

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。

2023年度
2023.4 - 2024.3

連合の 重点政策



日本労働組合総連合会

2023年度

連合の重点政策 (2023年4月～2024年3月)

1

社会インフラの整備促進と産業構造の変化への対応 および中小企業への支援強化

(解説ページP6～7)

- 経済や産業の構造変革や、非常時におけるセーフティネットの構築に向け、AI・IoTなどのさらなる活用をはじめ、経済・社会全体のデジタルインフラの整備を積極的に進める。その際、政府の情報システムの安全性を強化する観点で、機密性の高い情報から国産クラウドサービスの採用を進める。
- DXやGXなどの進展により起こり得る、産業・経済・社会への様々な変化について、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、研究開発に対する支援を着実に実施する。特に、雇用形態や企業規模にかかわらず、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。
- 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進めるため、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大する。あわせて、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・権限の強化をはかり、「『しわ寄せ』防止のための総合対策」を着実に実施する。そのうえで、中小企業への支援策の拡充と周知を徹底し、適正な取引に向けた実効性を高める。

2

「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

(解説ページP8～10)

- 税による所得再分配機能の強化に向けて、金融所得課税を抜本的に強化するとともに、将来的な所得税の総合課税化を検討する。また、所得税や相続税の累進性を強化し、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、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する。
- 低所得者の負担軽減と就労支援に向けて「給付付き税額控除」の仕組みを構築し、社会保険料・雇用保険料(労働者負担分)の半額相当分を所得税から控除する「就労支援給付制度」や、基礎的消費にかかる消費税負担分を給付する「消費税還付制度」を導入する。
- 自動車関係諸税について課税根拠を総合的に整理し、自動車重量税の廃止など税の軽減・簡素化をはかる。その際、地方財政に配慮し、必要な税財源を確保する。

3

マイナンバー制度の一層の活用

(解説ページP11)

- いまだ根強く残るマイナンバー制度への不安や誤解を払拭し、マイナンバーカードの普及促進をはかるため、安全性の一層の周知や個人情報管理体制の強化を行う。そのうえで、オンライン申請など利便性の周知を徹底するとともに、さらなる国民の利便性向上をはかるためにも、行政手続きのデジタル化やマイナポータルの活用を促進する。
- マイナンバー制度への理解を深めつつ、正確な所得捕捉による真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度の構築と、金融所得課税を含む所得税の総合課税化の実現に向けて、マイナンバーとすべての預貯金口座のひも付けを行う。

4

雇用の安定と公正労働条件の確保

(解説ページP12~18)

- 外国人技能実習制度及び特定技能制度の見直しにあたっては、技能実習生を含む外国人労働者の権利保護に向け、総合的な議論を行うとともに、必要な措置を講ずる。また、特定技能制度に関し、特定技能受入れ分野における人手不足の状況や賃金水準の動向、日本人の就業率等についても把握するとともに、安易な受入れ分野の拡大は認めない。
- 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の実現をはかるとともに、現行法令においても労働者性が認められる者には労働関係法令が適用されることを周知徹底する。また、働き方の多様化を踏まえ、早急に「労働者」概念の見直し・拡充に着手する。
- 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。
- 「就職氷河期世代」の良質な雇用・就労機会の実現に向け、当事者の個別の事情や希望を踏まえつつ、将来を見据えた中長期的な能力開発を実施し、適切な就職支援・定着支援を行う。また、そのためのハローワークなどの支援機関の相談体制の強化をはかる。
- 担保法制の見直しに際し、労働債権および労働者保護を確実にをはかるため、ILO第173号条約(労働債権の保護)の趣旨を踏まえ、担保権より労働債権を優先させる制度を新たに創設する。また、事業譲渡、合併など、あらゆる事業再編において、労働組合などへの事前の情報提供・協議を義務づけるなど、労働者保護をはかるための法制化を行う。
- 経済社会の変化等の影響を受ける労働者が安心して就労できるよう、雇用調整助成金や産業雇用安定助成金などに必要な予算措置を講じる。また、雇用失業情勢の大幅な悪化などにも耐えうるよう、労働保険特別会計への一般会計からの機動的な繰り入れなどを通じて財政の安定化をはかる。
- 地域における産業・雇用を維持する観点から、国・地方自治体による雇用創出事業を強化するとともに、ハローワークなどによる求人の開拓、職業訓練、相談・マッチング機能を強化する。
- 働く者の技術・技能やキャリア向上に向けて、非正規雇用で働く者や障がい者などを含め、誰もが希望する能力開発等の機会を確保されるよう、「人への投資」に関する財政支援を拡充するとともに、中小企業等へのノウハウの提供や相談援助の強化、支援制度の周知徹底をはかる。
- 最低賃金について、生存権を確保し労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準となるよう、引き上げに向けた環境整備をはかる。あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底する。
- ILOの「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に向け、ハラスメント対策関連法の改正により、ハラスメントそのものを禁止する規定を創設する。あわせて、性的指向・性自認に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権の尊重のために、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律を制定する。

5

ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現

(解説ページP19~21)

- コロナ禍によりとりわけ大きな打撃を受けた非正規雇用で働く女性、DV等により困窮した女性、就職活動中の学生に対し、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第9条-第13条を踏まえ、包括的な公的相談・支援体制を強化する。あわせて第19条にもとづきNPO等民間団体が行う直接的な支援に対する助成を強化するとともに、宿泊・避難施設や食料・衛生用品等を特別に提供する対策を行う。
- 政府は「第5次男女共同参画基本計画」で「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標を掲げているが、世界の潮流は「2030年までに意思決

定の場に女性が50%入ること]であることを踏まえ、女性の参画拡大を喫緊の課題とし、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じて早期の目標達成をめざす。

- 結婚により姓を変更しているのは圧倒的多数が女性であり、職場や日常生活での不利益や負担が著しく偏っていることに加え、旧姓の通称使用にも限界が来ている。男女不平等を是正し、人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会を実現するため、選択的夫婦別氏制度を早期に導入する。

6

すべての世代が安心できる社会保障制度の確立

(解説ページP22～27)

- 生活困窮者自立支援制度の相談・就労支援などの実施体制を強化するため、現場を担う人材や財源を確保する。また、ひとり親世帯やヤングケアラーなど多様で複合的な課題を抱える世帯や人を支援するため、重層的支援体制整備事業や住居確保の取り組みを強化する。
- 人口減少下や感染症禍でも安心して医療を受けられるよう地域医療構想を再検討し、切れ目のない効率的な医療提供体制を構築するとともに、質の高い医療の推進などを後押しする診療報酬改定を行う。また、医療人材の確実な賃金・労働条件改善による人材確保を進める。さらに、保健所等の機能・体制強化に向けた支援を行う。
- 誰もが住み慣れた地域で質の高い介護保険サービスを受け続けられるよう、在宅ケアを支えるサービスの充実や地域包括支援センターの体制強化をはかるとともに、介護人材の確保に向けた処遇改善加算を増額するなど、継続的な賃金・労働条件改善措置を実施する。
- インクルーシブな社会を推進するため、2023年度からスタートする障害者基本法にもとづく「基本計画(第5次)」および障害者差別解消法にもとづき改定された「基本方針」に関する周知・広報や取り組みを強化する。また、障がい福祉に関わる人材の賃金・労働条件改善により、質の高いサービス提供に必要な人材を確保するとともに、必要な障がい福祉サービスの充実をはかる。
- 社会保険の適用拡大を着実に進めるとともに、すべての労働者への完全適用に向けて、適用要件を撤廃するなど制度の見直しをはかる。また、基礎年金の財政基盤を抜本的に強化し、給付水準の底上げを実現する。
- 希望するすべての子どもが利用でき、質の担保された子ども・子育て支援サービスの提供体制を確保するため、保育所などの職員配置の改善や安全面の強化、賃金・労働条件改善による人材確保などを推進するとともに、社会保障・税一体改革も踏まえた財源確保を確実に実行する。また、こども基本法にもとづき、子どもの権利擁護、子ども・子育て政策の立案・実施、子どもに対する体罰の禁止などの周知徹底、児童相談所などの体制強化を支援する。

7

脱炭素社会実現に向けた「公正な移行」の確保のための体制と予算措置

(解説ページP28)

- 政府「GX実現に向けた基本方針」の実施にあたっては、「公正な移行」の実現やS+3Eの確保を念頭に、分野横断的課題に対応できる体制を省庁横断的に構築し、関係産業や地域の労働組合を含む関係当事者との積極的な社会対話を基本に進め、丁寧な国民的合意形成をはかる。
- 「公正な移行」の具体化にあたっては、「グリーンな雇用創出」や「地域脱炭素化」、「失業なき労働移動」と重層的なセーフティネットへの検討に早期に着手し、そのための十分な予算措置を講ずる。

8

東日本大震災からの復興・再生と防災・減災対策の充実

(解説ページP29～30)

- 被災地の農水産物や食品に関する風評被害対策として、安全証明や販路拡大の支援を徹底するとともに、国内

外に向けて迅速かつ正確な情報発信を行う。

- 被災による心的ストレスや特別な配慮など子どもの支援を充実させるため、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の常勤配置とすべての学校で養護教諭の配置・増員を行う。
- 地域コミュニティの希薄化や被災者が抱える問題の複雑・多様化を踏まえ、被災者の心身のケア、孤独・孤立、生活困窮などに対応し、安心な生活を再建できるよう、アウトリーチ型の見守り機能や相談体制を含む重層的な支援を強化する。また、被災者が差別を受けずに地域でくらすよう地域住民への意識啓発を行う。
- 相次ぐ自然災害に備え、プッシュ型の防災情報がすべての地域に行き届くよう、デジタル弱者に配慮しつつ、複数の伝達手段を確保するとともに、高齢者等の個別避難計画の策定、避難所の運営への多様な意見の反映などを促進する。また、労働者の安全を確保するため、事業活動を休止する目安の設定などの取り組みを進めるとともに、事業者や国民の理解が得られるよう周知徹底をはかる。

9

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

(解説ページP31)

- 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。また、GIGAスクール構想にかかわる情報アクセス環境の社会インフラとしての整備、情報通信技術支援員の拡充、デジタル・シティズンシップ教育などを推進する。
- 教員が子どもと向き合う時間を確保し、きめ細かな教育を行うため、就学前教育から中等教育までの教職員の配置増や定数改善、部活動の学校から地域クラブ活動への着実な移行、外部人材の活用も含めた負担軽減、教員の長時間労働の是正に向けた給特法の抜本的な見直しにより学校の働き方改革を実現する。

10

国民の権利保障に資する投票環境の整備と参議院選挙における合区の解消

(解説ページP32)

- デジタルデバイド対策や不正防止等に留意しつつ、指定された場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、それまでの間、高齢者、障がい者、傷病者、妊婦、海外赴任者などの選挙権を保障するため、郵便等投票制度の手続きの簡素化および対象者の拡大を行う。
- 共通投票所の設置の拡大、期日前投票の投票時間の弾力的な設定、移動期日前投票所の拡充について、地方の選挙管理委員会や市区町村へのきめ細やかな対応・支援を行う。
- 参議院選挙の合区については、都道府県という単位の政治的重要性に鑑み、地方の事情に精通した全国民の代表としての活動など、参議院に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。
- 政治分野における男女共同参画推進のため、クォータ制導入および女性議員の割合に応じた政党交付金の傾斜配分について法整備を行う。また、候補者・議員の仕事と生活の両立を支える環境整備や、あらゆるハラスメントを対象とした対策の強化を行う。

11

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

(解説ページP33)

- 連合が優先して批准を求めるILO条約、とりわけ「中核的労働基準10条約」で未批准となっている第111号条約(差別待遇(雇用・職業))の早期批准に向けた道筋を明らかにする。

経済・産業の構造変革、セーフティネットの構築に向けたデジタルインフラの積極的な整備

経済や産業の構造変革の中で、国際競争力を維持・向上させていくためには、AI・IoTなどのさらなる活用をはじめとする経済・社会全体のデジタルインフラの整備が不可欠である。政府には、社会基盤やあらゆる産業において、IT人材の育成をはじめとするデジタル化の促進に向け、各種環境整備に対する積極的な支援が求められている。

同時に、国民の利便性向上や、非常時に支援が必要な層を迅速かつ正確に把握しタイムリーな支援を実現するセーフティ

ネットの構築に向け、行政サービスのデジタル化を進める必要がある。

政府は、2021年から府省庁や地方公共団体の情報システムを政府共通のガバメントクラウドへ段階的な移行を進めている(図1)。しかし、現在ガバメントクラウドに採用されているクラウドサービスは、すべて外国企業が提供するものであり、安全性を強化する観点で、機密性の高い情報から国産クラウドサービスの採用を進める必要がある。

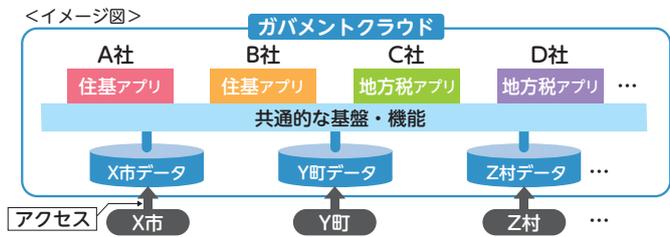
図1 ガバメントクラウドがめざす姿

ガバメントクラウドとは 政府の情報システムについて、共通的な基盤・機能を提供する複数のクラウドサービスの利用環境のこと

● 地方自治体によるガバメントクラウドの活用(例)

政府は、府省庁の情報システムに加え地方自治体の情報システムについても、ガバメントクラウドを活用できるよう、具体的な対応策や課題等について検討を進めることとしている

- 対応方針**
- ①アプリケーション(以下、アプリ)開発事業者は、標準仕様に準拠して開発した基幹業務(住基、税、介護など)等のアプリを、ガバメントクラウドに構築することが可能
 - ②基幹業務等のアプリは、複数の事業者がガバメントクラウドに構築し、地方自治体はそれらの中から選択することが可能
 - ③地方自治体は、基幹業務等をオンラインで利用できるようになり、これまでのように自らサーバ等のハードウェアやアプリ等のソフトウェアを所有する必要がなくなる



出所：内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室「地方自治体によるガバメントクラウドの活用について(案)」(2021年8月)より連合作成

DX(デジタルトランスフォーメーション)やGX(グリーントランスフォーメーション)の進展により起こり得る様々な変化への対応・支援

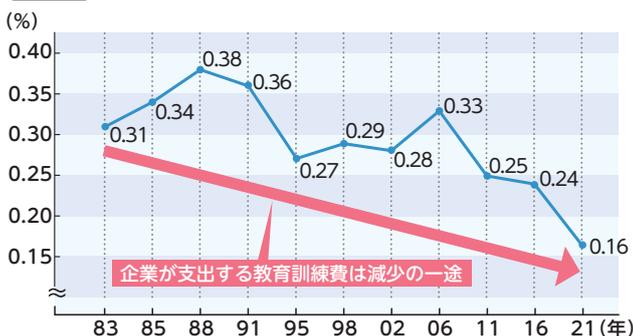
DXやGXの進展は、新たな産業価値の創造や持続可能な社会の実現につながる事が期待される一方、産業構造や労働市場へ広範囲にわたり影響を及ぼすことが想定され、労働需給の変化による雇用喪失や大規模な労働移動などが懸念される。こうした産業構造の大きな転換においては、雇用など社会・経済への負の影響を最小限にとどめる「公正な移行」を実現する必要がある。政府には、その実現に向けて具体的な対応策を検討するための政労使を含む関係当事者が参画する枠組みを早急に構築し、社会対話を促進することが求められる。

また、産業構造の変化に対応するためには、人的投資、設備投資、研究開発などが不可欠である。特に人的投資の重要

性が一層高まる中、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が、企業の教育訓練費は減少の一途を辿っており、先進諸国と比較しても非常に低い水準にある(図2、3)。

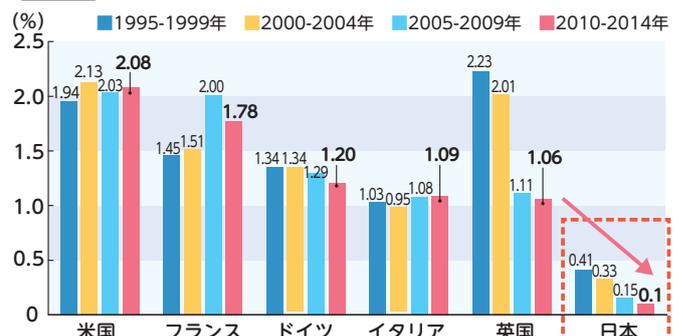
企業においては、人材育成やシステムの導入・運用などデジタル化に対応するためのコストが増大しており、デジタル化に対応できる企業とそうでない企業のデジタル環境の格差はさらに拡大しかねない。政府には、経営基盤の弱い中小企業や立場の弱い労働者が産業構造の変化に取り残されないよう、雇用形態や企業規模にかかわらず、変化に対応した働く者の学び直しや企業の職業能力開発に対する支援の強化が求められる。

図2 企業の労働費用総額に占める教育訓練費の割合<年度別推移>



出所：内閣府「第15回経済財政諮問会議資料」(2016年9月)、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」および「令和3年就労条件総合調査」より連合作成

図3 GDPに占める企業の能力開発費の割合の国際比較



出所：厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」より連合作成

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 ～パートナーシップ構築宣言の推進～

中小企業は日本の総企業数の99.7%を占め、雇用の約7割を支える日本経済の屋台骨であり、地域経済の発展に重要な役割を果たしている。中小企業の経営基盤を強化し生産性を向上させるには、取引における労務費等の価格転嫁力の向上や、サプライチェーン全体での取引の適正化と強靱化・高度化の推進が重要となる。

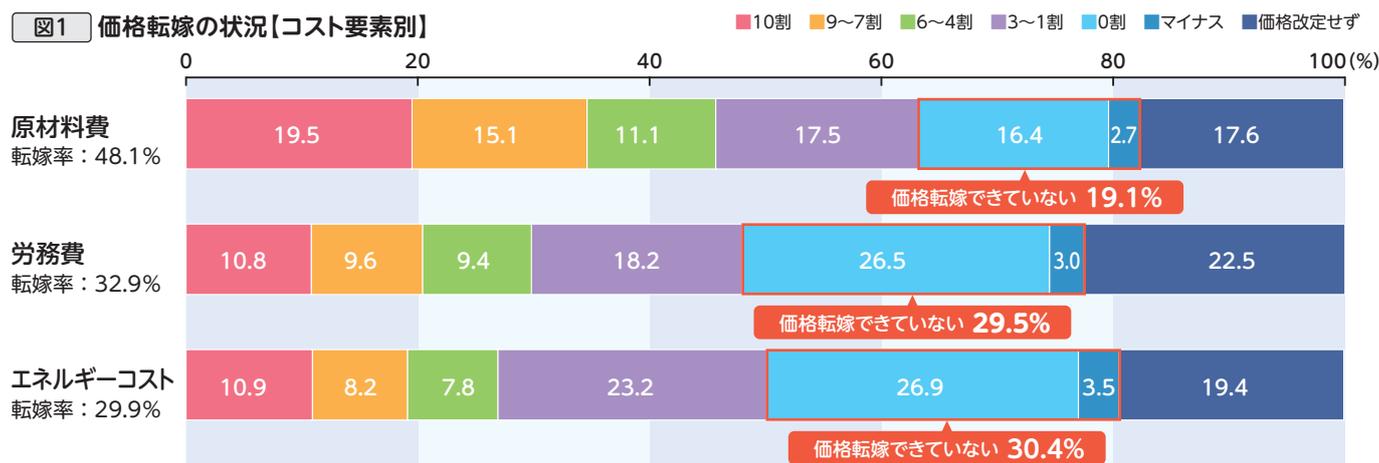
中小・小規模事業者は製品へ価格転嫁しづらいことから労働生産性の向上につながりにくく、そのことが大企業と中小企業の賃金格差を拡大する要因となっている。2022年9月「価格交渉促進月間」において、受注側事業者に「価格転嫁の状況【コスト要素別】」を尋ねたところ、原材料費・労務費・エネルギーコストについて2割～3割程度が「価格転嫁できていない」と回答している(図1)。

付加価値向上分や原材料費の上昇分を製品等に価格転嫁できなければ、労働生産性の向上につながらず、中小企業で働

く者や有期・短時間など様々な雇用形態で働く者の処遇改善にはつながらない。国に対しては、取引の適正化の一層の推進をはかるべく、関係法令の強化とその遵守の徹底や「しわ寄せ」防止総合対策の着実な実践、監督行政機関の体制・権限の強化、中小企業などへの各種支援策の周知と利用拡大により、実効性を担保することが求められる。

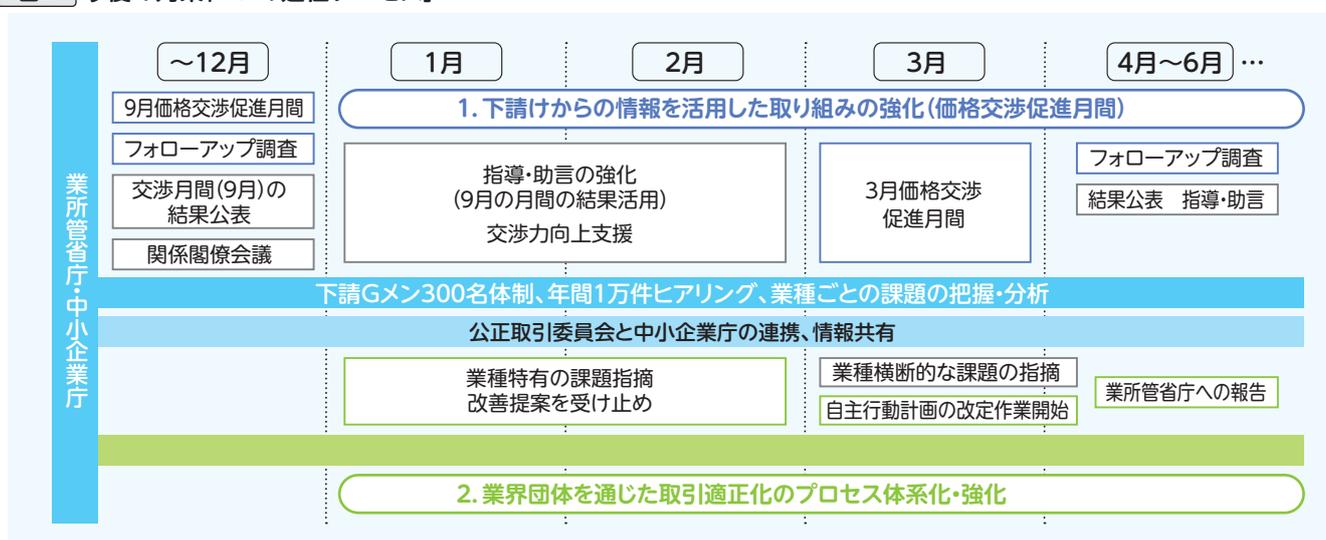
2021年12月、政府により「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」がとりまとめられた。連合は、取引の適正化・価格転嫁状況に関して、価格交渉促進月間(9月・3月)のフォローアップ調査結果などを関係省庁から報告を受けるとともに、取引の適正化による好循環の実現と、中小企業がそれぞれの強みや地域資源を活かし、コロナ禍における事業環境や消費者意識・行動などの変化をとらえ、経営資源の活性化に向けた取り組みを構成組織・地方連合会とともに積極的に推進する(図2)。

図1 価格転嫁の状況【コスト要素別】



出所：中小企業庁「価格交渉促進月間（2022年9月）フォローアップ調査の結果について」より連合作成

図2 今後の対策「2つの適性プロセス」



出所：中小企業庁「価格交渉促進月間（2022年9月）フォローアップ調査の結果について」より連合作成

税による所得再分配機能の強化

長引くコロナ禍と急激な物価上昇が特に低所得者に大きな影響を与えている。貧困の固定化と格差の拡大、所得の二極化に歯止めがかからない中、税による所得再分配機能の強化は喫緊の課題であり、そのためには所得税制の再構築が必要である。

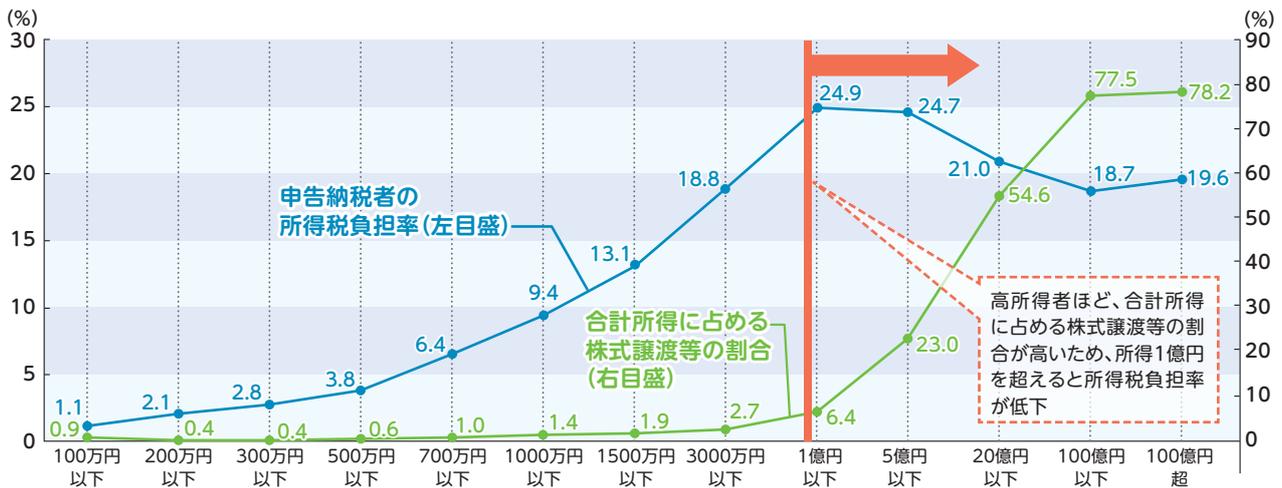
所得税は「すべての所得を合算して担税力の基準とし、そこに累進税率を適用する」総合課税が本来の姿であるが、現実には高所得者の所得税負担割合が低下する「1億円の壁」問題が生じている。これは、金融所得課税が一律20%となっているため、株式譲渡など金融所得の割合が高い高所得者ほど所得税の負担割合が低下することが要因である(図1)。

壁を解消し、公平・公正な税制を実現するには、「極めて高

い水準の所得に対する負担の適正化」に留まることなく、金融所得課税の税率を強化し、高所得者の所得税負担割合を適正な水準へと抜本的に見直すことに早急に着手すべきである。また、将来的な総合課税化の実現に向けて、金融所得を含め正確な所得捕捉が必要であり、すべての預貯金口座とマイナンバーのひも付けをはじめとする環境整備が求められる。

加えて、所得税の人的控除(基礎控除、配偶者控除など)も見直す必要がある。高所得者ほど軽減額が大きくなる現行の所得控除方式は、所得水準に関わらず軽減額が一定の税額控除方式に改めるべきである。その上で、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ことによって、所得再分配機能を強化すべきである(図2)。

図1 いわゆる「1億円の壁」問題



出所：国税庁「申告所得税標本調査」(令和3年分)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 ^{注1}	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 ^{注2}	
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
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	3.8万円 / 3.3万円
特定扶養控除	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(年齢制限なし)
19~22歳			奨学金の拡充等	2.5万円 / 1.2万円

注1：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。

注2：扶養控除の所得制限は、平均所得以下に設定する。

■の枠組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

「給付付き税額控除」の仕組み構築

コロナ禍を契機としてわが国のセーフティネットの脆弱性が改めて浮き彫りとなり、真に必要な層に迅速かつ適切な支援を行うことの必要性が認識されている。

連合は、効果的・効率的な低所得者への支援策として、マイナンバーを活用した「給付付き税額控除」の仕組みを構築し、その具体的な制度として「就労支援給付制度」と「消費税還付制度」を導入すべきであると考えている。

「就労支援給付制度」とは、社会保険料・雇用保険料(労働者負担分)の半額相当分を所得税から控除し、控除できない部分は還付する仕組みである(図1)。この制度によって、低所得被雇用者の税負担のみならず、保険料負担の軽減も可能となる。

「消費税還付制度」とは、基礎的消費にかかる消費税負担分を給付する仕組みである(図2)。消費税には、低所得者ほど負

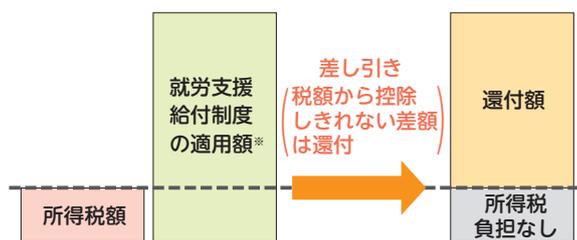
担割合が高くなる「逆進性」という課題がある。加えて、2019年の消費税率引き上げと同時に導入された軽減税率制度には、高所得者ほど恩恵を受ける構造となっていることや、対象範囲が曖昧であることなど多くの問題がある。消費税還付制度によって、低所得者に限定した給付を行うべきである。

なお、「給付付き税額控除」の仕組みを実現するには、マイナンバーによる正確な所得捕捉が欠かせない。コロナ禍における諸外国の事例を踏まえても、正確な所得捕捉と必要な給付の連携が、困窮に直面する人々に対するセーフティネットの提供に資することは明らかである。マイナンバーカードの普及とあわせて、「給付付き税額控除」の導入に向けた議論を早期に進めるべきである。

図1 就労支援給付制度の概要

- 給与収入55～250万円で社会保険料・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。
- 給与収入200万円を超えると、控除額は段階的に低減・消失。

<本制度のイメージ>



※社会保険料・雇用保険料の半額相当
出所：連合作成

<本制度による社会保険料・所得税負担の変化(概算)>

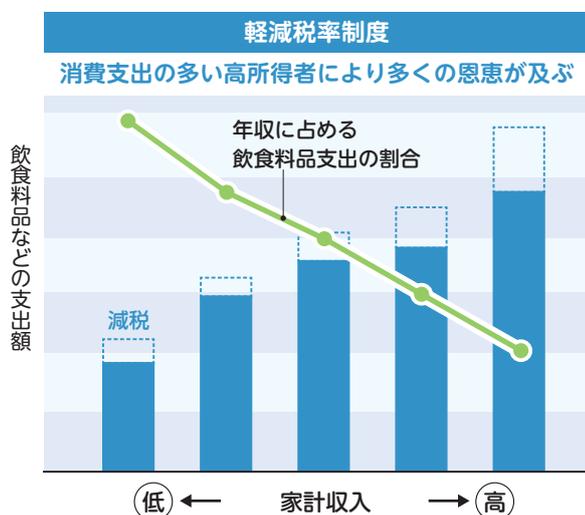
給与収入200万円・単身者の場合

(単位：円)

	現行	変更後①	変更後②
社会保険料・雇用保険料負担額	A	304,000	304,000
所得税額	B	26,800	2,800
就労支援給付制度の適用額	C	—	152,000
B-C (△の場合:還付額)	D	26,800	△149,200
合計負担額	A+D	330,800	154,800

注：●「変更後②」は基礎控除を税額控除化した場合。
●社会保険料・雇用保険料は、給与収入の15.2%として計算。
●基礎控除以外の人的控除は考慮していない。
出所：連合作成

図2 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



出所：連合作成

自動車関係諸税の軽減・簡素化

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。とりわけ、過疎化によって公共交通の維持が困難となった地方においては、自家用車がなければ移動できないため一家で複数台を保有することが多く、世帯あたりの税負担が過重となっている。

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)。自動車関係諸税には、いわゆる「当分の間税率」の存続、ガソリン税への消費税の二重課税、課税根拠が失われた自動車重量税など多くの課題があり、複雑で分かりにくい税体系となっている。

さらに、日本の自動車関係諸税は、国際的に見ても税負担が過重かつ高水準である(図2)。「カーボンニュートラル」の実現、電気自動車など次世代自動車に関する技術革新、自動運

転技術の進展、カーシェアリングの普及など、自動車をめぐる環境が大きく変化していることも踏まえれば、抜本的な見直しは不可欠である。

2023年度与党税制改正大綱では、自動車関係諸税について「公平・中立・簡素な課税のあり方について、中長期的な視点に立って検討を行う」ことに加えて、利用に応じた負担の適正化等に向けた具体的な制度の枠組みの検討を進めることや、税負担の公平性を早期に確保することなどが明記された。税収確保ありきではなく、課税根拠や税率のあり方を総合的に整理し、軽減・簡素化をはかるべきである。

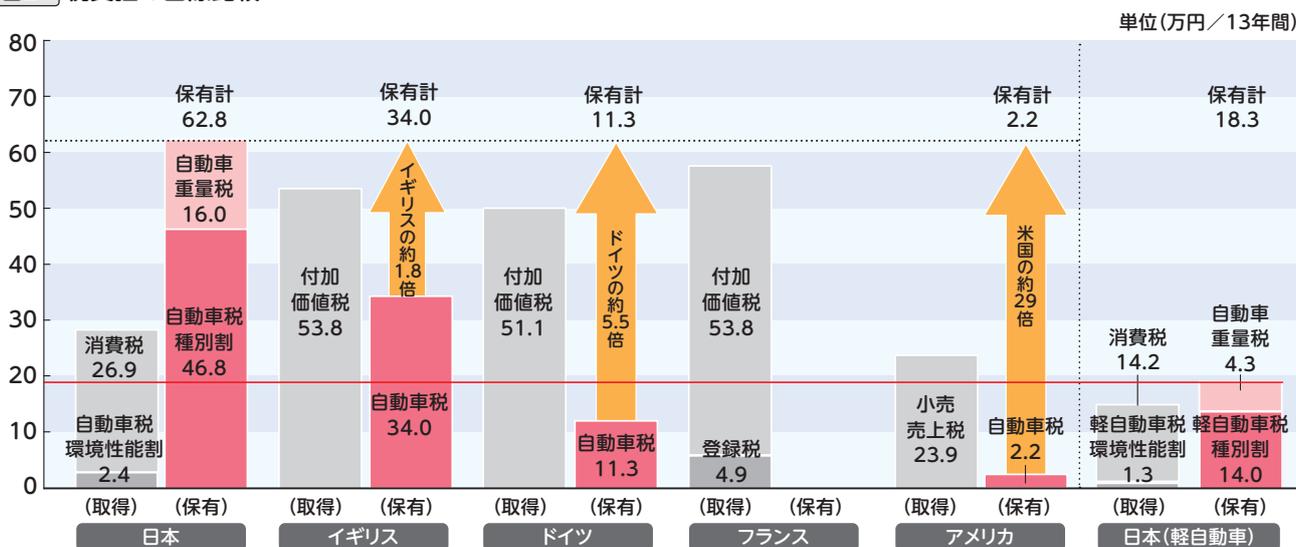
なお、自動車関係諸税は、国・地方をあわせた税収の1割近くを占めていることから、軽減・簡素化を行う際には、税制全体を見直し、地方財源確保に配慮する必要がある。

図1 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 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 21.4km/L (CO2排出量108g/km) ④車体価格269万円(軽は142万円) 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€=¥132、1£=¥158、1\$=¥113(2021/4~2022/3の平均) ※2022年4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例措置は考慮せず

出所：日本自動車工業会「日本の自動車工業2022」

公平・公正な社会を実現する基盤として

マイナンバー制度は、公平・公正な税制、税の所得再分配機能の強化、さらには安心と信頼の社会保障制度の確立、国民生活の利便性向上などを実現するために不可欠な社会基盤である。

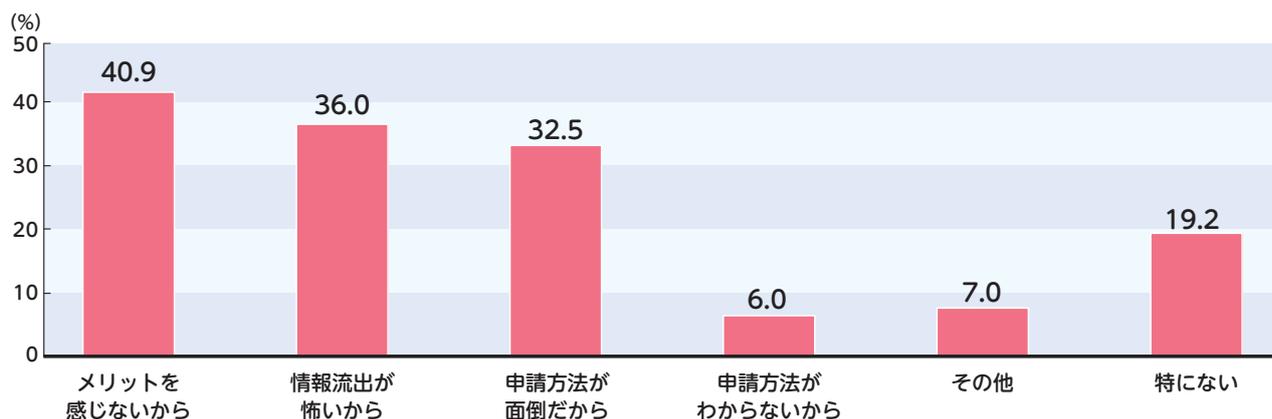
デジタル行政を促進するには、公的個人認証となるマイナンバーカードの普及が欠かせないが、直近の申請率(2023年3月時点)は70%強で、政府の目標のほぼ100%には届いていない。デジタル庁の調査では、マイナンバーカードの未取得理由の上位は「メリットを感じない」「情報流出が怖い」となっており(図1)、カードをさらに普及させるためにも、いまだ根強く残る不安や誤解を払拭し、安全性の一層の周知や個人情報管理体制の強化を行う必要がある。

そのうえで、健康保険証との一体化や運転免許証としての

利用、マイナンバーカード機能のスマートフォン搭載(Android端末)などの利便性の面を周知徹底するとともに、行政手続きのデジタル化や税・社会保障の連携を促すため、マイナポータルをハブとして、国・地方・民間(保険会社をはじめとする金融機関など)からの様々な情報を税申告や給付申請時に連携する機能を持たせていく必要がある。

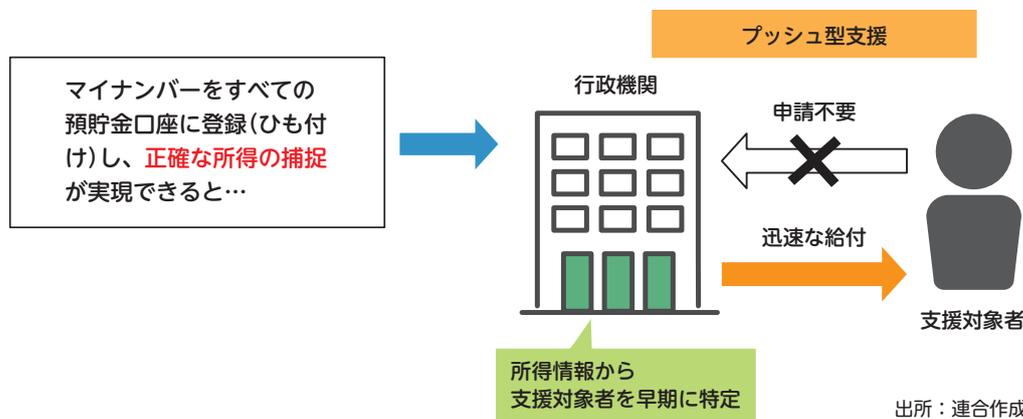
さらに、正確な所得捕捉にもとづく真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度の構築(図2)、税と社会保障給付の一体的運営による「給付付き税額控除」の導入や金融所得課税を含む所得税の総合課税化の実現に向けては、マイナンバー制度への理解を深めつつ、マイナンバーをすべての預貯金口座に登録(ひも付け)することが不可欠である。

図1 マイナンバーカードの未取得理由



出所：デジタル庁 第6回マイナンバーカード取得状況に関するアンケート調査（複数回答）
（実施期間：令和4年12月2日～12月12日）より連合作成

図2 マイナンバーを活用したプッシュ型支援のイメージ



外国人労働者の権利保護強化に向けた制度見直しを

政府は、外国人技能実習制度(以下「技能実習制度」)および特定技能制度の見直しを進めている。技能実習制度については、人権侵害や労働関係法令違反(図1)をはじめ問題が山積しており、これらは特定技能制度にも共通する。人権に関する社会的要請が高まる中、外国人労働者のさらなる権利保護の強化は喫緊の課題である。政府として「人権侵害を許さない」という態度を明確にし、より踏み込んだ対策が必要である。

技能実習制度では、労働関係法令違反が多発しているが、監理団体の質の担保や外国人技能実習機構(以下「機構」)の支援体制に課題がある。一方、特定技能制度では、登録支援機関は登録制であるなど実効性にも懸念があり(図2)、機構のような機関もない。監理団体や登録支援機関の要件を厳格化するとともに、一元的な監督指導体制の拡充強化が求められる。悪質な仲介業者の存在や、技能実習生の不適切な費用負担に

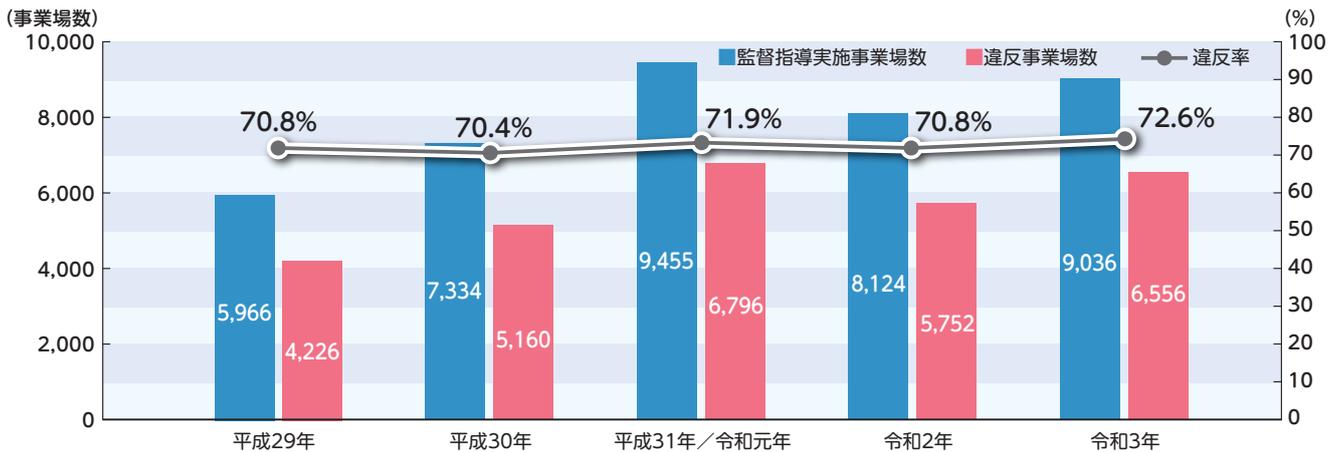
関しても、その実態を把握し、実効性のある対策を講じることが重要だ。

加えて、同等報酬規定の実効性確保の方策や、技能および能力の見える化と連動した処遇改善の仕組みも検討すべきである。

また、受け入れた外国人労働者については日本人と同様に人権が保障されることだけでなく、外国人としてのアイデンティティを認めるなど、日本社会で共生していくための配慮なども必要である。

長期在留の外国人労働者は、家族とともに日本の社会で、日本人と同様に生活をする。長期以外でも、日本での生活基盤ができるにつれ定住化も進展する。そうした視点から社会保障、教育、公共サービス、多文化理解などの環境整備を含め必要な制度や対策、そのための費用などについて多角的に検討すべきだ。

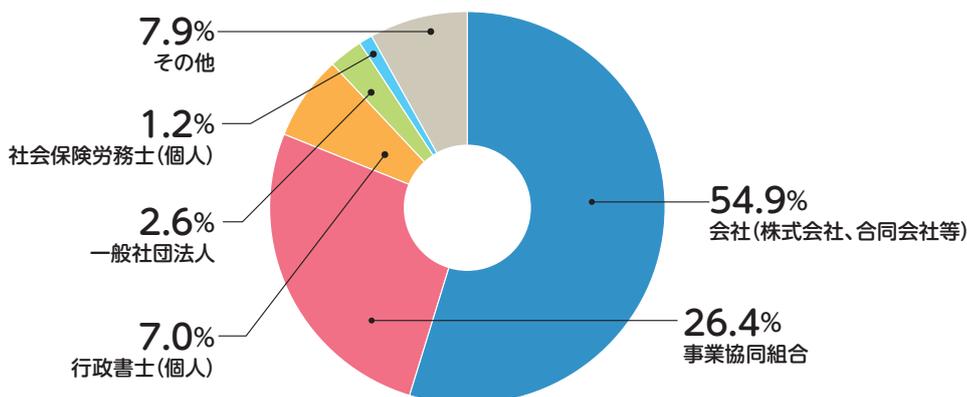
図1 技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況



注：違反は実習実施者に認められたものであり、技能実習生以外の労働者に関する違反も含まれる。

出所：厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(令和3年)」より連合作成

図2 登録支援機関の類型(令和4年9月末現在、速報値)



出所：技能実習制度および特定技能制度の在り方に関する有識者会議資料より連合作成

「曖昧な雇用」で働く就業者の保護

就業形態の多様化、IT化の進展、プラットフォームエコノミーの台頭等により、雇用と自営の中間的な「曖昧な雇用」が増加し、コロナ禍において「曖昧な雇用」で働く者のセーフティネットの脆弱性が一層明確になった。

連合の調査によれば、仕事上でトラブルを経験したフリーランスは約半数にのぼる。不当に低い報酬や支払遅延、不払いなどとともに、仕事内容の一方的な取消しや変更などのトラブルが多い(図1)。また、内閣官房の調査では仲介事業者とのトラブルも報告されており、報酬や業務内容などの条件の一方的な変更が最多である(図2)。こうしたトラブルの実態から、フリーランスの半数以上が保護法制の整備が必要と回答している(図3)。

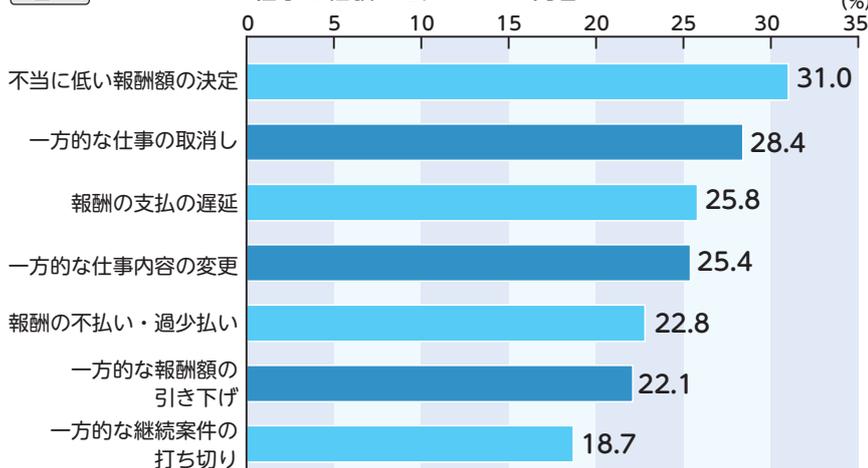
政府は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

案」(2023年2月24日閣議決定)により、フリーランスと事業者間の取引の適正化を進めるとしている。この法案は、契約の明確化や、就業者からの申告にもとづく行政の履行確保措置などにより、フリーランスと事業者間のトラブルを防止することを目的としており、就業者保護に一定資するものである。

一方、同法案には、安全衛生の確保などが盛り込まれていないことや、仲介事業者を通じた取引に対する規制が不十分であること、申告にもとづく行政措置で履行確保がはかれるのか等の懸念がある。

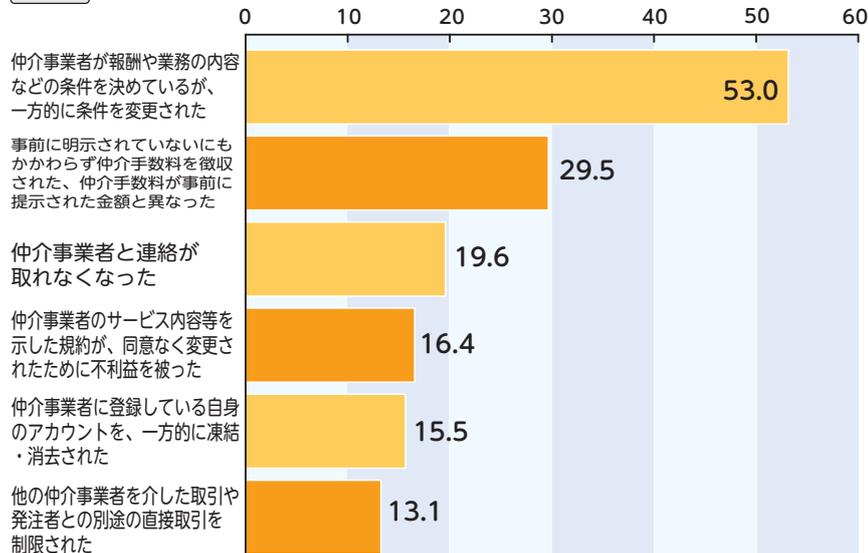
「曖昧な雇用」で働く者が安心して働ける環境整備に向け、多様な働き方の実態を踏まえた「労働者」概念の見直し・拡充により、労働関係法令を含めた法的保護の強化を早急にはかるべきである。

図1 フリーランスの仕事で経験したトラブルの内容



出所：「フリーランスの契約に関する調査2023」(連合)

図2 仲介事業者とのトラブルの内容



出所：内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」(2020年5月)より連合作成

図3 フリーランスの交渉力を高めるために必要な対策



出所：「フリーランスの契約に関する調査2023」(連合)

事業再編・倒産時等における労働者保護ルールの整備・見直しを ～担保法制の見直しにあたって～

グローバル化の進展などによる事業環境の急激な変化を受け、企業の事業再編等が増加している。企業の倒産や事業再編は労働者の雇用や労働条件に大きな影響を及ぼすが、その際の労働者保護ルールについては、2000年以降、法整備に向けた検討がなされていない。

そのような中、政府では、企業の資金調達をやすくするため、動産・債権を担保とする譲渡担保ルールの明確化や、労働契約を含む企業の総財産を担保とする制度の創設に向けた検討がすすめられている(図1)。

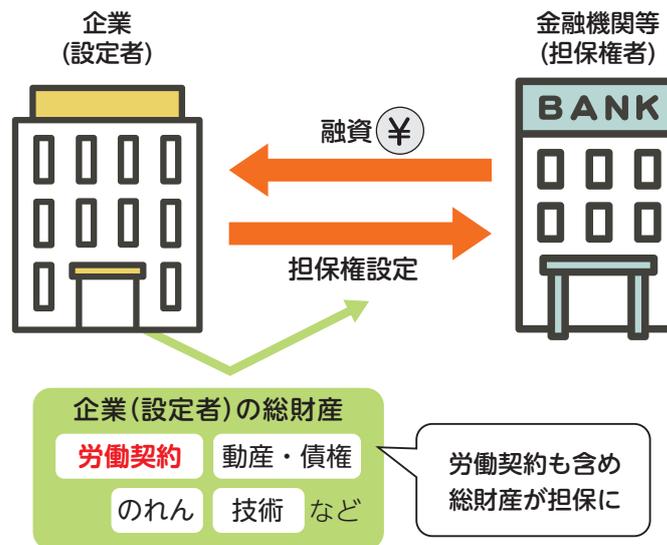
現状でも、倒産時においては金融機関等(担保権者)の担保が法的に優先され(図2)、労働債権回収に充てられる財産がほとんど残っていない実態だ。労働者保護ルールの整備が進まない一方で、担保取引のみが活性化すれば、従前からの課題である倒産時における賃金や退職金等の労働債権の回収が一層困難になる懸念がある。

労働者の生活の糧である賃金等の十分な保護をはかるためには、倒産時に労働債権を抵当権や担保権よりも優先させる制度を早期に整備することが必要だ。

また、企業の総財産を担保とする制度について、金融庁における検討では、企業が返済不能に陥り総財産を売却する手続にあたって優先的に労働債権の弁済に充てる枠組みや、原則として事業譲渡時に事業を解体しないまま承継することが盛り込まれた。しかし、今後具体的な制度化にあたっては、さらなる労働者保護策の拡充が必須である。

事業の維持・発展には、労働者の理解と労働による寄与が不可欠である。単なる資金調達の円滑化だけでなく、あらゆる事業再編において、労働組合等への事前の情報提供や協議の義務づけなど、労働者および労働債権保護ルールの法制化に向けた検討を早急に行うべきである。

図1 企業の総財産を担保とする制度案(概要)



出所：労働条件分科会(第188回)資料をもとに連合作成

図2 現状の倒産手続に関連する債権等の優先順位

優先順位	種別	内容
高 ↑ ↓ 低	1	取戻権 第三者所有の財産の引渡しなど
	2	別除権 抵当権などの担保権
	3	財団債権 管財人の報酬、一部の労働債権(破産前3か月間の未払賃金)、国税など
	4	優先破産債権 一般先取特権(上記3以外の労働債権など)
	5	普通破産債権 貸付金、売掛金など
	6	劣後的破産債権 破産後の利息・損害金など

出所：厚生労働省「労働債権確保のための手引」などをもとに連合作成

雇用形態や企業規模によらない、公平な能力開発の機会を

人口減少下において、日本社会がDX等の社会変化に適切に対応するには、すべての働く者が個々の能力を最大限に発揮できる環境整備が求められる。その一環として、雇用形態や企業規模にかかわらず、能力開発を希望する者に対して公平にその機会を提供することが重要である。

OECDの調査においても日本のOJTの実施率は国際的にみて低い水準にあることが明らかとなっている。また、令和3年度能力開発基本調査報告書(厚生労働省)によれば、OJTの実施率は、この10年間ほぼ変動がなく、とりわけ正社員と正社員以外で大きな差異がある(図1)。非正規雇用で働く者をはじめ、現行の能力開発システムを活用しにくい者への対応は喫緊の課題である。スキルの差による格差や分断を生まないよう、企業の主体的な取り組みを一層促すことが求められる。国は助成金の活用促進や拡充、好事例の提供など、能力開発全

体の底上げに資する施策を強力に推進する必要がある。

また、先の調査において、人材育成に関する問題点を聞いたところ、指導人材の不足、時間的な制約に関しては企業規模を問わず課題とする企業が多かった。一方、金銭的余裕がないとする割合は企業規模が小さくなるほど高くなる傾向にあった(図2)。中小企業に対しては、ノウハウ提供や相談援助機能の強化に加え、財政的支援の拡充が不可欠である。

なお、成長分野や人材不足分野等への労働移動は、処遇や安定した雇用環境の整備、魅力的な産業づくり等がなされ、かつ労働者本人の意向が尊重された上で行われるべきである。また、労働移動の促進などの観点から、不当な解雇を拡大しかなない解雇の金銭解決制度などが議論されることがあってはならない。

図1 計画的なOJTを実施した事業所割合(雇用形態別、2012年～2021年)



出所：令和3年度 能力開発基本調査報告書(厚生労働省)より連合作成

図2 人材育成に関する問題点(企業規模別)

企業規模別	指導する人材が不足している	人材育成を行う時間がない	育成を行うための金銭的余裕がない
30～49人	55.3%	46.0%	21.6%
50～99人	59.8%	46.7%	19.0%
100～299人	61.5%	50.0%	16.9%
300～999人	65.9%	48.7%	11.2%
1000人～	63.0%	50.1%	15.3%
総数	60.5%	48.2%	17.4%

出所：令和3年度 能力開発基本調査報告書(厚生労働省)より連合作成

雇用安定に向けた財政措置と 地域雇用創出・職業能力開発の強化

雇用保険制度の雇用保険二事業は、労働者の雇用の安定を目的とした雇用維持・就労支援・能力開発の機能を担っている。

コロナ禍では、雇用維持機能を担う雇用調整助成金の特例措置や在籍型出向を支援する産業雇用安定助成金によって多くの雇用が守られてきた。他方、急増した給付により雇用保険制度の財政は今なお危機的な状況にある(図1)。いかに社会環境が変化しようとも、雇調金等が担うべきセーフティネット機能は何ら変わるものではなく、必要な予算の確保や一般会計からの機動的な繰り入れなどを通じて財政を安定的に運営していくことが不可欠である。

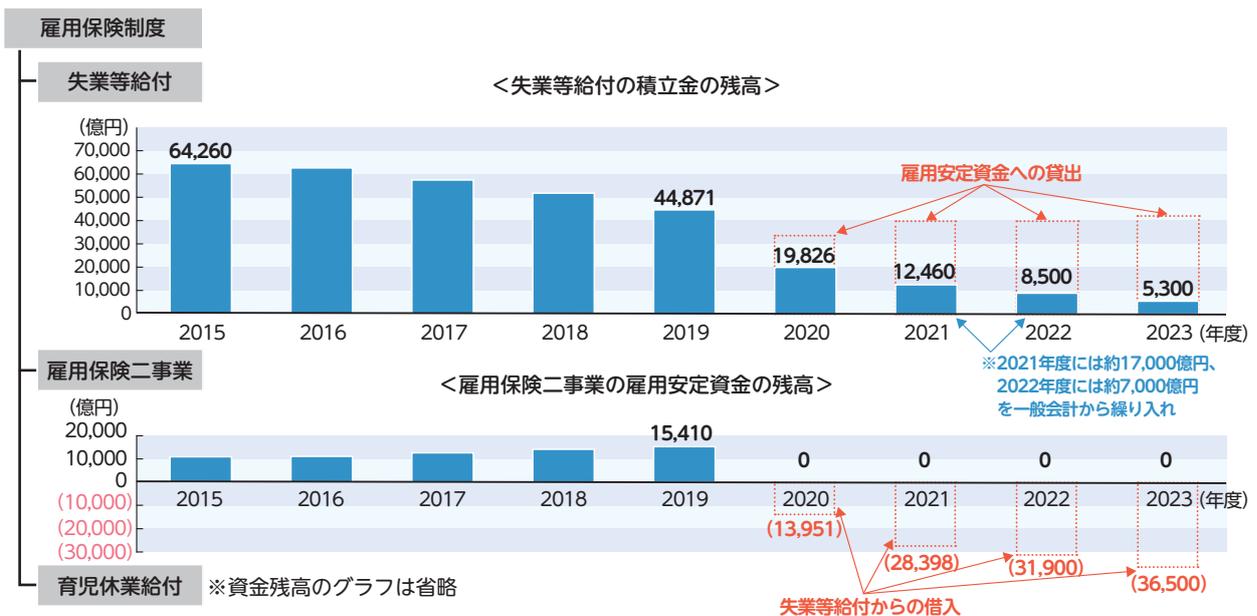
地域における雇用維持・創出の取り組みにおいては、国・自治体による雇用創出・活性化事業の強化をはじめ、各地域での在籍型出向を活用した多様な産業・業種とのマッチングの強化、

ハローワークの求人開拓や相談支援の強化などの就労支援の一層の充実が求められる。

2022年の職業能力開発促進法改正を踏まえ、各都道府県に新たに設置された地域職業能力開発促進協議会においては、地域の労働市場動向や訓練ニーズ等を踏まえた職業訓練を推進していくこととされている。今後、訓練の効果検証や好事例の水平展開等を通じて、より充実した精度の高い職業訓練としていくことが重要である(図2)。

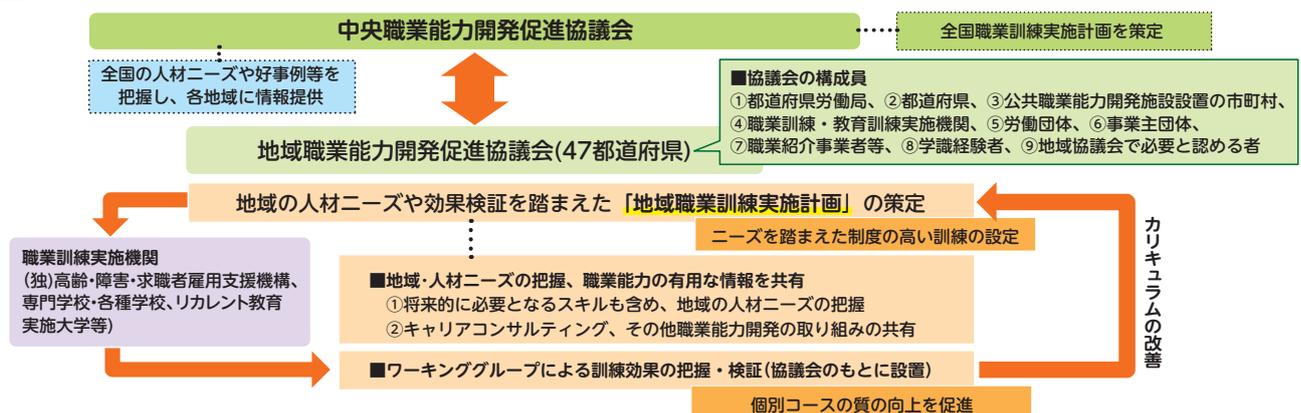
また、第2ステージとして2年間延長された就職氷河期世代支援においても、正規雇用者30万人達成することを目標に支援が進められている。当事者個々人の希望を踏まえた就職を実現するためには、従来の支援の継続ではなく、効果検証のうえ、丁寧かつ実効的な支援としていく必要がある。

図1 雇用保険制度の財政状況



出所: 厚生労働省 雇用保険部会資料をもとに連合作成

図2 中央・地域職業能力開発促進協議会の仕組みについて



出所: 厚生労働省「第1回 中央職業能力開発促進協議会」資料をもとに連合作成

真にセーフティネット機能を果たすことができる 最低賃金制度の確立

近年、社会的に注目度が増している最低賃金。しかし、真にセーフティネット機能を果たすことができる最低賃金制度の確立に向けて、解決すべき課題は少なくない。

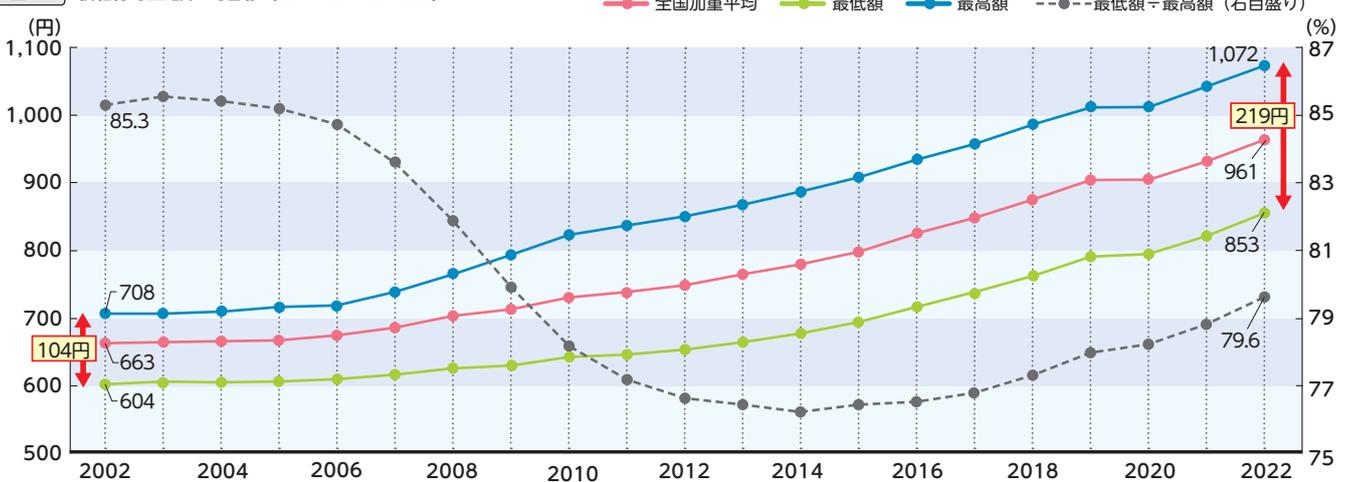
地域別最低賃金は、2022年度に過去最高となる31円の引き上げが行われ、全国加重平均961円となった(図1)。しかし、当該水準で年間2,000時間働いても、いわゆるワーキング・プア水準と呼ばれる年収200万円程度にすぎない。こうした日本の最低賃金水準は、国際的に見ても低位にとどまる(図2)。また、最低賃金が時間額表記となった2002年度には104円であった最高額と最低額の差も2022年度には219円にまで拡大している。地域間格差の拡大が地方から都市部への労働力流出の一因になっている。

地域別最低賃金は、労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準へ引き上げるとともに、額差は正が不可欠であ

る。そのためには、公労使が真摯な議論を積み重ねていくことが不可欠であるが、政策面での手当もかかせない。具体的には、中小・零細企業においても最低賃金の引き上げ分も含めた労務費を価格転嫁できるための環境整備などを進めていく必要がある。

さらに、最低賃金引き上げの効果を労働者に確実に波及させるためには、最低賃金の制度趣旨や改定額を広く社会へ周知した上で、実効性を確保することが重要である。そのためには、最低賃金の履行確保のための要員増強をはじめとする監督体制の抜本的強化とともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化などを行うことが必要である。加えて、法定最低賃金の改定額を踏まえ、発注済の公契約の金額を見直すなど、官民一体となった取り組みも重要である。

図1 最低賃金額の推移(2002~2022)



出所：厚生労働省資料をもとに連合作成

図2 賃金の中央値に対する最低賃金比率(2021)



出所：OECD.Stat"Minimum relative to average wages of full-time workers"をもとに連合作成

ILO第190号条約の批准に向けた あらゆる差別・ハラスメントの根絶

連合が実施した「カスタマー・ハラスメントに関する調査2022」の結果によると、調査時点の直近3年間でカスタマー・ハラスメントを受けた経験のある人は、男性、女性いずれも約半数にのぼり、その被害の多くを占めるのは暴言、それに次いで説教や権威的な態度、執拗なクレームの繰り返しといった、いずれも労働者の人権や尊厳を傷つける極めて悪質な行為ばかりである(図1)。2020年6月施行の「ハラスメント対策関連法」はカスタマー・ハラスメントへの対策を「望ましい取組」に掲げるものの、防止措置義務までは定められておらず、そもそも国内法ではハラスメント全般に関する禁止規定も制定されていない。2021年6月に発効した「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約(ILO第190号条約)」は、批准国に対して暴力・ハラスメントの法的な禁止を求めているが、現行法はこの条約が求める内容を包括できておらず、いまだ批准に至っていない。

「ハラスメント対策関連法」の施行により、パワー・ハラスメ

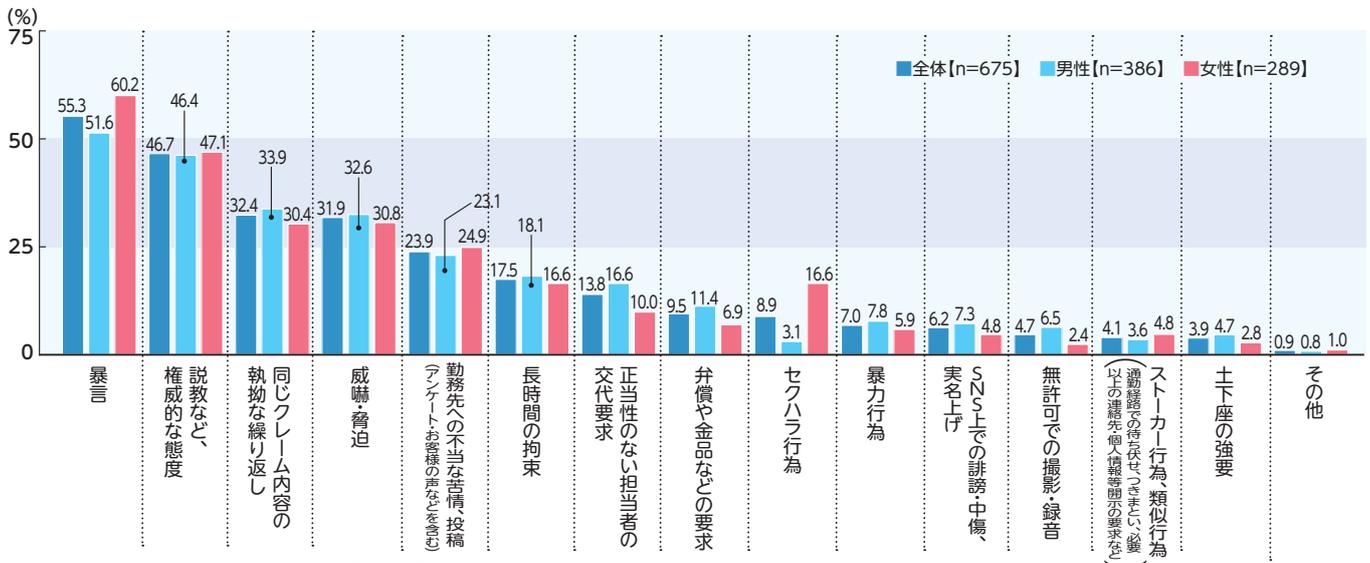
ントについても事業主に雇用管理上の防止措置義務が課され、2022年4月からはすべての企業に適用された。あらゆるハラスメントを禁止する包括的な規定の創設に加え、法律が定める防止措置義務を超えた、ハラスメントの禁止を労働協約や就業規則に盛り込み、職場全体でハラスメントを根絶するために、労働組合による法を上回る取り組みが求められる。

また、2023年2月、首相元秘書官による同性婚や同性カップルの権利保障への差別的な発言が大きく報道された。先進7カ国(G7)において、日本以外の加盟国ではすでに性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律などの法制化が実現しており、日本も「差別の禁止」を明確に規定した法律の早期制定が求められる(図2)。

被害者の人権や尊厳を著しく侵害するあらゆる差別やハラスメントの根絶に向けて、ILO第190号条約の批准に向けた法改正や、性的指向・性自認に関する差別の禁止など、包括的な国内法の整備が不可欠である。

図1 受けたことのあるカスタマー・ハラスメント(複数回答形式)

対象：直近3年間で自身がカスタマー・ハラスメントを受けたことがある人



出所：連合「カスタマー・ハラスメントに関する調査2022」

図2 性的マイノリティに関するG7各国の主要な法律状況

	フランス	ドイツ	イギリス	カナダ	アメリカ	イタリア	日本
LGBT差別禁止法 性的指向・性自認に関する差別禁止法	✓	✓	✓	✓	✓ ※公民権法及び一部州法	✓ ※性的指向による雇用の差別の禁止	✗
婚姻の平等(同性婚) 同性カップルの法的保障	✓	✓	✓	✓	✓	✓ ※登録パートナーシップ法のみ	✗
法的性別変更の要件							
子なし要件 子どもがいてはならない	なし	なし	なし	なし	なし	なし	あり ※未成年の子ども
不妊要件 生殖能力をなくさなければ ならない	なし	なし	なし	なし	なし ※一部州法	なし	あり
非婚要件 結婚してはならない	なし	なし	なし	なし	なし ※一部州法	なし	あり

出所：LGBT法連合会

困難な問題を抱える女性へのセーフティネット強化

労働力調査によると、新型コロナウイルスの影響により2020年4月以降、対前年同比で減少が続いていた就業者数は、2021年第4四半期を底に回復基調にある。特に女性のパート・アルバイト・派遣労働者が多く従事する宿泊業・飲食サービス業で回復がみられ、正規雇用・非正規雇用ともに増加している。しかし女性の非正規雇用の職員・従業員に占める年間収入100万円未満の割合は41.2%、100万～199万円は38.2%で、全女性労働者の半数を占める非正規雇用で働く女性1,432万人の約8割が年収200万円未満となっており、非正規雇用で働く女性が主たる生計を維持している場合は依然として厳しい生活を送る状態になっている。

2021年に内閣府が行った調査では、ひとり親世帯の88%を占める119万の母子世帯における就業率は86.3%と高いが、

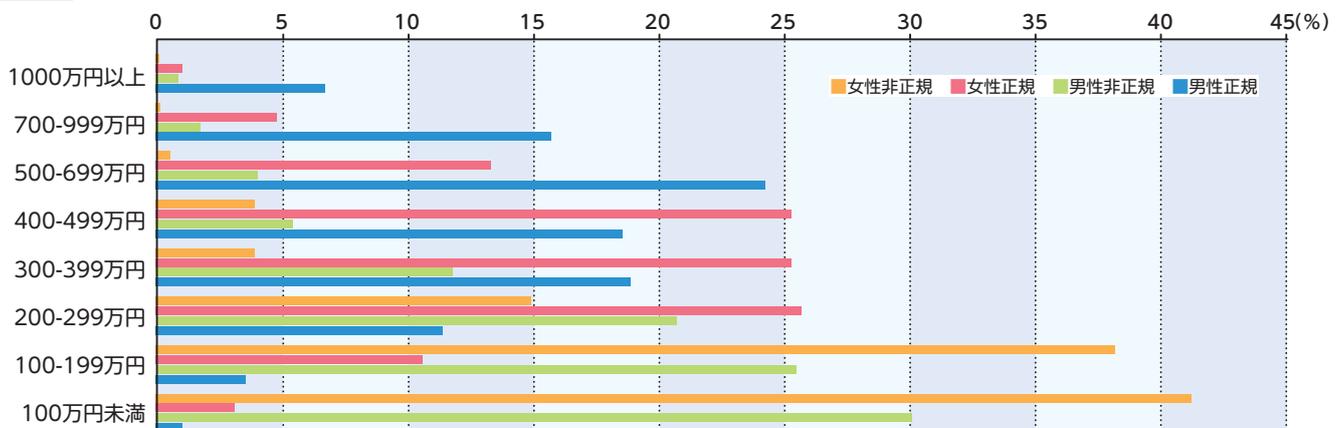
* 議員立法により2022年5月に成立し、2024年4月施行。

困難な問題やその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受け、自立のための援助等の支援を包括的に提供する体制を整備することを目的とし、都道府県に基本計画等の策定を義務付けている(地方自治体は努力義務)。第9条以降に女性相談支援センター、女性相談支援員、女性自立支援施設による支援に関する必要な事項を定め、第13条には民間団体と協働して「困難を抱える女性」の発見や相談などの支援、第19条には民間団体への援助が規定されている。

平均年間就労収入は父子世帯の496万円に対し、母子世帯は236万円と、父子世帯を大きく下回っている。さらに、母子世帯の38.8%は非正規雇用で、その平均年間就労収入は150万円と正規雇用の母子世帯の収入の半分以下である。

国および自治体は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律*」の施行に向け、第9条-第13条を踏まえ、包括的な公的相談・支援体制を着実に強化する必要がある。あわせて第19条にもとづき、生活困窮者に対して支援を行うNPO等民間団体によるフードロス対策を兼ねた食材や衛生用品の提供といった生活必需品の直接支援や、宿泊・避難施設等を提供する対策へ助成を強化することが重要である。また、現場のニーズも踏まえ、育ち盛り子どもや子育て世帯にとって地域での居場所となるよう、的確に拡充・強化することが重要である。

図1 年齢階級別正規・非正規従業員の年間収入別割合



出所：労働力調査2022年詳細集計

図2 ひとり親世帯の状況

	母子世帯	父子世帯	一般世帯
就業率	86.3%	88.1%	女性71.3% 男性83.9%
雇用者のうち 正規雇用労働者	48.8%	69.9%	女性49.2% 男性83.3%
雇用者のうち 非正規雇用労働者	38.8%	4.9%	女性50.8% 男性16.7%
雇用者のうち 自営業	5.0%	14.8%	
平均年間就労収入 (母又は父自身の就労収入)	236万円 正規：344万円 パート・アルバイト等：150万円	496万円 正規：523万円 パート・アルバイト等：192万円	【平均給与と所得】 女性302万円 男性545万円

出所：母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「令和3年度全国ひとり親世帯等調査」

一般世帯は総務省「労働力調査(2022年・15-64歳)」、国税庁「民間給与実態統計調査(2021年)」

「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行による 女性参画の拡大・促進

2020年に策定された政府の「第5次男女共同参画基本計画」では、2003年に設定された目標「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する(202030)」の達成時期が先送りにされ、「2020年代の可能な限り早期30%程度となるよう目指して取組を進める」との新たな目標を掲げている。

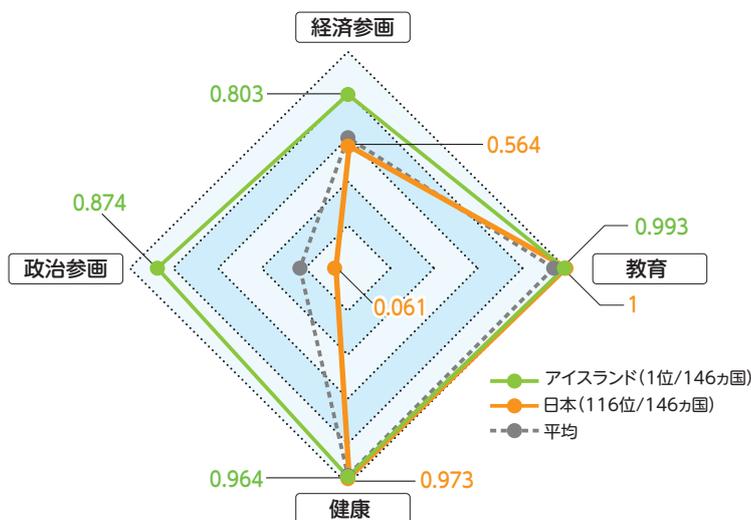
しかしながら、世界の潮流は「2030年までに女性参画率を50%に(203050)」であり、日本は世界から取り残されている状況である。世界経済フォーラム(ダボス会議)が公表している「ジェンダー・ギャップ指数」を見ても、日本の順位は146か国中116位と低く、日本がいかに遅れているかが可視化されている。特に政治参画・経済参画の分野の順位が低いことは、意思決定に関わるポジションに占める女性割合が著しく低いことや男女間賃金格差が大きく影響している。

こうした問題の背景には、固定的性別役割分担意識や、長

時間労働を前提としたいわゆる「男性中心型労働慣行」による女性の家事・育児負担がある。また、連合の「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」では、初職の雇用形態が非正規雇用である女性は46.1%にのぼり、配偶者のいる女性が非正規雇用を選んだ理由として、就業調整や育児・家事時間の確保と回答する割合が高く、固定的性別役割分担意識が家庭に残っていることがうかがえた。また、主な家計収入が「自分の勤労収入」という女性では、76.3%が「経済的なゆとりがない」と回答しており、女性の経済的自立を阻んでいる背景も明らかになった。

女性の経済的自立が、結果としてジェンダー・ギャップ指数の改善につながることから、政府は、実効性のある施策を早期に進めるべきである。あわせて、ポジティブ・アクションの推進により、指導的地位に占める女性の割合を増やすことが、より豊かで強い社会の構築のために不可欠である。

図1 ジェンダー・ギャップ指数(GGI)2022年



出所：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より連合作成

図2 ジェンダー・ギャップ指数(GGI)2022年
日本および主要国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.86
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	イギリス	0.78
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.65
117	モルディブ	0.648

出所：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より連合作成

図3 女性の管理職比率



出所：「令和4年版男女共同参画白書」より連合作成

選択的夫婦別氏制度の早期導入

民法では結婚にあたり「夫又は妻の氏を称する」と定めているが、実際に姓を変更しているのは96%が女性であり、職場や日常生活での不利益や負担が著しく偏っている。また、夫婦同姓を法律で強制する国は日本の他になく、国連女性差別撤廃委員会からは、民法を改正するよう再三の勧告を受けている。

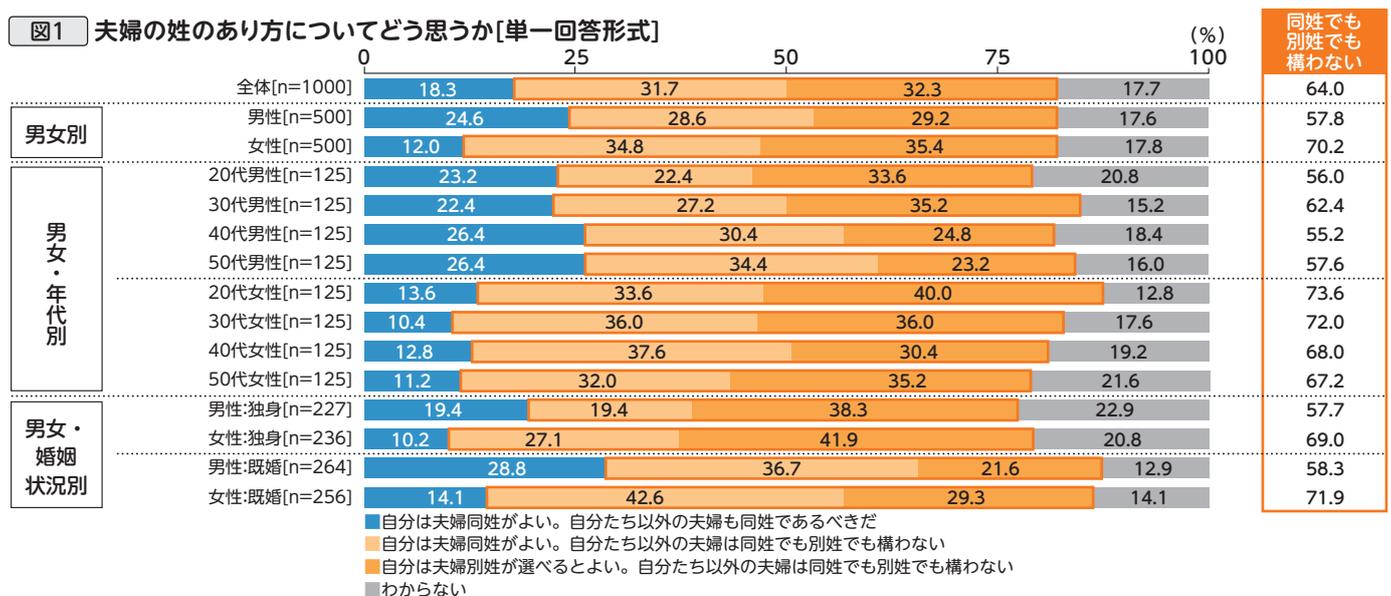
連合が実施した「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」では、夫婦の姓のあり方について「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」を合わせた回答が64.0%となり、制度導入の容認派が過半数を占めている。

一方で「旧姓の通称使用によって対応可能であり、改正の必要性はない」という反対意見もみられる。しかしながら連合調査によると、旧姓の通称使用が認められている職場は42.3%にとどまり、「情報通信業」の72.7%に対し、「運輸業、郵便

業」では25.8%と業種によって大きな差がある。旧姓の通称使用が不可能な制度・業界の存在や個人・企業の手続きの煩雑化など、女性の社会進出に伴い、旧姓の通称使用で対処することの限界が表れている。加えて、旧姓の通称使用は、固有の姓を名乗り続けたい、という個人の尊厳の問題を解決することには繋がらないことから、本来、選択的夫婦別氏制度の代替案にはなり得ない。

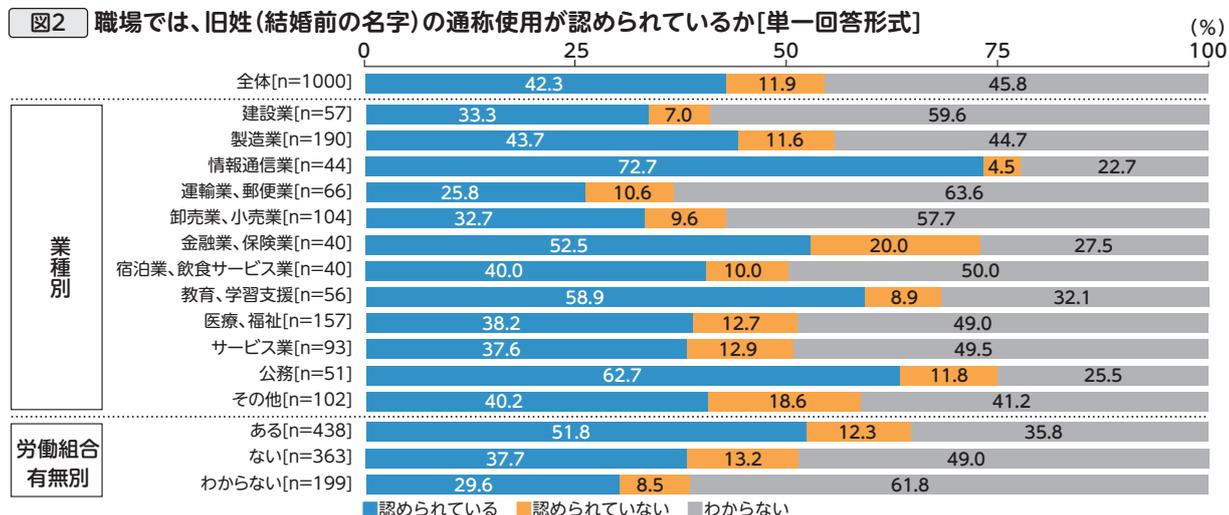
また、最高裁判所は、夫婦同姓規定について2021年6月に大法廷にて合憲とし、2022年3月には原告側の上告を退け合憲としたものの、補足意見として選択的夫婦別氏制度に関して「国民の意識の変化については、国会で評価、判断されることが原則」「まずは国会で受け止めるべき」と指摘している。政府はこうした現状を認識し、国会において真摯かつ速やかに立法措置を講じるべきである。

図1 夫婦の姓のあり方についてどう思うか[単一回答形式]



出所：連合「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」

図2 職場では、旧姓(結婚前の名字)の通称使用が認められているか[単一回答形式]



出所：連合「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」

生活困窮者自立支援制度の強化に向けた人材・財源確保 ヤングケアラー支援や住居確保の強化

2021年度の自立相談支援事業の新規受付件数は、新型コロナウイルスの感染拡大前の2019年度比2.2倍、住居確保給付金の新規申請件数は同14.4倍となるなど、コロナ禍で生活困窮者自立支援制度の重要性が改めて認識された。

一方、同事業の就労支援対象者数は増加傾向にあるものの、2021年度の就労・増収率は2019年度の61%から35%に低下しており、相談件数の増加に人手が追いつかない状況になっている。また、コロナ禍で個人事業主やフリーランスなど、これまで相談窓口につながってこなかった新たな困窮層の存在が顕在化し、相談者像も複雑・多様化している。

公的制度のはざまに置かれることなく、必要な人に支援が行き届き、コロナ禍で生じた新たな課題に対応するためには、社

会的セーフティネットの強化・拡充が求められる(図1)。特に、こうした支援の柱となる生活困窮者自立支援制度の実施体制を強化するため、現場を担う人材や財源を確保することが急務である。

また、ひとり親世帯、家族の介護や世話に追われるヤングケアラー(図2)など多様で複合的な課題を抱える世帯や人を支援するため、重層的支援体制整備事業を強化する必要がある。

さらには、例えば失業して収入がなくなったために家賃を支払えなくなり住居を失うと、仕事に就くのも難しくなり、生活が行き詰ってしまいかねない。このように、住まいは生活の基盤であることから、住居確保の取り組みの強化も求められる。

図1 求められる社会的セーフティネットの拡充

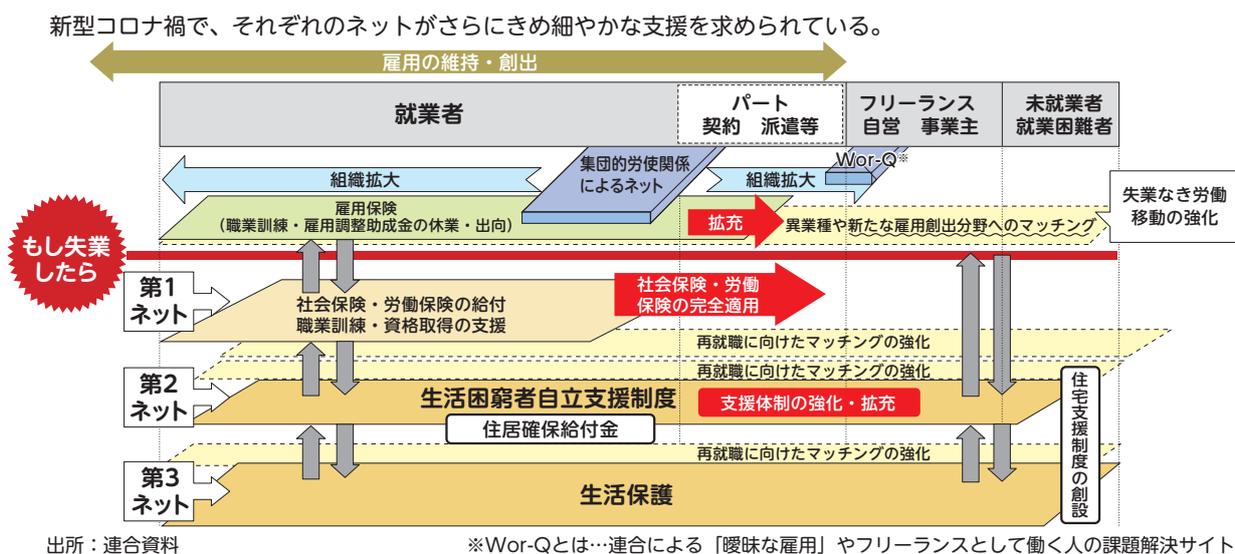


図2 ヤングケアラーが世話について相談したことがない理由(複数回答)

	調査数(n)	誰かに相談するほどの悩みではない	家族外の人に相談するような悩みではない	誰に相談するのがよいかわからない	相談できる人が身近にいない	話にくい	家族のこのため	知られたくない	家族に対して偏見を持たれたくない	相談しても状況が変わると思わない	その他	無回答
小学校6年生	480	72.7	—	4.2	4.6	5.4	—	—	13.3	4.0	10.8	
中学2年生	216	74.5	15.3	11.1	4.6	12.0	7.9	8.3	24.1	4.6	3.2	
全日制高校2年生	197	65.0	17.8	7.1	9.1	11.7	9.1	11.2	22.8	4.6	3.0	
定時制高校2年生相当	16	62.5	6.3	6.3	18.8	18.8	25.0	12.5	6.3	6.3	6.3	
通信制高校生	31	45.2	25.8	22.6	19.4	22.6	16.1	19.4	41.9	3.2	45.2	
大学3年生	657	52.5	20.2	12.5	11.6	19.3	12.5	10.7	33.0	3.8	—	

※通信制高校生は「18歳以下」と「19歳以上」の合計。

出所：厚生労働省調査研究事業「ヤングケアラーの実態に関する調査研究」(2022年3月)

切れ目のない効率的な医療提供体制の構築と 質の高い医療の推進

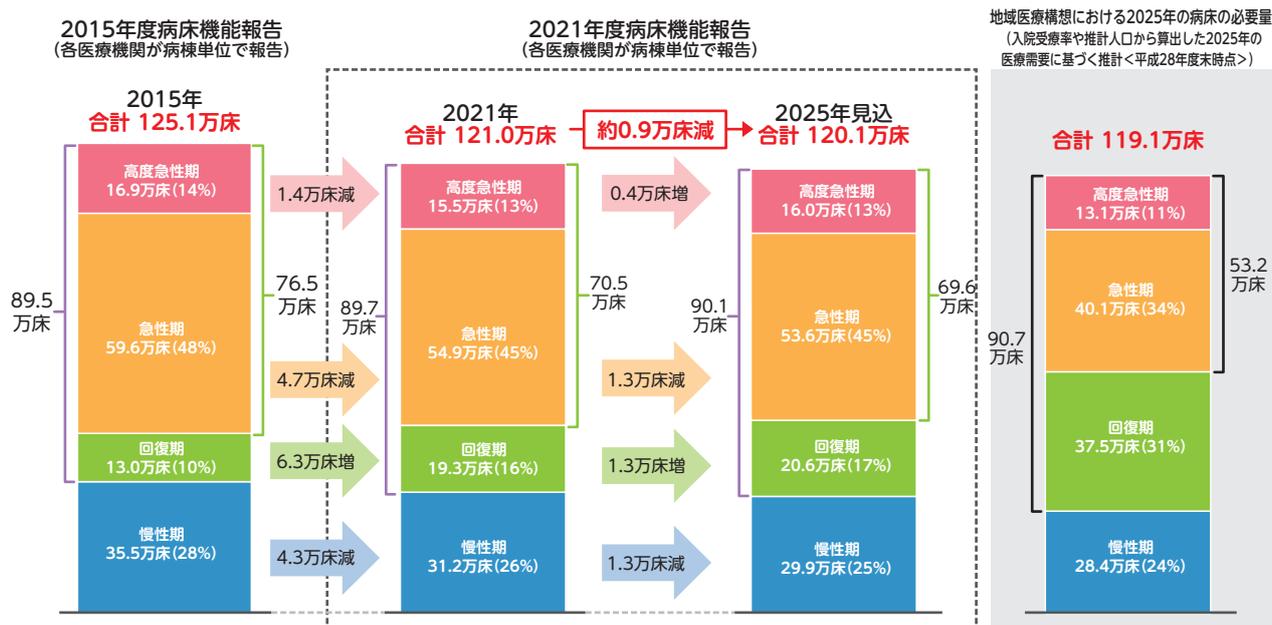
誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けるためには、患者・利用者本位で切れ目のない良質で効率的な医療提供体制の構築が欠かせない。

人口減少・超少子高齢化が地域ごとに異なった態様やスピードで進行している。こうした中、いわゆる団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年に向けて、医療ニーズの質・量の変化等を見据えた医療機関の機能分化・連携強化をはかるため、「地域医療構想」にもとづく医療提供体制の再構築が進められてきた(図1)。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大の長期化により、病床や人材、医療用物資等の不足や医療機関間の役割分担等、様々な課題が浮き彫りとなった。ポスト2025年の医療提供体制の姿や今後の新興感染症への対応も見据えつつ、各地域で、あらゆる設置主体の医療機関の参画により外来を含め地域医療構想を再検討し、実現に向けた取り組みを強化する必要がある。

また、安心・安全で質の高い医療を担保するためには、病床や医薬品等の確保に加え、それらを担う人材の確保やさらなる賃金・労働条件の改善も欠かせない。2022年10月から、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、収入を3%程度(月額平均12,000円相当)引き上げるための処遇改善の仕組みが創設された(図2)。命を預かる働きに見合った抜本的かつ継続的な賃金の改善がなければ、安定的なサービス提供にも支障を来たしかねない。2024年診療報酬改定では、現場で働く労働者に継続的な処遇改善をはじめ、質の高い医療の推進などを後押しする改定が行われるよう求めていく。

さらに、感染症法等改正法により、保健所の体制強化や地域の関係者間の連携強化の仕組みが講じられる。コロナ禍の教訓や現場の声を踏まえた保健所の機能・体制強化をはかることが重要である。

図1 2021年度病床機能報告について



出所: 2022年6月16日 厚生労働省「第5回地域医療構想及び医師確保計画に関するワーキンググループ」資料

図2 看護職員処遇改善評価料の仕組み

【大臣折衝事項(2021年12月22日)の主な内容】

看護職員の処遇改善については、2022年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、10月以降収入を3%程度(月額平均12,000円相当)引き上げるための処遇改善の仕組みを創設する。
※救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関および三次救急を担う医療機関
※看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善に充てることができるよう柔軟な運用も可能

【2022年10月より診療報酬改定(臨時)】

「看護職員処遇改善評価料」を新設
要件を満たす医療機関に入院する場合、当該医療機関の看護職員数および延べ入院患者数に応じて、1日につき診療報酬を1点~340点加算。

出所: 厚生労働省「中央社会保険医療協議会」資料より連合作成

誰もが住み慣れた地域で質の高い介護保険サービスを受けられる介護保険制度の確立

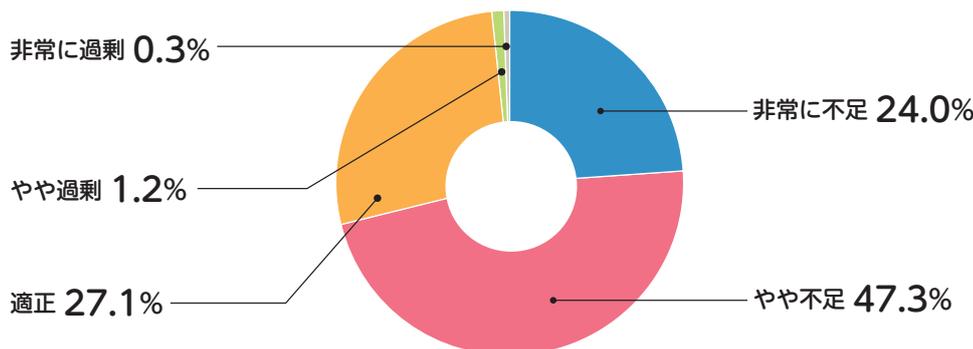
高齢者人口がピークを迎える2040年には、生産年齢人口が急減するとともに、高齢者人口のうち85歳以上の人口の割合が上昇する。そのため、国の推計では2040年までに介護職員は約280万人必要となるが、約69万人が不足すると見込まれている。2022年「厚生労働白書」において「人材確保が社会保障の最重要課題」と指摘されているように、住み慣れた地域で誰もが安心して介護サービスを受けられるようにするためには、処遇改善を通じた人材確保が最重要課題となる。

連合「医療・介護フェス2022」(2022年5月)のアンケートでは、介護の現場で働く仲間から「コロナ対応に関わった人だけでなく後方支援の人も疲弊している」「コロナ禍となって2年以上たってもなお、現場は想像以上にひっ迫した状況にある」「介護の大変さを考えるのであれば、賃金をあげることこそ優先すべき」などの声が寄せられた。

介護の現場では慢性的な人員不足がコロナ禍前より続いており、連合「新型コロナウイルス感染拡大下の介護現場実態調査」(2021年4～5月実施)では、勤務先事業所の職員が「不足している」との回答が70%を超えている(図1)。

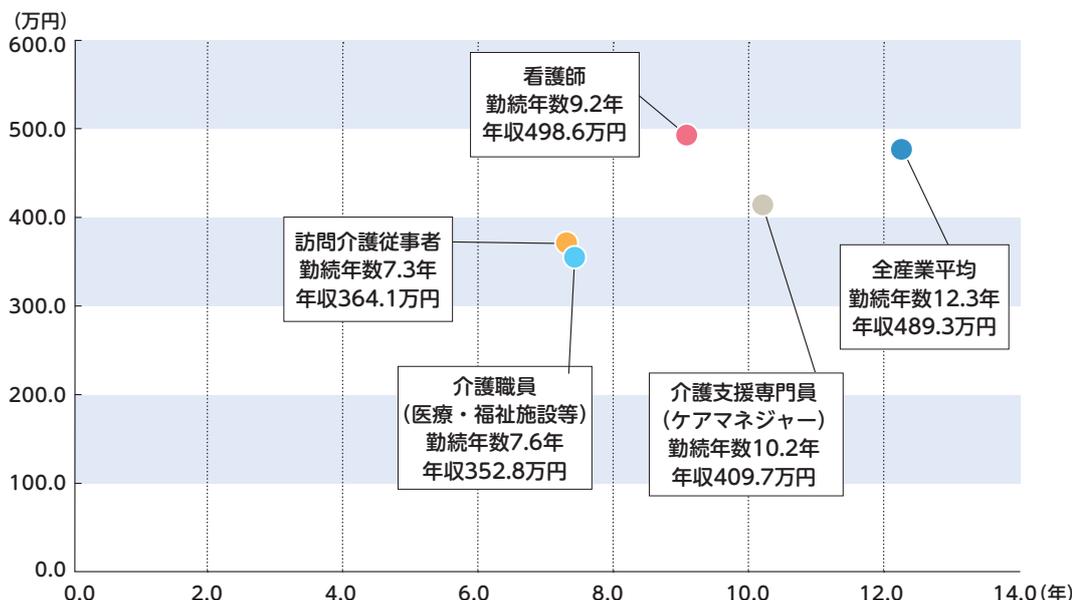
2022年10月には、臨時の介護報酬改定により、介護職員の収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置が講じられたが、介護職員の賃金は未だ全産業平均を約120万円下回っている(図2)。2024年度介護報酬改定を含め、収入の3%程度の引き上げにとどめることなく、全産業平均の水準に達するまで、介護現場で働くすべての労働者の処遇改善を継続的に行うべきである。介護職員処遇改善加算の引き上げや給付対象者の拡充などを通じて、介護職員の賃金を確実かつ継続的に改善するなどの具体策の実行が求められる。

図1 勤務先の職員数は足りていますか



出所：連合「新型コロナウイルス感染拡大下の介護現場実態調査」(2020年8月～9月、n=579)

図2 職種ごとの平均勤続年数と平均年収



出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査結果」より連合作成

合理的配慮の提供に関する周知徹底、 ワンストップ窓口などの相談体制の強化

2021年6月に障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)改正法が成立した。障害者差別解消法改正法では、事業者に対し合理的配慮の提供を義務付けるとともに、行政機関相互間の連携の強化をはかるほか、障がいを理由とする差別を解消するための支援措置が強化された。さらに、障害者基本法および障害者差別解消法改正法にもとづき、障害者基本計画(第5次)および障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針が見直され、その中でも民間事業者による合理的配慮の提供について明記されている。

合理的配慮について、内閣府は「障がいのある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること」としており、その対応を障がいのある人に丁寧に説明し、場合によっては別の方法を話し合うなどの建設的対話も求められる。

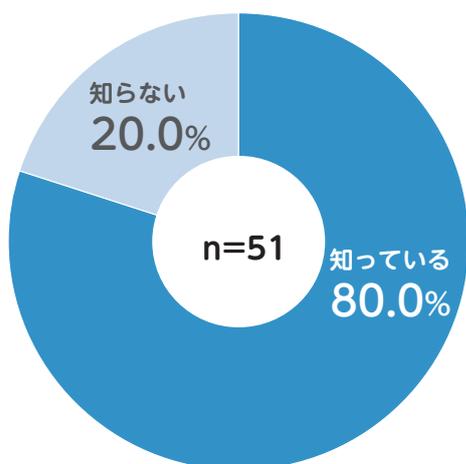
この合理的配慮の提供について、民間事業者による合理的配慮推進委員会の調査(2021年12月)によると、民間事業者による合理的配慮の義務化について知っているかとの問いに、官公庁・地方公共団体の80%が知っていると答えたのに対し、民間事業者等は51%となっており、周知が十分とは言えない状況である。合理的配慮や差別的対応に該当する行為について、企業などで働く私たち労働者も含め国民一人ひとりが理解を深める必要がある。

また、事業者からは、多様な障がい特性に対し、「どのような配慮を行えばよいのか」「建設的対話とはどのようなものなのか」「対話による解決が難しい場合はどうするのか」などの声が聞かれる。障がい当事者やその家族、介助者、事業者など誰もが適切な相談窓口へとつながるよう、ワンストップ窓口の設置や相談体制を強化するとともに、事業者への好事例の提供が求められる。

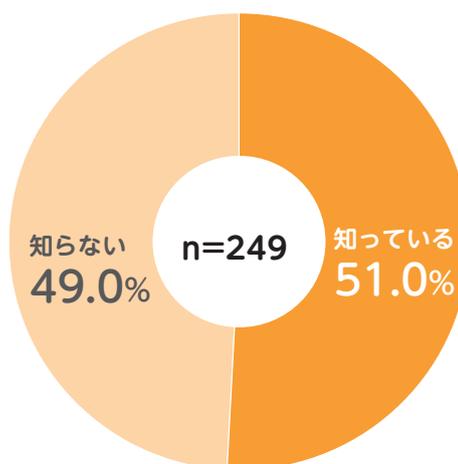
法律の認知度

改正障害者差別解消法において、
民間事業者の合理的配慮提供が法的義務になることを知っていますか?

官公庁・地方公共団体



民間事業者等



出所：民間事業者による合理的配慮推進委員会「合理的配慮に関する実態調査」(2021年12月)

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

公的年金は高齢期の生活保障の大きな柱であり、特に労働者にとっては、退職後も安心して生活を続けていくうえで、厚生年金保険や健康保険といった社会保険の役割は非常に大きい。

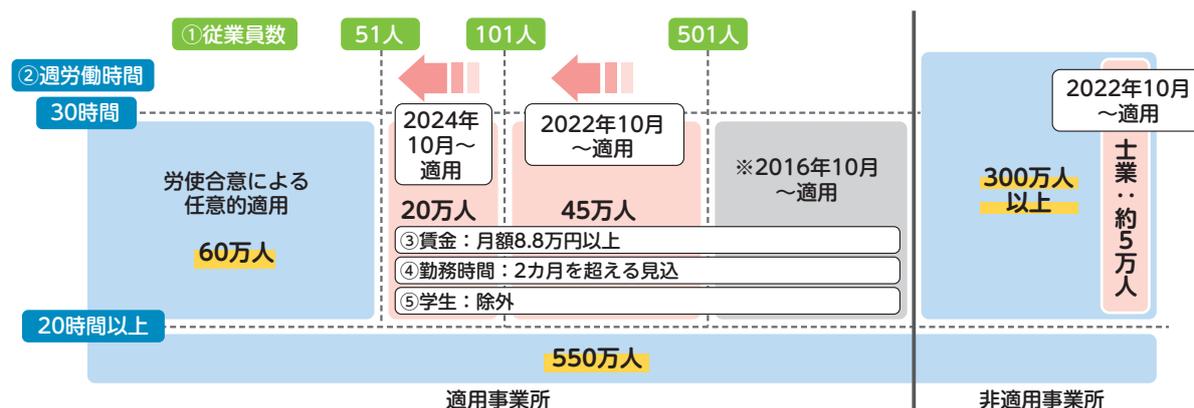
2020年法改正により、週20時間以上働く短時間労働者等の社会保険の適用拡大が段階的に進められ、2024年10月からは51人以上の企業が適用対象となるが、依然として適用対象外の労働者は900万人以上にのぼる(図1)。雇用形態や勤務先の事業所の規模などの違いにより社会保険が適用されないことは不合理であり、すべての労働者が安心して働き、くらし続けられるよう、適用拡大を強力に推進しなければならない。フリーランスや請負契約などいわゆる「曖昧な雇用」で働く人も増加している中、着実に適用拡大を進めるとともに、企業規模要件の早期撤廃、個人事業主にかかる非適用業種の見直し

など、すべての労働者への社会保険適用を実現すべきである。

基礎年金の給付水準について、2019年の財政検証(ケースⅣ)では、給付抑制措置(マクロ経済スライド)により、2053年には2019年と比較して約36%低下するとの試算結果が示された(図2)。基礎年金の給付水準のさらなる低下は、公的年金制度として有する所得再分配機能を低下させ、これから年金を受給する世代、特に基礎年金のみの受給者の生活に深刻な影響を及ぼす。

不安定な就労形態で働く就職氷河期世代が高齢期を迎える時期は目前に迫っている。誰一人取り残されることのない、すべての人が不安なくくらし続けられる社会の実現に向けて、保険料拠出期間の延長や税財源の確保等、財政基盤の強化による基礎年金の給付水準の底上げが急務である。

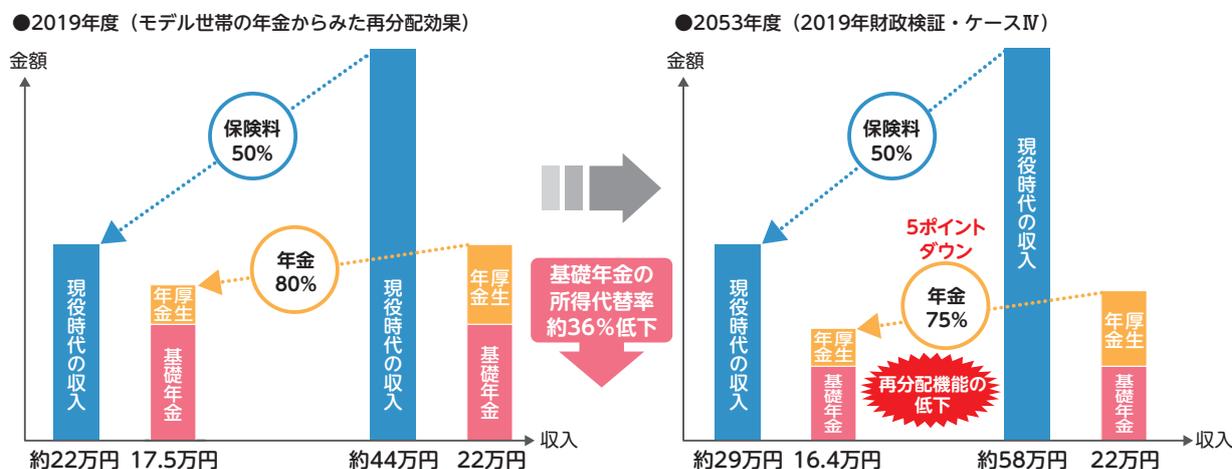
図1 短時間労働者等の社会保険の適用拡大



注：①～⑤をすべて満たした場合に適用される
出所：厚生労働省HP等より連合作成

図2 所得再分配機能の低下のメカニズム

「現役時代の収入差・2倍の場合」における公的年金の再分配効果の比較



注：現役時代の収入は、厚生年金の男性被保険者の一時金を含む賃金の平均月額
モデル世帯とは、厚生年金被保険者として男性の平均的な賃金で40年間働いた夫と、40年間専業主婦であった配偶者からなる世帯
出所：厚生労働省HP等より連合作成

待機児童の早期解消と保育の質の確保、 子どもの人権を守るための体制整備

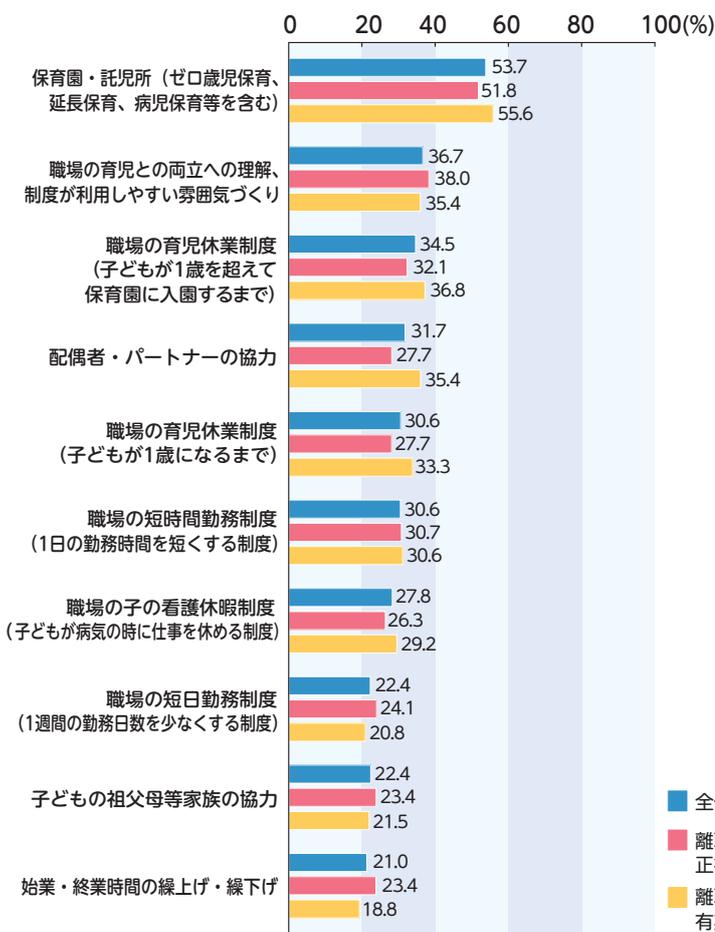
厚生労働省の「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査」では、「利用できれば仕事を続けられた支援やサービス」の問いに対し、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」の回答が最も多く、「職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり」が続いた（図1）。子育てと仕事の両立には、職場における両立支援制度や十分な保育サービスの提供などの環境整備が不可欠である。しかし、保育所などの待機児童は減少傾向にあるものの2,944人（2022年4月）おり、潜在的待機児童は72,547人いるとされる。放課後児童クラブでは前年に比べ1,764人増の15,180人（2022年5月）にのぼり、都市部を中心に待機児童問題は解消していない（図2）。

保育の受け皿の整備にあたっては、乳幼児期が人間形成に重要であることに鑑み、職員配置の改善や安全面の強化などによる、保育の質の確保が重要である。内閣府は、保育所に

対する指導監査を書面やオンライン会議サービスによって実施することを可能としたが、子どもの安全を守り、子どもを安心して預けられる環境を整備するには、実地による監査を徹底するとともに、認可施設への移行支援を強力に進めることが求められる。放課後児童クラブでは、放課後児童支援員の資格と配置の基準に関する地方自治体の裁量が拡大したため、質や安全性を確保するための自治体の取り組みも注視しなければならない。

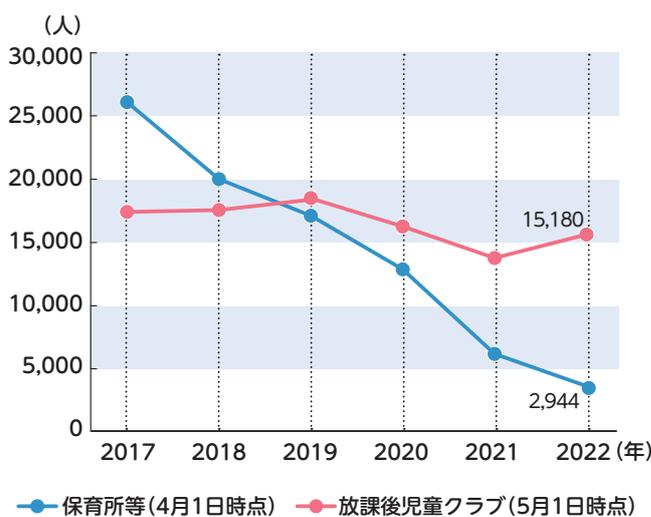
また、こども基本法の成立を踏まえ、子どもの権利に関する国民の理解と、行政とは独立した立場で子どもの最善の利益を追求する機関の設置が求められる。さらに、体罰や子どもに対する有害な言動を禁止し、子どもの人格を尊重するよう改正された民法の周知徹底と、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援などにより、社会全体で子どもや子育て世帯を支えていく必要がある。

図1 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス



出所：厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈離職者調査〉より連合作成

図2 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

GX実現と「公正な移行」の具現化

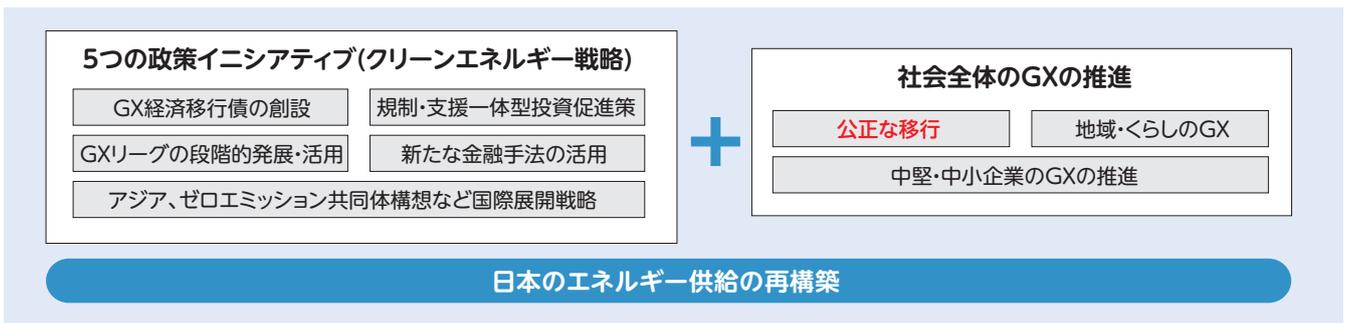
温室効果ガスの排出を2030年までに46%削減、2050年までにカーボンニュートラル(差し引きゼロ)の達成に向けて、「国際公約(=排出削減)と産業競争力強化・経済成長の同時実現」をめざす「GX実現に向けた基本方針」が閣議決定(2023年2月)された。「基本方針」では、「政策イニシアティブ(グリーンエネルギー戦略)」に「公正な移行」が柱の一つとして付け加えられた(図1)。これにより、国が「円滑な労働移動」に向けて支援を行うこととされている。

しかし、GXにおいて「公正な移行」を具現化するためには、グリーンな雇用の創出や「円滑な労働移動」だけでなく、「失業なき労働移動」を担保するための重層的セーフティネットの構築、産業移転後の地域経済への対応、政労使を含む社会対話、それらに必要な省庁横断的推進体制などが必要となる(図2)。

さらに、GXと地域脱炭素に向けて、政府は「環境・経済・社会の統合的向上」の考え方のもと「地域循環共生圏」の形成を掲げるが、連合は、これを持続可能な「働くことを軸とする安心社会」とすることが重要であると考えている。そのためには、地域のレベルでも政労使など関係当事者も加わる社会対話が必要である。また、サプライチェーン任せではなく、地域における雇用への目配せとともに、支援のための予算措置を講じていくことも必要である。特に、中小企業に対する移行支援は欠かせない(図3)。

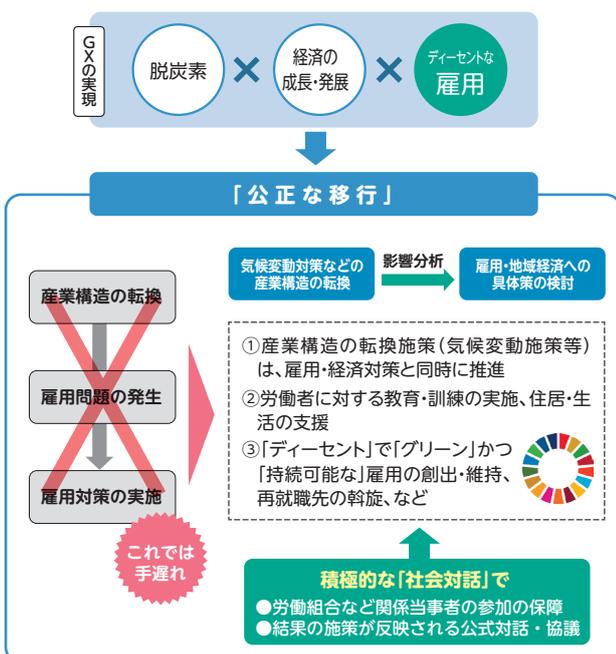
今後の具体的方策の検討・実施など脱炭素の動きに応じて、労働組合も重要なステークホルダーの一員として、排出削減への貢献はもとより対話や意思決定に参画していくことが求められる。

図1 政府「GX実現に向けた基本方針」の考え方



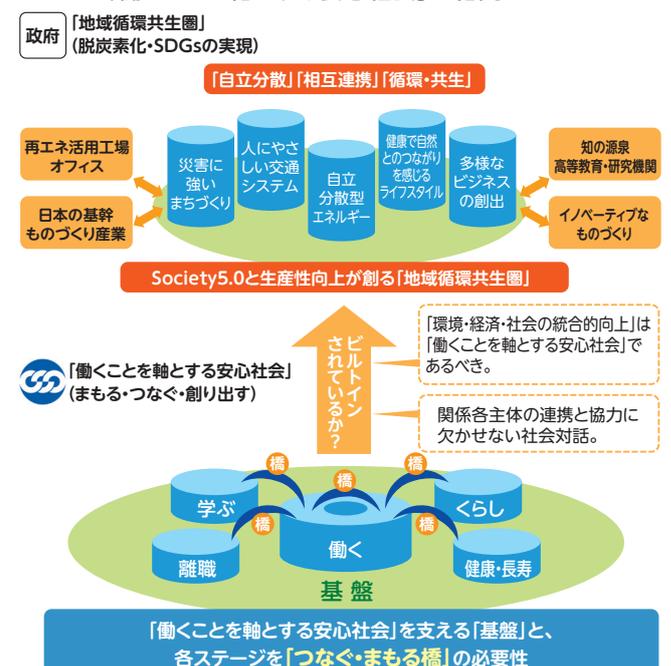
出所：連合作成

図2 GXを「公正な移行」とするために必要な社会対話と重層的セーフティネット



出所：連合作成

図3 GX・地域脱炭素と連合が考える「働くことを軸とする安心社会」の相関



出所：連合作成

風評被害対策および子どもの心のケアの強化

東日本大震災から12年が経過したが、被災地産食品の風評被害は根強く残る。東京大学他の調査によると、「福島県産食品についてどう思うか」との質問に、「非常に危険」「やや危険」とした人の割合は、日本で21.7%と、2017年調査の29.7%から低下したものの、今なお2割を超える(図1)。また、「ALPS処理水が海洋放出された場合、福島県産食品の安全性をどう思うか」との質問に、「とても危険」「やや危険」とした人の割合は、日本で36.4%であったが、韓国で93.0%、中国で87.0%と、近隣諸国を中心に海外で高く、調査した各国とも6割を超える(図2)。同調査では、海洋放出される処理水はWHOの飲料水基準を満たすレベルまで処理されることなどが国内外で十分に知られていない実情も明らかになっている。政府は、被災地産食品の安全証明や販路拡大の支援を徹底するとともに、国内外に向け、被災地産食品の安全性やALPS処理

水に関する科学的で正確な情報の発信を強化する必要がある。

また、東日本大震災による避難者数は3.1万人にのぼる(2023年3月現在、復興庁調べ)など、精神的負担を抱えて生活する人は現在でも多く、心のケアが今も必要である。

NHKの被災地調査によると、今後の復興で「被災者の心のケア」が「大いに必要」「やや必要」とした人の割合は、54.2%に及ぶ(図3)。連合が毎年被災地で実施しているヒアリングでも、とくに子どもの精神的負担が重く、心のケアの充実が必要との声が寄せられている。

政府と自治体は、スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーを常勤配置するとともに、すべての学校で養護教諭を配置・増員するなどして、被災による心的ストレスや特別な配慮を要する子どもの心のケアを万全に行う必要がある。

図1 福島県産食品に対する認識

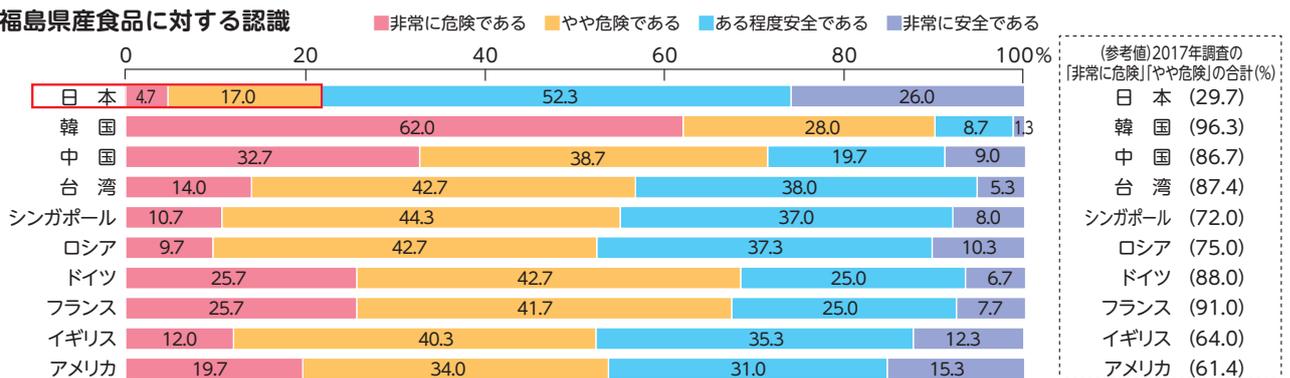
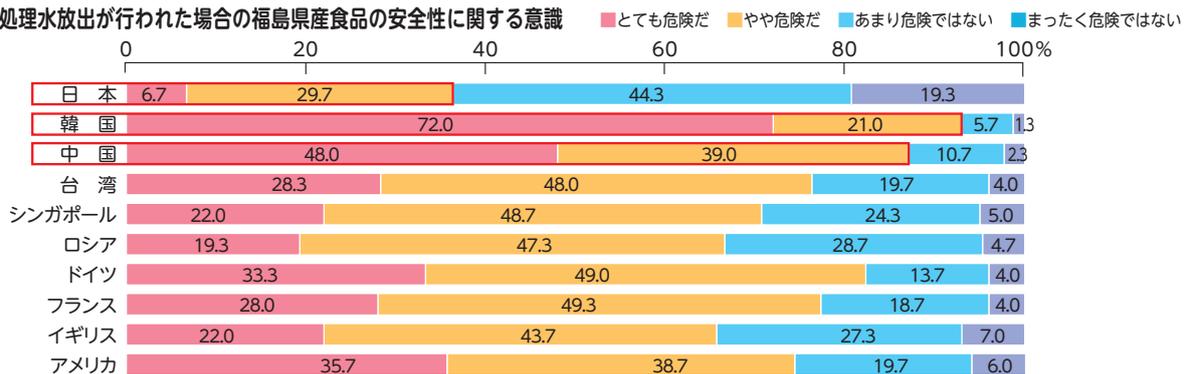
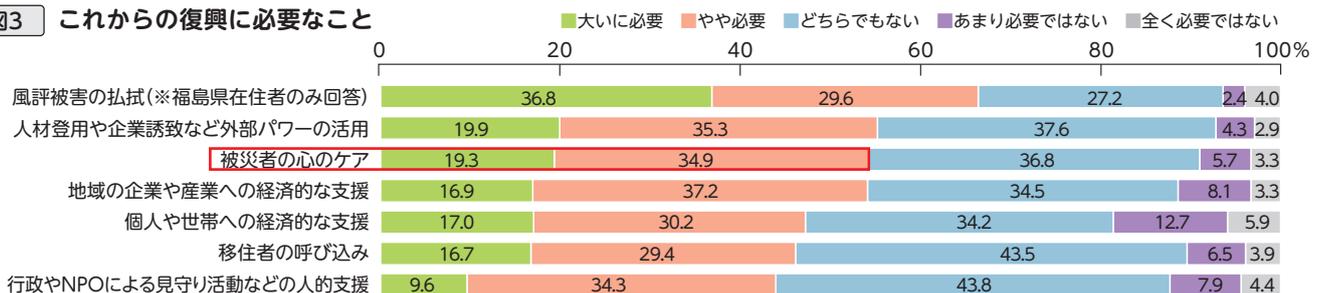


図2 処理水放出が行われた場合の福島県産食品の安全性に関する意識



出所(図表1・2):東日本大震災・原子力災害伝承館/東京大学大学院情報学環 関谷直也「2022年東京電力福島第一原子力発電所事故をめぐる国際比較調査」(2022年)

図3 これからの復興に必要なこと



出所:NHK「東日本大震災11年 被災地アンケート」(2022年)

すべての人が安全・安心に避難できる防災・減災対策の徹底

東日本大震災の被災地域では、住まいの再建やインフラ整備などが進み、復興の「総仕上げ」の段階とされている。一方、連合の被災地ヒアリングでは、地域コミュニティの再生や心身のケア、孤独・孤立、生活困窮など、住民を取り巻く課題が複雑・多様化しているとの声が寄せられた。被災者が安心して生活を再建できるよう、重層的な支援の強化が必要である。

近年相次ぐ自然災害に対しては、日頃からの備えとして、人的・物的被害を軽減するための防災・減災の取り組み強化が不可欠である。

2021年5月の災害対策基本法改正で、災害時に周囲の支援が必要な高齢者や障がい者が避難する方法などを事前に決める「個別避難計画」の作成が市区町村の努力義務になったが、2022年1月1日現在、約3分の1の地方自治体が未作成となっている(図1)。

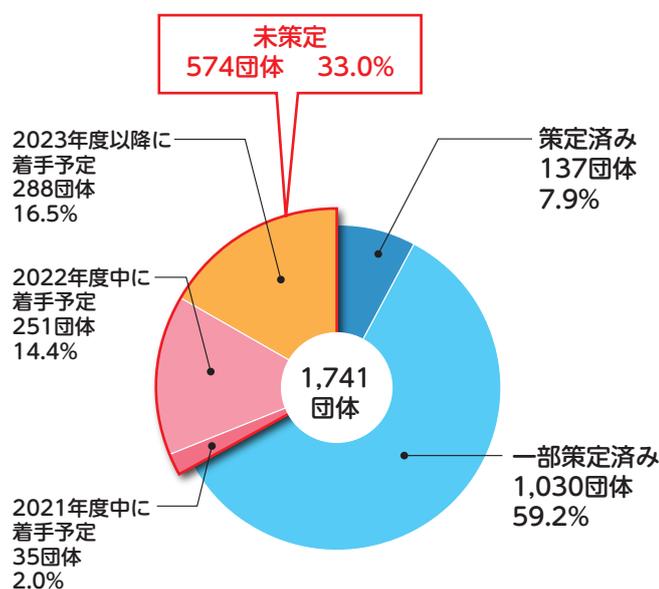
災害時にすべての人が安全・安心に避難するためには、地

方自治体がプッシュ型の防災情報がすべての地域に行き届くよう、デジタル弱者に配慮しつつ、複数の伝達手段を確保するとともに、個別避難計画の策定、避難所の運営への多様な意見の反映などを促進する必要がある。

内閣府の世論調査(2022年12月)によると、災害が起こったときに充実してほしい情報は、「震度・雨量・特別警報などの情報」が最も多く、次いで「ライフラインの復旧見通し」となっている(図2)。こうした情報は住民の生命、身体の安全に直結する情報であり、安全な避難を促すためにも、タイムリーな発信が欠かせない。

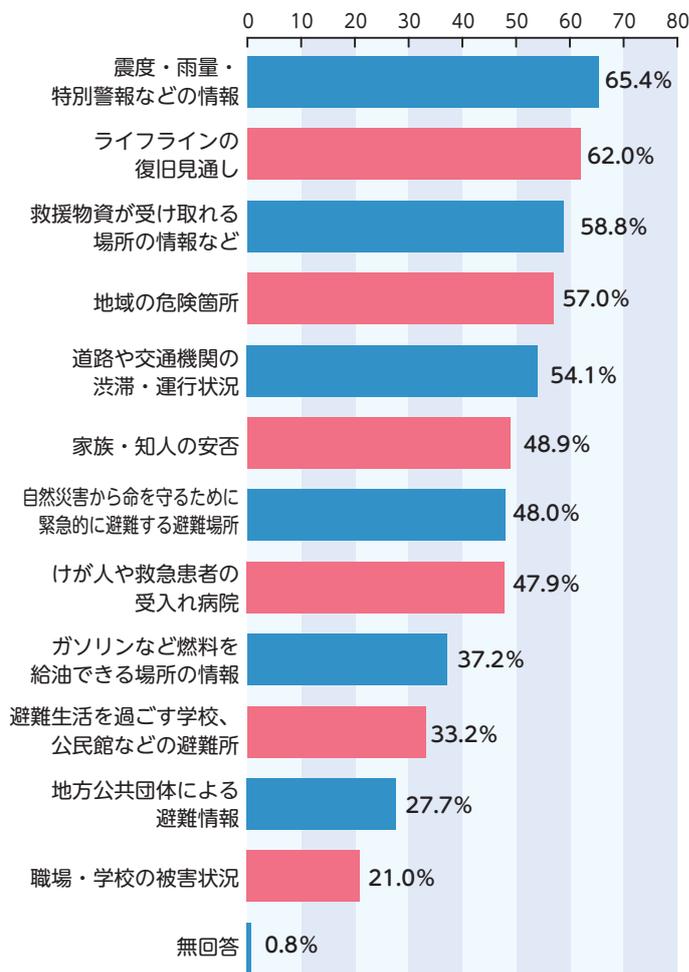
また、交通・運輸、電力・ガス・水道をはじめとする基幹インフラなど、災害時でも住民生活に欠かせない事業に従事する労働者の安全を確保するため、事業活動を休止する目安の設定などの取り組みを進めるとともに、事業者や国民の理解が得られるよう周知徹底をはかることが求められる。

図1 個別避難計画の策定状況



出所：総務省「避難行動要支援者名簿及び個別避難計画の作成等に係る取組状況の調査結果」(2022年6月)
※調査対象…市町村1,741団体

図2 自然災害が起こった時に充実してほしい情報(複数回答)



出所：内閣府「防災に関する世論調査」(2022年)

社会全体で子どもたちの学びを支えるため教育費の無償化を 教職員が子どもと向き合う時間の確保、きめ細かな教育のために学校の働き方改革を

政府は「人への投資」の一環として、教育費の負担軽減を推進している。連合は、その方向性に賛同しつつ、教育機会の格差を通して親から子へと引き継がれる「貧困の連鎖」を断ち切るため、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ことを求めている(図1)。とりわけ、初等・中等教育における学習指導上必要な教材などの無償化、GIGAスクール構想などにかかわる接続環境の整備、機器やソフトウェアの保守・更新費用についても国において予算化すべきである。

一方で、人材育成を担っている学校現場において、教職員の労働環境は非常に厳しい状況にある。教員は、時間外の日常業務や生徒指導、部活動などは「自発的行為」として勤務時間と認められず、長時間労働の大きな要因となっている。その

ため、改正「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(以下、給特法)」にもとづき勤務時間の上限に関する指針が導入された。しかし、2022年の調査においても、小学校・高校では3分の1、中学校では2分の1の教職員が45時間超の「時間外勤務」を行っている現状で、業務負担の軽減は取り組みの途上にある(図2)。加えて、教育現場からはより厳しい実態の報告もある。

文部科学省による「教員勤務実態調査」の速報値(2023年春に公表予定)も踏まえつつ、連合は、教職員の定数改善などによる配置増、業務の見直しや週の持ちコマ数減による業務削減、教員の長時間労働の是正に向けた労働基準法第37条の適用など、給特法の抜本的な見直しを求めて、学校の働き方改革の議論に参画していく。

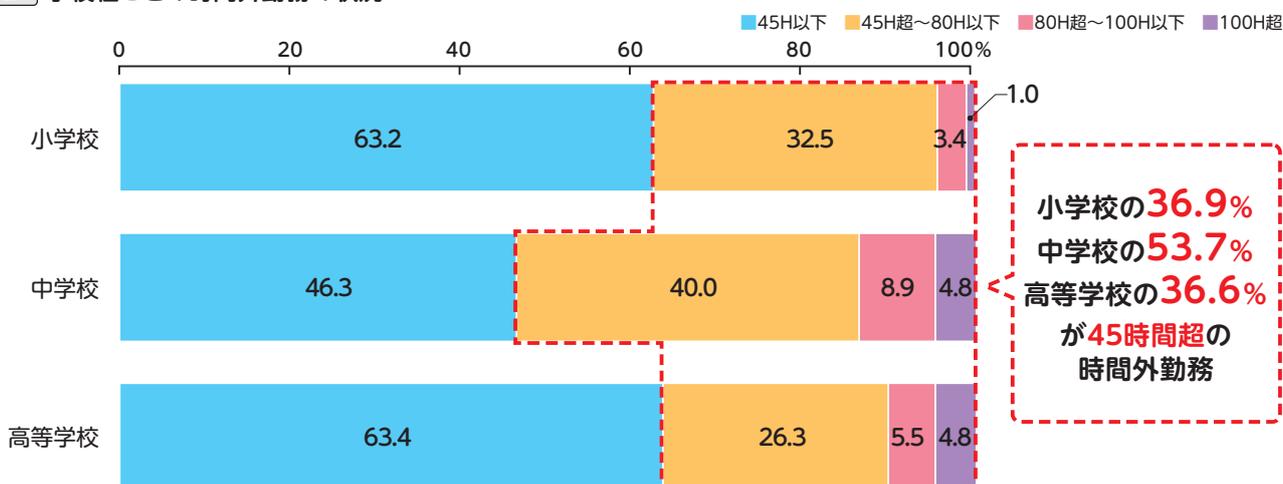
図1 政府の高等教育無償化制度と連合が求める制度

	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)	中間層を含めた全ての世帯
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

注：コロナ禍における特例措置を除く

出所：連合作成

図2 学校種ごとの時間外勤務の状況



注：時間外勤務の状況は、「在校等時間」等の総時間から所定の勤務時間の総時間を減じた時間(2022年4月～7月の平均、構成比は小数第二位を四捨五入)

出所：文部科学省「令和4年度 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【結果概要】」(2022年12月)より連合作成

電子投票制度等の導入、参議院の合区解消、政治分野男女共同参画の推進

連合が2015年に若者1,000名に実施した調査によると、半分以上が「ネット投票ができれば投票しようと思う」と答えている。総務省の研究会が2018年に在外投票に限り導入できるとの報告書を取りまとめ、調査・研究が続けられているが、実現には時間を要する見込みである。一方、海外赴任者や障がい者、傷病者、要介護者は郵便等投票制度を利用できるが、「手続きが間に合わない」「コロナ禍で外出を避けたくても対象ではない」等の問題が浮上している。簡素化、対象者の拡大が必要である。

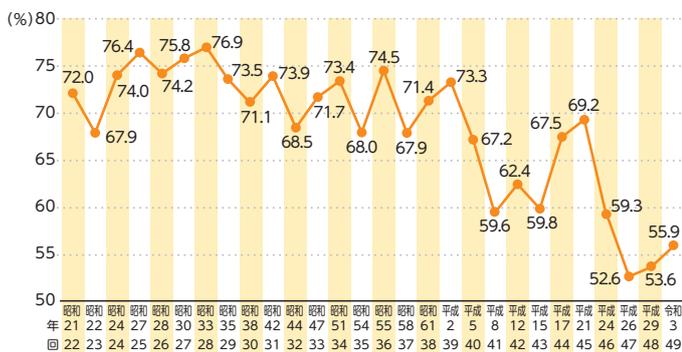
投票所の数は減少の一途で、2022年の第26回参議院選挙では約1,000ヵ所減少、投票時間を20時以前に繰り上げたところも多かった。また、「選挙当日の共通投票所の設置」は徐々に増えているが、28市町村にとどまった。これらや山間部等での移動期日前投票所の設置の拡充など、投票機会の

確保に向けた取り組みが求められる。

第26回参議院選挙の1票の較差に関して最高裁が統一判断を示す予定であり、合区の扱いが注目される。2022年6月の参議院改革協議会の報告書では「合区の不合理的な解消すべきとの意見が多くあり」とされながらも結論は先送りされた。各党は合意形成に努めるべきである。

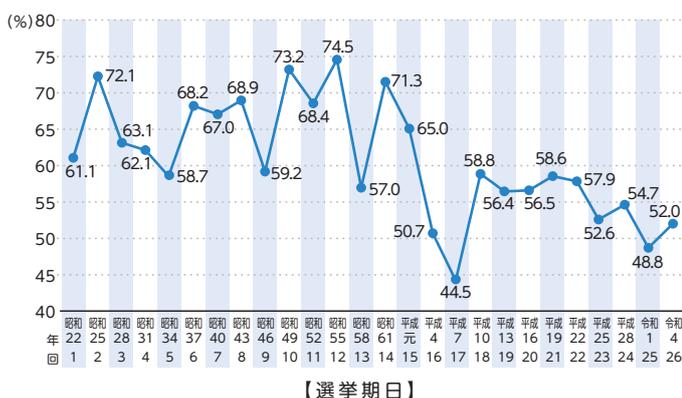
第26回参議院選挙では、女性の立候補者数も比率も過去最多となった。当選者数も、非改選を合わせた現職の人数も過去最多となったが、比率は25.8%にとどまる。また、衆議院の女性比率は10%を下まわっており、「政治分野における男女共同参画推進法」の目的の実現は程遠い現状である。クオータ制導入や、女性議員の割合に応じた政党交付金の傾斜配分、候補者・議員の仕事と生活の両立を支える環境整備等が求められる。

図1 衆議院選挙における投票率の推移



出所：総務省HP「国政選挙における投票率の推移」

図2 参議院選挙における投票率の推移



出所：総務省HP「国政選挙における投票率の推移」

図3 参議院選挙における合区

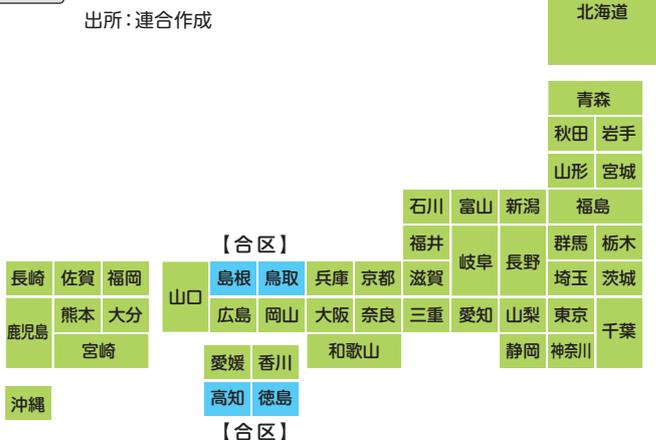
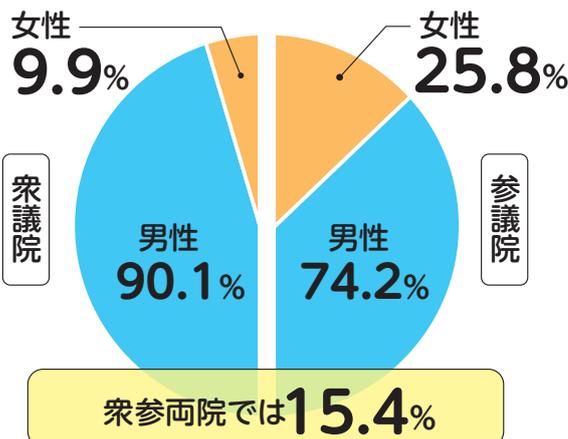


図4 国会議員における女性比率（2022.9.1現在）



未批准となっているILO中核的労働基準 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基準である国際労働機関(ILO)の10の中核的労働基準(中核条約)の位置づけは、世界的に高まっている。しかしながら、10条約のうち、日本は第111号(差別待遇(雇用・職業))および第155号(職業上の安全及び健康)を批准していない。

とりわけ、第111号条約については、ILO加盟国のほとんどが条約を批准している中、未批准のままでは世界から日本は人権尊重などに後ろ向きであるとの評価を受けかねない。また、国際的な貿易やビジネスの展開においても、障壁となる可能性が極めて高い。

この間、「ILO創設100周年決議」(2019年6月、衆参両院にて全会一致で採択)のほか、日・EU経済連携協定第16章「貿易及び持続可能な開発」や「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020年10月)にも中核条約の批准に努力する項目が盛り込まれるなど、国際的な圧力も強まっている。

昨今、欧米諸国を中心に、中核条約未批准国や、これに違反する国や企業の行動に対して厳しい視線が注がれ、生産過程

で人権侵害を助長する原材料・製品の調達・貿易を規制する動きが広がりつつある。これに伴い、人権デュー・ディリジェンスにかかる動きが加速しており、米・英・仏・独・蘭・豪・EUなどが既に法制化している。日本でも政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)が策定・公表され、尊重すべき人権の範囲に中核条約が含まれた。このような中、日本の経済界からも日本企業が人権を尊重する経営を国内外で推進していることの証左として、未批准の中核条約を批准すべきとの声が高まっている。

第111号条約については、日本では性にもとづく区別を設ける規定や公務員の政治的行為を一律的に制限する規定などが批准の課題となっている。

政府は、憲法第14条に「法の下での平等」が明記されていることを踏まえ、日本が差別や人権の軽視を許さない国であることを国内外に示す意味でも、第111号条約の早期批准に向け、課題となっている法令の改正に着手するなど具体的な取り組みを加速させなければならない。

図1 第111号条約を批准していない国

ブルネイ	オマーン	クック諸島	パラオ
日本	シンガポール	マレーシア	トンガ
マーシャル諸島	ツバル	ミャンマー	米国

出所：ILOウェブサイトより連合作成



連合は、働く者・生活者が
より働きやすい社会、くらしやすい社会、
誰一人取り残されることのない社会の実現をめざして、
政策提言を行っています。

連合がめざす社会像

- 働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件の下、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会（働くことを軸とする安心社会）
- 「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会

を連合はめざしています。

詳細は「連合ビジョン」をご覧ください

https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/society/vision.html



SDGsと重点政策の関係について

SDGsは、2015年9月に国連総会で採択された「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals)です。「誰一人取り残されない」を理念とし、2030年までに達成すべき17の開発目標(ゴール)で構成されています。政府、民間企業や労働組合を含む市民社会組織等の参画により、世界規模で目標達成に向けた取り組みが行われています。

連合がすすめる運動は、SDGsそのものであると表現しても過言ではありません。めざすべき社会像として掲げている「連合ビジョン」や向こう2年間の運動方針、毎年の春季生活闘争、そして、本重点政策の実現は、SDGs 17のゴールにつながるからです。

連合は、SDGsの達成に向けて、雇用や生活を守るために労働環境の改善・ワークルールの制定、すべての働く人が安心・安全に誇りをもって働ける環境づくり、社会を構成する一員としての地域社会活性化の取り組みなどを本重点政策の実現を通して進めています。

連合の政策提言

■ 連合の重点政策

働く者・生活者が真に求める声を結集した「政策・制度 要求と提言」の中から、次年度予算に反映すべきこと、法案審議等に関することなどを中心に取りまとめたものが「連合の重点政策」(本文 P2~5)です。実現に向けて、各省庁・政党への要請などを行っています。

■ 政策・制度 要求と提言

本冊子に掲載の「重点政策」以外の政策・制度については、連合のホームページに掲載し、適宜更新しています。



https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen/

■ 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はかり、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

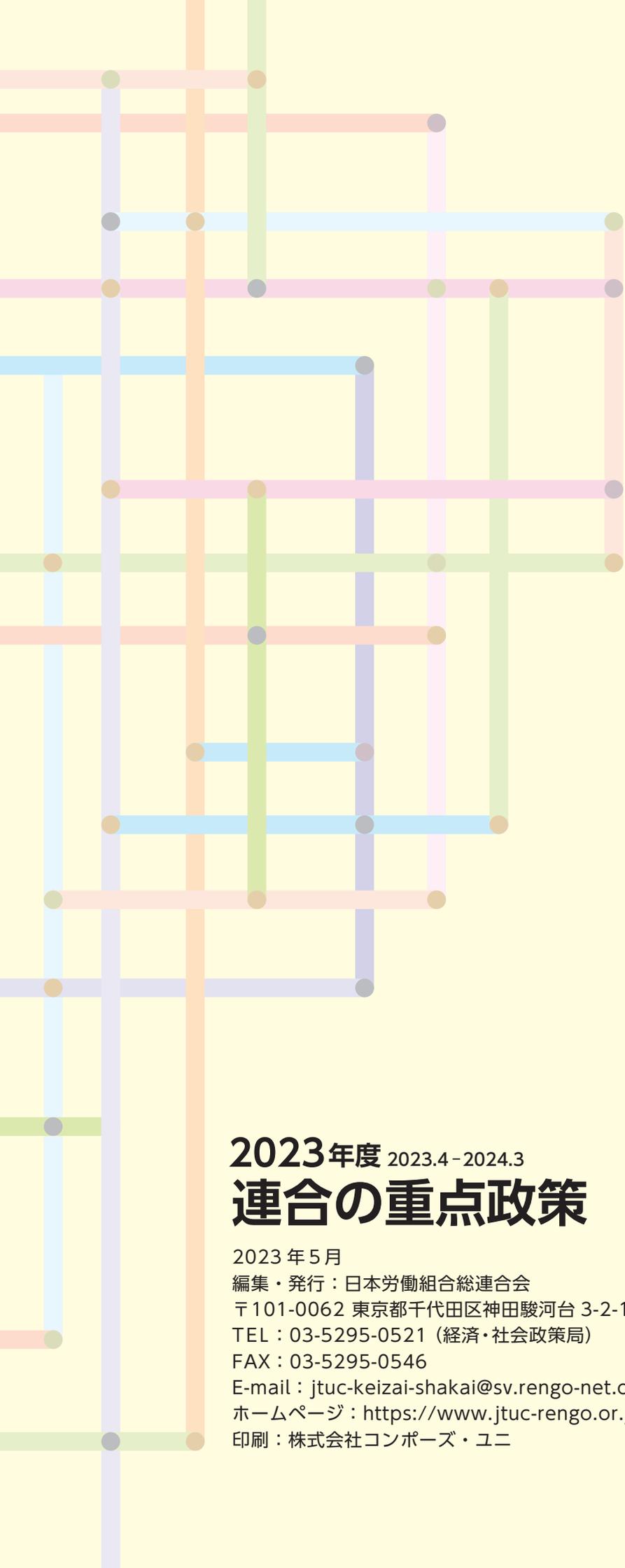
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen.html



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



*それぞれの政策とSDGsとの関係性は、各ページのマークでご確認ください。



2023年度 2023.4-2024.3 連合の重点政策

2023年5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・社会政策局）

FAX：03-5295-0546

E-mail：jtuc-keizai-shakai@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