



連合の 重点政策

連合は、「働くことを軸とする安心社会」に向けて、
政策実現に全力で取り組みます。

2020年度 2019.7-2020.6

-
- | | |
|--------------------|-----|
| ・ 最重点政策(解説) | P1 |
| ・ 「2020年度 連合の重点政策」 | P16 |
| ・ 重点政策の実現に向けた取り組み | P29 |
-

最重点政策

「2020 年度 連合の重点政策」の策定にあたり、連合として最大限の労力を傾け、政策実現に向け取り組む項目として、重点政策からさらに絞り込んだ「最重点政策」を設定しました。

2020 年度（2019 年7 月～2020 年6 月）における実現にこだわり、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開していきます。

1 自然災害からの復興・再生の着実な推進

P2

- ・東日本大震災からの復興・再生における2021年度以降の財源の確保や復興庁廃止後の後継組織の具体的な検討
- ・保護者と子どもへの包括的支援のための養護教諭やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー全校常勤配置、地域と学校との連携強化

2 経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化

P4

- ・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の構築
- ・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の実現とその環境整備

3 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

P6

- ・所得再分配機能の強化に向けた、所得税の人的控除の見直し、低所得者対策としての就労支援型の給付制度の導入
- ・消費税率引き上げの着実な実施、軽減税率制度に代わる真の逆進性対策の実施
- ・自動車関係諸税の軽減・簡素化、税制改革全般における地方の税財源確保

4 雇用の安定と公正労働条件の確保

P8

- ・労働者派遣法2015年改正の点検・改善と安易な規制緩和阻止
- ・労災保険や雇用保険など、副業・兼業に関するルール構築
- ・「雇用類似の働き方」の就労者保護に向けた法的整備
- ・解雇の金銭解決制度の導入阻止
- ・労働者保護の観点からの賃金請求権などの消滅時効期間の設定
- ・効果的な能力開発を通じた「就職氷河期世代」の良質な雇用・就労機会の実現
- ・高齢者が健康状態などに応じ、安心して働くことができる安全な職場環境の整備
- ・あらゆるハラスメントの根絶に向けた国内法整備とILO条約の支持・批准

5 すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

P12

- ・医療・福祉・介護・子ども子育ての分野で働く職員の処遇改善と勤務環境改善による人材確保
- ・仕事と介護が確実に両立できるための、生活援助サービスを含めた良質な介護保険給付の確保
- ・仕事と育児等の両立支援制度の充実、待機児童の早期解消と保育の質の確保
- ・すべての人が不安なく暮らし続けられる真の皆年金の実現

6 教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上

P15

- ・教育機会均等の実現に向けた高等学校および高等教育の教育費の完全無償化
- ・教員の長時間労働の確実な是正と給特法の抜本的見直しの継続検討

自然災害からの復興・再生の着実な推進

東日本大震災からの復興・再生における 2021 年度以降の財源の確保や、復興庁廃止後の後継組織の具体的な検討

東日本大震災の発災から 8 年が経過した。政府は 2020 年度までの 5 年間で被災地の自立につなげる「復興・創生期間」と位置づけ、被災地における基幹インフラの復旧や公営住宅の建設など、復旧・復興に向けた取り組みを着実に進めてきた。

一方、いまだに 4.8 万人（2019 年 4 月時点）の被災者が避難生活を余儀なくされていることに加え、沿岸部を中心とした雇用のミスマッチ、被災自治体における慢性的な人員不足、住民の帰還をはじめとする福島第一原子力発電所事故からの復興・再生、被災者に対する継続的な心のケアなど、いまだに復興・再生に向け取り組むべき課題は山積している。

今後もこれらの課題に向き合い、とぎれのない震災復興をはかるためには、政策面・財政面における国の強力なバックアップが必要であり、「復興・創生期間」が終了する 2021 年度以降の

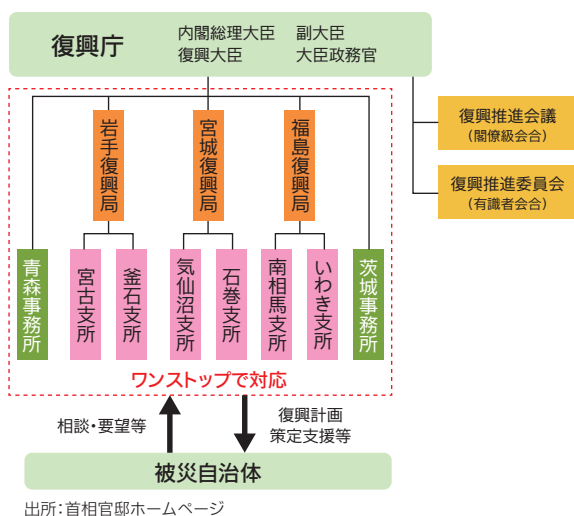
財源の確保や、復興庁廃止後に設置することが示された後継組織のあり方などについて、早急かつ具体的な検討が求められる。

また、2018 年は大阪府北部地震、北海道胆振東部地震に加え、西日本豪雨や度重なる台風被害など多くの自然災害により、多数の住宅被害、人的被害が発生した。加えて、発生から 3 年が経過した熊本県を中心とする九州地震において、特に被害が甚大であった阿蘇周辺の道路や鉄道の復旧は依然道半ばである。

連合は東日本大震災からの復興・再生に加え、これらの自然災害においても、早期復興の実現に向け、地方連合会と連携し、各種取り組みを一層推進していくとともに、今後の自然災害に備えた各種体制の構築や、被害を低減させるための対策に向けた政府・政党への要請を引き続き行っていく。

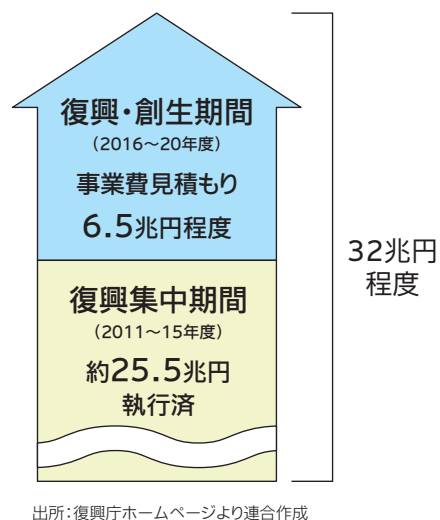
復興庁の 役割・体制

- (1) 復興に関する国の施策の企画、調整、実施
- (2) 地方公共団体への一元的な窓口と支援



復興財源に ついて

復興財源として、
2020年度までの10年間で32兆円程度を確保



「復興・創生期間」が終了する2021年度以降の財源、後継組織のあり方などについて、早急かつ具体的な検討が求められる

近年の震災・主な自然災害における被害状況

		住宅被害		人的被害	
		全 壊	半 壊	総 数	うち死者数
熊本県を中心とする九州地震	<2016年4月>	8,667棟	34,719棟	3,082人	273人
大阪府北部地震	<2018年6月>	21棟	454棟	468人	6人
北海道胆振東部地震	<2018年7月>	462棟	1,570棟	804人	42人
2018年7月豪雨（西日本豪雨）	<2018年7月>	6,767棟	11,243棟	678人	237人
2018年台風21号	<2018年8月>	59棟	627棟	1,025人	14人

注：人的被害総数は「死者」「行方不明者」「負傷者」の総数

出所：内閣府ホームページ、総務省ホームページに掲載の情報（2019年5月21日時点）より連合作成

自然災害からの復興・再生の着実な推進

養護教諭やスクールカウンセラーの配置拡充 ー地域と学校との連携強化ー

政府は、阪神・淡路大震災において被災3年後に情緒不安定や体調不良を訴える子どもの数がピークを迎えた教訓を踏まえ、東日本大震災後に「緊急スクールカウンセラー等派遣事業」を進めてきた。

当該事業では、被災した子どもの心のケア、教職員や保護者への助言などの課題に対応するため、臨床心理士や精神科医などのスクールカウンセラーを教育委員会や各学校に派遣し、子どもたちが安心して学校生活を送るための教育相談体制を整備してきた。

岩手県教育委員会が実施している「心とからだの健康観察」調査によると、東日本大震災・津波等の被災経験がある児童・生徒のうち、優先的に教育相談を必要とする「要サポート」の割合は、小学校、中学校ともに被害の大きかった沿岸部において、微減の傾向にはあるものの、ほぼ同水準で推移している。

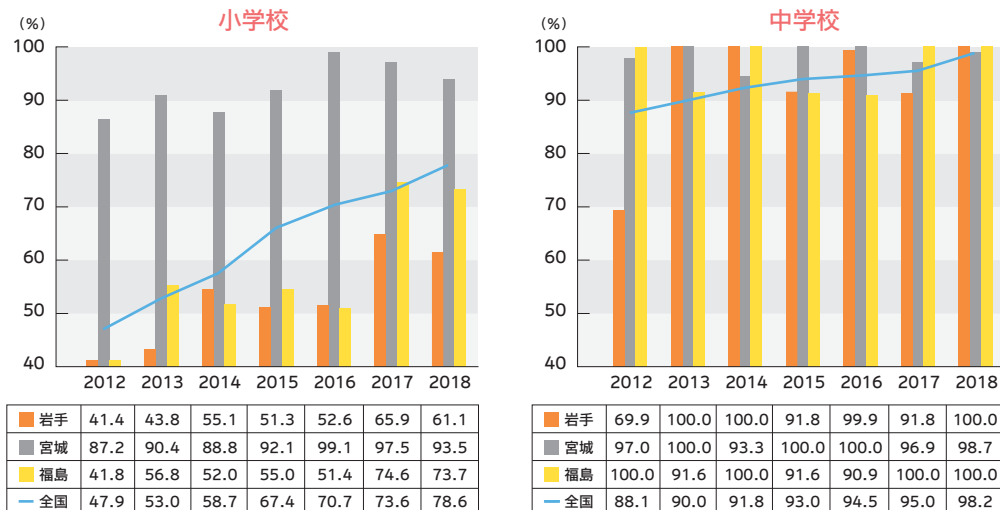
全国的にはスクールカウンセラーの配置が拡充されつつあるものの、2017年度の岩手県内の実態を見ると、岩手県内 687 校（小

学校 326 校、中学校 165 校、高等学校 80 校、特別支援学校 16 校）のうち、277 校（小学校 63 校、中学校 139 校、高等学校 55 校、特別支援学校 13 校）に、スクールカウンセラー 116 人が配置されるにとどまっている（岩手県教育委員会調べ）。また、スクールカウンセラーは複数の学校をかけ持ちしていることが多く、雇用形態も非常勤である方がほとんどである。

こうした状況を踏まえ、東日本大震災の被災地においては、子どもたちがこれまで以上に安心して相談しやすくするため、各学校における相談室や専用電話の設置、養護教諭の複数配置やスクールカウンセラーの配置拡充・常勤化などによる体制の充実が必要である。

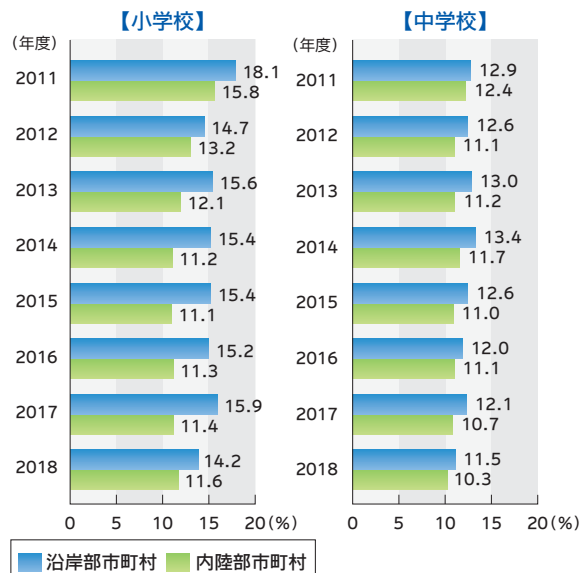
また併せて、保護者のメンタルヘルスが子どもに影響を与えている事例も報告されていることから、地域における社会福祉協議会やNPOなどの各種団体や学校との連携を強化し、保護者と子どもとを包括的にメンタルケアができるような体制の整備が求められる。

東日本大震災被災3県のスクールカウンセラーの配置状況



出所：文部科学省「学校保健統計調査」より連合作成

被災経験のある児童・生徒における「要サポート」の割合



注：「要サポート」とは、優先的に教育相談をしてほしい児童・生徒をいう
出所：岩手県教育委員会「心とからだの健康観察」より連合作成

経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化

労使が参画して検討する枠組みの早期構築と職業能力開発などへの支援強化

現在、IoT（注）、ビッグデータ、人工知能等の技術革新といった第4次産業革命が急速に進んでおり、諸外国においても生産性向上に向けた取り組みが加速している。わが国においては、第4次産業革命の進展と同時に、人口減少と超少子高齢化が進んでいる。技術革新を利用して生産性を向上させることが、労働力不足の緩和に繋がることが期待される。

技術革新により、産業構造や就業構造が変化することが想定されるが、具体的な影響について十分に明らかになっていない。政府には、産官学による議論を加速させ、すべての産業に起こり得る様々な変化や求められるスキル等を速やかに示すとともに、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を早急に構築することが求められる。そうした枠組みにおいて、失業なき労働移動を可能にするとともに、格差の拡大が助長されることの無いよう、ディーセント・ワークを維持しながら全体の底上げがはかれるよう、検討を進めるべきである。

また、第4次産業革命に的確に対応するためには、企業における人的投資・設備投資・研究開発等に対する政府支援の充実やわが国の産業を保護・強化するための知的財産制度の強化な

どを着実に進める必要がある。

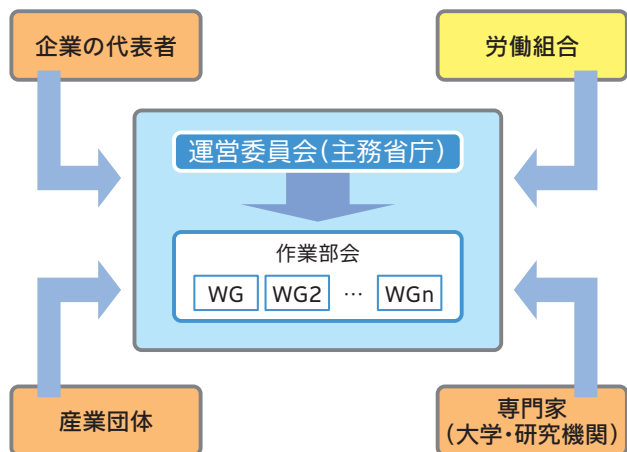
特に、人的投資の重要性が今後ますます高まる中で、働く者の学び直しや職業能力開発は、企業が主体となり取り組むべきである。しかし、企業の支出する教育訓練費はバブル期以降減少している。企業における人的投資に対する政府の積極的な支援が必要である。その際には、包摂的な成長の観点から、雇用形態や企業規模による格差が生じないように留意する必要がある。

また、労働者個人の自己啓発においては、時間的余裕の無さや費用負担が大きな障壁となっている。長時間労働の是正、有給教育休暇の制度化、学費の低額化や経済的支援などの環境整備を行うことが必要である。

（注）IoT（Internet of Things・モノのインターネット）

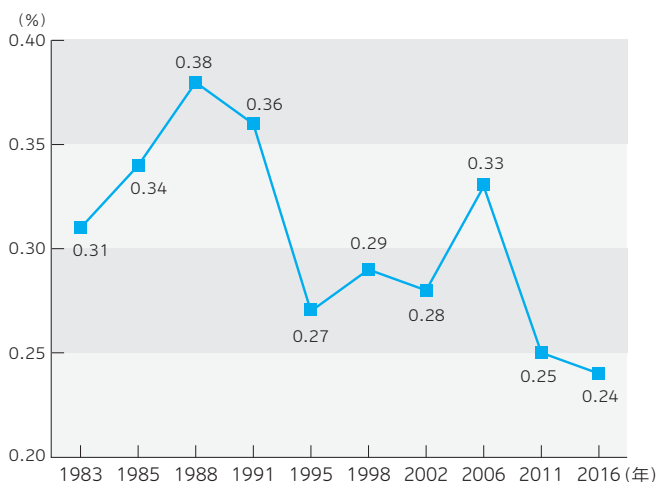
世の中に存在する様々な物体に通信機能を持たせ、インターネットにより接続したり相互に通信することにより、自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと。

労使が参画する枠組みのイメージ



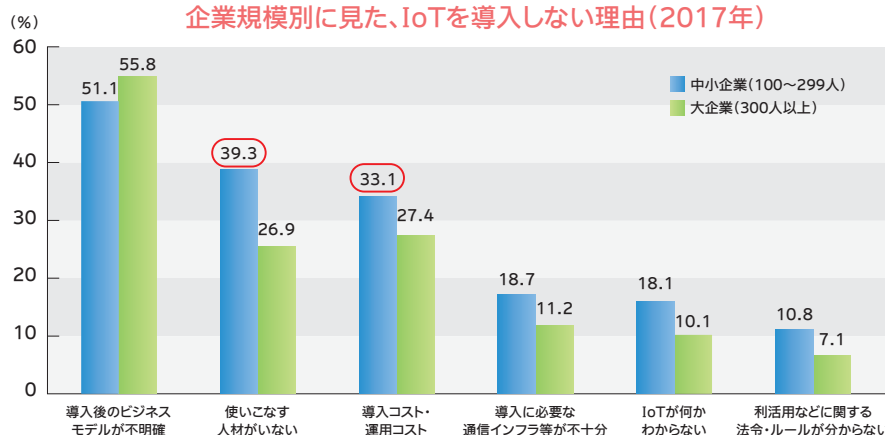
出所：ドイツのインダストリー4.0の組織図を参考に連合作成

企業の人材育成・教育訓練費（労働費用に占める割合）（％）



出所：第15回経済財政諮問会議資料（2016年9月30日）および厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」より連合作成

企業規模別に見た、IoTを導入しない理由（2017年）



（注）複数回答のため、合計値は必ずしも100%とならない。

IoTの導入例：ネットワーク機能が加わった機器、監視カメラ、産業用ロボット（AI制御、無人化、故障自動検知含む）、GPS機能の利用など（同調査より）
出所：総務省「平成29年通信利用動向調査」

経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および 中小企業・地域産業への支援強化

「取引の適正化」の考え方を社会全体へ広げる環境整備

わが国の全企業のうち 99.7%が中小企業である。中小企業は地域の経済や社会の担い手であり、その活性化は地域にとって極めて重要な意味を持つ。

中小企業が生産性をより向上させ、生み出した利益を確実に確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。この間、政府による業種別「下請適正取引等の推進のためガイドライン」の策定や下請Gメンの配置など、取引の適正化に向けた施策が実施されてきたが、その効果は末端の中小企業には至っていない。

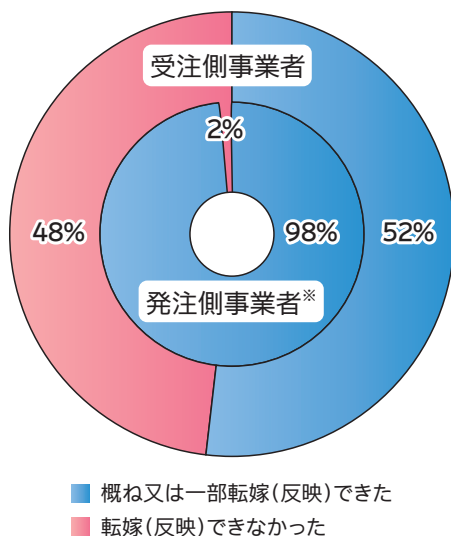
中小企業の取引上の課題のひとつに取引価格の見直し<コストの価格転嫁>があるが、中小企業庁「取引条件改善状況調査」によると、労務費上昇に伴う価格転嫁に関して発注側事業者と受注側事業者の回答に違いがあることが見てとれる（図1）。ほぼ全ての発注側が「取引価格の見直しに関する要請に応じ、結果、概ねまたは一部反映した」と回答する一方、受注側では

約半数の事業者が「転嫁できなかった」と回答している。価格転嫁できなかった理由（図2）として、約6割が「協議を申し入れる事ができなかった」と回答しており、発注側と受注側が対等な関係にないことが窺える。

2019年4月から働き方改革関連法が段階的に施行されているが、とりわけ改正労働基準法が大企業において先行して施行されているため、短納期発注や急な仕様変更など中小企業へのしわ寄せが生じているケースもある。

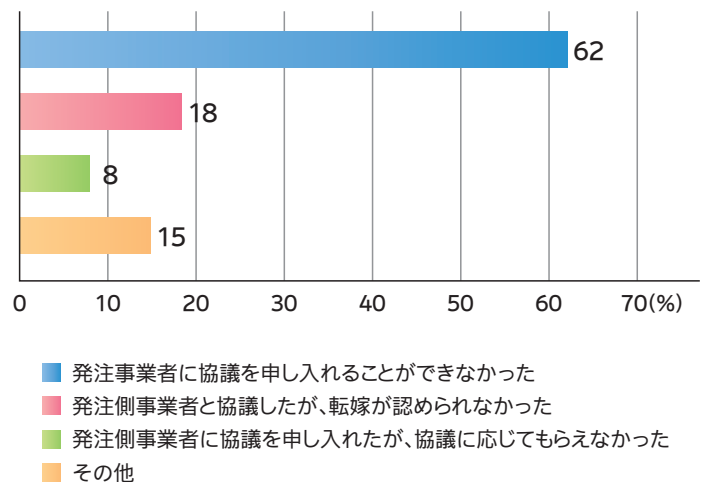
こうした現状を踏まえ、政府には、取引の適正化のより一層の推進をはかるべく、関係法令やルール等のさらなる周知徹底と、監督官庁の体制・権限の強化が望まれる。連合としては働き方も含めた「サプライチェーンにおける付加価値の適正分配」の必要性について、職場労使で共有するとともに、広く社会に向けて発信していく。

図1 労務費上昇に伴う価格転嫁の状況



※受注側事業者からの労務費上昇に伴う取引価格の見直しに関する要請に対し、「協議に応じている」と回答した発注側事業者における割合
出所：中小企業庁「取引条件改善状況調査（平成30年6月公表）」より連合作成

図2 労務費上昇分につき価格転嫁できなかった理由
(複数回答)(受注側事業者)



出所：中小企業庁「取引条件改善状況調査（平成30年6月公表）」より連合作成

「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

税による所得再分配機能の強化に向けた、所得税の人的控除の見直し、低所得者対策としての就労支援型の給付制度の導入

日本の税制が抱える問題点の一つに、所得再分配機能の低さが挙げられる。OECD（経済協力開発機構）に加盟する国の中でみても、日本は税による所得再分配効果の度合いが低く、税制が本来の機能を果たしていない。人口減少・超少子高齢社会、低所得層の増加、持続的な社会保障制度を支える財源確保などの課題を克服し、くらしの底上げ・底支えと包摂的な社会を実現するためにも、財源調達機能と所得再分配機能の回復に向けた税制の抜本的見直しは喫緊の課題である。

所得再分配機能の強化に向けては、所得税の人的控除（基礎控除、配偶者控除、扶養控除など）の控除方式を見直す必要がある。高所得者ほど税負担の軽減額が大きくなる現行の所得控除方式から、可能な項目について税制上の控除から社会保障給付などに振り替えたうえで、残った項目を税額控除方式に改めるべきである。

また、収入や資産に応じた税負担の累進性を高めるため、所得税や相続税の税率構造の見直しや、総合課税化を念頭に置いた金融所得の課税強化なども進める必要がある。

低所得労働者への対策も重要である。連合は社会保険料・雇用保険料の労働者負担分に相当する額の一部を所得税から控除（控除しきれない部分は還付）する「就労支援給付制度」の導入を求めている。こうした制度は、欧米諸国などでは、すでに取り入れられており、所得再分配機能を高めるだけでなく就労促進の面でも意義が大きい。

連合は引き続き、くらしの底上げ・底支え、格差是正の観点から、税制の所得再分配機能の強化、社会保障の安定財源確保、不公平税制の是正をはじめ、働く者・生活者の立場に立った「公平・連帯・納得」の税制改革に向けて取り組む。

人的控除の組み替え(概要)

現行制度(所得控除)			改革の方向性 (税額控除)			
	所得税	住民税		所得税	住民税	所得制限
基礎控除	48万円	43万円	税額控除化し実質的に増額	4.8万円	4.3万円	なし
配偶者控除	38万円	33万円	扶養税額控除に統合			
扶養控除			所得制限を設けた税額控除			
0～15歳	児童手当(振替済)		高校実質無料化(振替済)			
16～18歳	38万円	33万円	●子育て支援策、児童扶養手当の拡充等	16～69歳	3.8万円	あり(平均所得以下に設定)
23～69歳	38万円	33万円	●就労支援、第2のセーフティネットの整備等		3.3万円	
特定扶養控除			教育費税額控除を分離、残りは扶養税額控除に統合	新設:教育費税額控除(年齢制限無し)		
19～22歳	63万円	45万円	奨学金の拡充等	2.5万円	1.2万円	なし

※基礎控除は2020年分以降の金額。

※連合は、現行の税率構造を維持する場合、基礎控除(48万円の所得控除)を4.8万円の税額控除に変えることを提案している。また、住民税(43万円の基礎控除)を4.3万円の税額控除に変えることを提案している。

※ の枠囲みは税制から社会保障給付に振り替えるもの

出所:連合「税制改革構想(第4次)」

<所得控除方式と税額控除方式による負担軽減額の比較> (基礎控除について試算)

給与所得	所得控除方式	税額控除方式
150万円	2.4万円	4.8万円
300万円	4.8万円	4.8万円
450万円	9.6万円	4.8万円
900万円	11.04万円	4.8万円
1,800万円	15.84万円	4.8万円
3,600万円	19.2万円	4.8万円
5,000万円	21.6万円	4.8万円

※2020年分以降の金額

出所:連合作成

就労支援給付制度のイメージ

給与収入55～200万円で社会保険料・雇用保険料を負担している雇用労働者に対し、社会保険料・雇用保険料(給与の約15.2%)の半額に相当する金額を所得税額から控除。控除額が所得税額を上回る場合は、差額を還付する。(給与収入200万円を超えると、控除額は段階的に低減・消失)

(例)給与収入200万円・単身者の場合

就労支援給付(給付付き税額控除)

※社会保険料・雇用保険料の半額相当分

所得税額	15.2万円	差し引き	還付額
		(控除しきれない分は還付)	14.92万円
0.28万円			

※2020年分以降の場合で計算。

出所:連合作成

「就労支援給付制度」による 所得税・社会保険料負担の変化(概算) (給与収入200万円・単身者の場合)

	現行制度	変更後
社会保険料負担	304,000	304,000
所得税額(A)	26,800	2,800
就労支援給付制度の適用額	—	152,000
差し引き(B)(△:還付額)	26,800	△149,200
社会保険料と所得税の合計負担額(A+B)	330,800	154,800

※2020年分以降の場合で計算。

※社会保険料、雇用保険料は給与収入の15.2%として計算。

基礎控除以外の控除は考慮していない。

出所:連合作成

「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

消費税率引き上げの着実な実施、
軽減税率制度に代わる真の逆進性対策の実施

超少子高齢・人口減少が進行する日本において、社会保障の持続性を確保し、将来世代に安心できる社会を引き継ぐためにも、社会保障と税の一体改革は待ったなしである。社会保障の維持・充実に向けた安定的な財源確保に向けて、消費税の引き上げをはじめとする税制の抜本改革により、国民全体で負担を分かち合う必要がある。

本来、消費税率の引き上げは2015年10月に行われるはずであったが、安倍内閣による2度の判断により、2019年10月まで延期されている。社会保障に対する国民の将来不安を払拭し、財政健全化に道筋を付けるうえでも、これ以上の先送りは許されない。当然のことながら、その際には、所得の少ない世帯ほど消費税の負担割合が高くなる「逆進性」を緩和するため、低所得層対策は不可欠である。

しかし、消費税率10%引き上げ時に導入される軽減税率制度には多くの問題がある。まず、低所得者対策どころか高所得者ほど恩恵を受けることになる。対象範囲の曖昧さは外食や小売の現場での混乱を招くおそれがあり、今後対象範囲が政治的恣意によって拡大される懸念も排除できない。加えて、軽減税率による税収減の補填のあり方も課題となる。これらの問題点は、複数税率を導入している諸外国では以前から指摘されており、軽減税率の非効率さは国際的な常識だといえる。

低所得層対策と社会保障の安定財源確保を両立するためには、軽減税率制度に代わる真に効果的・効率的な制度として、基礎的消費にかかる消費税負担分など一定額を所得税から控除（控除しきれない部分は還付）する制度（消費税還付制度）を導入するべきである。

消費税還付制度（仮称）のイメージ

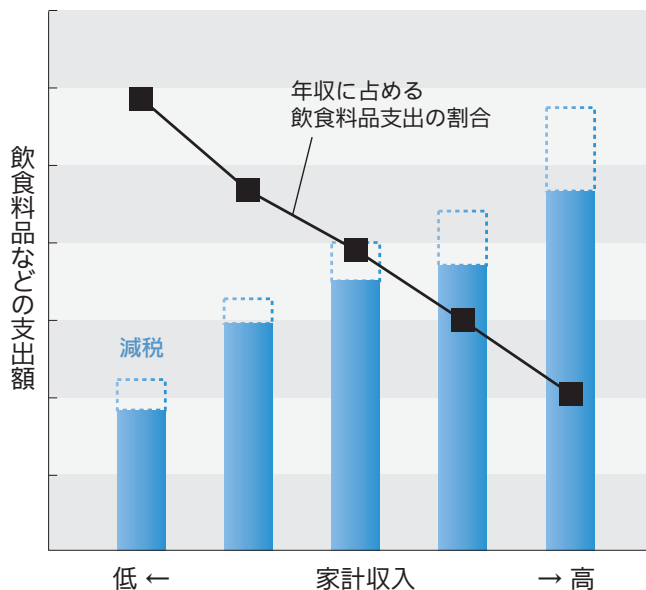
【軽減税率制度の問題点】

- ・低所得者層ほど年収に占める飲食料品支出割合が高く、消費税の負担割合も高い。（消費税の逆進性）
- ・軽減税率を導入すると、飲食料品支出額の多い高所得者層ほど、より多くの恩恵が及ぶことになる。

「消費税還付制度（仮称）」によって、一定所得以下の層に対し、最低限の基礎的消費にかかる消費税額を定額で給付することで、より効率的な逆進性対策をはかることができる。

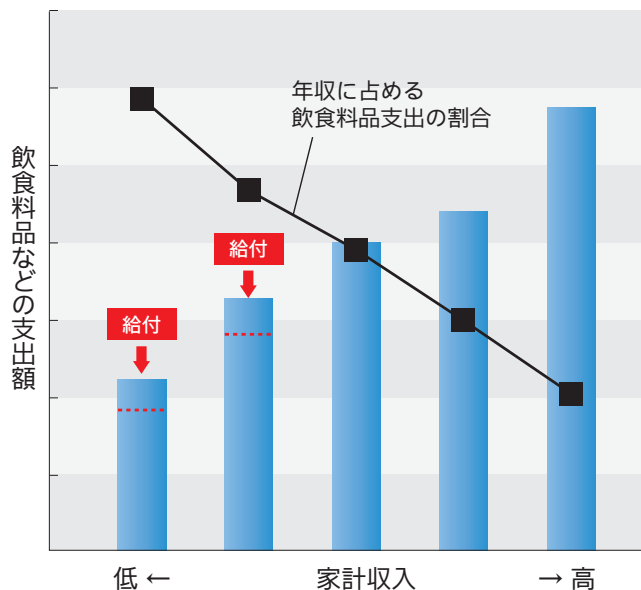
軽減税率制度

消費支出の多い高所得者により多くの恩恵が及ぶ



消費税還付制度（仮称）

低所得者に限定した給付が可能



※合計所得が課税最低限以下の層に対し、扶養者層数に応じて、基礎的消費支出にかかる消費税負担相当分を定額で給付。

(例)基礎的消費支出が1人あたり年間40万円程度、扶養者数3人で、消費税率の5%分を給付とした場合、40万円×3人×5%=6万円が給付額となる。

出所:連合作成

雇用の安定と公正処遇の確保

「副業・兼業」「雇用類似の働き方」の
就労者保護と派遣労働者の雇用の安定

政府は、「働き方改革実行計画」で副業・兼業を普及促進する考えを打ち出し、雇用保険・労災保険の適用のあり方や労働時間管理について検討を進めている。各制度の検討においては、労働者保護の視点が不可欠である。

複数就業者に関しては、労災保険は、複数の就業先の労働時間や負荷を合算して認定を行い、複数の就業先の賃金を合算して支給額を算定すべきである。雇用保険は、合算した週所定労働時間が20時間以上の者に適用すべきである。

また、労働時間については、「労働者が健康で安全に働く条件を確保する」という労基法の趣旨を踏まえ、現在の行政解釈の通り、異なる事業主の下で働いた時間も通算することを徹底すべきである。その上で、通算した労働時間に基づいて、労働時間規制の適用や健康確保措置の対象者の選定を行い、労働者に適切な保護が及ぶようにすることが必要である。

また、近年、契約形態は請負などであるが、実態は雇用労働に近い「雇用類似の働き方」をする者の保護が課題となっている。(独)労働政策研究・研修機構の調査によれば、「雇用類似の働き方」の就労者は約170万人と推計され、これは自営業者の3人に1人の割合を占める。実態として労働者性が認められる者は労働法の適用を徹底するとともに、労働者性が認められない者についても、契約ルールや報酬、災害補償などの保護ルールを整備すべきである。

さらに、労働者派遣法2015年改正から約4年が経過する今、施行状況の検証時期を迎えている。現状の課題を踏まえた措置を講じるにあたっては、日雇い派遣の原則禁止の緩和など、安易な規制緩和は行うべきではなく、派遣労働者保護の観点からの対応をはかるべきである。

図1:副業をする理由は、収入増や生活維持が多い

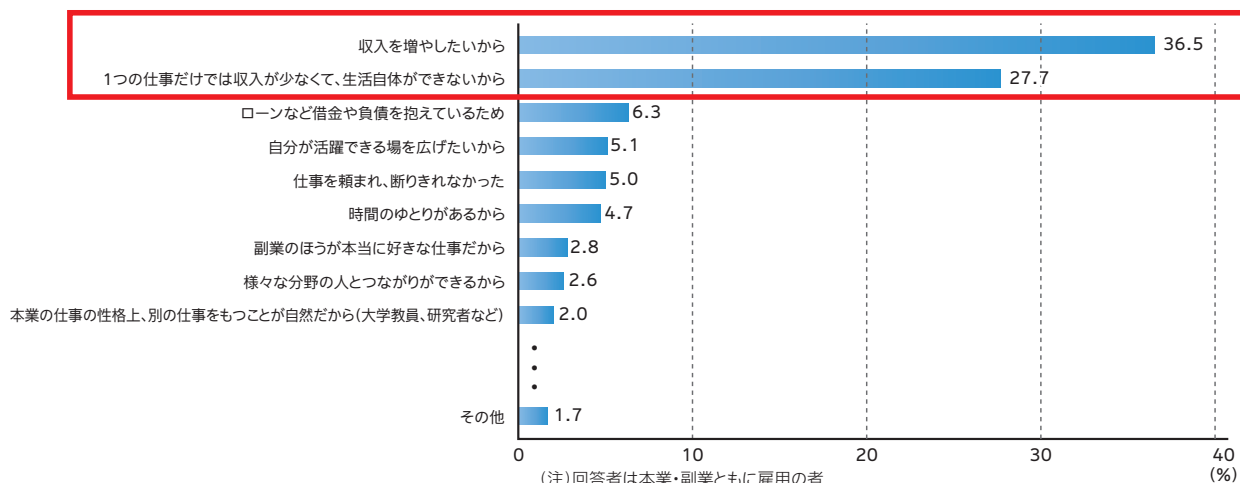
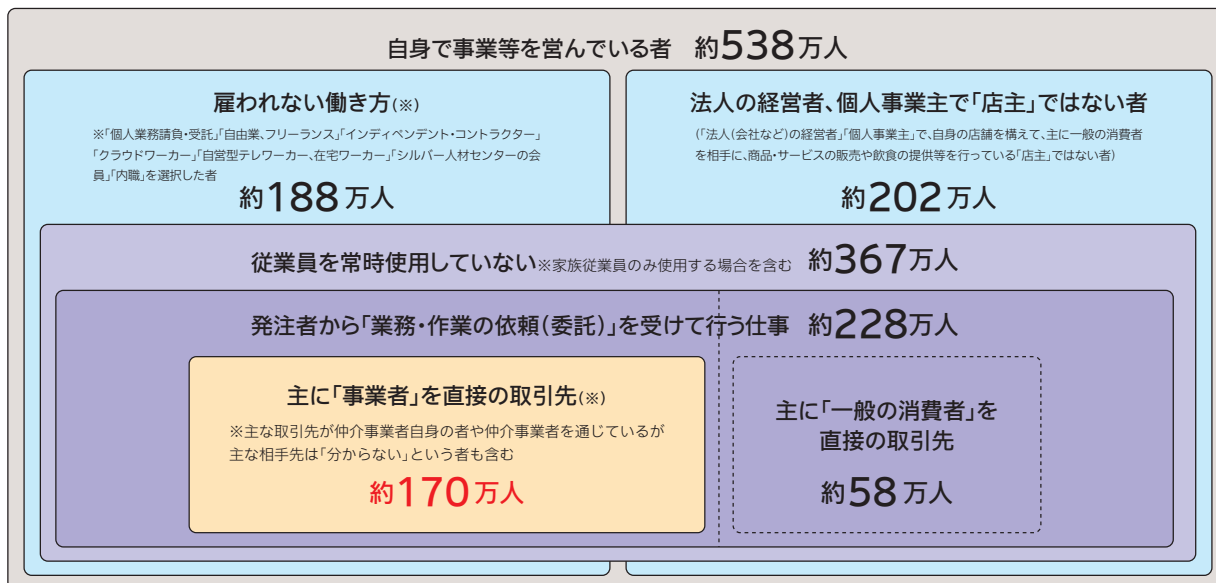


図2:「雇用類似の働き方」の者は約170万人



出所:厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」((独)労働政策研究・研修機構「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果」(2019.4))

雇用の安定と公正処遇の確保

労働者保護のための消滅時効改正

2017年に民法（債権関係）が改正され、2020年4月より施行される。現行民法では、債権の種類によって時効期間が様々であった。そこで、改正民法においては、債権の種類を問わず、消滅時効期間を「権利を行使できると知った時（主観的起算点）」から5年、「権利を行使できる時（客観的起算点）」から10年に統一化した。

一方、労働基準法は、賃金など労働債権に関する消滅時効について、第115条で2年（賃金等債権）と5年（退職金債権）という特別規定を設けている。労働者保護のため、民法の1年という短期消滅時効よりも長い時効期間を設定した労基法の趣旨をふまれば、労働債権についても改正民法と同じ消滅時効期間5年とするべきである。また、労働者災害補償保険法などが定める消滅時効期間に関しても、改正民法と整合性のある改正を早期に行うべきである。

加えて、時効の適用については、すべての労働者に等しく適用されるよう基準を設定すべきであり、毎月支払われる賃金債権発生日を基準に考える必要がある。賃金は労働者が日々の生活を送るうえで必要不可欠なものであり、その確実な確保に向けた改正とするべきである。

また、解雇の金銭解決制度については、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」で、制度の問題や法技術面での導入の困難さが明らかとなったにもかかわらず、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」で、制度導入を前提としているかのような議論が続けられている。不当な解雇を促進しかねない解雇の金銭解決制度は導入すべきではない。

図1:2020年4月から民法(債権法)の消滅時効はこう変わる!

現行法

	起算点	時効期間	具体例
原則	権利を行使することができる時から	10年	個人間の貸金債権など
職業別	権利を行使することができる時から	1年	飲食料、宿泊料など
		2年	弁護士・公証人の報酬など
		3年	医師・助産師の診療報酬など
商事	権利を行使することができる時から	5年	商行為によって生じた債権

出所：法務省資料をもとに連合作成

改正民法[2020年4月～]

	起算点	時効期間	
原則	知った時から	5年	債権の種類を問わない
	権利を行使することができる時から	10年	

図2:労基法上の消滅時効期間と認定根拠

請求権の種類	労基法上の消滅時効(第115条)	現行民法上の消滅時効 ※労基法第115条の規定がないと仮定した場合	労基法上の消滅時効期間について年数の設定根拠
賃金 (退職手当を除く)	2年	1年(原則10年)	1年では短すぎて労働者保護に欠ける 10年では使用者の取引安全に及ぼす影響が少なくない
災害補償 その他			賃金請求権に合わせて2年
退職手当	2年→5年 ※1988年4月改正	10年等	高額になる場合が通常であり、資金の調達等に時間がかかることがある 労使間に受給に関して争いが生じやすい 退職労働者の権利行使が、賃金の支払いを求める場合に比べて容易ではない

出所：厚労省資料をもとに連合作成

雇用の安定と公正処遇の確保

希望する高齢者の働く機会の確保と
就職氷河期世代の雇用安定支援の強化

政府は、働く意欲ある高齢者が70歳まで働ける機会を確保するため、定年廃止や継続雇用制度の導入に加え、他企業への再就職の実現や個人の起業支援など7つの選択肢を企業に求める方針を示した。今後、労働政策審議会での審議を経て、2020年の通常国会に法案が提出される見込みとなっている。

意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続けることのできる環境整備は重要である。一方で、「雇用形態にかかわらず希望者全員が65歳まで働くことのできる環境の整備」や加齢の影響の観点から「高齢労働者の安全と健康の確保」が必要不可欠である。そのためにも、同一労働同一賃金に関する法律への確実な対応や家族の介護などで就労できない者への対応に加えて、労働時間や作業負荷の低減等の十分な労災防止策などが求められる。

また、学卒期の経済情勢の悪化を受け、多数の未就業者等が発生した、いわゆる「就職氷河期世代」では、現在もなお不安定な雇用に置かれている者も多い。この世代は、すでに40代半ばに達している者もいる。政府が、これまで実施した施策の効果について検証を行うとともに、支援を抜本的に強化すべきである。壮年期に達しつつある対象者の中には、健康上の問題や、ひきこもり、家族の介護など、個別の事情を抱える者もいる。ディーセントで安定的な雇用への就職支援はもちろん、必要に応じてメンタルヘルス対策や生活支援などの福祉施策とも連携することが求められる。AI等への対応など将来を見据えた長期的な能力開発や、適切な就職・定着に向けた支援と併せて、従来の若年者雇用に止まらず、実効性のある対策強化を実施する必要がある。

図1: 高齢者雇用確保措置のうち8割が継続雇用制度を選択

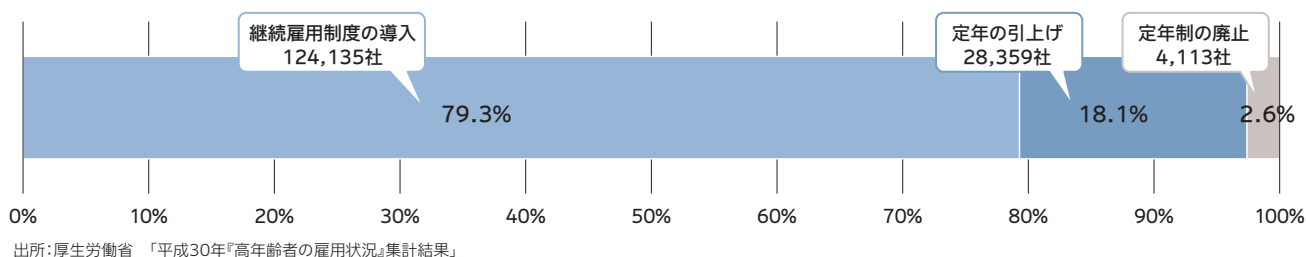


図2: 年齢の上昇に伴い労働災害の発生率(年千人率)も増加

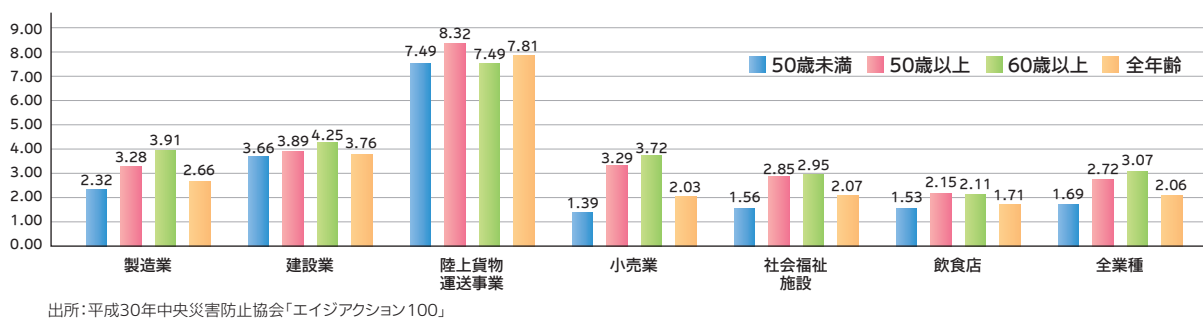
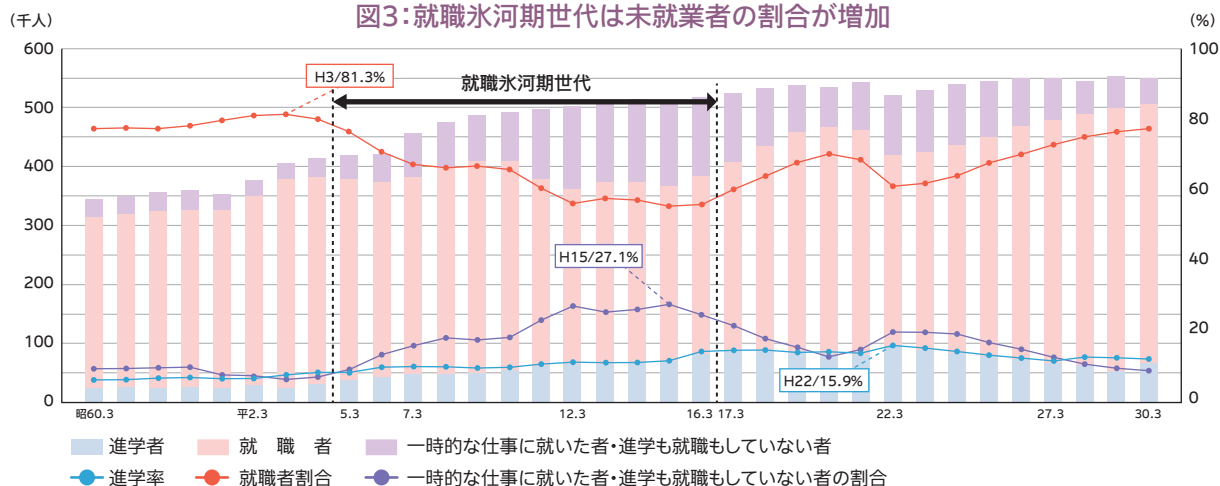


図3: 就職氷河期世代は未就業者の割合が増加



雇用の安定と公正処遇の確保

あらゆるハラスメントの根絶に向けた国内法整備と
ILO 条約の支持・批准

2019年5月29日、参議院本会議において、パワー・ハラスメント防止措置やハラスメントは「行ってはならない」として国、事業主、労働者の責務などが盛り込まれたハラスメント対策関連法案が成立した。

セクシュアル・ハラスメントの被害を告発する#MeToo運動など、未だ社会にハラスメントが蔓延する実態が浮き彫りとなる中、これまで規制がなかったパワー・ハラスメントの防止措置やセクシュアル・ハラスメント等も含めた責務規定が法制化されたことは、ハラスメント防止につながるものとして期待したい。

しかし、連合が強く求めてきたハラスメント行為そのものを禁止する規定が見送りとなったことは遺憾である。

日本政府は、批准している国連の女性差別撤廃条約の委員会から、セクシュアル・ハラスメントの禁止規定を法整備するように再三勧告を受けている。

2019年6月には、国際労働機関（ILO）の総会において、ハラスメント禁止規定の法整備を加盟国に求める「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約が採択される。

ハラスメントは人権侵害である。それにもかかわらず、連合の調査では、有職者の37.5%が「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答している。最も多いハラスメントは、「脅迫・名誉・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃」で、次にセクシュアル・ハラスメントとなっている。

すでに防止措置が義務化されているセクシュアル・ハラスメントの被害が依然として多い実態も明らかとなり、防止措置そのものの実効性に課題が残る結果となった。

連合は、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、日本政府にILO条約の支持と批准を求めるとともに、被害者・加害者の対象に第三者も含め、禁止規定など実効性ある国内法整備を行うように引き続き求めていく。

図1:職場で受けたことのあるハラスメントの内容 対象:職場でハラスメントを受けたことがある人

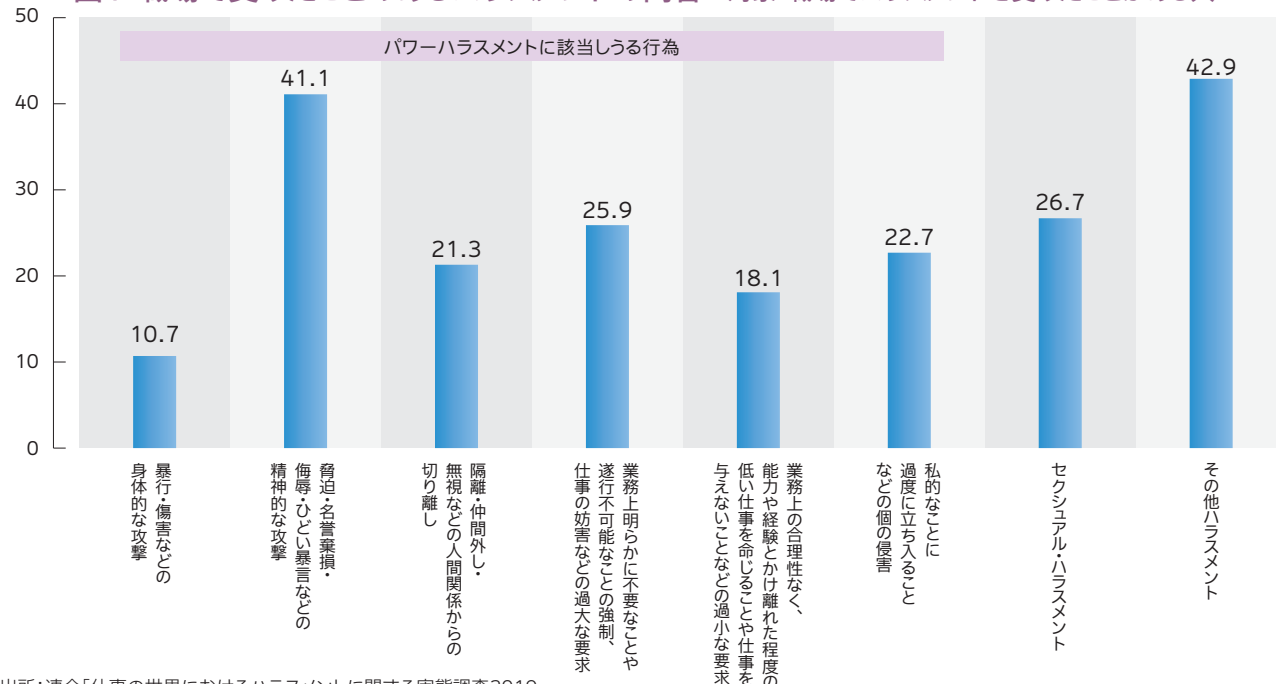
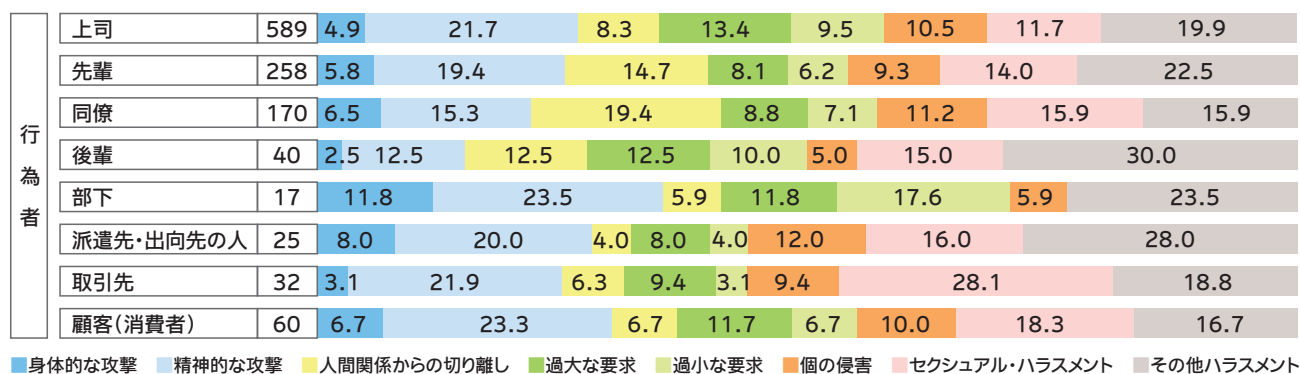


図2:行為者ごとの各ハラスメントの発生割合 対象:職場でハラスメントを受けたことがある人



すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

医療・福祉・介護・保育で働く労働者の処遇改善と勤務環境改善による人材確保

医療・福祉・介護・保育の職場は、慢性的かつ深刻な人材不足に陥っている。

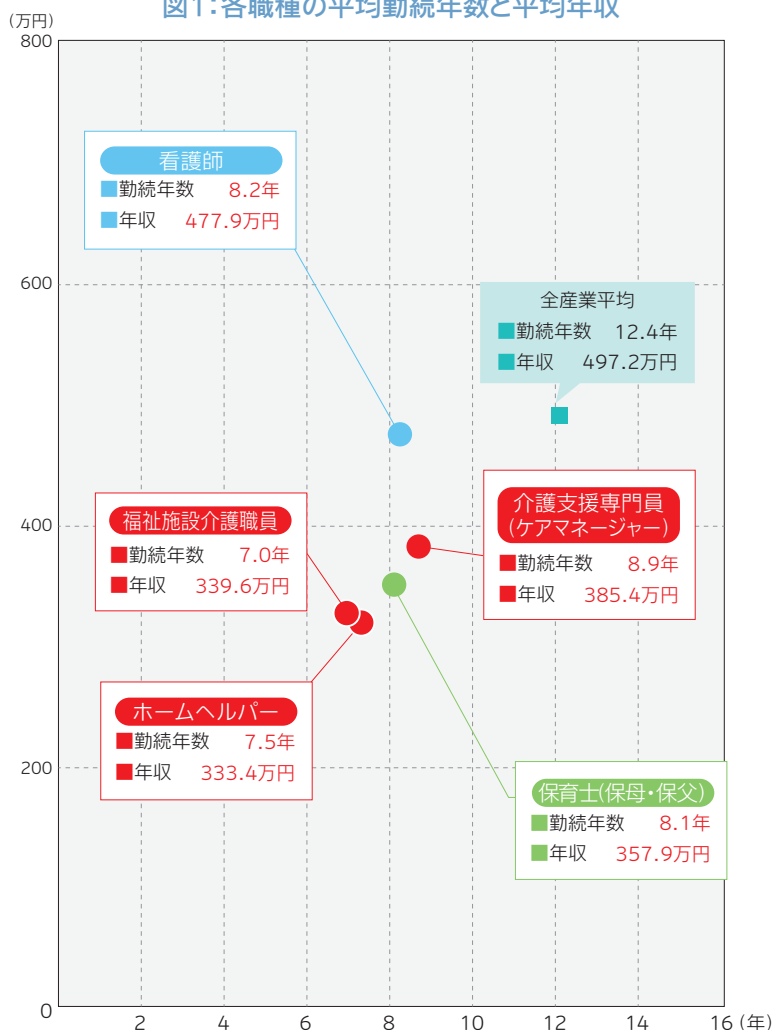
看護師は長時間労働や頻回の夜勤による身体への負担が大きく、年間約 16.1 万人（2012 年）が離職している。連合の調査（2013 年）でも「休暇のとりにくさ」や「努力に見合わない処遇」の改善を求める回答が多く見られ、「業務中に事故を起こすのではないかと不安になる」との回答は 9 割強にのぼった。三交代制の導入や勤務間インターバルの確保、復職支援の充実などによって、長く働き続けられる勤務環境の整備が必要である。

他方、福祉・介護・保育分野の有効求人倍率をみると、介護職は 4.06（2018 年度）、障害福祉職は 3.60（同）、保育士は 2.88（同）と、いずれも「職業計」の 1.46（同）を大きく上回り、その伸びも急速である。各サービスの需要がますます高まることに鑑みれば、受け皿の整備、担い手の確保が急務である。

2017 年 4 月には、福祉・介護分野では職員一人あたり月額平均 1 万円相当の賃金の上積みをはかる臨時の報酬改定が、保育分野では「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善」が、それぞれ実施された。さらに 2019 年 10 月には、消費増税による財源を用いた「特定処遇改善加算」が新設されることになっている。しかし、全産業平均の年収と比較すると、依然として介護職（ホームヘルパー）は約 163.8 万円（2018 年）、保育士は約 139.3 万円（同）低い実態にあり、さらなる処遇改善に向けた取り組みが必要である。

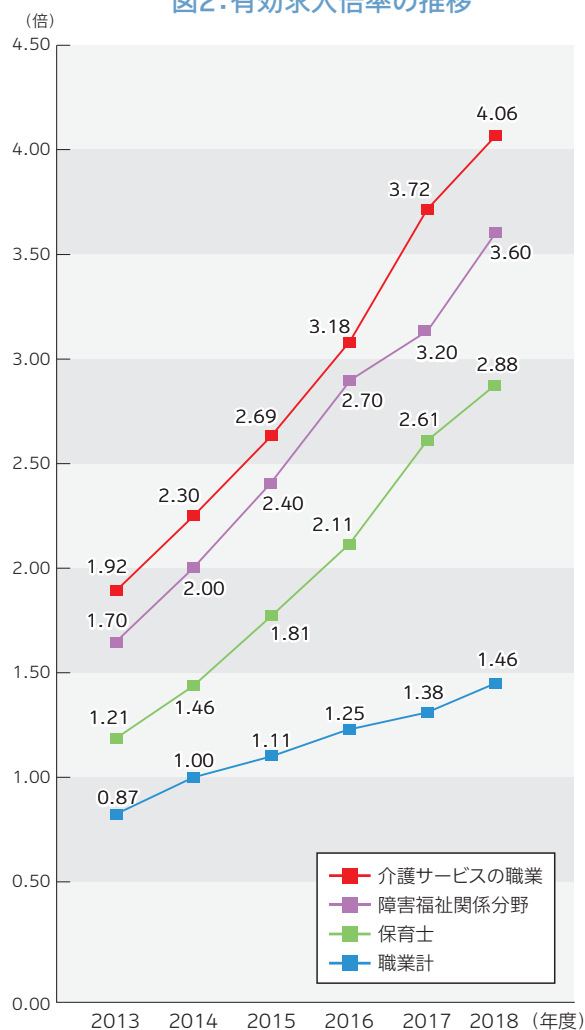
すべての働く人が安心して働き続けるための基盤を確保するためには担い手の確保が欠かせない。そのため、勤務環境や処遇等のさらなる改善、着実にキャリアアップできる仕組みの構築などを進め、長く働き続けやすく、仕事のやりがいや誇りをいっそう感じられる職場にしていかなければならない。

図1:各職種の平均勤続年数と平均年収



※企業規模系10人以上
※計算方法 きまって支給する現金給与額×12ヶ月÷年間賞与その他特別給与額
出所:厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査結果」より連合作成

図2:有効求人倍率の推移



数値は全て各年度平均の数値
出所:厚生労働省「職業安定業務統計」を基に連合作成

すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

仕事と介護の両立のための介護保険給付の確保と真の皆年金の実現

高齢期のくらしを支える社会保障制度として、介護保険サービスと公的年金がある。

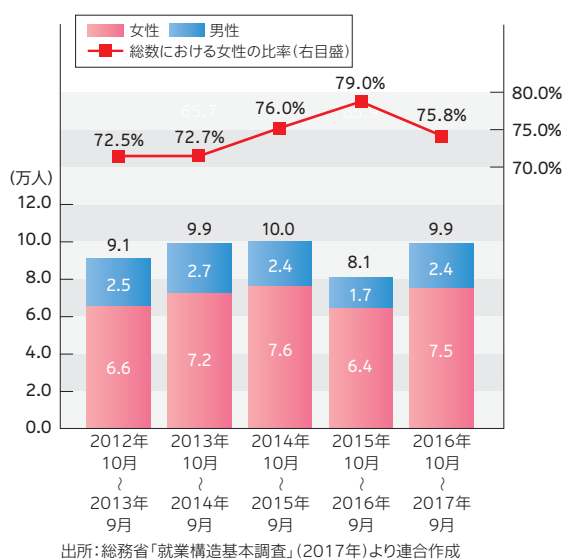
年間約10万人が家族の介護や看護を理由に離転職する中、要支援者への介護保険給付である訪問・通所介護が市町村の介護予防・日常生活支援総合事業へ2018年4月までに完全移行した。さらに、掃除や洗濯、調理など訪問介護の生活援助サービスには、利用回数が一定以上のケアプランを市町村が検証する仕組みが同年10月に導入された。高齢化の進行に伴い、制度の持続可能性の確保を理由とする要介護1・2の者への給付削減の検討も、財務省の財政制度等審議会で提案されている。しかし、要介護者への給付抑制は、適切な介護を必要な時期に受けられずに結果として要介護状態を重度化させ、むしろその家族等の介護離職を増加させる懸念がある。

公的年金制度をめぐるっては、年金財政の持続可能性は一定程

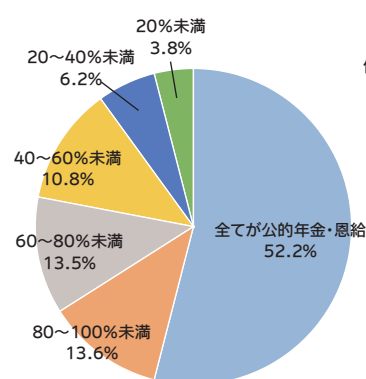
度確保されているものの今後一層の給付水準の低下が見込まれる。現在、年金は高齢者世帯の収入の約7割を占め、また半数以上の世帯が年金だけで生活を営んでいる。しかし、老齢基礎年金は満額で月額65,008円（2019年度）であり、生活に不可欠な基礎的支出（高齢者単身世帯（無職、65歳以上）で約8万円）のすべてを賄うことは困難である。また年金生活者支援給付金が支給されても無年金者が約26万人も残ると推計されている。

すべての人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられ、介護する家族の介護離職をなくし仕事と介護が確実に両立できるためには、生活援助サービスを含めた良質な介護保険給付の確保が不可欠であるとともに、基礎年金の給付水準の改善、低年金・無年金者対策など公的年金の機能強化が急務である。

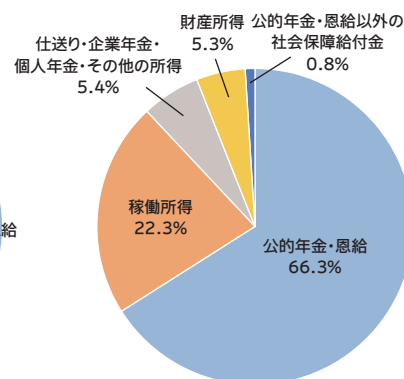
家族の介護・看護を理由に離職・転職した人数



年金が高齢者世帯の総所得に占める割合
—半数以上が年金だけで生活—

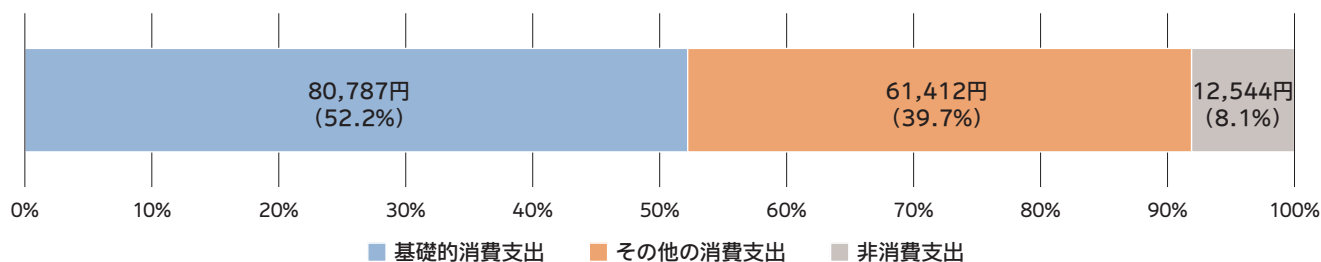


高齢者世帯の収入の状況
—収入の約7割が年金—



出所：厚生労働省「2017年国民生活基礎調査」をもとに連合作成

高齢単身無職世帯の家計支出（2017年）—基礎的消費支出は約8万円—



※基礎的消費支出＝食料、住居、光熱・水道、家具・家事用品、被服・履物、保健医療費の合計

出所：総務省「2017年家計調査」をもとに連合作成

すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

仕事と育児等の両立支援制度の充実、待機児童の早期解消と保育の質の確保

妊娠・出産・育児期に離職することなく安心して働き続けるためには、職場における両立支援制度と保育サービスは必要不可欠である。保育所等の待機児童は、2018年に減少に転じたものの、いまだ約2万人おり、不本意に認可外施設を利用している場合や親が求職中などの潜在的待機児童も67,354人(2016年)いる。また、放課後児童クラブ待機児童数は横ばいが続いている。

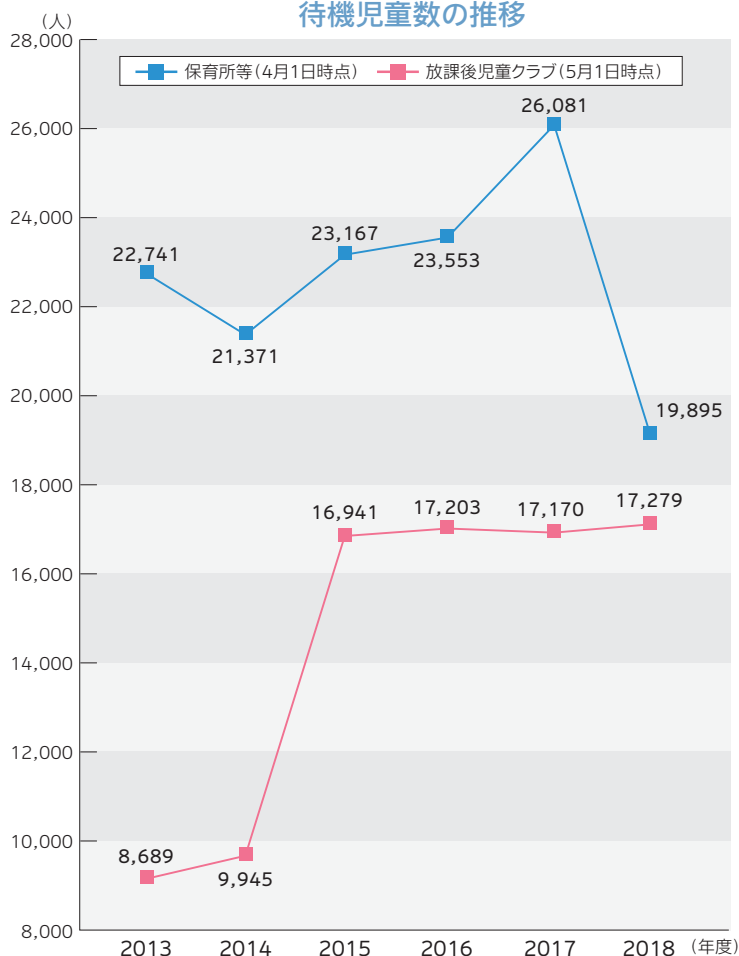
このような中、保育所等に入所できない場合に育児休業期間を2歳まで再延長できる改正育児・介護休業法が2017年に施行された。また、保育サービスの受け皿拡充が進められているが、その整備にあたっては、子どもの最善の利益や乳幼児期が人間形成にとって重要であることに鑑み、質の確保が非常に重要である。

政府は、2019年10月から実施する、幼児教育・保育の無償化の対象に認可外保育施設を含めることとしており、質の担保

が不十分という大きな課題がある。すべての認可外保育施設へ立入調査を実施している都道府県は約3割に留まり、実施率が20%以下の都道府県も存在する。立入調査の徹底や、指導監督基準の改善とともに、認可施設への移行支援を強力にすすめる必要がある。また、2020年4月から、国が自治体に示す放課後児童支援員の資格と配置が、「従うべき基準」から「参酌基準」に見直されることとなった。各自治体には、引き続き保育の質と安全性の確保を重視することが求められる。

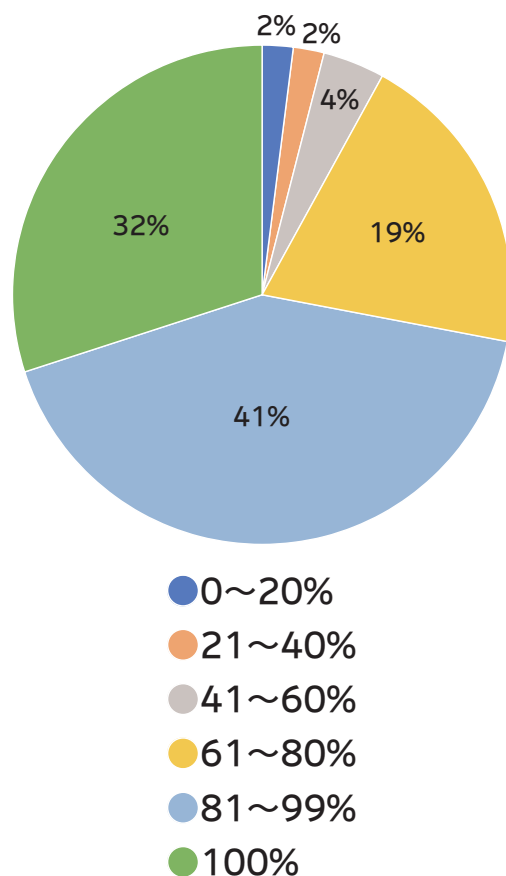
男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現には、男性の育児休業取得のさらなる促進策が求められる。また、安心して保育サービスが利用できるよう、保育の質と量を確保するため、子ども・子育て支援に本来必要とされている1兆円超程度の財源(2019年度0.7兆円)を早急に確保することが求められる。

待機児童数の推移



出所:厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」、
同省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況」より連合作成

認可外保育施設に対する立入調査の実施率
(都道府県、2016年度)



出所:厚生労働省「認可外保育施設に対する指導監督の徹底」より連合作成

教育の機会均等の保障と 学校の働き方改革を通じた質の向上

教育の機会均等実現に向けた就学前教育から高等教育までの完全無償化 学校の働き方改革の確実な実行による教育の質の向上

政府は2019年10月から、3～5歳の子どもがいる全世帯を対象に、就学前教育（保育所、幼稚園、認定こども園）を無償化するとともに、2020年4月からは、住民税非課税世帯とそれに準ずる世帯（年収約380万円まで）を対象とし、高等教育（大学、短大、高専、専門学校）における入学金・授業料の減免と給付型奨学金の拡充を実施することになっている。

連合が、大学生の子どもがいる1,000世帯に行った調査（2015年10月）では、「大学などの教育費が重い負担である」と回答した人の割合は、今回対象とならない年収400万円から800万円未満の層でも8割以上を占めている。家庭の経済的背景による社会分断を防ぐためにも、中間層を含めたすべての子どもに対象者を拡充していくべきである。

一方、2017年4月の「教員勤務実態調査（文科省）」で、過労死ラインとされる月の時間外労働が平均80時間超に相当する割合が、中学校教員の約6割、小学校教員の約3割という深刻な実態が明らかとなり、2017年7月以降、中教審において学校の働き方改革に関する議論が約1年半にわたって行われてきた。

しかし、2017年12月に文科省が「学校における働き方改革に関する緊急対策」を実施した後、連合が行った公立学校に勤

務する教員1,000人を対象とした調査（2018年9月）において、601人の教員が「今年度になって管理職から早く退勤するように言われた」ものの、そのうち46.4%が「持ち帰り仕事が増え、総労働時間は変わらない」とし、勤務時間管理の実効性が上がっていないことが明らかになった。

2019年1月に中教審でまとめられた答申には、連合が主張してきた「勤務時間の上限に関するガイドライン」や健康管理体制の強化、業務の明確化や適正化、ICTやタイムカードによる客観的な勤務時間管理などが盛り込まれた。まずは、こういった施策を徹底することにより、学校の働き方改革を着実に進展させ、教員の長時間労働を是正することが重要である。今後は、これら施策の効果検証を確実にしながら、給特法のあり方についても継続的に議論していくことが必要である。

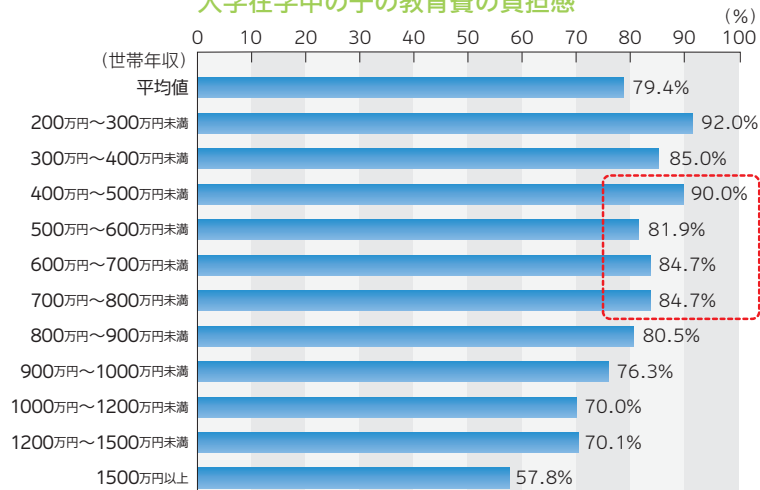
連合は、学校教育にかかる費用の無償化により教育の機会均等を保障すること、学校の働き方改革を通じた教育の質の向上をはかることを通じて、教育と働くこととの間に架ける橋を盤石なものとし、「連合ビジョン」で掲げた「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」を実現するための取り組みを進めていく。

政府の高等教育無償化制度と連合が求める制度

	政府の高等教育無償化制度	連合が求める制度
対象者	年収約380万円まで (段階的に減額)	中間層を含めたすべての世帯
学費等	各法人の経営判断にもとづく入学金・授業料を 前提に世帯収入に応じ減免	まずは入学金・授業料を引き下げ、 将来的には全面無償化
奨学金制度	給付型の対象者・給付額を拡充 (貸与型の改善策は盛り込まれず)	貸与型はすべて無利子、返還困難者の救済制度を充実・強化、 保証人制度はすべて機関保証、保証料は減額
対象教育機関	教育の質や経営状況により 対象機関を選別	法の趣旨に照らして大学等の 経営健全化のための措置は別に講じるべき

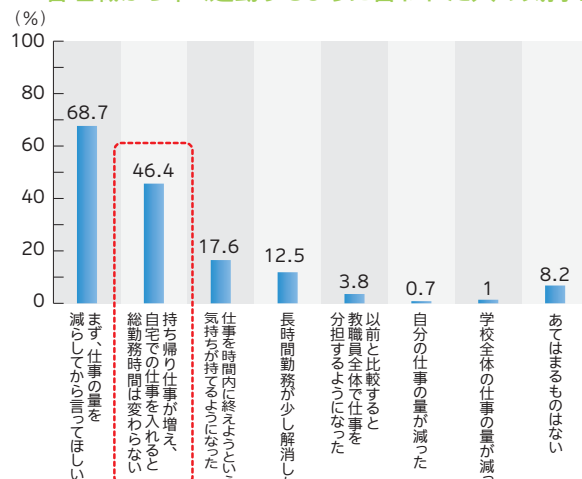
出所：連合作成

大学在学中の子の教育費の負担感



出所：連合「大学生・院生の保護者の教育費負担に関する調査」(2015年10月)

管理職から早く退勤するように言われた人の気持ち



出所：連合「教員の勤務時間に関するアンケート」(2018年10月)

2020年度 連合の重点政策

(2019年7月～2020年6月)

I. 連合の重点政策の位置づけと構成・・・P17

1. 位置づけ

2. 構成

II. 2020年度 連合の重点政策・・・P17

1. 基本的な考え方

2. 最重点政策

(1)自然災害からの復興・再生の着実な推進

(2)経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化

(3)「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

(4)雇用の安定と公正労働条件の確保

(5)すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

(6)教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上

3. 重点政策

◆自然災害からの復興・再生の着実な推進・・・P19

(1) 東日本大震災からの復興・再生・・・P19

①復興財源の確保および被災自治体への継続的支援

②被災地域の雇用のミスマッチ解消につながる職業訓練の充実と雇用の確保、復興事業における労働安全衛生対策の強化

③防災性が高く、社会保障サービスの提供体制が確保された「ひとが中心のまちづくり」の実現

④放射性物質により汚染された廃棄物・表土の迅速な処理と除染実施後のフォローアップ

⑤放射性物質の影響が懸念される地域・産地で生産された農水産物・加工食品に関する安全・安心の確保

⑥安心して学び遊べる教育環境の整備

(2) 多発する自然災害からの復旧・復興・・・P20

◆「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて・・・P21

(1) 持続可能で健全な経済の発展・・・P21

①経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および地域活性化への支援強化

②中小企業支援強化、適正な取引関係の確立、公契約基本法・条例の制定

③安全・安心で安定的な資源・エネルギー供給の実現

④「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

(2) 雇用の安定と公正労働条件の確保・・・P22

①多様な雇用・就労形態の労働者の雇用の安定と公正処遇の確保

②安心して働き続けられるための労働者保護ルールの堅持・強化

③労働者の健康・安全の確保に向けた長時間労働は正策の推進

④労働災害の予防対策の強化と労災補償の拡充

⑤失業から良質な雇用に早期に復帰・移行できるセーフティネットの構築

⑥若年者、就職氷河期世代および高齢者雇用対策の強化

⑦障がい者が安心して働き続けられる社会の実現

⑧外国人労働者が安心して働くことのできるための環境整備

⑨最低賃金の履行確保の強化

⑩あらゆるハラスメントの根絶と男女平等の実現

⑪男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し

⑫男女が仕事と生活を調和できる環境の整備の推進

(3) すべての世代が安心できる社会保障制度の確立・・・P24

①「全世代支援型」社会保障制度の基盤と人材確保策の拡充

②地域包括ケアの推進に向けた医療・介護の機能と連携の強化

③子ども・子育て支援新制度の着実な実施と子どもの人権の擁護

④安心と信頼の年金制度の構築

⑤障がい者が地域で尊厳をもって生活する権利を保障した共生社会の構築

(4) 社会インフラの整備・促進・・・P25

①持続可能で安心・安全な社会資本整備の推進

(5) 暮らしの安心・安全の構築・・・P26

①国内外における環境保全と地球温暖化対策の強化・推進

②食料自給力の向上と農林水産業の産業基盤の強化・育成

③健全な消費社会の実現に向けた消費者政策の推進

④総合的な防災・減災対策を充実

(6) 民主主義の基盤強化と国民の権利保障・・・P27

①参議院選挙における合区の解消

②民主的で透明な公務員制度改革の推進

③新しい公共と地方分権改革の推進

④差別禁止と人権擁護政策の推進

⑤教育の機会均等の保障と学校の働き方改革を通じた質の向上

(7) 公正なグローバル化を通じた

持続可能な社会の実現・・・P27

①社会対話を通じたディーセント・ワークの推進

②多国籍企業の責任ある企業行動の促進

③持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた取り組み

④邦人の安全確保に向けた取り組み

I 連合の重点政策の位置づけと構成

1. 位置づけ

連合は、「2020年度 連合の重点政策」を2019年6月頃に政府がまとめる予定の「経済財政運営と改革の基本方針(通称・骨太の方針)」ならびに予算の概算要求基準に対置するものとして位置づけ、重点的に政府・政党に求めている政策・制度要求をまとめる。

とりまとめにあたっては、「2020～2021年度 政策・制度 要求と提

言」で掲げた政策課題を中心に、2019年7月から2020年6月の1年間で「実現をめざす重要度の高いもの」、あるいは「早期の実現は難しいが重要度合いが非常に高く、重点的に取り組みを進める必要があるもの」を抽出し、策定する。

2. 構成

「2020～2021年度 政策・制度 要求と提言」第二部の柱立て7項目(「持続可能で健全な経済の発展」、「雇用の安定と公正労働条件の確保」、「すべての世代が安心できる社会保障制度の確立」、「社会インフラの整備・促進」、「くらしの安心・安全の構築」、「民主主義の基盤強化と国民の権利保障」、「公正なグローバル化を通じた持続可能な社会

の実現」)に「東日本大震災からの復興・再生」、「多発する自然災害からの復旧・復興」を加えた9項目とする。

さらに、連合として最大限の労力を傾け、政策実現に向け取り組む項目として、重点政策からさらに絞り込んだ「最重点政策」を設定する。

II 2020年度 連合の重点政策

1. 基本的な考え方

東日本大震災の発生から8年あまりが経過したが、被災地における生活基盤の再建や雇用環境の整備は十分でなく、復興への道のりはまだ遠い現状にある。また、近年多発する自然災害についても、長期的かつきめ細やかな支援が必要とされている。

経済・社会の現状を見ると、日本経済は景気回復基調が続いてきたが昨年末頃から陰りが見える。また、雇用情勢も数字の上では改善が続いているが、労働分配率は低下を続け、個人消費は伸び悩んでおり、多くの働く者、生活者が景気回復を十分に実感するまでに至っていない。その背景には、所得格差の拡大や深刻さを増す少子高齢化が経済、社会保障、財政の持続可能性に影響を落とし、国民の将来不

安につながっていることがあげられる。

これらの目下の課題を克服し、経済を自律的かつ持続的に成長させ、包摂的な社会を構築していくためには、誰もが安心して働くことができるワークルールとディーセント・ワークの確立、分厚い中間層の復活に向けた適正な分配の実現、全世代支援型の社会保障制度のさらなる構築、すべての子どもの教育機会の保障をはじめ、すべての働く者・生活者のくらしの底上げ・底支え、格差是正、貧困の撲滅に資する政策の実行が不可欠である。連合は、「働くことを軸とする安心社会」に向けた重点政策の実現をめざし、組織の総力をあげた運動を展開する。

2. 最重点政策

(1) 自然災害からの復興・再生の着実な推進

- ・東日本大震災からの復興・再生における 2021 年度以降の財源の確保や復興庁廃止後の後継組織の具体的な検討
- ・保護者と子どもへの包括的支援のための養護教諭やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー全校常勤配置、地域と学校との連携強化

(2) 経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化

- ・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の構築
- ・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の実現とその環境整備

(3) 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

- ・所得再分配機能の強化に向けた、所得税の人的控除の見直し、低所得者対策としての就労支援型の給付制度の導入
- ・消費税率引き上げの着実な実施、軽減税率制度に代わる真の逆進性対策の実施
- ・自動車関係諸税の軽減・簡素化、税制改革全般における地方の税財源確保

(4) 雇用の安定と公正労働条件の確保

- ・労働者派遣法 2015 年改正の点検・改善と安易な規制緩和阻止
- ・労災保険や雇用保険など、副業・兼業に関するルールの構築
- ・「雇用類似の働き方」の就労者保護に向けた法的整備
- ・解雇の金銭解決制度の導入阻止
- ・労働者保護の観点からの賃金請求権などの消滅時効期間の設定
- ・効果的な能力開発を通じた「就職氷河期世代」の良質な雇用・就労機会の実現
- ・高齢者が健康状態などに応じ、安心して働くことができる安全な職場環境の整備
- ・あらゆるハラスメントの根絶に向けた国内法整備と ILO 条約の支持・批准

(5) すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

- ・医療・福祉・介護・子ども子育ての分野で働く職員の処遇改善と勤務環境改善による人材確保
- ・仕事と介護が確実に両立できるための、生活援助サー

ビスを含めた良質な介護保険給付の確保

- ・仕事と育児等の両立支援制度の充実、待機児童の早期解消と保育の質の確保
- ・すべての人が不安なく暮らし続けられる真の皆年金の実現

(6) 教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上

- ・教育機会均等の実現に向けた高等学校および高等教育の教育費の完全無償化
- ・教員の長時間労働の確実な是正と給特法の抜本的見直しの継続検討

3. 重点政策

(★は「2.最重点政策」で取り上げた項目)

◆自然災害からの復興・再生の着実な推進

(1) 東日本大震災からの復興・再生

①復興財源の確保および被災自治体への継続的支援

- a) 復興・創生期間（2016 年度～ 2020 年度）における復興財源を確実に確保し、被災自治体の財政状況にきめ細かく配慮した予算措置をはかるとともに、2021 年度以降の復興財源や復興庁廃止後の後継組織のあり方などについて、早急かつ具体的な検討を行い、必要な措置を講じる。★
- b) 復興・再生に必要な地域の行政機能を回復し、住民のニーズに対応するため、被災自治体における専門的分野に対応できる職員の配置や、適切な要員の確保など必要な措置を講じる。
- c) 福島第一原子力発電所事故からの復興・再生に向けて、国内外の原子力研究機関と連携した事故の収束および放射性物質の除染を早期かつ着実に進めるとともに、モニタリングポスト周辺や生活する家屋周辺での放射線量に関する情報提供や定期的な健康診断の実施などを求める。

②被災地域の雇用のミスマッチ解消につながる職業訓練の充実と雇用の確保、復興事業における労働安全衛生対策の強化

- a) 被災地経済の早期復興、地域の雇用創出の核となる事業への雇用支援措置の継続などを通じ、質・量ともに十分な雇用を確保する。
- b) 雇用のミスマッチ解消に向けた職業訓練メニューや公共職業安定所（ハローワーク）人材確保対策コーナーの拡充をはかるとともに、労働局やハローワークが地方自治体と連携して就職支援体制を強化する。
- c) 復旧・復興事業に際してのアスベスト・危険有害物質のばく露、過重労働などを防止するための、労働安全衛生教育および労働災害防止対策を徹底する。
- d) 福島第一原子力発電所の廃炉作業に従事するすべての労働者について、離職後も含めた被ばく線量の管理徹底、過重労働防止のための十分な交替要員の確保、熱中症対策や墜落制止用器具の適切な使用による転落防止など、労働安全衛生・健康管理対策を強化する。
- e) 18 歳未満の者や外国人技能実習生の除染業務就労や、偽装請負や違法派遣などの労働法令違反がないよう、指導・監督を強化する。国が発注する除染などの業務において、下請を含めたすべての労働者に特殊勤務手当（除染手当）が確実に支払われる仕組みを早急に構築する。また、除染手当の不当な中間搾取を行って

る業者などに対する指導・監督を強化する。

③防災性が高く、社会保障サービスの提供体制が確保された「ひとが中心のまちづくり」の実現

- a) 電気・ガス・上下水道・情報通信などのライフラインなどの基幹設備や管路の耐震化を進め、災害時におけるバックアップ機能を充実させる。
- b) 各種ハザードマップや集団移転・高台居住などのまちづくり計画を踏まえ、医療・介護・教育・交通などの機能を集約した、防災性が高くひとに優しいまちづくりを推進する。
- c) 仮設住宅から災害公営住宅への移転を進めるため、災害公営住宅の管理 6 年目から段階的に縮小され 11 年目で通常家賃となる家賃低減措置を拡充し、家賃負担の軽減をはかる。災害公営住宅への移転を進めるにあたっては、グループでの入居を促したり、集会施設を併設したりするなど、新たなコミュニティを構築しやすい対策を行う。
- d) アウトリーチ型の見守り機能や相談体制の確保に向けた支援を強化する。また、居住地にかかわらず被災者の健康対策や心のケア対策を継続するとともに、被災者が差別を受けずに地域で暮らせるよう住民への意識啓発を行う。
- e) 「福島再生加速化交付金」を継続し、避難指示解除が見込まれている地域の避難住民が早期帰還・定住を実現できるよう、安心・安全な生活拠点形成のための対応を着実に進める。
- f) 医療・福祉・介護人材の養成・定着や、住宅の確保など生活基盤への支援策を継続する。特に福島第一原発事故の影響で人材確保が困難な地域においては、地域包括ケアシステムのモデル事業を積極的に実施するなどの支援策を強化する。

④放射性物質により汚染された廃棄物・表土の迅速な処理と除染実施後のフォローアップ

- a) 放射性物質により汚染された廃棄物や除染後の表土などの処理について、地元・近隣住民・地方自治体の合意を得つつ、中間貯蔵施設など処理に必要な施設の整備を進め、仮置き場・仮々置き場に山積している残土を含め迅速に対応する。また、大量の残土などを処理施設に輸送する際には、通学時間や渋滞時間帯を避けるなど、地域住民や一般の道路利用者への影響を抑えつつ、安全を確保する。
- b) 現地の復興作業に従事した車両や機械設備類の除染と、当該機材の除染完了後の線量検査などに対し必要な支援を行う。
- c) 帰還困難区域を除く面的除染が完了した区域について

は、住民の安心・安全の確保に向け、継続的に線量の測定を行うなど、除染実施後のフォローアップを行う。

⑤ 放射性物質の影響が懸念される地域・産地で生産された農水産物・加工食品に関する安全・安心の確保

- a) 放射性物質の影響が懸念される地域・産地で生産された農水産物や食品に対し、法定による生産・出荷時の検査体制を維持するための地方自治体等への公的補助を継続し、検査結果にもとづく適切な流通管理を通じて食の安心・安全を確保する。
- b) 放射性物質の影響が懸念される地域・産地で生産された農水産物や食品を取り扱う流通・販売事業者において、事業規模にかかわらず広く放射性物質の検査体制整備・強化がはかられるよう公的補助を行い、風評被害の回避を進める。

⑥ 安心して学び遊べる教育環境の整備

- a) 被災による心的ストレスを抱える子どもや、特別な配慮を必要とする子どもにきめ細かな支援を行うため、養護教諭の未配置校への配置および配置校への複数配置を行う。また、スクールカウンセラーおよびスクールソーシャルワーカーを常勤配置する。★
- b) 福島県において、運動不足に伴う子どもの肥満傾向や体力低下が続いていることから、「福島再生加速化交付金」を継続し、子どもたちの運動機会を確保するため、運動施設の整備を進める。
- c) 子どもたちが安心して学べるよう、保育料や入園料、小中学生に対する学用品費や給食費の援助など、「被災児童生徒就学支援等事業交付金」による教育費に関する公的支援を継続する。

(2) 多発する自然災害からの復旧・復興

- a) とぎれのない復旧・復興をはかるべく、被災自治体の財政状況にきめ細かく配慮した予算措置をはかる。
- b) 被災者に対する、広範囲におよぶ見守り活動や生活再建支援が必要であることから、地域支え合いのための予算措置を継続・強化し、職員の確保や人材育成を支援する。
- c) 多くの事業者の業績・雇用が被災前水準に回復していないことを踏まえ、被災した事業者等の事業回復に資する施策を推進する。
- d) 被災による心的ストレスを抱える子どもや、特別な配慮を必要とする子どもにきめ細かな支援を行うため、養護教諭の未配置校への配置および配置校への複数配置を行う。また、スクールカウンセラーおよびスクールソーシャルワーカーを常勤配置する。★

- e) 熊本県における生活路線の確保および主要地場産業の一つである観光業の回復に向け、崩落した阿蘇大橋や通行不能となった国道 57 号、ＪＲ豊肥線の復旧作業を加速する。

◆「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて

(1) 持続可能で健全な経済の発展

① 経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および地域活性化への支援強化

- a) 内需主導による自律的な経済成長を実現し、日本経済を持続的な成長軌道に復帰させるため、財政規律に留意しつつ、経済成長や雇用創出効果の高い分野に予算・税制措置、規制の見直しなどの施策を集中し、産業政策と雇用政策を一体的に推進する。
- b) 財政健全化をめざすうえでは、一律的な歳出削減を行うのではなく、税財政一体で対応を図り、国民のくらしに直結した歳出項目へは予算配分を重点化する。また、補正予算編成も含めた年度予算全体の中での財政規律を厳格化する等、基礎的財政収支の黒字化に向けた具体的な道筋を国民に示し、理解を促進する。
- c) 大規模な量的質的金融緩和により、金融システムの不安定化や財政規律の弛緩等の副作用が生じていることから、デフレへの回帰と急激な金利上昇を回避しつつ、平時型の金融政策運営への出口に向かうことを検討する。
- d) わが国の経済成長と雇用創出、アジア太平洋地域における公正で持続可能な発展につながるよう経済連携（FTA／EPAなど）を推進する。その際には、労働・環境など社会条項を組み込むとともに、懸念される課題への適切な対応、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行う。
- e) 第4次産業革命の進展に伴いすべての産業に起こり得る様々な変化への対応についてグランドデザインを策定するとともに、具体的な対応策を検討するための労使が参画する枠組みを早急に構築する。また、企業における人的投資、設備投資、研究開発等に対する支援を着実に実施する。特に、産業構造の変化に対応した働く者の学び直しや企業の職業能力開発に対する支援を強化する。★
- f) プラットフォーマーをはじめとする企業が収集する多種・多様で膨大な情報の扱いやサイバー攻撃、著作権侵害など、インターネット上に顕在化している課題に対し、産官学が連携して対策を講じるとともに、早期の情報共有や人材育成・技術開発、セキュリティ設備投資に関する施策を強化する。
- g) 地域経済の活性化に向けて、地方が自主的・主体的に地域産業を支援・育成し、良質な地域雇用を創出できるよう、裁量度が高い交付金を恒久化する。
- h) まち・ひと・しごと創生の地方版総合戦略における産業・雇用政策の実効性を確保するため、産官学労言などによる推進組織のもと、次期総合戦略の策定も見据え

た個別施策のチェック・修正が確実に実施されるよう、地方自治体へのきめ細かな支援・助言を強化する。

② 中小企業支援強化、適正な取引関係の確立、公契約基本法・条例の制定

- a) 中小企業・小規模事業者の事業承継を円滑化するための支援や生産性向上に向けた設備投資への支援を拡充するとともに、産業界と教育機関等が連携し中核的人材の確保・育成、技能・技術の伝承の充実にに向けた支援を行う。
- b) 中小企業支援センターのワンストップ相談窓口等におけるサービス内容の充実および手続きの簡素化など利便性の向上をはかる。
- c) 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の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化をめざし、下請法等関係法令の強化とその遵守の徹底、公正取引委員会および中小企業庁の体制・権限の強化、各種告示・ガイドライン・業界自主行動計画等の拡充および周知徹底をはかる。★
- d) 公契約において、公正労働基準の確保、環境や福祉、男女平等参画、安全衛生など社会的価値やコンプライアンス遵守などもあわせて評価する総合評価方式の導入を促進する。
- e) 公契約基本法を早期に制定し、公契約の基準を定める。法整備をはかることにより、ILO第94号条約「公契約における労働条項に関する条約」を批准する。
- f) 公共サービスの質の向上と地域活性化に向けて、公契約のもとで働く者の適正な労働条件確保のため、地方自治体における公契約条例制定を促進する。

③ 安全・安心で安定的な資源・エネルギー供給の実現

- a) わが国においては、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。そのための政策を推進する。
- b) 再生可能エネルギーの固定価格買取制度について、制度の運用状況を注視するとともに、企業や国民負担の妥当性や納得性などを精査し、最大限の政策効果と全体最適が確保されるよう抜本的な見直しを行う。
- c) 原子力発電所の再稼働については、安全性の強化・確認を国の責任において行うことと、周辺自治体を含めた地元住民の合意と国民の理解を得ることを前提とし、原子力規制委員会において策定された新規規制基準について、厳格に適用する。

④「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

- a) 納税者の権利・義務を明示した納税者権利憲章を制定し、国民と行政の意識改革をはかる。給与所得者に対しても申告納税制度と年末調整制度との選択を認める。マイナンバー制度を活用した「記入済み申告制度」を導入する。
- b) マイナンバー制度が確実に運用され定着するよう、個人情報保護の厳格な保護やなりすまし防止等、制度に対する国民の不安を払拭するための措置を講じる。マイナンバー法で定められた社会保障・税・災害対策の三分野以外の利用については、個人情報の保護を前提に、安全性の確保、行政の効率性の向上および国民生活の利便性の向上が認められる項目を対象とし、国民への丁寧な説明と合意形成をはかる。
- c) 所得税や相続税の累進性強化、総合課税化を念頭に置いた金融所得課税の強化など、税による所得再分配機能を高める。人的控除はできるだけ社会保障給付や各種支援策等に振り替える。残すものは所得控除から税額控除に変えることを基本とし、配偶者控除は扶養控除に整理統合する。非婚のひとり親世帯にも寡婦・寡夫控除を適用する。★
- d) 税による所得再分配機能の強化と就労促進をはかるため、低所得雇用者の社会保険料・雇用保険料（労働者負担分）の半額に相当する金額を所得税から控除する仕組み（就労支援給付制度）を導入する。★
- e) 2019年10月の消費税率引き上げを着実に実施する。消費税の軽減税率制度は廃止し、逆進性対策としては、課税最低限以下の層を中心に最低限の基礎的消費にかかる消費税負担分を給付する制度（消費税還付制度）を導入する。★
- f) 地域生活などの負担に配慮する観点から、自動車関係諸税について、自動車重量税を廃止するとともに、保有・利用段階を通じた課税根拠を総合的に整理し、税の軽減・簡素化をはかる。★
- g) 税制改革全般について、地方財政への影響に配慮し、必要な税財源を確保する。地域による偏りが少なく安定的な地方税体系の構築をめざして抜本改革を行う。★

(2) 雇用の安定と公正労働条件の確保

① 多様な雇用・就労形態の労働者の雇用の安定と公正処遇の確保

- a) 同一労働同一賃金の法規定の円滑な施行に向け、労使への周知徹底をはかるとともに、相談・支援体制を充実する。
- b) 労働者派遣法2015年改正法施行後の運用状況を検証し、派遣労働者保護の強化のための必要な措置を講じる。なお、2015年改正に関する労政審建議に盛り込

まれた日雇い派遣の原則禁止の緩和など、安易な規制緩和は行わない。★

- c) 労働契約法第18条の無期転換ルールについて、法施行後の無期化と雇止めに関する検証を行うとともに、法内容の周知など、無期転換直前での雇止めの防止に向けた情報発信を行う。
- d) 副業・兼業の安易な推進は行わないことを前提としつつ、「複数就労せざるをえない労働者の長時間労働の防止と健康確保」に向け、実効性ある労働時間管理のあり方や、労災の認定・給付のあり方、雇用保険の適用のあり方などを含め、労働政策審議会において具体的な制度設計に関する議論を行い、労働者保護の観点から必要な措置を講じる。★
- e) 雇用労働に近い働き方をしてい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について、契約ルールや最低報酬、安全衛生などについて法的保護をはかる。また、雇用労働からの置き換えは、長時間労働や使用者責任逃れなどの就労者保護の観点から問題があるため、行わない。★

② 安心して働き続けられるための労働者保護ルールの堅持・強化

- a) 不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しない。★
- b) 労働者への確実な賃金の支払いを確保するため、労働基準法第24条が規定する全額・通貨払いという賃金支払いの原則を堅持し、資金移動業者が開設する口座への賃金支払いは認めない。
- c) 労働基準法第115条の消滅時効の期間については、労働者保護の観点から民法（債権法）と同様の5年とする。★
- d) 労災保険給付請求のうち、療養（補償）給付たる療養の費用や休業（補償）給付など、消滅時効が現在2年とされているものについては、労働者保護の観点から民法（債権法）と同様の5年とする。
- e) 「過半数代表者」について、適正な運用がはかられるようにする。また、労働者代表制の法制化に向けた検討を進める。
- f) 雇用・労働政策に関する立案・決定には、公労使の3者構成である労働政策審議会での議論を尊重する。

③ 労働者の健康・安全の確保に向けた長時間労働是正施策の推進

- a) 時間外労働の上限規制や労働時間の客観的把握を定めた改正労働基準法および改正労働安全衛生法の内容を周知するとともに、企業への相談・支援の強化をはかり、長時間労働を是正し「過労死ゼロ」を実現する。

- b) 36 協定の適正な締結と改正労働基準法および改正労働安全衛生法の遵守を徹底するため、労働基準監督署による監督・指導を強化する。併せて、事業主による働き方改革関連法の趣旨に逸脱するような運用や士業による脱法指南事例に対しては、厳正に対処する。
- c) 「医師の働き方改革」の実現に向け、医療機関における労働時間管理の徹底、タスク・シフティング、医師の偏在対策などを早急に進める。なお、2024 年度以降医師に適用される時間外労働の特例上限は、実態把握を踏まえその水準を検証するとともに、段階的な縮減・廃止に向けた方策を講じる。

④労働災害の予防対策の強化と労災補償の拡充

- a) 「第 13 次労働災害防止計画」を着実に実施するとともに、「働き方改革を受け、長時間・過重労働対策や高齢者の安全確保対策をより強化する。また、事業場において、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応できるよう事業場における必要な体制整備の支援を行う。
- b) 化学物質の有害性や健康影響については、科学的事実に基づき適正に判断するとともに、すでに有害性の検証を行った物質についても、必要に応じて再検証を行う。また、有害とされた化学物質を取り扱う事業場においては、保護具など準耐久財を含む設備投資を強化する。
- c) メンタルヘルス対策として、事業場における一次予防・二次予防・三次予防をこれまで以上に効果的に支援する。また、メンタルヘルス教育の実施や、メンタルヘルスの観点から各種ハラスメント対策を行う事業場に対しても適切な支援を行う。
- d) 複数就業者の労働災害の認定にあたっては、労働時間の通算とともに、就労している複数の事業場で起こった具体的な出来事を通算し、その給付にあたっては、就労している複数の事業場から得ることのできる賃金を合算して補償額を決定する制度に改正する。

⑤失業から良質な雇用に早期に復帰・移行できるセーフティネットの構築・拡充

- a) 雇用保険制度については、基本手当の所定給付日数・給付率の 2000 年改正前の水準への回復や、給付制限期間（3 ヶ月）の短縮など、セーフティネット機能を強化する。なお、雇用保険の国庫負担割合については、雇用政策に対する政府の責任として、時限的引き下げが終了する 2020 年までに本則（4 分の 1）に確実に戻す。

⑥若年者、就職氷河期世代および高齢者雇用対策の強化

- a) すべての若者への良質な雇用・就労機会の実現に向けて、青少年の雇用の促進等に関する指針を踏まえた労働条件の的確な明示の徹底、若者雇用促進法を踏まえた職場情報の提供、正社員転換の促進、地域若者サポートステーションの機能強化等を行う。
- b) 学卒未就業者が多く出現した「就職氷河期世代」の良質な雇用・就労機会の実現に向けて、これまで実施してきた施策の効果を検証したうえで、対象者の個別の事情を踏まえつつ、将来を見据えた長期的な能力開発を実施するとともに、適切な就職支援・定着支援を実施する。★
- c) 高齢者雇用安定法に定める「高齢者雇用確保措置」を確実に実施し、希望する者全員の 65 歳までの雇用を実現する。また、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく、働くことのできる環境を整備する。
- d) 高齢者の健康状態に柔軟に対応するため、職場におけるきめ細かな職場環境の改善や、安全と健康管理のための配慮事項の整理など、ハード・ソフト両面からの対応をはかる。★

⑦障がい者が安心して働き続けられる社会の実現

- a) 雇用、福祉、教育における支援の連携を促進し、障がい者の雇用の促進と安定をはかる。
- b) 障がい者差別禁止・合理的配慮の提供義務の実効性を高め、障がい者の就労拡充・職域拡大をはかる。また、特定の業種について雇用義務の軽減をはかる除外率制度については早期に廃止する。
- c) 国・地方自治体において、差別禁止・合理的配慮の提供が徹底されるよう、合理的配慮に必要な予算の確保や差別的募集要件の廃止などの必要な見直しを行い、不適切な取扱いの再発防止をはかる。
- d) 働きづらさを抱える者が、その程度に応じて必要な支援を受けて働くことのできる環境整備のため、専門家を含めた検討の場を設置する。
- e) 中小企業における障がい者雇用の推進のための支援、特に障がい者の受入実績がない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化する。

⑧外国人労働者が安心して働くことのできるための環境整備

- a) 外国人労働者の人権を尊重し、外国人労働者が安心して働くことのできる環境を整備する。
- b) 外国人技能実習法や上陸基準省令等に明記されている日本人との同等額以上の報酬を確実に確保するため、在留資格認定審査における実効性を担保するための判

断基準を設ける。

- c) 外国人の雇用・労働全般にわたる検討の場を労働政策審議会に設けるとともに、外国人労働者の就労環境整備をはかるために外国人雇用管理指針の周知を徹底する。
- d) 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に掲げられた施策が着実に実行されているのか適切にフォローアップするため、労使団体を含む多様なステークホルダーが参画する協議会を設ける。
- e) 「特定技能」で受入れる業種・分野について安易な拡大は行わない。また、受入れ業種における日本人労働者の雇用状況、賃金水準等を定期的に把握し、受入れ停止の判断基準とする。

⑨最低賃金の履行確保の強化

- a) 監督体制の抜本的強化により、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高める。
- b) 最低賃金の改定額をふまえ、発注済みの公契約の金額を見直す。

⑩あらゆるハラスメントの根絶と男女平等の実現

- a) 性別や雇用形態に関係なく、安心して働き続けられる社会の実現をめざして、あらゆるハラスメントの根絶に向け、禁止規定を含めたハラスメント対策を講じるとともに、国際労働機関（ILO）において、2019年6月の総会で採択予定の「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約の支持と批准を行う。★
- b) 雇用における男女平等の実現をめざして、ILO第100号条約「同一価値労働・同一報酬」の実効性確保に向け、雇用管理区分間の格差の実態把握とともに、職務評価手法の周知・普及とさらなる研究開発を進める。
- c) 女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法と認定制度の周知を行うとともに、女性の積極的な登用・評価に必要な現状分析を行い、中小企業に対する支援を強化する。

⑪男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し

- a) 第4次男女共同参画基本計画に掲げる「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を30%にする」目標の達成に向けて、ポジティブ・アクションを加速させる。女性差別撤廃条約の履行状況ならびに第4次男女共同参画基本計画の実施状況を監視・評価できる、権限と実効性のあるモニタリング機関を設置する。加えて政治分野における男女共同参画を実効あるものとするため、クオータ制や議員活動と育児・介護などの両立支援制度を導入する。

- b) 女性差別撤廃委員会の勧告に従って選択的夫婦別氏制度の早期導入、女性の再婚禁止期間の撤廃などを実現する。多様化するライフスタイルに対応し、同性パートナーの事実婚に準じた扱いや、無戸籍の要因ともなっている嫡出推定を柔軟に対応できるよう、民法の整備を進める。
- c) 男女があらゆる分野で個性と能力を発揮して活躍できるよう、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、固定的性別役割分担意識の払拭に取り組む。また女性の参画が進んでいない業種や中小企業へ、女性の就業と定着を推進するための設備や職場環境の整備を支援する。

⑫男女が仕事と生活を調和できる環境の整備の推進

- a) 妊娠・出産・育児・介護により離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて、育児・介護休業法をはじめ関係法令の周知徹底をはかる。また、国や地方自治体、企業における両立支援制度の情報提供や相談窓口の設置などを促進する。
- b) 短時間勤務制度の拡充や介護休業期間の延長、有期雇用労働者の休業の取得要件の撤廃など、育児・介護休業法の見直しをはかる。★
- c) 次世代育成支援対策推進法について、行動計画の策定を推進するとともに、認定基準の適合確認の徹底と厳格化をはかるなど、実効性を高める。また、男女別の育児休業取得期間などの実態を把握し、男性の育児休業取得を促進する。

(3) すべての世代が安心できる社会保障制度の確立

①「全世代支援型」社会保障制度の基盤と人材確保策の拡充

- a) すべての人が必要な社会保障サービスを確実に受けられる社会保障給付を確保する。また、消費税率引き上げによる財源はすべて社会保障の充実および安定化に活用する。
- b) だれもが健康で文化的な生活を送ることができる生活保護基準を確保するとともに、生活困窮者自立支援制度の財源と包括的な実施体制を強化する。
- c) 居住保障の観点から、生活困窮者が抱える家賃負担や連帯保証人等の課題の解消に向けて、住宅確保給付金の支給期間の延長や機関保証の活用等を進める。
- d) 医療・福祉・介護・子ども子育て等の分野を超えた地域生活課題について総合的な相談に応じるため、関係機関との連携強化をはかり、包括的な支援体制を整備するとともに、外国人を含む避難計画を策定するなど、だれもが安心して暮らせる共生社会を構築する。
- e) 雇用形態や企業規模にかかわらず、すべての雇用労働

者への社会保険（健康保険・厚生年金）の完全適用に向けて、社会保険の適用要件を引き下げる。

- f) 地域における医師・診療科の偏在を是正するため、病院勤務医を除く医師について、国は都道府県毎に保険医数・診療科別医師数の目安を定め、目安を超える保険医の登録ならびに保険医療機関の指定を行わない。
- g) すべての介護・障害福祉人材の処遇ならびに雇用管理の改善をより強力に進めるとともに、専門職としての社会的地位を確立し人材の離職防止をはかるほか、復職や新たな担い手をめざす人への支援を充実するなど、人材確保対策を一層強化する。★
- h) 待機児童の早期解消のため、質の高い保育所等の整備とともに幼稚園教諭・保育士等の抜本的な処遇改善と研修やキャリアアップの仕組みの構築により、幼児教育・保育の質の向上および人材の定着と確保、ディーセント・ワークを実現する。★

② 地域包括ケアの推進に向けた医療・介護の機能と連携の強化

- a) 住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、切れ目なく質の高い医療と介護サービスの確保や、在宅・救急医療の充実、医療機関の機能分化と連携、医療と介護の連携を推進する。
- b) すべての人の公平な医療アクセスを保障するため、医療保険給付の割合は100分の70を維持するとともに、持続可能な医療保険制度の確立に向けて、高齢者医療制度の抜本改革に向けた検討を行う。
- c) 生活援助サービスを含め介護等を必要とする人が地域で安心して暮らし続けられるとともに、仕事と介護が確実に両立できるよう、良質な介護保険給付を確保する。★
- d) 要支援者に対する介護予防・日常生活支援総合事業の実施状況を丁寧に把握するとともに、地域間の格差が生じないよう国および都道府県は必要な支援を行う。
- e) 認知症対策をより一層強化し、治療・生活・移動・相談などに対する支援体制を地域で整備するとともに、認知症の人やその家族が雇用継続されるよう、事業主による就労上の配慮や他の従業員の理解啓発などを支援する。

③ 子ども・子育て支援新制度の着実な実施と子どもの人権の擁護

- a) 子ども・子育て支援の質・量の拡充を目的とした「子ども・子育て支援新制度」の確実な実施のため、消費税率の引上げによる財源を含む1兆円超程度の財源を早期に確保する。
- b) 希望するすべての子どもが保育所や放課後児童クラブ等を利用できるよう、待機児童を早期に解消する。そ

のため、財源を確保し、職員配置の改善や安全面の強化など質の担保された受け皿の整備をさらにすすめる。★

- c) 保護者の勤労状況や経済状況にかかわらず、すべての小学校就学前の子どもに対するより良い幼児教育・保育環境を確保するため、インセンティブを設けて幼保連携型認定こども園への移行を促進する。
- d) 児童虐待のない社会の実現にむけて、保護者支援を充実させる。また、誰もがいかなる場合であっても、子どもに対する体罰を禁止するため法制化を検討する。さらに、児童相談所等の職員体制等の強化を迅速に実施するとともに、子ども自身の意見を表すための支援体制を整備する。

④ 安心と信頼の年金制度の構築

- a) すべての人が不安なく暮らし続けられるよう、真の皆年金を実現し、公的年金の機能の強化を行うとともに、すべての働く者に安心を提供する企業年金等を確立する。基礎年金の財政基盤の強化に向け、2004年の制度見直しで導入した財政フレームを再検証し、抜本的な改革議論を進める。基礎年金は財源を確保しマクロ経済スライドの対象から外すとともに、低年金者対策を強化する。★
- b) 公的年金の年金積立金の運用は、専ら被保険者の利益のために、長期的な観点から安全かつ確実な運用を堅持する。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のガバナンス体制について、保険料拠出者である労使代表の意思の確実な反映を可能とする体制構築のため、経営委員会の構成割合は労使代表が過半数を占めるよう速やかに検討を開始する。

⑤ 障がい者が地域で尊厳をもって生活する権利を保障した共生社会の構築

- a) いかなる者に対する障がいに基づく差別も、人間の固有の尊厳及び価値を侵害するものであるとする障害者権利条約の基本的考え方を、国民に対して強力に発信する。また、障がい当事者による障がい者政策の一層の推進と民間事業者への合理的配慮の義務化等をはかるため、障害者基本法と障害者差別解消法を強化する。
- b) 誰もが障がいの有無にかかわらず地域で生活できるよう支援を強化する。また、障がい児・者の家族の負担を軽減し、仕事と家庭を両立するための支援を整備する。

(4) 社会インフラの整備・促進

① 持続可能で安心・安全な社会資本整備の推進

- a) 人口減少や超少子高齢化、外国人労働者や訪日外国人

観光客の増加を踏まえ、地域の特性を生かした、ひとと環境に配慮した柔軟で多様なまちづくりを推進する。

- b) 社会資本整備においては、既存社会資本の長寿命化や老朽化対策を行う。公共性や社会性を重視しつつ、利便性や必要性、環境の観点から優先順位をつけた上で対策を進める。
- c) 「居住の権利」を基本的人権として位置づけ、誰もが安心して住み続けることのできる賃貸住宅を確保する。また、安全で良質な住宅・設備を適正価格で取得・改修できる住宅政策を推進するとともに、空き家対策を強化する。
- d) 先端技術の活用、環境負荷が小さく災害に強い、持続可能な社会基盤としての交通・運輸体系を構築する。交通・運輸を担う人材の計画的な確保に向け、資格・免許などの技術・技能の習得などの人材育成や同産業への就業を支援する。
- e) 交通のシビル・ミニマム（生活基盤最低保障基準）維持の観点から、子どもの通学や高齢者の通院など、市民生活に必要な不可欠な地域公共交通に対する助成を行い、まちづくりと一体となった交通路線・航路を維持・確保する。
- f) いわゆる「ライドシェア」などの新たな有償旅客運送事業について、既存の公共交通で保障されている利用者の安心・安全が確保されない限り、導入しない。
- g) 持続可能な水道を実現するため、水道事業者における専門人材の確保・育成、技術継承および水道の基盤強化のための労働環境改善に向けた取り組みに対する支援や、中山間地や過疎地、人口減少が顕著な地域など経営基盤が脆弱な小規模水道事業者への支援を行う。

(5) 暮らしの安心・安全の構築

① 国内外における環境保全と地球温暖化対策の強化・推進

- a) 気候変動に関する国際交渉を積極的に推進するとともに、省エネ・節電技術や長期的視野に立った「緩和」と「適応」に関する技術の研究開発および実用化を加速し、国際的に普及させることによって世界全体の温室効果ガスの排出削減に貢献する。
- b) 国連・持続可能な開発目標（SDGs）や、「パリ協定」にもとづくNDC（自国の貢献）達成のための対策の推進にあたっては、「グリーン経済」への転換に向けて「環境政策」と「経済・産業政策」、「雇用政策」の統合をはかるとともに、労働者を含む関係当事者との積極的な社会対話によって「公正な移行を確保する。
- c) 再資源化されていない廃棄物が「資源」として効果的かつ効率的にリサイクルされる環境を構築するとともに、資源効率性を向上させる技術の開発を促進する。

② 食料自給力の向上と農林水産業の産業基盤の強化・育成

- a) わが国の食料安全保障の根幹となる食料自給力の向上を戦略的に推進する。加えて、効率的な備蓄、安定的な輸入の確保を実施するとともに、食料の安定供給体制の維持・充実をはかる。
- b) 科学的根拠にもとづく国際的な枠組み原則（リスクアナリシス）に則り食の安全を確保し、安心して食生活を営める環境を整備する。
- c) 農山漁村の地域資源を活かした6次産業化などを推進し、農林水産業の成長産業化と地域の活性化をはかる。農業の持続可能な産業基盤を確立するとともに、戦略的に競争力のある強い農業を実現する。
- d) 林業の持続可能な産業基盤を確立するとともに、森林資源を循環利用する新たな仕組みを構築する。
- e) 水産業の持続可能な産業基盤の確立と、水産資源の維持管理強化ならびに水産食料の安定供給確保をはかる。

③ 健全な消費社会の実現に向けた消費者政策の推進

- a) 消費者庁「第4期消費者基本計画のあり方に関する検討会」最終報告を踏まえ、消費者による悪質なクレームや暴力などのカスタマーハラスメントの防止に向けて、倫理的な消費者行動を促進する。
- b) 第4期消費者基本計画（2020年度～2024年度）に、消費者と事業者との適切なコミュニケーションなどの倫理的な消費者行動を促す消費者教育や、雇用・労働を含む人や社会に配慮したエシカル消費を促進するための具体策を盛り込む。
- c) 地方消費者行政の推進に向け、多様な消費者の身近な相談窓口として、消費生活センターをすべての地方自治体に設置するとともに、消費生活センターの財政基盤強化、相談員の雇用安定・処遇改善、能力開発の充実を推進する。また、集団的消費者被害回復に向けて、適格消費者団体に対する財政的・人的な支援を行う。
- d) 科学的根拠にもとづき、生産地から食卓にわたる食品の安全性の確保・品質管理の徹底をはかるとともに、消費者に対する適切な情報提供を行う。また、食品ロス削減国民運動（NO-FOODLOSS PROJECT）のさらなる周知・徹底をはかる。
- e) 成年年齢の引下げによる18歳・19歳の知識や経験の不足に乗じた悪徳商法などによる被害を防止するため、悪意ある事業者に対する規制強化や違法行為への罰則強化をはかるとともに、学校への出前講座による消費者教育を行う。

④総合的な防災・減災対策を充実

- a) 平時から地域における「顔の見える関係」を構築し、災害時の助け合いにつなげる。また、地方防災会議に女性・若年者・高齢者・障がい者・生活困窮者・在留外国人の参画を担保するとともに、特に配慮を要する者に対し正確な情報の伝達と安全な避難活動につなげるための対策を行う。
- b) 災害時に機能する信頼性の高い情報収集・伝達体制を構築する。被害を低減させるための施設・装備を充実し、災害発生時に機能する医療体制を整備・強化する。
- c) 自主防災組織と消防団・水防団の体制を強化し、防災ボランティアの登録制度を全国に展開させるとともに、ボランティア休暇制度の充実について産業・使用者団体等の理解を促進する。

(6) 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

①参議院選挙における合区の解消

- a) 参議院選挙における合区については、都道府県という単位の政治的重要性に鑑み、参議院に地方の事情に精通した全国民の代表としての活動など、二院制のもとの独自の役割を定めることによって解消する。

②民主的で透明な公務員制度改革の推進

- a) 公務員の労働基本権を回復することで自律的労使関係を確立し、民主的で透明な公務員制度改革を実現する。また、刑事施設職員や消防職員の団結権を回復する。
- b) 臨時・非常勤職員について、労働契約法やパートタイム・有期雇用労働法の趣旨の趣旨を踏まえた常勤職員との均等・均衡待遇をはかる。加えて、これら処遇改善に向けて適宜必要な予算措置を行う。

③新しい公共と地方分権改革の推進

- a) 地域住民の参加のもと、地方自治体、民間事業者、NPO、協同組合などの多様な担い手が、地域課題を共有・対話する場を各都道府県に設置するなどして、支え合いと活気ある社会をつくる「新しい公共」の推進をはかる。
- b) 地域の自主性を尊重しつつ人口減少・超少子高齢化に対応する公共サービスの提供体制の拡充に向け、国と地方の役割・権限の見直しを進めるとともに、地域による偏りが少なく安定的な地方税体系の構築や国庫補助金の一括交付金化など財源保障の充実をはかる。
- c) 地方財政計画の策定や地方交付税算定を行うにあたっては、「国と地方の協議の場」を活用し、決定プロセスの透明化をはかる。

④差別禁止と人権擁護政策の推進

- a) 差別に関する禁止事項を明確にし、人権侵害に対する

十分かつ迅速な解決と救済を目的とする「人権侵害救済法（仮称）」を早期に制定するとともに、人権救済機関を設置する。

⑤教育の機会均等の保障と学校の働き方改革を通じた質の向上

- a) 就学前教育から高等教育まで、すべての教育にかかる費用の無償化を行い、社会全体で子どもたちの学びを支える。★
- b) いじめや虐待、貧困などを早期に把握し、適切に対応するため、養護教諭、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーをすべての学校に常勤配置する。
- c) 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、労働教育のカリキュラム化を推進する。
- d) 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充実させる。
- e) 教育の質的向上をはかるため、学校の働き方改革を確実に実行し、教員の長時間労働を是正するとともに、引き続き給特法の抜本的な見直しを検討する。★
- f) 第4次産業革命などの技術革新を見据え、持続可能な社会の発展を担う人材を育成するため、リカレント教育・社会人の学び直しなど生涯学習の観点から教育環境を整備する。

(7) 公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現

①社会対話を通じたディーセント・ワークの推進

- a) 2019年は、日本がG 20議長国となることを踏まえ、サミット・関係閣僚会合やこれに向けたプロセスの中で、労働組合をはじめとした社会的パートナーとの対話を引き続き行う。2020年以降においても雇用・労働問題をG 20やG 7の議論の中心に据え、L 20 / L 7、B 20 / B 7との協議を常設化するなど社会対話を促進する。
- b) 2019年はILO設立100周年の節目という重要な年であることを踏まえ、連合が優先的に批准を求めるILO条約、とりわけ中核的労働条約である第105号（強制労働廃止）と第111号（差別待遇（雇用・職業））を最優先条約とし、早期批准に向けた道筋を明らかにする。

②多国籍企業の責任ある企業行動の促進

- a) 多国籍企業における建設的労使関係構築と労使対話による紛争回避のため、在外公館や関係省庁間が連携し、各日系企業がILO「多国籍企業および社会政策に関

する原則の三者宣言」やOECD「多国籍企業行動指針」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を遵守するよう、周知徹底をはかる。

- b) 「ビジネスと人権に関する指導原則」については、国別行動計画を早期に策定・実施する。その策定プロセスにおいて、ステークホルダーとしての労働組合を参加させる。
- c) 日本NCPがOECD多国籍企業行動指針の普及に加え、労使紛争の早期解決に関して実質的な議論を行う場となるよう努め、必要に応じて在外企業の労務管理に精通した専門家を加える。

③ 持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた取り組み

- a) 「SDGs実施指針」に基づき、国内外の取り組みを着実に進める。「SDGsアクションプラン」作成などの場面において、労働組合を含むステークホルダーを参加させ、SDGs推進本部の機能強化をはかる。とりわけ、国際労働組合総連合（ITUC）が重点目標に位置づける開発目標（注）に関する議論には必ず労働組合を参画させる。
- b) （公財）国際労働財団（JILAF）などを活用し、労働や教育などの社会開発分野におけるODA、とりわけSDGsに掲げられているディーセント・ワークの推進に向けた雇用創出、労働者の権利保護、社会対話の促進、社会保護の土台整備などについて規模・内容の拡充をはかる。

④ 邦人の安全確保に向けた取り組み

- a) 紛争やテロ、暴動の脅威が拡大している中で、在外邦人の安全確保のため、平和で安定した国際社会の形成に向けた取り組みを進めると同時に、在外公館の体制強化をはかり、情報収集・危機管理体制を整備・強化する。

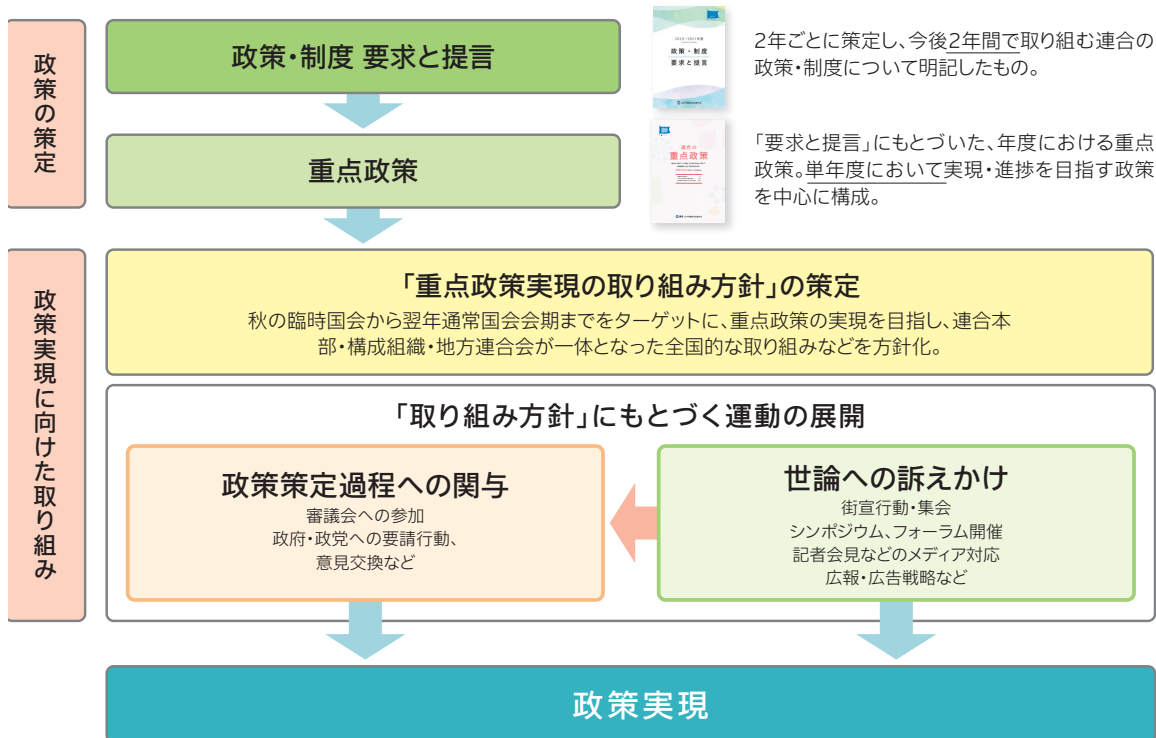
（注）ITUCが重点目標に位置づけているのは、開発目標1（貧困をなくそう）、5（ジェンダー平等を実現しよう）、8（経済成長およびディーセント・ワークの推進）、10（人や国の不平等をなくそう）、13（気候変動に具体的な対策を）、16（平和と公正をすべての人に）の6項目である。

重点政策の実現に向けた取り組み

I

連合の政策の策定から実現へ

連合は、構成組織・地方連合会・連合本部における討議の積み重ねにより、働く者・生活者が真に求める声を結集した「要求と提言」を策定します。その中から重要度の高いものを「重点政策」として取りまとめ、その実現に向けて様々な取り組みを展開しています。



II

重点政策の実現に向けた運動の展開

重点政策の実現に向けて、労働界を代表しての審議会への委員参加、政府・政党への要請行動などの取り組みを通して、国の政策策定過程に関わる他、街宣行動・集会、シンポジウム等の開催、SNS活用、マスメディア対応など世論形成についても取り組んでいます。

●政策策定過程への関与

審議会等への直接参加

委員としての参加 (延べ二百数十人) / 意見書提出 / パブリックコメント対応

政府・省庁への対応

政労会見 (会長と総理) / 大臣要請 (重点政策・予算) / 担当箇所との協議 (例：局長要請等) / 日常の意見交換

政党・議員への対応

政党への要請 (重点政策・予算) / 各党政務調査会との協議 / 議員との意見交換など

国際組織・機関への対応

OECD-TUAC 会議を通じた意見反映 / ITUC, ITUC-AP との連携等

経済団体への対応

経済団体との首脳懇談会 (定例) / 政策協議、共同作業、共同行動

●世論への訴えかけ

街宣行動・集会

本部・地方連合会での街宣・集会

大規模キャンペーン

例：「クラシノソコアゲ応援団！ RENGU キャンペーン」

シンポジウム・フォーラム開催

本部・地方連合会での開催

マスメディア対応

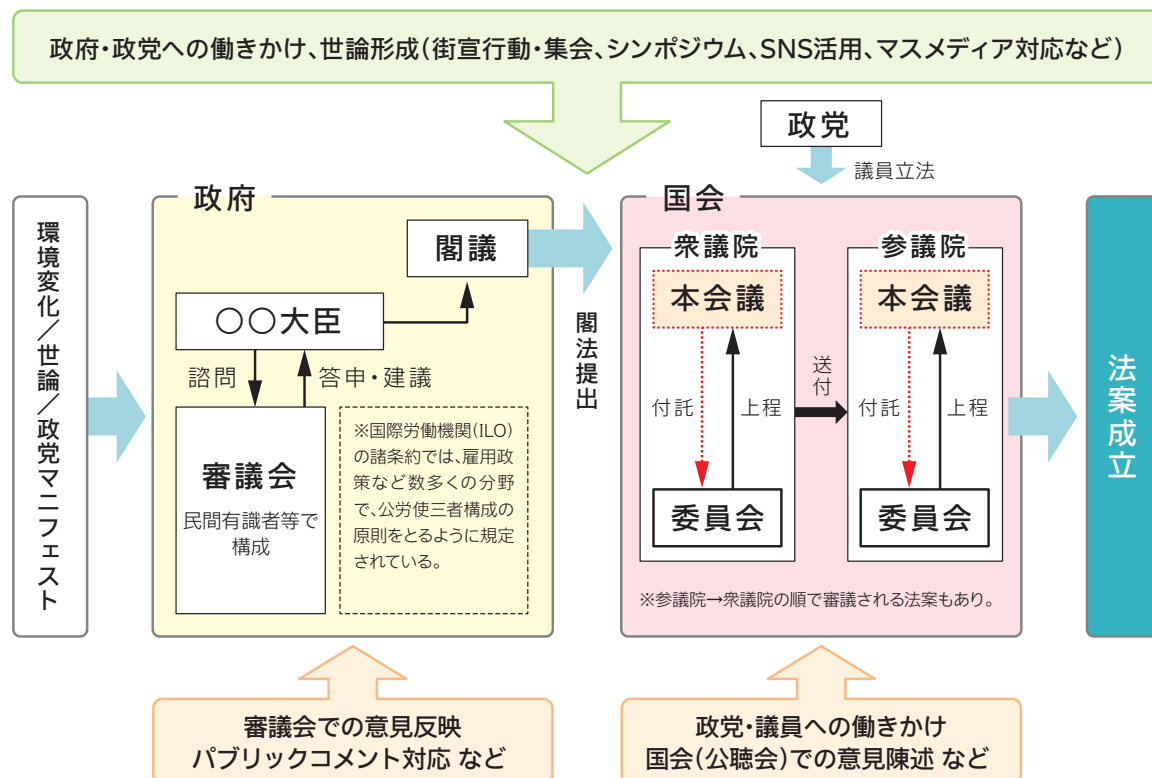
記者発表 / 論説委員との懇談会 / 日常の情報提供 / 記者・デスクとの意見交換

広報・広告戦略

SNS発信 / TV・ラジオ CM / 新聞意見広告

Ⅲ 政策策定過程と連合の取り組み

政策(法案)の策定過程において、審議会での意見反映や政党・議員への働きかけなど、様々な場面で政策実現に向けて取り組んでいます。



Ⅳ 政府・政党への要請行動

連合は政府・政党に対し、年 2回の要請を行っています。5～ 6月を中心に重点政策に関する要請、11月を中心に次年度予算や税制改正への反映を求める要請を行っています。

<主な要請先>

内閣官房、内閣府(各担当)、公正取引委員会、消費者庁、復興庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、中小企業庁、国土交通省、環境省、東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部、最高裁判所、各政党など。

<最重点政策の主な要請先(中央官庁)>

最重点政策	主な要請先(中央官庁)
(1) 自然災害からの復興・再生の着実な推進	復興庁、内閣府(防災)、財務省
(2) 経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化	経済産業省、中小企業庁、公正取引委員会
(3) 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現	財務省、総務省(地方税)
(4) 雇用の安定と公正労働条件の確保	厚生労働省、財務省
(5) すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現	厚生労働省、内閣府(両立支援)、財務省
(6) 教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の監制的向上	文部科学省、財務省



2020年度 連合の重点政策

2019年6月

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:<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

印刷：アインズ株式会社