

2023 年 6 月 1 日

こども未来戦略会議における子ども・子育て施策に関する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

第 5 回こども未来戦略会議にあたり、下記のとおり意見いたします。

記

- 子ども・子育て政策の推進においては、固定的性別役割分担意識からの脱却はもとより、働き方改革を推進し、子育て世代を問わず、誰もが仕事と生活の両立をはかることが可能となる社会の構築が重要である。加えて、社会全体の意識を変えるためには、結婚を前提とした家族のあり方だけでなく、多様な家族形態を認め合い、理解を促進することも必要である。
- また、子育て世代を取り巻く家族や地域からの「子育てとはこうあるべき」などといった固定概念を変えていくとともに、子ども・子育てを社会全体で支えるという意識を醸成し、全国いずれの地域においても、希望する人が安心して子どもを生み育てられるよう、良質な雇用の確保、就業環境の改善をはかるなど、これからの若い世代を含め、「子育てしやすい社会」だと実感できるようにすべきである。
- さらには「将来に明るい希望をもてる社会を作らない限り、少子化トレンドの反転は叶わない。」(p.2)『『コロナ禍で突然仕事が無くなったり、解雇されたりすることへの不安が強くなった』などの将来の経済的な不安を吐露する意見が多く聞かれる。』(p.4)などの課題があるにもかかわらず、雇用の安定と質の向上を通じた雇用不安の払拭に向けた方策が記載されていない。

【P.8、22 雇用保険の適用拡大】

- 雇用保険の週所定労働時間要件を見直すなどにより、適用範囲を拡大することは重要である。その実施に向けた検討にあたっては、社会保険制度との連動や、働き方に応じた適用のあり方などについて、一定程度の実証実験をするなどして、関係者の納得性を高めたうえで、十分に合意形成をはかる必要がある。そうした議論を労働政策審議会において丁寧に進めることが求められる。

【P.15 個人の主体的なり・スキリングへの直接支援】

- 労働者個人への直接支援は、雇用形態などにかかわらず、すべての労働者が活用

可能な制度とすべきである。また、労働者が安心して働き、能力を発揮するためには、企業の責任による人材育成が不可欠であり、企業支援も維持・拡充すべきである。支援の過半を個人給付に転換する方向性が示されているが、そのあり方については、効果検証に基づき、労働政策審議会において議論される必要がある。

- 教育訓練給付については、補助率等を含めた拡充、新たな給付や融資制度の創設などを検討する旨の記載があるが、教育訓練給付の充実にあたっては、訓練の受講後の賃金上昇など具体的な効果をもとに検証・精査をするとともに、労働者のスキルアップと賃金水準の向上に資する内容とすべきである。そのうえで、それらの財源の在り方については慎重に検討する必要がある。

【P.17 幼児教育・保育の質の向上】

- 子ども・子育て支援新制度において、保育の質の向上をはかるため職員配置基準を速やかに改善するとともに、保育士等のさらなる処遇改善を確実に実行すべきである。
- 就業要件を問わず保育施設を利用できる制度の創設については、就業を理由に保育サービスを利用している人が、この制度を延長保育に利用することで長時間労働を助長することがないように検討する必要がある。また、子どもを受け入れることが困難な保育施設が存在していることや潜在的待機児童を含む待機児童問題が解消できていないことも踏まえ、保育施設の整備・人材の確保を並行して進めるべきである。

【P.18 新・放課後子ども総合プランの着実な実施】

- 放課後児童クラブにおける待機児童問題はさらに深刻であり、子育てしながら働き続けたいという希望を奪うことがないように、安心して子どもを預けられ、子どもが健やかに育つことができる環境の整備と処遇改善による人材の確保が急務である。

【P.19 共働き・共育ての推進】

- 「共働き・共育ての推進」に関し、「男性育休は当たり前」となる社会を実現するためには、取得率を上昇させることは急務である。一方、女性の「ワンオペ」の実態を変えるためには、育児休業が実質を伴うものである必要があり、1週間、2週間といった短期の取得者を増やすだけでは十分ではない。男性も長期で育児休業を取得することができるよう、好事例の展開を含め、政府として積極的に長期取得を推進する姿勢を示し、支援していく取り組みを行うべきである。

【P.20、21 育児休業給付の給付率の引き上げ、時短勤務時の給付の創設】

- 育児休業給付の給付率の引き上げ、時短勤務時の給付の創設などについては、給付の対象とならない者との公平性などの観点のもとより、社会全体で子ども・子育てを支えていく意識の醸成や雇用保険制度の本来の趣旨・目的を勘案し、慎重に検討する必要がある。また、集中取組期間の効果について、府省の枠を超えて政策評価・検証を実施し、適切に見直すことが重要である。なお、財源についても、その目的に鑑み、国庫負担とすることを念頭に置くべきである。

【P.21 育児休業給付の財政基盤】

- 育児休業給付を支える財政基盤を強化する旨の記載があるが、当該給付が雇用保険制度の本来の目的から広がりつつあることを踏まえれば、雇用保険被保険者のみがその負担を担うことは問題であり、将来的には負担のあり方を見直すべきである。間に合わせの財政対応として安易に雇用保険料率を引き上げるようなことはあってはならない。

【P.24 Ⅲ－2.「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保】

- 財源について、社会保障における制度改革や歳出の見直しが強調されているが、将来にわたり誰もが安心して暮らし続けられるよう、医療・介護・年金をはじめとする社会保障の機能劣化を招いてはならない。そのうえで、本会議においても様々な意見がある中、「支援金制度（仮称）」の構築について国民の理解を得るには明らかに議論不足である。なぜ「支援金制度（仮称）」でなければならないのか、さらには負担と給付の関係性、支援金の運営責任、拠出する側からの意見反映はどう行うのかなどの課題もある。2023 春季生活闘争では多くの組合の奮闘によってほぼ 30 年ぶりとなる水準の賃上げが実現したが、実質賃金および経済がともに継続的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、「賃上げの流れ」を中期的に継続する必要がある。賃上げの流れに水を差すことなく、税や財政の見直しなど、幅広い財源確保策を検討すべきである。

以 上