

ディセンタな生活を 支える社会保障へ ～コロナ禍を転機に～

2024/01/30
上田真理
(東洋大学)

1 調査結果の概要ーコロナ禍に生活を支える制度は活用されたのか

(1) 休業支援金・給付金

・休業したが利用しなかった割合

子（18歳未満）がいる家族	配偶者あり	21.9%
	配偶者なし	34.7%

(2) 保育所利用

- 子の権利ー発達の機会の保障
親の権利 仕事と家族生活の両立の支援
- 雇用形態により利用できない割合がちがう
常勤：4人に1人（2から3割）
パートタイム労働者や自営業者：約4割という調査がある
（前田正子・安藤道人、『母の壁』（2023年、岩波書店）37ー8頁）
- 保育所利用料の高さによる利用の抑制

(3) 住宅手当の新たなニーズ

- ▶ 「居住貧困」への対応
- 困窮世帯だけではなく、都市部に居住の労働者のニーズ
- コロナ禍及びアフターコロナでの在宅ワークを求める権利に必要な条件
適切な居住環境 + **就労場所の確保**

(参照：シングルマザー調査プロジェクト課題別レポート『シングルマザーの居住貧困－コロナ禍の「ステイホーム」の現実』(2020年7月)

住宅保障・改善の必要性については、連合総研「わくわくシングルス インタビュー概要」15頁)

⇒住宅手当の公的な保障のニーズは、在宅ワークを可能にする居住環境としても拡大している。

2 次世代の支援：家庭生活の保護

- ▶ 子の権利—十分な栄養の接種・健康の促進（2つの調査より）
- この1年間（2022年11月時点の調査）の家計のやりくり（「2022年非正規雇用調査」）
「食費や外食回数を減らした」 ・ 配偶者も子どももいる女性（48.0%）
・ ひとり親（45.3%）
- コロナ禍の一斉休校により給食がなくなった→子の食生活に甚大な影響
（しんぐるまざず・ふぉーらむ&シングルマザー調査プロジェクト「新型コロナウイルス
深刻化する母子世帯の暮らし」（2020年10月20日）21頁）
 - ・ 「野菜を食べる量が減った」（55.3%）
 - ・ 「インスタント食品を食べる量が増えた」（54.0%）

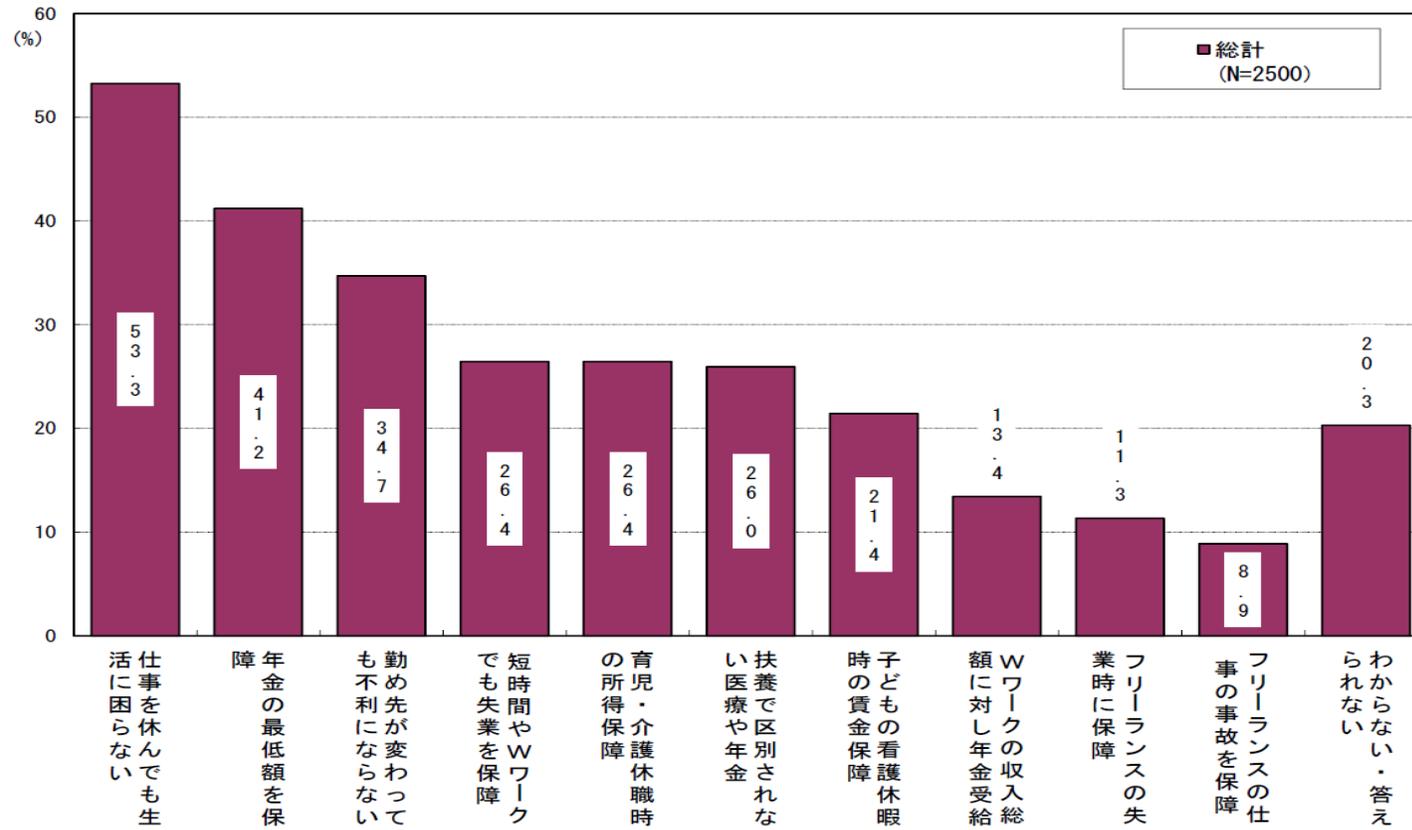
⇒子どもの「健康で文化的な最低限度の生活」へのアクセス権の侵害

労働時間数とその配置

：2022年非正規雇用調査より

- ▶ 「主たる仕事の11月の1週間あたりの実労働時間」
- 30時間未満：男女総計 20時間未満 30.5%
20時間以上30時間未満 23.0%
⇒確かに、53%は週30時間未満である。
- 「フルタイムに近いパートタイム」（「35時間以上40時間未満」）
- 男女総計：3割以上である（36.6%）
- 性別：男性54.0% 女性29.8%
⇒性による相違がある

3 望ましい社会保険制度（5つ以内選択）



3. 2 ディーセントな年金を

- ▶ まともな（ディーセント）年金への要望
- 2位「年金の最低額保障」（41.2%）
- 3位「勤め先が変わっても不利にならない」（34.7%）
- 6位「扶養で区別されない医療や年金」（26.0%）

- ▶ 労働者として加入する「**厚生年金**」の**最低額保障**（「**最低厚生年金**」保障）

厚生年金：労働者の負担する保険料は半分だけ⇒使用者と保険料を折半する

：賃金に応じた年金を労働者が全額受ける

- ▶ 労働者に、「**働くことに見合った年金**」を保障する
- ▶ 問題は、「賃金に応じた」厚生年金権であるので、労働時間が短いために賃金が低くなる。
- ▶ ⇒そこで、長期間にわたり働いてきた労働者の連帯により、**税金で一定の額にひき上げて最低額を確保**することも考えられる。

3.3 「現在の仕事への不満や不安」

- ▶ 賃金の低さ又は不公平によるものが圧倒的に多い。
 - 1位 「ボーナス（賞与）がない・少ない」（40.7%）に続き、
 - 2位 「賃金が低い」（36.7%）
 - 3位 「仕事の経験を積んでも賃金が増えない」（25.3%）
-
- ▶ 公正で生活をまもる年金権を確立するには、公正な労働条件が不可欠であることを、労働者は正当に要請している。

4 ディーセントな生活：ワークもライフも

- ▶ ある程度の時間を稼得の労働につかう
- 安定雇用 労働時間の下限（最低労働時間）により**労働時間と収入の確保**
安定雇用は、失業や休業の生活保障の権利も成立させる

安定雇用⇒「ディーセントな失業保障」

- 「ディーセントな失業又は休業時保障」は、低賃金の望まない仕事ではなく、適切な仕事を選ぶ時間・所得を保障する。

ディーセントな失業・生活保障⇒ディーセント・ワークを可能にする

- 労働者が人間らしい生活をするには
労働者を代表するアクター（労働組合）への期待も高まる

労働者の声を集めるー労働組合の関与

(1) 最低労働時間の確保による生活保障へ

▶ 最低労働時間の確保：社会保障の局面

週20時間未満の短時間労働→休業を保障する社会保障制度の対象にならない

(例) 育児休業期間の保障（雇用保険法）、病気等の長期休業（健康保険法）、
厚生年金

➤ ⇒パートタイム労働への転換やシフト制で働く場合も、「最低労働時間」として、週20時間が社会保障の権利につながる。

⇒労働組合 最低労働時間の確保にとりくむことが期待される。

➤ 立法論としては、労働時間について当事者間に明確な定めがない場合に、「週20時間労働とみなす」ことが考えられる。

(2) 介護・在宅ケアワークの条件の改善： 予測可能な最低労働時間を

- ▶ 訪問介護労働者（ホームヘルパー）
 - 不安定な労働時間
ゼロになることもある「非定型的パートタイムヘルパー」
 - 労働組合の取り組みの例 ホームヘルパーの移動時間への賃金支払い
(参照 連合総研「日本介護クラフトユニオン インタビュー概要」9頁)
 - ▶ 施設介護労働者（夜勤もシフトがある）
 - インターバル制度の導入（現行法では事業主の努力義務）
- ⇒労働組合による労働協約の締結への期待

5 社会保障制度の利用の促進の援助・ 情報提供

- ▶ 労働組合による周知

 - 社会保障制度の情報提供

- ▶ 権利行使を援助する

- 社会保険に加入する権利

 - 加入資格がはっきりしない、又は資格があるはずだが加入していない状況

- ⇒労働組合の情報提供、確認請求手続きの権利行使を援助するなど、労働組合の関与への期待

- ▶ 稼得労働による適切な収入も、まともな社会保障も、ともに必要としている

おわりに

- ▶ ディーセントな（人間らしい）生活
- ディーセント・ワークを支える社会保障制度を
一部の人の特権ではなく、すべての労働者の権利として構築しなおす

- （参照）次世代をケアする時間を社会保障制度が保障する。
 - ・現役労働者 育児期の労働時間の短縮に、所得を保障する。
 - ・ケアをすることが不利益にならない年金制度
 - ・扶養関係にかかわらない保障制度 たとえば「3号被保険者」制度の廃止
（6章「ケアを保障する国家へ」）

～ご清聴ありがとうございました～