

2024 年 7 月 29 日

厚生労働事務次官
伊原 和人 様

日本労働組合総連合会
会 長 芳野 友子

要 請 書

2024 春季生活闘争は、30 年ぶりに高い水準での賃上げ回答を引き出し、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済・社会へとステージ転換する足掛かりとなりました。これを確かなものとしていくには、少子高齢化による生産年齢人口の減少や格差の拡大と貧困の固定化など、日本の抱える構造課題を政策によって解決していかなければなりません、すでに時間的余裕は残されておられません。

デフレからの完全脱却にむけて、金融政策が見直された今だからこそ、所得再分配機能の強化と低所得者対策、税と社会保障の一体改革による重層的なセーフティネットを構築し、国民の将来不安の払しょくにつながる抜本改革議論を深めることが急務です。加えて、雇用の安定と公正な労働条件の確保、DXやGXなど新たな成長分野への積極的な投資と、産業構造の変化に対する「公正な移行」を実現していく必要があります。

連合がめざす社会は、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、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であり、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「働くことを軸とする安心社会」です。

その実現に向けた政策提言として、働く者、生活者の声を集め、「2024 年度 連合の重点政策」をとりまとめました。当面の経済財政運営および 2025 年度予算編成において反映いただきますよう、下記の通り要請いたします。

記

(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

○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。

(2) 雇用の安定と公正労働条件の確保

○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の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。

(3) ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現

- 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。

(4) すべての世代が安心できる社会保障制度の確立

- 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。

(5) 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

- 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。

(6) 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

- 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。

以 上