

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2024
秋
季号

特集

「異次元の少子化対策」とは何か？ ——真の少子化対策を考える

「少子化・人口減少」と日本資本主義の変革

友寄 英隆

子育て支援を歪曲・矮小化する「子ども・子育て支援金」

——異次元の少子化対策による社会保障の新自由主義的保険化

北 明美

少子化対策としての雇用労働政策

伍賀 一道

フランス、子どもが生まれる 35 時間労働社会

——親子に時間を与える制度と運用

高崎 順子

少子化対策としての最低賃金引き上げの必要性

中澤 秀一

RODO SOKEN

編集 一般社団法人

発売 学習の友社

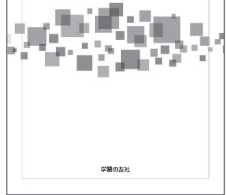
発行 労働運動総合研究所

基礎からつくる 立憲主義

定価 1320 円 (税込)
(ISBN 978-4-7617-0751-4)

基礎からつくる
立憲主義

石川裕一郎・永山茂樹・多田一路



石川裕一郎

(聖学院大学教授)

永山茂樹 共著

(東海大学教授)

多田一路

(立命館大学教授)

「集团的自衛権」行使容認、「安保三文書」など時の内閣の判断で憲法解釈が次々と変えられてきた下で、立憲主義を立て直し、改憲を阻止するため、気鋭の憲法学者が問題を本質から論じる。

最新刊

第1章 立憲主義とは何か—その過去、現在、将来 (石川裕一郎) はじめに

1 欧米における立憲主義—その歴史と現在

2 日本における立憲主義

おわりに—立憲主義をめぐる最近の議論と今後の展望

第2章 国民主権・基本的人権の尊重・平和主義 (永山茂樹)

1 歴史的概念としての立憲主義

2 憲法の基本原理

3 立憲主義の危機

第3章 憲法改正 (多田一路)

1 憲法改正とは

2 権力に対するコントロールという点からみた憲法改正

3 各国の憲法改正はどのような内容か

4 日本における実際の改憲論と権力に対するコントロール

5 「国民投票で決着」と権力に対するコントロール

6 本章のまとめ

[A 5判 116 頁]

「医療は万民のもの」を掲げ 志なかばで斃れた医師

なかしま たつ い
中島辰猪

[A 5判 174 頁] 定価 1650 円 (税込)

ISBN 978-4-7617-0753-8

藤田廣登 著

最新刊

(映画「わが青春つきるとも—伊藤千代子の生涯」原作者)

90 余年前、民衆のための
医療運動に生涯をかけた
若き医師の記録!

中島辰猪 (1904~1932) は、「病院へいけないような人を助ける」との信念をもって医師となり、現在の民医連の源流と言える「無産者診療所」の運動に加わり 1930 年代初頭、東京の東部、千葉などで医療活動に献身した。治安維持法のもと集会での発言を理由に逮捕、その後病気にもかかわらず過酷な扱いをうけ、27 歳の若さで命を落とした。

本書を
推薦します

川嶋みどり

増田 剛

佐々木悦子

秋山正臣

日本赤十字看護大学名誉教授

全日本民医連 会長

日本医労連 委員長

全労連 議長

ほか多数



〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641

FAX 03-5842-5645

目次

特集

「異次元の少子化対策」とは何か？ ——真の少子化対策を考える

- 「少子化・人口減少」と日本資本主義の変革……………友寄 英隆 2
- 子育て支援を歪曲・矮小化する「子ども・子育て支援金」
——異次元の少子化対策による社会保障の新自由主義的保険化……………北 明美 14
- 少子化対策としての雇用労働政策……………伍賀 一道 25
- フランス、子どもが生まれる35時間労働社会
——親子に時間を与える制度と運用……………高崎 順子 35
- 少子化対策としての最低賃金引き上げの必要性……………中澤 秀一 46

- 労働基準法「改革」の動向とその危険性……………森崎 巖 55

〈労働戦線NOW〉

総選挙後の野党・労働側優位の労働運動

2025春闘に追い風「物価上回るベア」、労働法制改悪阻止、憲法擁護闘争へ

……………青山 悠 65

「異次元の少子化対策」とは何か？ 真の少子化対策を考える

「少子化・人口減少」と日本資本主義の変革

友寄 英隆

はじめに

——政治経済学の立場からの検討

少子化問題は、経済問題、政治問題、社会問題、教育、文化の問題などの社会科学的な接近方法だけでなく、妊娠、出産、保健、医療などの医学的・生物学的な問題が前提になっている。結婚や育児、出産や死亡、家族の問題は、人間の一生にかかわることであるから、個々人の人生観や倫理観にも関係してくる。また避妊や中絶など、宗教や思想・哲学の問題とも深くかかわっている。国際的にも、人口問題は、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）の保障を前提とする基本的人権の問題としてとらえられるようになっていく。

このように、人口問題には、複雑で総合的な特徴がある。とはいえ、政治経済学的な視点がもっとも重要であり、それを抜きにしては、少子化現象が抱えている諸問題を解明することはできない。なぜなら、少子化や人口減少は、資本主義という社会制度の矛盾と深くかかわっているからである。

本稿では、もっぱら政治経済学的視点から、日本の少子化・人口減少問題の原因と政策的課題について検討してみよう。

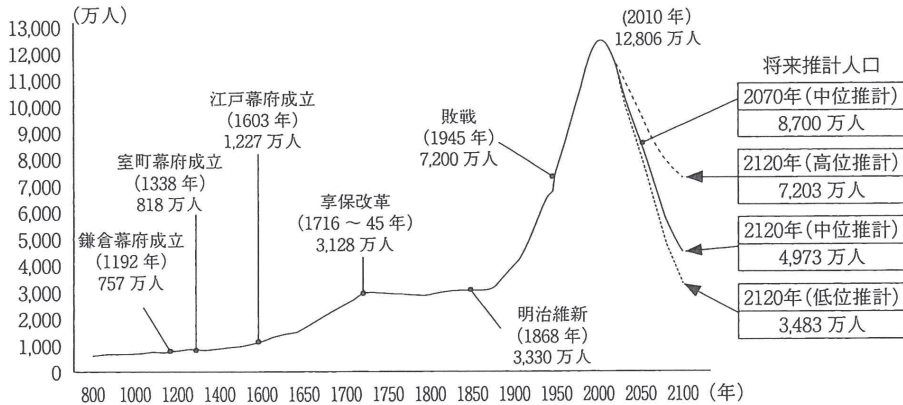
1 「人口減少時代」に入った日本社会——総人口、人口減少モメンタム、出生率、人口置換水準

本章（「1」）では、日本社会が「人口減少時代」に入ったことを確認しながら、あわせて人口問題を考えるうえでどうしても必要な人口学の基礎的用語についても、簡単に解説しておこう。

ある国や地域の人口は、戦争、自然災害、飢餓、感染症パンデミックのようなときに、急激に減少することがある。しかし、現代日本の少子化・人口減少は、そうした一時的な問題ではなく、日本社会の過去数十年にわたる人口動態要因、とりわけ出生率の低下の帰結として起こっている人口減少である。早くから予測されていた、起こるべくして起こっている人口減少である。

図1は、日本の総人口の歴史的推移と将来人口の推計を表わしたものである。

図1 日本の総人口の歴史的推移と将来推計人口



資料：2010年以前は総務省「国勢調査」、同「平成22年国勢調査人口等基本集計」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)、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(2023年4月推計)」

出所：友寄英隆『「人口減少」社会とマルクス経済学』(新日本出版社、23ページ)

2010年をピークに始まった日本の総人口の減少は、緩やかな、一時的な人口減少ではなく、急速で、長期的に続く人口動態である。100年後の2120年には、最悪の場合(低位推計)は3,483万人にまで減少するとなっている。この日本の人口減少の特徴——急速性、長期性をしっかり認識しておく必要がある。

人口の増加や減少には、かなり長期に続く「人口モメンタム」という特徴がある。モメンタム(momentum)という物理学の概念は、直訳すると「慣性」という意味である。つまり、人口動態には、かなりの長期間の慣性があるということを「人口モメンタム」という(「人口モメンタム」には、「人口増加モメンタム」と「人口減少モメンタム」という二つの相反するタイプがある)。

日本社会は、人口学的に言えば、明治以来2010年ごろまでは、およそ150年にわたって、かなり急激な「人口増加モメンタム」の時代にあった。さらにさかのぼってみると、古代社会以来、日本の人口は一貫して増加傾向にあった。しかし、2010年ごろを分水嶺にして、

日本社会は、歴史上初めて、「人口減少モメンタム」の時期に入った。なぜ日本が人口減少時代に入ったのかという問題については次章(「2」)で検討するとして、ここでは、「人口モメンタム」という人口動態に特有な法則について、簡単に説明しておこう。

なぜ人口変動には、「モメンタム(慣性)」があるのかという問題は、人口置換水準をめぐる出生率(本稿でいう「出生率」は「合計特殊出生率」を指す)の変動と総人口の変動との間には30年~40年の時間差があることを考えれば、そのメカニズムが理解できる。

人口置換水準とは、出生者数と死亡者数がちょうど同じレベルになり親世代と子世代が置き換わって、それが続けば、人口が一定の静止状態になるという水準である。人口置換水準の出生率は、国や時代によって異なる。発達した資本主義諸国の現在の人口置換水準の出生率は、だいたい2.1弱と言われている。現在の日本の場合は、2.07となっている¹。

出生率が人口置換水準以下になっても、その年から直ちに総人口が減少することにはならな

い。その年以前に出生率が高い時代が長く続いてきたなら、しばらくは「人口増加モメンタム」の時代が長く続いていく。そして数十年後に、出生率が人口置換水準以下になった年に生まれた赤ちゃんが成人して、次世代の女性が赤ちゃんを生む時代になるころから、総人口の減少が始まる。出生率が人口置換水準以下の時期が長く続けば続くほど、総人口の「人口減少モメンタム」の時代が長く続くことになる。

2 日本は、なぜ少子化・人口減少社会に入ったのか

日本で出生率が人口置換水準の2.07を初めて割り込んだのは1974年であったが、それから今日まで、いちども人口置換水準を上回ることにはなかった(図2)。現在の日本の「少子化・人口減少」は、1974年から現在まで約50年も続いている出生率の低下が長期にわたって続いてきたことの結果として起こっている。そして今後も人口置換水準への上昇が見込めないために、先に述べたような100年後の人口減少が推計されているのである。

(1) 長期に続く出生率の低下——1970年代後半以降、50年続いている

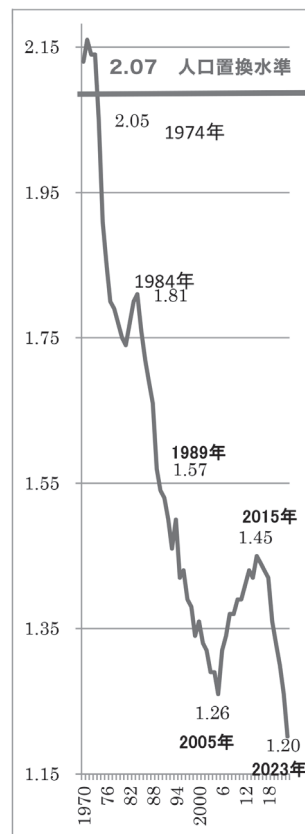
少子化問題が社会的な問題としてとり上げられるようになったのは、ようやく1990年代に入るところからであった。とりわけ1989年の出生率が直近の丙午ひのえうまの年(1966年 = 1.58)をも下回って「1.57ショック」などと言われたことが一つのきっかけだった。

日本の出生率は、50年近くも「人口置換水準」の2.07を下回っているにもかかわらず直ちに総人口が減少しなかったのは、出生率と

年々の総人口との間には、先に述べたように「人口増加モメンタム」というタイムラグがあったからである。

つまり、1974年より前の時代には、人口置換水準を超える出生率が長期にわたって続いていた。そうした出生率が高い時代に生まれた女性たちが新たな出産可能な人口に続々と加わってきたから、その年の出生率は人口置換水準を下回っていても、出生児の総数でいえば死亡者数を上回っていたために、2010年ごろまでは総人口の自然増が続いてきたのである。

図2 出生率



出所：友寄、図1前掲書(54頁)の図をもとに、2023年のデータを追加。

(2) 戦後日本資本主義の転換——大資本の利益優先、労働者・国民への犠牲の重圧

日本の出生率が人口置換水準を下回るようになった1970年代後半は、戦後日本資本主義の歴史的な転換期に当たっていた。

戦後日本資本主義の歴史を振り返ると、敗戦直後の戦後改革のころから「高度成長期」を経て1980年代ごろまでは生産年齢人口が急激に

増大していた。

こうした生産年齢人口を基盤とした労働力の急増は、戦後日本の「高度成長」の最大の要因であった。そうした経済発展にとって絶好の条件とともに、もう一つ、戦後日本資本主義には、経済成長を支える体制的な条件があった。それは、「国家資本主義」ともいうべき独特の特徴である。国家的な「長期経済計画」が策定されて、それを前提として財政金融政策、産業政策、貿易政策などが推進されてきた。こうした資本主義のもとでの「経済計画」の可能性と必要性については、すでに晩年のJ・M・ケインズが強調していたのだが、戦後日本経済の「高度経済成長」は、まさにケインズが主張した国家的な経済計画を指針とする「国家資本主義」というシステムで遂行されてきたのであった。

ところが、日米両国間の急激な経済的な不均等発展を背景として、1980年代後半から、米国は、日米構造協議を通じて戦後日本の「国家資本主義」体制の解体を強硬に要求してきた。そうした、いわゆる「外圧」を受けながら、1990年代から2000年代にかけて、それまでの「国家資本主義」体制が解体されて、「新自由主義」路線が推進されるようになる。個々の大企業は、それまでの国内生産を基盤とする輸出によって利益をあげる経営から、海外の安い労働力などを基盤とする多国籍企業へ経営戦略を大きく転換した。こうした変化とともに日本経済の衰退期が始まるのである。日本の出生率の変化は、こうした資本主義体制の転換を反映している。

(3) 「新自由主義」路線による出生率の急落 ——アベノミクスが貧困と格差の拡大に拍車

日本社会における1974年以降の出生率の低

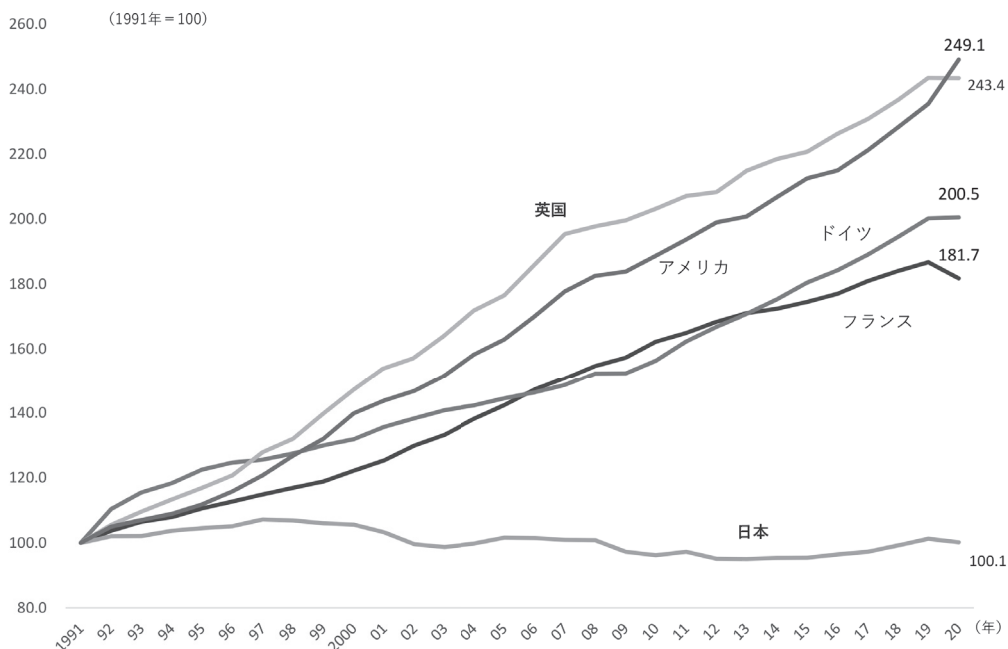
下の経過をみると、前出の図2でわかるように、その低下のテンポがかなり急速であること、そのなかでも、いくつかの節目があることに気がつく。

大きな節目は、1980年代後半に入り、中曽根康弘内閣のもとで「新自由主義」路線の導入が始まったところである。それ以来、歴代の自民政権は「新自由主義」路線を推進し、それに呼応して財界・大企業の経営戦略も二つの意味で、大きく転換した。一つは、先に述べたように輸出主導型から多国籍企業型への転換である。いま一つは、国内では、それまでのいわゆる「日本型経営」から野放図な利潤最優先主義への転換である。その結果として、賃金が抑制されるなど、労働者・国民の労働・生活条件が犠牲となり、貧困と格差が拡大するようになる。そうした「資本主義のあり方」の大転換が出生率の急速な低下に拍車をかけてきたのである。

1990年代後半から、新自由主義路線が推進されるとともに、名目賃金も実質賃金も上がらず、横ばい状態が続いてきた。内閣府の資料でも、1991年を100とするときの2020年の1人当たり名目賃金は、米国(249.1)、英国(243.4)、ドイツ(200.5)が2倍以上に増えているのに対して、日本(100.1)だけが賃金が上がらない異常な状態が続いてきた(図3)。

さらに出生率低下の節目は2010年代後半以降のアベノミクスの時代である、アベノミクスの特徴は、低賃金の貧困世帯が増えた対極で、膨大な金融資産を所有する富裕者を急激に増大させてきたことである。野村総研の調査によると、純金融資産保有額が5億円以上の「超富裕層」の世帯が2021年には、2011年の1.8倍、1億円以上5億円未満の「富裕層」も1.8倍に

図3 一人当たり名目賃金の推移



出所：内閣府『経済財政白書』2022年版

図4 アベノミクス—富裕層と貧困層の拡大

アベノミクスのもとで、富裕層が急増した (上段:金融資産総額、下段:世帯数)			
	2011年		2021年
超富裕層 (5億円以上)	44兆円 5.0万世帯	1.8倍	105兆円 9,0万世帯
富裕層 (1億円～5億円)	144兆円 76.0万世帯	1.8倍	259兆円 139,5万世帯
準富裕層 (5千万～1億円)	196兆円 268.7万世帯	1.2倍	258兆円 325,4万世帯
その反対に、貯蓄ゼロの貧困層が増えた			
貯蓄ゼロ世帯 (2人以上世帯)	2010年 11%	2.0倍	2022年 22%
貯蓄残高(総世帯)	2014年 1392.9万 円	-5%	2019年 1279.7万円
貯蓄150万円以下	—		27.4%

資料1：野村総研の推計調査(2023年3月発表)
 ※「純金融資産保有額」は、預貯金、株式、債券、投資信託 一時払い生命保険や年金保険などの金融資産の合計額から不動産購入に伴う借入などの負債を差し引いた金融資産。
 資料2：総務省「全国家計消費調査」
 「貯蓄150万円以下」は、貯蓄ゼロの世帯を除く

増えてきている。

他方では、アベノミクスのもとで、低所得・貧困層が増大している。貯蓄ゼロ世帯は、11%から22%へ倍増し、貯蓄ゼロの世帯を除く貯蓄150万円以下の世帯も2019年には27.4%に上っている(図4)。

こうして、アベノミクスの時代に、出生率は、2015年の1.45から2023年には1.20にまで、さらに急落する。

(4) 根深いジェンダー不平等社会——女性の解放運動・人権意識の発展と社会の立ち遅れ

自公政権は、1995年に生産年齢人口のピークを迎え、それ以後は急速に減少するという「労働力再生産の危機」に直面して、にわかにな「人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である」などと言いだして、女性、高齢者の力を引き出すことを強調し

てきた。しかし、「女性が活躍しやすい環境を整える」ためになによりも必要なのは、日本の女性が置かれている差別と格差を解決すること、ジェンダー不平等社会を変革すること、そのために社会、経済、政治の構造を変えることである。

ここでは、ジェンダー平等を求める運動の発展によって女性の自立的な意識が高まり、家父長的なジェンダー不平等な家族関係が解体されていくこと、こうしたそれ自体は社会進歩の進歩と、現実の社会的経済的な条件の立ち遅れとの乖離、そこから新たな「女性の貧困」が深まるという、このパラドキシカルともいべき関係について述べておこう。

一般的に言えば、基本的人権と社会経済制度の発展との間には時間的なズレが生まれることによって、その矛盾が人びとを苦しめることがある。現代日本の「女性の貧困」のメカニズムにも、それ自体は社会進歩であり、決して後戻りしてはならない女性の自立意識のたかまりと、遅れた性的役割分業観、女性労働の家族依存モデル、家父長的家族モデルなどの狭間で生まれている深刻な矛盾である。

こうしたパラドキシカルに見える状況を打開する方向は、女性の自立、ジェンダー平等をめざす運動をいっそう発展させること、それを支える社会的・経済的・政治的な仕組みを確立していく以外にない。とりわけ「女性差別社会」の根源にある日本政治の歪みを改革すること、旧来の男女の性的役割分業観にもとづく賃金の男女差別、雇用差別などの労働法制の改革、選択的夫婦別姓などを一刻も早く実現するための民法の改正、シングルマザーへの経済的支援など深刻な「女性の貧困」を改善するための政策的措置、また国連の女性差別撤廃委員会や国際

機関から厳しく指摘されてきた課題の実現など、政治のはたすべき役割が決定的に重要である。

3 自公政権の「少子化対策」の失敗、その理論的背景

自公政権の「少子化対策」の具体的な問題点については、本特集の別稿でとりあげられるので、ここでは政治経済学的な理論的背景について見ておこう。

(1) 新自由主義型資本主義のあり方が根本的に問われている

現代日本の人口減少と「少子化」現象の根源は、1970年代に「高度成長」が破綻し、それまでの「国家資本主義」的な経済体制が解体され、「新自由主義的」な資本主義のもとで、ただ目先の利益さえ極大化すればよいという個別大企業の短期的な経営戦略の行き着いた先、大企業の「合理性」の極限的な追求のもたらした「合成の誤謬」の必然的帰結の表われにほかならない。

自民党政府や財界は、ようやく1990年代から人口減少や「少子化」問題に危機感をもちはじめ、1999年12月に「少子化社会対策基本法」を決めて、その後、あの手この手で「少子化対策」を推進してきた。ところが、二十数年経っても、はかばかしい結果が見えてこないの、岸田前首相は「異次元の少子化対策」などとまで言い出した。

しかし、歴代の自公政権と財界・大企業が「新自由主義」路線を推進して、日本資本主義をますます野放図な、利潤最優先の体制に変えてきたこと、そうした「資本主義のあり方」が

人口減少と「少子化」に拍車をかけてきたのである。この、いわば「資本の失敗」「日本資本主義の失敗」とでもいうべき現実を直視し、「少子化」の根源を解明して、根本的に反省しないならば、「人口減少社会」から脱却することは、とうていできないであろう。

(2) 自公政権の少子化対策と労働力政策は根本的に矛盾している

重要なことは、自公政権の推進する人口政策としての「少子化対策」と労働力政策としての「女性活躍政策」との間には、根本的な矛盾があることである。

生産年齢人口は1995年の8,726万人をピークに年々減少して2022年には7,421万人に、1,305万人も減っている。ところが、労働力人口は、2019年のピーク6,912万人にいたるまで増加して2022年の6,902万人とほぼ一定である。これは人口減のもとで、労働力人口を維持する政策が採られてきたからである。

高齢者と女性の就業率を引き上げるために、「定年延長」を促進し、「育児休業法」や「女性活躍推進法」などが制定された。他方では、労働法制の規制緩和によって、パートタイマー、アルバイト、派遣労働、契約社員、嘱託などの非正規雇用を合法的に増やしてきた。非正規雇用は、1995年から2019年までに1,202万人も増加した。

こうした労働力政策の推進は、一時的には生産年齢人口の減少のもとで労働力を維持する効果があったとしても、出生率の上昇にとっては大きなマイナスとなった。自公政権の労働力政策と人口政策との間には根本的な矛盾があったのである。

なお念のために言えば、女性の社会進出、女

性の就業者の増大そのものが、出生率を低下させて少子化を促進したというわけではない。女性の社会的活動を支える政治的経済的な条件がきわめて不十分なもとで、またジェンダー不平等が少しも改善されない日本において、労働力としてしか女性をとらえない自公政権の歪んだ労働力政策を強引に推し進めたことが少子化対策と根本的に矛盾したのである。

(3) 人権問題としての人口問題の認識が欠如している

自公政権の「少子化対策」は、現代日本が陥っている「人口減少モメンタム」にたいする本格的な対策にはなっていない。岸田首相（当時）は、「異次元の少子化対策」などと主張していたが、いくら規模を増やしても、それは本質的に対症療法と言わざるを得ない。

人口問題は、人間生命の生産と再生産の問題であり、それは個々の人間にとっては、人間存在としての基本的権利の問題である。国連の「世界人口白書」（2023年）は、人口問題の本質について、次のように述べている。

「私たちが問うべきなのは、地球上の人口が多すぎるのか、少なすぎるのかではなく、一人ひとりが性と生殖に関する自己決定権を含め、基本的人権を行使する手段を持っているかどうかなのです」

人口政策の国際的基準であるリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）は、こうした総合的な視点から社会のあり方を根本的に見直すよう求めている。

人口問題は、単に経済政策や社会政策のあり方だけで決まるものではない。国連のSDGs

(持続可能な開発目標)が示すように、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康・権利)の実現は、ジェンダー平等の社会的確立によってこそ保障される。

人口の動態は、労働によって物を作ることのように短期的に動かせる問題ではない。人口問題は、人間の生命の活動、生命の再生産にかかわる問題であるからである。

(4) シカゴ学派の「人口・家族理論」の歪みが根底にある

社会経済政策に絞ってみても、自公政権の「少子化対策」には基本的な理論的欠陥がある。自公政権の「少子化対策」には、資本主義国では共通の理論的な前提があり、それは、米国の新古典派経済学、とりわけシカゴ学派のゲーリー・ベッカー教授の家族理論、人口理論である。G・ベッカー教授は、従来の経済学では扱われていなかった結婚・家族・出生、犯罪、差別、教育・人的資本など、人間の生活と行動の広範な分野へ経済分析を適用した功績で1992年のノーベル経済学賞を与えられた。

筆者は、ベッカーの人口理論の理論的な欠陥については、さまざまな角度から批判してきた。とりわけ重要なのは、ベッカー流人口理論は、男女の性的役割分業による家族モデルを前提としていることである。自公政権がかたくなに夫婦別姓選択制を拒否していることは、単なる復古的な家族制度の問題だけではない。「少子化対策」をいくら繰り返しも失敗するのは、その理論的根底にあるシカゴ学派の家族理論の歪みがあるのである²。

4 「少子化・人口減少」が日本経済・国民生活に及ぼす影響

先に述べたように、日本はすでに「人口減少社会」に入ってきている。この人口減少は、一時的なものではない。少なくとも十数年、あるいは100年以上も続くことが推計されている長期的な人口動態である。もし、出生率が人口置換水準(2.07)以下の状態がこれからも続くなれば、「人口減少モメンタム」からの脱却はますます遠のいていくからである。

こうした視点から、「少子化・人口減少」が日本経済・国民生活に及ぼす影響について腰を据えて考えて検討する必要がある。本特集では、個別の具体的な諸問題については別稿が予定されているので、本稿では、主として日本経済全体にかかわる問題を中心に考えておこう。

(1) 一般的人手不足とエッセンシャルワーカーの問題

人手不足が広範な産業、分野に広がりつつあるもとで、とりわけ教育、介護、保育、医療などの、いわゆるエッセンシャルワーカーと言われる分野の人手不足が深刻である。また、運輸、建設、農業などの産業分野、清掃・衛生、郵便などの公共サービス関連でも、しだいに人手不足感が強まっている。エッセンシャルワーカーの職種ごとに人手不足の原因は異なるが、共通していることは賃金や待遇の低さ、労働環境の過酷さである。

こうしたエッセンシャルな分野で労働条件が悪いのは、基本的に政府の政策の責任である。とりわけ「新自由主義」路線を推進して、市場における競争によって労働力流動化を促進してきた政策がもたらした結果である。

エッセンシャルワーカーの人手不足のもう一つの理由は、新自由主義的な労働市場のあり方の歪みにある。人手不足が日本経済の各分野で深刻になりつつあるために、人材の争奪戦が激化している。高い利益が上げられる大企業に労働力が集中していくことが、エッセンシャルワーカーの人手不足に拍車をかけていくことになる。

人口減少社会で大事なことは、全般的な人手不足と相対的な人手不足（個別的産業・企業の人手不足）の区別を明確にしたうえで総合的な労働力政策を検討することである。つまり、産業部門ごとの人手不足の実態を分析して、労働力需給バランス表を作成して長期的な視点で労働力計画を立てることが必要になっている。ところが、自公政権の人手不足の政策的対応には、こうした国民経済全体の視点からの労働力政策がまったく欠けている。

(2) 再生産過程の縮小と労働生産性の問題

潜在成長率は、①生産活動に必要な工場や機械設備などの「資本」、②「労働投入」、③これらの生産要素を産出に変える「生産性」（TFP＝全要素生産性＝技術革新や技術の活用法の進歩、労働や資本の質向上など）の三要因の総和から推計される（図5）。

労働力人口が減少しても、ただちに再生産が縮小するわけではない。労働市場には「相対的

過剰人口」の仕組みがあり、また資本主義的再生産過程はきわめて弾力的である。資本の増大、生産性の上昇によって、労働力人口が減っても拡大再生産は可能である。

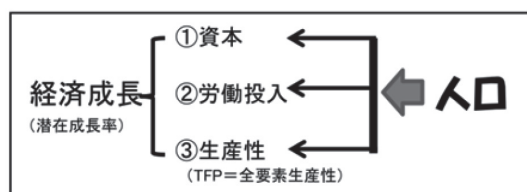
政府の『経済財政白書』（以下『白書』と略記）にも、こうした問題意識が感じられる。

「人手不足感の問題は、決して乗り越えられない壁ではなく、生産性改善に向けた努力により、人口減少・少子高齢化の下であっても成長できる経済の実現を目指していくことが重要である」。「2023年に米ドル換算でGDPが日本を超えたドイツについては、日本の約6割の就業者数、約8割の労働時間、つまり半分程度の労働投入により、我が国と同程度の規模の付加価値を生み出している」（『白書』139ページ）。

『白書』は、言外に、「ドイツに出来て、日本に出来ないはずがない」と言いたいのであろう。しかし、労働生産性は各産業部門で質的に異なっており、ケインズ経済学の所得分析による単純な「集計」概念では解明できない。『白書』も産業部門ごとの生産性の分析をおこなってはいるが、労働市場における労働移動が不十分だと指摘するだけである。

一国の労働生産性を全体的に引き上げるためには、産業ごとに異なる問題点を解明して、再生産構造全体の改革を進める必要がある。価値視点と使用価値視点の両面から産業構造を捉える再生産論を欠いた経済分析から帰結される政策は、生産性を向上させるためには個々の労働者の「働き方改革」や産業部門間の労働移動が必要だという単純な労働政策に帰着する。長期的視点に立って再生産構造を変革する産業政策・産業計画を欠いたまま、結局は、ただただ

図5 経済成長（潜在成長率）の要因



労働者の尻を叩いて「労働生産性を上げよ」ということになる。

(3) 市場原理による「合成の誤謬」と「過少生産恐慌」の問題

人口減少社会では、「新自由主義」路線が推進されると、人口減少による矛盾が市場経済の競争原理の経済法則と絡み合うことによって、ますます矛盾が拡大する。個別資本の立場から言えば、利潤極大化のための「部分最適化」を追求する活動が、一国の再生産全体にとっては「全体最適化」をもたらさないということである。人口減少社会において、個別の経営主体（家計や企業）の経済活動を市場における自由競争にゆだねるなら、「合成の誤謬」が起こって、いわば「過少生産恐慌」が起こる可能性があるからである。

筆者は、こうした人口減少が市場経済のもとでおこす矛盾（合成の誤謬）の象徴的な事例として、出生児が減少するもとの産婦人科医の減少・不足の問題をあげてきたが、こうした矛盾はさらに広範に、再生産活動の全域に広がっていく危険がある。

「人口減少社会」のもとの「過少生産恐慌」を避けるためには、市場まかせではなく、なんらかの社会的なシステムによって再生産のバランスを維持する仕組みがどうしても必要になるのである。

5 「人口減少社会」と社会経済政策

日本経済は、1980年代以降の「新自由主義」イデオロギーの浸透によって、政府も企業も、経済活動にとっての基本的な理念を見失っている感がある。最後に、「少子化・人口減少社

会」のもとの日本資本主義の基本的あり方、民主的改革の課題について、若干の論点に絞って箇条書き的にあげておこう。

(1) 「新自由主義」路線から、憲法にもとづく「民主的な国家資本主義」へ転換する

これからしばらくは続く「人口減少社会」では、小手先の政策では直面する困難を解決することはできない。「新自由主義」路線による市場万能の成長戦略では「人口減少社会」で予想される困難を乗り越えることは不可能である。

では、どうすればよいのか。ここで、第二次大戦後の日本が経験したこと、産業構造（生産力）の面からも、経済構造（生産関係）の面からも、敗戦による奈落の底から這いあがって、再生産の軌道を急速に再建した歴史的経過——「国家資本主義」の経験を思い起こすことが必要だろう。

敗戦後の対米従属下の保守政党のもとの「国家資本主義」との大きな違いは、憲法を指針とする「民主的な国家資本主義」をめざさねばならないことである。憲法という明確な理念を持ち、戦後の「国家資本主義」の経験をもっている日本国民は、「民主的な国家資本主義」を必ず確立することができるであろう。

(2) 大軍拡計画をやめて、「長期的経済計画」を策定する

では、「民主的な国家資本主義」では、「人口減少社会」の困難に対処するために、何をなすべきか。「人口減少社会」を前提として、国民生活と日本経済を安定的に発展させるためには、国民経済の発展をめざす総合的で体系的な「長期経済計画」を策定することが不可欠である。自公政権が強行しつつある大軍拡計画を直

ちにやめて、日本経済の再生と国民生活の向上をめざす経済計画こそが必要になっている。

ちなみに、戦後の日本では、1955年に鳩山内閣が策定した「経済自立五カ年計画」から1999年に小渕内閣が策定した「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」まで、14本の「経済計画」が策定されてきた。ところが、2000年代に入ると、「新自由主義」路線による市場原理こそが新たな経済成長を推進するとして「経済計画」策定官庁だった経済企画庁は解体され、それ以来、「経済計画」は、まったく策定されなくなっている。

(3) 再生産の基盤である農水産業と自然エネルギー産業の再建・振興をはかる

周知のように、日本では戦後の経済再建のために、エネルギー（石炭）と生産手段の鉄鋼の増産に経済資源（資金、資材、労働力）を集中する、いわゆる「傾斜生産方式」を採用して、縮小再生産から拡大再生産への軌道転換をはかった。また1950年代に入るところから、食糧難から脱出するために食料（とくにコメ）の増産に力を入れた。食糧は、労働力を再生産する要であり、経済再建の土台として重視された。

もちろん、「人口減少社会」では、経済成長を維持するには、生産性を高めるためのデジタル産業の振興も必要である。しかし、デジタル社会は、国民生活の全般に影響するだけに、デジタル産業のあり方には、議論を尽くして国民的合意をはかりつつ、IT大企業にたいする民主的規制をすすめる必要がある。

(4) 「新自由主義」路線の労働政策と教育政策を根本的に転換する

「少子化・人口減少社会」のもとでは、「新自

由主義」路線による市場まかせ、企業まかせの労働政策ではなく、国民経済全体の立場からの労働政策が必要になる。この点については、すでに「4」で述べたので繰り返さない。ここでは、日本経済の民主的改革のためにも教育政策の根本的転換が必要になっていることについて述べておこう。

「新自由主義」路線によってゆがめられた教育政策、過度の競争と管理を持ち込むという、最悪の教育政策を転換して、憲法と子どもの権利条約を生かした教育を進めることが求められる。幼児教育から大学教育まで教育費の国民負担を根本的に軽減し、計画的に早期に無償化をめざすことが必要である。

(5) 外国人労働者政策を刷新し、移民基本法を制定する

現在の日本の外国人労働者政策は、あまりにも異常である。日本では、1990年代以降、しだいに労働力不足が顕在化しはじめるとともに、1993年に「外国人技能実習制度」を制定して、製造業、建設業、農業などの人手不足対策として活用された。「単純労働者の受け入れ」はおこなわないという建前をかかげながら、「技能実習」などの口実で、サイドドアから外国人労働者を受け入れてきた。その実態は、外国人労働者の人権無視、劣悪な労働条件を蔓延させることになり、国際社会から厳しい批判を受けてきた。

日本経団連は、「日本型移民政策」などと称し、安上がりの労働力として移民を受け入れる計画を提案している。しかし、こうした無原則な、国際的基準を踏みにじる「日本型移民政策」のなし崩しの実施ではなく、外国人労働者にかんするILO第97号、第143号などの条

約・勧告を早急に批准して、労働者の国際的移動を原則的に認め、外国人労働者の基本的人権を守る立場に立って、移民基本法を早急に制定すべきである。

(6) ジェンダー平等社会を実現する

日本の少子化の根源に「根深いジェンダー不平等」の問題があることは、すでに「2」で述べた。ジェンダー平等社会をめざすためには、社会、経済、政治の構造を変える必要があるが、そのためには、まずなによりも率先して政治的改革、制度的改革を先行させる必要がある。なぜなら、社会的、経済的な改革は、国民の意識や物質的な条件の変革を伴うので一定の時間がかかり、またその効果も可視化しにくいのにたいして、たとえば選択的夫婦別姓制などの制度改革は、民法などを変えればすぐに実現し、その効果も明らかである。自公政権のように、古い性別役割分業の家族モデルに固執して

いる政治的な頑迷さこそが、日本のジェンダー平等社会実現の当面最大のネックになっているのである。

むすびにかえて

日本社会の「少子化・人口減少」の問題について考えることは、「日本資本主義のあり方」を根本から見直すことである。

「国破れて山河あり」という通り、山河さえあれば、経済的な復興は、数年、十数年かければ可能である。経済的復興は、人間が山河（自然）に働きかけて労働することによって達成することができるからである。しかし、人間の生命の再生産にかかわる人口問題の解決は、そうはいかない。「人口減少社会」に対処していく課題は、日本資本主義のあり方を変えることであり、21世紀日本の百年の課題である。

(ともより ひでたか・経済研究者)

- 1 人口置換水準は、出生児の性比や死亡率によって変動する。日本の場合は、男女の出生性比には男児に5% (0.05) 程度の偏りがあり、さらに女性の出産年齢までの死亡率が2% (0.02) 程度なので、その分を追加して、日本の人口置換水準は、 $2 + 0.05 + 0.02 = 2.07$ となる。死亡率などは国によって異なるために、各国で人口置換水準は異なるのである。
- 2 ベッカーの人口理論についての詳細な検討は、拙著『「人口減少」社会とマルクス経済学』（新日本出版社、2023年）の第8章、とくに第5節「ベッカー理論の限界」を参照されたい。

子育て支援を歪曲・矮小化する「子ども・子育て支援金」——異次元の少子化対策による社会保障の新自由主義的社会保険化

北 明美

はじめに

2024年6月15日、「子ども・子育て支援法」の「改正」が成立した。後述の「子ども・子育て支援金」制度の創設等に野党がそろって反対するなか、強引に行われた採決の結果であった。この間、主な焦点はこの子ども・子育て支援金が医療保険に上乘せられることで、子育て世帯ではない被保険者からも徴収される、すなわち給付と負担の牽連性という保険原則に矛盾するという点やその負担額の軽重に当たっていた。だが、本稿ではこれらの問題にとどまらず、子育て支援策のこの強引かつ不合理な「社会保険化」が、他分野も含めた国の社会保障関係費総体の新自由主義的圧縮と表裏一体であること、またこうした社会保障の歴史的変質と改悪は大企業の担う先端産業支援・防衛費増優先政策の所産でもあることを明らかにしたい。

1 異次元の少子化対策と公費負担割合の大幅な後退

上記の「法改正」の主目的は、2023年に閣議決定された「こども未来戦略」、とくに2028年までの達成をめざす「加速化プラン」（閣議決定2023年6月3日）を実現するために必要な諸法制の整備にあった。

図1（次頁）の①～⑥が子ども・子育て支援金の充当先となる事業である。

①の「出生後休業支援給付」は、出産後一定期間内に被保険者と配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、それぞれの被保険者に対し、28日間を限度に賃金の13%を支給する制度である。

②の「育児時短就業給付」は2歳未満の子を養育する被保険者が時短勤務に移行した場合に、時短勤務中の賃金の10%を支給する。

③の「妊婦支援給付」は伴走型支援とあわせて、5万円と妊娠した子どもの人数に5万円をかけた金額の給付金を支給する。

④の「育児期間中の国民年金保険料免除」措置は、1歳未満の子を育てる第1号被保険者の年金保険料を免除する制度である。

⑤は後述する児童手当制度の「拡充」、⑥は「こども誰でも通園制度」の利用者に対する「乳児等支援給付」（施設の代理受領）である。

これらのうち児童手当以外はすべて新設の制度である。ところが、異次元の少子化対策による子育て関連予算の倍増が喧伝されてきたにもかかわらず、驚くことにその財源には公費がいったい入らないか、その一部に後退している。

すなわち①～④はすべて18歳以上の成人から2026年度以降徴収される子ども・子育て支援金だけでまかなわれる。

図1 子ども・子育て支援金充当事業

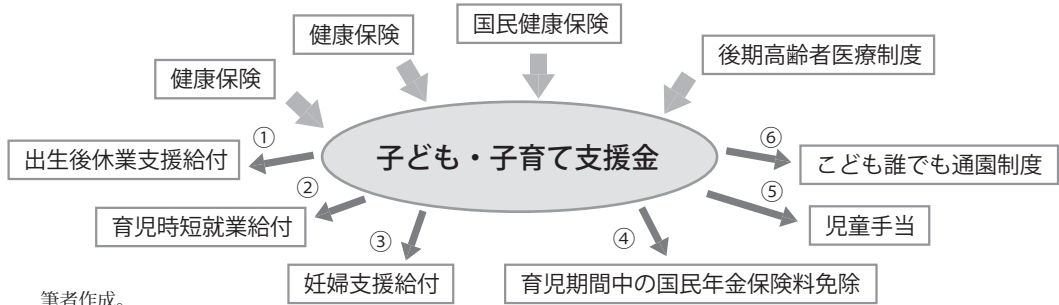
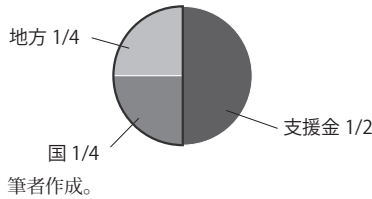


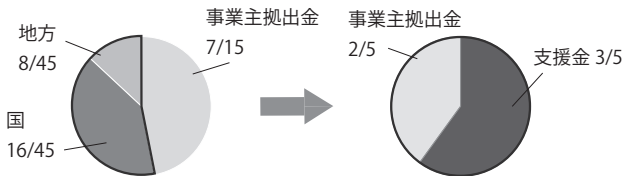
図2 こども誰でも通園制度の利用に
対する乳児等支援給付



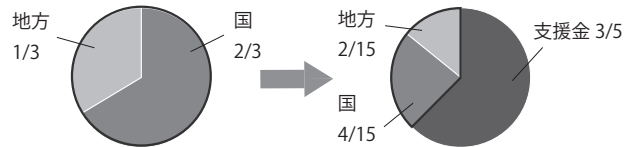
また、そもそも従来の保育サービスは利用料の負担以外はすべて国と地方の税、一部は事業主負担の「子ども・子育て拠出金」でまかなわれてきた。これに対し、⑥の「こども誰でも通園制度」の給付では、公費は図2のように国・地方あわせて1/2に後退しているのである。

さらに⑤の児童手当については、図3のように、子ども・子育て支援法「改正」によって大きな改変が加えられている。図矢印の左側が「改正」前、右側が「改正」後である。児童手当は、公費の税と上記の事業主負担の拠出金から支給されていた（ただしこの拠出金が充当されるのは、3歳未満児を養育する被用者家庭に対する手当に限られる）。ところが、「改正」後はその公費割合は国と地方あわせて2/5と2/3に大きく後退し、代わりに子ども・子育て支援金が財源の3/5と1/3を負担することになっているのである。また、被用者世

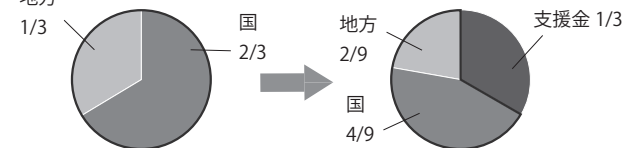
図3 法「改正」後の児童手当の財源構造の変化
3歳未満を養育する被用者世帯への児童手当



3歳未満を養育する非被用者世帯への児童手当



3歳以上養育世帯への児童手当



筆者作成。

注) 法「改正」後も公務員世帯に対する手当は所属庁が全額を負担する。

帯の3歳未満児への手当については実に公費負担はゼロとなっている。

2 子育て支援先進諸国とは真逆の方向に

児童手当については、3歳未満および第3子以降の子どもへの手当額の倍増（月額1万5千円→3万円）と高校生世代への支給延長（月額1万円）が行われることになっている。また所得制限が廃止された。だが、3歳以降中学生以

下の第1子・第2子への手当額は1万円のまま据え置きである。にもかかわらず、2026年度以降はその同じ手当に対し、新たに子ども・子育て支援金の負担を求められるようになるのである。

何十年もの間、日本の子育て支援策（「家族関係社会支出」）はOECD諸国の平均すら下回り、2019年時点においてもGDP比1.74%で後者の2.11%に届いていなかった。こうした状況下で必然的に進行した少子化のトレンドを反転するとして、政府が打ち出した「加速化プラン」は、18歳未満の子ども1人当たりでみた日本の子育て支援予算を、OECD諸国トップレベルのスウェーデン並みにするものと説明されている。

だが、そのスウェーデンでは児童手当は全額国庫負担で支給されるのであり、そのために子ども・子育て支援金のような負担を課せられることはない。これは多くのヨーロッパ諸国にも共通である。またフランスの家族手当は事業主拠出金とCGS（一般社会保障拠出金）と呼ばれる一種の社会保障目的税を主な財源としているが、被用者としての拠出負担はない。自営業者は拠出するが、後述するような強い逆進性をもつ日本の社会保険料負担とは状況が異なる。

要するに「加速化プラン」とそのための子ども・子育て支援金は、日本の子育て支援策をスウェーデンやOECD先進国並みに引き上げるどころか、むしろそれとは真逆の方向に向かわせるものなのである。

また、上記①「出生後休業支援給付」と②「育児時短就業給付」は雇用保険加入を前提とした制度であるため、適用がない不安定就業の非正規労働者やフリーランス、自営業者等の子育て世帯は、自分たちも拠出する支援金によっ

て創設される制度であるにもかかわらず、これらの給付の対象外となる。

こうした非被用者に対する育児休業保障として創設されたのが、出産後1年間の④の国民年金保険料免除措置なのである。だがこの程度では、同じく乳児を育てる家庭でありながらあまりに格差が大きいと言うべきだろう。しかも年間20万円強の国民年金保険料のわずか1年間の免除は、それ以外のすべての期間において徴収され続ける子ども・子育て支援金の負担や後述のインボイス増税と引き換えなのである。

なおドイツでは全額国庫負担に基づいて、被用者・非被用者の区別なく育児休業給付が支給される。ここにも日本の施策の異様さが示されているといえよう。

3 「加速化プラン」の財源捻出手法 —公費の節減と横流し

図4（次頁）は以上の①～⑥の子ども・子育て支援金充当事業に加え、高等教育費の負担軽減や従来の保育諸制度の拡充等も含めた「加速化プラン」全体の財源像である。

図4でまず注意しなければならないのは、医療・介護等の徹底した歳出改革による「公費節減等の効果」で、1.1兆円の財源が捻出されるということの意味である。これは財源の新たな捻出というより、単に公費の伸びの程度の抑制を意味する。

すなわち、社会保障関係費の増加（図4のX%）を、高齢化による増加分に相当する伸びの範囲に収めるという従来からの方針（2015年6月30日閣議決定）をさらに維持・強化し、医療・介護等の給付をこれまで以上に抑制することで、公費の伸びをいっそう小さくす

る（同Y%）。そしてこの伸びの節減分（同X% - Y%）にあたる1.1兆円を「加速化プラン」の財源に回す、いわば「横流し」「流用」という方策なのである。

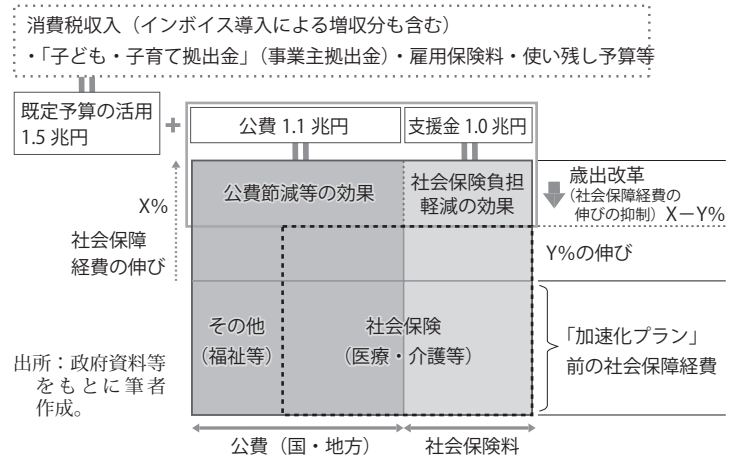
同じく図4の「社会保険負担軽減の効果」は、こうした給付抑制の強化によって医療・介護の保険料の伸びもまた、この抑制がなかった場合と比べ1兆円分抑えられるという意味である。だが、他方で同額の子ども・子育て支援金が徴収され、これが新たに「加速化プラン」の財源に入る。

結局ここでも、医療・介護の保険料等の引き上げ抑制分（同X% - Y%）が直接「加速化プラン」の財源に回される、「横流し」「流用」されるのと同じなのである。給付削減で保険料の伸びは抑えられるが、代わりにそれと同額の子ども・子育て支援金を新たに負担することになるから、保険料引き上げ度合いの抑制が支援金の負担増と相殺される。このことを政府は、子ども・子育て支援金を新たに徴収しても実質的な負担は生じないと称しているのである。

とはいえ、今後本当に医療・介護の保険料の伸びを1兆円分抑制し、それによって子ども・子育て支援金の負担を相殺できるかは、結局は不確定である。そこで、政府は賃金上昇があれば賃金に対する保険料負担率は上がらないという予防線もすでに張っている。だがこれについても、賃金というより国民所得に対する社会保険料負担の割合は上昇させないという別の公約に再び入れ替わっている。

しかし、仮にこのように社会保険負担率が抑

図4 社会保障の歳出改革の効果と「加速化プラン」の財源捻出



制されたとしても、そのための給付抑制がもたらす高齢者医療や介護保険の利用者負担増等が、国民の新たな負担となることは言うまでもない。

図4でもう一つ注意すべきは、「加速化プラン」実現のために新たに創出される財源は、結局子ども・子育て支援金だけだということである。「加速化プラン」に必要な公費は、インボイス増税を含む消費税収入や事業主負担の子ども・子育て拠出金、雇用保険料収入、高等教育就学支援の剰余分、国・地方の社会保障予算の執行残等から成る「既定予算」、すなわち「加速化プラン」の以前からある従前の財源（ただし、フリーランス・零細事業所から新たに徴収されるインボイス増税分もここに含まれる）と、医療・介護等他の社会保障の財源だったはずのものを「横流し」「流用」することで構成される。

子育て支援の予算は増やしても、医療・介護等を含めた国の社会保障関係費は全体としては増やさない。異次元の少子化対策の「加速化プラン」と子ども・子育て支援金の導入は、このような方針の方策なのである。

しかも図4からも示唆されるように、この財源の「流用」元は医療・介護といった社会保険（点線部分）だけでなく社会福祉の分野にも及んでいる。生活保護の医療扶助、障害福祉サービス等報酬、グループホームにおける総量規制等がすでに対象となっているのである（経済財政諮問会議「新経済・財政再生計画改革工程表2023」）。

4 社会保険化推進がもたらす子育て支援策の変質と世帯間対立

再び図1に戻る。子ども・子育て支援金は各医療保険を通じて徴収される。各医療保険料に対する「子ども・子育て支援金率」は、年度ごとに①～⑥への充当に必要な支援金総額が計算されて、子ども家庭庁が決定することになる。子ども家庭審議会からの意見聴取はなされるが、拠出金率は国会で審議決定されるのではなく、行政の専決事項である。

このようにして保険料に上乗せされて徴収される子ども・子育て支援金は、各医療保険から「子ども・子育て支援納付金」として「子ども・子育て支援特別会計（「こども金庫」）に納付され、そこで一括管理される。ここで改めて図1から明らかなのは、①から⑥の制度のあいだに競合関係が生じうるということである。たとえば中学生以下の第1・第2子への児童手当を拡充する、こども誰でも通園制度利用への給付を拡充する、国民年金第1号被保険者の年金保険料免除期間を延長する、妊婦支援給付や育児時短給付、出生後休業支援給付の金額を引き上げるといった今後の拡充策のなかで、どれかを優先すればどれかが抑制されるといった直接的な相互牽制関係が、調達可能な拠出金総額の枠内

で形成されるだろう。

これが「こども金庫」創設により子育て支援関連予算の一覧性が高まるとともに、給付と拠出の関係がより一層明確化すると説明されていることの内実なのである。「こども金庫」は子育て支援関連給付に対する総額規制装置として機能することになる。

同様のメカニズムは個々の制度にも及ぶ。たとえば⑥のこども誰でも通園制度については、保育士配置の不十分さ、子どもの心身の安全の確保についての危惧、保護者と施設の直接契約で公的責任が十分担保されない等、すでに多くの批判がある。だがそれだけでなく、前掲図2のように、これまでの保育諸制度を根本的に変質させる財源構造のもとにおかれている。

子ども・子育て支援金が2分の1を負担し、残りは国1/4地方1/4で公費が負担するというこの財源構造は、介護保険とよく似た仕組みである。その介護保険においては、介護サービス給付の維持・拡充や職員の賃金・労働条件の改善を行おうとすれば、財源の半分を占める介護保険料の引き上げか、さもなければ利用料の引き上げに連動する仕組みが作られている。というより、こうした給付総額のコントロールを通じた国庫負担の抑制こそが、介護保険創設、介護の社会保険化の隠れた政策目的だったといってよい。このことはまた、介護の市場化・営利化をも促進する。こども誰でも通園制度とその利用に対する乳児等支援給付は、こうした「新自由主義的な社会保険化」のメカニズムを保育サービスに拡張したものなのである。

なお、こども誰でも通園制度においては、市町村による利用調整を経ずに保護者が事業所の空き状況を確認して直接利用申請を行うことになっている。国はそのための一元的なデジタル

システムを構築しつつあるが、それにとどまらず既存の保育所等についても同様の「保活」情報連携システムを取り入れていくことがすでに想定されている（第213回国会参議院内閣委員会、厚生労働委員会連合審査会会議録2024年5月28日）。これは既存の保育サービスについても公的責任と関与をより後退させ、市町村の介在抜き直接契約方式をもちこもうとする路線の端緒であるが、それと同時に、こども誰でも通園制度・乳児等支援給付にみられる介護保険類似の財源方式を保育サービス全体に押し広げることもすでに想定されているに違いない。

ここでは「加速化プラン」に続く子育て支援策の全面的な社会保障化と新自由主義化がともに展望されている。すなわち子育て支援の拡充には、常に子ども・子育て支援金という名の保険料負担や利用料負担の引き上げが伴うという社会保障化のメカニズムに加え、他の社会保障給付の抑制や子育て支援サービスの市場化、公費拡充は消費税増収の範囲でのみ行うといった新自由主義政策の推進が行われようとしているのである。

加えて、子ども・子育て支援金の導入による児童手当の社会保障化は、新たな分断をももたらす。本来ならば児童手当は所得制限を排した普遍主義的な手当として、所得の高低に関わらずすべての子育て世帯を対象とする水平的再分配の制度であると同時に、累進的性格をもつ税財源に基づくことによって、高所得層から中低所得層へのゆるやかな垂直的再分配の機能も果たす。いわば二重の再分配機能をもつ連帯の仕組みである。

ところが、今回の「改正」のように所得制限の廃止と子ども・子育て支援金の負担が結びつけられれば、その意味は逆転してしまう。富裕

層の子育て世帯のために貧困世帯や子どものいない世帯に新たな負担が課されるという転倒した事態が生じるからである¹。こうして社会保障化による見せかけの普遍主義の裏で、児童手当は逆進性と世帯間対立の場に転化していく。これは児童手当の破壊にほかならない。

5 子ども・子育て支援金の逆進性

図5（次頁）は国が公表した子ども・子育て支援金額の試算である。最右欄のように、被用者保険の加入者1人当たりの医療保険料に対する子ども・子育て支援金額の負担割合は平均4.5%であるが、国民健康保険と後期高齢者資料はともに5.3%と明らかにより高くなっている。しかも、支援金徴収開始前の現在ですら、加入者1人当たりの所得に占める医療保険料の平均負担率は協会けんぽが7.1%、健保組合が5.7%であるのに対し、市町村国保は10%とその負担の重さが際立っている。子ども・子育て支援金はこの逆進性をさらに強化するものなのである（国民健康保険中央会『国保のすがた』2023年）。

政府は国民健康保険と後期高齢者の保険料には7割・5割・2割の応益分軽減措置があり、同じ軽減措置が子ども・子育て支援金にも適用されると強調している²。だが、そもそもこうした軽減措置があっても国民健康保険では1割以上の世帯が保険料を滞納して、短期保険証や資格証明書を発行され受診を困難にされているのが実態である。応益負担と応能負担から成る保険料のうち、前者のみに適用される現行の軽減措置程度では、日本の保険料負担の逆進性は解消されないことは明らかであろう。しかも措置の対象は加入者の半分程度にすぎず、市町村

図5 子ども・子育て支援金に関する試算（医療保険加入者1人当たり平均月額）

	加入者一人当たり支援金額			(月額、支援金額は50円丸め、保険料額は100円丸め) (参考) 加入者一人当たり 医療保険料額 (令和3年度実績) (2)	(参考) ①/②
	令和8年度見込み額	令和9年度見込み額	令和10年度見込み額 (1)		
全制度平均	250円	350円	450円	9,500円	4.7%
被用者保険	300円 (参考) 被保険者一人当たり 450円	400円 (参考) 被保険者一人当たり 600円	500円 (参考) 被保険者一人当たり 800円	10,800円 (参考) 被保険者一人当たり 17,900円	4.5%
協会けんぽ	250円 (参考) 被保険者一人当たり 400円	350円 (参考) 被保険者一人当たり 550円	450円 (参考) 被保険者一人当たり 700円	10,200円 (参考) 被保険者一人当たり 16,300円	4.3%
健保組合	300円 (参考) 被保険者一人当たり 500円	400円 (参考) 被保険者一人当たり 700円	500円 (参考) 被保険者一人当たり 850円	11,300円 (参考) 被保険者一人当たり 19,300円	4.6%
共済組合	350円 (参考) 被保険者一人当たり 550円	450円 (参考) 被保険者一人当たり 750円	600円 (参考) 被保険者一人当たり 950円	11,800円 (参考) 被保険者一人当たり 21,600円	4.9%
国民健康保険 (市町村国保)	250円 (参考) 一世帯当たり 350円	300円 (参考) 一世帯当たり 450円	400円 (参考) 一世帯当たり) 600円 ※	7,400円 (参考) 一世帯当たり 11,300円	5.3%
後期高齢者 医療制度	200円	250円	350円	6,300円	5.3%

注：被用者保険の金額は事業主負担分を除いた本人拠出分。
出所：こども家庭庁 HP 等。

国保の医療保険料算定額に占める低所得者軽減額等の割合は1世帯当たり13%程度にすぎないのである（『国民健康保険事業年報』2022年）。

もっとも、図5が示す加入者1人当りの子ども・子育て支援金額は、2028年度段階では国保と後期高齢者がそれぞれ月400円と350円で被用者より一見低く見える。だが、この間高齢者の高齢者医療・介護の保険料と自己負担がともに引き上げられる一方、年金額は実質的に目減りしていること、上述の図4の「既定予算の活用」に含まれるインボイス増税で、フリーランスや零細自営業者による手取り減が生じることを考えあわせなければならない。

そのうえ国民健康保険について1世帯当たりの支援金額が月600円（図5・※）とされていることには疑問がある。この計算の根拠は示されていないが、国民健康保険の全加入者数を世

帯数で割ると、ちょうど1.5倍なので、1世帯当たりの加入者を1.5人と計算し、そこに加入者1人当たりの月400円をかけた数値にすぎない可能性がある。とすれば、2人以上の世帯であれば、必ずこれより高くなるはずであろう。

図6も政府の試算で、子1人、夫のみ賃金収入がある3人世帯を想定したものである。後述のように子どもの応益負担の一部（均等割部分）をゼロとする措置がとられる結果、この世帯は子のいない3人世帯より保険料がその分低くなる。これもまた、世帯タイプの違いによる負担額の違いを不可視化する例示といえよう。

また、75歳以上の後期高齢者については図5、6のどちらも世帯当たりの金額が出ていない。だが、たとえば図5によって、ともに後期高齢者の夫婦2人世帯を単純計算すれば、世帯では2倍の月700円となり、協会けんぽの片稼ぎの被保険者世帯並みの負担となってしまう。

国民健康保険と後期高齢者の医療保険料負担が重くなりがちなのは、保険料の応益負担部分に含まれ、世帯のなかの加入者全員に同一額が課せられる均等割の存在が大きな一因となっている。その結果、人員数が他より多い世帯では保険料負担もその分重くなるからである。

これに対し被用者保険では扶養家族の保険料は所属する健康保険や共済組合の被保険者全員に上乘せされるため、個々の被保険者世帯の扶養家族数が増えてもその分その世帯の保険料が増えるという事態にはならない。

もっともその結果、被用者保険の子ども・子育て支援金は、片稼ぎ世帯なら、図5のように2028年度段階で平均月800円の負担額だが、ともに被用者で被保険者が2人いる共稼ぎ世帯は倍の1,600円と倍額になる。

要するに、日本の現行の医療保険に含まれる制度間格差や矛盾、逆進性を解消しないまま医療保険の徴収の仕組みを使うことによって、子ども子育て支援金にも同じ問題が拡張されてしまうのである。

なお、国民健康保険における子ども・子育て支援金負担額の計算においては、18歳未満の加入者に対する軽減措置がとられる³。だが、その軽減分の大部分は、同じ国民健康保険に加入する成人の子ども・子育て支援金に上乘せされるという負担の徹底ぶりである。

もう一つの問題は、国保や後期高齢者医療の医療分の保険料とこの支援金は一括して徴収されるから、前者を払えない世帯が後者だけを払うということはできないということである。その結果、滞納者増等により、各医療保険者が割

図6 国民健康保険・後期高齢者医療加入者の子ども・子育て支援金（国の試算）

年収	国民健康保険	後期高齢者医療制度
1,000万円	—	—
800万円	1,100円	—
600万円	800円	—
400万円	550円	—
300万円	400万円(応益分2割軽減)	750円
250万円	—	550円
200万円	250円(同2割軽減)	350円(均等割2割軽減)
180万円	—	200円(同5割軽減)
160万円	200円(同5割軽減)	100円(同7割軽減)
80万円	50円(同7割軽減)	50円(同7割軽減)

出所：柳瀬bより抜粋。

り当てられた子ども・子育て支援納付金総額をこども金庫に納められないときは国がその保険者に延滞金を課すことがすでに法定されている（「子ども・子育て支援法」第71条9-10他）。そうなれば、自治体が滞納する子育て世帯に対する給付差し止めといったペナルティを課す事態もありえよう。そこまでいかない場合でも、負担の義務を果たさずに給付を受ける家庭としてその世帯を非難する世論が醸成されかねない。子ども・子育て支援金による社会保険原理の導入は、貧困子育て世帯を給付から遠ざけ社会的に排除する装置となる恐れがあるといえよう。

そもそも上述のように、どの国でも子育て支援策は税財源中心で行われている。日本の児童手当や保育サービスも同様であったが、異次元の少子化対策・「加速化プラン」の導入を契機に、いまや世界の常識に逆行し、児童福祉の理念に反する「新自由主義的社会保険化」に突き進もうとしているのである。

6 財界はなぜ子ども・子育て支援金の創設に応じたのか

神野直彦は「日本では社会保険が多用される。市場原理意識の強い日本では給付を受けるのであれば、何らかの負担をしるという対価意識が強いからである」と述べている（神野2023）。ここで指摘しなければならないのは、スウェーデンやイギリスはもちろんのこと、ドイツ、フランスでも事業主の保険料負担は被保険者本人負担より高いのが通常であるが、日本では被保険者本人負担が2003年以降事業主負担を上回るようになったこと、2021年度では対GDP比で本人負担7.2%、事業主負担6.9%となっていることである（2021年度「社会保障費用統計」）。

この状況のなかで創設される子ども・子育て支援金は被用者に関しては労使折半で事業主からも徴収される。そのため当初経営側からの反対が伝えられたこともあったが、財界は比較的早い時期にその創設を支持する側に回っていた。「加速化プラン」の「財源論議を奇貨として」、社会保障の歳出「改革が一層前進することを期待」（第5回「こども未来戦略会議」2023年6月1日）するというのが経営側の立ち位置となったからである。また、そもそも利潤には課されないというのも企業からみた社会保険料のメリットである。

しかも、子ども・子育て支援金の事業主負担と引き換えるかのように、上述の事業主負担の「子ども・子育て拠出金率」の上限を0.45%から0.4%（ベースは厚生年金保険料）に引き下げる法「改正」も行われている。加えて、実際の拠出金率はこの上限の範囲内で決定され、現

在0.36%であるが、「加速化プラン」の期間中はこの率のまま据え置くことも政府・経済団体間で合意されている。

この拠出金は児童手当や地域子ども・子育て支援事業の財源の一部と企業主導型保育に充当される他、最近では3歳未満の保育所の運営費の財源の一部にも入っている。今度の「改正」ではこの運営費に投入される拠出金の上限を運営費の5分の1から50分の11へとわずかに引き上げること、保育職員等の処遇改善等の費用の一部にも充当することが決まっているが、子ども・子育て拠出金には巨額の積立金残高もあるため、それを利用すれば現行の率に据え置いたままでも支障はないという。

こうして「加速化プラン」と抱き合わせて財界が強く要求してきた社会保障の歳出改革を進める一方、企業負担の抑制のための細心の注意が払われている以上、子ども・子育て支援金の創設に対し最終的には「日本商工会議所会頭、経団連会長、経済同友会代表幹事など、労使折半の使用者側の支援額を担う経済界の人たちは、誰も反対していなかった」（権丈2024）というのはむしろ当然であろう。

むすびにかえて

政府は「高齢者や子育て中でない方々等、支援金を充てる給付を直接受けない方にとっても、実効性のある少子化対策によって我が国の経済・社会システムや地域社会を維持し、国民皆保険制度の持続可能性を高めることは、かけがえのない重要な意義を持ちます」等と述べている（こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度の創設」）。だが、これに対し、高端正幸はまさに「これは逆に子ども・子育て支援の財源を

社会保険ではなく税に求めるべき根拠である」、
「直接的な受益の程度や有無にかかわらず、『高齢者を含むすべての国民、企業』が子ども・子育て世帯を支える『分かち合い・連帯』は、
「負担したか否か、およびいくら負担したか」ということと、公共サービスからどれだけ受益できるかということが切り離されて無関係である租税」を「財源としてこそ可能」とであると反論する（高端 2024）。

正論である。また、社会保障財源に占める租税負担の割合は比較可能な 2020 年度でみると対 GDP 比 12.5% であるが、これは上述の 5 カ国中最も低いこともここに付け加えておきたい。

にもかかわらず子育て支援の社会保険化を推進しようとしているのは、本稿が述べてきたように、子育て支援策の財源は消費税収入と子ども・子育て支援金を含む社会保険料、他の社会保障給付の抑制によってのみ調達するという方針を貫くためであり、裏を返せば他の一般財源の税は社会保障以外の施策に「譲る」という政策意図があるからである（権丈 2023）。

「譲る」対象としてとくに政府の念頭にあるのはどこなのか。「財務省も、まずは防衛費財源として確保する 1 兆円強の法人税・所得税・たばこ税の増税を確実に実施したい考えだ」、そのためにも、「加速化プラン」は「まずは社会保障費全体の歳出改革と、社会保険料への上乗せで財源を確保せざるを得ない」と述べたという（『朝日新聞』2023 年 4 月 6 日）。社会保障の歳出改革・給付削減を迫り続ける財政制度等審議会も「有事が生じた場合」に備え、「平時において、…財政の健全化を進め、財政余力を確保していくことが重要」であり、それとともに「防衛産業の体質強化を図り、我が国

の防衛産業の国際競争力を確保していくことが不可欠である」等として、5 年間で 43 兆円の予算投入を容認している（同審議会「令和 7 年度予算の編成等に関する建議」2024 年 11 月 29 日）。また「必要な投資を政府の支援によって後押しすることで、我が国半導体産業を国際的なサプライチェーンの中に位置づける」として、7 年間で 10 兆円を超える AI・半導体の委託費や補助金を容認している。だが、これほどの財源を投じられる「財政余力」があるのなら、1 兆円の子ども・子育て支援金の徴収や他の社会保障給付の抑制は本来不要なはずであろう。

経済財政諮問会議「新経済・財政再生計画改革工程表 2023」は「医療保険、介護保険ともに、マイナンバーの活用等により、金融資産等の保有状況を考慮に入れた負担を求める仕組みについて検討」することの「着実な推進」をうたっている。

社会保険料や利用料における本人負担の強化は求めても、税の累進性を高めるための資産・所得課税には触れないことが特徴的である。また、マイナンバー制度については、育児休業給付や保育サービス利用と児童手当の「過剰」「重複」の「調整」といった給付面での縮小にも「活用」されることが想定されている。

異次元の少子化対策と「加速化プラン」のもとで進行するのは、子育て支援策の新自由主義的社会保障化と防衛費・防衛関連産業肩入れとの癒着である。2026 年度からの子ども・子育て支援金徴収を阻止することはその癒着を断ち切る重要な一歩となる。それをなしうるか、私たちはこのことを問われる歴史的岐路にいま立っている。

（きた あけみ・福井県立大学名誉教授）

【参考文献】

- ・榎本尚行「子ども誰でも通園制度の創設と保育をめぐる議論－子ども・子育て支援法等改正案の国会論議（１）－」『立法と調査』469号、2024年9月。
- ・北明美「『子ども保険構想』小史とその批判的検討」『生活経済政策』No.311、2022年12月。
- ・北明美「子育て支援策の歪曲とそのゆくえ－『社会保険化』構想批判」『女性労働研究』No.68、2024年3月。
- ・権丈善一「社会保険が子ども・子育てを支えるのは無理筋か－『提唱者』慶応大教授が寄稿（上）」『東洋経済オンライン』2023年7月28日。
- ・権丈善一「子育て支援めぐり『連合と野党だけ』猛反発のなぜ」『東洋経済オンライン』2024年3月11日。
- ・神野直彦「『全世代型社会保障』構築へのアジェンダ」『D I O』No.384、2023年3月。
- ・高端正幸「少子化対策の財源問題とその意味」『都市問題』2024年6月号。
- ・柳瀬翔央 a 「次元の異なる少子化対策の実現に向けた子ども未来戦略－子ども家庭庁の主な施策・予算及び財源確保策－」『立法と調査』463号、2024年2月。
- ・柳瀬翔央 b 「子ども・子育て支援金制度の創設をめぐる議論－子ども・子育て支援法等改正案の国会論議（２）」『立法と調査』469号、2024年9月。

-
- 1 高校生世代については扶養控除が残される予定であり、このことは中学生以下についても年少扶養控除の復活を求める機運にもつながっている。こうした控除を肯定的にとらえる立場もあろうが、所得控除である限り高所得層ほど受益が大きく低所得層はより受益が低いかゼロとなる。すなわち子ども・子育て支援金導入後の児童手当における逆進性をさらに強化してしまうことを看過すべきではない。
 - 2 図5・図6の政府試算ではこの軽減措置はすでに織り込み済みである。だが、本文が述べるように、それでもなお逆進性は払しょくされず、むしろ強化されている。
 - 3 国民健康保険料における子ども・子育て支援金の上乗せは、均等割を含む応益部分にも応能部分にも適用される。その際18歳未満加入者に関しては均等割をゼロと計算するという措置である。

少子化対策としての雇用労働政策

伍賀 一道

はじめに

——「子どもを産みにくい国」日本

「内閣府の20年度の『少子化社会に関する国際意識調査』によると『自国は子供を産み育てやすい国か』という問いに『そう思う』と答えたのは日本が38.3%だった。フランスやドイツのおよそ80%、スウェーデンの97%と比べて低さが目立った」。これは「日本経済新聞」電子版、2023年7月14日付の記事である。

非正規雇用では自分一人が食べていくのが精一杯。結婚も難しく、まして子どもを産むことなど考えられない。いまの日本では、子どもを産み育てるにはかなりの資金がなくてはならない。しかも子育てに必要な費用は後述のとおり年を追って上昇している。

正規雇用であっても、これに満たない低賃金の「名ばかり正規雇用」が少なくない。賃金はそこそこあったとしても、長時間労働が続く日々では、家事・育児に時間をかけることが難しい。共働きの妻に子育ての大半をまかせている状態では子ども一人を育てるのがやっとのこと、とても第2子を産む気になどなれない。

いまの20代～40代の労働者の多くは程度の差はあれ、このような状態にある。なぜ日本はこのような社会になったのだろうか。

第1に、1990年代初頭のバブル経済崩壊を

経て、労働法制の規制緩和によって、派遣労働を利用できる業務が原則自由化されるなど、正規雇用にかわって非正規雇用が本格的に導入されたことである。しかも雇用形態間の賃金・労働条件格差は大きく、均等待遇にはほど遠い状態が続いている。

第2に、長時間労働、深夜労働、交代制勤務などの不規則労働が多く、産業に広がった。過労死や仕事による精神障害などが増え続けている。

第3に、90年代後半から今日にいたるまで、30年余りにわたってデフレ経済が続き、賃金が上昇しない社会が出現したことである。

第4に、少子化問題にとってはこれがもっとも重要な点であるが、日本は教育を含む子育てに必要なサービスを公的責任で保障するのではなく、個々の世帯に、つまり自己責任にゆだねてきた。西欧の福祉国家が到達した子育てに対する公的保障の水準にはるかに及ばない。

さらに、これらに歯止めをかけ、改革する役割を果たすべき労働組合の機能が低下したことである。これらの要因が重なった結果、日本は未婚化、少子化への道を急ピッチで歩んでいる。少子化対策はこれらの要因を取り除くことに資するものでなければならない。

少子化対策としての雇用労働政策を検討するには、これらをまとめて論じる必要があるが、紙数の都合上、ここでは第1、第2、第4の点

を中心に取り上げたい。

1 非正規雇用を縮小し、安定した雇用機会を拡大する政策—少子化対策としての雇用労働政策①

少子化対策としての雇用・労働政策の第1の柱は安定した雇用・就業の機会をすべての人に保障することである。

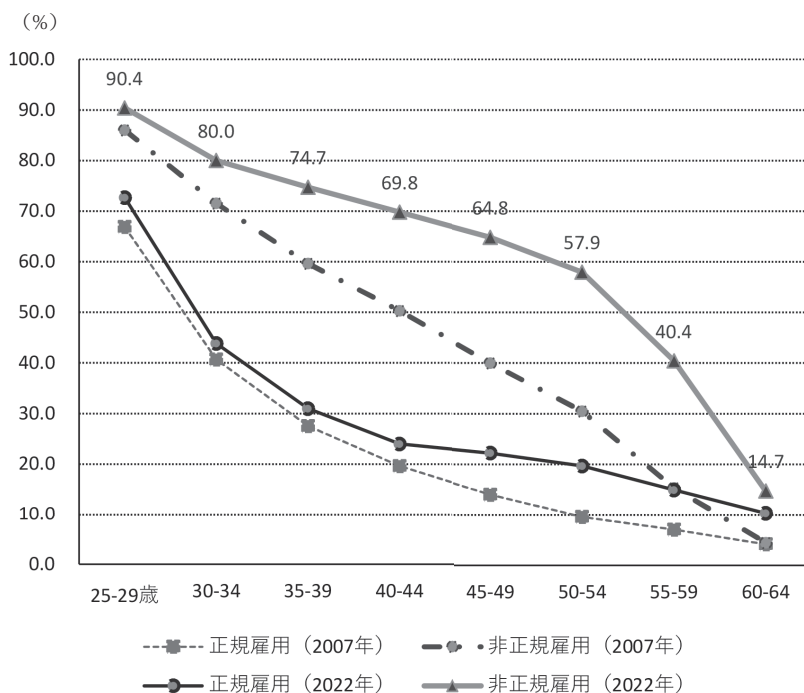
(1) 不本意型非正規雇用の縮小

20～59歳の非正規雇用の女性を対象とした「連合」の「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」¹は、学卒時に最初に就職した職（初職）の雇用形態が正規か、それとも非正規職かによって、婚姻や子の有無が影響を受けることを示している。配偶者がいる女性は、初職が正規雇用では63.6%に対し、非正規雇用では34.1%、また子がいる女性は、初職が正規雇用では57.7%、非正規雇用では33.2%と大きな差異が見られる。初職の雇用形態がその後の婚姻や出産に大きくかかわっているならば、少子化対策としても、在学中のアルバイトの延長で学卒時にそのまま非正規職に就くことに対する指導をふくめ、学校における就職指導の重要性が浮かび上がってくる。

図1が示すように、男性の場合、正規雇用と非正規雇用の未婚率には大きな差異がある。しかも非正規雇用の未婚率は近年になるほど上昇する傾向がある。後述のとおり、これは雇用形態の違いによる年間所得の差が関わっている。少子化対策としてはまずは不本意型非正規雇用の縮小が課題となる。表1によれば、2023年時点で正規職がないため非正規雇用に従事している人（「不本意型非正規雇用」）は25～44歳層の男女計で59万人、54歳層まで広げると100万人を超える。男性に限ればそれぞれ27万人、45万人である。生涯未婚率の対象年齢（50歳）に達する前、25～44歳層の人びとが安定した職に就くことは少子化対策としても重要である。

なお、この表は就職氷河期世代に該当する45～54歳層の男性はその前後の世代に比べ不

図1 男性・雇用形態別・年齢別未婚率（2007年、2022年）



出所：「就業構造基本調査」2007年：9表 / 2022年：11-1表より作成。

表1 年齢別の非正規労働者および非正規比率・不本意型非正規比率（2023年）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
男性	130	82	58	62	140	211
女性	147	154	254	368	312	206
男女計	277	236	312	430	452	417
非正規比率(男性)	48.5	14.6	9.4	8.4	25.8	71.3
非正規比率(女性)	53.3	31.4	47.5	54.3	64.9	83.4
非正規比率(男女計)	50.9	22.5	27.0	30.4	44.1	76.8
「正規職がないため」 (男性) 実数	7	15	12	18	26	21
「正規職がないため」 (女性) 実数	4	15	17	31	23	9
「正規職がないため」 (男女計) 実数	11	30	29	49	49	30
「正規職がないため」 (男性) 比率*	5.4	18.3	20.7	29.0	18.6	10.0
「正規職がないため」 (女性) 比率*	2.7	9.7	6.7	8.4	7.4	4.4
「正規職がないため」 (男女計) 比率*	4.0	12.7	9.3	11.4	10.8	7.2

(注*) 非正規雇用における「正規職がないため非正規職について」人の比率
出所:「労働力調査(詳細集計)」2023年、長期時系列表10および第I-1表より作成。

本意型非正規比率が特に高く、3割近いことを示している。就職氷河期世代は、1990年代後半から2000年代はじめまでの新自由主義的構造改革政策、労働法制の規制緩和と大企業を起点とする雇用の弾力化策によって生み出されたものである。正規雇用が削減される一方、派遣労働者など非正規雇用が急増したが、いまなおその後遺症をひきずっている。就職氷河期世代の苦難は今日の少子化の大きな要因である。

(2) リスキリングをめぐる²

不本意型非正規雇用にいる人に対しては本人の意思を尊重しつつ、正規雇用に転換しうるといった支援を急がなければならない。非正規労働者のなかにはパソコン操作をはじめとする基本的技能を修得する機会のないまま働いてきた人が少なくない。それゆえ非正規労働者の正規化を考えるうえで、再訓練、再教育、いわゆるリスキリングが課題となる。政府が意図したリスキリングは非正規労働者に向けた政策と

いうよりも、おもに正規労働者を対象とした、雇用流動化を促す政策の一環であるが、非正規労働者の正規化を進めるうえで標準的な技能養成や、再訓練は不可欠である。次にこの点について考えよう。

2023年5月、新しい資本主義実現会議(議長岸田首相)は「三位一体の労働市場改革の指針」(以下、「指針」と略称)を策定、続いて6月に岸田政権は「新しい資本主義のグラン

ドデザイン及び実行計画(2023改訂版)」(骨太の方針2023)を公表した。これらの文書のなかで成長と分配の好循環の実現とともに、そのキーポイントとして「労働市場の三位一体改革」を提起した。その3本柱は、①リスキリング(学び直し)による能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化である。これは、従来の雇用のあり方、つまり同一企業における長期雇用と年功賃金を基本とする日本型雇用を転換し、リスキリングによって雇用流動化を実現、成長産業への労働移動の促進で経済成長を果たすことを意図したものである。

先の「指針」の狙いは次のようなものである。

〈職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリスキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。そのためには年功賃金ではなくジョブ(職務)に対して賃金を

支払う職務給に代える必要がある。そうすることで、「内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなぎ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である」という。労働者は率先してスキルをみがいて、企業内で昇進・昇給をめざしてもよいし、他企業に転職してもよい、さらには自ら起業することも歓迎する。)

こうした「三位一体の労働市場改革」が対象とするのは大企業の正社員だけではない。中小零細企業労働者はもとより、非正規雇用やフリーランス（個人事業主）もすべて含まれるという³。

EUのリスクリング

EU諸国は日本より一足早くリスクリングを推進している。2020年にEUの執行機関であるヨーロッパ委員会はリスクリングについて、次のような方針を提起した⁴。

コロナ禍への対策として実施された経済封鎖は経済システムのデジタル化、および国民全体のデジタル・スキルの向上（DX）の必要性を示した。GX（グリーントランスフォーメーション）の達成にもDXは不可欠である。DXおよびGX社会への移行を推進するためには大胆な技能養成政策が必要である。この目標に向けて2つの仕組みを活用する。その1つは個人別に学習とキャリアを管理し、技能資格を証明するユーロパスである。これは国を越えてEU域内であれば通用する。いま1つは個人別の学びを経費の面で支援する学習口座（individual learning accounts）の整備である。これらに

よって、2025年までにEUの成人人口の7割にあたる2億3,000万人が少なくとも基本的なデジタル・スキルを身につけるようにするという。EUの訓練の対象には非正規雇用はもちろん失業者も含まれる。

こうしたEU委員会の提案に対してヨーロッパ労連（ETUC）は、技能のある有資格労働力がヨーロッパの社会経済モデルの主要な財産であると評価し、そのための労働者の技能養成の課題には賛成したうえで、技能養成および生涯学習は、質の高い雇用、公正な賃金・労働条件の確保を達成するための手段のひとつに過ぎないこと、労働組合との効果的な社会的対話、労働権の尊重と実行、企業レベルでの従業員訓練や実習に関する労働者との情報交換と協議が基本であると注文をつけている⁵。

「質の高い雇用、公正な賃金・労働条件の確保」の達成こそ、リスクリングの目的であって、生産性向上自体が目的ではない——ヨーロッパ労連のこの見解は日本でリスクリング政策を具体化する際に肝に銘じておくべきである。リスクリングは雇用形態間の労働条件格差の縮小、均等待遇の実現に資するものでなければならない。

(3) 新たなワーキングプアをつくらない

——「スキマバイト」をめぐる

コストが安く、雇用調整の容易な労働力の確保を追求するのは言わば資本の本性である。労働組合の運動によって非正規労働者に対する均等待遇措置が広がれば、それをかいくぐるように新しい形態の不安定就業が登場する。今日の日本も例外ではない。少子化対策を進めるには、新たなワーキングプアをつくらないことが重要である。

いま広がりを見せている不安定就業の新たな形態の1つはフリーランス（個人事業主）によるギグ・ワーク（ウーバーイーツなどの食事配達労働のように、単発の注文に応じる細切れ就労）であり⁶、いま1つは「アプリ活用型日雇派遣」とでも呼ぶべき「スキマバイト」（スポットワーク）である。短期、単発の細切れ労働という点では両者は共通している。前者はよく知られているので、ここでは後者に注目しよう。いまスキマバイトは若者のなかでも急速に拡大を見せており、これは少子化を加速する新たな要因となるのではないか。

スキマバイトという働き方

スキマバイトとは、2～3時間から半日、1日、あるいは数日単位で細切的に雇用されて就労する短期アルバイトの新形態である⁷。これを「仲介」しているのがタイミー、シェアフル、LINE（株）HRサービスなどの人材ビジネス業者である。雇用主はスキマバイトを利用して働かせる企業という形態をとっているが、雇用契約の締結・勤怠管理・給与計算、さらに給与支払に至るまでタイミーなどの仲介業者（スキマバイト業者）が「代行」している。仕事を求める労働者は仲介業者のアプリをとおして登録し、次にスマホに送られてくる求人案件に応募するだけで、雇用契約が成立するというきわめて簡便な形態の働き方である。履歴書の提出や面接などはない。この簡便さが歓迎されて、いまや仲介サイトへの登録者数は2,000万件を突破したと報じられている⁸。

短時間雇用のため雇用保険や社会保険の適用はないとスキマバイト業者は主張している。業者は、利用企業（形式上の雇用主）にこれらの保険の加入義務が生じないように労働時間を制

限している⁹。賃金は作業終了時に労働者の口座にスキマバイト業者が振り込む。スキマバイトを利用する「雇用主」は、スキマバイト業者が立て替えた賃金に、サービス利用料（賃金の約30%相当額）および消費税分を合計した額を翌月末に業者に支払う。

求人企業は人手不足の穴埋めとして、こうしたスキマバイトを活用している。何よりも労務管理全般を仲介業者が代行してくれるので、使用者（雇用主）としての負担は大幅に軽減される。賃金を即金で払わなくてもよいことは資金力の乏しい小規模業者にとっては助かる。

スキマバイトは、飲食サービス業、物流（倉庫内作業）、コンビニやスーパーなど小売業、宿泊業など人手不足の深刻な職業のうち、それほど技能や訓練を必要としない、おもにマニュアル化された仕事で広がっている。これらの部門では時間帯や曜日によって業務の繁忙差が大きいいため、時間単位、1日単位で人員を調整できれば余分のコストを削減できる。ジャストインタイムの要員体制を実現するうえでスキマバイトは最適というわけである¹⁰。

ここまでスキマバイトを運営する業者を「仲介業者」と記したが、これは正確ではない。スキマバイトの実態に即して見れば、労働者派遣法が原則禁止している日雇い派遣そのものである。しかし、厚生労働省はこうした人材ビジネスの新形態を取り締まるのではなく、むしろ支援しているかのように見える。

第1にスキマバイト業者による賃金立替払いについて、厚労省は労働基準法第24条が定めた使用者による労働者への賃金の直接払いの原則に違反しないと判断した¹¹。

業者は賃金支払いだけでなく、勤怠管理や雇用契約締結までも「代行」することを企業向け

の宣伝文句に掲げている。果たしてこれらは代行できるのだろうか。

第2に、厚生労働省はスキマバイト業者を「職業紹介業」に分類することで、労働者派遣事業と捉えることへの予防線をはった。これによって業者は、日雇派遣とみなされて派遣法の規制対象となる懸念はなくなったのである。

厚労省「募集情報等提供事業者の業務運営要領」（2023年4月）は、「提供している求人に応募・連絡した時点において、原則として雇用契約が成立するような仕組みを設ける場合は、職業紹介に該当する」と述べている。スキマバイトに就こうとする求職者がスキマバイト業者のアプリをとおして求人情報にアクセスし、求人に応じた場合、その時点で求職者の個人情報も求人先に提供され、自動的に雇用契約が成立する仕組みになっている。「業務運営要領」に従えば、このようなスキマバイト業者は特定募集情報等提供事業者¹²にとどまらず、有料職業紹介事業に該当することになる。

スキマバイトで生まれる雇用は細切れ雇用そのものである。将来の見通せる、持続可能な働き方とは到底言えない。スキマバイト業者は、「短期雇用を経ることで正社員への足がかりになる」というが、これは派遣業者がこれまでさかんに用いてきた常套句（「派遣社員をとおして正社員へ」と同類である。もちろん、そのようなチャンスとなる人もいようが、スキマバイトを活用する企業はジャストインタイムの雇用調整を実現する目的で導入しているため、長期安定雇用とは相いれない関係にある。明日もここで働けるのかさえ不確かな状態は、労働者が職場で時間をかけてキャリアを磨き、仕事をとおして仲間をつくることと真逆である。少子化対策の観点からは雇用不安を除去し、安定し

た賃金が支払われる長期安定雇用を増やすことが肝心である。

2 長時間・不規則労働をなくし、夫婦ともに子育てに参加できる仕組みを——少子化対策としての雇用労働政策②

第2子出産のカギをにぎる夫の家事・育児への参加

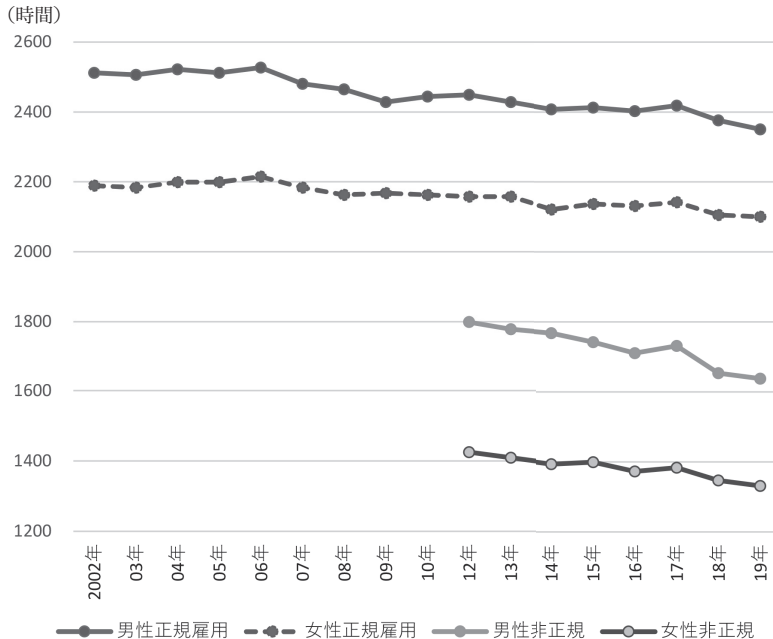
子どもがいる夫婦では、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向があるという。夫の休日の家事・育児時間別に、最近10年間の第2子の出生状況を見ると、子どもが1人以上いる夫婦では「夫が休日に家事・育児時間をしない」場合は40.0%、「夫が家事・育児時間あり」では7割以上で第2子以降が生まれている。夫の家事・育児時間が長いほど子どもが生まれる割合が高くなる傾向があることが判明した¹³。

夫の家事・育児参加を増やすことは少子化対策として有効である。これには平日の労働時間を含めて、労働時間全体を短縮しなければならない。平日の長時間労働によって疲労が蓄積している場合、休日は起き上がることもできない状態が珍しくない。これでは家事・育児を担うことは難しい。

労働時間の現状

図2は2002年から19年までの年間労働時間の推移を雇用形態別、男女別に示している。2020年以降はコロナ禍で休業を余儀なくされた企業や労働者が多数生じ、労働時間統計もその影響を受けているため、さしあたり除外した。この図は「労働力調査」をもとにしてお

図2 男女別・雇用形態別・年間労働時間の推移



出所：2002年～10年：「労働力調査（詳細集計）」報告書非掲載表、第6表。パート・アルバイト、派遣労働者など各雇用形態別の数値は掲載されているが、「非正規雇用」のデータがない。/2013年～19年：「労働力調査（詳細集計）」第Ⅱ-9表より作成。2011年は東日本大震災のため「労働力調査」が実施されていない。

り、労働者本人が回答した労働時間である。したがって、実際に働いた労働時間、つまりサービス残業も含まれていると考えてよい。

この図によれば労働時間は徐々に短くはなっているが、それでも男性は年間2,300時間を超えている。女性でも2,100時間を上回る。19年時点の男女の差は250時間だが、女性の多くに家事・育児、さらに介護などが集中している現実を考えれば、女性の方が男性よりもゆとりがあるとは到底言えない。この現状を変えないと、第2子の出産に踏み切ることが難しい。

1990年代に政府は「年間1800時間の早期実現」を時短政策の目標に掲げ、92年に時短促進法を制定したが¹⁴、30年以上が経過したいまも、正規労働者については1,800時間を大幅に超過している。

非正規雇用の労働時間は、この図のとおり正

規雇用よりも短いですが、それでもヨーロッパ主要国の労働者全体の平均労働時間と同じくらいである。データは省略するが、男性非正規についてはイギリスの労働者と同程度、女性非正規でもドイツを上回り、フランスの労働時間に匹敵する。

ところで図の労働時間は正規雇用、非正規雇用それぞれの平均値である。実際はこれよりもはるかに長時間働いている人がたくさんいる。「就業構造基本調査」（2022年）をもとに、過労死ラインに相当する週60時間以上働く男性正規

雇用の比率を職種別に見ると、トップは自動車運転従事者（31.0%）で、これに医師（28.2%）、教員（24.5%）、飲食物調理従事者（21.1%）、美容師・理容師などの生活衛生サービス職業従事者（20.7%）が続いている。

しかし、これらの統計数値だけからはそれぞれの働き方の具体的姿は伝わってこない。単に労働時間が長いというだけにとどまらず、パワハラを受けたり、顧客からの無理難題の要求に四苦八苦する。上司から、終業時刻直前になって明日のプレゼン資料の変更を求められ、深夜まで図表を修正しなければならない。たまの休暇の日にもスマホにメールや電話がかかってくる。翌朝の指定時刻までに積荷を依頼主のもとに届けなければならず、眠くてもトラックを止めて休憩できない、などなど。長時間労働の数値の裏にはそうした労働者の心身の苦悩があ

まっている。長時間労働にストレスも加わるとはそういう苦悩の集積にほかならない。こうした現状を転換するため、何よりも労働時間短縮とともにパワハラ・セクハラ対策、さらには休日や勤務時間外にはメールなどに「つながらない権利」の確保などに本腰を入れて取り組まないと少子化に歯止めがかからないことを肝に銘じたい。

3 所得保障と子育てへの公的責任の仕組みをつくる——少子化対策としての雇用労働政策③

少子化対策としての雇用労働政策の第3の柱は最低賃金を抜本的に引き上げるとともに、結婚し、子育てできる仕組みを公的に整備することである（最低賃金引き上げについては本号の中澤論文を参照されたい）。

(1) 所得と未婚率などの関係

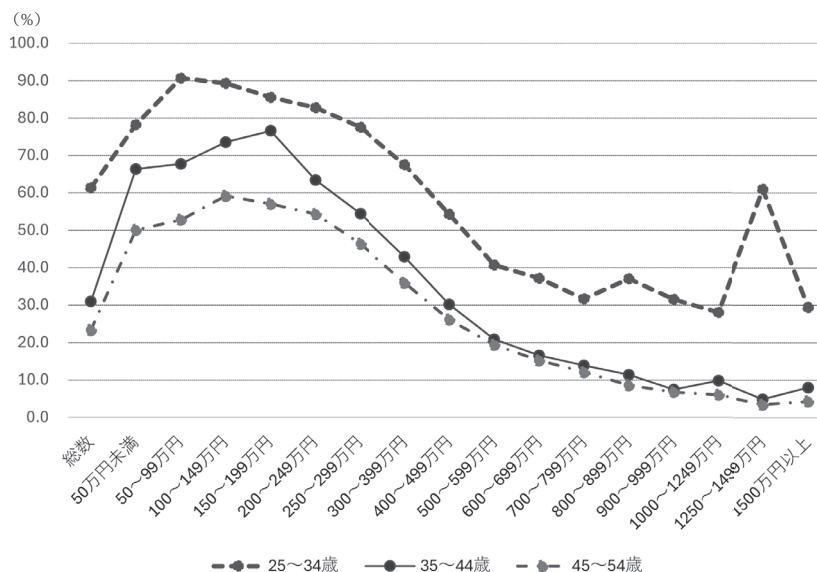
図3は25～54歳までの男性雇用者（正規雇用、非正規雇用、役員を含む）について、年齢階層別に年間所得と未婚率の関係を示している。未婚率は年間所得が上昇するにつれて低下する傾向がみられる。これは各年齢層に共通してあてはまるが、特に35～44歳、45～54歳層で明瞭である。未婚率が50%を

下回る境界線は前者で300～399万円、後者では250～299万円である。これに達しない場合、半数以上が未婚状態になっている¹⁵。この年間所得水準は男性雇用者が結婚に踏み切る際の壁と言えよう。

子どもをもつためにはこのハードルはさらに高くなる。後藤道夫氏が「就業構造基本調査」をもとに計算したデータによれば、40代男性就業者のうち「夫婦と子どもを含む世帯」の夫である割合が50%を超えるには2017年時点で年間所得が「400～499万円以上」でなければならない。2002年は「250～299万円以上」、2012年は「300～399万円以上」であった。年を追うごとにハードルは高くなっている¹⁶。

もっともこのデータは子育てに関わる公的サービスがきわめて貧弱な今日の場合についてであって、今後、教育を含む子育てに必要なサービスを公的に保障する仕組みが整備されていけば、このハードルは低くなるであろう。

図3 年齢別・年間所得別未婚率（男性雇用者、2022年）



(注) 雇用者は企業や団体等の役員を含む。
出所：「就業構造基本調査」2022年、第40表より作成。

う。子育て費用を個人の賃金にゆだねるのか、それとも国家責任で保障するかは少子化日本の命運を左右する分岐点である。

(2) 非正規雇用でも結婚、出産が可能となる条件の整備

自身の雇用が安定していなければ、結婚し、子どもを産み育てることに踏み切れないかもしれない。では、たとえ非正規雇用であっても基本的な生活を維持できるだけの賃金が確保でき、加えて子育てに必要な費用が公費によって用意されていたらどうであろうか。少子化が深刻化した日本の現状を思い切って転換するには、西欧の福祉国家諸国が実現しているように——もちろん国によって内容と水準に差はあるが——、子育てや教育に必要な費用を国が責任をもって引き受ける制度を整備しなければならない。

労働力の再生産費の中には子育ての費用も含まれており、賃金として企業に要求すべきであるとの考えがこれまで根強くあった。しかし、日本の企業規模間の労働条件格差を考えると、中小零細企業を含めてこれを獲得することは容易でない。近年は大学までの授業料の無償化をはじめ、教育関連費（給食費、修学旅行費用、教材費など）の公費負担を求める声が国民の中に広がっている¹⁷。

ちなみに韓国の事例を見ておこう。韓国の大企業では企業内福利が充実しており、労働者の子どもの教育費に対して手厚い支援を行ってい

る。2010年8月に韓国の金属労働組合の現代自動車支部で聞き取り調査をおこなった際に得た情報であるが、正規従業員に対しては子どもの大学の学費を会社が全額負担しており、それが第2子にまで拡大するという内容であった。同社では「社内下請」と呼ばれる日本の社外工にあたる労働者が数多く就労し、正規労働者と同じラインで作業に従事しているが、かれらにはこのような福利は適用されない¹⁸。

私は、本来、子育てや教育に必要な費用は賃金でまかなうのではなく、国の負担によるべきと考えている¹⁹。保育所から大学までの学費や関連費用もそうである。これらの公共的サービスは国が責任をもって保障するという体制が実現すれば、低所得層の負担も断然違ってくる。出産に踏み切る人びとが増えることは間違いないだろう。「財源をどうするのだ」との批判が予想されるが、当面は、軍事費拡大の見直し、高額所得者に対する所得税の累進制の強化、大企業に対する優遇税制の廃止などで対応すべきである。その後、福祉国家の制度に対する国民の支持や信頼度の高まりに応じて、国民の負担の引き上げが俎上にのぼるであろう。

合計特殊出生率の推移に基づけば、2070年には日本の人口は8,700万人になる見込みである（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」）。これに本気で立ち向かうには、これまで述べた施策の実施を真剣に考えるべきである。

（ごか かずみち・金沢大学名誉教授、労働総研会員）

- 1 連合「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」はインターネットを利用して実施している。
- 2 この項は拙稿「『成長と分配の好循環』の現実——『三位一体の労働市場改革』批判」(医療・福祉問題研究会『医療・福祉研究』第31号、2024年)の一部を要約した。
- 3 「中小・小規模企業労働者のリ・スキリング(ママ)の環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとする」、「企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。フリーランスの方々にも、柔軟で多様な訓練機会を提供する」(「三位一体の労働市場改革の指針」2023年5月)
- 4 European Commission, European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience, July 2020 (<https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vla0beboiizf> アクセス日時: 2024年5月1日)
- 5 ETUC Position on the European Skills Agenda and future skills strategies, October 2020 (<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-skills-agenda-and-future-skills-strategies#:> アクセス日時: 2024年4月22日)
- 6 詳細は、拙稿「コロナ禍の働き方・働かせ方をめぐって—『雇用によらない働き方』を中心に」(『労働総研クォーターリ』No.124、2022年夏季号)を参照されたい。
- 7 スキマバイトの詳細については、『労働法律旬報』No.2068(2024年11月25日号)の特集論文を参照されたい。
- 8 「時事通信」によれば、タイミー、ショットワークス、ワクラク、シェアフルの4業者のアプリ登録者総数は、2019年末は約330万人だったが、24年9月時点で2,000万人を突破したという(時事通信オンライン、24年10月1日付)。
- 9 タイミーはこの点に注意を払っており、1つの企業で支払われる賃金が月あたり8万8,000円以上にならないよう制限する機能をもうけているという(『日本経済新聞』電子版、2024年9月19日付)。
- 10 この項は拙稿「スキマバイトを生み出す背景と人材ビジネス」(『労働法律旬報』No.2068、2024年11月25日号)の一部を引用している。
- 11 タイミーは2020年2月、産業競争力強化法の「グレーゾーン解消制度」を活用し、賃金支払い代行為労働基準法第24条に抵触するか否かについて、厚生労働省に問い合わせを行った。これに対し、同省は「適法」と回答した。
- 12 特定募集情報等提供事業とは、募集情報等提供事業のうち、労働者になろうとする者に関する情報を収集して情報提供に利用するもので、今回の職業安定法改正により、厚生省に事前に届出が義務づけられた。
- 13 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)の概況」2023年11月。
- 14 時短促進法は期間を限った臨時措置法だったが、全労働者を対象とした年間労働1,800時間という目標は達成されないうまま2006年に改正され「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」になった。
- 15 25～34歳層でも年間所得と未婚率とは反比例の関係が見られる。図3では25～34歳層の1,250～1,499万円層で未婚率が飛び抜けて高いが、これは「はずれ値」と考えられる。
- 16 後藤道夫「不可能な努力の押しつけと闘う」今野晴貴・藤田孝典編『闘わなければ社会は壊れる』岩波書店、2019年、80頁、図3。
- 17 東京都葛飾区は2025年度から、中学生の修学旅行費を無償化することを決めた(『朝日新聞』電子版、2024年9月6日付)。
- 18 韓国雇用労働部勤労基準局「下請契約と賃金等勤労条件点検結果」(2005年)は、自動車部門の元請7社および社内下請47社について福利厚生を調査している。元請では全社が中学・高校生の学費全額を、大学生の学費の50%から全額を支給している。これに対し、社内下請では1社のみ中高生の学費全額を、大学生の学費50%を支給している(拙稿「韓国の間接雇用—自動車部門の社内下請を中心に」『国学院経済学』第60巻第3・4号合併号、64頁)。
- 19 ここでは保育所から大学までの保育料・授業料や、給食費・修学旅行費・教材費など教育関連費を想定している。文部科学省「子供の学習費調査」(2021年度)によれば、公立小学校の学習費総額(年額)は35万3,000円、私立小学校は約166万7,000円、中学校になると公立53万9,000円、私立143万6,000円、さらに高校はそれぞれ51万3,000円、105万4,000円である。学習費総額は学校教育費、学校給食費、学校外活動費の合計である。さしあたり公立学校の学習費を無償化できるレベルまで公費負担をすべきではないか。なお、公教育の無償化については、世取山洋介・福祉国家構想研究会編『公教育の無償性を実現する——教育財政法の再構築』(大月書店、2012年)を参照されたい。

フランス、子どもが生まれる 35 時間 労働社会——親子に時間を与える制度と運用

高崎 順子

1 フランス社会で覚えた「産める・育てられる」実感

1974年生まれの筆者は2000年、25歳の時からフランスに住んでいる。現地で結婚、2009年と2012年に二児を授かり、以来パリ郊外で出産・子育てをしてきた。フランスでは90年代後半から出生率の回復が見られ、多くの先進国で少子化が懸念される中、その社会や制度が注目されてきた。筆者が妊娠出産した時期はちょうど、この国の年間の出生数が80万人、合計特殊出生率が2.0を超えていた頃だ。乳幼児の子育ては大変だったが、各種の制度や親子に対する優しい眼差しに助けられ、「ここでなら産める・育てられる」との実感があった。それを同じ頃に日本で妊娠出産し子育てしていた友人たちに話すたび、「フランスが羨ましい」「日本の子育てはハードすぎる」とため息まじりに言われた。当時日本の年間出生数はおよそ100万人、合計特殊出生率は1.3付近。総人口では半分ほどのフランスと比べて、「産める・育てられる」との社会的信頼の薄れているさまが、数字に表れていた。

日本に住む人々と会話し、書籍や資料を読み重ねていくうちに、筆者は考えた。フランスの子育て環境を概観し、そこでの体験と実感を添えて伝えたら、何らかのヒントを日本に届けら

れるのではないだろうか？ その思いから1冊の本を書き上げ、2016年、『フランスはどう少子化を克服したか』（新潮新書）と題して上梓した（図1）。「日本と異なり」かつ「日本の参考になるであろう」と思われる以下の5つのテーマに焦点を当て、それぞれに1章を割いて述べた。

第1章 男を2週間で父親にする——子の誕生直後の父親休業制度（男の産休）

第2章 子供は「お腹を痛めて」産まなくてもいい——無痛分娩を含む自己負担無償の出産支援

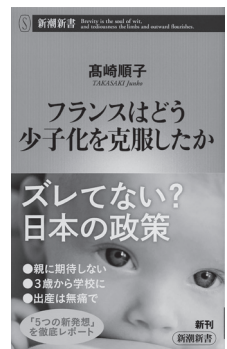
第3章 保育園には、連絡帳も運動会もない——親と保育士の負担を軽減した保育園

第4章 ベビーシッターの進化形「母親アシスタント」——多様な保育手段

第5章 3歳からは全員、学校に行く——学費無償・全入の就学前公教育

各章ごとに関連の制度や社会的理解をピックアップし、その歴史・経緯を調査。行政や医療、教育機関に取材し、関係者のインタビューを添えた。執筆を通し、「親になること」だけでなく「親であること」を支えるフランスの仕組みを、

図1



『フランスはどう少子化を克服したか』（新潮新書）

筆者自身も学んでいった。

フランスの子育て支援・家族政策に関する論考はそれまでも、日本語で多くなされていた。しかし実際にそこで子育てをする生活者の証言は少なく、それを補完する役割の一端を拙著が担えたのだろう。上記書籍の刊行直後より、続報記事の寄稿や講演会の機会を多く得た。中でもフランスの父親休業制度や、負担を軽減した保育園の仕組みは関心の高さが伺えた。2022年秋には日本でも、フランスの父親休業制度に近い「産後パパ育休（出生児育児休業制度）」がスタートしている。

2 日仏で異なる「親になる・親である時間」

その後もこの分野の情報を日本に伝え続ける中、筆者にはずっと、気になることがあった。それは「フランスの人々には、親になる・親である時間が与えられている」ということだ。

フランスで未成年の子を持つ親たちは共働きが8割以上¹を占めるが、大半が定時で勤務を終え、夕刻からの時間を家庭で過ごす。残業するのは一部の管理職クラスのみで、上司や同僚との会食で帰宅時間が遅くなるのは年に数回ほどだ。そして夏には数週間のまとまった休暇「バカンス」を取り、海や山への長期旅行に出かけ、子どもたちと自然の中でゆったり過ごす。現地の民間企業に勤める筆者の夫も同様で、長時間労働と家庭の両立に悩む日本の友人たちに何度も驚かれた。

2016年当時、日本の雇用労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数は8.8日だったが、フランスでは「夏にまとめて取得せねばならない休暇」の最短日数が14日間と、夏季だけで日

本の年間平均より長かった。また労働時間の国際比較報告書によると、同年の雇用労働者（パートタイム含む）1人当たり平均年間総実労働時間は日本が1,724時間、フランスは1,383時間だった²。

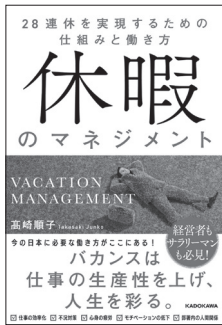
フランスの親子には、共に過ごす時間が長くある。それも特別なケースではなく、子どもといられないほど多忙で保育手段を駆使する親はごく少数だ（2023年発表資料では、3歳未満の子どもがいる家庭でのベビーシッター利用率は1%）³。

そんな社会で生活し、筆者の問いは年々強くなっていった。日本とフランスの子育て環境で最も異なるのは、親子の時間ではないだろうか。人々が働きながらも「親になる・親である」のが可能だから、フランス社会では子どもが生まれるのではないか。その社会は、どのような仕組みと働き方で動いているのだろうか？

そこから筆者は労働法制のうち、親子の時間に最も影響するであろう「残業をしない・させない労働時間規制」と、「数週間のバカンスを可能にする年次有給休暇制度」を調べた。そしてフランスの労働環境は、職種・業種・職階ごとの厳密な労働時間管理と、雇い主が「取得させる義務」を負う年5週間の有給休暇制度で強力に枠取られていることを知った。またその法制度の運用に、社会全体で真剣に取り組んでいることも。この国では、働く人が私生活と仕事を両立できるよう、労働法が保障し、労使が共に努めている。「フランスの親子には時間がある」と筆者が知覚したのは、個人のふんわりした感覚ではない。細やかな制度と社会的合意に支えられた、確固たる事実だったのだ。

おりしも日本では長時間労働の弊害がようやく深刻に問題視され、働く人の心身の健康と私

図2



『休暇のマネジメント～28連休を実現するための仕組みと働き方』（KADOKAWA）

今こそ日本に向けて、フランスの労働法制と運用を伝える本をまとめたら、きっと何らかの役に立てるのではないか——その確信から2023年春、『休暇のマネジメント～28連休を実現するための仕組みと働き方』（KADOKAWA、図2）を上梓した。こちらも刊行直後より意思決定層の反響を呼び、2024年夏の全国知事会議では、「休み方改革」のセッションで取り上げられている。

これら2冊の本を通して筆者は、「人が親になる・親である」ために、フランス社会に張り巡らされた多種多様な制度を見出した。それには労働法制や医療・教育制度だけではなく、子育て世帯の可処分所得を減らさない税制度、現物給付・現金給付の社会保障制度も大きく寄与している。本論ではそのうち、「親子に時間を与える仕組みと発想」に焦点を当て、詳細を述べていきたい。

3 働く人の可処分時間を維持する労働法制

フランスの労働法制は、人に「親になる・親である」時間を与えている、と前述した。これは言い換えると、労働者の生活において勤務時

生活時間の維持のため、働き方改革が本格化したところだった。2019年には働き方改革関連法が施行され、日本の労働基準法に初めて残業時間の上限規定を明記、有給休暇の一部取得が雇用主側の義務となった。

今こそ日本に向けて、

間以外の「可処分時間」が確保されている、ということである。そしてその可処分時間の確保の原則は、国の「労働法典 Code de travail」で象（かたど）られている。これは日本の労働基準法に相当する法律群で、労働時間に関する規制は、フランスの方がより厳しい。

その象徴は有名な「週35時間労働」だろう。フランスのフルタイム法定労働時間は週35時間（月152.67時間、年1,607時間）と定められている。これは日曜日を除く週6日間の総労働時間であり、加えて「1日につき最短11時間の勤務間休養」「週1回24時間連続の休業」「6時間に一度の20分以上の休憩」などを義務付けることで、1日7時間労働・週休2日を標準の働き方としている⁴。

そしてこの「週35時間」をフルタイム勤務の標準として、法定最低賃金がある。この額はインフレ率など経済指数を反映し毎年1月1日に改定される。2024年は前年比で1.13%の引き上げがあり、税抜きの月額額は1,766.92ユーロ（税込1,398.69ユーロ）。さらに2024年は前倒しの更新がなされ、11月1日から2%アップの月額税抜1,801.80ユーロ（税込1,426.30ユーロ）となった⁵。

しかしこの「週35時間」はあくまで標準であり、すべての労働者には適用されない。以下、適用除外の例を箇条書きで記す⁶。

一繁忙期・閑散期の差が大きい業務の場合、それに応じて労働時間35時間以上の週と35時間未満の週に調整できる（変形労働時間制度）。

一取締役・上級管理職（フランス語でカードル Cadre）には労働時間規制の適用除外制度があり、3種類の契約様式を設けている。

1）経営幹部職員：重要な責任と自立性の高

い意思決定を行う権限を持ち、高水準の報酬を得るもの。年次有給休暇以外の労働時間規定が適用されない。

- 2) 作業班統合幹部職員：実作業を行う部門に所属する幹部職員で、週 39 時間を上限に就労し、週 35 時間の超過分の代替に労働時間短縮日（R T T）という休日を得る。実働時間が週 39 時間を越えた場合は割増手当が支払われる。休憩や休養、有給休暇などの規定は適用される。

- 3) 自律的幹部職員：労働時間の配分を自身の裁量で決定できる職員が、所定労働時間を週ではなく、年間労働時間もしくは年間労働日数で定めて契約する。1 日・1 週間・年間の労働時間上限、休憩や休養、有給休暇などの規定は適用される。事前に定めた時間・日数を超過した場合は割増手当が支払われる。

一家庭内労働者、農漁業労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、坑内労働者など、特別規定を設けられた職種。

フランスの労働時間の規定はこのように、職種・職階・労働協約によって可塑性がある。フランス統計経済研究所 Insee によると、2023 年のフルタイム雇用労働者の週平均の労働時間は 38.9 時間。週

35 時間より多いが、それでも大半の職種・職階では週 40 時間未満に抑制されており、雇用労働者で週 40 時間を超えるのは職階では上級管理職（42.1 時間）、職種では金融業（40.4 時間）のみだ（表 1）。

このように労働時間規制を適用外にする道がありながら、フランスではそれでも、社会全体の長時間労働を招いてはいない。原則の時間規制が広範に無効化されるのを防ぐため、フランスの労働法には以下のような規定が存在する。これらが適用除外や労働協約・個別契約にも縛

表 1 2023 年の職階・職種別平均労働時間

労働者の属性	年間の労働時間 (時間)	1 週間の労働時間 (時間)	1 日の労働時間 (時間)	年間の労働日数 (日)
フルタイム雇用労働者	1,669	38.9	7.8	214
性別				
女性	1,609	38.3	7.7	208
男性	1,718	39.3	7.9	219
社会職業分類（職階）				
取締役・上級管理職※	1,798	42.1	8.4	215
中間職	1,621	38.2	7.7	209
事務職	1,615	37.3	7.6	212
作業職	1,646	37.7	7.5	219
職種				
農業	1,725	38.8	7.7	224
製造業	1,686	39.1	7.8	216
建築	1,700	39.3	7.8	217
商業	1,711	38.9	7.7	221
小売	1,711	38.4	7.6	226
運送	1,695	39.3	7.8	217
宿泊飲食	1,758	39.2	7.7	229
情報通信	1,740	39.8	7.9	219
金融	1,674	40.4	8.1	207
不動産	1,785	39.6	7.8	229
企業向けサービス	1,721	38.7	7.8	220
一般家庭向けサービス	1,646	37.9	7.6	218
公務・非営利	1,589	38.6	7.9	201
行政	1,644	39.2	8.0	205
教育機関	1,470	38.4	7.6	193
福祉	1,621	38.2	8.0	202
パートタイム雇用労働者	968	23.1	5.7	170
自営業者	1,971	42.5	8.1	243

※雇用経営者を含む。

対象：マイヨットを除くフランス。一般的な住居に住む 15 歳以上の労働者

出典：フランス統計経済研究所 雇用調査 2023 INSEE, enquête Emploi 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7767073?sommaire=7767424>

りをかけているのである。

- 超過勤務を含む法定労働時間の上限は 1 日 10 時間、1 週間 48 時間、年間 1,607 時間。
- 1 週間 48 時間を超える場合は行政当局の承認が必要で、その場合の上限は週 60 時間。
- 事前に定められた時間以上の超過勤務には、8 時間未満の場合 25%、8 時間以上の場合 50%の割増手当が発生する。割増率は協約で定めることも可能だが、少なくとも 10%以上でなければならない。
- 従業員 50 人以上の企業は、業務に関するデジタルツールの使用規制の労使同意を定める義務がある（繋がらない権利）⁷。
- 夜間勤務が家庭の事情（特に子の保育や介護）と合わない場合、職員は拒否できる。この拒否を懲戒や解雇の理由としてはならない。

雇用主は時間規制を超えて職員を働かせにくく、かつ時間外割増率が高いので、管理職には定時内での業務管理を求める。職員が残業を望んでも上司の許可が降りず、むしろ「定時で仕事を終わられない人材」としてマイナス評価をされてしまう。また職員の方も、定時に終わられない作業量が割り振られた場合は管理職・雇用主の責任と理解し、サービス残業は行わない。デジタルツールの普及に伴い、2000 年代には私生活時間に自主的に仕事をして過労に陥る管理職が増えたことがあったが、「繋がらない権利」の概念と制度の導入により、「私生活時間に自主的に働くことは良くない」との社会通念が醸成された。

またフランスでも子育て中の職員を中心にパートタイム契約（時短勤務 *temps partiel*）が一般的だが、その待遇はフルタイム社員と同等と定められている。期間契約社員（*CDD*）・

派遣社員（*interime*）などの非正規雇用も存在するが、フランスでは少数派であり続けている。非正規雇用は賃金が割高であることに加え、契約を終了する際に雇用主が「不安定雇用手当 *prime de précarité*」（最低額でも全契約期間に支払った給与の 10%）を支払わねばならないと、経営者にとって非正規雇用を多用するメリットが薄いためだ。

フランスの労働法制は、残業・長時間労働をする労働者、不安定雇用の労働者を限定し、多数派にしない仕組みになっている。こうして社会で働く人々の可処分時間が確保されているので、結果的に、子育て中の親たちにも私生活の時間がある、というわけだ。かつフランスでは児童保護の観点から、小学校高学年まで外出時にはなるべく子を 1 人で行動させない社会規範があり、親は可能な限り、通園・通学に付き添う。平日は送迎に追われ、休日や週末も子どもと過ごす親たちは、社会全体で見て「生活時間の自由度が低い存在」だ。必然的に子育て中の親は「自由を制限された、大変な生活をしている人たち」と認められ、子どものいない・子育てを終えた人たちからも、理解や助けを得ているのである。

そして「親になること」を望む人々にとってもちろん、私生活の時間は重要だ。2 人の成人が出会い、子を持つと願い、その道を共に歩むためには、信頼関係を構築するための時間が必要。誰にとっても 1 日は 24 時間であり、長時間労働で職場にいる時間が長ければ長いほど、私生活の時間は削られる——日本の読者諸氏に対して、その実態をここで論じるまでもないだろう。

4 家族で「生きる喜び」を見出す 長期休暇

フランスの「親子の時間」を支えるもう一つの労働法制が、5週間の年次休暇制度である。これはあらゆる雇用労働者に適用除外がなく、取締役・上級管理職を含め、すべてのパートタイム・フルタイムの雇用労働者に、権利として保障されている。

日本にも年次休暇制度は存在するが、大きな違いは以下の3点にあると筆者は考える。

- ・雇用主に「取得させる義務」がある——取得率は人数も期間も「100%」でなければならない
- ・全員が確実に休むために、社会全体で、かつ年単位で業務を調整する。
- ・「誰もがまとまった期間を休む必要」に関して、国民的な理解が醸成されている。

業種ごとの取得日数を見ると、ほぼ全ての業種・職種で「25日」のラインが守られているのが見て取れる（表2）。

バカンス大国・フランスの歴史はその始まりを1936年に遡る。この国初の社会主義政権が成立した際、週の労働時間の短縮、賃金向上などと共に、まずは「年に1回、2週間のまとまった休暇を雇用主の義務で取得させる」形で始まった。しかし、当時の労働者は前代未聞の長期休暇の意味も価値も分からず、「2週間休

表2 フランスの有給休暇付与・取得平均日数（2015年）

	年次休暇付与日数	有給休暇取得日数（年次休暇・その他の休暇合算）	契約種	
サラリーマン全体	33	33	有期契約・派遣契約	30 21
民間企業従業員	29	29	無期契約	29 30
業種			性別（フルタイム契約のみ）	
農林水産業	27	29	男性	29 30
製造業	29	32	女性	30 30
電気・水道・廃棄物・エネルギー関連業	33	38	勤続年数	
建造業	27	30	1カ月～5年未満	28 27
商業・自動車修理業	27	26	5年～10年	29 27
運輸・倉庫業	30	31	11年～15年	29 30
宿泊・外食産業	26	24	16年～20年	30 31
情報通信業	31	30	20年以上	31 34
金融・保険・不動産業	33	32	公務員	45 46
特殊科学技術業	29	29	実労働時間（教員以外）	
教育・医療・福祉関連業	31	31	パートタイム	37 39
その他	29	25	フルタイム	38 40
事業規模			週35時間未満	34 34
従業員10人未満	27	26	週35時間～38時間	38 39
同10～49人	27	27	週39時間以上	42 45
同50～199人	29	30	社会職業分類	
同200～499人	30	32	管理職・知的上級職（教授以外）	41 41
同500～999人	31	33	中間職（保育学校・小学教員以外）	41 45
同1000人以上	32	33	教授・教員	73 70
契約労働時間			医療・福祉関連の中間職	36 35
パートタイム	28	26	技術職・現場監督	39 40
フルタイム	29	30	作業員	37 38
週35時間未満	27	28	工具	36 40
週35～38時間	31	33	性別（教員以外のフルタイム勤務のみ）	
週39時間以上	31	32	男性	38 40
社会職業分類			女性	38 39
管理職・知的上級職	33	33	勤続年数（教員以外）	
中間職	31	33	1カ月～5年未満	39 41
熟練労働者	29	29	5年～10年	37 36
非熟練労働者	26	24	11年～15年	38 39
熟練工員	27	27	16年～20年	38 42
非熟練工員	26	24	20年以上	38 40

表の読み方：2015年、従業員10人未満の民間企業従業員は平均して27日の休暇（RTTを含む）の権利を持ち、うち年間26日を取得している。
 調査対象：15歳以上75歳未満で、勤続1年以上、正規雇用社員（研修生と見習い、1年未満の有期契約・無期契約社員、休暇取得のための派遣労働者を除く）。海外県を除くフランス本土県。
 出典：高崎順子『休暇のマネジメント～28連休を実現するための仕組みと働き方』p74（フランス国立統計経済局2015年就労調査より翻訳抜粋）

んでもやることがない」と戸惑うだけではなく、「休みが明けたら失職しているのではないか」との疑心暗鬼の声もあった。時の政府はその声を一蹴せず、丁寧に耳を傾け、長期休暇の運用支援と取得促進のために専任の部局「余暇整備・スポーツ担当局」を設けた。旅行のための交通費の割引制度や宿泊先の整備など、長期休暇の過ごし方まで支援し、国民に仕事以外の時間を与えるだけでなく、その時間でやるべきことまで示した。当時の担当大臣レオ・ラグランジュは、国が国民の長期休暇を支援する意義をこう述べている。

「余暇を通して、生きる喜びと、人としての尊厳を見出してほしい」

フランスの年次休暇はその成立当時から、「休む意味」がかように言語化され、支援策とともに国民全体に周知された、国家的プロジェクトだったのである。そして現代、このプロジェクトはしかと定着し、綿密な業務計画と段取りによって遂行されている。現行の労働法における夏季休暇の原則は「5月から10月の間に、最短2週間から最長4週間のひとまとまりで、最低1回は取得する」というもの。このためにフランスでは、夏季休暇の集中する7月・8月の2カ月間、社会全体の活動ペースを落とすことを合意している。商業施設や教育機関は一定期間休業し、中断が許されない役所や公立病院、ごみ回収などのインフラ事業は、受付時間の短縮とサービス頻度の減少で対応する。その詳細は本稿で紹介しきれないので、是非拙著『休暇のマネジメント』を参照されたい。

この長期休暇制度も、前述した「残業しない・させない労働時間規制」と同様、すべての雇用労働者を対象として施行されている。その

労働文化は自営業者にも共通し、過剰労働の抑制に寄与している。子どものいない独身者や若い世代も当然その中の一人で、長期休暇のひとつで人生の伴侶となる相手と出会い、互いを知り合い、家族となるステップを踏む。子どものいる労働者は、休暇のあり方に子どもの影響を大きく受けるため、この点でもやはり「自由を制限される人」として、同情されかつ優先される存在だ。

そうして毎年夏季に数週間与えられる時間は、自宅から離れた自然の中で過ごすのが定番だ。フランスの人々のバカンス志向を毎年定例で調査している調査会社IPSOSによると、2024年、回答者の64%が夏の長期休暇を「自宅から離れて過ごす」と答えた⁸。筆者の周囲の親子たちも、毎年夏は必ず、家族で思い出のひとつを数週間共にしている。フランスはそれを個人の考え方や努力でなく、労働法制と社会的な意思で可能にしているのである。

5 可処分所得を補填する各種の給付

本稿では労働法制に焦点を定め、フランス社会がいかに関「親子が共にあれる時間」を捻出・維持しているかを論じた。しかし親子の生活に必要なのは時間だけではない。労働時間を短縮しながら、生計のための可処分所得も確保せねばならない。フランスではこの点でも制度が張り巡らされており、特に社会保障制度による現物・現金給付と、子育ての経済的負担を考慮した税制度に見るべき点がある。これらについても、紙幅の許す限り述べたい。

まず、可処分所得を「補填」する社会保障制度から見よう。フランスでは疾病、失業などと並ぶ社会生活のリスクとして「子ど

もを産み・育てること」が認定され、「家族政策」の名の下、富の再分配のシステムに子育て関連給付を組み込んでいる。そのための専任の公的財政機関「家族手当金庫」が、全国機関のCNAF (Caisse Nationale d'Allocations Familiales) と地方機関の101のCAF (Caisses d'Allocations Familiales) の連携によって組織されている。2022年の総給付額は990億ユーロ、給付を受けた人々は1,350万人だった。

この家族手当金庫が担う現物給付・現金給付には、二つの大原則がある。「縦・横の再分配」と「応能負担」だ。「縦の再分配」は多くの読者もご存知のように、所得の高い層から低い層への分配である。「横の再分配」は社会的に安定している人々からより困難な状況にある人々の分配を指し、シングル親、失業や事故疾病で就労困難にある親の世帯などに、より多くの給付がなされる。「応能負担」に関しては、所得の多い人ほど現金給付額が低くなる方式と、所得の少ない人ほど保育施設など現物給付施設の利用額が低くなる方式の2種類で運用している。家族手当金庫の給付は全国を対象としているので、この組織が司る給付や応能負担には地域性がなく、フランス国内のどこに住んでいても同額・同率で行われる。地域性は国の給付ではなく、自治体の子育て支援に反映される。

この家族手当金庫の特徴は、「あらゆる家族」を支援することだ。その意思表示として、組織名の中の「家族」は総称の単数形 famille ではなく、家族の形の多様さを強調する複数形 familles が採用されている。そしてその多様な状況に対応するため、10種類以上の現金給付が展開され、各世帯が必要に応じて複数の給付を組み合わせた支援を受けている。なお「縦・

横の再分配」の原則により、養育児童数や世帯所得を条件とした給付制限がある。以下、全国家族手当金庫作成の「給付ガイドブック」より、一部を抜粋して紹介する⁹⁾。

- ・出生・未成年との養子縁組一時金：妊娠7カ月目に1,066.30ユーロ、もしくは養子縁組後の共同生活初月に2,132.58ユーロ
 - *同時に迎える子どもの数だけ倍額とする
- ・基礎手当：出生～満3歳の翌月まで毎月給付。子1人につき193.30ユーロ（所得により96.66ユーロ/月/1人）
- ・家族手当：2人以上の子を養育する世帯に毎月給付。子の人数と世帯所得により月37.14ユーロ～190.29ユーロの間で給付額が変動する（14歳以降より増額あり）
- ・追加家族手当：3人以上の子を養育する世帯に3人目の子の誕生翌月より毎月給付。世帯所得により月193.30ユーロ～289.98ユーロの間で給付額が変動する
- ・新年度手当：6～18歳の就学児童を持つ対象所得世帯に、8月末に給付。子どもの年齢により416.40ユーロ（6～10歳・小学生）、439.38ユーロ（11～14歳・中学生）、454.60ユーロ（15～18歳・高校生）

このほかにひとり親養育手当、育児手当、保育手当、障害児手当、児童看病手当、DV被害者支援一時金などがある。

現物給付の方は、子育て関連施設をインフラとして設置・維持するため、設備費・運営費への助成の形で行われる。0～2歳の家庭外保育施設のほか、3歳からの義務教育施設に併設し始業前・昼食・放課後の「学校周辺時間」を支える学童保育施設、長期休暇中の児童や家族を受け入れる滞在型レジャー施設が、家族手当金庫の助成を受けている。この現物給付により、

親たちは家庭を不在にして勤労する時間を確保できる。その間の子どもたちは、法に定められた基準の見守りのある居場所で、年齢に相応しい過ごし方をしているのである。

6 可処分所得を減らさない税制度

各種の給付で「可処分所得を補填する」策を講じても、そもそも「可処分所得が減る仕組み」を放置していれば、穴の空いたバケツに注水を続けるがごとく、給付の効能は薄れてしまう。それを防ぐには、国として可処分所得を「減らさない」対策が別に必要だ。フランスではそれを所得税制度で行っている。「世帯申告」・「家族係数」・「所得区分による累進課税」を組み合わせた、いわゆる「N分のN乗式」の所得課税だ。

この国ではまず、公的に共同生活を宣言した成人2人において、世帯ごとの所得税の申告・課税・支払いを義務としている。そして共同生活世帯の中に養育する子（未成年の子）がいる際、子の数に応じて世帯への課税率が下がる仕組みを採用している。「公的な共同生活の宣言」には結婚と、その軽量化版とも言えるパートナーシップ協約PACSの2種類があり、どちらも同性間・異性間で締結できる。子に付随する減税効果は広く知られており、それまで事実婚状態だったカップルが、子の誕生を機に結婚もしくはPACSを締結することが多い。

この税制度では、世帯の所得税を以下の3段階で算出する。

1) 年間の世帯所得額を世帯の税的な頭数で割り、「頭数あたりの所得額（家族係数）」を算出する。子は1人につき0.5人、3人目のみ1人として計上。

2) 家族係数を規定の所得区分に照らし合わせ、各区分の課税率から「頭数当たりの税額」を計算する。

3) 「頭数当たりの税額」に、世帯の税的な頭数を掛け、世帯全体の税額を算出する。

フランス経済省公式ウェブサイトの記載例のもとに、比較例を算出した（計算式は脚注に詳述する）¹⁰。子どもの有無により、所得税額が大幅に変わるさまが分かる。

・世帯年収 55,950 ユーロで、子どものいないカップル（世帯の税的な頭数は2）の所得税……4,097.02 ユーロ

・同じ世帯年収で、未成年の子が2人いるカップル（世帯の税的な頭数は3）所得税……2,081.48 ユーロ

さらに所得税には数種の税額控除が設けられ、子育て世帯向けには、1年間に負担した保育費の半額が「給付付き控除 Cr dit d'imp t」の対象となっている¹¹。上記の例であれば、子ども1人につき年間3,000ユーロの保育費がかかった場合、 $1,500 \text{ ユーロ} \times 2 = 3,000 \text{ ユーロ}$ が税額控除額となる。控除額が課税額より多いため、所得税の支払いがなくなるのに加え、差額の918.52ユーロが小切手で給付される。子どもを含めた世帯課税によって、可処分所得の減少を抑えられるだけでなく、増えるケースもあるのだ。

フランスのN分のN乗式の所得課税のもと、子どものいる世帯はいない世帯に比べて、確かに「子どもがいると税金が下がる」と実感できる。一方、所得が多い世帯ほど控除額が大きくなるため、この方式では「反・再分配性」が指摘されている。減税を税率ではなく定額にすること、社会保障給付にさらなる所得制限を設けることなどが検討されているが、最終的な解決

策はまだ定まっていない。現状では高所得者優遇の懸念よりも、子育て世帯への減税効果が優先されている、と言えるだろう。

以上、可処分時間と可処分所得の2つの面から、子どもが生まれるフランス社会について綴った。最後に補足したいのは、フランスでは皆保険型の国民医療保険によって、妊娠出産・避妊中絶の医療費の自己負担を無償化・軽減化している事実である。子育て支援の充実によって「産める・育てられる」実感を醸成するだけでなく、「産むか産まないか」「産むならいつ産むか」の選択を女性たちに可能にしている。人間としての女性の人権と尊厳を擁護しつつ、子と共に生きる暮らしの難易度を下げる、両輪の工夫をしているのだ。

フランスでも近年は出生の減少傾向が続き、その要因として、就労や所得の安定化を待った上で出産を選ぶ「出産年齢の高齢化」が挙げら

れている。特に2023年は戦争やインフレの社会不安の影響からか、出生数・合計特殊出生数ともに急落した。それでもこの国の出生数は約67万8千人、合計特殊出生率は1.68と、先進国では高位にある¹²。

人口規模でフランスの2倍にあたる日本の同年の出生数は72万7,277人、合計特殊出生率は1.20¹³。本邦の少子高齢化はすでに手遅れとの声もあるが、だからといって国民の「子を望む意思」の阻害要因を放置してよい理由にはならない。人が子を「産める・育てられる」と思える感覚は、社会の安定性と持続性を反映する。その安定性と持続性は、今ここで生きるあらゆる人々の暮らしにも不可欠だ。「産める・育てられる」と思える社会の整備は、年齢や性別、子の有無に関係なく、すべての人々にとっての急務なのである。

(たかさき じゅんこ・ライター、フランス在住)

- 1 フランス 乳幼児期観測 2023年度版 Observatoire nationale de la Petite Enfance(ONAPE) 2023 <https://www.caf.fr/nous-connaître/observatoire-national-de-la-petite-enfance-onape>
- 2 日本 厚生労働省 平成28年(2016年)就労条件総合調査の概況 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/16/dl/gaikyou.pdf>
日本 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」 就業者1人当たり平均年間総実労働時間(2016年の数値) https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/06/p205-206_t6-1.pdf
- 3 フランス 乳幼児期観測 2023年度版 Observatoire nationale de la Petite Enfance(ONAPE) 2023 <https://www.caf.fr/nous-connaître/observatoire-national-de-la-petite-enfance-onape>
- 4 フランス 労働法典 第3部・第1冊 労働時間規定 Code de travail, Troisième partie, Livre 1er, L-3111- 1 ~ L-3172-2 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020376
- 5 フランス 企業向け行政サービス情報サイト「2024年11月1日、法定最低賃金の見直しにより2%の増額」 <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17008#?profil=tout>
- 6 上記注4の労働法典と共に、次の日本語資料を参照した。日本 労働政策研究・研修機構 JILPT 資料シリーズ No248「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査－米・独・仏・英－」2022年3月 <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/248.html>
2023年、Cadreは雇用労働者全体の22.4%。フランス 統計経済研究所「雇用・失業・収入報告 2024年版」2024年8月22日公表 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7767424>
- 7 フランス 2016-1088法(「繋げられない権利」に関する法律) https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000032984268
- 8 I P S O S バカンス・バロメーター2024 https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-05/barometre_voyage_infographie_2024.pdf

- 9 フランス 全国家族手当金庫 「給付ガイド」 2024 年 5 月版 <https://www.calameo.com/read/007557337a6b6b2cea0c8https://caf.fr/professionnels/offres-et-services/accompagnement-des-allocataires>
- 10 フランス 経済省 「所得区分による累進課税でどのように所得税を算出するか？」2024 年 1 月 10 日公開 <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/tranches-imposition-impot-revenu#> 上記 URL 内の例より、同じ世帯年収 55,950 ユーロのカップルで、未成年の子が 2 人いる世帯・子のいない世帯の所得税をそれぞれ計算する。

2024年の所得区分と課税率

所得区分（世帯一人当たり）	区分ごとの課税率
～11,294ユーロ	0%
11,295ユーロ～28,797ユーロ	11%
28,798ユーロ～82,341ユーロ	30%
82,342ユーロ～17,7106ユーロ	41%
177,106ユーロ～	45%

●未成年の子が 2 人いる成人 2 人世帯

税制上の「世帯の頭数」は大人 2、子ども $0.5 \times 2 = 1$ 、合計 3

- 1) 世帯所得を 3 で割った「家族係数」は $55950 \div 3 = 18,650$ ユーロ
- 2) 家族係数 18,650 ユーロを所得区分に当てはめて算出した「世帯の頭数あたりの課税額」は 809.16 ユーロ
 - ・ 11,294 ユーロまでは 0% 課税 = 1 人当たりの課税額は 0 ユーロ
 - ・ 11,295 ユーロ～ 28,797 ユーロまでの所得区分は 11% 課税：この区分の税率は、18,650 ユーロから 0% 課税分を引いた所得額に 11% が課税される。すなわち $(18,650 - 11,294) \times 11\% = 809.16$ ユーロ
- 3) 「頭数あたりの課税額」に世帯の頭数を掛けた世帯全体の課税額は $809.16 \text{ ユーロ} \times 3 = 2427.48$ ユーロ

ここに所得税の「割引基準額：独身者 1,929 ユーロ・共同課税のカップル 3,191 ユーロ」を適用する（世帯課税額に 45.45% を掛け、その額を、独身者は 875 ユーロ・カップルは 1,444 ユーロから引いた額が減税される）と、この世帯の割引適用後の税額は $2,427.48 - 346 = 2,081.48$ ユーロとなる。

●子のいない成人 2 人世帯

税制上の「世帯の頭数」は大人 2

- 1) 世帯所得を 2 で割った「家族係数」は $55,950 \div 2 = 27,975$ ユーロ
- 2) 家族係数 27,975 ユーロを所得区分に当てはめて算出した「世帯の頭数あたりの課税額」は 2,048.51 ユーロ
 - ・ 11,294 ユーロまでは 0% 課税：0 ユーロ
 - ・ 11,295 ユーロ～ 28,797 ユーロまでの 11% 課税： $27,975 - 11,294 \times 11\% = 1,801.91$ ユーロ
 - ・ 28,798 ユーロ～ 82,341 ユーロまでの 30% 課税： $28,797 - 27,975 \times 30\% = 246.60$ ユーロ
- 3) 「頭数あたりの課税額」に世帯の頭数を掛けた世帯全体の課税額は $2,048.51 \text{ ユーロ} \times 2 = 4,097.02$ ユーロ

この世帯の課税額は「割引基準額」以上なので、課税額は 4,097.02 ユーロとなる。

上記には控除や給付を考慮していない。あくまで「同額の所得で人数が異なる世帯」の単純比較のための計算例であると留意されたい。

- 11 フランス 公共財政総局 「家族関係の控除」 <https://www.impots.gouv.fr/particulier/deductions-liees-la-famille>
給付付き控除の対象になる年間保育費は、子 1 人当たり 3,500 ユーロの上限がある。
- 12 フランス 行政サービス情報サイト 「2023 年人口動態：フランス国内の在住人口は 6,840 万人」 2024 年 1 月 16 日公開 <https://www.vie-publique.fr/en-bref/292665-bilan-demographique-la-baisse-des-naissances-continue-en-2023#>
- 13 日本 厚生労働省 「令和 5 年人口動態統計月報年計（概数）の概略」 2024 年 6 月 5 日公開 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai23/index.html>

少子化対策としての最低賃金引き上げの必要性

中澤 秀一

はじめに

児童手当の2024年12月支給分からの対象拡大や多子世帯の支給額が増額される等、政府が掲げる「異次元の少子化対策」が、現在進められているところである。ただし、これらの「異次元の少子化対策」は、いずれも子育ての支援策である。真に少子化問題の解決をめざすならば、経済的に家族形成ができるくらいのゆとりを創り出すこと、すなわち、いまある貧困問題を解決し、これ以上人々が貧困に陥ることを防ぐことが重要であると考え。そして、そのゆとりを創り出す基盤として、最低賃金の引き上げが有効であることを本稿で論じてみたい。

1 野原ひろしエリート説と#月48万円必要

筆者はこれまでに全国27都道府県において最低生計費試算調査（以下、生計費調査）の監修を担当しており、本稿の論考は生計費調査の結果から得られた知見をベースにしている。生計費調査の手法は、主に各単産・ユニオンの労働者などを対象に、生活のパターンを調べる「生活実態調査」および持ち物をどれくらい所有しているのかを調べる「持ち物財調査」を実施し、その結果を精査し生活に必要な費用を一

つひとつ丁寧に積み上げる、マーケット・バスケット方式を採用し、科学的に最低生計費（＝普通に暮らすための費用）を算定している¹。

ときおり、インターネット上で生計費調査の結果がバズる（＝広く拡散され話題になること）ことがあるのだが、特に世の中の反響が大きかった2017年の埼玉県調査と2019年の京都府調査について紹介してみたい（調査結果については、表1および表2を参照のこと）。

埼玉県調査は、2017年4月17日付『朝日新聞』（デジタル版）への記事掲載が発端である。「埼玉で人並みの生活、月収50万円必要」の見出しで始まる記事は、埼玉県さいたま市内で暮らす4人家族（30歳代夫婦＋小学生＋幼稚園児）が人並みの生活をするためには、月額約50万円が必要なことが調査から明らかになった、という内容であった。記事掲載後、インターネット上にあるさまざまなサイトの書き込み欄には賛否両論が入り乱れた。それらの書き込みをエゴサーチしていた筆者の関心を引いたのが、「野原ひろしエリート説」である。野原ひろしとは、漫画・アニメ番組『クレヨンしんちゃん』の主人公しんのすけの父親である。調査のモデル世帯と同様に、埼玉県（春日部市）内にマイホームを持ち、自家用車を所有し、子ども2人を育てるためには、記事にあるように月50万円かかるのだとしたら、30代の野原ひろしはエリート社員ではないか、という

ところから「野原ひろしエリート説」が生まれた。野原家はエリートでも何でもなくごく一般的な庶民なのだが、現代の経済感覚でみるとエリートになってしまうのである。原作が描かれた当時（1990年代）は、月に50万円稼ぐことは珍しいことではなかったのだ。それが、90年代半ば以降、日本人の賃金が下がり続けたことによって、「月50万円は高すぎる」という感覚になってしまったのである。

いっぽうの京都府調査は、2019年12月19日付『毎日新聞』（京都版）に掲載された『『普通の生活』月48万円 京都市内、30代の4人家族で』の記事がきっかけとなり、X（旧

Twitter）上でさまざまな意見が飛び交うことになった。やはり、このときも賛否のさまざまな意見が旧Twitterに書き込まれ、たちまちトレンドワードになった（ちなみに、あまりに情報を求める人たちがアクセスした結果、調査主体であった京都総評のサーバーがダウンしてしまう）。この現象により、テレビ、ラジオなどのメディアもこのニュースを取り上げることとなる。

ここ最近、「年収103万円の壁」が世間をにぎわしているが、これも生活に直結するお金の問題だからこそ世論の関心が高く、課税最低限の引き上げの是非をめぐる熱い議論が交わされているのだろう。

さて、これらの生計費調査をめぐるバズった事象に共通するのは、「家族形成には意外にお

表1 埼玉県最低生計費試算調査 30代子育て世帯の結果（2016年） (円)

生計費結果	さいたま市南区在住
	30代夫婦と子ども2人 (幼児・小学生)
居住面積(賃貸)	42.5㎡
A 消費支出(1~10)	391,157
1食費	108,192
2住居費	57,292
3光熱・水道	18,191
4家具・家事用品	18,356
5被服・履物	20,156
6保健医療	8,706
7交通・通信	38,210
8教育	26,986
9教養娯楽	45,663
10その他	49,405
B 非消費支出	68,807
C 予備費	39,100
最低生計費(税抜き)A+C	430,257
D 同上(税込み)A+B+C	499,064
同上(税込み)D×12	5,988,768

注1：消費支出＝食費、住居費、光熱・水道、家具・家事用品、被服・履物、保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽、その他の総和、予備費＝消費支出×10%、最低生計費（税抜き）＝消費支出＋予備費

注2：その他には、理美容品費、理美容サービス費、身の回り用品費、交際費、自由裁量費（1カ月6,000円）を含む。

注3：非消費支出には、「所得税」、「住民税」、「社会保険料（厚生年金＋協会けんぽ＋雇用保険）」を含む。

表2 京都府最低生計費試算調査 30代子育て世帯の結果（2018年） (円)

生計費結果	京都市伏見区在住
	30代夫婦と子ども2人 (幼児・小学生)
居住面積(賃貸)	42.5㎡
A 消費支出(1~10)	381,075
1食費	112,881
2住居費	63,542
3光熱・水道	18,636
4家具・家事用品	11,520
5被服・履物	13,095
6保健医療	8,440
7交通・通信	53,185
8教育	28,097
9教養娯楽	26,192
10その他	45,487
B 非消費支出	67,738
C 予備費	38,100
最低生計費(税抜き)A+C	419,175
D 同上(税込み)A+B+C	486,913
同上(税込み)D×12	5,842,956

注：表1と同じ

金がかかる」という事実である。確かに、低所得であっても結婚は可能ではある。しかし、結婚に至るまでの交際段階にはお金がかかる。いざ同居が決まれば、転居や家電や家具をそろえる初期費用も必要だ。経済的に安定していなければ結婚はおのずと遠ざかるのである。実際、生涯未婚率は1980年代まで数%の低位で推移しており、ほぼ皆婚社会であった。1990年代以降の雇用の劣化に伴い、生涯未婚率は急速に上昇し始める。いまの若者たちにとって家族をつくることは、誰にでもできることではなく、半ばステイタス化してしまっている。

2 若者が一人暮らしをするために必要な費用

先に述べたように、筆者は生計費調査に携わって全国各地で実施されている生計費調査の監修を行っている。子育て世帯、高齢単身世帯などのさまざまな世帯類型で生計費試算を行っているが、最も広範なのが若年単身世帯の生計費試算である。表3は、2024年に実施された埼玉県調査における若年単身世帯（25歳モデル）の最低生計費の試算結果である。2024年において埼玉県で普通に一人暮らしをするためには、男性で月額27万4,690円、女性で同27万4,152円が必要である（いずれも税・社会保険料込み）。

ちなみに、今回の生計費試算で想定した普通の暮らしとは、次のような内容である。

- ・さいたま市南区の家賃52,000円のワンルームマンションに住み、最寄り駅の武蔵浦和駅から新宿駅まで通勤している。
- ・昼食については、男性はコンビニ等で弁当

やパンを買い（600円）、女性も月の半分はコンビニ等で買うが、もう半分は家から弁当を持参する。仕事の後や休日の飲み会は月に2回で、1回あたり4,000円の支出。

- ・家電製品や食器類は、量販店にて最低価格帯で買い揃えている。
- ・仕事で着用する衣類については、男性は背広（43,890円）2着を4年間、女性はジャケット（6,355円）2着を4年間、スカート（3,990円）3着を3年間着回ししている。
- ・休日は家で休息することが多いが、2カ月に1回は日帰り近場の行楽地に行き（費用は10,000円）、1泊以上の旅行（費用は30,000円）には、男性は年2回、女性は年3回行っている。

表3 埼玉県最低生計費試算調査 25歳単身世帯の結果（2024年）
(円)

生計費結果	さいたま市南区在住	
	男性	女性
居住面積(賃貸)	25㎡	
A 消費支出	196,906	196,368
食費	52,243	41,320
住居費	54,167	54,167
水道・光熱	10,205	9,852
家具・家事用品	3,818	3,932
被服・履物	8,142	7,258
保健医療	3,519	6,624
交通・通信	15,400	15,355
教養・娯楽	25,843	27,648
その他	23,569	30,212
B 非消費支出	58,184	58,184
C 予備費	19,600	19,600
最低生計費(税等抜き)A+C	216,506	215,968
D 同上(税等込)A+B+C	274,690	274,152
同上(税等込)D×12	3,296,280	3,289,824
月173.8時間換算	1,580	1,577
月150時間換算	1,831	1,828
2024年最低賃金額	1,078	

注：表1と同じ

- ・コロナ禍を経て定着した映画、音楽、ゲーム、コミックなどの定額制コンテンツ（サブスクリプション）にかかる費用として月に3,000円。
- ・男性は2カ月に1回、女性は3カ月に1回、理髪店や美容院に行き、コスメなどの理美容用品費も加えたトータルの理美容費（月額）は、男性 = 3,485円、女性 = 8,881円。

けっして贅沢な暮らしではなく、むしろ質素ともいえる内容である。それでも、健康で文化的な要素を一つひとつ積み上げていくと月額約27万4千円が必要になるのだ。また、今回の埼玉県調査は、2022年以降の物価高騰が、われわれの生活にどのような影響をもたらしているのかを知る手がかりともなった。前回までの調査とは、利用した統計資料が異なる（全国消費実態調査→全国家計構造調査）など、単純に比較することには注意を要するが、最低生計費は前回の2016年調査から13.6%上昇している（税・社会保険料抜きの最低生計費での比較）。個別費目でみると、食費で135.3%、水道・光熱費で148.6%など、上昇幅が大きくなっている。賃金も同様に上昇していれば物価上昇に対応できていることになるが、そこまで伸びてはならず、実質賃金の下落基調は続いている。3年にもわたる物価高騰は、コロナ禍以上に労働者・国民の生活に深刻な影響を及ぼしていることがうかがえる。

今回の調査から試算された最低生計費を中央最低賃金審議会が用いている月173.8時間の所定内労働時間で換算すると、男性で1,580円/時間、女性で1,577円/時間となる。いますぐ、最低賃金は1,500円に引き上げるべきなのである。ただし、月173.8時間の労働時間は、

お盆や年末年始の長期休暇、ゴールデンウィークなどの大型連休を想定しない“非人間的”な労働時間である。健康で文化的な労働時間としてかつて政府も政治目標としていた月150時間（年間1,800時間）で換算すると、男性で1,831円/時間、女性で1,828円/時間となる。現在の埼玉県の最低賃金額は1,078円であり、全国加重平均1,055円は上回っているものの、今回の試算から得られた健康で文化的な暮らしを送るために必要な時給とは大きな隔りがある。岸田政権下で初めて掲げられた1,500円という目標は、ただちに実現されなければならないことは先に述べたとおりだが、いまや労働運動が新たな目標として掲げるべきは、最賃1,700円、1,800円なのである。

3 独立できない若者たち

筆者が各地で生計費調査の監修を続けるなかで感じるのは、若者たちにとって一人暮らしをすることが困難になってきている状況である。

分析対象の一つである「若年単身世帯」とは、回答者の年齢が「20歳未満」「20歳代」「30歳代」で、かつ世帯類型が「独居」である153ケースが該当する。各地の調査では、この条件に該当するデータを集めるのに苦労した。一人暮らしをしている若者がなかなか見つからないのである。若者が含まれる世帯類型には、このほかに「親と同居している世帯」「結婚して若者自身が世帯主となった世帯」等があるのだが、「親と同居」もしくは「親と兄弟と同居」、つまり実家住まいの若者が多いのである。表4は、2024年の埼玉県調査における回答者の年代と世帯類型のクロス表である。調査にあたっては、「独居」の若年世代をターゲット

トにしていることもあるが、20歳代については全体の40.1%である。同じく「親と同居」しているのは全体の32.5%である。今回の埼玉県調査では、社会人になった20歳代の若者たちの約3人に1人は親元を出ていないのである。

もちろん、生活費を節約するために自らの選択で親と同居している層もいるだろう。ただ、本稿で問題にしたいのは、本当は一人暮らしをしたいけれども、経済的に自立するのが困難で親と同居せざるをえない若者たちが相当数存在するということである。今回の埼玉県調査では、若年単身世帯の最低生計費は年額約330万円であった。この金額を超える年収の若者がけっして少数派というわけではない。令和5年

賃金構造基本統計調査から推計すると、埼玉県の25～29歳（産業計、企業規模計）の平均年収は、男性425万円、女性393万円である。埼玉県に住む平均的な若者は最低生計費を超えている。しかしながら、性別、雇用形態、業種、企業規模によっては最低生計費未達層が少なからず存在するのだ。

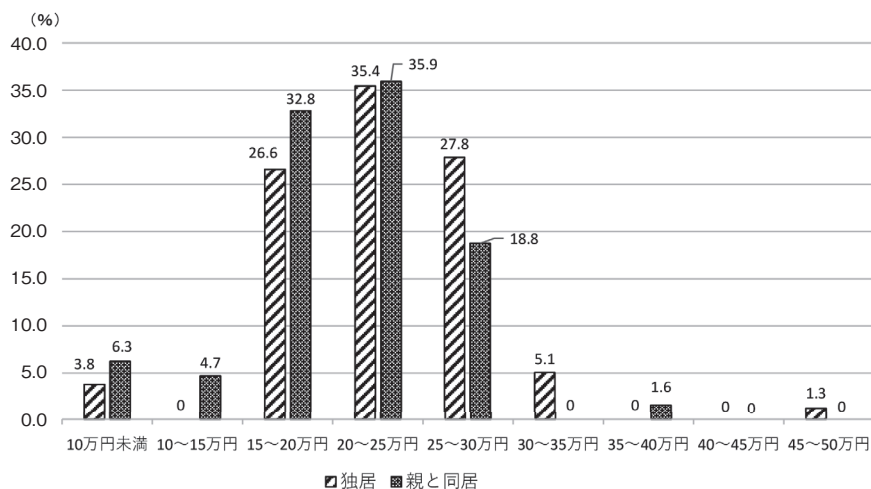
図1は、埼玉県調査における20歳代の回答者を「独居」組と「親と同居」組とで、本人月収の分布状況を比較したものである。どちらも「20～25万円」が最もボリュームが大きくなっているが、次にボリュームが大きくなるのが、「独居」組が「25～30万円」であるのに対して、「親と同居」組は「15～20万円」となっ

表4 埼玉県最低生計費試算調査（2024年）回答者の年代と世帯類型のクロス

世帯類型 年代	独居	あなたと 親	あなたと親 と兄弟	あなたと親 と兄弟夫婦	あなたと友 達や兄弟	あなた夫婦 のみ	あなた夫婦と 未婚子	あなたと 未婚子	あなたと 未婚子と親	あなた 夫婦と 親	あなた夫婦 と親夫婦	あなた夫婦と 子ども夫婦と 孫	その他	合計
20歳未満	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
20歳代	79	32	32	0	2	28	13	1	1	0	0	0	9	197
30歳代	73	30	12	0	0	38	110	7	6	2	3	1	10	292
40歳代	55	32	12	1	1	28	204	15	22	6	3	0	17	396
50歳代	67	26	12	3	0	92	236	29	25	11	4	2	23	530
60歳代	55	8	1	0	1	139	99	16	11	13	0	8	7	358
70歳代以上	40	0	1	2	1	111	59	12	0	1	0	10	12	249

注：無回答の7件を除く

図1 埼玉県調査の20歳代回答者における「独居」と「親と同居」の月収分布



ている。一時金を加味したとしても「15～20万円」は明らかに最低生計費を下回る層であり、普通に暮らすために独立ではなく親元に残る選択をせざるを得ない若者がいることがうかがえるのである。

4 若者の結婚離れ？

現在でも各地の全国の組合・ユニオンの若者たちが、「1カ月最低賃金で暮らす」、最賃体験に取り組んでいるが、その体験記を軸に、最低賃金の問題点をまとめたのが『最低賃金で1か月暮らしてみました。』（最低賃金を引き上げる会編著、亜紀書房、2009年）である。本書のなかで低水準の「最低賃金で生き抜くための10カ条」（表5）が示されている。

本書が執筆・出版された当時（2008～2009年）の感覚とそぐわない部分があるかもしれないが（たとえば、携帯電話は必須のアイテムで

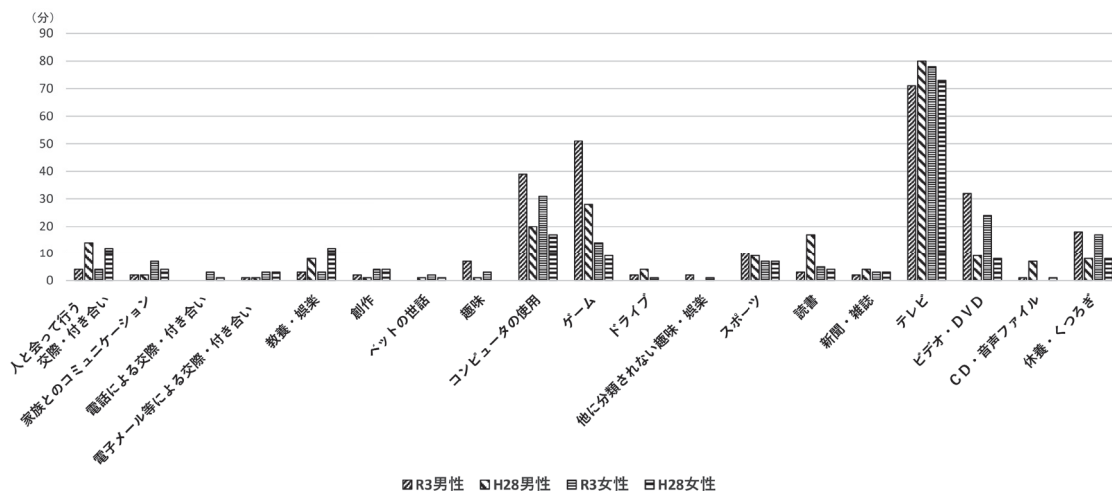
あり、現在では持たないという選択肢はないように思われる）、多くは貧困状態にある令和の若者たちの生活実態にもマッチする内容である。これまで“普通”とか“人並み”と言われてきたようなことをあきらめなければサバイバルできない現実があるのだ。かつて、若者を中心に最賃1,500円を求める市民団体エキタス（AEQUITAS）が、SNSを通じて最低賃金が1,500円になったら何をしたいかと広く世間に呼びかけた²。そのとき最も多かった答えが、「病院に行ける」「歯医者に行ける」だった。実際に、病気になっても「病院に行かない（行けない）」人たちが多く存在しているのだ。

本稿で注目したいのは「結婚しない」である。最低賃金の枠内で暮らそうと思ったら、切り詰めに切り詰めなければならない。実際に最賃体験に取り組んだ若者たちにヒアリングした際に、1カ月という期限があるから耐えられるのであって、これが無期限であったらとても精神的にもたないという感想が印象的であった。常に、我慢する・何かをしない選択をするのは非常にストレスフルである。そのようなストレスのかかった日常においては、「結婚をする」はまったく現実味がないのである。また昨今、若者の「〇〇離れ」が話題になっているが、若者の生活様式にどのような変化が起こっているのだろうか。図2は、25～34歳の有業者の主な自由時間の総平均時間の平成28年（2016年）から令和3年（2021年）にかけての推移を男女別に示したものである。余暇行動において、5年間で「人と会って行く交際・付き合い」の時間が男女ともに減少しているのに対して、「コンピューターの使用」や「ビデオ・DVD」の時間はやはり男女とも増加している。また、男性においては「ゲーム」の時間の伸び

表5 最低賃金額で生き抜く10カ条

1. 病院にいかない 病気になったらあきらめる
2. 人と付き合いはしない 誘いは頑として断ること
3. 着たきりスズメになる おしゃれなんてもってのほか
4. 携帯電話を持たない 情報は断つこと
5. 休日は起きない 仕事の方が気が紛れる
6. 車を持たない 動かないのが一番良い
7. 結婚しない 子どもは育てられない
8. 人間らしく生きようと思わない プライドを捨てること
9. 将来を考えない 「その日暮らし」をすること
10. 施しに遠慮しない たとえ「サイテー」と言われても

図2 自由時間の週総平均時間の推移（有業者、25～34歳）



注：スポーツは、エアロビクス系スポーツ、球技、ウォーター系スポーツ、成果物を得るスポーツ、他に分類されないスポーツの合計。
資料：総務省「社会生活基本調査」より筆者作成。

が顕著であった。リアルでの交際・付き合いが減るいっぽうで、パソコンやタブレットを使う、定額制コンテンツ（サブスクリプション）の利用が増える傾向がみえてくる。もちろん、人付き合いや趣味に時間とお金をかけられる層も存在するだろう。けれども、全体として若者たちがリアルな付き合いから離れていて、それは所得が低くなるほどに強まるようである。交際・付き合い離れが進んでいるのだとしたら、その先に結婚離れがあることは容易に想定できるのである。

5 家族形成こそ少子化対策

本稿で少子化に対する有効策として家族形成に力点を置くのは、出産における日本社会の特殊性があるからである。少々データが古く恐縮であるが、表6は各国の婚外子率（非嫡出子の割合）を示したものである。非嫡出子の割合がスウェーデンやフランスなどの欧米と比較して

表6 世界各国の婚外子率 (％)

	1980年	2008年
スウェーデン	39.7	54.7
フランス	11.4	52.6
デンマーク	33.2	46.2
英国	11.5	43.7
オランダ	4.1	41.2
アメリカ	18.4	40.6
アイルランド	5.9	32.7
ドイツ	15.1	32.1
スペイン	3.9	31.7
カナダ	12.8	27.3
イタリア	4.3	17.7
日本	0.8	2.1

出所：平成25年版「厚生労働白書」

極端に低い日本は、婚姻するカップル数が増加しない限り出生数の上昇が見込めない国である。つまり、少子化対策はカップル数の増加に寄与するような施策でなければならない。

では、若者たちにとって家族形成があたりまえになるためにはどのような状況になればよいのか。それは賃金の底上げにより、誰もがフル

タイムで働けば普通に暮らせる社会を実現させることである。図3は埼玉県調査において、30歳代で家族形成に至った層（家族類型で「あなた夫婦のみ」と「あなた夫婦と未婚子のみ」を回答した30歳代148ケース）の世帯年収の分布を示したものである。世帯年収が「500～600万円」になると家族形成の割合が一段と高くなることが確認できる。また、労働総研が、2018年～2019年に労働組合員およびその周辺の非組合員や非正規雇用労働者を対象に実施した「若者の仕事と暮らしに関するアンケート」の結果からも同様のことがわかっている（詳細は、労働運動総合研究所（2023）を参照のこと）。さらに、先に述べたように生計費調査では、子育て世帯についても各地で最低生計費を試算しているが、30代夫婦と子ども2人からなる世帯の生計費試算結果は年額550～600万円となっている（表1および表2を参照）。つまり、年収550～600万円に家族形成のボーダーラインがあると予想される。

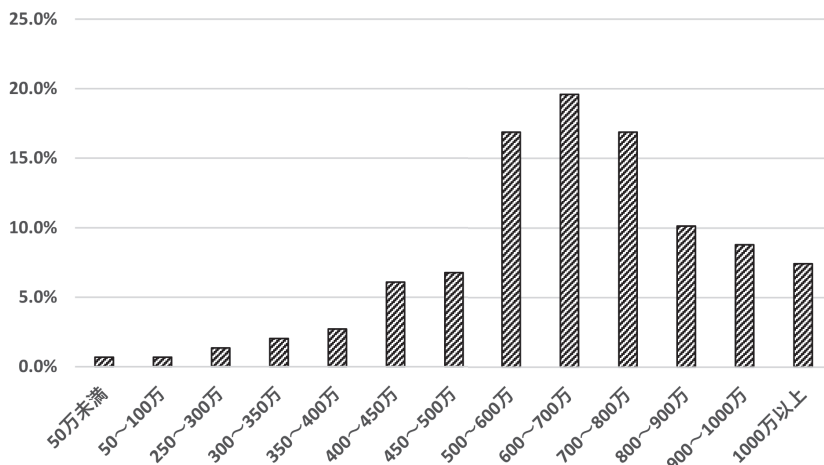
そして、この家族形成のボーダーラインは、最低賃金1,500円により到達可能なのだ。最低

賃金1,500円×年間1,800労働時間×2人分＝年額540万円で、子育て世帯の最低生計費にほぼ相当している。ここに児童手当などを加味すればボーダーラインに到達していると言ってもよいだろう。先に述べたように、一部の若者たちは、低賃金のために家族形成はおろか、親元から独立することもままならない状況にある。若者の経済的自立を促し、その先にある家族形成を増やしていくためには、最低賃金の大幅引き上げにより賃金の底上げが重要である。ただし、子育て世帯の最低生計費も近年の物価高騰を受けて、若年単身世帯と同様に上昇していることが予想される³。その場合に最低賃金は1,500円ではなく、1,700円、1,800円が新たな目標となることは先に述べたとおりである。

おわりに—ジェンダー平等社会をめざす

子育て世帯にとっての普通の暮らしを考えた際には、単に賃金の底上げだけでは不十分である。社会保障制度の充実やワークライフ balan

図3 埼玉県調査の30歳代家族形成層の世帯年収の分布



スが図れるような労働時間規制、企業の支援体制も不可欠である。そして、男女の賃金格差も是正されなければならない。「年収の壁」を設けて、この“檻”に閉じ込める形で最低賃金を低く抑えてきた。これが女性の低賃金の主要因となっている。近年の最低賃金の急速な引き上

げに伴い、「年収の壁」の矛盾が露呈し、壁が壊されようとしている。世帯単位から個人単位への移行期である。誰もが自分らしく生きられる社会がめざされるべきである。

(なかざわ しゅういち・静岡県立大学短期大学部
准教授、労働総研理事)

【参考文献】

- ・最低賃金を引き上げる会 (2009)『最低賃金で1か月暮らしてみました。』亜紀書房
- ・後藤道夫 (2021)「世帯分布・生活維持構造の大変動と女性の異常な低賃金の持続—コロナ禍による生活困窮が露わにしたもの」『労働総研クォーター』No.119、本の泉社
- ・中澤秀一 (2017)「最低生計費調査から見た現行最賃の問題点」『労働総研クォーター』No.105、本の泉社
- ・中澤秀一 (2024)「最低賃金制度の再考」『社会政策』第15巻第3号ミネルヴァ書房
- ・労働運動総合研究所 (2023)「最低賃金が全国一律1500円になったら生活はどう変化し、経済はどう変わるか」

-
- 1 最低生計費試算調査の詳細や最低賃金制度の問題点については、中澤 (2017) および中澤 (2024) を参照のこと。
 - 2 エキタスは2024年11月29日に無期限の活動休止を公表した。最賃運動におけるエキタスの功績に敬意を表したい。
 - 3 現在、各地で子育て世帯の生計費のアップデートも進められている。

労働基準法「改革」の動向とその危険性

森崎 巖

1 新しい時代の働き方に関する研究 会報告書

(1) 2つの視点―「守る」と「支える」

労働基準法が大きく変わろうとしている。

起点となったのは、「新しい時代を見据えた労働基準関係法制度の課題を整理する」として厚生労働省に設置された「新しい時代の働き方に関する研究会」（以下、新時代研）（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授）の報告書（2023年10月13日）である。

この報告書は、企業を取り巻く環境の変化、労働市場の変化、働く人の意識の変化等を指摘した上で、「これからの労働基準法制の在り方を考えるに当たっては、『守る』と『支える』という2つの視点が重要」であるとする。

このうち「守る」に関しては、「労働者の心身の健康をしっかりと『守る』」ことを強調する一方、「支える」に関しては、「働く人の希望の個別化・多様化」をふまえて「自発的な選択と希望の実現を『支える』」とし、労働基準法制は「自発的に働き方を選択しようとする人の妨げにならないよう」にしなければならないとする。

そして、「適正で実効性のある労使コミュニケーション」を通じた「労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度」にする必要

があるとする。

こうした着想を労働時間規制にあてはめていくと、健康確保措置（例えば、①一定の休日数の確保、②深夜業の回数制限、③勤務間インターバルの確保、④臨時の健康診断、⑤医師による面接指導、⑥代償休日又は特別な休暇の付与などから複数を選択）を講じた上で一定の労使コミュニケーション（集団合意〈+個別合意〉）を条件として、労働時間規制の緩和（労働時間上限の緩和や裁量労働制等の対象業務の拡大等）を広く認めようとする動きと見ることができだろう。

このような見直しには、重大な問題点が含まれている。

一つは、労働基準法制（とくに労働時間規制）の目的を矮小化している点である。前述のとおり、報告書は労働者の心身の健康確保を「守る」という視点をことさら強調するが、労働時間規制の目的は決して健康確保に止まらない。労働運動の歴史にてらせば、生活時間の確保は最も重視されるべき視点（時間主権）の一つであり、両立支援やジェンダー平等などの視点も欠かせない。また、適切な労使コミュニケーションを図るためには、労働者が自主的かつ民主的に合意を形成していく時間の確保も不可欠である。

また、厚生省が策定した「所定外労働時間削減要綱」（平成13年10月24日改定、労働政策

審議会了承)にも、労働時間削減の意義として、①創造的自由時間の確保、②家庭生活の充実、③社会参加の促進、④健康と創造性の確保、⑤勤労者の働きやすい職場環境づくりがそれぞれ掲げられており、報告書に対し労働時間規制への無理解を指摘せざるを得ない。

もう一つは、労働者の「自発的な選択」への警戒を欠いている点である。

一般に労使の力関係は対等でなく(労働の従属性)、外形的には労働者が自発的に選択しているように見えても、実質的には労働者に選択の余地がないケースが少なくない。実際、厳しいノルマを課せられているため、長時間労働を「自発的に選択」せざるを得ない状況は多くの職場で見受けられる。この点を顧みない労働基準法制の見直しは余りにも危険である。

(2) シンプルでわかりやすく実効的な制度

報告書は、労働基準法制が「シンプルでわかりやすく実効的な制度」であることを求めている。現行の労働基準法(とくに労働時間法制)は複雑化しており、たしかに分かりづらい。労働者は労働基準法制の「保護対象」であると同時に「守り手」でもあると考えるなら、その内容は労働者にとっても困難なく理解できるものとするのが望ましい。

また、要件・定義のあいまいさが、規制の実効性を損ねている条文も少なくない。

例えば、①労基法41条2項の「監督若しくは管理の地位にある者」、②同法39条5項の「事業の正常な運営を妨げる場合」、③同法38条の3、1項1号の「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体

的な指示をすることが困難なもの」などは施行規則等で明確化を図るべきである。

一方、「シンプルでわかりやすく」という要請を労働基準法制の規制緩和の「口実」としてはならない。労働時間規制の例外を定める規制の多くが複雑なのは、当該例外のリスクを点検・抑制する目的をもっており、シンプルであればよいわけではない。

(3) 監督行政の体制、手法等への言及

報告書は、労働基準監督行政の体制に言及し、監督官の数が少ないこと(量的課題)に加えて、事案の複雑化(質的課題)が生じていると指摘する。

これ自体、重要な指摘であるが、労働基準行政全体を見わたすと他にも深刻な問題が浮かび上がってくる。例えば、「働き方改革」以降、労災補償行政や安全衛生行政等の人員を減らすことで監督行政の人員を増やしてきたが、このやり方では労働基準行政全体の強化に結びつかない。また、労働安全衛生の専門職員である技官の採用・育成が2008年以降いっさい停止されており、専門性の継承に困難が生じている。

報告書は、行政手法にも触れ、①AI・デジタル技術を活用すること、②労働基準監督署に集積した事業場の情報や指導履歴等の活用を図ること、③事業者が自主的に法令遵守状況をチェックできる仕組みの確立などを提起する。労働基準法制の厳格な履行を担い、頻発する行政対象暴力などにも対峙してきた労働基準監督官の視点から見ると、①及び③は実効性に疑問があり、「上滑り感」が否めない(なお、②は実施済み)。

また、報告書は「臨検を前提とした監督指導に馴染まないケースも増加している」(具体例

の記載は無し)と指摘するが、ILO 81号条約は、臨検を重要な手段(行政手法)と位置づけており、「事業場に昼夜いつでも、自由かつ予告なしに立ち入ること」を監督官の重要な権限として定めている。新たな行政手法は、少なくとも無予告の臨検と同等の権限行使が担保されることが不可欠である。

(4) 報告書の位置づけ

報告書がとりまとめられた2023年10月13日、鈴木英二郎労働基準局長(当時)は「今後、報告書を法改正の指南書といたしますか、マニュアルといたしますか、そういったものと考えまして、まずは労働基準法をどうしていくか、関係法律をどうしていくか、さらには労働政策全般をどうしていくかといったときに、これを横に置いて見させていただきなごらいろいろと議論をしていきたい」などと述べ、報告書への賛意と労働基準法等の改正に向けた意欲を示している。

2 労使自治を軸とした労働法制に関する提言(経団連)

前記報告書の公表からおよそ3カ月後の2024年1月16日、日本経団連は「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(以下、提言)を公表した。提言は翌17日に鈴木労働基準局長(当時)に直接手交され、同局長は、「『新時代研』の報告書の問題意識とも重なる部分がある」などと応じた。提言を概観し、問題点を指摘する。

提言は、現行の労働基準法について、「画一的な規制であり、職場実態をよく知る労使が多様な働き方を実現していくことが難しくなっ

ている」と指摘した上で、今後の労働法制に求められる基本的な視点として、①「労働者の健康確保は最優先」、②「労使自治を重視/法制度はシンプルに」、③「時代に合った制度見直しを」の3点を掲げた。

その上で、具体的な見直しを求めているのは、②に関する事項(いずれも集団的労使関係に関する事項)であり、過半数労働組合の有無に応じた提案をしているが、いずれの場合も、その狙いが労使の集団的合意(+個別的合意)を条件とした「デロゲーション」(規制の適用除外)の拡大にあることを隠していない。

(1) 過半数労働組合がある企業

提言は、過半数労働組合のある企業では、十分な協議を経た労使の合意、十分な健康確保措置等を条件に労働時間規制の「デロゲーション」の範囲を拡大すべきとする。

具体的には、労働時間規制の例外である裁量労働制(専門業務型・企画業務型)や高度プロフェッショナル制度の対象業務について、各企業の現状に応じて労使が話し合っ決めてられる選択肢を広げることを求めている。

一律の規制を排除し、規制の範囲や程度については「労使自治」に任せるべきという主張であるが、ここでの「労使自治」は、「デロゲーション」を推進するためのアリバイ作りの場と化してしまう可能性がある。

労働基準法制は、労働条件の設定等を「労使自治」に任せてしまうことの危険性を軽減するため、労使の合意によっても排除することのできない「最低限守るべき基準」を定めているのであり、その必要性は過半数労働組合のある職場であっても変わることはない。

西谷敏氏(大阪府立大学名誉教授)の「2018

年の『働き方改革』の焦点となった長時間労働と正規・非正規労働者間の格差は、いずれも企業内の労使自治が生み出した面があり、それに対する規制を労使自治の名において批判するのは本末転倒¹との指摘を想起したい。

(2) 過半数労働組合がない企業

過半数労働組合がない企業の労使における意見集約や協議を促す一助として、新しい集团的労使交渉の場を選択的に設けることができるよう「労使協創協議制」（選択制）の創設に向けた検討が望まれるとする。具体的には、①有期雇用等労働者を含む全ての労働者の中から民主的な手続きにより複数人を代表に選出、②行政機関（おそらく労働委員会）による認証取得、③必要十分な情報提供と定期的な協議、④必要な範囲での便宜供与などを条件として、個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与する。また、より厳格な条件の下、就業規則の合理性推定や各種の労働時間制度の「デロゲーション」を認めることも検討対象になり得るとする。

こうした提案の背景には、過半数代表者（個人）との合意（協定締結）によって「デロゲーション」を認める現行の仕組み（三六協定制等）は「異例」²なものであるから、これに代わる新たな労使コミュニケーション（集団合意）の仕組みを創設しながら、過半数労働組合がある場合と同様、「デロゲーション」の範囲の拡大を図り、あわせて就業規則の合理性推定効果の付与まで狙ったものと言えるだろう。

現行の過半数代表者（個人）をめぐるのは、これまで様々な問題点（不適切な選任方法の横行や対等性の欠如等）が指摘されているが、「労使協創協議制」がその解決に結びつくかは

甚だ疑問である。実際、「労使協創協議制」の設置は選択制であり、使用者は「役に立つ」限りにおいて設置することも考えられ、様々な工夫（複数代表の選出、活動に必要な情報提供や便宜供与等）のあとは見られるものの、必ずしも対等な協議の場となるとは考えにくい。

まずは、新たな「デロゲーション」の拡大を一切前提とせず、過半数労働組合のない職場の労使コミュニケーションの主体となる労働者代表のあり方について検討を進めるべきである。

(3) 全企業

提言は、テレワークが普及し事業場で働かない場合もあるとし、就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議などの手続きを企業単位で可能とすべきとする。

一律の規制ではなく、多様な希望を尊重した労働条件設定を主張する一方、就業規則作成・変更時の意見聴取や各種労使協定の締結等の場面では、事業場単位ではなく企業単位を望ましいとするのはいささかご都合主義ではないだろうか。

3 労働基準関係法制研究会の議論

新時代研の報告書と経団連の提言を受けたかたちで2024年1月23日、厚労省（労働基準局）に設置されたのが「労働基準関係法制研究会」（以下、労基研）である。

労基研の目的は「今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うこと」とされ、調査・検討事項としては「①新時代研の報告書を踏まえた、今後の労働

基準関係法制の法的論点の整理、②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討」の2点が掲げられた。そして主要な論点として、「労働者」「事業・事業場」「労働時間制度」（最長労働時間、労働からの解放、割増賃金）「労使コミュニケーション」を掲げた議論が進められており、荒木尚志教授（東京大学大学院法学政治学研究科教授）が座長の任にあたっている（荒木教授は労働政策審議会労働条件分科会長でもある）。

労基研は10月末現在、主要な論点をめぐって3巡目の議論を終えたところであり、未だとりまとめに至っていないが、主要な論点ごとに厚労省が整理した「問題の所在」と各構成員からの特徴的な「意見」を紹介した上で「あるべき改革の姿」を考察したい。

(1) 労働者

【問題の所在】

- ①労働基準法9条に定める「労働者」の定義自体についてどう考えるか。
- ②今日的な状況変化を踏まえ、
 - ・昭和60年判断基準をどのように扱うべきか。
 - ・プラットフォーム・ワーカーなど個別に具体化した判断基準を作成することが可能か。
 - ・「労働者」に当たらない「働く人」に労働基準関係法令などにおける特別の取扱いが必要か。
- ③家事使用人については、この間の状況変化等を踏まえて労働基準法を適用すべきか。

【主な意見】

- ①昭和60年の研究会報告による現行判断基準

は予見可能性が低い。

- ②現行判断基準は専門家によるアップデートを検討し、通達・指針等で示していく方法が現実的。
- ③働き方の多様化、プラットフォーム・ワーカーの拡大、AI等による労働者管理のデジタル化などから、労働者性判断の予見可能性が一層低くなりつつある。諸外国では、こうした状況に対応するため、
 - ・個人で役務を提供している者を「労働者」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国カリフォルニア州のAB5）
 - ・具体的な要件を列挙し、そのうちいくつかを満たせば労働者であると推認する方式（例えば、欧州委員会指令案）が検討されている。
- ④推定方式を導入する場合、裁判規範にまで踏み込むのか、監督行政上の判断基準なのか、一般労働者が自分の立ち位置を考える上でのガイドラインなのか。
- ⑤労働基準法と労安法、労契法、労災保険法の「労働者」の範囲は同じとされているが、各法律の対象範囲をそれぞれに検討できるのではないか。
- ⑥家事使用人については、労働基準法を適用する方向で具体的施策を検討すべき。

【考察】

今日、「労働者概念」の周辺に位置する就労者をどのように保護するかは先進諸国の共通の課題となっている。労基研の構成員の1人である水町勇一郎教授（早稲田大学）は、かつて厚労省の有識者会議³において「労働者概念について、余りに指揮命令とか人的従属性にこだわっていくと労働者の底が簡単に抜けてしま

う」「世界的に人的従属性も含めながら、更には経済的従属性をどう労働者概念の中に入れていくかが、大きな流れ」と指摘しており、正に今が労働者概念の拡張に踏み出すタイミングではないか。

この点に関し、連合総研「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」（主査：浜村彰法政大学教授）の報告書（2017年12月）⁴は、労基法上の労働者性について「個人請負就業者やクラウドワーカーの法的保護の方法としては、第3のカテゴリーを設ける手法をとるべきでなく、労基法上の労働者性の判断については、労組法上の労働者と同様に事業組織の組入れ論を中心にすえて緩やかに解すべきである」と提言しており、有力案となり得ると考える。

この場合、新たに労働者概念の拡張部分に該当する「労働者」については、労働時間規制の一部が適用除外となることも想定されるが、少なくとも労災保険・雇用保険については全面適用すべきである。

一方、労働者概念自体は拡張せず、周辺的就労者の状況に応じた特別の措置を講じていく方法がある。フリーランスについて、取引の適正化や就業環境の整備を目的としたフリーランス法の制定（2024年11月1日施行）や労災保険の特別加入の対象範囲の拡大（同日施行）は、その一形態と言えるだろう。しかし、こうした特別の措置は、「労働者」に保障される諸権利の水準と比べるときわめて脆弱であり、また、特別加入手続きを通じて「労働者ではない」という自己認識を形成してしまうことで「誤分類」を誘発するおそれもある。したがって、労働者概念の拡張を一義的に追求していくことが望ましい。

(2) 事業・事業場

【問題の所在】

労基法上の「事業」にかかる解釈・機能をふまえ、法の適用単位等をどう考えるか。

【主な意見】

- ①テレワークの浸透などを踏まえると、既存の「事業」「事業場」という場所的概念がそぐわない場合も考えられる。
- ②労使協定の締結等にあって、労使コミュニケーションの整備等の条件をクリアしている場合、企業単位はあり得るのではないか。
- ③事業場単位を原則とし、指導の有効性や届出の効率化の観点から適切な場合に企業単位とすることが妥当ではないか。

【考察】

事業場単位か、企業単位かの二者択一でなく、規制の目的・効果や監督指導の実効性確保等の観点から合理的に判断することが適当である。

(3) 労働時間制度（最長労働時間）

【問題の所在】

- ①上限規制の導入後の状況等を踏まえ、上限規制の在り方をどう考えるか。また、法定労働時間週44時間の特例措置についてどう考えるか。
- ②時間外・休日労働等の企業外部への情報開示など市場誘導的な手法により時間短縮を図ることや企業内部（労使委員会や過半数代表者等）への情報開示により自主的な時間短縮を促すなどのソフトローの効果をどう考えるか。
- ③管理監督者、みなし労働時間制、裁量労働制、高プロ制度について、相互の関係を含

め、その在り方をどう考えるか。

【主な意見】

- ①特別条項に係る上限を原則的上限に近付けていくことが必要。
- ②労働時間の情報公開を義務化することで、どういう働かせ方をしているかという点での企業間の競争を通じて、労働条件の改善に繋がる。
- ③何が労働時間に当たるのかについて、手がかかり又は基準のようなものを明らかにするという方策が前提として必要。
- ④管理監督者は手続規制がないだけでなく、高度プロ制度の年収規制等もない。
- ⑤テレワークを対象とした新たなみなし労働時間制が必要ではないか。

【考察】

- ①労働時間規制の前提として実労働時間の把握義務（労働日ごとの始業・終業時刻）の創設が急務である。この間、労働安全衛生法に「労働時間の状況」（在社時間と社外で業務に従事した時間とを合算した時間）の把握義務（労衛則 66 条の 8 の 3）が設けられたが両者は別物であり、規制の対象である「実労働時間」について把握義務を罰則付で設けることが必要である。
- ②労働時間の上限設定の最小単位期間は、労働者の疲労回復や生活サイクル等を考慮し、週単位とすることが望ましい。また、現行の月単位及び年単位の上限時間については、いわゆる過労死ラインを少なくとも 20 時間程度（月単位）下回る時間とすることが適当である。
- ③労働時間の上限規制に関しては、広範な業種・業務で適用除外（新技術・新商品等の研究開発業務）や経過措置（①建設事業、②自

動車運転の業務、③医師等）が設けられているが、これらの適用除外・経過措置の対象業務でとりわけ過労死・過労自死等が多く発生していることから、これらの適用除外・経過措置は速やかに廃止することが適当である。また、医師を対象とした宿日直許可申請が急増しているが、要件の厳格化と許可期限の設定等が必要である。

- ④1 カ月単位変形労働時間は、1 勤務における労働時間の長さには何らの制約がなく、非常識な勤務形態（シフト設定）が散見されることから、1 勤務における労働時間の上限を定めることが適当である。
- ⑤テレワークでは、「情報通信機器の発達により、企業は働く人の事業場の外の活動についても、相当程度把握できるようになってきている」（新時代研報告書）ことから、みなし労働時間制の適用の余地はほとんどなくなったと見るべきである。
- ⑥デロゲーションに関し、労働者個人の希望に応じた解除（規制の復活）を認めるべきという意見が複数の構成員から出されている。例えば、三六協定が締結されている場合であっても、労働者個人の希望に基づき、原則である第 32 条の上限規制の適用に戻る仕組みを設けるべきという意見であり、積極的に検討されるべきである。
- ⑦公務分野（地方公務員）の時間外・休日労働はほとんどの場合、労基法 33 条 3 項（公務のために臨時の必要がある場合における適用除外規定）を根拠としているが、同条の解釈例規では「『公務のために臨時の必要がある』か否かの認定は、一応使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のため臨時の必要を含むものである」（昭和 23

年9月20日付基収3352号)とされており、事実上、労働基準監督官が労基法の適用に関して指導する余地がなく、「臨時の必要」が恒常的に運用される事態を招いている。このような解釈は、労基法の規制を「骨抜き」にしていることから、見直すべきである。

(4) 労働時間制度 (労働からの解放)

【問題の所在】

- ① 三六協定の休日労働について日数の上限がないことをどう考えるか。
- ② 休日の特定について法令上の定めがないこと、時間外労働の上限(月45時間等)に休日労働時間が含まれないこと、時間外労働と休日労働の割増賃金率が異なることなどをどう考えるか。
- ③ 勤務間インターバル制度の導入促進のため、どのような手法が考えられるか。
- ④ 年次有給休暇制度について、時季指定義務は効果があったか、時間単位取得をどう考えるか。
- ⑤ 休憩について、8時間を大幅に超えて労働する場合であっても休憩が1時間であることや一斉付与についてどう考えるか。

【主な意見】

- ① 4週4休(変形休日制)は健康確保の点から見直すべき。
- ② 勤務間インターバルでは代替措置をどのように設けるかが重要。
- ③ インターバルの時間数は11時間を原則とすべき。
- ④ 労働者に年次有給休暇の残日数を可視化することも有効。
- ⑤ 年次有給休暇の賃金に3つの選択肢があるが、本来、所定労働時間労働した場合に支払

われる通常の賃金とすべき。

【考察】

- ① 勤務間インターバル制度を「労働者の健康を確保するための最低限度の措置」と位置付け、一律に義務化することが適当である。他面、無制限な不規則勤務の温床としないため、実効ある労働時間の上限規制とセットで運用する必要である。
- ② 休日は「週休制」の保障と特定義務を規定すべきである。また、8時間超の労働に相応しい休憩時間を保障すべきである。
- ③ 年休については、時季変更権の厳格運用、不利益取扱いの厳格な禁止(罰則の新設)が必要である。

(5) 労働時間制度 (割増賃金)

【問題の所在】

- ① 割増賃金規制の在り方について、労働者への補償と長時間労働の抑制の趣旨を踏まえどのように考えるか。
- ② 副業・兼業の場合の割増賃金について、企業側の負担や労働者への補償、諸外国の状況などを踏まえどう考えるか。

【主な意見】 (割増賃金)

- ① 25%の割増賃金率は国際的水準からすると非常に低い。
- ② 副業・兼業の場合の通算管理について、諸外国では労働時間の長さは通算するが、割増賃金までは通算しない。

【考察】

- ① 現行の割増賃金制度は、時間外労働を抑制する効果が十分とは言えない。例えば、総賃金(年間)の1/5が賞与として支給され、割増賃金の算定基礎から除外されている場合、実質的な割増率は、 $4/5 \times 1.25 = 1$ となり、時

間外労働手当の増大による時間外労働の抑制効果はない。したがって、割増率を引き上げるとともに、割増賃金の算定基礎については、賞与等を含めた年収とすることが適当である。

- ②固定残業代制度は、恒常的な時間外労働を前提とした制度であり、時間外労働を臨時的・一時的なものとして位置づけた労使協定制度和割増賃金制度の趣旨と整合しないことから規制すべきである。

(6) 労使コミュニケーション

【問題の所在】

- ①労使コミュニケーションには、よりよい労働条件を設定することや労働基準法制にある最低基準について、労使の合意で例外を認めることなどの意義・機能がある。
- ②過半数代表者に関しては、次の側面があることをふまえ、労使コミュニケーションの課題と改善方法をどう考えるか。
- ・適切な選出が行われていない可能性がある。
 - ・過半数代表者の担い手が確保できない。
 - ・実質的な労使コミュニケーションの担い手として機能していない。

【主な意見】

- ①労使コミュニケーションの促進は、政策的対応が望ましい。
- ②過半数代表者が意見集約をすべきということにより明確にすべき。
- ③過半数労働組合、過半数代表者への配慮や企業側が可能な便宜供与の範囲等について、行政で明確に示す必要がある。
- ④過半数代表者を複数選出することで機能が持続的に維持できるのではないか。
- ⑤任期制という選択肢を可能としつつ、定期的

に意見が表明されるようにすべき。

- ⑥締結の趣旨どおりに労使協定等が運用されているかを監視する仕組みが必要。
- ⑦各事業場の過半数代表者を本社等を集めることにより、横のつながりを含めた労使コミュニケーションの実質化が期待できるのではないか。
- ⑧労働組合の活性化や、労使コミュニケーション支援を行えるような制度設計が課題。
- ⑨過半数代表者への支援として、外部専門家等を活用することも考えられる。
- ⑩日本でも、従業員代表制がどういう役割を担うのかを検討すべき。
- ⑪労働組合と排他的にならないものとするのが重要。

【考察】

過半数代表制度については不適切な選任手続きが広く横行しており⁵、対等な立場で使用者と協定締結等に臨むための支援も少なく形骸化が著しい。当面、ILO第135号条約及び143号勧告⁶を十分に考慮しながら、複数化（多様な雇用形態・職種やジェンダー等に配慮）、常設・任期制、情報請求権、意見集約の機会確保、専門性確保のための研修権、不利益の厳格な禁止、支配介入の禁止等の措置を検討すべきである⁷。また、過半数代表者に代わり、労使委員会又は労働者代表委員会⁸を設ける見解があるが、後者を軸に積極的に検討すべきである。

過半数組合のある場合にも設置する「従業員代表制」については、ドイツ、フランス、韓国等の先行例があるが、労働組合と並存することで「相乗効果」が期待できるとする見方や逆に労働組合不要論の広がりを懸念する見方もあり、その影響を慎重に分析しながら、検討され

るべきである。

5 真の「改革」を提示できるのは労働組合

労基研は2024年度中に報告書を取りまとめ、その後、労働政策審議会労働条件分科会の審議を経て、2025年の臨時国会または2026年の通常国会に関連法案が上程される可能性がある。

今回の「改革」を「40年に1度」「50年後まで見すえた改革」という厚労省幹部もいるが、5年前の「働き方改革」は「70年に1度」「最大のチャレンジ」と呼ばれ、「10年先の未来を見据えたロードマップ」（働き方改革実行計画）まで策定していたのであるから、随分いい加減なものである。厚労省自ら「働き方改革」を上書きするかのようなの姿勢を見せているは、その前進面（労働時間の絶対上限規制等）

に不都合を感じている勢力に同調し、「揺り戻し」を容認しているからではないか。そして、その仕掛けが、労使の集团的合意（+個別同意）を条件とした労働時間規制のデロゲーション（裁量労働制や高度プロ制度の対象範囲の拡大等）なのだろう。

労働基準法制の「改革」を推し進めるのであれば、その出発点は働く者の現実に置かれなければならない。事実、多くの職場に労働基準法制の不十分さや矛盾を指摘する声が存在する。労働組合は今、これらの声を丁寧に集約し、多くの労働者に前に「あるべき改革の姿」として提示していくことが求められている。

まやかしの「改革」を許さない労働組合のたたかいは始まっている。

（もりさき いわお・全労働省労働組合顧問）

※本稿は2024年10月末日の時点で執筆したものである。

1 西谷敏『西谷敏著作集第1巻』（2024年、旬報社）51頁。

2 荒木尚志教授は、2023年12月15日に経団連労働法規委員会で講演し、「過半数労働組合がない場合、過半数代表者という個人との協定でデロゲーションを認める日本の制度は異例」「多様化に対応するために諸外国でも採用されている手法として、労使の集团的合意を条件として、法定基準を現場の実態に合わせて解除・柔軟化する仕組み（デロゲーション）がある」などと述べている。https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2024/0118_06.html

3 第1回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会（2018年10月19日）https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000616840.pdf

4 https://www.rengo-soken.or.jp/work/201712-01.pdf

5 J I L P T 「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186、2018年12月27日）https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/186.html

6 I L O 135号条約（未批准）は、労働者代表の活動について「解雇等のそれらの者にとって不利益な措置に対する効果的な保護を享有する」（1条）、「任務を迅速かつ能率的に遂行することができるように、企業における適切な便宜が労働者代表に与えられる」（2条）と定め、同時に採択された補足的勧告（143号勧告）では、「労働者代表に不利益とみなされる行為」や「労働者代表に与えられるべき便宜」を具体的に列挙している。

7 J I L P T 「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書（2013年7月）は、過半数代表制度の機能強化や新たな従業員代表制の整備等に関し、諸外国の現状と特徴を指摘しながら、わが国が直面する課題を整理している。https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf

8 連合は2021年に「労働者代表法案骨子（案）」（中央執行委員会確認）を公表している。https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an.pdf?16

労働戦線NOW

総選挙後の野党・労働側優位の労働運動

—— 2025 春闘に追い風「物価上回るベア」、労働法制改悪阻止、憲法擁護闘争へ

青山 悠

労働運動は、総選挙で自公が過半数割れとなり、30年ぶりに首相指名選挙で決選投票が行われるという歴史的な変化の中で、2025春闘や労基法解体阻止、憲法擁護運動などが闘われることになる。少数与党の石破新政権は25春闘で「物価を上回る賃上げ」を提唱し、最賃1500円も各野党を含め同一方向である。憲法でも改憲発議の3分の2を割り込み、改憲派からは「冬の時代」ともいわれている。一方、石破新政権は憲法9条改憲や米トランプ大統領の返り咲き政権との日米軍事同盟の強化をめざしている。内外の政治情勢の変化など新しい政治プロセスを踏まえ要求実現へ労働運動の力量発揮が期待されている。

■全労連など労組主導で10%以上賃上げ・時短を要求

全労連など国民春闘共闘は「労働組合主導」による全ての労働者の大幅賃上げと、時短の実現を掲げている。賃上げ要求は月額3万2,000円（約10%）以上で昨年より2,000円のプラスである。時給200円増も提起した。最賃は「今すぐ全国一律1500円、めざせ1700円」を掲げている。

時短要件は22春闘から掲げているが、本格的

に取り組むのは初めてで、1日7時間・週35時間や勤務間インターバル11時間などをめざしている。さらに非正規春闘の強化や労基法改悪反対と改善の取り組み、戦争反対・憲法改悪反対の取り組みも重視している。

闘争方針では、闘う組合のバージョンアップへ「対話と学びあい」や組織拡大を重視。職場からの闘いを強め、ストを背景に統一闘争を強化する方針である。

全労連の新議長に就任し、初陣春闘となる秋山正臣春闘共闘代表幹事は、焦点の給与所得控除の見直しで賃上げと税・社会保障の改善を提起。また多くの職場で課題となっている人手不足の解消には労働条件の改善や「公共の再生」などの運動が重要と提起した。労働組合の組織強化・拡大へ向け「闘う組合のバージョンアップ」も呼びかけた。総選挙で政権が少数与党となった変化にも触れ、「改憲阻止や働く者の要求実現へ立憲野党との共闘を広げ、参院選での勝利」を訴えた。

■闘争のバージョンアップと全国統一スト・組織拡大へ

全労連などは国民春闘討論集会を11月24～25日に東京都内で開き、闘う組合のバージョン

アップと全国統一ストへの決起を確認した。

産別では、医労連が「報酬改善の成果も賃上げにつながっておらず、深刻な人手不足と他産業との格差が広がっている」と述べ、職場アンケートと生計費を踏まえ、従来より1万円高い5万円以上の賃上げ要求で討議している。

JMITUは昨年4万円以上の要求で31年ぶりの5桁獲得の成果を踏まえつつ、若年層の賃上げと中高年層の水準停滞、正規・非正規などで格差は広がっていると指摘。「25春闘ではすべての労働者の賃上げを重視し、他産別の統一ストとの連携・相互支援を強化」「ストなし・一発回答をゼロにする」ことなどに挑戦し、組織拡大も重視している。

福祉保育労は「本音のトーク会」で600カ所を目標に、職員配置基準の引き上げや人材確保、賃上げをめざしている。郵政ユニオンは正規・非正規を問わず、物価を上回る賃上げをめざす方針である。

自治労連は「総選挙で少数与党に追い込んだ。賃上げと福祉、軍拡阻止などを一体とした国民春闘のバージョンアップを」と訴えた。国公労連は官民共同の賃上げ闘争を追求。全教は「ゆきとどいた教育へ」初めて全国一斉定時アクションを実施し、「教育国会」「教育春闘」など見える運動を展開する方針である。

組織拡大と賃上げとの両輪の運動では、全国一般の水道管理会社分会が200人以上を組織化し、正社員化を勝ち取り、大幅賃上げと組織強化を前進させている。岐阜の建交労は1人分会でも連合の組合員や非組合員を含む全従業員からの春闘アンケートをもとに交渉し、初めてベア回答と定昇、手当込みで1万1,000円を獲得し組合員も増えている。沖縄でもダンプ労働者が組合を結成してストを背景に賃上げを実現し

ている。

■「トヨタ総行動」など地方春闘前進

地方からは、愛知が「(第45回)トヨタ総行動で初めて本社が要請書を受けとり、下請価格転嫁で成果」を実現している。大阪は「24春闘で要求提出100%をめざして92%に到達し、中小でも5桁賃上げを獲得した」と報告。東京は「民間、官公労、非正規とも春闘で要求と運動の社会化・世論化をめざし、通年賃金闘争も」などを提起している。

最賃闘争では、生協労連が全国一律最賃1500円実現へ組合員1人20筆の署名運動や自治体・国会議員要請になど取り組んでいる。高知は県内自治体半数の意見書採択をめざし「中小企業支援策でもっと具体的な内容を」と要請し、京都は経営者団体にも合意を広げる運動に取り組んでいる。

集会では、今回初めてワークショップ形式も導入。参加者205人を19会場(Zoom11会場)の30会場に分けて、「運動のバージョンアップ」「対話と学びあい」について全員が発言。アメリカでストと組織拡大で前進しているレイバーノーツ大会にちなむ方式でもある。

全労連の黒澤幸一事務局長は全体のまとめで「要求実現へ先行ヤマ場の3月12日回答、13日の全国統一ストの重視」を強調した。これまでの闘争進ちょく状況では3月の先行回答から最終集計の7月までの上積み回答は約900円であり、実質賃金確保へ3月の先行回答が極めて重要となっている。

全労協は25春闘の賃上げ要求として、昨年と同額の2万5,000円以上とし、最賃は今すぐ1500円以上、全国一律制実現などを掲げている。

■連合は5%以上、中小労組は6%以上を要求

連合は25春闘要求として昨年と同水準のベア3%以上・定昇込み5%以上を決めた。中小労組については24春闘で大手との格差が拡大したことから11年ぶりに格差是正分1%以上を加えた「1万8,000円以上、6%以上」を設定した。

芳野友子会長は、ステージ転換を掲げた24春闘で33年ぶりの高水準の賃上げを評価しつつ、「中小との格差は拡大し、実質賃金も物価高でマイナスに転じた。25春闘ではみんなの賃上げ、生活向上が重要だ」と提起。また若年層の賃上げに対して、中高年層への配分が手薄く、配分交渉で是正を述べ、「賃金への期待は大きく、組合の存在発揮を」と訴えた。

方針では、「四半世紀におよぶ慢性デフレに終止符を打ち、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる」と提起。25春闘は「賃上げ5%台のステージを社会に根づかせる年」とし、「5%はミニマム（最低ライン）」としている。

問題は、物価ミニマムのベア3%では、満額獲得しても、生活向上も分配構造の歪み是正もできないことだ。春闘方針では実質経済成長1%としており、連合が重視する生産性3原則の公正配分からも1%を上乗せしてもいいのではないかと。実質賃金も9月に2カ月連続のマイナスに陥り、一時金を除いた所定内賃金では30カ月も目減り賃金が続いている。

芳野会長などは「ベア3%を最下限に、各産別がそれを上回る要求を期待したい」と発言している。しかし上乗せ要求を産別に期待するのではなく、目減り賃金補填と、生活向上分や分配構造の歪み是正の要求は、ナショナルセン

ターとしてのスタンダード要求になるのではないかと。

■産別は連合プラス要求、ストも辞さない構え

産別は、連合の低い要求を上回る水準や中小の格差是正へ産別統一闘争の強化、ストを辞さない構えなどを表明している。

UAゼンセンは要求案として、ベア4%基準、定昇込み6%基準を提起した。昨年に次ぎ、連合要求に生活向上分を加え1ポイント高い水準である。格差是正へ金額ではベア1万2,500円、定昇込み1万7,000円を設定。パート時給は定昇込み80円、7%を目安に、正規より1ポイント高い要求だ。産別統一闘争を重視し、大手、中小とも同一水準を設定していることも特徴である。政府に対して賃上げ促進税の充実などを産別として要請している。

JAMはベア要求を昨年より3,000円上乗せし、1万5,000円以上（5%以上）を提案。連合より2ポイント高いベアとなる。定昇込みでは1万9,500円（6.5%）で連合より1,500円高い要求。産別統一闘争を重視し、大手・中小とも同一要求とした。内訳は実質賃金確保へ物価分3%、分配構造の歪み是正へマクロGDP1%、格差是正分1%である。

安河内賢弘会長は「連合の要求は取り切り水準。我々はその上を要求し、しっかり獲っていく」と表明し、労務費の価格転嫁も強める方針である。

基幹労連は産別統一要求としてベア1万5,000円（約5%）を提起し、連合より2ポイント高い水準を設定した。さらに中小業種別は格差是正分1%（約3,000円）を上乗せしてベア6%を要求する方針である。津村正男委員長は「実

質賃金の確保と人への投資、働いた成果の公正配分を」と訴えた。

■連合産別も内部留保増大の構造是正へ

自動車、電機、基幹労連、JAMなどの金属労協は昨年を上回るベア1万2,000円(3.8%)を決定した。実質賃金の回復と労働分配の中期的な低下の打開、先進国で低い日本の賃金水準の改善、人材確保などを勘案している。金子晃浩議長(自動車総連会長)は「企業の内部留保、株主配当などは大幅に増加しているが、賃金などは微増だ」と指摘。「要求は最低限であり、昨年を上回る成果をあげなければならない」と提起した。

自動車総連は7年ぶりに産別として、中小の格差是正へ向けベア1万2,000円(4.9%)を設定した。産別として原点復帰の統一要求基準ではなく、中小の賃上げサポートとしている。年間休日の増加も27年までに5日増を要求する方針である。

私鉄総連は定昇2%にベア1万3,400円(合計6.7%)を提起している。自治労・全国一般は「労働基本権にこだわる闘いで連合としてストを辞さない運動を」と要請し、全国ユニオンは「政府は最賃1500円を言っており、連合も言ったらどうか」と要望した。

連合は「働き方改革」や価格転嫁、適正取引を重視。組織拡大へ労働協約の組合員範囲の拡大も追加した。運動では「労働基本権にこだわる闘争」も明記し、「回答が受け入れがたい場合の対応などを含め必要な戦術設定の準備を進める」と補強した。芳野会長は記者会見で「ストも辞さないのか」との質問に、「加盟組合が考えることだが、考えられる行動は積極的に行って

ほしい」と答えている。

産別では自動車、JAMなど連合の各産別が労働分配率の低下と内部留保増大などに対し、分配構造の歪み是正を掲げているのも特徴である。全労連などがかねてから膨大な内部留保の還元を主張してきたことでもある。

■学識者ら春闘、労使関係に厳しい提言

学識者から春闘、労使関係を含め厳しい見解や提言が聞かれる。藤村博之・法政大学名誉教授、JILPT理事長は連合の25春闘中央討論集会で「労使関係の正常化」と題して講演し、「他国に比べ日本の労使関係は正常化していない」と指摘。33年ぶり高水準獲得の24春闘についても「5%超(ベア3%超)では生活向上分を獲得していない」と述べ、この20数年の物価を下回る実質賃金の低下について「異常なこと」との認識が春闘議論のスタートになると提起した。

労使関係についても「組合は経営側に寄り過ぎではないか」と指摘。分配構造についても内部留保の増大や株主配当は増加し、実質賃金はマイナスが続いていることについて、「みなさんは、経営側に騙されている」と苦言を呈し、「株主配当増など分配のゆがみを是正させるのは組合しかない」と激励した。

「ジョブ型」と「メンバーシップ・ジョブ型」の違いについても、欧米の職務給によるジョブ型と異なり、「日本のジョブ型雇用は幻想であり、かつて90年代人事の成果主義の悪い循環」と指摘した。

また連合総研の「生活向上につながる賃上げ実現と労働環境の改善」をテーマにしたフォーラムでは、日本経済研究センターの齋藤潤研究顧問が講演。「成長と分配の好循環のためには、

高い賃上げ率の継続的な実現が必要」などを提起した。

大手・中小の賃金格差についても「同じような環境にあっても、北欧諸国では賃金格差を低く抑える国々が存在する」と述べ、「労働組合による集団的賃金交渉が大きく関係」と提起した。

連合総研の市川正樹所長は「企業は賃上げを増やさず、内部留保は600兆円超と増えている」と指摘。中小企業の内部留保増のデータも示しながら、分配構造の是正を提起した。

■非正規25春闘、フリーターサミットも

「非正規春闘実行委員会」は12月2日、厚労省で記者会見を行い、25春闘の方針を発表した。

3年前に10組合でスタートし、現在、首都圏青年ユニオンや総合サポートユニオン、東京東部労組、生協労連などナショナルセンターの潮流を超え、個人加盟労組など27組合（約4.5万人）が結集している。今回、会計年度任用職員など非正規公務員や介護の処遇改善へ新たに公務・公共一般や神奈川労連・全国一般など4組合が参加した。

要求は10%以上のベアをはじめ、均等待遇、全国一律最賃1500円、「年収の壁」打開、エッセンシャルワーカーの大幅賃上げなどである。

24春闘では117社に要求を提出して約70社が有額回答。妥結水準はストを背景に地域の組合支援で闘ったスシローの10.7%増など、平均3~4%のベアを獲得している。スト実施は10組合。特徴は要求と運動を社会化させ、成果をあげていることである。25春闘でも3月以降、ストを構え、賃上げと組織拡大をめざし、正規との連携も強める方針である。

第2回フリーランスサミットも11月30日、

東京で開かれた。フリーランス法（11月1日施行）や労災の特別加入の適用など新たな変化を踏まえ、連合が主催し、日本音楽家ユニオン、日本労働弁護団など22組織が協賛した。

「偽装雇用問題」をめぐるっては、全国ユニオンのアマゾン労働者が組合結成と運動を報告。アメリカ映画俳優組合はオンラインで参加。昨年40年ぶりのストには組合員の98%が賛成し、物価に見合う賃上げとAI使用の合意や報酬で成果をあげたと報告。日本の俳優組合はAIの国際的ルールづくりで日米の連携を呼びかけた。韓国での標準契約書と、国民年金の半額を政府が補助する制度なども紹介された。「偽装フリーター」の実態も紹介され、新たな問題として対策が求められていることも提起された。

■「追い風」吹かず経団連・政府の25春闘対応

政財界も春闘に追い風を吹かしている。経団連は25春闘で昨年に次ぎ、賃上げは「企業や経団連の社会的責務」とする方向である。特徴は賃上げモメンタム（流れ）を「定着」させる分水嶺として、ベアを優先的に検討としていることである。

経団連の副会長の1人は「大企業の労働分配率は3割台で低すぎる。労働生産性も伸びており、まだまだ賃上げ余力はある」と、さらなる賃上げを提唱する。中小企業の賃上げへ向け価格転嫁を発注企業にも求める方向である。

一方、賃上げの手法では月例賃金（基本賃金）や初任給、諸手当、ボーナスなど多様な選択肢から各社に適した方法を労使で決めることを認めている。賃上げの分散になりかねず、働くもの全員への目減り賃金補填へ実質賃金の確保が必要だ。

政府も石破新政権は25年春に「物価上昇を上回る賃金の増加を定着させる」として、経済財政諮問会議のメンバー以外の有識者も入れた「特別会合」を開く方針である。賃上げへ向けたリスキリング(学び直し)や中小企業の経営改善をうながす施策も検討する方針である。昨年に続き、11月には「政労使会議(意見交換会)」も開かれた。

最賃引き上げについても石破首相は「2020年代に全国平均で1500円」を提起している。今年の改定は過去最大の51円(5.1%)を引き上げ、1,055円となった。1500円には4割超、毎年7%の引き上げが求められている。中央最賃審議会の公益委員は「物価上昇の考慮だけでは7%は難しく、25春闘での賃上げを期待」と表明している。中小企業への支援策の拡充も重要課題となる。

「追い風」春闘とはいえ、実質賃金の連続低下や分配構造の歪み是正には、ストなど「力」を背景にした闘争がカギであり、労働組合の真価発揮が期待されている。

■労基法など働くルールの最低基準破壊へ

厚労省の労働基準関係法制研究会(学識者10人)は12月10日、15回目の会議で「議論のたたき台」を踏まえた「報告書案」を公表した。課題は「労働時間」や「労使コミュニケーション」、労基法の「事業」「労働者」など多岐にわたる。

最大の問題は、労使合意による労基法など労働保護法制の「適用除外」(デロゲーション)の拡大である。「報告書案」では、デロゲーションの用語をなくして、別の表現に変えている。骨子は「労使コミュニケーションの意義と課題」として、「労使合意等の一定の手続きの下に個

別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法定内要件の下で可能とする仕組み」としている。

実施されると、労働条件の最低基準を定めた労基法の「骨抜き」となり、働く者の権利を法律で保障した憲法の形骸化となる。研究会の論議でも「デロゲーションは性質上、使用者にメリットが多い」とも指摘されている

「労使コミュニケーション」と過半数労働者代表制も大きな争点だ。「報告書案」では、「労使コミュニケーションの在り方」として、過半数労働組合のない事業場に「過半数代表者の適正選出と基盤整備」を提起し、選出手続きや複数の人数、任期などをあげている。また現行の事業場単位を維持しつつ、複数事業場での労使協定の一括手続きの明確化にも踏み込んでいる。問題は「過半数労働者代表」には、労働組合のようなスト権など労働基本権が保障されてなく、使用者優位の労使合意となり、労基法「空洞化」の推進になりかねないことである。

経団連は今年1月、「労使自治を軸として労働法制に関する提言」で、労働条件の細部は労使自治に委ねるべきと提起。「労使協創協議制」を創設し、デロゲーションの拡大を狙っている。しかし労使コミュニケーションと、労基法の適用解除を主とする過半数代表制とは異なる制度である。

連合の芳野会長は「労使関係で弱い立場の労働者を保護する労基法制定の趣旨を踏まえ、力の差を踏まえない労使コミュニケーションは認められず、デロゲーションは容認できない」と表明している。

産別ではJR連合が、組合でなく親睦会の社友会で労基法の適用除外が行える「労使協創協議会」の創設を批判し、組合による集团的労使

関係の強化を提起している。

全労連の黒澤事務局長は「『適用除外』など労基法解体を許さず、時短など改善を求める」と表明し、全労協などと反対運動を展開している。

厚労省は年度内に報告をまとめ、公労使の労政審での審議を経て、26年の法制化も予測されている。しかし国会で自公など与党は少数である。労働法制は人間らしく生き、働く権利として闘い取った最低労働基準であり、破壊を阻止し、労働界共同で権利擁護の運動が求められている。

■総選挙で与党過半数割れの政治と憲法闘争

総選挙（10月27日投開票）の結果、政治は新たなプロセスに入った。自民党は56議席減の191人、公明8減の24人と自公で64議席減らして計215議席に減少し、過半数233議席を割った。衆議院では15年ぶりの事態である。

さらに改憲発議に必要な3分の2も、維新や国民民主を加えても281議席であり、310議席を割り込んだ。加えて衆院委員長ポストで憲法審査会や予算委員会、法制委員会の委員長を立憲民主が務めることになり、政権運営が危うい情勢とされている。自民内部は「当分、改憲論議なんか無理だ」とされ、産経新聞は「改憲論議はいっきに、厳冬期に突入した」（11月9日）と嘆いている。

連合は与党が過半数割れとなった衆議院選挙の結果を受けて10月28日に談話を発表。「裏金問題に対する有権者の不信感は頂点に達し、国民の審判は下された」と指摘。連合が支援する立憲民主党（50議席増の148議席）、国民民主党（21議席増の28議席）の両党が有権者の不満の受け皿となったことを歓迎し、「自公に代わっ

て政権を担い得る、もう一つの政治勢力の結集の核となること」に期待を表明した。

全労連も談話を発表し、「自民党政治に代わる政治が実現可能な情勢となったことを、大いに歓迎する」と指摘。要求実現可能な政治に変えるチャンスであり、「労働者、国民の不安を取り除き、信頼に応えうる政治を野党各党に求め、その実現をめざして全力を挙げる」と表明している。

総選挙結果を踏まえた初めての国会前集会在憲法公布78年目の11月3日に開かれた。「憲法を変えさせない！戦争反対！今こそ平和と人権」を掲げた大行動で、全労連、全労協、連合傘下労組も加盟する平和フォーラムなど労働組合を中心に2,300人が参加した。

主催者あいさつした総がかり実行委共同代表や憲法共同センターの行動提起では、「総選挙で改憲勢力の過半数割れから、改憲発議の3分の2も割り込ませたのは大きな成果だが、石破首相は改憲を口にしている。来年の参院選へ市民と野党の共闘を大きく広げ、命と暮らしと、人権が大切にされる社会、政治の実現に力をあわせよう」と呼びかけられた。

政治情勢では12月12日、軍拡・大企業支援の補正予算に自公維国が賛成し、立憲、共産、れいわなどは反対した。自民内部からは予算賛成野党について、「野党を競わせ、餌をまかなくても魚が釣れた」との声も聞かれるとも報じられている。

「自民1強」が崩れ、これまでのように数の力で押しきる強権政治は通用しなくなり、新たな政治プロセスが始まっている。働く者の要求実現と政治変革へ、市民と野党、労働組合との共同拡大の運動が求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

Editor's note

編集後記

■今号の特集では、労働者の視点から少子化問題について、さまざまな論考を掲載している。行き過ぎた新自由主義のもとでは、資本は労働力を利潤の源泉としかみなさず、労働者は生きた人間として扱われない。その帰結が社会そのものの持続可能性の危機である。もちろん、成熟した社会では出生率が低くなることは否定しない。けれども、生きるための労働が生命を疎かにしているような状況は到底まともとは思えないのである。

特集以外でも、現在急ピッチで進められている労働基準関係法制度「改革」の動向、総選挙で自公の議席が過半数割れとなる中で、「物価を上回る賃上げ」の追い風が吹く 25 春闘や憲法闘争等の解説を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.133 2025 年冬季号)

【特集】「公務・公共の再生」をめざして (仮題)

2025 年 3 月下旬発行予定

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

お知らせ

労働総研のホームページ URL が変更となりました。

新 <http://rodosoken.com>

旧 <http://yuiuidori.net/soken/>

季刊 労働総研クォーターリー No.132 (2024 年秋季号)

2024 年 12 月 20 日発行 定価 : 1320 円 (税込) 年間 : 5280 円 (税込)

編集 ● いっばんしゃだんほうじん ろうどううんどうそうごうけんきゅうじょ 一般社団法人 労働運動総合研究所

発行 〒 102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501
TEL・FAX.03-3230-0441
<http://rodosoken.com> E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 学習の友社

〒 113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 平和と労働センター 5F
TEL.03-5842-5641 FAX.03-5842-5645
<http://www.gakusyu.gr.jp/> E-mail : tomo@gakusyu.gr.jp

企画 ● 株式会社 プラス・ワン / DTP ● 木棕 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。
本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / Printed in Japan

たたかう労働組合のバージョンアップ
対話と学びあいで仲間を増やし労働組合主導で大幅賃上げ・底上げを
軍拡・増税でなく憲法いかし社会保障の充実を

2025年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編

定価1100円(税込)

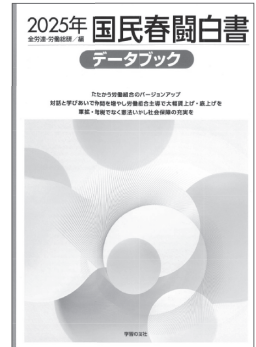
A 4判80頁 ISBN 978-4-7617-0918-1

〈おもな内容〉

総論 25 国民春闘の焦点 黒澤幸一

- 1 私たちをとりまく経済情勢
- 2 賃金の底上げであらゆる賃金格差の縮小を
- 3 安心して働き続けられる職場の確立をめざす
- 4 公共の再生で、安心・安全な社会を
- 5 憲法を生かし持続可能な社会の構築を
- 6 主要企業の内部留保分析
- 7 春闘基本統計

(経済統計、歴年春闘の賃上げ額・率、人事院勧告の推移ほか)



〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
郵便振替00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

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 [A 5判 135 頁]

定価 1320 円 (税込)

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

【執筆】

相澤與一 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



【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

Rodo-Soken Quarterly

No. 132
2024 Autumn



9784761700034



1920336012005

ISBN978-4-7617-0003-4

C0336 ¥1200E

定価：1,320円（税込）

学習の友社

<Featured Theme>

“Declining Birth-rate and Depopulation” and Transformation of Japan’s
Capitalism Hidetaka TOMOYORI

“Child and Childrearing Support Payments” Distorting and Trivializing the Way
Childcare Support Should Be – Unprecedented Measures to Address the
Declining Birth Rate Will Alter Japan’s Social Security to Neoliberal Social
Insurance Akemi KITA

Employment and Labor Policy as Measures to Combat Declining Birthrate
..... Kazumichi GOKA

France, 35-Hour Workweek Society Enabling People to Have Children – How
the System Works to Give Time to Parents and Children Junko TAKASAKI

Need to Raise the Minimum Wage to Reverse Falling Birthrate
..... Syuichi NAKAZAWA

Move towards the Labor Standards Act “Reform” and Its Harmful Nature
..... Iwao MORISAKI

<Labor Front Now>

Japan’s Labor Movement in the Post-General Election Situation with Opposi-
tion Parties and Workers Having an Advantage
Spur to the 2025 Spring Struggle to Achieve a “Pay-Scale Hike Exceeding Price
Rise, Struggle to Block the Attempt to Adversely Revise the Labor Laws and to
Defend the Constitution Yu AOYAMA