

**第4回日本成長戦略会議
「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. 日本成長戦略の基本的考え方について

- 国内投資を最大限強化し、将来を展望し社会のニーズに対応できる産業基盤を確立することは、重要である。そのためには、資金、技術、情報に加えて「人への投資」が不可欠である。過去30年にわたり、株主配当や内部留保に比べて「人への投資」が抑制されてきたが、変化の兆しもある。政府としても、コーポレートガバナンスのあり方に働きかけ、「人への投資」を加速させていくべきである。
- 基本的考え方のなかに、経済成長を国民生活の向上と社会の安定に結び付けていくことを明記すべきである。「強い経済」の好循環には、生産活動で生み出された付加価値が、適切に分配され、国民のくらしの向上へ循環することが必要である。日銀の調査(4/20 13:30 公表)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引き続き少数である。多くの国民は、いまの暮らしや将来に対して大きな不安を抱いており、不安を安心と希望に変える、ひとり一人の心に届くわかりやすいメッセージを盛り込む必要がある。

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

①あらゆる分野の産業競争力強化のカギとなるA Xの推進(P.4)

- エッセンシャルサービスの生産性向上の促進に向けては、ICTやAIなど新技術の活用促進が重要である。一方で、これらの導入にあたっては、初期費用に加え、維持・運用コストなどの負担が大きく、現場での継続的な活用に課題があることから、財政支援を含めた実効性ある支援策を講じる必要がある。そのうえで、ICT等の活用を人員削減や人員配置基準の緩和と結びつけるべきではなく、サービスの質と安全性の確保を前提に、現場の業務負担軽減に資する形で推進すべきである。

②「責任ある積極財政」を通じた「危機管理投資」・「成長投資」の推進(P.4)

- 「危機管理投資」・「成長投資」により創設される新たな投資枠を複数年度で財源を確保し別枠管理を検討するとしているが、財源の確保は、政府保証(融資)や財政投融资などのスキームを活用することとし、国会の監視を受けずに運用することのできる基金の活用は抑制すべきである。

3. 金融を通じた潜在力の解放

①戦略 17 分野等への成長投資や事業再編・再構築を支えるための金融機関・市場の機能強化 (P. 12)

○資金供給を促進するため、日本で銀行免許のない外銀の協調融資への参加促進をあげているが、銀行免許制度が金融システムの信用維持や借り手の保護を目的としていることを踏まえ、慎重に検討すべきである。

②企業の成長投資を促進するためのガバナンス改革 (P. 13)

○これまでのコーポレートガバナンス改革の結果、企業が資本効率・株主価値の向上を志向し、配当金や自社株買いなどによる株主還元を意識した行動をとることとなった。そのため、コーポレートガバナンス・コードの改訂などを通じて、中長期的な企業価値向上に向けた人的投資、設備投資、研究開発投資を促すべきである。

③経済成長の成果を最大限享受するための環境整備 (P. 13)

○アセットオーナーの機能向上として、GPIFのオルタナティブ投資に取り組むための体制整備等を進めると書かれているが、オルタナティブ投資は極めて抑制的に行うべきである。

○家計の安定的な資産形成に向けた取り組みとして「NISAつみたて投資枠の年齢要件の撤廃」があげられているが、つみたて投資枠の対象年齢撤廃は、実質的に親の資産運用に活用される「第二口座」化により所得格差の拡大を助長するおそれがある。また、投資は一般的に余剰資金を活用して行うものであるため、まずは所得の底上げなどにより、貯蓄できる環境を整備すべきである。

④金融システムを支えるインフラの整備 (P. 13)

○ブロックチェーンを活用した決済手段の実装・普及に向けた環境整備を促進する旨の記載があるが、暗号資産による詐欺的な投資勧誘等の被害が生じていることを踏まえ、利用者保護の充実をはかる必要がある。昨年12月に公表された金融審議会「暗号資産制度に関するワーキング・グループ」の報告書にあるとおり、当該規制見直しが暗号資産投資についてお墨付きを与えるものではないことを明確に示すとともに、暗号資産には本質的に規制しきれない領域が残ることについて周知徹底すべきである。

4. 人材育成 (P. 15)

○高齢化などにより、現場を支える人材の不足が深刻化しており、このままでは、人的な面からサプライチェーンを維持できなくなる可能性ある。1つの企業だけでは限界があり、社会全体の仕組みとして「人への投資」を強化すべきである。

○成長戦略を着実に推進するためには、政策立案や研究・開発を担う人材の育成段階から、ジェンダーをはじめとする多様な属性を持つ人材が参画し、異なる視点を掛け合わせて学び合う環境を整えることが不可欠である。多様な属性を前提とした人材育成は、新たな価値創出やイノベーションを持続的に生み出す原動力となり、経済成長や安全保障、持続可能な社会の実現を支える基盤となることから、ポジティブアクションも活用しつつ戦略的に進めるべきである。

○優れた人材を多く育てるには、教育改革を行うとともに、生育環境や経済状況に関わらず、だれもが学びたいことを学べるようにする必要がある。そのためには、高等教育までの教育にかかる費用を無償化すべきであり、無償化の実現までは、学費の低額化や奨学金の充実をはかるべきである。

(i) A X時代における産業基盤を支える人材育成に向けた高校教育と高等教育の一体的改革 (P. 16)

○成長分野のニーズに対応した人材や地域で求められる人材を育成するには、社会人の学び直しが重要であるが、働く者には時間と費用が障壁となっている。この壁を解消するため、遠隔授業や仕事と両立できるカリキュラム編成を促すとともに、人材開発支援助成金を拡充するなど費用についても支援を行うべきである。

(ii) 「成長分野」を牽引する科学技術人材・クリエイティブ人材の育成 (P. 17)

○高度専門人材の処遇向上・活躍促進は、わが国の基礎研究の裾野を広げて研究力を強化する視点からも不可欠であり、国の礎となる科学技術人材を育成するために、相応の処遇と安定したポストで中長期を見据えた研究ができる環境を整えることが重要である。

(iii) 「人材力」の基盤となる環境整備 (P. 17)

○女子中高生の理系進路選択支援を強化する取り組みにおいては、女性の理系教員を増やしたり、「女性は理系に向かない」という社会の偏見を是正したりする取り組みを行うことが必要である。

5. 労働市場改革

① 処遇向上に向けた労働生産性向上やり・スキリング支援 (P. 20)

○各成長産業分野における人材育成・人材確保にあたっては、訓練や能力開発により習得したスキルが適切に評価され、その結果が処遇やキャリア形成につながる仕組みの構築が不可欠である。

○また、非正規雇用で働く者も含め、誰もが継続的に能力開発に取り組めることが重要であり、機会の付与や時間の確保など環境整備が重要である。

○なお、中小企業の実力開発の推進には、ハローワークを中心とした関係機関が連携し、採用から定着、能力開発までを一体的に行う伴走型支援や相談体制の整備が求められる。

② 円滑な労働移動の促進 (P. 20)

○労働移動はあくまで労働者本人の意思が尊重されるべきであり、成長産業において、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が重要である。その上で、成長分野で求められるスキルや資格の取得などの能力開発は、成長産業移動後において、適切にかつ計画的に実施されることが必要である。

○なお、雇用保険制度は、失業時等の生活保障に加え、失業予防や雇用継続を通じた雇用の安定・維持という重要な役割を担っている。「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することが重要である。

③ 多様な人材の労働参加の促進

1) 労働時間制度の運用面の見直し (P. 21)

○「働き方改革推進支援センター」と労働基準監督署の一層の連携を進め、相談支援の充実などをはかり、事業主における各労働時間制度の適正運用や、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。

- 一方で、「時間外労働の実態と上限時間との『隙間』がある実態を踏まえ」た対応が示唆されているが、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。あくまで、誰もが健康で豊かな生活時間を送ることができることを保障する観点から、労働時間の適正把握や、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る。
- 加えて、労働基準監督署の監督指導は、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。

2) 労働時間法制等に係る政策対応 (P. 21)

【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。
- また、労働時間法制を含む「働き方改革」の見直しについては、公労使の三者構成から成る労働政策審議会における議論を尊重すべきであり、日本成長戦略会議において何らかの方向付けを行うべきではない。

【労働時間制度のあり方】

- 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】

- 労働市場改革分科会で論点に掲げられている「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。
- 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。

3) 女性の活躍推進 (P. 21)

- 多様な人材の労働参加の促進に向けては、女性をはじめとする現場で働く人の声を丁寧に聴くことが重要である。
- 戦略分野で働く女性たちからは、採用拡大にとどまらず、長時間労働をはじめとした男性主体の職場構造からの脱却が必要との声が寄せられている。男女ともに、両立支援制度を利用しながら、キャリアを積み重ねられる職場環境が重要である。さらには、婚姻による改氏がキャリアの継続を妨げているとの意見もあり、選択的夫婦別氏制度の導入を含めた見直しが求められている。こうした課題を踏まえ、地方や中小企業においても実行可能な公的支援のさらなる強化が必要である。

4) 障がい者雇用について (P. 21)

- 障がい者雇用については、「質」の向上が重要であり、合理的配慮により安心・安全に就労できる環境整備、能力開発やキャリア形成を通じた処遇改善につなげるためにも、「雇用の質」の向上に関する法整備を進めるべきである。あわせて、企業・社会における障がい者雇用への意識の醸成をはかるとともに、実態把握の仕組みを整備し、質の高い雇用を行う事業者へのインセンティブ措置や企業向け支援体制の拡充など、政府による支援策を強化する必要がある。

6. 家事等の負担軽減 (P. 22～24)

- 家事支援サービスやベビーシッターの利用が進まない背景には、経済的負担、心理的な抵抗感がある点に留意が必要である。利用が進んだとしても、家事・育児の担い手が女性に偏る状況は改善されない。
- 男性の家事・育児参加は増えているものの、依然として男女差が大きい。男女ともに家事・育児を担えるように、長時間労働の是正などの環境整備が不可欠である。
- 働きたいという希望を妨げる困難を取り除くため、両立支援はもちろんのこと、複合的なニーズをあわせ持つ人が介護・保育などを安心して利用できるようにすることが重要である。
- 講じるべき施策パッケージとして、ベビーシッターサービス等の利用促進を行うと書かれているが、子どもの最善の利益を確保するためには、安全で質の高い保育の確保が先決であるとともに、人員体制等を改善して認可外から認可施設への移行をはかる取り組みを強化すべきである。また何より、さらなる処遇改善を通じて、保育士の人材確保策を強力に進めるべきである。

7. 賃上げ環境整備 (P. 25~28)

- 政労使が問題意識を共有し、賃上げ環境整備に取り組んできたことで、凍りついた物価や賃金が動き始め、わが国経済社会は活力を取り戻しつつある。一方、連合も「物価上昇を上回る賃上げ（実質賃金プラス）を定着させることが課題」と認識している。連合の集計では、いわゆるベースアップは3.53%と物価上昇率を上回っているが、日本全体の実質賃金を安定的にプラスにしていくには、中小企業や労働組合のない企業への賃上げの波及が不可欠である。様々な方法で賃上げを波及させることが重要である。そのための環境整備として、道半ばである価格転嫁・取引適正化に向けた取り組みの徹底、変化に挑む中小企業等への支援強化等を推進すべきである。
 - これまでの取り組みで効果があるものについては、引き続き方針に明記して実行していくべきである。
- <継続して取り組んでほしいこと>
- ・ 政労使の意見交換
 - ・ 地方版政労使会議
 - ・ 価格転嫁・取引適正化に向けた取り組み
 - ・ 賃上げノルムの定着を掲げた「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」
- 2025年11月の政労使の意見交換で指摘した「重点支援地方交付金」の賃上げへの活用状況の検証も必要である。例えば、都道府県レベルで賃上げ環境整備メニューを実施したのは、38都道府県にとどまっている。
 - 「医療・介護等支援パッケージ」支援措置の賃上げ効果についても検証が必要である。
 - 官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プランの策定・実行等に記載されていることについて、速やかに実行すべき。
 - 価格よりも付加価値を重視する消費者は徐々に増加している一方、物価高が続く中で、「値上げは悪である」という意識は依然として根強く残っている。これは小売業やサービス業にとどまらず、公共サービスにおいても価格転嫁の障害になっている。「良い商品やサービスには適正な価格がつき、それが結果として日本の経済成長に繋がる」という認識を官民で社会に広げる必要がある。なお、中小企業やサービス産業などで付加価値労働生産性の低さを指摘する意見もあるが、適正な値付けが行われず、仕事の価値を下回る低賃金となっている一面もあることも付言しておく。
 - 中東情勢の影響を受ける中小企業への対応について、政府一丸となって現場実態の情報収集を行い、当面の政策対応を速やかに検討し、実施いただきたい。
 - 最低賃金の政府目標については、労使の意見をしっかり聞いた上で検討いただきたい。

8. サイバーセキュリティ

①社会全体のサイバーセキュリティ及びレジリエンスの向上 (P.31)

○機密性の高い情報を扱うために必要な情報保全・秘密保全措置を講じたクラウドの導入を進めるにあたっては、経済安全保障推進の観点からデータ主権の確保も重要である。そのため、国内IT産業の育成を支援するとともに、ガバメントクラウドをはじめ、機密性の高い情報を扱うシステムから、国産クラウドサービスの採用を進めるべきである。

③我が国のサイバー対応強化と自律性確保のための人材・技術・産業の育成・確保 (P.32)

○我が国のサイバー対応強化に向け、企業などのセキュリティ担当者のスキル向上・能力向上をはかるにあたっては、地方において指導人材の確保が難しいとの声もあることから、教育・訓練機会の提供とあわせ、国による講師派遣などの支援が必要である。

以 上