



# 「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指して 労働と生活 連合の政策

連 合

副事務局長 新谷 信幸

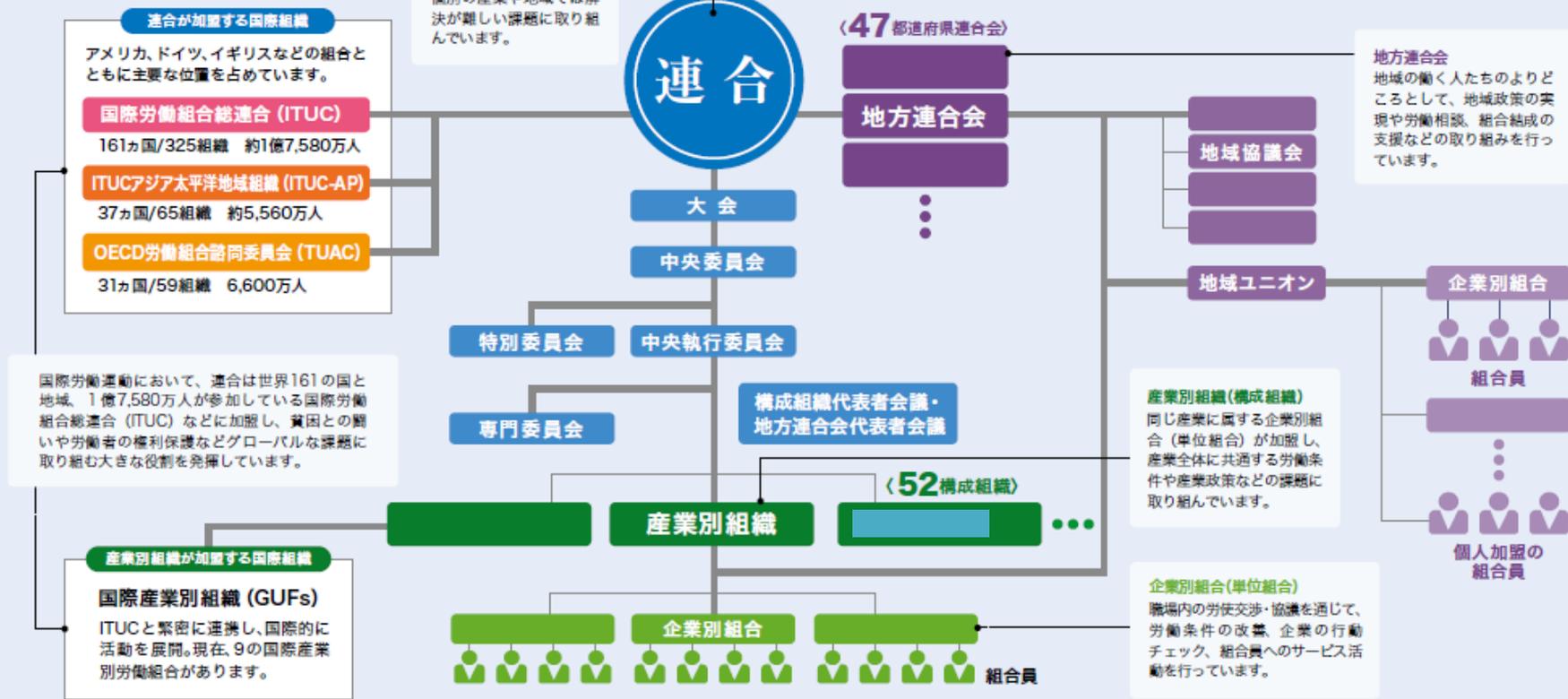
# 連合とは

連合は、労働組合のナショナル・センターであり、51の「構成組織」(＝産業別労働組合)が加盟し、全国47都道府県に「地方連合会」をおいている。組合員は約682万人で、すべての働く人たちのために雇用とくらしを守る取り組みを進めている。

## 連合の組織構成

**ナショナル・センター**  
全国中央組織として労働運動の一体的な推進をはかる機能・役割を果たし、個別の産業や地域では解決が難しい課題に取り組んでいます。

日本の労働組合は、主に企業別組合、産業別組合、ナショナル・センターという3層構造になっています。連合は**52の産業別組織**と、**47の地方連合会**が活動しています。



# 東日本大震災への大規模・継続的活動

## ■連合「災害対策救援本部」の設置(2011年3月14日)

- 救援カンパ(約8億円。被災3県各2億円等)
- 支援物資の提供
- 救援ボランティア  
(6ヶ月間で6千人、3万5千人/日)
- 政府、経済団体への要請

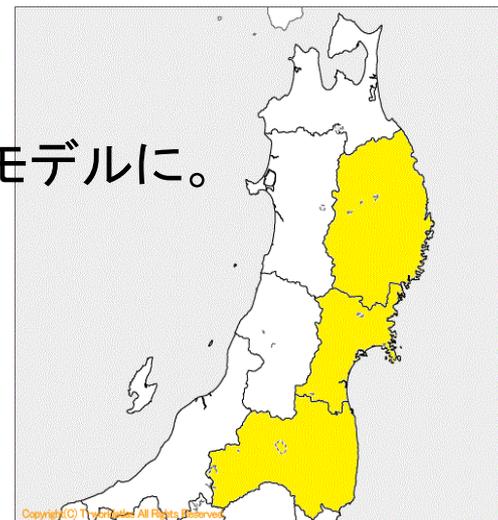


## ■連合「災害復興・再生に向けた政策」の策定

「雇用なくして、復興・再生なし。」

復興・再生を「働くことを軸とする安心社会」の先行モデルに。

- 雇用政策と産業政策を一体的に進める
- グリーンジョブ戦略の推進
- 公共インフラの再生
- 一次産業の復興・再生(6次産業化)
- 復興に向けた都市・まちづくり(個人資産の買い上げなど)



# 連合の国際活動

- 経済のグローバル化の進展に伴い、国際的な「働くこと」に関する諸課題についての、対応の必要性が高まっている。
- 国際労働機関(ILO)の定める最低限遵守されるべき「**中核的労働基準**」の遵守をはじめ、労使紛争の防止や健全かつ建設的な労使関係の確立をめざし、様々な取り組みを進めている。
- また、労働運動の一環として、貧困、人権、平和、環境など**地球規模の問題に関する国際的な社会貢献活動**に力を注いでいきます。

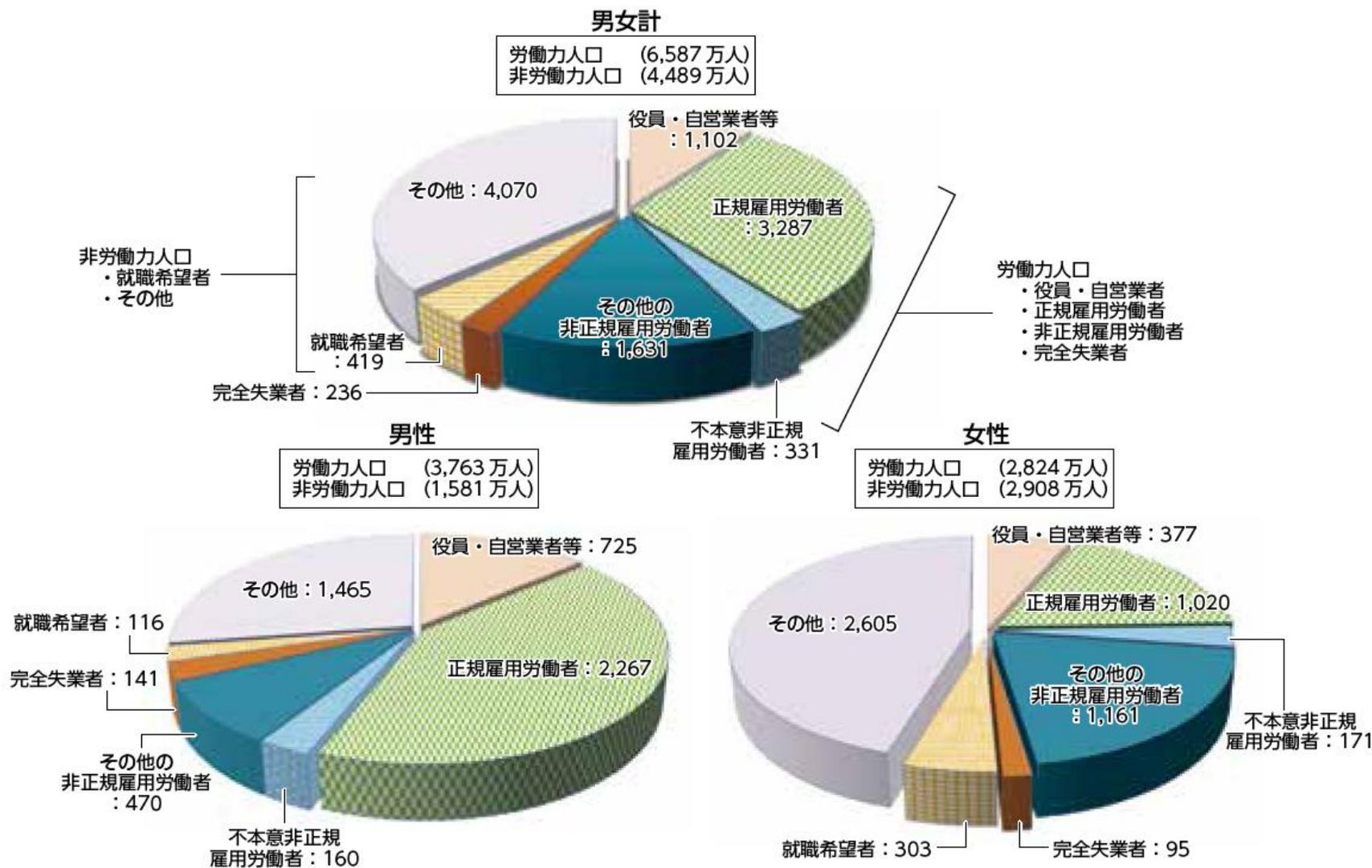


国際労働機関(ILO)総会

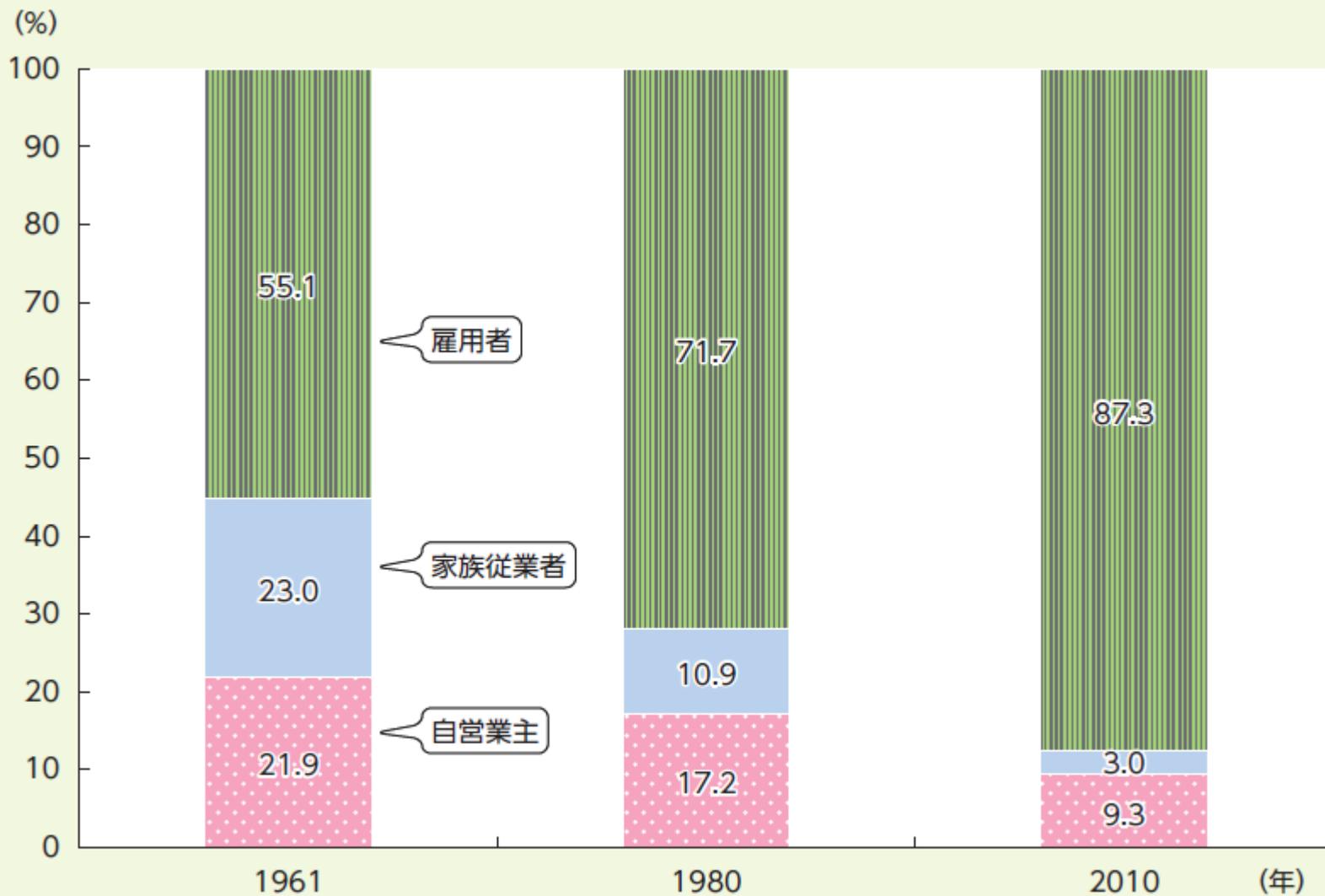
ILOの組織的特性は、「**三者構成主義**」。  
 ここでいう三者とは、**政府・労働者・使用者(政労使)**を指しており、この三者の協議・合意にもとづき、主に以下の推進をはかっている。

- ①労働における基本的原則(国際労働基準)の確立及び確保
- ②良質な雇用の確保・創出
- ③社会保護の拡充
- ④社会対話の推進

# 人口1.27億人のうち15歳以上人口の内訳



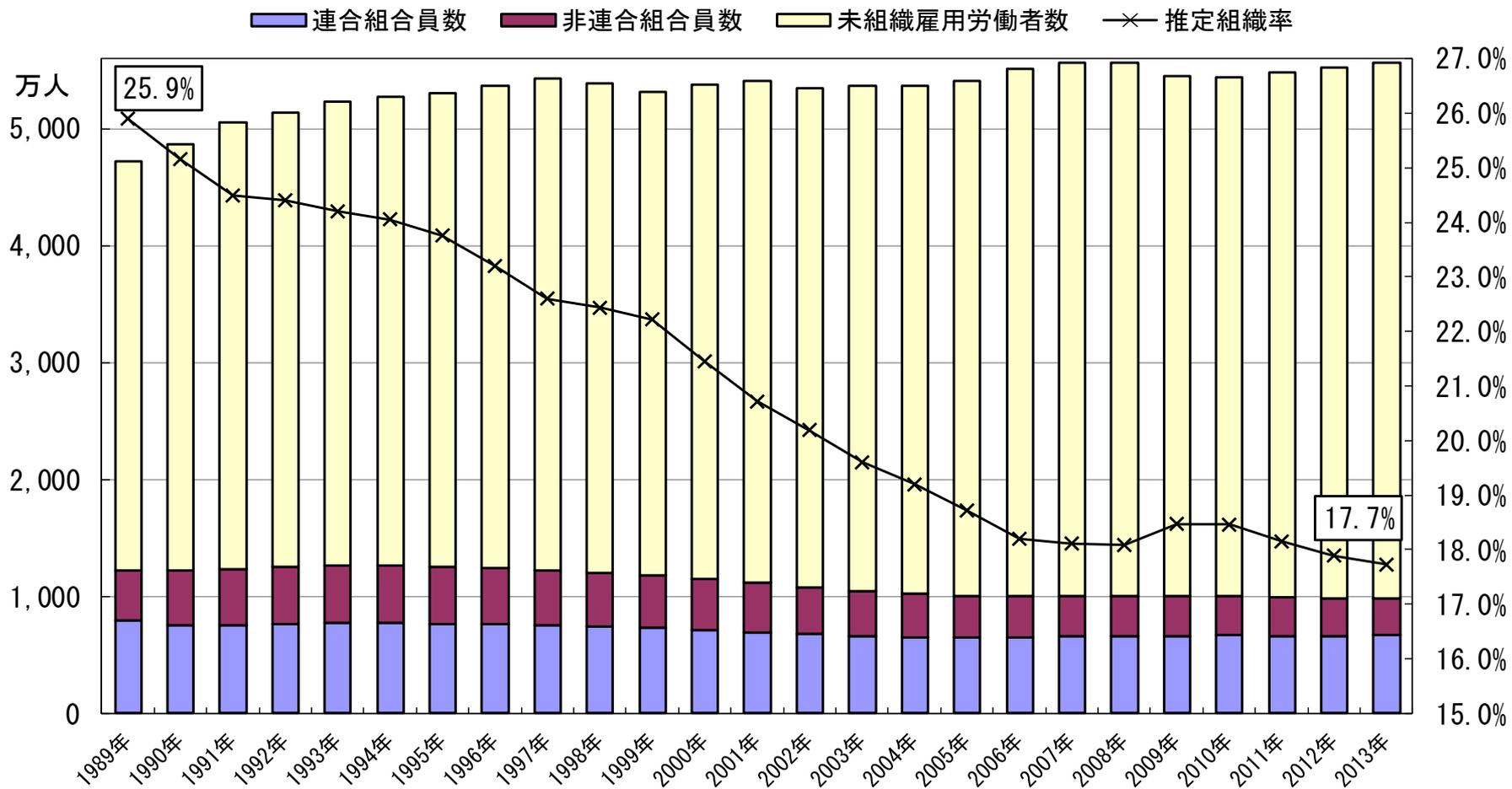
# 就業者の8割超は雇用者 “雇用社会”日本



資料：総務省統計局「労働力調査」

# 雇用者に占める 労働組合員の比率

## 連合結成来の労働組合組織率の推移

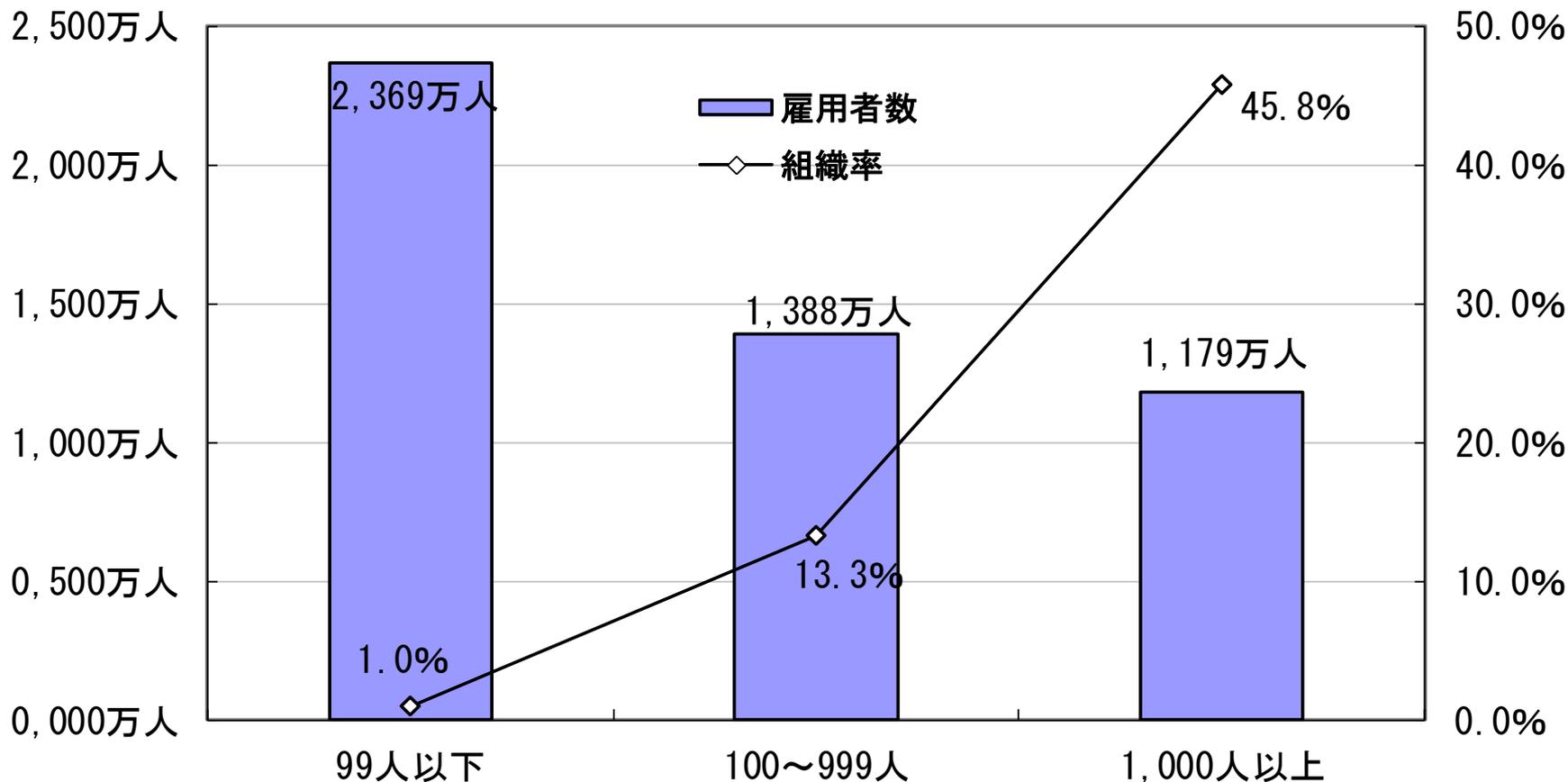


出所：厚労省 労働組合基礎調査

# 組合組織率

1000人以上企業では45.8%でも99人以下は1%

企業規模別（民営企業）労働組合組織率



出所：厚労省「労働組合基礎調査」2009年

# 「労働組合」と「社員会」の違い

	労働組合	社員会
会費	必要	必要
会費金額	定額、定率	少額
会社からの経費援助	組合事務所以外は不可	任意
労働者の過半数代表	過半数労働組合の代表者	任意
執行機関	執行委員会	任意
決議機関	大会・職場代議員会	任意
会社との交渉	憲法に基づく団交権	特にない
会社からの干渉	不当労働行為として禁止	特にない
救済措置・調停	労働委員会での救済・調停	特にない
労働協約締結権	○	×
ストライキ権	○ (刑事免罰・民事免責)	×

# 憲法に保障された労働3権

## 日本国憲法

### 第28条〔勤労者の団結権〕

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

## 労働組合法

### 第1条(目的)

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 刑法第35条(注:「法令又は正当な業務による行為は罰しない)」の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

### 第8条(損害賠償)

使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

# 労働運動と政策活動

## 労働組合がなぜ政策活動に取り組むのか

働く上で、労働者の働きやすい生活環境が整備されていることも重要  
⇒社会的な枠組みの中で実現していく必要

### 企業内での取り組み

- ・賃金改善の取り組み  
賃金・ボーナス、退職金・企業年金など
- ・労働条件の改善(労働協約の締結など)  
労働時間短縮、残業規制・36協定、育児・介護休暇、雇用確保など

### 政策課題

- ・雇用・労働、年金・医療・介護、保育、教育、税制、環境などの政策課題
- ※賃金・労働条件の改善だけでは対応できない課題が山積(ワーキングプア、貧困問題、子育て、老親の介護、健康格差、教育格差、環境問題など)
- ※未組織労働者の労働条件・生活改善も視野

労働組合として政策活動に取り組む必要

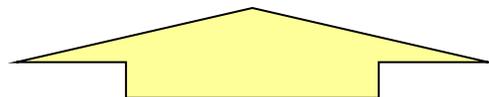
# 連合がめざす社会

私たちがめざす社会＝「働くことを軸とする安心社会」

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もと、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の社会

「働くことを軸とする安心社会」のかたち

みんなが働き、つながり、支え合う  
ディーセント・ワークの実現  
雇用の質的強化と機会創出  
希望につながる安心・切れ目のない安心



有効で分権的な信頼のおける政府  
公平な負担による分かち合いの社会  
企業の社会的責任と健全な労使関係  
持続可能性の前提となる地球環境保全とグリーンジョブの創出

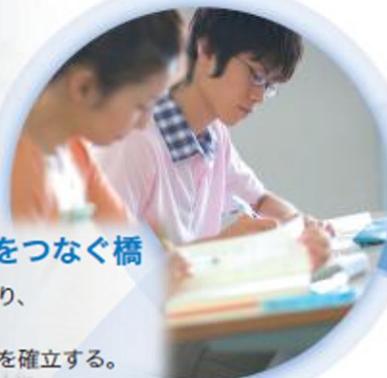
「働くことを軸とする安心社会」を支える基盤

# 5つの「安心の橋」を架ける政策パッケージで 2020年、「働くことを軸とする安心社会」の実現へ

「働くこと」につなげる  
5つの「安心の橋」

## 教育と働くことをつなぐ橋

「貧困の連鎖」を断ち切り、  
学ぶ場から働く場へ  
円滑に移行できる制度を確立する。



## 家族と働くことをつなぐ橋

子育てや介護を社会全体で支え、  
男女平等参画社会を構築する。



## 失業から就業へつなぐ橋

職業紹介、職業訓練、所得保障の  
一体的支援で、  
スムーズな復職をサポートする。



## 働くかたちを変える橋

ライフステージに応じた、柔軟で  
ディセントな働き方を整備する。



## 生涯現役社会をつくる橋

高齢者の知識や経験を社会に生かし、  
老後の安心を保障する制度を構築する。



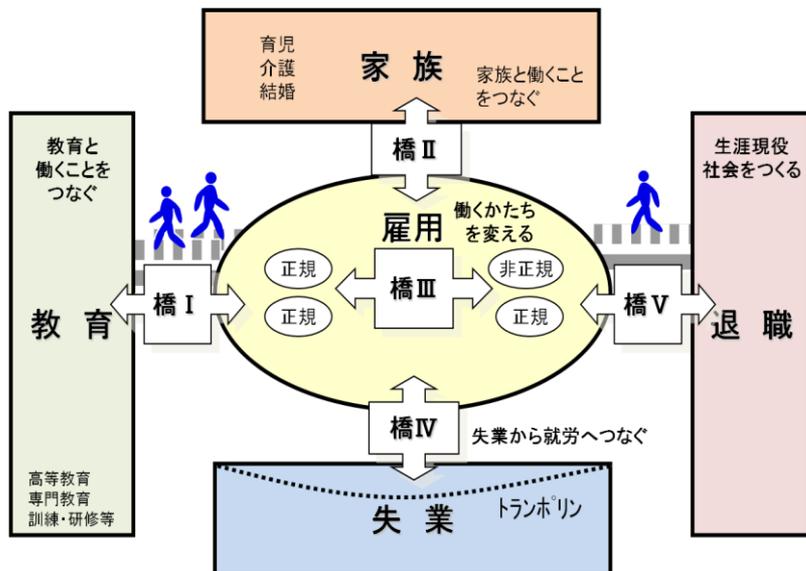
## 「働くことを軸とする 安心社会」を支える基盤

地方分権を進め、公平な負担にもとづく  
持続可能な社会の基盤をつくる。

# ～働くことを軸とする安心社会～

## 5つの「安心の橋」

「働くことを軸とする安心社会」を創り出すためには、人々がやりがいのある仕事に就くことを妨げる要因を取り除き、「働くこと」に結びつける5つの「安心の橋」を架ける。



- I 教育と労働市場をつなげる橋。教育費負担を軽減し、実践的な生涯教育を提供し、一旦働いても学び直すことができる条件を整備する。
- II 出産・子育て、家族のケアにかかわりながら働き続けるための橋。保育や介護などのサービスを充実するとともに、生まれた家庭の経済状態にかかわりなくすべての子どもたちに基本的な認知能力の習得や就学機会を保障する。
- III 雇用がディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事)であることを保障する。
- IV 解雇または自発的離職から再び雇用に戻るための橋。雇用保険の改革、第2のセーフティネット(生活給付+職業訓練)の整備、職業紹介の充実などにより、一人ひとりの能動的な就労への取り組みを支える。
- V 生涯現役社会をつくる橋。高齢者や障害を持つ人々を就労に結びつける支援体制を整備する。

## ディーセント・ワークの実現と創出

「働くこと」を人間的でやりがいのあるもの(ディーセント・ワーク)とし、より多くディーセント・ワークを創り出し、人々が社会とつながり続けることができる能動的な安心を保障する。

### 仕事に見合った所得

賃金水準が極めて低かったり、労働条件が劣悪であったりすれば、経済的に自立できないだけでなく、働くことにとどまるインセンティブが弱まる。最低賃金制度を強化し、給付つき税額控除など働き方に中立な税・社会保障制度に改革する。

### ワークルールの確立

正規・非正規など、どのような働き方を選択しても公正で均等な処遇が保障され、心身ともに健康を確保できる職場環境を整備する。終身雇用を前提にするのではなく、仲間とともに目標を達成する開かれた職場コミュニティを構築する。

### ワーク・ライフ・バランス

教育・訓練、子育てや介護、地域活動などにあてる時間を確保するため、労働時間の短縮など働き方を見直す。そのことは、より多くの雇用をうみだすとともに、労働力の質を向上し、生産性を改善する。

### ディーセント・ワークの創出

職業訓練等の積極的労働市場政策を充実し、生涯教育を拡大し、ワーク・ライフ・バランスを実現すれば、質の高い労働力による成長戦略が可能となる。再生可能エネルギー等の環境分野、公共交通、医療・福祉、第6次産業などで雇用を拡大し、地域を活性化する。

### 切れ目のない生活保障

雇用政策と社会保障政策の連携を強化し、出産・子育て、教育、就労、老後まで、人生のどのステージでどのようなリスクに直面しても労働市場への出入りを保障する切れ目のない安心を保障し、人生における選択肢をひろげる。

## 「働くことを軸とする安心社会」を支える基盤

### 1. 有効で分権的な信頼のおける政府

- 民主的な政治・行政システムを確立し、意思決定・執行プロセスを透明化し、政府・行政の説明責任を強化する。
- NPOや社会的企業と協働し、人々の社会参加を高める良質な公共サービス(保育、介護、訓練等)が提供されるよう、分権化を進め自治体の機能を高める。(新しい公共)
- 公共サービス等の最低限満たされるべき水準を決定し、そのための財政調整を行う中央政府の機能を強化する。

### 2. 公平な負担による分かちあいの社会

- 誰もが納得する公正な社会のかたちを示す。
- 行政の無駄を排除し、本当に必要とされる人々に届く政策・制度(社会保障勘定、子ども・子育て基金等)を実現する。
- 「資産・所得・消費」のバランスがとれた、分かりやすい、公正な税制へと転換する。

### 3. 企業の社会的責任と健全な労使関係

- 企業活動の中にコンプライアンスを確立し、社会的公正や倫理、地域社会への貢献、環境への配慮などの社会的責任を組み込む。
- 「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正配分」を可能とする健全な労使関係を確立する。

### 4. 地球環境保全とグリーンジョブの創出

- 低炭素社会に向けた事業創造を喚起し、環境技術・省エネ技術等の日本が持つ競争力を高め、でグリーン・ジョブへの道を開き、ディーセント・ワークの創出につとめる。

## 労働運動に求められる役割と責任

### 1. 社会運動の軸としての役割

適正な労働条件を確保し、社会的な労働標準として確立し、ワークルールの設定、最低賃金の決定、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むとともに、広範なネットワークを形成し社会運動の軸となる。

### 2. 地域で顔の見える労働運動

生活相談など地域で顔の見える労働運動を展開するため、労働者自主福祉事業、NPOなどとの連携を強化し、ネットワーク型の連携をつくり上げ、「新しい公共」づくりの主軸となる。

### 3. 「労働文化」の継承・発展と次世代育成

勤労観を醸成する労働教育を中・高等学校で実施するとともに、労働運動の担いを育成するシステムを確立する。

### 4. 世界につながる労働運動

すべての国においてディーセント・ワークと公正な資源配分を実現し、国家間の緊張緩和と平和の達成に向けて、国際連帯を強化する。

# 連合が取り組む政策範囲と内容

## 連合政策・制度要求の主な内容

※2016～2017年度 連合「政策・制度 要求と提言」より

### 【第1部】

東日本大震災からの復興・再生に向けた政策

・経済政策 ・産業政策 ・雇用、労働政策 ・福祉、社会保障政策 など

### 【第2部】

#### 1. 持続可能で健全な経済の発展

・経済政策 ・税制改革 ・産業政策 ・資源エネルギー政策

#### 2. 雇用の安定と公正労働条件の確保

・雇用・労働政策

#### 3. 安心できる社会保障制度の確立

・福祉・社会保障政策 など

#### 4. 社会インフラの整備・促進

・国土・住宅政策 ・交通・運輸政策 ・ICT(情報通信)政策

#### 5. 暮らしの安心・安全の構築

・環境政策 ・食料・農林水産政策 ・消費者政策 ・防災、減災に関する政策

#### 6. 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

・政治改革 ・行政・司法改革 ・人権・平等政策 ・教育政策

#### 7. 公正で持続可能なグローバル社会の実現

・国際政策

(横断的な政策)

・男女平等政策 ・中小企業政策 ・非正規雇用に関わる政策

・地方分権・地域活性化に関わる政策

※地方連合会においても、都道府県単位の政策を策定し、その実現に向けた運動を展開しています。(都道府県審議会への参加、県への要請等)

# 政策実現に向けた取り組み

## ● 国の政策策定過程へのアプローチ

### 審議会等への直接参加

委員としての参加(延べ二百数十人)  
意見書提出  
パブリックコメント対応

### 政府・省庁への対応

政労会見(会長と総理)  
大臣要請(重点政策・予算)  
担当箇所との協議(例、局長要請等)  
日常の意見交換

### 政党・議員への対応

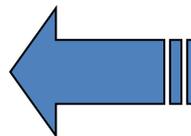
政党への要請(重点政策・予算)  
民主党政調査会・国会対策委員会との協議  
議員との意見交換など

### 国際組織・機関への対応

OECD/TUAC会議を通じた意見反映  
ITUC, ITUC-APとの連携等

### 経済団体への対応

経済三団体との首脳懇談会(定例)  
政策協議、共同作業、共闘行動等



## ● 世論形成へのアプローチ

### 街宣行動・集会

本部・地方連合会での街宣・集会

### 大規模キャンペーン

インターネット等も活用  
例:「STOP THE 格差社会! 暮らしの  
底上げ実現」キャンペーン

### シンポジウム・フォーラム開催

本部・地方連合会での開催

### マスメディア対応

記者発表  
論説委員との懇談会  
日常の情報提供  
記者・デスクとの意見交換

### 広告戦略

TV・ラジオCM  
新聞意見広告

# これまでに実現した主な政策・制度課題

- ◆育児休業法の制定(1991年)
- ◆大型所得減税の実現(1994年)
- ◆解雇自由の労働基準法改悪の撤回(2002年度)
- ◆介護の社会化としての介護保険法制定(1997年)
- ◆基礎年金の国庫負担1/2への引上げ法制化(2004年)
- ◆医療機関の領収書発行の義務付け(2006年)
- ◆雇用対策を含めた総合経済対策の実施(2009年)
- ◆雇用保険の適用範囲の拡大、子ども手当の創設(2010年)
- ◆求職者支援法の制定(2011年)
- ◆労働者派遣法の改正(2012年)
- ◆ホームレス自立支援法の改正(5年間延長)(2012年)
- ◆有期労働契約にかかわる労働契約法の改正(2012年)
- ◆社会保障・税一体改革関連法案の成立(2012年)
- ◆高齢者雇用安定法の改正(2012年)
- ◆共通番号法(マイナンバー法)の制定(2013年)
- ◆障害者雇用促進法の改正(2013年)
- ◆障害者差別解消法の制定(2013年)
- ◆交通政策基本法の制定(2013年)
- ◆生活困窮者自立支援法の制定・生活保護法の改正(2013年)
- ◆水循環基本法の制定(2014年)
- ◆パートタイム労働法の改正(2014年)

民主党  
政権のもとで実現  
した政  
策・制度

## 派遣労働者を守るための 法改正が実現!

- 労働者派遣法が改正されました。違法派遣の場合、派遣先が派遣労働者に直接雇用の申し込みをしたものとみなすなど、派遣労働者の保護が強化されました。

働く人たちを  
守る法律が  
いっぱい改正  
されたんだね

## 有期契約労働者の立場が 強化されます!

- 労働契約法が改正され、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合、有期契約労働者は無期労働契約への転換権を得られることになりました。いわゆる「雇い止め」の規制、正社員との不合理な格差の解消なども規定されました。



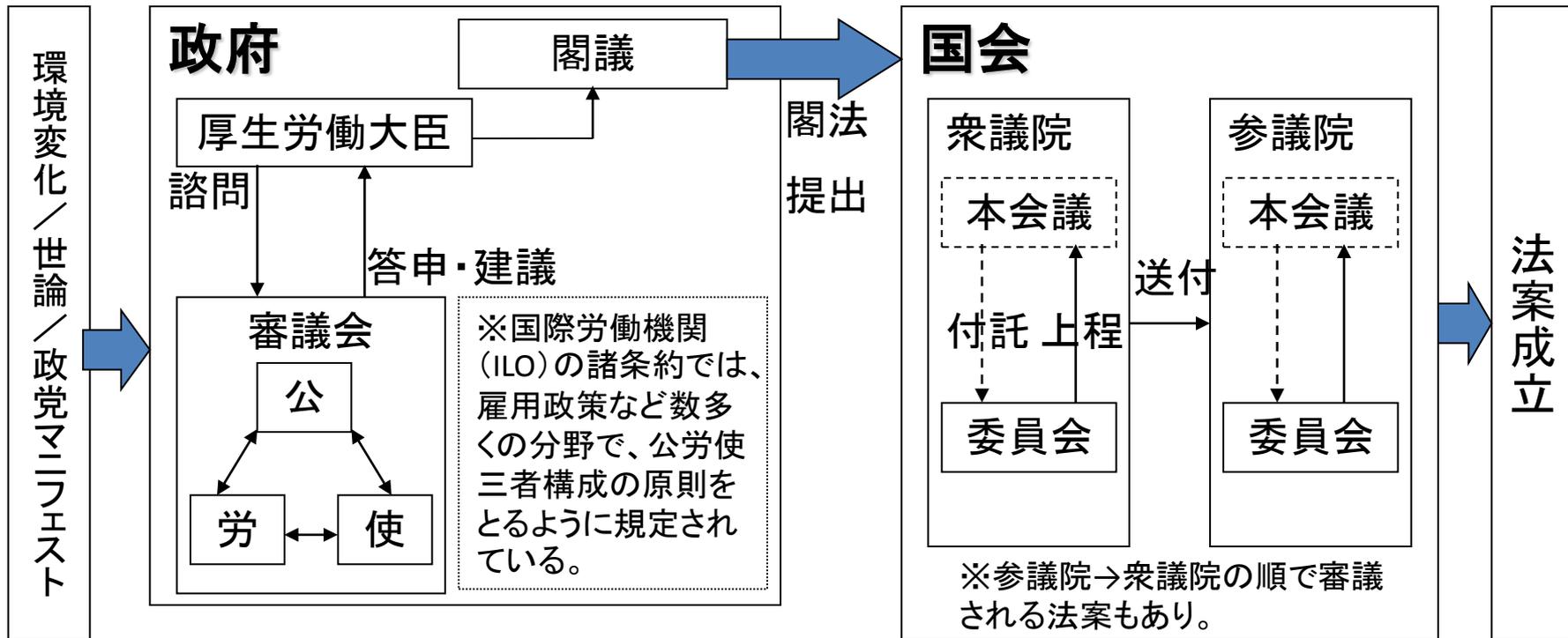
## 希望者全員が65歳まで働けるようになります!

- 高齢者雇用安定法が改正され、定年退職から年金支給開始までの間に収入が得られなくなる不安が解消されました。

## 雇用保険をもらえない失業者への 無料の職業訓練と給付金の支給が実現!

- 求職者支援制度が創設され、雇用保険を受給できない失業者も給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できるようになりました。この制度を利用した多くの人が就職にむずびついています。

# 労働法案成立までの流れ(3者構成主義)



## ◆公(政)労使三者構成に関する代表的なILO条約

○国際労働機関の目的に関する宣言(フィラデルフィア宣言、国際労働機関憲章に附属、1944年に採択)

1 総会は、この機関の基礎となっている根本原則、特に次のことを再確認する。

(d) 欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定にともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する。

●職業安定組織の構成に関する条約(第88号条約)第4条

1 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。

# 有期契約労働者の保護(2013年4月施行)

## 労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

### 1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

### 2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

### 3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

# 労働条件の最低基準の法定と 自主的な労働条件の設定

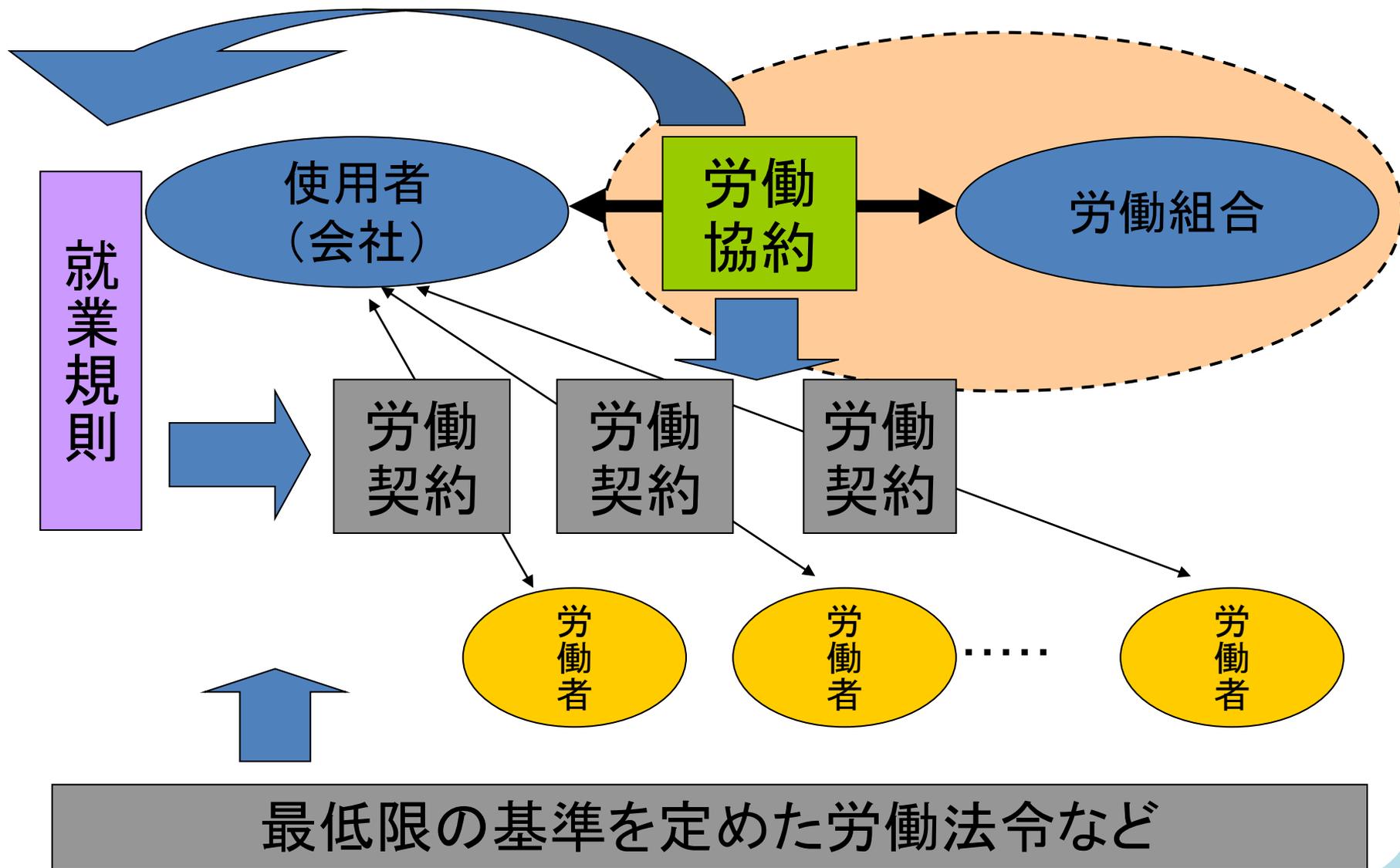
最低基準を上回る労働条件の  
決定・変更を規律し、労働契約の  
成立・終了を規律する領域

労働契約法  
(狭義)  
(2007年)

国が種々の労働保護立法により  
労働契約に介入し労働条件の  
最低基準を設定する領域

労働基準法(1947  
年)  
労働安全衛生法  
最低賃金法  
等

# 労働協約が守る労働条件決定システム



# 最低基準の例：労働時間に関する最低基準の法規制

項目	内容
法定労働時間規制 休日規制	①1日8時間 ②週40時間 ③毎週1日又は4週4日以上の日 ※罰則（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）により、上記規制に違反することを禁止
禁止の例外 （時間外・休日労働）	以下により、例外的に時間外・休日労働を容認。 ①36協定の締結・届出（→「時間外労働限度基準告示」） ②割増賃金の支払い（25%、35%、50%）
法定労働時間規制等の適用除外	以下の者は、法定労働時間規制等の適用を除外。 （ただし、「深夜業に対する割増賃金の支払い」と「年休」に関する規定は適用される） ①農業・畜産・水産業従事者 ②管理・監督者 ③監視・断続労働従事者
弾力的な労働時間制度	①変形労働時間制（1ヵ月、1年、1週間） ②フレックスタイム制 ③みなし労働時間制（事業場外みなし制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制）

# 11. 労働基準法等の一部を改正する法律案の概要(2015年4月3日閣議決定)

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

## I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

### (1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)

### (2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

### (3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・ 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

### (4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)

- ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

## II 多様で柔軟な働き方の実現

### (1) フレックスタイム制の見直し

- ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

### (2) 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

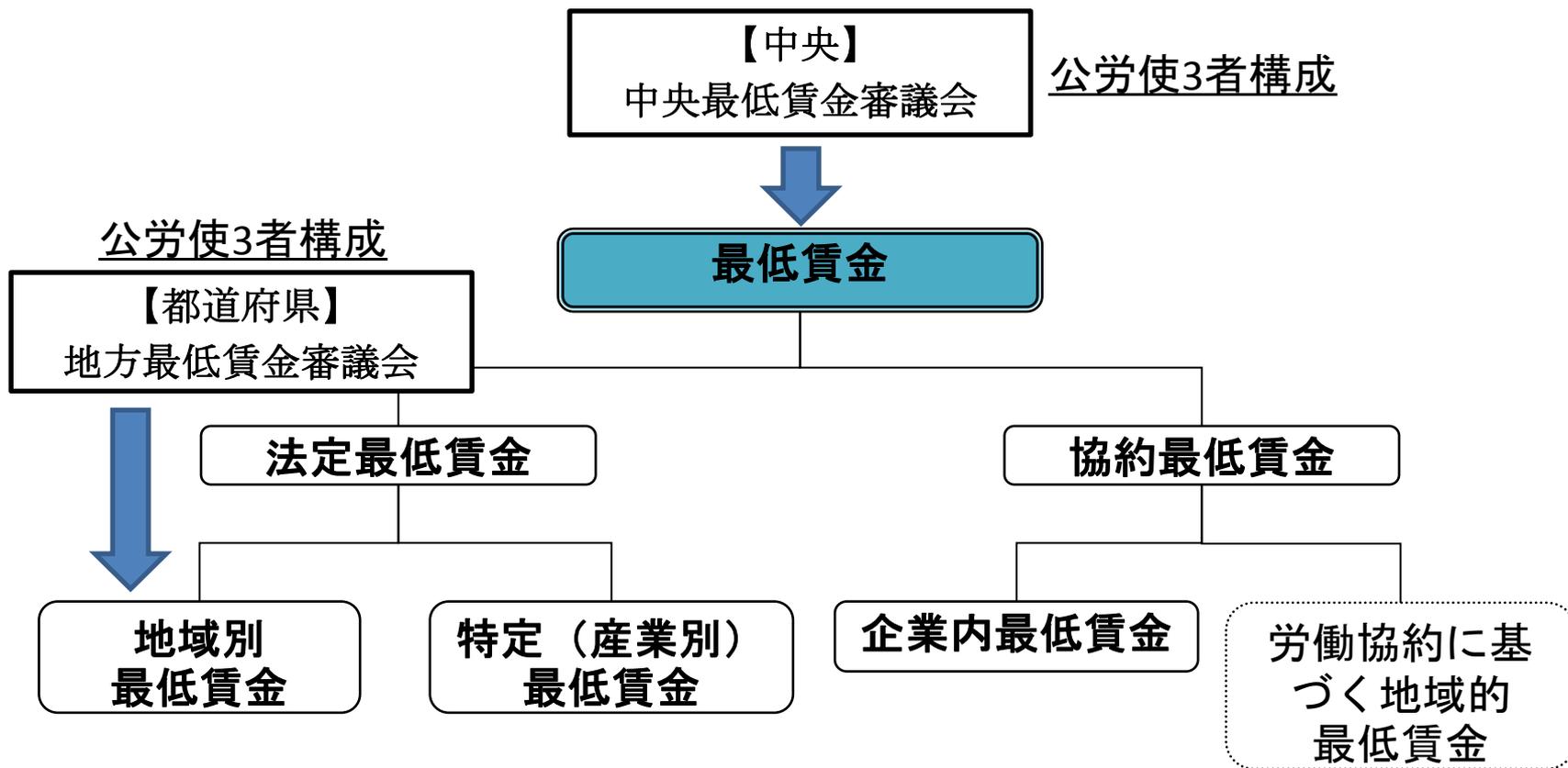
### (3) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日:平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

# 最低賃金の取り組み(3者構成審議会)

- 勤労者生活の安定と向上に寄与
- 賃金の社会的決定システム(底支え/セーフティーネット)
- 雇用環境の変化に対応して、賃金の公正性を確保
- 団体交渉の補完機能(特に特定(産業別)最低賃金)



# 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)の概要

## 法律のポイント

### ①新卒者の募集を行う企業に対する「青少年雇用情報」の提供義務化(2016年3月1日施行)

#### (1)募集・採用に関する状況

- ・過去3年間の新卒採用者数・離職者数
- ・過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
- ・平均勤続年数

#### (2)企業における雇用管理に関する状況

- ・前年度の月平均所定外労働時間の実績
- ・前年度の有給休暇の平均取得日数
- ・前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別) 役員及び管理的地位にある者に占める女性割合

#### (3)職業能力の開発・向上に関する状況

- ・研修の有無及び内容
- ・自己啓発支援の有無及び内容(※教育訓練休暇制度等に係る情報を含む。)
- ・メンター制度の有無
- ・キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容
- ・社内検定等の制度の有無及び内容

### ②公共職業安定所における一定の労働関係法令違反の求人者について新卒者求人申込みの不受理(2016年3月1日施行)

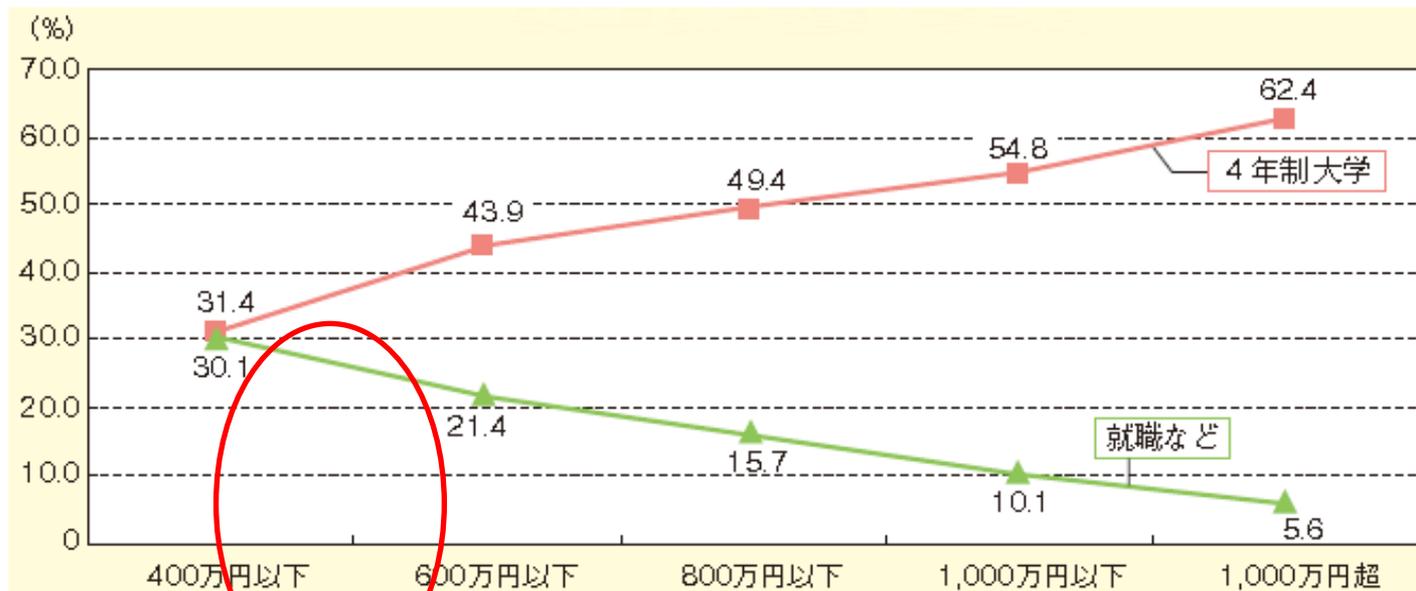
### ③若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定する制度の創設(2015年10月1日施行)

### ④地域若者サポートステーションの安定的な事業運営(2016年4月1日施行)

### ⑤国が、学校と協力して、学生・生徒に対して労働法制に関する知識の付与に努める(2015年10月1日施行)

# 貧困の連鎖 保護者の収入と高校卒業後の進路

■保護者の年収が高いほど、子どもの4年制大学への進学率が高くなり、高校卒業後就職する割合が低くなっている。



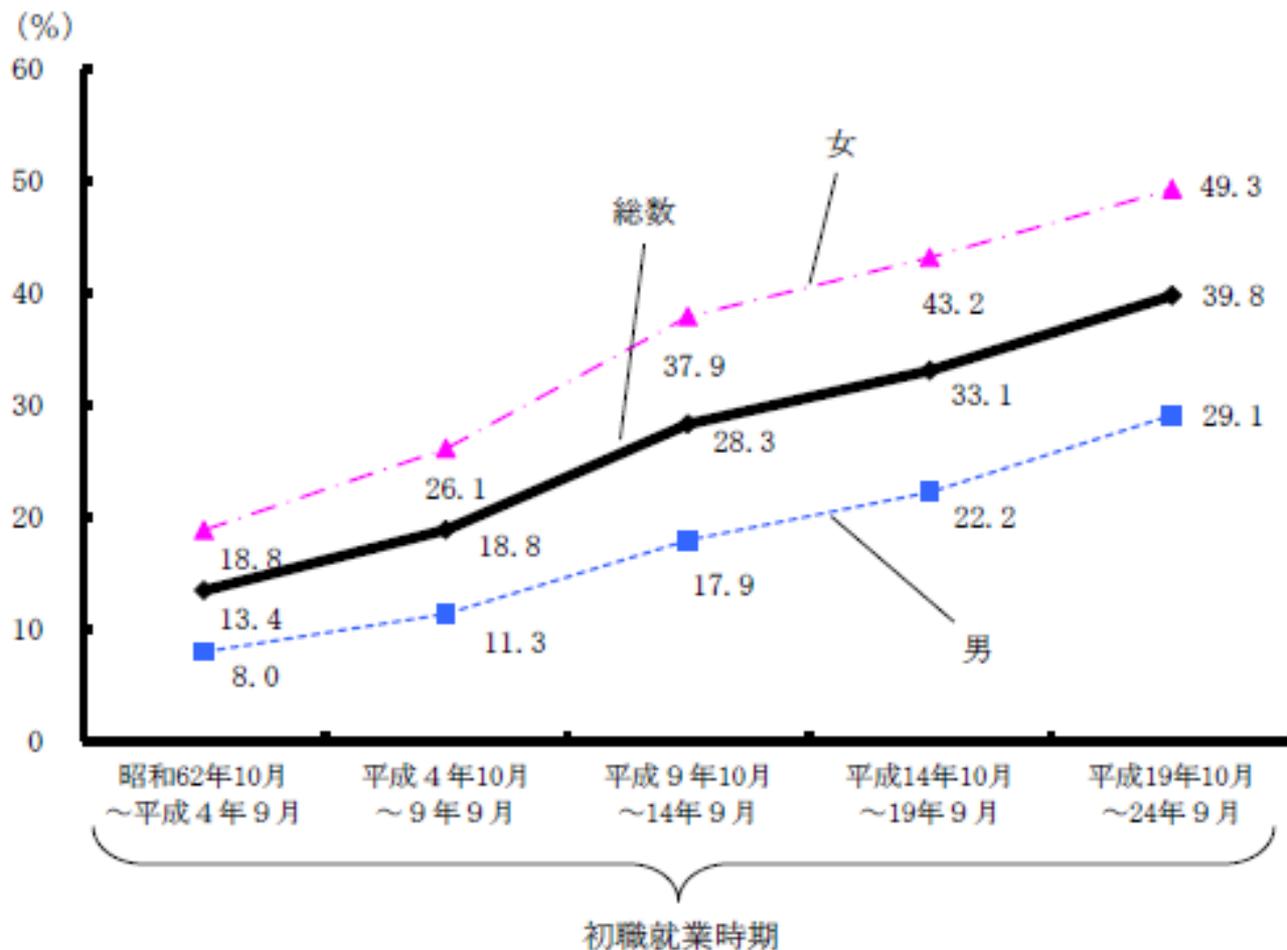
注1) 日本全国から無作為に選ばれた高校3年生4,000人とその保護者4,000人が調査対象。

注2) 両親年収は、父母それぞれの税込年収に中央値を割り当て(例:「500～700万円未満」なら600万円)、合計したもの。

注3) 無回答を除く。「就職など」には就職進学, アルバイト, 海外の大学・学校, 家業手伝い, 家事手伝い・主婦, その他を含む。(出典) 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター「高校生の進路追跡調査第1次報告書」(2007年9月)

# 初めての仕事が非正規雇用が増加

－ 2 － 16 男女、初職就業時期別「非正規の職員・従業員として初職に就いた者」の割合－平成24年



※初職就業時に「雇用者（役員を除く）だった者に占める非正規の職員・従業員」の割合

# 連合「奨学金制度の拡充に向けた取り組み」

## ■奨学金のあり方「無利子増枠→有利子廃止→給付型拡充」

- ①奨学金に頼らずに高等教育を受けられるよう、公費負担を増額し大学の学費を低額化する。
- ②無利子奨学金貸与者のみが対象となっている所得連動型の返還制度を、有利子奨学金貸与者に拡大するために必要な政令改正を行う。
- ③返還猶予や減額返還の期間の更なる延長など、返還困難者に対する救済措置を拡充する。
- ④当面は、無利子奨学金の枠を拡充するための予算措置を行う。将来的には、国の奨学金制度をすべて無利子とするために必要な、独立行政法人日本学生支援機構法の改正を行う。
- ⑤教育の機会均等を確保する観点から、高等教育を受ける学生を対象とした給付型奨学金制度について、恒久的な制度として新設するために必要な、独立行政法人日本学生支援機構法の改正を行う。



「労働教育および奨学金制度に関するシンポジウム」の開催(2016年4月予定)

# 貧困・格差拡大



分配が適正に行われていない。

## 税と社会保障による再分配機能

- 税制の累進性が失われ、税収も低下。逆進的な社会保険料負担が一貫して上昇し、重い。OECD諸国の中でもいびつ
- 社会保障給付の問題としては、現金給付が年金(老齢・遺族)に偏り、労働年齢人口への給付がきわめて貧弱。年金の最低保障がなく、年金制度内の再分配は「男性稼ぎ主」世帯を優遇。高齢人口の貧困率も高い(20%超)。小泉政権では厳しい給付抑制と負担の引き上げ
- 国際比較すると、低所得者の負担は重く、給付は薄い。

## 集团的労使関係による富の適正な分配

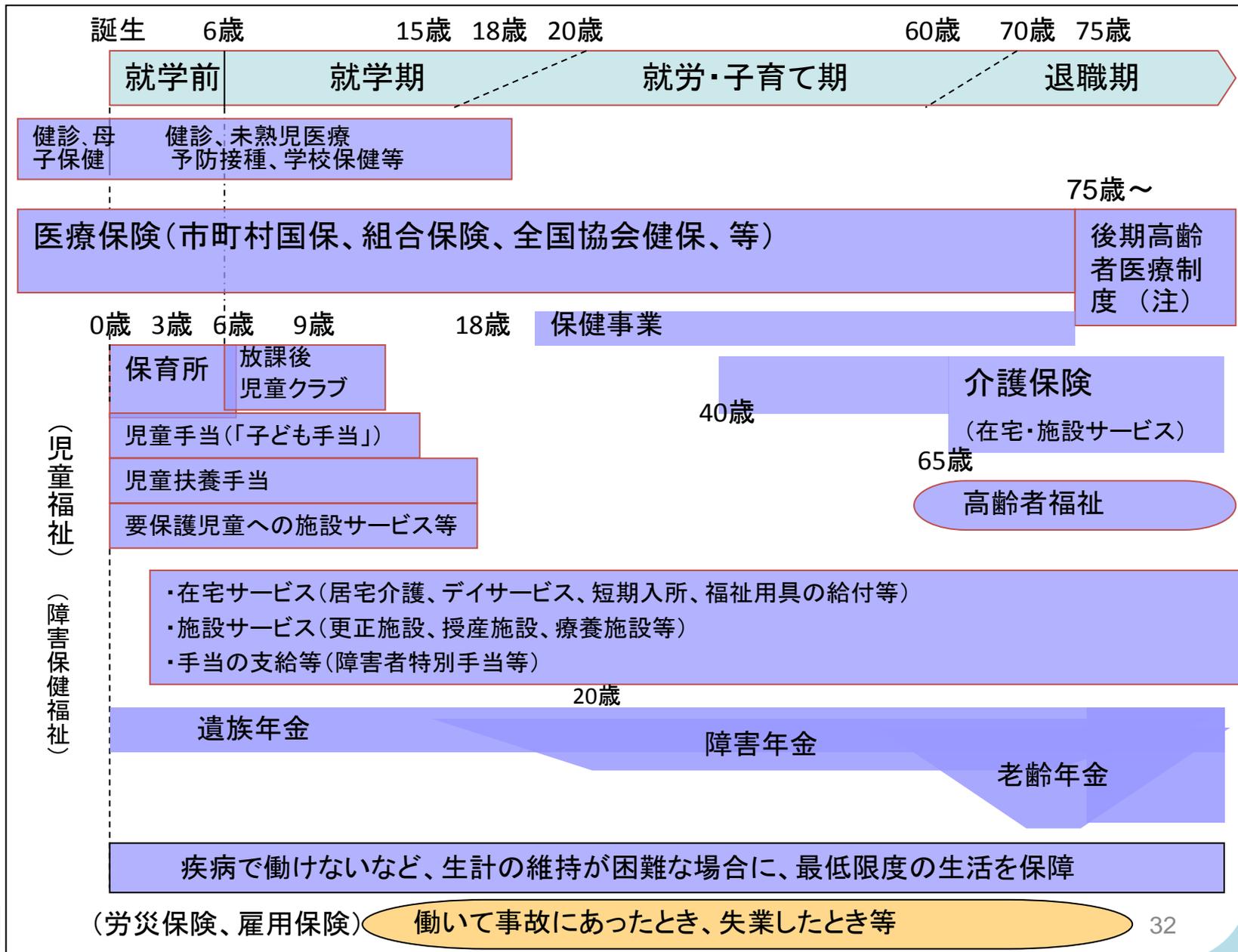
- 17.1%の組織率。しかも大企業中心の組織。8割以上の雇用労働者は労働組合がない職場で働く。特に中小企業、零細企業における組織率は極めて低い。
- 多くの勤労者(学生も含めて)は、自らの権利を知らないでいる。(ブラック企業の跋扈を許す環境)

こういう社会は経済も脆弱となる。人が働いて付加価値を生み出すことを忘れることなかれ。

# 人生のリスク(危険)への社会的な対応

人生の様々な「リスク」(危険)	社会的な対応(社会保障制度)	私的な対応
出産時のリスク 育児(共働き世帯、一人親世帯)	産科医院・助産所(医療保険の給付) 保育サービス・児童手当(児童福祉)	家族の介助・ 生命保険
病気・けが(自動車事故等) 障害(先天性・後天性) 遺族・遺児(生計主の死亡)	病院等(医療保険給付(自賠責保険)) 介助・施設等サービス(障害者福祉) 遺族年金(国民年金、厚生年金等)	個人の貯蓄 生命保険等による保障
老後の生活費 老親等の介護	老齢年金(国民年金、厚生年金等) ホームヘルプ・介護施設等(介護保険)	個人年金・企業年金(退職金)
失業(会社倒産等) 労働災害(仕事による病気・けが、メンタルヘルス、障害、死亡等) 経営悪化・不況による賃金の低下(火災・自然災害による家財被害)	失業給付・就労支援等(雇用保険) 労災の療養・休業・障害・遺族補償(労働者災害補償保険) 最低賃金法 (被災者生活再建支援法)	個人の貯蓄、 家族の支援等  (火災保険)
貧困(失業、病気、障害、高齢等)	生活保護制度	
不当解雇・賃金切り下げ、長時間労働・過労死	労働組合による雇用・労働条件・安全の確保	労働審判、裁判、労働組合
新型インフルエンザ、口蹄疫、BSEなど	公衆衛生(感染症予防)、家畜伝染病予防法	

# 生涯にわたる生活と社会保障制度



保健・医療  
健康診断  
疾病治療  
療養

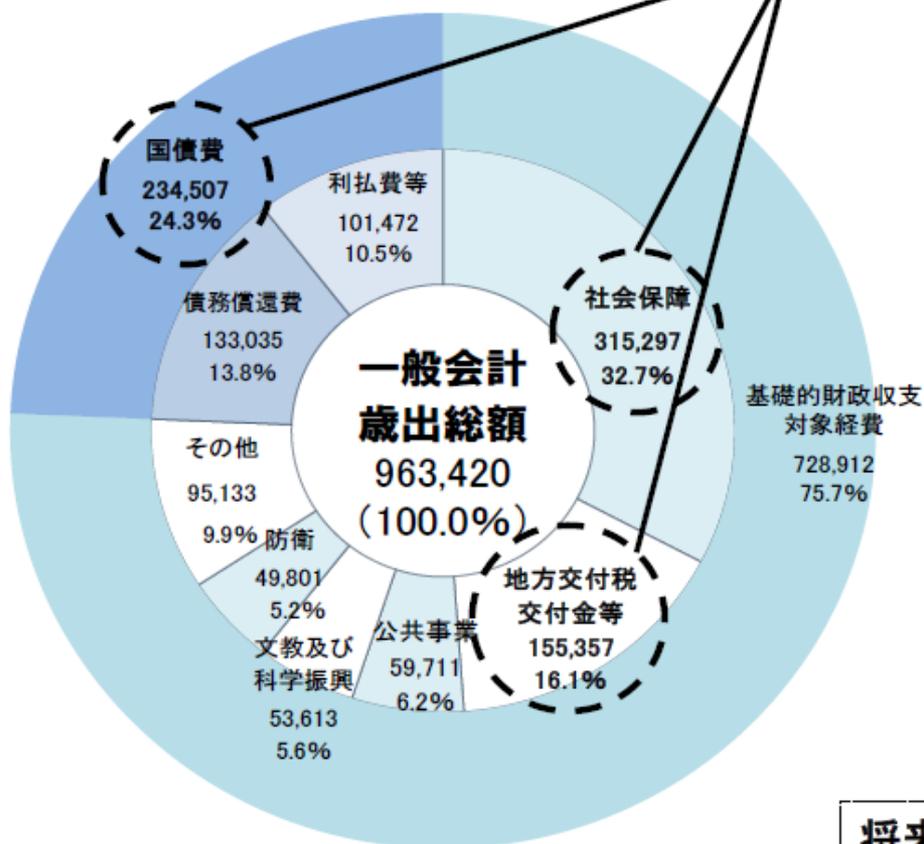
社会福祉  
児童福祉  
高齢者福祉  
障害者福祉  
(身体、知的、精神)

所得保障  
年金制度  
生活保護

労災・雇用

# 平成27年度一般会計予算

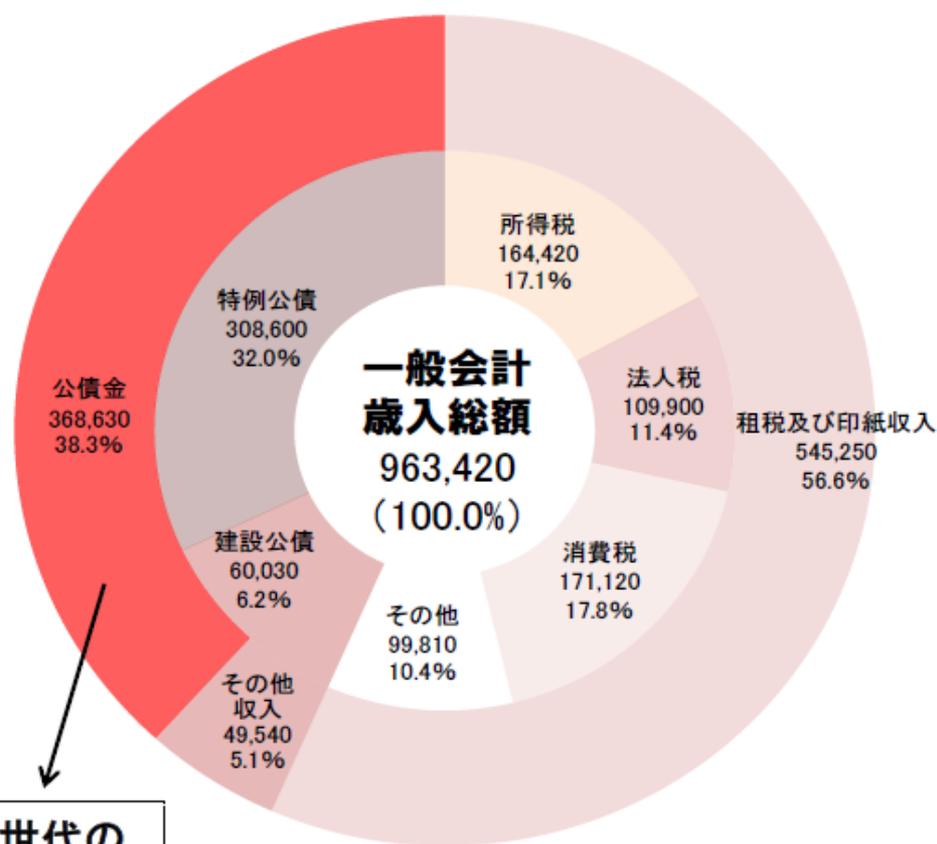
## 【歳出】



3項目で歳出全体の7割超

## 【歳入】

(単位:億円)



将来世代の負担

2015.12.04 財務省 ホームページより

(注) 一般歳出※における社会保障関係費の割合:55.0%

※ 一般歳出は、基礎的財政収支対象経費から地方交付税交付金等を除いたもの。

# 安心社会を支える社会保障と税制の一体改革

○積極的雇用政策と社会保障政策との連携で、全世代を支援する積極的社会保障政策に転換する

○税の再分配機能の強化と財源調達能力の回復を同時に実現し、積極的社会保障政策と新成長戦略等に集中投入

## ◆連合「新21世紀社会保障ビジョン」の基本方向

- ①社会連帯と就労インセンティブを基礎に支え合い、社会的排除のない希望の持てる社会の実現にむけ、**ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）**政策を推進する。
- ②社会の安全と安心、一人ひとりの尊厳を基礎に、誰もが必要な時に必要な支援を受けられる**「人間の安全保障」**が完備された社会をつくる。
- ③**「積極的社会保障政策」**と**「積極的雇用政策」**を連動させ、総合的に社会保障改革を進める。
- ④**全世代支援型**の社会保障体系に転換する。
- ⑤社会連帯を基礎に社会保障の**安定財源を確保**する。

## ◆税制改革の理念「公平、連帯、納得」に基づく【改革の視点】

- ①**「納得」**を高めるための納税者の立場に立ったわかりやすい税制
- ②**「公平」**を高めるための税と社会保障を通じた所得再分配機能の強化
- ③**「連帯」**を強め、少子高齢社会を支えあう税制
- ④地方分権とバランスのとれた地方税財源改革→負担と給付を身近なところで実感・意見反映できる仕組み
- ⑤経済と環境を両立させるための税制
- ⑥グローバル化への対応
- ⑦経済成長と持続可能な財政基盤の確立

# 消費税 5% 引上げによる社会保障制度の安定財源確保

- 消費税率(国・地方)を、2014年4月より8%へ、2015年10月より10%へ段階的に引上げ
- 消費税収の使い途は、国分については現在高齢者3経費(基礎年金、老人医療、介護)となっているが、今後は、社会保障4経費(年金、医療、介護、子育て)に拡大
- 消費税の使途の明確化(消費税収の社会保障財源化)
- 消費税収は、全て国民に還元し、官の肥大化には使わない

1%程度

## 社会保障の充実

**+2.7兆円程度**

### ○子ども・子育て支援の充実

- 待機児童の解消(保育、放課後児童クラブの量的拡充)など

**0.7兆円程度**

## 社会保障の安定化 : 今の社会保障制度を守る

**+10.8兆円程度**

### ○医療・介護の充実

- 高度急性期への医療資源の集中投入(入院医療の強化)、在宅医療・介護の充実(病院・施設から地域、在宅へ)など

**~1.6兆円弱程度**

4%程度

### ○年金国庫負担2分の1

- (平成24年度・25年度の基礎年金国庫負担割合2分の1の差額に係る費用を含む)

**2.9兆円程度**

### ○後代への負担のつけ回しの軽減

- 高齢化等に伴う増(自然増)や安定財源が確保できていない既存の社会保障費

**7.0兆円程度**

### ○消費税引上げに伴う社会保障支出の増

- 年金、診療報酬などの物価上昇に伴う増

**0.8兆円程度**

### ○年金制度の改善

- 低所得高齢者・障害者等への福祉的給付、受給資格期間の短縮など

**~0.6兆円程度**

### ・貧困・格差対策の強化 (低所得者対策等)

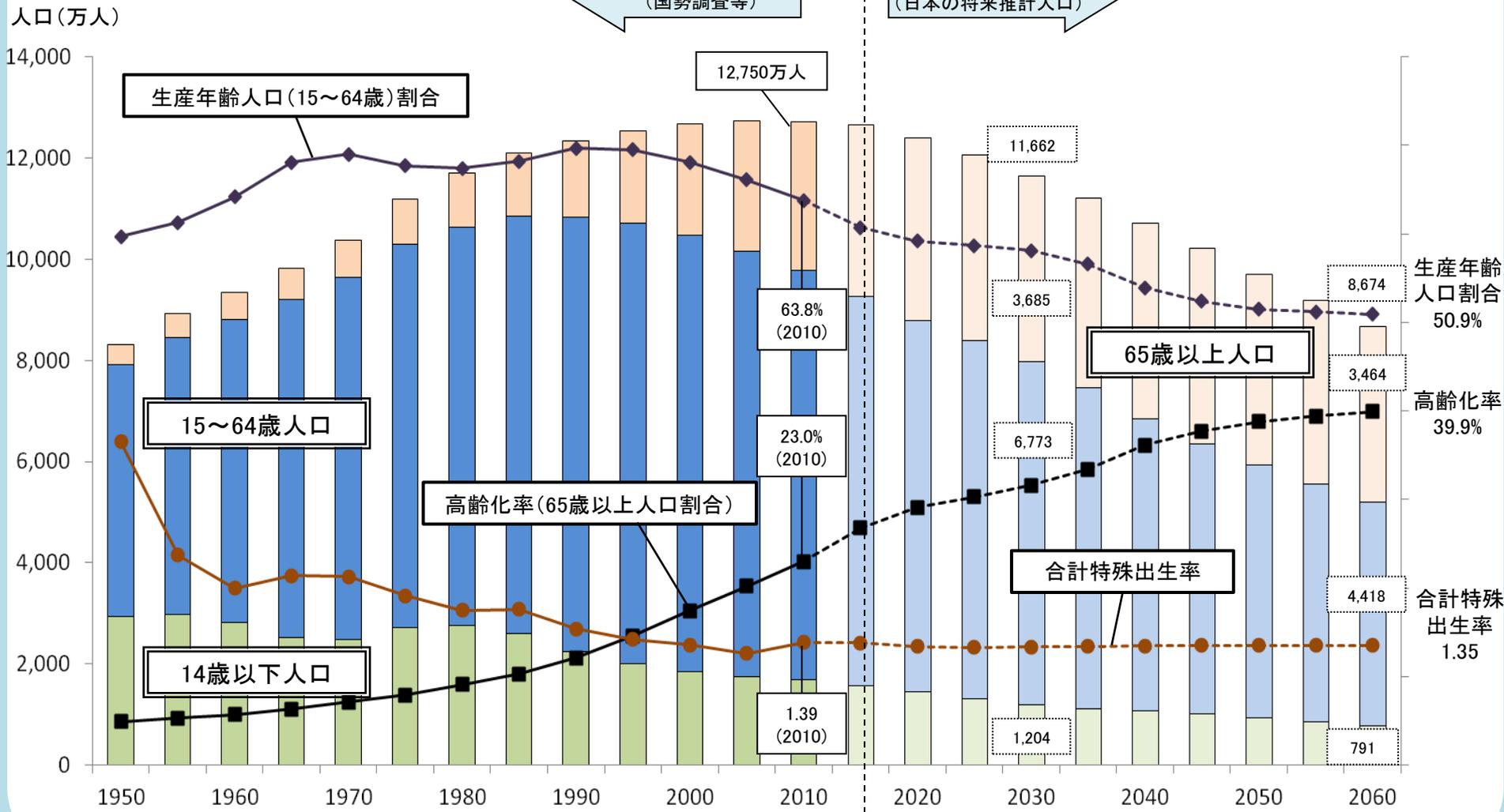
- 低所得者の保険料の軽減、総合合算制度など

**上記のうち  
~1.4兆円程度(再掲)**

# 人口減少・超少子高齢社会にどう立ち向かうか

日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。

2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

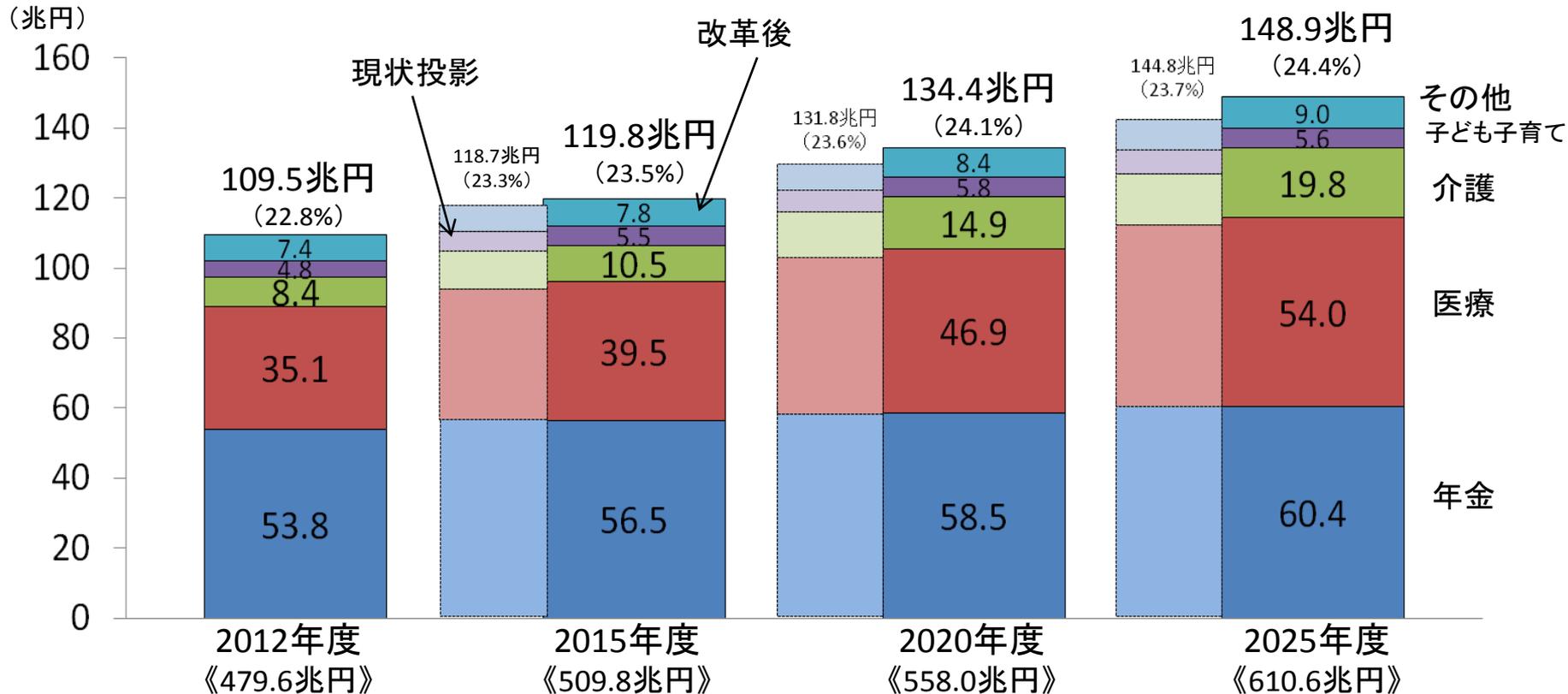


(出所) 総務省「国勢調査」および「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

# 社会保障に係る費用の将来推計について《改定後(平成24年3月)》

## ○給付費に関する見通し

給付費は2012年度の109.5兆円(GDP比22.8%)から2025年度の148.9兆円(GDP比24.4%)へ増加。



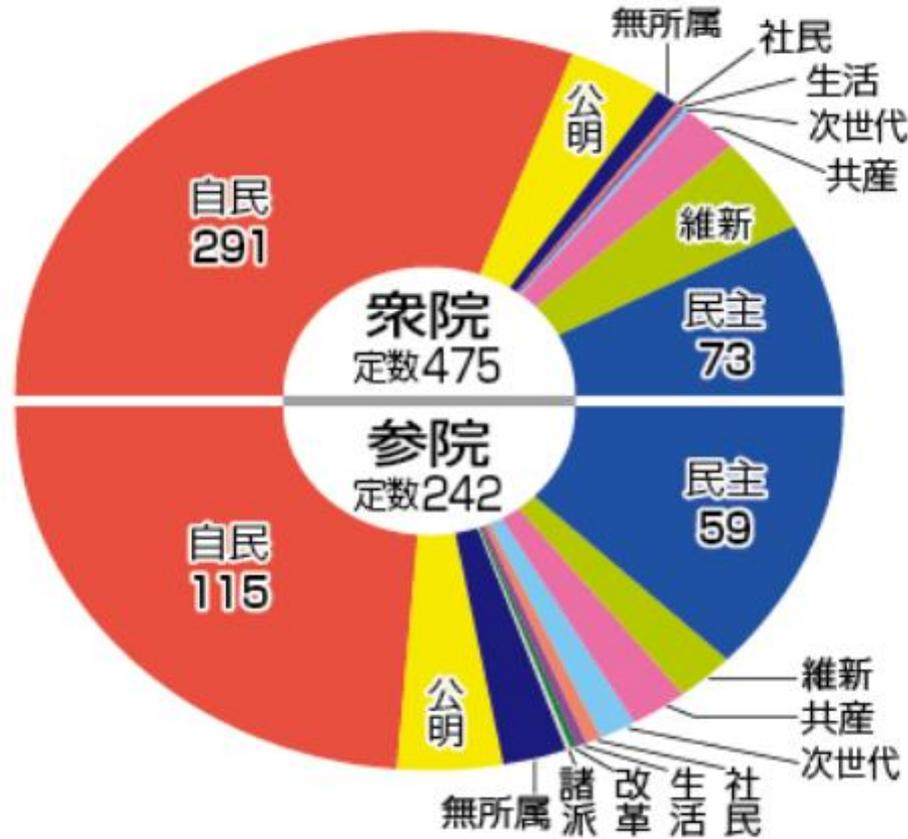
注1:「社会保障改革の具体策、工程及び費用試算」を踏まえ、充実と重点化・効率化の効果を反映している。

(ただし、「Ⅱ 医療介護等 ②保険者機能の強化を通じた医療・介護保険制度のセーフティネット機能の強化・給付の重点化、逆進性対策」および「Ⅲ 年金」の効果は、反映していない。)

注2:上図の子ども・子育ては、新制度の実施等を前提に、保育所、幼稚園、延長保育、地域子育て支援拠点、一時預かり、子どものための現金給付、育児休業給付、出産手当金、社会的養護、妊婦健診等を含めた計数である。

注3:( )内は対GDP比である。《 》内はGDP額である。

# 国会の勢力図



	自民	公明	無所属	諸派	改革	社民	生活	次世代	共産	維新	民主
衆院	291	35	8	0	0	2	2	2	21	41	73
参院	115	20	12	1	1	3	2	7	11	11	59

(公) 公明党 (自) 自由民主党 (無) 無所属 (諸) 諸派 (改) 改革 (社) 社民 (生) 生活 (次) 次世代 (共) 共産 (維) 維新 (民) 民主

# 2016年通常国会 連合の最重点法案

## ○2015年度補正予算案・2016年度予算案

低所得の年金受給者に1人3万円の臨時給付金という選挙をにらんだバラマキ予算

## ○税制改正関連法案

高所得者ほど恩恵が大きいし、低所得者対策として設けられるはずの「総合合算制度」の財源が代替財源の一部とされた。対象品目の線引きをめぐって新たな利権の発生が懸念。

## ○雇用保険法、育児・介護休業法等改正法案（仮称）

## ○公的年金制度等改革法案（仮称）

## ○年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)関連法案（仮称）

保険料拠出者である労使代表が参画し、確実に意見反映できるガバナンス体制  
GPIF自らが株式に対して直接投資を行う、いわゆる株式のインハウス運用には反対

## ○社会福祉法等改正法案

# 連合の運動 風景



加藤大臣に要請を行う神津連合会長

