

第3回全世代型社会保障検討会議における 連合の考え方

2019年11月21日



日本労働組合総連合会（連合）

社会保障・教育・税制における課題

- ・社会保障制度の機能強化や持続可能性の確保、教育制度の充実に向けた制度改革の動きは遅い
- ・基盤となるべき税制の機能も低下

社会保障

高齢化の
進行



現役世代の
負担増加

保育・介護の
なり手不足

財政悪化

教育

家庭の
経済状況
で進学断念



就労後の
学び直し
機会が少ない

貧困の
連鎖



急速な
技術革新

税制

社会の構造変化
働き方多様化

所得格差
の拡大



財政赤字の
拡大

将来世代へ
負担先送り

安心社会に向けた社会保障や教育制度の維持・充実に向けて

社会 保障

介護・保育現場の
人材不足

高齢期・失業時
の住まいの確保

医師・診療科の
偏在

など

現行の社会保障制度・教育制度では、課題が存在！

教育

中間層に対する
支援策が不足

家庭状況に
よる格差の存在

社会人の学び直し

など



積極的社会保障政策と参加型社会保障による包摂された持続可能な社会の実現

教育にかかる費用の無償化により、すべての子どもが学びたいことを学べる社会の実現

安心社会の実現に向け、社会保障や教育制度の維持・充実をはかるためには、
政府推計を上回る費用がより速い段階で必要となる。

社会保障基盤の整備

連合は、雇用形態の違いや企業規模の大小により社会保険への適用の有無が異なることは、働く者にとって不合理であることから、すべての労働者に社会保険（健康保険・厚生年金）を原則適用させることを求めています。

- 当面は、**企業規模要件を撤廃**し、適用基準として**労働時間要件**（週20時間以上）**または年収要件**（給与所得控除の最低保障額以上）**のいずれかに該当すれば社会保険に適用されるようにすべき**。あわせて、被扶養者の年収要件も現行の130万円から給与所得控除の最低保障額以上とすべき。
- **非適用業種を撤廃し、常時5人未満の個人事業所も適用対象とすべき**。
- **勤務期間要件**（勤務期間が「1年以上と見込まれること」）については、**雇用保険の適用基準とあわせ「31日以上」とし**、また、リカレント教育の推進等により学生像が多様化している現状を踏まえ、**学生を一律に適用除外とする要件は見直すべき**。
- 多重就労により生活している者について、その就労の実態に応じて適切に社会保険の適用と保障がなされるよう、対策を講ずべき。
- 日本年金機構の体制を強化し、未適用事業所の確実な適用を進めるべき。

社会保障－医療

連合は、全国いずれの地域に住む子ども、現役世代、高齢者など全世代が、将来にわたり安心して能力を発揮できるための基盤として、**地域偏在のない効率的な医療提供体制と応能負担原則による皆保険**、個人の幸福の追求の観点からの**予防・健康づくりの推進、患者本位の医療**の確立を求めています。

- **地域医療構想を着実に実現するため**には、患者の受診行動の変容を促すことを含め、**民間医療機関も含めた**地域一体の取り組みが欠かせない。そのため、政府の「骨太の方針2019」にもあるように、都道府県知事の権限を強化することによって、**適切な進捗管理と病床の機能分化を積極的に進めていくべき**である。
- 都道府県、診療科ごとに国が定めた医師数等の目安を超える圏域での保険医の登録や診療所の保険指定など、医療提供体制の改革を進めるべきであり、第196国会で成立した改正医療法等の趣旨である地域間の**医療偏在の解消に向け**、各医療圏における**医療資源の配置に係るコントロールの実効性を高めるべき**である。
- **皆保険を堅持**し、2002年改正健保法附則第2条にもとづき**7割給付を維持すべき**である。窓口負担は就学前は無料、その他は**年齢にかかわらず応能負担とすべき**である。後期高齢者医療制度についても、年齢ではなく負担能力に応じた負担とすべきであり、特に**低所得者に対して負担軽減など配慮を**すべきである。なお、**現役並み所得の判定基準**については、被保険者の安定した生活に支障をきたさぬよう**慎重に検討すべき**である。
- **受診時定額負担の導入**や**薬剤自己負担の引き上げ**は、所得の多寡による医療アクセスの格差を拡大させかねないため、**反対**である。
- カルテやレセプトの電子化を徹底し、すべての保険医療機関における明細書の無償発行を義務化するなど、**患者による自己の医療情報へのアクセスを保障すべき**である。また、医師や家族との情報共有を促進し、**患者の尊厳と自己決定権を尊重した医療を推進すべき**である。
- **予防・健康づくりの普及・促進**に向け、適切な情報提供にもとづく個人の主体的な意志を前提に、個々の健康状況等に応じた積極的な取り組みを評価する仕組みを創設すべきである。

社会保障一介護

連合は、将来にわたって良質な介護保険サービスが全国で利用し続けられるよう、人材育成と処遇改善を中心とした強力な介護人材確保対策と普遍的な介護保険制度への改革による**「介護離職ゼロ」社会の実現**を求めています。

- 介護人材の確保に向けて、すべての介護人材の全産業平均との賃金格差を是正するため、**さらなる処遇改善**を行う。その際、介護報酬による処遇改善加算の対象となるサービスと労働者を拡大し、介護職以外も含めた事業所全体の処遇改善をはかるべきである。
- 今後も9割給付を基本とし、現役並み所得者についても7割給付を最低限とし、**さらなる給付の引き下げは恒久的に実施すべきでない**。
- 現役並み所得相当の者に対する**高額介護サービス費**のあり方については、**生計維持に困難を来さぬことを前提に、応能負担**の考え方の強化に向け検討すべきである。
- 介護はサービスの利用期間が医療と比べ長期化する場合が多いため、**介護保険の利用者負担**のあり方については、参議院厚生労働委員会の附帯決議で「所得に対して過大な負担とならないよう十分配慮する」とされたことを踏まえて**慎重に検討すべき**である。
- **ケアプランの有料化**については、本来必要なサービスの利用が抑制されることがないよう、また、自立に資する適切なケアマネジメントを一層普及させる観点や、障害者総合支援法における計画相談支援との整合性などから、**慎重に検討すべき**である。
- いわゆる**軽度者への給付**の在り方については、適切な支援が受けられずに要介護者の重度化が進むとともに、家族等介護者の離職を増加させるおそれがあるため、**「介護離職ゼロ」の政府方針と総合事業の実施状況を踏まえ、慎重に検討すべき**である。
- 介護を必要とする様々な人を対象とした総合的・普遍的な制度へ介護保険制度を発展させるため、被保険者・受給者の範囲を拡大すべきである。

社会保障一年金

連合は、将来世代を含むすべての人が安心して暮らし続けられる真の皆年金の実現に向け、短時間労働者等への**社会保険の適用拡大**や**基礎年金の給付水準の改善**と**所得再分配機能の強化**等を求めています。

1. 基礎年金の給付水準の改善と所得再分配機能の強化について

- 団塊ジュニア世代が高齢期を迎えることになる2035年頃において、マクロ経済スライドの実施によって基礎年金の生活保障機能が低下することで低年金者が急増し、生活保護被保護世帯の増加にもつながりかねないことから、**基礎年金の給付水準の引き上げを行うべき**である。具体的には、基礎年金についてはマクロ経済スライド適用の在り方を見直すべきである。また、国民年金第1号被保険者の保険料の納付期間の上限を延長するとともに、基礎年金拠出金算定対象者の年齢上限を見直すべきである。
- そのほか、年金生活者支援給付金について、所得再分配機能の強化のため、給付額の増額、年金保険料を支払えなかった人への対応など**さらなる低所得者加算の充実について検討すべき**である。

2. 支給開始年齢と受給開始可能期間の選択幅の拡大について

- **支給開始年齢のさらなる引き上げは**、現在も65歳への年齢引き上げの途上にあることや、現行制度を前提に老後の生活を設計している現役世代に多大な影響を及ぼすことになること、公的年金制度に対する被保険者の信頼を著しく損ね、近年回復している国民年金保険料の納付率を再び低下させかねないことなどから、**反対する**。
- 受給開始可能期間の拡大について、60歳からの繰上げ受給は維持するとともに、**70歳以降への繰下げを可能とすること**については、65歳時点での給付水準を変更しないことに加え、**繰下げ増額率も財政中立を前提に検討すべき**である。

3. 在職老齢年金について

- 65歳以上の在職老齢年金（**高在老**）について、まずは65歳以降の就労抑制効果について明確なエビデンスに基づく検証を行うべきである。制度の見直しを行う場合には、**就労可能な者とそれ以外の者との公平性、公的年金の所得再分配機能、将来世代にかかわる年金財政への影響などを十分に踏まえた検討を行うべき**である。
- 60代前半の在職老齢年金（**低在老**）については、高齢者の就労、公的年金の再分配機能、年金財政への影響などを勘案し、**基準額の見直しを検討すべき**である。

高齢者の雇用について

- 意欲ある高齢者が年齢に関わりなく働き続けることのできる環境整備は非常に重要。
- 一方で、成長戦略実行計画で示された7つの選択肢には抽象度が高く、労働者保護の観点から疑問が残る項目も盛り込まれている。
- 働く者の法的保護を前提としつつ、高齢者の多様なニーズに対応し得る環境整備が必要。

高齢者雇用全般にかかる課題認識

- 2020年4月から施行される**同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施**し、希望者全員が65歳まで働くことのできる環境整備
- 職場におけるきめ細かな作業環境の改善 や、安全と健康管理のための配慮事項の整理をはじめとする、**安全と健康の確保**が必要

70歳までの就業機会に向けた選択肢(成長戦略実行計画)に対する課題認識

- 「70歳までの就業機会の確保」が計画の目的であるならば、それぞれの選択肢の均衡を図りつつ、就業を希望する労働者にはその機会を確実にかつ継続的に提供する枠組みとすることが必要。加えて、そうした枠組みを労使で作り上げる制度を構築しておくことが不可欠。

選択肢

課題認識

a. 定年廃止

b. 70歳までの定年延長

c. 継続雇用制度導入

d. 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現

e. 個人とのフリーランス契約への資金提供

f. 個人の起業支援

g. 個人の社会貢献活動参加への資金提供

- ・現行の65歳までの高年齢者雇用確保措置における課題を整理した上で、65歳以上の労働者に適用すべき
- ・個人のライフスタイルや就労への考え方、健康状況等が多様化することから、柔軟な労働条件をはじめとする職場環境の整備や、安全・健康への対策が必要

- ・企業の履行義務の範囲を明確にするとともに、本人の意思が十分に尊重される制度枠組みとすべき

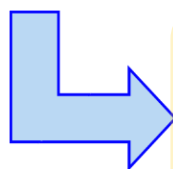
- ・フリーランスは、労働基準法や労働安全衛生法などが適用されず、働く者が保護されていないことはかねてから指摘されているところ。65歳以前の働き方においてその解消をはかることが必要

- ・「70歳までの就業機会の確保」という目的に鑑み、企業で就業する場合と同等程度、かつ継続的な支援を企業が行う制度枠組みとすべき

- ・「社会貢献活動」の具体的な基準を明確にした上で、企業で就業する場合と同等程度の資金提供とすべき

雇用によらない働き方への対応について

- 現行法下では、労働者性が否定されると、安全衛生や労働災害、失業手当など、何ら労働関連法規の保護を享受できない。
- その場合、労働関連法規上の使用者責任や社会・労働保険の適用逃れなどの問題も生じかねない。



- 本来雇用労働者であるべき者を「非雇用」で就労させることは「雇用の多様化」ではなく、日本社会を歪めかねない「雇用の劣化」
- 労働関係法規により保護されない就労者の法的保護の検討が不可欠

- 現在、雇用類似の働き方であっても、実態として労働者性が認められる者には、**労働関連法規の適用を徹底することは当然。**
- 本来「雇用」とすべき就労者を「非雇用」で就労させることへの罰則など、**対策を講じることが不可欠。**
- 今後、雇用類似就労者を労働政策上どのように保護するかについては、**労働者概念を拡張**することに対応すべき。
- 雇用関係はもとより、請負・委託などで働く者を含む「すべての働く者」が**安心して働くことができる社会基盤の構築が不可欠。**