

[10] ゆっくり楽しく「働く自由」を保障し、 安心して暮らせる社会につくり変えます

私たちの老後はいったいどうなるのか？いま、大きな不安を抱いているのではないのでしょうか。負担増と給付減がセットとなった年金保険制度改定案が審議される中、閣僚、国会議員、野党党首、そしてついには総理大臣にまで「未納」期間があることが発覚、国民の年金制度への信頼は大きく揺らいでいます。

しかし、危機に直面しているのは年金だけではありません。昨年、すべてに3割自己負担が導入された健康保険も年金と本質的に同じもろさを抱えていますし、それに依存する老人保健制度も健康保険が破綻してしまえば運命を共にするしかありません。見切り発車的にスタートした介護保険も心配されていたとおり財源不足となり自己負担分の引き上げと加入年齢を20歳に引き下げることが検討されています。失業率が高まる一方なのに雇用保険の失業給付は低水準のまま据え置かれたままです。

そのかたわら、年金資金を「運用」してきた年金運用基金はそれに失敗、約6兆円に及ぶ累積損失を抱えるいっぽう、やはり資金運用の一環として全国に造った保養施設を運営しきれなくなってバナナの叩き売りよろしく売却しようとしています、それでも満足に買い手がつかない始末。全く同様なことが雇用保険で造った施設でも行われています。

つまり、わが国の社会保障制度はすべての分野で構造的危機に直面しているのです。

しかしこの危機は起こるべくして起こっている、人災です。少子高齢化が急スピードで進行しているのに手を拱いて抜本的制度改革を怠ったばかりか、制度疲労が著しい旧態依然のシステムを野放図に運用するにまかせた。これが第一。

さらに制度設計の前提を「定期一括採用」「企業内職能訓練」「年功型賃金」「退職金」という日本型雇用システムに置いているにもかかわらずこれを自ら突き崩した。90年代を通して産業界の意向を入れて労働保護規制を次から次へと「緩和」する「雇用流動化」政策を促進したのです。「雇用流動化」と言えば多少聞こえは良いかも知れないけれど、要するに「使い捨て」「低賃金」「有期」雇用への道筋を付けるものにすぎません。

この政策で一番「割を食った」のが若い人々。10代後半から20代前半の完全失業率は10%を大きく上回り、この年代の有職者のうち正規従業員として雇用されているのは6割に満たない状況となっています。高校・大学の新卒

者の多くが就労のスタートラインにさえ立てず、満足な職業訓練も受けられずうち捨てられていく姿が浮かび上がってきます。これでどうして未来に希望が持てるのでしょうか。

必要な人に必要なときに必要なだけ給付を届け、真に働きやすい勤労環境を確保するにはどうすればいいのでしょうか。少なくとも日本型雇用システムへの回帰を指向すべきでないと思われます。基礎年金の第3号被保険者や健康保険の世帯主義が端的に示すようにそもそもこのシステムを前提とした社会保障制度は自立した「個」の存在などまったく予定していないからです。それに既に企業は脱「日本型」で雇用環境を整えてしまっている。かたや横の連絡なしにばらばらに乱立している現行制度をそのまま保たせることは不可能です。制度間の矛盾を解消しながら個別に対症療法的に手直ししている時間的余裕ありません。勤労者を護る規制はあらかた取り払われてしまっています。

八方塞がりの現状を打開するには、年金、医療、障害、介護、雇用そして生活保護といった社会保障の全分野をカバーする横断的社会保障制度をまず創設する。それとの整合性に配慮して現行制度から速やかな移行を図る。と同時に現状の雇用形態に合わせて労働保護規制を再構築する。私たちはこれ以外に現実的で実践的な方法はないと考えます。

【政策】

1. 誰でも参加でき、給付を受けられる社会保障システムをつくろう

- ・独立調査委員会を設置し、これまでの社会保障行政、年金運用などの問題点を徹底調査し、責任の所在を徹底究明する。
- ・年齢に関わりなく所得を失った段階で受給権が発生する基礎所得保障制度を確立する。
- ・これに現行の年金制度及び生活保護・失業保険・育児休業給付金などを廃止して統合する。
- ・給付にあたっては有期給付や無利子貸与などを適切に組み合わせ、就労能力のある受給者が怠惰に流れないよう制度運用には慎重を期す。
- ・被用者年金（厚生年金、共済年金）の報酬比例部分は現行の給付水準を維持することを保障するが、その受給には通常の所得課税を行う。

- ・年金「運用」は凍結する。
- ・制度発足までの間は、最低年金額、生活保護費、課税上の人的控除、最低賃金それぞれ相互の整合を図り、誰もが最低生活費を確保できるようにする。
- ・医療保険と介護保険は一本化し、給付は現物給付とする。
- ・介護の基本は「在宅」にしぼり、「大型施設」は廃止の方向とする。
- ・介護「事業所」は原則として非営利団体とし、介護者・介助者の資格をゆるやかにして、ボランティア（有償）の参加を保障できる制度にする。

2. 誰もが安心して働ける職場ルールをつくろう

- ・同じ仕事内容ならば、勤務形態に関わらず、同じ給与と待遇にすること（同一価値労働同一賃金の原則）及び短時間正社員制度を法制化する。
- ・最低賃金を生活保護基準（時給換算）を下回らない水準に引き上げる一方、労働時間を短縮（政府目標の年間1800時間を法律に明記）し、時間外労働に1日、週間、月間および年間の最長規制を設け、ワークシェアリングを促進して雇用を確保する。
- ・男女を問わず、原則として深夜労働（22時～5時）を禁止する。
- ・不当解雇や賃金未払い、労働条件の一方的な切り下げ、サービス残業、職場でのいじめなど就労を困難にする状況を勤労者が告発できる体制づくりをNPO、労働団体、弁護士会などと提携して進めるとともに、労働基準監督署の機能を強化し職場での法律違反に厳格に対処できるようにする。
- ・職業紹介についてNPO・労働組合の参入を支援する一方、営利企業による職業紹介・派遣事業の規制を強化する。

3. 働く場を自分たちで創造できるようにしよう

- ・働く人が協同で出資、経営、労働する協同組合を設置できるよう新法を制定する。
- ・無資本の個人でも事業を始められるよう、少額・無利子の融資を行う制度を

創設する。

- ・ 給与所得者でも食べ物を自給できるよう、兼業農家化の支援をする。
- ・ 社会人の職業訓練の場として、工業高校・商業高校・農業高校を活用する。