

2025年度



日本労働組合総連合会

連合の 重点政策

2025.4 - 2026.3



① デジタル社会インフラの整備促進と産業構造の変化への対応および中小企業への支援強化

解説ページP6～7

- 経済や産業の構造変革に対応するため、社会基盤やあらゆる産業において、AI・IoTなどのさらなる活用をはじめ、DXの実現に向けた環境整備を積極的に支援する。また、「デジタル・ガバメント」を実現し、国民生活の利便性向上や非常時におけるセーフティネットの構築につなげる。その際、国内IT産業の育成を支援するとともに、政府の情報システムの安全性を強化する観点で、機密性の高い情報から国産クラウドサービスの採用を進める。
- DXやGXなどの進展により起こり得る、産業・経済・社会への様々な変化について、具体的な対応策を検討するための労使が参画する枠組みを早急に構築する。また、企業における人的投資、設備投資、研究開発に対する支援を着実に実施する。特に、雇用形態や企業規模にかかわらず、変化に対応した働く者の学び直しや企業主体の職業能力開発に対する支援を強化する。
- サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化を実現する。あわせて、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公共調達部門も含めた周知浸透と対応の徹底を働きかける。また、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大するとともに、中小企業への各種支援策を拡充および周知し、手続きを簡素化するなど利用しやすい環境を整備する。

② 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

解説ページP8～11

- 低所得者の負担軽減と就労支援に向けて「給付付き税額控除」の仕組みを構築し、社会保険料・雇用保険料(労働者負担分)の半額相当分を所得税から控除する「就労支援給付制度」や、基礎的消費にかかる消費税負担分を給付する「消費税還付制度」を導入する。
- 税による所得再分配機能の強化に向けて、金融所得課税を抜本的に強化するとともに、将来的な所得税の総合課税化を検討する。
- 退職所得控除について、ライフスタイルに合わせた多様な勤労形態などを踏まえ、勤続年数にかかわらず控除額を一律にした上で、現行制度と比較して退職所得控除額が勤続60年までは減額とならない年60万円とする。
- 物価動向などを踏まえ、所得税の課税最低限を引き上げる。その際、基礎控除額は所得額にかかわらず一律とし、現行制度も含め見直しをはかる。その上で、人的控除はできるだけ社会保障給付や各種支援策等に振り替え、残すものは高所得者ほど税負担の軽減額が大きくなる所得控除から税額控除に変えることを基本とする。
- 自動車関係諸税について課税根拠を総合的に整理し、ガソリンなど燃料課税の暫定税率や自動車重量税の廃止など税の軽減・簡素化をはかる。その際、地方財政に配慮し、必要な税財源を確保する。

③ マイナンバー制度の理解促進と一層の活用

解説ページP12

- マイナンバー制度の活用によってめざす社会の国民への理解を深めつつ、公正・公平な税制と安心・信頼の社会保障制度を実現するため、正確な所得捕捉による真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度の構築と、金融所得課税を含む所得税の総合課税化の実現に向けて、マイナンバーとすべての預貯金口座のひも付けを行う。
- マイナンバー制度に対する国民の信頼回復に向けて、未だ生じる誤登録などの再発防止を徹底するとともに、個人情報管理体制をより一層強化する。そのうえで、マイナンバーカードの普及促進をはかる。あわせて、デジタル行政の促進による国民の利便性の周知を徹底するとともに、さらなる利便性向上をはかるため、行政手続きのデジタル化やマイナポータルの活用を促進する。

④ 雇用の安定と公正労働条件の確保

解説ページP13～20

- 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、見直し後の育成就労制度および特定技能制度の実効性確保に向け、制度所管省庁・業所管省庁における十分な予算確保、人手不足の状況や賃金水準の動向、日本人の就業率等についての調査および統計整備、評価試験の適正化などを行い、安易な受入れ拡大は認めない。

- 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 of 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。あわせて、労働者と類似の作業に従事する個人事業者等に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保する。また、早急に「労働者概念」の見直し・拡大に着手する。
- 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。
- 就職氷河期世代を含め、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、当事者の個別の事情や希望を踏まえつつ、将来を見据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。
- 担保法制の見直しに際し、労働債権および労働者保護を確実にするため、ILO第173号条約(労働債権の保護)の趣旨を踏まえ、担保権より労働債権を優先させる制度を新たに創設する。また、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。
- 地域における産業の発展と安定した雇用を確保する観点から、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。
- 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とともに、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。
- 労働基準法等については、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、労働時間規制の強化など、働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた見直しをはかる。また、時間外労働の上限規制が確実に遵守されるよう監督・指導を徹底し、長時間労働を是正する。
- 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。
- 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」に関する条約の批准に向け、ハラスメントそのものを禁止する規定を創設する。また、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に向け、カスタマー・ハラスメント(以下、カスハラ)対策についても、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。

5 ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現

解説ページP21~23

- 政府の「第5次男女共同参画基本計画」で定めた目標に対する進捗が遅れが見られること、世界の潮流は2030年までの完全なジェンダー平等の実現(いわゆる2030SDG)であることを踏まえ、女性の参画拡大を喫緊の課題とし、2025年12月の閣議決定をめざして検討が進められている「第6次男女共同参画基本計画」においてはさらに踏み込んだポジティブ・アクションなどの「具体的な取り組み」を策定し、その実行を通じた早期の目標達成をめざす。
- 結婚により姓を変更している圧倒的多数は女性であり、その不利益や負担が著しく偏っていること、政府が進める旧姓の通称使用には限界があること、ならびに2024年10月に国連女性差別撤廃委員会から導入を求める4度目の勧告が行われたことを踏まえ、男女不平等を是正し、人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会実現のため、選択的夫婦別氏制

度をただちに導入する。

- 多様性の尊重に逆行する動きが世界の一部にあるが、日本はそのような動きに流されることなく、性的指向・性自認の多様性に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権が尊重される社会の実現に向けて取り組む必要がある。まずは、2023年6月に施行された性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が定める「基本計画」および「指針」をただちに策定し、国民の理解増進に関する施策を実行するとともに、性的指向・性自認(Sexual Orientation and Gender Identity: SOGI)の多様性に関する差別を禁止する法律を制定する。

⑥ すべての世代が安心できる社会保障制度の確立

解説ページP24～28

- ひとり親世帯やヤングケアラー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、支援する側の課題も把握しつつ、居住確保や子どもの学習・生活支援など重層的な支援体制を構築するとともに、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。
- 切れ目のない効率的な医療提供体制の構築に向けて、外来・在宅医療を含めた医療機関の機能分化・連携を着実に進めるとともに、地域間・診療科間の医師偏在是正に向けて、規制的手法を中心とした取り組みを進める。また医療人材の確保に向けて、診療報酬改定などを通じてさらなる処遇改善施策を実行する。
- 訪問介護の実施状況など介護報酬改定による影響の実態把握を丁寧に行い、質の高い在宅ケアの拡充に資する対策を講じるとともに、現場を担うすべての介護人材の確保に向けて、さらなる処遇改善施策を実行する。また人員配置を緩和することなく、業務負担軽減の観点から、ICTやAIなど新技術の活用促進を支援する。
- 被用者保険の適用拡大を早期に進めるとともに、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会議体を早期に設置する。
- 安全で質の担保された子ども・子育て支援サービスの提供体制の確保に向けて、保育中の事故の未然防止、災害時の安全確保などをはかる。こども基本法にもとづき、子どもの権利擁護、子ども・子育て政策の立案・実施、子どもに対する体罰の禁止などを周知徹底するとともに、児童相談所や児童養護施設などの体制を強化する。また、子ども・子育てにかかわる職員の賃金・労働条件の改善や人材確保をはかる。

⑦ 脱炭素社会実現に向けた「公正な移行」の具体化と予算措置

解説ページP29

- GX施策の推進にあたっては、「公正な移行」の実現やS+3Eの確保を念頭に、関係産業や地域の労働組合を含む関係当事者との積極的な社会対話を基本に進め、丁寧な国民的合意形成をはかる。
- 「公正な移行」の具体化にあたっては、「グリーンな雇用創出」や「地域脱炭素化」、「失業なき労働移動」と重層的なセーフティネットへの検討に早期に着手し、そのための十分な予算措置を講ずる。

⑧ 東日本大震災からの復興・再生と防災・減災対策の充実

解説ページP30～31

- 被災地などの農水産物や食品に関する風評対策として、安全証明や販路拡大の支援を徹底するとともに、国内外に向けて迅速かつ正確な情報発信を行う。
- 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、中長期的な支援を継続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。
- 地域コミュニティの希薄化など、自然災害の被災地が抱える問題の複雑化・多様化を踏まえ、被災者が安心して生活を再建できるよう、アウトリーチ型の見守り機能や相談体制を含む重層的な支援を強化する。激甚化・頻発化する自然災害に備え、早期復旧に向けたライフラインの整備、多様な意見を踏まえた個別避難計画の策定、避難所のあり方や住宅の確保など、人命を最優先にした防災・減災対策を推進する。

9 教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上

- 就学前教育から高等教育まで、すべての教育にかかる費用の無償化を行い、社会全体で子どもたちの学びを支える。また、GIGAスクール構想における、国費による端末の保守・更新や高校への整備、情報通信技術支援員の拡充、デジタル・シティズンシップ教育などを推進する。
- 教員が子どもと向き合う時間を確保し、きめ細かな教育を行うため、就学前教育から中等教育までの教職員の配置増や定数改善、教員の処遇改善、部活動の学校から地域クラブ活動への着実な移行、外部人材の活用も含めた負担軽減、教員の長時間労働の是正に向けた給特法の抜本的な見直しにより、学校の働き方改革を実現する。

10 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

- 投開票の簡素化・効率化、疑問票の削減、海外赴任者の選挙権保障などの観点から、端末での電子投票を可能とする。また、有権者の投票機会のさらなる確保のため、投票当日投票所の維持はもとより、共通投票所設置の拡大や期日前投票時間の延長、移動期日前投票所の拡充について、十分な人員配置と財政措置を講じるとともに、高齢者、障がい者、傷病者、妊婦などの選挙権保障のため、郵便等投票制度の手続きの簡素化を進める。
- 若者の政治意識の醸成に向けて、義務教育段階から主権者教育を行う。
- 参議院選挙の合区については、都道府県という単位の政治的重要性に鑑み、地方の事情に精通した全国民の代表としての活動など、参議院に二院制のもとでの独自の役割を定めることによって解消する。
- インターネット等を利用する方法による選挙運動の解禁により発生した、Webサイト等を利用する場合の取り扱いと文書図画の頒布・掲示に関する規制の不整合を是正する。また、選挙運動期間中に、インターネットを介して当該選挙に関連する動画等を掲載し利益を得ることを禁止する。
- 立候補者の公平・公正な選挙運動実現のため、わたり規定(公職選挙法第178条の3)に該当する場合を除き、同一の選挙か否かにかかわらず、候補者が他の立候補者の当選に資する行為を行うことを禁止する。
- 選挙妨害をはじめとする行き過ぎた選挙運動事例に鑑み、立候補者が選挙運動を妨げられることなく安全に活動できるよう、また有権者の適正な参政権行使が保障されるよう、「選挙の自由妨害罪」(公職選挙法第225条)を厳格に適用する。
- 選挙運動期間中の選挙従事者への実費弁償・弁当提供に関する制限については、経済・物価情勢を踏まえて見直しを行う。
- 政治資金や選挙に関する法令遵守の徹底のための独立した専門機関を早期に設置し、公職選挙法や政治資金規正法を実効性あるものとする。
- 政治分野における男女共同参画推進のため、クオ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。

11 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))および第155号条約(職業上の安全および健康)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。

経済・産業の構造変革、セーフティネットの構築に向けたデジタルインフラの積極的な整備

経済や産業の構造変革の中で、国際競争力を維持・向上させていくためには、AI・IoTなどのさらなる活用をはじめとする経済・社会全体のデジタルインフラの整備が不可欠である。

政府には、社会基盤やあらゆる産業において、IT人材の育成をはじめとするデジタル化の促進に向けた各種環境整備に対する積極的な支援が求められている。

同時に、国民の利便性向上や、非常時に支援が必要な層を迅速かつ正確に把握しタイムリーな支援を実現するセーフティネットの仕組みの構築などに向けた行政サービスのデジタル化を進める必要がある。また、政府はAIの研究開発と活用促進をめざす法律を第217通常国会に提出した。今後AI戦略本部を

設置し、基本計画にもとづいて各種の施策を実施することが見込まれるが、連合としては雇用・労働分野においてもAIが適正に使用されるよう取り組んでいく。

AI・IoTの活用を進める上で、国際的に自国の情報保全への意識は高まっており、わが国でも保全措置の厳格化が求められるが、現在ガバメントクラウド(図1)に採用されているクラウドサービスは、すべて外国企業が提供するものであり、2023年の選定要件緩和により、国内企業1社が2025年度末までにすべての技術要件を満たすことを前提として条件付きの選定を得たに留まっている。政府は、情報システムの安全性を強化する観点から、機密性の高い情報から国産クラウドサービスの採用を進めていく必要がある。

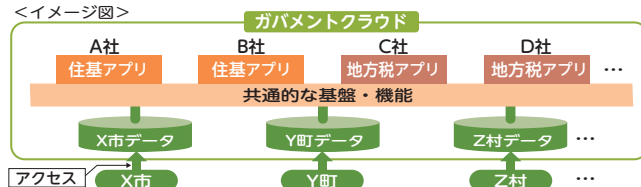
図1 ガバメントクラウドがめざす姿

ガバメントクラウドとは 政府の情報システムについて、共通的な基盤・機能を提供する複数のクラウドサービスの利用環境のこと

● 地方自治体によるガバメントクラウドの活用(例)

政府は、府省庁の情報システムに加え地方自治体の情報システムについても、ガバメントクラウドを活用できるよう、具体的な対応方針や課題等について検討を進めることとしている

- 対応方針
- ①アプリケーション(以下、アプリ)開発事業者は、標準仕様に準拠して開発した基幹業務(住基、税、介護など)等のアプリを、ガバメントクラウドに構築することが可能
 - ②基幹業務等のアプリは、複数の事業者がガバメントクラウドに構築し、地方自治体はそれらの中から選択することが可能
 - ③地方自治体は、基幹業務等をオンラインで利用できるようになり、これまでのように自らサーバ等のハードウェアやアプリ等のソフトウェアを所有する必要がなくなる



出所: 内閣官房情報通信技術(IT)総合戦略室「地方自治体によるガバメントクラウドの活用について(案)」(2021年8月)より連合作成

DX(デジタルトランスフォーメーション)やGX(グリーントランスフォーメーション)の進展により起こり得る様々な変化への対応・支援

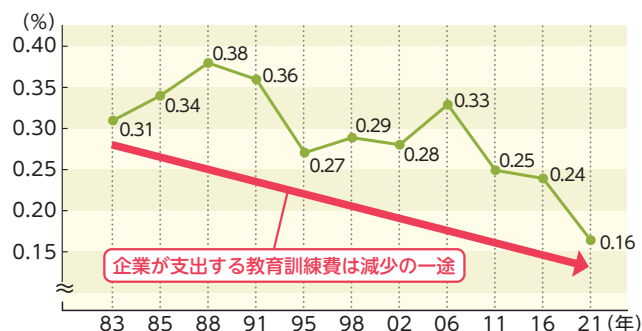
DXやGXの進展は、新たな産業価値の創造や持続可能な社会の実現につながる事が期待される。2023年5月にはGX推進法が成立し、カーボンニュートラルの実現に向けた動きは今後加速していくこととなる。一方で、DXやGXは産業構造や労働市場へ広範囲にわたり影響を及ぼすことが想定され、労働需給の変化による雇用喪失や大規模な労働移動などが懸念される。こうした産業構造の大きな転換においては、雇用など社会・経済への負の影響を最小限にとどめる「公正な移行」を実現する必要がある。政府には、その実現に向けて具体的な対応策を検討するための政労使を含む関係当事者が参画する枠組みを早急に構築し、社会対話を促進することが求められる。

また、産業構造の変化に対応するためには、人的投資、設備

投資、研究開発などが不可欠である。特に人的投資の重要性が一層高まる中、働く者の学び直しや職業能力開発は企業が主体となり取り組むべきであるが、企業の教育訓練費は減少の一端を辿っており、先進諸国と比較して非常に低い水準にある(図2、3)。

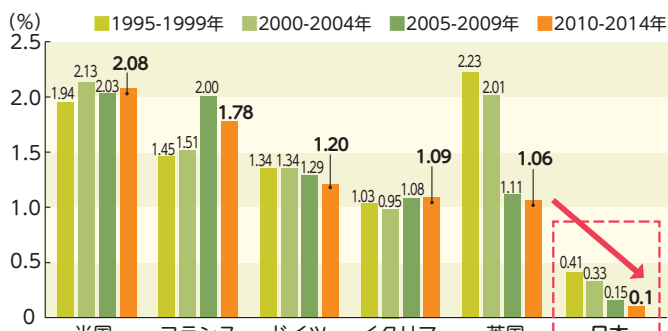
企業においては、人材育成やシステムの導入・運用などデジタル化に対応するためのコストが増大しており、デジタル化に対応できる企業とそうでない企業のデジタル環境の格差はさらに拡大しかねない。政府には、経営基盤の弱い中小企業や立場の弱い労働者が産業構造の変化に取り残されないよう、雇用形態や企業規模にかかわらず、変化に対応した働く者の学び直しや企業の職業能力開発に対する支援の強化が求められる。

図2 企業の労働費用総額に占める教育訓練費の割合(年度別推移)



出所: 内閣府「第15回経済財政諮問会議資料」(2016年9月)、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」および「令和3年就労条件総合調査」より連合作成

図3 GDPに占める企業の能力開発費の割合の国際比較



出所: 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」より連合作成

① デジタル社会インフラの整備促進と産業構造の変化への対応および中小企業への支援強化



サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現 ～パートナーシップ構築宣言の推進～

中小企業は日本の総企業数の99.7%を占め、雇用の約7割を支える日本経済の屋台骨であり、地域経済の発展に重要な役割を果たしている。中小企業の経営基盤を強化し生産性を向上させるには、取引における労務費等の価格転嫁力の向上や、サプライチェーン全体での取引の適正化と強靱化・高度化の推進が重要となる。

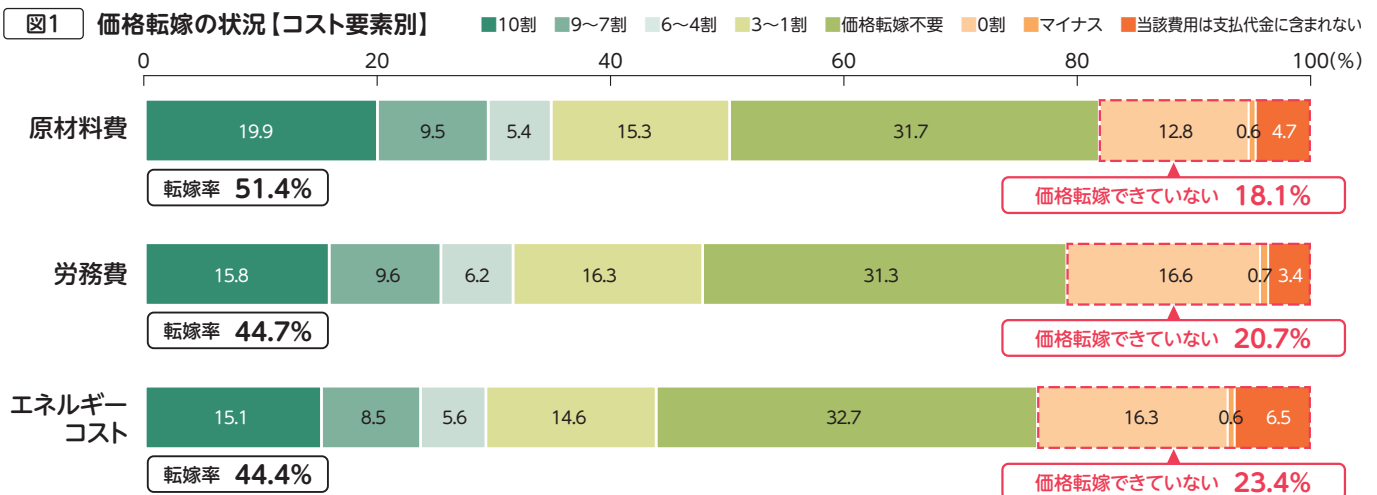
中小・小規模事業者は製品へ価格転嫁しづらいことから労働生産性の向上につなげにくく、そのことが大企業と中小企業の賃金格差を拡大する要因となっている。2024年9月「価格交渉促進月間」において、受注側事業者に「価格転嫁の状況【コスト要素別】」を尋ねたところ、原材料費・労務費・エネルギーコストについて2割程度が「価格転嫁できていない」と回答している(図1)。

付加価値向上分や原材料費の上昇分を製品等に価格転嫁できなければ、労働生産性の向上につながらず、中小企業で働く

者や有期・短時間など様々な雇用形態で働く者の処遇改善にはつながらない。国に対しては、取引の適正化の一層の推進をはかるべく、関係法令の強化とその遵守の徹底や「しわ寄せ」防止総合対策の着実な実践、監督行政機関の体制・権限の強化、中小企業などへの各種支援策の周知と利用拡大により、実効性を担保することが求められる。

2023年11月、政府の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(以下、「指針」)」が公表された。指針を知っている事業者の方が、労務費の上昇を理由とする取引価格の引き上げが実現しやすい傾向があるものの、指針の認知度は半数に達していない(図2)。連合は、価格交渉促進月間(9月・3月)のフォローアップ調査結果などを関係省庁から報告を受けるとともに、下請法の見直しを踏まえ、労務費を含む適正な価格転嫁に向けた取り組みが、あらゆる業種や各地域へと浸透するよう、構成組織・地方連合会とともに積極的に推進する。

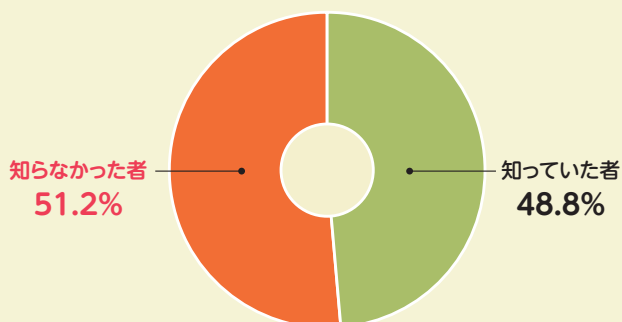
図1 価格転嫁の状況【コスト要素別】



出所：中小企業庁「価格交渉促進月間(2024年9月)フォローアップ調査結果」より連合作成

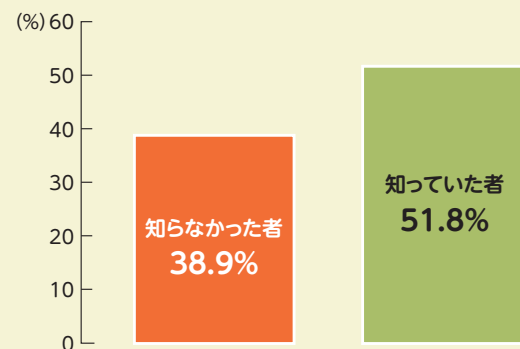
図2

◆労務費転嫁交渉指針の認知度(注1)



(注1)発注者・受注者の立場を問わず、労務費転嫁交渉指針について、「知っていた」か否かの割合。

◆労務費転嫁交渉指針の認知度別の取引価格引き上げ有無(注2)



(注2)労務費転嫁交渉指針を「知っていた者」または「知らなかった者」別に、「労務費の上昇分を理由とした取引価格の引上げが行われた」と回答した受注者を算出したもの。

出所：公正取引委員会「2024年度価格転嫁円滑化の取り組みに関する特別調査の結果について(概要)」より連合作成

「給付付き税額控除」の仕組み構築

コロナ禍を契機としてわが国のセーフティネットの脆弱性が改めて浮き彫りとなり、さらには物価上昇が続く中で、低所得者など真に支援を必要とする層への迅速かつ適切な支援の必要性が一層高まっている。

連合は、効果的・効率的な低所得者への支援策として、マイナンバーを活用した「給付付き税額控除」の仕組みを構築し、その具体的な制度として「就労支援給付制度」と「消費税還付制度」を導入すべきだと考える。

「就労支援給付制度」とは、社会保険料・雇用保険料(労働者負担分)の半額相当分を所得税から控除し、控除できない部分は還付する仕組みである(図1)。この制度によって、低所得被雇用者の税負担のみならず、保険料負担の軽減も可能となる。加えて、いわゆる「年収の壁」問題の解消にも一定の効果が見込まれる。

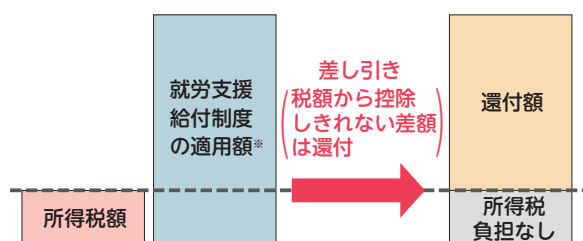
「消費税還付制度」とは、飲食料品や光熱費など基礎的消費にかかる消費税負担相当分を給付する、つまり「税をバックする」仕組みである(図2)。消費税には、低所得者ほど負担割合が高くなる「逆進性」という課題がある。加えて、2019年の消費税率引き上げと同時に導入された軽減税率制度には、高所得者ほど恩恵を受ける構造であることや、対象範囲が曖昧であることなど多くの問題がある。

なお、「給付付き税額控除」の仕組みを実現するには、マイナンバーによる正確な所得捕捉が欠かせない。英米などではすでに導入事例があり、正確な所得捕捉と必要な給付の連携が、困窮に直面する人々に対するセーフティネットの提供に資することは明らかである。マイナンバー制度の理解促進とあわせて、「給付付き税額控除」の導入に向けた議論を早期に進めるべきである。

図1 就労支援給付制度の概要

- 給与収入65～250万円で社会保険料・雇用保険料を負担している雇用労働者に対し、社会保険料・雇用保険料(給与の約15.2%)の半額に相当する金額を所得税額から控除。
- 控除額が所得税額を上回る場合は、差額を還付。
- 給与収入200万円を超えると、控除額は段階的に低減・消失。

<本制度のイメージ>



※ 社会保険料・雇用保険料の半額相当
出所：連合作成

<本制度による社会保険料・所得税負担の変化(概算)>

給与収入200万円・単身者の場合 (単位：円)

		現行	変更後
社会保険料・雇用保険料負担額	A	304,000	304,000
所得税額	B	3,300	3,300
就労支援給付制度の適用額	C	—	152,000
B-C (△の場合:還付額)	D	3,300	△148,700
合計負担額	A+D	307,300	155,300

注：● 社会保険料・雇用保険料は、給与収入の15.2%として計算。
● 基礎控除以外の人的控除は考慮していない。
出所：連合作成

図2 軽減税率制度の問題点と「消費税還付制度(税バック制度)」

今の軽減税率制度は

- 8%と10%の対象品目が分かりづらい
- 所得が高い人ほどメリットが大きくなりがち

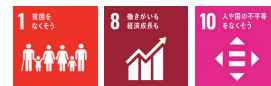
出所：連合作成

税バック制度だと

- 軽減税率を廃止して分かりづらさと不公平感を解消！
- 所得が低い人を中心に生活必需品に払った消費税(の一部)が戻ってくる！

出所：連合作成

② 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現



税による所得再分配機能の強化

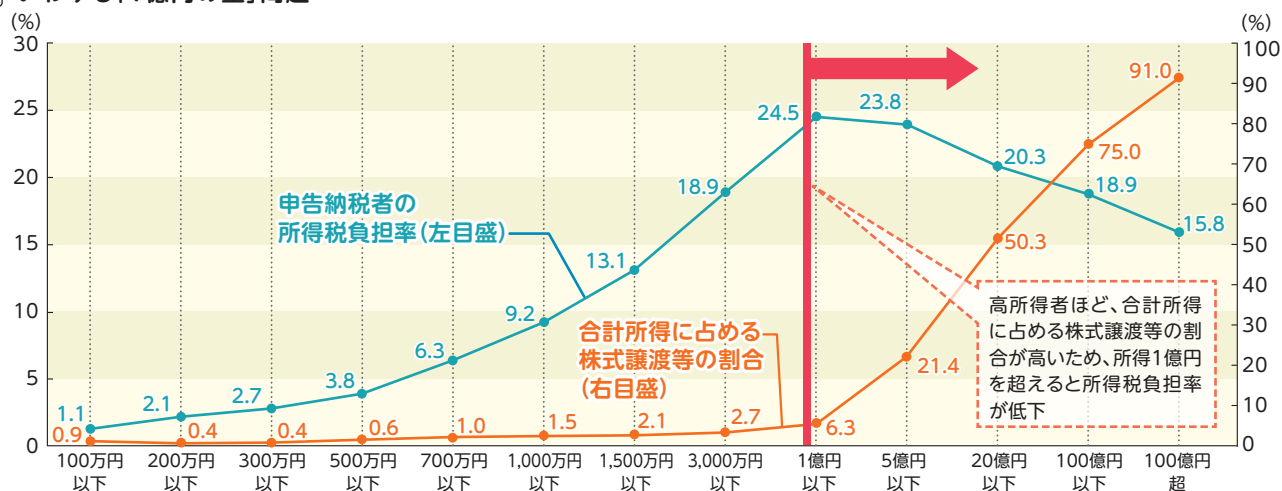
貧困の固定化と格差の拡大、所得の二極化に歯止めがかからない中、税の本来的な機能の1つである所得再分配機能をより強化していく必要性が高まっており、そのためには所得税制を抜本的に見直す必要がある。

所得税は「すべての所得を合算して担税力の基準とし、そこに累進税率を適用する」総合課税が本来の姿であるが、現実には高所得者ほど所得税の負担割合が低下する「1億円の壁」問題が生じている。これは、投資などから得られる金融所得に対する課税が一律(約20%)となっているため、株式譲渡など金融所

得が総所得に占める割合が高い高所得者ほど所得税の負担割合が低下することが要因である(図1)。

壁をなくし、公平・公正な税制を実現するには、金融所得課税の税率を引き上げ、高所得者の所得税負担割合を適正な水準へと抜本的に見直すことに早急に着手すべきである。また、将来的な総合課税化の実現に向けては、金融所得を含めた正確な所得捕捉が必要であり、すべての預貯金口座とマイナンバーのひも付けをはじめとする環境整備が求められる。

図1 いわゆる「1億円の壁」問題



出所：国税庁「申告所得税標準調査」(令和5年分)をもとに連合作成

退職所得控除の是正

退職金は、賃金の後払いであると同時に退職後の重要な生活資金といった性格を有しており、制度変更によって退職金を受け取る者の不利益が生じることがあってはならない。

政府は、勤続20年を境に退職所得控除額が増額となる現行制度(図2)が、労働移動の円滑化を阻害している懸念があるため見直しが必要としているが、それを裏付けるデータなどは示されていない。

一方で、連合も、現行制度は終身雇用を前提としたものであ

り、様々な理由によって離職を余儀なくされている方への配慮や、ライフスタイルに合わせた多様な勤労形態などを踏まえると、勤続年数によって控除額に差を設ける意義は薄れていると考える。

そのため、勤続年数にかかわらず控除額を一律にしたうえで、水準については、制度移行によって不利益が生じることのないよう、現行制度と比較して、退職所得控除額が勤続60年までは減額とならない年60万円とすべきである。

図2 退職所得課税制度の概要

$$\left(\text{退職金} - \text{退職所得控除} \right) \times \frac{1}{2} = \text{退職所得 (退職所得をもとに税金を計算)}$$

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数
20年超え	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

出所：連合作成

公平性の担保に向けた所得税の見直し

日本ではこれまでブラケット・クリープ*に対応するため、物価がある程度上昇する度に、所得税の課税最低限を引き上げてきたが、1995年の見直しを最後に据え置かれたままとなっていた。そのため、令和7年度与党税制改正大綱に向けては、当初、自民・公明・国民民主の3党合意にもとづき、「所得税の課税最低限の178万円への引き上げ」を協議したが、引き上げ額で折り合えず、結果、自公案の123万円を取りまとめられた。その後、引上げ額の低さへの世論の反発もあり、結果として、令和7年度税制改正では、基礎控除額は48万円が58万円～95万円に、給与所得控除額は55万円が65万円に見直されたが、基礎控除額は、年収額で差が設けられるとともに、200

万円超850万円以下は2年間の限定措置となった(図1)。

今回の改正に対し連合は、制度の複雑化による税に対する国民の信頼低下を懸念するとともに、そもそも基礎控除が憲法25条にもとづく生存権の担保であることを踏まえれば、年収額で控除額に差を設けず一律にすべきと考える。

そのうえで、所得税の人的控除(基礎控除、配偶者控除など)は、高所得者ほど控除額が大きくなる現行の所得控除方式から、所得水準にかかわらず控除額が一定の税額控除方式に改めるとともに、残すものは、できる限り社会保障給付や子育て・教育に関する各種支援策に振り替えるなど、税制面での負担軽減のみならず、各種支援策の拡充に取り組むべきと考える(図2)。

*物価上昇に伴い賃金・所得の名目額が増加する場合に、所得税の課税最低限や税率適用区分の基準額が変わらず、新たな課税対象となったり適用税率が引き上がったりで、税負担が増えること。

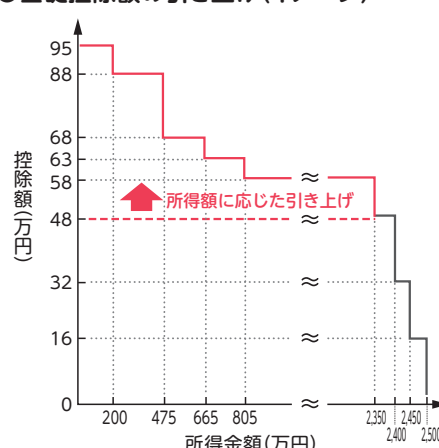
図1 令和7年度税制改正における所得税の課税最低限の見直し

●所得税の課税最低限

	年収要件		非課税枠		措置期間
			内訳		
			基礎控除額	給与所得控除額	
改正前	なし	103万円	48万円	55万円	恒久
改正後	200万円以下	160万円	95万円	65万円	恒久
	200万円超 475万円以下	153万円	88万円	65万円	2年間
	475万円超 665万円以下	133万円	68万円	65万円	2年間
	665万円超 850万円以下	128万円	63万円	65万円	2年間
	850万円超	123万円	58万円	65万円	恒久

出所：連合作成

●基礎控除額の引き上げ(イメージ)



出所：連合作成

図2 人的控除の組み換え(概要)

現行制度(所得控除)			改革の方向性(税額控除)		
	所得税	住民税		所得税	住民税
基礎控除 ^{注1} 給与収入200万円以下 … 850万円～	95万円 … 58万円	43万円	税額控除化	9.5万円 … 5.8万円	4.3万円
配偶者控除	38万円	33万円	扶養税額控除に統合		
扶養控除 0～15歳 16～18歳 23～69歳	児童手当(振替済) 38万円 38万円	33万円 33万円	所得制限を設けた税額控除 ^{注2} 高校実質無料化(振替済) ●子育て支援策、児童扶養手当の拡充等 ●就労支援、第2のセーフティネットの整備等	16～69歳 3.8万円	3.3万円
特定扶養控除 19～22歳	63万円	45万円	教育費税額控除を分離、 残りは扶養税額控除に統合 奨学金の拡充等	新設：教育費税額控除 (年齢制限なし) 2.5万円	1.2万円

注1：給与収入200万円超850万円以下については、令和7年および令和8年分の措置。

注2：扶養控除の所得制限は、平均所得以下に設定する。

の枠組みは、税制から社会保障給付に振り替えるもの

出所：連合作成

自動車関係諸税の軽減・簡素化

自動車は、地域生活や産業活動に欠かせないものであり、とりわけ、過疎化によって公共交通の維持が困難となった地方においては、自家用車がなければ移動できないため一家で複数台を保有することが多く、世帯あたりの税負担は、台数に応じて重くのしかかっている。

自動車には取得、保有、走行の各段階で9種の税金が課されていること(図1)に加え、いわゆる「当分の間税率」の存続(図2)、ガソリン税への消費税の二重課税、課税根拠が失われた自動車重量税など多くの課題があり自動車関係諸税は複雑で分かりにくい税体系となっている。

令和7年度与党税制改正大綱では、自動車関係諸税について「公平・中立・簡素な課税のあり方について、中長期的な視点から、車体課税・燃料課税を含め総合的に検討し、見直しを行

う」とされたことに加え、自民、公明、国民民主の3党で合意した、いわゆる「ガソリンの暫定税率」は、廃止が明記された。しかしながら、第217通常国会では、具体的な実施方法や時期は議論が進まず、立憲民主と国民民主の両党が共同で廃止法案を提出したものの否決されている。

ガソリン補助金の縮小によりガソリン価格が高止まりし、地方のくらしや中小企業の経営に大きな打撃を与えている中、いわゆる「当分の間税率」は早急に廃止するとともに、課税根拠や税率のあり方を総合的に整理し、自動車関係諸税の軽減・簡素化をはかるべきである。

なお、自動車関係諸税は、国・地方をあわせた税収の1割近くを占めていることから、軽減・簡素化を行う際には、税制全体を見直し、地方財源確保に配慮する必要がある。

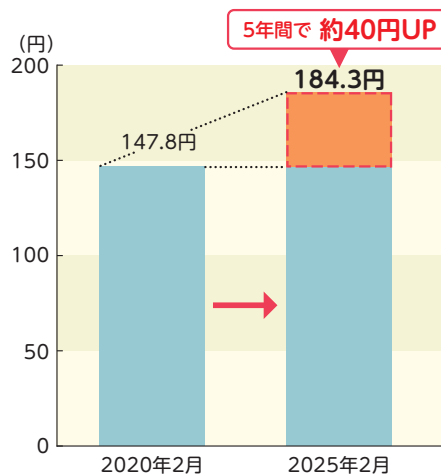
図1 自動車ユーザーに課されている税負担



出所：連合作成

図2 ガソリン価格と税

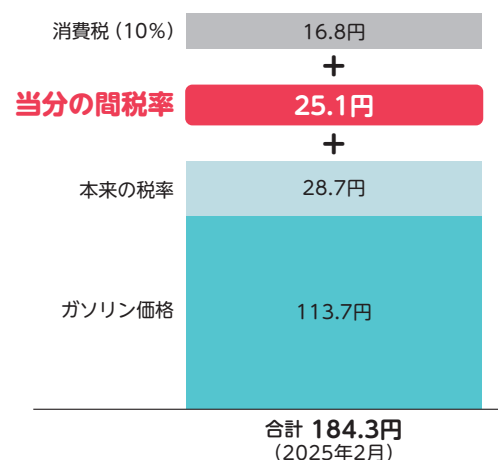
●ガソリン価格の動き(1ℓあたり)



出所：連合作成



●ガソリン価格と税(1ℓあたり)



③ マイナンバー制度の理解促進と一層の活用



公平・公正な社会を実現する基盤として

マイナンバー制度は、公平・公正な税制、税による所得再分配機能の強化、安心と信頼の社会保障制度の確立、国民生活の利便性向上などを実現するために不可欠な社会基盤である。政府は、マイナンバーの活用によってめざす社会への国民の理解が深まるように一層取り組むべきである。

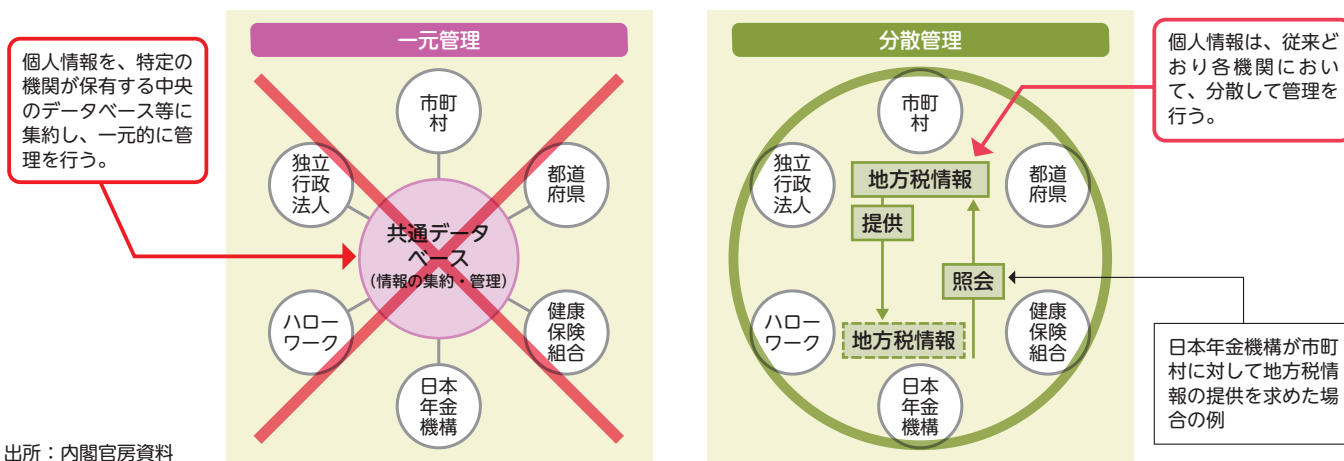
また、マイナンバーカードは、公的個人認証を可能とするツールであり、デジタル行政の促進に向けた「アクセスキー」としての活用が期待されている。交付率は2025年1月時点で85%を超えるところまできたが、マイナンバーにまつわるシステム不備や誤登録が未だ生じている。こうした事態を政府は重く受け止め、国民の信頼回復に向けた丁寧な説明と再発防止に全力を尽くすとともに、個人情報管理体制の一層の強化やその周知(図1)によ

り、国民の安心や信頼を高めることも重要である。

そのうえで、国民生活の利便性向上に向けては、健康保険証や運転免許証との一体化が始まったことに加え、今後も国家資格などとのひも付けやオンライン・ペーパーレス手続きの拡充、マイナンバーカード機能のスマホ搭載(開始済みのAndroid端末に加え、iOS端末への搭載を検討中)などが順次進められている。

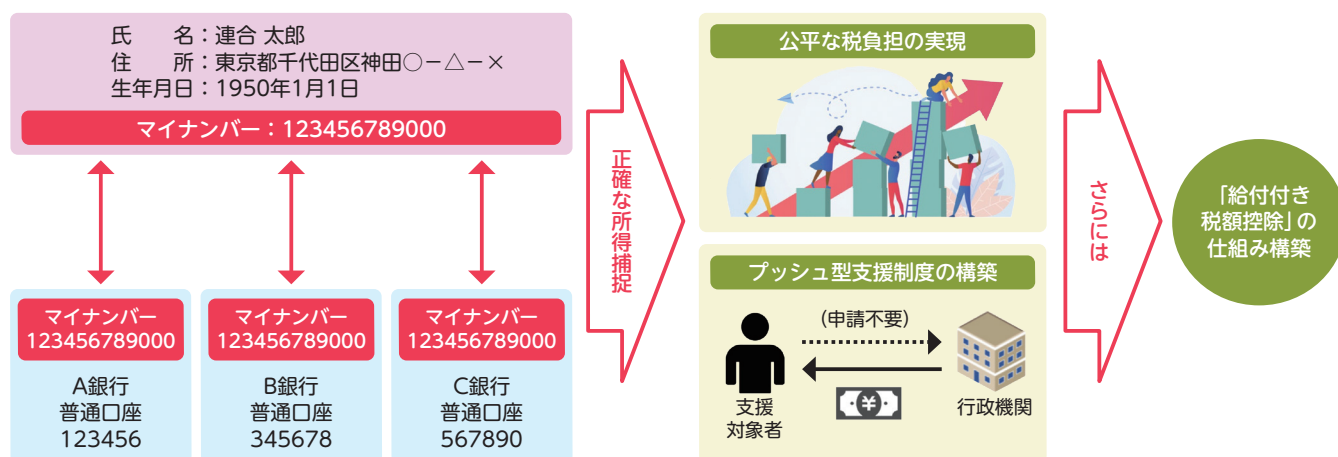
さらには、マイナンバーとすべての預貯金口座情報をひも付けることによって、マイナンバー制度の本来の目的である、正確な所得捕捉にもとづいた真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度や、税と社会保障給付の一体的運営による「給付付き税額控除」の仕組みの構築、金融所得課税を含む所得税の総合課税化などの実現に向けた検討を加速すべきである(図2)。

図1 現行の個人情報の管理体制(イメージ)



出所：内閣官房資料

図2 マイナンバーを活用した公平な税負担、プッシュ型支援制度(イメージ)



出所：連合作成

外国人労働者の権利保護と共生社会の実現に向けた環境整備を

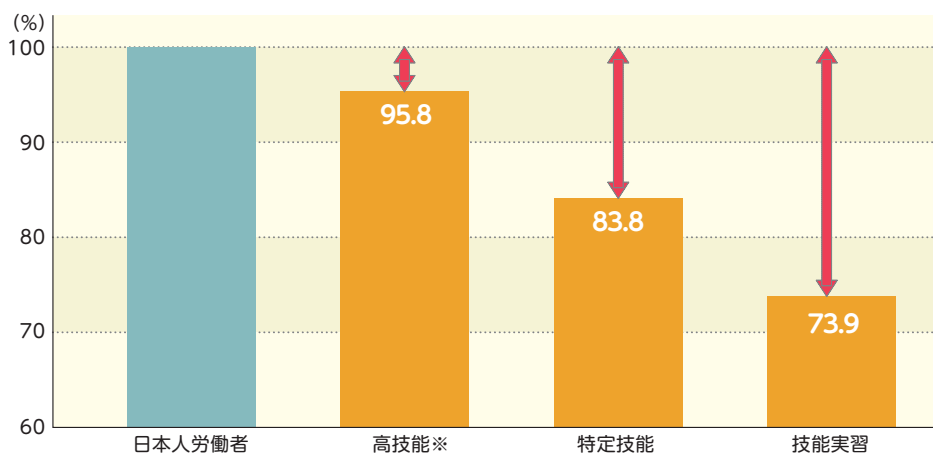
2024年6月14日、技能実習制度を労働者保護強化などの観点から見直した育成就労制度の創設と、特定技能制度の適正化を主な内容とする「入管難民法及び技能実習法改正法」が成立した。改正法の施行に向け、政府は労使などが参画する「有識者会議」などを設置し、基本方針の策定や政省令の整備などを進めているが、悪質な法令違反や人権侵害を根絶するとともに、外国人労働者の安易な受け入れ手段にしてはならないという決意のもと、十分な準備・対策を講じることが重要だ。特に、産業分野ごとの人手不足の状況や賃金水準の動向といった受け入れの必要性を判断するための基礎データの充実化や、外国人労働者の支援などを担う外国人育成就労機構の抜本的な体制強化と十分な予算確保は重要である。加えて、外国人労働者の能力向上に伴う適正な待遇確保も不可欠だ。内閣府によれば、日本人労働者の賃金水準に比して、「特定技能」では約8割、「技能実習」では約7割の水準にとどまっていることから(図1)、習得した技能の

見える化を含めて適正な処遇が担保される方策を講じるべきである。

改正法の施行は、公布から3年以内とされている。その間は技能実習制度による受け入れが続くが、法令違反の状況は依然高止まりし、直近では微増傾向にもある(図2)。制度の適正な運用確保のため、実習実施者や監理団体への監督指導を強化するとともに、労働法などの理解促進をはかるべきである。

また、外国人労働者は日本で暮らす「生活者」でもあり、そうした観点からの支援の充実も必要だ。特に、生活のみならず仕事の場面でも日本語によるコミュニケーションは不可欠であるため、日本語教育を強化することは重要である。日本語教育だけでなく社会保障や公共サービス、多文化理解なども含め共生社会の実現に向けた環境整備を、受け入れ企業は当然のことながら、国や自治体などが一体となって推進していくことが求められる。

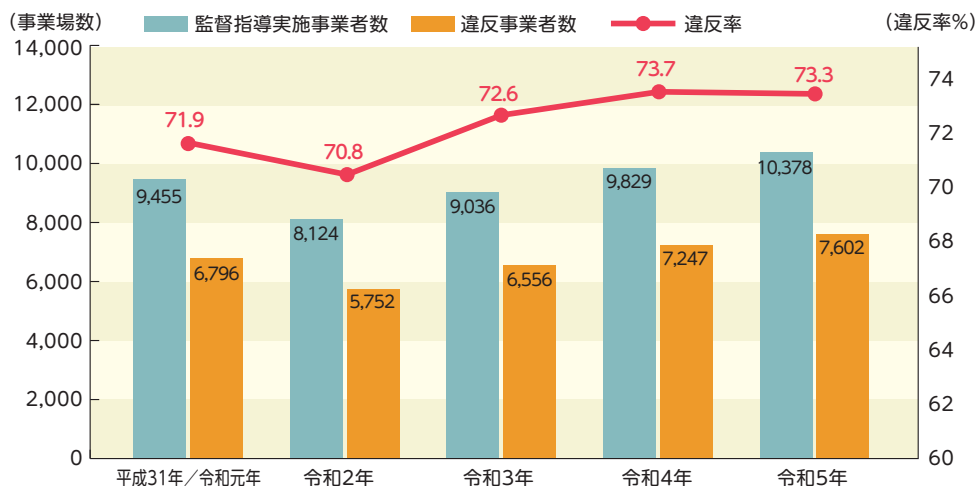
図1 在留資格別賃金水準比較(日本人労働者を100とした時の差)



※ここでは「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」の在留資格を持つ外国人労働者を高技能外国人労働者としている

出所：内閣府「令和6年度 年次経済財政報告」より連合作成

図2 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(令和5年)



出所：厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(令和5年)」より連合作成

「働き方」の多様化が進む中での就労者保護の強化と ワークルール教育の推進

2024年11月にフリーランス新法が施行された。同法施行により、発注事業者に書面による取引条件の明示が義務づけられるなど、フリーランスの就業環境整備は一步前進した。今後は法の実効的な運用とともに、最低報酬の設定や仲介事業者に対する規制強化など、フリーランス保護に向けた更なる法的保護が必要である。

また、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案が2025年5月8日に成立した。今回の改正により、フリーランスなどの個人事業者を法の適用対象とするとともに、災害報告制度の創設などがはかられることとなる。法案の円滑な施行により、個人事業者が安心・安全に働くことができる環境の整備が求められる。

他方、フリーランスの中には「労働者」に近い働き方であるにもかかわらず請負などで就業する「曖昧な雇用」の者も少なくない。

これらの者を「労働者」として保護する視点も欠かせないが、労働者性の判断基準は約40年前に示されて以降見直しがなされていない(図1)。そうした中、厚生労働省の研究会で判断基準の見直し論議が開始されようとしている。今こそより多くの者が「労働者」として労働法の保護を受けることができるように見直すべきである。

さらに近年は、単発で短時間の仕事ができる「スポットワーク」といった働き方も拡大しつつある。しかし、連合調査によれば、同従事者の約半数がトラブルを経験するなど(図2)、就労者保護に欠ける実態も浮き彫りになっている。「働き方」が多様化する中、トラブル防止のためには適切な法規制の整備とともに、労使双方がワークルールを理解することが欠かせない。今こそ、「ワークルール教育推進法」を策定し、教育を通じて就労者保護の基盤を築く必要がある。

図1 労働者性の判断基準と保護法令

	労働基準法上の「労働者」に該当するか？	
	する	しない
	労働者	フリーランス
労働基準法	○	×
最低賃金法	○	×
労働安全衛生法	○	△ (個人事業者の安衛対策のみ※1)
労働契約法	○	×
労災保険法	○	△ (特別加入制度あり)

※1 労働安全衛生法の改正後
出所：労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者性の判断基準について」(1985年12月19日))等をもとに連合作成

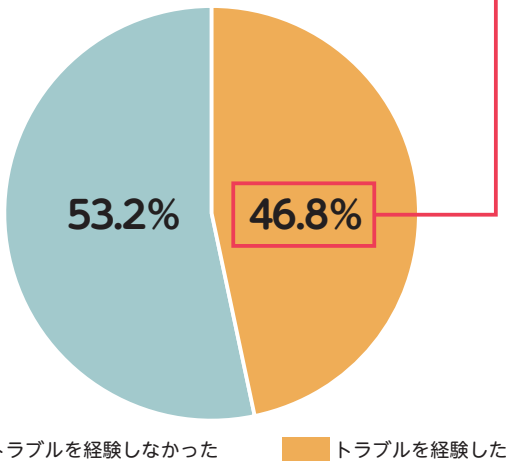
労働基準法上の「労働者性」は、「使用従属性」により判断

使用従属性	
指揮命令下の労働か？	報酬の労務対償性があるか？
仕事の諾否の自由の有無	報酬について指揮命令下で一定期間労務を提供したことの対価か
業務遂行の指揮監督の有無	
拘束性の有無	※これらに加え、事業者性がないことや専属性が高ければ「労働者」と判断されやすくなる
代替性の有無(補強要素)	

⚠ 労働基準法の「労働者性」の判断基準は約40年見直されていない。

図2 「スポットワーク」で働いている際の仕事上のトラブル

●スポットワークで働いている際に
仕事上のトラブルを経験したか？



出所：連合「スポットワークに関する調査2025」(2025年1月23日)

●トラブルの内容[複数回答] ※上位10位まで
対象：トラブルを経験した人

1位	仕事内容が求人情報と違った	19.2
2位	業務に関して十分な指示や教育がなかった	17.7
3位	一方的にスポットワークサービスの利用を停止・制限された	16.9
4位	労働条件(賃金や労働時間等)が求人情報と違った	16.5
5位	同じ職場の他の労働者と労働条件が違う	16.0
6位	急に仕事が取消しになった	15.6
7位	セクハラやパワハラなどのハラスメントがあった	15.6
8位	賃金(残業代含む)の未払いや支払遅延があった	13.9
9位	商品等の購入を強いられるなどの強要があった	13.0
10位	身体的な攻撃を受けた(暴行・傷害)	10.7

働く者のための労働基準法の実現に向けて 集团的労使関係の強化と労働時間規制などの実効性確保を

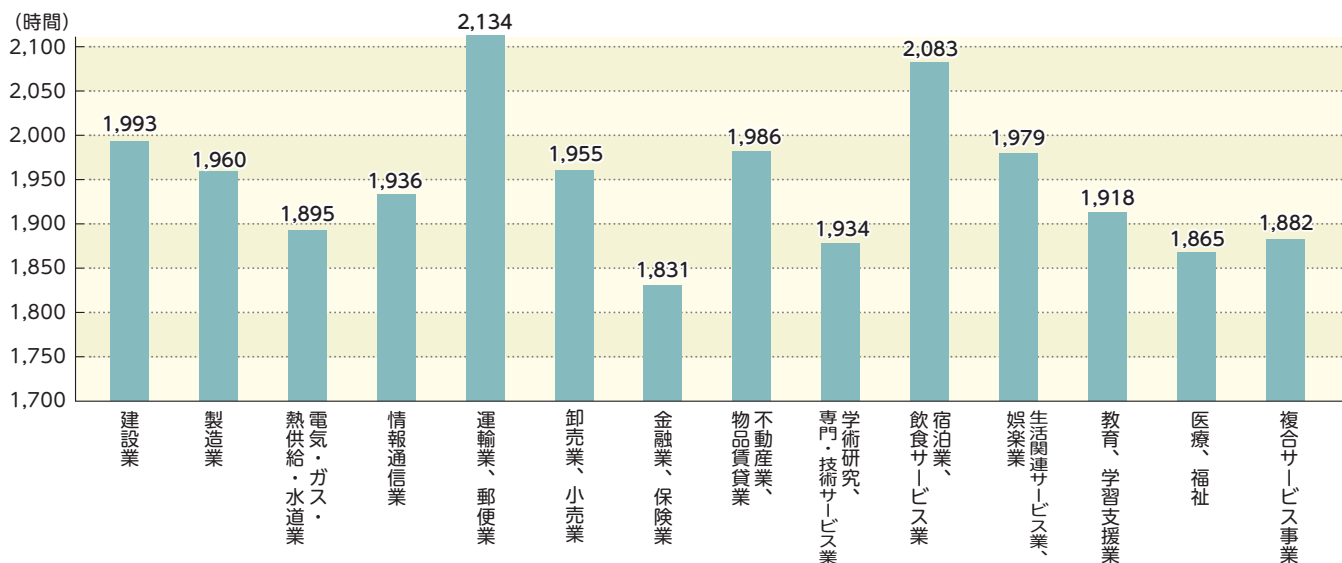
2024年4月から全業種で時間外労働の上限規制の適用が開始された。しかし、運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業では年間総実労働時間が2,000時間超であるほか、様々な業種で長時間労働者が一定の割合を占めているのが実態であり、長時間労働の是正は未だ道半ばである(図1)。また、過労死・過労自死事案も発生しており、労災請求件数でみると、脳・心臓疾患は横ばい、精神障害では上昇傾向が続いている(図2)。加えて、36協定には、時間外・休日労働に歯止めをかける役割を果たすことが求められるが、その締結当事者である過半数代表者は会社からの指名などの不適切な方法による選出がいまだに多い(図3)。

そうした中、厚生労働省は、働き方改革関連法の5年後見直しの議論を開始した。労使自治の尊重の名の下にデロゲーションの拡大を求める向きも一部でみられるが、労働者の命と健康

を守る強行法規としての労働基準法の役割を堅持することが重要であり、働き方の多様化を理由として規制緩和につなげるべきではない。なお、解雇の金銭解決制度は、不当な解雇を拡大しかねないことから断じて導入すべきではない。

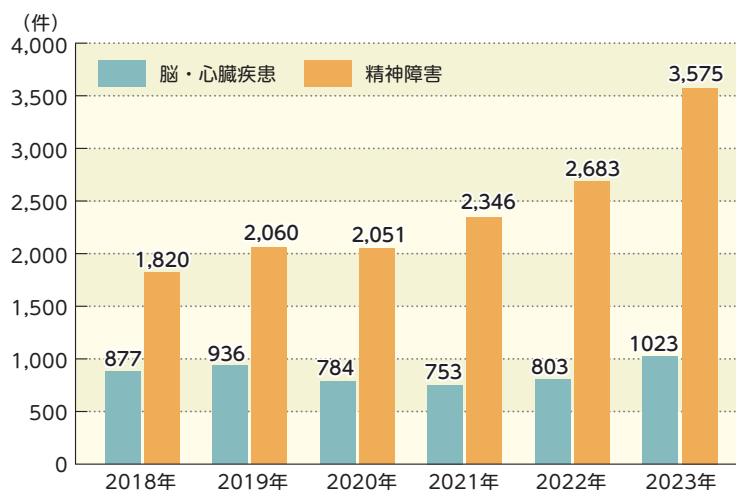
企業規模や業種にかかわらず、過労死等をなくし、誰もが安心して働き続けられる社会の実現に向け、集团的労使関係の強化と長時間労働の是正に向けた法制度の実効性確保の取り組みを両輪として進める必要がある。そのためには、時間外労働の上限規制をはじめとする労働時間規制や、勤務間インターバル制度などの労働からの解放規制の強化、労働組合の活性化と過半数代表者の選出の厳格化・適正化などを進めていくべきである。加えて、労働者概念の見直しと拡充をはかり、より多くの働く者が法の保護を受けることができるようにすることが必要である。

図1 産業別年間総実労働時間（一般労働者）



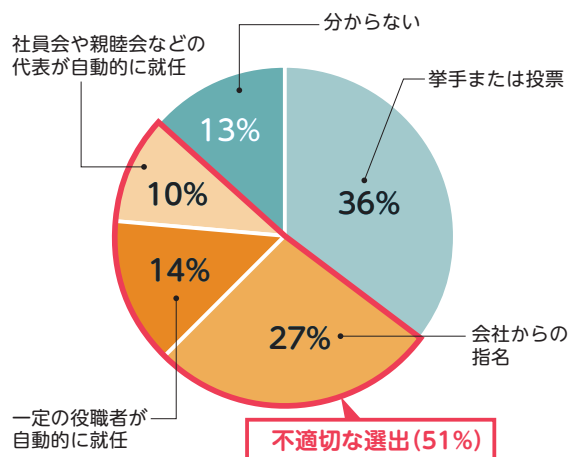
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査令和6年分結果確報」をもとに連合作成

図2 過労死等の労災補償状況（請求件数）



出所：厚生労働省「令和5年度過労死等の労災補償状況」をもとに連合作成

図3 36協定を締結する過半数代表者の選出方法



出所：「連合『働き方改革』（労働時間関係）の定着状況に関する調査2024」

雇用安定に向けた財政措置・セーフティネット機能の強化 ハローワークの機能強化・地域雇用創出

2024年の雇用保険法の改正(図1)により、2025年には、求職者給付の給付制限期間の解除・短縮や、教育訓練休暇給付金および教育訓練受講のための融資制度の創設などが施行され、より多くの労働者へのセーフティネット機能が強化される。

質の高い教育訓練は、労働者のキャリアアップや雇用の安定に資することから、雇用形態や企業規模を問わず活用できることが重要であり、今般の改正とあわせて、教育訓練休暇制度の導入など、企業による教育訓練受講の推進に向けた取り組みが求められる。

一方、コロナ禍における「雇用調整助成金」などの給付により雇用維持につながった反面、雇用保険財政は危機的な状況であり、また、雇用保険制度における国庫負担割合も、一部大きく引き下げられている(図2)。

急激な雇用環境の悪化に対応できるよう、必要な予算確保や一般会計からの繰り入れ、国庫負担割合の引き上げなどを通じた雇用保険財政の安定化が不可欠である。

就職氷河期世代への就労支援は5年間の集中取組期間を終了し、既存の支援策を継続・一部拡充しつつ、2025年4月より35歳～60歳未満の中高齢者に向けた施策を通じた支援を行うことになった。

就職氷河期世代が利用可能な研修・講座数の増加やマッチングにおける対象企業の拡大など、支援を必要とする者の選択肢が広がるため、個々の支援の質の向上に取り組むことで、政策効果を一層高めていく必要がある。

また、世代ごとに異なるニーズに対応した良質な雇用・就労機会の実現には、各世代に応じた個別支援の充実が求められる。個々人のニーズや状況に合わせたキャリア形成支援や、能力開発、マッチング等の適切な就職・定着支援が重要であり、その役割を担うハローワークなどの機能強化が不可欠である。

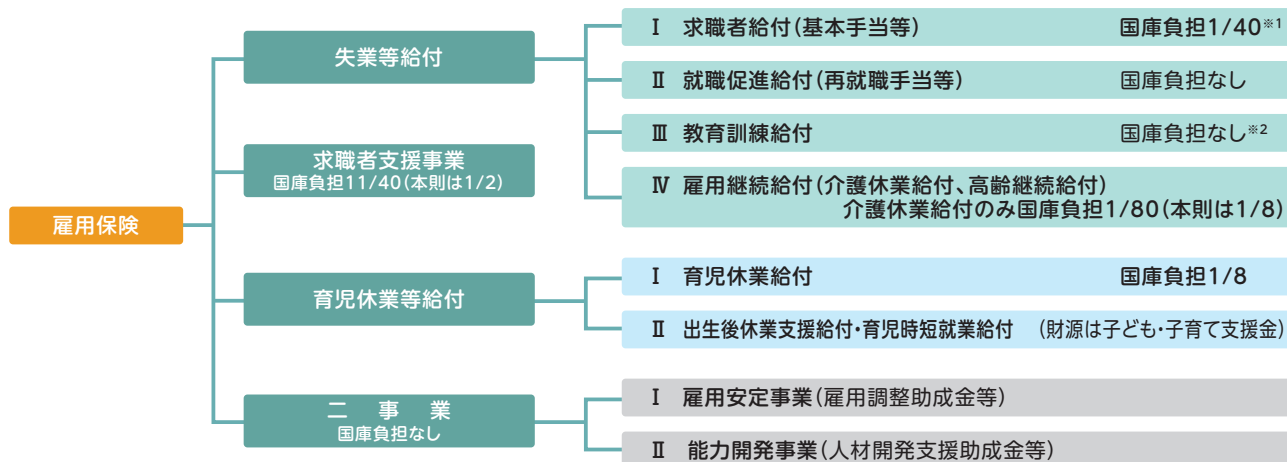
あわせて、地域雇用活性化事業などの強化にも取り組むことで、人材育成と雇用確保の両面から良質な雇用の拡大をはかっていく必要がある。

図1 雇用保険法改正(2024年)の主な改正事項と施行期日

改正事項		施行期日
適用拡大	雇用保険の適用対象者の範囲の拡大(週所定労働時間20時間以上→10時間以上に拡大)	2028年10月
求職者給付(基本手当)	離職前に自ら教育訓練を行った場合、給付制限期間を解除 ※自己都合離職による給付制限期間を2カ月から1カ月に短縮(通達事項)	2025年4月
教育訓練給付	①教育訓練給付(専門実践教育訓練、特定一般教育訓練)における訓練受講後に賃金上昇や資格取得した場合の給付率引き上げ ②「教育訓練休暇給付金」の創設 ※教育訓練受講のための「融資制度」の創設(省令改正事項)	①施行済み ②2025年10月
育児休業等給付	①「出生後休業支援給付制度」の創設 ②「育児時短就業給付制度」の創設	2025年4月
保険料率	育児休業給付の、 ①保険料率の本則引き上げ(0.4%→0.5%) ②財政状況に応じた保険料率の弾力的な引き下げ措置の導入	2025年4月
国庫負担	①教育訓練休暇給付金に国庫負担設定(1/40 or 1/4) ②育児休業給付の国庫負担の本則回帰(1/80→1/8) ③介護休業給付の国庫負担を引き下げる暫定措置の延長(1/80 ※本則1/8)	①2025年10月 ②③施行済み

出所：連合作成

図2 雇用保険制度の体系と国庫負担割合(2025.4時点)



※1 求職者給付の国庫負担は、雇用情勢等に応じて1/4または1/40となる。

※2 2025年10月に創設される教育訓練休暇給付金のみ求職者給付と同一の国庫負担が設定される。

出所：雇用保険部会資料をもとに連合作成

事業再編・倒産時等における 労働者保護ルールの整備・見直しを

近年、物価高や人手不足等による倒産が相次ぐほか、グローバル化や技術革新の進展などによる企業組織の再編が活発化している。そうした中で、政府は企業の資金調達の円滑化などを目的として、「譲渡担保契約及び所有権留保契約に関する法律案」等（2025年3月7日閣議決定）を国会に提出した。この法案は、動産や債権を担保にとる譲渡担保のルールを整備するものである。なかでも、在庫商品などの財産をまとめて担保にとる集合財産譲渡担保権（図1）では、借り手企業が倒産に至った場合に担保権者が先にすべて回収してしまうと、賃金等の労働債権の原資がなくなる懸念がある。そのため、労働債権などを保護するための新たな仕組みが法案に盛り込まれた（図2）。この仕組みは、倒産時などにおいて、これまで金融機関などの担保権者の取り分であった金銭の一部を、未払賃金などの原資として破産財団（※）に加えることを義務化して労働者保護につなげるものである。

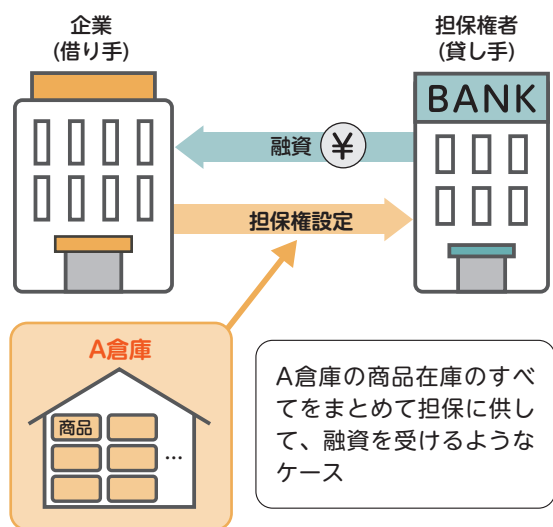
るものである。

しかし、いまだ倒産時の労働債権の優先順位が低いという課題は残っており（図3）、抵当権や担保権に労働債権を優先させる制度を早期に整備すべきである。

また、組織再編時の労働者保護に関しては、企業価値担保権の創設を踏まえて厚生労働省での検討が開始された。会社分割では「雇用の引き継ぎ」「労働者への通知」「労働者・労働組合等との協議」などのルールが法律で定められている一方で、事業譲渡では、雇用や労働条件に大きな影響が及ぶ懸念があるにもかかわらず、こうした法的なルールが整備されていない。組織再編全般を対象に、労働組合等への事前の情報提供や協議の義務づけ、労働契約の承継など労働者保護ルールの法制化を早急に行うべきである。

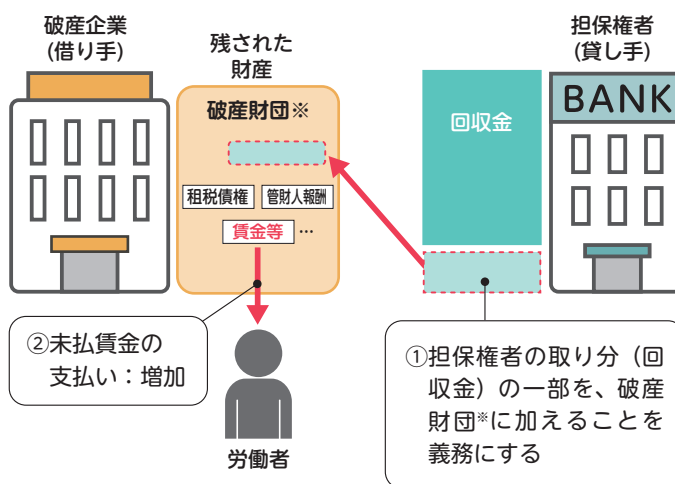
※ 破産財団：破産手続を進める弁護士等が管理・処分できる財産（＝破産企業に残された財産）

図1 集合動産を目的とする譲渡担保



出所：法制審担保法制部会資料をもとに連合作成

図2 集合財産譲渡担保権の実行時における破産財団への組入義務



出所：法制審担保法制部会資料をもとに連合作成

図3 現状の倒産手続きに関連する債権等の優先順位

優先順位	種別	内容
高 ↑ ↓ 低	1 取戻権	第三者所有の財産の引渡しなど
	2 別除権	抵当権などの担保権
	3 財団債権	管財人の報酬、一部の労働債権（破産前3か月間の未払賃金）、国税など
	4 優先破産債権	一般先取特権（上記3以外の労働債権など）
	5 普通破産債権	貸付金、売掛金など
	6 劣後的破産債権	破産後の利息・損害金など

出所：厚生労働省「労働債権確保のための手引」などをもとに連合作成

希望するすべての者の能力開発機会の確保と「能力開発と処遇改善の好循環」の実現を

政府は、成長と分配の好循環に向けた「人への投資」の一環として、リスキリングなどの能力開発を強化する取り組みを進めている。

しかし、厚生労働省の能力開発基本調査によると、OJTやOFF-JTを実施した事業所割合を経年で見ても、10年以上前からほぼ横ばいとなっており、正社員以外に対して実施した事業所割合はむしろ低下している。令和5年度では、正社員以外に実施した事業所割合は正社員に実施した事業所割合と比べて、半数から3分の1程度の割合にとどまっている(図1)。また、労働者の能力開発を処遇改善に反映させている事業所割合は合計約7割となっているが、正社員・正社員以外の両方に反映させている事業所は約4割にとどまる。

労働者が社会変化に適切に対応し、雇用の安定やキャリアの向上をはかるためには、希望するすべての者に公平に能力開発機会を確保することに加え、能力開発が処遇向上につながる「能

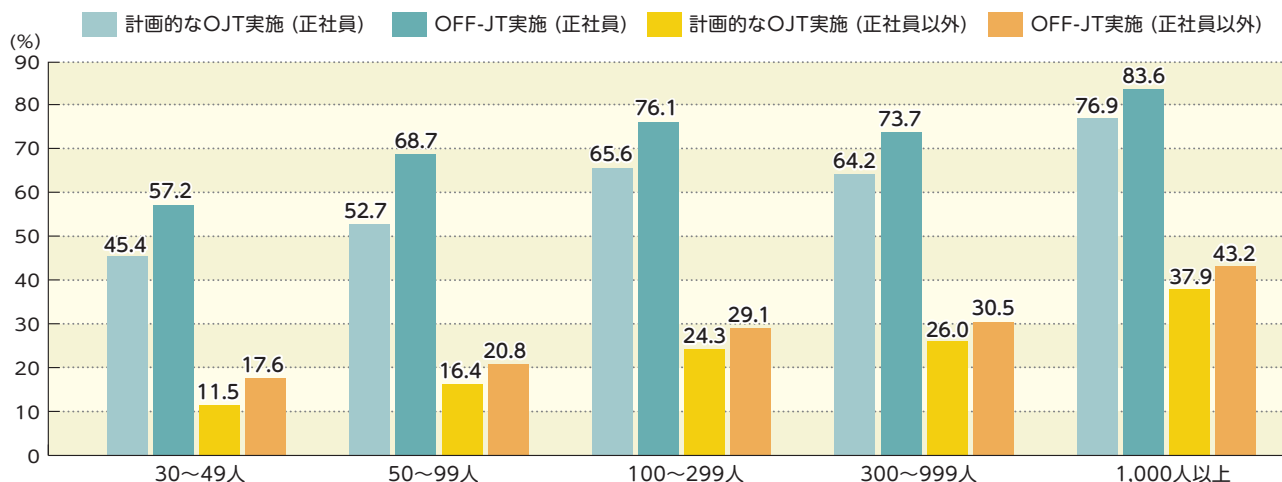
力開発と処遇改善の好循環」を実現していくことが重要である。

また、前述の令和5年度調査によると、8割の事業所が人材育成に関して何らかの問題があるとしており、その内訳は、「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」などが上位にあがる(図2)。企業に対しては、財政的支援の拡充だけでなく、指導人材の育成やノウハウの提供などの支援が求められる。

加えて、労働者個々人が能力開発を行うにはそのための時間が確保される必要があるが、令和5年度調査によれば、教育訓練休暇制度等を利用したことがある人は2%にも満たない。こうした教育訓練休暇等の付与とともに、長時間労働の是正など、労働者が能力開発に取り組みやすい環境整備が重要である。

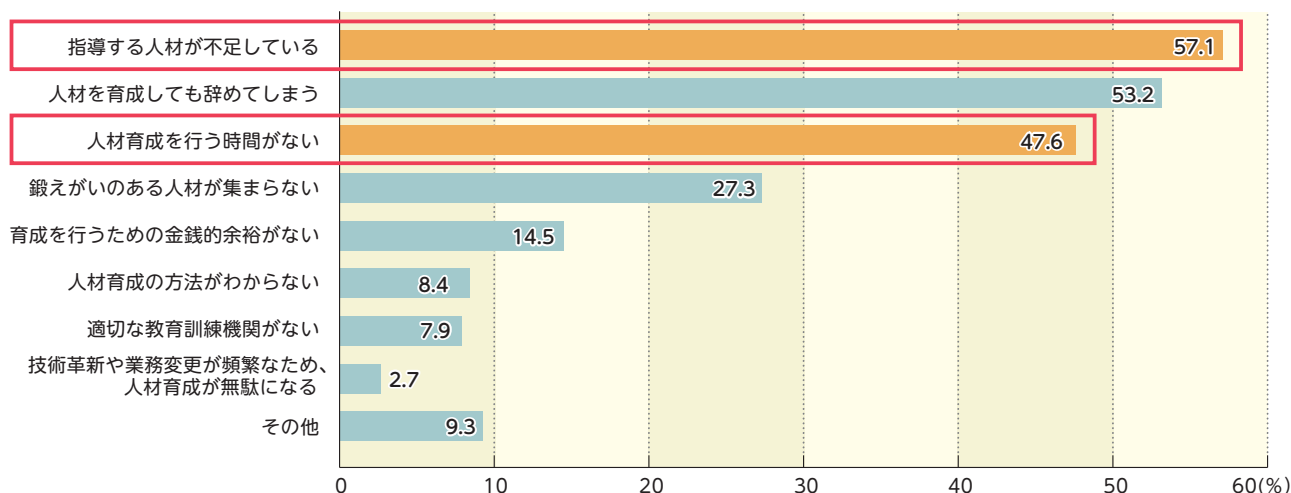
希望するすべての労働者の能力開発機会の確保とその後の処遇改善を実現するためにも、政府による労働者個人への直接支援の拡充だけでなく、雇用する企業の責任による取り組みを促していく必要がある。

図1 正社員・正社員以外への計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所(企業規模別)



出所：令和5年度 能力開発基本調査(厚生労働省)より連合作成

図2 事業所の人材育成に関する問題点の内訳(複数回答)



出所：令和5年度 能力開発基本調査(厚生労働省)より連合作成

真にセーフティネット機能を果たすことができる最低賃金制度の確立

地域別最低賃金は2024年度に全国平均で51円引き上げられ、全国加重平均は1,055円に達した。しかしこの金額では年間2,000時間働いても年収200万円程度に過ぎず、国際的な水準と比較して低位にとどまる(図1)うえ、地域間の額差も大きく広がっている(図2)。

春季生活闘争の成果を社会全体へ波及させ日本経済を新たな巡航軌道へと導くには、継続的な賃上げに加え、非正規雇用や有期・契約等で働く人のセーフティネット機能を果たす最低賃金を十分に引き上げなければならない。

近年の情勢を踏まえ、連合は「一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす」とする新たな中期目標を2023年末に確認した¹。この水準は、いわゆる相対的貧困ラインを念頭に、EU指令等で採用されている基準を意識したものである。2024年度改定後の日本の同比率は49.3%²程度だが、これを2035年まで

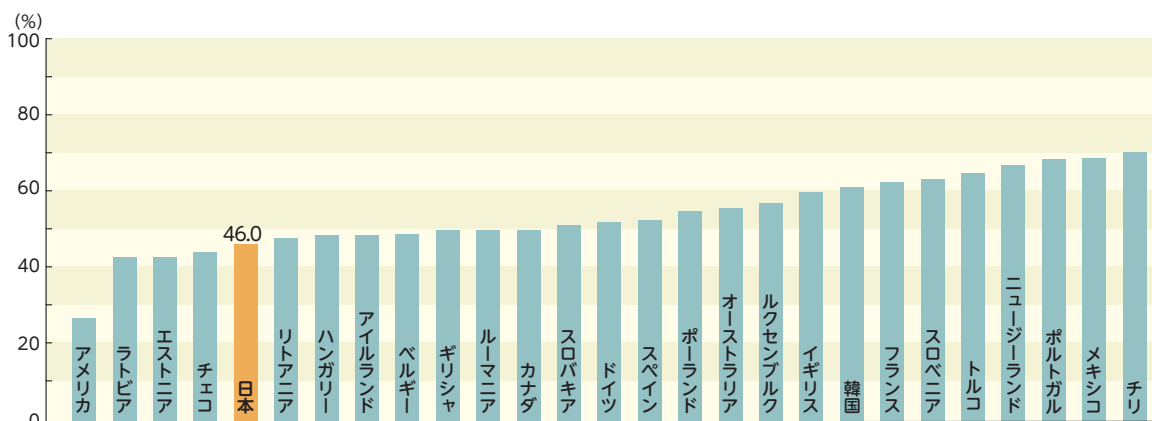
に達成するためには、毎年1%ポイントを目途に改善する必要がある。公労使、ひいては社会的な合意形成に向けた真摯な議論を積み重ねる必要がある。

最低賃金の水準を継続的に改善するには、政策面での後押しも欠かせない。特に中小・零細企業における支払い能力を向上させる各種施策の拡充と十分な予算確保、周知の徹底が必要である。

そのうえで、最低賃金引き上げの効果を確実なものとするには、制度趣旨や改定額の周知強化と実効性の担保が重要である。最低賃金の履行確保のための要員増強をはじめとする監督体制の抜本的強化とともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則の適用強化などが必要である。また、法定最低賃金の改定額を踏まえ、発注済の公契約の金額を見直すなど、官民一体の取り組みも重要である。

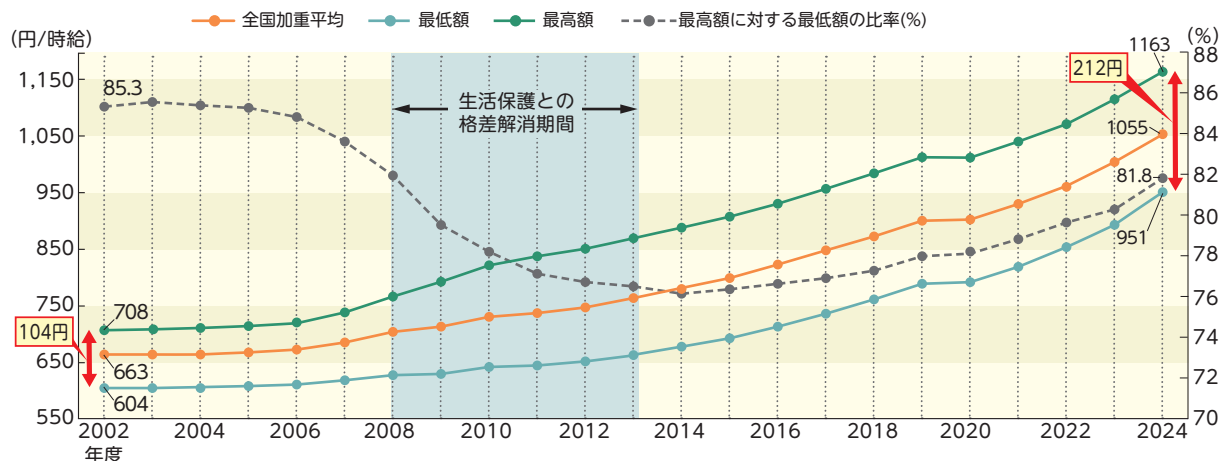
- 1 EUが2022年に発出した最低賃金に関する指令では、一般労働者の「中央値の60%」と「平均値の50%」を国際的に共通して用いられる指標となる基準値とし、最低賃金を定めている各国の適正水準への引き上げを促している。
- 2 2023年度賃金構造基本統計調査と2024年度改定後の地域別最低賃金の全国加重平均額を用いた連合試算。なお、一時金相当分は便宜的に同調査における「年間賞与其他特別給与額」の平均値を算入した。

図1 フルタイム労働者の賃金の中央値に対する最低賃金比率(2023)



注：※日本の値は2022年度改定後の全国加重平均額をもとに算出
出所：OECDstat"Minimum relative to average wages of full-time workers"より連合作成

図2 最低賃金の地域間額差の推移



出所：厚生労働省資料をもとに連合作成

あらゆるハラスメントの根絶に向けて

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」(2023年度)によると、相談があった企業の割合は、パワー・ハラスメント(以下、パワハラ)、セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラ)、顧客等からの著しい迷惑行為の順に高いが、相談件数の増減は、パワハラとセクハラが「減少している」割合が「増加している」より高い一方で、顧客等からの著しい迷惑行為は「増加」が「減少」より大幅に高い(図1)。また、顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った被害は、「通常業務の遂行への悪影響」(63.4%)に次いで、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下」(61.3%)、「労働者の休職・離職」(22.6%)と、企業だけでなく労働者に与える影響が大きい(図2)。

こうした背景から、労働施策総合推進法が改正され、カスタマー・ハラスメント(以下、カスハラ)対策と求職者に対するセク

ハラ対策を事業主の雇用管理上の措置義務とするなど、ハラスメント対策が強化される。

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に向け、カスハラ対策についても、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、各業界や企業への取り組みを支援する必要がある。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・指導を行うことなどにより、法の実効性確保が必要である。

また、法成立後は、「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO第190号条約)の批准に向けた具体的な検討を進めるべきである。

図1 ハラスメントの発生状況(企業調査)

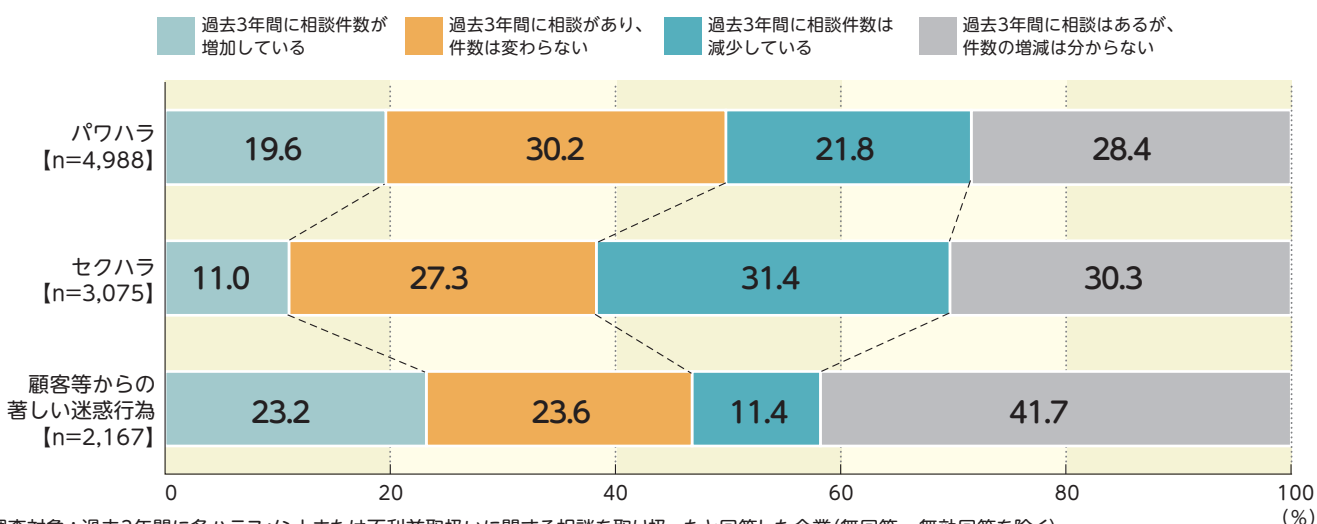
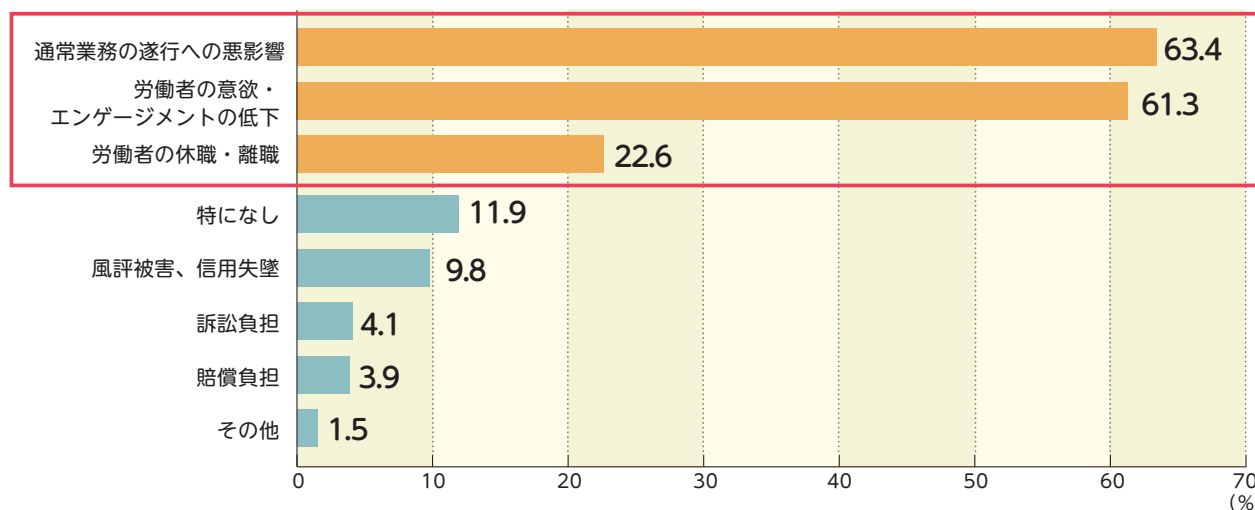


図2 顧客等からの著しい迷惑行為で企業が被った損害や被害



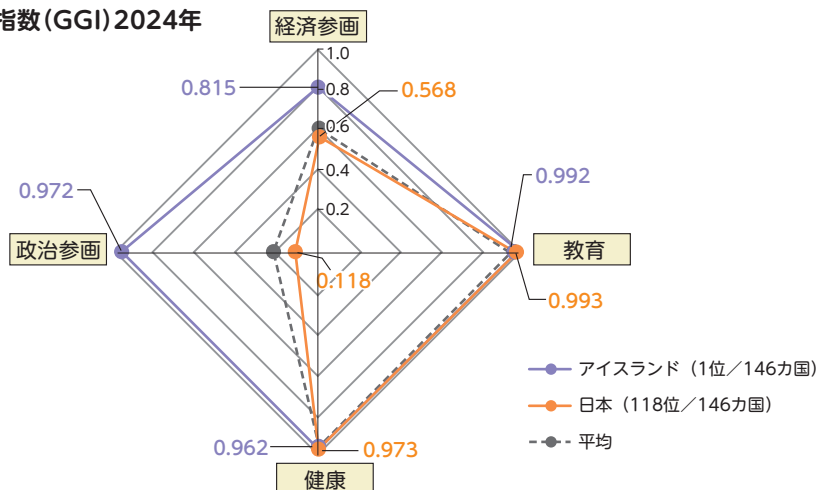
2030年を見据えた「第6次男女共同参画計画」の策定と 着実な実行による女性参画の拡大・促進

2030年をゴールとする持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)は残り5年となった。各国のSDGsの進捗状況に関する報告書である「持続可能な開発報告書」(国連・持続可能な開発ソリューションネットワーク)において、日本の目標5(ジェンダー平等)は最も低い評価の「深刻な課題がある」と評価され続けている。日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中118位(2024年)と主要7カ国(G7)最下位であり、特に政治参画は世界最低クラス、経済参画(賃金の男女格差、管理的職業従事者の男女比など)も下位に属している(図1)。政府の「第5次男女共同参画基本計画」は、計画期間が2025年度末に終了するが、女性役員比率をはじめ、第5次計画で定めた目標に対する進捗が遅れている(図2)。

日本にはいまだに固定的性別役割分担意識が根深く残っており、特に地方において「日常生活に差別が紛れ込んでいる」との指摘もある。このことが女性の就労意欲や職域経験を狭め、就労継続や昇進・昇格・管理職登用の妨げになっていることを真正面から受け止め、働く現場のみならず、家庭・社会における慣習や慣行も含めて見直していくことが必要である。

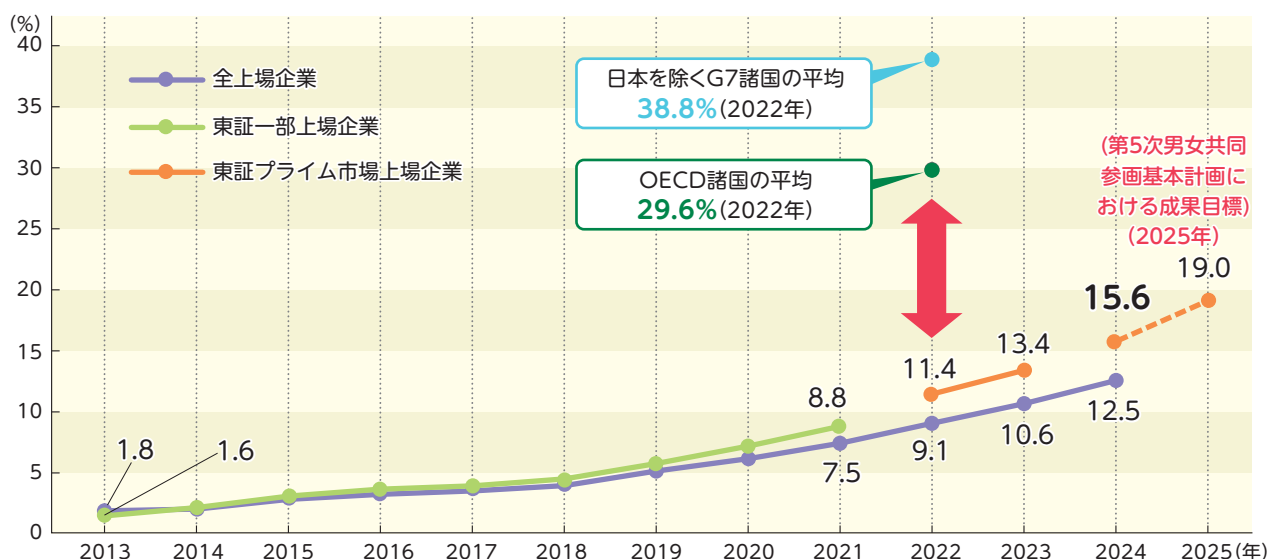
世界の潮流は2030年までの完全なジェンダー平等の実現(いわゆる203050)であることを踏まえ、女性の参画拡大を喫緊の課題とし、2025年12月の閣議決定をめざして検討が進められている「第6次男女共同参画基本計画」においては、第5次計画が未達となった理由を検証したうえで、さらに踏み込んだポジティブ・アクションなどの「具体的な取り組み」を策定し、その実行を通じた早期の目標達成をめざすべきである。

図1 ジェンダー・ギャップ指数(GGI)2024年



出所：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」

図2 日本の女性役員比率の推移



出所：1. 東洋経済新報社「役員四季報」にもとづき連合作成。

2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。

3. 全上場企業、東証一部上場企業、2023年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。

4. 2024年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

5. 日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD“Social and Welfare Statistics”から引用。

希望する人が自分の名字(氏)を使い続けられる 社会の実現 ～選択的夫婦別氏制度～

現在の民法のもとでは、婚姻に際して、いずれか一方が名字(氏)を改めなければならない。自分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関わる重要な問題である。

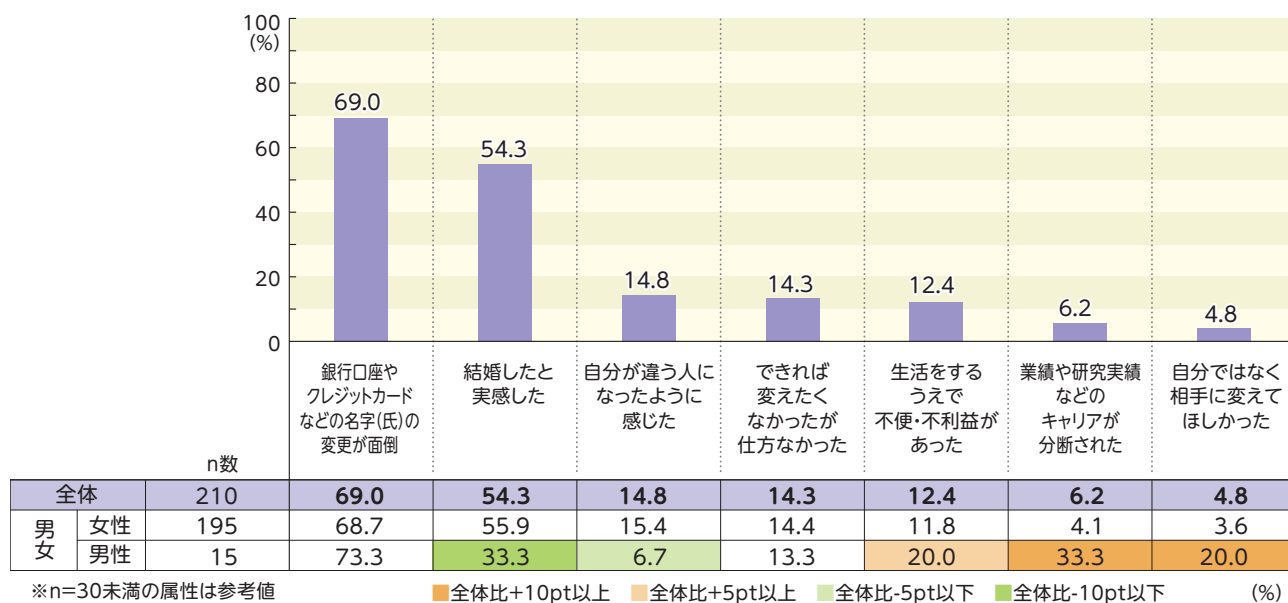
連合が実施した「夫婦別姓に関する調査2025」によると、婚姻により氏を変えた際に感じたこととして、「銀行口座やクレジットカードなどの氏の変更が面倒」(69.0%)の割合が最も高く、他に「自分が違う人になったように感じた」(14.8%)、「生活するうえで不便・不利益があった」(12.4%)などの声が挙げられた。男性では「業績や研究実績などのキャリアが分断された」(33.3%)の割合が高い(図1)。夫婦の氏のあり方については、「夫婦は同氏でも別氏でも構わない。選択できる方がよい」(46.8%)が、「夫婦は同氏がよい」(26.6%)を大きく上回った(図2)。また、20代男性の5人に1人が、婚姻の際、いずれか

一方が氏を改めなければならないことが、「婚姻の妨げになる」と回答した。

希望する人が自分の氏を使い続けることができるようにする制度が、「選択的夫婦別氏制度」である。あくまで「選択的」であり、夫婦別氏を強制するものではなく、夫婦同氏を排除するものでもない。政府が進める旧姓の通称使用拡大では、国際社会で通用しないだけでなく、人権尊重という要請に応えられない。

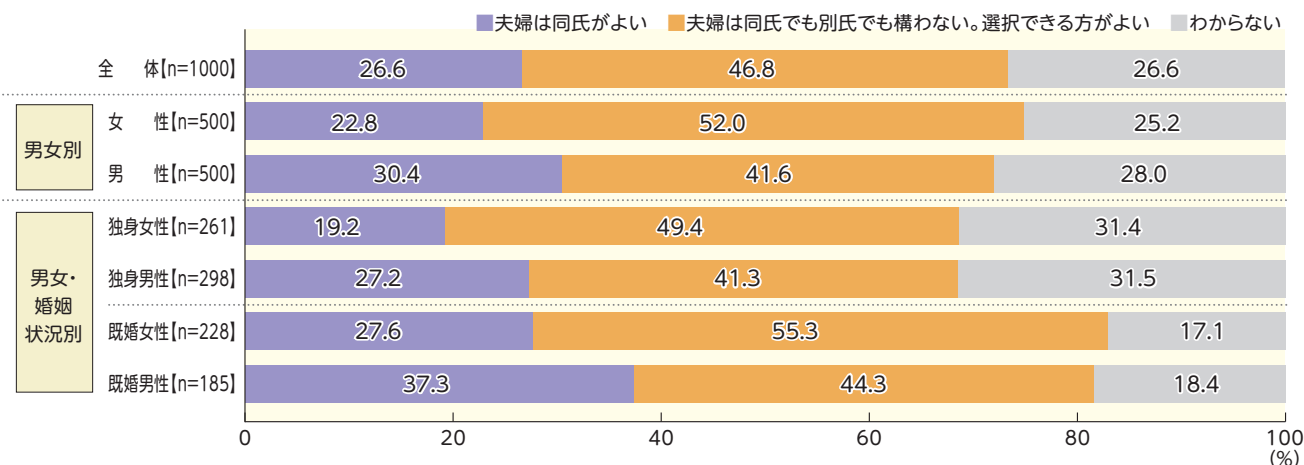
1996年に法制審議会が、選択的夫婦別氏制度導入の提言を含む、民法の一部を改正する法律案要綱を答申してから30年が経とうとしている。2024年10月の国連・女性差別撤廃委員会による4度目の勧告もふまえ、人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会実現のため、選択的夫婦別氏制度をただちに導入すべきである。

図1 婚姻届の提出により名字(氏)を変えた際に感じたこと(複数回答形式)



出所：連合「夫婦別姓に関する調査2025」(2025年3月)

図2 夫婦の氏のあり方についてどう思うか(単一回答形式)



出所：連合「夫婦別姓に関する調査2025」(2025年3月)

性的指向・性自認の多様性に関する差別・偏見の根絶

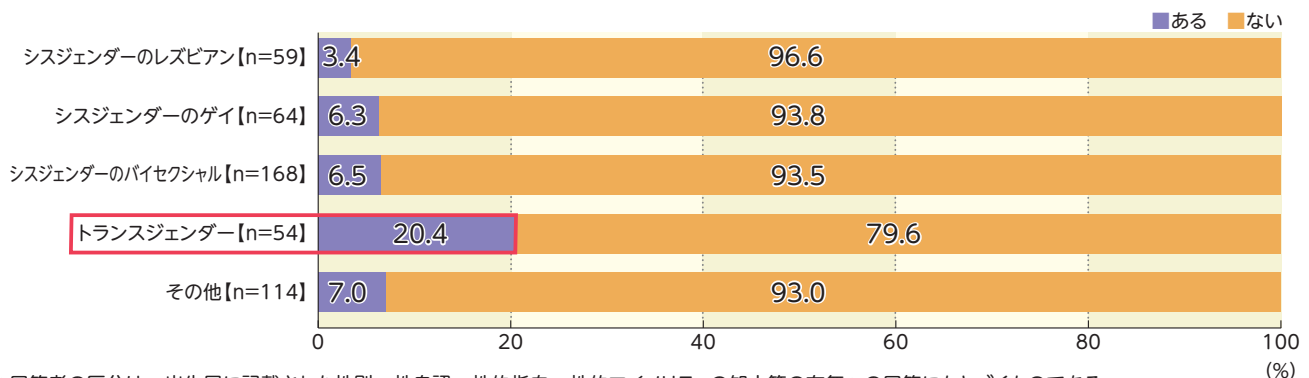
多様性の尊重に逆行する動きが世界の一部にあるが、日本はそのような動きに流されることなく、性的指向・性自認の多様性に関する差別・偏見をなくし、すべての人の対等・平等、人権が尊重される社会の実現に向けて取り組む必要がある。

厚生労働省の「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」(2020年3月)によると、性的マイノリティであることを理由に職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで転職した経験を持つ人の割合が、トランスジェンダーでは約2割におよぶ(図1)。また、トランスジェンダーの5割以上、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの約6割が、性的マイノリティが働きやすい職場とは「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」であると回答している(図2)。

2023年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されたが、施行後3年とされた検討・見直し時期が迫っているにもかかわらず、法が定めた「基本計画」および「指針」は未だ策定されていない。まずは、これらをただちに策定し、国民の理解増進に関する施策を実行するとともに、性的指向・性自認(Sexual Orientation and Gender Identity: SOGI)の多様性に関する差別を禁止する法律を制定すべきである。

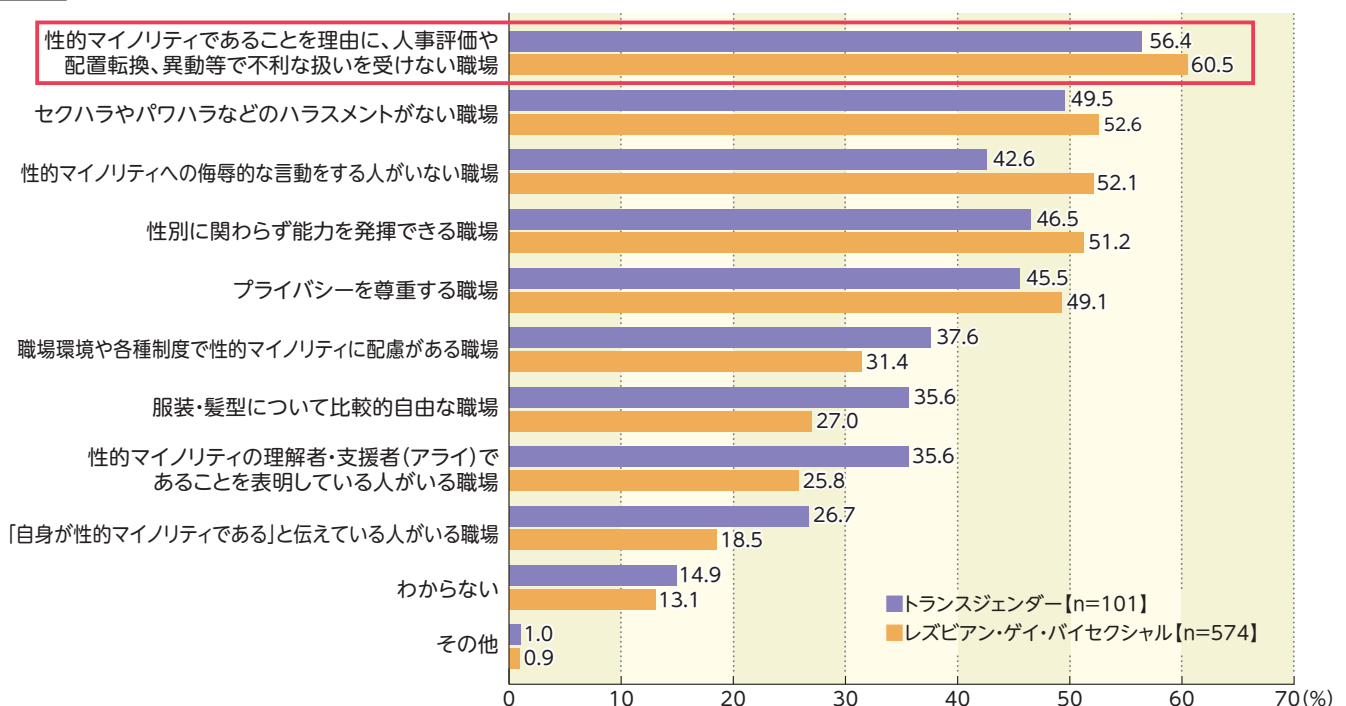
また、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングに加え、カミングアウトの強制がパワー・ハラスメントに該当することを広く周知するなど、性的指向・性自認に関わらず、誰もが働き・くらしやすい職場、社会の実現に向けて取り組むべきである。

図1 性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験(単数回答)



注：回答者の区分は、出生届に記載された性別、性自認、性的指向、性的マイノリティの知人等の有無への回答にもとづくものである。
出所：厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」(2020年3月)

図2 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか



出所：厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」(2020年3月)

生活困窮者自立支援制度の強化に向けた支援者への支援 重層的な支援体制や住居確保の強化

ひとり親世帯やヤングケアラーなど、多様で複合的な課題を抱える世帯や人への支援には、制度の狭間に落ちることなく、様々な立場の人が関わり、個々の状況に合わせた支援が求められる。また、重層的支援は、それぞれの地域が置かれている状況に沿ったものである必要があることや、支援困難事例もあることから、関係機関で情報共有し支援策を検討する支援会議の機能が重要である。

しかし、支援会議の設置が努力義務となっており福祉事務所を設置している906自治体のうち設置済みは323自治体(2022年)となっているため、設置の拡大が求められる。

支援の現場は人材確保難であり、支援する側への支援も重要である。そのためにも、支援に関わる人の処遇改善が欠かせない。支援者の仕事に見合った賃金が支払われ、支援者も1人で悩むことなく、緊急で支援が必要となった場合にも対応でき

るよう、人材確保と雇用の安定化が求められる。

また、安心して子育てできるようにするためには、子どもや子育て世帯が、「何かあったときは頼れる制度がある」と感じられる環境整備が重要である。「貧困」や「家族へのケア」など、子どもだけでなく世帯全体に関わる課題の解消に向け、子どもの育ちや学ぶ権利を守るための学習・生活支援など生活困窮者自立支援制度による支援とあわせて、子育て短期支援事業や子育て世帯訪問支援事業など家庭支援事業を実施し、重層的に子どもや子育て世帯を支える必要がある。

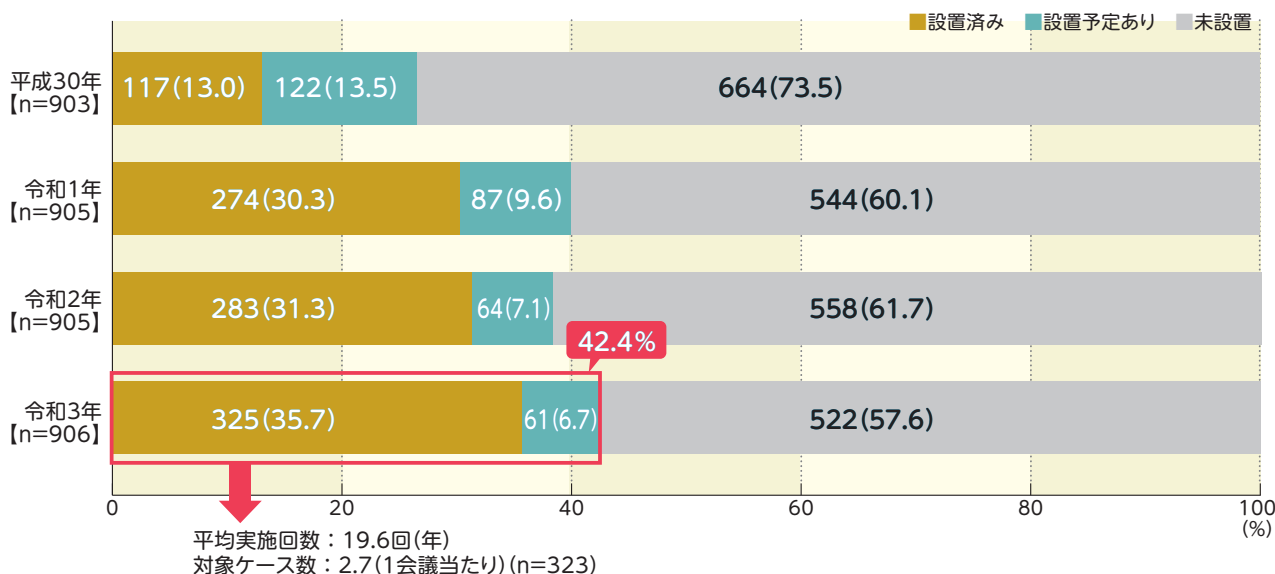
さらに、課題を抱えた世帯が自立に向け動き出すためには、安心して生活できる住居を確保する必要がある。そのため、国による住居費の支援など、恒常的な居住保障の仕組みを検討すべきである。

図1 支援会議と支援調整会議の整理

	支援会議	支援調整会議
設置根拠	生活困窮者自立支援法第9条第1項	実施要綱 自治体事務マニュアルなど
設置(開催)主体	福祉事務所設置自治体	主に自立相談支援機関
対象	自立相談支援機関が支援決定したケースに限らない	自立相談支援機関が支援決定したケース
関係機関との情報共有	本人の同意がなくても可能 ※支援会議における情報などの提供は、個人情報保護法や他の法令による守秘義務に違反しない ※第三者へ秘密を漏らした場合の罰金あり	本人の同意が必要
主な目的	関係機関間の情報共有による、支援を必要とする人の早期把握・支援へのつなぎ・地域における支援体制の検討 <取り扱う事例> ●本人同意が得られず、適切な情報の共有や連携を図ることができない事案 ●世帯全体として、支援にあたって連携すべき関係機関・関係者の間で把握・共有されていない事案	●プラン案の適切性の協議 ●支援提供者によるプランの共有 ●プラン終結時などの評価 ●個々のニーズに対応する社会資源の充足状況の把握と開発に向けた検討

出所：厚生労働省「生活困窮者への自立相談支援および被保護者への自立支援のあり方について」

図2 支援会議の設置状況



※各年度事業実績調査

出所：厚生労働省「生活困窮者への自立相談支援および被保護者への自立支援のあり方について」

切れ目のない効率的な医療提供体制の構築と医療人材確保に向けた処遇改善

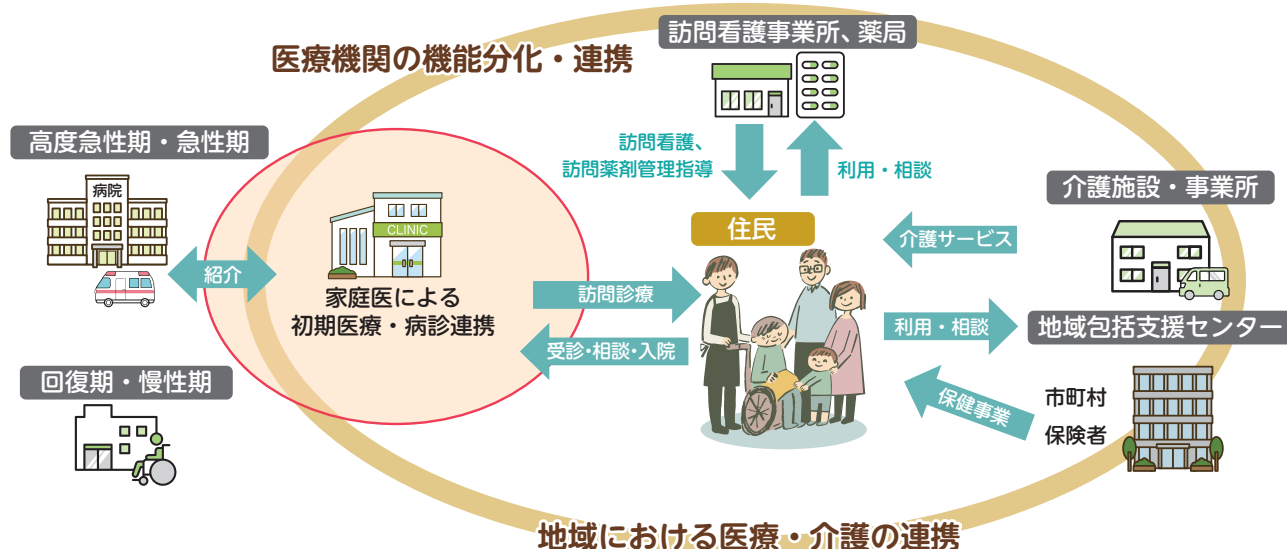
誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けるためには、患者本位で切れ目のない良質で効率的な医療提供体制を再構築していくことが不可欠である。

2040年頃の医療提供体制に向けた「新たな地域医療構想」の策定にあたっては、急増する高齢者の救急搬送やリハビリ・退院調整・介護との連携など在宅復帰を見据えた医療機能への転換をはじめ、外来・在宅医療を含めた医療機関の機能分化・連携、医療・介護のさらなる連携強化が求められる(図1)。公立・公的か民間かなど設置主体を問わず公平・公正な協議のもとで、すべての医療機関それぞれが果たすべき機能の役割分担について合意形成をはかり、着実に取り組みを推進することが重要である。あわせて、地域間・診療科目間における医師の偏在是正に向けて、地域で不足している医療を担うよう医療機関に要請できる仕組みの創設や、地域ごとに必要な医師数の目安を踏まえた

保険医療機関への規制なども検討が必要である。

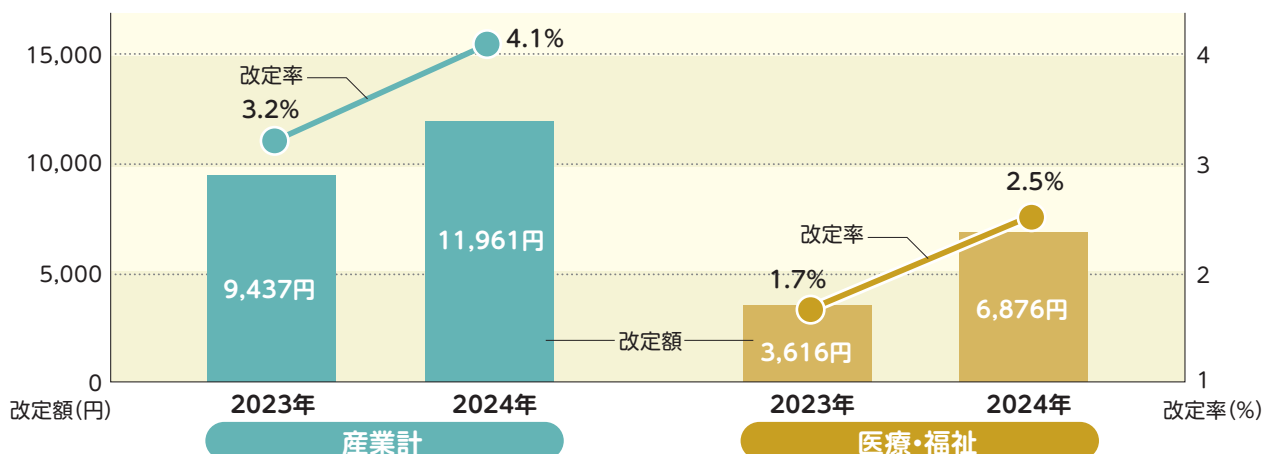
同時に、将来にわたり安全・安心で質の高い医療を受けられるよう、人材確保に向けてさらなる賃金・労働条件の継続的な改善が欠かせない。2024年度診療報酬改定では、ベースアップ評価料が新設されるなど、賃上げに重点を置いた改定が行われた。しかし厚生労働省「2024年賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、医療・福祉分野の2024年改定率は2.5%と、全産業平均4.1%に比べて低い状況である(図2)。すべての医療従事者の処遇改善に向けて、医療機関に対しベースアップ評価料の算定などの取り組み支援を行うとともに、2026年度診療報酬改定などを通じて、さらなる処遇改善が求められる。また、医療現場の労働者が安心して働き続けられる職場環境づくりに向けて、地域医療介護総合確保基金なども活用し、働き方改革や業務負担軽減などもさらに推し進めていくことが重要である。

図1 外来・在宅を含めた医療機関の機能分化・連携(イメージ)



出所：連合作成

図2 医療・福祉分野の賃上げ状況



出所：厚生労働省「2024年賃金引上げ等の実態に関する調査」

介護人材の確保に向けたさらなる処遇改善と業務負担軽減の観点からICTなど新技術の活用を

第9期介護保険事業計画(2024～2026年度)の介護サービス見込み量等にもとづく推計によると、2040年には約272万人の介護職員が必要とされている。一方で、有効求人倍率は全職業平均1.20倍に対して、介護関係職種は3.24倍(2025年1月時点)と、高い水準で推移しており、依然として介護を担う人材不足が課題となっている。

その要因の一つに、全産業の月平均36.9万円に対し、介護職員は30.0万円と賃金格差があることがあげられている。さらに、医療・福祉の賃金改定額と改定率は全産業と比較しても低い水準であり(25ページ図2)、介護職員等処遇改善加算を取得した事業所における改善状況は、月平均給与額で13,960円(諸手当や賞与・一時金の月換算額を含む)にとどまっている(厚生労働省「2024年度介護従事者処遇状況等調査結果」)。

また、介護職員の年齢構成は、施設等では30～59歳、訪問介護員については40～59歳が多く(図1)、高齢化が進んでい

る。特に介護支援専門員(ケアマネジャー)は平均年齢が52.6歳で、介護職員等処遇改善加算の対象サービスからも除外されていることなどの課題もある。

これからの介護ニーズに対応する質の高いサービスを維持するためには、人材の確保が急務である。2024年度の政府補正予算では、常勤の介護職員一人あたり約5.4万円の一時金を支給できる緊急措置などが講じられているものの、決して十分とは言えず、さらなる処遇改善施策を実行する必要がある。

また、人手不足の影響も相まって、業務負担の軽減も課題であり、多くの介護職員が介護ロボットやICT機器等の導入を希望している(図2)。しかし、人員配置の削減を同時に実施した事業所では「負担が増加した」「疲弊した」との声もあり、業務負担軽減とケアの質の向上の観点から、人員配置を削減することなく、ICTやAIなどの新技術の活用促進を支援することが重要である。

図1 介護職員の年齢構成(性別・職種別)

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員(施設等)	0.2%	8.7%	20.3%	28.2%	25.0%	8.9%	5.2%	2.5%
男性(27.2%)	0.1%	11.8%	29.5%	32.6%	16.5%	4.8%	3.0%	1.3%
女性(72.4%)	0.2%	7.5%	16.9%	26.7%	28.3%	10.5%	6.1%	2.9%
訪問介護員	0.2%	5.9%	13.9%	25.2%	28.4%	13.1%	6.9%	5.7%
男性(16.6%)	0.2%	14.0%	26.8%	29.6%	17.1%	5.9%	3.2%	2.7%
女性(83.0%)	0.2%	4.2%	11.4%	24.4%	30.8%	14.5%	7.6%	6.3%

出所：2024年12月13日厚生労働省「社会保障審議会介護保険部会(第116回)」資料

図2 介護ロボット・ICT機器等の導入希望

●労働者調査

単位：件、%

	回答者数	パソコンによって利用する介護ソフト				介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン				施設の居室内に設置する見守りセンサー			施設内の無線ナースコール機器	インカム、ネットワークスピーカー	その他の介護ロボット
		利用者情報の入力・保存など*1	職員間グループウェア*2	変換*3 音声を変換する	その他の機能	入力*4 利用者情報の入力	変換*3 音声を変換する	業務連絡*5 職員間での連絡	センサー*6 ベッドセンサー	カメラ型センサー	それ以外のセンサー*7				
全体	20,699	67.3	56.3	42.8	38.3	68.1	47.8	65.2	34.6	37.7	37.1	30.0	27.9	32.4	
訪問系	6,218	62.9	54.0	36.0	34.0	64.9	4.26	62.6	20.3	22.1	21.3	17.8	20.1	21.9	
施設系(入所型)	2,755	77.8	69.7	50.0	46.3	79.0	55.0	93.0	73.6	61.6	62.8	68.7	48.8	59.3	
施設系(通所型)	5,399	63.2	50.6	39.3	33.3	61.9	43.1	65.2	32.4	34.0	35.7	27.5	24.5	25.7	
居住系	2,457	71.5	61.6	47.7	42.7	73.1	52.7	81.7	73.9	58.0	56.7	43.8	30.7	43.6	
居宅介護支援	2,018	69.1	47.7	51.0	45.1	72.8	55.6	55.7	13.0	13.1	13.7	11.8	15.6	13.3	

注1：「日常的に使用している」、「日常的に利用していない」、「導入して欲しい」、「導入して欲しいとは思わない」の選択肢のうち、「導入して欲しい」と「導入して欲しいとは思わない」の合計に対する「導入して欲しい」の割合(無回答は含まない)。

注2：表側、表頭の選択肢の内容は次の通り。

*1：利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能 *2：職員間で報告・連絡・相談を行うためにグループウェアの機能

*3：入力した音声(テキスト)に変換する機能 *4：利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力機能 *5：他の職員との間で業務連絡できる機能

*6：ベッドセンサー(マット型・内蔵型) *7：それ以外のセンサー(カメラ型以外の天井・壁・机上・ドア・便器等に設置)

注3：■は50%以上のもの

出所：介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

被用者保険の適用拡大と第3号被保険者制度の廃止に向けた対応

雇用形態や勤務先の企業規模の違いなどにより、被用者保険の適用の有無が変わる現行制度は不合理である。

フリーランスや請負契約などいわゆる「曖昧な雇用」で働く人や複数事業所で働く人が増加している。就労を阻害せず働き方などに中立的な制度を構築するためには、すべての労働者に被用者保険を適用するとともに、第3号被保険者制度を廃止することが必要である。

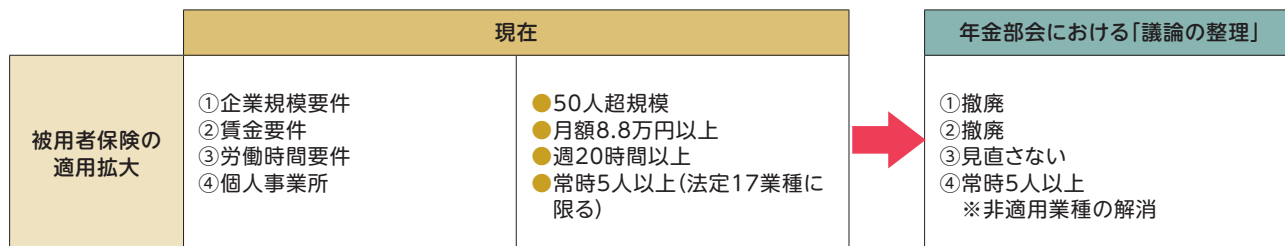
社会保障審議会年金部会が2024年12月に取りまとめた「議論の整理」には、被用者保険の適用拡大に向けて、企業規模要件および賃金要件を撤廃すること、常時5人以上の従業員が働く個人事業所における非適用業種を解消することなどが盛り込まれた。一方で、週20時間以上の労働時間要件は見直しがなされなかった(図1)。また、第3号被保険者制度については国

民的な議論の場が必要であるとされた。

現在、第3号被保険者数は減少傾向にあるものの、約686万人存在する(図2)。第3号被保険者制度の廃止に向けては、制度廃止時点の年金受給者や第3号被保険者の受給権に留意しつつ、段階的に改正する必要がある。また、第3号被保険者の中には、本人の疾病や育児・介護などで働きづらい人や働きたくても働けない人が一定数いることから、仕事と治療の両立支援や子ども・子育て支援の充実、在宅介護サービスの充実といった第3号被保険者にとどまらない支援策が必要である。

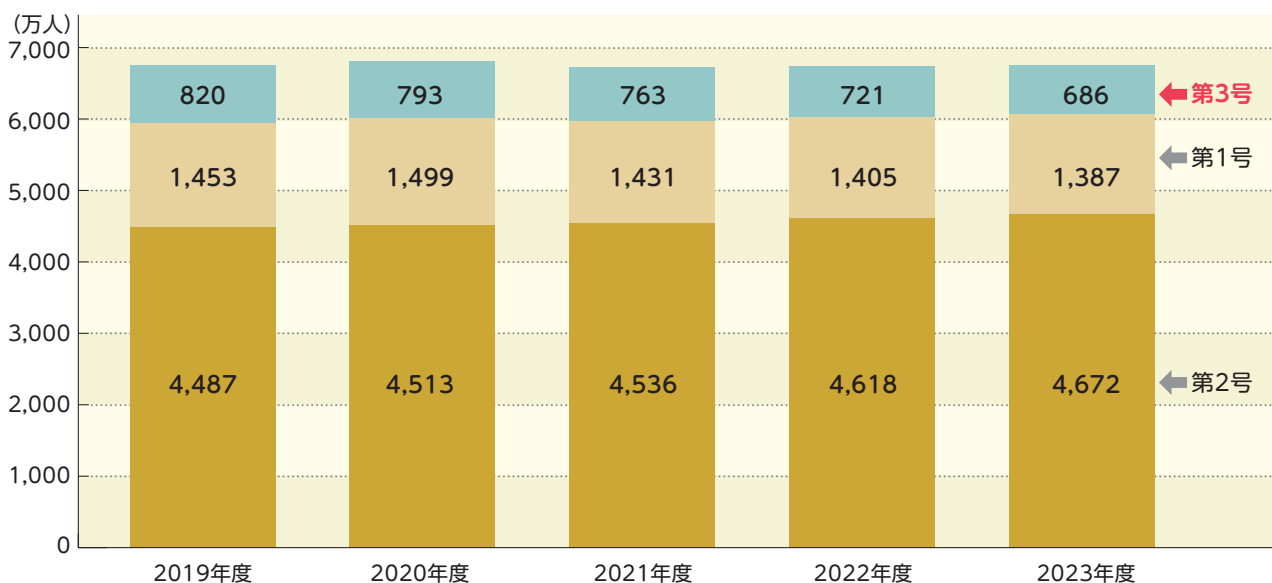
まずは、第3号被保険者の生活実態を分析するなど、将来的な第3号被保険者制度の廃止に向けた会議体の設置が求められる。

図1 被用者保険の適用拡大に関する方向性



出所:「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2024年12月)より連合作成

図2 公的年金被保険者数の推移



出所:厚生労働省「令和5年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」より連合作成

質の高い保育の提供に向けた処遇改善、子どもの人権を守るための体制整備

保育士の職員配置基準については、2024年4月以降、4・5歳児は30対1から25対1に、3歳児についても20対1から15対1に見直された。2025年4月以降、1歳児の基準も6対1から5対1に見直され、少しずつではあるが改善に向かっている。

「2023年教育・保育施設等における事故報告集計」によると、認定こども園や幼稚園、保育所などの教育・保育施設などにおいて、死亡事故や重篤な事故などが2,772件発生していること、災害時などに備える必要があることを踏まえれば、子どもの安全確保に向けてさらなる職員配置基準の改善が必要である。

こども家庭庁は2024年12月、2028年度までの保育政策をとりまとめた。少子化などに伴う待機児童の減少を受けて、保育施設などの量の確保から保育の質に力点を置くよう方針を転換した(図1)。量ばかりが先行し、後回しにされてきた保育の質

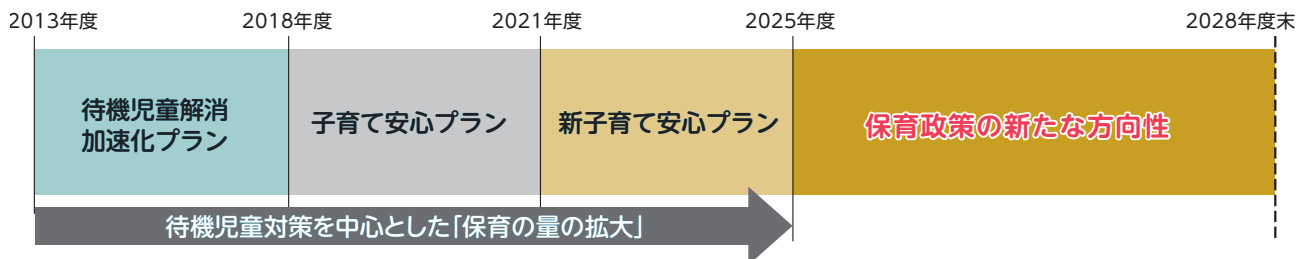
について対応がはかられる。

一方で、児童相談所の児童虐待相談対応件数は右肩上がりに増えている(図2)。政府は、児童虐待に迅速かつ確に対応できるようにするため、「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」にもとづき、児童福祉司の増員をはかっている。しかし、2024年度末までに確保するとしていた6,850人に達していない。児童養護施設においても職員が不足しており、子どもに関わる業務に携わるすべての職員の賃金・労働条件を早急に改善し、必要な人材を確保しなければならない。

さらに、こども基本法の周知徹底、行政から独立した立場で子どもの最善の利益を追求する機関の設置などにより、子どもの権利に関する国民の理解を深め、社会全体で子どもや子育て世帯を支えていく必要がある。

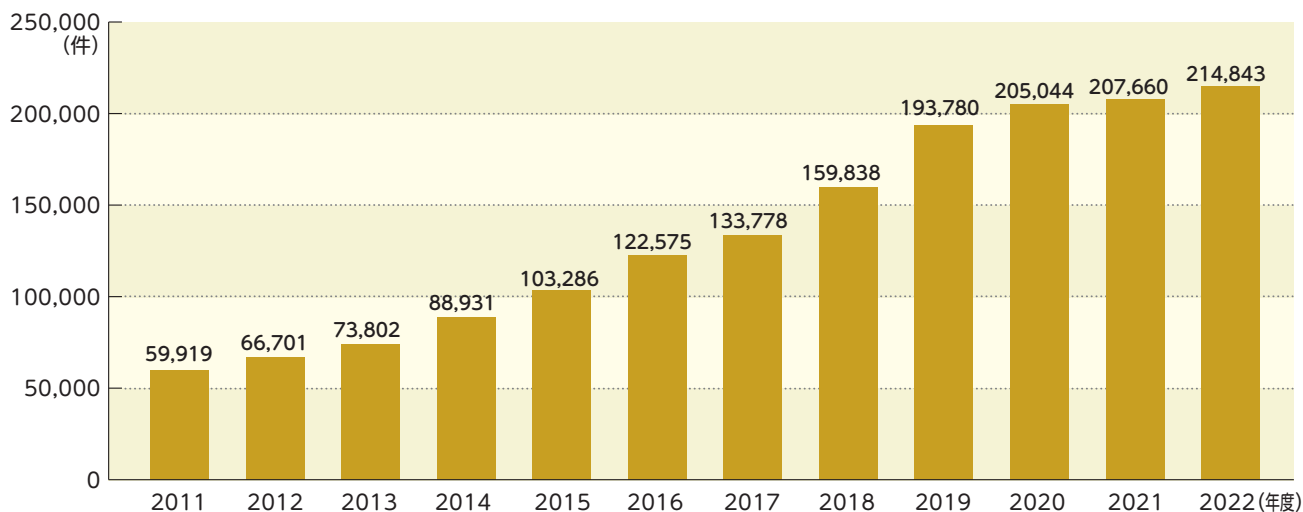
図1 2025年度から2028年度末を見据えた保育政策

- 1.地域のニーズに対応した質の高い保育の確保・充実 → 全国どこでも質の高い保育が受けられる
- 2.すべての子どもの育ちと子育て家庭を支援する取り組みの推進 → 地域で1人ひとりの子どもの育ちと子育てが応援・支援される
- 3.保育人材の確保・テクノロジーの活用などによる業務改善 → 人口減少下で持続可能な保育提供体制を確保



出所：こども家庭庁「新たな保育の方向性～持続可能で質の高い保育を通じたこどももんなか社会の実現へ～」資料より連合作成

図2 児童虐待相談対応件数の推移



出所：こども家庭庁「2022年度児童相談所による児童虐待相談対応件数」より連合作成

GX実現と「公正な移行」の具体化

政府は、2025年2月「脱炭素成長型経済構造移行推進戦略」を改訂し、「GX2040ビジョン(以下、ビジョン)」を閣議決定した。ビジョンはGX実現に向けた投資の予見可能性を高めるため、GX産業立地やGX産業構造などについて方向性を定めるとともに、「公正な移行」については、「新たに生まれる産業への労働移動など必要な取組を進める」としている(図1)。

連合は、GX施策の推進にあたっては、「公正な移行」の実現やS+3Eの確保を念頭に、関係産業や地域の労働組合を含む関係当事者との積極的な社会対話を基本に進め、丁寧な国民合意形成をはかる必要があると考える。あわせて、「公正な移行」を具体化するにあたっては、「グリーンな雇用創出」「失業なき労働移動」と重層的なセーフティネットの検討に早期に着手し、ロードマップの作成と必要な予算措置を求めている(図2)。

特に、地域の経済・雇用を担う中堅・中小企業については、ビジョンにおいて「脱炭素への取組が自社の売上に直結しない、

GXを推進する人材・ノウハウや資金が足りていない等の課題から、取組が進みづらい傾向にある」ことが指摘されている。とりわけ中小・零細企業の雇用については、サプライチェーン任せにするのではなく、国の目配りと強力な支援が不可欠である。

また、ビジョンは、「成長志向型カーボンプライシング構想」の制度的措置として排出量取引制度や化石燃料賦課金について定めている。排出量取引制度は運用によってはカーボンリーケージ(*)を引き起こす懸念があるため、既存制度との重複回避や、脱炭素移行にかかるコストを特定の産業だけで負担するのではなく、便益を享受する国民全体で広く負担する必要があることを、国が前面に立って周知に努めていく必要がある。

連合は、今後も具体的方策の検討や実施など脱炭素の動きに応じて、重要なステークホルダーの一員として、排出削減への貢献はもとより対話や意思決定に積極的に参画していく。

*カーボンリーケージ：国内の厳しい排出規制により、①海外から緩い基準で作られた製品が流入すること、②製造拠点が海外に移転することで、国内生産が減少すること

図1 GX2040ビジョンの概要

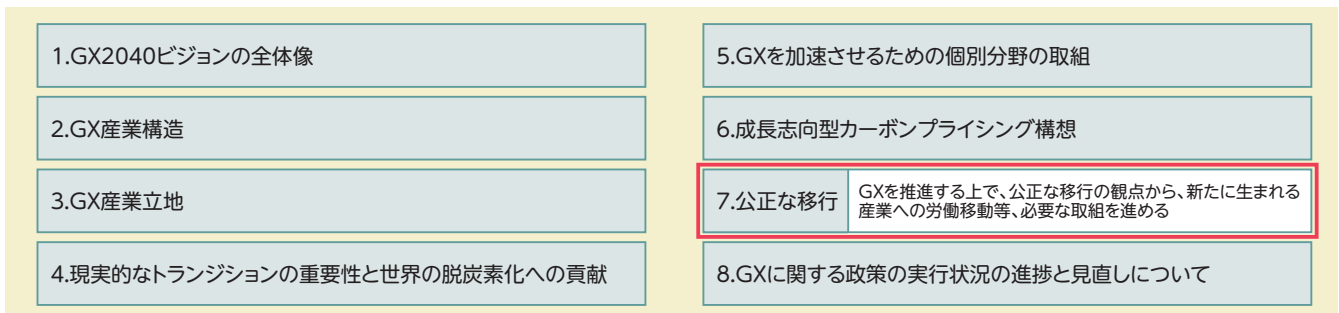
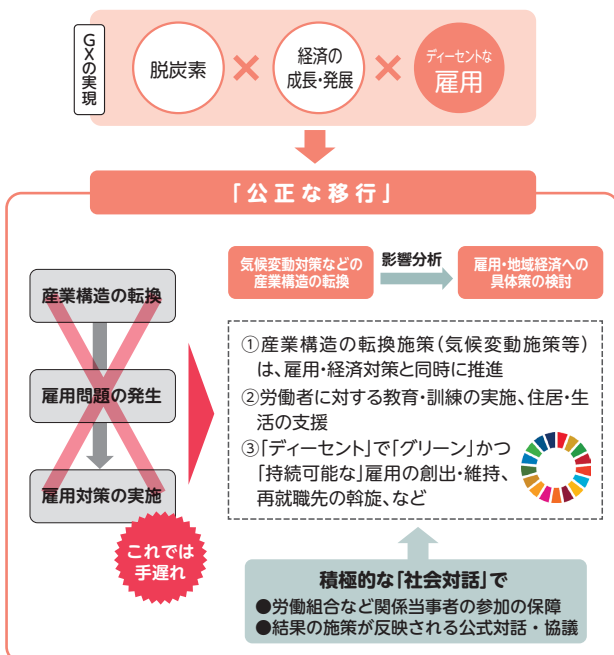


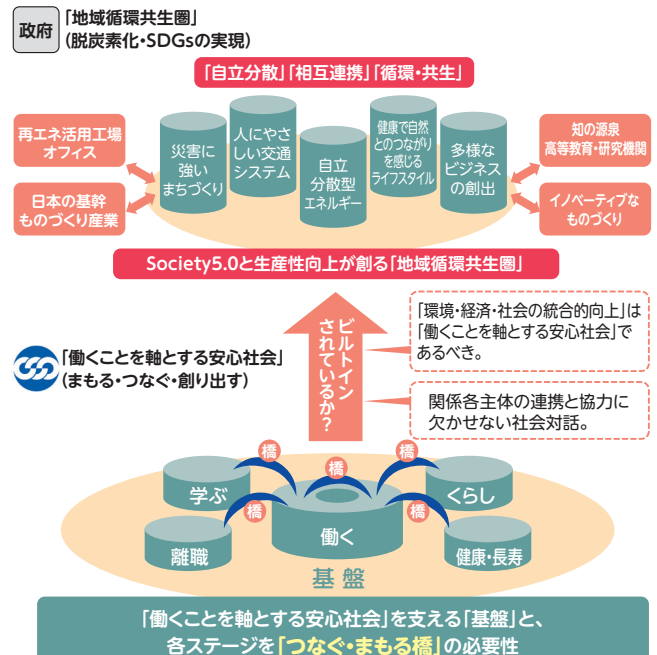
図2 GXを「公正な移行」とするために必要な社会対話と重層的なセーフティネット



出所：連合作成

図3 GX・地域脱炭素と連合が考える「働くことを軸とする安心社会」の相関

出所：連合作成



出所：連合作成

風評対策と心のケアの強化

東日本大震災から14年が経過したが、食品の風評被害は、被災地産を中心に根強く残る。三菱総研の調査では、「福島県産食品を、他県産と品質・値段に変わりがなければ食べるか」との質問に、家族・子どもが食べる場合は「放射線が気になるのでためらう」とした東京都民は21.0%に及ぶ(図1)。加えて、近隣諸国は輸入規制を継続している。

こうした風評が続く背景には、放射能検査で基準値を超えた食品は出荷されない体制が整えられていることや、処理水はWHOの飲料水基準を満たすまで処理されるといった事実がよく知られていないことがある。政府は、食品の安全証明や販路拡大の支援を徹底するとともに、食品の安全性や処理水に関する科学的で正確な情報の発信を徹底する必要がある。

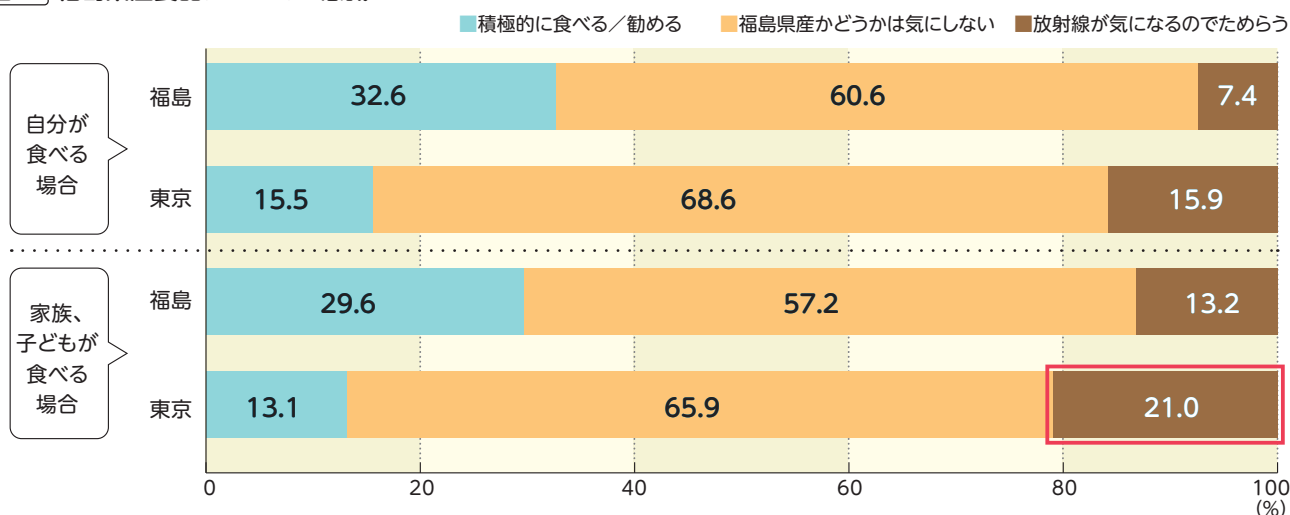
また、震災から14年が経った今も、避難者数は2.8万人にの

ぼり(2025年3月現在、復興庁調べ)、精神的負担を抱える人の心のケアが必要である。

福島県の県民健康調査によると、気分障害や不安障害のリスクが高い人の割合は5.8%と、全国平均の3%を上回っており、なかでも16～39歳は10.0%と、特に高い(図2)。福島県で心のケアにあたる専門家は、「子どもの頃に被災した若年層は避難のために転居を繰り返すなど、様々な精神的負担を抱えて成長しており、現在でもケアを必要とする人が多い」と指摘する。

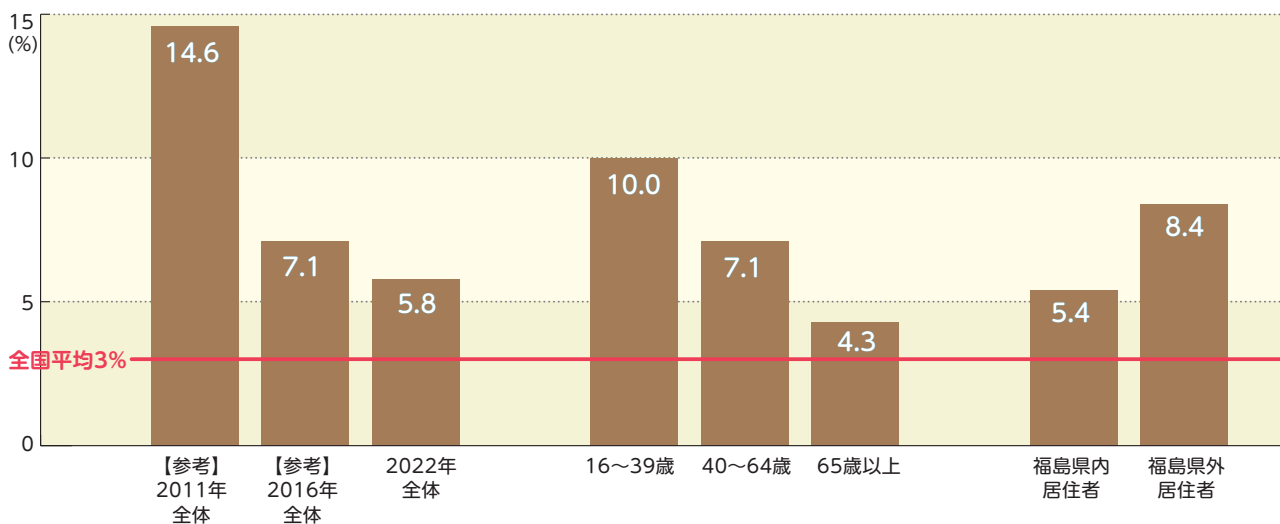
政府と自治体は、若年層を中心に、被災のために心のケアを必要とする人が、今後、中長期にわたって必要な支援を継続的に受けられるよう、心のケアセンターや各自治体の心のケア事業の予算を確保するとともに、体制の維持・拡充をはかる必要がある。

図1 福島県産食品についての意識



出所：三菱総合研究所「第6回 震災・復興についての東京都民と福島県民の意識調査」(2023年調査)

図2 福島県民の気分障害や不安障害のハイリスク者の割合



出所：福島県「令和4年度『県民健康調査』こころの健康度・生活習慣に関する調査結果報告」

激甚化・頻発化する自然災害に備え、多様な意見を踏まえた防災・減災対策の推進

近年、大規模災害や複合災害が多発する中、人命を最優先にした防災・減災対策が求められている。また、能登半島地震で浮き彫りとなった課題を踏まえ、早期復旧・復興を念頭に置いたライフラインの整備、被災者に寄り添った支援や避難所のあり方などの改善が重要となっている。

東日本大震災では、障がい者、高齢者、外国人、妊産婦などに対する情報提供、避難、避難生活などの対応が不十分であった。そのため、2013年の災害対策基本法改正により、災害時に自ら避難することが困難な高齢者や障がい者など、「避難行動要支援者」の名簿作成が市町村の義務となった。

さらに、避難支援などの実効性確保に向けて、2021年の改正では、「避難行動要支援者」に対する個別避難計画を策定することが市町村の努力義務とされた。しかし、2024年4月現在、市町村の8.2%が未策定、策定していても過半数の市町村では「避難行動要支援者」の20%未満に対する策定にとどまり、

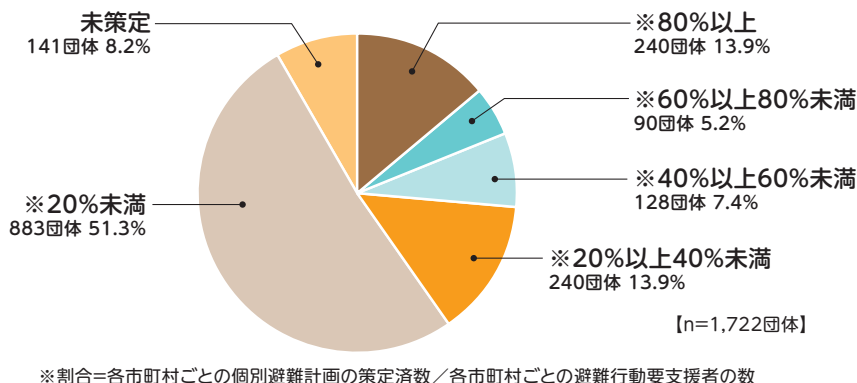
未だ実効性確保に課題が残る(図1)。

また、災害時には、女性や子どもに対する暴力や必要な物資が行き届かないなど、避難所のあり方に関する課題がこれまでも繰り返し指摘されてきた。能登半島地震においても、女性と男性では災害から受ける影響やニーズが異なるにも関わらず、避難所などで女性の視点によるニーズ把握や環境改善ができていなかった。

加えて、各市区町村における防災・危機管理部局の女性職員割合は平均11.5%と低く、平時からの防災・減災対策に女性の視点が活かされているとは言い難い(図2)。

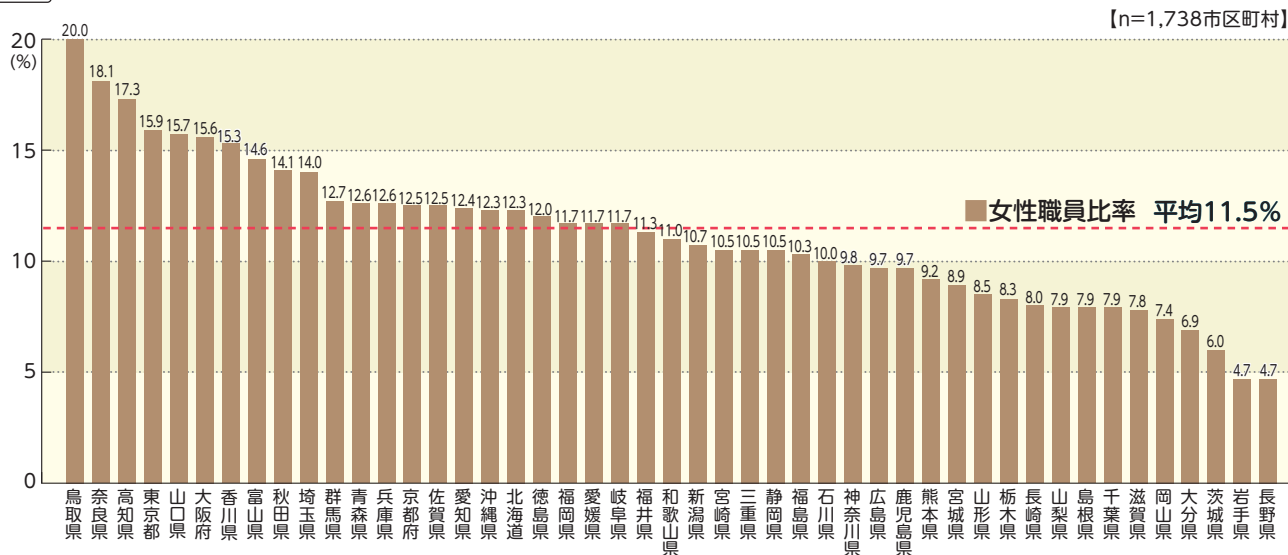
あらゆる防災・減災対策に女性の視点を反映するためにも、「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の活用や、防災担当部局や災害対策本部に女性職員を配置する取り組みを強化していくことが重要である。

図1 個別避難計画の策定状況



出所：「避難行動要支援者名簿及び個別避難計画の作成等に係る取組状況の調査結果」2024年4月時点

図2 市区町村の防災・危機管理部局の女性職員割合



出所：内閣府「ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査(令和5年)」

社会全体で子どもたちの学びを支えるため教育費の無償化を 教職員が子どもと向き合う時間の確保、きめ細かな教育のために学校の働き方改革を

政府は「人への投資」の一環として、教育費の負担軽減を推進している。連合は、その方向性に賛同しつつ、教育機会の格差を通して親から子へと引き継がれる「貧困の連鎖」を断ち切るため、就学前教育から高等教育まで、すべての教育にかかる費用の無償化を行い、社会全体で子どもたちの学びを支えることを求めている(図1)。とりわけ、初等・中等教育における学習指導上必要な教材などの無償化、GIGAスクール構想における国費による端末の保守・更新の着実な実施とあわせて、高校への端末整備についても国において予算化すべきである。

また、教職員の労働環境は非常に厳しい状況にある。文部科学省による「教員勤務実態調査(2022年度・確定値)」(2024年4月に公表)では、「小学校・教諭」の14.2%、「中学校・教諭」の36.5%が過労死ラインに相当する1週間の総在校等時間60時間以上の実態にある(図2)。

第217通常国会では、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(以下、給特法)」の改正により、約50年ぶりに教職調整額が引き上げられることとなった。今回の改正は、教職員の処遇改善としては一歩前進であり評価できるものの、長時間労働は正策は不十分である。労働基準法第37条の適用や、安全衛生法の観点から在校等時間の位置づけを明確化し、安全配慮義務を課した上で人事委員会が労働基準監督機関としての職権を行使できる体制にするなど、給特法の抜本的な見直しが必要である。

あわせて、教員が子どもと向き合う時間を確保し、きめ細かな教育を行うため、連合は、教職員の定数改善などによる配置増、部活動の学校から地域クラブ活動への着実な移行、外部人材の活用も含めた負担軽減による学校の働き方改革の実現を求めている。

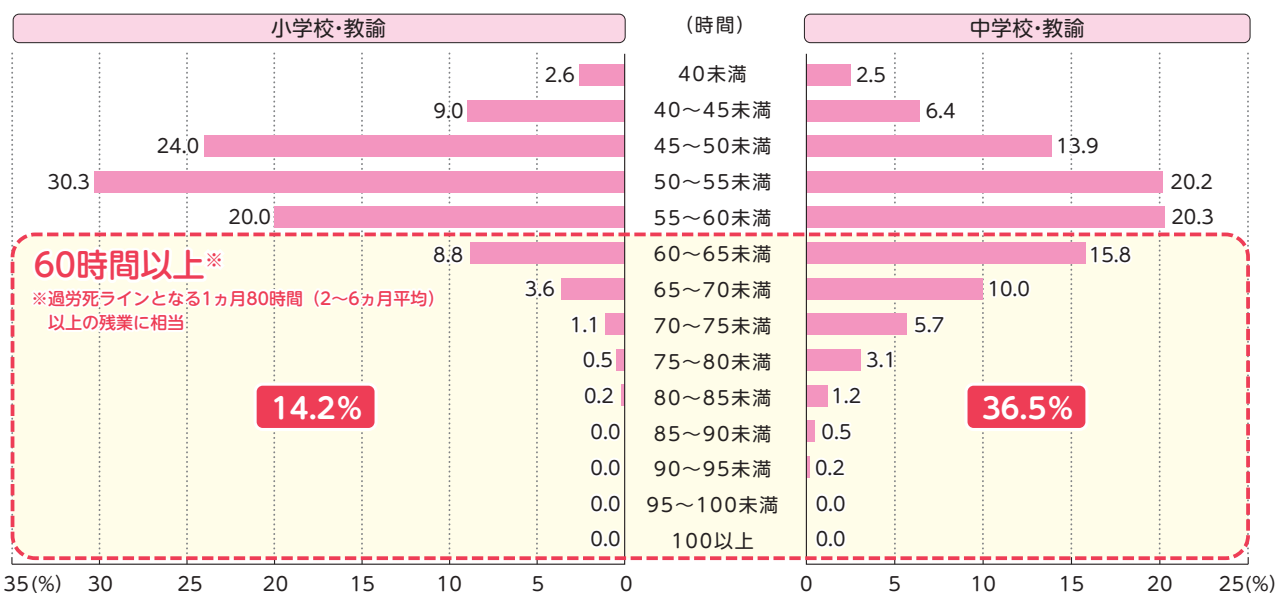
図1 政府の高等教育無償化制度と連合が求める制度

	政府の高等教育無償化制度	連合が求める制度
対象者	● 年収約380万円まで(段階的に減額) ● 年収約600万円まで:多子世帯(3人以上:4分の1支援、2024年度)および私立理工農系(文系との授業料差額、2024年度より) ● 所得制限なし:多子世帯(3人以上、2025年度より)	中間層を含めたすべての世帯
学費等	● 各法人の経営判断にもとづく入学金・授業料を前提に世帯収入に応じ減免 ● 授業料後払い制度の修士段階への導入(2024年秋入学者等)	まずは入学金・授業料を引き下げ、将来的には全面無償化
奨学金制度	● 給付型の対象者・給付額を拡充 ● 減額返還制度の見直し(利用可能な本人年収の上限325万円を400万円まで引き上げ)	貸与型はすべて無利子、返還困難者の救済制度を充実・強化、保証人制度はすべて機関保証、保証料は減額
対象教育機関	教育の質や経営状況により対象機関を選別	法の趣旨に照らして大学等の経営健全化のための措置は別に講じるべき

注:コロナ禍における特例措置を除く

出所:連合作成

図2 1週間の総在校等時間の分布



注:1週間当たりの正規の勤務時間は38時間45分

上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている

「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む

出所:文部科学省「教員勤務実態調査(2022年度・確定値)」

投票環境整備、若者の政治意識醸成、参議院合区解消、公職選挙法等改正、男女共同参画推進

近年、各級選挙の投票率は低下傾向にある。特に若者の投票率は深刻な状況にあり、義務教育段階からの主権者教育を通じた政治意識の醸成が必要である。また、有権者の投票機会のさらなる確保のため、投票当日投票所の維持はもとより、共通投票所や山間部等での移動期日前投票所の拡充、期日前投票時間の延長と、それらに伴う人員配置や財政措置なども求められる。加えて、投開票の簡素化・効率化の観点などから、端末での電子投票制度の検討を進めるべきである。

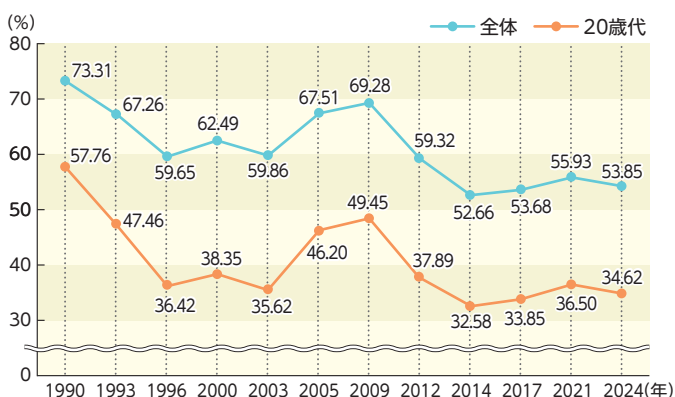
至近の各級選挙では、選挙妨害やいわゆる2馬力選挙、ネットによる誤情報拡散などの行為が散見され、公平・公正な選挙運動の保障に向けた法の整備が急がれる。また、選挙運動期間中の選挙従事者への実費弁償・弁当提供に関する制限については、経済・物価情勢を踏まえるなど、時代に応じた公職選挙法の見直しが求められる。加えて、政治資金や選挙に関する法令遵守徹底のための独立した専門機関を早期に設置し、公職

選挙法や政治資金規正法を実効性あるものとする必要がある。

第26回参議院選挙の1票の較差に関して、2023年10月に最高裁が「合憲」との統一判断を示した。しかし、2022年6月の参議院改革協議会の報告書では「合区の不合理は解消すべきとの意見が多くあり」とされており、各党は合意形成に向けてさらに努力すべきである。

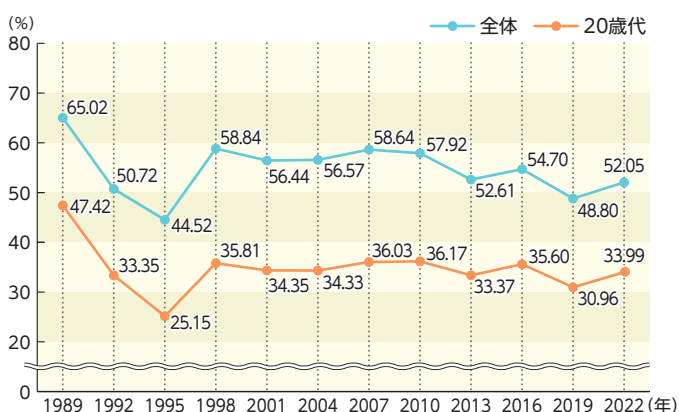
2024年10月の第50回衆議院選挙では、女性の立候補者数・当選者数は過去最高となったが、政府の第5次男女共同参画基本計画における「候補者に占める女性の割合2025年35%」には及ばなかった。また、国会議員の女性比率は、2024年11月時点で参議院は25.4%、衆議院は15.7%、両院で19.0%にとどまり、「政治分野における男女共同参画推進法」が掲げる目的の実現には程遠い現状にある。クオータ制の導入や、政党交付金の傾斜配分、候補者・議員の仕事と生活の両立を支える環境整備、あらゆるハラスメント対策の強化等が求められる。

図1 衆議院選挙における投票率の推移



出所：総務省「国政選挙における年代別投票率について」より連合作成

図2 参議院選挙における投票率の推移



出所：総務省「国政選挙における年代別投票率について」より連合作成

図3 参議院選挙における合区

出所：連合作成

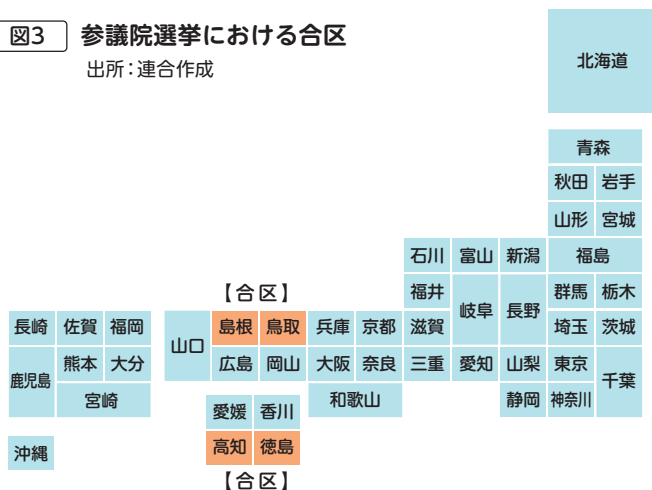
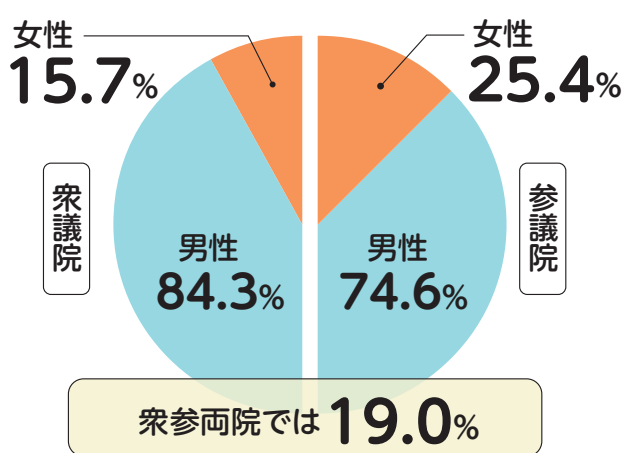


図4 国会議員における女性比率（2024年11月現在）



出所：内閣府男女共同参画局資料を連合作成

未批准となっているILO中核的労働基準 第111号条約(差別待遇(雇用・職業)) および第155号条約(職業上の安全および健康)の早期批准

「仕事の世界」で守られるべき最低限の基準が国際労働機関(ILO)の10の中核的労働基準(中核条約)である。しかしながら、日本は10条約のうち、第111号条約(差別待遇(雇用・職業))および第155号条約(職業上の安全および健康)を批准していない。

この間、「ILO創設100周年決議」(2019年6月、衆参両院にて全会一致で採択)のほか、日・EU経済連携協定第16章「貿易及び持続可能な開発」や「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020年10月)にも中核条約の批准に努力する項目・文言が盛り込まれている。

昨今、各国で中核条約に違反する国や企業の行動に厳しい視線が注がれ、生産過程で人権侵害を助長する原材料・製品の調達・貿易を規制する動きが広がっている。これに伴い、世界では人権デュー・ディリジェンスの義務化・法制化の動きも加速しており、米・英・仏・独・蘭・豪などが既に法制化して

いる。日本でも、政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)が策定・公表され、尊重すべき人権の範囲に中核条約が含まれている。

第111号条約については、ILO加盟国のほとんどが条約を批准しているにもかかわらず、日本では性にもとづく区別を設ける規定や公務員の政治的行為を一律的に制限する規定などが批准の課題となり、未だに批准に至っていない。早期批准に向け、課題となっている法令の改正に着手するなど、具体的かつ実効性のある取り組みを行うべきである。

第155号条約については、第217通常国会で労働安全衛生法が改正されれば、批准に向けた国内法制上の課題が解決されたことになる。日本が労働安全衛生の分野で世界をリードしていくためにも、G7諸国に先駆けて早期批准を実現すべきである。

図1 日本政府による主な中核条約に関する記載

「ビジネスと人権」に関する行動計画	
○批准することが適当と認められる 基本的なILOの条約 及び他のILOの条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払っていく。	
責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン	
○国際的に認められた人権には、少なくとも、国連人権章典で表明されたもの、及び、「 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言 」に挙げられた 基本的権利に関する原則 が含まれる。	

出所：経済産業省ウェブサイトより連合作成

図2 G7諸国におけるILO第111号条約および第155号条約の批准状況

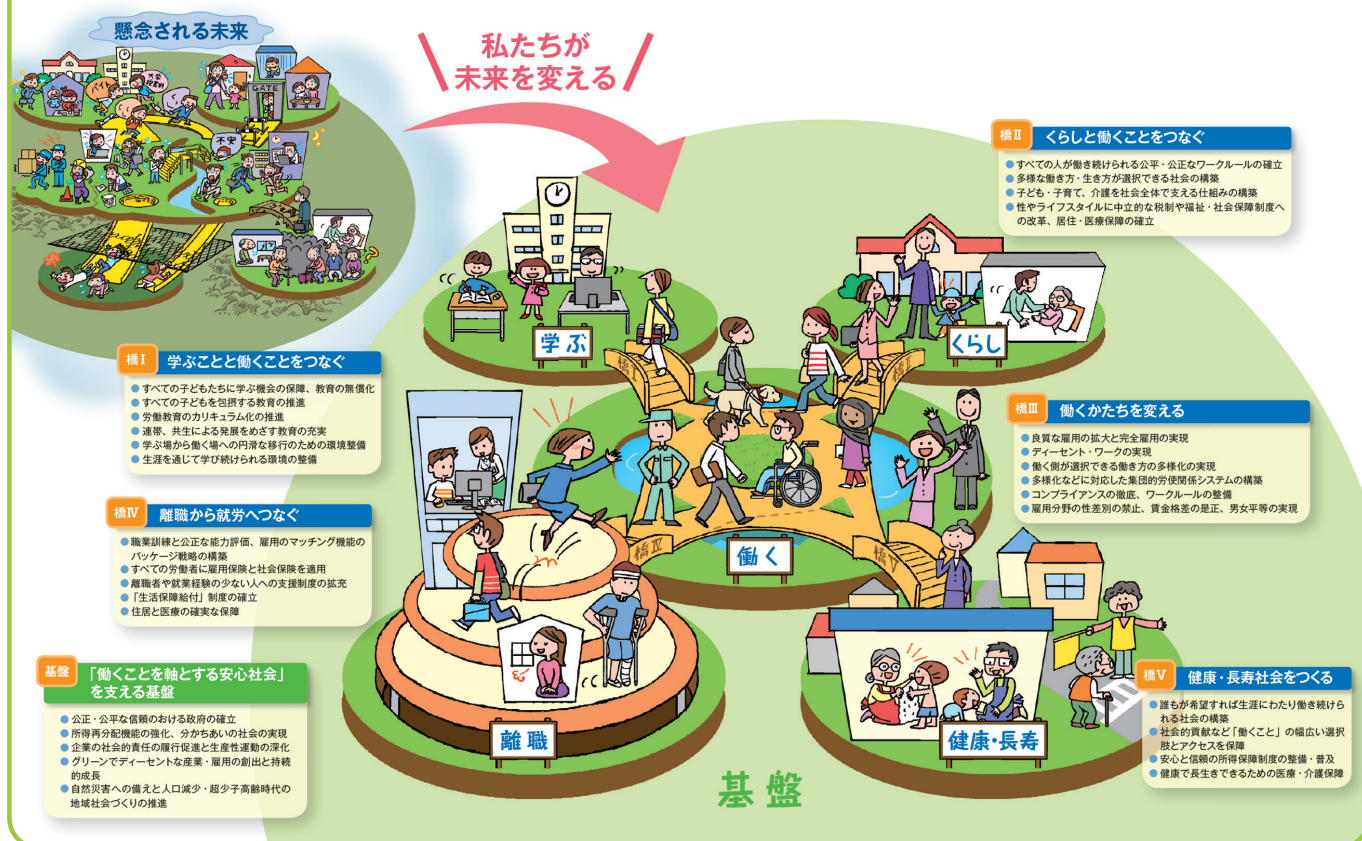
	日	米	英	加	独	仏	伊
第111号条約	未批准		批准済				
第155号条約	未批准						批准済

出所：ILOウェブサイトより連合作成

「働くこと」と人々を結ぶ5つの「安心の橋」

私たちのくらしは、多くの人たちが働き、互いに支え合うことで成り立っています。

しかし、離職や就職難、家族の事情など、働きたくても働けず、社会から排除されたり孤立したりする現実もあります。すべての人々に人間的で誇りのもてる働く機会が提供されるよう、立ちちはだかっている困難を取り除き、「働くこと」と人々を結びつけ、意思があれば自由に往来できる「安心の橋」を整備していくことが求められています。



政策・制度 要求と提言

本冊子に掲載の「重点政策」以外の政策・制度については、「要求と提言」に掲載し、適宜更新しています。

政策・制度 要求と提言

みんなでつくらう 安心社会



https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/teigen/

社会保障・教育・税制に関する政策構想



社会保障構想



教育制度構想



税制改革構想



SDGs 17のゴール

連合は、SDGsの17の目標を具体的な運動方針に組み込み、取り組んでいます。





連合は

「働くことを軸とする安心社会

—まもる・つなぐ・創り出す—」

に向けて、政策実現に

全力で取り組みます。

2025 年度 2025.4－2026.3 連合の重点政策

2025 年 5 月

編集・発行：日本労働組合総連合会

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11

TEL：03-5295-0521（総合政策局 経済・社会政策局）

FAX：03-5295-0546

E-mail：jtuc-keizai-shakai@sv.rengo-net.or.jp

ホームページ：https://www.jtuc-rengo.or.jp/

印刷：株式会社コンポーズ・ユニ