

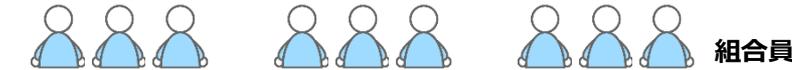
「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて

2018年2月5日
日本労働組合総連合会
会長 神津里季生



「連合」とは

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**49の産業別組織**と**47の地方連合会**が活動しています。



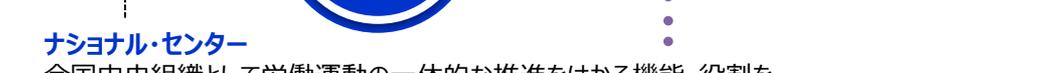
企業別組合（単位組合）
職場内の労使交渉・協議を通じて、労働条件の改善、企業の行動チェック、組合員へのサービス活動を行っています。



産業別組織（構成組織）
同じ産業に属する企業別組合（単位組合）が加盟し、産業全体に共通する労働条件や産業政策などの課題に取り組んでいます。



地方連合会
地域の働く人たちのよりどころとして、地域政策の実現や労働相談、組合結成の支援などの取り組みを行っています。



産別が加盟する国際組織

国際産業別組織（GUFs）

ITUCと緊密に連携し、国際的に活動を展開。現在、9の国際産業別労働組合があります。

国際労働運動において、連合は世界163の国と地域、1億7,600万人が参加している国際労働組合総連合（ITUC）などに加盟し、貧困との闘いや労働者の権利保護などグローバルな課題に取り組む大きな役割を發揮しています。

連合が加盟する国際組織

アメリカ、ドイツ、イギリスなどの組合とともに主要な位置を占めています。

国際労働組合総連合（ITUC）

163カ国/334組織 約1億7,600万人

ITUCアジア太平洋地域組織（ITUC-AP）

34カ国/58組織 約2,300万人

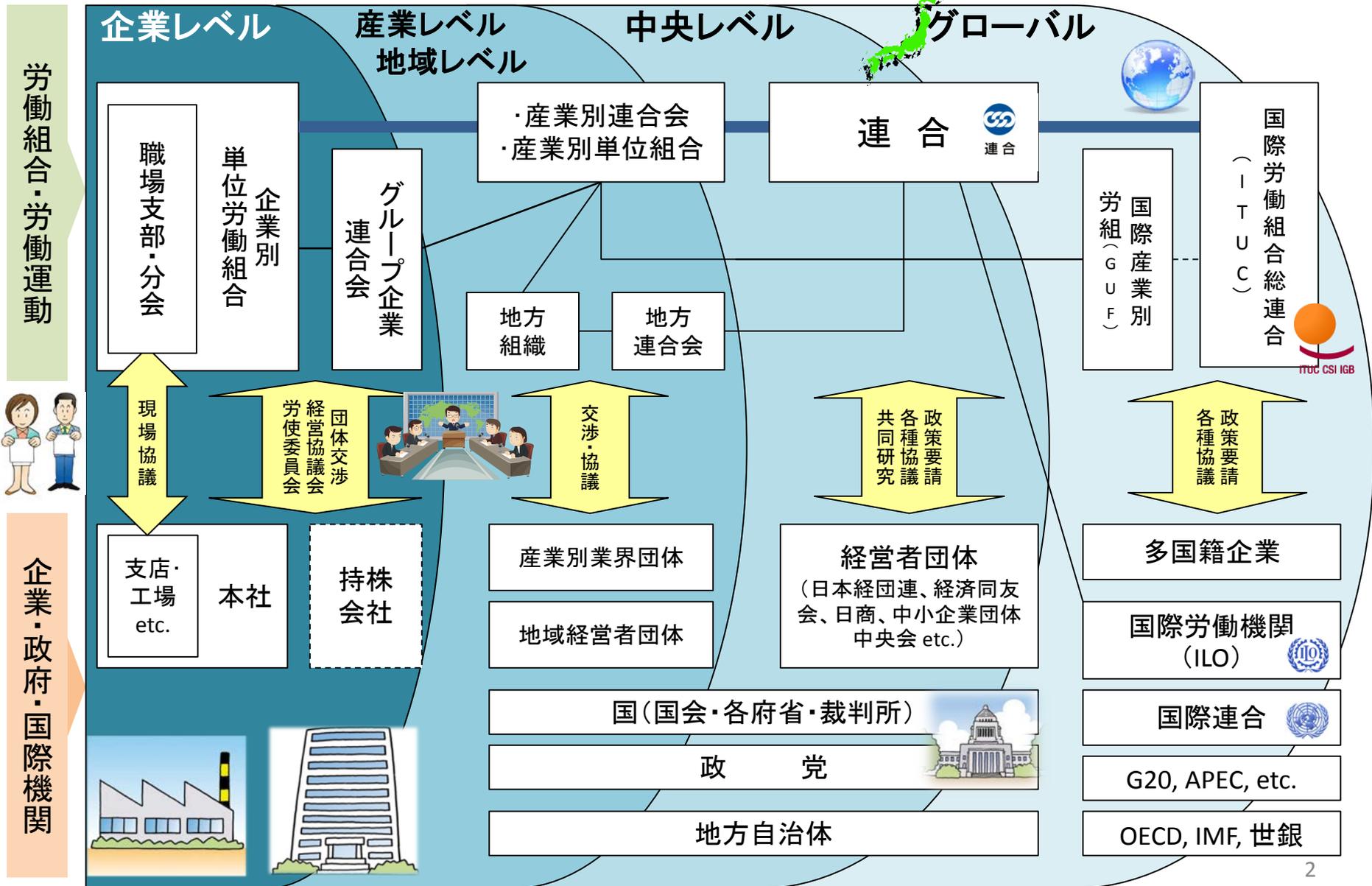
OECD労働組合諮問委員会（TUAC）

31カ国/59組織 約6,600万人

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。

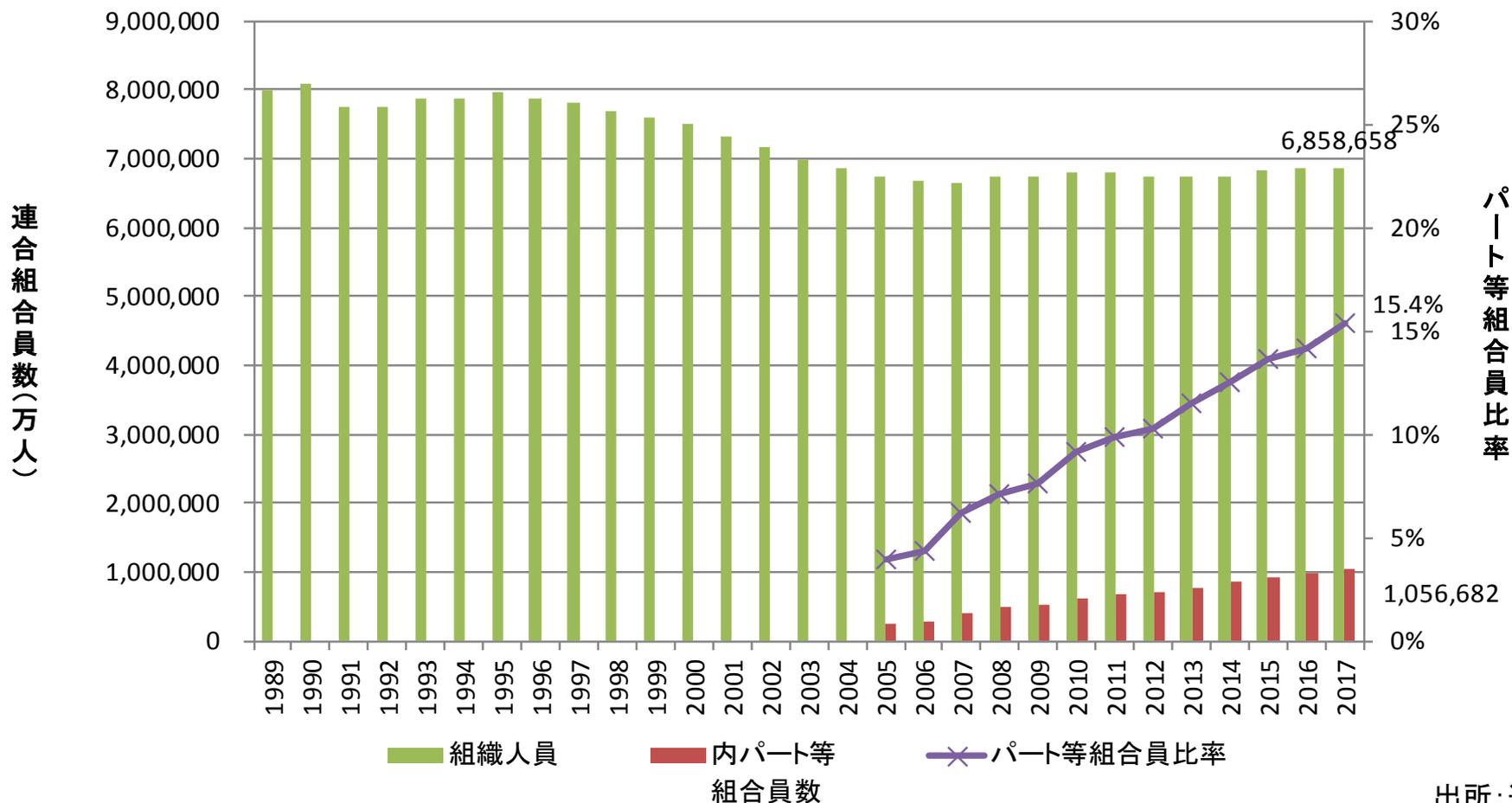
重層的な労使関係の姿(イメージ)



連合の主な活動の軌跡

1987	11/20 全日本民間労働組合連合会(民間連合)結成 12月(財)連合総研設立	2007	10月 連合「非正規労働センター」を設置 10月 第2段階 = 200地協、第3段階 = 300地協
1989	5月 (財)国際労働財団設立 11/21 日本労働組合総連合会(連合)発足 ※78組織 800万人	2009	1月 連合・日本経団連との間で 「雇用安定・創出に向けた労使共同宣言」を確認 8月 総選挙で民主党勝利、 歴史的な政権交代を実現
1990	「なんでも相談ダイヤル(0120-154-052)」を開設 5月 47都道府県すべてに「地方連合会」結成	2010	12月 わが国が目指すべき社会像の提言「働くことを 軸とする安心社会に向けて」を確認
1995	1~3月 阪神・淡路大震災対策本部を設置、 カンパ・ボランティア活動を展開 12月 (社)教育文化協会設立	2011	1月 連合結成20周年企画 「働く人たちのひみつ」発行 3月 (公財)日本労働文化財団設立 3~9月 東日本大震災対策本部を設置、 カンパ・ボランティア活動を展開、35,000人以上を派遣
1996	12月 「組織拡大実行計画」	2012	5月 「1000万連合実現プラン」を確認・決定 6月 260地域協議会の設置完了 12月 総選挙で自公政権が誕生
2001	1月 労働を中心とした福祉型社会をめざす「連合21 世紀宣言」を発表	2013	4月 「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」 キャンペーンの展開 10月 労働者保護ルール改悪阻止 闘争本部設置
2003	9月 「連合評価委員会」最終報告を受ける 『職場や地域といった、労働者にとって身近な場所での 地道な活動にしっかりと取り組むことがスタートライ ンとなる。』	2014	9~12月 労働者保護ルール改悪阻止 全国縦断アピールリレーを展開
2004	8~9月 労組プロ野球選手会の支援 10月 新潟県中越地震災害救援活動・救援カンパ 10月 第1段階 = 100地協の選定	2015	4月 連合大学院開講 8月 「国民の声、怒りの8.23大行動」 国会周り座り込み行動に14,000人が参加
2005	2月 全国一斉なんでも相談ダイヤルキャンペーン		
2006	1月 「サラリーマン増税阻止」 全国一斉キャンペーンスタート		

連合組織人員の推移



出所: 連合

※パート・有期契約等組合員の集計については2005年以降実施

「連合評価委員会」からの提言 ①連合の現状 等

労働運動の現状

このままでは労働運動の社会的存在意義はますます希薄化

→連合は、働く者の視点に立って、働く者にとっての幸せを追求するために、慎重かつ冷静にハンドルをきることが必要である。

改革に向けての視点と方向性

- (1) 労働の価値を見直し、労働運動の存在理由を再確認する
働くことの意味を、誇りをもって社会に訴えていくべき
- (2) 働くものは、元来、弱い存在。協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる
弱い者であるという事実が、働く者を連帯させる結節点 = 強い労働組合の原点
弱い者の連帯する組織である労働組合こそ、「強い者がより強く」生きる社会に代わる
新しい価値を創り出さねばならない
- (3) 転換点(エポック)に立ついま、21世紀の労働運動はどうあるべきか
今、労働運動に一番求められるのは、高い“志”、不公正や不条理なものへの対抗力、
それを正すための具体的運動と闘う姿勢

【参考】連合評価委員会メンバー

中坊公平氏(座長)、神野直彦氏、大沢真理氏、寺島実郎氏、早房長治氏、イーデス・ハンソン氏、吉永みち子氏

「連合評価委員会」からの提言 ②改革の課題・目標

1 働く者の意識改革を一自らの本質を問い直す

改革の第一歩は、働く者の意識改革。常に「なぜだ」という問いを発することから始まる。

いかに対応するかを考える「HOW文化」から、なぜこうなったのかを考える「WHY文化」への転換が必要

2 企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を

正社員のみを主要な組織化対象とすることは不可能。幻想となりつつある既得権にしがみつこうとしても、組織を縮小させるばかりであり、自分の首を自分で締めるようなものだということを自覚するべきである。多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命にある。

3 働く側の視点からの「新しい賃金論」

パートの均等待遇は、正社員のためにも、企業のためにも、連合財政のためにも“得”であり、パートの均等待遇の実現は、変革の突破口になりうる。「働きに見合った賃金」を実現させるためには、「セーフティネット」から「社会的トランポリン」へと社会制度を大きく転換させる必要がある→「5つの橋」

4 公正な分配を実現する社会制度の構築への参加を

税や社会保障、歳出を含む、負担と分配のあり方について、多くの国民が安心でき、公正でミニマムな分配の保障の仕組みを構築するべく、政策決定の場へは、働く者の代表として積極的に関与し、働く者にとって適正な所得再分配の実現に向けて活動する必要がある

5 新しい協力と連帯の中心に連合が立つ

市民的参画と社会変革のためのネットワークを連合が中心となり作り上げることが必要。

労働組合は「民力」の結節点であるべき。

社会正義の実現、時代の不条理に取り組む民主勢力の基点となることが労働組合には求められている。

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策パッケージ

橋Ⅰ 教育と働くことをつなぐ

- すべての子どもたちに学ぶ機会を保障
- 誰もが排除されないインクルーシブ教育
- 働くことの意味・生きる知恵を学ぶ機会の拡充
- 学ぶ場から働く場への円滑な移行支援
- いつでも学び直しができる環境整備

「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します！

橋Ⅲ 働くかたちを変える

- 雇用政策と一体となった産業政策推進で良質な雇用創出
- 働く側が選択できる働き方の多様化を実現
- 公正なワークルールの整備
- 集团的労使関係システムの構築

ライフステージに応じた柔軟でディーセントな働き方を整備します！

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します！

橋Ⅳ 失業から就労へつなぐ

- 復職・就労支援のパッケージ戦略の構築
- 4層のセーフティネットの構築
 - ・すべての労働者に雇用保険・健康保険を適用（第1のセーフティネット）
 - ・雇用保険の給付対象とならない人への支援制度拡充（第2のセーフティネット）
 - ・生活保障制度の確立（第3のセーフティネット）
 - ・住居と医療の保障（第4のセーフティネット）

地方分権を進め、公平な負担に基づく持続可能な社会の基盤をつくります！

「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を架けよう！

誰もが働き、つながることのできる、希望と安心の社会へ

私たちの暮らしは、多くの人たちが働き、互いに支え合うことで成り立っています。しかし、失業や就職難、家庭の事情など、働きたくても働けない状況にある人が増え、社会から排除されたり、孤立している現実があります。就労をめぐる様々な困難を取り除き、「働くこと」を通じて社会に参加できるルート、「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を整備していくことが求められています。

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します！

橋Ⅱ 家族と働くことをつなぐ

- 働き続けることができる公平・公正なワークルール実現
- 男性の家事・育児や地域づくりへの参加促進
- 妊娠、出産、子育て、介護を支えるサービスや所得保障の拡充
- 性やライフスタイルに中立的な制度改革
- 生活の基盤である居住保障と医療保障の確立

高齢者の知識や経験を社会に活かし、老後の安心を保障する制度を構築します！

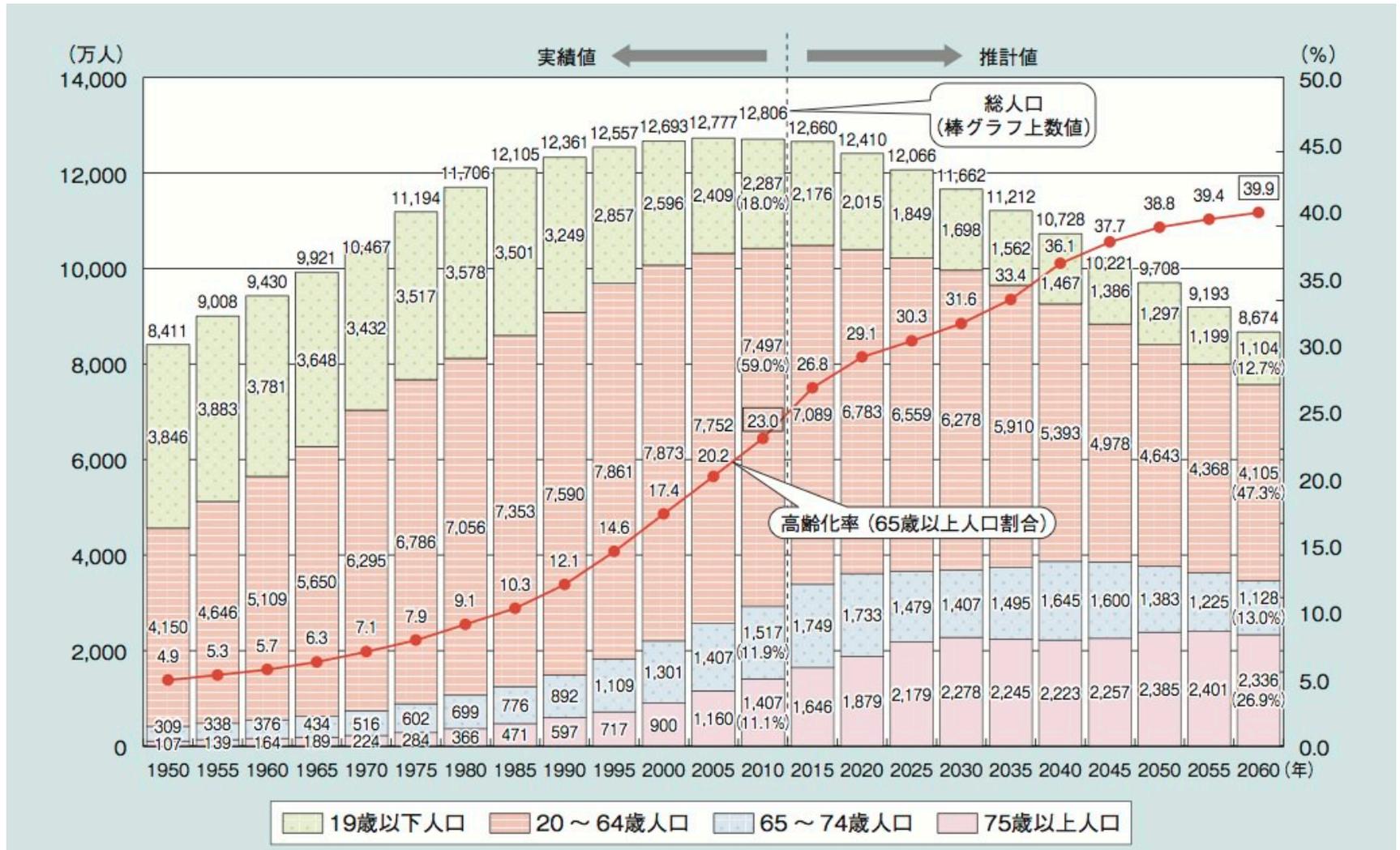
橋Ⅴ 生涯現役社会をつくる

- 社会的貢献や文化活動など幅広い活躍をサポート
- 信頼の所得保障制度（公的年金、企業年金など）の整備
- 地域での医療・介護へのアクセス保障

基盤 「働くことを軸とする安心社会」を支える

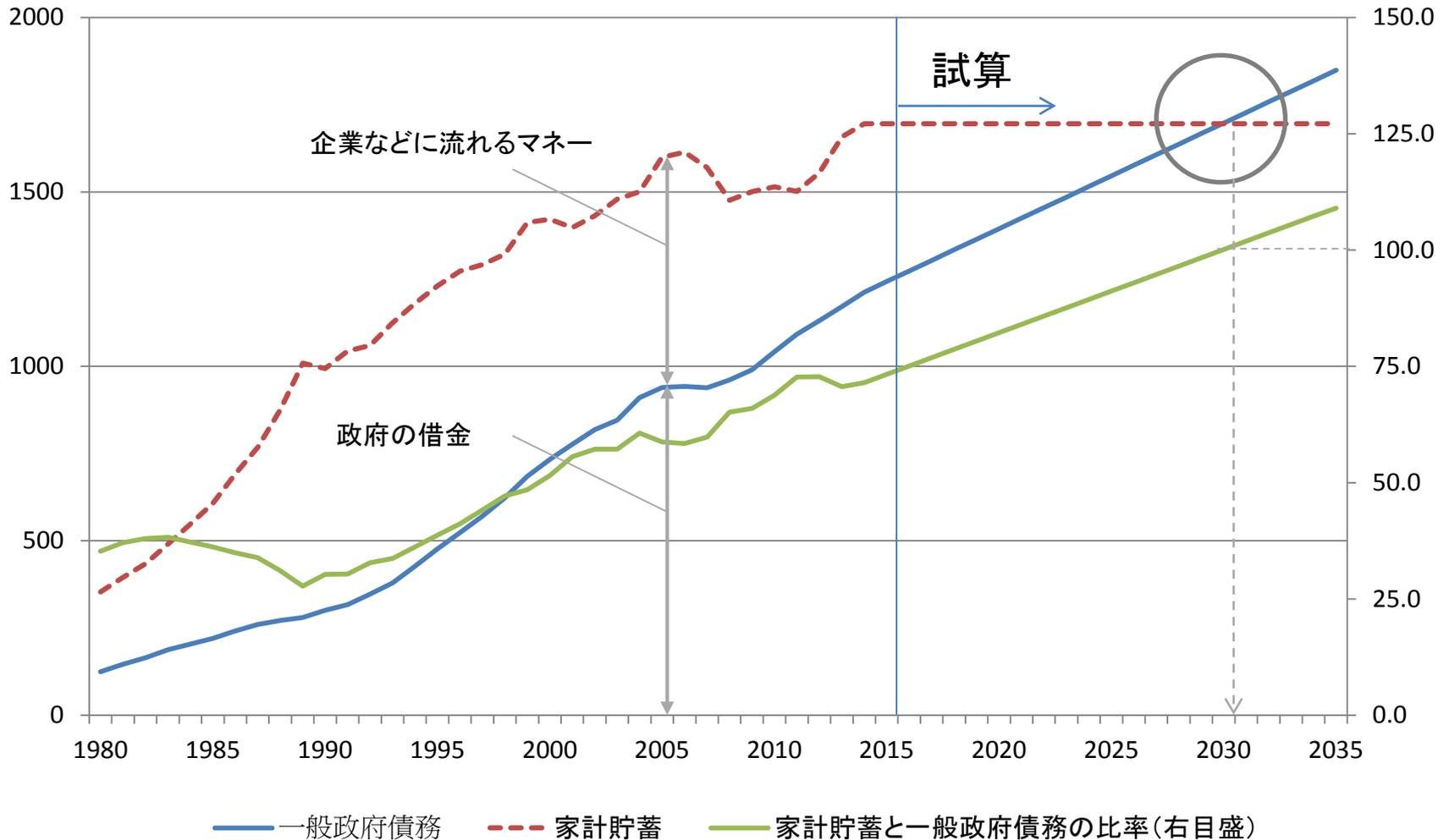
- 信頼における政府の実現と地方分権の推進
- 「新しい公共」の促進（NPO、協同組合、社会的企業との協働）
- 負担を分かち合う公平・連帯・納得の税制の確立
- CSR（企業の社会的責任）の推進
- 低炭素社会への転換とグリーン・ライフなど新たな産業・雇用の創出
- 雇用創出や労働条件の向上を起点とする持続的な成長の好循環の実現

高齢化の推移と将来推計



資料: 2010年までは総務省「国勢調査」、2013年は総務省「人口推計」(平成25年10月1日現在)、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
 (注) 1950年～2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

家計貯蓄と一般政府債務の比率

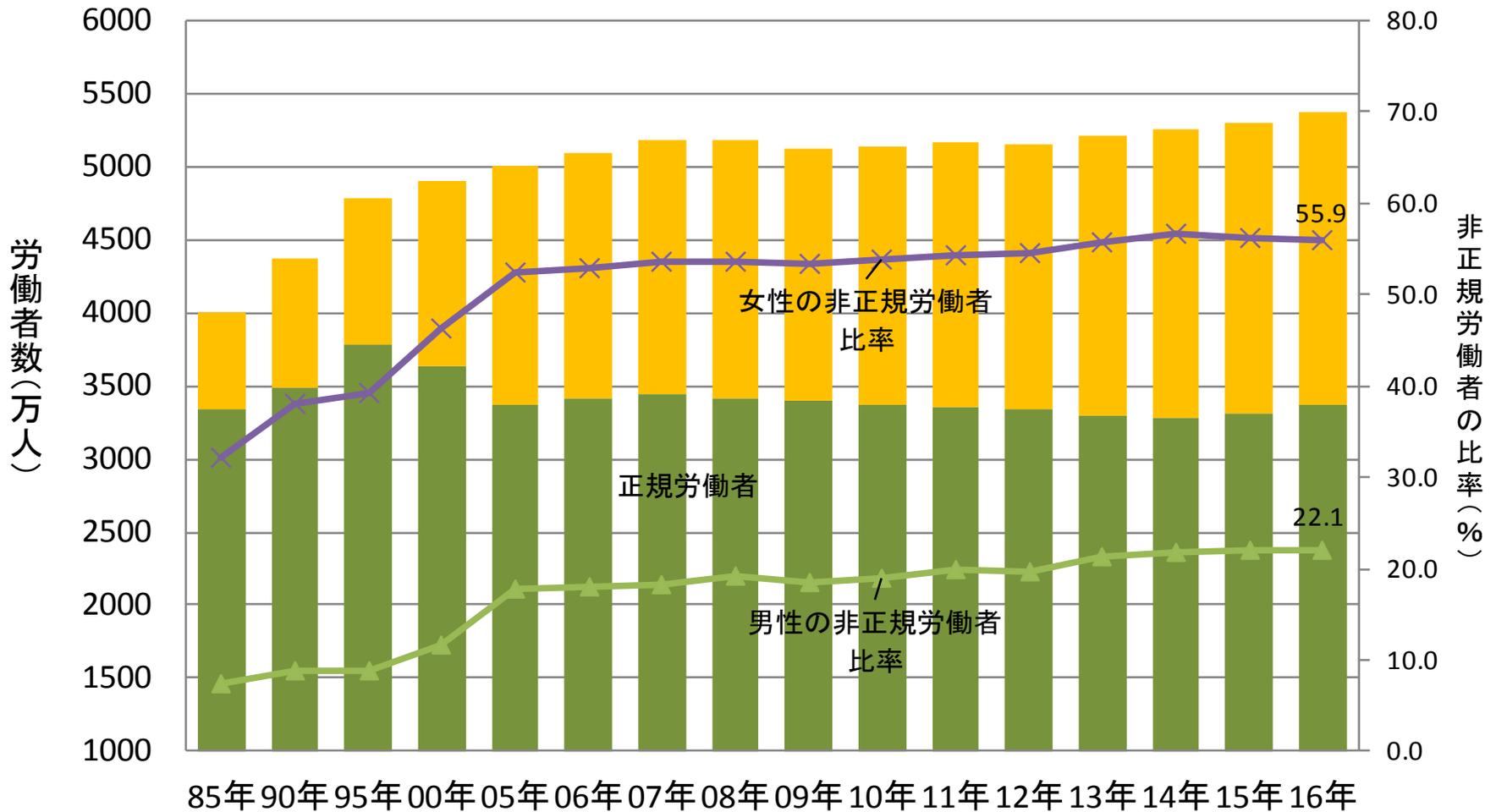


(出所)内閣府「国民経済計算(SNA)」から作成

(注)2014年までは実績値、2015年以降は、高齢化の影響を勘案して家計貯蓄は横ばい、
一般政府債務は過去10年間の平均ペースで増加すると仮定して試算。

※ 小黒一正著『2020年、日本が破綻する日』 日本経済新聞出版社 P25 を参考に、直近のデータにて作成

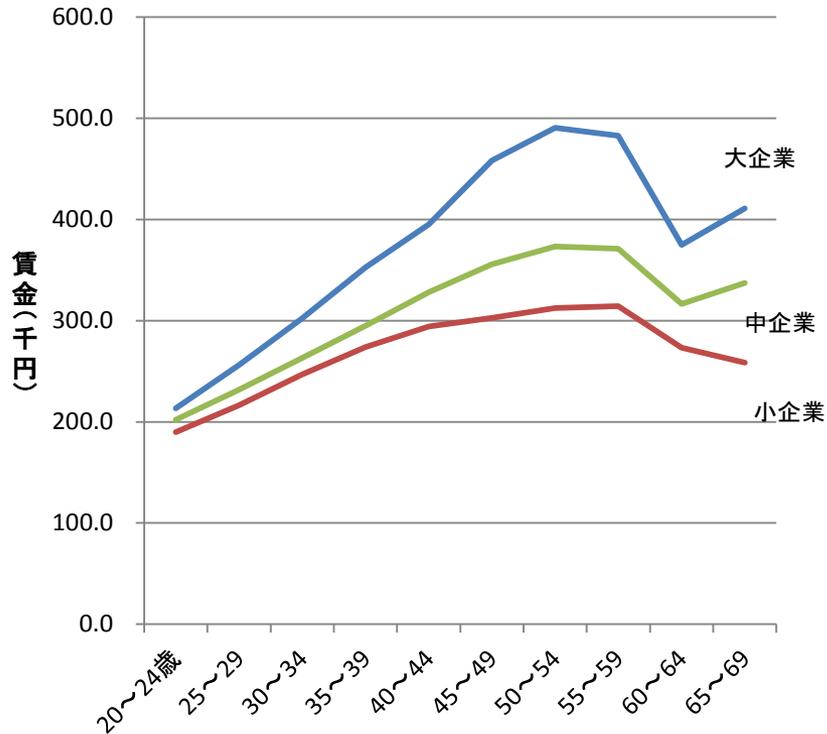
正規労働者と非正規労働者の推移



データ: 総務省「労働力調査」

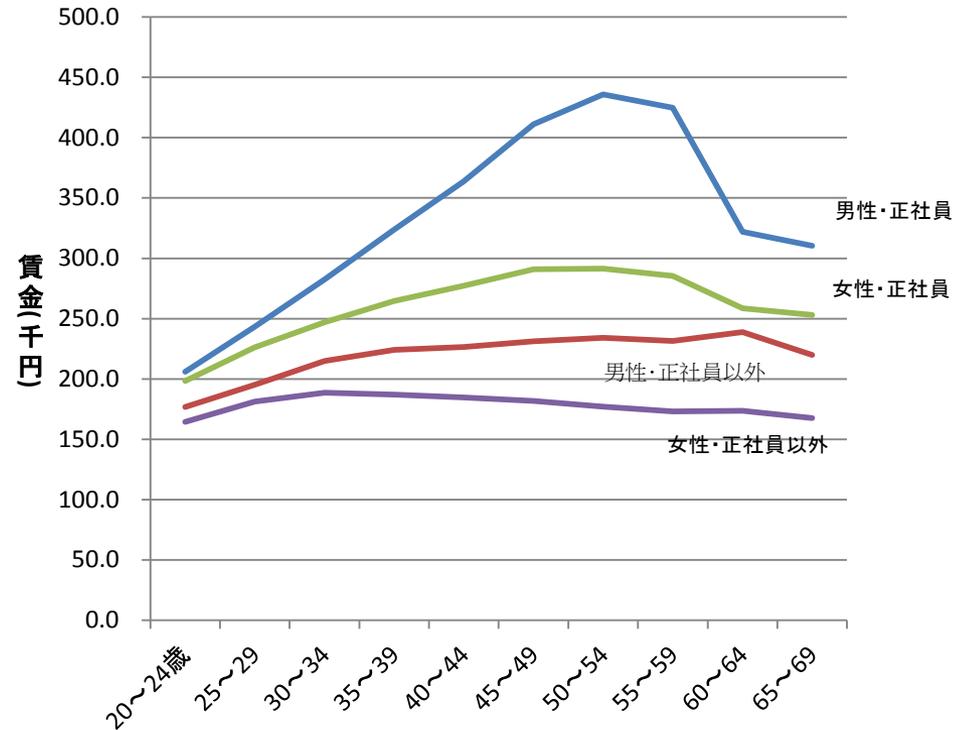
企業規模、雇用形態、年齢階級で見た賃金水準

企業規模別



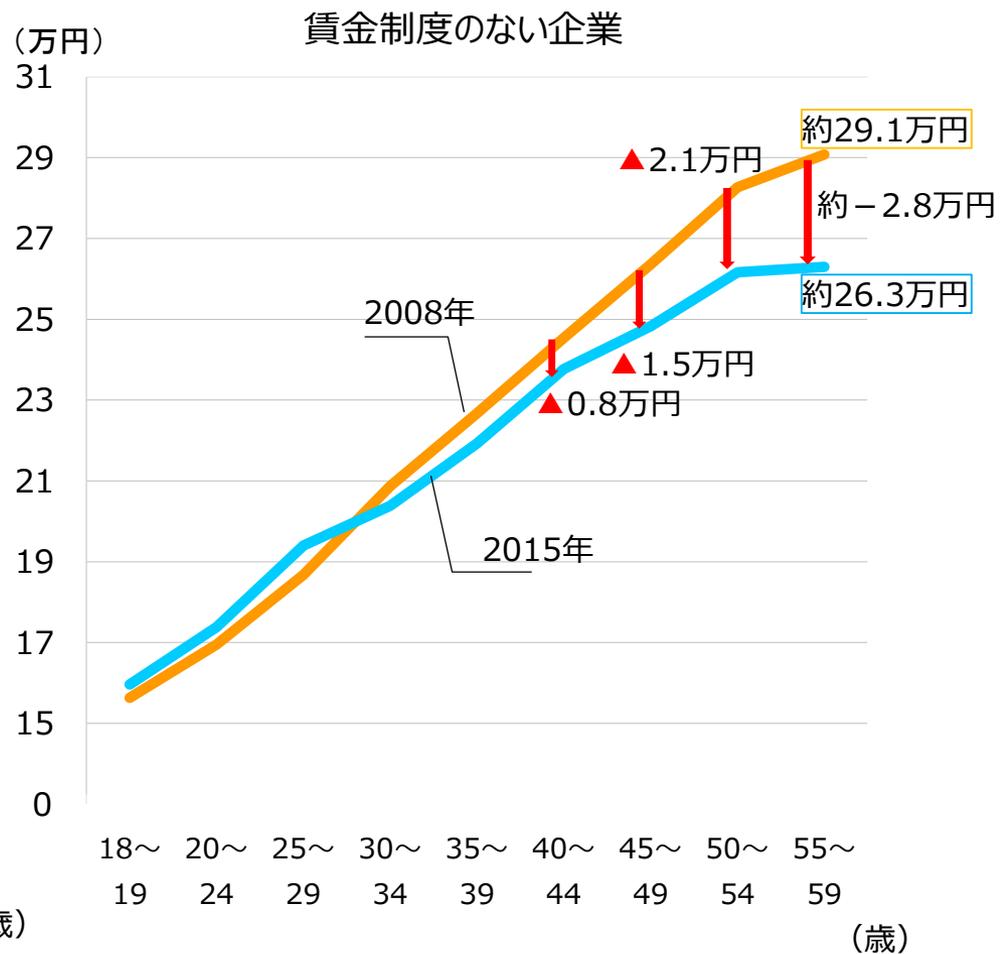
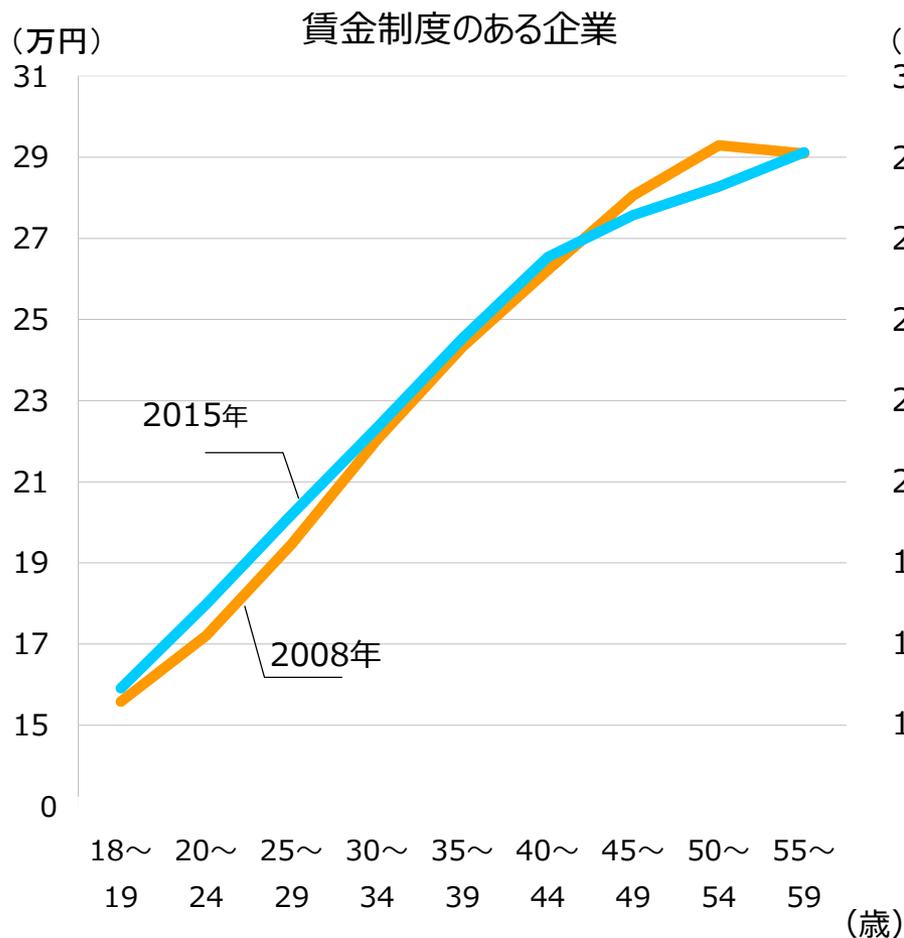
出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女・雇用形態別



出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【中小企業】 賃金制度の有無と賃金水準



注：299人以下規模の比較可能な同一組合の所定内賃金を抽出
出所：連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」

全体が低下する中で広がる賃金格差

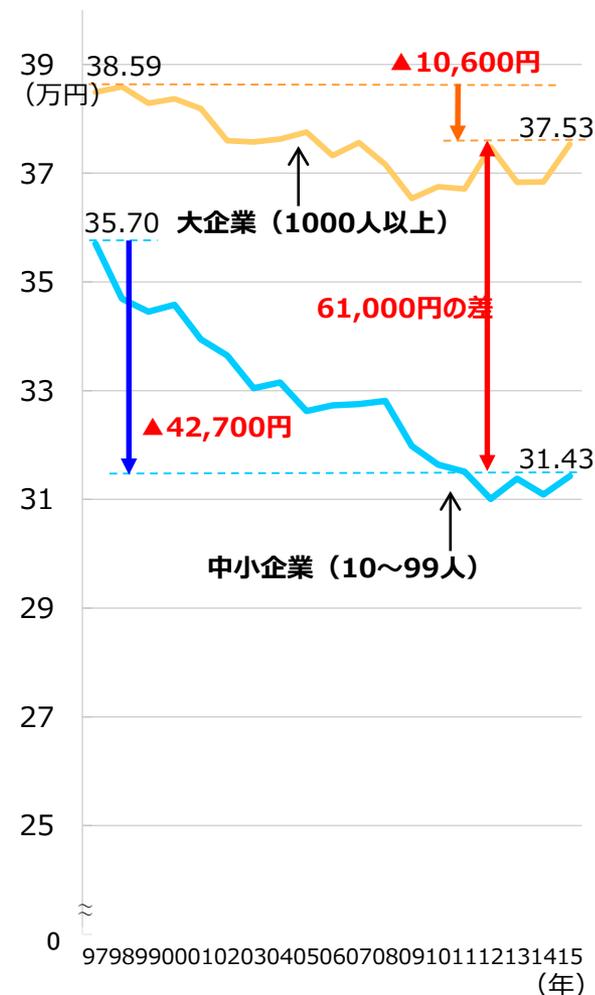
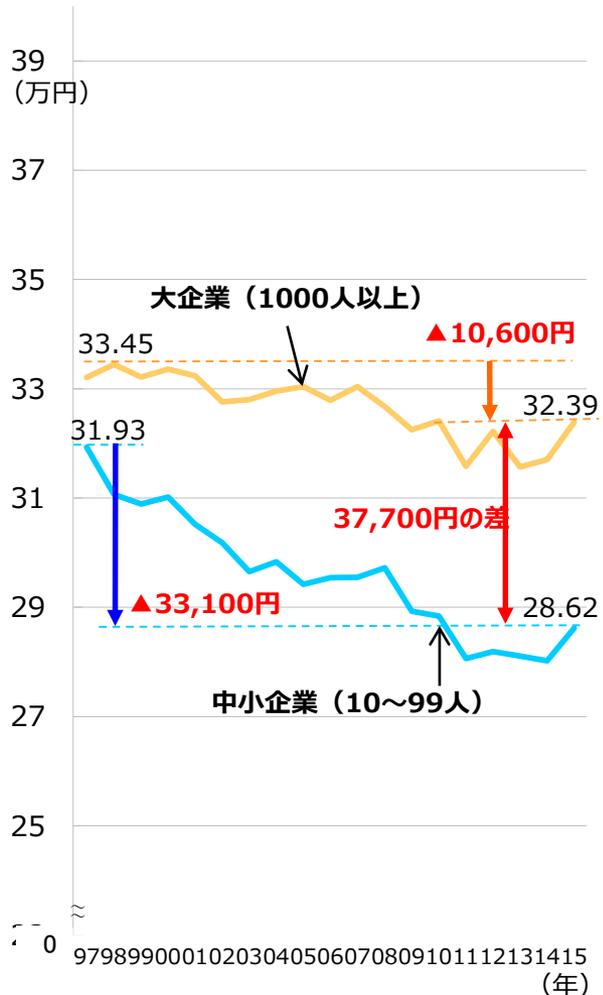
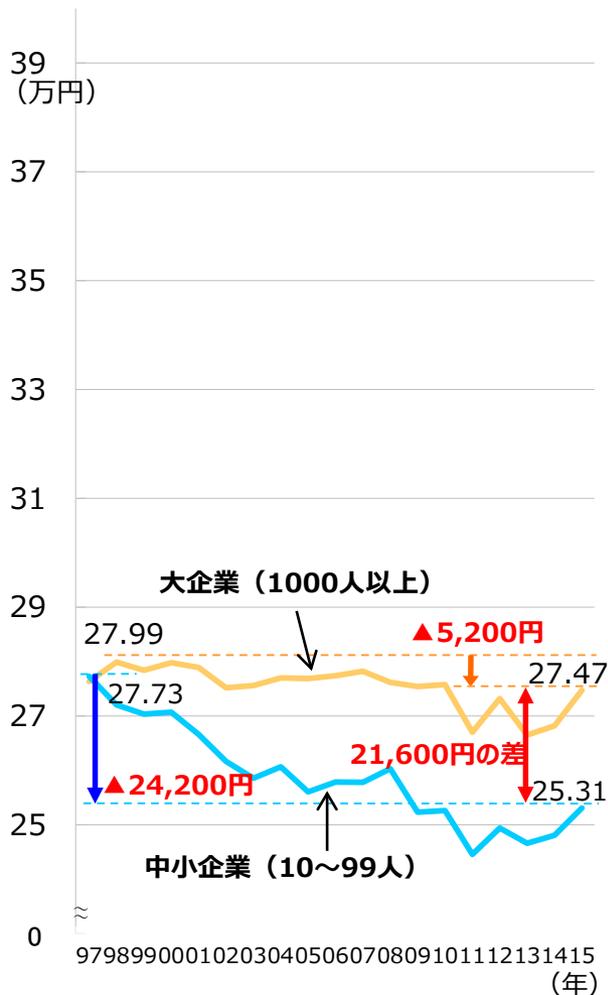
所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅

単位：百円

〈30歳〉

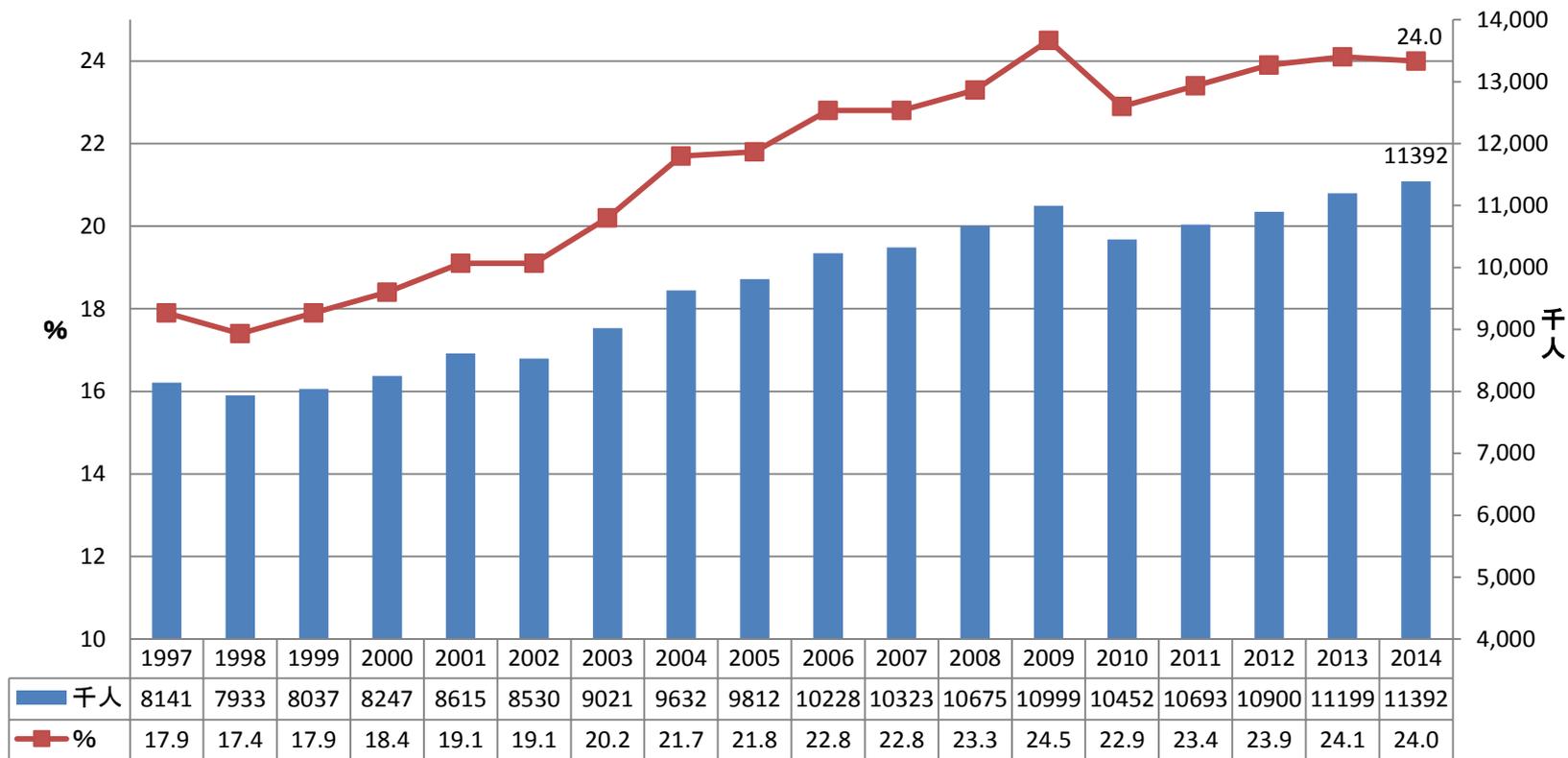
〈35歳〉

〈40歳〉



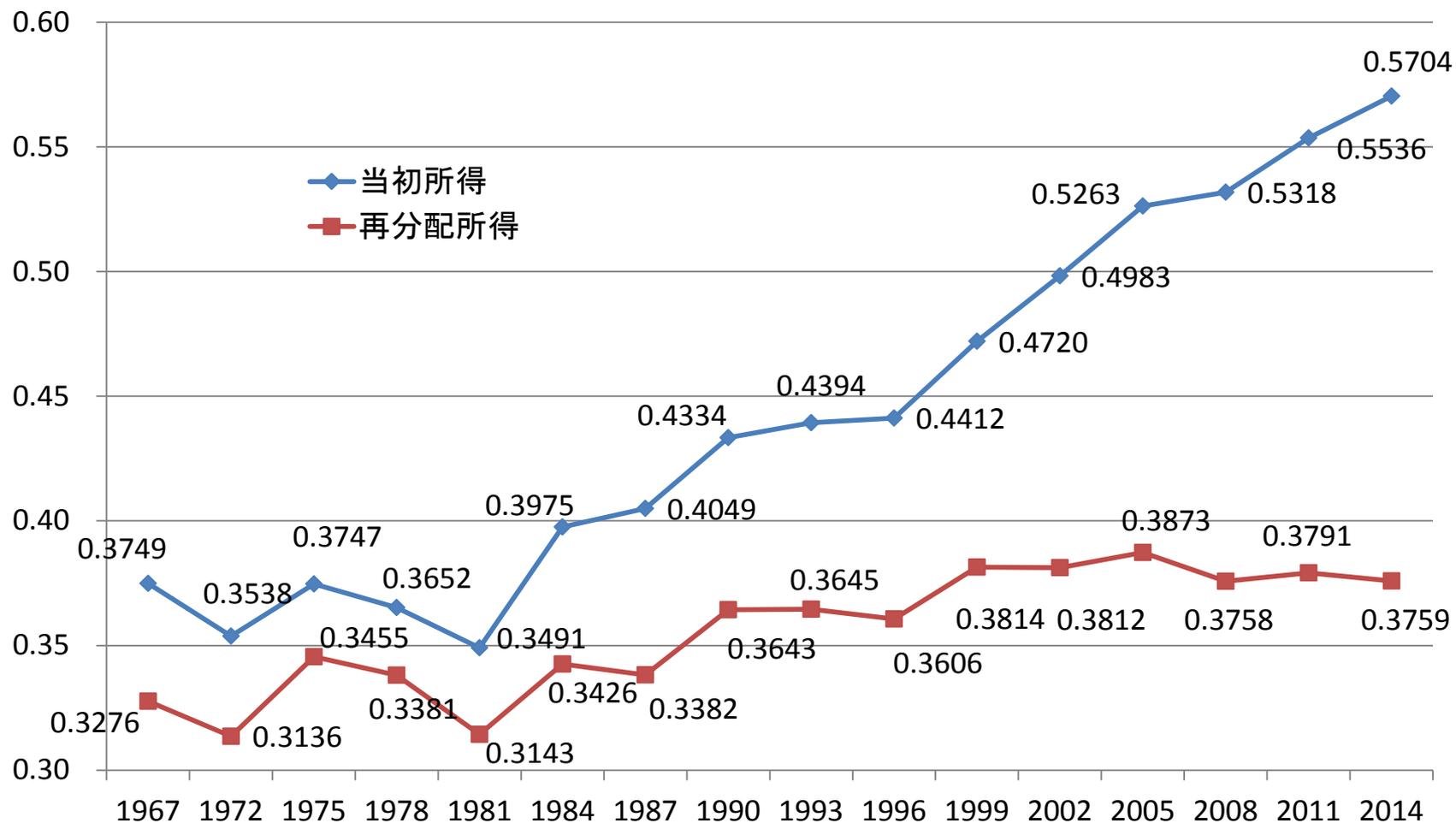
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

1,100万人を超える 年収200万円以下の給与所得者



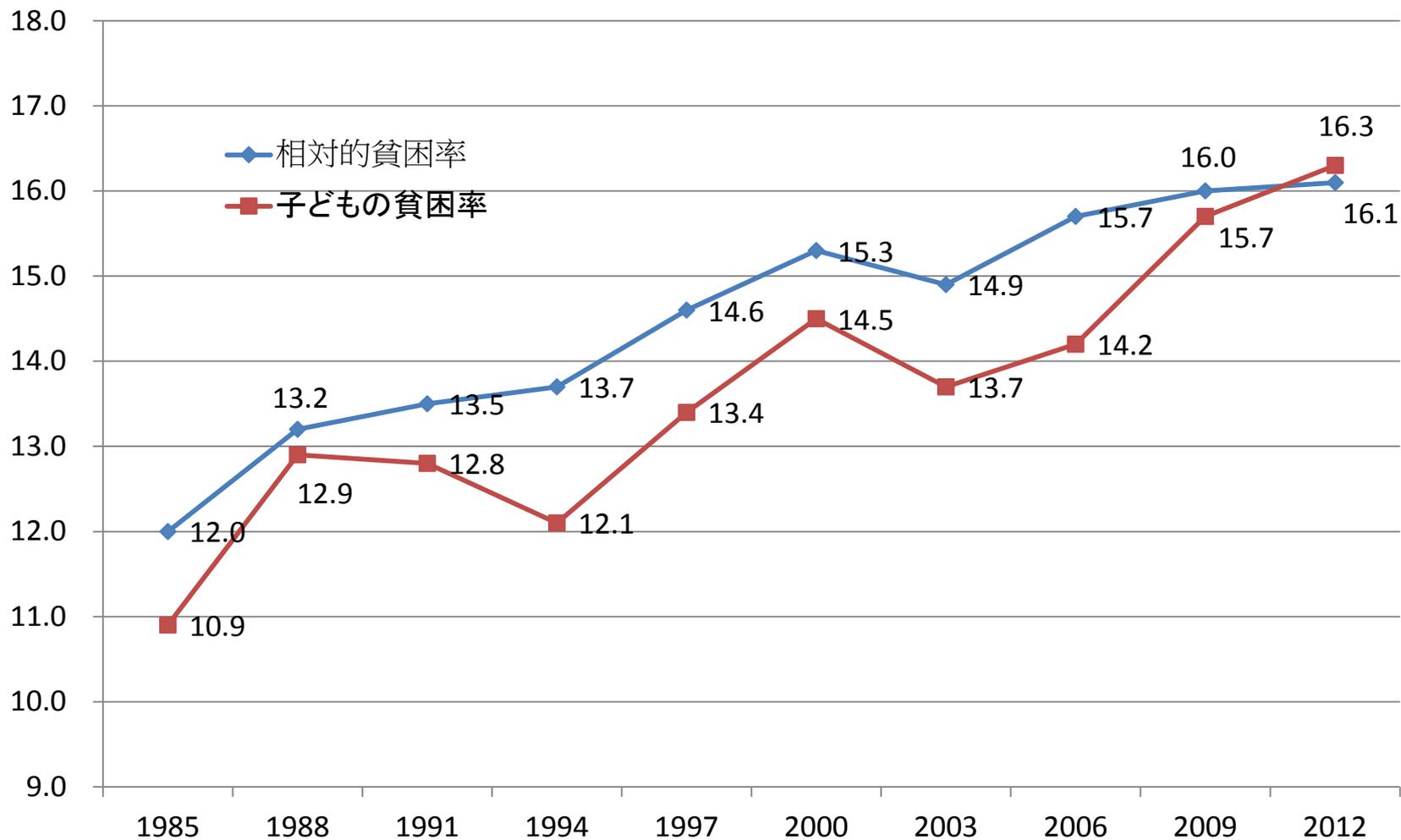
(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」
※1年を通じて勤務した給与所得者の数

所得のジニ係数の推移



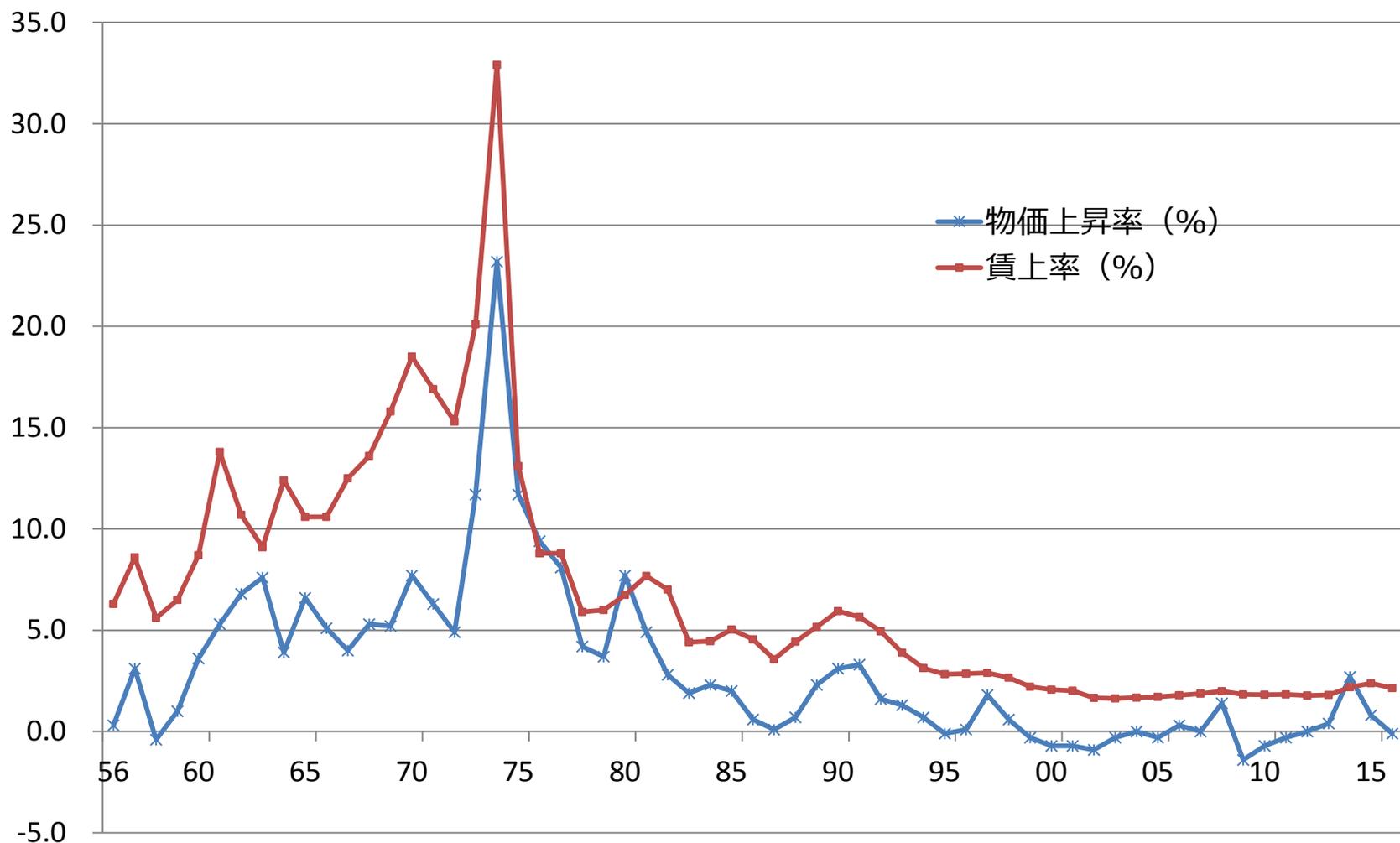
出典: 厚生労働省「所得再分配調査」

相対的貧困率の推移



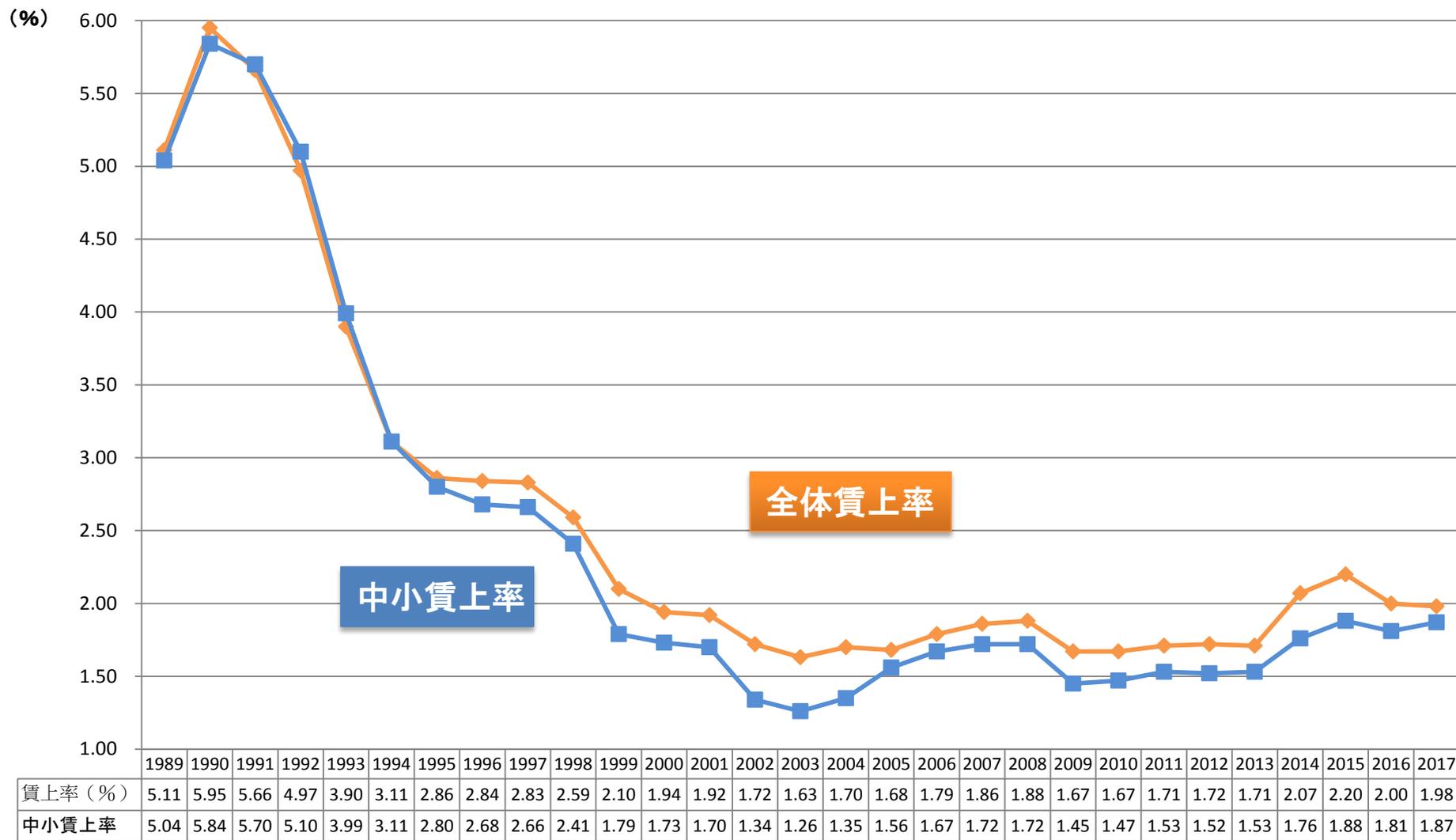
出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」

物価上昇率と賃上率の推移



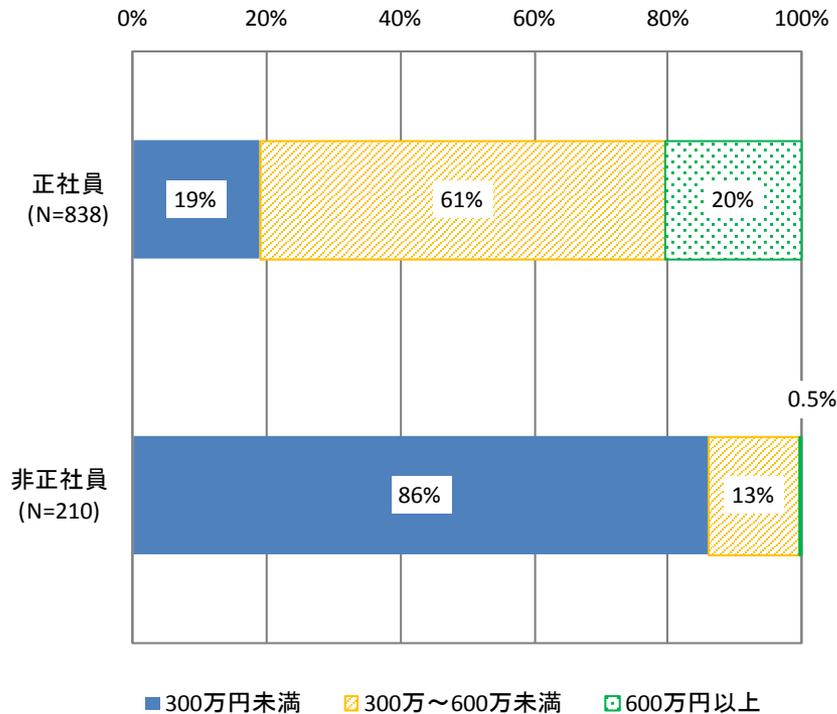
出所:物価上昇率 → 総務省統計局「消費者物価指数」より。ただし1970年までは持家の帰属家賃を除いた数値。
賃上率 → 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

平均貸金方式での賃上げ状況の推移

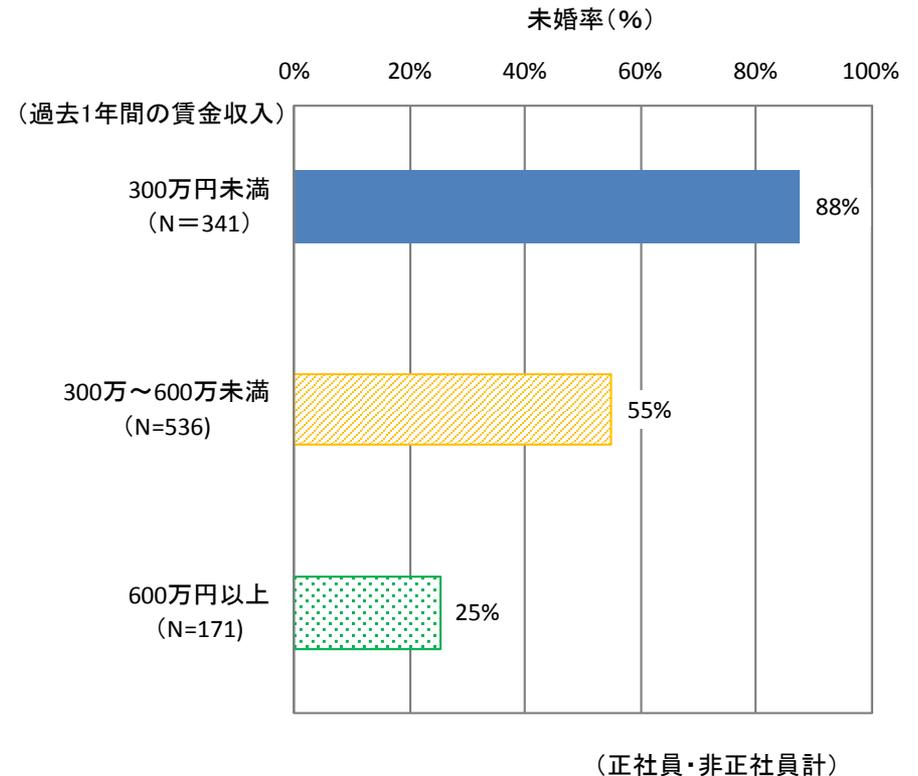


賃金収入と未婚率

20～39歳男性の 過去1年間の賃金収入

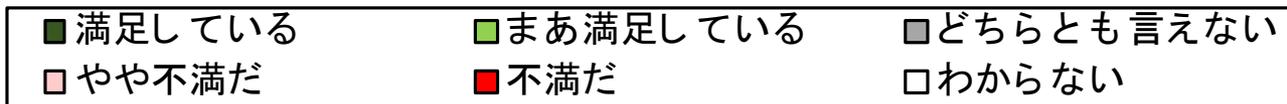
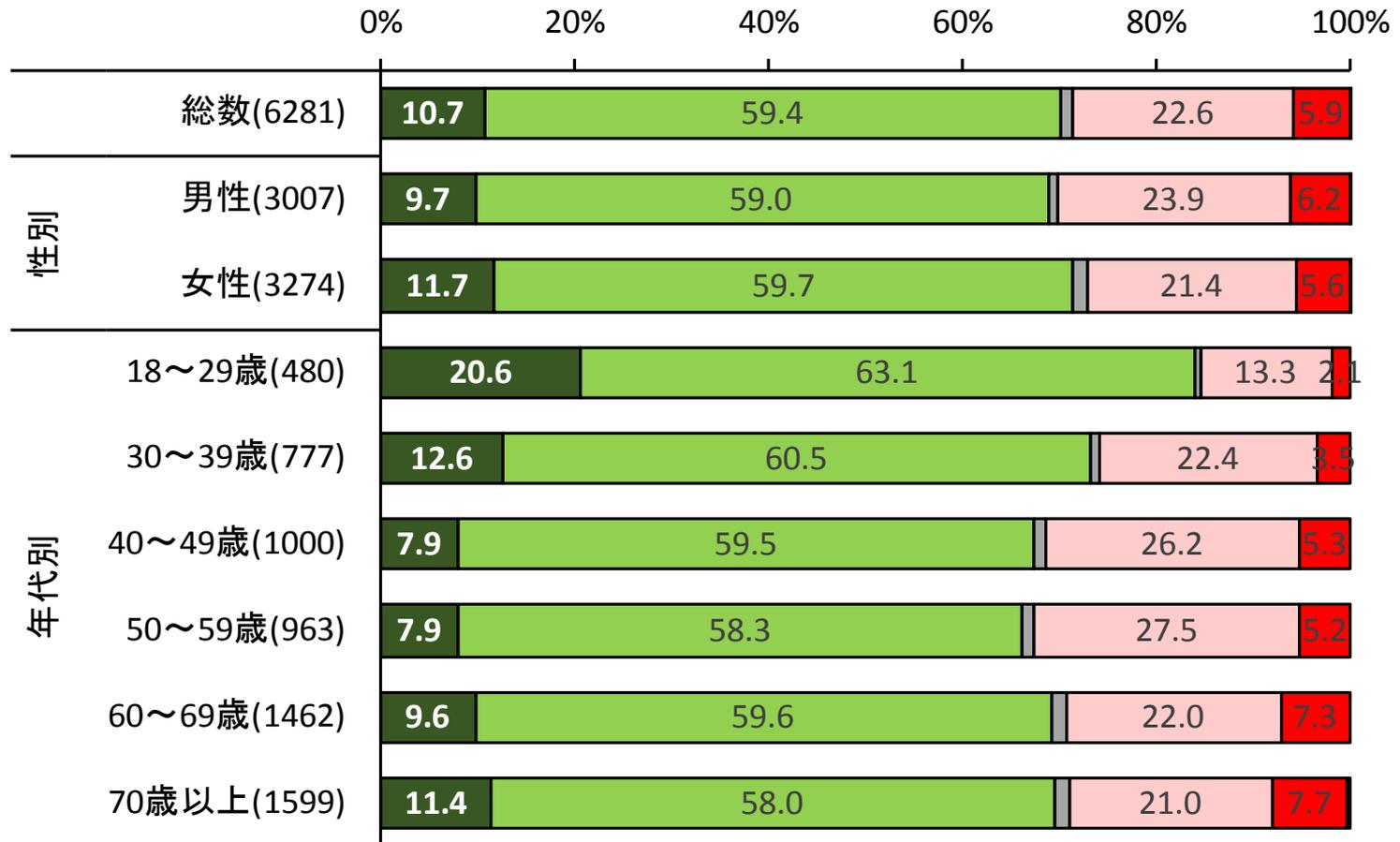


20～39歳男性の 賃金収入別の未婚率



出所: 連合総研「第32回、第33回勤労者短観」(2016.10、2017.4)より作成

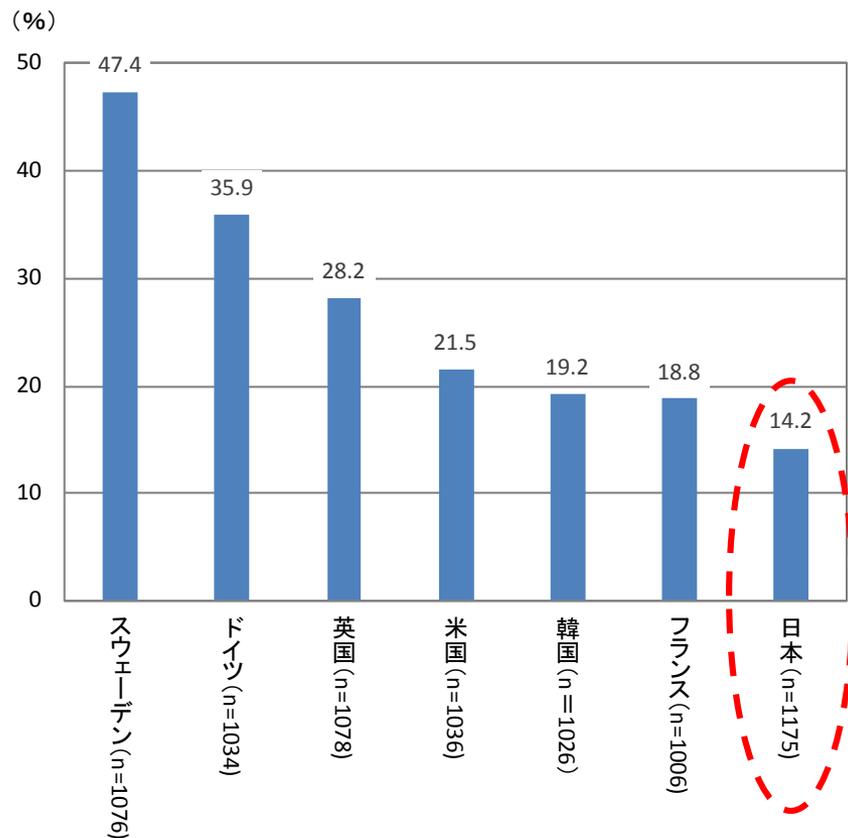
現在の生活に対する満足度



出所:内閣府「国民生活に関する世論調査」(2017)より作成

若者のキャリア形成観

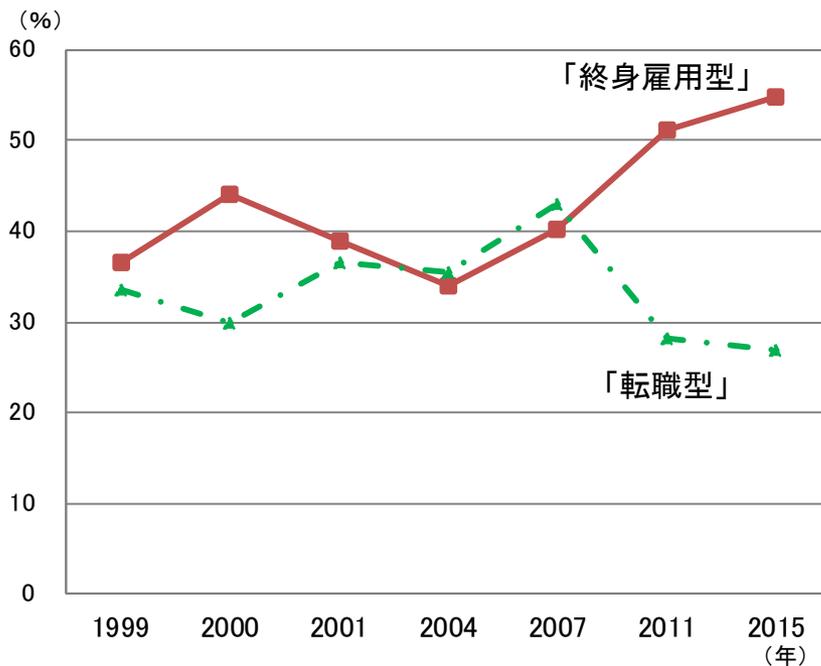
職場に不満があれば転職する方が 良いと考える割合（国際比較）



(注) 満13～29歳までの男女の回答

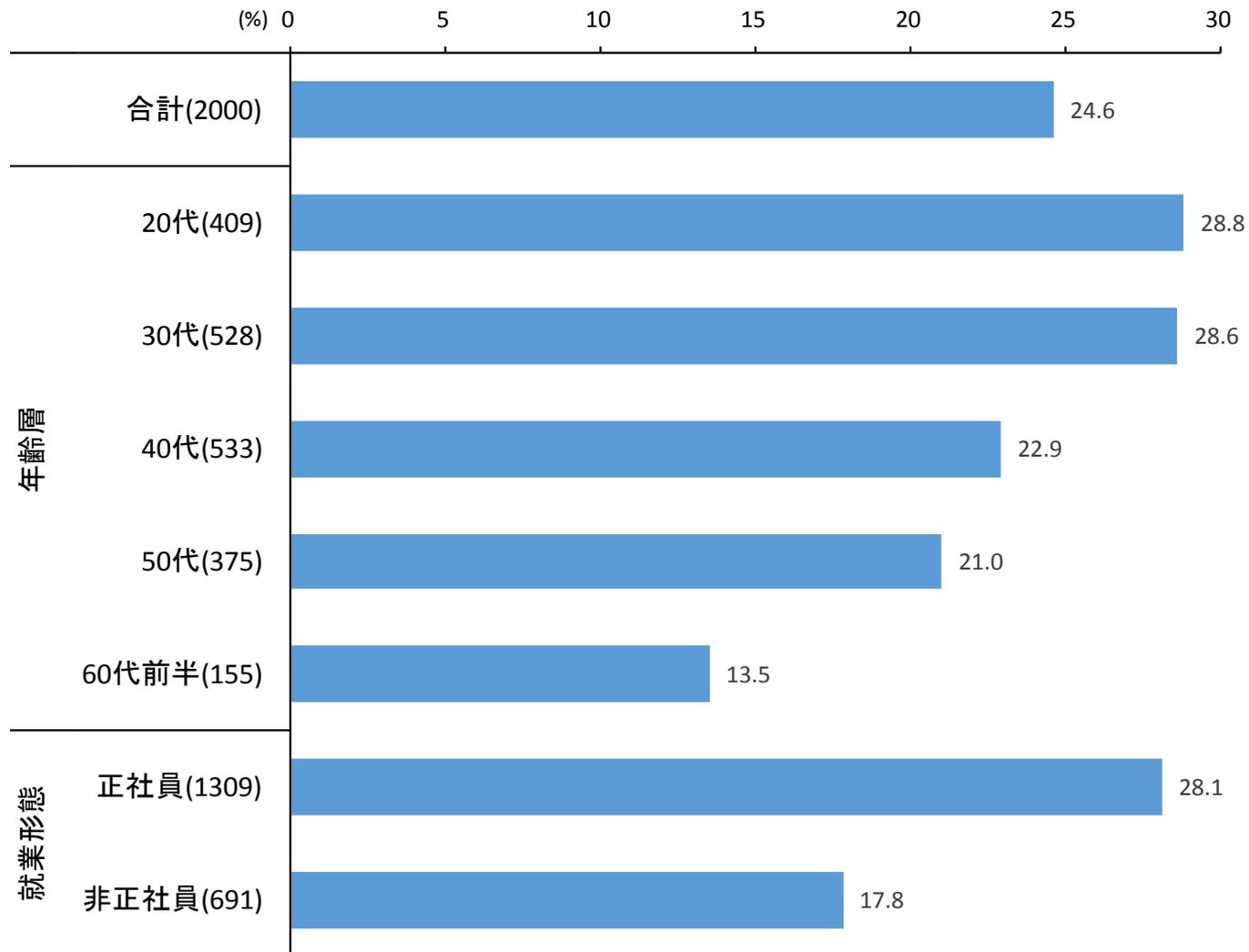
出所: 内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」(2013)より作成

20代が考える 望ましいキャリア形成



出所: JILPT「第7回勤労生活に関する調査」より作成

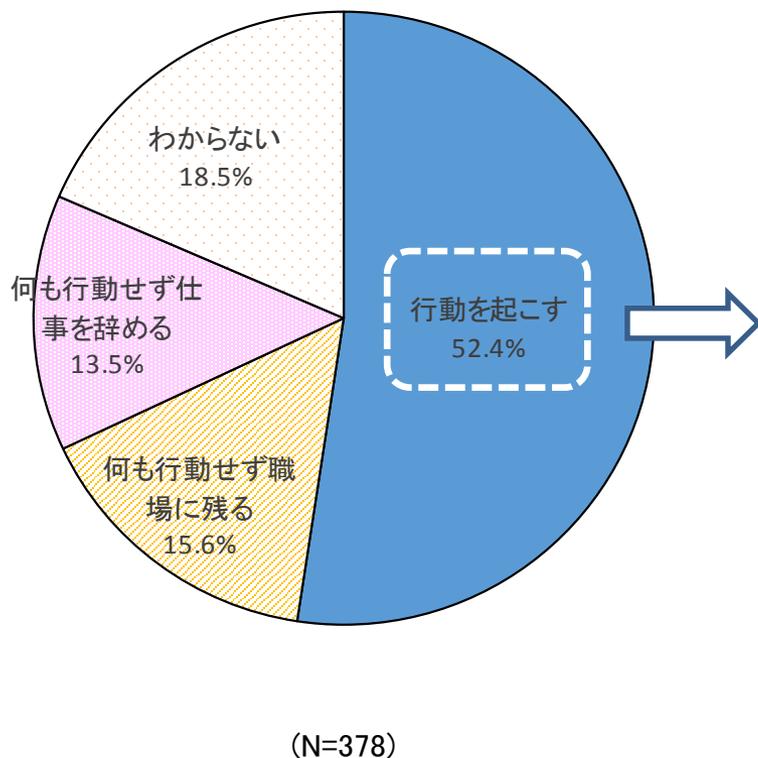
自分の勤め先が「ブラック企業」だと思う割合



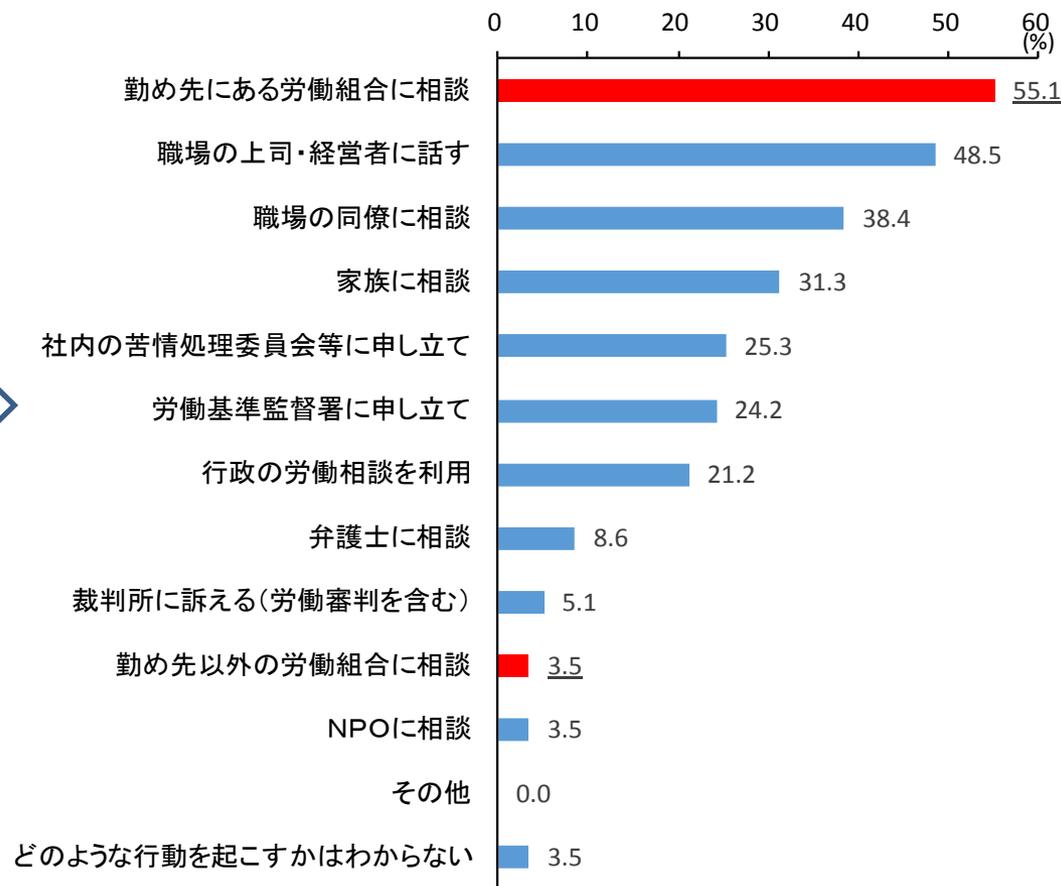
出所: 連合総研「第32回勤労者短観」(2016.10)より作成

正規労働者(組合員)の違法状態に対する行動

違法状態を経験した時の対応

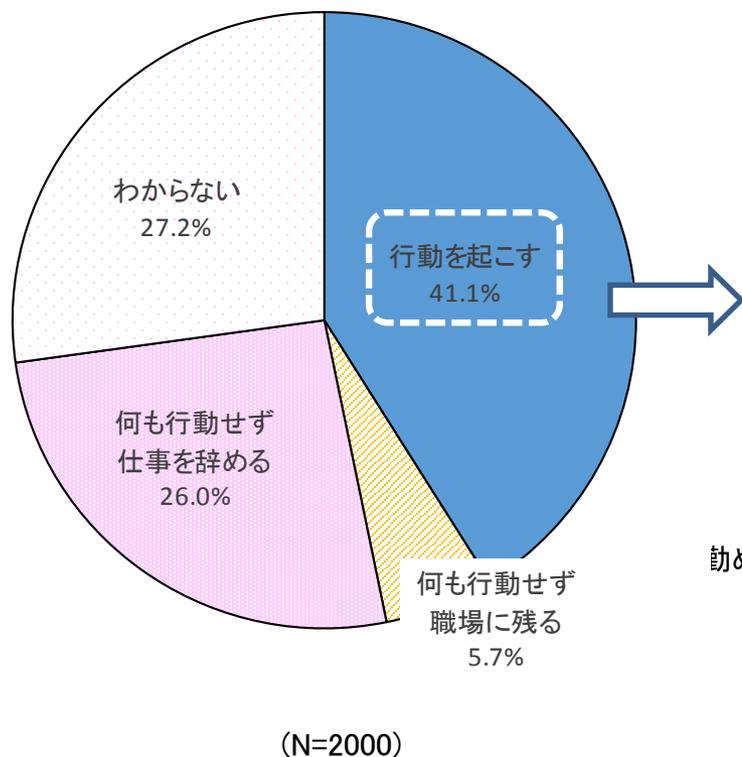


「行動を起こす」具体的内容

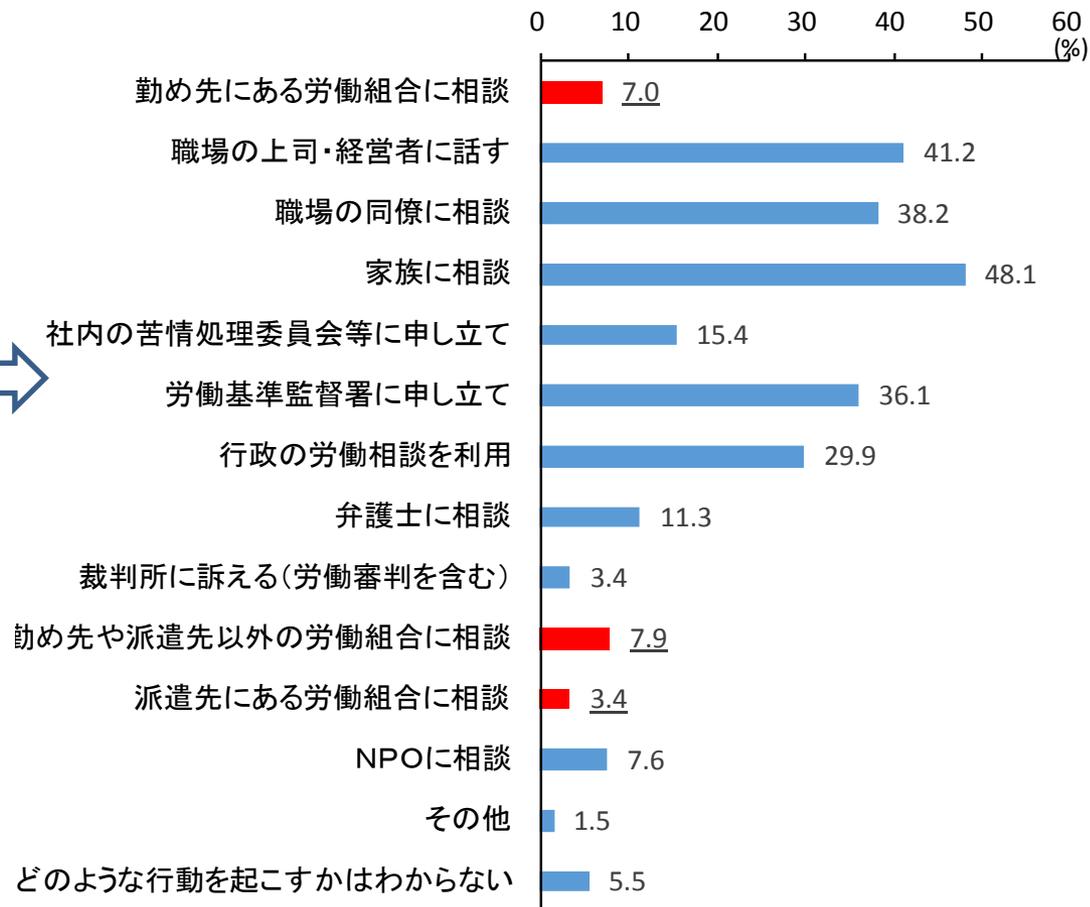


非正規労働者の違法状態に対する行動

違法状態を経験した時の対応



「行動を起こす」具体的内容



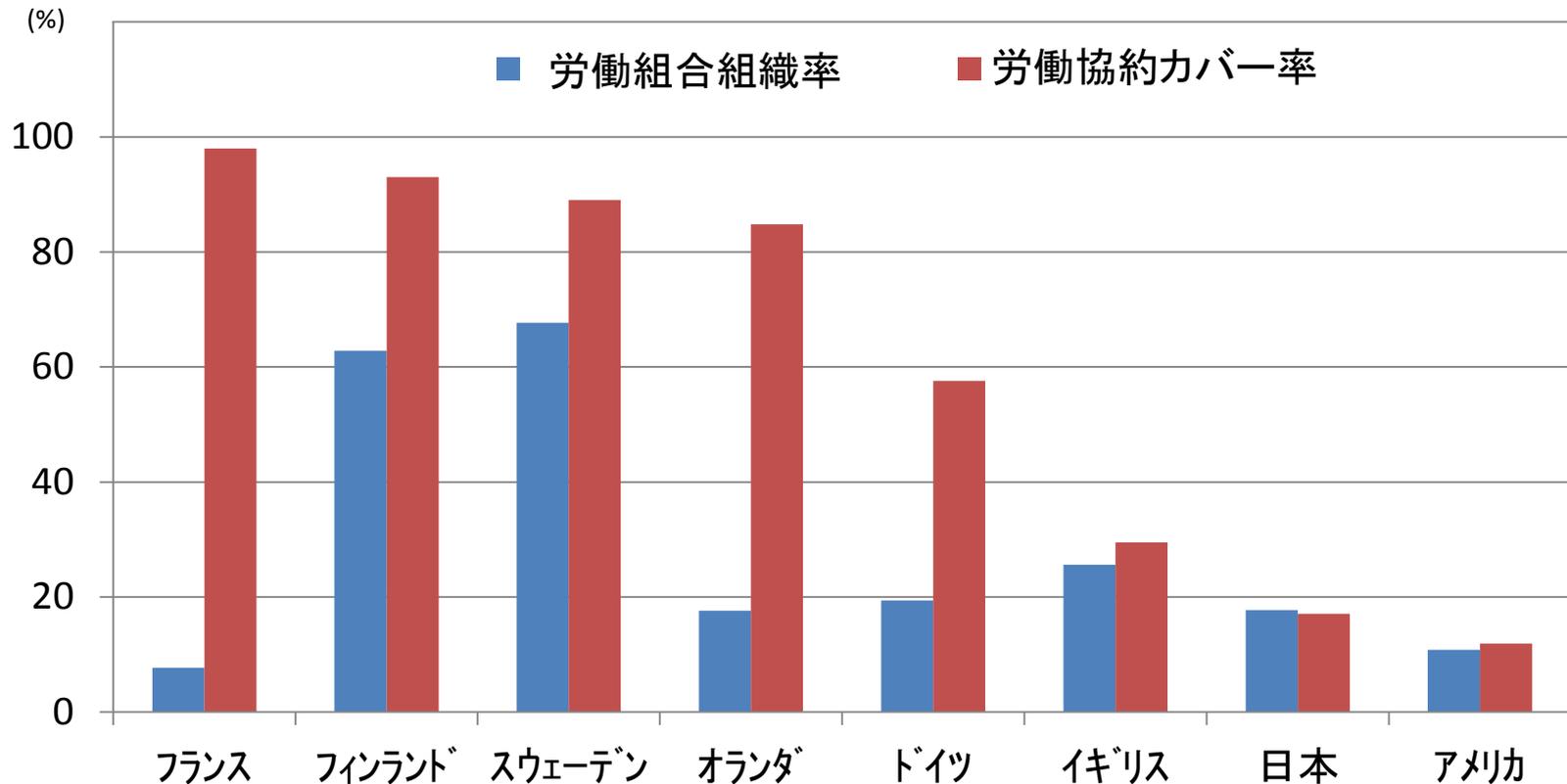
次代のユニオンリーダーが考える「労働組合のあり方」

	aの考え	aに賛成計	など ない どちら とも いえ	bに賛成計	bの考え
(1)	組合員の雇用・労働条件確保の取り組みに専念すべきだ	70.5	18.0	10.5	未組織労働者のためにも活動すべきだ
(2)	労働条件改善の取り組みは賃上げ中心にすべきだ	44.3	36.3	18.4	賃上げ以外の課題に重心を移すべきだ
(3)	女性枠を設けるなどして、女性役員の人数を増やすことを優先すべきだ	23.1	26.5	49.4	女性を男性と区別せずに、組合役員にふさわしい人材を育てることを優先すべきだ
(4)	政策制度の実現のためには、特定の政党との支持・協力関係を維持するべきだ	21.3	31.6	45.8	特定の政党にこだわらず、政策の本身に応じて、その都度支持・協力関係を持つ政党を選ぶべきだ
(5)	企業別組合の枠を超えた横のつながりや連帯を重視すべきだ	58.1	30.6	10.0	企業別組合の枠内での活動に専念すべきだ
(6)	組合運営にあたっては、極力組合員の意見を吸い上げて反映するよう努力すべきだ	64.4	20.5	13.7	組合運営は、執行部がリーダーシップを発揮して、組合員を引っ張っていくべきだ

出所：労働調査協議会「次代のユニオンリーダー調査」(2015年)より作成

(注) 調査対象は、5～10年先の組合活動を中心的に担うと期待される組合役員1979人(44歳以下の企業連・グループ労連および単組所属の役員・委員)。UAゼンセン、自治労、電機連合、JAM、基幹労連、日教組、JP労組、JEC連合、ゴム連合、全印刷、NTT労組が調査に参加。

先進諸国の労働組合組織率と労働協約カバー率



参照年: 2013年(フランスのみ2012年)
出所: アムステルダム大学AIASデータベース(2015.10)

「働き方改革実現会議」の概要等

安倍総理発言(2016.8.3 第3次安倍第2次改造内閣発足時総理会見)

最大のチャレンジは「働き方改革」であります。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてもらいます。



働き方改革実現会議(2016.9.27～)

安倍総理を含む閣僚9名と民間議員15名の計24名を構成員とする「働き方改革実現会議」を新設。

実現会議構成員

(議長)	安倍晋三 内閣総理大臣	
(議長代理)	加藤勝信 働き方改革担当大臣	塩崎恭久 厚生労働大臣
(閣僚)	麻生太郎 副総理兼財務大臣	菅 義偉 内閣官房長官
	石原伸晃 経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策)	
	松野博一 文部科学大臣	世耕弘成 経済産業大臣
	石井啓一 国土交通大臣	
(有識者)	生稲晃子女優	岩村正彦 東大大学院教授
	大村功作 全国中小企業団体中央会会長	岡崎瑞穂 オーザック専務
	金丸恭文 フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO	
	神津里季生 連合会長	榊原定征 経団連会長
	白河桃子 相模女子大学客員教授	新屋和代 リそなHD執行役員
	高橋 進 日本総合研究所理事長	
	武田洋子 三菱総研政策・経済研究センター副センター長	
	田中弘樹 イトーヨーカ堂人事室総括マネジャー	樋口美雄 慶大教授
	水町勇一郎 東大社研教授	三村明夫 日商会頭

開催状況

第1回9.27	フリーディスカッション
第2回10.24	柔軟な働き方、多様な選考機会の提供、治療と仕事の両立
第3回11.16	転職・再就職支援、賃上げの方向性など
第4回11.29	同一労働同一賃金①
第5回12.20	同一労働同一賃金②(ガイドライン案の提示)
第6回2.1	同一労働同一賃金③、長時間労働の是正①
第7回2.14	長時間労働の是正②、高齢者雇用
第8回2.22	外国人材の受入れなど全般
第9回3.17	働き方改革実行計画
第10回3.28	働き方改革実行計画 決定

「働き方改革実行計画」に対する連合の評価

実行計画の全体的な評価

非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正など、連合が求めてきた政策について社会的コンセンサスが形成され、「実行計画」として結実したことの意義は大きい。



項目	実行計画の内容	連合の評価
1. 同一労働同一賃金の実現	<ul style="list-style-type: none"> ○何が不合理な待遇差なのかを定めるガイドラインの整備 ○労働者が司法判断を求める際の根拠規整備(労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の3法改正) 	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用形態間の均等待遇原則の法制化は実現すべき。ただし、待遇差が明らかに不合理であるとされなければ適法ということではなく、グレーゾーンは事案に応じて裁判所で判断される枠組みを構築すべき。
2. 賃金引き上げ	<ul style="list-style-type: none"> ○最低賃金全国加重平均1000円実現 ○改正下請法の運用を厳格化し、取引条件の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ○「誰もが時給1,000円」の実現をめざす。 ○サプライチェーン全体で、付加価値が適正分配される取引関係の確立をめざすべき。
3. 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ○罰則付きの時間外労働の上限規制の創設(労基法改正) ○一定時間の休息時間の確保を努力義務化 ○パワハラ防止の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働規制の導入は、労基法70年の歴史の中での大改革。早期に実現すべき。 ○すべての労働者を対象に「勤務間インターバル規制」を導入すべき。 ○パワハラの防止措置義務の検討すべき。
4. テレワーク・兼業・副業	<ul style="list-style-type: none"> ○「雇用型テレワーク」に関し、在宅勤務ガイドライン刷新 ○「非雇用型テレワーク」に関し、現行の発注者向けガイドライン改定 	<ul style="list-style-type: none"> ○適切な労働時間管理が不可欠。 ○労働者性が認められる者は労働関係法令を適用すべき。労働者性が認められない者も契約ルール等の法的保護を保障すべき。

項目	実行計画の内容	連合の考え方
4. テレワーク・兼業・副業	○副業・兼業普及のためのガイドラインの策定及びモデル就業規則の改定	○副業・兼業の諾否は労使協議事項であり、政府が後押しすべきではない。労働時間管理等、法的未解決の課題を整理すべき。
5. 女性・若者が活躍しやすい環境整備	○社会保険の適用拡大、配偶者控除の収入制限引き上げ、企業の配偶者手当の収入制限の取り組みを促進 ○専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付の拡充	○社会保険の適用拡大は評価できるが、配偶者控除や企業の配偶者手当の収入制限引き上げは、男女平等に逆行する懸念がある。 ○教育訓練給付は、労働者の職業能力を高め、安定雇用につながるよう活用すべき。
6. 病気の治療と仕事の両立	○産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医のあり方の見直し	○産業医の地位や権限の強化を検討すべき。
7. 子育て・介護等と仕事の両立	○保育園が見つからない場合等は、育休給付支給期間を最大2歳まで延長 ○2018年度以降も「待機児童解消加速化プラン」を策定	○保育園の整備が重要。 ○全国的な実態把握を行い、プランの策定、財源確保を行うべき。
8. 障害者の就労支援	○2018年4月からの法定雇用率引上げ	○法定雇用率は、労政審で議論すべき。
9. 転職・就職支援	○雇用吸収力高い産業への転職支援	○転職支援の前提は良質な雇用への誘導であり労働条件引下げ等はない。
10. 教育環境の整備	○給付型奨学金を新設 ○幼児教育無償化の段階的推進	○給付型奨学金の支給対象を拡大すべき。 ○就学前教育の完全無償化を行うべき。
11. 高齢者の就業支援	○継続雇用延長・定年延長支援	○働き方等の高齢者のニーズの多様性や心身の状況の格差には、十分な配慮が必要。
12. 外国人材の受入	○高度人材受入れ促進のため、「日本版高度人材グリーンカード」の創設	○高度人材の認定要件の安易な引下げなどは行うべきではない。

「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」 (2017年3月13日)

日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む。

両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法70年の歴史の中で特筆すべき大改革に合意した。その際、労働組合に属さない労働者の保護や中小・零細企業の対応可能性なども考慮した。政府には、働き方改革実現会議が近く取りまとめる実行計画に、下記の合意内容を盛り込むことを要望する。

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が重要である。個別企業労使には、このことをしっかり確認し合いながら、自社の事情に即した時間外労働の削減に不断の努力を求めたい。

記

1. 上限規制

時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

- ①年間の時間外労働は月平均60時間(年720時間)以内とする
- ②休日労働を含んで、2ヵ月ないし6ヵ月平均は80時間(*)以内とする
- ③休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする
- ④月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」 (2017年3月13日)

さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

(*)2カ月ないし6カ月平均80時間以内とは、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月のいずれにおいても月平均80時間を超えないことを意味する。

2. 勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

3. 過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げることを検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

4. 労働政策審議会における検討

上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。

5. 検討規定

法律施行5年経過時において、法律の施行状況や過労死等労災認定の状況、長時間労働の削減状況、企業活動への影響(特に中小・零細企業)などに基づき、労働時間法制のあり方全般について検討を行うこととし、その旨を労働基準法附則に記載する。

以上

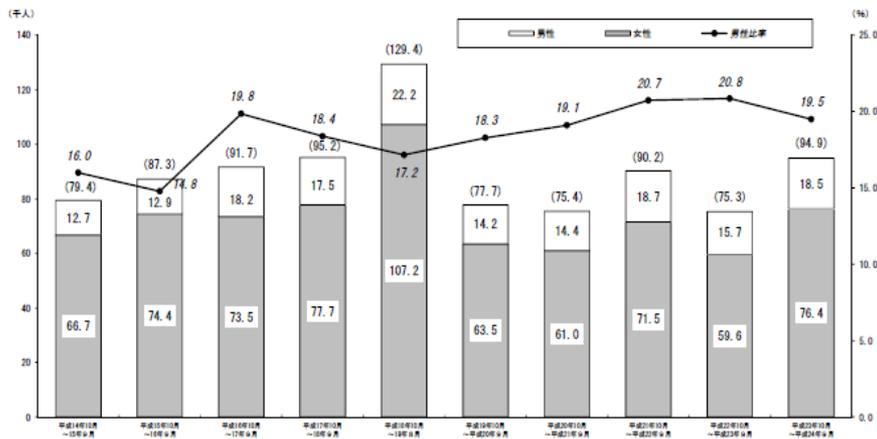
一般社団法人日本経済団体連合会 会長 榊原 定征
日本労働組合総連合会 会長 神津里季生

連合のめざす男女平等参画社会

重点政策：ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

- 妊娠・出産・育児・介護により離職することなく、安心して仕事と生活を両立できる就業環境の整備が必要
- 改正育児介護休業法の周知徹底および国・企業における相談体制整備が必要

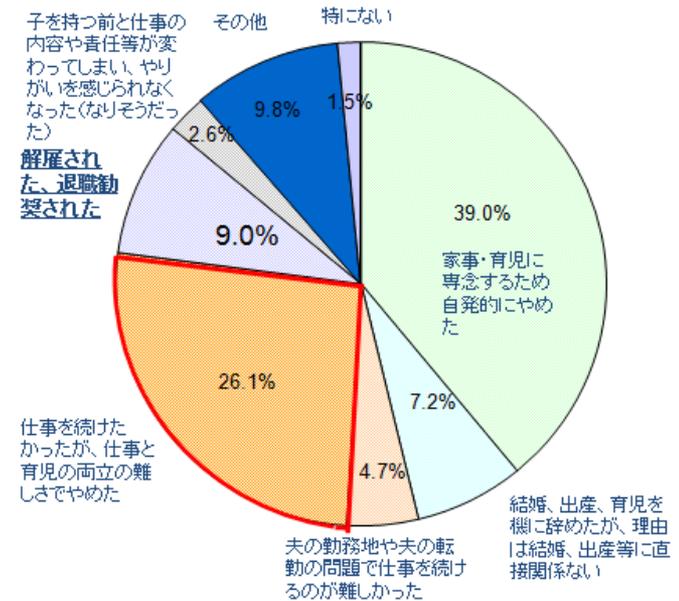
【家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移】



出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年,24年)

- 介護を事由とする離職者が年間約10万人にのぼっている
- 離職者における男性の割合が増えつつある
- 連合調査では、回答者の3割が介護による不利益取扱い等を経験

【妊娠・出産前後に退職した理由】

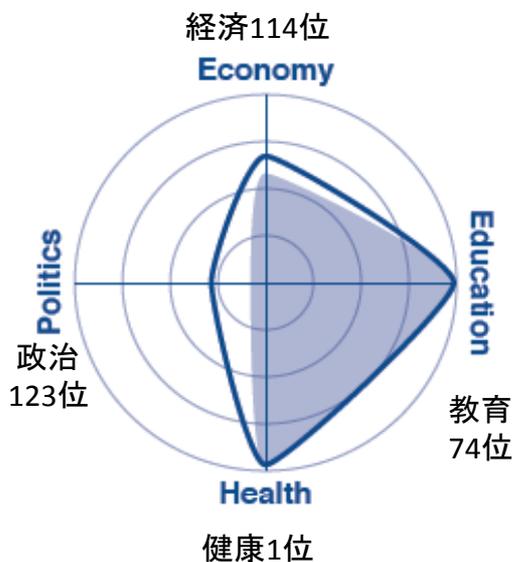


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

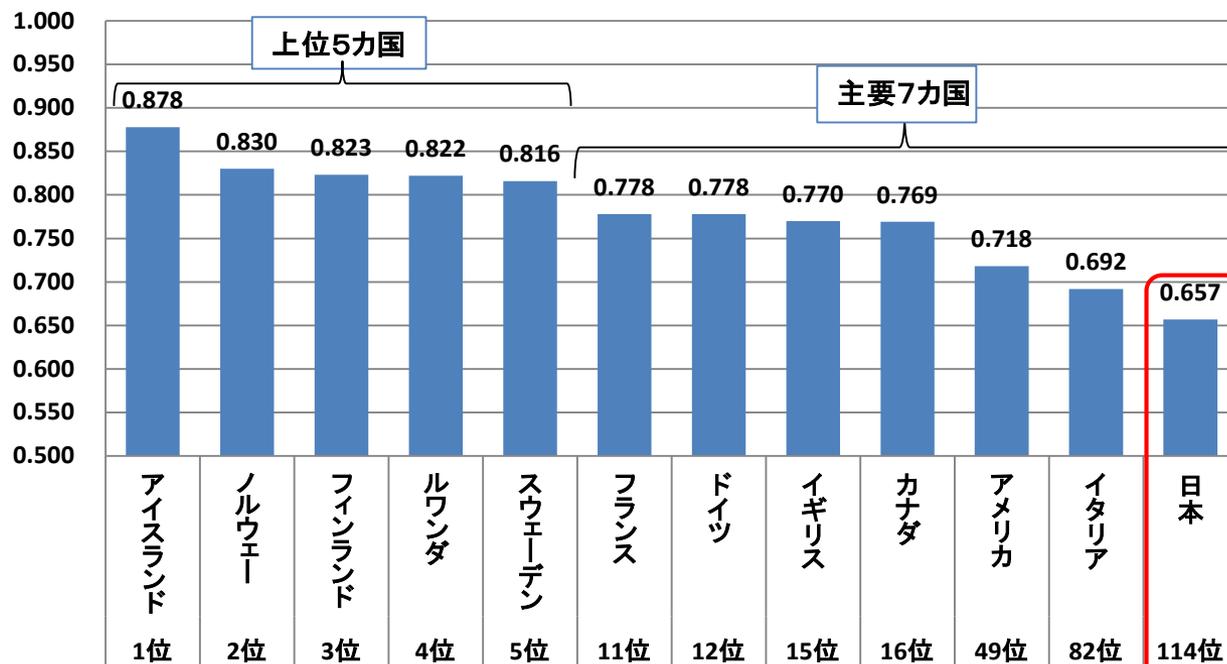
- 第一子出産を期に約6割が退職
- パート・派遣の制度利用による継続就業は4%
- 連合調査では、回答者の約3割がマタニティハラスメントを経験

日本の働く女性の現状

指導的地位に占める女性割合が極めて低い日本



世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)



※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

出所: 世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数」

主要先進国における選挙権年齢

国	選挙権		被選挙権		私法上の 成人年齢
	下院	上院	下院	上院	
日本	18(2016～)	18	25	30	20
イギリス	18(1969～)	—	18	21	18
アメリカ	18(1971～)	18	25	30	18(45/50州)
ドイツ	18(1970～)	—	18	18	18
フランス	18(1974～)	18	23	30	18
イタリア	18(1975～)	25	25	40	18
カナダ	18(1970～)	—	18	30-75	18(6/13州)
ロシア	18(1936～)	—	21	30	18

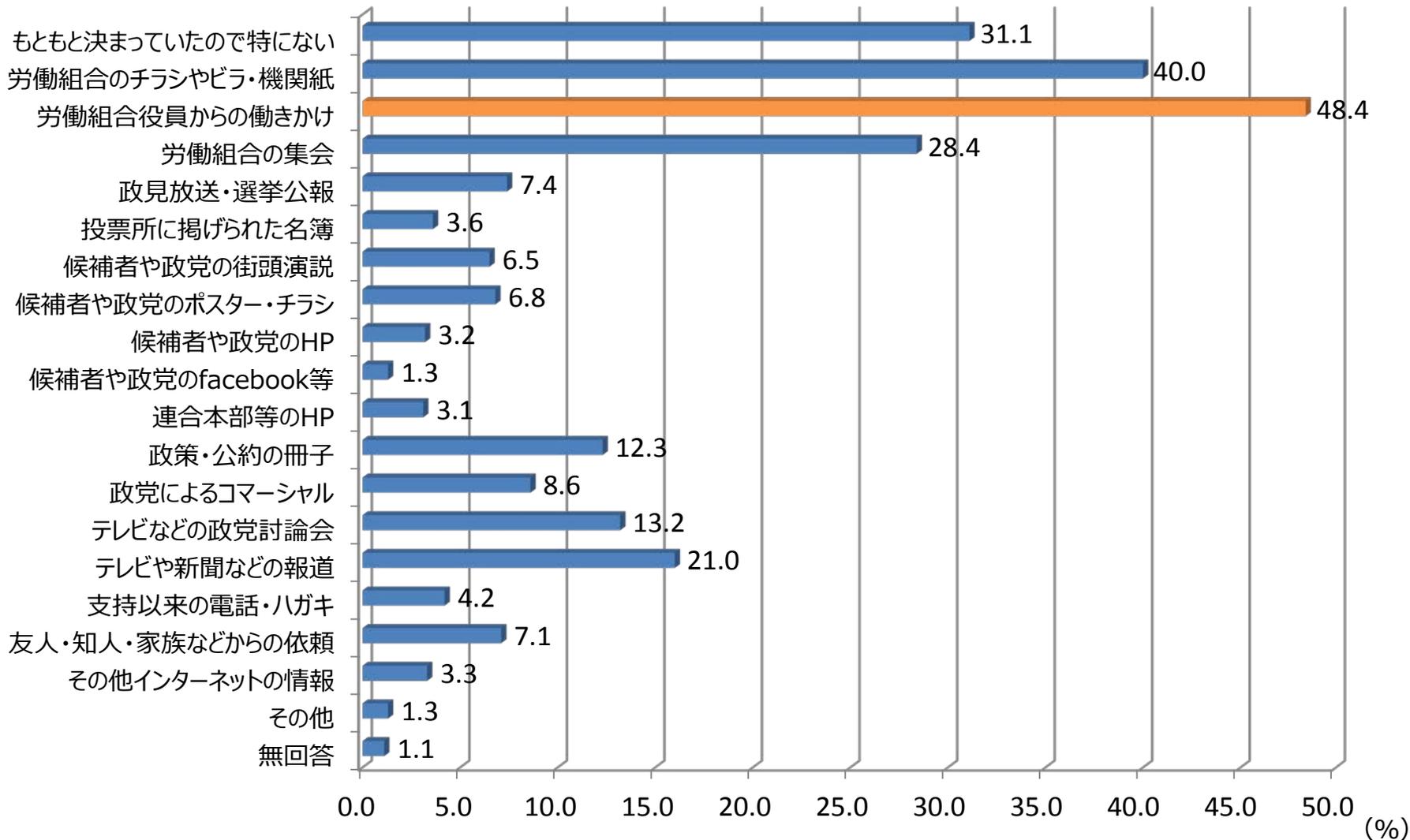
(出所) 国立国会図書館「主要国の各種法定年齢」(2008.12)にもとづき作成

※「選挙権」欄の西暦は、現在の年齢に改正された時期を示す。なお法律の成立年を基準としており、施行年とは必ずしも一致しない。

※イギリス、ドイツ、カナダ、ロシアの上院は、任命等によって選出されている。

投票するにあたって参考にしたもの

※n=47,701 第23回参院選で投票する候補者や政党を決めるのに参考にしたもの（4つ以内選択）



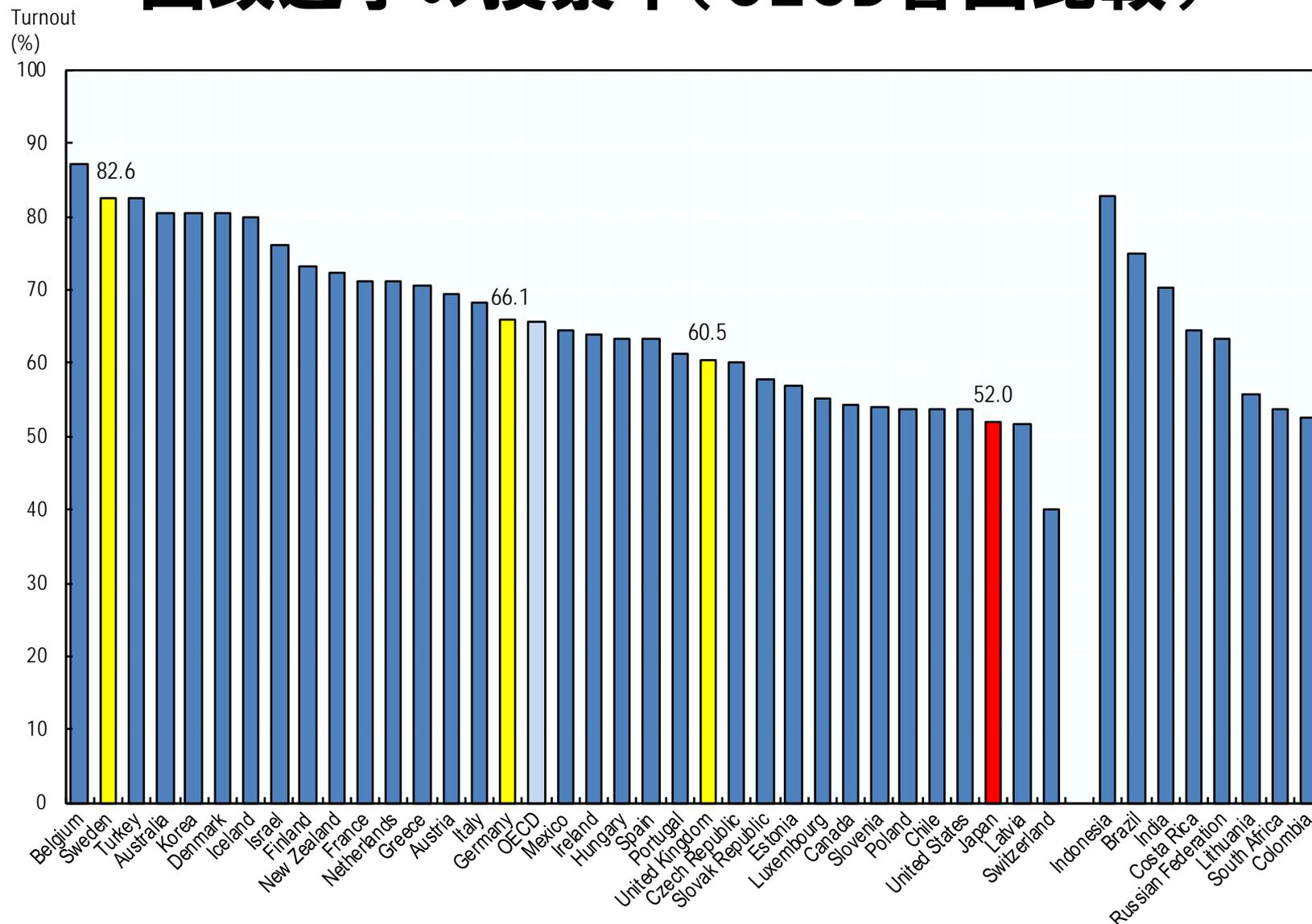
出所：連合政治アンケート報告書（2013年10月実施）より

OECD諸国の投票率(1945-2005年)

	最高投票率 (年)	最低投票率 (年)	変化率 (%)
日本	74.7(1980)	44.9(1995)	29.8%
イギリス	83.6(1950)	59.4(2001)	24.2%
カナダ	75.4(1958)	54.6(2000)	20.8%
フランス	82.7(1956)	60.3(2002)	22.7%
アメリカ	62.8(1960)	49.0(1996)	13.8%
ドイツ	91.1(1972)	77.8(1990)	13.3%
イタリア	93.7(1958)	81.4(2001)	12.3%
ノルウェー	85.4(1965)	75.0(2001)	10.4%
デンマーク	89.3(1968)	80.6(1953)	△8.7%
スウェーデン	91.8(1976)	77.4(1958)	△14.5%

出典: コリン・ヘイ、吉田徹訳『政治はなぜ嫌われるのか—民主主義の取り戻し方』岩波書店、2012年

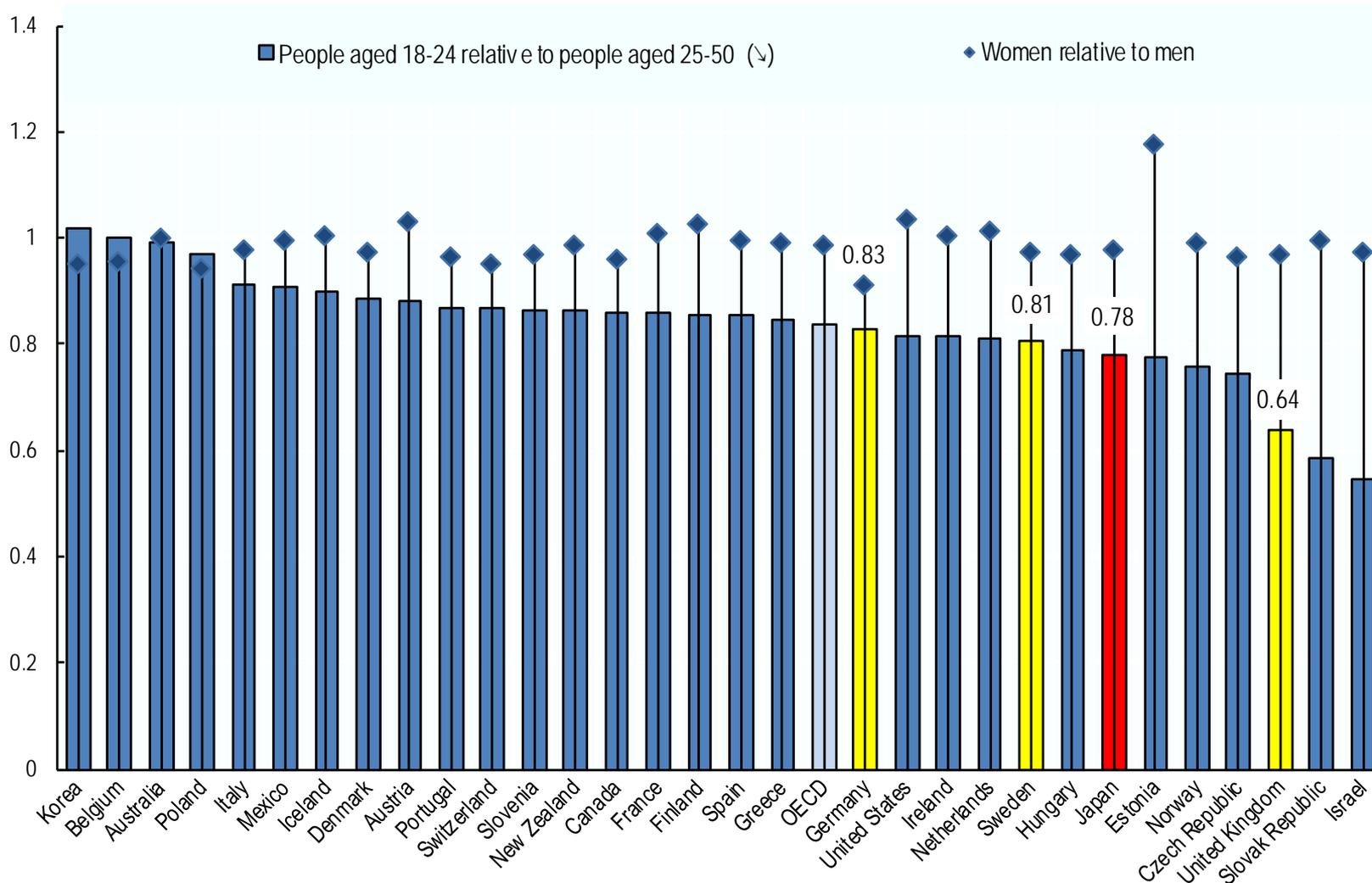
国政選挙の投票率(OECD各国比較)



出所：OECD「図表で見る社会2016」

注：2015年もしくはその直近の選挙の投票率。日本、スウェーデンは2014年、英は2015年、独は2013年。

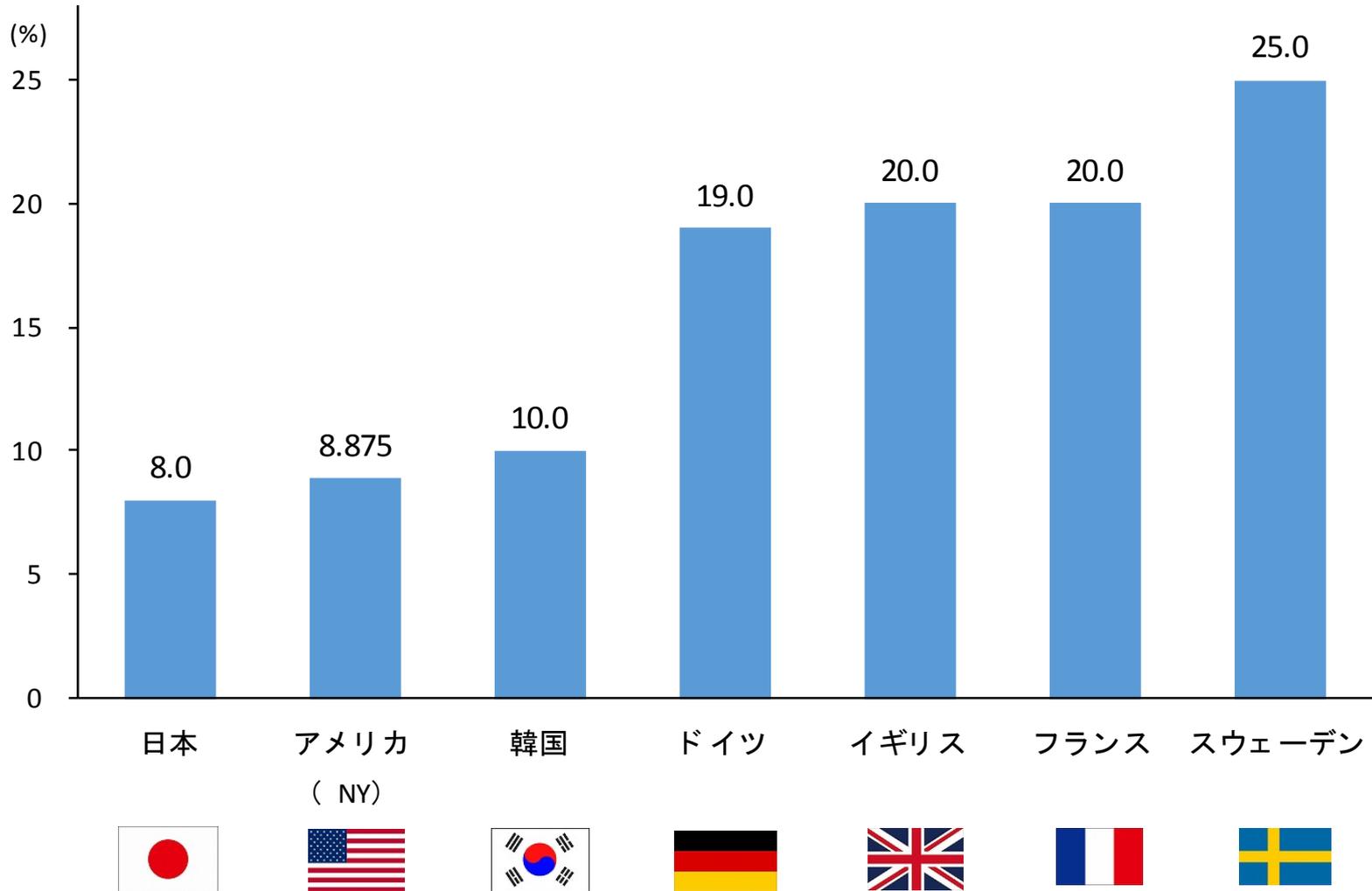
若者の投票率(OECD各国比較)



出所：OECD「図表で見る社会2016」

注：25～50歳の投票率を1とした時の18～24歳の投票率の割合。(1に近いほど上の年代の投票率に近い)

消費税(付加価値税)率の国際比較

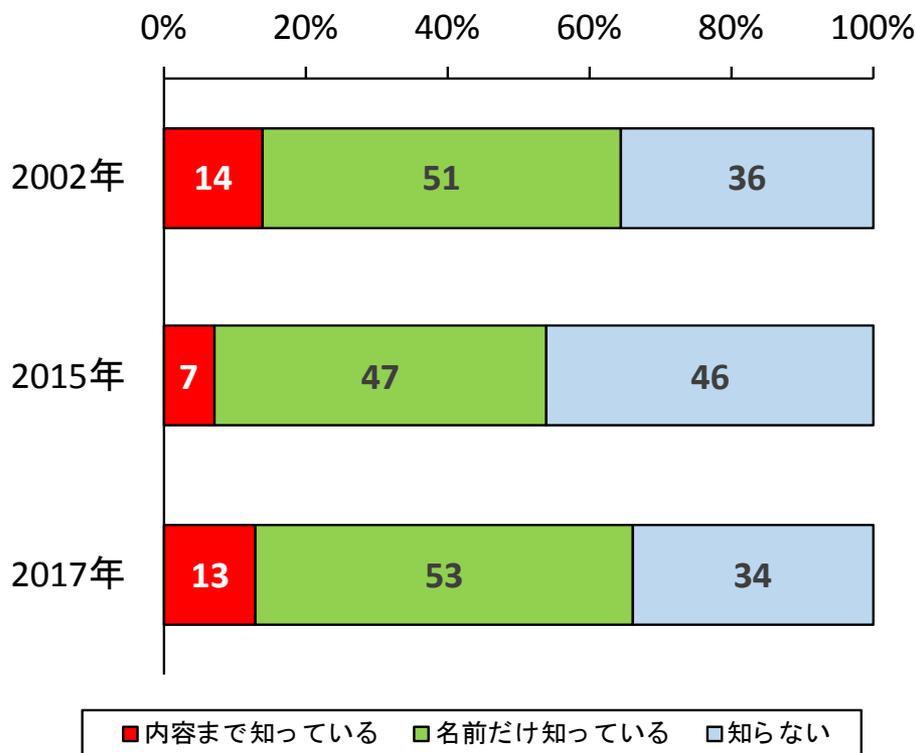


(注) 2017年1月現在

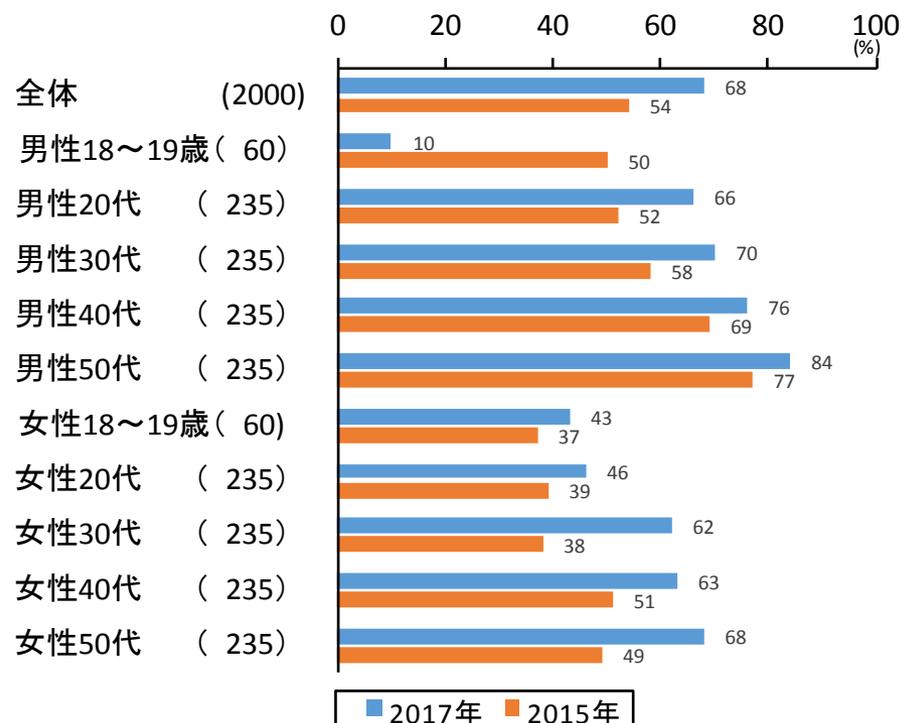
2015年との比較では、連合の認知度は向上 活動内容まで知っている人は、およそ半数

年齢があがれば男女ともに連合の認知率は高まる。

Q13 連合の認知度



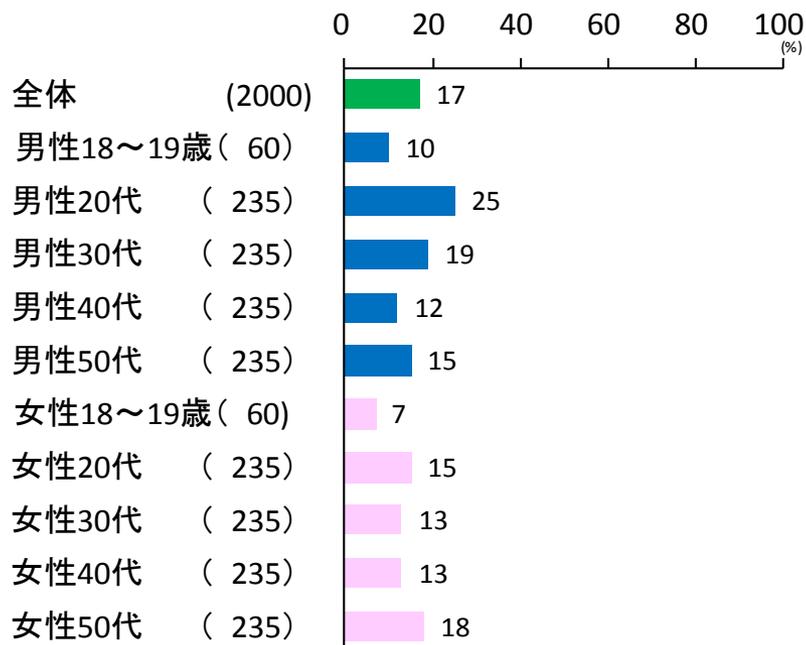
2017年調査における連合認知度
(性、年代別)



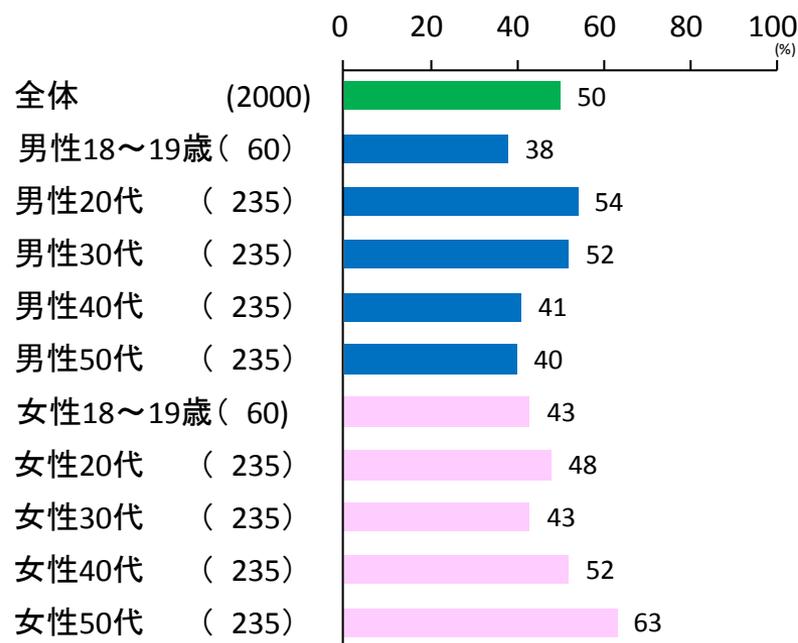
労働組合に対する好感度は低いが、 労働組合が必要だと思う割合は高く、 その働きに期待を寄せていることがうかがえる

勤務者は、雇用中に労働組合の実情と理想のギャップを感じた経験があり
その経験が、好感の有無や必要性の認識に影響しているのではないかと考えられる

Q7 労働組合に対する好感の有無
〈好感を持っている〉の割合



Q11 労働組合の必要性
〈必要だと思う〉の割合



ご清聴ありがとうございました。

