

2025年11月10日

第1回日本成長戦略会議 「成長戦略の検討課題」等に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

1. 今後の成長戦略の検討に向けて

成長戦略は、経済的な成長のみならず、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の実現に資することが求められる。「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、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できる、セーフティネットが組み込まれた活力あふれる参加型社会」「年齢、性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様性を互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会」の実現は、人口減少・少子高齢化、経済格差など構造的課題を抱える日本にとって不可欠であり、そのための環境整備が重要である。

2. 総合経済対策について

(1) 「危機管理投資・成長投資」による力強い経済成長の実現

(1-2) 分野横断的課題

【④金融を通じた潜在力の解放】

- 家計の安定的な資産形成に向けた金融経済教育の検討は、そもそも貯蓄に回す余裕のない層が多く存在することを踏まえるべきである。また、資産形成の第一歩は貯蓄であることから、その重要性について十分に触れる必要がある。その上で、すべての国民がライフステージに応じた金融経済教育を受けられるよう教育の充実をはかることが重要である。特に職域においては、中小企業や非正規雇用で働く方にも教育機会が行き渡るようにする必要がある。
- コーポレートガバナンス・コードの改訂・改革の実質化にあたっては、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、原則にあるステークホルダーの一員である従業員の貢献を認識し、賃上げを含めた人的投資が促されるようにすることが必要である。

【⑤労働市場改革】

≪労働時間法制≫

- 労働市場改革の項目では、働き方改革関連法施行後5年の総点検として、「心身の健康維持と従業員の選択を前提に」労働時間法制に係る政策対応の在り方を多角的に検討、と記載されている。
- 「働き方改革」については、2017年の「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」において「長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む」ことを確認し、以降、労使による長時間労働の是正に関する取り組みが進められてきた。

- しかし、現在においても依然として過労死等がなくなっていないこと、一般労働者の総実労働時間は2,000時間前後で高止まりしている実態などを踏まえれば、「労働者の視点にたった働き方改革の実現」にはほど遠い状況である。
- 「心身の健康維持と従業員の選択を前提に」との記載があるが、真の「働き方改革」を実現するためには、心身の健康維持のみならず、仕事と生活の調和をはかり、性別や働き方にかかわらずすべての労働者に豊かな生活時間が保障されることが不可欠である。また、労使の力関係の非対称性を鑑みれば、労働者が真の自由意思で働き方を選択できるのかという点については強い懸念がある。
- 労働時間規制は、労働者の命と健康を守る重要な規制であり、例え「心身の健康維持と従業員の選択」が前提にあったとしても、過労死ラインの水準である現行の時間外労働の上限規制や裁量労働の拡大をはじめとした労働時間法制の規制緩和を行うべきではない。
- 今行うべきは、確実な賃上げによる「時間外労働を行わずとも安心して働き、生活することのできる賃金水準の確保」と、労働政策審議会での議論を通じた真の「働き方改革」の実現につながる労働時間の確実な縮減である。

《非正規労働者の処遇改善》

- また、「働き方改革」においては、パート・有期・派遣等で働く者の「同一労働同一賃金」に係る法整備も同時に行われているが、処遇改善の多くは手当にとどまっており、依然としていわゆる正社員と非正規雇用労働者との賃金には大きな差異が見られる。これらを踏まえれば、キャリアアップのみならず、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みを一層加速することが必要である。

《人への投資》

- 教育訓練給付の講座については、給付の目的である「雇用の安定と就職促進」に資する資格・検定等を対象として、一定の要件を満たした約1万6千の講座が指定されているが、地域により偏在が見られる。すべての労働者が、居住地域によらず主体的に能力開発に取り組めるよう体制を整備していただきたい。

【⑥介護・育児等の外部化など負担軽減】

- 家事支援サービスやベビーシッターの利用促進の取り組みについては、男性の就業時間をさらに減らす取り組みが重要である。2024年の週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男性は6.9%と女性1.7%より高く、特に子育て期にある30代男性では8.0%、40代男性では9.2%とさらに高い。若い世代を中心に仕事と家庭に対する意識も変わる中、男性の就業時間の削減、そして男女ともに家事・育児に携わることができる両立支援の充実を行うべきである。
- 少子化にもかかわらず、小・中学校の不登校児童生徒数は12年連続で増加しており、2024年度は35万4千人と過去最多となった。育児や子どもの不登校等を原因とする離職を防止する観点では重要であるが、家事支援などに留まらず、子どもや家族に対するアウトリーチ支援、保護者の両立支援の充実などもあわせて行うべきである。

【⑦賃上げ環境整備】

- 賃上げにより経済が成長し、国民生活が向上することが重要である。日本の実質賃金は、2022年から3年連続でマイナスを記録し、日銀の調査によると1年前と比べて暮らしにゆとりが出てきたと感じる国民は少数にとどまっている。わが国の就業者のうち9割にあたる6,100万人は雇用労働者であり、日本経済を成長させるには、賃上げの波が全国津々浦々に波及し、多くの人が生活向上を実感できるようにすることが重要である。
- 2025 春季生活闘争では、2年連続で5%台の賃上げが実現しているが、中小組合の賃上げはいまだ4%台にとどまっている。また、厚生労働省の調査によると、労働組合のある企業の賃上げ率は4.8%であるのに対して、ない企業は4.0%にとどまっている。この間の政労使の取り組みを引き続き継続するとともに、この日本成長戦略会議においても、さらに議論を深めていく必要がある。連合として、賃上げの環境整備にむけて、以下の3つのことを要望する。
 - ①2025年3月の中小企業庁の調査によると、労務費を含む価格転嫁はいまだに全体で5割を超える程度であり、道半ばの取り組みを徹底する。また、来年1月1日から施行される取適法を周知・徹底し、中小企業と大企業が共存共栄できる適正取引を実現する。あわせて中小企業が各省の様々な助成金や支援策を経営改善に結びつけられるよう、よろず支援拠点などにおける相談活動の充実にも力を入れる。
 - ②3年以上にわたる物価高が勤労者家計を圧迫し、賃上げの効果を相殺している。短期的な物価高対策を速やかに講じるとともに、より根本的な対応として、政府・日銀が目標とする2%水準に物価を安定させる。
 - ③来年の賃上げにむけた認識合わせと社会的な機運醸成のために、中央での政労使の意見交換、および地方版政労使会議についても引き続き開催する。特に地方版政労使会議については、地域における賃上げ等の波及効果を高めるため複数回の開催についても働きかける。
- 事業承継やM&Aなど企業の組織再編については、企業の成長は単に組織を再編すれば成し遂げられるというものではなく、労働者の労働による貢献という観点を十分に考慮する必要がある。こうした点を踏まえれば、現行の組織再編時における労働者保護ルールは十分ではなく、法規定の整備も含めた実効性の向上が喫緊の課題である。
- 医療・介護・障がい福祉・保育サービスを担う人材確保について、これらサービスのニーズが増大していく中、現場で働くすべての人が、安心して働き続けられるよう、賃金の引き上げをはじめとする処遇改善と労働環境の改善が必要不可欠である。春季生活闘争では他産業で高水準の回答が引き出されている中、医療・介護・障がい福祉・保育分野の賃上げは、決して十分とは言えず、現場を担うすべての労働者の継続的な賃上げが可能となるよう、次期報酬改定に先行し、政府としてさらなる施策の実行とそのための財源を確保することが必要である。
- 法人税の租税特別措置である賃上げ促進税制は、政策効果を検証し不断の見直しをはかり、賃金の引き上げにつながる実効性の高い仕組みとしていくべきである。また、適用要件判定に使用される「給与等支払総額」から時間外・休日労働による手当を除外すべきである。

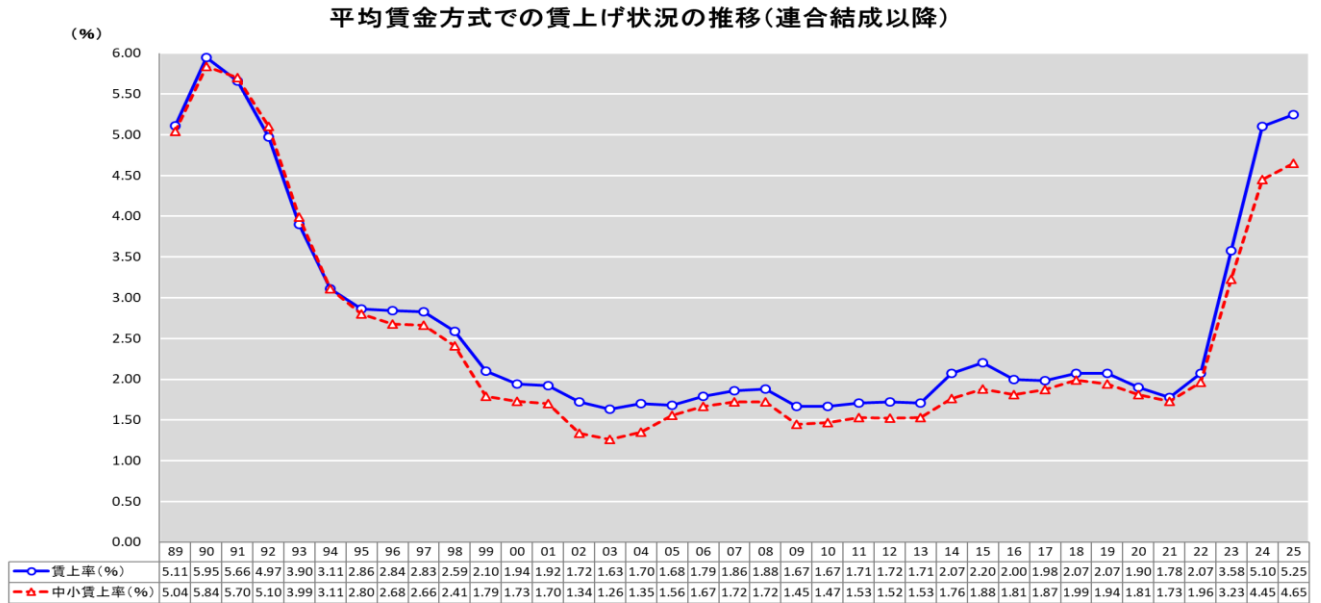
【その他：ジェンダー平等に向けた取り組み】

- 世界経済フォーラムが発表した最新のジェンダーギャップ指数において、日本は148カ国中118位とジェンダー後進国であり、政治分野は最低クラス、賃金や管理職比率などの経済分野も下位である。持続可能な社会を実現するためにはジェンダー平等・多様性の推進が不可欠であり、あらゆる施策において「ジェンダー主流化」を徹底すべきである。
- 特に、日本は夫婦同姓を法律で強制している唯一の国として、国連の女性差別撤廃委員会より繰り返し勧告を受けている。生来の氏を名乗り続けられるかどうかは個人の尊厳や人権にかかわる重要な問題であり、女性のキャリア形成の妨げにもなっている。また、旧姓の通称使用の運用拡充では人権尊重という要請に応えられない上、国際社会では通用しない。一人ひとりの人権が尊重され、活躍することができる社会の実現に向け、選択的夫婦別氏制度を一日も早く導入すべきである。

以 上

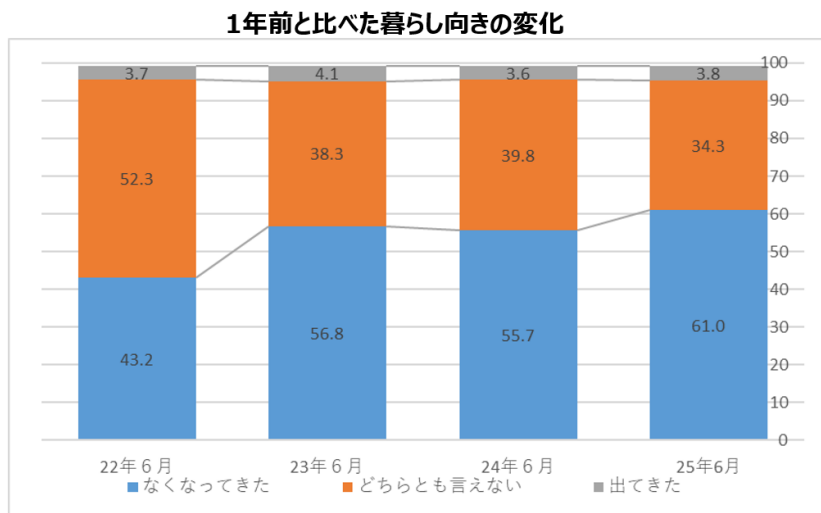
【参考資料】

○連合 2025 春季生活闘争では、2 年連続で 5% 台の賃上げが実現しているが、中
小組合の賃上げははまだ 4% 台にとどまっている。



(注) 1989～2025 年のデータはすべて 6 月末時点の最終集計結果

○日銀の調査によると、1 年前と比べて暮らしにゆとりが出てきた感じる国民は
少数にとどまっている。



1年前と比べた暮らし向きの変化が「ゆとりがなくなってきた」と回答した理由

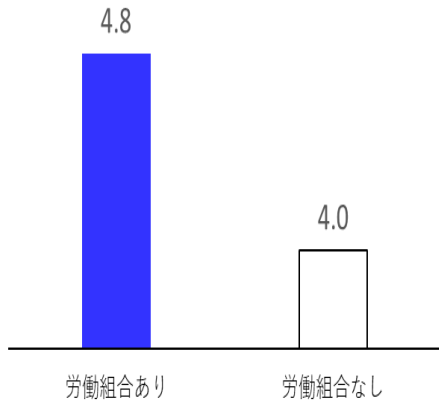
	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
物価が上がったから	78.9	89.2	91.4	93.7
給与や事業などの収入減	49.7	36.1	34.2	30.3
利子や配当などの収入減	11.9	6.5	7.0	7.8
不動産・株式などの資産の価格下落	5.8	3.0	2.4	5.2

(下表の注) 複数回答可、直近の第100回調査のうち回答割合 (%) の多い上位4項目のみを抜粋 (その他を除く)

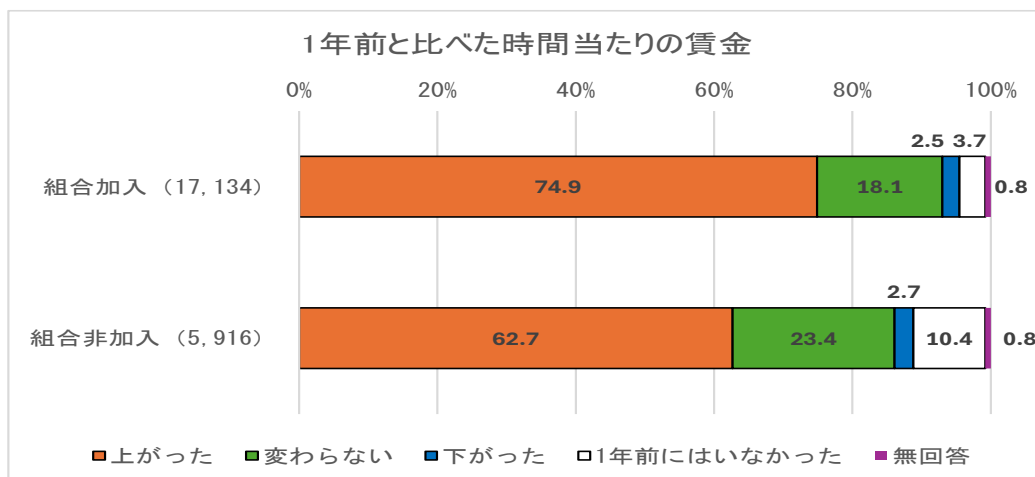
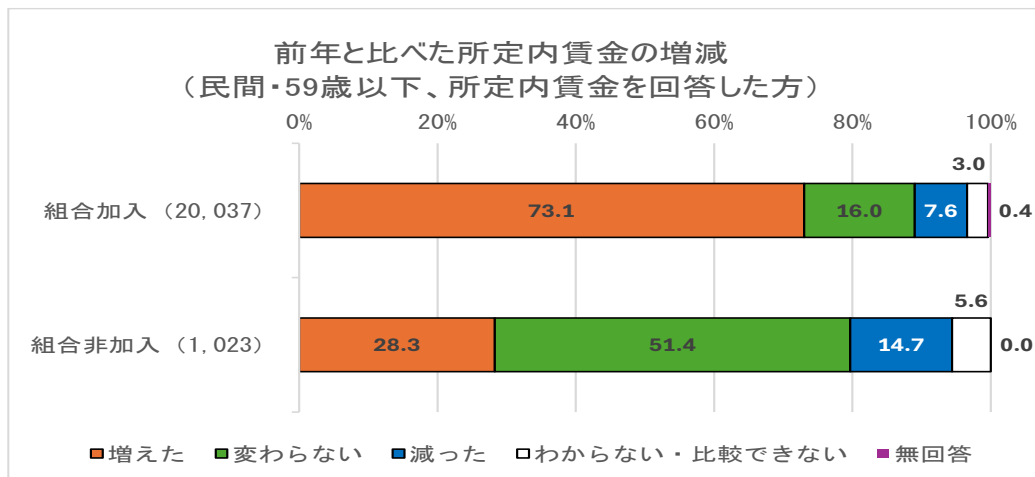
(出所) 日銀「生活意識に関するアンケート調査」 (第102回: 2025年6月、第98回: 2024年6月、第94回: 2023年6月、第90回: 2022年6月)

○厚生労働省の調査によると、労働組合のある企業の賃上げ率は4.8%であるのに対して、ない企業は4.0%にとどまっている。また、雇用形態別に見ても、組合加入者は非加入者と比較して、前年と比べ賃金が増加したと回答する割合が高い。

2025年の平均賃金の改定率（%）



出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2025年10月）



出所：連合「生活アンケート」「パート・派遣生活アンケート」等（2025年6月調査）