

2023年10月31日

日本労働組合総連合会

全世代型社会保障構築会議 社会保障制度に関する連合の考え方

【すべての労働者に対する社会保険の適用】

働き方に中立的な社会保険制度等を確立し、高齢期における生活保障の充実をはかるため、すべての労働者に社会保険を適用すべき。

- 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ことは不合理である。雇用形態や事業所の規模などによらず、すべての労働者に社会保険を適用すべき。
- 具体的には、以下を実現すべき。
 - 週 20 時間以上の短時間労働者が社会保険に適用となる特定適用事業所の企業規模要件について、速やかに撤廃する。
 - 非適用業種を撤廃するとともに、常時 5 人未満の個人事業所も適用事業所とする。
 - 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る。
 - 被扶養者の年収要件を、現行の 130 万円未満から給与所得控除の最低保障額（55 万円）未満とする。
- また、着実な適用拡大に向けて、事業者の適用逃れなどを防止するために徹底して社会保険適用を推進するとともに、社会保険の適用による給付の充実など、正しい制度理解を促進すべき。
- なお、いわゆる「年収の壁」に対しては、社会保険を歪める弥縫策を講じるのではなく、制度の根本的解決をめざすべき。

(参考) 連合がめざす姿 ～年金～

将来的には、自営業者等の所得捕捉を制度化したうえで、就業形態や企業規模にかかわらず、すべての労働者が同じ所得比例年金に一元化されるべき。また、低年金・無年金対策として、働く意思の有無にかかわらず、所得比例年金が一定額以下のすべての人に最低保障年金を支給すべき。

<第一段階の改革>

● 公的年金の充実と生活手当（仮称）の創設

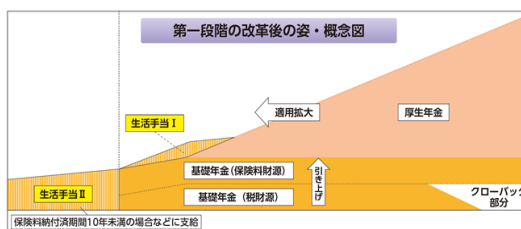
基礎年金の給付水準の改善に加えて、生活手当Ⅰ（低年金者への加算の充実）、生活手当Ⅱ（働く意思があるすべての者への支援）を創設し、生活保障機能を高める。

● すべての労働者の被用者年金への適用

短時間労働者、雇用類似で働く者等を含めてすべての労働者に被用者年金に適用する。また、自営業者等の所得捕捉の仕組みを確立する。

● 企業年金の普及促進と補完機能の強化

中小企業に対する企業年金の導入支援を強化し、パート・有期・派遣などで働く者への企業年金の適用を促進する。



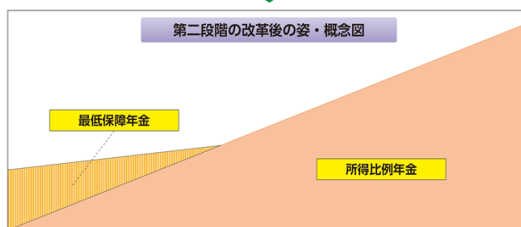
<第二段階の改革>

● 所得比例年金の一元化

自営業者等の所得比例年金を創設した上で、すべての働く者（自営業者等を含む）が同じ所得比例年金制度に加入する。

● 最低保障年金の創設

働く意思の有無によらずすべての者の所得保障を確立するため、最低保障年金を創設する。



現行の第1号・第2号・第3号の区分なく、すべての労働者が同じ所得比例年金に加入するため、いわゆる「年収の壁」は存在しない。

【雇用のあり方】

(同一労働同一賃金・無期転換)

- 定年後の継続雇用労働者を含め有期雇用で働く者が、公正な処遇の実現を通じ、誰もが安心して働くことができることが重要。
- 無期転換については、さらなる実効性向上に向けて希望者の申込を阻害しないよう助言・指導を行うべき。
- 施行後の実態把握は、無期転換権を行使した労働者と、いわゆる通常の労働者との間の不合理な待遇差等の観点も含め実施・検討が必要。

(労働移動の円滑化)

- 成長分野への労働移動に向けては、魅力的な産業の構築や、労働者が選択したいと思える労働条件や処遇改善が不可欠。さらに、労働者本人の意思が最大限尊重されることが大前提。
- 的確な職業能力開発は、雇用の安定や賃金・処遇などの向上に資するが、リ・スキリングを含め職業能力開発は、労働移動を目的とせず、労使合意のもとで、「すべての労働者」を対象に、原則として企業が主体となって実施すべき。

(働き方に中立的な社会保障制度)

- 労政審は、週所定労働時間 20 時間未満で就労する者に対する雇用保険の適用拡大について議論を開始。適用拡大対象とする週労働時間数については、社会保険

と歩調を合わせて検討することが必要。

- 「曖昧な雇用」で働く者のセーフティネットも、コロナ禍においてその脆弱性が露見。「労働者性の判断基準」を社会の実態に合わせて見直し、「労働者」としてカバーできる層を拡大し、セーフティネットを充実させるべき。

【将来にわたり質の高い医療・介護を確保できる地域包括ケアの推進】

将来にわたり誰もが安心して暮らせる、質の高い医療・介護の提供体制の実現に向けて、①公立・公的だけでなく民間医療機関を含めた改革による効率的な医療提供体制の構築（医療機能の分化・連携）②在宅生活を支える体制の確保③人材確保に資する処遇改善——を強力に進めるべき。

- ① 地域医療構想策定の原点を思い起こし、コロナ禍の教訓も生かしつつ、公立・公的医療機関だけでなく、民間医療機関や無床診療所を含めて地域で担う機能の分化および役割分担を見直し、効率的な医療提供体制への転換を図るべき。この間の進捗状況を踏まえ、国・都道府県によるリーダーシップの発揮と、保険者協議会の取り組み強化に期待。また、医療資源の偏在解消、病院従事者の働き方改革を三位一体で推進することが必要。
- ② 医療機関の機能分化と連携、医療・介護の連携強化、在宅ケアを行うサービスの拡充等により、急性期医療から在宅医療、在宅介護への切れ目のない支援体制を構築し、在宅生活を支える体制を確保すべき。とりわけ、地域包括支援センターの体制強化が必要。
- ③ 継続的にさらなる賃金・労働条件の向上をはかり、これからの医療・介護を担う人材が集まり、定着するようにすべき。

以 上