事情などで、働きたくても働けない人、働いても生活できない人が増え、格差の拡大や貧困に直結している現実があります。

連合は、教育機会の拡充、雇用機会の創出、両立支援、セーフティネットの再構築など、「働くこと」を支え、「働くこと」につなげるための5つの「安心の橋」を整備することを通して、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組んでいきます。

「働くことを軸とする安心社会」へのアプローチ

①「働くこと」に人々を結びつける「安心の橋」

働きたい人の前に立ちはだかる困難を取り除き、人々を「働くこと」に結びつける「安心の橋」(制度や政策)を整備する。

②ディーセント・ワークの実現

経済的・社会的に自立できる質の高い雇用とワーク・ライフ・バランスを実現する。それは、労働生産性の向上、企業価値の向上にもつながる。

③雇用の質的強化と機会創出

職業訓練などの質の高い安定した雇用につながる施策を充実させるとともに、質の高い労働力を生かした成長戦略によって雇用を創出する。

④切れ目のない安心のセーフティネット

出産から子育て、教育、就労、老後まで生涯を通した切れ目のない安心できるセーフティネットを整備し、人生の選択肢を拡げる。

⑤安定的な名目成長と公正な配分の実現

経済・産業政策と雇用政策を一体的に推進し、経済を安定的・持続的な成長軌道にのせていく。

「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

橋Ⅰ 教育と働くことをつなぐ

- すべての子どもたちに学ぶ機会を保障
- 誰もが排除されないインクルーシブ教育システムの構築
- 働くことの意義・知識を学ぶ機会の拡充
- 学ぶ場から働く場への円滑な移行支援
- いつでも学び直しができる環境整備

「貧困の連鎖」を断ち切り、学ぶ場から働く場へ円滑に移行できる制度を確立します！



橋Ⅲ 働くかたちを変える

- 「期間の定めのない直接雇用」を基本に完全雇用が実現
- 雇用政策と一体となった産業政策の推進で良質な雇用創出
- 働く側が選択できる働き方の多様化を実現
- 公正なワークルールの整備
- 集团的労使関係システムの構築

ライフステージに応じた柔軟でディーセントな働き方を整備します！

教育

職業訓練校

職業紹介、職業訓練、所得保障の一体的支援でスムーズな復職をサポートします！

橋Ⅳ

雇

橋Ⅳ 失業から就労へつなぐ

- 復職・就労支援のパッケージ戦略の構築
- 4層のセーフティネットの構築
 - ・すべての労働者に雇用保険・健康保険を適用（第1のセーフティネット）
 - ・雇用保険の給付対象とならない人への支援制度拡充（第2のセーフティネット）
 - ・生活保障制度の確立（第3のセーフティネット）
 - ・住居と医療の保障（第4のセーフティネット）

失業

基

地方分権を進め、公平な負担に基づく持続可能な社会の基盤をつくります！

「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を架けよう!

誰もが働き、つながることのできる、希望と安心の社会へ

私たちのくらしは、多くの人たちが働き、互いに支え合うことで成り立っています。

しかし、失業や就職難、家族の事情など、働きたくても働けない状況にある人が増え、社会から排除されたり、孤立している現実があります。就労をめぐる様々な困難を取り除き、「働くこと」を通じて社会に参加できるルート、「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を整備していくことが求められています。



子育てや介護を社会全体で支え、男女平等参画社会を構築します!

橋Ⅱ 家族と働くことをつなぐ

- 働き続けることができる公平・公正なワークルールの実現
- 男性の家事・育児や地域づくりへの参加促進
- 妊娠、出産、子育て、介護を支えるサービスや所得保障の拡充
- 性やライフスタイルに中立的な制度改革
- 生活の基盤である居住保障と医療保障の確立

高齢者の知識や経験を社会に活かし、老後の安心を保障する制度を構築します!

橋Ⅴ 生涯現役社会をつくる

- 社会的貢献や文化活動など幅広い活躍をサポート
- 信頼の所得保障制度(公的年金、企業年金など)の整備
- 地域での医療・介護へのアクセス保障

基盤 「働くことを軸とする安心社会」を支える

- 信頼における政府の実現と地方分権の推進
- 「新しい公共」の促進(NPO、協同組合、社会的企業との協働)
- 負担を分かち合う公平・連帯・納得の税制の確立
- CSR(企業の社会的責任)の推進
- 低炭素社会への転換とICT、グリーン、ライフなど新たな産業・雇用の創出
- 雇用創出や労働条件の向上を起点とする持続的な成長の好循環の実現

I 教育と働くことをつなぐ

2020年へ、めざす姿

家庭の経済状況を問わず、すべての子どもたちに学ぶ機会が保障されています。学校教育や地域で、働くことの意義や知識、生きるための技術を身につけることができます。

学ぶ場から働く場へ円滑に移行できる多様な支援体制が確立されています。また社会人になってからも、働く場と学ぶ場を自由に行き来し、専門性を高めたり、新たな知識を習得するために学び直しができる環境が整備されています。



現状・ここが問題

● 広がる「子どもの貧困」

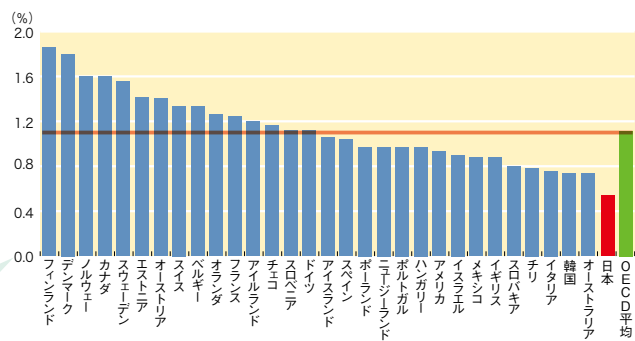
日本の「子どもの貧困率」は16.3%に達し、6人に1人の子どもが貧困状態。特にひとり親世帯の貧困率は50%を超えています。

● 深刻化する「貧困の連鎖」

不登校やひきこもり、高校中退などの背景には、経済的な困窮があります。子どもたちが、学ぶ意欲や自信を失い、将来への希望をもてなくなると、それが大人になってからの仕事や家族形成にも影響を与え、という貧困の連鎖が生じ始めています。

GDPに占める高等教育に係る公財政支出について、日本は、OECD各国平均と比べ約半分となっています。

諸外国の高等教育の教育費に係る財政支援の状況

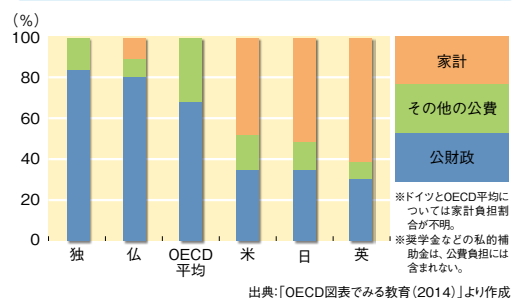


出典：「OECD図表でみる教育（2014）」

最優先政策

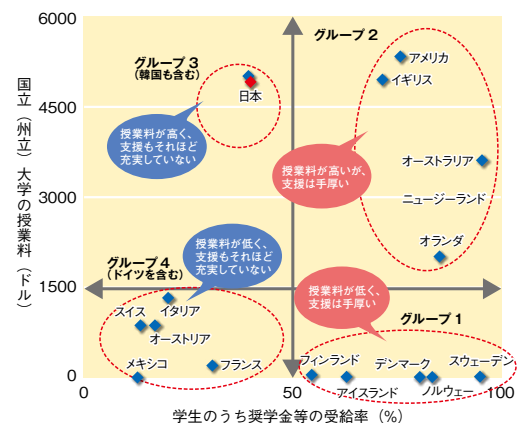
- 生活困窮世帯の「貧困の連鎖」を防止し、すべての子どもたちに学ぶ機会を保障する。
就学前の子どもが育つ環境が、**保護者の就労や経済状況などによって異なることのない保育・教育環境**を確保する。
- 働くことの意義・知識、ワークルールやワーク・ライフ・バランスの必要性を学ぶ機会を拡充する。**労働教育をすべての教育段階においてカリキュラムに位置づけ、取り組むことのできる環境づくりを進める。**
- 農林水産業、工業、商業など、**職業現場の技術に関する教育**を行う5年制の高等専門学校や各種専門学校の社会的評価を高めるとともに、**教育環境を充実させる。**
- 学ぶ場から働く場へ円滑に移行できるよう、国、地方自治体、学校、ハローワーク、**地域若者サポートステーションなどが連携を強化し、就労支援や職業訓練機関に関する具体的な情報提供、就労支援体制の整備・強化をはかる。**また、中卒者、高校・大学中退者、離職者、不登校の子ども**の居場所を確保する。**
- 大学などの高等教育機関で学ぶ社会人や、それを支援する企業に対する公的助成制度を充実させるとともに、「**有給教育休暇**」の制度化や**時間外労働の制限により、社会人が学校で学び直しができるリカレント教育や生涯学習を推進する。**

日本は家計の負担割合が高い



出典：「OECD図表でみる教育（2014）」より作成

日本は授業料が高く、奨学金受給率が低い



出典：「OECD図表でみる教育（2014）」より作成

1 | 生活困窮世帯の「貧困の連鎖」を防ぐため、すべての子どもたちに学ぶ機会を保障

- ① 保護者の就労や経済状況などによって異なることのない保育・教育環境を確保 **最**
- ② 幼保連携型認定こども園への移行を進めるとともに、就学前教育の完全無償化など社会で支える保育・教育環境を確保 **最**
- ③ 就学援助金制度の維持・拡充
- ④ 給付型奨学金を拡充し公的奨学金制度を充実 **最**
- ⑤ 高等学校授業料の無償化
- ⑥ 定時制・通信制の教科書等給与費の拡充
- ⑦ 経済的支援を含めた中退者に対するフォローアップ **中**
- ⑧ 支援を含む子どもの貧困対策の充実 **中**

2 | 障がいのある子どもや異なる文化・言語を背景とした子どもなどが排除されない、インクルーシブ教育システムの構築

- ① 障がいのある子どもの施策は、基本的に子ども・子育て施策に組み込み、地域での受け入れ体制を整備
- ② 児童福祉施設を地域に開かれ、障がいのある子どもを受け入れる施設を整備
- ③ 障がいのある子どもの特性・ニーズに応じた教育や支援のための教職員を確保
- ④ 外国人の子どもの就学、日本語教育、母国語教育の支援、外国人学校への運営補助
- ⑤ 義務教育期間に不登校や戦争など、何らかの理由で学習できなかった子どもや高齢者、外国人の子どもが通う、中学校夜間学級の設置を促進 **中**

3 | 働くことの意義・知識を学ぶ機会（労働教育）の拡充

- ① すべての子どもが、学校教育において社会保障や税、労働法などの知識を学ぶとともに、職場体験などを通じて働くことを学ぶ機会を拡充
- ② すべての教育段階における労働教育のカリキュラム化の推進 **最**
- ③ 労働者の権利と使用者の義務に関する理解促進のための労働者や経営者に対する労働法教育の実施
- ④ 国、地方自治体、学校、労使団体などの連携を強化し、若者が働くことに関する学ぶ機会を確保 **中**

4 | 生きるための知識や働くことの技術を身につけるための教育を充実

- ① 環境教育、科学技術・理数教育、ICT教育、外国語教育などの充実
- ② 経験や知識、技能・技術の伝承
- ③ 成長分野に関する教育の推進
- ④ 職業技術に関する教育機関（農林水産業、工業、商業など）の社会的評価を高め、教育環境を充実 **最**
- ⑤ 大学・大学院において、国際的な質保証を意識した、質の高い教育プログラムを充実
- ⑥ 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の主権者教育を推進

5 | 学ぶ場から働く場へ円滑な移行のための環境整備

- ① 「生きる力」と社会性を育む基礎的教育を推進
- ② 高等学校におけるジョブサポーター配置促進、進路指導体制強化 **中**
- ③ トライアル雇用やインターンシップの活用促進
- ④ 就労支援のためのスクールソーシャルワーカーの常勤配置 **中**
- ⑤ 国、地方自治体、学校、ハローワークと地域若者サポートステーションなどが連携し、若年無業者に対する就労支援の強化 **最**
- ⑥ 中卒者、高校・大学中退者、離職者、不登校の子どもの居場所の確保 **最**

地域・行政・学校・企業・NPOなどが連携を強化し、すべての子どもたちの学びと働く場への移行を支援します。

6 | 労働者の学び直しのための環境整備

- ① 社会人受入れ体制の拡充（社会人特別選抜枠の拡大など編入制度の弾力化、高等専門学校・夜間大学院の拡充、科目等履修制度・研究生制度の活用、通信教育・放送大学の拡充）
- ② リカレント教育や生涯学習の推進（公的助成制度の充実、「有給教育休暇」の制度化や時間外労働の制限） **最**
- ③ 雇用保険の教育訓練給付制度である専門実践教育訓練制度の拡充（幅広い労働者層対象の講座指定、中長期的キャリア形成の訓練機会の提供）
- ④ 第4次産業革命などの変化を捉えた、ICT教育や外国語教育の充実

キーワード

★ 幼保連携型認定こども園

幼保連携型認定こども園は、就学前の子どもの教育・保育を一体的に行う施設で、開園日・開園時間が保育所と同等となっており、保護者が働きながら利用しやすいというメリットがある。

★ インクルーシブ教育

障がいのある子どもや、異なる文化・言語を背景とした子どもなどが、別の方法で教育を行わざるを得ないという特別の理由がない限り、普通学級に在籍し、ニーズに合った教育を受けられる仕組みのこと。

★ 地域若者サポートステーション

厚生労働省からの委託を受けた、全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人・株式会社・社団法人・財団法人・学校法人などが、働くことについて様々な悩みを抱えている若者に対して支援を行う施設。キャリアコンサルタントによる専門的相談や就労に向けたステップアップのためのプログラムなどのサービスを、地域ネットワークを活用して総合的に提供している。

★ リカレント教育

社会人が必要に応じて、教育機関において学び直しのできる循環型の教育システムのこと。

II 家族と働くことをつなぐ

2020年へ、めざす姿

すべての人が公平・公正なワークルールの下で働いており、妊娠、出産、子育てや介護などを社会全体で支える仕組みが整備され、男性も女性も仕事と生活の調和を実現しています。職場、家庭、地域においては男女がともに責任と権限を担う男女平等参画社会が実現しています。



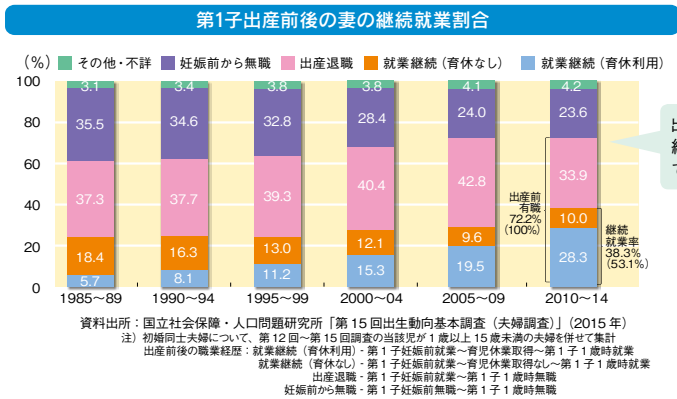
現状・ここが問題

●働く女性の過半が非正規雇用

働く女性の5割以上が不安定で低賃金の非正規雇用です。女性の管理職比率は低水準で推移し、勤続年数や職階の差により生じる賃金水準の男女間格差も解消されていません。

●第1子の出産時の退職者は5割

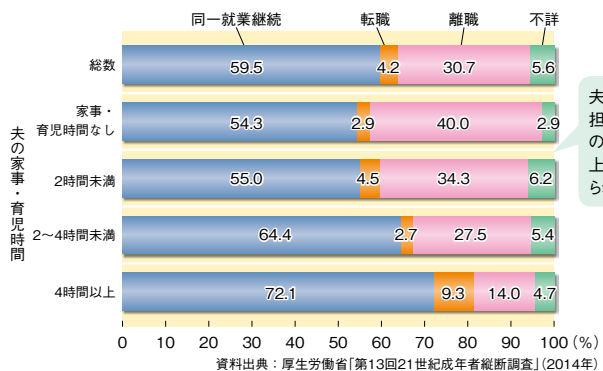
家庭責任が女性に偏り、男性の長時間労働の是正も進んでいないことから、多くの女性が妊娠・出産を機に退職を余儀なくされている実態があります。また、男女を問わず介護のために離職する労働者が急増しており、育児や介護を担いながら、働き続けることができる制度や環境を整備することは喫緊の課題となっています。



最優先政策

- 男女間における公平・公正なワークルールを整備・確立するため、男女雇用機会均等法に男女間における賃金差別の禁止、間接差別の要件拡大やポジティブ・アクションの策定・実施・公表の義務づけ、セクシュアル・ハラスメント等防止対策の拡充、新たな差別救济制度などを加えた「**男女雇用平等法**」を制定する。
- 結婚、妊娠、出産、育児や介護を行いながら、雇用形態に関わりなく**男女がともに働き続けることができる環境を整備**する。
- 仕事と生活の調和への取り組みと実績を**公共調達における評価要件**とし、公共機関や企業・団体の率先した取り組みを推進する。
- 男女がともに家庭や地域を支え合う安心・安全な社会を構築するため、**男性の働き方・働かせ方や固定的性別役割分担意識の改革**を推進する。
- 「年間総実労働時間」の削減をはかるため、就業時間に関する規制の強化や不払い残業撲滅の徹底、**時間外割増率の引き上げなどを多角的に導入・強化**する。
- 「**子育て基金（仮称）**」構想を実現し、保育サービス等の質・量の拡充や学童保育の充実など、妊婦から乳幼児期、学童期を経て成人に至るまでの**子ども・子育てを社会全体で支える仕組みを構築**する。
- 医療・介護・保育などの分野において増大するニーズへのサービス確保と質の向上を実現する。そのために必要なこの分野で**働く人の賃金・労働条件、労働環境を改善**するとともに、**専門性やキャリアアップ向上の仕組みを構築**し、安定的に人材を確保する。
- 介護にかかる支援を日常生活圏域で提供する**地域包括ケアシステムを確立**するとともに**医療・介護・福祉・保健の連携を強化**し、高齢者等へ切れ目ないサービス・支援体制を構築する。
- ひとり親世帯の貧困を是正**するため、雇用・就労支援政策や子育て支援政策などを包括的に強化する。
- 高齢期を重点化し整備されてきたこれまでの社会保障体系を、人生前半期・子どもや若者の育成・支援、現役世代への就労支援を重視した**全世代支援型の社会保障体系に改革**する。

夫の家事・育児時間（平日）別出産後の妻の就業継続状況（14年）



1 | すべての人が働き続けることができる公平・公正なワークルールの確立

- ①「男女雇用平等法」の制定(男女雇用機会均等法改正) **最**
(男女間の賃金差別の禁止、間接差別の要件拡大/ポジティブ・アクションの策定・実施・公表の義務づけ/セクシュアル・ハラスメントの防止対策の拡充や新たな差別救済制度)
- ②雇用形態に関わりなく、育児や介護を行いながら男女がともに働き続けることができる環境の整備 **最**
- ③出産時に離職が多い女性の妊娠・出産と仕事の両立、就労継続支援の強化・推進

2 | 男女がともに仕事と生活の調和が可能な社会の実現、就労による経済的自立、多様な働き方・生き方が選択できる社会の構築

- ①「ワーク・ライフ・バランス憲章」の周知・徹底と数値目標達成のための具体的取り組みの推進
- ②仕事と生活の調和への取り組みと実績の「見える化」をはかり、公共調達における評価要件とするなど、公共機関や企業・団体の率先した取り組みを推進 **最**
- ③男性の働き方・働かせ方や固定的性別役割分担意識の改革 **最 中**
- ④男性が地域づくりに参加できる仕組みの構築
- ⑤「年間総実労働時間」の削減 **最 中**
(就業時間に関する規制の強化/不払い残業撲滅の徹底/時間外割増率の引き上げ/年次有給休暇の完全取得)

特に、長時間労働が課題とされている業種の労働者に対しては重点的な改善策を講じる必要があります。

3 | 子ども・子育て、介護を社会全体で支える仕組みの構築、医療・介護・保育分野の人材確保に向けたディーセント・ワークの確立

- ①「子育て基金(仮称)」構想を実現し、保育サービス等の質・量の拡充や学童保育の充実など、妊娠から乳幼児期、学童期を経て成人に至るまでの子ども・子育てを社会全体で支える仕組みを構築、「子ども・子育て会議」をすべての自治体に設置 **最**
- ②妊娠、出産、子育て、介護を行う際や傷病により失う所得を保障する制度の拡充、妊娠・出産時の経済的負担の軽減
(妊娠・出産費用の健康保険適用/利用者負担の引き下げ)

妊婦検診、乳幼児医療や学童期、思春期支援など、バランスのとれた現金給付と現物給付を実施し、ニーズに応じた切れ目のないサービス・支援が求められています。

- ③医療・介護・保育などの分野のサービス確保と質の向上、安定的な人材確保 **最**
(賃金・労働条件、労働環境の改善/専門性やキャリアアップ向上の仕組みの構築)
- ④介護を理由とする離職者増加への対応強化
(介護休業制度の拡充/再雇用特別措置の義務化など)

- ⑤地域包括ケアシステムの確立、医療・介護・福祉・保健の連携強化 **最**
- ⑥介護保険制度の普遍化
(介護保険制度の給付対象を全年齢に/被保険者範囲を医療保険加入者に拡大)
- ⑦ひとり親世帯の子育て・生活支援や職業訓練など総合的な支援策の拡充 **最**
- ⑧治療と職業生活の両立支援体制確立 **最**

病気を抱えながらも働く意思のある労働者が適切な治療を受けながら就労継続が可能となる制度を早急に確立することが求められています。

4 | 税制や福祉・社会保障制度の性やライフスタイルに中立的な制度への改革と居住・医療保障の確立

- ①税による所得再分配機能の強化
(所得税や相続税・贈与税の累進性強化/金融所得課税の強化など)
- ②人的控除の税額控除化・配偶者控除の扶養控除への整理統合
- ③消費税の単一税率の維持を前提とした低所得者対策(給付つき税額控除)の実施
- ④医療保障財源は社会保険を基本としつつ公費を拡充
- ⑤全世代支援型の社会保障体系への改革 **最**
- ⑥現金給付や現物給付による「住宅支援制度」の確立
- ⑦良質で切れ目のない医療提供体制の確立
(医療人材の偏在解消・適正配置/初期医療を担う「家庭医(仮称)」から高次医療に至る医療機関の連携/医療と介護の連携を強化)
- ⑧安定的で保険者機能を十分に発揮できる国民皆保険体制を確立

高齢期を重点化し整備されてきたこれまでの社会保障体系を、人生前半期・子どもや若者の育成・支援、現役世代への就労支援を重視した体系へと改革するとともに貧困・格差対策として税による所得再分配機能を強化していくことが求められています。

キーワード ?

★「ワーク・ライフ・バランス憲章」

2010年に政労使が合意・署名。「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求する」ことを掲げた。政労使には、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における数値目標達成のための具体的取り組みを推進することが求められている。

★「子育て基金(仮称)」構想と「子ども・子育て会議」

保育サービス等の質・量の拡充や学童保育の充実など、妊婦から乳幼児期、学童期を経て成人に至るまでの子ども・子育てを社会全体で支える仕組みの構築のために財源を「子育て基金」に一本化し、その政策決定に当たっては子ども・子育てにかかわるステークホルダーが参加する「子ども・子育て会議」を中央およびすべての地方自治体に設置し、関与・評価・監督を行う仕組み。

★給付つき税額控除

個人所得課税において税額控除を導入し、その控除額が引ききれなかった場合に「負の所得税」を給付することで、課税最低限以下の層を含めた所得再分配を行う仕組み。

★「住宅支援制度」

収入が一定基準内で持ち家のない人を対象に、住宅の現物または家賃補助を行う。給付水準は所得に応じ逓減するものとし、支給期間は設けない。

Ⅲ 働くかたちを変える

2020年へ、めざす姿

「期間の定めのない直接雇用」を基本に完全雇用が達成され、公平・公正なワークルールが整備されています。労働者は均等処遇原則のもと、子育てや介護などライフステージに応じて柔軟に多様な働き方を選択できます。雇用形態の違いによる賃金・労働条件の格差が是正され、均等処遇が実現されています。すべての働く人に社会保険・労働保険が完全適用され、労働時間の短縮が進み、誰もが人間らしく働けるディーセント・ワークが確立されています。



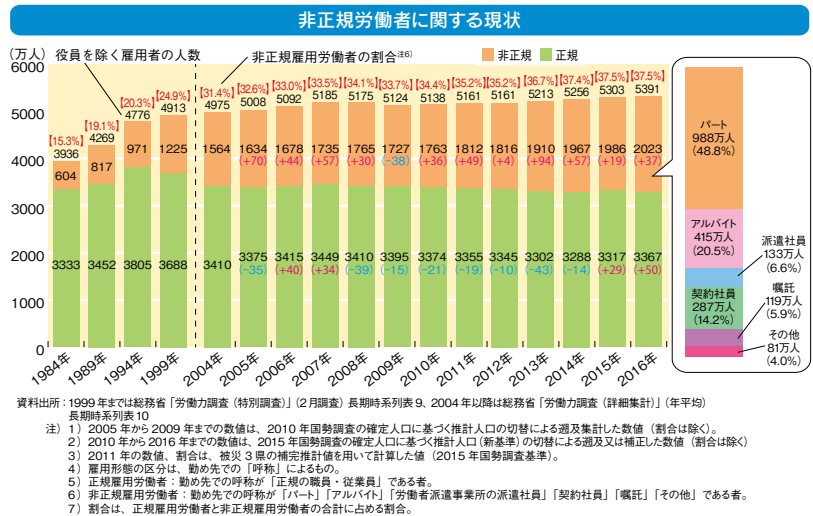
現状・ここが問題

● 約4割が非正規雇用労働者

雇用労働者のうち約4割が非正規労働者であり、さらにその6割超が年収200万円以下のワーキングプアとなっています。非正規労働者の多くは、社会保険や労働保険などの雇用のセーフティネットからもこぼれ落ちています。

● 長時間・過重労働による健康不安

正規雇用であっても、人員が絞り込まれるなか過重な負担を抱え長時間労働を強いられ、健康に不安を感じたり身体の不調に悩む労働者が増えています。労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた環境整備が求められます。



最優先政策

① 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを基本として、人や社会の成長を促す雇用・労働環境の整備、公平・公正なワークルールの整備、社会保障システムの再構築、職場における諸課題の解決システムの強化をはかる観点から「雇用基本法」（仮称）を制定する。

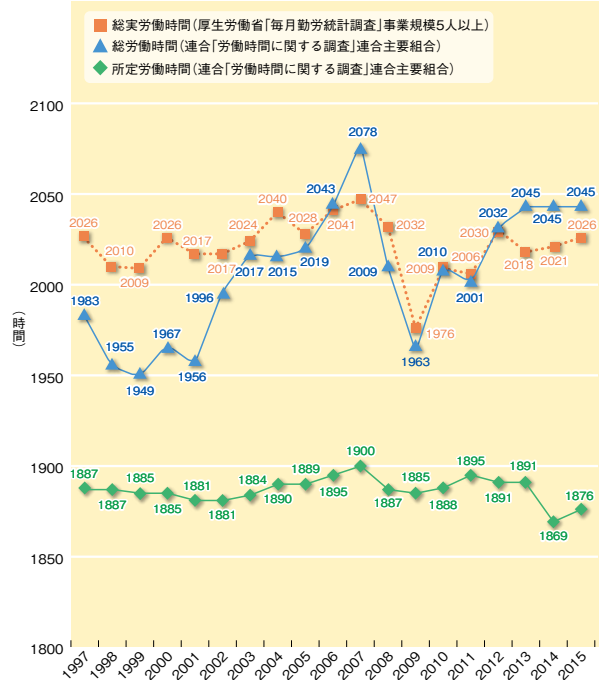
② 労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得など、労働者の健康・安全およびワーク・ライフ・バランス確保に向けた措置を講じる。

- ・ 時間外労働等の法定割増率について、時間外労働50%、休日労働100%、深夜労働50%を実現する。
- ・ 「時間外労働限度基準告示」を法律へ格上げする。
- ・ すべての労働者を対象に「休息时间（勤務間インターバル）規制」（原則11時間）を導入する。
- ・ 特別条項付き36協定を適用する場合の上限時間規制を法定化する。
- ・ 年次有給休暇の取得促進につながる具体的施策を展開し、年次有給休暇の完全取得を実現する。

③ 出産、子育て、介護、自己啓発など、ライフステージに応じて働く側が選択できる働き方の多様化を実現する。

④ 雇用形態にかかわらず均等処遇原則を実現する。

労働時間の推移



1 雇用創出と一体となった産業政策推進で 良質な雇用の拡大と完全雇用実現

- ①雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを基本とした、「雇用基本法」（仮称）の制定 **最**
 - ②産業政策と雇用創出の一体的推進による良質な雇用の拡大
- 潜在的需要の高い医療、介護、子育て、環境・エネルギー、観光、農業の6次産業化などの分野に施策を集中し、良質な雇いを拡大します。
- ③中・長期的視点からの人材育成戦略・施策の構築
 - ④非正規雇用から正規雇用への転換を促進
(職業能力開発機会の拡充／非正規雇用労働者のキャリアアップ施策強化)

2 ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現

- ①有期契約労働者の雇用の安定
- ②多重就労の労働者保護の確保
(マイナンバーの活用を視野に入れた雇用保険・社会保険の適用、労働安全衛生上の取り扱い、労働時間管理のあり方などの横断的な検討)
- ③雇用保険・社会保険の完全適用実現
- ④最低賃金の履行確保の強化

法定最低賃金を「誰もが生活できる水準(誰もが時給1000円)」にまで引き上げるとともに、遵守のための監督強化も必要です。

3 働く側が選択できる働き方の 多様化を実現

- ①出産、子育て、介護、自己啓発などのライフステージに応じて、働く側が選択できる多様な働き方を整備 **最 中**
- ②雇用形態にかかわらず均等処遇原則を実現 **最 中**
- ③雇用労働に近い働き方であるにもかかわらず労働法の保護を受けることができない者への法的保護の確立 **中**

キーワード ?

★ 休憩時間規制

「勤務間インターバル規制」ともい、労働者の休息を確保するため、終業時から次の始業時までの間に一定時間の間隔を空けるように、労使協定などで定めることをいう。実労働時間の短縮をはかり、労働者の健康の保持増進やワークライフ・バランスの推進に効果があるものと考えられている。EU諸国では、1993年に制定されたEU労働時間指令によって「24時間につき最低連続11時間の休息時間を与えること」を義務化する休憩時間規制が定められている。日本では、2009年頃から、情報サービス産業などを中心に、労使交渉において協議されるようになってきており、実際に休憩時間規制に関する労使協定を締結した企業もある。

4 コンプライアンスの徹底、ワークルールの整備、法違反等への厳格な対応体制をはかり、働き続けられる職場環境を実現

- ①労働契約法の内容の強化・充実
(ILO第158号条約(使用者の発意による雇用終了に関する条約)の批准/労働契約法が対象とする労働者の範囲拡大)
- ②雇用形態や年齢、性別、障がいなどによる不当な差別を禁止する法律制定
- ③労働基準監督官の増員など労働監督行政の充実・強化
- ④事業再編における労働契約の継承など労働者保護をはかるための法制化
- ⑤労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得など、労働者の健康・安全およびワーク・ライフ・バランス確保に向けた措置の実施 **最**
- ⑥すべての労働者を対象にした実効性の高い過労死等防止対策の実施
- ⑦労働災害予防と再発防止策の強化、労災補償の拡充

5 雇用の分野における性差別の禁止、賃金格差の是正、男女平等の実現

- ①「男女雇用平等法」を制定し、男女間における公平公正なワークルールを実現
- ②雇用形態に関わりなく男女が共に働き続けることができる環境を整備する

6 雇用形態の多様化や企業組織の変化に対応した集团的労使関係システムの構築

- ①過半数代表制の抜本的な見直し・改善と労働者代表制の法制化
- ②純粋持株会社、グループ企業、派遣先企業、投資ファンドなどにおける使用者概念の明確化
- ③労働組合法における労働協約拡張適用要件の緩和

休憩時間規制では、休憩時間の長さ(例:「最低8時間」)とあわせて、休憩時間が翌日の所定就業時間に食い込んだ場合の取り扱い(例:「休憩時間が所定就業時間に食い込んだ場合、その時間は勤務したものとみなす」)などが、労使間の話し合いにより定められる。

★ 投資ファンドにおける使用者概念の明確化

投資ファンドが被買収企業の株式を一定程度保有しており、かつ被買収企業に取締役などを派遣するなど、質的・人的の両面から影響力を及ぼしている場合には、投資ファンドであっても使用者に該当する旨を労働法上で明確に定義すること。

IV 失業から就労へつなぐ

2020年へ、めざす姿

社会保険・労働保険がすべての働く人に適用された上で、様々な理由で離職を余儀なくされても早期に仕事に就けるよう、職業紹介と能力評価、職業訓練、所得保障、住宅支援が一体となった4層構造のセーフティネットが構築されています。経済的困窮や社会的孤立の状態にあり直ちに就労することが困難な人には、一人ひとりに継続的に寄り添いながら相談、就労のための準備の活動を支援するとともに、安心して暮らせるための住宅支援と所得保障を含め、自立に向けた包括的な支援を行う体制がつけられています。



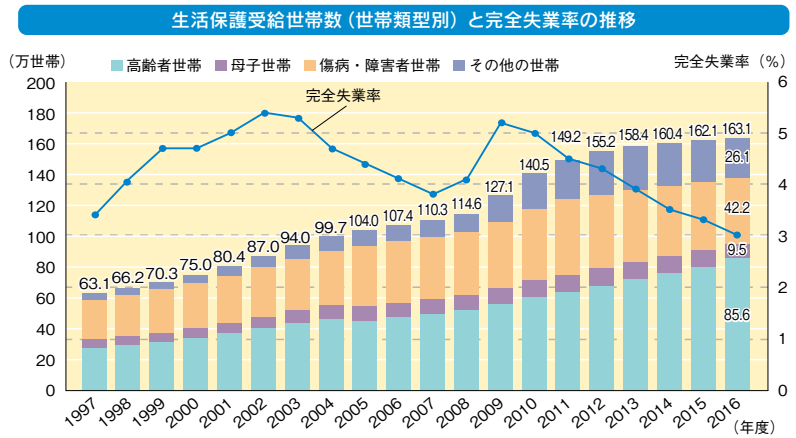
現状・ここが問題

● 進む社会保険・労働保険制度の空洞化

非正規労働者には、依然として第1のネットである社会保険・労働保険から排除されている人が少なくなく、失業や疾病などのリスクに直面すると、最後のネットである生活保護に直行するしかないという現状があります。

● 孤立する失業者・生活困窮者

生活に困窮する人々は、個人の努力では解決できない様々な問題を抱えています。一人ひとりに寄り添った総合相談支援体制の整備や住居と所得を保障する仕組みの構築が求められています。



資料出所：①生活保護受給世帯数=2011年度以前は福祉行政報告例、2012年度以降は被保護者調査（注）2015年度以降は速報値、2016年度の箇所は2017年3月速報値を掲載、②完全失業率=労働力調査（注）2006年以前は年次ベース、2007年以降は年度ベース

最優先政策

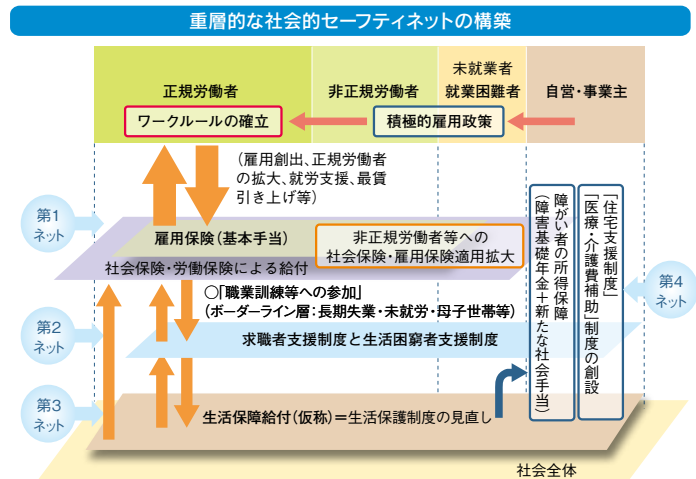
① **公的な職業訓練**は雇用のセーフティネットであり、国として職業能力開発体制の充実・強化をはかる。また、その内容は、**産業構造の変化や技術革新などを踏まえたものとし、今後の成長の基軸となる産業に関する訓練内容を充実**する。

② **業種・職種・職務ごとに必要な技術・技能に関する企業横断的な職業能力評価制度を整備、積極的な普及をはかる。**

③ 地方自治体・地域の教育訓練機関・公共職業安定所（ハローワーク）が一体となって**職業紹介と職業訓練に取り組み、離職者が早期に労働市場に戻ることを可能とする。**

④ **雇用保険と社会保険をすべての雇用労働者に適用し、安心して求職活動に専念できる雇用保険給付の確保と傷病手当金の確実な支給をはかる。（第1ネット）**

⑤ さらに、**求職者支援制度と生活困窮者支援制度（第2ネット）、生活保障制度（第3ネット）、住宅支援、医療・介護費補助制度（第4ネット）の重層的な社会的セーフティネットを構築する。**



・失業から就労へつなぐための具体的政策・

- … 最優先で実現すべき政策
- … 中長期の時間軸で実現を目指す政策

1 職業訓練と公正な能力評価、雇用のマッチング機能（職業紹介）を総合的・一体的に行うパッケージ戦略を構築し、復職・就労を強力に支援

【職業訓練】

- ①雇用のセーフティネットである公的な職業訓練、職業能力開発体制の充実・強化 **最**
- ②産業構造の変化や技術革新などを踏まえた成長分野の職業訓練の充実 **最**
- ③労使が参加した訓練内容の柔軟で機動的な見直しを行う場の設定

【能力評価】

- ①企業横断的な職業能力評価制度の整備と普及 **最**
- ②介護労働における全国共通のキャリア制度の確立

【職業紹介】

- ①地方自治体・地域の教育訓練機関・公共職業安定所（ハローワーク）が一体となって職業紹介と職業訓練に取り組み、離職者の早期復職を支援 **最**
- ②ハローワークは、国の指揮監督と責任により、全国ネットワークで一体的に運営し、無料職業紹介、雇用対策（企業指導）、雇用保険（失業認定と失業給付）を行う
- ③地方版ハローワークについては適正な運営を担保する

2 すべての労働者に雇用保険と社会保険を適用

〈第1のセーフティネット〉

- ①雇用保険制度はすべての労働者の就業と生活を守る第1のセーフティネットであるという制度意義を踏まえ、安心して求職活動に専念できる雇用保険の給付水準を確保 **最**
- ②適用対象や受給資格要件の拡大（すべての雇用労働者への雇用保険適用） **最**
- ③雇用保険の健全な制度運営（国庫負担を早期に本則4分の1に戻す）
- ④雇用労働者が治療中に失業した場合、健康保険制

度の傷病手当金が確実に得られるよう、パート・派遣労働者や中小・個人事業所等すべての雇用労働者に社会保険を適用 **最**

3 雇用保険の給付対象とならない離職者や就業経験の少ない人への支援制度を拡充

〈第2のセーフティネット〉

- ①求職者支援制度の機能強化と安定的な財政運営 **最**
- ②生活困窮者支援制度の確立と財源確保 **最**

生活から就労まで連続した全国的な生活困窮者支援制度を確立し、チームによる相談支援態勢の構築、就労に至る多様な「訓練」機会の確保、就労支援体制の強化などを行います。

4 社会保障の「最後の砦」としての生活保障制度の確立

〈第3のセーフティネット〉

- ①貧困者が確実に所得保障を受けられる、現行の生活保護制度に代わる新たな生活保障制度の確立 **最**
- ②ケースワーカーなど専門職員の増員と、その専門性の向上
- ③扶養照会の範囲を限定的にして、扶養義務を強要する運用を改善

「生活保護」に代わる新たな「生活保障」制度では、判定における裁量を小さくするほか、勤労控除の拡大や就労収入の積立を認めるなど、就労インセンティブを高める制度を導入します。また不正受給防止や生活困窮者支援など新たな業務への対応のため、専門職員の増員は不可欠です。

5 生きていくために欠かせない住居と医療の確実な保障

〈第4のセーフティネット〉

- ①住宅の現物給付と家賃補助による「住宅支援制度」の構築 **最**
- ②低所得者の保険料・自己負担に関する「医療・介護費補助制度」の構築 **最**

キーワード？

★ 求職者支援制度

雇用保険を受給できない求職者に対し、①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を実施し、②本人収入、世帯収入および資産要件等、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金（職業訓練受講給付金）を支給するとともに、③ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を実施することにより、安定した「就職」を実現するための制度。

★ 生活困窮者支援制度

様々な理由で経済的に困窮し、また社会的に孤立している人が、最後のセーフティネットである生活保護の受給に至らないうちに、抱えている課題を包括的・一元的に対応する総合的な相談窓口を通じて居住や就労、学習等の支援を早期に行うことで、生活困窮状態から脱却できるようにする「第2のセーフティネット」の制度。

★ 「医療・介護費補助制度」

生活保護受給者を含めた低所得者を国民健康保険（国保）および介護保険の被保険者とし、その保険料（税）と自己負担分を手当する制度のこと。現在、生活保護受給者は国保の被保険者から除外されているが、介護保険の取扱いと同様に国保の被保険者とする事で、国保の健診などのサービスが受けられるようになるとともに、保険者による不正請求に対する厳格なチェックが期待できる。対象者は、収入が一定基準（最低生活費の1.3倍未満程度）にある人とする。

★ 雇用保険料の国庫負担

雇用保険の求職者給付の財源は、労使折半による保険料とあわせ4分の1（25%）を国庫負担とすることが本則（法律）で定められている。また国庫負担については、雇用・失業情勢や保険料財政の状況により引き下げることができる弾力条項が定められており、2010年以降は13.75%に引き下げられている。さらに雇用保険法の改正により2017年4月1日から3年間は2.5%という本来の10分の1に時限的に引き下げられている。

V 生涯現役社会をつくる

2020年へ、めざす姿

希望すれば誰もが年齢に関わらず働き続けることのできる雇用労働環境が実現しているとともに、すべての労働者の雇用と年金の確実な接続がはかられています。高齢者が長年培ってきた知識や経験、能力を発揮する環境が整っています。それを若い世代に伝承する仕組みも構築されています。様々な働き方とボランティアや地域活動の参加機会が確保されています。賃金等の収入や貯蓄と年金によって、現役時代の働き方に関わらず老後を不安なく暮らせる所得を確保できる制度が確立されています。



現状・ここが問題

● 超高齢・人口減少社会へ

高齢化が急速に進む中、労働力人口の減少が続いています。高齢者も含め、できるだけ多くの人が働くことなどを通じて社会に参加、能力が発揮でき、支ええられながら生き生きと暮らせる社会の構築が求められています。

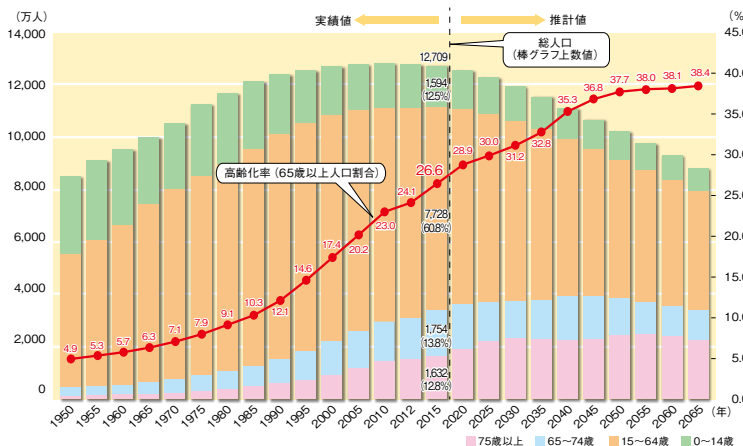
● 求められる雇用と年金の確実な接続

厚生年金の基礎年金部分の支給開始年齢は2013年度に65歳への引き上げが完了し、報酬比例部分も2025年度までに段階的に65歳に引き上げられます。高齢者雇用安定法では希望者全員の65歳までの「雇用確保措置」が事業主に義務付けられていますが、定年の定めのない有期契約労働者はその対象外となっています。有期契約労働者も含めたすべての労働者の雇用と年金の切れ目のない接続が必要です。

● 真の皆年金体制の確立が急務

社会保険（健康保険・厚生年金）の適用要件により、社会保険が適用されない雇用労働者が多く存在します。また、高齢化の急速な進行と現役世代の減少、賃金の低下で、年金制度の持続可能性の確保が大きな課題となっています。

高齢化の推移と将来推計

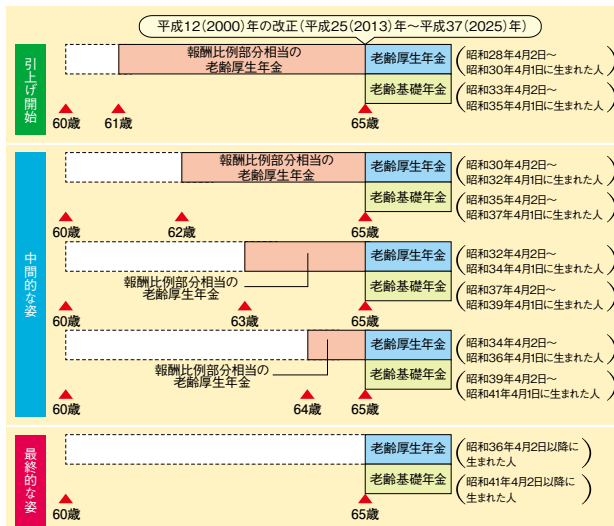


資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

最優先政策

- 1 年齢に関わらず、だれもが希望すれば働き続けることのできるよう、雇用労働環境を整備する。
- 2 2025年度から年金の支給開始年齢が65歳となることを見据え、有期契約労働者などの非正規労働者を含むすべての労働者の雇用と年金の確実な接続をはかる。
- 3 自らの健康面や家族の介護などの理由により、60歳以降働くことのできない人に対する雇用保険の給付期間を延長する。
- 4 「新しい公共」を創造・推進し、その担い手の一人として高齢者が様々な分野で活躍できるよう、「働くこと」の幅広い機会を提供する。
- 5 だれもが老後を住み慣れた地域で暮らせるよう、持続可能で信頼される年金制度と、医療・介護の提供体制、医療・介護保険制度を確立する。

老齢厚生年金支給開始年齢引上げ

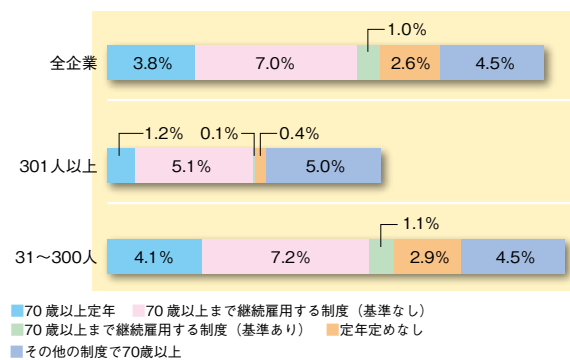


・生涯現役社会をつくるための具体的政策・

1 | だれもが希望すれば、生涯にわたって働き続けることのできる社会の構築

- ①年齢に関わらず働ける労働環境の整備 **最**
- ②高齢者が安心して働くことができる環境整備や、心身の健康維持・増進に向けた取り組みの推進
- ③雇用と年金の確実な接続 **最**
- ④高齢者雇用安定法の雇用確保措置の実効性強化（私法上の効果（民事効）の規定） **中**
- ⑤高齢者雇用安定法が適用されない有期契約労働者など非正規労働者の雇用と年金の確実な接続のための環境整備 **最**

70歳以上まで働ける企業



厚生労働省「2014年『高齢者の雇用状況』」

2 | 社会的貢献や文化活動など「働くこと」の幅広い選択肢とアクセスを保障

- ①高齢者が経験や知識を生かし活躍できる機会を提供する団体等の支援（税制面での支援や研修費の補助等） **最**
- ②「新しい公共」の創造・推進 **最**

新しい公共の担い手である地域の労働運動は、行政や自治会、ボランティア団体、NPO、協同組合等の労働者自主福祉団体といった多様な組織と退職者をつなぐコーディネーター的役割を担い、その中でイニシアチブを發揮していくことが求められています。

3 | 安心と信頼の所得保障制度の整備・普及

- ①非正規労働者の雇用と年金の接続や家族介護などで継続雇用を希望できない人に対する雇用保険の給付期間の延長など、社会的セーフティネットの充実 **最**

- 最** … 最優先で実現すべき政策
- 中** … 中長期の時間軸で実現を目指す政策

- ②公的年金は支給開始年齢を原則65歳とし、厚生年金との組み合わせで所得代替率50%の給付水準を確保
- ③基礎年金の全額税方式化（基礎年金の給付水準は月額7万円程度）
- ④厚生年金をすべての雇用労働者に適用 **最**
- ⑤被用者と自営業者の年金を一元化（基礎年金を最低保障年金に転換、所得比例年金を補完）
- ⑥企業年金制度の拡充

企業年金は、賃金の後払いとしての性格と老後の生活保障としての機能を有しています。パート・派遣労働者や中小・零細企業の労働者を含め、長期にわたり確実な給付を受けられる制度を構築することが求められています。

4 | 医療・介護へのアクセス保障

- ①地域密着型の総合的な支援サービス供給体制の確立（「地域包括ケアシステム」の整備） **最**
- ②高齢期の公的医療保険制度の整備（被用者保険への継続加入／「退職者健康保険」の創設）
- ③高齢期における医療の給付と負担のあり方は、被用者保険と共通のルール適用を原則

キーワード

★ 高齢者雇用安定法における「雇用確保措置」

2006年4月の高齢者雇用安定法の改正で企業に義務付けられた措置。企業は、定年に達した労働者を雇用するにあたり、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止—のいずれかの措置をとることとされた。このうち②継続雇用制度については、労使協定によって対象者を限定する基準を定めることができたが、2012年改正によりこの基準は認められなくなり、希望者全員を65歳まで継続して雇用することとされた。

★ 最低保障年金

スウェーデンでは、十分な額の所得比例年金が受け取れない低・無年金者に対し、税を財源に保障年金を支給し、居住年数に応じ一定額の所得保障を行っている。これを参考に、現行の基礎年金を全額税方式化し、一定以上の所得者は所得に応じて一度支給した年金を税で払い戻す（クローバック）仕組みとする。自営業者を含めた所得比例年金の創設と併せ、基礎年金を所得比例年金が十分給付されない人への最低保障年金と位置づける。給付額は居住期間40年で月額7万円程度を保障する。

★ 「地域包括ケアシステム」

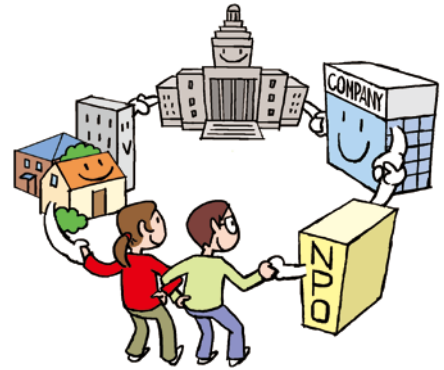
高齢者が尊厳を保ちながら、住み慣れた地域で自分らしく生活できる限り続けられるよう、利用者のニーズに合わせて医療、介護、介護予防、生活支援サービス、住まいを一体的な支援として切れ目なく提供する地域の体制のこと。厚生労働省は、概ね30分以内に必要サービスが提供される日常生活圏域（中学校区）を単位として整備することを想定している。

★ 「退職者健康保険」

退職者のための公的医療保険。退職者を労働者の仲間と位置づけ、退職者自身が保険料を払い、被用者医療保険（健保組合、協会けんぽなどの労働者向けの公的医療保険）が共同して支えることで、自立的かつ安定的な運営が期待できる。これによって保険集団の同質性が高まることから、保険者機能をより發揮することが可能になる。給付と負担のあり方は、原則として被用者保険と共通のルールを適用する。

2020年へ、めざす姿

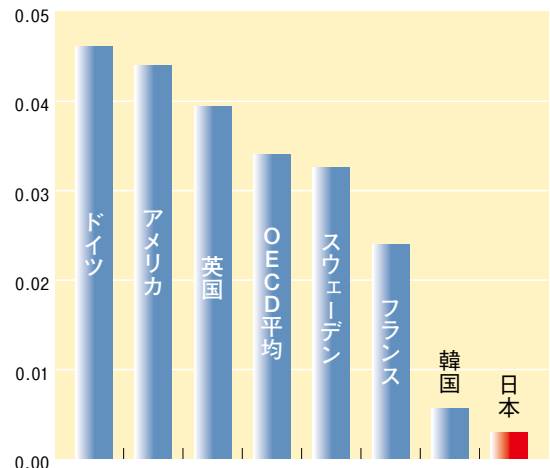
働きたい、社会に参加したいという人々のニーズが適切に政策に反映できる信頼のおける政府が確立されています。そのもとで、政府は、NPO、協同組合、社会的企業など「新しい公共」の担い手と密接に協働し、良質な公共サービスを効率的かつ適正に提供します。少子高齢化や低炭素社会への転換が進む中で、ICT、グリーン、ライフなど新たな内需型産業が拡大するとともに良質な雇用が創出され、誰もが安全・安心を実感できる持続可能な社会が実現しています。



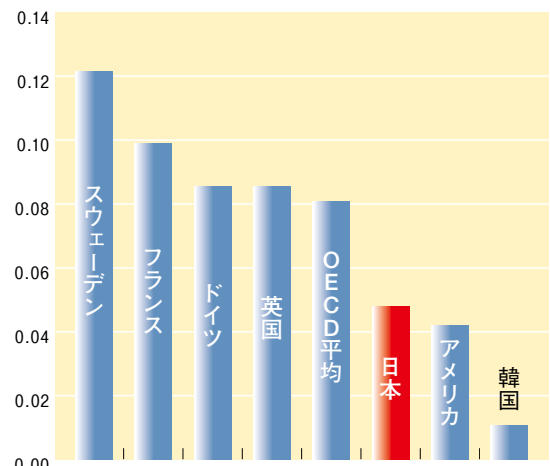
最優先政策

- ① 国と地方の役割分担のもと、働くことを有効に支援し、公正・公平な信頼のおける政府をつくとともに、**地方分権を進める**。
- ② 「新しい公共」の担い手である地域に根を張ったNPO、協同組合、社会的企業など民間主体の参画を促し、連携を強化する。
- ③ 政策の推進に必要な財源の確保や所得再分配機能の強化をはかるため、「**公平・連帯・納得**」の税制を実現する。
- ④ 企業はCSR経営を促進するとともに、ディーセント・ワークの確立に責任を負い、健全な労使関係を構築する。
- ⑤ 低炭素社会への転換と自然環境の保全を推進する。資源の再利用・再資源化など循環型社会の形成に向けた取り組みを一層推進する。
- ⑥ 雇用の確保・創出、労働条件の向上、人への積極的な投資により、内需拡大の促進、日本全体の成長をはかる好循環へとつなげていく。イノベーション人材の育成強化、ICT、グリーン、ライフなど新たな産業・雇用の創出を推進するとともに、**第4次産業革命への対応について検討するための、労使が参画する枠組みを構築する**。
- ⑦ すべての人々を社会の構成員として包み支え合う「**ソーシャルインクルージョン**」を推進するとともに、**人権侵害差別を許さない安心・安全な社会を実現する**。

税による再分配効果



社会保障による再分配効果



出所：内閣府「経済財政白書」（2009年度）
縦軸は、ジニ係数（所得格差の大きさを示す指標）の改善ポイント数。

・ 基盤を強化するための具体的政策 ・

- … 最優先で実現すべき政策
- … 中長期の時間軸で実現を目指す政策

1 国と地方の役割分担のもと、働くことを有効に支援し、公正・公平な信頼のおける政府の確立

① 国と地方の役割の明確化と地方分権の推進 **最**

国は、主に、国全体に関わる行政を担い経済変動等に対応するとともに、所得再分配機能を果たします。
地方は、主に、保育、介護、地域福祉など住民ニーズに即した現物給付、地域の特性を活かした地域経済・雇用政策の一体的推進、地域コミュニティの再生・支援など、公共サービスを通じた資源配分を安定的に実施します。

② 国民本位の行政を行うための公務員の労働基本権回復と民主的で透明な公務員制度改革の推進、および公務における臨時・非常勤職員の常勤職員との均等待遇の実現

③ 労働組合代表による国や地方の重要政策の決定プロセスへの参画、「働くことを軸とする安心社会」の政策実現に向けた1000万連合実現への取り組み推進 **最**

④ 安全で良質な公共サービスが、確実、効率的かつ適正に提供されるよう、「新しい公共」の担い手である地域に根を張ったNPO、協同組合、社会的企業など民間主体の参画の促進と連携の強化 **最**

2 所得再分配機能の強化、公平な負担による分かちあいの社会の実現

① 財政規律の確保と政策の優先順位づけを行ったうえで省庁の壁を越えた戦略的資源配分の実現

内閣機能の強化、立法府における政策評価機能の強化、国会運営ルールの整備をはかります

② 「公平・連帯・納得」の税制の実現（連合「第3次税制改革基本大綱」の実現） **最**

積極的社会保障政策と積極的雇用政策の推進に必要な財源の確保や、所得再分配機能の強化をはかります。

③ サービスの公平な提供に不可欠なマイナンバー制度の定着

3 企業におけるCSR経営の推進

① 企業における人と社会や地域をより重視した経営・

事業活動の促進、社会的責任に見合った税・社会保険料負担の分かち合い

② 企業の責務としてのディーセント・ワークの確立、企業における健全な労使関係の構築、雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分の実現 **最**

③ 地域における課題解決に向け、マルチステークホルダーが協働して地域の政策を策定するための枠組みの構築

政府や企業単体では解決できない社会的課題に対し、労働組合、事業者団体、消費者団体、NPO・NGO、行政など多様な主体（マルチステークホルダー）が補完し合い、それぞれが役割を発揮しやすい環境を作り出すことが求められています。

4 低炭素社会への転換、グリーン、ライフ分野での新産業・雇用の創出などによる持続可能な社会の実現

① 地球環境の保全や地球温暖化対策の推進にむけた国際的な協調・協働を前提にした経済・社会・環境の両立、環境保護技術の開発・普及の推進による生物多様性や健全な水・大気・土壌の維持・保全、各種資源の再利用・再資源化など循環型社会の形成に向けた取り組みの推進 **最**

② 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、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、最終的には原子力エネルギーに依存しない社会をめざす。

③ 国内での事業継続の優位性の確保、雇用の確保・創出策の推進、労働条件の向上や人への積極的な投資による、内需拡大の促進、持続的な成長、さらには日本全体の成長をはかる好循環の実現 **最**

④ ICT、グリーン、ライフなど新たな産業・雇用の創出を推進、第4次産業革命への対応について検討するための、労使が参画する枠組みを構築 **最**

⑤ すべての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から援護し、社会の構成員として包み支え合う「ソーシャルインクルージョン」の推進、人権侵害を廃絶するための救済制度の確立、差別を許さない安心・安全な社会の実現 **最**

⑥ 国連が定めた「持続可能な開発目標（SDGs）」について、国内外の取り組みの確実な推進

キーワード ?

★「新しい公共」

「新しい公共」とは、市民の意志から乖離した政府・行政の一方的な決定権で公共事業やサービスを行うのではなく、市民の意志に基づく政府・行政が、自治会やNPO・協同組合等の団体や事業者と連携して提供する、質の高い公共サービスのこととされている。

★「マイナンバー制度」

国民一人ひとりに付与されるマイナンバーの活用により複数の機関に存在している個人情報連携を可能にし、国民の利便性向上や行政運営の効率化をはかる制度。正確な所得捕捉による公平・公正な税制や真に必要な人に対する

るきめ細やかな社会保障給付を可能にするマイナンバーは、連合が求める「給付つき税額控除」（P7参照）の実現のために必要不可欠な制度である。

★「ソーシャルインクルージョン」

社会的包摂と訳され、障がい者や高齢者、ホームレス、ニート等の人々に対し、孤立し、排除されないよう、あらゆる面で再挑戦の機会が与えられ、職業を必要としている人々には訓練の機会とその生活保障を、そしてより質の高い雇用機会を提供するなど、雇用と生活、健康、安心、安全のためのセーフティネットが張り巡らされた社会的、地域的サービスが提供される状態をいう。これに労働組合や協同組合などが積極的に関与し、連帯を築き上げ、すべての人々を社会的に支え合い、包み込み、ともに生きる社会を実現する考え方である。



**「働くこと」につなげる5つの安心の架け橋で
「働くことを軸とする安心社会」の実現を
2017年7月改訂版**

編集・発行：日本労働組合総連合会

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11

TEL：03-5295-0521（経済政策局）

FAX：03-5295-0546

E-mail：jtuc-keizai@sv.rengo-net.or.jp

ホームページ：http://www.jtuc-rengo.or.jp/

印刷：(株)コンポーズ・ユニ
