

Vol.80 No.5・6

2025
05/06

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1150号

特集

税・社会保障制度を考える

2024年年金財政検証と年金改正法について

社会保障研究者／元京都産業大学法学部 教授 ● 芝田 文男
F. Shibata

被扶養配偶者制度と女性のキャリアパス

東京大学社会科学研究所 教授 ● 近藤 絢子
A. Kondo

巻頭言

名誉顧問 板東慧氏のご逝去を悼む

(公社) 国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

インタビュー

Discover — 地方連合会の連帯活動

第9回…連合茨城

名誉顧問 板東慧氏 のご逝去を悼む

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

春の名残を惜しむ折、2025年3月24日、私たち国際経済労働研究所の前会長であり、名誉顧問の板東慧氏のご逝去されました。突然の訃報に接し、深い悲しみとともに、私たちは大きな喪失感を覚えました。ここに謹んで哀悼の意を表するとともに、心よりご冥福をお祈り申し上げます。

板東氏は大学卒業後、労働組合と研究者が共同で設立した「関西労働調査会議」が比較的身近にあったことから、そこで様々な実態調査に参加していった。それを母体として1961年には「労働調査研究所」を設立、13年には現在の「国際経済労働研究所」へと改編した。まさに、板東氏は当研究所の創業者というべき存在だ。

板東氏が設立以来推進してきた、「自分たちに必要な調査研究を自ら進めていく」という労働調査運動は、我が国の労働組合運動にとって、極めて重要な役割を果たしてきた。その揺るぎない姿勢は、これからも私たちの道標となることだろう。

国際経済および労働問題に関する豊かな識見と、常に時代の先を見据えた確かな眼差しを持ち、研究所の礎を築かれた。国際経済労働研究所が今日に至るまで、評価される機関として発展してきた背景には、板東氏の不断のご尽力と、深い信念があったからだ。

研究所設立当初から、労働現場に根ざすのはもちろんのこと、それと同時に学際的な視野も重視し、経済学・社会学・心理学・政治学など多様な分野の知見を融合させることによって、複雑化する現代社会の課題に真摯に向き合うべきだと説かれた。その理念は、今なお研究所の活動指針として脈々と受け継がれている。

私自身が板東氏の名前を拝見したのは、70年代の終わり頃。労働組合の役員になった時、手にした、出身である松下電器労組（現在のパナソニックグループ労連）の運動史「たゆみなき創造」だった。その一節に、当時の中央執行委員長と数人の有識者で

の座談会の様子が掲載され、メンバーの一人が板東氏だった。

86年に大阪に来て以降は、直接ご指導を受けることになり、02年に東京に行ってから時々お会いしていた。15年に連合会長を退任し連合総研の理事長になり数年後からお声をかけていただき、研究所の機関誌イントレコウク新年号の座談会「労働・社会の未来を語る」のメンバーの一人に加えていただいた。

そして、22年の総会で私が会長を引き継ぎ、板東氏には名誉顧問に就任いただいた。翌23年6月の総会で実施した75周年記念企画「紡」では、お元気な姿でご挨拶もちょうだいした。公私とも大変お世話になり、この場をおかりして心より感謝申し上げます。

今、私たちは好むと好まざるとに関わらず、大きな時代の転換期を生きている。民主主義や市場経済のあり方を含め、これまで私たちが当たり前と考えていたことが、大きく揺らいでいる。世界のあらゆるところ、あらゆるレベルで、新たな社会・経済モデルの模索が行われ、日本も政治・経済・社会・産業などのシステムが、改めて問い直されている。

このような時代だからこそ、私たちは板東氏にご指導いただかなければならないことばかりだ。しかし、それはもうかなわないことである。

板東氏が蒔かれた数々の種は、確かに広く芽吹き、力強く育ち続けている。私たちはこれからも、板東氏の尊い志を深く胸に刻み、次代の課題に挑み続け、社会に貢献する使命を果たしていかなければならない。それこそが、最大の感謝であり恩返しであると、心から信じている。

板東名誉顧問、改めて心よりご冥福をお祈りし、尽きることなき感謝の真心を捧げる次第です。本当に長きにわたり、ご苦勞さまでした。そして、誠にありがとうございました。どうか、安らかに眠りください。そして、これからの私たちの歩みを、天上よりお見守りください。

CONTENTS

Page

特集:税・社会保障制度を考える

巻頭言

名誉顧問 板東慧氏のご逝去を悼む

古賀 伸明

(2)

地球儀

ニクソンショックとJICAの創設

本山 美彦

(3)

■特集 税・社会保障制度を考える

2024年年金財政検証と年金改正法について

芝田 文男

(4)

被扶養配偶者制度と女性のキャリアパス

近藤 絢子

論壇ナビ2025

第5回:ブラック校則をいかに改善していくか

秦 正樹

(25)

リサーチファイル

第55回: 企業再建闘争(9)

本田 一成

(26)

Discover 一地方連合会の連帯活動

第9回: 連合茨城

「フェアワーク」推進の考えを軸に、すべての県民へのアプローチをめざす

(30)

連合茨城

第58回共同調査

「コミュニティ・ウェルビーイングの向上とアドボカシー」
結果の紹介

(35)

主要経済労働統計

(39)

Project News

(40)

Information

(41)

地球儀



ニクソンショックと JICA の創設

1973年6月13日、米国のニクソン大統領が、インフレ対策として、60日間を期限としてほぼ全ての物価を凍結し、飼料穀類など主要農産物の輸出を規制することを発表した。

この輸出規制により、日本では豆腐の価格が急騰し、豆腐の買い占め騒動が起き、相次ぐニクソンショックと相まって、日本の食料分野は大混乱した。

当時の日本の首相は、米国一辺倒であったそれまでの日本の政治に自立性をもたせようと模索する田中角栄であった。彼は1972年7月7日に内閣総理大臣に就任し、1974年12月9日までその職にあった。

日本は、輸入先の多角化を目指し、そのための最重要国として、ブラジルを大豆生産国に転換しようとした。

その使命を帯びて1974年8月に創設されたのが JICA (国際協力事業団) である。

日本の動きにブラジル政府はすぐさま呼応し、1975年、首都ブラジリア近郊に「セラード農畜産研究センター」(CPAC) を設立し、セラード開発に JICA の支援を仰いだ。

1974～1979年までのブラジル大統領「エルネスト・ガイゼル」(Ernesto Geisel, 1907～1996年)も、中国、アンゴラ、モザンビークなど、反米であった諸国とも国交を結んだことに見られるように、対米従属一辺倒の人ではなかった。

「セラード」(Cerrado) とは、ブラジル中部の熱帯サバンナ(疎林や灌木が散在する草原)地帯で、ポルトガル語で「閉ざされた」という意味の、灌木が密集して立ち入ることが難しい地帯であった。セラードの面積は日本全土の5.5倍もある。

セラードの土壌は、強い酸性で、養分も外に溶け出させるうえ、植物に有害なアルミニウム濃度も高い。アルミニウムは、根の伸長を阻害し、細胞の機能を損なう。

JICA は熱帯には不向きな日本の大豆を改良して、短期間でこの地を世界有数の大豆輸出地域に変貌させた。

1970年にはゼロであったセラードの大豆生産量は、2002年には、日本の大豆需要の7倍以上の2,900万トンにも激増した。2002時点で、セラードでの生産量は、ブラジル全体の58%、世界の13%を占めるようになっていた (https://www.jica.go.jp/jica_ri/news/topics/2010/post_14.html)。

最近のトランプの品性を欠くごり押しの対外経済政策を目のあたりにして、当時の劇的な出来事を思い起こしてしまう。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

税・社会保障制度を考える

私たちの生活に深くかかわっている、税や社会保障制度。今年は、「2025年問題」[※]や5年に一度の年金改革の年でもあり、夏には参議院議員選挙も控える中で関連する政策も論議されており、より注目が集まっていると考えられる。2024年10月におこなわれた衆議院選挙では、国民民主党が「103万円の壁」を178万円に引き上げる政策を掲げ話題を呼んだことも記憶に新しい。一方でこの「年収の壁」は、働く人々（とくに既婚女性）の就業調整や働き控えといった問題も指摘されている。このようなか、本号では、社会保障制度のなかでも直近の法改正や社会的な関心が集まっているテーマとして、年金および年収の壁が女性のキャリアパスに与える影響について取り上げる。

特集1は、芝田文男氏（社会保障研究者・元京都産業大学法学部教授）より、「2024年年金財政検証と年金改正法について」と題して、ご執筆いただいた。2024年の公的年金財政検証と5月16日に閣議決定された年金制度改革法案に基づき、年金制度の持続可能性の改善状況および改正の検討事項と政府案の内実を説明し、それらを議論していただいている。年金制度の長期的な持続可能性を予測するにあたって、人口や生産性伸び率の上昇をもとにして、4つのケースが検討されている。ほとんどのケースで持続可能性の指標となっている所得代替率が好調なことから、制度の持続可能性が改善していることを説明した後、年金制度見直しで検討されている改正の検討事項（オプション）についても論点の整理を行っている。

特集2は、近藤絢子氏（東京大学社会科学研究所教授）より、「被扶養配偶者制度と女性のキャリアパス」と題してご執筆いただいた。昨今注目を集めている「年収の壁」の存在が、既婚女性のキャリアパスにどのような影響を与えているのかをデータから明らかにしたうえで、望ましい制度のあり方について提言いただいている。まず、既婚女性の所得分布から103万円と130万円が「年収の壁」となっていることを確認したうえで、103万円の壁は税負担額の変化がそこまで大きくないことから、焦点を第3号被保険者制度に絞っている。第3号被保険者制度の制度的問題を確認したうえで、女性の結婚や出産前後での年収分布の変化から、結婚や出産を機にフルタイムの仕事を辞めた人が、子供が成長後も扶養内でパートに従事するという構造を確認した。また、元から年収が高い人は出産後も扶養に入らないことが多いことから、女性が出産後も正社員として働く層と扶養にとどまる層に二極化していることを指摘した。最後に、共働き世帯の増加と生産年齢人口の減少という状況のなかで、抜本的な問題解決にむけて、問題を先送りせず具体的な議論を始めるべきであると主張している。

[※] 国民の5人に1人が後期高齢者（75歳以上）の超高齢化社会を迎えることで雇用、医療、福祉といった日本経済や社会の広い領域に深刻な影響を及ぼす諸問題の総称

2024年年金財政検証と年金改正法について

社会保障研究者
元京都産業大学法学部教授 芝田 文男

1. はじめに

2024年度は公的年金の5年に一度の財政検証の年だった。これは、①いくつかのケースにおいて次期財政再計算（5年後）と長期の将来の制度の持続可能性を分析すること、②可能な改正を行った場合の制度の改善状況を示すこと、が目的でその結果は2024年12月25日に厚労省社会保障審議会年金部会において「議論の整理について」として取りまとめられた。通常なら、それをもとに与党・労使関係諸団体等の調整をすませ、政府の年金改正案として2025年初めの国会に提出され国会審議を経て改正される。しかし、今回は一部の改正事項について年金部会で意見がまとまらず、連合等も

慎重な姿勢を示したことから、与党も慎重になり法案の調整が遅れ、政府は5月16日に閣議決定し、国会へ提出した。基礎年金水準を引き上げる改定部分は政府案から落とされたが、野党の一部と修正の動きがある。

この論考では2で複数の前提ケースに基づき、制度の長期的な持続可能性が改善している状況を説明し、3で改正可能性を示す複数のオプション試算とそれに対する議論と政府案の内容を説明するとともに、4で基礎年金のマクロ経済スライドの早期調整について、筆者の私見を示すとともに、慎重な意見が見られる理由についても説明したい。（脱稿5月末日）

2. 2024年財政検証で示された持続可能性の改善状況

(1) 制度の持続可能性の将来推計

年金制度の長期の姿を一つの仮定で推計するのは難しいので、人口や生産性伸び率（TFP）上昇率について楽観的なケースから悲観的なケースまで4つの仮定を置き、推計している。その詳細な検討は別稿¹に譲り、制度の持続可能性の推計結果について説明したい。

前提の第一は人口だが、社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2023年4月）の中位推計で合計特殊出生率が2020年の1.33か

ら2070年頃に1.36に改善し、平均寿命は2020年男性81.58歳、女性87.72歳が2070年頃に男性85.89歳、女性91.94歳になる前提をメインシナリオとしている。ただし、合計特殊出生率は2023年1.20まで下がり、将来推計人口の低位推計（1.13）に近くなっている点に注意が必要である。

全要素生産性上昇率（TFP）の仮定について、（ケース1）高成長実現ケースはデフレ前の20年間の平均伸び率1.4%を置き、（ケース2）成

長型経済移行・継続ケースは1980～2020年の40年の平均伸び率1.1%を置き、(ケース3)過去30年投影ケースは2012～2020年の直近の経済循環の平均伸び率0.5%を置き、(ケース4)1人当たりゼロ成長ケースは過去最低のTFP値の0.2%が続く前提としている。なおTFP上昇率の実績は2022年に0.7%に改善している。

現在、1人当たり年金額について物価・賃金伸び率から年金受給者の平均寿命伸び率(長寿化率)と被保険者数減少率(少子化率)だけ年金額を引き下げるマクロ経済スライドをとっている。そして、夫は厚生年金加入者で平均的賃金に見合う厚生年金(報酬比例部分)を受給し、妻は専業主婦のため、夫婦2人が40年間加入の基礎年金をもらうというモデル年金額を、現役男子の平均手取り収入額で割った値を公的年金の所得代替率と定め、これが50%を下回る時は制度の枠組みを見直すこととなっている。

つまり、所得代替率が50%を下回るかどうかが持続可能性の指標となっている。2024年のモデル年金額は基礎年金夫婦2人の13.4万円に夫の報酬比例部分9.2万円を加えた22.6万円であり、現役男性手取り収入月額37万円で割った所得代替率は61.2%となっている。

5年後の財政検証(2029年)時点の所得代替率はどのケースも60.3%～59.4%と50%を上回り、現時点で抜本的見直しをする必要はないが長期の持続可能性の4つのケースの結果は表1のようになった。

前回(2019年財政検証)の楽観的なケースI(TFP成長率前提1.6%)の所得代替率は51.9だったが、今回の(ケース1)(TFP成長率前提1.4%)の所得代替率は56.9%に改善し、前回のケースII(TFP成長率前提1.1%)の所得代替率は51.6%だったが、今回の(ケース2)(TFP成長率前提1.1%)の所得代替率は57.6%

表1 2024年財政検証の最終的所得代替率・年金額と2060年の代替率・年金額

	給付水準調整終了年度と終了時所得代替率・年金額	2060年所得代替率・年金額
(ケース1) 高成長実現ケース	報酬比例部分は調整をすぐにやめることが可能。 基礎年金は2039年に財政調整が終了。 [2039年]現役男子平均手取り額45.5万円 モデル年金額25.9万円(所得代替率56.9%) 夫報酬比例年金11.4万円(所得代替率25.0%) 夫婦基礎年金14.5万円(所得代替率31.9%)	財政調整は終わり、年金は現役の賃金伸び率、物価伸び率に比例して増加。 [2060年]現役男子手取り額68.9万円 モデル年金額39.2万円(所得代替率56.9%) 夫報酬比例年金17.2万円(所得代替率25.0%) 夫婦基礎年金22万円(所得代替率31.9%)
(ケース2) 成長型経済移行・継続ケース	報酬比例部分は調整をすぐにやめることが可能。 基礎年金は2037年に財政調整が終了。 [2037年]現役男子平均手取り額41.6万円 モデル年金額24.0万円(所得代替率57.6%) 夫報酬比例年金10.4万円(所得代替率25.0%) 夫婦基礎年金13.6万円(所得代替率32.6%)	財政調整は終わり、年金は現役の賃金伸び率、物価伸び率に比例して増加。 [2060年]現役男子手取り額58.6万円 モデル年金額33.8万円(所得代替率57.6%) 夫報酬比例年金14.6万円(所得代替率25.0%) 夫婦基礎年金19.1万円(所得代替率31.9%)
(ケース3) 過去30年投影ケース	報酬比例部分は2026年に財政調整が終了。 基礎年金は2057年に財政調整が終了。 [2057年]現役男子平均手取り額41.8万円 モデル年金額21.1万円(所得代替率50.4%) 夫報酬比例年金10.4万円(所得代替率24.9%) 夫婦基礎年金10.7万円(所得代替率25.5%)	財政調整は終わり、年金は現役の賃金伸び率、物価伸び率に比例して増加。 [2060年]現役男子手取り額42.5万円 モデル年金額21.4万円(所得代替率50.4%) 夫報酬比例年金10.6万円(所得代替率24.9%) 夫婦基礎年金10.8万円(所得代替率25.5%)
(ケース4) 1人当たりゼロ成長ケース	2059年度所得代替率50.1%だが国民年金の積立金が枯渇しマクロ経済スライドは停止。 [2059年]現役男子平均手取り額38.2万円 モデル年金額19.1万円(所得代替率50.1%) 夫報酬比例年金10.4万円(所得代替率24.9%) 夫婦基礎年金10.7万円(所得代替率25.5%)	基礎年金の積立金の運用収入がなくなり、保険料と国庫負担のみで賄える完全賦課方式で賄える給付水準に低下し所得代替率は急速に低下。 [2060年]モデル年金 所得代替率36.7% 夫報酬比例年金(所得代替率18.7%) 夫婦基礎年金(所得代替率18.0%)

出典：厚生労働省 第16回社会保障審議会(2024年7月3日) 資料2-1 p3-p12、資料2-2 p16より筆者作成。

と好転している。前回のケースV（TFP 成長率前提 0.6%）の所得代替率は 44.5% と 50% を下回り制度見直しが必要だったが、今回の（ケース 3）（TFP 成長率前提 0.5%）は所得代替率は 50.4% と 50% を上回った。（ケース 4）のみ制度見直しが必要という結果だった。

厚労省は所得代替率が改善した理由を①女性と高齢者の労働参加率が上昇したこと、②実質運用利回りの実績が好転していることと説明している。懸念材料としては、少子化が更に進み人口想定低位推計となった時の所得代替率は、（ケース 1）で 55.5%、（ケース 2）56.4% と低下し、（ケース 3）は 46.8% と 50% を下回るの制度見直しが必要という推計が示されている。少子化リスクに対応するためには、3 のオプション試算を参考に可能な制度改正を早期に行う必要があると考える。

(2) 平均的な年金額の年齢別・性別の推移の分析

モデル年金は男性のみ働き女性は専業主婦と

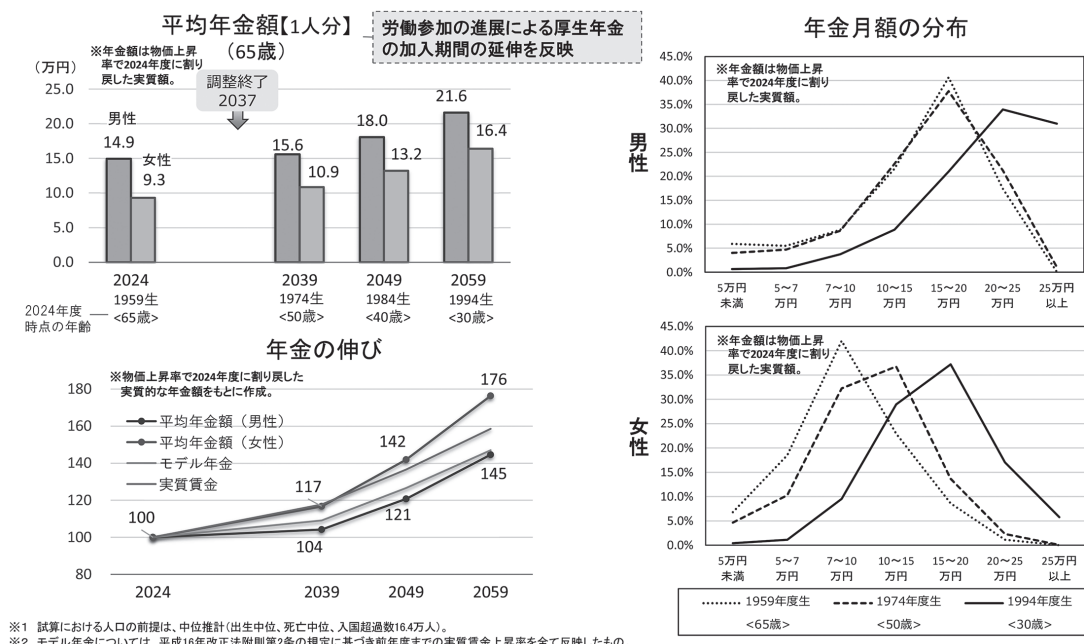


図 1-1（ケース 2）年齢別・性別平均年金額、年金額分布

出典：厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024 年 7 月 3 日）資料 2-1 p.17

いう想定だが、2021 年の共稼ぎ世帯は 1247 万世帯と専業主婦世帯 566 万世帯²の倍以上である。そこで 2024 年財政検証では初めて個人の加入履歴や賃金の 65 歳到達までの変化傾向から 65 歳到達時点の老齢年金額を推計し、（ケース 2）と（ケース 3）の年金額の分布を示している。（図 1-1,1-2）

経済好調な（ケース 2）では賃金と加入期間の伸びにより現在 65 歳の平均年金額より、30～50 歳の人々が 65 歳になる時点の平均年金額は上がる。特に女性の 30 歳～50 歳の人々が 65 歳になった時の年金額のピークも増加している。デフレ基調の（ケース 3）では、男性の 30 歳～50 歳の者が 65 歳になった時の平均年金額は現在より若干減少するが、女性の平均年金額は就労期間が長くなる影響で増え、年金額のピークは 7-10 万円から 10-15 万円に改善する。

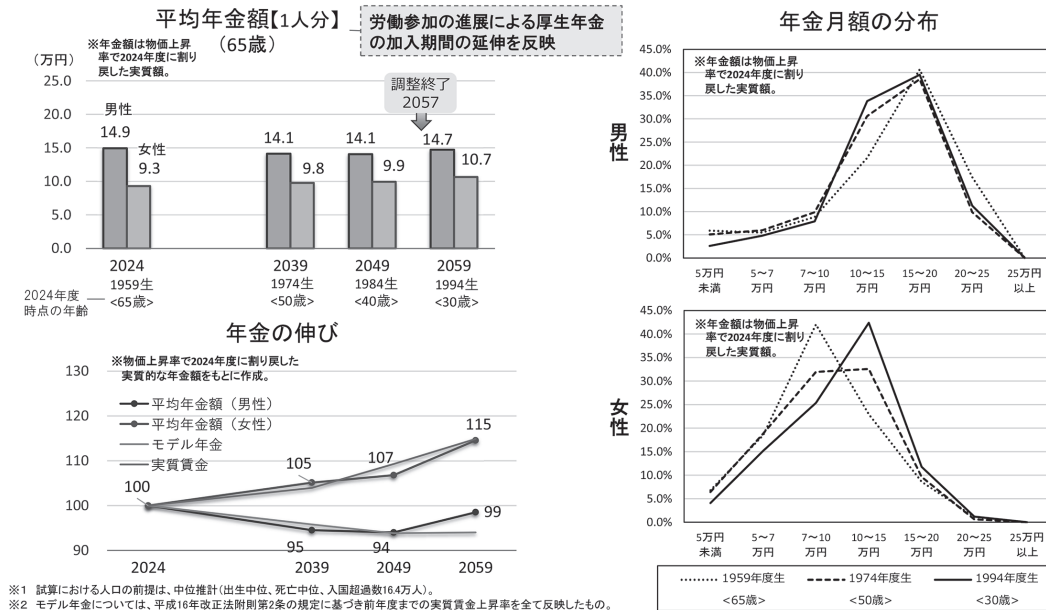


図 1-2（ケース 3）年齢別・性別平均年金額、年金額分布
 出典：厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024 年 7 月 3 日）資料 2-1 p.18

3. オプション試算と年金制度の見直し検討事項

財政再検証では、制度改正を行った時所得代替率への影響を示す改正の検討事項（オプション試算）を示しているので、その内容と政府案の内容を説明したい。

（1）オプション試算 1

被用者保険の更なる適用拡大

現在短時間パートや非適用業種の個人事業所に雇われている者は厚生年金に加入させてもらえず、国民年金の基礎年金しか出ない。現在の厚生年金適用条件は①週労働時間 20 時間以上、②標準報酬が 8.8 万円以上、③学生でないことが基本で、それに従業員規模が 50 人以上の事業所という企業規模要件が加えられている。これは中小企業等の事業主は労働時間が短く関係性が薄いパートまで保険料を半分負担したくないためである。個人事業主も農・漁・林業、宿泊業、飲食業、各種サービス業等が非適用業種とされている。これについて適用要件を緩和す

ることがオプション試算 1 である。

2024 年のオプション選択肢は、**適用拡大①**：企業規模要件を廃止するとともに、5 人以上の個人事業所も非適用事業を解消し約 90 万人に適用。**適用拡大②**：①に加え月 8.8 万円以上の賃金要件の撤廃または最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合で、約 200 万人に適用。**適用拡大③**：②に加え、5 人未満の個人事業所も非適用事業を解消し約 270 万人に適用。**適用拡大④**：週 10 時間以上の全労働者を対象とし約 860 万人に適用、の 4 つである。各案の（ケース 2）、（ケース 3）の所得代替率の改善は表 2 のとおりである。

この問題に関する年金部会の労使及び有識者の見解は、企業規模要件を撤廃し、5 人以上の個人事業所で非適用事業を解消するとともに、賃金要件月額 8.8 万円を撤廃する**適用拡大②**まで行うべきということでもまとまった。政府案では、中小企業や個人事業者の経営に配慮すべき

表 2（ケース 2）と（ケース 3）に関して適用拡大をした場合の所得代替率の改善状況

	現行制度	適用拡大①	適用拡大②	適用拡大③	適用拡大④
ケース 2	57.6%（2037） 比例 25.0%（調整なし） 基礎 32.6%（2037）	58.6%（2035） 比例 25.0%（調整なし） 基礎 33.6%（2035） 改善効果+1.0%	59.3%（2034） 比例 25.0%（調整なし） 基礎 34.4%（2035） 改善効果+1.7%	60.7%（2028） 比例 25.0%（調整なし） 基礎 35.8%（2028） 改善効果+3.1%	61.2%（調整 35） 比例 25.0%（調整なし） 基礎 36.2%（調整なし） 改善効果+3.6%
ケース 3	50.4%（2057） 比例 24.9%（2026） 基礎 25.5%（2057）	51.3%（2054） 比例 24.8%（2027） 基礎 26.5%（2054） 改善効果+0.9%	51.8%（2052） 比例 24.6%（2028） 基礎 27.2%（2052） 改善効果+1.4%	53.1%（2048） 比例 24.5%（2029） 基礎 28.6%（2048） 改善効果+2.7%	56.3%（2038） 比例 23.1%（2038） 基礎 33.2%（2038） 改善効果+5.9%

出典：厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024 年 7 月 3 日）資料 3-1 p3

との自民党の意向を受けて、長期の経過措置が盛り込まれた。①賃金要件（月 8.8 万以上）の撤廃は公布日から 3 年以内の政令で定める日となった。②企業規模要件の撤廃は 2035 年 10 月 1 日までに段階的に廃止する。③ 5 人以上の個人事業所の非適用事業解消は、新規開業事業所は 2029 年 10 月 1 日施行だが、既存事業所は当面義務化しないこととされた。

【年金制度の 2 つの壁問題「106 万円の壁」と「130 万円の壁」】

賃金要件月額 8.8 万円に 12 をかけると年 106 万となり「106 万円の壁」と言われるものだが、大都市圏の都道府県では月 20 時間働けば賃金は月 8.8 万円を超え既に意味がない要件となっている。しかし、最低賃金が高くない都道府県で保険料負担がない主婦パート（3 号）が 106 万円を超え 2 号となる場合、現在の負担を気にして労働時間を調整する人もいる。これについて厚労省事務局は、最低賃金上がり全都道府県で意味がなくなるまでの時限的措置として、また 3 号から 2 号になる保険料負担で手取り賃金下がる月額 12.6 万円までの低賃金者のみという限定付きで、労使が合意すれば事業主の保険料負担率を 50% から引き上げてこの問題を解消できるという案を提案した。年金部会の中では中小企業に不利との理由で評判はあまり良くなかったが、政府案は 2026 年 10 月 1 日施

行となっている。おそらく雇用保険の助成金の活用等で事業主の負担を緩和する措置もとられるだろう。

もう一点、2 号サラリーマンに扶養される配偶者で収入 130 万円未満の者は 3 号被保険者として保険料負担なしに基礎年金を受給できる。3 号被保険者は 1995 年の 1220 万人から 2024 年には女性の労働参加で 670 万人に減っており、その約 4 割は就労している。年金部会では女性有識者や連合代表から、女性のキャリア形成を阻害し男女格差の原因である 3 号制度の将来廃止の方向性を明示すべきとの意見もあったが、670 万人の過半数は働いておらず、年齢上昇とともに介護や健康問題から働けない者が増えるなど 3 号の実態は多様であることから、適用拡大②で数を減らしながら 3 号は存続させ、別途この問題については検討していくべきということになった。

(2) オプション試算 2

基礎年金の拠出期間延長・給付増額

この案は 2019 年にも提案されたが、基礎年金について 20 歳～59 歳の 40 年間保険料拠出を 64 歳までの 45 年間に延長し、基礎年金を月額 7 万円超に増額して所得代替率を改善する案で、表 3 のとおり大きな改善効果を生じる。

この案の良い点は、高齢者が働いて制度を支える側になる考え方に基づいていること、高齢

表3 (ケース2)と(ケース3)に関して基礎年金拠出
期間延長を行った場合の所得代替率の改善状況

	現行制度 (基礎年金 40 年加入)	基礎年金 45 年加入化
ケース 2	57.6% (2037) 比例 25.0% (調整なし) 基礎 32.6% (2037)	64.7% (2038) 改善効果+7.1% 比例 28.1% (調整なし) 基礎 36.6% (2038)
ケース 3	50.4% (2057) 比例 24.9% (2026) 基礎 25.5% (2057)	57.3% (2055) 改善効果+6.9% 比例 27.9% (2027) 基礎 29.5% (2055)

出典：厚生労働省社会保障審議会年金部会
(2024 年 7 月 3 日) 資料 3-1 p9

者雇用安定法で 60 歳から 64 歳までは①定年引上げ、②定年廃止、③心身上問題がなく希望する者は継続雇用、のいずれかの措置を取る義務が事業主に課されており、既に 65 歳まで働くことを支援する制度があることだ。

問題点は、①月 1.7 万円の保険料を 5 年払い 102 万円負担が増えることである。ただし、基礎年金は年約 10 万円給付が増加し平均寿命まで生きれば男性は 16 年、女性は 22 年受給できるので平均的には負担を上回る利得はある。②基礎年金の 1/2 は国庫負担でありそれが 5 年分増加し、財務省が増税の見込みが立たない給付増に反対していること、である

このため年金部会で(ケース 3)のような経済が低迷する場合でも所得代替率が 50% を超える状況の中で、国民に保険料負担増を求めにくいという理由で次期改正の検討から外すこととなり、政府案にも盛り込まれなかった。

(3) オプション試算 3

マクロ経済スライドの調整期間の一致 ア.マクロ経済スライドの説明と現行制度の基礎年金の調整

改正案の検討の前に基礎年金とマクロ経済スライドの仕組みについて説明したい。

戦前 1941 年にサラリーマン対象の厚生年金が創設され、1954 年改正で厚生年金を定額の

基礎部分と報酬比例部分の 2 段階の制度として、現役時代の報酬格差の一部を年金格差としない再分配の仕組みが導入された。1961 年に自営業・農漁業者・非正規・零細個人事業所の労働者等を対象に、65 歳から定額の年金が支給される国民年金制度ができた。

1985 年の年金法改正で、1986 年より厚生年金制度の定額部分と定額の国民年金制度を国民全員に一律の基礎年金とする制度改正があった。基礎年金は国民年金制度の年金となったが、従来からの国民年金加入者は 1 号、サラリーマンは 2 号、サラリーマンに扶養される配偶者は 3 号被保険者とされ同額の基礎年金を受給する。基礎年金対象者のうち 2 号サラリーマンは 68.5%、3 号サラリーマンの配偶者は 10.7% で、1 号は 20.8% にすぎず、基礎年金の増減の影響を受ける世帯の 8 割はサラリーマンである。基礎年金の保険料は各制度の被保険者数に合わせ 2 号と 3 号の分は厚生年金制度が負担し、1 号の分は 1 号被保険者が負担している。基礎年金の保険料の 1/3 は国庫負担で賄われる。しかし、保険料から給付で使われなかった残額の積立金は、厚生年金制度に残った報酬比例部分だけが厚生年金の積立金を使い、国民年金制度に組み込まれた基礎年金は国民年金制度の積立金を使う。

2004 年改正で、不況が深刻で給付維持のため保険料を上げていくと日本の雇用が減るといいう危機感の下に、経済界と労働組合の強い要求により、保険料負担に上限(厚生年金では 18.3%)を設けた。その保険料、年金積立金の運用益と積立金の取崩し、基礎年金の国庫負担(1/3 から 1/2 に引上げ)を財源として、財源の範囲で財政が均衡するよう年金額について賃金又は物価上昇率に応じて引き上げる分から平均寿命の伸長分と年金制度全体の被保険者数減少(近年 2 号被保険者の増加で増加する年もある)分だけ、厚生年金報酬比例部分と基礎年金を等しい比率で減少させるマクロ経済スライド

が導入された。マクロ経済スライドを行う期間は調整期間とされ、基礎年金と報酬比例分ともに、2004 年改正で同時期に始まったが、終了次期は財政検証の時に各ケースの動向から国民年金と厚生年金で別々に決める。2004 年改正では、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドは 2023 年に同時に終了すると予想していた。

しかし、2024 年の財政検証では表 1 (P6)にあるように (ケース 2) では報酬比例年金は直ちに止められるが、基礎年金は 2037 年まで下がり続け、(ケース 3) では報酬比例部分は 2026 年に調整をやめられるが、基礎年金は 2057 年まで額が減る。その第一の理由は賃金が物価以上に減少するデフレの年が多かったのに対して、基礎年金は、当初物価下落以上に賃金額が下がってもそれに応じて下がる仕組みがなかったため、所得代替率が高止まりした。ただ 2016 年改正で物価より賃金の下落率の方が大きい時は基礎年金も賃金下落率で下げる仕組みが導入されたため、現在は同じ仕組みで調整されている。第二の理由は想定以上に国民年金の 1 号は減少したが、厚生年金の 2 号は大幅に増加 (2005 年 3772 万人から 2020 年 4534 万人) し、財政が好転したためと説明されている。ま

た調整に使える積立金額も大きく異なる。

基礎年金は、収入面の 1 号保険料、国民年金の積立金、基礎年金の 1/2 分の国庫負担の総額の現在価値評価額と、1 号被保険者の基礎年金の将来総額の現在価値評価額が財政的に均衡する見通しが立った時に、マクロ経済スライドの調整終了時期が決まるが、積立金は 2024 年度で 14 兆円しかないので調整は長く続く。他方、厚生年金は先に基礎年金でマクロ経済スライドの終了時期が決まり、将来の各年度の基礎年金額が固定され、その額に 2 号・3 号被保険者数をかけて厚生年金被保険者の基礎年金の負担総額が決まり、これに報酬比例分の年金の将来総額をあわせた給付総額の現在価値評価額と、厚生年金保険料、基礎年金部分国庫負担、厚生年金制度積立金が均衡する時期に終了時期を決める 2 段階調整方法をとる (図 2)。厚生年金制度で使える積立金は 2024 年度で 292.5 兆円もある。

そこで報酬比例部分の調整は (ケース 3) でも 2026 年に終了できる。こうなる理由の一つに基礎年金額が (ケース 3) の場合 2057 年度まで下がり続け、厚生年金制度から出す基礎年金部分の保険料負担が減るため、報酬比例部分

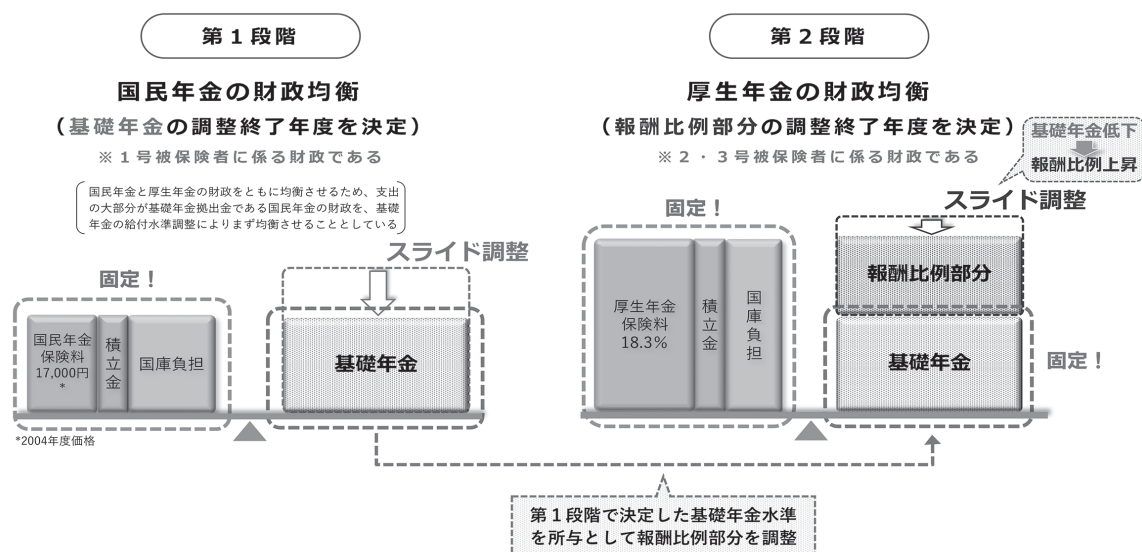


図2 マクロ経済スライドの調整終了時期の2段階の決定方法

出典：第9回社会保障審議会（2023年11月21日）資料1 p.7

の調整を早くできるためである。つまりサラリーマンも含めた将来世代の基礎年金低下の犠牲の下に現在の高年金者の報酬比例部分の調整が早く終わり高い年金を受給する構造が見られる。

イ．オプション試算3 基礎年金マクロ経済スライド調整の早期化（調整時期一致）

オプション試算3は、調整期間の決定方法を図3のように基礎年金と報酬比例の給付総額の現在価値評価額と公的年金全体の積立金・国民年金と厚生年金の保険料・国庫負担という負担総額の現在価値評価額が均衡する時点で、基礎年金と報酬比例部分の調整を同時に終了させる。つまり厚生年金の積立金を基礎年金の調整にも使う（図3）。その結果は表4のとおり（ケース2）、（ケース3）ともに所得代替率は著しい改善を示している。

この案の良い点は、オプション試算2以上に基礎年金の水準が改善し、年金による格差是正効果が増す他、調整時期が現行制度に比べて早期に終わり基礎年金低下の影響を受ける将来世代の範囲が少なくなる。年金部会の資料では非常に高所得の1%未満の年金受給者の年金しか下ならず³、99%以上の受給者の年金は上がると推計されている。

マクロ経済スライドの調整期間を一致させた時のモデル年金は（ケース2）、（ケース3）で基礎年金の増額で全体額も増額する。また、現在30歳で2059年時65歳になった時の1人分の平均年金額は男女ともに増額し、（ケース2）ではピークも分布全体も増額方向に山がシフトし、（ケース3）ではピークは変わらないが、5万円未満や5-7万円の低年金層が減り15-20万円以上の層が増えている。

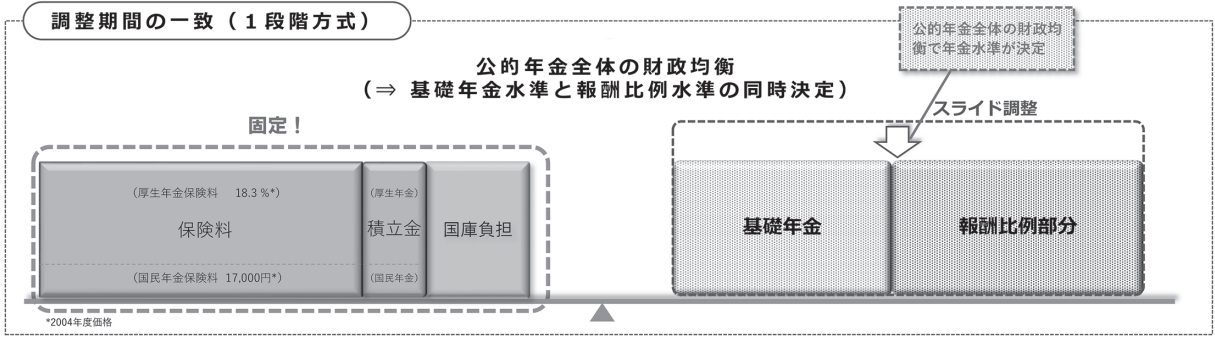


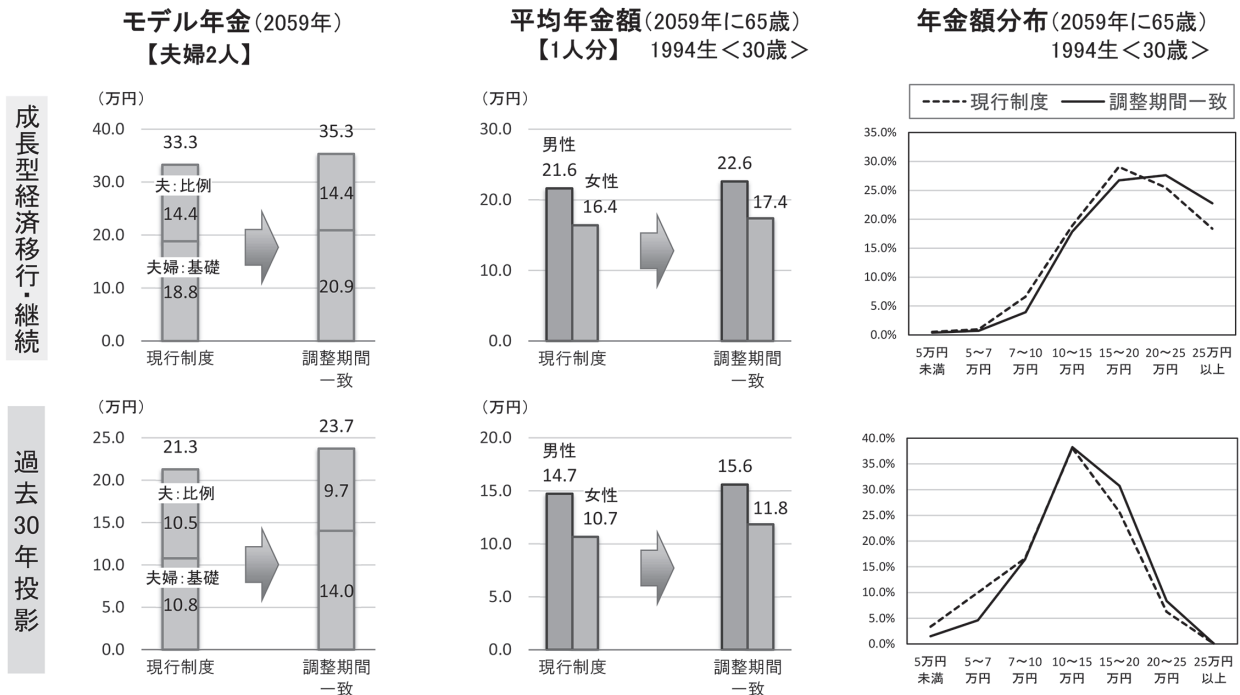
図3 マクロ経済スライドの調整期間を一致させた時の終了時期の決定方法
出典：第9回社会保障審議会（2023年11月21日）資料1 p.34

表4 （ケース2）と（ケース3）に関してマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合の所得代替率の改善状況

	現行制度	調整期間の一致
ケース2	57.6%（2037） 比例25.0%（調整なし） 基礎32.6%（2037）	61.2%（調整なし）改善効果+3.6% 比例25.0%（調整なし） 基礎36.2%（調整なし）
ケース3	50.4%（2057） 比例24.9%（2026） 基礎25.5%（2057）	56.2%（2036）改善効果+5.8% 比例22.9%（2036） 基礎33.2%（2036）

出典：厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024年7月3日）資料3-1 p9

※年金額は、物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額



注1: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。 注2: < >内は2024年時点の年齢

図4 マクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合のモデル年金額・平均年金額・年金額分布

出典: 厚生労働省社会保障審議会年金部会 (2024年7月3日) 資料3-1 p.14

ウ. オプション試算3に対する様々な反対意見とそれに対する反論

年金部会では、基礎年金の水準が上がり格差が解消できる意義について賛同する意見が多かったものの、いくつかの論点に関して慎重な意見も挙がった。

論点の第一は、この案を報道するネット記事⁴に対する一般の方のSNSの反応に見られるように、サラリーマンの厚生年金積立金が自営業等の国民年金の基礎年金に使われ、サラリーマンが損をするという点である。しかし、基礎年金の8割はサラリーマン(2号)とその配偶者(3号)が受給するので、積立金はサラリーマンのために使われることを知らずに誤解している。また積立方式の私的年金は、自分が現役時代に積み立てたお金とその運用益を老後に取り崩すので、積立金が減ると年金が減るという誤解が

あるが、基礎年金額は加入期間で決まり、報酬比例部分は加入期間と賃金水準で決まる。積立金は各受給者の所有物ではないので1号、2号、3号の間で制度を移しても積立金は移動しないし、積立金が少し減っても個々の年金額に影響はない。ただ年金部会の労使代表の委員の中にもサラリーマン労使の保険料が源資の積立金が基礎年金に使われることに釈然としないとか、丁寧な制度説明で国民の理解を得るべきという意見があり、その説明は必要だと思われる。

論点の第二は、現行制度であれば(ケース3)でも報酬比例部分の調整を2026年度に終え、報酬比例部分の年金が高くなるのに、オプション試算3でその調整を後にしたことで、高年金受給者は合計年金額が2026年度～2040年度くらいまで一時的に下がることである。

しかし、報酬比例部分の財政調整を早期に終

えるのは、基礎年金が2057年度まで下がり続け、基礎年金に厚生年金側から拠出する保険料が低下するためであり、将来世代の基礎年金低下の犠牲の下に現在の高所得者の報酬比例部分の財政調整が早期に終わり報酬比例分が上がる構造になっている。これは現在の年金受給者や50歳以上の高所得者が得をして、基礎年金が将来まで下がる不利を現在の20歳～40歳台のサラリーマンを含む現役層に負わせる結果となる。筆者はこの点を問題視するのは世代間の公平等の観点から疑問を感じる。

論点の第三は、オプション試算3で基礎年金のマクロ経済スライドを早く終わると、基礎年金が下がらずその1/2に当たる国庫負担が上昇する。2024年11月25日の年金部会資料1で厚生年金の適用拡大②まで行い所得代替率を上げる改正を同時に行っても、(ケース2)の場合で最大1兆円、(ケース3)の場合に2兆円の国庫負担の増額が必要という推計が示されている。財務省は財政制度等審議会の意見を通してオプション試算の国庫負担増について「財源を確実に確保する方策とあわせて検討を行う必要がある」という意見⁵を示した。連合も基礎年金の引上げの必要性について理解しつつ、今回の改正では慎重な姿勢を示している。増税に対して反対な意見を持つ国民が多いことから、連合代表以外の委員の中にも慎重な検討が必要という意見もあった。政府案ではこの改正は落とされてしまった。

(4) オプション試算4

在職老齢年金の見直し・撤廃

在職老齢年金とは老齢年金が老齢による稼働能力の減少・喪失を支給事由とするので、年金以外の収入と年金の合計額が一定額を超えた場合に年金の一部を支給停止する制度である。特に65歳以上で年金以外の収入と年金額との月額合計が50万円(2024年価格)を超えた場

合に賃金が2増えるごとに年金を1支給停止する「高在老」の制度について議論がある。

高齢者も働いて保険料を払い支える側に回ってもらうため、制約となっているこの制度について、50万円の年金を停止する基準の所得額を引き上げたり、在職老齢年金制度自体を撤廃しようとするのがオプション試算4である。

現在65歳以上の在職老齢年金受給者308万人の16%にあたる50万人の年金が支給停止され停止額は4500億円だが、基準額を62万円まで引き上げれば支給停止者は半減し、停止額も2200億円となる。仮に高在老制度を撤廃すれば4500億円の給付増となるが保険料負担も増加する。この負担増で所得代替率は▲0.5%悪化する。

年金部会では見直しに賛成しつつ廃止と基準額の引上げのどちらか結論を明確にしなかったが、政府案では基準額の62万円への引上げとなった(2026年4月1日施行)。

(5) オプション試算5

標準報酬の上限の見直し

厚生年金被保険者の標準報酬月額(保険料の算定基礎となる額)は65万円を上限とし、これを超える賃金があっても65万円に保険料率(18.3%)をかけた額を保険料として負担し、将来の年金額が高額になりすぎない仕組みとなっている。現行上限該当者は259万人と被保険者の6.2%だが、健康保険では上限の標準報酬に該当する者は1%となるように順次上限が引き上げられ上限は139万円となっている。

今回厚生年金の標準報酬の上限を75万円・83万円・98万円に引き上げた場合の影響は表5のとおりである。

年金部会でも引上げは、負担能力に応じた保険料負担の引上げが可能となり、報酬比例部分の年金が上がり、全体の所得代替率が上昇する効果があるので引上げに賛成で意見がまとま

表 5 標準報酬上限額の引上げによる影響

上限見直し	上限該当者数（比率）	保険料収入増加額 （ ）内事業主負担額	所得代替率への影響 *基礎年金は影響なし	該当者の老齢厚生年金 給付増
75 万円	168 万人（4.0%）	4300 億円（2150 億円）	比例 +0.2%	6.1 万円/年（終身）
83 万円	123 万人（3.0%）	6600 億円（3300 億円）	比例 +0.4%	11.0 万円/年（終身）
98 万円	83 万人（2.0%）	9700 億円（4850 億円）	比例 +0.5%	20.1 万円/年（終身）

出典：厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024 年 7 月 3 日）資料 3-1 p26

り、政府案では 68 万、71 万と段階を踏み 2029 年 9 月 1 日に 75 万円まで引き上げることとされている。

(6) 遺族厚生年金制度の見直し

現在、第 1 段階の遺族基礎年金は、被保険者や年金受給権者が死亡した時、① 18 歳未満⁶の子（障害年金該当は 20 歳未満）がいる配偶者又は、② 18 歳未満の子（障害年金該当は 20 歳未満）に、老齢基礎年金と同額が支給される。かつては母子家庭のみを対象としていたが、2014 年施行の改正で父子家庭も対象となり、遺族である配偶者に男女の区別はない。

これに対して遺族厚生年金は、遺族が妻の場合は、女性の就労は困難として 20 代から 50 代で夫が死亡した場合、終身夫の老齢厚生年金（報酬比例部分）の 3/4 が支給されたが、2004 年改正で妻が 30 歳未満で子どもがいなければ就労自立は容易として、遺族厚生年金は 5 年間の有期年金とされた。他方夫が遺族の時は男性の就労自立は容易として遺族年金は 60 歳から支給され、若い世代では遺族厚生年金は出ない。なお、60 歳以降の死亡の場合は、遺族が夫でも妻でも死亡した配偶者の老齢厚生年金の 3/4 が支給される。

【遺族厚生年金の性別による差の見直し案】

現在の遺族厚生年金が、①男女の性別で支給要件に大きな差がある、②女性の 40 ～ 59 歳の就業率は 80 ～ 75% で、若い年齢ほど就労率は

高い、③男女の賃金格差は男性を 100 とすると 40 歳未満では概ね男性の 80% の範囲にとどまる、③諸外国の遺族年金が高齢期の無期給付と、若い世代の年金は男女問わず有期給付に限られ、男女の支給要件の差は 1990 代までになくされていることから、次のような見直し案の提案⁷がなされた。

① 60 歳未満の夫についても有期年金を支給すること。

② 30 歳～ 60 歳未満の子のない妻については 5 年の有期年金に移行するが、まずは 40 歳未満を対象とし、その後 20 年程度の期間を経て段階的に 60 歳未満へ拡大していくこと。

③ 老齢厚生年金について離婚時に結婚期間中の夫の厚生年金の納入実績を分割する離婚分割制度にならい死亡者の婚姻期間中の老齢厚生年金記録を分割（1/2）し遺族である配偶者の記録に上乗せすることや、ドイツの配偶者の死亡後一定期間（ドイツでは 3 か月）は死亡者が受給するはずだった満額の老齢厚生年金額を支給する制度にならって死亡直後の一定期間は死亡者の老齢厚生年金の 1/4 を遺族厚生年金に加算して支給すること。

この見直し案に対して年金部会での各委員の意見は概ね賛同の方向だった。政府案もこの方針を踏まえたものとなっている。

4. 基礎年金のマクロ経済スライド調整の早期化についての 私見と慎重論の背景

以上多くの事項について、年金部会の議論も改正の方向性が一致したが、意見がまとまらなかった基礎年金のマクロ経済スライド調整の早期化については政府案から落とされた。これについて、筆者の私見と、連合等利害関係者が慎重な意見を述べている理由を説明したいと思う。

オプション試算3の利点の第一は、表4のとおり所得代替率は（ケース3）でも現行制度の50.4%から56.2%に上がり、少子化が進行しても50%を上回る可能性が増え制度の持続可能性が大きく向上することである。

利点の第二は、基礎年金所得代替率を（ケース3）で25.5%から33.2%と大きく上げ、基礎年金しかない者や低所得で報酬比例額は低いサラリーマンなど、低年金者にとって大きな改善をもたらし、年金制度の格差是正機能を向上させることである。

利点の第三は、現行制度のままでは（ケース3）では2026年に報酬比例部分の調整が終わり高い年金をもらえるのに対して、現在現役層として制度を支えている40歳未満のサラリーマンを含む世代の基礎年金が2057年まで下がり続ける。これでは高所得者と低所得者、世代間という2つの観点から公平性に疑念を生じる。オプション試算3の改正を行えば報酬比例部分と基礎年金部分が2036年に同時に財政調整を終え高所得者と低所得者の不公平は生じず、基礎年金の調整が2057年から2036年に21年早まることで、財政調整の影響を受ける後の世代の範囲が狭まる意味でも好ましいと考える。

次に3（3）ウで検討したオプション試算3について慎重・反対な意見の3つの論点を検討したいと思う。

論点一（厚生年金の積立金を国民年金に使うのはサラリーマンにとって損という意見）については、基礎年金の8割はサラリーマン世帯が受給し、厚生年金の積立金を少し使ってもサラリーマンの報酬比例部分の年金は下がらないので損にならないことを説明すべきである。

論点二（現行制度に比べて2040年頃まで報酬比例年金が下がる層が出る）という点については、むしろ報酬比例部分のマクロ経済スライドを先にやめるのは、所得による公平や世代間の公平の観点から不都合と考える。オプション試算3を行うことで高い報酬比例部分をもらう1%の者以外の年金額は上がりほとんどの者に損はない。

論点三（基礎年金を将来下げないことでその1/2の国庫負担が増加し税負担等現役世代の負担が増える可能性がある）という点については、マクロ経済スライドを導入して持続可能性を高めた目的である「現役世代の負担を上げない」という要請に抵触する所はある。

私の見解としては、上記で述べた制度改正の利点や慎重・反対な意見の論点一、論点二の問題点が小さいと考えることから、オプション試算3は、早期に実施すべきと考えている。論点三についても景気対策で行われるバラマキ的政策より税金の使い道としても良い改正だと考えている。

しかしながら、2で見たように（ケース3）でも現行制度のままで所得代替率が50%を超える見通しの中で、将来2兆円程度国民負担を増やして所得代替率を56%まで上げることに国民の理解を得られにくいことは理解できる。

次善の策として、政府案のとおりこの改正を見送り、報酬比例部分の年金は上げず5年後の

財政検証の時まで少子化や経済状況を見守ること
として、政争の具とせず国民全員にとって重
要な年金制度の将来について、与野党で議論し
てもらえれば良いと考える。この原稿を出した
時点（5月末）で、立憲民主党と与党との間で、
基礎年金水準の引き上げは必要として、附則に
4年後の財政検証で改正を盛り込むことを検討
する内容の修正が合意され、衆議院までは改正
案が通っている。4年後、オプション試算3が
実現することを期待したい。

著者略歴

29年間厚労省勤務後、2021年～2025年3月まで
京都産業大学法学部教授として社会保障政策を教育
研究。

注釈

- ¹ 芝田文男「日本の年金制度の現状と課題:2024年財政検証についての考察」（『産大法学』58巻4号、2025）
- ² 総務省統計局「労働力調査（詳細推計）」
- ³ 厚生労働省社会保障審議会年金部会（2024年11月25日）資料1p36注2によれば年収1080万円が40年間続き生涯所得が約4.3億円以上の者の年金は下がるがそれは年金受給者の1%に満たない。
- ⁴ 時事通信社（2025年3月27日）の年金改正案について自民党が基礎年金引上げのため厚生年金の積立金を引き上げる案について経団連や連合にヒアリングしたという記事内容（<https://www.jiji.com/jc/article?k=2025032700877>）に対する視聴者の反応
- ⁵ 財政制度等審議会答申「我が国の財政運営の進むべき方向」（2024年5月21日）（p80-81）
- ⁶ 正確には18歳となった次の3月まで、すなわち高校生相当。
- ⁷ 第17回社会保障審議会年金部会（2024年7月30日）資料4

被扶養配偶者制度と女性のキャリアパス

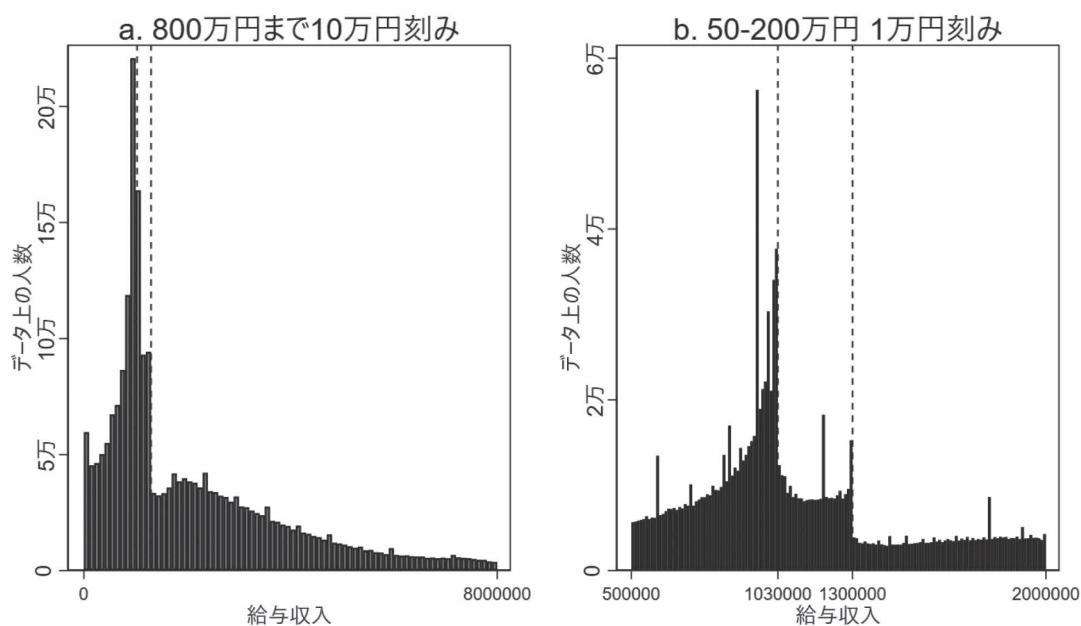
東京大学社会科学研究所 教授 近藤 絢子

1. はじめに

2023年に当時の岸田首相が施政方針演説で言及して以来、パートタイム労働者（特に既婚女性と学生アルバイト）が税・社会保険料負担を避けるために年収を一定額以下に抑える就業調整が社会的な関心を集めている。税制上の扶養家族の基準であり、所得税課税最低額でもある103万円と、年金の第3号被保険者や健康保険の扶養家族の上限年収である130万円の2つ

が、主な「年収の壁」となっている。本稿では既婚女性を対象を絞って、年収の壁の存在が女性のキャリアパスに与える影響を考察する。

年収の調整が実際にどの程度行われているのか、既婚女性の年収分布で確認しよう。図1は、東京大学政策評価研究教育センターの研究プロジェクトに自発的に参加した16市町村の住民税課税記録データを用いた、配偶者のいる



収入ゼロ(26.2%)と800万円超(1.5%)は図に含まれない。

図1 25-60歳の有配偶女性の給与収入分布

出所：深井・近藤(2023)図1より抜粋

25～60歳の女性の給与収入のヒストグラムだ。期間は2017～2021年の年収（住民税課税年度としては2018～2022年）である。

左側のグラフは、全体の分布をとらえるために給与収入が800万円以下の範囲を10万円刻みで示したもの、右側は50～200万円の範囲を拡大して1万円刻みにしたものである。縦の点線は、それぞれ103万円と130万円を示している。

右側の1万円刻みのグラフで103万円の少し手前に大きく飛び出ているのは96万円である。これは、いくつかの自治体で住民税均等割が課され始める収入額であることに加え、100万円や103万円以下で最も大きな12の倍数であるためと推測される。すべての自治体で住民税の均等割と所得割の両方が課税されるようになる閾値である100万円も、やや突出している。そして、所得税の課税対象となる103万円を超えると、急激に人数が減少する。その後、やはり12の倍数である120万円が突出しているのを除けば、130万円まではおおむね一様に分布し

ており、130万円を超えると再び大きく減少する。

103万円の壁に関しては、これまでもたびたび指摘されてきたように、実際の税負担額の変化は大きくない。102万円から104万円へ収入が増えても、住民税と所得税の合計額は2500円しか増えない。それでも、103万円に調整する人がたくさんいたことが、2025年より基礎控除の引き上げによって課税最低額を引き上げる動きにつながった。

一方、130万円を超えたときに生じる社会保険料負担は約30万円と大きい。就業調整の背景に社会保険料負担の問題があるのは、就業調整する理由を尋ねたアンケート調査の回答からもわかる。図2は、2018～2020年に一定額を超えないように年収を調整した既婚女性に、その理由を尋ねた調査の、上位4つの理由の回答割合を示したものだ。1番目の配偶者の控除がなくなる¹から、と3番目の自分自身に所得税がかかるから、は税制由来の理由だが、2番目に多い理由は配偶者の健康保険の被保険者から

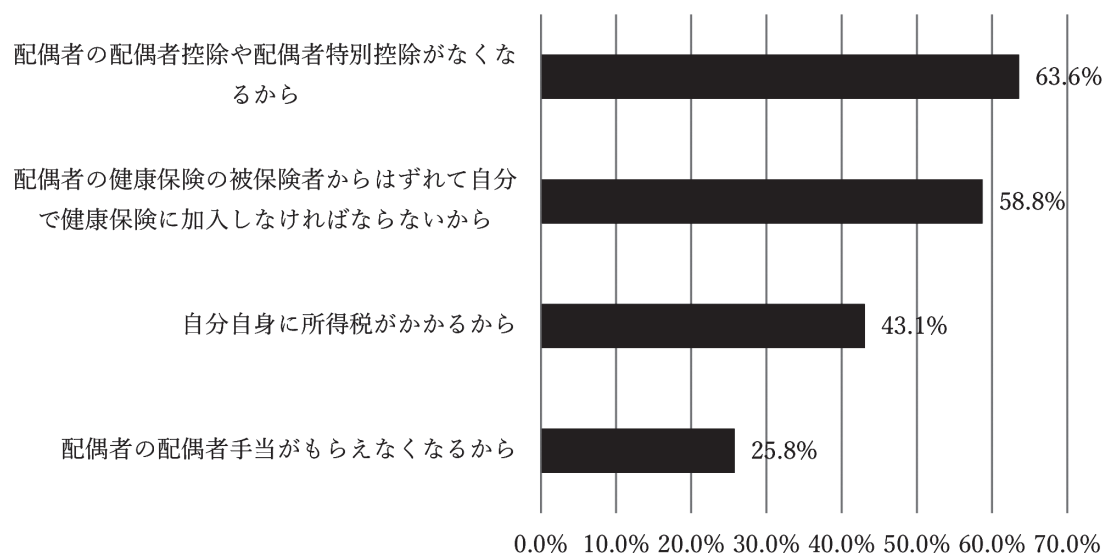


図2 年収が一定額を超えないように調整した理由（複数回答）

出所：「消費生活に関するパネル調査」第27-29回調査の個票データより筆者作成

2018-2020年の年収を一定額を超えないように調整した既婚女性497サンプルに占める割合

外れる、つまり社会保険上の扶養配偶者でなくなるというもので、就業調整している回答者の6割近くがこれを理由の一つにあげている。他の理由との重複も多いため、103万円に調整し

ている人でも、130万円を超えて社会保険上の扶養家族から外れた場合の負担についても意識していることがうかがえる。

2. 3号被保険者制度の現状と課題

先述のように、いわゆる「扶養」から外れることによる負担の増加の実際の金額は、社会保険料負担によるものが大きい。その理由となっている、年金の第3号被保険者制度について、もう少し詳しく見ていこう。

国民年金の第3号被保険者制度は1985年に創設された。それまで、サラリーマンの配偶者の国民年金の加入は任意とされていたため、夫が会社員で厚生年金に加入し、専業主婦である妻は国民年金の保険料を支払っていないという世帯が相当数存在した。そうした場合、将来的に妻は老齢基礎年金を受け取れないという問題があった。この、サラリーマン家庭の専業主婦の無年金問題を解決するために、夫が厚生年金などに加入する第2号被保険者である場合、その配偶者で年収が一定額未満の者を第3号被保険者とし、年金保険料の負担なしに国民年金の被保険者とする制度ができたのである。

当時の国民年金加入者のマジョリティは自営業世帯であり、自営業主の世帯主と家族従業員である配偶者の2人ともが国民年金に加入している世帯と、厚生年金に加入するサラリーマンと専業主婦の世帯とのバランスをとったという説明がなされていた。しかし、現在では、国民年金の第1号被保険者（国民年金保険料を払って加入している人）に占める自営業者の割合は、厚生年金の対象とならない非正規雇用者や無業者よりも少なくなっている。そして、厚生年金の対象とならない非正規雇用者同士で比べた場合には、厚生年金に加入する配偶者のいる場合

だけ国民年金保険料が免除されるという不公平が生じている。厚生年金に加入する配偶者は、ほとんどがフルタイムで働く正社員であり、比較的経済的に安定した世帯にいる人だけが保険料を免除されるという非合理的な仕組みになってしまっている。

なお、第1号被保険者と第3号被保険者では将来もらえる年金額は変わらないので、現在第3号被保険者である人が、年収130万円を超えて第1号被保険者になってしまった場合、負担だけが増えることになる。働く本人からすれば、年収130万円を少しだけ超えて働くインセンティブはない。

加えて、ほとんどの健康保険組合では、年収130万円以下の家族を扶養家族とすることができ、追加的な保険料を支払うことなく給付を受けることができる。したがって、健康保険に関しても、年収130万円までに抑えれば追加の保険料負担なしで給付が受けられたのに、年収130万円を超えて扶養から外れると、自身で国民健康保険に加入しなければならなくなり、年額約10万円の国民健康保険料の負担が生じることになる。こちらでも給付の内容が大きく変わるわけではなく、保険料負担の分だけ損になる。

ただし、2016年以降、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大が段階的に行われ、年収130万円に到達する前に厚生年金と自身の勤め先の健康保険に加入することになるケースが出てきている。2025年4月現在では、厚生年金加入者が51人以上の企業において、月額賃

金が88,000円以上かつ週の所定内労働時間が20時間を超える従業員に対して、社会保険への加入が義務づけられている。月88,000円を年収に換算すると約106万円となるため「106万円の壁」と呼ばれているが、実際の適用基準は年収ではなく月額賃金と週あたりの所定内労働時間である。

月額賃金88,000円で社会保険に加入した場合、本人が負担する社会保険料は年間約15万円である。扶養してくれる配偶者がおらず、自ら国民年金と国民健康保険に加入していた人にとっては、社会保険料負担が半減することになるため、社会保険の適用は有利に働く。一方、配偶者の扶養に入っていた人にとっては、社会保険料15万円が天引きされることで手取りが減少することになる。これが「106万円の壁」と呼ばれる所以であるが、図1²を見る限り106万円に分布の不連続は見受けられない。仮に社会保険加入を避けるよう就業調整が起きているとしても、週の所定内労働時間を20時間未満に抑える形で行われているのだと推測される。

また、130万円の壁とは異なり、社会保険が適用される場合には雇用主にも社会保険料の雇用主負担が発生する一方で、厚生年金に加入することで将来受け取る年金額が増えるため、働く側にとっては長期的には得になる可能性³がある。雇用主に直接影響があるため、人手不足の企業ならば新たに社会保険適用になる人には労働時間を増やし給与も引き上げるという提案をするかもしれないし、逆に人件費を抑えるために労働時間を20時間未満にするよう誘導する企業もあるかもしれない。

年収130万円に到達する前に社会保険適用となった場合、130万円の壁を気にする必要はなくなる。この意味で、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大は、第3号被保険者制度に起因する130万円の壁の影響を弱めていくと言える。しかしそれと同時に、第3号被保険者制度の存在によって、社会保険が適用されないよう労働時間を週20時間未満に抑えるという新たなディスインセンティブが生じている点を看過してはならない。

3. 女性のライフステージと「扶養の範囲で働く」こと

第3号被保険者制度をはじめ、現行の税・社会保険制度には、既婚女性の労働供給を「扶養の範囲」に抑制する側面がある。では、女性のライフステージのどのタイミングで扶養に入るといった選択が起こりやすいのだろうか。また、いちど扶養の範囲内に収入を抑える選択をした人が、再び扶養の範囲を超えて働くようになる可能性はどのくらいあるのだろうか。

図1の出所である深井・近藤（2023）では、結婚や第1子の出産の前後での年収分布の変化を見ている。結婚や出産を機にフルタイムの仕事を辞め、その後扶養の範囲内でパートタイム

の仕事を始める女性が多いことが、データ上でも確認できる。

結婚前年の年収分布は、無配偶女性全体の年収分布とよく似ており、103万円の壁はあまり目立たず⁴130万円の壁はない。これが、結婚翌年になると、有配偶女性全体のグラフほどではないものの、103万円と130万円に不連続が見えるようになってくる。さらに、結婚前年の収入と結婚翌年の収入の関係をしてみると、結婚前年の年収が低かった人のほうが、結婚翌年の年収が103万円あるいは130万円以下になる割合が高い。さらに、第1子出産前年の年収分

布は結婚翌年の分布とよく似ているが、第1子が3歳になった年⁵の年収分布は既婚女性全体の分布に近くなっており、103万円と130万円の不連続がより際立ってくる。結婚前後の変化同様、出産前年の年収が低かった人のほうが、出産後の年収が扶養の範囲に収まっている割合が高い。

さらに、末子の年齢別に母親の年収分布をみていくと、幼稚園に入る3歳ごろから103万円と130万円の壁が現れ、子供が成長するにつれて給与収入のある人の割合は増えていくものの、年収の壁は存在し続ける。末子の年齢が中学生や高校生、あるいは世帯内に未成年がいらない（子供がいらない世帯と子供が成人した世帯が混ざっているが後者の方が多いと推測される）場合でも、103万円や130万円の分布の不連続具合に大きな変化は見られない。出産を機にフルタイムの仕事を辞めた人が、子供が幼稚園や小学校に入るタイミングでパートを始めるが、その多くが扶養の範囲にとどまるというパターンが見えてくる。

深井・近藤(2023)で用いたデータの初年度である2017年から最新年度の2021年までの年収

変化をクロス表にまとめたのが表1だ。2017年に給与収入がなかった人の2/3は2021年も収入がないが、新たに仕事を始めた人もほとんどが年収130万円以下である。2017年に103万円以下の収入があった人も、2021年も103万円以下の割合が多いが、103万円を超えた人も半数は130万円以下である。「給与収入なし」から「103万超130万以下」までの3行を合算して、2017年に年収が130万円以下だった人全体に占める2021年までに130万円を超える人の割合を計算すると14.4%しかいない。2017年に配偶者の扶養に入っていた人が、2021年には扶養の範囲を超える収入を得ている割合は小さい。一方、2017年時点で年収130万円以上だった既婚女性の86.0%は2021年も130万円超のままだ。

しかも、2017年に130万円以下だったが2021年には130万円を超えていた人たちの2021年の年収分布をみると、約半数が200万円以下だった。扶養の範囲を超えて働くといっても、正社員になるのではなくパートのまま労働時間を増やすケースが多いことがわかる。対照的に、2017年も2021年も年収130万円以上

表1 2017年と2021年の年収クロス表

	2021年の収入				
2017年の年収	給与収入無し	収入有 103万以下	103万～ 130万	130万超	計（サンプルサイズ）
給与収入無し	67.0%	23.5%	3.8%	5.6%	100% (136,483)
収入有 103万以下	13.8%	53.3%	16.0%	16.9%	100% (157,719)
103万超 130万以下	6.4%	20.5%	35.4%	37.7%	100% (34,304)
130万を超える	4.5%	6.6%	3.0%	86.0%	100% (184,844)

出所：深井・近藤(2023) 表4

だった人の 2021 年の年収の中央値は約 330 万円で、正社員が大半を占めると考えられる。出産前の年収が高い人ほど出産後も扶養に入らないことが多いこととあわせると、出産後も正社員として働き続けるキャリア女性と、結婚や出産を機に退職した後はずっと配偶者の扶養の範囲にとどまる層に二極化しており、結婚や出産の前から収入が低かった女性ほど後者の道に進みやすいことが示唆される。

一度扶養に入ってしまうと長期間扶養の範囲に留まる人が多いことから、年収の壁の存在は長期的な人的資本の蓄積も抑制していることが示唆される。子供が小さいうちは長時間働けないのでパートタイムの仕事を選択した人が、子供の成長に合わせて徐々に労働供給を増やそうとしたときに、年収の壁にぶつかる。実際の負

担額がいちばん大きい 130 万円の壁で考えると、壁を超えて生じた追加的な社会保険料負担 30 万円をまかなうには、時給が同じなら労働時間を約 25% 増やさなくてはならない。そんなに一気に増やせないで 130 万円以下に留まり続ける、ということがもし起きているならば、壁がなければ何年もかけて徐々にフルタイムの職に移行していった人をパートタイムに留めてしまう作用があるといえる。

より広い視点で見ると、扶養の範囲内に年収を抑えようとする既婚女性が低賃金を受け入れることによって、女性のパートタイマーの多い職種の賃金相場自体が低くなるという影響もある。女性の多い職種の賃金を下げること、配偶者のいない女性の賃金まで間接的に抑制し、男女間賃金格差の一因にもなる。

4. 社会保険制度の今後をどう考えていくべきか

ここまで論じてきた問題を根本的に解消するには、第 3 号被保険者制度や健康保険の扶養家族という仕組みをなくす必要がある。扶養家族は社会保険料を免除される、という仕組みがある限り、扶養家族の所得の上限を定める必要があり、必然的にそこが年収の壁になるからだ。社会保険の適用拡大も同時に進めていくべきではあるが、勤め先を通じて保険に入るという仕組みでは一定以上の期間継続して雇用される人しかカバーできず、そこから漏れた人の一部が社会保険料負担を免除されるという制度が温存される限りは敢えて社会保険の適用されない範囲（現在の制度の下では週 20 時間未満）に労働供給を抑えるディスインセンティブがどうしても生じてしまう。

制度変更に伴う一切の摩擦を無視できるならば、条件を満たす人は勤め先を通じて社会保険に加入し、条件を満たさない人は全員国民年金、

国民健康保険に入る形に変えていくことが、長期的には望ましい。例えば子どもなど、自分で保険料を負担できない理由がある人は、年齢など本人の属性を基準に保険料免除を行えばよい。育児や介護など、これまで第 3 号被保険者制度を正当化するために使われてきた理由についても、厚生年金に加入する配偶者がいるという条件を課さずに、扶養する子供 1 人につき定額を免除するとか、要介護認定を受けた人を主に介護する人は定額が免除されるとかいった形で、理由そのものに対して減免措置を設ければよい。

しかし現実には、社会保険制度を大幅に変えるのは簡単ではない。既存の制度を前提に人生設計してきた人達がいる以上、何年もかけて段階的に変えていく必要がある。そして、どれほど丁寧に移行措置を設計しても、どこかの段階で既存の制度と比べると損をする人が出てくる

ことは避けられないので、合意形成にも時間がかかる。

こうした政治的な難しさによって、今まで問題が先送りされてきたのだと思うが、片働き専業世帯よりも共働き世帯のほうが多数派とな

り、生産年齢人口の減少により労働需要側からもパートタイム労働者の労働供給を抑制するような制度に対する批判が高まっている今こそ、抜本的な改革について具体的な議論を始めるべき時ではないだろうか。

参考文献

近藤絢子・深井太洋(2023)「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper 23-J-049.

図2で使用した「消費生活に関するパネル調査」の個票データは慶応大学パネルデータ設計・解析センターを通じて利用許可を得た。

注釈

- ¹ 2018年より、配偶者特別控除は年収150万円まで控除額が変わらないように改正されたため、この時期に103万円に調整する理由としては不適當であるが、2017年までは105万円が閾値だったため制度に関する誤解があったのだらうと推測する。
- ² 図1は2017年から2021年の年収のデータに基づいており、501人以上の企業のみには社会保険適用拡大が適用されていた時期にあたるが、労働力調査（総務省統計局）によれば、パートタイム労働者のおよそ4分の1が501人以上の企業で働いていた。
- ³ ただし、損になるケースもある。まず、健康保険については基本的な給付は大きく変わらず保険料だけが増えるため、年金でその差額を取り戻せる人は限られる。また、現行の遺族年金制度では、自身の老齢厚生年金の額に応じて遺族厚生年金が支給停止となるため、配偶者が早く亡くなった場合には受け取れる年金がほとんど変わらないという問題もある。離婚時の年金分割でも、少額の厚生年金保険料を納めて第2号被保険者となった期間は3号分割制度の対象とならない。
- ⁴ 無配偶女性でも103万円には若干分布の不連続が見られる。これは親など配偶者以外の親族の扶養に入っている人や、とにかく税金を払いたくないという理由で所得税の課税最低ラインを超えないようにする人が少数ながら存在するためと思われる。
- ⁵ 出産翌年ではなく3年後なのは、2歳未満の子供がいると育児休業中である可能性があるため。また、この理由により第1子が3歳の時点で第2子が生まれていない女性のみサンプルを限定した。

論壇ナビ 2025

第5回: ブラック校則をいかに改善していくか

大阪経済大学情報社会学部 准教授 秦 正樹

近年、人権や健康を害するおそれのある(あるいは実際に害している)不合理な内容を規定する一部の学校の「ブラック校則」を見直そうという社会の動きがある。実際の問題の一例として、大阪府の私立清風高校の生徒は、大阪弁護士会に対して、厳格な頭髪規定に違反すると教師がハサミで髪の毛を強制的に切るといった行為は人権侵害だと申し立てを行い、同会は、私立学校の独自の教育方針は尊重されるべきだとしつつも「人権侵害と評価する余地がないわけではない」と評している(読売新聞、2021年2月16日)。現状、校則についての明確な法的な規定はなく、過去の判例でも学校の裁量をかなり幅広く認めてはいる一方で、文科省は2021年6月に、一部の校則が「必要かつ合理的な範囲」を逸脱していないかについて、実情を踏まえて見直しを検討するよう各都道府県の教育委員会に通達を出すなど、ブラック校則は国レベルでも問題として認識されはじめている。さらに国民民主党が3月に議員立法として「本法案は校則の制定・見直しに児童生徒・保護者の意見表明の機会確保や当該意見の考慮、情報公表などの措置を講じ、「学校内民主主義」の実現をめざす」とする「学校内民主主義保護法」の法案を参議院に提出したことも大きく報じられた。そこで今回は、ブラック校則がなぜ温存され続けているのか、あるいは子どもの権利との関連や社会がどのように対策していくべきなのかについて、いくつかの論考を紹介しつつ考察したい。

ブラック校則と学校を取り巻く環境

佐藤直樹(九州工業大学名誉教授)「胸元を開けさせ下着の色をチェック…『服装検査』というブラック校則がまかり通る日本の学校の異常さ」(『PRESIDENT Online』2022年5月23日)は、いくつかのブラック校則の事例をあげ、おしなべて学校というのは、法的根拠に基づく規範よりも、学校内だけで通念とされる慣習が優先されがちであると警鐘を鳴らしている。さらに末富芳(日本大学教授)「『厳しすぎる校則』を子どもたちが変える!」(『コクリコ』2023年5月27日)は、ブラック校則を変える上で重要なこととして、校則を決める最高決定権者である校長や、各自治体の相談窓口などといった外部に直接伝えることが有効であるとした上で、

保護者の側は、理不尽な指導に我慢しなくてもよいと子どもに教えることも重要であるとも述べている。他方、問題は学校の中だけではないとの指摘もある。冷泉彰彦(プリンストン日本語学校高等部主任)「日本にはびこるブラック校則、その原因と対策を考える」(『Newsweek』2019年8月29日)は、ブラック校則が生まれる背景には、学校内部での生徒と教師の間にある権力的な関係性に加えて、学校に対する地域社会(とくに高齢世代)の過剰な干渉や保護者の理不尽なクレームもあると指摘し、学校は防衛的にならざるを得なくなっていると説明している。

ブラック校則は誰の問題なのか?

内田良(名古屋大学准教授)「『校則改革』変わるべきは誰なのか」(『JIJI.COM』2021年12月23日)は、最近になって生徒が主体となってブラック校則を変えつつあることは良いことだとしつつも、その「成果」は小幅な内容にとどまっていることを問題視する。実態として学校・教師の側の圧倒的な権力は未だ変わっておらず、ブラック校則改革で変わるべきは大人の側の認識であると強調する。大人の問題という観点では、苦野一徳(熊本大学准教授)「なぜ校則でメイクは禁止?整形はどうなる?」(『東洋経済ONLINE』2023年3月20日)も、現代日本の学校は秩序を守ることを重視しすぎている上に、教師や大人の側がこれまで自分たちの力で社会を変えたという経験がほとんどないことから、理不尽なルールをどのように変えていくかという民主的な手続きを子どもに教えることが難しくなっていると指摘する。一方、生徒の側が自律的に学校の運営や在り方に異議を唱えることの重要性を示唆する事例もある。日野田直彦(千代田国際中学校校長)「校則に反発した生徒に校長が伝えた『ある一言』」(『東洋経済ONLINE』2023年3月20日)では、生徒側からベテランの先生に「授業改善計画書」を提出したことを受けて先生の側が生徒の意見に沿った授業をするようになった結果、これまでよりも生徒が授業をよりよく聞くようになったといった事例を紹介している。

ブラック校則の問題源は大人の側にある

今回は、ブラック校則の問題点やその背景にある要因について考察してきた。以上の議論を整理すると、ブラック校則は、学校内での生徒と教師のあまりに非対称な権力関係もさることながら、学校を取り巻く地域や保護者といった環境も影響しており、根本的な原因として、大人の側の問題意識が希薄であるとまとめられるだろう。確かに、教師が生徒に教えるという上下関係は学校の前提ではあるものの、ブラック校則をめぐる問題があぶり出したのは、「理不尽なルールは変えるべきだ」という民主社会において基本となる価値観を学ぶべきは、むしろ大人(教師)の側だという事実のように思われる。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第55回】企業再建闘争（9）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

過去5年間組合役員として非常に微力ではありましたが、組織のためにつくしてまいりました。

しかし、このたびの統一大会を機会に統一を実現するためあえて身を退くことになりました。組織の分裂状態のなかで私に対して激しい怒りと憎しみを抱いた人もあるでしょうが、この大会の席上でそういう人たちもまじえていま挨拶ができることをうれしく思います。

組合の使命としての組織強化をはからなくてはならない書記長という重責にありながら、組合員を今日のような苦しい状態のなかに追いやったことは、役員として私自身に多くの欠けるところがあったことを思い深くおわびいたします。

繊維界の不況はどんどん労働者におしかぶさって来ようとしていますし、こんごは非常に大きな問題が組合員にふりかかってくることでしょう。このような重要な時期に役員の地位を退くことは、はなはだ無責任で残念でもあります。あらゆる情勢からみて現在、もっとも重要な組織統一をまず実現しなければなりません。われわれは6カ月間分裂という悲惨な味をなめつくしました。

こんごは会社がわれわれに対してなにをしむけるかということを考え、組合役員と幹部が同じ気持ちになって分裂状態を、ひとつひとつ克服し、ますます組織を強固にすることが必要です。

分裂の原因をとりのぞく最良の方法は、組合役員が職場の組合員の立場に立つことです。組合役員の一人よがりや厳格に押しつづまなければなりません。意見は意見として堂々と闘わせ、大多数が納得する中で

闘いを進めてゆけば二度と分裂のうき目をみることはないと思います。（大塚敬三「まずみんなの力で分裂状態の克服を」『きんろう』1958年10月30日付）。

6. 1958年（続き）

10月2日:

近江絹糸労組統一準備委員会は、長浜工場と岸和田工場に関する会社側の申入れについて討議した。具体的な内容は、織布部門の赤字と大垣工場の人員不足を解消するために、長浜工場と岸和田工場は保安労働者だけを残して他工場へ転勤させる、女性日給労働者は全員を大垣工場へ転勤させるなどであった。

これに対して、労組側は、両工場の整理につながるものであり拒否する案件であるがこれまでの経緯から大垣工場の人員補充は期限付きの応援として了承する、と回答した。

長浜支部の中村支部長は、この件について労組本部へ出向いて調整したが、やむなく受け入れ、長浜工場で転勤者、転勤に応じない退職者、残留する保安労働者の選別が行われた。

10月25日:

近江絹糸労組は、各支部から約60人の代議員、統一準備委員、全織同盟役員を集めて、東洋紡労働会館で統一大会を開催した。

統一労組の役員は、渡辺組合長と両派からの候補

者が就任した(副組合長西島恒雄、書記長藤田健二、教育宣伝部長阿久沢光、給与対策部長関保雄、同石原駛郎、生産対策部長鈴木六郎、教育宣伝副部長赤尾卓美)。また、本部派の大塚敬三、再建派の平野実、内田秀雄が退任して職場に復帰した。

この大会をもって労組側は統一されたが、会社側との交渉権は全織同盟にあるという意味で、実権なき労組のままで十分な機能が発揮されるわけではない。統一大会は、全織同盟に対する感謝決議を行った後に、新旧役員あいさつ、労働歌の合唱で幕を閉じたが、今後は交渉権が戻り、再び会社側と労働協約を締結することが待望された。

10月31日:

近江絹糸労組本部の統一を受けて、長浜工場で支部統一大会が開催され、改めて中村幸男が長浜支部長に選任された。

11月12日:

長浜工場は、大垣工場へ35人、彦根工場へ19人、津工場へ5人の応援者を送り出し、残留者は約40人となった。中村支部長も津工場へ3ヶ月間の応援者として派遣された。

これを受けて長浜支部は、1959年2月に予定されている応援者の復帰を実現し、長浜工場の操業再開で組合員の将来を守る、と決意を固めた。

7. 1959年

3月16日:

会社側が、労組側(全織同盟と近江絹糸労組の統一委員会)へ総合計画書として長浜工場、岸和田工場、名古屋営業所の閉鎖、彦根工場の綿紡績とスフ紡績部門の集中操業短縮、労働者の他工場へ転勤による集中生産などの合理化案を提示した。

3月19日:

近江絹糸労組が、中央執行委員会を開催し、会社から示された合理化案の取り扱いを検討した。その結果、合理化対策委員会を設置し、3月末までに中央執

行委員会の方針を決め、4月13日の中央執行委員会で労組側の最終的態度を決定することとなった。

3月20日:

近江絹糸労組が、合理化対策委員会を開催し、会社側に対して操業計画、資金計画、営業実績、売上明細などの資料を明示するよう求めることを決めた。

4月1日:

近江絹糸労組は、賃上げについての要求書を会社提出した。主な内容は、2270円の賃上げ、18歳以上の基本賃金8000円の保障、15歳の採用時の基本賃金6500円、配分額一律分1820円と調整分450円、以上の項目を1959年4月に実施することなどであった。

なお、これらは、労組統一後も大会が開催されず、実質的な統合が完了していない本部派と再建派がそれぞれ統一委員会へ提示し、それを全織同盟の交渉権を根拠に会社に要求するという複雑で間接的な要求であった。この状態は、統一委員会で全織同盟から大会の開催要求指示が出される1960年5月まで続くことになる。

4月8日:

近江絹糸会長夏川嘉久次が死去した。夏川は上京中の1959年3月27日に倒れて東大病院に入院中であつたが、脳の血流障害による栄養補給困難が著しく、衰弱して息を引き取った。60歳であつた。

4月11日:

近江絹糸労組が、定期中央委員会を開催し、会社側の合理化案に対して、集中生産と事業所の閉鎖を認めないことを基本方針とする対策を決定した。

具体的には、彦根工場の集中操業短縮に反対して現行の綿紡績とスフ紡績部門の操業を維持するとともに配置転換や転勤には応じない、織布部門の工場閉鎖や工場の処分は認めないが岸和田工場と長浜工場は1年間の休業を認める、両工場の1年後の処理は市況などを考慮して労使協議を行う、これら2工場から他工場への応援者は転勤者に切り替える、残

留者については本人希望に応じて対応する、同様に中津川工場の織布部門は6カ月間の休業を認める、大垣工場の織布部門の休業と配置転換は認めない、などを決めた。

また、名古屋営業所については、合理化により名古屋営業所を閉鎖することに反対する、ただし資産活用上の寮等の売却は代替措置を条件に認める、絹紡と梳毛生産については会社生産計画を承認し今後は市況と採算を検討して生産拡大の交渉を続けることなどを決めた。

4月14日:

夏川嘉久次の本葬儀が大阪の阿倍野斎場で営まれた。葬儀委員長は丹波社長で、近江絹糸労組を代表して組合長渡辺三郎が出席し、下記の弔辞を読んだ。

弔 辞

組合員一同を代表し、謹んでご霊前に弔辞を捧げます。

かえりみすと大正6年近江絹糸が創業されて以来、会長はあらゆる難関を切り抜け、当社の隆昌を築かれるために、夙夜精励を重ねられました。この凜然たる気魄と、燃ゆるがごとき熱誠には、わたくしども組合員も立場を超越して敬服申しあげておりました。ただ、その手段において、不幸、私どもの意とするところと異なりましたために、人権争議を招来しましたことはまことに遺憾でありましたが、近江絹糸発展の暁において、昔物語として談笑しあう機会の1日も早からんことを願っておりました。はからずとも御逝去の報に接し、ただただ暗涙にむせぶばかりでございます。

4月30日:

近江絹糸労組では津支部の石井三好、彦根支部の浦谷一、大垣支部の内田秀雄が統一地方選挙に立候補していたが、石井と内田が当選し、初の組織内議員が誕生した。

10月1日:

近江絹糸の労使は、岸和田工場と長浜工場を閉鎖することで合意した。

8. 1960年

5月9日:

統一委員会は、全織同盟から近江絹糸労組への統一方針の指示という形で臨時大会の開催を求めた。

具体的には、統一委員会が会社との交渉権などを近江絹糸労組に返還するために1960年5月17日に東洋紡労働会館で開催する臨時大会に両派が参加する、臨時大会終了後に近江絹糸労組は当面の問題を解決して会社側と労働協約を締結する、近江絹糸労組は改めて大会を招集して以後の活動方針を決定する、などであり、これまでのいきさつを白紙に戻して強く両派の統一と近江絹糸労組の再出発を促すものであった。

しかし、大会開催後の会社側と近江絹糸労組で改めて締結される新しい労働協約について、大幅な既得権の後退である、として両派ともに猛反発したため調整が難航し、臨時大会の開催が危ぶまれた。

だがその後の調整過程では、1959年秋以降に鐘紡から役員と幹部社員が近江絹糸に派遣されたため、外部勢力の介入に危機感を高めた両派は早期の労組統一が急務であるとの意見で一致し、両派の実質的な統一と臨時大会の開催を決定した。

6月15日:

近江絹糸は、全織同盟から指定された臨時大会の予定日から約1カ月遅れて、臨時大会を開催した。大会では、会社側との交渉権の返還と新しい労働協約の締結について決定し、全織同盟が召し上げていた交渉権が約2年ぶりに近江絹糸労組に戻り、自主的機能が回復した。このため、統一委員会は解散された。

役員人事については、完全に調整がつかず、新執行部は決定されなかった。だが、これ以後は両派の折衝と調整が精力的に進められ、組合長に元書記長の

大塚敬三を就任させることで決着し、新執行部の選任へ進んだ。

8月24日:

近江絹糸労組は、会社側と新しい労働協約を締結した。

9月2日:

近江絹糸労組は、9月2日、3日、組合の立て直しと求心力向上を進めるために名古屋市の愛知青年会館で討論集会を開催した。集会には各支部から男性組合員53人、女性組合員29人が参加した。

第1日目は、名古屋営業所支部山口克昭のあいさつで開会した後、全織同盟綿紡部会生産対策委員長、滝田会長、生産性研究所次長増田米治の3人の講演会を実施した。

第2日目は、生産対策の現状報告後、3班に分散して分科会の討議、各分科会のまとめと全体会議を実施した。一連の討議では、多くの組合員から、労組の組織を立て直して活動を活発にするために早く定期大会を開催すべき、との意見が出された。

12月26日:

近江絹糸労組は、12月26日、27日、彦根工場で定期大会を開催し、新しい労働協約について確認し、定期昇給交渉の経過と妥結、当面の活動方針などを決定した。また、組合長に大塚敬三、書記長に勝部巖、副委員長に鈴木六郎などの役員を選任した。

9.1961年

4月24日:

近江絹糸労組は、4月24日、25日、労組統一の総決算と位置付けていた定期大会を津市水産会館で開催した。大会では、本部と支部の隅々に至るまで精力的に労組統一に努力を傾けた、と総括した後、運動方針、予算、賃上げと一時金の交渉などを決定した。

また、組合長に大塚敬三、書記長に勝部巖、副委員長に鈴木六郎がそれぞれ再任され、今後も統一と強化に全員が力を合わせることを確認して閉会した。

この大会をもって、近江絹糸労組は大塚組合長の強力なリーダーシップの下で再スタートを果たし、企業再建闘争を完全に終結させた。

8月17日:

10:00、近江絹糸労組は、暗礁に乗り上げていた賃上げ交渉を打開するために各支部が全面無期限ストライキを敢行した。その後、要求額3500円の満額回答が出されたため、13:30にスト中止の指令を出した。

10.企業再建闘争後の近江絹糸労組

その後の近江絹糸労組は、全織同盟の綿紡部会の一員として、他の繊維企業とほぼ同様に産業の衰退による工場閉鎖や希望退職を経験したり、生き残りをかけて多角化に乗り出した会社側と対峙した。その過程で組織現勢は年々縮小していった。

近江絹糸労組の組合長のバトンは、結成時の渡辺三郎から企業再建闘争で大塚敬三に渡った後、鈴木六郎、朝倉克己、矢富徹彦、石本文彦、安本和弘へとつながれ、現在に至っている。

本田 一成(ほんだ かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。

人的資源管理論、労使関係論専攻。

近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本の雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。



第9回：連合茨城（日本労働組合総連合会茨城県連合会）

「フェアワーク」推進の考えを軸に、 すべての県民へのアプローチをめざす

事務局長 狩谷 祐一 氏

1. 「社会連帯活動」の位置づけ

—「社会連帯活動」について、貴組織の運動方針ではどのように位置づけておられますか。

【狩谷】連合茨城では、めざす地域社会として以下の5つを掲げています。これは、連合（本部）がめざす社会（働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加できる活力ある参加型社会）の考え方を地域に落とし込んだものです。

- (1) ワーク・ライフ・バランスのとれた生活環境整備
- (2) 産業振興・起業などの推進による地域経済の発展、雇用の確保
- (3) すべての労働組合の連合茨城への結集、未組織労働者の組織化など組織拡大の推進と組織力を背景とした社会的影響力の発揮
- (4) 勤労者とその家族の声を代弁する政治勢力の拡大
- (5) 社会に開かれ、社会と共に歩む労働組合の構築

これらを実現するために、①組織の拡大と強化、②政策・制度要求、③労働条件の改善、④

政治活動、⑤地域社会との連帯、⑥組織と財政の確立、の6つの柱を立てて活動に取り組んでいます。

とくに、社会連帯活動との関係が深いと思われる⑤地域社会との連帯について補足します。連合運動における地方組織の重要性が一層高まるなか、「地域に根ざした顔の見える運動・地協の運動」をさらに深化させるとともに、地域を創り・暮らしを守る活動を進めるため、連合本部・連合茨城・地域協議会が責任と役割を果たし、一体的な運動が展開できる体制を強化しています。また、地域社会への参画を通じて労働組合の社会的価値を高めていくことは重要であり、すべての働く者や地域社会全体に向けて労働組合に対する理解が深められるよう、社会貢献・地域貢献活動に積極的に参画していくこととしています。

—ありがとうございます。活動を進めるうえで、大切にされている考え方はどのようなことでしょうか。

【狩谷】とくに大切にしているのは、「すべての県民にアプローチ」とするという姿勢です。その

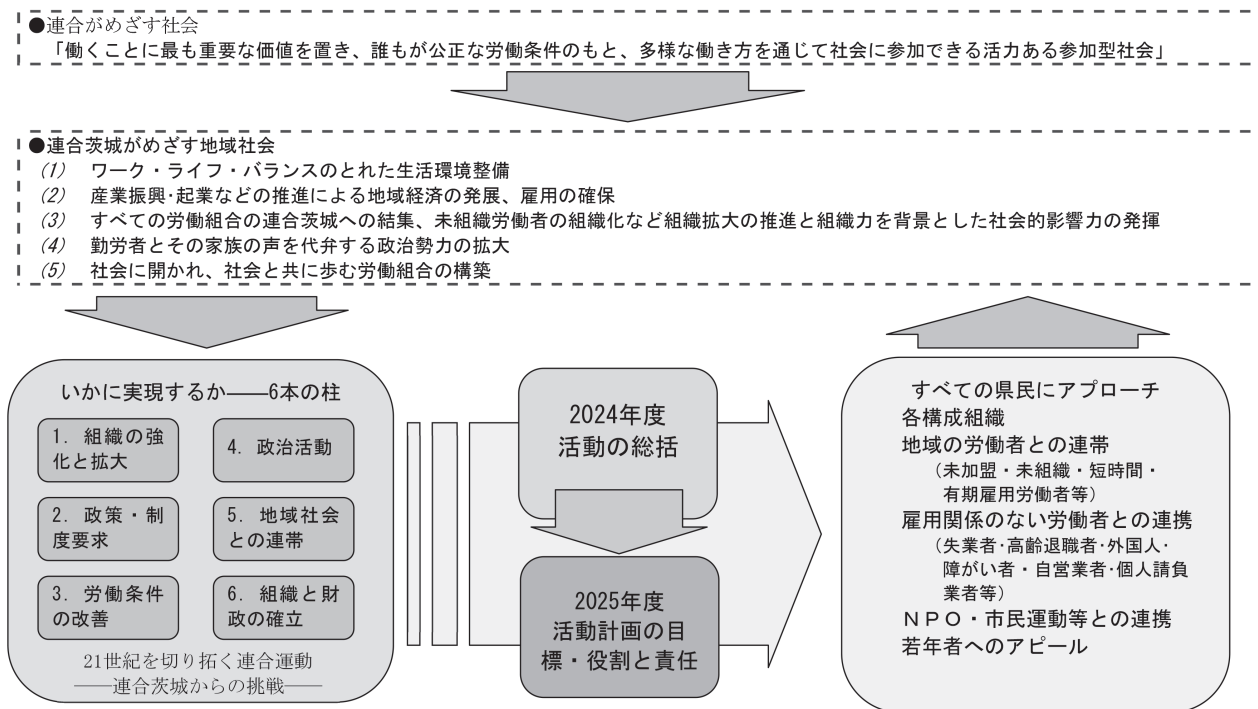


図 連合茨城議案書「2024～2025年度活動方針の基調【社会経済のステージ転換に向けて】」より

ためには、各構成組織はもちろんのこと、地域の労働者との連帯（未加盟・未組織・短時間・有期雇用労働者等）、雇用関係のない労働者との連携（失業者、高齢退職者・外国人・障がい者・自営業者・個人請負業者等）、NPO・市民運動との連携、若年者へのアピールなど、多様な取り組みが必要です。

このようにすべての県民にアプローチし働き方や暮らしを支援していくために、最近、「フェアワーク推進センター」を立ち上げ、活動を強化しています。

2. 具体的な取り組み

—すべての県民へのアプローチ、および、フェアワークの推進を重視されているのですね。具体的な取り組みについて、地域社会との連帯という視点で、力を入れておられることや特徴的な取り組みについてお聞かせください。

(1) 地域密着型の「なんでも労働相談」

【狩谷】連合全体としては、相談窓口を中央（本部）に集約する方向にシフトしつつありますが、連合茨城では、相談を受けてすぐに動けること、相談員が同じ方言を使うことで相談者も話しやすいといった理由から、可能な限り独自に労働相談を受けています。最近は外国籍の方からの相談もあり、国籍の違いをはじめ、ハラスメントや雇用契約関係などで悩む声も聞きます。

—相談窓口を知ってもらうきっかけは何が多いのですか。

【狩谷】インターネット検索で連合茨城のホームページを見つけ、相談窓口に連絡される方が多いのですが、なかには、街頭で配布したチラシを見て知ったという方もいらっしゃいます。月に1回、地域を回りながら街宣活動を実施しているのですが、そうした継続的な取り組みに

より、地域とのつながりを着実に作っていくことができていると思います。

―地域の労働者のための取り組みに関して、今後どのような展開を考えておられますか。

【狩谷】労働相談窓口については、今のところ機能を十分発揮できていると受けとめています。今後の展望としては、先ほどお話ししたとおり、連合茨城で「フェアワーク推進センター」を立ち上げ、連携する団体を探したり、情報収集をしたりといった準備を進めています。一人で解決できない問題を抱えて困っている方々に寄り添い、力になれるような活動を行っていきたいと思っています。

（２）市民団体や自治体との連携

【狩谷】市民団体などとの連携については、中間支援団体である認定 NPO 法人 茨城 NPO センター・コモンズ¹の会員となっていますが、運営を含め実質的な活動には積極的に関わることができていないのが現状です。今後はその他の組織にも関係を広げたり深めたりしていく必要があると思っています。

自治体に関しては、連合茨城が推薦した首長とは、定期的な意見交換の場を設けています。連合茨城は県知事と、各地域協議会は市町村の首長と懇談会をおこなっています。

県知事との懇談会（毎年 11 月開催）では、県政をはじめ、人びとの労働・生活に関わる課題などを議論したり、県知事から直接意見を聞いたり、県の担当者から施策などに関する説明を受けたりしています。直近では、「女性活躍の推進」「外国人材の受け入れ促進」の 2 つのテーマについて議論をしました。

「女性活躍の推進」については、連合茨城でもかねてより重要な取り組みのひとつに位置づ



事務局長
狩谷 祐一 氏

けて進めてきたものの、茨城県と近隣都県との賃金格差がその障壁となっています。女性が茨城県で就職し、長く働くことができる環境整備などについて、県の考えを確認しました。

「外国人材の受け入れ促進」については、茨城県では農業を中心に多くの外国人が働いていますが、2024 年に技能実習制度から育成就労制度へと移行したこともあり、外国人材の育成・活用を再考する段階にきています。優秀な人材を育成し、県内で活躍してもらうための外国人材の確保策の強化についても意見交換をしました。この中で、インドの大学と人材育成・受け入れ促進に関する覚書を締結し、日本語講座を設けて県内の企業への就職を紹介するといった県の取り組み事例も聞かれました。

（３）「若年者へのアピール」にかんする取り組み

【狩谷】連合茨城では、就職を控える学生や新しくアルバイトを始める学生向けに、「これだけは知っておきたいワークルールセミナー」を開催しています。このセミナーは、商業高校、工業高校、大学などに直接訪問し、参加者を募集しています²。セミナーでは、職場のルールを学び、連合ワークルールブック（スターター BOOK）も配布しています。いわゆるブラックバイトで悩んでいる方もみられ、そのような学

生にも手を差し伸べられればと思っています。当事者の学生よりも先生や保護者が興味を持てることもあり、地域全体として、働くことへの関心は高まっていると感じています。今後は、より多くの学生に必要な情報が届くよう、出張授業なども企画できればと考えています。

また、「新社会人のための労働相談」も毎年実施しています。例年は7月ごろに電話相談を強化していましたが、2024年は6月に前倒しして「新社会人のための労働相談 WEEK」を設定しました。その背景には、「退職代行」が話題になる一方、辞めずに頑張ろうとしている若者もいますので、そうした人たちの悩みに耳を傾けたいという思いがありました。働く本人だけでなく、家族からも相談をいただくことがあり、働く人たちの力になれる取り組みだと思っています。

—若い世代へのアピールに関して、狩谷事務局長の思いをお聞かせください。

【狩谷】私は、労働組合があって集团的労使関係を築いたうえで会社と交渉できるという環境があれば、処遇や労働条件の改善につながりやすいので、労働組合はあることが望ましいと考えています。未組織の労働者にも成果を波及させていくことをめざして組合活動に取り組むことはもちろんのこと、やはり組織化、労働組合を作っていくということが必要だと思います。

これまでの経験をつうじて、私自身はこのように思いますが、働く人たちの大半は労働組合のない職場で働いており、労働組合がないことが当たり前になってしまっています。そのような人たちに、先ほどのセミナーも含め、「労働組合がどんなことをしているのか」を知ってもらう機会を作り、とくにこれからを担う若い世代にはどんどん参加してもらいたいです。

たとえば、会社ときちんと話し合いをして物事が決められていくという労使交渉のシステムなども知ってもらいたいですし、そのような職場で働く人が増えてほしいと思っています。この労働界隈を若い世代にも盛り上げていってほしいなと思いますし、若い世代へのアプローチは大事にしていきたいと思っています。

3. 「茨城県の暮らしと政治にかんするアンケート」（国際経済労働研究所・第58回共同調査）の取り組み

—2024年に参加されたこの共同調査も「地域社会との連帯」を視野に入れた取り組みだと思います。こちらに取り組むことになった問題意識やきっかけをお聞かせください。

【狩谷】これまでにも、連合茨城として、組合員を対象にしたアンケートを実施し、政策・制度要求に反映してきました。しかし、「すべての県民にアプローチ」するという上では、組合員だけでなく、茨城県で働く人や暮らす人が抱える課題や悩みも把握することが重要だと考えました。また、衆院選の前にアンケートを行うことで、結果をその後の政治活動に生かしたいという思いもあり、選挙前のタイミングで実施することとしました。

—調査結果はどのように受けとめていますか。

【狩谷】組合員と組合員以外の意識の違いが浮き彫りになり、とくに、自由記述の分析結果は大変考えさせられました。私たち労働組合の目線だけでものごとを考えてしまうと一般市民の目線とは齟齬が生じてしまうことがある、ということに改めて実感しました。また、同じ組合員同士でも、生活環境の違いや生活の余裕度合いによって、生活実感や生活上の関心が異なる

ことも新しい発見でした。今回の調査で、さまざまな意識の違いを具体的につかむことができたのは非常に良かったと思っています。私たちが活動を進めていくうえで、「何のために取り組んでいるのか？」という目的を見失わないためにも、今回の調査結果は一つのエビデンスになると思います。

調査結果は、組織内でも納得した反応が多かったように思います。今後も社会的な傾向を知ることは重要だと思いますし、その時々で必要に応じて実施していければと考えています。(編注：本調査については、最後に結果の概要を掲載している。あわせて参照いただきたい。)

4. 今後の展望

— 社会連帯活動にかんするこれからの展望について、どのようにお考えでしょうか。

【狩谷】 今後も「フェアワーク」を軸に、さまざまな働き方をしている人たちへアプローチをおこない、仲間を増やす活動に力を入れていきたいです。現段階では、フリーランスや外国人労働者を支援する NPO 団体や公的機関にヒアリングして学びたいと思っています。そのうえで、自分たちにできること、必要とされていることを考え、行動に移していきたいと思います。私たちに何ができるのか、本当に必要とされているのか、まだ手探りの段階ですので、まずは現状を知ることから始めていきたいと思います。

— これまで他の地方連合会にお話をうかがったり、研究所で独自にヒアリングをしたりするなかで、NPO などの団体と労働組合とはそれぞれ異なる強みがあるということを感じています。お互いが専門性を活かした関係を作ることができるかどうか的大事ではないかと思います。協力関係や連携が進むことは、社会的にとっても希望のあることだと思います。

組織概要

構成組織：34 産業別労働組合、11 特別参加組織、7 地域協議会

組合員数：136,474 人（2019 年 11 月現在）

結 成：1989 年 12 月 7 日

URL <http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/ibaraki/>

(インタビュー日：2024 年 2 月 14 日)

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。

日本労働組合総連合会茨城県連合会(連合茨城)

第58回共同調査「コミュニティ・ウェルビーイングの向上とアドボカシー」

結果の紹介

近年、連合では「すべての働く人のための力強い運動」をスローガンに掲げ、地方連合会も、組合員に限らないすべての働く人に関する現状を把握し、その課題を析出することを志向する、という方向性が明確になってきた。こうした動きを受け、当研究所では連合大阪、連合東京とともに調査に取り組んだ³。

これらの動きを中心に、他の多くの地方連合会からも同様の志向を確認し、この動きを集約するかたちで、第58回共同調査が誕生した。

本共同調査は、各地域（コミュニティ）のウェルビーイング向上を目指す運動をデータの面から支援・推進するとともに、各地域で活動する組織が互いの取り組みに学ぶことを目指している。調査によって把握される地域住民の声を

政策立案・要求や世論形成へ接続する、エビデンスベーストなアドボカシー活動を志向する調査事業である。

今回紹介する連合茨城は、本共同調査の第1号となる参加組織である。問題意識は本誌のインタビューのとおりであり、組合員だけでなく、茨城県で暮らす人々の生活実感や生活上の関心を把握し今後の運動に活用するため、参加された。市民調査と組合員調査の比較から、組合員調査だけでは見えない地域の多様性が明らかになった。

以下では、インタビューで狩谷事務局長からも言及された、組合員と一般市民の結果の比較を中心に、結果の概要を紹介する。

1. 調査概要

組合員調査

- 調査期間：2024年8月
- 調査協力者：連合茨城の構成組織に加入しており、かつ茨城県在住の組合員
- 調査方法：ウェブ回答（無記名）による質問紙調査
 - 各構成組織に組織規模に応じた票数を割り当て、URL および QR コードを配布。
- 回収数：1,293 件（回収率 80.8%）

市民調査

- 調査期間：2024年8月1日～8月9日
- 調査協力者：インターネット調査会社 A の登録モニターのうち、調査時点で茨城県に在住していた 18～69 歳の男女
- 調査方法：ウェブ回答（無記名）による質問紙調査
- 回収数：1,500 件
 - 回収にあたっては、小選挙区 × 年齢層（18～29 歳、それ以降は 10 歳刻み）の 35 セルについて、登録モニターからほぼ均等な抽出率になるよう回収数を割り当てた。その上で、各セルがデータ全体に占める比率が実際の人口比率にしたがうよう重み付けをおこなった。

2. 結果の概要

1) 生活状況の多様性

市民調査と組合員調査を並行して実施することで、まず浮き彫りになるのは、組合員に比べて地域住民全体の生活状況が多様だということである。ここでは一例として、家族形態を比較しよう。図1は、家族形態の分布を示したものである（比較の条件を揃えるために、60歳未

満を抽出している）。一見して分かるのは、組合員に比べて地域住民全体では未婚者の比率が高く、子どもがいる世帯も少ないということである。言い換えれば、「結婚して子どもをもつ」という人生を想定できるかどうかという基本的な点で、組合員と地域住民全体とでは大きな差がある。

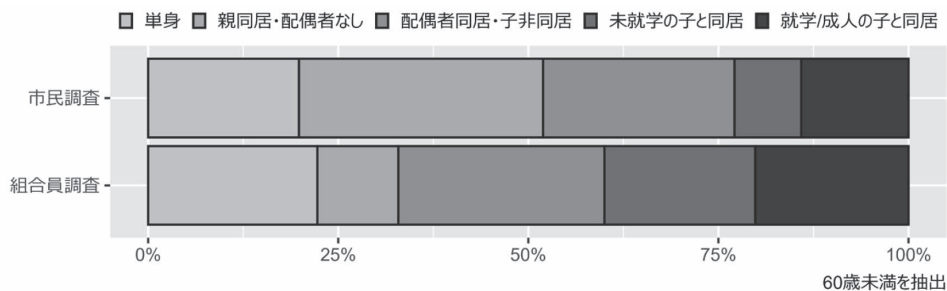


図1 家族形態

2) 経済状況の実感の違い

本共同調査では、地域住民が主観的に感じるコミュニティ・ウェルビーイングを7つの軸で測定している。そのなかの「経済」の軸について、組合員と地域住民全体を比較しよう。具体的には、「遠くまで働きに行かなくても、十分な収入を得られる仕事が地域のなかにある」と感じるかどうかである。

図2に示されるように、地域住民全体に比べ

て、組合員は「十分な収入を得られる仕事が地域のなかにある」と認識する傾向が強い。客観的な経済指標を見れば「同じ地域」で生活していても、立ち位置によって実感は異なるのである。経済指標だけでなく意識も調べることが重要であること、そして特定の立場から地域の経済状況について判断してしまうことがしばしば危険であること、が示唆される結果である。

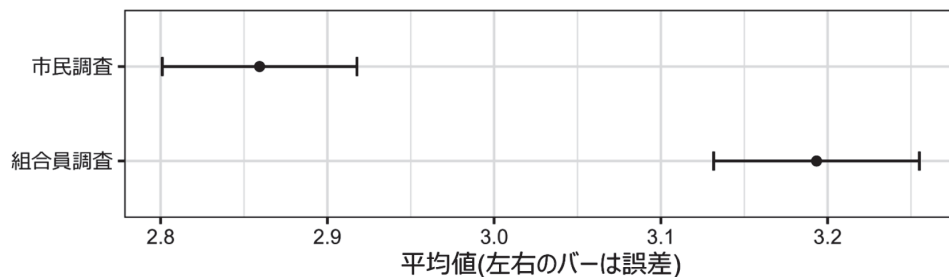


図2 茨城県の経済的ウェルビーイングの認識

3) 現在・将来の心配事の違い

インタビューでも言及されている意識の違いは、たとえば「次にあげる事柄について、現在の生活で、あるいは将来的に、心配を感じることはありますか」という質問への回答にも見てとることができる。具体的な項目は次のとおりである。

1. 住まいに関すること（家賃、ローン、住宅の確保など）
2. 子育てに関する経済的なこと（教育費など）
3. 子育ての環境に関すること（仕事との両立など）
4. ご自身もしくはご家族の老後のこと
5. ご自身もしくはご家族の、健康や病気・障がいに関すること
6. ケアが必要なご家族の介護に関すること
7. ご自身もしくはご家族の仕事や商売に関すること
8. 地域生活全般に関すること（地域での付き合い・地域の振興など）

9. あなたご自身もしくはご家族の国籍に関すること

10. あなたご自身もしくはご家族のセクシャリティ（性的指向や性自認など）に関すること

ここでは、これら各項目を「自分事」として捉えている（「あてはまらない」と答えなかった）ひとの比率を比較しよう（図3）。横軸（地域住民全体）に比べて組合員（縦軸）の値が顕著に高いのは、「子育て環境」と「教育費」である。一方、組合員の値が顕著に低いのは「国籍」で、「セクシャリティ」もやや低い。地域住民全体を基準として見れば、組合員は結婚して子どもをもつという人生設計を描きやすく、一方で自身や家族のマイノリティ性を「気にしなくてよい」ひとが多いといえる。

4) 自由記述から見える関心の違い

こちらもインタビューで言及されている自由記述の分析としては、自由記述の文字データを形態素解析（単語への分解）にかけ、各調査の

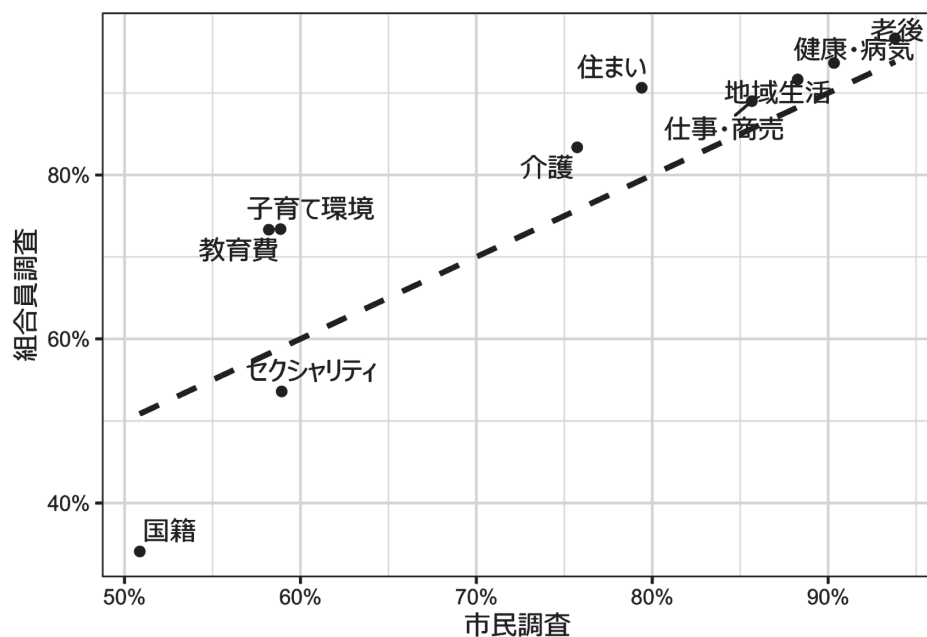


図3 自分事としての認識率

頻出語を図示した図4を紹介したい。両調査を比べてまず気がつくのは、地域住民全体の自由記述には「物価」「高い」が頻出していることである。一方、組合員調査では「物価」と同じ

頻度で出現する「子育て」が、市民調査には登場しない。この結果からも、現在の生活における関心や意識の違いを見てとることができるだろう。

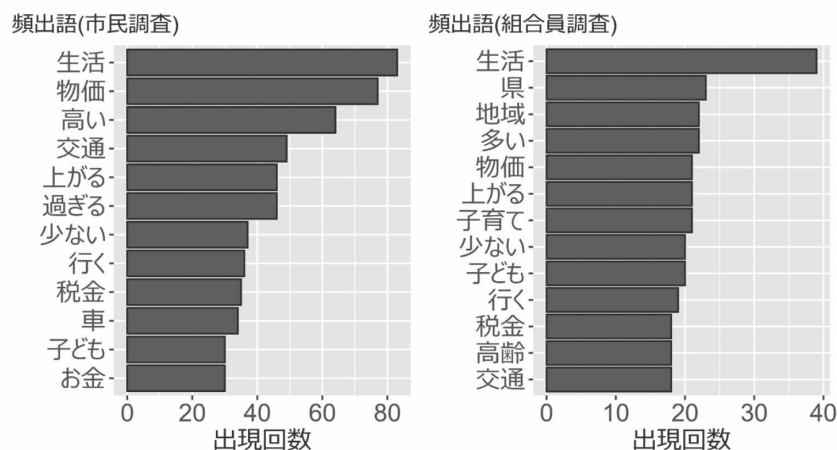


図4 各調査の頻出語

注釈

- ¹ ひきこもりがちな市民、子ども、外国人、被災者、高齢者、障がい者、またそれら市民を支える地域社会の民間非営利団体などを対象として、①セーフティネットのインキュベーション、②ネットワーク化、③担い手の育成、④活動資源の仲介に取り組む。
- ² 他の地方連合会で、若年層へのアプローチとして、大学への寄付講座などの形はみられるが、若者が誰でも参加できるオープンな形で実施しているという点が特徴的だと考えられる。
- ³ 連合大阪「“未来の大阪”の生活と政治をかんがえる府民アンケート」(2022)、連合東京「生活実態緊急アンケート」(2023)。連合東京の調査は、「生活実態アンケート」として2024年、2025年も継続している。本誌2023年7月号の調査レポートにおいて詳しく紹介しているのでそちらも参照いただきたい(pp.20-27)。

主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額	実質賃金 指 数	総実労 働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有効求人 倍 率				(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100		円	円
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103
2022	6,041	179	2,474	1.31	326,308	98.8	136.4	102.2	102.3	617,654	437,368
2023	6,076	178	2,496	1.31	329,778	97.1	136.3	105.4	105.6	608,182	432,269
2024.1	6,076	163	2,468	1.27	287,563	83.5	128.7	106.7	106.9	497,383	402,498
2	6,088	177	2,543	1.26	281,087	81.7	134.6	107.1	106.9	561,495	403,548
3	6,080	185	2,514	1.28	302,060	87.5	136.3	107.0	107.2	513,734	447,971
4	6,087	193	2,400	1.26	295,709	85.2	141.5	107.4	107.7	566,457	458,466
5	6,096	193	2,363	1.24	297,162	85.3	136.8	107.5	108.1	500,231	442,707
6	6,139	181	2,336	1.23	498,887	143.0	140.1	107.8	108.2	957,457	444,068
7	6,113	188	2,365	1.24	403,090	115.0	141.5	108.4	108.6	694,483	438,860
8	6,140	175	2,337	1.23	296,154	83.9	132.2	108.1	109.1	574,334	411,069
9	6,149	173	2,361	1.24	291,712	83.0	134.7	108.8	108.9	493,942	399,754
10	6,166	170	2,438	1.25	292,430	82.6	140.0	109.3	109.5	580,675	423,688
11	6,167	164	2,429	1.25	308,486	86.7	140.2	109.7	110.0	514,409	408,607
12	6,181	154	2,411	1.25	617,375	172.4	136.7	110.2	110.7	1,179,259	583,435
2025.1	6,163	163	2,425	1.26	292,468	81.2	128.5	109.7	111.2	514,877	426,245
前月比(%)	-0.3	5.8	0.6	0.8	-52.6	-52.9	-6.0	-0.5	0.5	-56.3	-26.9
前年同月比(%)	1.4	0.0	-1.7	-0.8	1.7	-2.8	-0.2	2.8	4.0	3.5	5.9
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計	毎月勤労統計調査							

年 月	生 産 指 数	生産者 製品在庫 率指数	稼働率 指 数	機 械 注 入	工 機 作 械 注 入	建築着工 総 計	企業倒産 (負債総額)	貿易統計		
	(鉱工業)	(鉱工業)	(製造 工業)	(船舶・電力 除く民需)	機 械 注 入 総 額	(床面積)	(千万以上)	輸 出	輸 入	差 引
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,030	83,091,420	84,875,045	-1,783,625
2022	105.3	96.6	108.1	107,418	1,759,601	119,466	6,428	98,173,612	118,503,153	-20,329,541
2023	103.9	104	107	103,550	1,486,519	111,214	8,690	100,873,049	110,395,119	-9,522,070
2024.1	97.7	105.4	100.9	8,238	110,960	7,954	701	7,332,658	9,123,753	-1,791,095
2	98.0	99.3	98.7	8,868	114,208	7,779	712	8,249,204	8,632,182	-382,978
3	101.4	106.6	100.7	9,130	135,650	8,256	906	9,469,325	9,086,926	382,399
4	100.8	106.3	100.5	8,863	120,902	10,095	783	8,980,076	9,451,403	-471,327
5	101.9	105.2	104.3	8,578	124,530	8,365	1,009	8,276,855	9,499,897	-1,223,042
6	100.7	106.8	101.0	8,761	133,816	8,811	820	9,209,062	8,989,641	219,421
7	102.5	105.3	102.5	8,749	123,942	8,726	953	9,612,707	10,246,964	-634,257
8	100.5	110.1	97.6	8,581	110,770	8,295	723	8,433,484	9,142,637	-709,153
9	101.2	106.4	101.2	8,520	125,360	8,901	807	9,037,934	9,337,441	-299,507
10	103.0	106.3	102.7	8,733	122,550	9,095	909	9,426,981	9,895,172	-468,191
11	101.3	108.0	100.7	8,960	119,327	8,438	841	9,152,301	9,266,800	-114,499
12	101.0	106.9	100.8	8,890	143,094	8,031	842	9,910,165	9,777,709	132,456
2025.1	99.9	106.5	105.3	8,579	116,146	6,980	840	7,865,185	10,606,913	-2,741,728
前月比(%)	-1.1	-0.4	4.5	-3.5	-18.8	-13.1	-0.2	-20.6	8.5	-2169.9
前年同月比(%)	2.3	1.0	4.4	4.1	4.7	-12.2	19.8	7.3	16.3	53.1
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府				財 務 省 貿 易 統 計		
				機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ			

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内 容

2023年1月13日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」

山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

2023年3月23日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」 「コロナ禍前後の組合活動」 「コロナ禍前後の働きがい」

向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年9月4日

「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察

—— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」

西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)

「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」

杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)

2024年1月25日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」

山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」

向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2024年9月13日

「1990年代から2020年代の労働組合員意識の変遷」

向井 有理子 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

「1990年代から2020年代の働きがいの変遷」

坪井 翔 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2025年1月29日

「大阪企業の働きがいについて」

本間 利通 氏(大阪経済大学経営学部 教授)

「職場におけるジェンダー平等の実現に向けて——第三者介入の促進または阻害要因——」

鈴木 文子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

労働組合組織と活動の機能

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

内 容

2024年7月

調査結果報告書(教育領域)

2024年8月

調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)

2024年11月26日

「フェイス・教育領域 意見交換会」

結果報告: 依藤 佳世 氏、鈴木 文子 氏

(国際経済労働研究所 研究員)

2024年12月26日

「情報宣伝領域・組織内活動領域 意見交換会」

結果報告: 向井 有理子 氏、鈴木 文子 氏

(国際経済労働研究所 研究員)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内 容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合

「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」

イオンリテールワーカーズユニオン

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?

—政治意識調査からの問い—」

国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す

—歴史的検討と国際比較の視点から—」

兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

2023年9月4日

「三ノ宮なしでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」

川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)

2023年12月22日

「労働運動における『拮抗力』の回復』を考える」

篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学術院教授)

「一般有権者における労働組合への信頼の分析」

稲増 一憲 氏(関西学院大学社会学部教授)

「ポスト動員時代の政治活動」

新川 敏光 氏(法政大学法学部教授)

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

産別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内 容

2022年10月3日

「研究会発足基調報告」

新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)

2023年3月1日

「資本主義、気候変動、そして経済成長」

諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)

2023年5月11日

「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」

富永 京子 氏(立命館大学准教授)

2023年8月29日

「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」

稲葉 剛 氏(一社)つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)

2024年1月23日

「公正な社会とは何か

—一人新世の時代に、ケイ・ビリティ・アプローチから考える—」

神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)

2024年6月14日

「現代日本における移民と移民政策の現状と課題」

高谷 幸 氏(東京大学准教授)

2024年9月11日

「2024年アメリカ大統領選挙とその影響」

西山 隆行 氏(成蹊大学法学部教授)

2024年11月1日

「『民主主義の危機』と成熟社会における労働組合の役割」

山崎 望 氏(中央大学法学部教授)

「ポピュリズム時代の政治変容:『中抜き』と『分極化』」

水島 治郎 氏(千葉大学大学院社会科学研究院教授)

第60期総会開催

日程：2025年6月27日(金)

会場：大阪府立労働センター 南ホール(南館5階)

◆中期運動方針(事業計画、略称：中計)の議論

国際経済労働研究所では、2016年以降、5年ごとに中期運動方針を策定しています。2026年～2030年の運動方針(第Ⅲ期)についてグループディスカッションを通じて皆さんと考えたいと思います。

スケジュール(予定)

・総会	13:00～14:15
・中期運動方針議論	14:45～16:45
・運動会(労働調査運動交流会)	17:15～19:15
・二次会	19:30～21:00

※詳細は、右記のQRコードから
研究所HPの案内ページをご覧ください。



SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2入門セミナー

・Web開催：5月14日(水)(Zoom) → 終了
・会場開催：6月5日(木)(エルおおさか) → 終了
講師：八木 隆一郎
(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)
時間：13:30～17:00 ※各回、時間・内容は同じです。
内容：集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

SRCのための調査活用セミナー

・Web開催：5月20日(火)(Zoom) → 終了
・会場開催：6月16日(月)(エルおおさか)
講師：鈴木 文子、向井 有理子(国際経済労働研究所 研究員)
時間：13:30～17:30 ※各回、時間・内容は同じです。
内容：意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。
※詳細は、研究所HPをご覧ください。

D&I 出張セミナー

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進は、会社の人材確保や事業の活性化による収益拡大のためだけでしょうか？
D&Iに関する現状の問題点を見つめながら、労働組合だからこそできることは何か、ともに考えましょう！

▼内容

入門編 A) ジェンダー B) セクシュアリティ
時間：各90分(話題提供60分+ワーク30分)
費用：88,000(税込)+講師交通費

応用編「労働組合の“コンシャスルート”を考える」

時間：120分(話題提供70分+ワーク50分)
費用：110,000(税込)+講師交通費
(1講座からの受講も可能です)

▼講師 鈴木 文子(国際経済労働研究所研究員)

次号予告(特集テーマ)

「21世紀型成熟社会の理論」研究プロジェクト 終了によせて

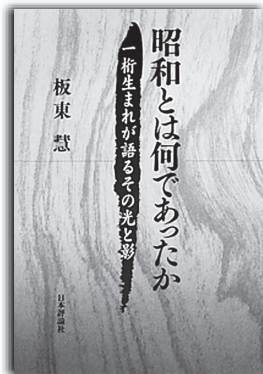
社会運動ユニオニズムの歴史的意義と今日的課題：
アメリカ労働運動を事例として

新川 敏光

(法政大学教授・京都大学名誉教授)

編集後記

最近、「年収の壁」に関する問題意識を耳にすることが多くなりました。労働界でも、連合や産別組織で政策的な動きもみられます。本号の特集で税・社会保障制度を網羅することはできませんが、これからの望ましい制度のあり方や、個々の働き方を考えるきっかけになれば幸いです。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜

 **日本評論社**
Nippon Hyoron Sha Co., Ltd.

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)

ホームページ <http://www.nippyo.co.jp>



四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円＋税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/>

TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.80-5・6 No.1150

May/June. 2025

International Economy and Work Monthly

Considering Tax and Social Security

Pension System Fiscal Review in 2024 And Proposal Amendment to the Pension Law

F. Shibata

The Spusal Dependent System and Woman's Carrer Paths

A. Kondo

年間購読料 15,000円(送料込)

定 価 1,500円(送料別)