

2026年4月22日

### 第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 議論の論点に対する意見書

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⑥について

###### <総論>

- 「働き方改革」は、労働時間を減らすことのみならず、長時間労働に依存した企業文化を見直し、如何に生産性を高めていくかについて労使で議論し解決策を見出すことに重きを置いたものであった。
- 労働力希少社会においては、働くことを希望する多様な人材が家庭生活や社会生活との両立をはかりつつ、安心して働き続けられる環境整備が不可欠であり、その実現に向けては、改めて長時間労働を前提とした働き方や職場風土の変革、業務プロセス等の見直しによる効率化・省力化を含めた真の「働き方改革」の一層の定着・促進をはかることが重要である。

###### <労働時間制度について>

- 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、労働時間の適正把握の徹底とともに、時間外労働の上限規制の計画的・段階的な強化をはかるべきである。
- なお、時間外労働の上限規制に関しては、月45時間超の回数制限（年6回まで）の見直しなどを求める声も一部にあるが、長時間労働を常態化させ、健康被害を生じさせかねない見直しはあってはならない。特別条項については、計画的かつ効率的な業務遂行を進めた上で、「本来は予見しがたい臨時の業務上の必要性」がある場合に限り締結できるという趣旨を堅持すべきである。
- また、働く者がしっかりと休息や生活時間を確保できるよう、休日労働を含めた長期の連続勤務を制限するルールの導入、勤務間インターバル制度の義務化、「つながらない権利」の立法化の検討を進めることが重要である。これら施策の実施は、労働者のリカレント教育、リ・スキリング時間確保にもつながり、企業の生産性向上にも資することを意識すべきである。

###### <「柔軟で多様な働き方」について>

- 「柔軟で多様な働き方」については、フレックスタイム制度をはじめとする現行制度を適切に活用すれば今でも十分に実現可能である。制度の正しい理解の促進と適正運用を促し、労働者が安心して自己の能力を最大限発揮できる環境を整備していくことが必要である。

- なお、一部に労使合意や業種特性に応じた労働時間規制の緩和を求める声もあるが、労使間に厳然たる交渉力格差があることなどを踏まえれば、労働者のいのちと健康に重大な影響を及ぼすものと言わざるを得ず、認められない。
- 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ことが重要である。
- 副業・兼業については、実態として非正規雇用で働く者が生計維持や収入増を目的として行っている割合が高いことを踏まえれば、労働者の健康確保の観点から、割増賃金規制も含めた労働時間の通算規定の堅持が必要である。
- 変形労働時間制は例外的な制度であることを踏まえ、労働者保護の観点から労働時間が長くなる特定期間等を定めた労使協定の締結・届出などの要件が課されている。この趣旨を踏まえれば、長時間労働の常態化や労働者のリカレント教育、リ・スキリング時間を含めた生活時間の設計を毀損しかねない要件緩和などは行うべきではない。

## (2) 論点⑦について

### <安心して働き続けられる職場環境の整備と適切な処遇の確保について>

- 働くことを希望するすべての労働者が長期間安心して安全に働き、活躍できる職場環境の整備と適切な処遇が重要である。両立支援制度等の充実などを通じて、男女がともにキャリアの形成と育児との両立をはかることのできる環境の整備を進めるべきである。また、高齢者については、高齢期の特性や個々の労働者の状況を踏まえ安全衛生対策や適切な業務分担を行い、70歳までの就業を確保することが重要である。外国人については、日本語能力に配慮した労働災害防止の取り組みや職場環境の整備、教育訓練の実施などが必要である。

### <非正規雇用で働く者の処遇改善等について>

- 多様な人材の労働参加に向けては、長時間労働の是正や仕事と家庭の両立支援などが重要である。同時に、雇用労働者の約4割をパート・有期等で働く者が占めることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の徹底が欠かせない。
- 「同一労働同一賃金」については、2026年10月よりガイドラインの拡充などの見直しが行われるが、まずは現場の実態や課題を踏まえて着実かつ円滑な施行がなされるよう取り組むことが必要である。一方で、現行法下では待遇改善に消極的な司法判断もあることも事実である。したがって、今次見直しの施行状況も踏まえつつ、待遇にかかる（不）合理性の立証責任の転換も含め、法改正による規制強化も検討すべきである。
- 加えて、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。

### <障がい者雇用について>

- 障がい者雇用は、社会全体で取り組むべき課題であり、雇用障害者数をさらに増加させるとともに、その「雇用の質」を向上させることが重要である。障がいの種類や程度にかかわらず、適切な合理的配慮を通じて安心して安全に就労できる職場環境を整備することに加え、労働者の能力開発やキャリア形成を処遇の改善につなげるため、政府による支援策を強化する必要がある。障がい者雇用を促進するためには、障がいを抱える者の能力や適性を活かし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかるとともに、「雇用の質」の向上に関する法令等を整備するとともに、実態を適切に把握する仕組みを整備する必要がある。あわせて、質の高い雇用を実現している事業者に対するインセンティブ措置を講じることや、企業に対する相談支援や専門的援助などを実施する機関の体制の拡充することが重要である。

### (3) 論点⑧および⑨について

- 多様な人材が働きやすい環境の整備に向けては、現行の様々な労働時間制度に対する労使の正しい理解のもとで、その趣旨を踏まえた適正な運用を促進することが重要である。そのための前提として、労使双方に対するワークルール教育の充実をはかるべきである。
- 法違反や、そのおそれがある場合における労働基準監督署（労基署）による厳格な対応は堅持した上で、相談・支援への対応については労基署と「働き方改革推進支援センター」との効果的かつ的確な連携強化をはかり、現場実態にあわせた制度導入と適正運用がより一層進むよう取り組みを進めるべきである。
- 中小企業においては、人材マネジメントや能力開発に関するノウハウや、人的・経済的余力が十分でないため、必要な対策が講じられてこなかった事例も少なくない。特に、能力開発については、政府として、企業ごとの実情に応じた計画策定から実行・定着までを支援する伴走型支援を強化する必要がある。あわせて、長時間労働の是正とともに、職業訓練のための休暇制度や短時間勤務制度などの導入・活用も含め、個人の成長機会の確保につながるよう、能力開発に取り組みやすい環境整備に向け、政府全体で支えていく必要がある。
- さらに、中小企業の人材の確保・定着に向けて、ハローワークを中心に、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、関係機関が連携し、労働者の採用から定着、その後の能力開発を一体的に支援するための相談・支援体制を整備することが重要である。

以上