

連合の重点政策

2020年度※ 2020.4～2021.3

連合は、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」に向けて、
政策実現に全力で取り組みます。

- 最重点政策(解説)…………… P1
- 「2020年度※ 連合の重点政策」…… P20
- 重点政策の実現に向けた取り組み…… P32

※取り組み期間を4月から翌年3月とすることに伴い、年度表記を
暦年に合わせています。

最 重 点 政 策

1 自然災害からの復興・再生の着実な推進

…P2

- ・東日本大震災における2021年度以降の復興財源の確保、被災自治体の財政状況に配慮した予算措置
- ・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

…P3

- ・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

…P5

- ・金融所得課税の強化・所得税の人的控除の見直し・就労支援型給付制度の導入など、所得再分配機能の強化に向けた税制全体の抜本的な見直し
- ・軽減税率制度の政策効果・運用状況の検証と、真に効果的・効率的な制度の導入
- ・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2012年・2015年改正の点検・改善と安易な規制緩和阻止
- ・労働時間管理や健康確保など副業・兼業に関するルール構築
- ・「曖昧な雇用」で働く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
- ・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
- ・あらゆるハラスメントの根絶に向けた対策の徹底、法改正とILO条約の批准
- ・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
- ・パパ・ママ育休プラスの拡充などの育児・介護休業法の改正をはじめとする両立支援制度の充実

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

…P14

- ・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
- ・低所得者に配慮した負担能力に応じた高齢者医療制度の確立
- ・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
- ・待機児童の早期解消と保育の質の確保
- ・すべての労働者への社会保険適用と基礎年金の給付水準の底上げ

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

…P18

- ・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

7 未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現

…P19

- ・未批准となっているILO中核的労働条約第105号（強制労働廃止）と第111号（差別待遇（雇用・職業））の早期批准

1 自然災害からの復興・再生の着実な推進

東日本大震災における2021年度以降の復興財源の確保、被災自治体の財政状況に配慮した予算措置、被災者への継続的な心のケアと包括的支援

東日本大震災の発災から9年が経過した。政府は2020年度までの5年間で「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（2020年2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。

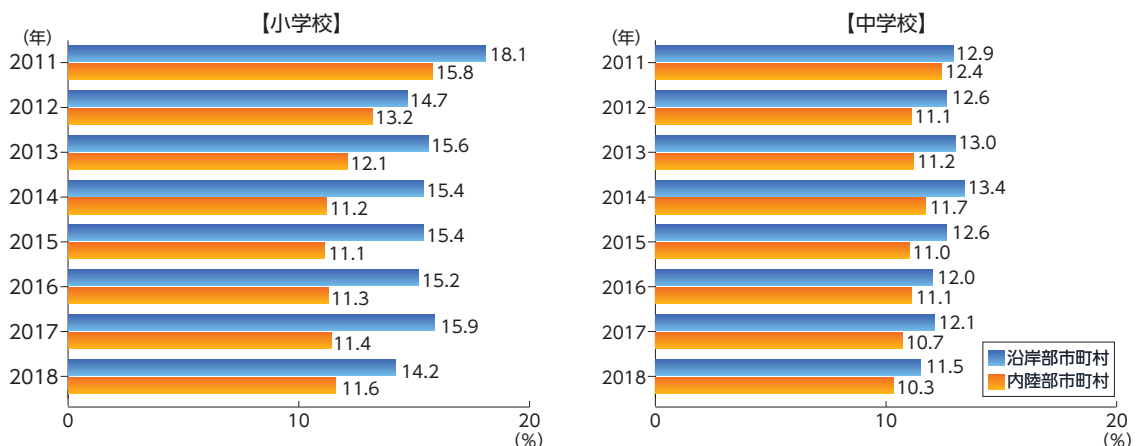
なかでも、心のケアの継続的な必要性については、岩手県教育委員会が実施している「心とからだの健康観察」調査によると、東日本大震災・津波等の被災経験がある児童・生徒のうち、優先的に教育相談を必要とする「要サポート」の割合が、小学校・中学校ともに被害の大きかった沿岸部において、ほぼ同水準で推移している。こうした状況を踏まえ、東日本大震災の被災地においては引き続き、養護教

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。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、保護者と子どもに包括的に対応できる体制の整備も求められる。

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、被災自治体の財政状況にきめ細かく配慮した予算措置が求められる。

また、2019年に発生した台風をはじめとして、近年多発する自然災害により、多数の住宅被害や人的被害が発生している。連合は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。

図1 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欲しい児童・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」

図2 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>	8,668棟	34,720棟	3,080人	272人
大阪府北部地震	<2018年6月>	18棟	517棟	449人	6人
北海道胆振東部地震	<2018年7月>	415棟	1,346棟	790人	41人
平成30年7月豪雨(西日本豪雨)	<2018年7月>	6,695棟	10,719棟	659人	224人
平成30年台風21号	<2018年8月>	26棟	189棟	968人	14人
令和元年台風15号	<2019年9月>	342棟	3,927棟	151人	1人
令和元年台風19号	<2019年10月>	3,280棟	29,638棟	483人	99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より連合作成（2020年2月12日時点）

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

IoT、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いる。これらは、今や国際競争の主要なテーマとなっており、わが国においても、各界で様々な取り組みが進められている。

第4次産業革命の進展とあわせ、人口減少と超少子高齢化が進んでいる。技術革新が労働力不足の緩和に繋がることが期待できる一方、労働力需給の変化による雇用喪失や大規模な労働移動など懸念される影響について十分に明らかになっていない。政府には、こうした変化への具体的な対応を検討すべく、産官学による議論の加速に加え、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（図1）。その上で、失業なき労働移動を可能にすると同時に、ディセント・ワークを維持しながら労働条件の底上げがはかれるよう労使とともに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おり、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（図2）。その際には、雇用形態や企業規模による格差が生じないように留意し、特に中小企業に対する支援策を講じるなどの対策が必要である（図3）。

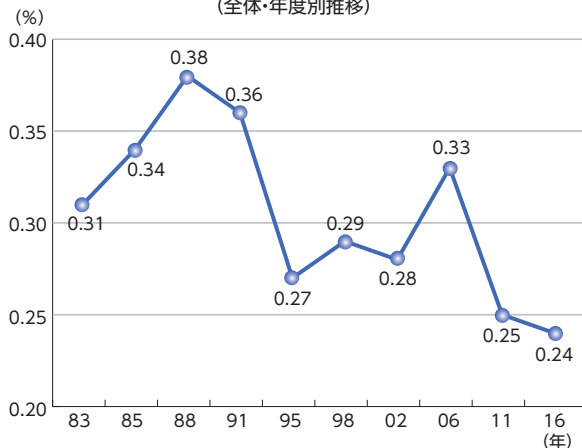
また、労働者個人の自己啓発においては、時間的余裕の無さや費用負担が大きな障壁となっている。長時間労働の是正、有給教育休暇の制度化、学費の低額化や経済的支援などの環境整備を行うことが必要である。

図1 労使が参画する枠組みのイメージ



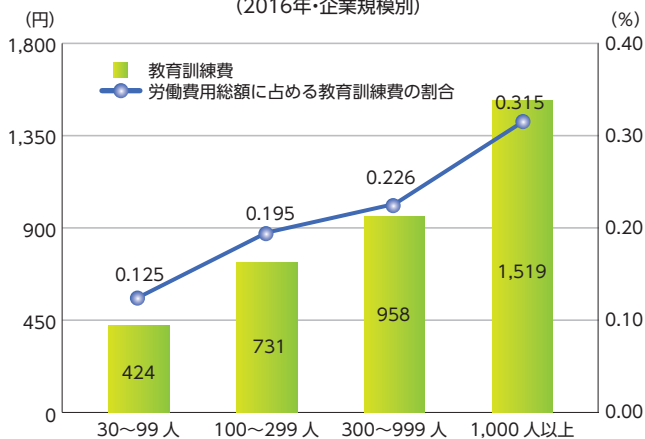
出所：ドイツのインダストリー4.0の組織図を参考に連合作成

図2 企業の労働費用総額に占める教育訓練費の割合
(全体・年度別推移)



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

図3 企業の教育訓練費及び労働費用総額に占める教育訓練費の割合
(2016年・企業規模別)



注：常用労働者1人1ヵ月平均
出所：厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」より連合作成

付加価値額の適正な分配実現のため「価格転嫁」できる環境整備の強化

わが国の全企業のうち99.7%が中小企業であり、とりわけ地域の経済・社会において、重要な役割を果たしている。しかしながら現状は、下請け等取引構造の歪みのため、中小企業の生産性向上が企業収益に適正に反映できておらず、労働条件も相対的に低位に止め置かれている。

図1は、「一人当たり名目付加価値額上昇率とその変動要因」を表しているが、中小製造業の実質労働生産性の伸びは年率3～5%で大企業製造業と遜色ない水準である。しかしながら、価格転嫁力指標¹がマイナスであるため、中小企業の生産性（一人当たり名目付加価値額）の上昇率は1%程度に低迷している。

下請企業である受注側事業者（製造業）に「価格転嫁の状況と発注側事業者に対する協議の申し入れの状況」を尋ねると、「協議を申し入れることができなかった（35.3%）」

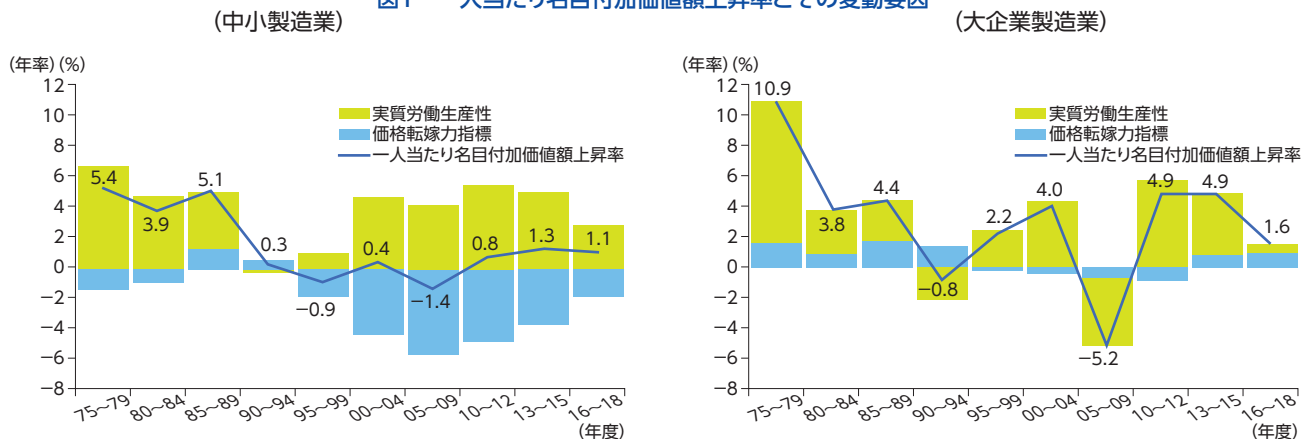
「協議を申し入れたが、協議に応じてもらえなかった（16.8%）」合わせて52.1%が価格転嫁にかかる協議ができなかったと回答している（図2）。

中小企業の生産性向上には、価格転嫁力を向上させて適正な取引価格を確保することで収益を確保することが必要である。そこから、確保した収益を設備や賃上げなどへ投資するという好循環が生み出されるのである。

2020年3月10日には、政府より、これまでの賃上げの流れを継続し取引の適正化を推進するため、関係大臣の他、経団連、日本商工会議所、連合が参画する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の枠組みが示された。詳細はこれからとなるが、労働者の立場から、中小企業の価格転嫁力の向上に向けて、しっかりと意見反映していく。

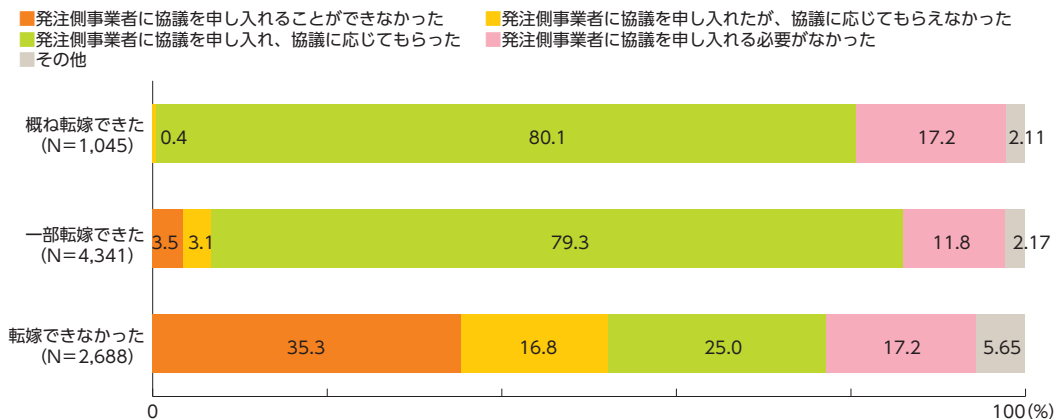
¹ 販売価格の上昇率と仕入価格の上昇率の違いから、仕入価格の上昇分をどの程度販売価格に転嫁できているか（＝価格転嫁力）を数値化したもの。

図1 一人当たり名目付加価値額上昇率とその変動要因



注：2014年版中小企業白書における分析をもとに作成。価格転嫁力指標上昇率については、資本金2千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。一人当たり名目付加価値額上昇率については、資本金1千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。
出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」

図2 価格転嫁の状況と発注側事業者に対する協議の申し入れの状況（製造業）



注：1. 受注側事業者に対するアンケート結果を集計した。2. 業種はアンケートで設定した27業種の中から事業者が選択したものとしている。3. 製造業のみを集計した。
4. 直近1年間のコスト全般の変動についての価格転嫁の状況と、発注側事業者に対する価格転嫁の協議の申し入れの状況を確認したもの。
出所：(株)帝国データバンク「令和元年度取引条件改善状況に関する調査等事業」

3 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

金融所得課税の強化・所得税の人的控除の見直し・就労支援型給付制度の導入など、所得再分配機能の強化に向けた税制全体の抜本的な見直し

くらしの底上げと包摂的な社会を実現するためには、所得再分配機能の回復に向けた抜本的な税制改革は喫緊の課題である。しかし、わが国の税制においては、所得再分配機能の低さが問題点の一つとして挙げられ、先進諸国との比較においても税などによる所得再分配効果の度合いは低く、税制が本来の機能を果たしていない。所得再分配機能の強化に向け、所得税や相続税では、税負担の累進性を高める必要がある。

金融資産からの所得は、高所得者ほど所得全体に占める割合が高い一方で、金融所得の税率は所得水準に関わらず一律20%で分離課税されているため、所得税の負担率は一定の所得以上になると低下していく（図1）。金融所得課税については、総合課税化を展望しつつ、その強化が必要である。

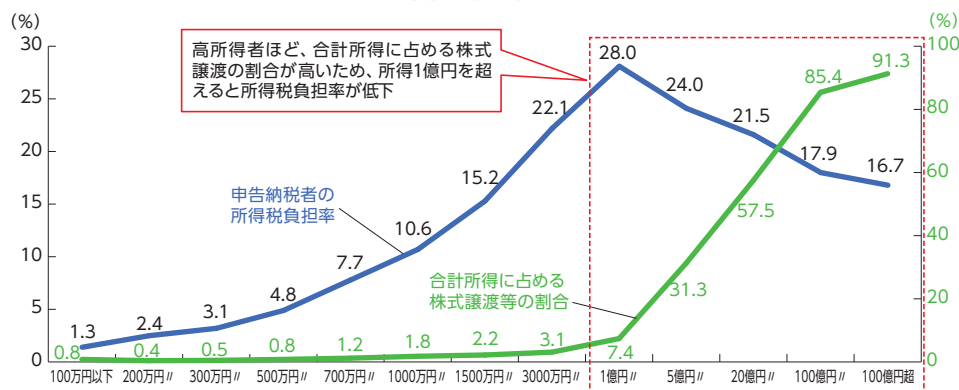
また、所得税の人的控除（基礎控除、配偶者控除など）

も見直すべきである。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を、所得水準に関わらず一定の税額控除方式に改めるとともに、できる限り社会保障給付や子育て・教育に関する各種支援策に振り替えていくべきである（図2）。

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（図3）。同様の制度は、欧米などですでに事例もあり、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。

加えて、今後、社会保障給付費が増大を続ける見込みであることを踏まえると、安定財源の確保に向けては、所得税のみならず、法人税や消費税のあり方なども含む税制全体の抜本改革に向けた徹底した論議が求められる。

図1 分離課税が抱える課題



出所：国税庁「平成29年分申告所得税標準調査」をもとに連合作成

図2 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
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
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			16～69歳	あり（平均所得以下に設定）
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	
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	
特定扶養控除 19～22歳	63万円	45万円	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）
			奨学金の拡充等	なし

注：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：連合作成

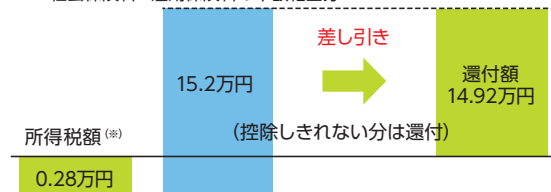
図3 就労支援給付制度のイメージ

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



（※）所得税額は、[図2]記載の基礎控除の税額控除化を前提として計算

出所：連合作成

3「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

軽減税率制度の政策効果・運用状況の検証と、真に効果的・効率的な制度の導入

消費税には、所得の少ない世帯ほど負担割合が高くなる「逆進性」をもつという特徴がある。よって、税率を引き上げる際には、低所得者対策として、その「逆進性」を緩和するための措置は不可欠である。

しかし、2019年10月の税率引き上げと同時に導入された軽減税率制度には多くの問題がある。まず、飲食料品の支出額は家計収入が高くなるにつれて増加することから、軽減税率制度の導入は、低所得者対策となるどころか、高所得者ほど恩恵を受ける構造となっている（図1左）。また、対象範囲が曖昧であり、小売業・流通業・外食業などの現場では大きな混乱を招いている（図2）。加えて、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。

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、その非効率さは国際的な常識となって

おり、軽減税率制度については、その低所得者対策としての政策効果や、当事者として働く現場の状況、消費者の受け止めなどに関し、不断の検証を行うことが求められる。

将来的には、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「消費税還付制度（仮称）」など、軽減税率制度に代わる真に効果的・効率的な制度を導入するべきであり（図1右）、税制全体の抜本改革に向けた論議とあわせ、継続した論議・検討が求められる。

消費税は、景気の影響を比較的受けにくく全国民が広く負担し高い財源調達能力を有する。高齢化による社会保障給付に要する自然増だけでも、毎年数千億円以上の規模で増えていく見通しの中、社会保障制度や教育制度の維持・充実に向け、消費税のあり方については、引き続き徹底した論議が必要である。

図1 軽減税率制度の問題点と消費税還付制度（仮称）のイメージ

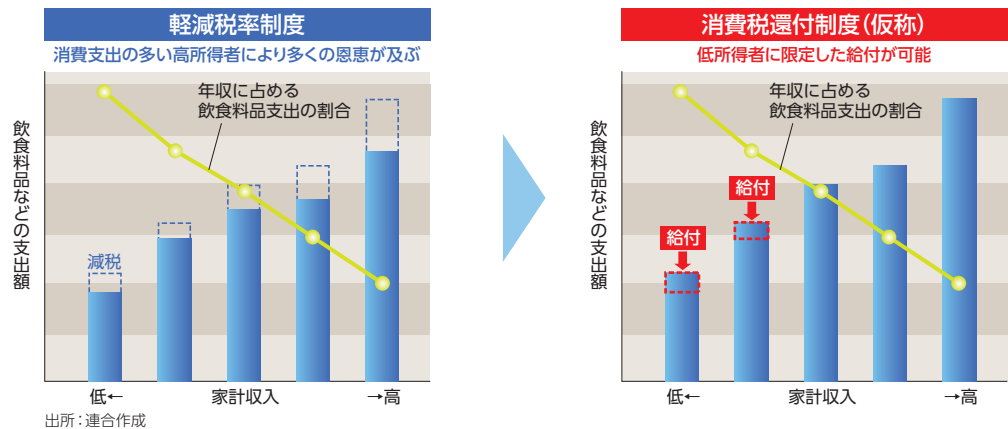
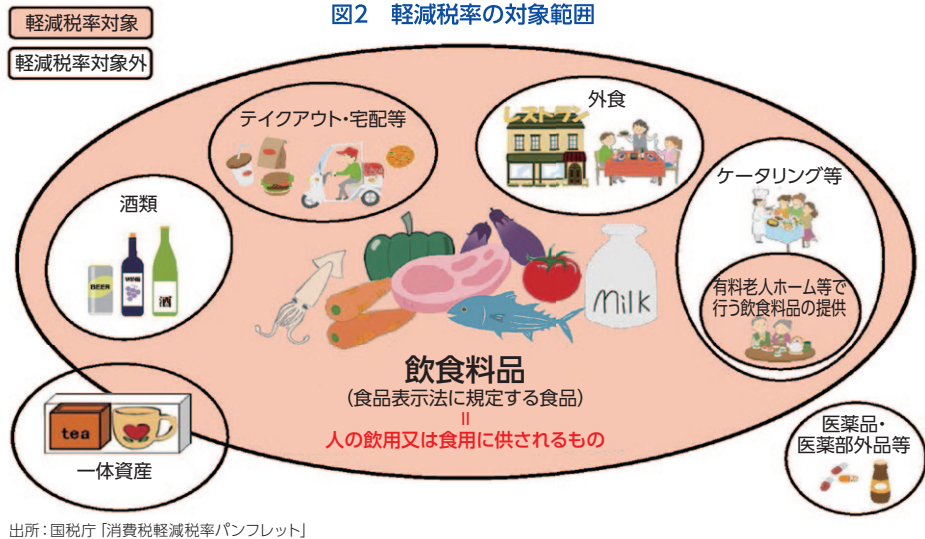


図2 軽減税率の対象範囲



出所：国税庁「消費税軽減税率パンフレット」

3 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

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

自動車は、いまや地域生活や産業活動に欠かせないものとなっている。その一方で、複数台を保有することが多い地域や、過疎化によって公共交通の維持が困難となり、自動車を保有し移動せざるを得ない地方ほど、一世帯あたりの税負担が過重となっている。

また、高齢者にとって身体的な衰えを自覚しながらも自動車に頼らなければ生活がままならない実態もあり、誰もが自由で安全な移動を享受できる社会の実現に向け、その負担のあり方を検討する必要がある。

自動車には、取得、保有、走行の各段階で9種の税金が課されている(図1)。このような複雑な税制となった背景には、高度成長期の急速な道路網整備を目的に道路特定財源として創設され、その財源を補うべく暫定税率の上乗せなどが行われた経緯がある。その後、道路特定財源が一般財源化され、自動車重量税、燃料課税などの課税根拠が失われているにも関わらず、暫定税率は依然「当分の間税率」として存続し、自動車関係諸税は国・地方税収の1割近くを占め

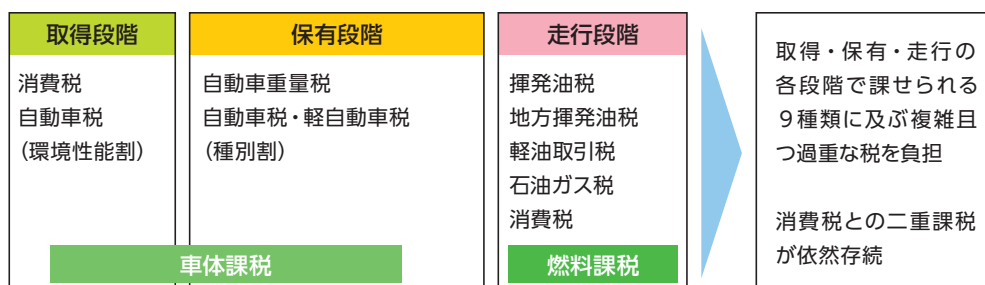
ている。

平成31年度(2019年度)税制改正において、自動車税の恒久的減税が実施されたものの、新車と既販車で税額が異なることや、新たに環境性能割が導入されるなど、複雑さの増す結果となった。

また、日本の自動車関係諸税は、国際的に見ると税負担は過重且つ高水準であり、複雑で分かりにくい税体系となっている(図2)。電気自動車など次世代自動車の普及、自動運転技術の進展、カーシェアリングなどの技術革新や保有・利用を通じた課税根拠や税率のあり方を総合的に整理する必要がある。

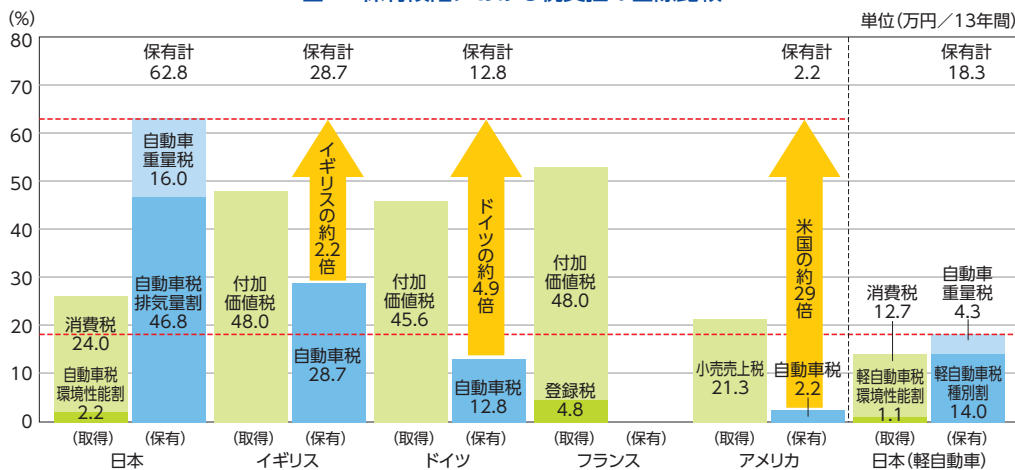
加えて、税制改革全般について、地方財政への影響に配慮し、必要な税財源を確保することも重要である。自動車関係諸税はその多くが地方財源となっていることから、その軽減・簡素化に向けた抜本改革とあわせ、地方財源確保への配慮が求められる。

図1 現在自動車ユーザーに課されている税負担



出所:連合作成

図2 保有段階における税負担の国際比較



前提条件: ①排気量2000cc ②車両重量1.5t以下 ③JC08モード燃費値 20.5km/L(CO₂排出量113g/km) ④車体価格240万円(軽は127万円) ⑤フランスはパリ、米国はニューヨーク市 ⑥フランスは課税馬力8 ⑦13年間使用(平均使用年数:自検協データより) ⑧為替レートは1€=¥130、1£=¥150、1\$=¥112(2018/4~2019/3の平均)
注: 2019年10月時点の税体系に基づく試算・日本のエコカー減税等の特別措置は考慮せず
出所: 日本自動車工業会「日本の自動車工業2019」

労働者派遣法2012年・2015年改正の点検・改善と安易な規制緩和阻止

労働政策審議会において、2012年・2015年改正労働者派遣法の施行状況の検証と見直しの議論が開始された。厚生労働省の調査では、雇用安定措置に関して派遣元から「相談されていない」と回答した労働者が半数以上を占め、労働契約申込みみなし制度に関しても9割以上が「知らない」と回答するなど、改正労働者派遣法の周知や実効性に課題があることが浮き彫りとなった。労働者派遣法の安易な規制緩和は行うべきではなく、現行の規定を現場に根付かせるとともに、労働者保護の観点から実効性を確保することを、連合は求めている。

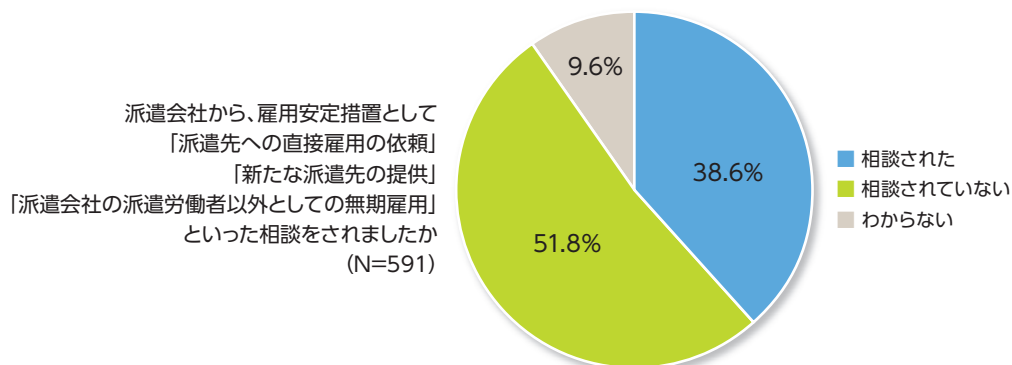
「割増賃金が適切に支払われない」「自分の身は自分で守るようにと言われ安全管理をしてもらえない」—これらは日雇派遣労働者から連合に寄せられた声だ。厚生労働省の調査でも、ヒヤリハット事案や労働者が怪我を負う事故が発生している実態や、年収要件の確認が適切に行われてい

ないこと等が明らかになっている。日雇派遣は超短期雇用と間接雇用が融合した不安定雇用の最たるものであり原則禁止を維持すべきである。

また調査では、派遣労働者が所属する労働組合から団体交渉を求められた場合、4割の派遣先が「対応する」と回答しているものの、派遣先の団体交渉応諾義務は、法律上担保されていない。派遣労働者の雇用の安定や処遇改善のためには、現に派遣労働者を使用している派遣先との関係が重要であり、派遣先の団体交渉応諾義務について、法制化も含めた検討が必要である。

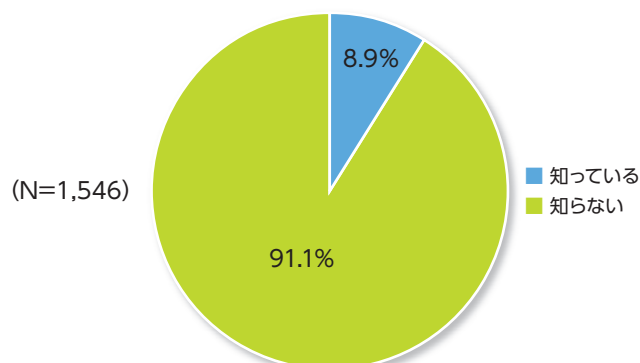
解雇の金銭解決制度については、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」において、制度導入を前提としているかのような議論が引き続き行われている。不当な解雇を促進しかねない解雇の金銭解決制度は導入すべきではない。

図1 雇用安定措置に関する派遣会社からの相談の有無



出所：「労働者派遣法施行状況調査結果（個人に対する調査）」（厚生労働省）に基づき連合作成

図2 労働契約申込みみなし制度の周知状況



注：2019年以降、派遣労働の経験（日雇派遣を含む）がある者からの回答
出所：「労働者派遣法施行状況調査結果（個人に対する調査）」（厚生労働省）に基づき連合作成

4 雇用の安定と公正労働条件の確保

「曖昧な雇用」「副業・兼業」の労働者保護と公正処遇の確保

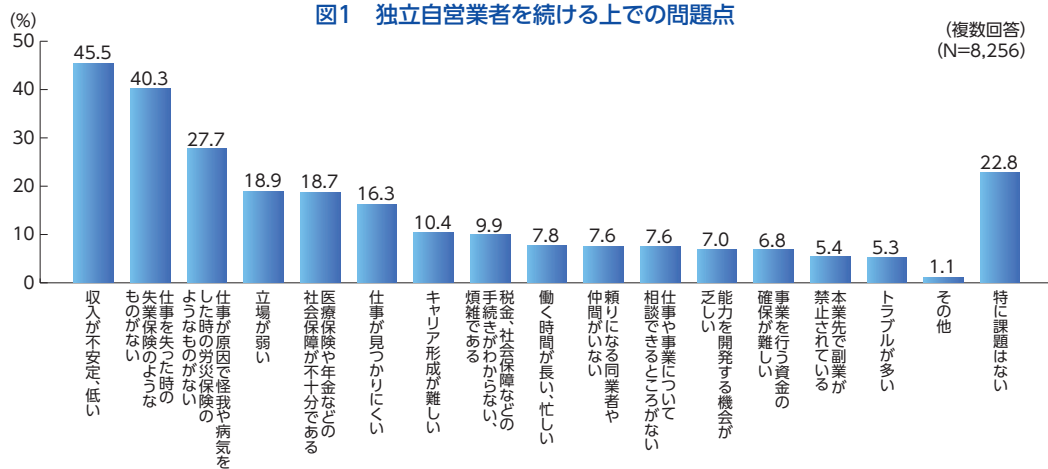
グローバル化およびIT化の進展により、従来の雇用契約に基づく働き方ではない、「曖昧な雇用」で働く就業者が急速に増加している。就業形態が多様化する一方、使用従属性によって労働者性を判断し適用する従来の労働関係法令では保護の対象とならない事例が増えており、「曖昧な雇用」で働く就業者保護は喫緊の課題である。

実態として労働者性が認められる者に対しては、確実に労働関係法令が適用されるよう、適正な指導・監督を徹底するとともに、「労働者」概念についても、新たな働き方の実態に合わせ、拡充する方向で見直すべきである。また、「労働者」概念の見直しと並行して、労働条件の明示や報酬額の適正化等の法整備をはかる必要がある。

一方、報酬の決定や契約条件等に関するプラットフォーム事業者に対しては、災害補償や契約トラブル等について、一定の責任を負わせることも検討する必要がある。

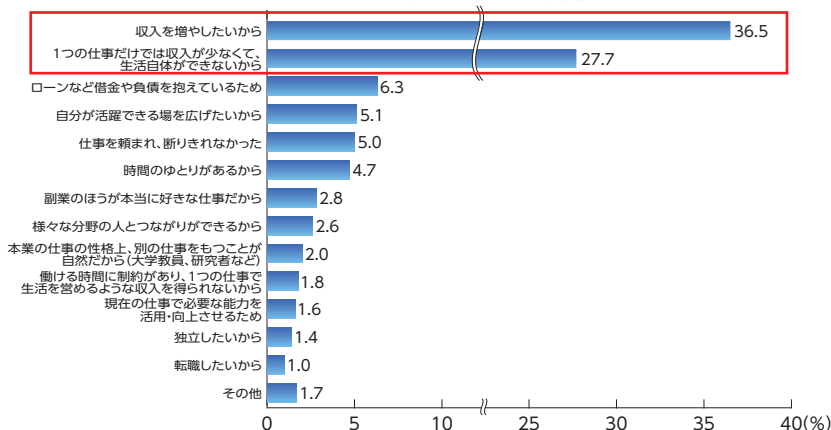
また、政府は、「働き方改革実行計画」において、副業・兼業を普及促進することを打ち出し、副業・兼業の場合の労働時間管理や健康確保のあり方に関する検討を行っている。副業・兼業は、本業の所得が300万円未満の者が3分の2を占め、収入増や生活維持を目的としていることが多く、長時間労働につながるおそれもあることから、労働者保護の徹底が不可欠である。労働時間管理については、労働者保護を目的とする労働基準法の趣旨を踏まえ、異なる事業主の下で働いた労働時間も通算するという現在の行政解釈を維持し、通算した労働時間に基づいて労働時間規制の適用や割増賃金の支払いを行うべきである。また、労働安全衛生法に基づく健康確保措置についても、通算した労働時間をもとに対象者を定めるなど、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。

図1 独立自営業者を続ける上での問題点



出所：JILPT「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」をもとに雇用環境・均等局作成

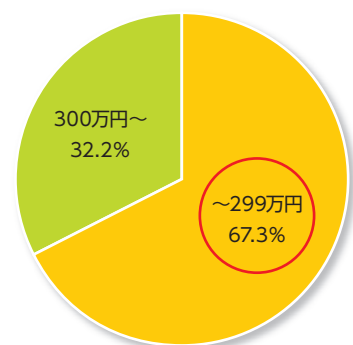
図2 副業の理由は、収入増や生活維持が多い



注：回答者は本業・副業ともに雇用の者

出所：厚生労働省「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」（（独）労働政策研究・研修機構「複数就業者についての実態調査」[連報版]2018.11）より連合作成

図3 副業・兼業をする者の3分の2は本業の所得が300万円未満



注：「分類不能」を含む「雇用者総数」を分母としていることなどから、合計が100%とならない

出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」

4 雇用の安定と公正労働条件の確保

能力開発を通じた就職氷河期世代の雇用安定支援の強化

いわゆる「就職氷河期世代」とは、概ね1993年～2004年に学卒期を迎えた世代であり、現在40代半ばを超えている者もいる。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、いまだに不安定な雇用に置かれている者も少なくない。

政府は永らく十分な対策を講じてこなかったが、2019年6月、就職氷河期世代支援プログラムの策定を盛り込んだ、経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019を閣議決定した。同プログラムでは、約100万人を支援対象と見込み、3年間の集中取り組み期間により、正規雇用者の30万人増をめざすとしている。あわせて、自治体や労使、支援者等の関係者からなる「プラットフォーム」が全国に設けられる。

就職氷河期世代が、地域や社会と繋がりを持つ、あるいは個々人の能力を活かして働くことができるよう、単なる

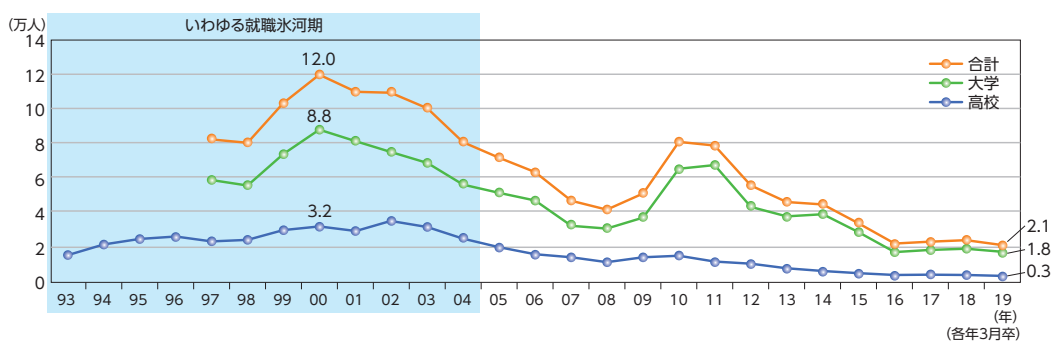
人手不足産業への人材供給の観点ではない支援が必要である。壮年期に達しつつある対象者の中には、健康上の問題や、ひきこもり、家族の介護など、個別の事情を抱える者もいる。ディーセントで安定的な雇用への就職支援はもちろん、必要に応じてメンタルヘルス対策や生活支援などの福祉施策とも連携することが求められる。

また、AI等への対応など高齢期になっても就労可能な高度な資格の取得支援といった、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、適正な労働条件での処遇なども重要である。

ハローワークなどで、これまで実施された施策の効果検証とともに、再び就職氷河期世代のような状態を生じさせないためのセーフティネットの整備等も必要である。

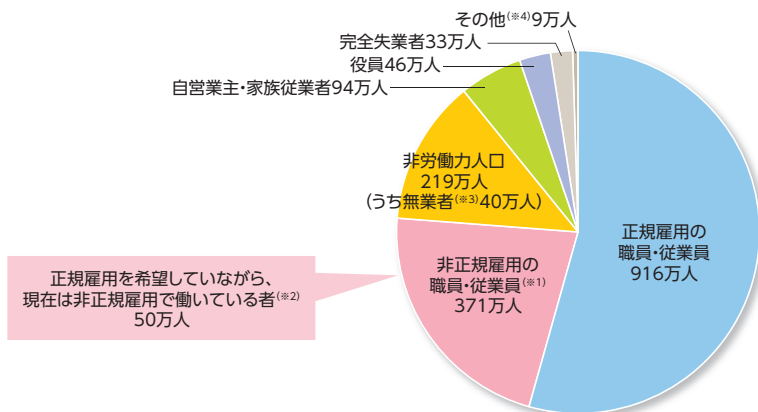
従来の若年者雇用施策に留まらず、実効性のある支援の実現に向け、抜本的に見直していくことが求められる。

図1 就職氷河期における学卒未就職者の状況



出所：「大学等卒業者の就職状況調査」(厚労省・文科省)及び「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」(文科省)

図2 就職氷河期世代の中心層となる35～44歳の雇用形態等内訳 (2018年:1,689万人)



(※1)「非正規雇用の職員・従業員」は、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他に該当する者

(※2)「労働力調査詳細集計(2018年平均)(総務省統計局)」で、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規雇用の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。このほか、潜在的な正規雇用希望者も想定される。

(※3)「無業者」の定義は、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

(※4)「その他」は、「従業上の地位不詳(就業していることは明らかであるが、勤めか自営かの別及び勤め先における呼称が未回答の者)」と「就業状態不詳(就業の有無の別が未回答の者)」の合計

出所：「労働力調査基本集計(2018年平均)(総務省統計局)」に基づき内閣府作成。各項目万人単位のため、端数処理の関係で合計が一致しない場合がある。

4 雇用の安定と公正労働条件の確保

あらゆるハラスメントの根絶に向けた対策の徹底、法改正とILO条約の批准

2020年6月に施行されるハラスメント対策関連法は、事業主に新たにパワー・ハラスメントに関する防止措置を講ずることを義務付ける（中小企業は2022年3月31日まで努力義務）。民間企業に限らず、地方自治体や学校等を含めすべての事業主がハラスメントを未然に防ぐなどの防止措置を講じる必要があるが、依然として課題は多く、法が成立した際の附帯決議が求める「禁止規定の法制化」は、未だ検討も行われていない。

一方、2019年のILO総会では、ハラスメントの禁止を含む「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第190号）が採択された。引き続き、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、ハラスメントの根絶を求める取り組みが世界各地で進められているが、日本はILOが労働に関する基本的権利のグローバルスタンダードとして定める8条約のうち、「強制労働の廃止に関する条約（第105号）」と「雇用及び職業についての差別

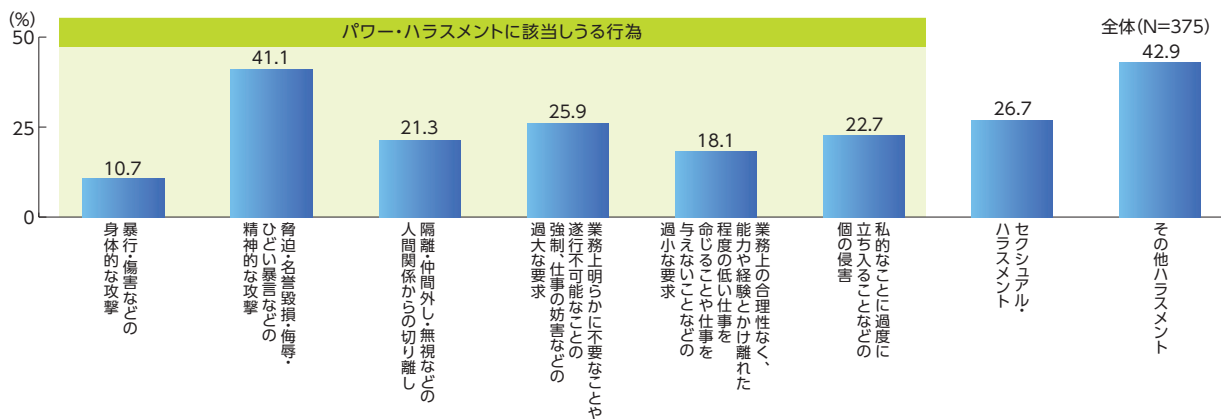
待遇に関する条約（第111号）」を批准していないばかりか、第190号条約の批准についても消極的だ。

また、既に締約国となっている国連女性差別撤廃条約の委員会からも、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勧告を受けている。世界の潮流はハラスメントの禁止と根絶に向かっており、これ以上後れをとってはならない。

連合の調査では、37.5%が「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答しており、「ひどい暴言などの精神的な攻撃」が最も多く、次にセクシュアル・ハラスメントとなっている。被害は依然として多く、防止措置の実効性に課題がある。

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条約の批准を求め、被害者・行為者の対象に第三者も含めることや、禁止規定の創設など、実効性ある国内法の整備を求めている。

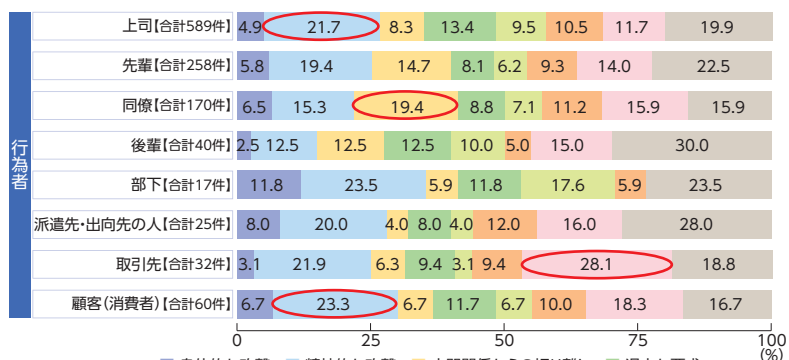
図1 職場で受けたことのあるハラスメントの内容【複数回答形式】 対象：職場でハラスメントを受けたことがある人



出所：連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」

図2 行為者ごとの各ハラスメントの発生割合

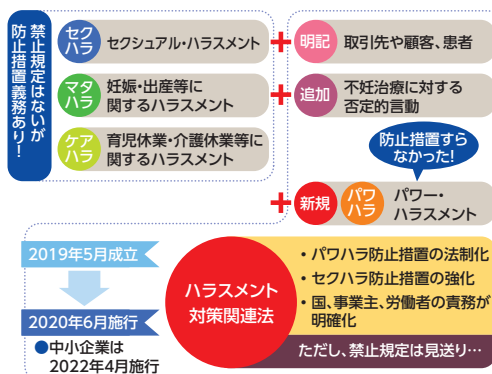
対象：職場でハラスメントを受けたことがある人



※職場で受けたハラスメントの内容は省略して表記

出所：連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」

図3 ハラスメント対策関連法のポイント



出所：連合作成

4 雇用の安定と公正労働条件の確保

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

内閣府の「家族の法制に関する世論調査（2018年2月公表）」では、「夫婦が婚姻前の名字（姓）を名乗ることを希望している場合には、夫婦がそれぞれ婚姻前の名字（姓）を名乗ることができるように法律を改めておかまわれない」と答えた人の割合が42.5%と、調査開始以来、最も高い結果となった。連合の「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」でも、選択的夫婦別氏制度の導入に「賛成」は44.6%と「反対」の8.7%を大きく上回っている。

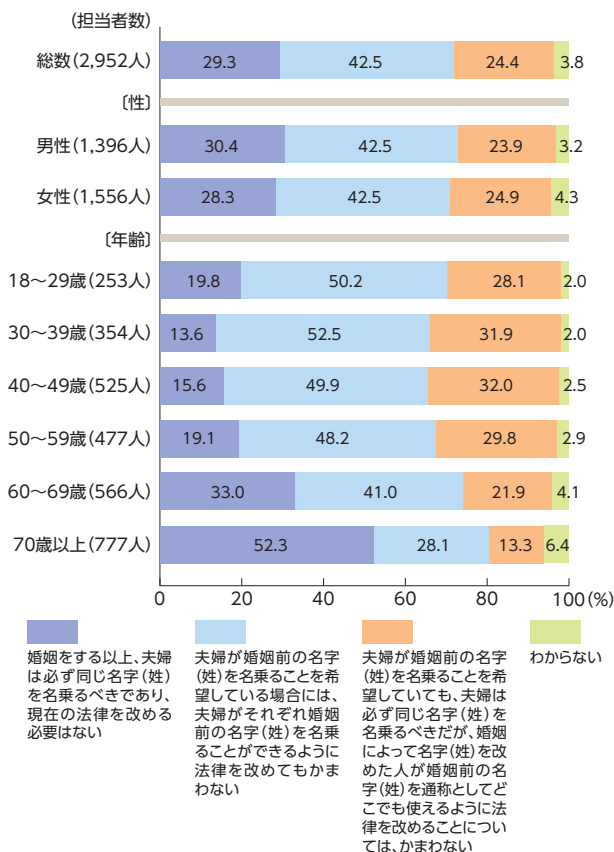
民法第750条では「夫又は妻の氏を称する」とされているが、姓を変更しているのは96%が女性である。実際に職場では、多くの女性が結婚により姓を変更せざるを得ないことにより、個人識別の煩雑化に関する不満や、実績評価などで不利益を被っているとの声が数多くある。

選択的夫婦別氏制度を導入しないことは、男女が対等ではない不平等な状態を放置することを意味し、また、多様

性の尊重が叫ばれる中、個人の尊厳や人権に関わる由々しき問題である。政府は女性の困難な実態を直視して抜本的な対策を進めるべきであり、国会は真摯かつ速やかに立法措置を講ずるべきである。そのためには、民法改正に向けた政府・政党への働きかけとともに、職場における理解や世論喚起を含め、選択的夫婦別氏制度の導入に向けた社会全体の気運の醸成が必要である。

一方、従前6カ月とされていた女性の再婚禁止期間については、2016年の民法改正により100日に短縮された。その上で、現在、法務省法制審議会民法（親子法制）部会において、嫡出推定制度の見直しとの関連で再婚禁止期間の廃止の是非についても議論が進められている。連合は、同部会での意見反映に努めつつ、選択的夫婦別氏制度の導入に向けた取り組みを展開する中で、再婚禁止期間の問題についてもあわせて世論喚起を行う。

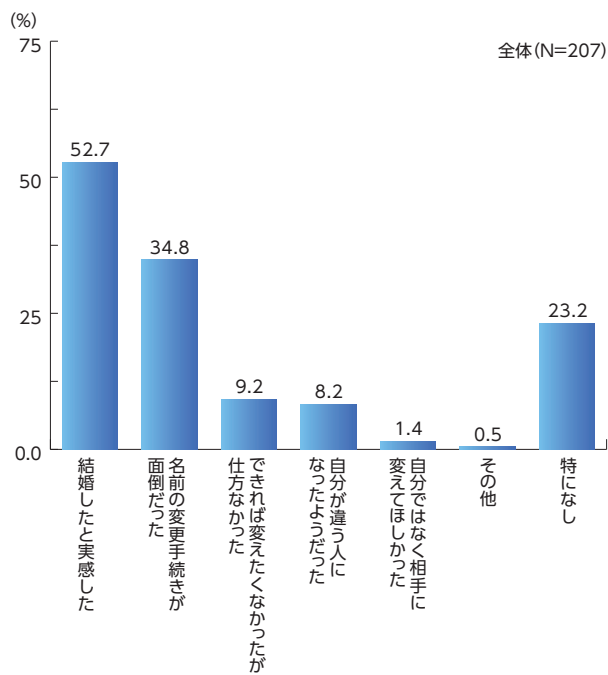
図1 選択的夫婦別氏制度に対する考え方



出所：内閣府「家族の法制に関する世論調査（2018年2月公表）」

図2 名字を変えたときに感じたこと

[複数回答形式] 対象：入籍して名字を変えた人



出所：連合「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」

パパ・ママ育休プラスの拡充などの育児・介護休業法の改正をはじめとする両立支援制度の充実

男性の育児休業取得率は年々増加しているものの、2018年度で6.16%と、「2020年までに13%」という政府目標には程遠い。その背景には、「夫は仕事、妻は家庭」といった性別役割分担意識だけでなく、長時間労働や育児休業を取得しづらい雰囲気などがある。

しかし、本来、育児休業は労働者から申し出があれば、事業主は取得を認めなければならない、「上司が取得させてくれない」などのケア・ハラスメントの防止措置義務も事業主に課せられている。

連合の調査では、20歳～49歳の有職男性の約6割が仕事と育児の両立を理想としているにもかかわらず、現状は仕事優先が6割弱となっている。また、男性の育児休業取得率を上げるために必要な対策として、「育休義務化」のほか、諸外国で男性の育休取得を急増させたパパ・クォータ制度（一定期間父親に育休を割り当てる）などがあげられている。

その点でいえば、すでに日本では、2010年に両親ともに育休を取得する場合、期間を2カ月延長するパパ・ママ育休プラスが新設されているが、制度が複雑で認知度が低いことから、利用状況は1%前後に留まっている。

政府は、両立できる職場環境づくりに取り組む事業主にに対し助成金等による支援を行うとともに、男性の育休取得促進をはかるとして、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2019年12月20日閣議決定）において、新たに2025年までに男性の育休取得率30%という目標を掲げたが、具体的な対策は示されていない。

連合は、男性の育休取得促進に向け、育児・介護休業法にもとづく事業主による対象者への個別周知やケア・ハラスメントの防止措置義務の徹底、パパ・ママ育休プラスの拡充など、具体的な対策を政府に求めている。

図1 仕事と育児についての理想と現在の状況 【各単一回答形式】

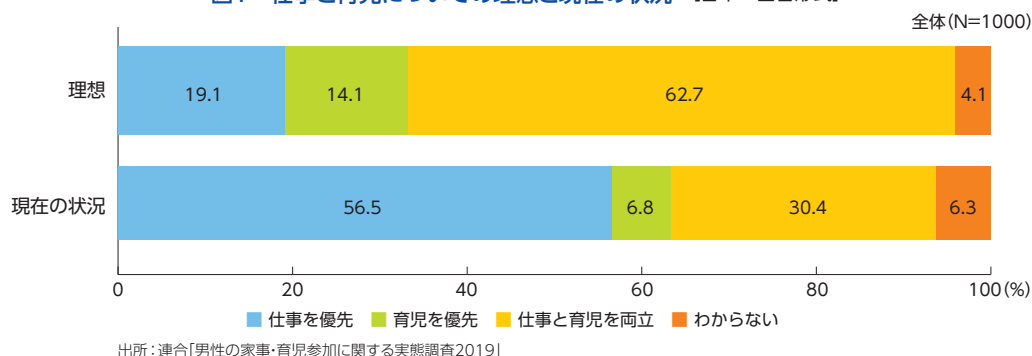
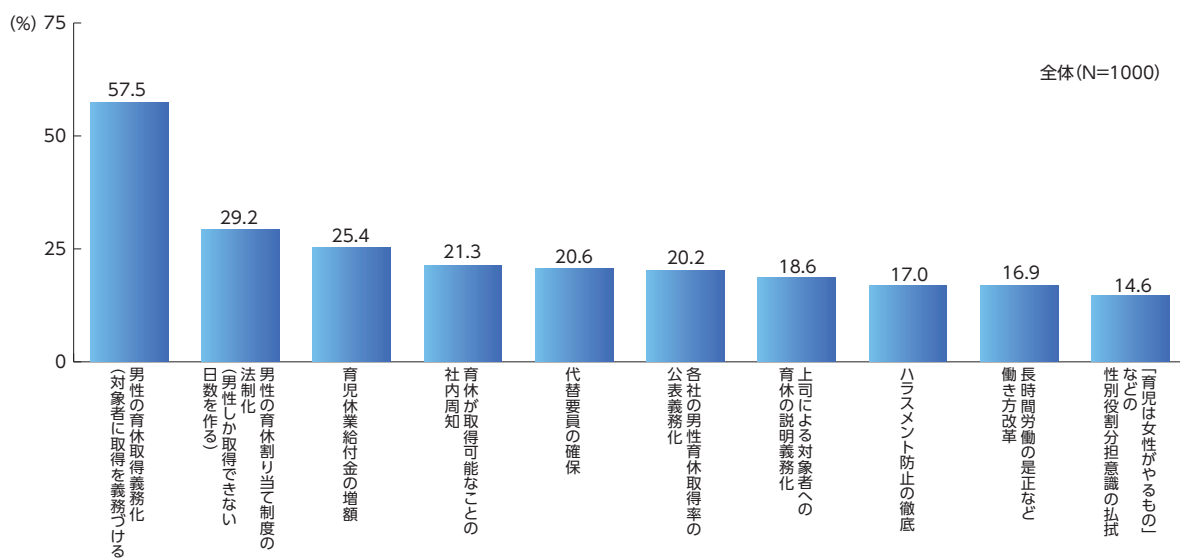


図2 男性の育児休業取得率を上げるためには、どのような対策が必要だと思うか 【複数回答形式】 ※上位10位までを表示



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

すべての働く人が安心して働き続けるためには、医療・福祉・介護・保育サービスの担い手確保が欠かせない。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や復職支援の充実などを進め、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。

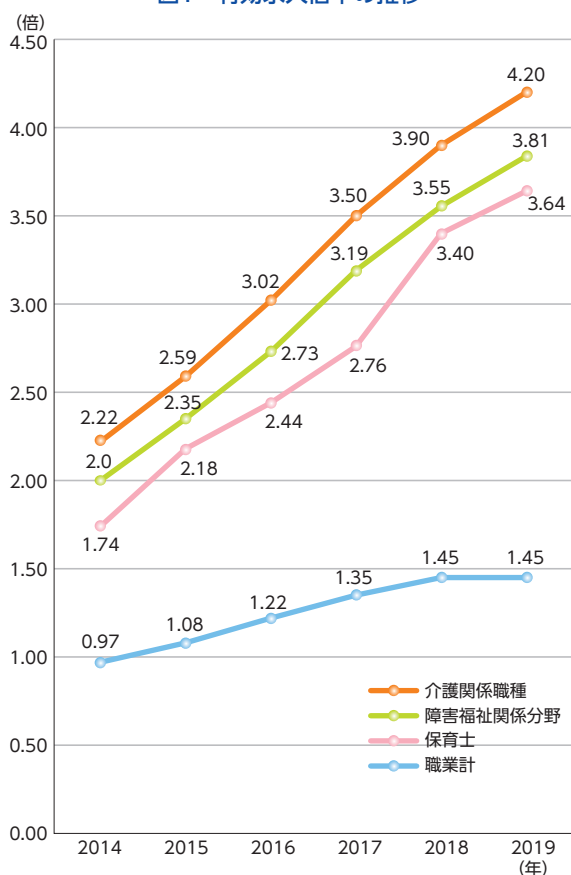
医療・福祉・介護・保育の職場は、慢性的かつ深刻な人材不足に陥っている。有効求人倍率をみると、「介護関係職種」は4.20（2019年）、「障害福祉関係分野」は3.81（同）、「保育士」は3.64（同）と、いずれも「職業計」の1.45（同）を大きく上回る（図1）。

福祉・介護・保育の人材不足の要因としては、賃金の低さが大きい。全産業平均の年収と比較すると、ホームヘルパーは約163.9万円（2018年）、福祉施設介護員は約157.6万円（同）、保育士は約139.3万円（同）低い（図2）。

政府は2017年4月、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報酬改定を、保育分野では「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善」をそれぞれ実施した。さらに2019年10月には、消費増税による財源を用いた「介護職員等特定処遇改善加算」を新設した。しかし、超少子高齢化の進展に伴い、各サービスの需要がますます高まることを鑑みれば、今後も一層強力かつ確実な処遇改善が必要である。

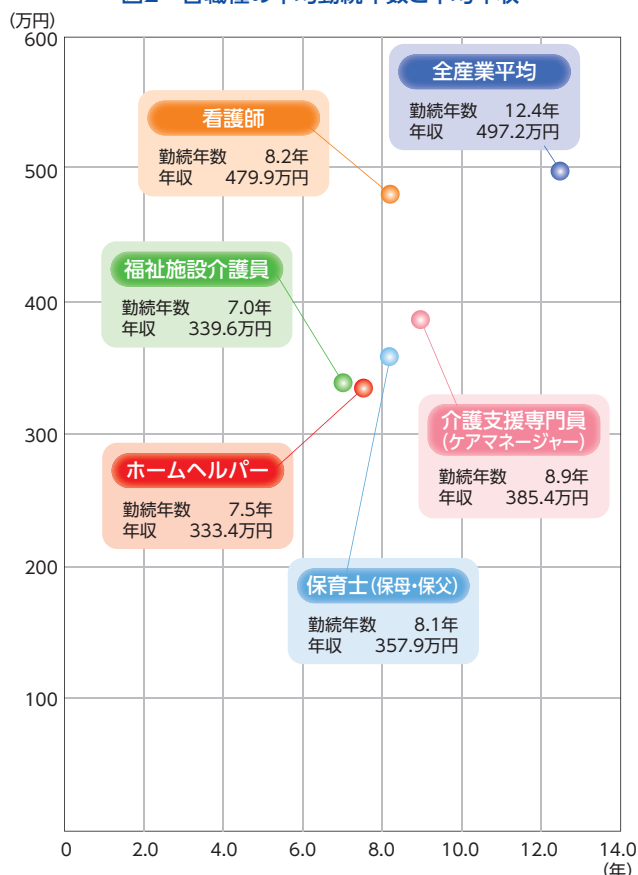
勤務環境の改善も不可欠である。例えば、医療の現場では、職員の少ない夜勤時がより忙しく、夜勤従事者の不足や夜勤従事者への負担増大が課題である。三交代制や勤務間インターバル制度の導入促進など、ワーク・ライフ・バランス施策の充実により、各サービスの量の確保に加え、質の向上に努めるべきである。

図1 有効求人倍率の推移



注：保育士は各年1月の数値、その他は各年平均の数値
 「介護関係職種」：2011年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計
 「障害福祉関係分野」：「社会福祉の専門的職業」「介護サービスの職業」の有効求人数及び有効求職者をそれぞれ合計し、「有効求人数÷有効求職者数」で計算
 出所：厚生労働省「職業安定業務統計」「保育士の有効求人倍率の推移（全国）」より連合作成

図2 各職種の平均勤続年数と平均年収



注：企業規模計10人以上
 計算方法：きまって支給する現金給与額×12か月÷年間賞与その他特別給与額
 出所：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査結果」より連合作成

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

負担能力に応じた高齢者医療の確立と仕事と介護の両立のための 介護保険給付の確保

高齢期のくらしを支える社会保障制度として、医療と介護の役割は極めて大きい。

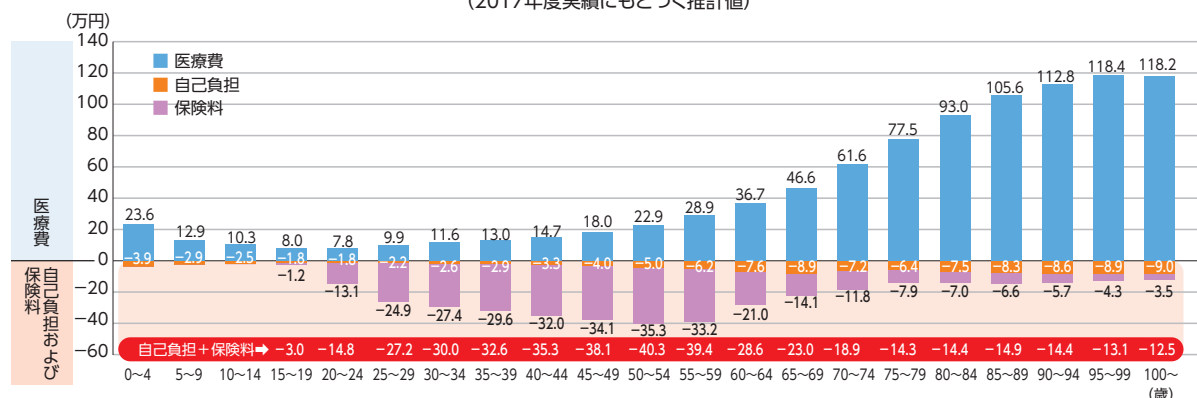
しかし、高齢者医療をめぐるのは、2022年以降団塊の世代が後期高齢者となり高齢者医療制度の持続可能性が大きな課題となっている。そのため、政府の全世代型社会保障検討会議は、一定所得以上の後期高齢者について窓口で支払う自己負担の割合を現行1割から2割に引き上げる方針を示した。超少子高齢化に伴い高齢者への給付費が増え続ける中で、高齢者医療に拠出する現役世代の納得を得るには、現役に偏った負担を見直し、高齢者にも応分の負担を求めて年齢ではなく負担能力に応じた負担とすることが必要である。ただし、高齢者の生活に深刻な影響をもたらさないよう、低所得者に対して負担軽減など配慮することも求められる。

他方、家族の介護や看護のために離転職をする者は年間

約10万人で推移し、仕事と介護の両立も大きな課題である。要介護者と家族の尊厳あるくらしを重視し介護離職のない社会を実現するには、介護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、いわゆる軽度の段階からの良質な介護保険給付の確保が重要である。

要介護者が急増する中で介護保険制度の持続可能性を確保することを理由に、社会保障審議会介護保険部会で給付と負担の見直しの検討が行われ、施設入所者に対する負担軽減（補足給付）と高額介護サービス費が一部減額される方針が決まった。自己負担2割または3割の対象者拡大やケアプラン作成の有料化等、給付と負担に関する多くの事項が引き続きの検討課題とされており、仕事と介護の両立と将来世代の介護保険給付の確保を考慮しつつ丁寧な検討が求められる。

図1 年齢階級別1人当たり医療費、自己負担額および保険料の比較（年額）
（2017年度実績にもとづく推計値）



注：1. 1人当たりの医療費と自己負担は、それぞれ加入者の年齢階級別医療費および自己負担をその年齢階級の加入者数で割ったものである。
2. 自己負担は、医療保険制度における自己負担である。
3. 予算措置による70～74歳の患者負担補填分は自己負担に含まれている。
4. 1人当たり保険料は、被保険者（市町村国保は世帯主）の年齢階級別の保険料（事業主負担分を含む）を、その年齢階級別の加入者数で割ったものである。また、年齢階級別の保険料は健康保険被保険者実態調査、国民健康保険実態調査、後期高齢者医療制度被保険者実態調査などをもとに推計した。
5. 0～14歳は保険料負担がないため、自己負担のみ記載。自己負担+保険料は、端数処理の関係で、数字が合わないことがある。
出所：厚生労働省 第125回社会保障審議会医療保険部会（2020.2.27）参考資料p.14より連合で一部改変

図2 家族の看護・介護を理由とする離職・転職者数等の推移

	2012年調査	2017年調査
介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (2011年10月～2012年9月)	9.9万人 (2016年10月～2017年9月)
介護をしながら就業する者 (雇用者)	239.9万人	299.9万人

出所：総務省「就業構造基本調査」(2012年・2017年)より連合作成

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、いまだ約16,772人（2019年4月）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73,927人（2019年4月）いる。

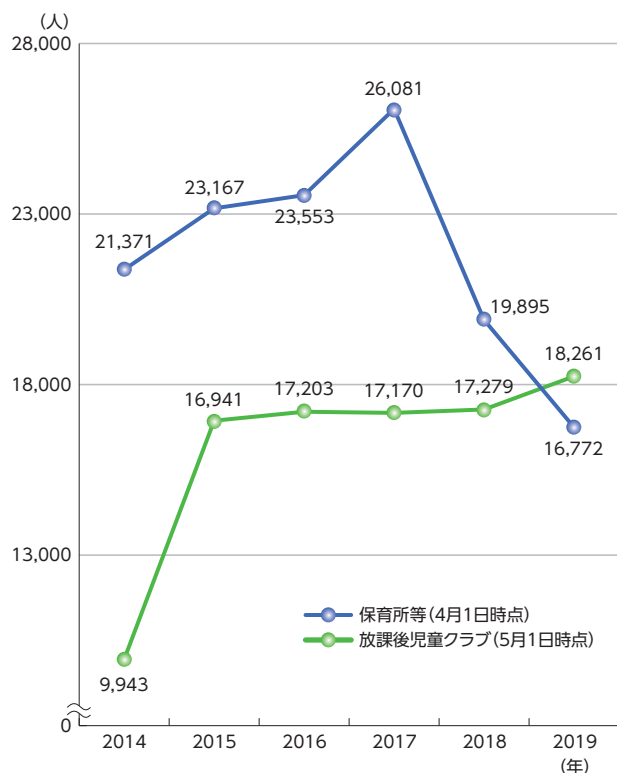
このような中、2019年10月から幼児教育・保育の無償化が実施された。今後、保育ニーズが高まると予想され、保育サービスの受け皿の拡充がより一層求められる。その整備にあたっては、子どもの最善の利益や乳幼児期が人間形成にとって重要であることに鑑み、質の確保が重要である。また、幼児教育・保育の無償化の対象には、認可外保育施設が含まれるが、すべての認可外保育施設に立入調査を実施している都道府県は7府県に留まり、実施率が20%以下の都道府県も存在しており、質の担保が不十分である。

保育内容や保育環境が適切に確保されるよう、自治体によるすべての認可外保育施設に対する立入調査の徹底や指導監督基準の改善、認可施設への移行支援を強力にすすめる必要がある。

放課後児童クラブの待機児童数は、過去最多の18,261人（2019年5月）となった。さらなる拡充が必要である。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緩和されるため、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。

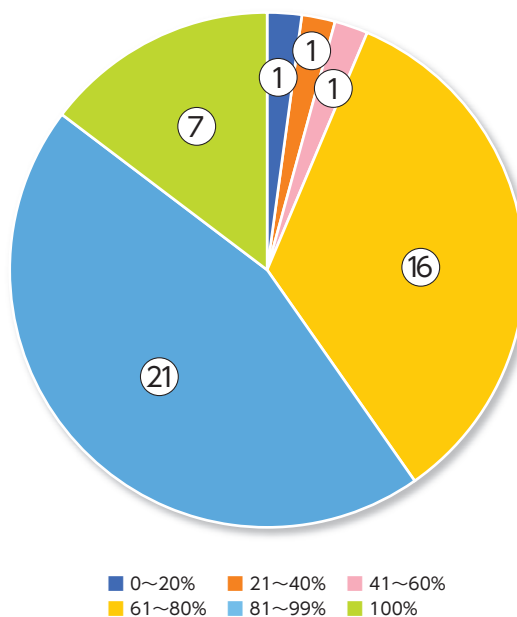
仕事と子育ての両立には、男性の育児休業のさらなる取得促進策や、安心して保育サービスが利用できるようにするため、子ども・子育て支援に本来必要とされている1兆円超程度の財源（2020年度0.7兆円）を早急に確保することが求められる。

図1 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

図2 認可外保育施設に対する立入調査の実施自治体数
(都道府県、2019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

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

すべての労働者への社会保険適用と基礎年金の給付水準の底上げ

公的年金は、老後をはじめとした生活保障の柱である。現在、年金は高齢者世帯の収入の約6割を占め、また半数以上の高齢者世帯が年金だけで生活を営んでいる。

特に労働者には退職があることから、老後の生活を支える厚生年金や健康保険（社会保険）の役割は非常に大きい。しかし、現行制度では短時間労働者等には多くの適用要件（従業員501人以上の企業、週労働時間20時間以上など）があるため、約1000万人もの労働者が社会保険に適用されていない。働き方や勤務先の違いによって社会保険に適用されず、負担が大きく給付が少ない国民年金のみとなってしまうことは不合理であり、早急にすべての労働者を社会保険に適用すべきである。また適用拡大は、基礎年金の給付水準の改善にも効果的であることが2019年財政検証で確認されている。

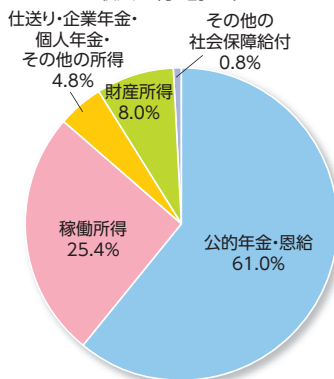
今後、少子高齢化が進行しても年金財政の持続可能性を確保できるように給付抑制（マクロ経済スライド）が長期

間にわたって行われることになっており、財政検証（ケースⅣ）では、基礎年金の給付水準が2053年には約36%低下（2019年比）するとの試算結果が示された。2020年度の老齢基礎年金は満額で月額65,141円であり、生活に不可欠な基礎的消費支出（高齢単身無職世帯で約8.5万円）のすべてを基礎年金だけで賄うことは難しい現状にある。「誰一人取り残されることのない」社会の実現のためには、適用拡大による基礎年金の給付水準の改善に加え、保険料拠出期間の延長など財政基盤の強化による基礎年金の底上げが急務である。

就職氷河期世代でもある団塊ジュニア世代が高齢期を迎える時期（2035年頃）が目前に迫る中、将来にわたって誰もが安心して暮らし続けられるよう、すべての労働者への社会保険の適用拡大と基礎年金の給付水準の底上げにつながる法改正を早期に行うべきである。

図1 高齢者世帯の収入の状況

～収入の約6割が年金～



出所：「2018年国民生活基礎調査」をもとに連合作成

図2 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～

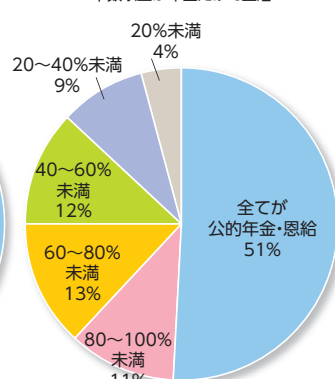
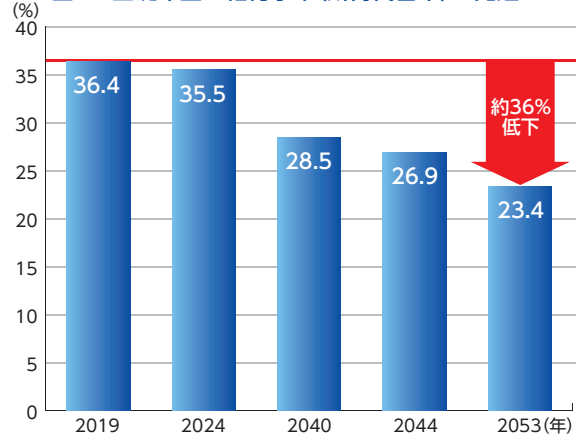


図3 基礎年金の給付水準(所得代替率)の見通し



出所：「2019年財政検証結果(ケースⅣ)」をもとに連合作成

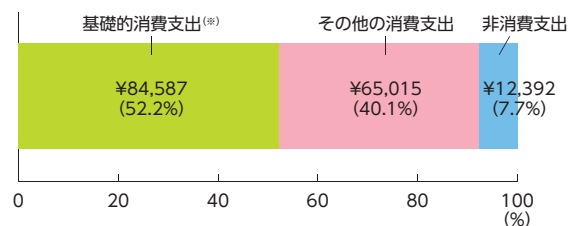
<社会保険の適用要件(現行)>

- ①週労働時間20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
- ③勤務期間1年以上見込み
- ④学生は適用除外
- ⑤従業員501人以上の企業（ただし、500人以下の企業でも労使合意があれば適用される）

※①～⑤を全て満たした場合に適用される。なお、従業員が常時5人未満の個人事業所や、5人以上の個人事業所の一部の業種は適用除外

図4 高齢単身無職世帯の家計支出（2018年）

～基礎的消費支出は約8.5万円～



(※)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：「2018年家計調査」をもとに連合作成

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

2020年4月から、住民税非課税世帯とそれに準ずる世帯を対象とし、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が拡充されることになった。

しかし、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的な分断を防ぐとともに、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ために、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時間を超える割合が、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。

2019年12月、中教審での議論の結果を受けて、「勤務時間の上限に関するガイドライン」に法的根拠を持たせるこ

とや、「一年単位の変形労働時間制」の導入を可能とすることを盛り込んだ「給特法改正案」が成立したものの、連合が求めてきた抜本的な見直しは見送られた。

なお、学校の働き方改革の前提となるタイムカードなどによる客観的な勤務時間管理については、都道府県66.0%、政令市75.0%、市区町村47.4%（文科省「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」2019年12月）に留まっている。

連合は、教員が心身ともに健康に働くことで、子どもたちの学びの質が確保されるよう、①すべての学校における客観的な勤務時間管理、②地域や保護者などの協力に基づく業務削減、③毎年度行われる「学校の働き方改革のための取組状況調査」による勤務実態の公表と実態に応じた改善策の実行、④2022年度の「教員勤務実態調査」の結果に基づく給特法の抜本的な見直しなどにより、長時間労働の是正を着実にを行うことを求めている。

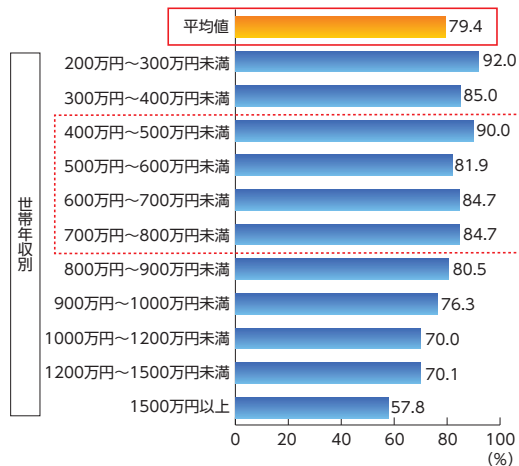
連合は、学校教育にかかる費用の無償化により教育の機会均等を実現すること、学校の働き方改革を通じて子どもの学びの質を確保することを通じて、教育と働くこととの間に架ける橋を盤石なものとし、引き続き「働くことを軸とする安心社会」を実現するための取り組みを進めていく。

図1 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

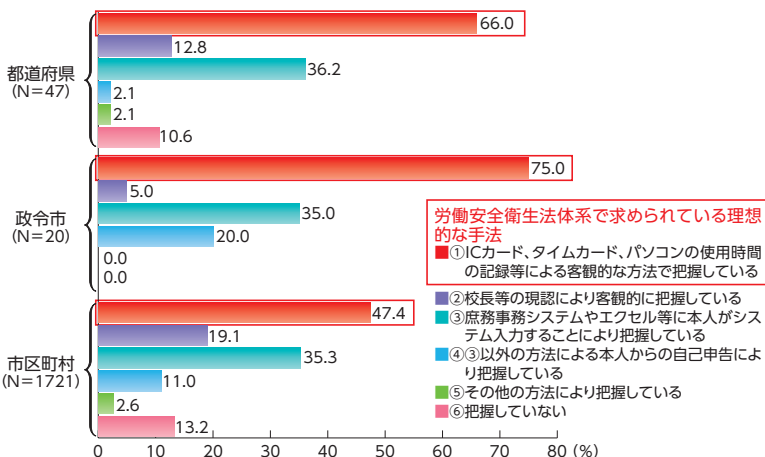
図2 大学在学中の子の教育費の負担感
（※2015年7月連合調査）



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）

図3 客観的な勤務時間管理

■域内の学校における「在校等時間」等の把握方法について該当するもの（複数回答）



出所：文科科学省「学校の働き方改革のための取組状況調査」（2019年12月）

7 未批准のILO中核条約の批准を通じた ディーセント・ワーク実現

未批准となっているILO中核的労働条約第105号(強制労働廃止)と 第111号(差別待遇(雇用・職業))の早期批准

「仕事の世界」で守られるべき最低限の労働基準として、国際労働機関（ILO）が定めた中核8条約のうち、日本は第105号（強制労働廃止）と第111号（差別待遇（雇用・職業））を批准していない。ILO加盟国187カ国のうち両条約を批准しているのはいずれも175カ国であり、数少ない未批准国側に含まれるという不名誉な状況となっている。

第105号条約批准の最大の課題は、国家公務員の政治的行為を制限し、違反には懲役刑を科すよう定めていることである。また、国家公務員や地方公務員の争議行為の共謀、あり及びそのかし行為や、公務員や郵便、電気通信、ガスなどの事業に従事する者の労働規律違反に対しても懲役刑を定めている。

第111号条約では、批准国は差別待遇を除去し、雇用または職業の機会及び待遇の均等の促進を目的とする国家の方針を明らかにし、当該方針の承認及び遵守の確保に適当とされる法令を制定すること、当該方針と両立しないすべ

ての法令の規定を廃止し、行政上のすべての命令または慣行を修正することが求められている。しかし、日本の国内法規制は限定的であり、募集・採用段階における性差別の禁止規定があるのみである。また、性に基づく保護を設ける規定や公務員の政治的見解の表明に関する制裁を設ける規定がある。こうしたことが同条約批准の課題となっている。

2019年6月、第198回国会の衆参両院で「未批准2条約について引き続きその批准について努力を行う」ことが盛り込まれた「国際労働機関（ILO）創設百周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議」が全会一致で採択された。

連合は、長年にわたって政府に対して、未批准2条約の早期批准を求めてきた。こうした国会の動きも踏まえつつ、政府に対して早期批准に向けた道筋を明らかにするよう取り組みを強化していく。

図1 中核8条約のうち2条約を批准していない国

第105号(強制労働廃止)		第111号(差別待遇(雇用・職業))	
ブルネイ	パラオ	ブルネイ	オマーン
中国	韓国	クック諸島	パラオ
日本	東ティモール	日本	シンガポール
ラオス	トンガ	マレーシア	トンガ
マーシャル諸島	ツバル	マーシャル諸島	ツバル
ミャンマー	ベトナム	ミャンマー	米国

出所：連合作成

図2 主要国における公務員の政治的行為に対する制裁有無

	米国	英国	ドイツ	フランス	カナダ	豪州	韓国 (未批准)
①公務員の政治的行為に対する制裁として自由刑が設けられているか	× (なし)	×	×	×	×	×	○
②設けられている場合、本人の意思によらない労務義務があるか	×	×	×	×	×	×	○
(参考)自由刑を科された者について本人の意思によらない労務義務があるか	○ (あり)	○	○	×	×	×	○

出所：連合作成

「2020年度※ 連合の重点政策」

(2020年4月～2021年3月)

※取り組み期間を4月から翌年3月とすることに伴い、年度表記を暦年に合わせています。

I 連合の重点政策の位置づけと構成

1. 位置づけ	P21
2. 構成	P21

II 2020年度※ 連合の重点政策

1. 基本的な考え方	P21
2. 最重点政策	P22

- (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
- (7) 未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現

3. 重点政策

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 P23
 - 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 P24

「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 P24
 - 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地域活性化・中小企業への支援強化
 - 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 P25
 - 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是正施策の推進
 - 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・拡充
 - 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障がい者や働きづらさを抱える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ジェンダー平等の実現
 - ⑪ジェンダー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 P27
 - 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全国的に急速にまん延するおそれのある感染症対策の強化など一層の公衆衛生の向上
 - ④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
 - ⑤安心と信頼の年金制度の構築
 - ⑥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 P29
 - 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 P29
 - 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 P30
 - ①投票環境の整備と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支え合い・活気ある社会の構築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学びの質の向上
- (7) 公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現 P31
 - 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

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2020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、2020年4月から2021年3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

新型コロナウイルスの全世界的感染拡大に伴うグローバル化した経済・社会・雇用への影響は、リーマンショック以上とも指摘される。感染拡大の収束を第一義として対策を進めるべきであるが、政府・自治体の自粛要請による影響は多方面に及んでおり、生活困窮・事業継続危機への迅速かつ継続的な対応が求められる。また感染症対策のみならず、発災から9年が経過した東日本大震災、昨年2019年の台風被害など、近年多発する自然災害への対

応についても、長期的かつきめ細やかな支援が必要とされている。

社会に蔓延する様々な不安を解消し、経済の自律的かつ持続的な成長を取り戻すためには、今まさに連合がめざす「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社会」「誰一人取り残されることのない社会」を実現することこそが不可欠である。連合は、めざす社会の基礎となる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

- ・東日本大震災における2021年度以降の復興財源の確保、被災自治体の財政状況に配慮した予算措置
- ・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

- ・金融所得課税の強化・所得税の人的控除の見直し・就労支援型給付制度の導入など、所得再分配機能の強化に向けた税制全体の抜本的な見直し
- ・軽減税率制度の政策効果・運用状況の検証と、真に効果的・効率的な制度の導入
- ・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2012年・2015年改正の点検・改善と安易な規制緩和阻止
- ・労働時間管理や健康確保など副業・兼業に関するルール構築
- ・「曖昧な雇用」で働く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
- ・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
- ・あらゆるハラスメントの根絶に向けた対策の徹底、法改正とILO条約の批准
- ・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
- ・パパ・ママ育休プラスの拡充などの育児・介護休業法の改正をはじめとする両立支援制度の充実

(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
- ・低所得者に配慮した負担能力に応じた高齢者医療制度の確立
- ・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
- ・待機児童の早期解消と保育の質の確保
- ・すべての労働者への社会保険適用と基礎年金の給付水準の底上げ

(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

(7) 未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現

- ・未批准となっているILO中核的労働条約第105号（強制労働廃止）と第111号（差別待遇（雇用・職業））の早期批准

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）における復興の進捗と予算執行を精査するとともに、2021年度以降に必要な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。★
- 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い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) 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とともに、各種まちづくり計画を踏まえ、社会保障サービス等の機能を集約した防災性が高い「ひとが中心のまちづくり」

を推進する。

- b) 災害公営住宅における一定所得以下の家賃低減措置を継続する。また、長期的な視点でコミュニティづくりへの支援を行うとともに、生活関連サービスのアクセス環境が後退しないよう、まちづくりと一体となった公共交通対策を推進する。
- c) 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。
- d) 「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。
- e) 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、人材確保のための各種支援事業を長期的に継続する。

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、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や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。加配教員についても被災地の現状を踏まえた配置を行うとともに、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) 2019年に発生した台風をはじめとする自然災害からの復旧・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。★

「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) 歳入・歳出を含む行政監視機能の充実をはかるため、財政に関する将来推計や、政府の財政計画の監視・評価を行う内閣から独立した機関を設置する。
- d) 大規模な量的質的金融緩和や長短金利操作によるマイナ

ス金利含む超低金利政策により、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。

- e) わが国の経済成長と雇用創出、各国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。
- f) 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ブ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。★
- g) AI等の新技術の導入に向けては、労政審の「技術革新（AI等）」が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」での議論を踏まえつつ、全国・地域・産業における政労使間の対話を継続的に支援する。また、新技術の導入においても「良質な雇用」の維持・確保はもとより新たな雇用の創出につながるよう、新技術に対する労使への研修・訓練などの支援を充実する。
- h) 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。
- i) 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。
- j) 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、産官学労労などによる推進組織のもと、新たに策定された総合戦略により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地域活性化・中小企業への支援強化

- 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AI等新技術の導入を含む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申請手続き等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、下請法等関係法令の強化とその遵守の徹底、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ

寄せ」防止のための総合対策の着実な実行、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、企業の技術力や品質の適正な評価、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の見直しにあたっては、これまでの企業や国民負担の妥当性や納得性などを精査した上で、導入拡大と国民負担の抑制の両立に資する最大限の政策効果と全体最適が確保されたものとする。
- 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) 持続可能で包摂的な社会保障制度・教育制度の構築に必要な安定財源を確保するため、所得・消費・資産それぞれに対する課税のバランスが保たれた「公平・連帯・納得」の理念にもとづき、税制全体の抜本的な見直しをはかる。★
- b) 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。
- c) 適切な所得捕捉にもとづく公平な税制の実現に向け、マイナンバー制度のさらなる浸透・定着に取り組むとともに、個人情報保護の厳格な保護等、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。また、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、安全性の確保や効率性・利便性の向上など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。
- d) 所得税や相続税の累進性強化、総合課税化を念頭に置いて

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つつ、家族形態や働き方の多様化に対応する、性やライフスタイルなどに中立な税制の実現に向けた検討・見直しを行う。★

- e) 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。★
- f) 軽減税率制度の政策効果と運用状況について不断の検証を行った上で、逆進性対策として、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）など、真に効果的・効率的な制度の導入を検討する。★
- g) 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。★
- h) 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、必要な行政サービスの提供と税財源の均衡がはかられた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2012年・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、副業・兼業の場合の労働時間管理のあり方、健康確保のあり方については、労働政策審議会において、労働者保護および実効性確保の観点から議論を行い、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および経過措置については、労働者保護の観点から見直すとともに、周知をはかる。
- d) 労災保険給付請求の消滅時効については、療養（補償）給付たる療養の費用や休業（補償）給付など、労働者保護の観点から見直すとともに、周知をはかる。
- 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、業種毎の実態把握や分析結果なども踏まえ、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土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と実効性ある追加的健康確保措置、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。また、特例上限の対象医療機関を適正に指定するための評価・支援体制の構築を進める。

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) 脳・心臓疾患については、死亡例や過労死などにつながる可能性のある脳血管障害、虚血性心疾患などの情報を収集し、最新の医学的見地から改めて長時間・過重労働の影響を分析したうえで、労災の認定基準を改定する。また、高齢者などを想定した加齢に伴う血管などの老

化を加味した「新たな認定基準」も策定する。精神疾患については、パワーハラスメントに関する労災の認定基準を明確にしたうえで、同種労働者の中でストレスの耐性が脆弱である者を基準とするなど適切に改定する。

- c) 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。
- d) 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。
- e) 複数就業者の労働災害の認定については、法律の改正に伴う制度の周知・広報を充実する。また、労災保険特別加入制度について、対象職種の範囲拡大など必要な見直しを行う。

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、早期に本則（4分の1）復帰を行う。

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。また、現在の能力開発施策の有効性などを十分に検証したうえで、AI等新技術の導入など将来を見据えた人材育成への体制を整備する。
- 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、人材供給の観点ではなく、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、70歳までの雇用・就業機会の確保については、改正高齢法では法的保護が図られない働き方も許容されることから、労働政策審議会における指針策定の議論において、より実効性のある内容となるよう意見反映を行うとともに、新たな制度が適正に実施されるよう、その内容の周知を徹底する。
- 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障がい者や働きづらさを抱える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、労使や専門家等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ジェンダー平等の実現

- 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、2019年5月に改正法が成立したパワー・ハラスメントに関する事業主の防止措置義務をはじめとするハラスメント対策の徹底とともに、禁止規定を含めたさらな

る法改正を行い、国際労働機関（ILO）において2019年6月の総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の批准を行う。★

- 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、「男女の賃金の差異」の把握の重要性や新たな認定制度である「プラチナえるぼし」を含め、改正女性活躍推進法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ジェンダー平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し

- a) 政府は自らが目標として掲げる「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」の達成状況を検証した上で、2030年までに50%をめざし、国民的議論のもと第5次男女共同参画基本計画を策定する。女性差別撤廃条約の履行状況ならびに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加速させるため、クオータ制の導入や、議員の活動と育児・介護などの両立支援のための環境整備を進めるとともに、政党における候補者への支援も積極的に行う。
- b) 女性差別撤廃委員会の勧告にしたがって、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を実現する。多様化する家族のあり方やライフスタイルに対応し、同性パートナーの権利の確保や、無戸籍者の一因となっているとの指摘がある嫡出推定制度の見直しなど、民法の整備を進める。★
- c) だれも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、性的指向・性自認に関する差別の禁止等に取り組む。また、女性の参画が進んでいない業種や中小企業において女性の就業と定着が進むよう、設備や職場環境の整備のための支援を行う。

⑫男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進

- a) 妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等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) 短時間勤務制度の見直しや有期雇用労働者の休業取得要件の撤廃、介護休業期間の延長、パパ・ママ育休プラスの拡充など、育児・介護休業法の改正をはかる。★
- 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) 相談者の属性にかかわらず、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継続的に応じるため、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、高齢者、障がい者、外国人を含む避難計画の策定や災害時の福祉支援体制の構築等をすすめ、だれもが安心してくらせる共生社会を構築する。
- e) 雇用形態や企業規模・形態にかかわらず、すべての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) 地域医療構想の実現に向けて、医療機関の設置主体にかかわらず、被保険者や地域住民の意見を反映しつつ、すべての医療機関による協議を促進するとともに、統廃合に伴う雇用問題が生じないよう確実に対策を講じる。
- 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かつ確実に進めるとともに、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・放課後児童支援員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と確実な実施により、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、低所得者の負担軽減を前提に年齢別から負担能力に応じた負担のあり方へ転換して負担の公平化をはかり、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に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・周知するとともに、仕事と介護の両立のため、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、家族等介護者に対する支援を強化する。

③全国的に急速にまん延するおそれのある感染症対策の強化など一層の公衆衛生の向上

- a) 全国的に急速にまん延するおそれのある感染症の拡大を防ぐため、保健所の機能強化をはかるとともに、検査体制、治療薬等の開発、マスクや消毒薬、防護服等の生産・備蓄・流通に関する体制を整備する。さらに、医療をはじめ社会機能の維持に不可欠な業務に携わる労働者や患者等に対し優先的に提供する体制を確立する。
- b) 感染症の初期症状や予防・治療方法、感染防止策などについて、外国人への多言語対応を含め障がい者など特に配慮を要する者に対する情報アクセシビリティを確保し、正しい状況判断が行われるための正確な情報の伝達に全力を挙げるとともに、電話による相談体制を整備する。また、感染者やその家族、同僚等に対する差別や偏見が起きないように、啓発に強力に取り組む。加えて、障がい者や外国人を含めた感染拡大防止に向けた行動変容につながる啓発に強力に取り組む。

④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。
- e) 子どもの貧困対策を充実するためにひとり親家庭への就

労支援等の総合的な支援を講ずるとともに、食事支援、生活支援、学習支援等を包括的に行う。

⑤安心と信頼の年金制度の構築

- a) すべての労働者に社会保険を適用するとともに、企業年金等の普及・促進を強力にすすめる。また、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、給付水準の底上げを図る。さらに、低年金者等の生活支援のため、さらなる加算など福祉的給付の一層の充実を図る。★
- 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。

⑥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、仕事と家庭を両立でき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、地域実態に応じた地域住民の参画のもとで、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) 通信ネットワークを整備・促進するとともに、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。通信建設業や、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）に則り防疫・感染防止対策を進め、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) 消費者など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、事業者之苦情や改善

要望を申し立てる適切なコミュニケーションに関する消費者教育を行うとともに、社会的な合意形成をはかる。

- b) 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、雇用・労働を含む、人や社会に配慮した倫理的な消費（エシカル消費）を促進する。
- c) すべての地方自治体に消費生活センターを設置するとともに、財政基盤を強化し、相談員の雇用安定・処遇改善・能力開発をはかる。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支援を行う。
- d) 食品ロス削減国民運動（NO-FOODLOSS PROJECT）のさらなる周知・徹底をはかるとともに、「食品ロス削減推進法」にもとづき、食品関連事業者における消費期限・賞味期限の適切な表示ならびに流通現場における納入期限・販売期限に関する運用ルール（「3分の1ルール」）の見直しなどを促進する。
- 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、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、5段階の警戒レベルを定めている「避難勧告等に関するガイドライン」の周知をはかるとともに、外国人への多言語対応を含め特に配慮を要する者に対する情報アクセシビリティを確保し、正しい状況判断を行うための正確な情報の伝達と安全な避難行動につなげるための対策を行う。加えて、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。
- b) 大型台風など大規模自然災害発生時における労働者の安全確保の観点から、各産業における事業活動を休止する基準の設定など、必要な仕組みを整備するとともに、地域住民への制度の周知・理解促進を徹底する。
- c) 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。
- d) 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投票環境の整備と参議院選挙における合区の解消

- a) 深刻化する低投票率の改善と有権者の投票機会のさらなる確保に向けて投票環境を整備する。
 - ・デジタルデバイド対策や不正防止等に留意しつつ、自宅等を含む指定された投票所以外での投票も可能とする電子投票制度の導入に向けて具体的な検討を進める。また、当該電子投票制度が実現するまでの間、郵便投票の手続きの簡素化や、転居後3か月に満たない有権者の転居先における簡便な投票を可能とする

条件整備などの施策を推進する。

- ・ 共通投票所の設置の拡大ならびに期日前投票の投票時間の弾力的な設定について十分な国費を確保するとともに、地方の選挙管理委員会や市区町村に対しても必要な支援を行う。
- b) 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、二院制のもとで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・非常勤職員や新設された会計年度任用職員等について、労働契約法やパートタイム・有期雇用労働法の趣旨を踏まえた常勤職員との均等・均衡待遇をはかるとともに、更なる法改正を求める。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支え合い・活気ある社会の構築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の構築を推進する。
- 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学びの質の向上

- 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) 小中学校のすべての子どもにPC端末を活用できる環境を実現するため、ハード面のみならず、教職員の定数改善およびICT支援員を確保する。また、教育の機会均等の観点からも高速通信インフラの整備を促進する。
- f) 子どもの学びの質を確保するため、すべての学校で客観的な勤務時間管理を行うとともに、地域や保護者の理解と協力のもと教員の業務を縮減するなど、学校の働き方改革を実行する。また、勤務実態調査の結果等に基づいて給特法の抜本的な見直しを行う。★
- g) 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G20大阪サミット首脳宣言や労働雇用大臣声明で取り上げられた雇用・労働を取り巻く課題への対応は、今後ますます喫緊なものとなってくる。その解決に向けて、これまで行われてきた社会対話の有用性・重要性を踏まえ、2020年以降のG7、G20においても引き続き社会対話を行う。
- b) 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。★
- c) ILO結社の自由委員会による累次の勧告およびILO基準適用委員会・個別審査の結論に沿い、公務員の労働基本権回復に向けた取り組みを進める。

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を進めるとともに、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、策定した国別行動計画を実施することが肝要である。そのため、政府、政府関連機関、地方公共機関、企業、社会全体における人権に関する理解促進と意識向上について積極的に取り組む。さらに、人権侵害に対する実効性ある救済メカニズムの改善、整備をはかる。
- 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

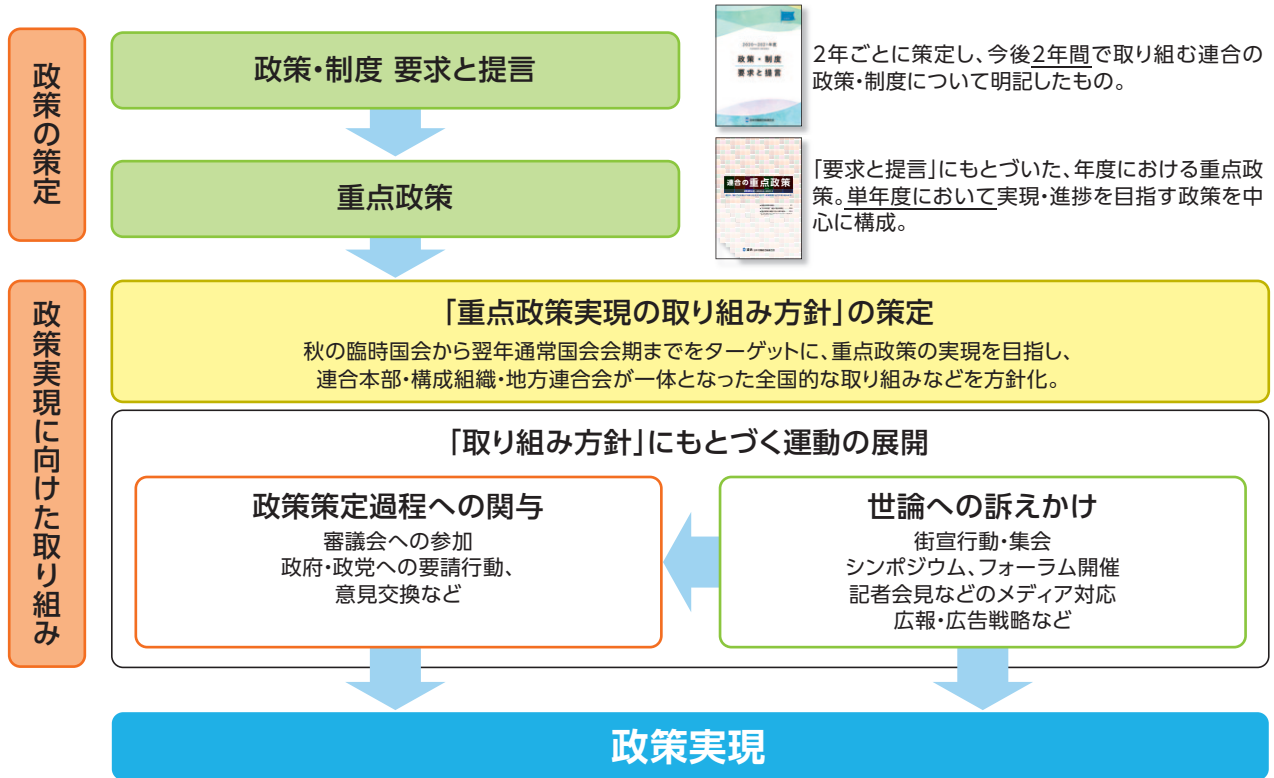
- a) 紛争、テロ、暴動、自然災害や感染症といった脅威が拡大・多様化している中で、在外邦人の安全確保のため、平和で安定した国際社会の形成に向けた取り組みを進めると同時に、在外公館の体制強化をはかり、情報収集・危機管理体制を整備・強化する。

（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）／担当部局との協議（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、共闘行動

● 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

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

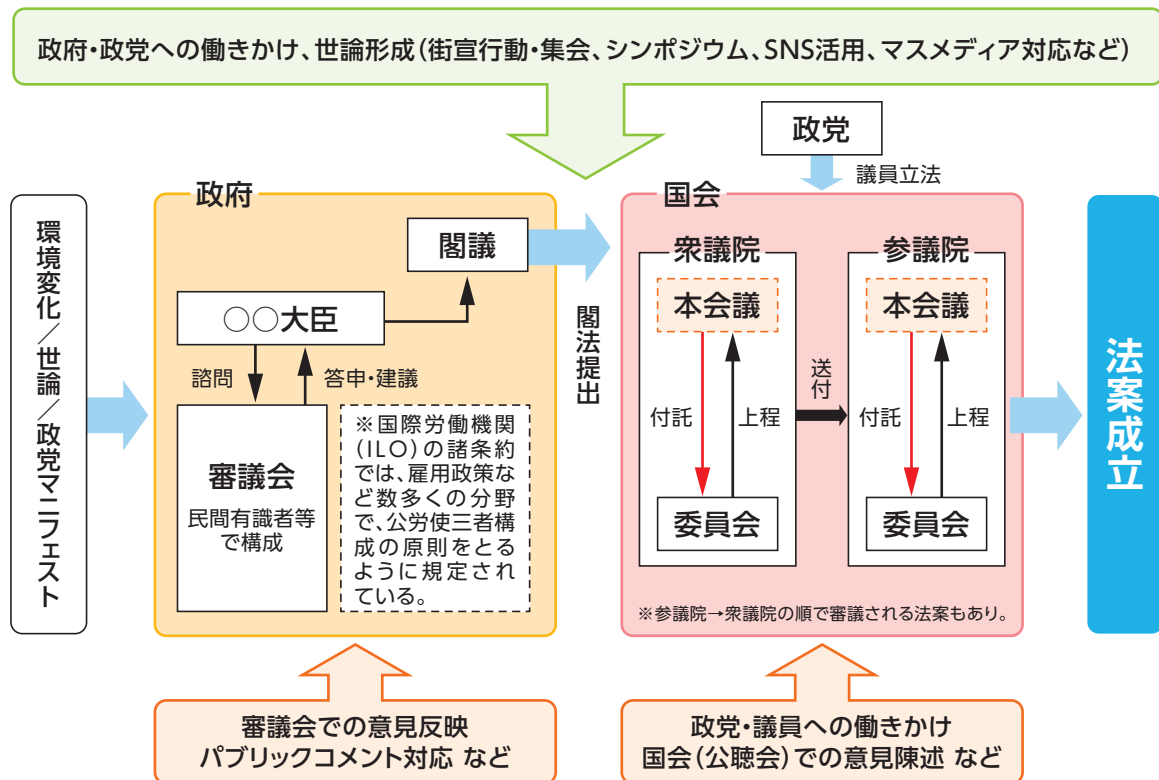
広報・広告戦略

SNS発信／TV・ラジオCM／新聞意見広告

連合アクション

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質的向上	文部科学省、財務省
(7) 未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現	厚生労働省、外務省

連合は、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」 に向けて、政策実現に全力で取り組みます。

私たちとつながってください。

連合公式ホームページ
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



■政策・制度 要求と提言

2年ごとに策定し、今後2年間で取り組む連合の政策・制度について明記したもの
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen.html



■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—」に向けて、5つの「安心の橋」に基づいたあるべき社会像を示したもの
https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/society/vision.html



■社会保障・教育・税制に関する政策構想

社会保障と教育制度の充実を図り、誰もが必要な給付やサービスを楽しみ、その負担を社会全体で分かち合うことで、誰一人として取り残されない活力ある社会を創り出していくための3つの政策構想
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen.html





2020年度※

連合の重点政策

2020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：03-5295-0522（政策企画局）

FAX：03-5295-0546

E-mail：jtuc-seisaku@sv.rengo-net.or.jp

ホームページ：<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

印刷：株式会社コンポーズ・ユニ