資料10

2026 年 3 月 11 日

第１回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会
議論の論点案に対する意見書

日本労働組合総連合会
事務局長　神保　政史

１．今後の日本成長戦略会議労働市場改革分科会における検討に向けて

すべての国民が将来に希望を持ち、安心して働き、暮らすことのできる持続的かつ包摂的な社会を実現するためには、労働関係法令の遵守はもとより、女性や高齢者を含む多様な働き手が労働市場に参画できるよう、長時間労働の労働慣行を見直し、労使が職場環境の整備に不断に取り組んでいくことが求められる。

そのうえで、労働時間法制を含む「働き方改革関連法」に係る論点については、約 1 年にわたり労働政策審議会において公労使で議論を積み上げてきたところであり、労働市場改革分科会においても、労政審の議論を踏まえた検討がなされることが必要である。

２．労働市場をめぐる現状と課題等について

（１）労働生産性

１）リスキリング等について

○リスキリングを含む人的資本投資の一層の促進は、企業の生産性向上のみならず、個々人の成長にもつながるものであり、非正規で働く者を含めすべての労働者に対し、企業が責任を持って主体的に取り組むことが重要である。今後の産業・企業の発展に必要となるスキルや知識を把握し、具体的なリスキリング・能力開発について、現場の労使で十分に情報共有・合意形成をはかったうえで実施することが求められる。

○あわせて、習得したスキルの向上や成果が適切に評価され、処遇改善へとつながる仕組みの構築が必要である。

○さらに、中小企業をはじめ能力開発に必要な人材や資金、ノウハウなどに課題がある企業に対しては、行政として実情に応じた伴走型支援を強化し、継続的な能力開発を後押しする仕組みの整備が必要である。

２）取引適正化、持続的な賃上げ支援等について

○医療介護等の賃上げは連合の集計でも低位となっている。エッセンシャルワーカーの生産性向上には、人手不足が深刻な 12 業種の「省力化投資促進プラン」や公定価格の引上げを政府の 5 か年計画より早期に実施しつつ、中小企業が助成金や支援策を経営改善と賃上げに結びつけるための相談体制の充実が必要である。

○持続的な賃上げには生産性向上と取引適正化の両輪で取り組むことが重要であるが、中小企業の価格転嫁は 5 割にとどまり、「労務費転嫁指針」の周知浸透も不十分である。特にサプライチェーンの中間に位置する企業では対応が遅れており、サプライチェーン全体の強靭化のためにも、取適法の施行を踏まえた指導強化など実効性のある対策が必要である。

○経営計画を策定している中小企業は 5 割にとどまる。中小企業においても労働分配率が低下傾向にある中で、人への投資を計画的に継続できなければ人手不足は解消できない。中小企業のマネジメントに対し、自治体や金融機関の相談窓口等による、持続的な賃上げを組み込んだ経営計画策定の支援が必要である。

（２）労働移動

１）労働移動について

○今後成長が想定される産業への労働移動には、専門的なスキルや資格の取得が求められるが、労働者には、そうしたスキルを習得するための時間的・経済的余裕が十分でない場合も多い。政府としては、移動後の成長産業において適切な能力開発や人材育成が実施される環境整備を進めていくことが重要である。資料に示されている成長産業等の分野については、労働者が移動を希望するような、魅力のある処遇・労働条件と長期的・安定的に雇用を維持することに加え、継続的なリスキリングの機会を提供することが重要である。

（３）労働参加

１）全般

○ 働くことを希望する女性や高齢者、障がい者などの多様な人材が働きやすい社会の実現には、育児や介護、治療と仕事の両立支援のさらなる充実とともに、長時間労働の是正をはじめ「働き方改革」の定着を進め、誰もが安心して働き続けることができる環境整備を進めることが重要である。

○ あわせて、労働者の約 4 割を占めるパート・有期等で働く者の待遇改善に向けて同一労働同一賃金の徹底をはかるとともに、有期雇用契約の制限ルールの検討、正規雇用への転換のさらなる促進など、働き方に関する総合的な改革を進めるべきである。

２）労働時間制度について

○ 論点で記載された柔軟で多様な働き方については、現行制度を適切に活用すれば今でも実現可能である。労使間に厳然たる交渉力格差があることを踏まえれば、働き方や業種・職種等の違い、働く者の同意などを理由に規制緩和は行うべきではない。

○ 特に裁量労働制は、厚生労働省の調査でも、適用労働者の方が長時間労働者の割合が高く、裁量や適切な処遇が必ずしも確保されていない実態があるため、制度の拡充ではなく、2024 年改正を踏まえた厳格な導入手続や定期的なモニタリングなどの適正運用の徹底を進めるべきである。

○ 労働時間制度は、働く者の健康・安全の確保と生活時間保障の観点を基本とすべきであり、多様な人材の労働参加のさらなる促進の観点からも、労働時間の縮減と豊かな生活時間の確保に向けて上限規制の段階的な強化や、長期の連続勤務規制、勤務間インターバル制度の義務化などを進めることが重要である。

３）高齢者雇用について

○働くことを希望する高齢期の労働者が、安心・安全に働きつづけるためには、安定的で質の高い雇用の維持・創出や、適切な処遇の確保が不可欠である。高齢期の特性に考慮したきめ細やかな安全衛生対策とともに、個々の労働者の意思が反映された働き方の選択肢の整備に取り組むことが必要である。

４）障がい者雇用について

○障がいの有無や程度に関わらず、就労を希望する者が適切な支援を受け、地域社会の一員として働き・暮らしていける社会の実現が重要であり、障害者雇用については、量とともに質の向上をはかることが求められる。政府は、労働者が適正な合理的配慮により安全かつ安心して長期的に就労できるよう支援を強化するとともに、能力開発による処遇改善やキャリア形成を通じて、働きがいの向上や自己実現を可能とするよう取り組む必要がある。

５）外国人労働者について

○外国人労働者が安心して安全に就労するためには、労働法・入管法の遵守はもとより、適正な処遇を含めた就労環境の整備など、事業主による雇用管理が重要である。外国人労働者の就労環境整備などを目的とした法律を制定し、適切な雇用管理を推進していくことが必要である。

○なお、「共生社会の実現」には、日本語や生活上のルールに加え、ワークルール教育など、外国人に対する教育や支援の充実が必要である。制度所管省庁だけでなく、外国人を受け入れている産業分野の業所管省庁などとも連携し、政府全体で取り組みを進めることが重要である。

以　上