

2026年4月3日

## 第2回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 議論の論点等に対する意見書

日本労働組合総連合会  
事務局長 神保 政史

### 1. 第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について

#### (1) 論点①について

- 企業が経営環境の変化に対応しつつ持続的に成長するためには、事業方針に基づいた計画的な人材育成の実施が不可欠である。個々の企業において、今後の事業方針にもとづいた人材育成方針を労使で十分に議論・策定し、必要な人材の育成や確保を計画的に進めていくことが重要であり、人材育成方針において、今後必要となるスキル等を明確化することは、能力開発に対する労働者の動機づけにも資する。そのため、企業の経営戦略と人材戦略にもとづいた能力開発が計画的に推進されるよう、政府として、助成制度の充実や能力開発に向けた助言・相談活動の強化など、各種支援策を充実することが求められる。

#### (2) 論点②について

- 政府は、この間、リ・スキリング支援など「人への投資」の強化に向けた予算を確保し、各種施策を実施してきたが、その効果や課題等について十分に分析・検証を行い、より実効性の高い施策へと見直していくことが必要である。そのうえで、先月労政審で確認された「第12次職業能力開発基本計画」も参照しつつ、政府として、産業政策と連動した能力開発を推進する観点から、成長分野や人手不足分野における能力開発の拡充・強化を行うとともに、地域の産業特性やニーズを踏まえた能力開発の支援体制の強化を進めるべきである。
- 能力開発に必要な時間確保のためには、能力開発を企業全体の優先課題と位置づけたうえで、長時間労働の是正や職業訓練のための休暇制度・短時間勤務制度の導入など、非正規雇用で働く者も含むすべての労働者が能力開発に必要な時間を確保し、安心して能力開発に取り組めるよう、環境整備に対する支援が必要である。
- また、中小企業など能力開発のノウハウや、指導を担う人材が不足している企業に対しては、中小企業庁や厚労省所管の高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)、地域の職業能力開発センターなどを通じた支援の充実などが必要であり、そのための支援体制の強化が求められる。
- さらに、企業が能力開発に取り組みやすい環境整備や、労働者がキャリア形成やスキル習得に励むことを推奨する企業文化の醸成など、幅広い施策が必要であり、省庁を超えた政府全体で取り組むことが重要である。

### (3) 論点③について

- 医療・介護・保育など社会保障サービスを担う人材については、賃金や処遇の改善はもちろんのこと、働き続けられる職場環境の整備が重要であり、これらが伴わなければ、人材の確保・定着にはつながらず、必要なサービスの提供体制を維持することは困難である。とりわけ、地域で医療・介護・保育を支える中小規模の事業所では、その傾向がより強いと考える。医療・介護・保育分野が持続可能で魅力ある職場となるよう、他産業との賃金格差の解消をめざし、報酬改定を通じた安定的・継続的な賃上げ財源の確保など、さらなる処遇や職場環境の改善を進めるべきである。

### (4) 論点④について

- 「労働市場の見える化」については、職場における多様性や能力開発を含め人的資本の情報開示に関する国際規格（ISO30414:2025）などにおいて、情報開示が求められる項目について、投資家のみならず求職者に対してわかりやすく示すことが重要である。こうした情報開示は、求職者と企業のマッチング機能を高める方策としても重要であり、政府として推進していくべきである。
- また、募集時と実際の労働条件が異なるトラブルが後を絶たない現状を踏まえ、事実と相違する内容を明示した事業主に対する監督指導を徹底するとともに、求職者保護の観点からの法規制の整備などを行うべきである。
- なお、雇用保険制度は、失業時等の生活保障や失業予防・雇用継続を通じた雇用の安定・維持という大きな役割を担っており、「セーフティネットの在り方」という観点から、労働移動の推進に過度に重きをおくのではなく、現在の雇用保険制度が担っている役割を引き続き維持していくことが重要である。

### (5) 論点⑤について

- 中小企業の人手不足は、過疎化といった地域課題など様々な要因があるものの、その解消に向けて、安定的な雇用や処遇の改善、働き方の見直しなどによる「魅力ある職場づくり」と「年齢に関わりなく働き続けられる職場づくり」を実現していくことが必要である。その実現のためには、労務費の適切な転嫁の実現などが必要であり、政府による一層の支援が不可欠である。
- エssenシャルワーカーの業務負担を軽減する観点から、DX やり・スキリングを推進することは重要であるが、その際には、生産性の向上だけでなく、労働安全衛生という観点からの改善が不可欠である。なお、DX など新技術の導入やり・スキリングを通じて業務の改善が進んだ際には、労働者の能力向上や貢献に応じて適切に処遇に反映するなど、労働条件の改善や就労環境の向上につなげることが重要である。
- また、DX やテクノロジー活用による生産性向上はあくまで業務負担の軽減やサービスの質の向上につなげるべきものであり、人手不足対策のための手段とすべきではない。すでに人員確保が難しい現場の実態やニーズを踏まえた導入支援とあわせて、リ・スキリングなど職業能力開発の機会確保を進めることが重要である。

## 2. 労働時間制度の運用面の見直しについて

- 「働き方改革推進支援センター」の機能強化や労働基準監督署との一層の連携などにより、事業主における各労働時間制度の適正な運用や、36協定の適切な締結・改定の取り組みを促すことは、時間外労働の上限規制の実効性を高める観点から重要である。
- その際の視点としては、労働時間の適正な把握や、業務の効率化・省力化などを通じた労働時間の短縮を主眼に置くべきであり、時間外労働の上限規制の範囲内であっても時間外労働を推奨する方向での制度・運用の見直しは行うべきではない。
- 加えて、労働基準監督署の監督指導については、労働者のいのちと健康を守るための最低基準である労働基準法の趣旨を踏まえた厳格な対応を堅持すべきである。

以 上