

2026 年 7 月 22 日

厚生労働事務次官
伊原 和人 様

日本労働組合総連合会
会 長 芳野 友子

要 請 書

わが国は、急速な少子高齢化・人口減少による労働力不足、所得格差の拡大や貧困の固定化、地方の過疎化と東京一極集中などの構造的な課題の改善が見られません。こうした中、中東情勢の不安定化・円安などを背景としたエネルギー価格の上昇、食料品をはじめとする生活必需品の価格の高止まりは、国民に深刻な影響を与えており、恒久的で実効性ある中低所得者支援施策の早期導入が必要となっています。

また、わが国経済は緩やかな回復を維持しているものの、賃金・経済・物価を安定的な巡航軌道に乗せるためには、継続的な賃上げを可能とする環境整備、雇用の安定と長時間労働を前提とした働き方の見直し、将来不安の払しょくにつなげる税財政・社会保障制度改革を着実に進めていく必要があります。

連合がめざす社会は、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、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会であり、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない「働くことを軸とする安心社会」です。

その実現に向けた政策提言として、働く者、生活者の声を集め、「2026 年度 連合の重点政策」をとりまとめました。当面の経済財政運営および 2027 年度予算編成などに反映いただきますよう、お願い申し上げます。

記

（１）社会のデジタル化と産業構造の変化への対応および中小企業への支援

○経済や産業の構造変革への対応ならびに労働力不足の解消に向けて、社会基盤やあらゆる産業において、A I ・ I o Tなどのさらなる活用をはじめ、D Xの推進に向けた環境整備を積極的に支援する。特に、中小企業や地方の企業の職業能力開発をはじめとする人的投資や設備投資、研究開発投資を促進するための支援を行う。その際、企業が活用しやすい支援制度を設計・構築するとともに、制度の周知を行う。あわせて、雇用形態に関わらず働く者の学び直しを支援する。

（２）雇用の安定と公正労働条件の確保

○労働基準関係法制の見直しについては、労働者保護の基本原則を堅持した上で、労働組合を中核的担い手とする集団的労使関係の強化や、労働時間規制および労働からの解放規制の強化をはかる。時間外労働の上限規制の緩和や裁量労働制の拡充は、「働き方改革」に逆行するものであり、行わない。また、労働監督行政の体制強化をはかるとともに、長時間労働是正のための監督・指導を徹底する。

- 無期転換逃れの雇止め防止や派遣労働にかかる雇用安定措置の実効性確保などを通じ、パート・有期・派遣労働者の雇用安定に向けた環境を整備する。また、「同一労働同一賃金」を徹底し、パート・有期・派遣労働者の待遇改善を進めるとともに、制度の施行状況を踏まえつつ、あるべき法規制のあり方を検討する。
- 現行の外国人技能実習制度および特定技能制度で就労する外国人の就労面に加え、日本語教育などの支援を強化するとともに、適正な受入に関する指導・監督を強化する。また、育成就労制度（2027年4月施行）および特定技能制度の実効性確保に向け、人手不足の状況や賃金水準の動向などを継続的に把握・適正化を行うとともに、制度所管省庁・業所管省庁において十分な予算を確保し、外国人労働者への支援・相談体制を強化する。
- 事業譲渡、合併など、あらゆる事業再編において、労働組合などへの情報提供・協議を義務づけることや、労働契約などの承継に関する規定を設けるなど、労働者保護をはかるための法制化を行う。
- 今後の雇用失業情勢の変動などに対応し得るよう、雇用調整助成金などに必要な予算措置を講じるとともに、労働保険特別会計への一般会計からの機動的な繰り入れなどを通じて財政の安定化をはかる。また、雇用保険制度の国庫負担割合を引き上げ、雇用保険が本来果たすべき機能を強化するとともに、他の施策などとも連携し、雇用の維持・安定をはかる。
- 就職氷河期世代をはじめ、世代ごとの課題に対応した良質な雇用・就労機会の実現に向け、当事者のニーズを踏まえた中長期的な能力開発を実施し、適切な就職支援・定着支援を行う。また、そのために、ハローワークなどの支援機関の相談体制の強化をはかる。
- 働く者の技術・技能やキャリア向上に向けて、非正規雇用で働く者や障がい者などを含め、誰もが希望する能力開発等の機会を確保されるよう、「人への投資」に関する財政支援を拡充する。あわせて、中小企業等へのノウハウの提供や相談援助の強化、制度の周知徹底をはかる。
- 地域における産業の発展と安定した雇用による人材確保を推進する観点から、国・地方自治体による地域雇用活性化などの事業を強化する。また、ハローワークなどによる職業訓練、相談援助、マッチング機能を強化するとともに、ミスマッチを減らすため、求職者等への職場情報提供の充実をはかる。
- 雇用労働に近い働き方をしているにもかかわらず労働法の保護を受けることができない者について、フリーランス新法にもとづく契約ルールの適正化やハラスメント防止などの実効性を確保するとともに、最低報酬の設定、仲介業者に対する法規制など法的保護の実現をはかる。また、早急に「労働者概念」を見直し、多くの労働者が適切に労働法の保護を受けられるようにする。
- 労働教育の推進を通じて、安心して働くことができる社会を実現するため、「ワークルール教育推進法」の策定をはかる。
- 不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しない。
- 最低賃金について、中期的に一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざし、早期の実現にむけた一層の引き上げと環境整備をはかる。あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底する。

- ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第190号）の批准に向け、職場におけるハラスメントを行ってはならないことの規範意識の醸成をはかり、ハラスメントそのものを禁止する規定を創設する。また、カスタマー・ハラスメント（以下、カスハラ）の対策が、事業主の雇用管理上の措置義務となることを受けて、中小企業を含め、足並みを揃えて一体的に取り組むように厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁などと連携し、各業界や企業の取り組みを支援する。あわせて、取引先の労働者などによるカスハラの相談窓口の整備、求職者等がハラスメントを受けた際の相談体制の整備・周知と事業主への助言・指導などを行う。

（３）すべての世代が安心できる社会保障制度の確立

- 働いている家族等介護者（ケアラー）が離職を強いられることなく、医療・介護・福祉などのサービスを切れ目なく受けられるよう支援を強化する。また、ひとり親世帯やヤングケアラー、頼れる身寄りのない高齢者など、多様で複合的な課題を抱える人への支援強化に向けて、支援の現場を担う人材の確保に向けた処遇改善策の実行と財源を確保する。加えて、居住確保や子どもの学習・生活支援など包括的かつ重層的な支援体制を構築する。
- 医療人材の確保と離職防止に向けて、さらなる処遇改善策を講じるとともに、人員配置を緩和することなく、質の向上と業務負担軽減の観点から、ICTやAIなどの新技術の活用促進を支援する。また、2026年度診療報酬改定の影響を注視し、必要に応じて、切れ目のない医療提供体制を維持できる支援策を講じる。加えて、新たな地域医療構想の検討を踏まえ、地域の実情に応じた医療機関の機能分化・連携を進める。
- 介護人材の確保と離職防止に向けて、2027年度介護報酬改定などを通じて、他産業と遜色のない賃金水準へ引き上げるさらなる処遇改善策を講じるとともに、地域で必要な介護サービスを適切に受けられる提供体制を維持できる支援策を講じる。また人員配置を緩和することなく、質の向上と業務負担軽減の観点から、ICTやAIなどの新技術の活用促進を支援する。加えて、利用者や家族などからのハラスメントへの対応を含め、介護人材が安心して働き続けられる職場環境の整備を進める。
- 被用者保険の適用拡大について、賃金要件の撤廃を着実にを行うとともに、労働時間要件が残存することから、現場で混乱が生じないように円滑かつ丁寧に行う。また、第3号被保険者の生活実態を分析するなど、将来的な第3号被保険者制度の廃止に向けた調査および会議体の設置を早期に行う。
- 子ども・子育て支援サービスの人材確保と離職防止に向けて、さらなる処遇改善策を講じるとともに、職員配置基準の改善により安全で質の担保された提供体制を確保する。また、こども基本法にもとづく権利擁護などの推進、児童相談所や児童養護施設などの体制強化をはかる。加えて、子ども・子育て支援金制度の財源は、社会保険料ではなく税により確保する。見直しまでの間は、現行制度の仕組みの周知徹底および実施状況・評価の透明性を確保する。

(4) 東日本大震災からの復興・再生と防災・減災対策の充実

○若年層を中心に、被災のために心のケアを必要とする人が、支援を中長期的に受けられるよう、心のケアセンターや各自治体の心のケア事業の予算確保と体制維持・拡充をはかる。

(5) 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

○政治分野における男女共同参画推進のため、クォータ制導入および女性議員の割合に応じた政党交付金の傾斜配分について法整備を行う。また、候補者・議員の仕事と生活の両立を支える環境整備や、あらゆるハラスメントを対象とした対策の強化を行う。

(6) 未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現

○連合が優先して批准を求めるILO条約、とりわけ「中核的労働基準10条約」で未批准となっている第111号条約（差別待遇（雇用・職業））の早期批准に向け、日本政府の「ビジネスと人権に関する行動計画」も踏まえ、関係府省間の連携を強化し、実効性ある取り組みを進める。

以 上