

労働総研 ニュース

No.402

2023年10月号
(2023年10月30日)

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(略称:労働総研) rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 <http://www.yuiuidori.net/soken/>

社会保障・年金を受ける権利は人権 年金引き下げ違憲訴訟で低年金の是正を求めてたたかう 女性たち——最低保障年金の創設に向けて

今野 久子

はじめに——猛暑のなか全国各地から 最高裁要請に

本年8月2日、猛暑の中、最高裁判所前では全国各地からかけつけた130人を超える年金引き下げ違憲訴訟の原告女性が、大法廷での審理と違憲判決を求めて声をあげた。

女性のみからなる代表団は、小さな部屋で、年金引き下げの違憲性を争う重大な事件であるので大法廷において審理し、国際人権法である社会権規約及び女性差別撤廃条約を批准し、憲法25条を有する国の最高裁判所として、違憲立法審査権を行使して違憲の判断を下すようにと要請した。

2015年に全国44都道府県在住の原告が39地裁に提訴した年金引き下げ違憲訴訟は、提訴から8年を経て、各地の地裁・高裁で請求棄却の判決が続き、2023年10月20日現在、30

件が最高裁に上告して、正念場を迎えている。地裁での原告数は5,297人に及び、社会保障をめぐる裁判としては史上最大の規模となった。原告のほぼ半数は女性である。各地の裁判では女性原告が意見陳述や原告尋問で活躍し、運動でも男性と共に明るくがんばっている。

各地の不当判決について詳しく述べる紙幅はない。本稿では、①裁判を通じて明らかになった女性の低年金の実態とその原因、②憲法13条、14条、25条、29条の規定をもち、社会権規約や女性差別撤廃条約を批准した日本において、公的年金制度の整備についてジェンダー平等の視点が欠如していることを指摘して、最低保障年金制度を早急に導入する必要性を述べる。

1 日本の公的年金制度の問題点

(1) 無年金・低額年金者が大量に存在

日本の公的年金制度は、多くの問題をかかえている。国民年金(のみ)の加入者と厚生年金の加入者とは、老齢年金の支給額に著しい格差がある(「制度間格差」といわれる)。同じ制度内でも、実際の年金支給額には男女

目

次

社会保障・年金を受ける権利は人権
年金引き下げ違憲訴訟で低年金の是正を
求めてたたかう女性たち——最低保障年
金の創設に向けて……………今野 久子 1
研究部会報告・研究活動・事務局活動日誌

…………… 10

格差がある。無年金者や生活保護の生活扶助基準にも及ばない低額の年金受給権者が大量に存在することが最大の問題である。なのに、世界の流れである最低保障年金制度も無ければ、低額所得（年金含む）者に対する税による最低生活保障制度も無い。裁判でも、被告国は、「生活に困窮すれば、生活保護を申請すればよい」と主張している。だが、生活保護の捕捉率は約2割で、8割を超える人々が救済から漏れており、セイフティ・ネットとしては、穴だらけである。少子高齢化が急速にすすみ、年金だけでなく、医療・介護等社会保障の切り下げ、消費税アップが容赦なく高齢者の生活を苦しめている。

（２）立ち上がった高齢者

そのような厳しい環境の中で、原告たちはなぜたかかいに立ち上がったのか。

年金は物価スライド制をとっているが、政府は2000年から3年間、物価が下がったにもかかわらず、「経済情勢や高齢者の暮らしに配慮」して、年金を下げなかった。ところが、10年以上も経ってから、あれは「特例水準」だったので「本来水準」に戻すべきと言って、2012年から3年間で合計で2.5%一律に引き下げる法案（「平成24年年金改正法」）を提出したのである。それまで行われたことのなかった既裁定の年金額の実質価値を切り下げることになる重大な変更であり、困窮している低年金者に対しても一律に引き下げる冷酷なものであった。

それにもかかわらず、当時の民主党政権は、パブリックコメントも取らず、公聴会も開かず、わずかに衆参両院各1日の拙速審議で自民・公明との合意で、法案を成立させ、衆議院は解散となった。民主党は総選挙で敗退し、安倍政権は復活した。2014年には消費税率がアップし、高齢者は増税と年金引き下げというダブルパンチを食らうことになったのである。民主党内では、最低保障年金制度の導入なども検討されていたのだが、それも後退し

てしまった。

民主主義に反する拙速な審議で年金引き下げが決められたことへの怒りは収まらず、全国で12万6千人余の年金受給者が行政不服審査請求（さらに再審査請求）を行った。結果は、申立人は単に「本件法令に対する不満を述べるもの」として却下。しかし、申立人は、減額措置の違憲性、違法性を問題にしているのであり、到底納得できるものではないとして、全国で5千人を超える人々が原告になって裁判提起を決意したのである。

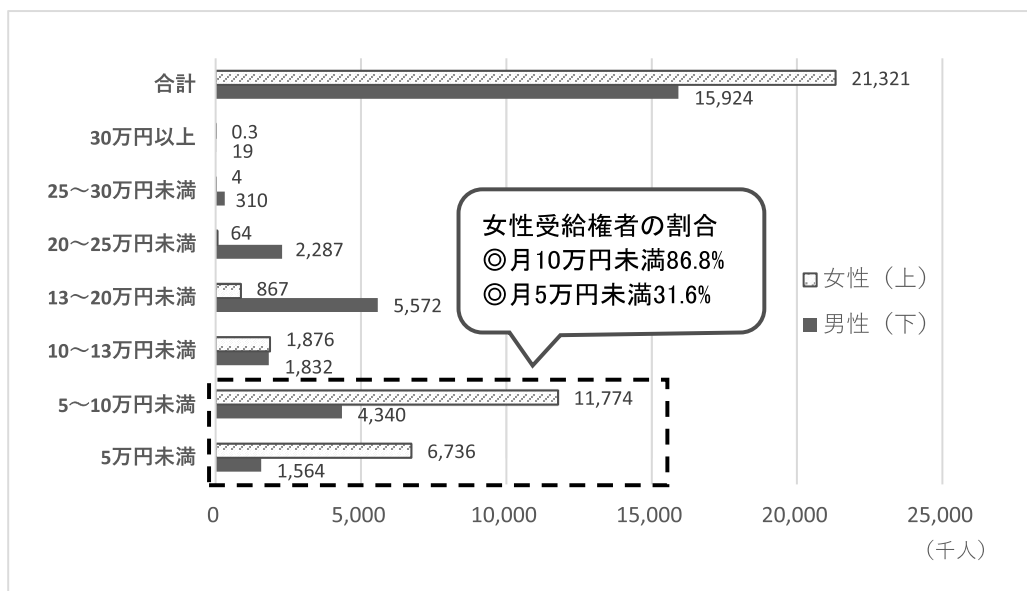
（３）月額にしていくらの年金を受給しているのか——女性の低年金の実態

いったい、1人ひとりの年金受給額はどれほどなのか。筆者も、国民年金（のみ）の受給権者の平均月額（男女別）、老齢厚生年金受給額の平均月額（男女別）などを、毎年公表される「厚生年金保険・国民年金事業の概況」で追っけてはいるが、なんとなく隔靴搔痒の感を免れなかった。端的に、一番知りたいのは、実際の年金受給額であり、受給額別の人数である。憲法25条で定める「健康で文化的な最低限度の生活」ができない低額年金者がどれほどいるのかを把握するのは、政治の責任のはずである。ところが、年金受給額別の年金受給権者の数が一目でわかる政府統計が見当たらない。知られたくないのか、との疑念がわいてくる。

石川県に住む原告の寺脇博之氏はコツコツと分析を行い、2018年度については関係省庁にも問い合わせたという。その手法を教えていただき、作成したのが図1である。

2018年度では、老齢年金受給権者の受給月額別人数表をみると、平均して月額5万円未満の人は、女性で673万人（31.6%）、男性で156万人（9.8%）いる。10万円未満は、女性で1,851万人（86.8%）、男性で590万4千人（37.1%）である。女性の低年金受給権者が非常に多いことがわかる。因みに、筆者は2021年度についても同じ手法で分析してみたが、

図1 国民年金・厚生年金保険「老齢年金」受給月額別人数



(注) 国民年金・厚生年金保険「老齢年金」の受給月額別人数(2018)

出所: 寺越博之「最低保障年金創設は女性の『人権宣言』～国民年金・厚生年金『老齢年金』受給権者の実態からみた年金改革の方向について～」『労働総研クォーターリー』No.126(2023年冬季・春季合併号), 53頁より引用・加筆。

月額10万円未満は、女性受給権者の85.4%、5万円未満は26.5%で、大勢は変わらない。低額の年金に置かれている高齢女性が、男性に比し圧倒的に多い。

(4) 貧困の高齢化

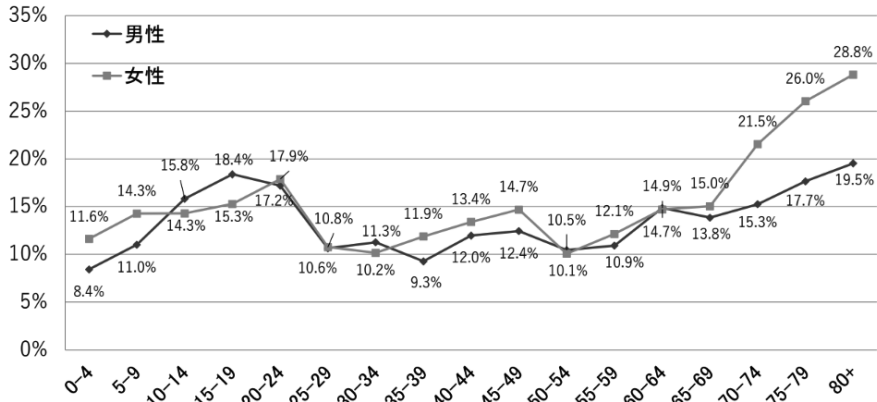
資料¹(図2)は、2018年度までの年齢層別・性別の相対的貧困率の割合を示す。子どもと高齢者の貧困率の高さが顕著である。高齢になるほど貧困率は高まる。80歳以上では、女性は28.8%、つまり3～4人に1人が貧困状態にあり、女性は男性よりも長生きなので、厳しい最晩年が待っている。ひとり暮らしの高齢女性の場合、2人に1人が貧困状態にある。

年金・恩給だけで生活している世帯は、48.4%を占める(厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」より)。物価急騰とあいっぐ年金の引き下げで、高齢者の命綱は細るばかりである。

(5) 多発する高齢労働者の労働災害

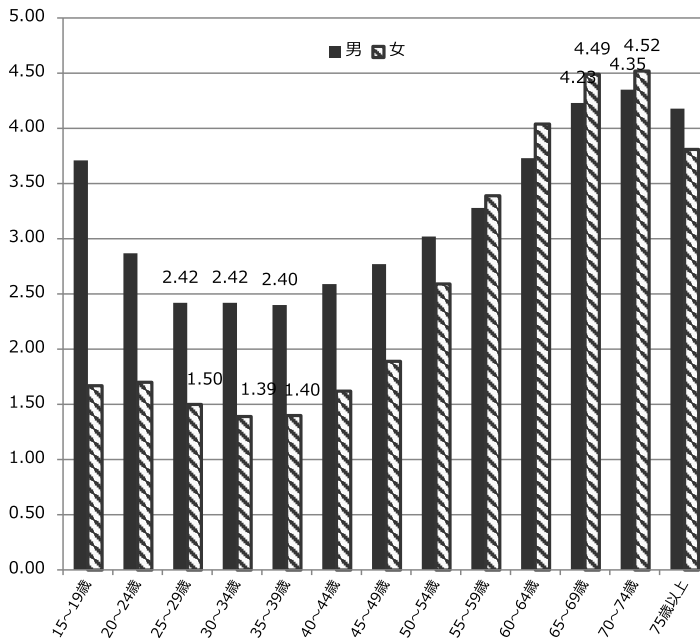
総務省が2023年9月18日に公表した「統計からみた我が国の高齢者」によると、65歳以上の高齢者は3,623万人(男性1,572万人、女性2,051万人)で、総人口に占める高齢者人口は29.1%と過去最高となった。また、働く高齢者の数(2022年)は912万人で過去最多で、19年連続で増加している。22年の就業率は25.2%と、韓国を除けば主要国の中でも異常に高い。「働かなければ生活できない」高齢者が増加しているのだ。しかも、高齢者の就業者の77.3%が非正規雇用であり、低賃金の労働者が多い。65-74歳の労働災害発生率が、30歳前後の最小値と比べると、男性で約2倍、女性で約3倍と高い。転倒事故なども多い。高齢者を雇う企業には、高齢者の特性にあった高い健康安全配慮対策が求められる(図3)。

図2 年齢層別・性別の相対的貧困率（2018）



出所：阿部彩「貧困率からみる女性の状況：1985-2018」 内閣府「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」（2021年11月2日）報告資料2頁

図3 労働災害発生率（年齢別・男女別 千人率）



※千人率=労働災害による死傷者数/平均労働者数×1,000

※便宜上、15～19歳の死傷者数には14歳以下を含めた。

出所：厚生労働省 第148回労働政策審議会安全衛生分科会 資料。

労働者死傷病報告（令和3年）、労働力調査（基本集計・年次・2021年）

¹ 相対的貧困とは、その国の多くの人が送っている「標準的な生活」をできない状態を言い、具体的には、世帯の所得が、その国の等価可処分所得の中央値の半分（貧困線）に満たない状態をいう。

2 なぜ女性は低年金なのか

(1) 現行の年金制度の問題点

1) 2階建ての年金制度—厚生年金加入状況で老齢年金に格差

この問題を考えるには、公的年金制度の仕組みから考えなければならない。1985年に国民年金に基礎年金が導入され、日本の公的年金制度は2階建てになった。20歳以上60歳未満の全国民加入の年金保険料が定額の国民年金（基礎年金・1階部分）とそれに上乗せされる厚生年金保険（2階部分・現在では共済年金等も統合されている）から成る。自営業者や厚生年金未加入の労働者は、国民年金にのみ加入し（第1号被保険者）、保険料は自ら納める。2階部分の厚生年金は、会社員や公務員等、いわゆるサラリーマンが対象で（第2号被保険者）、保険料は、月額給与から算定される標準報酬月額に保険料率（2017年9月から18.3%に固定）を乗じて算定され（2003年から賞与も対象になった）、労使折半で負担する。事業主負担があることが特徴である。厚生年金加入者は、国民年金（老齢基礎年金）に上乗せして、2階部分の厚生老齢年金を受給する。

こうして、厚生年金に加入していたか否か、その加入期間の長短、その間の給与や賞与の額によって、老齢年金の額が決まる。

2) 老齢基礎年金が低額

国民年金の給付である老齢基礎年金は、65歳以上の人に受給資格期間に応じて支給されるが、20歳から60歳になるまで40年間満額納入しても月額約6万5千円で、生活扶助基準にも及ばない。「生活扶助」は、「家賃扶助」「医療扶助」とは別に給付され、食費・水道光熱費・雑費を賄うために必要な最低生活費である。満額の国民年金（老齢基礎年金）がこれを下回るということは、老齢基礎年金（国民年金）だけでは、国が定めた最低限度の基

礎的な生活費すら賄えないということである。

3) 無年金者が存在する

日本には、最低保障年金制度もない。年金受給資格期間は、2012年に25年から10年になったが、それでも、無年金者は77万人と推計されている（厚生労働省年金局「令和2年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」より）。10年に満たない者は、無年金である。特に沖縄は、日本への復帰が遅れたため年金法の適用が遅れ、無年金者の割合が全国平均の2倍近い。

4) 同一制度内でも男女格差

国民年金（老齢基礎年金）のみの受給権者間でも、男女格差がある。さらに、20～25年以上働いてきた「厚生年金保険老齢年金受給権者」の平均年金月額、男性で月額16万3,840円、女性は月額10万2,568円で、女性が男性より6万円以上も低い。この格差は、現役時代の男女の賃金格差を反映している。

(2) ライフ・イベントによる女性の雇用の中断

現在の男性年金受給権者の多くは、サラリーマンや公務員として、終身雇用・年功序列の下で働いて、年金保険料を納入してきた。他方、女性年金受給権者の多くは、現役時代、結婚、妊娠、出産、親や家族の介護、夫の転勤、夫との死別・離別など、ライフ・イベントに影響を受け、雇用を中断されてきた。第一子誕生を機に離職する女性は現在でも約4割を超える。雇用が中断されると、2階の厚生年金からは排除される。再就職しても、現実には、パート等の非正規雇用が多く、厚生年金に加入できなければ、2階部分を増やすことはできない。

女性の低年金は、男性は仕事、女性は家事・育児さらに地域社会での活動など、職場、家庭、社会における強固な性別役割分業が大きな要因となっている。

(3) 男女賃金格差が老齢年金の男女格差に

正社員で働き続けた場合も、男女間には賃金格差があり、厚生年金の保険料は給与・賞与の標準報酬額に応じて算定されるので、現役時代の賃金格差は、老齢年金の男女格差に結びつく。

2022年の統計でも、男性の所定内給与額を100とすると、女性は75.7に過ぎない（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。日本の男女賃金格差は先進国で群を抜いており、現役時代の賃金格差は、そのまま年金の男女格差として跳ね返る。

(4) 非正規雇用と4分の3ルール

女性の低年金の大きな要因として、働いてもパート、派遣、有期雇用など非正規雇用が多いことを重視すべきである。1980年6月、社会保険の加入資格について、「1日または1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者のおおむね4分の3以上であること」という適用基準がもうけられた（当時の厚生省の「内かん」による）。これを「4分の3ルール」といい、例えば通常の労働者の週の所定労働時間が40時間ならば、週30時間未満のパートには厚生年金加入資格が認められない。この適用基準は、2016年10月に法改正により一部加入資格が拡大したものの、40年余にわたり、適用されてきた²。この基準を充たさない短時間労働者は厚生年金から排除され、他方使用主は保険料の事業主負担を免れ、人件費を抑えることができる。財界が、非正規雇用を推し進め、さらに近時ではフリーランスの活用を積極的に打ち出しているのも、社会保険料の事業主負担を免れるというねらいがある。最近では、社会保険料の事業主負担を免れるために、1日の労働

時間や1週の労働日を少なくする「細切れ労働」も横行している。

非正規雇用の労働者は増え続け、2022年には2,100万人を超え、雇用労働者（役員を除く）の36.9%（男性は22.2%、女性は53.4%）を占める（総務省統計局「労働力調査詳細集計」より）。非正規雇用労働者の約7割が女性であり、そのうち約8割がパート・アルバイトで、厚生年金から排除される者が多い。

就職氷河期に正社員・正職員として就職できず、不本意ながら非正規で働かざるを得なかった「ロスジェネ世代」（現在40歳から53歳位まで）でその後も非正規で働いている場合（女性が多い）、将来低年金あるいは無年金に陥ることは目にみえている。正規労働者としての雇用の拡大、賃金の大幅な引き上げなど、実効性ある政策を早期に実施しなければ、さらに大量の無年金・低年金者が生じることが予想される。

(5) 女性の低年金はジェンダー不平等の社会の仕組みによる

こうしてみると、日本の女性の低年金は、働き方や働かせ方、家庭内で家事や育児・介護等の無償のケア労働を女性が担わざるを得なかったこと等、職場、家庭、地域社会などに強固に存在している性別役割分担の制度や仕組み、慣行などの構造的な原因から生じていることがわかる。

日本のジェンダー・ギャップは大きく、世界経済フォーラムが発表した2023年のジェンダー平等指数(GGI)は146カ国中の125位で、前年の116位からさらに低下して過去最低となり、先進国では最低のランクまで下がっている。女性の低年金は、ジェンダー・ギャップに起因するものであり、本来政治の責任で解消されるべきものである。

² 現在では、法改正（年金機能強化法）により、厚生年金加入資格は、①従業員101人以上の適用事業所において、②週の所定労働時間が20時間以上、③月額賃金8.8万円以上、④勤務期間1年以上の、⑤学生を除く短時間労働者に、適用が拡大されている。

3 ジェンダー平等視点の欠如

女性差別撤廃条約の批准にあたり日本型福祉社会構想で施策

(1) 固定的性別役割分担を慣習も含めて変更

1985年に、日本は女性差別撤廃条約を批准した。この条約は、「女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃し、人権及び基本的自由の享有について男女の法律上及び事実上の平等を達成すること」を目的としており、出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではないこと、子の養育は男女及び社会全体が責任を負うこと、社会及び家庭における伝統的な性別役割分担を変更すること等が、「男女の完全な平等の達成のために必要である」とし(前文)、締約国は条約が定める権利の確保のために、立法措置はもとより、「女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正又は廃止するための適当な措置(立法を含む)を取ることを約束する」としている(2条(f))。

労働については、11条以下に、すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利、同一価値労働同一賃金の原則等の確保とともに、社会保障の権利(特に、障害や老齢その他の労働不能の場合における社会保障)が定められている。

女性差別撤廃条約を長く引用したのは、日本は、この条約を批准した段階で、年金等の社会保障についても、ジェンダー平等の視点で諸政策を検討すべきであったと思うからである。しかし、条約批准前から政府与党がすすめていた方針は、「日本型福祉社会」である。政府・自民党が1979年に発表した「日本型福祉社会」及び策定した「家庭基盤の充実に関する対策要綱」は、日本型福祉は、国家が主体となるのではなく、自助→共助→公助で担い、国家はその基盤を充実させるべきという政策提言であり、女性の就労や共働きに

対しては消極的であった。

この提言を受けて、1984年には所得税の配偶者控除のための限度額の引き上げ、85年には専業主婦(夫)の基礎年金第3号被保険者制度、87年には所得税の配偶者特別控除導入、89年には配偶者特別控除の拡充がなされた。つまり、80年代は、性別役割分業を、社会保障や税制面でも支える政策がとられたのである。

女性差別撤廃条約批准の際、政府与党は、社会保障に関しては、ジェンダー平等の確保という視点は欠落しており、むしろ取られた政策は逆行していたと言わざるを得ない。

以下、第3号被保険者制度に絞って論じる。

(2) 第3号被保険者制度—専業主婦を優遇する不公平

1985年の年金法改正で、サラリーマン世帯の専業主婦も、国民年金の第3号被保険者として、国民年金の任意加入から強制適用となった。しかし、保険料については、自ら負担せず、被用者年金制度全体で負担することになった。法律では、「配偶者」は男女を問わないので、性中立的に見えるが、実態は、第3号被保険者の98%以上が女性、つまり妻である。(以下、わかりやすいように、第2号被保険者を夫、第3号被保険者を妻と表現する)。

未婚や離婚した女性は第3号被保険者ではないから、自ら国民年金の保険料を納付しなければならない。また、結婚している場合でも、自営業者の妻は自ら保険料を納付しなければならないのに対し、サラリーマンの妻は保険料を納付しなくても、保険料を納付したものとして扱われ、老齢基礎年金が支給される。この制度によって専業主婦の年金受給権が確保できたと評価する向きもあるが、無収入でも学生は国民年金保険料を納付しなければならないことと比較しても、どうみても専業主婦の優遇策であることは明らかなで、不公平であることは否めない。こうした制度

の根底には、女性に子育てや介護といった無償労働を担わせる「性別役割分業」の政府の家庭政策がある。

現在国民年金（老齢基礎年金）の半分は税金でまかなわれている。そう考えたとき、就労できなかった人も含めて公費で一定額の最低年金を保障し、働いて保険料を納めた分は国民年金に上乘せができれば、公平ではないかと考える。この面からも、不公正な第3号被保険者制度を廃止し、最低保障年金制度を創設することが求められる。

（３）標準モデルは世帯単位

1985年に、国民年金の基礎年金が導入され、2階建ての体系になったとき、厚生年金の給付設計は、片働きで、40年間平均的な賃金で働いた夫と全期間無業の妻（専業主婦）からなる夫婦の世帯を標準にした。標準モデル自体が、性別役割分業を前提とするものであった。

しかし、1997年以降、共働き世帯が片働き世帯を上回り、いまでは約2倍になっている。死別・離別、結婚しない単身者の増加など、世帯は多様化し、標準モデルが実態から大きくかけ離れてきている。

政府与党も、90年代に入ると、「世帯単位から個人単位へ」と方向が変わった。年金についても「男女共同参画」の理念に合致した制度の構築へと方向転換しているが、具体的な改革は遅々として進んでいない。

4 最低保障年金制度の創設を

（１）裁判では

年金引き下げ違憲訴訟では、平成24年改正法による年金引き下げが、憲法13条、25条1項、2項、29条及び日本が1979年に批准した国連の社会権規約9条、2条、11条に違反して無効と主張してきた。9条では社会保障の権利をすべての人に認めること、2条では締約国が規約上の権利の実現を漸進的に達成

するため、行動を取ることを定めている。条約解釈のガイドラインである一般的意見19では、9条について社会保障についての後退禁止の原則を定めたものとしている。平成24年年金改正法による年金引き下げは、生活困窮者をさらに貧困に陥らせ、女性差別撤廃条約が禁止する性別による不平等を拡大する立法である。たとえば、生活扶助基準以下の年金額については削減しないという方法等が全く検討されていない。原告側は条約の直接適用を主張しているが、それが認められないとしても、条約の趣旨を代入込んだ憲法解釈をすべきであると主張している。

しかし、各地の地裁・高裁判決では、立法府の広い裁量を認め、「世代間の公平」や「年金制度の維持」のために減額したという国の主張を鵜呑みにして、本件減額は裁量の範囲内であるとする不当判決が続いている。社会権規約についても、40年以上も前の最高裁判決を引用して、社会権規約は「政治的な責任」を定めたもので、立法府を拘束しないと言って、この間に豊かに発展してきた人権保障の国際基準をまったく無視し、時代遅れの判断を下している。

（２）日本の年金制度は国際的にも批判されている

日本の女性の低年金については、国際機関からも懸念が示され、勧告も出されている。

2001年 国連社会権規約委員会は、第2回日本政府報告書に対する総括所見で、「年金制度に最低年金額を組み入れること」、さらに、「年金制度において根強く残っている事実上の男女格差を可能な限り最大限是正すること」を勧告した。

2013年 前回の勧告を再度表明し、公的な福祉的給付の申請手続きを簡素にするため、及び申請者が尊厳を持って取り扱われることを確保するための措置を講ずることを要請している。

2016年 国連の女性差別撤廃委員会

(CEDAW) は日本政府の定期報告に対する総括所見で、女性の貧困問題を取り上げ、日本政府に対し、貧困解消のための努力を要請し、さらに「女性世帯主、寡婦、障がいを持つ女性、高齢女性のニーズに対し特別の関心に向け、年金スキームをこれらの女性たちの最低生活水準を保障するものへ改革すること」を求めている。

おわりに——最低保障年金の創設を

憲法25条を再度確認してみよう。

- 1 項 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- 2 項 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

2 項は、条文を素直に読むならば、国は、社会保障の向上・増進に努めなければならないと定めているのだから、憲法自体が社会保障の後退について、厳しく規制していると解される。

原告らは、最高裁に対し、原告らの窮状を直視し、国際人権法の豊かな理論的な発展のもとでの憲法25条にもとづき、司法判断をするよう切望している。違憲審査権を行使し、人権の砦としての司法の責任を果たすことを求めたい。

低年金者、とりわけ女性の低年金者が食事の回数を減らし、不安の中で暮らすような現況は、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」ではない。高齢になっても、ひとりでも、人間としての尊厳を維持し、経済的にも精神的にも安心して生きることができるとは、国が保障しなければならない人権である。公費負担による最低保障年金制度の創設は、無年金者をなくし、年金の底上げを実現するための有効な施策である。ジェンダー・ギャップの解消にも大きな前進となる。公的年金に対する信頼を回復する契機にもなる。

併せて、マクロ経済スライドによる年金引き下げを廃止しなければ高齢者の貧困は悪化するばかりである。軍事費を倍増するため、岸田政権は、さしたる議論もなしに、財源確保に猛進している。そして、高齢者には無関心で、冷たい。最低保障年金制度の財源確保はやる気になれば、できないことはない。その財源についても全日本年金者労働組合は具体的に提言している。最低保障年金制度をつくることは、軍事費拡大にブレーキをかけることにつながる。命と平和をまもるために、現役世代と年金世代とが大いに議論して、長寿をよろこびあえる社会に変えていきたい。

(この ひさこ・弁護士＝東京法律事務所＝東京年金引き下げ違憲訴訟弁護団)

本稿は、6月22日に開かれた女性労働研究部会での報告をもとに、報告者の今野久子弁護士に執筆していただいたものです。(編集部)

研究部会報告

・女性労働研究部会（7月27日）

「非正規公務員の実態と課題」について上田裕子さんが報告した。国の定数削減政策の下で非正規公務員が急増している。職種は図書館司書、ハローワーク職員、女性相談センター相談員、行政事務職員、教職員、保育士、介護士など専門職が多いが、有期雇用で給与・休暇制度等待遇が劣悪である。2020年から始まった地方公務員の会計年度任用職員制度は任期1年、再任用は最大2回までで、さらなる雇用の不安定化がすすんだ。非正規公務員の8割近くは女性であり、それが低い待遇と不安定な身分の背景にある。公共施設等の民間委託化も進んでおり、さまざまな形態の非正規雇用が公の業務を担っている。基幹業務を担い、人々の生活を支える砦の役割を果たすべき人たちの劣悪な実態は公共サービスの低下・市民社会の危機にも直結している。公共サービスの充実の上でも国や自治体は安定した雇用と経済的自立が可能な働き方を保障すべきこと、住民サービスに合わせた公務員の定数増、女性差別撤廃、非正規公務員の組織化と労働運動の強化などが論議された。

・労働時間健康問題研究部会（9月1日）

労働時間の運動と要求政策課題をテーマに、「23国民春闘のとりくみと労働時間短縮の運動と要求・政策」（清岡弘一全労連副議長・労働総研理事）と「本格的な労働時間短縮への挑戦」（生熊茂実金属労研運営委員長）の報告と討論で行った。

清岡氏は、23国民春闘の到達、23年運動方針の基調、23年秋季年末闘争方針・労働時間短縮運動交流集会を柱に、方針内容の解説と運動の具体的内容の紹介・課題を「23春闘制度的諸要求の獲得状況」を参考に報告した。

生熊氏は、前回報告（22年7月）の要点、23春闘でのとりくみは、全国的統一闘争への前進を柱に、JMITUの具体的なとりくみと課題、全労連の運動課題など積極的に提起し

た。

討論では、23国民春闘でのストライキの広がりや賃上げ闘争の前進、労働時間短縮のとりくみと課題が論議された。

・中小企業問題研究部会（9月28日）

日本大学の村上英吾教授（労働総研理事）が「労働総研ニュース」6月号（No.398）で「中小企業の経営実態および必要な支援策に関する調査の結果について」中間報告したのを受けて、今回、当部会にて最終報告をお願いした。共同研究の静岡県立大・中澤秀一准教授、新潟県立大・小澤薫准教授も分担テーマをオンラインにて報告した。（参加者は一般参加とオンラインを含め14人）

村上氏は、中小・零細企業のコロナ禍前後の経営状況、必要な支援策についての調査をネット調査会社に依頼し、本年2月に5,000人からの回答を得たこと。回答結果をグラフ化し、企業の優位性、収支状況、労働条件・労務管理状況などについて、その特徴を紹介した。

中澤氏は、最低賃金関連の分析を行った。従業員の時間給が最低賃金+20%の割合、昨年の最低賃金引き上げ（3.3%）の転嫁状況、最低賃金を引き上げても雇用は減らない、最賃引き上げに伴う就労調整は全体の7割がほとんど行っていない、最賃近傍の労働者割合と離職率には相関が見られない、業績好調だと最賃引き上げコストを価格に転嫁しやすい、ことなどを紹介した。

小澤氏は、行政による中小企業支援策を分析した。雇用調整助成金と業務改善助成金の産業別利用状況、支援策の有効性：社会保険料の負担軽減63%、消費税の引き下げ61%、賃上げ時の一時的な助成金54%。就労調整する従業員がいた場合に「保険料負担の肩代わり」をした企業は50%、などを報告した。

なお、松丸部会長から、当部会参加の2氏から入会申込みがあったことが紹介された。

8・9月の研究活動

- 9月1日 労働時間健康問題研究部会
- 2日 賃金・最低賃金問題研究部会
- 25日 労働組合研究部会
- 28日 中小企業問題研究部会
- 30日 関西圏産業労働研究部会

8・9月の事務局日誌

- 8月9日 『国民春闘白書』執筆者会議
- 18日 教育研究全国集会2023へメッセージ
- 19日 全日本民医連70周年記念式典・レセプション
- 23日 労働法制中央連絡会事務局団体会議
- 26日 建交労大会へメッセージ
全労連・全国一般大会へメッセージ
- 27日 自治労連大会へメッセージ
- 31日 国公労連大会へメッセージ
- 9月6日 全労連会館理事会
- 8日 公文昭夫さんを偲ぶ会
全法務大会へメッセージ
- 10日 国土交通労働組合大会へメッセージ
- 13日 生協労連大会へメッセージ
- 14日 『国民春闘白書』検討委員会
- 16日 『労働運動クォーター』編集委員会
福祉保育労大会へメッセージ
埼労連大会へメッセージ
電機労働者懇談会総会へメッセージ
- 17日 電機・情報ユニオン大会へメッセージ
- 20日 全損保大会へメッセージ
- 21日 事務局会議
- 23日 東京地評大会へメッセージ
- 28日 労働法制中央連絡会事務局団体会議

寄贈図書

黒田兼一会員（明治大学名誉教授）から下記の図書が寄贈されました。

黒田兼一監修・自治労連編『新型コロナ最前線—自治体職員の証言 2020-2023』大月書店、2023年8月

お知らせ

労働時間健康問題共同研究部会は12月1日（金）、下記のとおり公開研究会を開きます。公開研究会はオンライン（Zoom）併用での開催としますので、ふるってご参加ください。

詳細は、会員あてメール、労働総研ホームページでお知らせします。

日時：2023年12月1日（金）午後1時半～4時半

場所：全労連会議室+オンライン（Zoom）

内容：

第1部 日本の労働時間の実情と労働時間短縮の意義

- ・日本の労働時間の実情と労働時間短縮の課題

鷲谷徹（中央大学名誉教授）

- ・労働時間短縮の意義といのちと健康を守る労働安全衛生～国際労働基準の活用

佐々木昭三（労働総研理事・社医研センター理事）

第2部 労働時間短縮の運動とジェンダー平等

- ・教員の働き方と労働時間短縮・労働安全衛生

杉本正男（産業カウンセラー・衛生推進者講習講師）

- ・労働時間短縮の運動とジェンダー平等

清岡弘一（全労連副議長・労働総研理事）

全体質疑・討論

コロナ禍で問い直される日本の社会保障
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 悟 編 [A5判 135頁]

【執筆】

相澤興一 福島大学名誉教授
小澤 薫 新潟県立大学准教授
唐鎌直義 佐久大学特任教授
公文昭夫 元中央社保協副会長
浜岡政好 佛教大学名誉教授
原富 悟 労働総研理事
堀 幾雄 元中央社保協事務局長
宮崎牧子 大正大学教授
山口一秀 中央社保協事務局長

〈もくじ〉

はじめに
第1章 社会保障運動への接近
～私たちの暮らしと社会保障
第2章 制度の成り立ちと現状
～日本の社会保障制度
第3章 社会保障の必然性を考える
～理念と運動
第4章 現代の暮らしと社会保障の
争点～各分野の制度と運動
第5章 社会保障をよくする運動の場
～職場・地域からの運動
コラム 10 項目／年表社会保障形成史

定価 1320 円 (税込)

(ISBN 978-4-7617-0731-6)



【発売】学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645