

2024年度  
2024.4 - 2025.3

# 連合の重点政策

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



日本労働組合総連合会

# 2024年度 連合の重点政策 (2024年4月～2025年3月)

## 1 デジタル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に対応するため、社会基盤やあらゆる産業において、AI・IoTなどのさらなる活用をはじめ、DXの実現に向けた環境整備を積極的に支援する。また、「デジタル・ガバメント」を実現し、国民生活の利便性向上や非常時におけるセーフティネットの構築につなげる。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主体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・権限を強化しつつ中小企業への支援策を拡充周知する。そのうえで2023年11月に公表された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底、および業種別マニュアルの整備を行い、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)

- 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。
- 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の強化に加えて、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、残すものは高所得者ほど税負担の軽減効果が大きくなる所得控除から税額控除に変えることを基本とする。
- 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理解促進と一層の活用

(解説ページP11)

- マイナンバー制度の活用によってめざす社会の国民への理解を深めつつ、公正・公平な税制と安心・信頼の社会保障制度を実現するため、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。
- マイナンバー制度に対する国民の信頼回復に向けて、誤登録などの再発防止を徹底するとともに、個人情報管理体制をより一層強化する。そのうえで、マイナンバーカードの普及促進をはかる。あわせて、デジタル行政の促進による国民の利便性の周知を徹底するとともに、さらなる利便性向上をはかるため、行政手続きのデジタル化やマイナポータルを活用を促進する。

## 4

### 雇用の安定と公正労働条件の確保

(解説ページP12~19)

- 外国人技能実習制度に代わる「育成就労制度」および特定技能制度の実効性確保に向けては、制度所管省庁および業所管省庁において十分な予算を確保し、外国人労働者の適正な受入れに関する指導・監督を強化する。また、特定産業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の調査および統計整備や、評価試験の適正化などを行い、安易な受入れ拡大は認めない。
- 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、フリーランス新法にもとづく契約ルール of 適正化やハラスメント防止などの実効性を確保するとともに、最低報酬の設定、仲介業者に対する法規制など法的保護の実現をはかる。あわせて、労働者と類似の作業に従事する個人事業者等に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保する。また、早急に「労働者概念」の見直し・拡大に着手する。
- 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、そのために、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。
- 今後の雇用失業情勢の変動などに対応し得るよう、雇用調整助成金などに必要な予算措置を講じるとともに、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。また、雇用保険制度の国庫負担割合の引き上げとともに、雇用の維持・安定など雇用保険が本来果たすべき機能を強化する。
- 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、制度の周知徹底をはかる。
- 自動車運転業務、医師、建設事業等を含め時間外労働の上限規制が確実に遵守されるよう監督・指導を徹底し、長時間労働の是正をはかる。働き方改革関連法の附則の検討規定にもとづき、法律の施行状況を検証し、労働者保護の強化とともに、制度の実効性を高める観点から必要な措置を講じる。
- 最低賃金について、中期的に国際標準を意識した一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざし、早期の実現に向けた一層の引き上げと環境整備をはかる。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を改正し、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(Sexual Orientation and Gender Identity : SOGI)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P20~22)

- 性的な被害、家庭の状況などにより日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難を抱える女性およびその恐れのある女性に対し、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(2024年4月1日施行)にもとづき、多様な支援を包括的に提供する体制を整備する。その際、NPOなどの民間団体に対する支援を強化するとともに、関係機関と民間団体との緊密な連携により支援の実効性を確保する。あわせて、支援を受ける女性のプライバシーをはじめとする権利擁護のため、支援を評価する仕組みや官民の連携のあり方について継続して検討を行う。
- 政府は「第5次男女共同参画基本計画」において「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組を進める」との目標を掲げているが、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現(いわゆる203050)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・アクションの実行などを通じた早期の目標達成をめざす。
- 結婚により姓を変更している圧倒的多数は女性であり、その不利益や負担が著しく偏っていること、および旧姓の通称使用に限界が来ていることを踏まえ、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実現のため、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P23~27)

- 生活困窮者自立支援制度の相談・就労支援など実施体制の強化を着実に推進するため、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。
- 2024年度開始の医療、介護、障がい福祉の各計画や診療報酬、介護報酬、障がい福祉サービス等同時改定による患者・利用者への影響を検証し、良質で切れ目のない提供体制を構築するとともに、とりわけ在宅ケアを支えるサービスの充実をはかる。同時に、現場を担う労働者の賃金・労働条件を継続的に改善する取り組みを進める。
- 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、次期財政検証結果を踏まえ、将来的な基礎年金の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、安全で質の担保された子ども・子育て支援サービスの提供体制の確保に向けて、保育所などの職員配置や賃金・労働条件の改善をはかる。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」の具体化と予算措置

(解説ページP28)

- GX施策の推進にあたっては、「公正な移行」の実現やS+3Eの確保を念頭に、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)

- 被災地などの農水産物や食品に関する風評対策として、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など、自然災害の被災地が抱える問題の複雑化・多様化を踏まえ、被災者が安心して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。プッシュ型の防災情報がすべての人に届くよう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、避難所の運営などへの多様な意見の反映を促進するなど、人命を最優先にした防災・減災対策を推進する。

## 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スクール構想における、国費による端末の保守・更新や高校への整備、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

### 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

(解説ページP32)

- 有権者の投票機会の確保を念頭に電子投票制度の導入を検討する。また、導入までの間は、共通投票所設置の拡大、期日前投票時間の弾力的な運用を検討するとともに、高齢者、障がい者、傷病者、妊婦、海外赴任者などの選挙権保障のため、郵便等投票制度の手続きの簡素化を進める。
- 若者の政治意識の醸成に向けて、義務教育段階から主権者教育を行う。また、選挙権年齢にあわせて、被選挙権年齢も18歳以上とするなど、公職選挙法については時代の変化に応じた見直しを進める。
- 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、クオ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、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」も踏まえ、関係府省間の連携を強化し、実効性ある取り組みを求める。

## 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た各種環境整備に対する積極的な支援が求められている。特に諸外国では、生成AIに対して活用と規制の両面から議論が進んでおり、わが国でも議論を加速する必要がある。

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仕組みの構築などに向けた行政サービスのデジタル化を進める必要がある。国際的に自国の情報保全への意識は高まっており、わが国でも保全措置の厳格化が求められるが、現在ガバメントクラウド(図1)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る。2023年の選定要件緩和により、国内クラウドの参入も見込める状況となっており、政府は、情報システムの安全性を強化する観点から、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ていく必要がある。

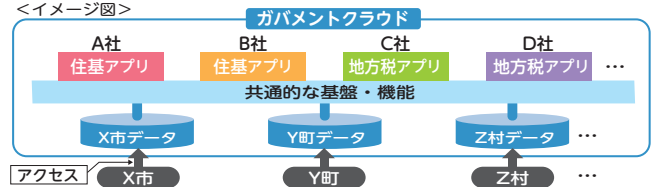
図1 ガバメントクラウドがめざす姿

**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、具体的な対応方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

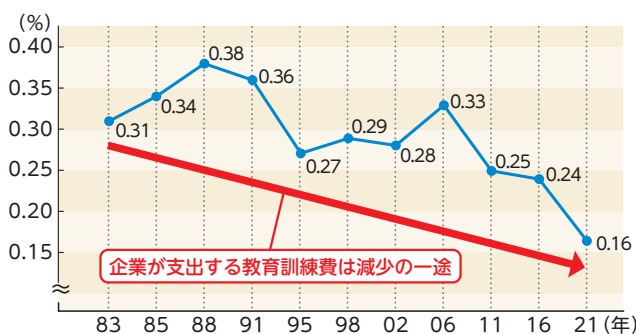
DXやGXの進展は、新たな産業価値の創造や持続可能な社会の実現につながる事が期待される。2023年5月にはGX推進法が成立し、カーボンニュートラルの実現に向けた動きは今後加速していくこととなる。一方で、DXやGXは産業構造や労働市場へ広範囲にわたり影響を及ぼすことが想定され、労働需給の変化による雇用喪失や大規模な労働移動などが懸念される。こうした産業構造の大きな転換においては、雇用など社会・経済への負の影響を最小限にとどめる「公正な移行」を実現する必要がある。政府には、その実現に向けて具体的な対応策を検討するための政労使を含む関係当事者が参画する枠組みを早急に構築し、社会対話を促進することが求められる。

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たどっており、先進諸国と比較して非常に低い水準にある(図2、3)。

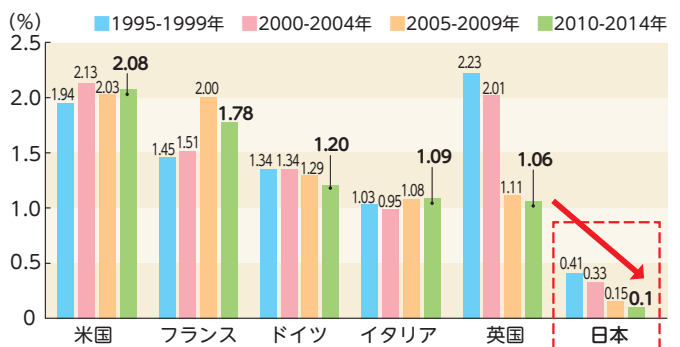
企業においては、人材育成やシステムの導入・運用などデジタル化に対応するためのコストが増大しており、デジタル化に対応できる企業とそうでない企業のデジタル環境の格差はさらに拡大しかねない。政府には、経営基盤の弱い中小企業や立場の弱い労働者が産業構造の変化に取り残されないよう、雇用形態や企業規模にかかわらず、変化に対応した働く者の学び直しや企業の職業能力開発に対する支援の強化が求められる。

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～

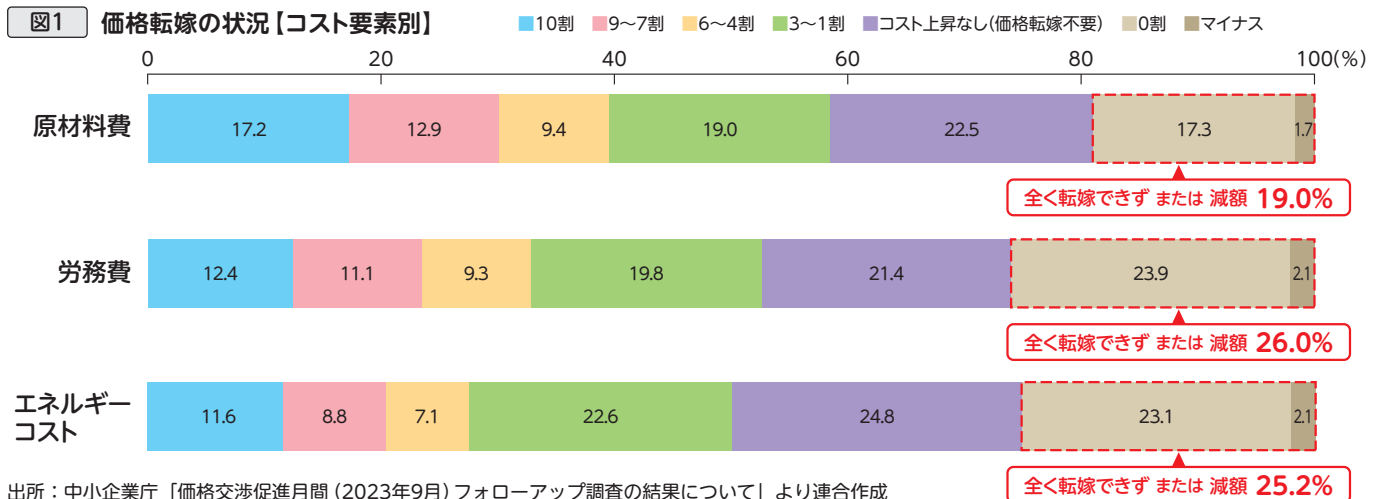
中小企業は日本の総企業数の99.7%を占め、雇用の約7割を支える日本経済の屋台骨であり、地域経済の発展に重要な役割を果たしている。中小企業の経営基盤を強化し生産性を向上させるには、取引における労務費等の価格転嫁力の向上や、サプライチェーン全体での取引の適正化と強じん化・高度化の推進が重要となる。

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。2023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割前後が「全く転嫁できず」または「減額」と回答している(図1)。

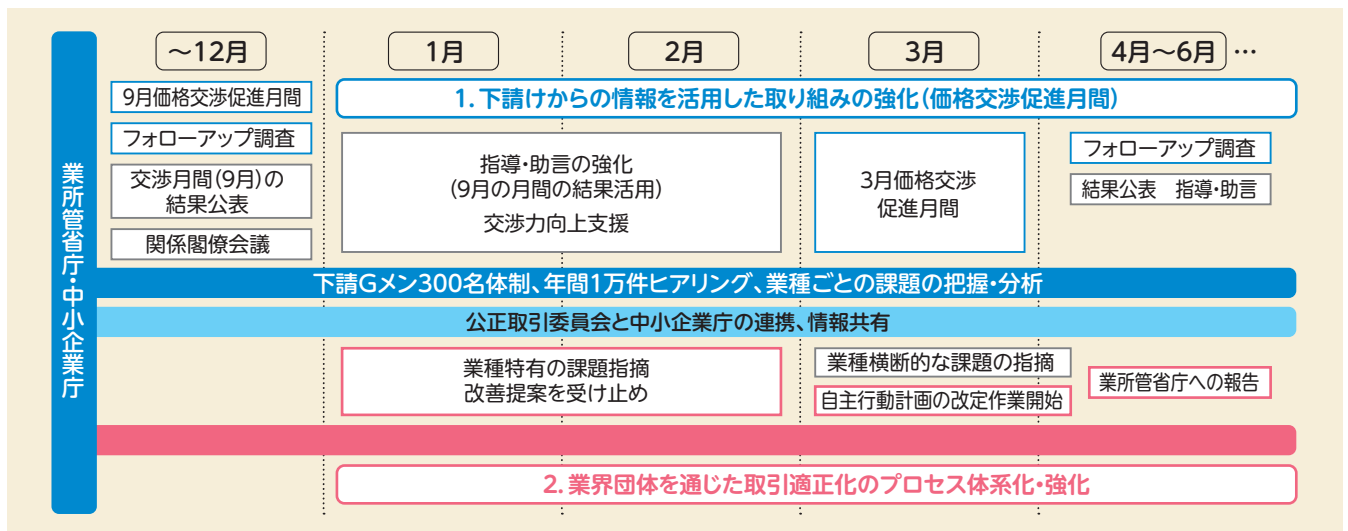
付加価値向上分や原材料費の上昇分を製品等に価格転嫁できなければ、労働生産性の向上につながらず、中小企業で働く

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。

2023年11月、政府により「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表された。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、独占禁止法や下請法など、法の在り方や論点整理が行われ、価格転嫁が適正に進むよう働きかける。そのうえで、労務費を含む適正な価格転嫁に向けた取り組みが、あらゆる業種や各地域へと十分に浸透するよう、構成組織・地方連合会とともに積極的に推進する(図2)。



### 図2 今後の対策「2つの適正化プロセス」



出所：中小企業庁「価格交渉促進月間(2023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

## 「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ぜい弱性が改めて浮き彫りとなり、さらには物価上昇に賃上げが追い付かない状況が続く中で、低所得者など真に支援を必要とする層への迅速かつ適切な支援の必要性が一層高まっている。

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」を導入すべきだと考える。

「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。加えて、いわゆる「年収の壁」問題の解消にも一定の効果が見込まれる。

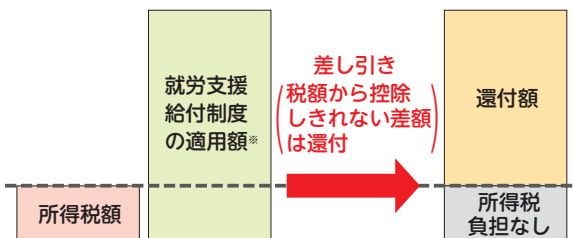
「消費税還付制度」とは、飲食料品や光熱費など基礎的消費にかかる消費税負担相当分を給付する、つまり「税をバックする」仕組みである(図2)。消費税には、低所得者ほど負担割合が高くなる「逆進性」という課題がある。加えて、2019年の消費税率引き上げと同時に導入された軽減税率制度には、高所得者ほど恩恵を受ける構造であることや、対象範囲が曖昧であることなど多くの問題がある。

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。英米などではすでに導入事例があり、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。マイナンバー制度の理解促進とあわせて、「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(税バック制度)」

### 今の軽減税率制度は

- 8%と10%の対象品目が分かりづらい
- 所得が高い人ほどメリットが大きくなりがち

出所：連合作成

### 税バック制度だと

- 軽減税率を廃止して分かりづらさと不公平感を解消!
- 所得が低い人を中心に生活必需品に払った消費税(の一部)が戻ってくる!

出所：連合作成



## 税による所得再分配機能の強化

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、税の本来的な機能の1つである所得再分配機能をより強化していく必要性が高まっており、そのためには所得税制を抜本的に見直し、再構築していく必要がある。

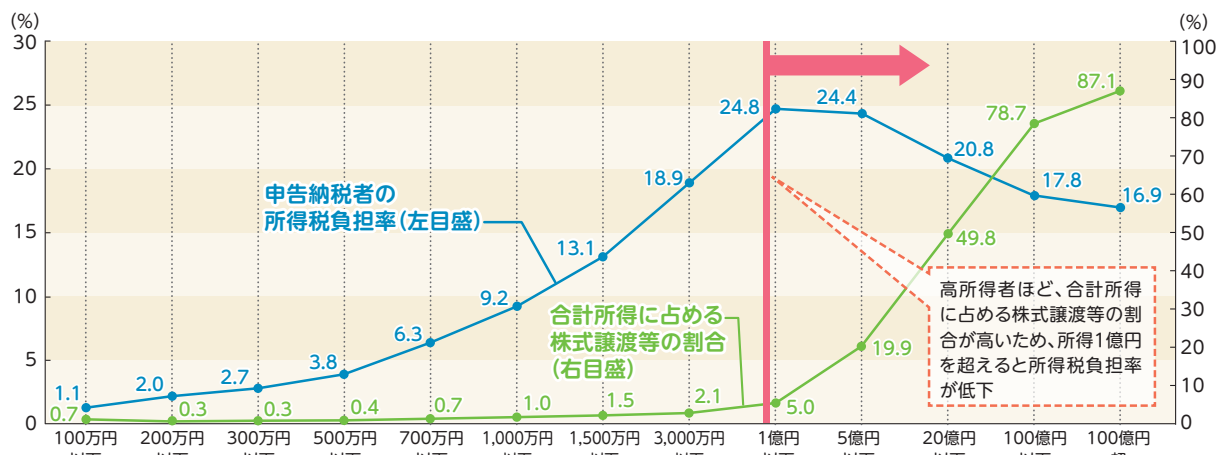
所得税は「すべての所得を合算して担税力の基準とし、そこに累進税率を適用する」総合課税が本来の姿であるが、現実には高所得者ほど所得税の負担割合が低下する「1億円の壁」問題が生じている。これは、投資などから得られる金融所得に対する課税が一律(約20%)となっているため、株式譲渡など金融所得が総所得に占める割合が高い高所得者ほど所得税の負担割合が低下することが要因である(図1)。

壁をなくし、公平・公正な税制を実現するには、令和5年度税制改正に盛り込まれた「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引き上げ、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は、金融所得を含めた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。高所得者ほど税負担の軽減効果が大きくなる現行の所得控除方式は、所得水準にかか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。そのうえで、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4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 <sup>注1</sup>	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 <sup>注2</sup>	
0~15歳	児童手当(振替済)		高校実質無料化(振替済)	16~69歳
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	3.8万円 / 3.3万円
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	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

## 自動車関係諸税の軽減・簡素化

自動車は、地域生活や産業活動に欠かせないものであり、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は、台数に応じて重くのしかかっている。

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こと(図1)に加え、いわゆる「当分の間税率」の存続(図2)、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、自動車関係諸税は複雑で分かりにくい税体系となっている。

さらに、税負担は国際的に見ても過重かつ高水準である。「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れば、自動車関係諸税の抜本的な見直しは不可避である。

2024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、利用に応じた負担の適正化など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。税込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。

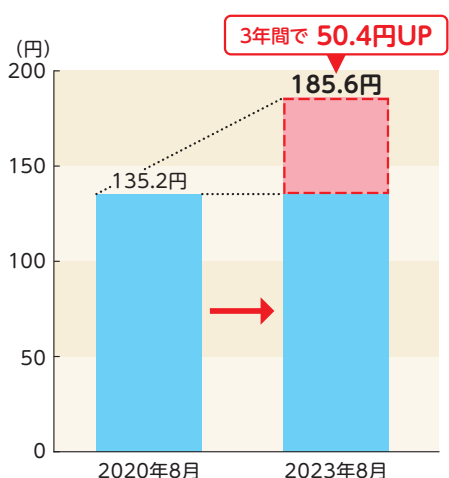
図1 自動車ユーザーに課されている税負担



出所：連合作成

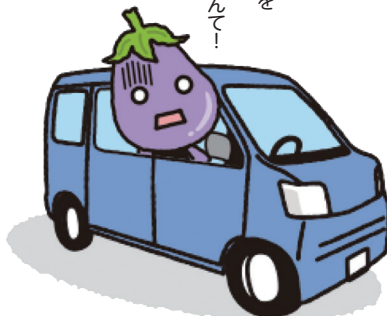
図2 ガソリン価格と税

### ●ガソリン価格の動き(1ℓあたり)

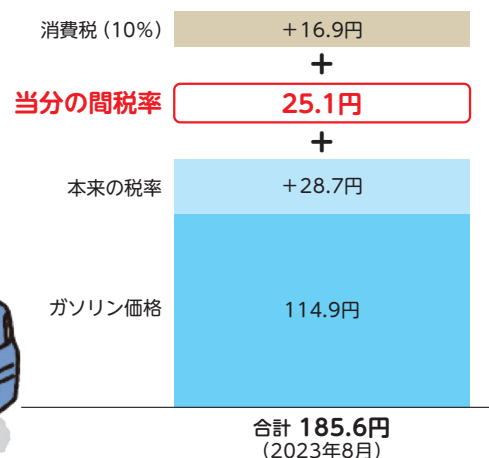


出所：連合作成

数円でも安いスタンドを探しているのに、約25円も増えているなんて！



### ●ガソリン価格と税(1ℓあたり)



## 公平・公正な社会を実現する基盤として

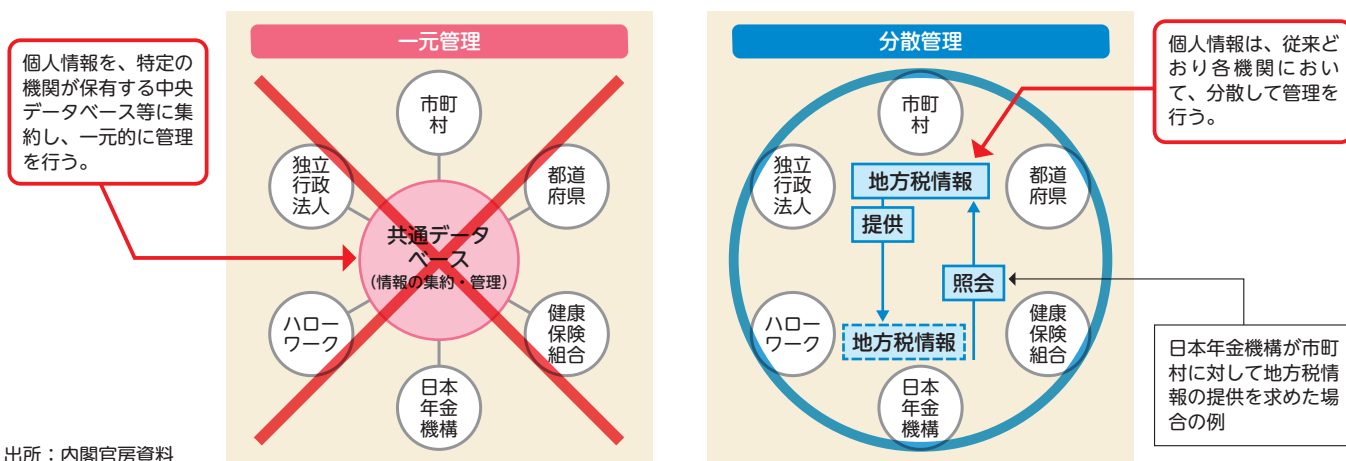
マイナンバー制度は、公平・公正な税制、税による所得再分配機能の強化、安心と信頼の社会保障制度の確立、国民生活の利便性向上などを実現するために不可欠な社会基盤である。政府は、マイナンバーの活用によってめざす社会への国民の理解が深まるように一層取り組むべきである。

また、マイナンバーカードは、公的個人認証を可能とするツールであり、デジタル行政の促進に向けた「アクセスキー」としての活用が期待されている。交付率は2024年1月時点で75%超となっているが、伸びはやや鈍化している。昨年生じたマイナンバーにまつわるシステム不備や誤登録を踏まえ、政府は、国民の信頼回復に向けて再発防止を徹底するとともに、個人情報管理体制の周知(図1)やより一層の強化に引き続き取り組むべきである。

そのうえで、国民生活の利便性向上に向けては、マイナポータルを通じたオンライン・ペーパーレス手続きや情報連携の拡充、健康保険証や運転免許証など各種カードとの一体化、マイナンバーカード機能のスマホ搭載(開始済みのAndroid端末に加え、iOS端末への搭載を検討中)などが順次進められている。

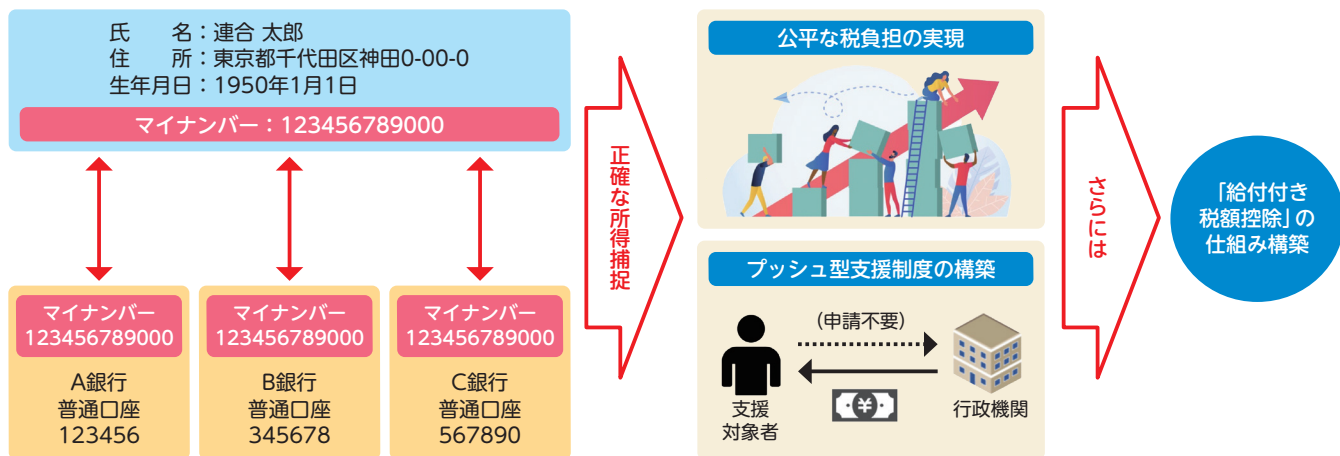
さらには、マイナンバーとすべての預貯金口座情報をひも付けることによって、マイナンバー制度の本来の目的である、正確な所得捕捉にもとづいた真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度や、税と社会保障給付の一体的運営による「給付付き税額控除」の仕組みの構築、金融所得課税を含む所得税の総合課税化などの実現に向けた検討を加速すべきである(図2)。

図1 現行の個人情報の管理体制(イメージ)



出所：内閣官房資料

図2 マイナンバーを活用した公平な税負担、プッシュ型支援制度(イメージ)



出所：連合作成

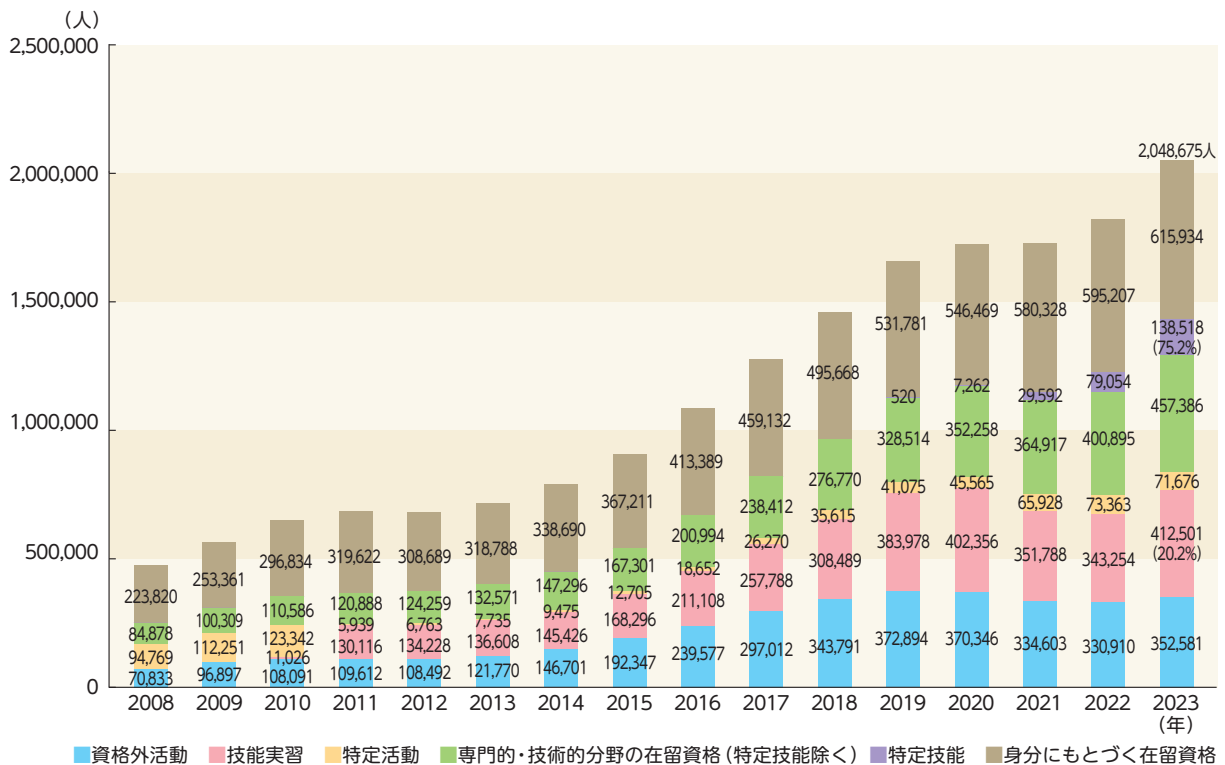
## 「看板の掛け替え」でない技能実習制度と 特定技能制度の見直しを

2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人と過去最高を記録(図1)し、いまや外国人労働者はともに「日本を支える」仲間である。しかし、外国人労働者に対する労働法令違反や人権侵害等の問題は後を絶たず、特に技能実習制度では、監督指導を行った実習実施者のうち7割で法令違反(図2)が認められている。

そうした中、政府は、技能実習制度に代わる新たな育成就労制度の創設と特定技能制度の見直しに関する改正法案(2024年3月15日閣議決定)を国会に提出した。法案には、新たな外国人育成就労機構の機能・体制強化などが盛り込まれた一方、受入れ分野の設定基準など、制度の適正化に重要な点が曖昧となっている。育成就労制度の受入れ分野について、法案では現行の技能実習制度より幅広い特定技能制度の分野に合わせつつ、その中で設定すると示されている。特定技能制度の分

野は「即戦力」人材の受入れを前提に設定されていることを考えれば、育成就労制度の分野設定にあたっては、労働者の人材育成と安全の確保という観点から、厳格に設定することが不可欠である。また、特定技能制度でも賃金の未払いや強制帰国などの問題が顕在化している。登録支援機関などの要件厳格化や、技能や知識を測るための試験内容の適正化などの見直しが不可欠である。加えて、現行制度では政府が受入れ分野や人数、人材基準などを決定するが、その検討プロセスは不透明で問題がある。育成就労制度を含め、労使などが参画する会議体を設け、公の場での議論を通じて決定する仕組みの整備も必要である。今回の見直しを「看板の掛け替え」に終わらせることなく、外国人労働者の権利が守られ、安心して働くことのできる制度に、着実に適正化をはからなくてはならない。

図1 日本における外国人労働者数の推移



※括弧内の数字は対前年増加率  
出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(各年10月末時点の統計)

図2 技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況

	監督指導 実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
全業種	9,829	7,247 (73.7%)	安全基準 2,326(23.7%)	割増賃金の支払 1,666(16.9%)	医師等からの意見聴取 1,583(16.1%)

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4年)」より連合作成

## 「曖昧な雇用」で働く就業者の保護

フリーランスはいまや209万人※にものぼり、急速な広がりを見せる中、報酬の支払いや契約条件の明示、ハラスメントといった発注事業者との取引上のトラブルも顕在化している。

こうした状況を踏まえ、フリーランスと発注事業者間の取引の適正化および就業環境の整備を柱とする、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(以下「フリーランス新法」)が2023年4月28日に成立した(図1)。今後、法の実効性を高めるためには、発注事業者をはじめ関係者が法令の内容を十分に理解し、適正な運用が確保されることが重要である。加えて、フリーランス新法には盛り込まれなかった仲介事業者への業規制や最低報酬の設定などの法整備についても検討を進める必要がある。

また、建設アスベスト訴訟最高裁判決においては、事業者が

※「令和4年就業構造基本調査」より総務省統計局調べ。有業者のうち本業がフリーランスの数

危険有害作業を個人事業者に請け負わせる場合には労働者と同様に保護する旨判示された。2023年4月からの労働災害防止計画では、最高裁判決や個人事業者の業務上災害が相当数あることなどを踏まえ、「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」を重点事項に位置づけた(図2)。

2024年4月に、個人事業者等の健康管理に関するガイドラインが制定されるなど、個人事業者に対する災害防止の取り組みは緒に就いたばかりである。今後、個人事業者の災害を抜本的に減らしていくには、災害報告制度の構築を含め、個人事業者が安心して就業できるよう法整備を進めることが不可欠である。

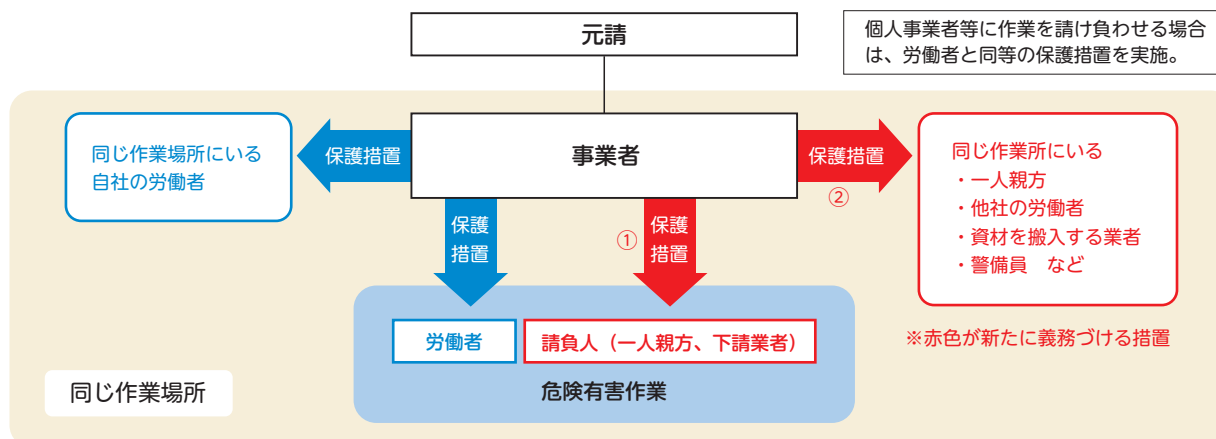
一方、働き方が多様化する中、「労働者」概念の見直し・拡充は喫緊の課題であり、早急に着手する必要がある。

図1 フリーランス新法の概要

発注事業者の義務事項	具体的な内容
書面等による取引条件の明示	「業務内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を書面等で明示すること
報酬支払期日の設定・期日内の支払	納品日から60日以内に報酬支払い期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
禁止事項	一定期間以上の契約の場合には、「フリーランスに責任がないにもかかわらず受領を拒否する」等の、法律に定める禁止行為をしてはならないこと
募集情報の的確表示	フリーランスを募集するときに、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと。また、募集内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
育児介護等と業務の両立に対する配慮	一定期間以上の契約の場合には、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるように、フリーランスからの申出に応じて配慮をしなければならないこと
ハラスメント対策に係る体制整備	ハラスメントに関する相談対応のための体制整備等を講じること
中途解除等の事前予告	一定期間以上の契約の場合には、契約の中途解除をしたり、更新をしないとする場合には、原則として30日前までに予告しなければならないこと

出所：「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」リーフレットより連合作成

図2 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進



出所：厚生労働省「第14次労働災害防止計画概要」より連合作成

## 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 ～企業価値担保権の創設などにあたって～

近年、グローバル化や技術革新の進展などによって、企業組織の再編を行う動きが活発化するとともに、倒産や事業所の縮小・閉鎖なども数多く生じている。

特に倒産時は労働者にも大きな影響が及ぶが、加えて事業譲渡でも一部の事業を譲渡する場合には、契約次第で雇用や労働条件に変動が生じるおそれ大きい(図1)。その際の労働者保護ルールは法的拘束力のない「事業譲渡等指針」にとどまるなど、労働者保護に関する法整備は2000年以降停滞したままである。

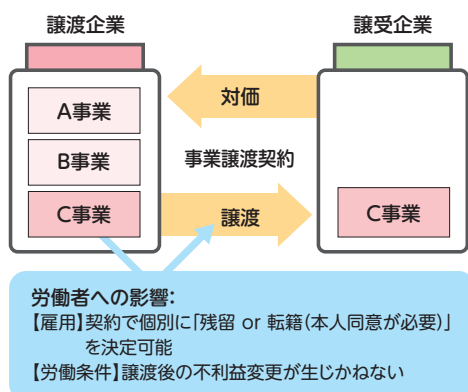
一方で、政府は、企業の資金調達の円滑化などを目的として、動産・債権を担保とする譲渡担保ルールの明確化に関する検討を継続するほか、「事業性融資の推進等に関する法律案」(2024年3月15日閣議決定)を国会に提出した。この法案では、企業の総財産(労働契約を含む)を担保とする「企業価値担

保権」を創設するとしている(図2)。企業にとって資金調達手段が増加する一方、広範な担保権を背景とした担保権者等(金融機関等)による経営関与や、企業が返済不能に陥り総財産を売却する場合の事業譲渡によって、労働者の雇用や労働条件に悪影響が及びかねない。

労働者保護の強化に向け、労働者の雇用等を維持した一体的な事業譲渡が原則であることの明確化や、担保権者等による経営関与の防止、労働組合等との協議の義務づけ等が必要である。

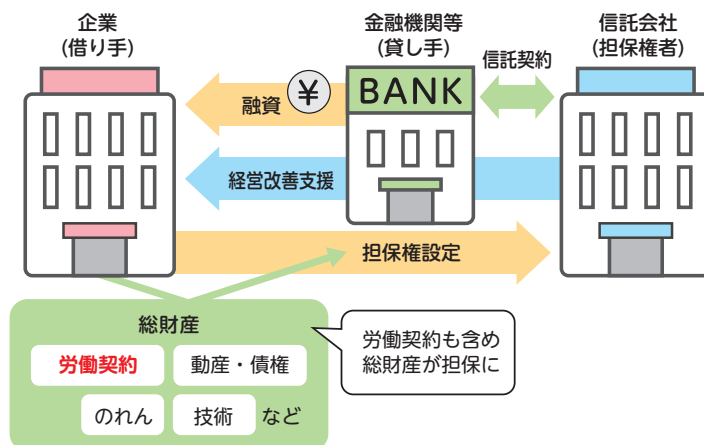
あわせて事業再編全般を対象とする労働者保護ルールの法制化に向けた検討を早急に行うべきである。また、倒産時についても、労働債権の優先順位は高くなく(図3)、その回収に充てる財産がほとんど残らない実態があるため、労働債権を抵当権や担保権より優先させる制度を早期に整備するべきである。

図1 事業譲渡による労働者への影響



出所：連合「モデル労働協約指針 企業組織再編と倒産・再建への対応のポイント編」をもとに作成

図2 企業の総財産を担保とする制度案(概要)



注：貸し手と担保権者(信託会社)が一致することもあり得る。

出所：金融庁「事業性融資の推進等に関する法律案」説明資料をもとに連合作成

図3 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	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
低	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」などをとに連合作成

## 雇用安定に向けた財政措置・セーフティネット機能の強化と 地域雇用創出・職業能力開発の強化

### ● 雇用安定に向けた財政措置とセーフティネット機能の強化

今般の雇用保険法の改正により、雇用保険の適用拡大(週所定労働時間20→10時間以上、2028年施行)(図1)や、教育訓練給付の拡充など、セーフティネット機能の強化がはかられた。

一方、コロナ禍における「雇用調整助成金」などの急増した給付により、雇用安定のための取り組みの基盤となる雇用保険財政は今なお危機的な状況である(図2)。

社会・経済の大きな変化による雇用の急激な悪化に対応できるよう、必要な予算の確保や一般会計からの繰り入れなどを通じた雇用保険財政の安定化と、雇用保険によるセーフティネット機能の強化が不可欠である。

### ● 地域における良質な雇用の創出

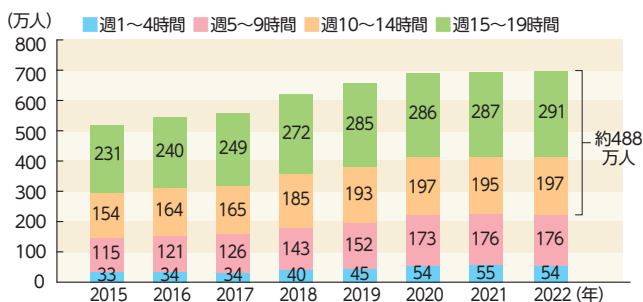
地域において雇用維持・創出をはかるためには、国と地域の連携のもと、ハローワークを中心に据えた求人開拓や、職業訓

練、相談・マッチングなどの総合的な施策を地域の实情に応じて推進していく必要がある。「地域活性化雇用創造プロジェクト」は、都道府県が地域の関係者と協力し、地域ニーズに沿った各種支援、就職促進等に取り組み、地域における良質な雇用の創出をめざす事業である(図3)。年に1度、事業計画の効果を検証することで、各種支援策の見直しをはかるとともに、好事例の水平展開により、他地域へ安定的かつ良質な雇用の創出を広げていくことが重要である。

### ● 就職氷河期世代への支援

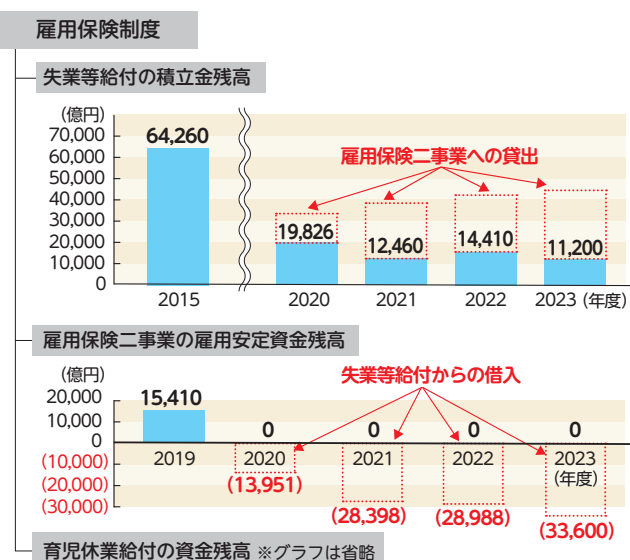
就職氷河期世代に対しては、当事者個々人のニーズを踏まえた就労・社会参画に向け、きめ細やかな支援が求められる。「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」に沿い、伴走型の就職・定着支援体制の構築や、相談体制の整備などの支援策を、各省庁が連携し、着実に実行していく必要がある。

図1 週間就業時間が20時間未満の雇用者数の推移



※雇用保険適用対象外の昼間学生を含む雇用者数  
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 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3 「地域活性化雇用創造プロジェクト」とは?

### ● 国の都道府県に対する委託事業

【実施期間】 最大3年間

【実施規模】 都道府県に対し、事業費の8割を補助  
(補助上限2億円/年)

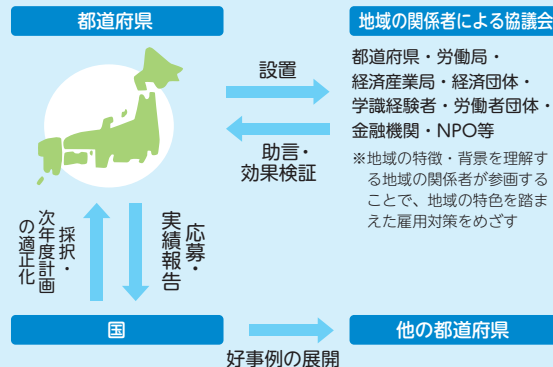
【テーマ】 DX推進/人材不足分野/成長分野などから地域のニーズに沿ったテーマを選択

【特徴】 地域の特徴・背景を理解する地域の関係者が参画することで、地域の特色を踏まえた雇用対策をめざす

### 国や都道府県の雇用維持・創出の施策と連携し、 一体的に実施

事業者向け支援 ・労働環境整備 ・事業所の魅力向上 ・生産性向上 など	求職者・労働者 向け支援 ・職業意識の啓発 ・スキル取得支援 ・職場体験 など	就労促進支援 ・企業説明会 ・情報発信 など
---	--	---------------------------------

### 「地域における良質な雇用の創出」をめざす



出所：厚生労働省資料をもとに連合作成

## 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

政府は、成長と分配の好循環に向けた「人への投資」の一環として、在職者へのリスキングなどの能力開発を強化する取り組みを進めている。

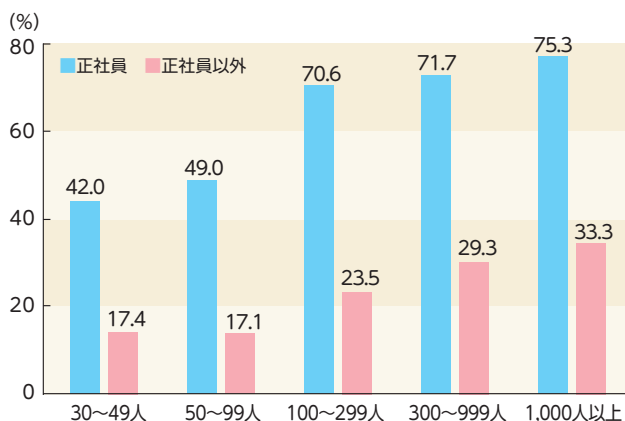
しかし、厚生労働省の能力開発基本調査(令和4年度)によると、雇用形態や企業規模によって能力開発機会に差があることが示されている。「正社員以外」に対するOJTやOFF-JTの実施率・受講率は、「正社員」と比べ半数以下にとどまっている。また、企業規模別で見ると、従業員数が少ない企業ほど、能力開発機会は少なくなっている(図1、2)。

DX化などの社会変化に適切に対応していくには、能力開発を希望する者すべてに対して、公平に機会を提供することが重要である。正社員のみならず、非正規雇用で働く者に対しても、労働者個人への直接支援の拡充だけでなく、雇用する企業の責任による主体的な取り組みを一層促すことが求められる。

また、労働者が能力開発にもとづき、成果を発揮していくためには、企業が人材ビジョンを明確化し、従業員へ共有することが大前提となる。しかし、JILPTが実施した労働者調査によれば、能力を高めるうえでの課題として、「時間確保の難しさ」や「必要な能力を会社が考えていない・明示していない」、「人材育成に関する方針がない」ことが上位にあがっており、能力開発に関する時間の確保と企業による育成方針等の明示・明確化は喫緊の課題である(図3)。

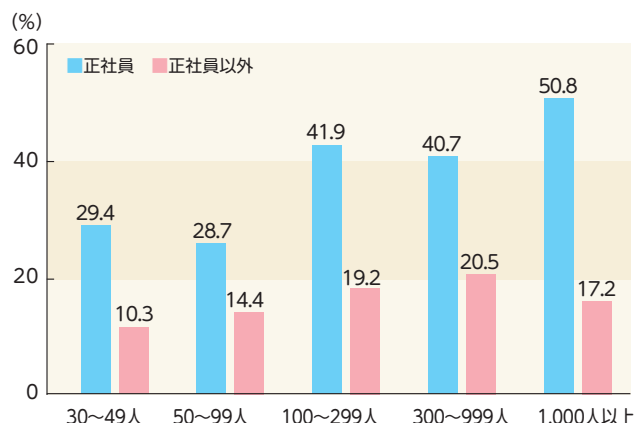
JILPTが実施した企業調査においては、人材育成の課題について、「指導人材の不足」、「人材育成の方法がわからない」といった回答も一定数あり、特に中小企業においてこれらの課題が顕著となっている。中小企業に対しては、助成金の活用促進や拡充などの財政的支援とあわせて、指導人材の育成やノウハウの提供、相談援助機能の強化など、能力開発全体の底上げに資する政策を強力に推進する必要がある。

図1 計画的なOJTを実施した事業所割合(企業規模別)



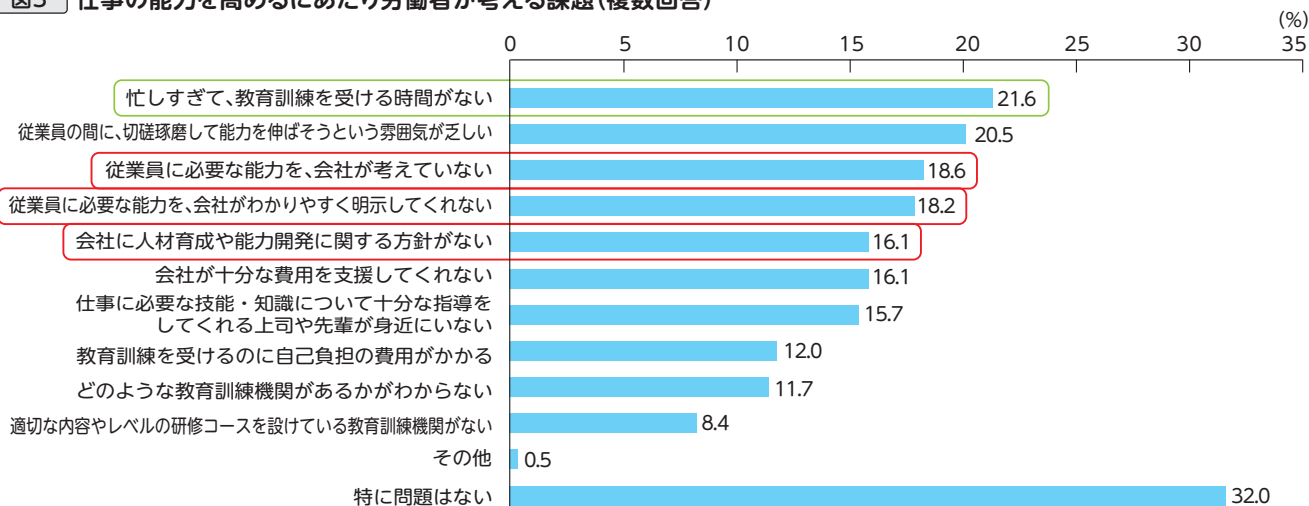
出所：令和4年度 能力開発基本調査(厚生労働省)より連合作成

図2 OFF-JTを受講した者の割合(企業規模別)



出所：令和4年度 能力開発基本調査(厚生労働省)より連合作成

図3 仕事の能力を高めるにあたり労働者が考える課題(複数回答)



出所：人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査(2021年11月)(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)より連合作成



## 長時間労働の是正に向けた取り組みの徹底と 労働者の健康を守る法の堅持を

2024年4月から運輸業や建設業で働く者、勤務医にも時間外労働の上限規制の適用が開始された。

運輸業や建設業では長時間労働が常態化しており、運輸業や建設業の年間総実労働時間は全産業平均と比較すると約2割長くなっている(図1)。また、勤務医では、いわゆる過労死ライン(年960時間)を超える長時間労働者の割合が全体の2割強に達しており、過労死ラインの2倍に及ぶ年1,920時間超の割合も4%となっている(図2)。

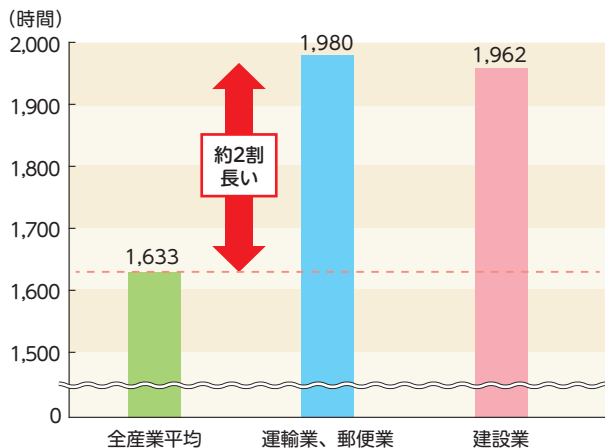
これらの業種では長時間・過重労働の常態化などにより、過労死・過労自殺事案も多く発生しており、脳・心臓疾患および精神障害のいずれにおいても労災請求件数が上位を占める状況が続いている(図3、4)。

企業規模や業種にかかわらず、過労死等をなくし、誰もが安心して働き続けることができる社会の実現には、長時間労働を是正していくことが極めて重要である。

運輸業や建設業で働く者、勤務医においても、まずは新たな基準にもとづく時間外労働の上限規制の遵守徹底を進めるべきだ。その際には、労働組合が中心となり、働き方の見直しや労働時間短縮に向けた取り組みをより一層推進していく必要がある。加えて、運輸業や建設業、勤務医においては、荷主や注文者などを含めた商慣習や取引慣行の是正とともに、消費者や患者に対する理解と協力を進める取り組みが不可欠である。

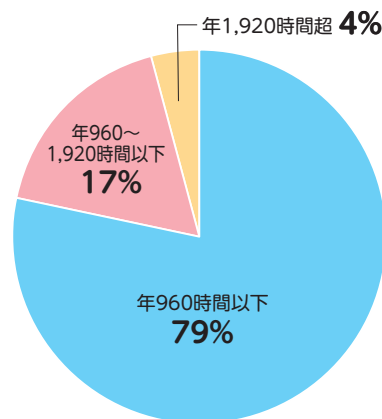
また、2019年4月に働き方改革関連法が施行されてから5年が経過したことを踏まえ、厚生労働省の研究会において附則の検討規定にもとづく見直しを開始された。まずは時間外労働の上限規制の効果検証をはじめ、労働者保護の観点から施行状況の把握と検証を丁寧に進めることが重要である。そのうえで、労働者の命と健康を守る強行法規としての労働基準法を堅持しながら、実効性確保の観点から必要な措置などの検討を進めるべきである。

図1 建設業、運輸業における年間総労働時間数(2022年)



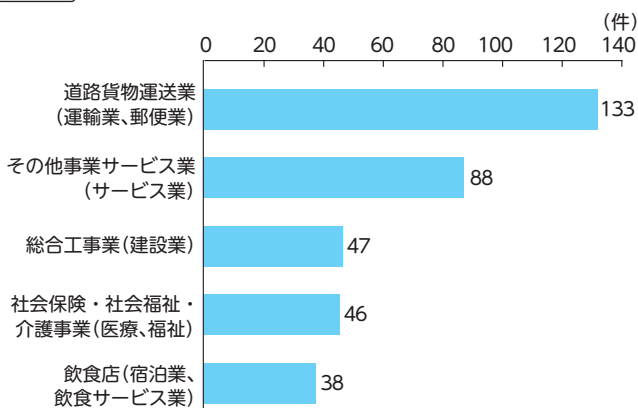
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに連合作成

図2 勤務医における時間外労働時間数の割合(2022年)



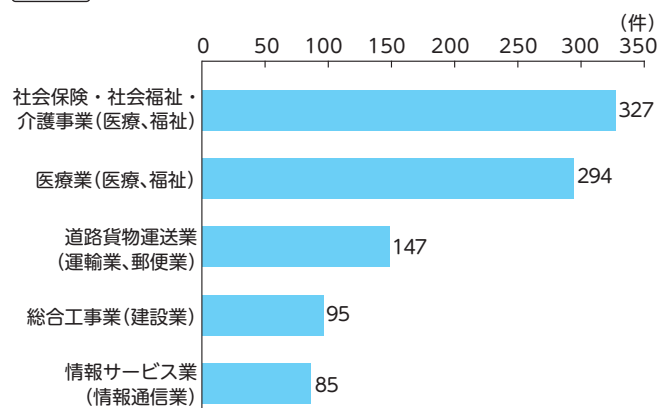
出所：厚生労働省「医師の働き方改革の推進に関する検討会」資料をもとに連合作成

図3 脳・心臓疾患の労災請求件数(業種別)



出所：厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」をもとに連合作成

図4 精神障害の労災請求件数(業種別)



出所：厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」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

地域別最低賃金は2023年度に全国平均で41円引き上げられ、全国加重平均は1,004円に達した。しかし、この水準では年間2,000時間働いても、いわゆるワーキング・プアと呼ばれる年収200万円程度に過ぎない。これは国際的に見ても低位にとどまる(図1)うえ、地域間の額差も大きく広がっている(図2)。

春季生活闘争で大幅な賃上げが実現している中、これを社会全体へ浸透させ日本経済のステージ転換をはかるには、継続的な賃上げに加え、非正規雇用や有期・契約等で働く人のセーフティネットとしての機能を果たすためにも最低賃金を確実に引き上げることが必要である。

こうした情勢を踏まえ、連合は「一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす」とする新たな中期目標を確認した<sup>1</sup>。この水準は、いわゆる相対的貧困ラインを念頭に、EU指令等で採用されている基準を意識したものである。2023年度改定後の

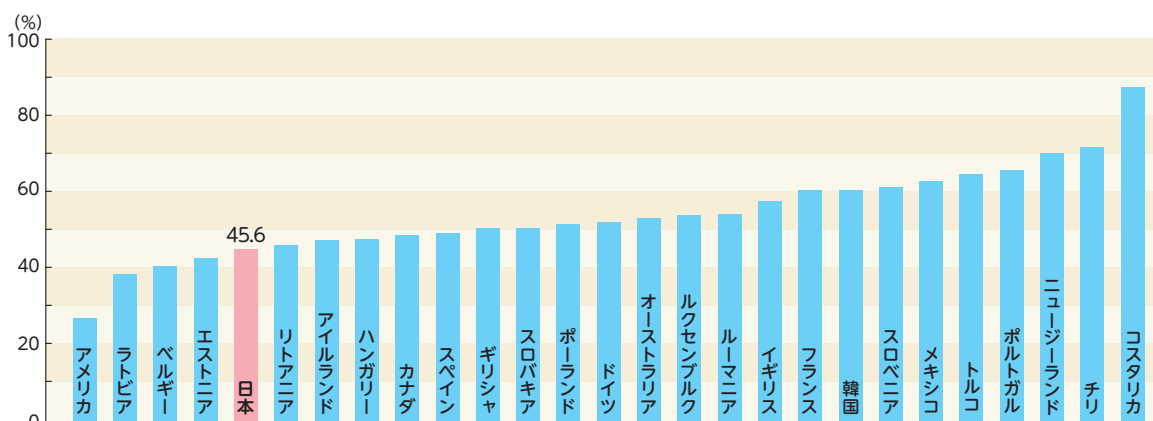
日本の同比率は47.8%<sup>2</sup>程度だが、新たな中期目標を2035年までに達成するためには、毎年1%ポイントを目途に改善する必要がある。公労使、ひいては社会的な合意形成に向けた真摯な議論を積み重ねる必要がある。

最低賃金の水準を継続的に改善するには、政策面での後押しも欠かせない。特に中小・零細企業における支払い能力を向上させる各種施策の拡充と十分な予算確保が必要である。

そのうえで、最低賃金引き上げの効果を確実に波及させるには、最低賃金の制度趣旨や改定額の周知の徹底、実効性の確保が重要である。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の適用強化などが必要である。また、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、官民一体の取り組みも重要である。

- 1 EUが2022年に発令した最低賃金に関する指令では、一般労働者の「中央値の60%」と「平均値の50%」を国際的に共通して用いられる指標となる基準値とし、最低賃金を定めている各国の適正水準への引き上げを促している。
- 2 2022年度賃金構造基本統計調査と2023年度改定後の地域別最低賃金の全国加重平均額を用いた連合試算。なお、一時金相当分は便宜的に同調査における「年間賞与其他特別給与額」の平均値を算入した。

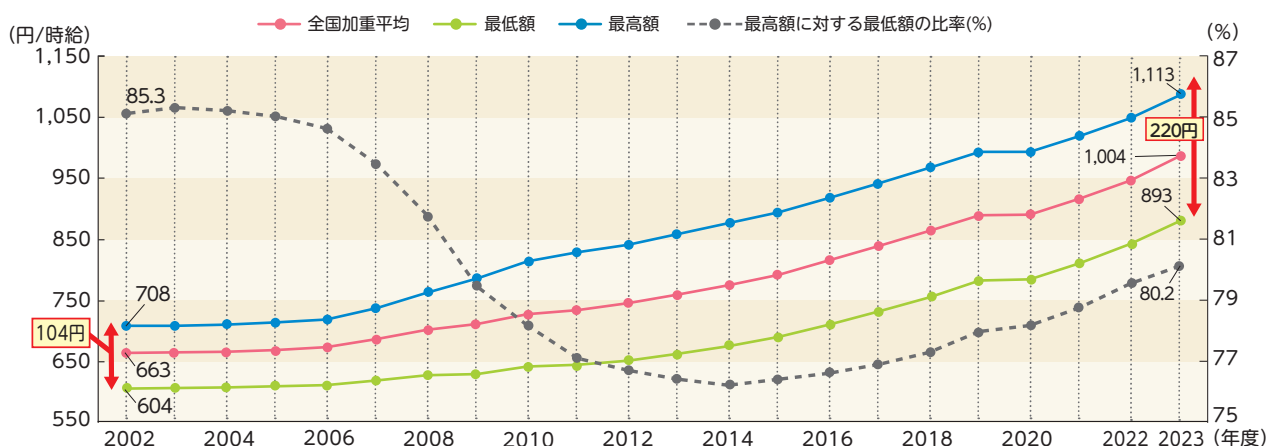
図1 フルタイム労働者の賃金の中央値に対する最低賃金比率(2022)



注：日本の値は2022年度改定後の全国加重平均額(961円)をもとに算出

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

図2 最低賃金の地域間額差の推移



出所：厚生労働省資料をもとに連合作成

## 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

厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」(2020年)によると、過去3年間でハラスメントを経験した人の割合は、パワハラが31.4%、次いで「顧客等からの著しい迷惑行為」、いわゆるカスハラが15.0%、セクハラが10.2%となっている(図1)。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」(以下、ILO第190号条約)は、批准国に対してあらゆる暴力・ハラスメントの法的な禁止を求めている。日本は本条約の採択に賛成はしたものの、未だに批准していない。

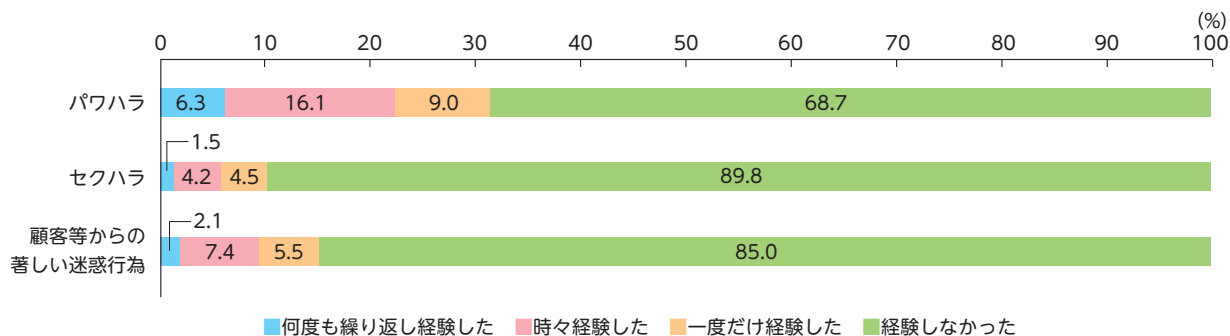
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の成立に際して、衆参両院の厚生労働委員会において「条約成立後は批准に向けて検討を行うこと」との附帯決議が附された。附帯決議を踏まえ、厚生労働省は、2024年2月に「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を設置し、法的に整備がされていないカスハラを含む「ハラスメントの現状と対応の方向性」などについて議論を行っている。

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」によると、カスハラを受けたことによる生活上の変化として、「出勤が憂鬱になった」、「心身に不調をきたした」、「仕事をやめた・変えた」などが挙げられており、カスハラは受けた人の生活に影響を及ぼしている(図2)。

カスハラの問題が深刻化しているとして東京都や北海道がカスハラ防止条例の制定に向けて検討を行っている。政府はこうした国内の機運の高まりを踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶に向けて、ハラスメント行為そのものを禁止する規定を創設し、ILO第190号条約の批准につなげるべきである。

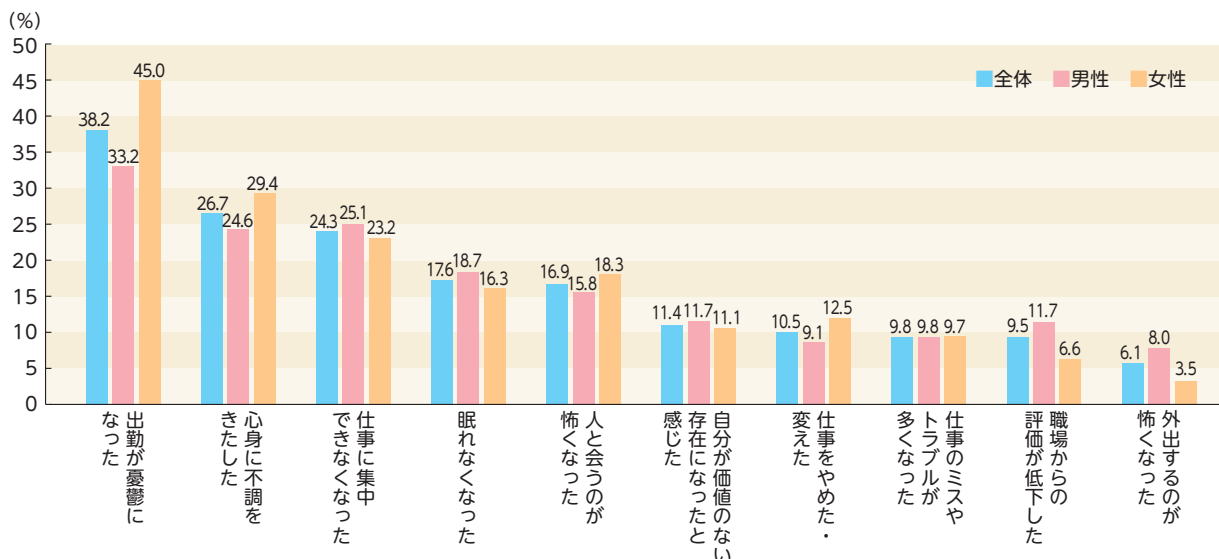
なお、2023年6月に成立・施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」はあくまで理解増進のための法律に過ぎない。性的指向・性自認(SOGI)に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権の尊重のために、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律を制定することが必要である。

図1 過去3年間にハラスメントを受けた経験



出所：厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(2020年)

図2 カスタマー・ハラスメントを受けたことで生活上にどのような変化があったか



出所：連合「カスタマー・ハラスメントに関する調査2022」

## 困難な問題を抱える女性へのセーフティネット強化

女性の雇用労働者のうち、約半数は有期・短時間雇用のいわゆる非正規雇用であり、コロナ禍において、突然の解雇・雇止めなど雇用の脆弱性が顕在化するとともに、DV相談の増加、生活不安などによる女性の自殺率の増加など、苦境に立たされる女性像が鮮明になった。

生活困窮や性暴力・性被害、DVなど、以前より女性が抱える困難な問題については認識されていたが、こうした問題が多様化するとともに複合的に絡み合っており、困難な問題を抱える女性に対しての包括的かつ切れ目のない支援が求められている。

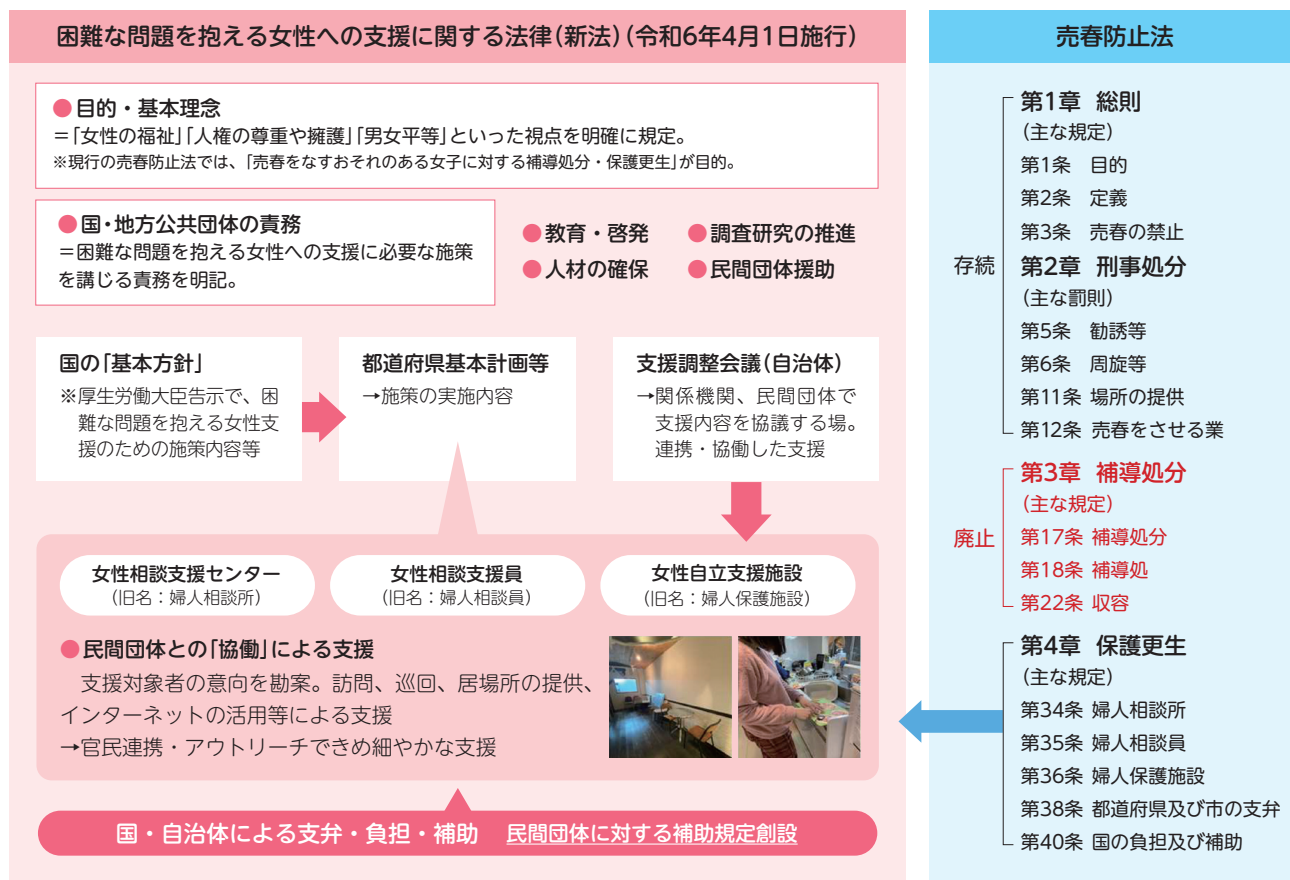
こうしたことを踏まえ、日常生活や社会生活を円滑に営むうえで困難な問題を抱える女性に対して、一人ひとりが抱える問題や背景、心身の状況などに応じた支援を行い、安心して、かつ、自立して暮らせる社会実現のため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下、困難女性支援法)が2024

年4月に施行された(図1)。

困難女性支援法は、女性が抱える困難な問題やその背景、心身の状況などに応じた最適な支援を受け、自立のための援助などの支援を包括的に提供する体制整備を目的としており、政府は、困難な問題を抱える女性に対して独自の支援を実施しているNPOや民間団体に対する支援を強化するとともに、政府や自治体の関係機関との緊密な連携により、法の実効性を確保する必要がある。

また、困難女性支援法の附則第2条において、支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加える旨が明記されている。政府はPDCAサイクルを確立し、支援を受ける女性のプライバシーをはじめとする権利擁護のため、支援を評価する仕組みや官民の連携のあり方などについて確認・検証していくことが求められている。

図1 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律のポイント



出所：厚生労働省「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の概要」の抜粋

## 「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

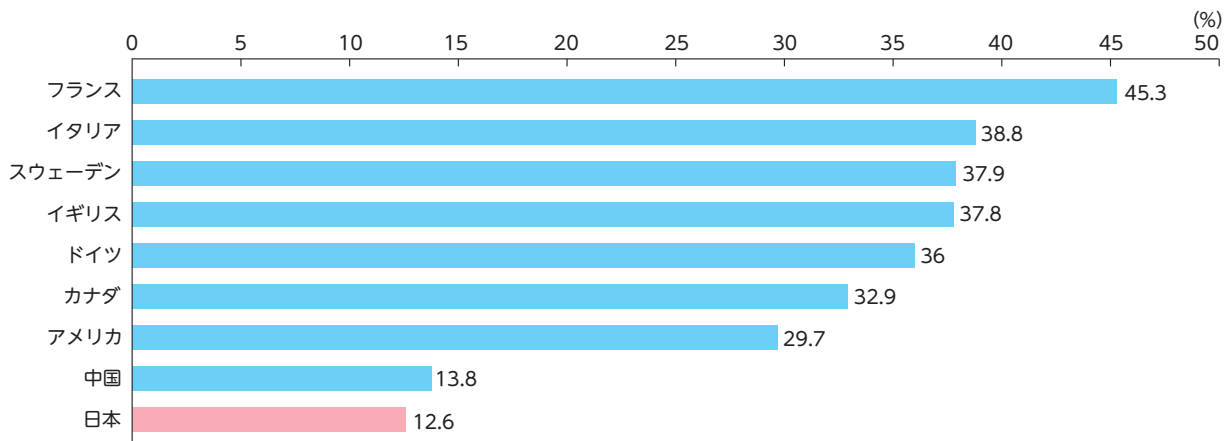
政府は「第5次男女共同参画基本計画」において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」と目標を掲げているが、目標達成には程遠い状況にある。政治、経済分野における男女格差が特に大きく、一例を挙げれば、G20の主な国では30%以上となっている女性役員割合は、日本では僅か12.6%であり、大幅な遅れを取っている(図1)。

職場において指導的地位にある女性を増やすにあたり、外部からの登用に頼るのではなく、企業内部で人材育成が行える環境を構築し、内部登用を進めるべきである。女性の活躍を阻んでいる要因に、長時間労働を前提とした働き方や「夫は仕事、妻は家庭」といった固定的性別役割分担意識を背景とした女性のケア負担などがある。夫婦の家事・育児などの負担は圧倒的に妻に偏っており、夫の家事関連時間はゆるやかに上昇傾向

にはあるが十分とは全くいえない実態にある(図2)。女性のケア負担は女性が職場で働くことのできる時間の短さの一因になっており、育児・介護を理由とした離職や非正規労働の選択につながっている。女性がキャリア構築できるように共働き・共育でのさらなる推進が必要である。

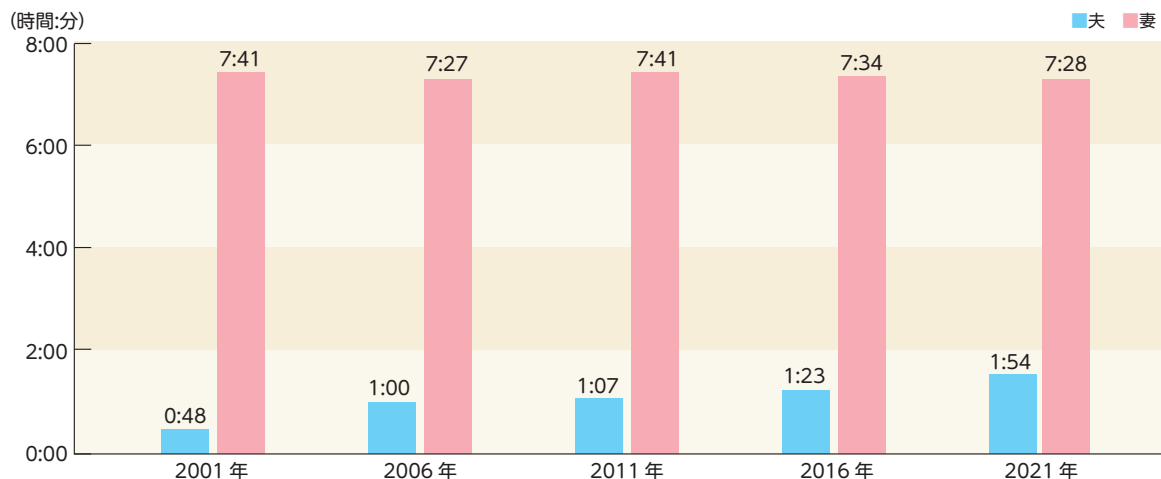
来年は1995年に北京宣言で掲げられたすべての女性の平等を実現するための目標の進捗について、「北京+30」において評価される重要な年である。世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることを踏まえ、女性の参画拡大を喫緊の課題とし、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの実行とともに、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、固定的性別役割分担意識の払拭をはじめとした意識改革を通じて、早期に目標を達成することが必要である。

図1 諸外国の女性役員割合



出所：「OECD Social and Welfare Statistics」(2021)

図2 夫・妻の家事育児関連時間(週全体平均、6歳未満の子どもを持つ夫婦)



※家事関連：家事、介護、育児、買い物  
出所：総務省統計局「社会生活基本調査」(2021年)

## 選択的夫婦別氏制度の早期導入

婚姻による名字・姓の変更により不便・不利益が生じると思う割合は、男女問わず約半数を占める(図1)。その具体的な内容として、「姓を変更した側のみに名義変更の負担があるなど、日常生活上の不便・不利益がある」「仕事の実績が引き継がれないなど、職業生活上の不便・不利益がある」「実家の名字・姓を残せなくなるなどから、婚姻の妨げになる」などが挙げられている(図2)。結婚により姓を変更している9割以上は女性であり、仕事や生活面での不利益や負担が著しく女性に偏っている。

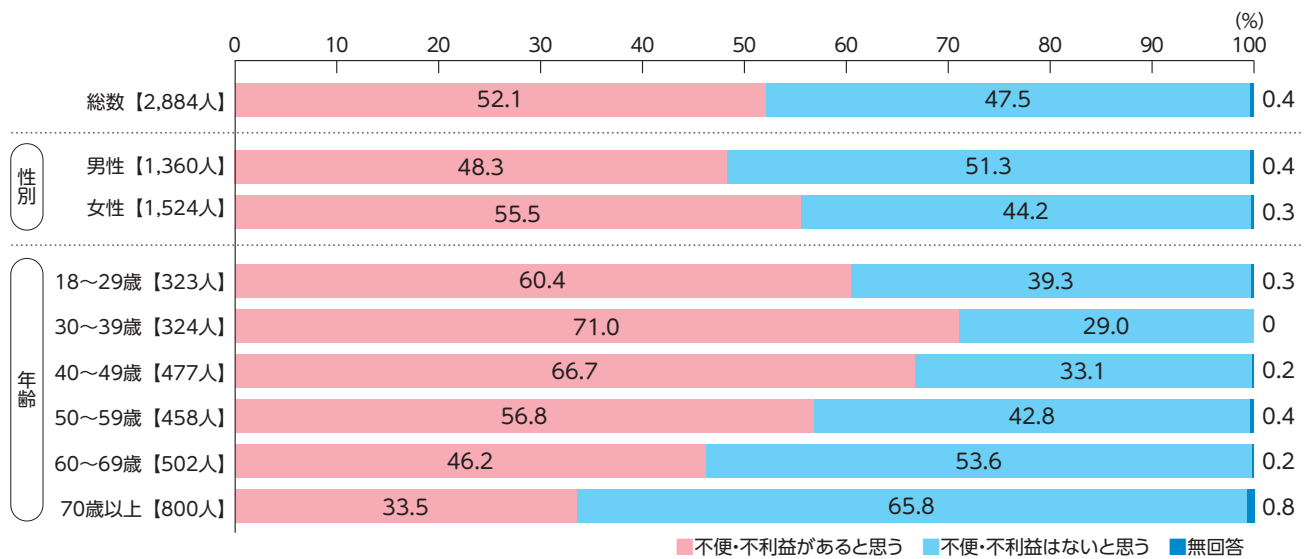
政府は旧姓の通称使用拡大を進めており、マイナンバーカード、運転免許証、パスポートなどでは旧姓併記が可能であるが、外務省はパスポートへの旧姓併記に関し、「国際規格に準拠しない例外的な措置である」としており、旧姓の通称使用に

は限界がある。

2020年、当時の法務大臣が「夫婦の同氏制を採用している国は我が国以外には承知していない」と発言しており、国連の女性差別撤廃委員会からは選択的夫婦別氏制度の導入を再三勧告されている。また、法制審議会総会は、1996年に選択的夫婦別氏制度導入を答申しており、改正法案要綱がまとまっていたにもかかわらず30年弱もたなごらしにされたままである。

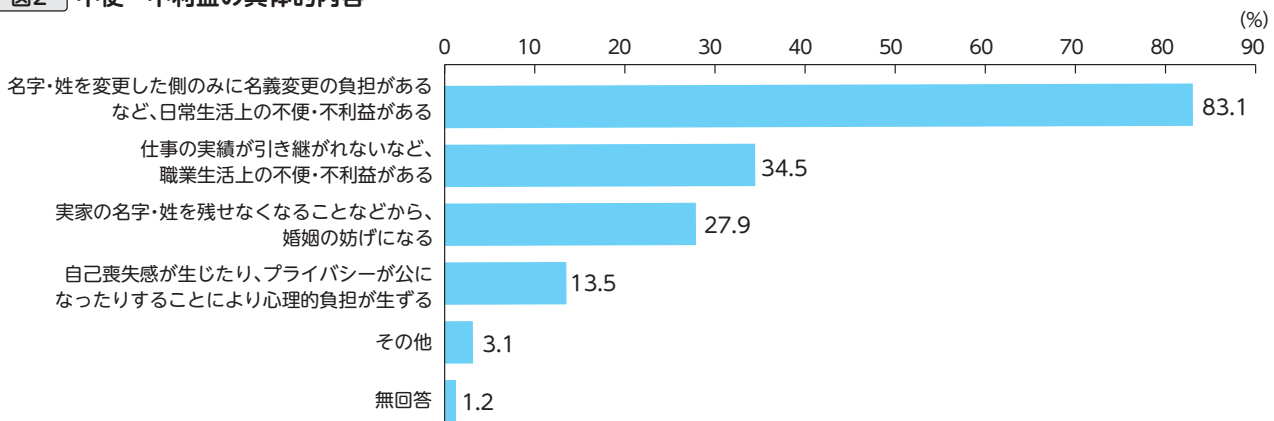
職業活動上の不利益、金融機関での手続きの煩雑さ、旧姓併記に対応した仕組み・システム変更に伴うコスト負担などから、経済界からの選択的夫婦別氏制度の早期導入に対する要望も高まっている。男女不平等を是正し、人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会実現のため、今こそ選択的夫婦別氏制度を導入すべきである。

図1 婚姻による名字・姓の変更により生ずる不便・不利益



出所：内閣府「家族の法制に関する世論調査」(2021年)

図2 不便・不利益の具体的内容



出所：内閣府「家族の法制に関する世論調査」(2021年)

## 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

住居支援の強化や子どもの貧困への対応、生活困窮者自立支援制度と生活保護制度の連携などを柱とする、「生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律」が第213回通常国会で成立した(図1)。今後、改正法の実効性を担保する施策、現場を担う支援員の処遇改善や人員体制の整備、そのための十分な予算の確保などをはからなければならない。

生活困窮者自立支援事業の委託先では、支援員全員が有期雇用という事例や、主任相談支援員で勤続年数5年、フルタイム勤務でも賃金が月額17万6,000円、年額211万2,000円といった事例もある。こうした低賃金では、必要な人材確保もままならない。生活困窮者自立支援制度の機能強化に向けては、支援員の処遇を改善し、人材の確保と定着をはかることが欠かせず、その裏付けとなる財源の確保も不可欠である。

まずは全国の支援員の賃金水準、雇用形態などの実態を把

握したうえで、生活保護のケースワーカーなど同種業務の処遇と比較し、適正な水準が検討する必要がある。

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、生活困窮者自立支援制度と重層的支援体制整備事業との連携強化が求められる。

一般の法改正で、生活困窮の相談窓口などにおける住まいに関する相談支援が明確化されたが、入居時から入居中、退去まで切れ目のない支援体制を構築するためには、公営住宅やセーフティネット住宅・空き家の活用を進めるとともに、緩やかな見守りを行う住居支援法人などとの連携を強化することが必要である。

さらに、住まいは生活、就労の基盤であることから、誰もが住居を確保し、安心してくらすよう、国による住居費の支援など、恒常的な居住保障の仕組みを検討すべきである。

図1 生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律の概要

### 1. 住居支援の強化のための措置【生活困窮者自立支援法、生活保護法、社会福祉法】

- ①住宅確保が困難な者への自治体による居住に関する相談支援等を明確化し、入居時から入居中、そして退居時までの一貫した住居支援を強化する。(生活困窮者自立相談支援事業、重層的支援体制整備事業)
- ②見守り等の支援の実施を自治体の努力義務とするなど、地域居住支援事業等の強化を図り、地域での安定した生活を支援する。
- ③家賃が低廉な住宅等への転居により安定した生活環境が実現するよう、生活困窮者住居確保給付金の支給対象者の範囲を拡大する。
- ④無料低額宿泊所に係る事前届出の実効性を確保する方策として、無届の疑いがある施設に係る市町村から都道府県への通知の努力義務の規定を設けるとともに、届出義務違反への罰則を設ける。

### 2. 子どもの貧困への対応のための措置【生活保護法】

- ①生活保護世帯の子ども及び保護者に対し、訪問等により学習・生活環境の改善、奨学金の活用等に関する情報提供や助言を行うための事業を法定化し、生活保護世帯の子どもの将来的な自立に向け、早期から支援につながる仕組みを整備する。
- ②生活保護世帯の子どもが高等学校等を卒業後、就職して自立する場合に、新生活の立ち上げ費用に充てるための一時金を支給することとし、生活基盤の確立に向けた自立支援を図る。

### 3. 支援関係機関の連携強化等の措置【生活困窮者自立支援法、生活保護法】

- ①就労準備支援、家計改善支援の全国的な実施を強化する観点から、生活困窮者への家計改善支援事業についての国庫補助率の引上げ、生活保護受給者向け事業の法定化等を行う。
- ②生活困窮者に就労準備支援・家計改善支援・住居支援を行う事業について、新たに生活保護受給者も利用できる仕組みを創設し、両制度の連携を強化する。
- ③多様で複雑な課題を有するケースへの対応力強化のため、関係機関間で情報交換や支援体制の検討を行う会議体の設置\*を図る。  
\*生活困窮者向けの支援会議の設置の努力義務化や、生活保護受給者の支援に関する会議体の設置規定の創設など
- ④医療扶助や健康管理支援事業について、都道府県が広域的観点からデータ分析等を行い、市町村への情報提供を行う仕組み(努力義務)を創設し、医療扶助の適正化や健康管理支援事業の効果的な実施等を促進する。等

出所：厚生労働省HP等より連合作成

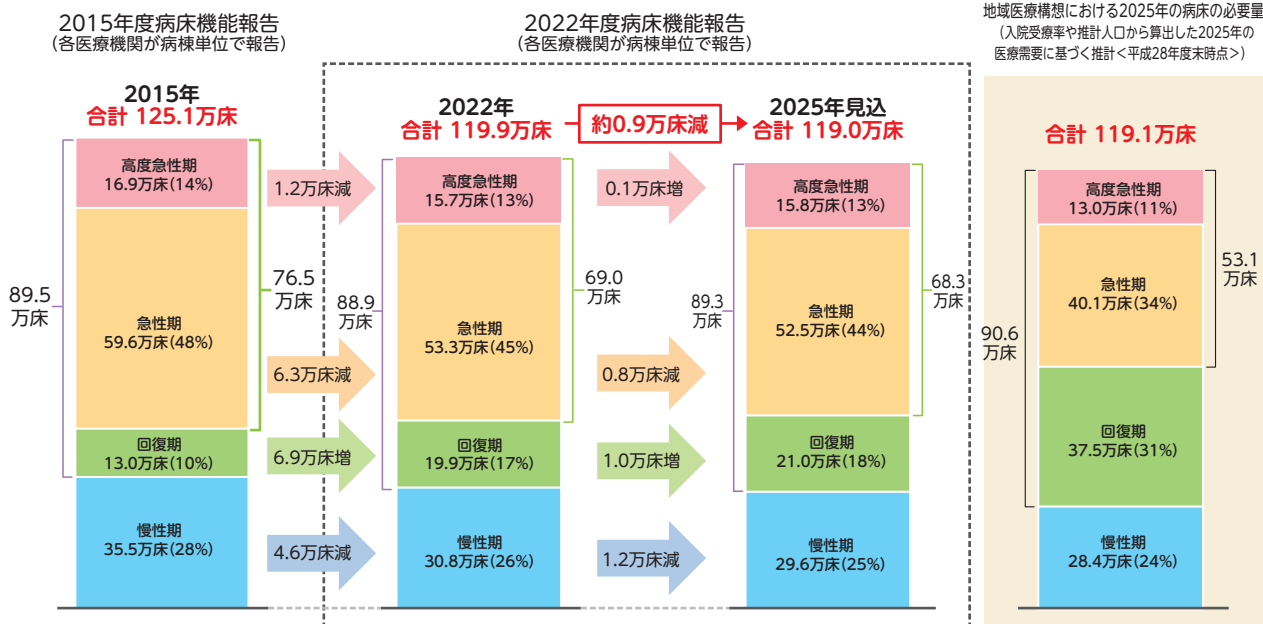
## 切れ目のない効率的な医療提供体制の構築と 医療人材確保に向けた処遇改善

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様やスピードで進行している中、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、医療機能(高度急性期、急性期、回復期、慢性期)ごとに推計された「地域医療構想」にもとづく医療機関の機能分化・連携強化をはかる取り組みが進められてきた。しかし、コロナ禍で医療提供体制のひっ迫など課題が顕在化した中、感染症のまん延下でも医療の質を低下させず、安心して医療を受けられるよう、公立・公的か民間かを問わずあらゆる設置主体の医療機関が参画するもとの、外来も含め「地域医療構想」の再検討が求められる。医療機能別病床数の推移(図1)を踏まえ、2024年4月から開始の都道府県医療計画(第8次)にもとづき、機能分化・連携強化が

推進されるよう、引き続き注視する必要がある。

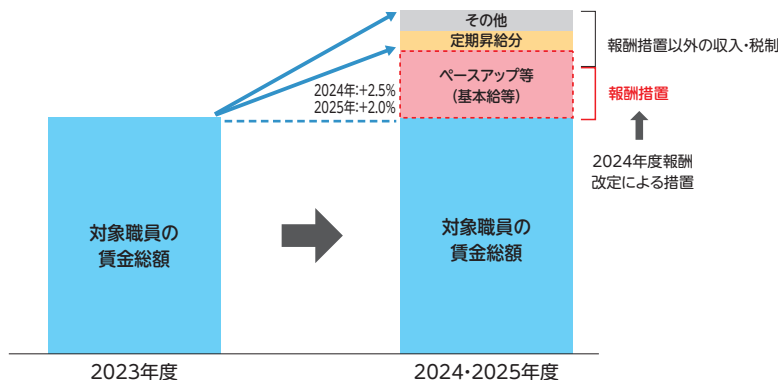
同時に、将来にわたり安心・安全で質の高い医療を受けられるようにするためには、人材確保に向けてさらなる賃金・労働条件の継続的な改善が欠かせない。2024年度診療報酬改定では、診療報酬全体の改定率+0.88%のうち0.61%は「看護職員や病院薬剤師などの処遇改善」対応分として評価料が新設された。また0.28%は「40歳未満の勤務医師・勤務薬剤師、事務職員等の賃上げに資する措置分」とされ、入院基本料などが引き上げられた(図2)。これらがすべての医療従事者の処遇改善につながるよう医療機関への取り組み支援はもちろんのこと、働き方改革や業務負担軽減などにより、医療現場の労働者が安心して働き続けられる職場環境づくりに向けて、さらなる施策が求められる。

図1 2022年度病床機能報告について



出所: 2023年11月9日厚生労働省「第13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 診療報酬における2024・2025年度の賃上げイメージ



出所: 厚生労働省「令和6年診療報酬改定概要」資料より連合加工



## 介護離職のない社会の実現へ、訪問介護など 在宅ケアの充実と介護人材の処遇改善を

人口減少と高齢化が進行する中、働く人が介護を理由に離職することのないよう、処遇改善を通じて、将来にわたり介護サービスを担う人材の確保が不可欠である。2024年度介護報酬改定では、「介護職員の処遇改善分」として+0.98%、「賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準」として+0.61%の改定率とされた。処遇改善に関係する加算が一本化されるなど事務負担の軽減策も講じられた。

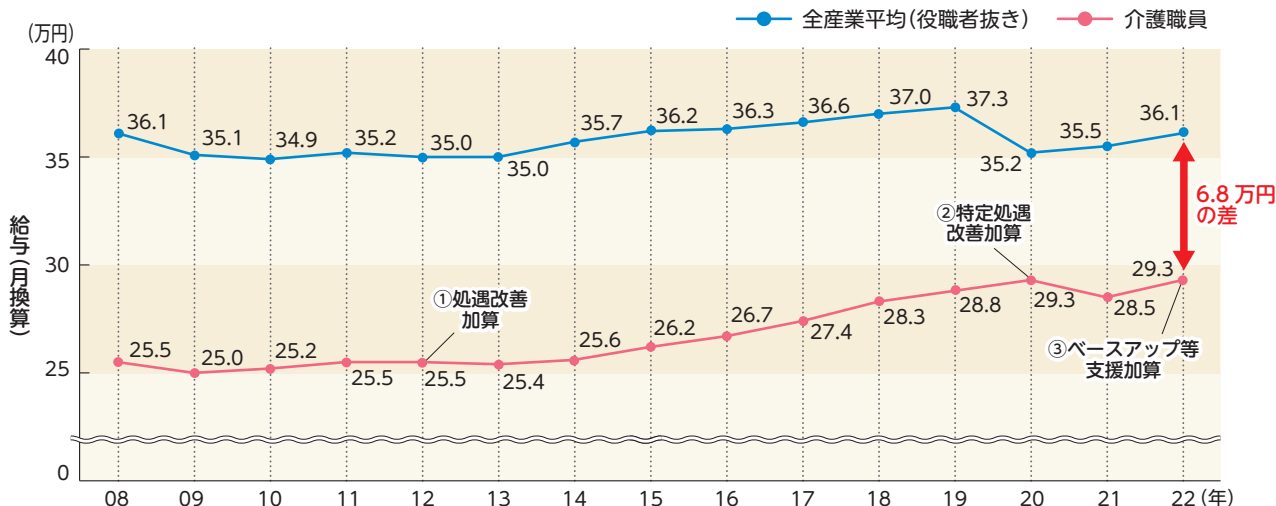
しかし、居宅介護支援などが加算対象外とされたことは問題であり、他産業との賃金格差を踏まえると、すべての介護労働者の継続的な処遇改善のため、さらなる施策を実行すべきである(図1)。同時に、国としても事業所に加算取得支援を行い、煩雑な事務作業などを理由とする加算取得控えが今後生じないようにすることが求められる。

また、介護サービス事業所の人手不足は深刻さを増してお

り、とりわけ訪問介護員ではそれが顕著となっている(図2)。処遇改善を通じて人材を確保し、在宅ケアを支えるサービスの充実が求められる状況下、2024年度改定では訪問介護の基本報酬が引き下げられた。介護職員等処遇改善加算では他サービスに比べ最も高い24.5%の加算率とされたものの、報酬の大きな割合を占める基本報酬の引き下げにより、住み慣れた地域での暮らしを支える訪問介護サービスの事業継続が危ぶまれる。

介護離職のない社会の実現に向けて、国は施行後の状況を注視するとともに、加算取得と処遇改善への支援や、地域の在宅ケアに影響が生じた場合には直ちに必要な対策を講じるなど、介護を必要とする人が今後も質の高いサービスを利用できるようにすべきである。

図1 介護職員の賃金推移

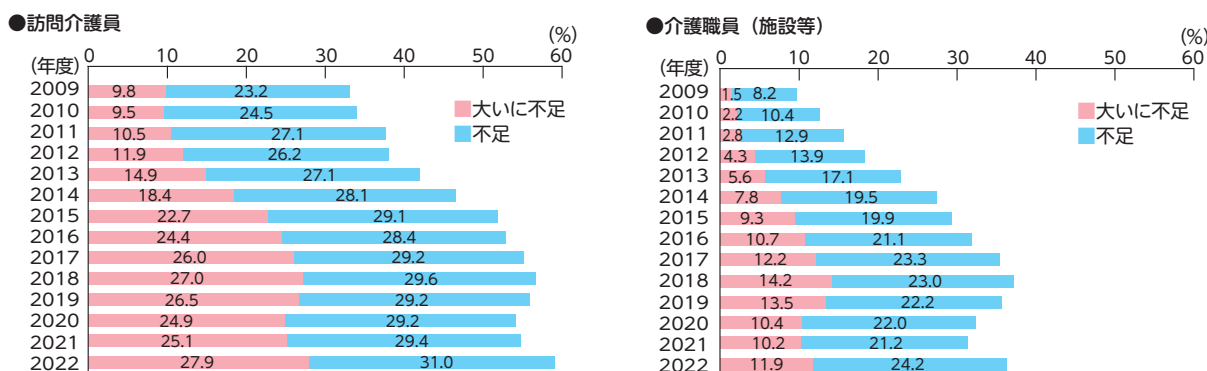


出所：厚生労働省「社会保障審議会介護給付費分科会(第223回)」配布資料をもとに連合が加工

データは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

給与(月換算)は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の給与の1/12を加えて算出した額

図2 介護サービス事業所における人材の不足状況



出所：厚生労働省「社会保障審議会介護給付費分科会(第223回)」配布資料をもとに連合が加工。データは2009～2022年度介護労働実態調査(公財)介護労働安定センター)。訪問介護員とは訪問介護事業所で働く者。介護職員(施設等)とは訪問介護以外の指定事業所で働く者。

## 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る。労働者にとって、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極めて大きい。

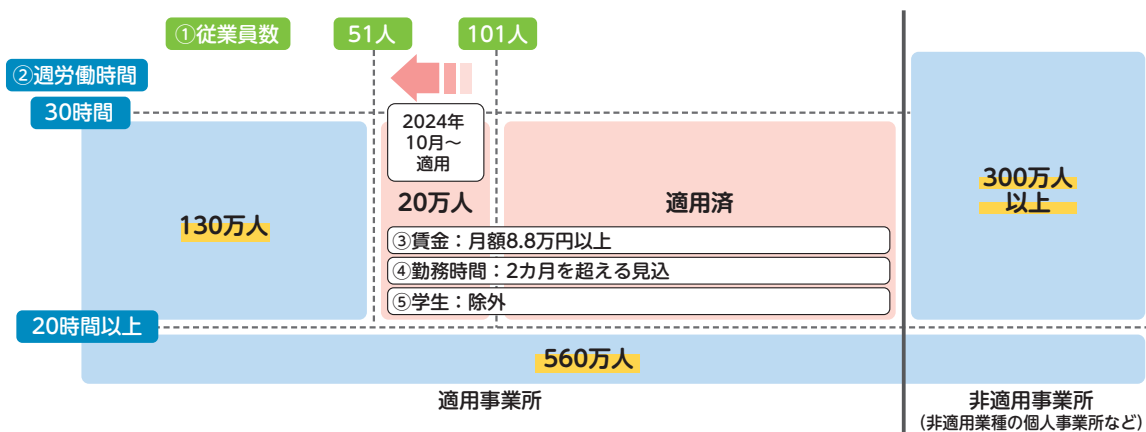
週20～30時間で働く短時間労働者の社会保険の適用拡大が段階的に進められている。2024年10月からは51人以上の企業が適用対象となるが、依然として適用対象外の労働者は900万人以上にのぼる(図1)。

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現行制度は不合理である。フリーランスや請負契約などいわゆる「曖昧な雇用」で働く人や複数事業所で働く人が増加しており、企業規模要件の早期撤廃、個人事業所にかかる非適用業種の見直しなどにより、すべての労働者に社会保険を適用すべきである。

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、マクロ経済スライドにより、2053年度には2019年度と比較して約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が下がれば、公的年金制度が持つ所得再分配機能や防貧機能を低下させる。これから年金を受給する将来世代、特に第1号被保険者期間が長い人や低賃金の厚生年金保険加入者ほど影響が大きい。

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、すべての世代が安心して暮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国庫負担割合の引き上げなど、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。

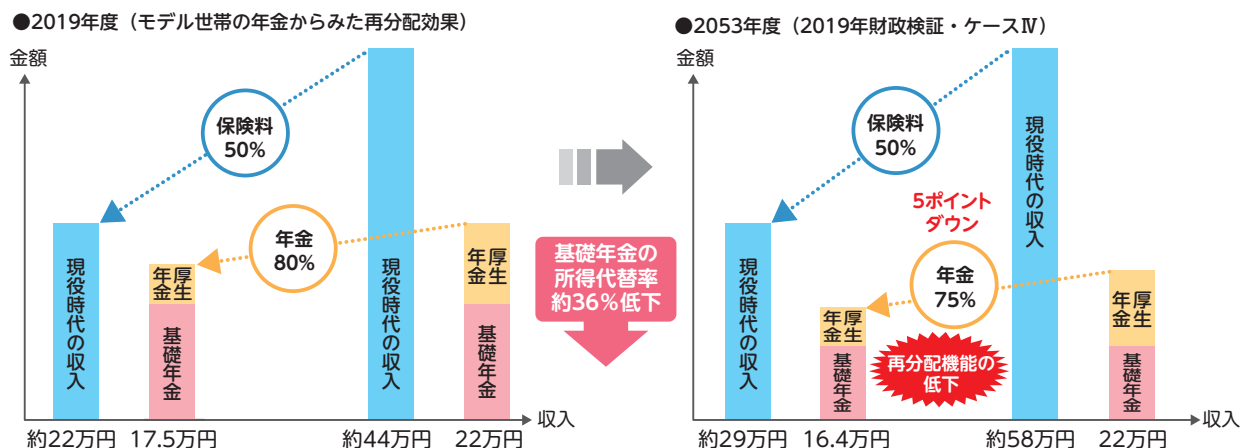
図1 短時間労働者等の社会保険の適用拡大



注：①～⑤をすべて満たした場合に適用される。未適用者数は学生を除く。  
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

## 質の高い保育の提供に向けた処遇改善、 子どもの人権を守るための体制整備

1948年に定められた保育士職員配置基準のうち、4・5歳児の基準が76年ぶりに見直された(図1)。2024年4月から、子ども30人に対し保育士1人だった基準は25人に1人になった。また、2015年から3歳児の基準について、20対1を15対1で配置している施設に対し加算措置を実施してきたが、基準自体が変更されたほか、2025年度以降、1歳児の基準も見直されることとなった。

量ばかりが先行し、後回しにされてきた保育の質についてようやく対応がはかられる。保育所や認定こども園などの待機児童は減少傾向にあるものの(2,680人(2023年4月))、放課後児童クラブは前年に比べ1,096人増の16,276人(2023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、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。

具体的には、保育所に対する実地監査を徹底し、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、常勤職員配置による処遇改善を確実に実施することで安定的な運営が行えるようにし、子どもの居場所づくりを推進する必要がある。

そして、なにより保育施設で働くすべての職員の賃金・労働条件を早急に改善し、保育所や放課後児童クラブに必要な人材を確保しなければならない。

また、子どもの権利に関する国民の理解を深めるため、「子ども基本法」の周知徹底や、行政から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。

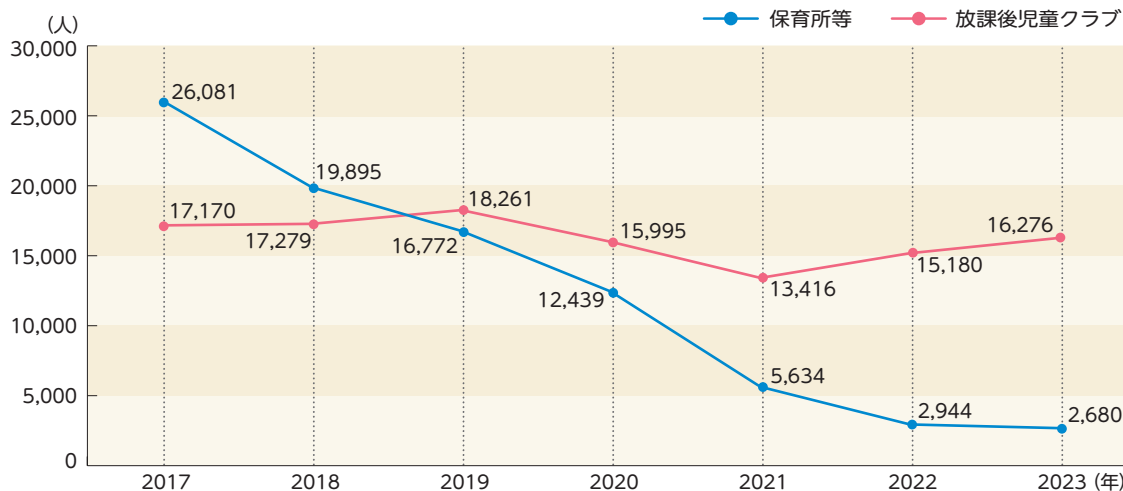
さらに、子どもに対する体罰や有害な言動を禁止し、子どもの人格を尊重するよう改正された民法の周知徹底、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援などにより、社会全体で子どもや子育て世帯を支えていく必要がある。

図1 保育士の職員配置基準

	現行の職員配置基準	新しい職員配置基準 (変更されるもの)
0歳児	3 : 1	—
1歳児	6 : 1	5 : 1 ※2025年度以降
2歳児	6 : 1	—
3歳児	20 : 1	15 : 1
4歳児	30 : 1	25 : 1
5歳児		

出所：内閣府「子ども・子育て支援新制度について」(2021年6月)、こども未来戦略(2023年12月22日)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(2023年4月1日)、放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況(2023年5月1日)より連合作成

## GX実現と「公正な移行」の具体化

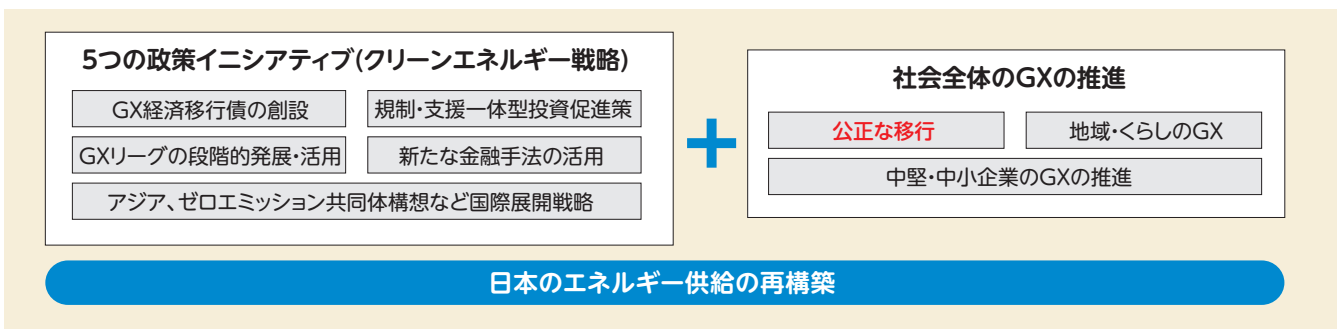
政府は、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、エネルギー供給にあたり、安全性を大前提に、安定供給、経済効率性、環境適合を同時に実現する「S+3E」の確保を念頭に、5つの政策イニシアティブ(グリーンエネルギー戦略)と「公正な移行」を柱の一つとして位置づける「GX実現に向けた基本方針」を2023年2月閣議決定した(図1)。これにより、国が「円滑な労働移動」に向けて支援を行うことが明確化され、2023年5月に成立したGX推進法でも、連合組織内議員などの尽力により「公正な移行」を明記する法案修正が実現した。

今後、GXにおいて「公正な移行」を具現化するためには、省庁横断的な体制のもとで課題を深掘りするとともに、政労使など関係当事者が加わる社会対話を実施し、「グリーンでディーセントな雇用創出」や「失業なき労働移動」を担保するための重層的な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などについて、複数のシナリオにもとづくロードマップの作成と必要な予算措置が求められる(図2)。

さらに、GXと地域の脱炭素化に向けて、政府は「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」とすることが重要と考える(図3)。そのためには、地域レベルでも社会対話を実施し、サプライチェーン任せではなく、国による地域雇用への強力な目配りと中小企業に対する移行支援を検討する必要がある。

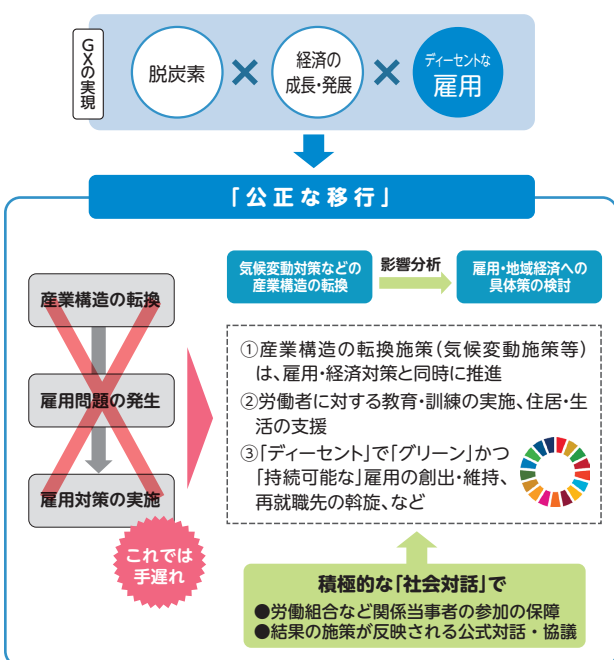
今後の具体的方策の検討や実施など脱炭素の動きに応じて、労働組合も重要なステークホルダーの一員として、排出削減への貢献はもとより対話や意思決定に参画していくことが求められる。

図1 政府「GX実現に向けた基本方針」の考え方



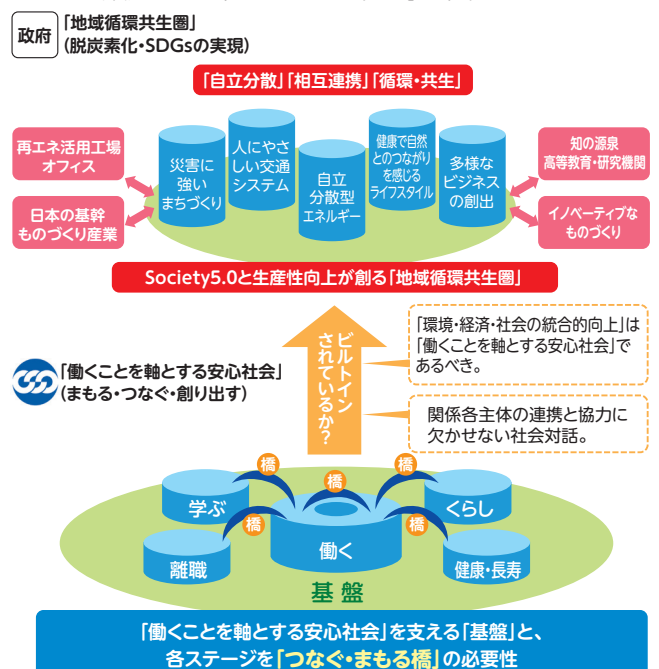
出所：連合作成

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

## 風評対策および子どもの心のケアの強化

東日本大震災から13年が経過したが、食品の風評被害は、被災地産を中心に根強く残る。三菱総研の調査では、「福島県産食品を、他県産と品質・値段に変わりがなければ食べるか」との質問に、家族・子どもが食べる場合は「放射線が気になるのでためらう」とした東京都民は21.0%に及び(図1)。

加えて、ALPS処理水の海洋放出に伴い、中国とロシアが全都道府県の水産物の輸入を停止するなど、諸外国が輸入規制を強化する動きも見られる。

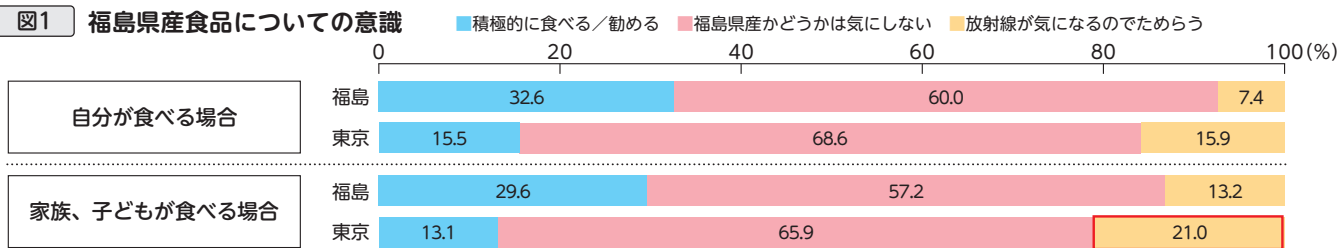
こうした風評が続く背景には、放射能検査で基準を超えた食品は出荷されないことや、処理水はWHOの飲料水基準を満たすまで処理されるといった事実がよく知られていないことがある。政府は、食品の安全証明や販路拡大の支援を徹底するとともに、食品の安全性や処理水に関する科学的で正確な情報の発信力を強化する必要がある。

また、震災から13年経った今も、避難者数は2.9万人にのぼり(2024年3月現在、復興庁調べ)、精神的負担を抱える人の心のケアも必要である。

岩手県教育委員会が震災以降、小中高生を対象に行っている調査では、震災の影響や生活の問題でストレスを抱えてサポートが必要な児童・生徒は、津波被害の大きかった沿岸部の小学校で18.9%、中学校で14.1%と、内陸部よりも高く、増加傾向にある(図2、3)。連合が毎年行っている被災地ヒアリングでは、「震災後に生まれた子どもでも、避難生活や親の影響でストレスを抱くことがある」との声もあがる。

政府と自治体は、被災によるストレスや特別な配慮を要する子どもの心のケアに万全を期すため、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、全学校で養護教諭を配置・増員するなどの対策を行う必要がある。

図1 福島県産食品についての意識



出所：三菱総研「第6回震災・復興についての東京都民と福島県民の意識調査」(2023年)

図2 小学校「要サポート児童の割合」(沿岸部・内陸部比較)

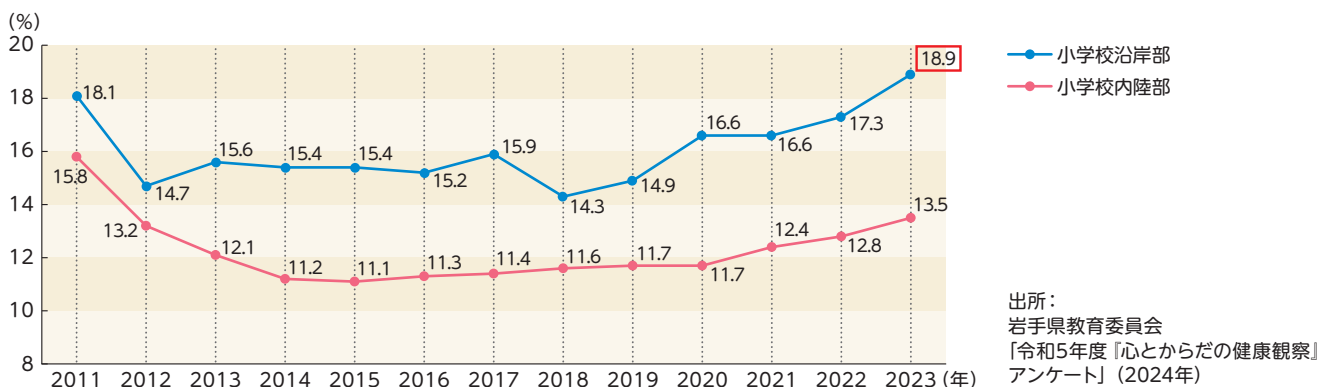
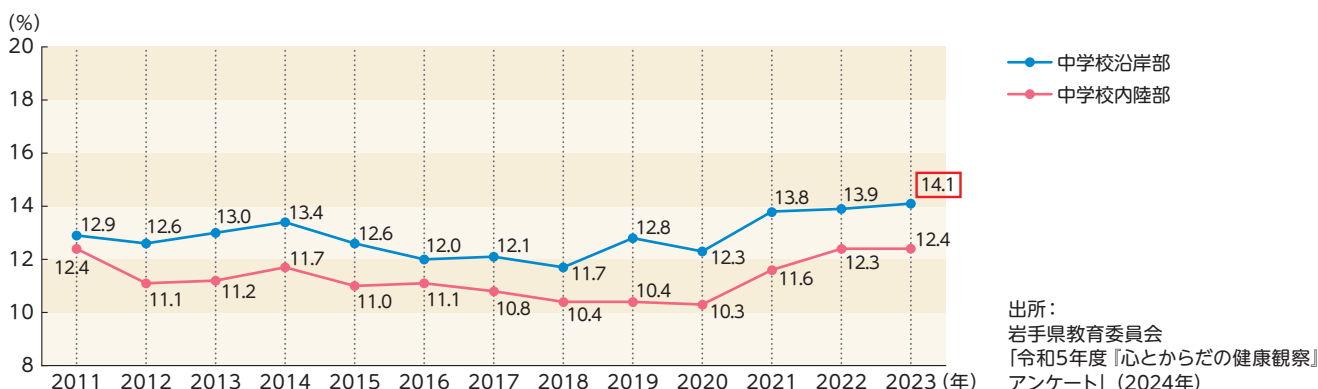


図3 中学校「要サポート生徒の割合」(沿岸部・内陸部比較)



## 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概ね完了し、復興の「総仕上げ」の段階にある。被災者が安心して生活できるよう、地域コミュニティの形成や心身のケア、孤独・孤立や生活困窮など複雑・多様化している課題について、今後も重層的な支援に取り組む必要がある。

近年相次ぐ自然災害に対し、日頃からの備えとして、人命を最優先にした防災・減災の取り組みについて強化しなければならない。また、能登半島地震で浮き彫りになった課題も整理し、教訓として生かさなければならない。

具体的には、災害を想定したインフラ整備や、災害時にすべての人が安全・安心に避難できるよう、防災情報がすべての人に行き届く、複数のプッシュ型の伝達手段を確保することなどが求められる。

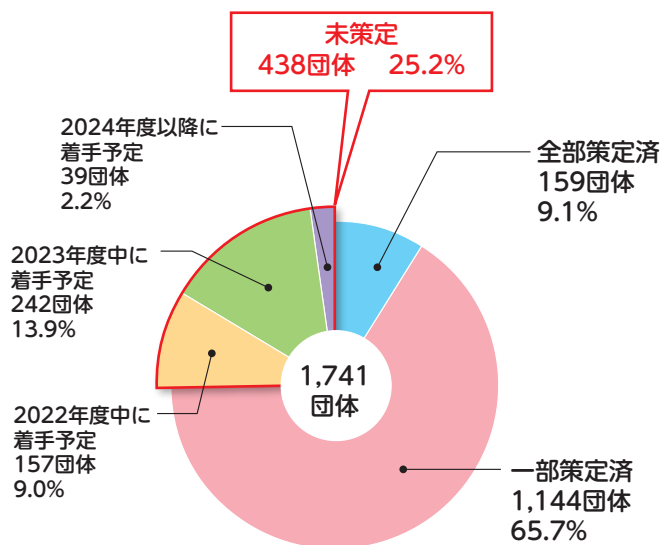
2021年5月の災害対策基本法改正で、災害時に周囲の支援が必要な高齢者や障がい者らが避難する方法などを事前に決め

る「個別避難計画」の作成が市区町村の努力義務になった。しかし、2023年1月1日現在、約4分の1の地方自治体が未作成となっている(図1)。また、個別避難計画は作成するだけに終わらせず、防災情報が確実に届くかといったことを含め、避難訓練をするなど実効性を確保するための取り組みも重要である。

内閣府の世論調査(2022年12月)によると、災害が起こった時に充実してほしい情報(複数回答)は、「震度・雨量・特別警報などの情報」(65.4%)が最も多く、次いで「ライフラインの復旧見通し」(62.0%)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ものであり、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。

加えて、防災・減災対策を強化するためには、より多くの女性が防災の意思決定過程に参画できるようにすることや、避難所の運営などに高齢者や障がい者、外国人らを含めた多様な意見を反映させることが必要である。

図1 個別避難計画の策定状況



「個別避難計画」は、次の(1)又は(2)の計画とする。

(1)市町村において、令和3年5月に改定された「避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組指針」に基づき、各自治体が定めた記載内容、様式を用いて作成した個別避難計画。

(2)市町村において、令和3年5月に改定する前の「避難行動要支援者の避難行動支援に関する取組指針」に基づき、各自治体における従来の記載内容、様式を用いて作成した個別避難計画。

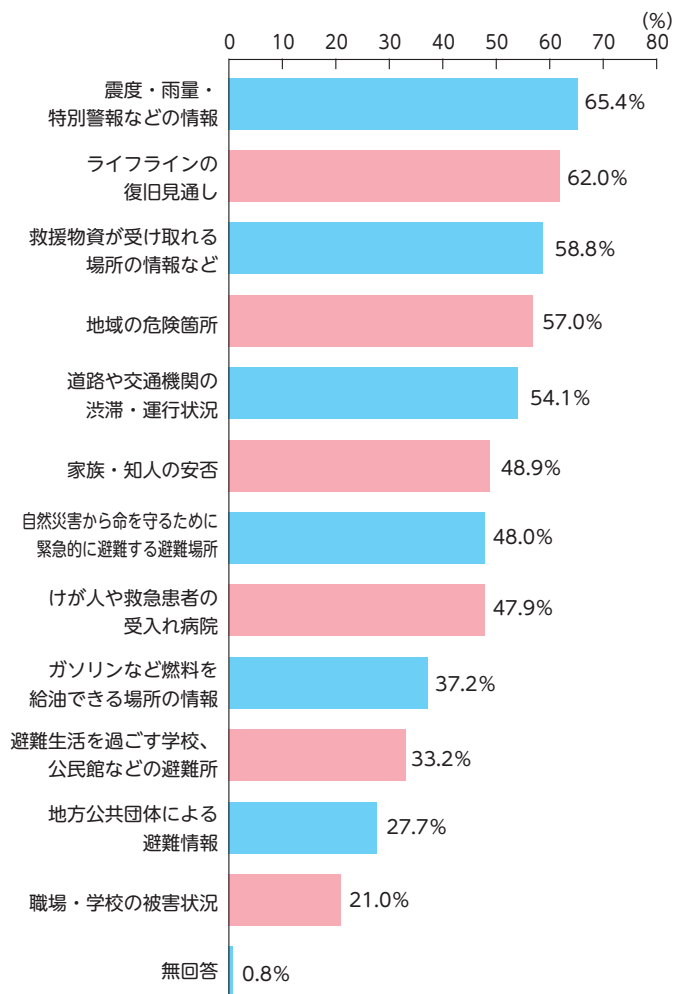
※ここでいう「着手」は、個別避難計画が1件以上策定されていることをいう。なお、その1件は、試行的なものでも差し支えない。

参考：策定された個別避難計画数(2023年1月1日現在)

計画数：1,086,515 件

出所：内閣府・消防庁「個別避難計画の策定等に係る進捗状況の把握について(フォローアップの結果)」

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スクール構想における国費による端末の保守・更新の着実な実施とあわせて、高校への端末整備についても国において予算化すべきである。

また、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、「超勤4項目」以外の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)」第7条にもとづき、自主的・自発的行為なども含めた「在校等時間」等の「教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針」が導入された。しかし、文部科学省による「教員勤務実態調査(2022年度・確定値)」(2024年4月に公表)では、今なお「小学校・教諭」の14.2%、「中学校・教諭」の36.5%が過労死ラインに相当する1週間の総在校等時間60時間以上の実態にある(図2)。

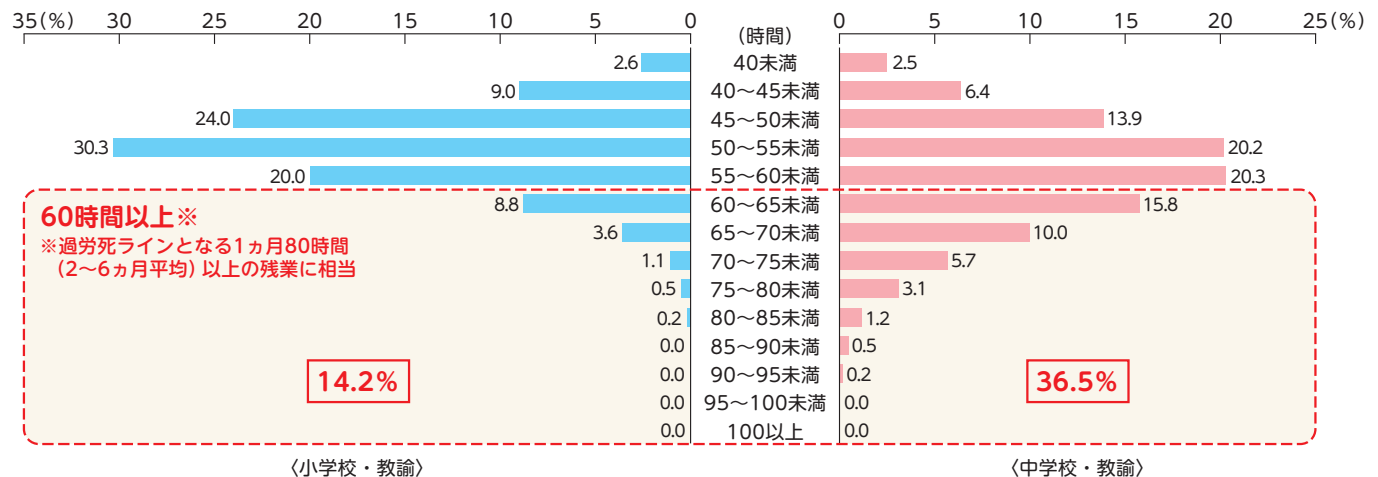
教員が子どもと向き合う時間を確保し、きめ細かな教育を行うため、連合は、教職員の定数改善などによる配置増、業務の見直しや週の持ちコマ数減による業務削減、教員の長時間労働の是正に向けた労働基準法第37条の適用など、給特法の抜本的な見直しを求めている。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年収約380万円まで(段階的に減額)</li> <li>●年収約600万円まで：多子世帯(3人以上：4分の1支援、2024年度)および私立理工農系(文系との授業料差額、2024年度より)</li> <li>●所得制限なし：多子世帯(3人以上、2025年度より)</li> </ul>	中間層を含めたすべての世帯
学費等	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●授業料後払い制度の修士段階への導入(2024年秋入学者等)</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●給付型の対象者・給付額を拡充</li> <li>●減額返還制度の見直し(利用可能な本人年収の上限325万円を400万円まで引き上げ)</li> </ul>	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 1週間の総在校等時間の分布



注：1週間当たりの正規の勤務時間は38時間45分  
上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている  
「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む  
出所：文部科学省「教員勤務実態調査(2022年度・確定値)」

## 投票機会の確保、若者の政治意識の醸成、 参議院の合区解消、男女共同参画の推進

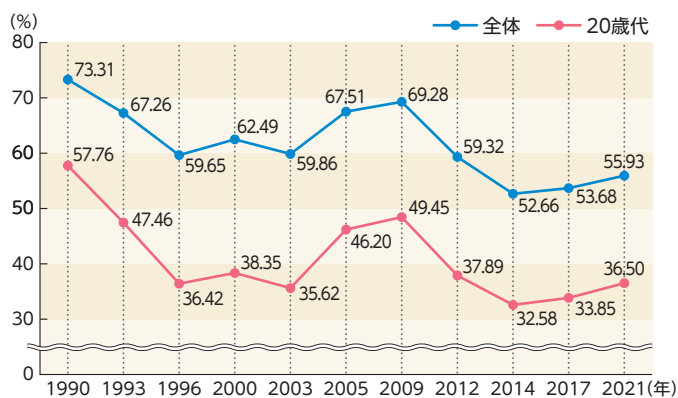
近年、各級選挙の投票率は低下傾向にあり、特に若者の投票率は深刻な状況にある。義務教育段階からの主権者教育の実施や、時代の変化に応じた公職選挙法の改正などを通じて、政治参画の意識を醸成していくことが極めて重要となっている。他方、連合が2015年に若者1,000名を対象に実施した調査によれば、半数以上が「ネット投票ができれば投票しようと思う気持ちが強くなる」と答えている。若者に限らず有権者の投票機会の確保、ひいては投票率向上のため、電子投票制度の導入をはじめ郵便等投票制度の簡素化や対象者の拡大が求められる。加えて、投票所そのものが減少の一途をたどる中、共通投票所や山間部等での移動期日前投票所の設置の拡充、期日前投票時間の弾力的な運用なども喫緊の課題である。

第26回参議院選挙の1票の較差に関して、2023年10月に

最高裁が「合憲」との統一判断を示した。しかし、2022年6月の参議院改革協議会の報告書では「合区の不合理は解消すべきとの意見が多くあり」とされており、各党は合意形成に向けてさらに努力すべきである。

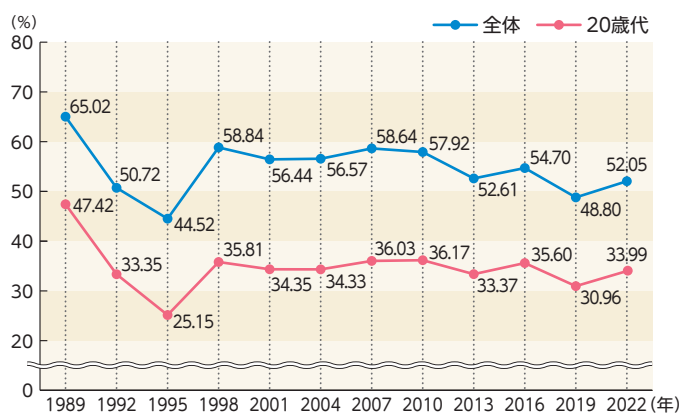
2023年4月の第20回統一地方選挙では、いずれの選挙でも女性の立候補者数・当選者数は過去最高となったものの、政府の第5次男女共同参画基本計画における「候補者に占める女性の割合2025年35%」には及ばなかった。また、国会議員の女性比率は、参議院26.7%、衆議院10.3%にとどまっており、「政治分野における男女共同参画推進法」が掲げる目的の実現には程遠い現状にある。クオータ制の導入や、政党交付金の傾斜配分、候補者・議員の仕事と生活の両立を支える環境整備、あらゆるハラスメント対策の強化等が求められる。

図1 衆議院選挙における投票率の推移



出所：総務省「国政選挙における年代別投票率について」より連合作成

図2 参議院選挙における投票率の推移



出所：総務省「国政選挙における年代別投票率について」  
「第26回参議院議員通常選挙結果調」より連合作成

図3 参議院選挙における合区

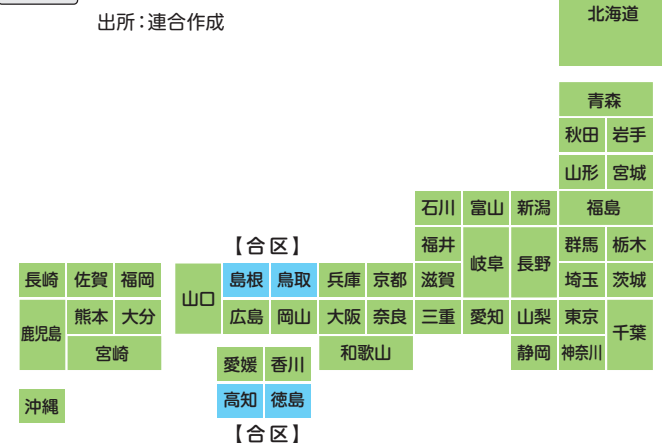
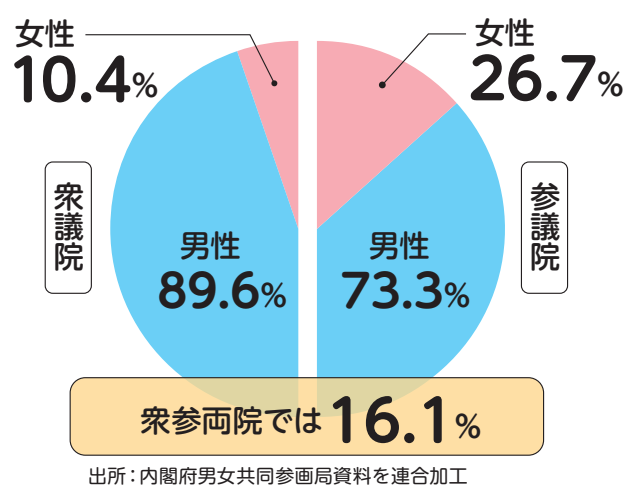


図4 国会議員における女性比率（2024年2月現在）





## 未批准となっているILO中核的労働基準 第111号条約(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が国際労働機関(ILO)の10の中核的労働基準(中核条約)である。しかしながら、日本は10条約のうち、第111号条約(差別待遇(雇用・職業))および第155号条約(職業上の安全及び健康)を批准していない。

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・文言が盛り込まれている。

昨今、各国で中核条約に違反する国や企業の行動に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っている。これに伴い、世界では人権デュー・ディリジェンスの義務化・法制化に向けた動きも加速しており、米・英・仏・独・蘭・豪などが既に法制

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。

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にもかかわらず、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時的に制限する規定などが批准の課題となり、未だに批准に至っていない。ILOの主要加盟国でありながら、中核条約の未批准がある状態では、日本は「人権尊重などに後ろ向き」との評価を世界から受けかねない。

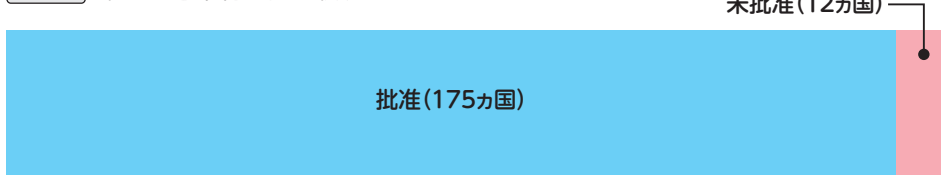
政府は、日本が差別や人権の軽視を許さない国であることを国内外に示す意味でも、第111号条約の早期批准に向け、課題となっている法令の改正に着手するなど、具体的かつ実効性のある取り組みを行うべきである。

図1 日本政府による主な中核条約に関する記載

「ビジネスと人権」に関する行動計画
○批准することが適当と認められる <b>基本的なILOの条約</b> 及び他のILOの条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払っていく。
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
○国際的に認められた人権には、少なくとも、国際人権章典で表明されたもの、及び、「 <b>労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言</b> 」に挙げられた <b>基本的権利に関する原則</b> が含まれる。

出所：経済産業省ウェブサイトより連合作成

図2 第111号条約の批准状況



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。

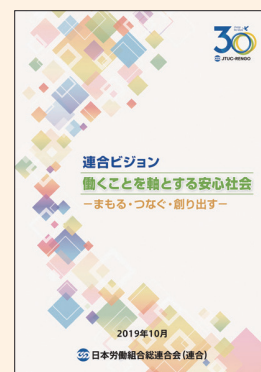
### 連合がめざす社会像

- 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](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/](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受取り、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](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。

はたらくのそばで、  
ともに歩む

2024年度  
2024.4 - 2025.3

## 連合の重点政策

2024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