

第2回日本成長戦略会議
「成長戦略の検討体制」および「分野横断的課題への対応の方向性」に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

I. 成長戦略の検討体制

- 今回、成長戦略の検討体制として、新たに「戦略分野分科会」および14のWG、「人材育成分科会」をはじめとする5つの分科会の設置が提案されたが、日本のさらなる経済成長の実現に向け官民連携して取り組むためには、日本成長戦略会議において、各分科会やWGの進捗を随時共有・議論するプロセスが必要である。来夏の成長戦略策定までのスケジュールをお示しいただきたい。
- 「分野横断的課題」には、「労働市場改革」を中心に雇用・労働に関する検討項目が含まれているが、雇用・労働に関する政策は職場実態を熟知した労使が知恵を出し合い、議論・決定することが不可欠である。また、労使に政府または公益を加えた三者が政策の決定プロセスに関与する「三者構成原則」はグローバルスタンダードであり、日本において「三者構成原則」を具現化している場が労働政策審議会であることを踏まえれば、その議論が尊重されるべきである。
- とりわけ「労働市場改革」で言及されている「働き方改革関連法施行後5年の総点検」や「労働時間法制に係る政策対応の在り方」などは、すでに労働政策審議会において2025年初よりおよそ1年をかけて慎重かつ丁寧に議論が積み重ねられている。成長戦略の検討においても、労働政策審議会における議論を尊重した対応がはかられるべきである。

II. 分野横断的課題への対応の方向性

1. 新技術立国・競争力強化

【年明け以降の主要な取り組み】

(2) 競争力強化

- GX産業立地の推進として国が「GX戦略地域」を選定する際には、GX2040ビジョンに掲げた「公正な移行」の実現に向けて、各地方自治体を中心に地域における様々な関係当事者による社会対話を行い、地域の雇用へ配慮した方針・計画を策定するとともに、企業の事業転換や労働者のスキル取得を促すなど、「地域との連携等に関する視点」を重視することを検討していただきたい。
- サプライチェーン強靱化については、日本政府の「ビジネスと人権」に関する行動計画の改訂版を踏まえ、サプライチェーン全体での人権尊重や国際労働基準の遵守・確保など、実効ある取り組みを強化すべきである。加えて、人権救済の観点から、政府からの独立性・中立性を担保した国内人権機関の設置に向けた検討を開始すべきである。

2. 人材育成

【年明け以降の主要な取り組み】

(1) 高校教育改革・高等教育改革

- 高等教育は、経済的背景による教育格差を是正するため、全学生の学費を無償化すべきである。また、無償化実現までは、公費負担の増額による学費の低減化、奨学金制度を充実させるなどの対応をはかるべきである。

(3) 科学技術人材・その他強い経済の基盤となる人材育成

- 新技術の研究および社会実装を担う人材育成のための施策の検討にあたっては、雇用に不安なく長期的な視野から新技術の研究などを行うことができる環境整備が重要である。
- この点、大学や研究開発法人等の研究者等は、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」において、本来有期労働契約が通算5年超で発生する無期転換申込権の発生期間を10年とする特例が定められている。「雇用の安定」のための5年の無期転換ルールが研究者などへ適用されていないことは問題である。また、無期転換逃れと疑わしき無期転換申込権発生直前の雇止めの問題も生じている。「科学技術人材・その他強い経済の基盤となる人材育成」を検討するのであれば「雇用の安定」が大前提であり、まずは無期転換の運用などの実態を把握した上で法規制のあり方を検討すべきである。

3. スタートアップ

- 起業家は、既存のハラスメントに関する法律の適用対象外である。女性起業家の2人に1人がセクシャル・ハラスメントの被害を受けているという調査もあることから、女性が起業をあきらめてしまわないよう、「女性版骨太の方針2025」にある「女性起業家に対するハラスメント対策」にもとづき、研修の実施や相談窓口の充実などに取り組むべきである。

4. 金融を通じた潜在力の解放

【年明け以降の主要な取り組み】

① コーポレートガバナンス改革

- 従業員報酬や設備投資と比べ、配当金や自社株買いなどの株主還元が大きく増加している背景には、経営者の意識などの内的な要因だけでなく、議決権行使助言会社や運用会社が示す議決権行使の判断要素などの外的な要因があることを検証すべきである。また、現行のコーポレートガバナンス・コードが、企業の株主重視や短期利益重視の行動に関係していないかを検討し、必要な見直しを行うべきである。

5. 労働市場改革

【年明け以降の主要な取り組み】

(1) 見つける、学ぶ、変わるをサポート

- 労働生産性の向上および労働移動の円滑化の検討にあたって、DXやデジタル人材の育成は厚生労働省以外にも各省で検討・実施されていることを踏まえれば、教育訓練給付金・人材開発支援助成金による効果の把握・検証だけでなく、政府・自治体・公的機関などによる教育訓練・人材開発も含めた、全体としての効果把

握や取り組みの検証、産業政策としての財源のあり方などの検討も同時に進めるべきである。

- 労働移動は、あくまで労働者本人の意思にもとづくことを前提とすべきである。そのうえで、17の成長産業やエッセンシャルワーカーの人材確保については、労働条件や雇用の安定性などにおける魅力がなければ、政策的に労働移動を推進しても職場への定着につながらず、期待した効果は生じないと考える。また、労働者自らが移動を希望する際には、必要なスキルなどを習得できる訓練機会の充実と、移動先企業の職場情報の見える化が求められることから、企業による情報公開を進めるとともに情報提供サイトの連携・一体化を進めるべきである。

(2) 労働参加の確保

- 労働時間規制の検討にあたり「働き方改革関連法施行後5年の総点検の結果を公表」することや「心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制に係る政策的対応の在り方等について、多角的検討」を行うことが掲げられている。
- 「働き方改革」から約6年が経過し、長時間労働是正にかかる労使の取り組みが進められてきたものの、依然として一般労働者の総労働時間は2,000時間前後で高止まりするとともに、過労死等による労災認定件数も過去最高を記録している。こうした「働き方改革」の達成には程遠い現況を踏まえれば、時間外・休日労働に係る上限時間の段階的・計画的縮減などの方策こそが必要である。
- 他方、一部では、「成長」の観点から上限規制の緩和や裁量労働制の安易な拡大などの労働時間規制の緩和を求める声があるが、これらは「働き方改革」に逆行するものと言わざるを得ない。そもそも現行の上限規制は過労死認定ラインと同水準であり、「心身の健康維持」の観点で最低限の基準である。また、労働時間法制が果たす役割は、「心身の健康維持」だけではなく、家庭・社会生活を営むための「生活時間の保障」という機能を持つ。この機能は育児や介護も含め、様々な事情を抱えながら働く者も含めた多様な労働参加を確保する観点でも極めて重要である。さらに、「従業者の選択」という点についても、労使の力関係の差が厳然と存在することを直視すべきである。
- なお、裁量労働に関しては、業務の内容・量が過大なものであった場合には、「みなし労働時間制」の下で長時間労働を助長しかねない。こうした課題の改善に向けて2024年に適正化に向けた制度改正が行われたばかりであることからすれば、今必要なことは新制度の下での適正運用であって安易な拡大や要件緩和ではない。
- 今後の検討においては、上記の点を踏まえた議論が行われることを強く求める。

6. 家事等の負担軽減

- 家事支援サービス・ベビーシッターを利用しない理由として、心理的抵抗感と経済的負担が大きくなっている。また、都市部への人材の偏りにより、一部の高所得層に利用が限られることが懸念される。サービスの利用により、女性に偏りがちな家事・育児の負担軽減につながる一方で、担い手の多くが女性であることから、「家事・育児は女性の仕事」という意識を払しょくすることが求められる。
- 男性の家事関連時間は緩やかな上昇傾向にあるものの、長時間労働を前提とした働き方や「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識などが背景にあることで、家事や育児の負担が圧倒的に女性に偏っている。男女がともに

家事や育児を担えるよう、長時間労働の是正や固定的性別役割分担意識を払しょくするための支援を行うべきである。

- 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。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。
- また何より、保育士の人材確保策を強化すべきである。保育施設では、例えば4・5歳児に関する職員配置基準は2024年度に30:1から25:1へ改正されたが、人材確保が困難であることを理由に、「当分の間」は基準の一部を緩和できる経過措置が設けられている。加えて、2026年度から本格施行となる「こども誰でも通園制度」についても、保育士の確保が難しい状況を踏まえ、子育て支援員の研修を受講すれば配置できることとされている。質の高い保育を確保するためにも、さらなる処遇改善策を継続的に講じることで、人材確保をはかるべきである。

7. 賃上げ環境整備

- 最低賃金の検討の進め方に関し、最低賃金の政府目標については、労使が参画する場において、労使の意見を聞きつつ検討を進めるべきである。地域別最低賃金の引き上げが加速してきた過去3年間の評価と、今後継続していくうえでの課題について、データと事実に基づき、政労使の認識を合わせていくための検討プロセスを組み込んだ進め方を工夫していただきたい。
- 「同一労働同一賃金」の法規定が施行され5年が経過したが、法改正以降も雇用形態間格差が存在し、待遇改善に消極的な司法判断もある。こうした現状を踏まえれば、「同一労働同一賃金ガイドライン」の見直しに留まることなく、どのような働き方を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするという「同一労働同一賃金」の目的達成に向けて、法改正による規制強化が必要である。

8. サイバーセキュリティ

【年内の主な取り組み】

(1) 経済対策における対応

- わが国のサイバーセキュリティを強化するには、サイバーセキュリティを支える専門人材の育成が必要である。人材育成を企業任せにするのではなく、国による研修や教育などの支援を検討いただきたい。

【年明け以降の主な取り組み】

(1) サイバー脅威に対する防御・抑止

- サイバーセキュリティ対策強化に向けては、通信の秘密およびプライバシーの保護を十分に尊重するとともに、平素から政府により通信情報が監視され得るのではないかと国民の懸念を払拭するよう説明責任を果たし、国民の理解醸成に努めるなど、サイバー対処能力強化法の附帯決議に掲げられた事項を考慮する必要がある。

以上