

2026年度

連合の 重点政策

2026.4 - 2027.3

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。



日本労働組合総連合会

はじめに

連合がめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、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ている活力あふれる参加型社会であり、加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、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・生活者の声を積み上げ、「2026年度 連合の重点政策」をとりまとめました。

連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざし、政府・政党への働きかけ、審議会への対応、世論喚起など、本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開していきます。

2026年5月
日本労働組合総連合会

もくじ

2026年度 連合の重点政策 ◆2026年4月～2027年3月◆	3
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	7
2 「公平・連帯・納得」の税制改革の実現	9
3 マイナンバー制度の理解促進と一層の活用	12
4 雇用の安定と公正労働条件の確保	13
5 ジェンダー平等で多様性を認め合う 社会の実現	22
6 すべての世代が安心できる 社会保障制度の確立	25
7 脱炭素社会実現に向けた「公正な移行」の 実効性確保と予算措置	30
8 東日本大震災からの復興・再生と防災・減災対策の充実	31
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	33
10 民主主義の基盤強化と国民の権利保障	34
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	35

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

解説ページP7～8

- 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、AI・IoTなどのさらなる活用をはじめ、DX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。
- 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ため、「デジタル・ガバメント」を推進する。2026年3月末までに移行が予定されていたガバメントクラウドに関し、自治体ごとに抱えている課題を精査し、人員確保・育成、自治体間のサポート体制構築など課題に応じた支援を行う。あわせて、国内IT産業の育成を支援するとともに、経済安全保障推進の観点からデータ主権を確保するため、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。
- 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・適切な価格転嫁を実現する。あわせて「労務費転嫁指針」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とともに、中小受託取引適正化法(取適法)を周知徹底する。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P9～11

- 税による所得再分配機能の強化や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」の仕組みを早期に構築し、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」や、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」を導入する。
- 税の公平性の確保や所得再分配機能の強化に向けて、金融所得課税は、将来的な所得税の総合課税化を検討しつつ、税率構造を段階化する。
- 所得税の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。現行の所得控除を維持する間は、基礎控除額は所得額にかかわらず一律とする。
- 自動車関係諸税について課税根拠を総合的に整理するとともに、自動車重量税の「当分の間税率」を廃止し、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。なお、税財源は幅広く検討・議論する。

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

- 公正・公平な税制や安心・信頼の社会保障制度、真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援制度の実現など、マイナンバー制度の活用によってめざましい社会像を広く周知し、国民の理解を深める。また、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、適切な所得捕捉ができるようマイナンバーと金融取引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確保に向けて、誤登録問題の検証を踏まえて運用を改善するとともに、個人情報管理体制をより一層強化する。そのうえで、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を活用を促進する。その際、誰もが安心して利用できるよう支援体制や相談窓口の強化を進める。また、今後、カード更新が集中することをふまえ、国民が円滑に手続きできるよう体制の充実・拡充をはかる。

4 雇用の安定と公正労働条件の確保

解説ページP13～21

- 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团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

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。

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P22~24

- 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。ポジティブ・アクションなどの「具体的な取り組み」を着実に実行し、「第6次男女共同参画基本計画」にある「指導的地位に占める女性の割合が30%程度」となるよう、その目標を早期に達成する。
- 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中、政府が進める旧姓の通称使用には限界がある。日本は夫婦同姓を法律で強制する唯一の国であり、国連女性差別撤廃委員会から繰り返し勧告を受けていることを踏まえ、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る。
- 性的指向・性自認(Sexual Orientation and Gender Identity : SOGI)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を実現する。「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。

また、施行後3年を目途とした見直しに際し、性的指向・性自認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P25~29

- 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。

7

脱炭素社会実現に向けた「公正な移行」の実効性確保と予算措置

解説ページP30

- GX政策の実行にあたっては、「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行うなど、国民的合意形成を着実に進める。
- 「公正な移行」を実現するため、地方自治体を中心に各地域における様々な関係当事者による社会対話を行い、地域の雇用に配慮した方針・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習得を促す。また、国・地方自治体はそれらの支援やセーフティネット構築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P31-32

- 東日本大震災からの復興・再生の取り組みの進捗状況と課題を把握しつつ、被災者に寄り添い、被災地の要望を踏まえながら、『第2期復興・創生期間』以降における東日本大震災からの復興の基本方針』に基づいて、帰還・移住の促進、生活やなりわいの再建など、第3期復興・創生期間における復興の取り組みを着実に進める。
- 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、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。
- 改正災害対策基本法に基づいて地方自治体が公表する物資の備蓄状況を点検し、広域災害にも対応しうる備蓄が行われるよう取り組むとともに、同法に基づく被災者援護協力団体の登録制度において、適切な団体のみが登録されるよう審査を厳正に行い、被災者支援の際に人権意識が担保された取り組みがなされるよう団体の育成を支援するなど、防災関係法令の改正を踏まえた実効性のある対応がなされるようにする。
- 事前防災を強化し、災害発生時にすべての被災者の安全と人権が確保された上で生活再建と復旧・復興が進められるよ

う、司令塔機能を担う防災庁を速やかに設置して十分な人員を配置する。また、国、都道府県、市町村、事業者、NPOなどが効果的かつ効率的に協働できるよう災害対策基本法や災害救助法で定められている役割分担を見直す。

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

解説ページ33

- 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、改正給特法および同法に基づく指針を踏まえ、就学前教育から中等教育までの教職員の配置増、定数改善および処遇改善、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を着実に進め、学校の働き方改革を実現する。また、働き方改革の進捗状況を正確に把握するために教員勤務実態調査を実施し、時間外・休日労働に割増賃金の支払いを義務づける労働基準法第37条を教員に適用するなど、給特法の抜本的な見直しを検討する。

10 民主主義の基盤強化と国民の権利保障

解説ページ34

- 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所の開設期間と時間の延長、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と対象拡大を進める。
- 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。
- 選挙制度改革については、衆参含めて現行制度の課題を整理した上で、民意が適切に反映される制度をめざす。その際、国会議員だけではなく、公平・公正な第三者機関によって議論を進める。とりわけ、定数については、慎重に検討を進める。
- 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。
- Web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整合性をはかる。また、選挙期間中に、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。さらに、政党等による政治活動を目的とした広告については、その媒体を問わず、費用や態様について一定の制限を設ける。
- 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。
- 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。

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

解説ページ35

○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。

経済・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たDXの推進

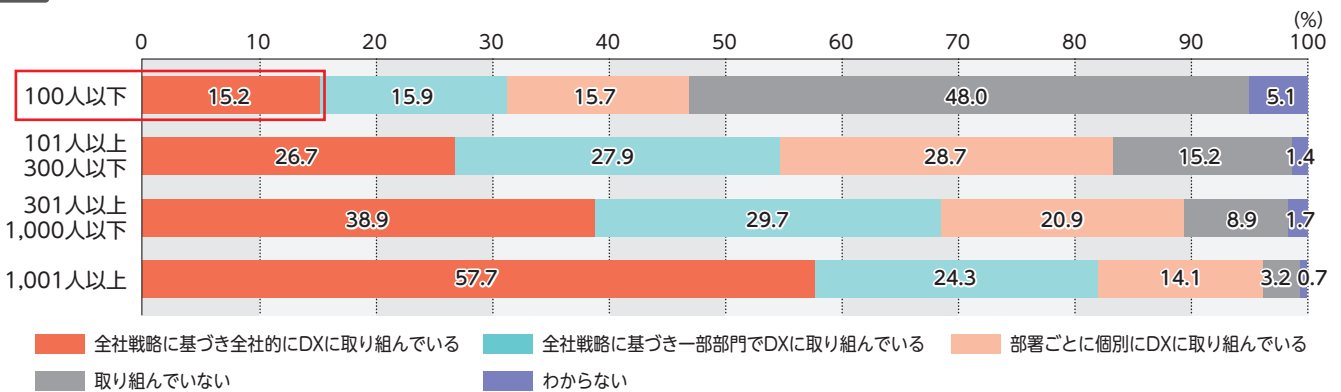
◆DXの推進に向けた企業への支援

経済や産業の構造変革への対応ならびに人口減少に伴う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、AI・IoTなどの更なる活用をはじめ、DXの推進に向けた環境整備が必要となっている。一方で、独立行政法人情報処理推進機構の「DX動向2025」を見ると、「全社戦略に基づき全社的にDXに取り組んでいる」と回答した企業は、従業員1,001人以上の57.7%に対し、従業員100人以下では15.2%となっており(図1)、取り組んでいない理由として、知識や情報・ス

キル・人材の不足などがあげられている。

特に、中小企業や地方の企業の労働力不足解消に向けて、企業における職業能力開発をはじめとする人的投資、設備投資、研究開発投資を促進するための支援を行う必要がある。その際、政府は企業が活用しやすい支援制度を設計・構築するとともに、企業への制度の周知を行うことが必要である。あわせて、雇用形態に関わらず働く者の学び直しの支援も必要である。

図1 従業員規模別DXの取り組み状況



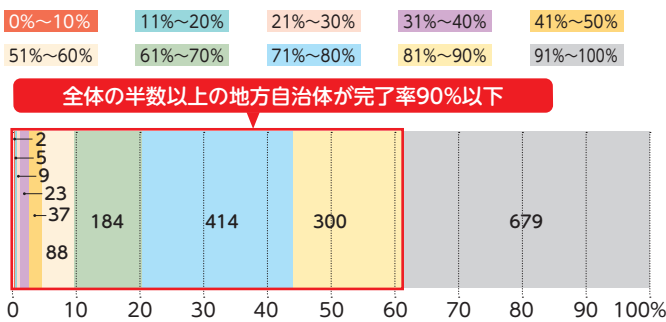
出所:独立行政法人情報処理推進機構「DX動向2025」(2025年6月)より連合作成

◆「デジタルガバメント」の推進と国内IT産業の育成支援

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ため「デジタルガバメント」を推進する必要がある。政府は、2026年3月末を期限に地方自治体のガバメントクラウドへの移行を予定していたが、2026年1月時点で、半数以上の地方自治体の完了率が90%以下となっており、50%以下の地方自治体も少なくない(図2)。移行に対する課題として、ベンダーや自治体内の人員不足、仕様変更・制度改正の負担などがあげられており(図3)、自治体ごとに異なる課題の精査・支援が必要である。

また、これまでガバメントクラウドとして採択されていたのは、海外企業4社が提供するサービスであり、2023年の選定要件緩和により、条件付きで採択されていた国内企業1社が、すべての技術要件を満たし、2026年3月末に正式に提供事業者として採択された。政府は、経済安全保障推進の観点からデータ主権確保のため、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べきである。またそのためには、国内IT産業の育成支援に向けた取り組みも必要である。

図2 市区町村別進捗状況(完了率)(2026年1月時点)

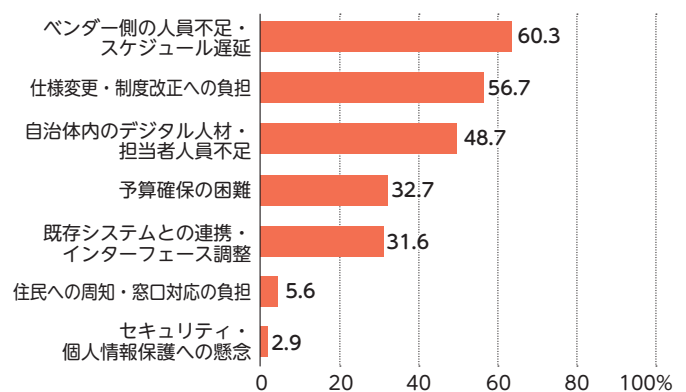


注: ●標準化対象業務ごとの完了率(%)=(「完了済み」ステップ数+「対象外」ステップ数)/総ステップ数(40)

●各ステップの作業量には差があり、各ステップの進捗ステータスにより算出。移行作業量に対する完了率ではない。進捗状況は地方公共団体の個々のシステムの実態やベンダーのリソースの影響も受けるもの。

出所:総務省「各地方公共団体の進捗状況(2026年1月時点)」より連合作成

図3 標準化(ガバメントクラウドへの移行)に関する課題(3つ以内選択)



注:回答数 446自治体(38都道府県)

出所:全日本自治団体労働組合「自治体情報システムの標準化・ガバメントクラウド移行に係る職場課題アンケート」より連合作成

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。

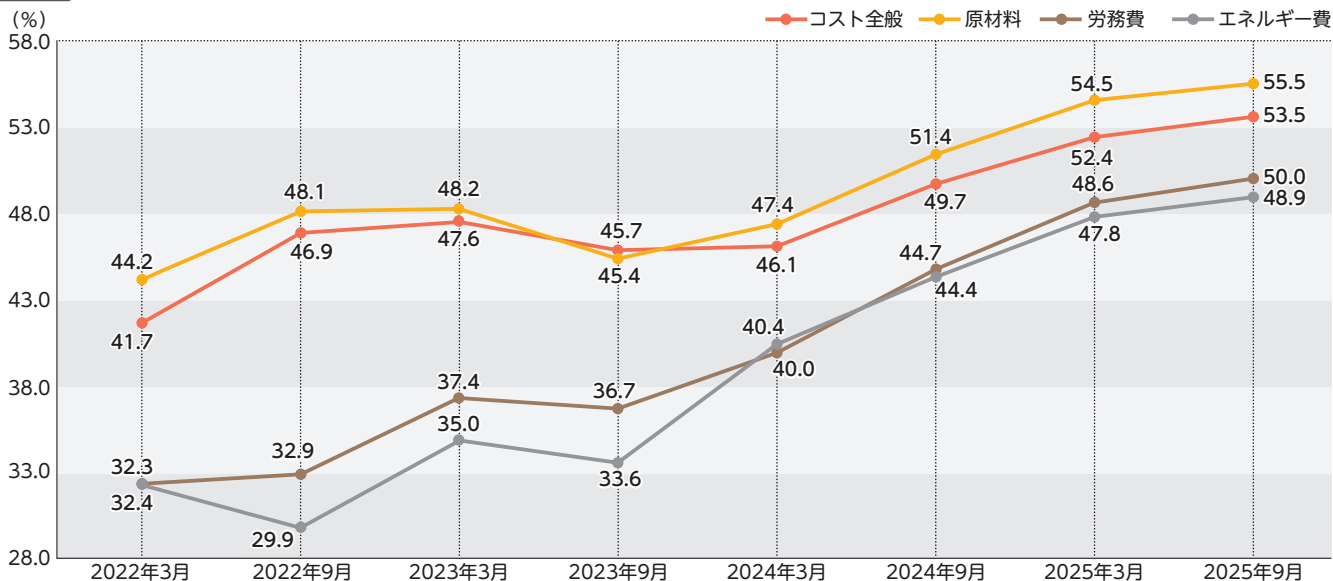
中小・小規模事業者は製品へ価格転嫁しづらいことから労働生産性の向上につながりにくく、そのことが大企業と中小企業の賃金格差を拡大する要因となっている。各コスト別の価格転嫁率は、着実に増加傾向にあるものの、それぞれ5割前後にとどまっている(図1)。

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、指針の認知度は全ての都道府県で50%を超えたものの、全体平均は59.6%である(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、2026年1月1日施行の中小受託取引適正化法(取適法)の内容を踏まえ、労務費を含む適切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。

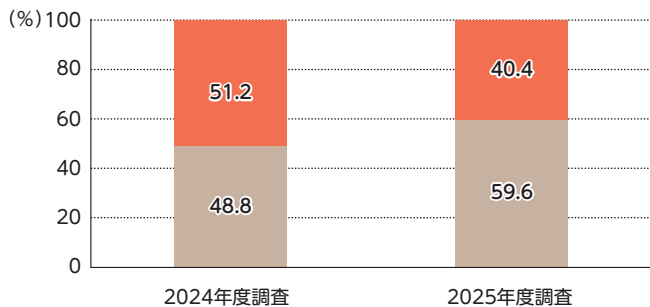
図1 各コストの変動に対する価格転嫁率の推移



出所:中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」より連合作成

図2

<労務費転嫁指針の認知度>

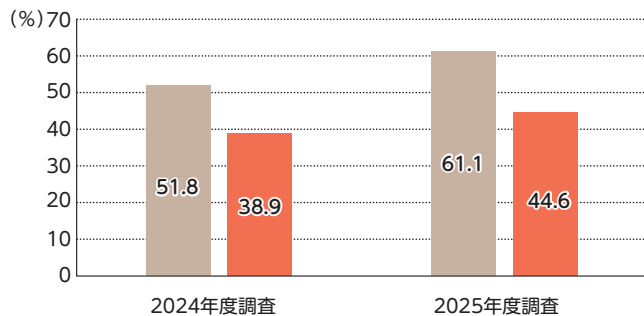


■ 知っている者 ■ 知らなかった者

注:発注者・受注者の立場を問わず、指針について「知っていた」か否かの割合

出所:公正取引委員会「価格転嫁円滑化の取り組みに関する特別調査」(2025年度)より連合作成

<労務費の上昇を理由として取引価格の引き上げが行われた割合>



■ 知っている者 ■ 知らなかった者

注:受注者の立場として「労務費の上昇分として要請した額について、取引価格が上げられた」と回答した者の割合

出所:公正取引委員会「価格転嫁円滑化の取り組みに関する特別調査」(2025年度)より連合作成

「給付付き税額控除」の仕組みの早期構築

2026年2月26日、政府は「給付付き税額控除」などの検討を進めるため「社会保障国民会議」を設置し、第1回会議を開催した。連合は約20年にわたり「給付付き税額控除」の仕組みを構築し、「消費税還付制度」と「就労支援給付制度」を導入することを求めてきた。

「消費税還付制度」は、課税最低限以下の層を中心に消費税の逆進性対策として、飲食料品や光熱費など最低限の基礎的消費にかかる消費税負担相当分を給付する制度である(図1)。

「就労支援給付制度」は、低所得雇用者の社会保険料・雇用保険料(労働者負担分)の半額に相当する金額を所得税から控除し、控除しきれない分は還付する制度である(図2)。

政府は、「給付付き税額控除」の仕組み構築までのつなぎと

して、2年間に限り「食料品の消費税ゼロ」を検討するとしている。しかし、「期間を限定した消費税減税」は現場の混乱を招くだけでなく、減税期間終了後に消費税率を元に戻す際の物価上昇が懸念される。また、高所得層へも支援が行われる「非効率な政策」との指摘もある。そのため連合は、期間を限定した消費税減税よりも真に支援を必要とする層への給付がふさわしいと考えている。

「給付付き税額控除」については、制度設計次第では時間をかけずに導入が可能との有識者の意見もあるため、「社会保障国民会議」では、こうした有識者の意見もふまえながら、「給付付き税額控除」の仕組みの早期構築に向けた議論が必要である。

図1 「軽減税率制度」と「消費税還付制度」

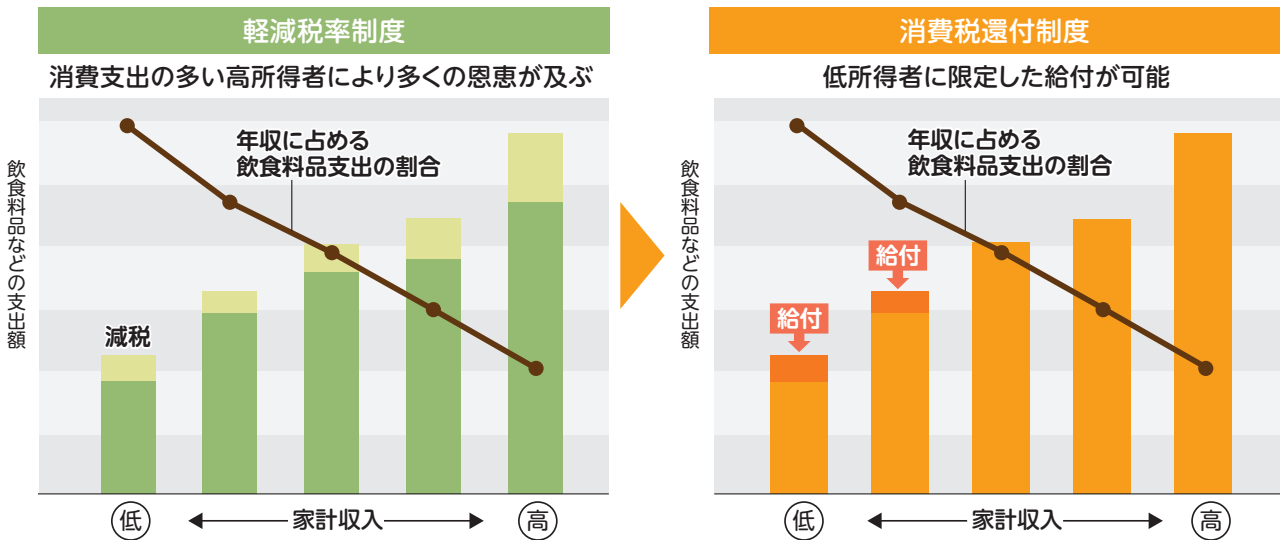
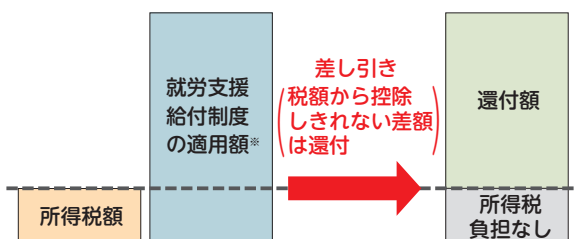


図2 就労支援給付制度の概要

- 給与収入74～250万円で社会保険料・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
所得税額	B	—
就労支援給付制度の適用額	C	152,000
B-C (△の場合:還付額)	D	△152,000
合計負担額	A+D	307,300

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

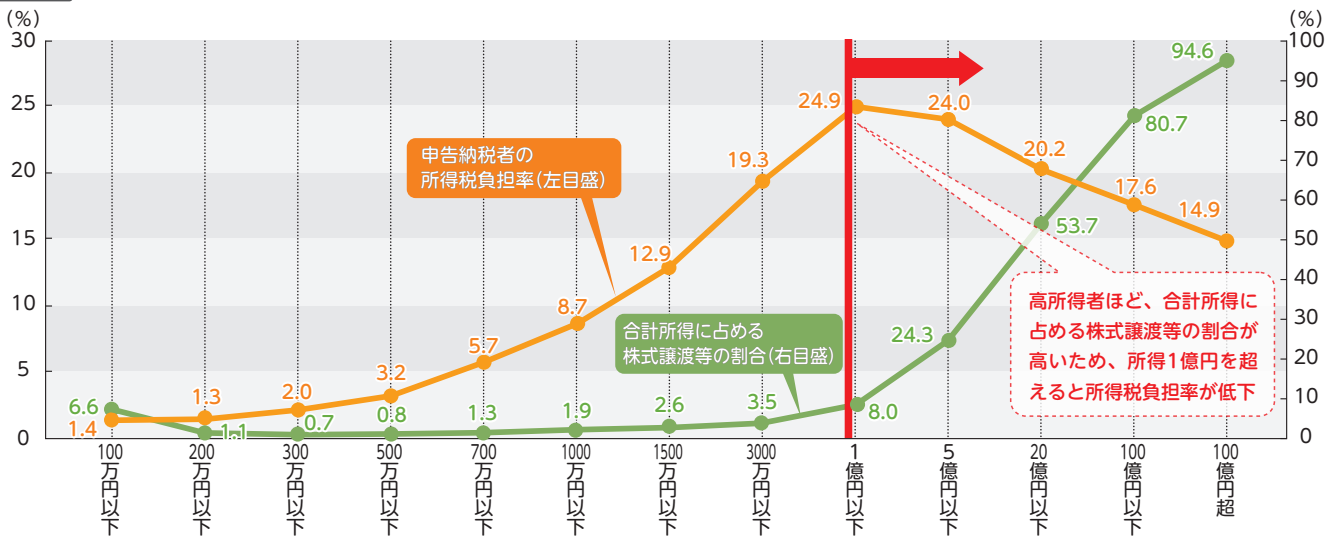
税の公平性の確保

税の公平性の確保や所得再分配機能の強化に向けて、所得税はすべての所得を合算して担税力の基準とし、累進税率を適用する総合課税を基本とすべきである。しかし、現行の所得課税は、利子・配当・株式等譲渡益などの金融所得は所得水準に関わらず分離課税となっている。その結果、高所得者ほど所得税の負担割合が低下するいわゆる「1億円の壁」問題が生じている(図1)。

2026年度税制改正では、2025年度改正に続き、特別控除額の見直しや所得税負担率の引き上げなど、極めて高い水準の所得に対する措置が講じられたが、課題の解消にはほど遠い。

金融所得は将来的な総合課税化を検討しつつ、実現までの間は段階課税化を行うなど、金融所得課税を強化する必要がある。

図1 いわゆる「1億円の壁」問題



出所：国税庁「申告所得税標本調査」(令和6年分)をもとに連合作成

自動車関係諸税の軽減・簡素化

2025年11月28日に、「租税特別措置法及び東日本大震災の被災者等に係る国税関係法律の臨時特例に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、揮発油税・地方揮発油税(ガソリン)は2025年12月31日に、軽油引取税(軽油)は2026年4月1日に「当分の間税率」が廃止されることとなった。また、2026年度税制改正では、環境性能割が廃止されるなど、自動車関係諸税の軽減・簡素化が一定程度進捗したが、ガソリン・軽油の「当分の間税率」廃止に伴う安定財源確保のための

具体的方策は、今後1年を目途に結論を得るとされた。また、自動車重量税の「当分の間税率」は存続している(図2)。

自動車関係諸税は、課税根拠を総合的に整理し、軽減・簡素化をはかる必要がある。その際、地方の行政サービスや財政運営に支障が生じないように、必要な財源を確保すべきである。なお、車が不可欠な地方の生活者や特定の業界に負担が偏ることのないよう、財源は幅広く検討・議論する必要がある。

図2 いわゆる「当分の間税率」

項目		本来の税率	当分の間税率
燃料課税	揮発油税	24.3円/ℓ	24.3円/ℓ
	地方揮発油税	4.4円/ℓ	0.8円/ℓ
	軽油引取税	15.0円/ℓ	17.1円/ℓ
車体課税	自動車重量税	2,500円/0.5t	1,600円/0.5t

揮発油税・地方揮発油税は2025年12月31日、軽油引取税は2026年4月1日に当分の間税率が廃止

自動車重量税の当分の間税率は残存

出所：連合作成

公平性の担保に向けた所得税の見直し

税の所得再分配機能の強化に向けて、所得税の基礎控除や配偶者控除などの人的控除は、できるだけ社会保障給付や各種支援策などに振り替え、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べきである(図1)。

2026年度の税制改正では、物価上昇局面における対応として、消費者物価指数(総合)に連動して基礎控除などを引き上げる仕組みが創設された。また、2024年12月の自民・公明・国民民主の三党合意を踏まえ、個人所得税の課税最低限が178万円に引き上げられた。具体的には、基礎控除の本則は現行の58万円から62万円に、給与所得控除の最低保障額は現行の65万円から69万円にそれぞれ引き上げられた。あ

わせて、2027年度までの時限措置として、①基礎控除の特例のうち現行の37万円を5万円引き上げるとともに、対象者も給与収入200万円相当までから475万円相当に拡大し、②給与所得控除の最低保障額も5万円引き上げ、③さらに給与収入475万円相当から665万円相当までを対象としている基礎控除の特例は32万円引き上げられた。その結果、基礎控除は給与収入665万円相当に段差が設けられることとなった(図2)。

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、現行の所得控除を維持する間は、基礎控除額は年収にかかわらず一律にすべきである。

図1 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
基礎控除 ^{注1} 給与収入665万円相当まで … 850万円相当まで	104万円 … 67万円	43万円
配偶者控除	38万円	33万円
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
特定扶養控除 19~22歳	63万円	45万円
	税額控除化	10.4万円 … 6.7万円
	扶養税額控除に統合	
	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
	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

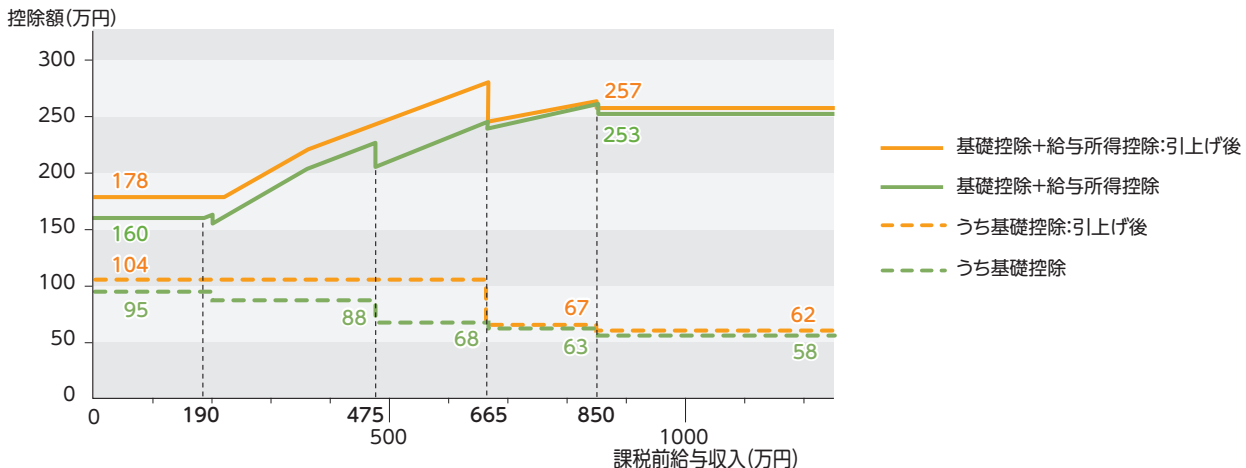
注1:2026年・2027年分の措置。

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

図2 2026年度税制改正における所得税の課税最低限の見直し



出所:土居丈朗慶應義塾大学経済学部教授・東京財団上席フェロー作成図をもとに連合作成

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、行政の効率化、国民の利便性向上、公平・公正な社会を実現するための社会基盤であり、社会保障や税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関が保有する個人情報が同一の人の情報であることを確認するために活用されている。政府は、公平・公正な税制の実現、安心と信頼の社会保障制度の構築、真に支援を必要とする層へのプッシュ型支援の実現など、マイナンバー制度の活用によってめざす社会像を広く周知し、国民の理解を一層深めていく必要がある(図1)。また、金融所得を含む所得税の総合課税化の実現に向けて、適切な所得捕捉ができるよう、マイナンバーと金融取引口座のひも付けを行うことも必要である。

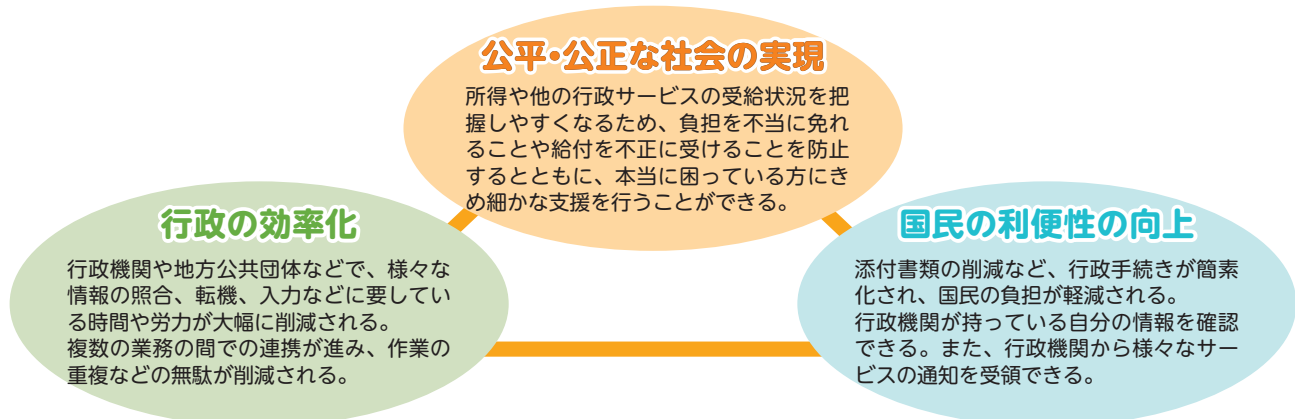
マイナンバーカードは、公的な本人確認書類として利用でき、様々な行政サービスを受けることができるようになるICカードである。保有枚数率は2026年2月時点で81.7%に達し

ているが、取得しない理由として、「情報流出が怖い」「申請方法が面倒」「メリットを感じない」などが挙げられている。政府には、ICカードに住所や金融情報は記録されておらず、不正読み取りを防ぐ仕様になっている(図2)ことなどを丁寧に周知し、制度に対する国民の信頼確保に向けて取り組むことが求められる。そのうえで、さらなる利便性向上に向け、行政手続きのデジタル化やマイナポータルを活用を進めるとともに、誰もが安心して利用できるよう支援体制や相談窓口の強化を進める必要がある。

また、2016年の本格運用開始から10年を迎えるにあたり、今後はカード更新が全国的に集中することが見込まれる(図3)。政府は、郵便局や商業施設での手続き拡大などを進めているが、国民が円滑に手続きできる環境を継続的に整えていくことが重要である。

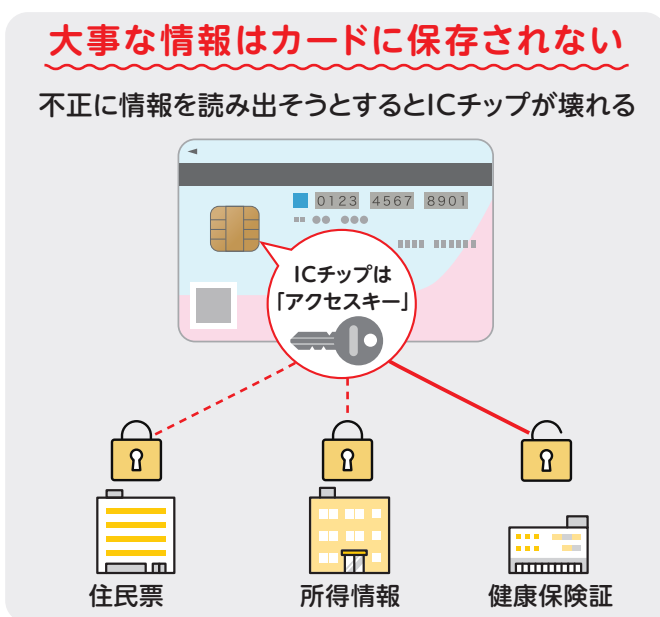
図1 マイナンバーを制度の活用によってめざす社会像

マイナンバー制度は、**行政を効率化し、国民の利便性を高め、公平・公正な社会を実現する社会基盤**



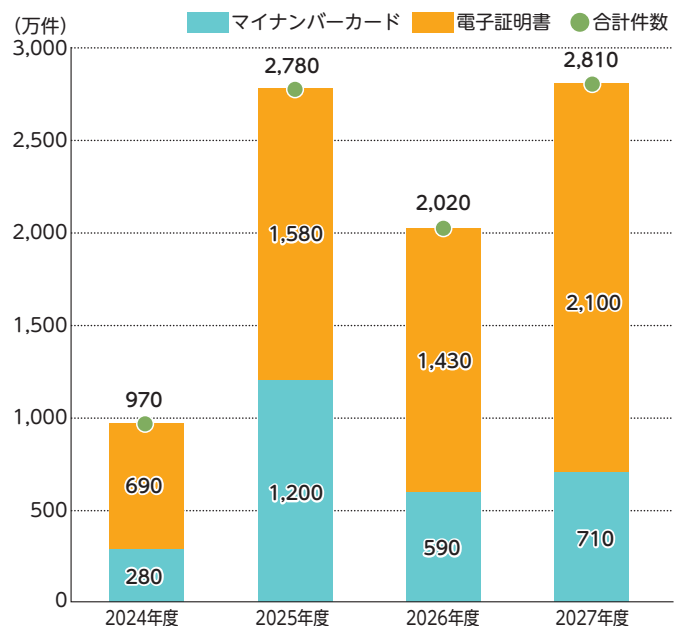
出所：総務省ウェブサイトをもとに連合作成

図2 マイナンバーカードのセキュリティ(イメージ)



出所：デジタル庁ウェブサイトをもとに連合作成

図3 マイナンバーカード・電子証明書の有効期限切れに係る想定更新件数



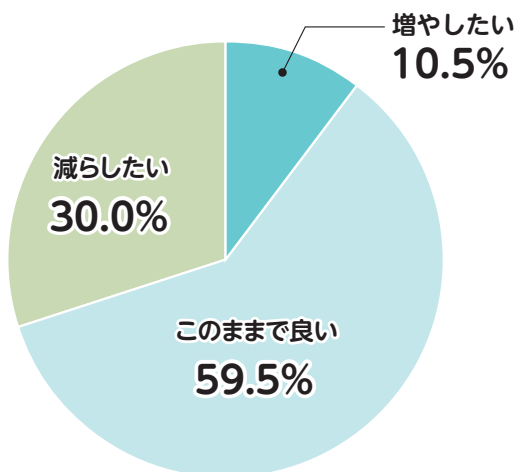
出所：総務省資料をもとに連合作成

働く者のための労働基準関係法制の実現に向けて 裁量労働制の拡充阻止、労働からの解放規制の強化を

2019年4月に働き方改革関連法が施行されてから5年が経過したことを踏まえ、厚生労働省は2025年2月から労政審での見直し議論を開始し、時間外労働の上限規制、連続勤務規制、過半数代表制などの論点について検討が続いている。「働き方改革」の出発点は過労死ゼロの実現であったが、2024年度の過労死等の労災請求件数は過去最多を記録するなど、いまだに職場から長時間労働や過労死はなくなっていないのが現状である。

また2026年3月に公表された「総点検」の結果によれば、働く者の労働時間の増減希望では「このままで良い」が59.5%、「減らしたい」が30%となっている(図1)。他方で、10.5%が「増やしたい」と回答しているが、その理由は「たくさん稼ぎたいから」が41.6%、「残業代がないと家計が厳しいから」が15.6%と収入面での課題が多い(図2)。また、「月80時間を超えて働きたい」と回答した者は全体の0.5%と皆無に近い結果である。

図1 労働時間の増減希望



出所:厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」(2026年3月)をもとに連合作成

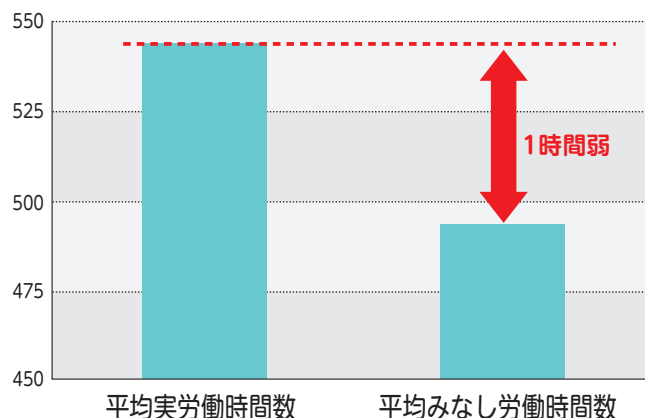
いま求められているのは、時間外労働の上限規制の緩和ではなく、働き方改革のさらなる定着・推進に向けた法改正であり、また残業をせずとも安心して暮らせる賃金水準の確保に向けた持続的な賃上げの取り組みである。

加えて、一部の経済団体からは裁量労働制の拡充を求める意見が繰り返されている。しかし、厚生労働省の調査結果によれば、みなし労働時間よりも実労働時間の方が1時間弱長くなっている(図3)など、長時間労働になりやすい実態がある。そのため、2024年に適正運用のための制度改正がなされたばかりである。

長時間労働につながる懸念が大きい制度の拡充や緩和ではなく、改正内容を踏まえた適正運用の徹底とともに施行状況の把握を進めることが重要である。

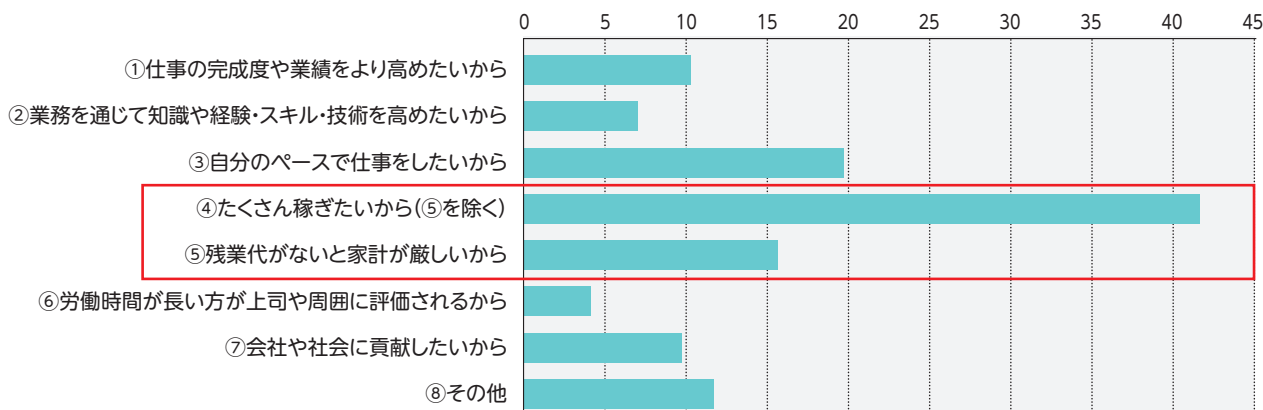
なお、解雇の金銭解決制度については、今後、有識者検討会が設置されることとなったが、不当な解雇を拡大しかねないことから断じて導入すべきではない。

図3 裁量労働制適用労働者の実労働時間とみなし労働時間



出所:厚生労働省「裁量労働制実態調査」(2021年6月)をもとに連合作成

図2 労働時間を増やしたい理由



出所:厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」(2026年3月)をもとに連合作成

パート・有期・派遣で働く者の 雇用の安定と待遇改善に向けた法規制の強化を

「契約社員として長年働いてきたが、突然契約終了と言われた」「正社員と同じ仕事をしているのに、派遣社員の賃金は正社員の半分で、一時金もない」。これらはパート・有期・派遣で働く者から連合に寄せられた切実な声であり、雇用の安定と待遇に関する課題が浮き彫りになっている。

雇用の安定に向けては、有期労働契約が通算5年を超えた際に無期労働契約への転換を申し込むことができるルールが、2012年に導入された。しかし、無期転換申込権が生じる5年以内に更新上限を設定する企業が増加するなど、課題が生じている(図1)。2024年には更新の機会ごとに更新上限を労働者に明示することや、無期転換申込権発生時に権利発生を労働者に明示することが義務化されたが、これらの着実な履行とともに、無期転換申込権発生前の雇止め防止を含め、更なる制度強化が必要である。

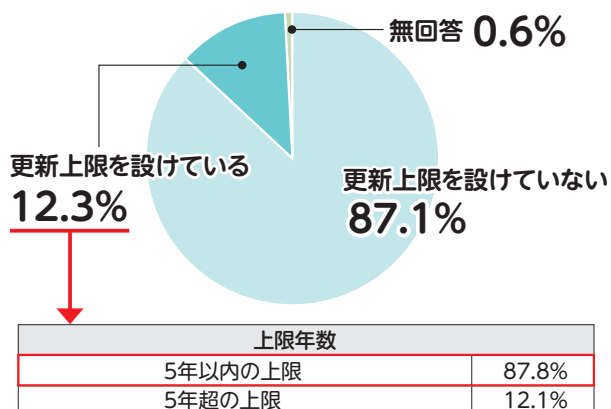
また、待遇面では、2020年にスタートした「同一労働同一

賃金」を背景に改善が一定進んだものの、雇用形態間格差の解消には至っていない(図2)。そうした中、「同一労働同一賃金」施行5年後見直しが行われ、2026年10月から制度改正が行われることとなった。新制度では、「同一労働同一賃金ガイドライン」の充実や、待遇差の説明の運用改善などが行われる。労働組合としては、新制度を着実に職場に根付かせる取り組みを進めていく必要があるが、同時に施行状況を踏まえた制度面での対応が欠かせない。待遇差の合理性の立証責任の使用者への転換や「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づく司法救済の実効性確保など、雇用形態にかかわらず公正な待遇を実現するという「同一労働同一賃金」の本旨を踏まえた法規制が必要である。

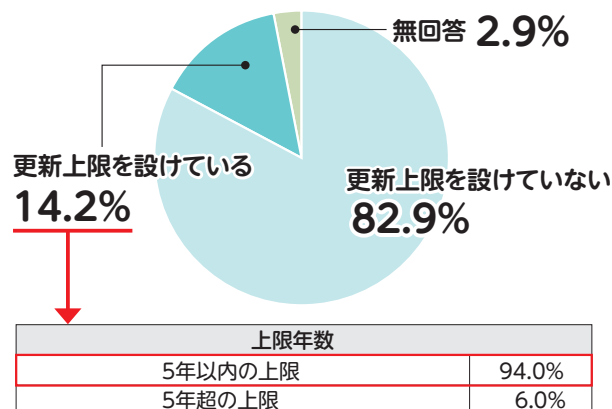
パート・有期・派遣で働く者の雇用の安定と待遇改善に向け、政策・運動の両輪の取り組みを進めていくことが求められている。

図1 更新上限の設定状況(無期転換ルール前後の比較)

●無期転換ルール導入前<2011年7月時点>

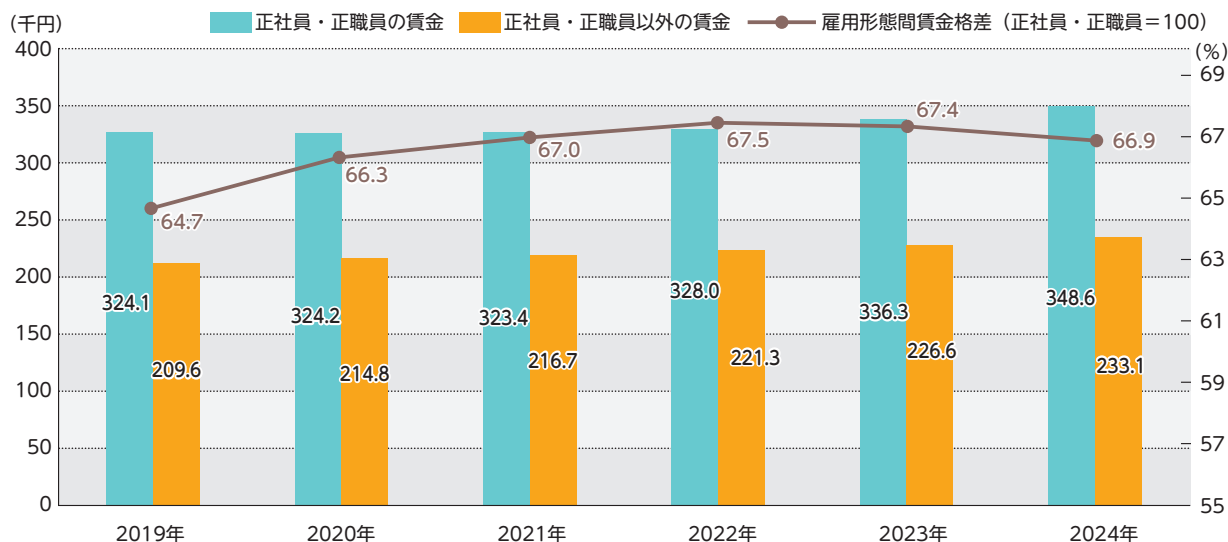


●無期転換ルール導入後<2020年4月時点>



出所:厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」2011年7月調査時点及び2020年4月1日時点

図2 雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果概況 付表2

外国人労働者の権利保護と支援・相談体制の強化

技能実習制度の課題を受けた法改正により「育成就労制度」が創設され、2027年4月1日に施行される。政府は、労使などが参画する「有識者会議」による議論を踏まえ、「分野別運用方針」を閣議決定するなど準備を進めている。会議では、受け入れ分野ごとの国内人材確保や生産性向上の取り組みなどが示されたが、取り組みが十分とは言えない分野もあり、制度の運用や取り組みの状況などを継続的に確認、改善していくことが重要である。

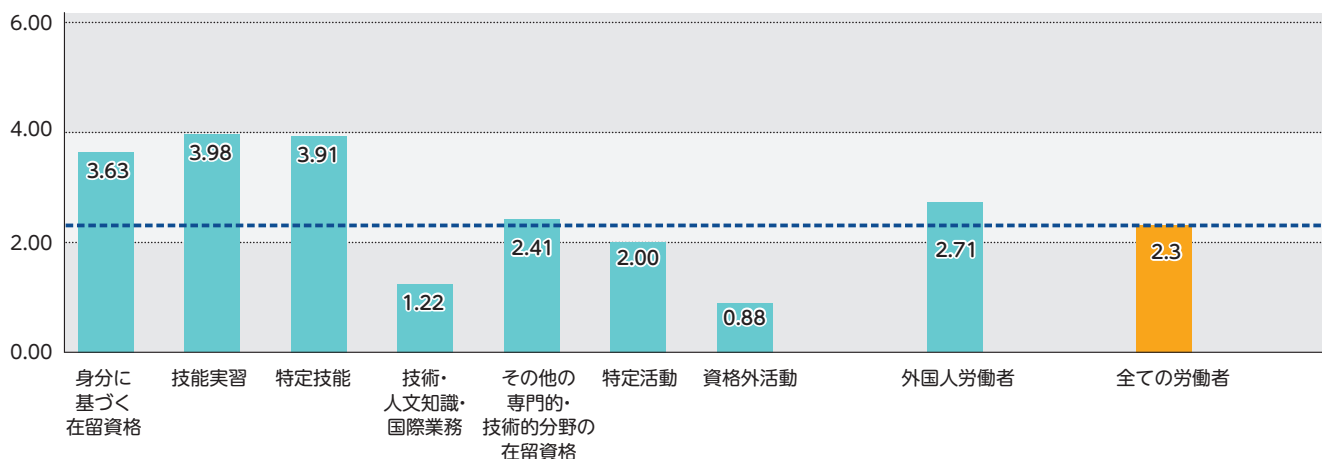
現行の技能実習制度および特定技能制度においては、労働基準監督署による監督指導の際の労働基準関係法令違反が、依然として高止まりしている状況である。また、外国人労働者の内、特に技能実習・特定技能における労働災害発生状況は、労働者平均を大きく上回っている(図1)。制度の適正運用のためには、外国人技能実習機構などによる受け入れ企業や監理団体への監督指導を強化するとともに、外国人労働者が

安心・安全に働くことができるよう、能力向上に伴う適正な処遇の確保や、多言語による安全衛生教育などの労働災害発生防止の取り組みの充実が必要である。

加えて、外国人労働者が就労上のトラブルにあった際、公的な相談先が用意(図2)されているものの、相談先がわからなかったという声が多い。相談体制を強化したうえで、入国時や在留資格更新時の周知だけでなく、事業主からの案内も重要である。

また、日本で暮らす「生活者」としての観点も重要である。一部で排外主義につながりかねない意見も散見される中、共生社会の実現に向けては、日本語教育や多文化理解に加え、社会保障や行政サービスなどの環境整備が求められる。外国人労働者に関する制度所管省庁だけでなく、受け入れ分野の業所管省庁においても十分な予算を確保し、外国人労働者への支援強化が必要である。

図1 外国人労働者(在留資格別)と全ての労働者の労働災害発生率(死傷年千人率)



出所:厚生労働省「令和6年労働災害発生状況」より連合作成

図2 外国人労働者の公的な主な相談窓口(機関と特徴)

<p>外国人在留総合インフォメーションセンター</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 出入国在留管理庁に設置 ● 入国手続や在留手続等に関する相談対応 	<p>労働局・労働基準監督署</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人向け相談ダイヤルや外国人労働者相談コーナーを設置 	<p>地方公共団体における一元的相談窓口</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 都道府県、市区町村で一元的相談窓口を運営 ※2024年時点で261団体
<p>外国人在留支援センター(FRESC)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 関係機関(入管庁、外務省、労働局、法テラスなど)が連携し、総合的な相談対応 	<p>外国人技能実習機構(OTIT)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 技能実習生のサポート、相談対応 	<p>ハローワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーの設置。離職、転職する際の職業相談

出所:連合作成

組織再編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等が増加している。特に事業譲渡においては、労働者の雇用や労働条件にも大きな影響が及ぶことが少なくない(図1)。2000年には労働契約承継法が成立し、会社分割に関して「雇用の引継ぎ」「労働者への通知」「労働組合等との協議」などのルールが整備されたが、それ以降、組織再編に際しての労働者保護ルールにかかる法整備は進んでいない。

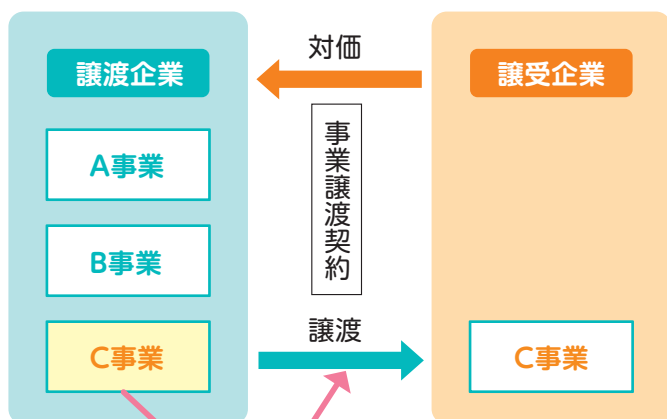
そうした中で、政府は、企業の資金調達の円滑化などを目的に、労働契約を含む企業の総財産を担保とする企業価値担保権を創設した(事業性融資推進法、2026年5月施行)。法案の国会審議では、組織再編時における労働者保護の必要性が繰り返し指摘され、法制化を含め速やかな検討を行う旨の附帯決議が付された。

同附帯決議を踏まえ、2025年3月より労政審の組織再編

部会において、組織再編時の労働者保護について議論が行われ、同年11月、まずは事業譲渡等指針(図2)を改正し、企業価値担保権の実行により事業譲渡が行われる際の対応が明記されることとなった(図3)。

しかし、事業譲渡時については、会社分割と異なり、雇用の引継ぎや労働組合等との協議などのルールが法制化されていないため、実効性が担保されていない。そうした現状などを踏まえ、今後、組織再編部会において、組織再編全般を対象に労働者保護のあり方についての議論が予定されている。勤め先企業が組織再編等に直面しても、労働者が安心して働き続けることができるよう、事業譲渡、合併など、あらゆる再編時において、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。

図1 事業譲渡による労働者への影響



労働者への影響

雇用 個別契約で「残留 or 承継」を決定可能で雇用が承継されないケースもある

労働条件 譲渡後の不利益変更が生じかねない

出所:厚生労働省資料などをもとに連合作成

図2 事業譲渡等指針とは?

●手続の流れとポイント

①労働組合等との事前協議

労働者の理解と協力を得るため、過半数労働組合等と事前に協議するよう努めること

②承継労働者との事前協議

譲受会社に雇用が引き継がれる労働者への説明・協議(新たな勤め先の概要、労働条件などを十分に説明)

③承継労働者の承諾

労働者本人の自由な意思にもとづく承諾が必要

④事業譲渡の効力発生・雇用の承継

出所:厚生労働省「事業譲渡等指針の概要」資料をもとに連合作成

図3 事業譲渡等指針改正のポイント

●企業価値担保権に関する内容を追記(2026年5月25日~適用)

①企業価値担保権の設定時

■会社からの情報提供・話し合い
労働組合等への情報提供に取り組むことが望ましい

②会社が債務不履行に陥った場合

■管財人(弁護士)からの情報提供
労働組合等に労働者の権利(賃金等の請求など)
■管財人との事前協議など
雇用や労働条件などへの影響について話し合う

③事業譲渡が行われた時

労働者本人の自由な意思にもとづく承諾が必要

出所:厚生労働省「改正事業譲渡等指針」リーフレット」をもとに連合作成

雇用のセーフティネットの基盤強化と地域を含めた良質な雇用の確保に向けて

雇用保険制度は、失業時に生活を支えるための給付や、失業の予防や教育訓練などのための助成金の支給など、雇用のセーフティネットの根幹をなす制度である。近年では、コロナ禍において雇用調整助成金が活用され、雇用維持に貢献した一方、その財源である雇用保険二事業の資金は枯渇し、労使が拠出する失業等給付の積立金から貸し出しを行う状況に陥った(図1)。これらを踏まえ、2026年3月、厚生労働省は今後の雇用危機に向け「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」を取りまとめた。雇用維持など雇用保険制度の本来の役割を前提としたうえで、報告書が実効性をもって活かされなければならない。また、依然として逼迫している雇用保険財政の基盤強化に向け、雇用保険二事業に対する一般会計からの機動的な繰り入れや、失業等給付の国庫負担割合を四分の一に引き上げるなどの措置を講じることも必要である。

加えて、雇用に関する公的な支援窓口を担うハローワーク

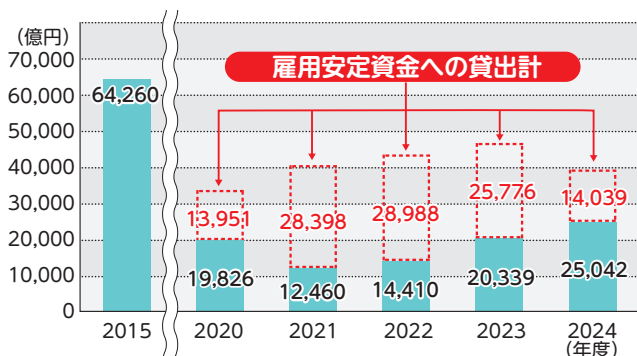
の機能強化も重要だ。各種手当・助成金の給付や職業訓練、就職困難者に対する支援、求職者の状況に応じた職業紹介などの強化に加え、その効果を高めるため、ハローワーク職員の増員や正規雇用化も含めた待遇改善、研修の充実化など体制強化に取り組む必要がある。

また、地域においては深刻な過疎化や都市部への人材流失などによる人材不足が課題となっている。政府や地方自治体は、UIJターンを含めた人材不足対策を講じてきたが、その効果は限定的であるケースが多いことを踏まえれば、地域資源を活かした新たな産業の成長と良質な雇用機会の創出に向けた取り組みの強化が不可欠だ(図2)。厚生労働省の「地域雇用活性化事業」をはじめ政府の支援策を複合的に活用するとともに、労使を含め地域の関係者との連携強化をはかることが重要である。

図1 雇用保険制度の財政状況

雇用保険制度

●失業等給付の積立金残高



出所:厚生労働省 雇用保険部会資料より連合作成

●雇用保険二事業の雇用安定資金残高

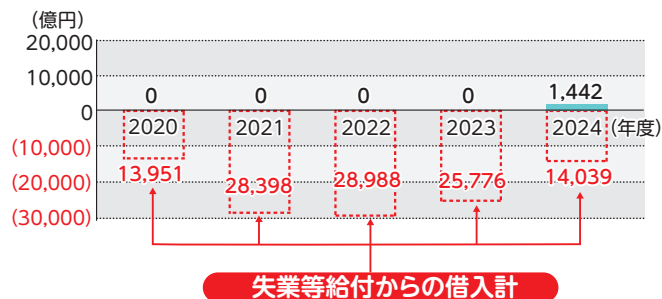
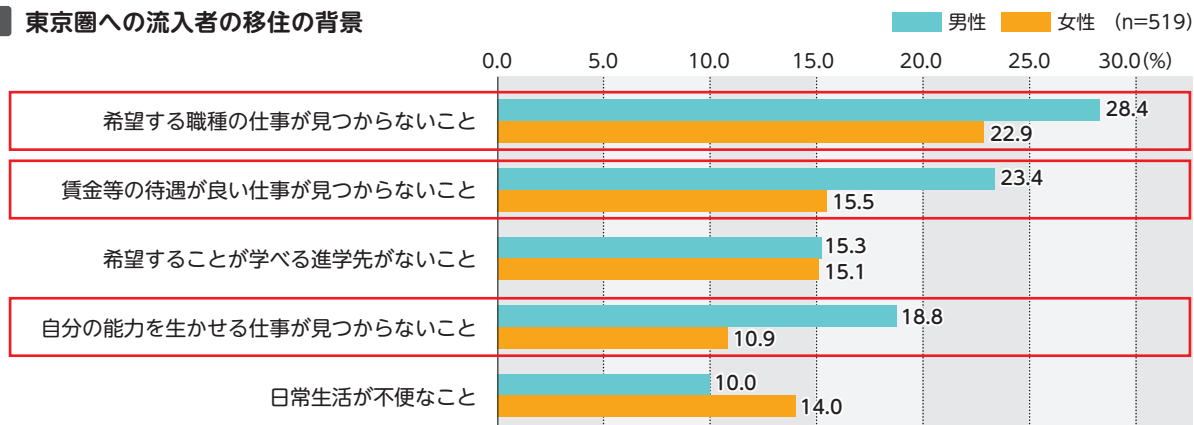


図2 東京圏への流入者の移住の背景



出所:2023年版 中小企業白書より連合作成

- 注:1. 集計対象は、出身地が東京圏外であり、調査時点で東京圏に在住する者である。ここでいう出身地とは、15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域を指す。
 2. 東京圏への流入者の移住の背景として挙げられたもののうち、上位五つについて示している。
 3. 回答数(n)は男性:n=261、女性:n=258。
 4. 複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

希望するすべての者の能力開発機会の確保と 世代別ニーズに応じた伴走型支援の強化を

政府は「成長と分配の好循環」に向け、人への投資の一環としてリスキリングを含む能力開発を推進している。

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は10年以上前からほぼ横ばいで推移している。また、正社員以外への実施割合は、正社員の半数以下にとどまるほか、従業員規模が小さい企業ほど実施割合が低いなど、雇用形態や企業規模によって能力開発機会に差がある(図1)。

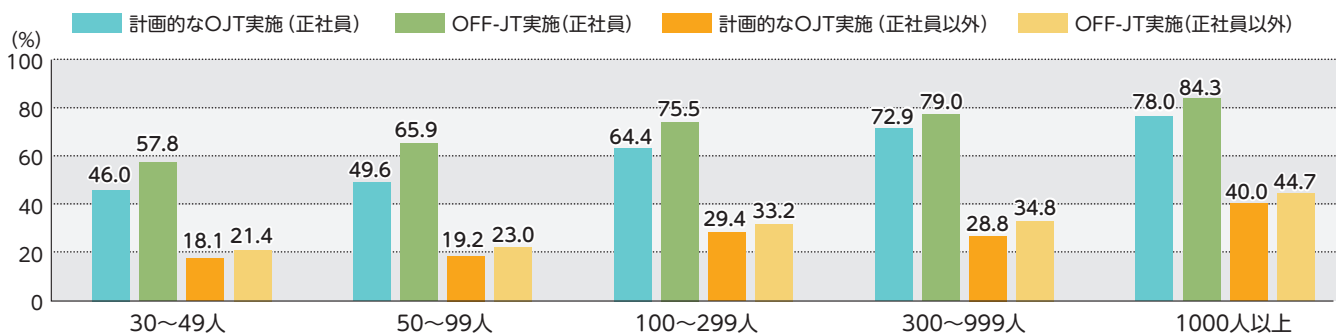
社会変化に適切に対応し、労働者の雇用の安定やキャリアの向上を図るためには、非正規雇用で働く者を含め、希望するすべての者に公平に能力開発機会を提供するとともに、能力開発の成果を適切に評価し、処遇改善につなげる仕組みの整備が求められる。

JILPTの調査(2025年)によれば、労働者が能力向上に取り組む上での課題として、教育訓練のための時間確保や費用負担

のほか、企業に人材育成の方針がないことや、従業員に必要な能力が十分に示されていないことなどがあげられている(図2)。労働者が能力開発に意欲的に取り組むためにも、人材育成方針の明確化とともに、能力開発のための時間確保に向けた環境整備が求められる。とりわけ中小企業に対しては、助成金の活用促進等の財政支援の拡充や、ノウハウの提供や相談援助機能の強化、制度の周知徹底を図ることが重要である。

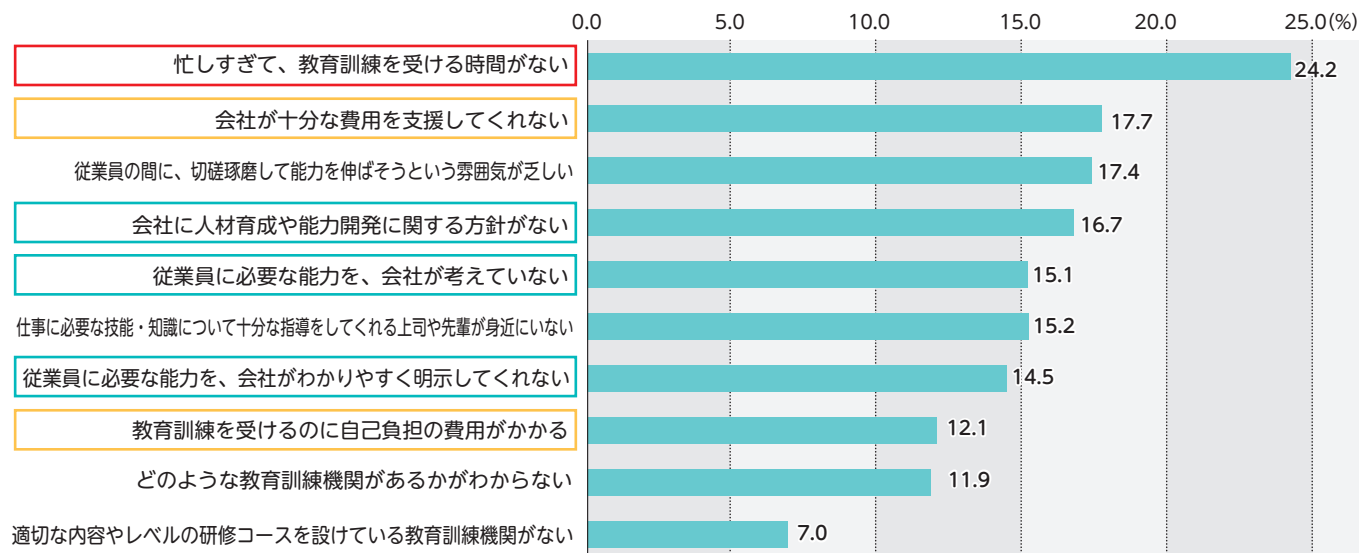
こうした課題も踏まえ、就職氷河期世代への支援については、①就労・処遇改善、②社会参加、③高齢期を見据えた支援の三本柱からなる新たなプログラムに沿い、2026年度から約3年間集中的に取り組む方向性が示されている。各世代のニーズに応じ、すべての世代で良質な雇用を実現するためには、職業訓練や就職支援に加え、職場定着への支援が重要であり、伴走型支援を行うハローワークなどの支援機関の強化が求められる。

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6年度 能力開発基本調査(厚生労働省)より連合作成

図2 仕事をする上での能力を高めるにあたり、どのようなことが課題だと思うか



出所:JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」(2025年11月)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

フリーランス法の施行から1年が経過した。同法では、発注事業者に書面による取引条件の明示が義務付けられるなど、フリーランスの就業環境整備が進んだ。しかし、いまだに同法の理解は進んでおらず、法施行後も、発注者とフリーランス間の、報酬支払いや取引条件などに関する問題が十分に改善されていない(図1)。

法の実効性を確保するためには、発注事業者をはじめとする関係者へのさらなる周知および公正取引委員会などによる指導強化を行うとともに、フリーランスをとりまく実態を把握し、同法には盛り込まれなかった最低報酬の設定や仲介業者に対する規制など、さらなる法的保護に向けた検討が必要である。

また、フリーランスで働く者の中には、「労働者」に近い働き方であるにもかかわらず、「労働者性」が認められないため労働法が適用されない「曖昧な雇用」の者も少なくない。現在、厚生労働省の研究会において、「労働者性」の判断基準の見直し

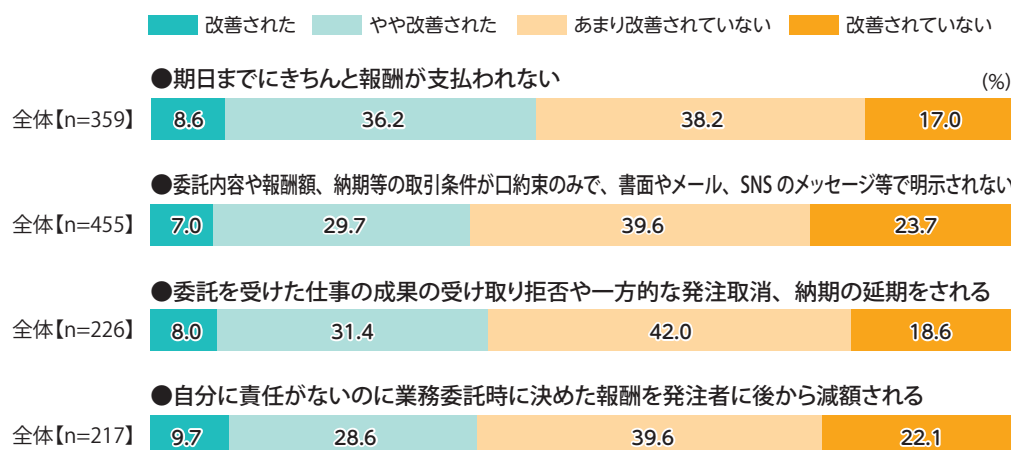
の議論が行われている。多くの働く者が労働法の保護を適切に受けることができるよう、早急な見直しが求められる。

加えて、「スポットワーク」も急拡大している。しかし、連合調査によれば、仕事内容や労働条件が違うなど(図2)、経験者の約半数程度がトラブルを経験している。こうした状況に鑑み、厚生労働省は、「求人に応募した時点で労働契約が成立する」などの留意事項を公表した。

このような問題が生じている背景には、企業および労働者双方の働くことに関する知識不足の問題も大きい。労働基準法をはじめとする法規定を整備するだけでなく、双方がワークルールを理解することが重要である。企業や労働者に対し、あらゆる機会を通じたワークルール教育を充実させるとともに、今こそ、「ワークルール教育推進法」を策定し、教育を通して正しい法の理解を促し、労働者保護の実現につなげていくことが必要である。

図1 フリーランス法施行後の取引の改善状況

対象:それぞれの問題があった人



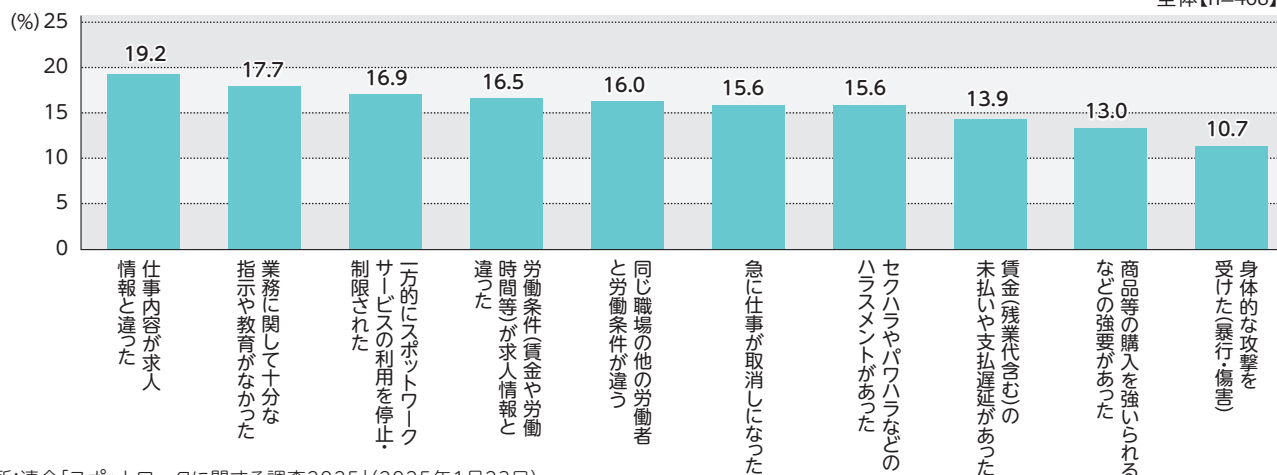
出所:連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2025」(2025年10月1日)

改善された(計)	改善されていない(計)
44.8	55.2
36.7	63.3
39.4	60.6
38.2	61.8

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の内容 ※上位10位まで

対象: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人

全体【n=468】



出所:連合「スポットワークに関する調査2025」(2025年1月23日)

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2025年度に全国平均で66円引き上げられ、全国加重平均は1,121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220万円あまりに過ぎず、国際的な水準と比較して低位にとどまる(図1)。また、地域間の額差は2025年度改定で9円縮小し203円となったもののその差は大きい(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。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だ。2025年度改定後の日本の同比率は48.9%¹程度だが、これを2035年までに

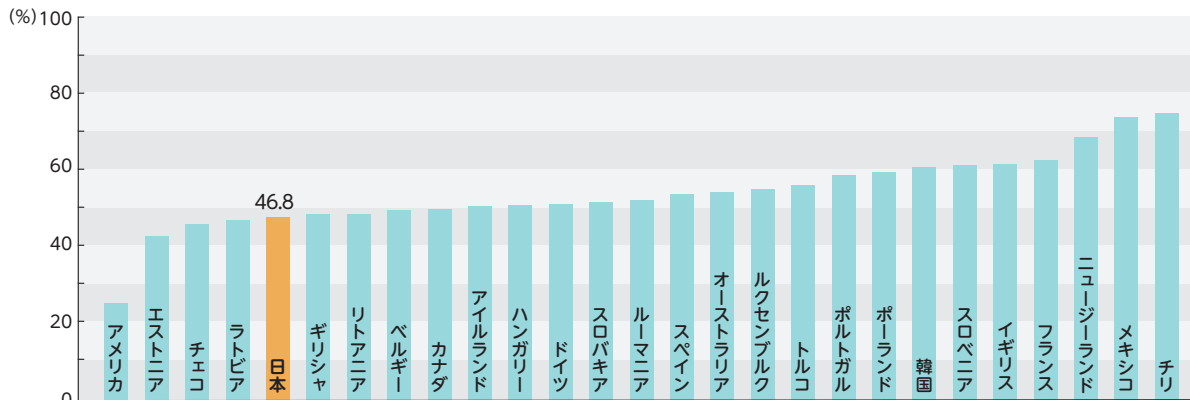
達成するためには、毎年1%ポイントを目途に改善する必要がある。公労使、ひいては社会的な合意形成に向けた真摯な議論の積み重ねが不可欠だ。

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、周知の徹底が必要となる。

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だ。最低賃金の履行確保のための要員増強をはじめとした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あげられる。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欠かせない。

¹ 2024年度賃金構造基本統計調査と2025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「年間賞与その他特別給与額」の平均値を算入した。

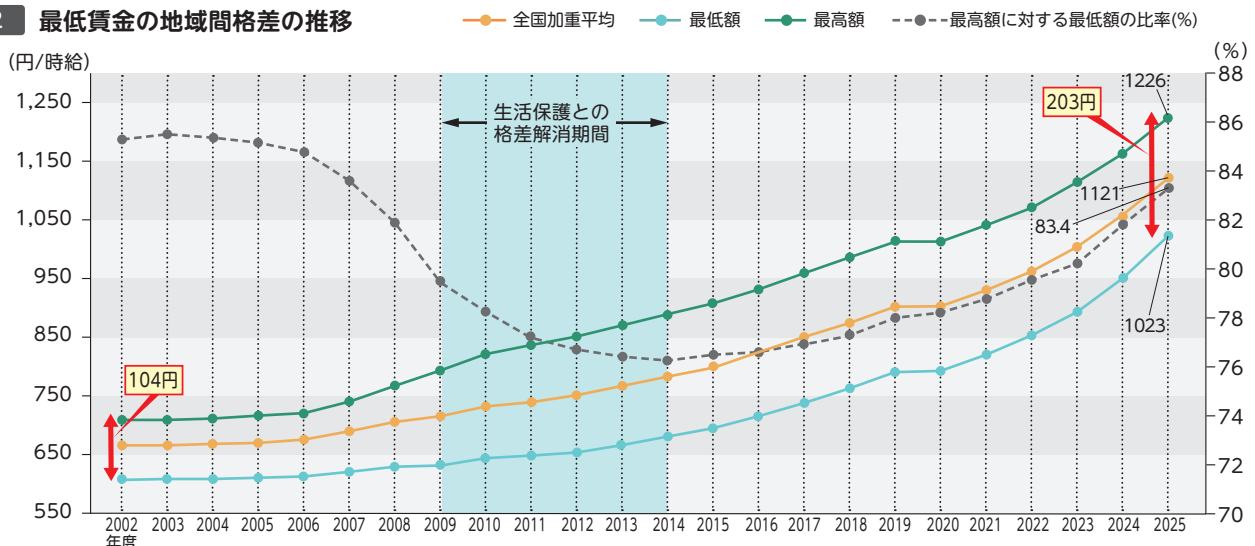
図1 フルタイム労働者の賃金の中央値に対する最低賃金比率(2024)



注：日本の値は2023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 最低賃金の地域間格差の推移



出所：厚生労働省資料をもとに連合作成

ILO第190号条約の批准に向け あらゆるハラスメントの根絶を

ハラスメントは、被害者の人格等を侵害し、就業環境全体を悪化させる問題である。労働者が安心・安全に働き続けるために、国、事業主は、仕事の世界におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けた対策を講じる必要がある。すでに事業主に対して雇用管理上の防止措置が法制化されていた職場におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント、パワー・ハラスメントに加え、2025年6月に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」が成立したことで、職場におけるハラスメントを行ってはならないことを明確にしたうえで、社会における規範意識醸成に取り組むことを国の責務としたほか、カスタマー・ハラスメントと求職者等へのセクシュアル・ハラスメントの防止措置を講じる

ことが事業主に義務づけられた(図1)。また、パワハラ指針の改正により性的指向・性自認(SOGI)に関するハラスメント対策も強化されている。ただし、望ましい取り組みにとどまったフリーランスに対するカスハラ防止措置義務に加え、特に中小企業などへの防止措置義務の徹底などが求められており、依然として国内におけるハラスメント行為そのものを禁止する規定がない。

厚生労働省の実施した調査によると、64.2%の企業がパワハラ、39.5%がセクハラ相談があったと回答しており、職場での対策や法の実効性の担保にも課題を残している(図2)。

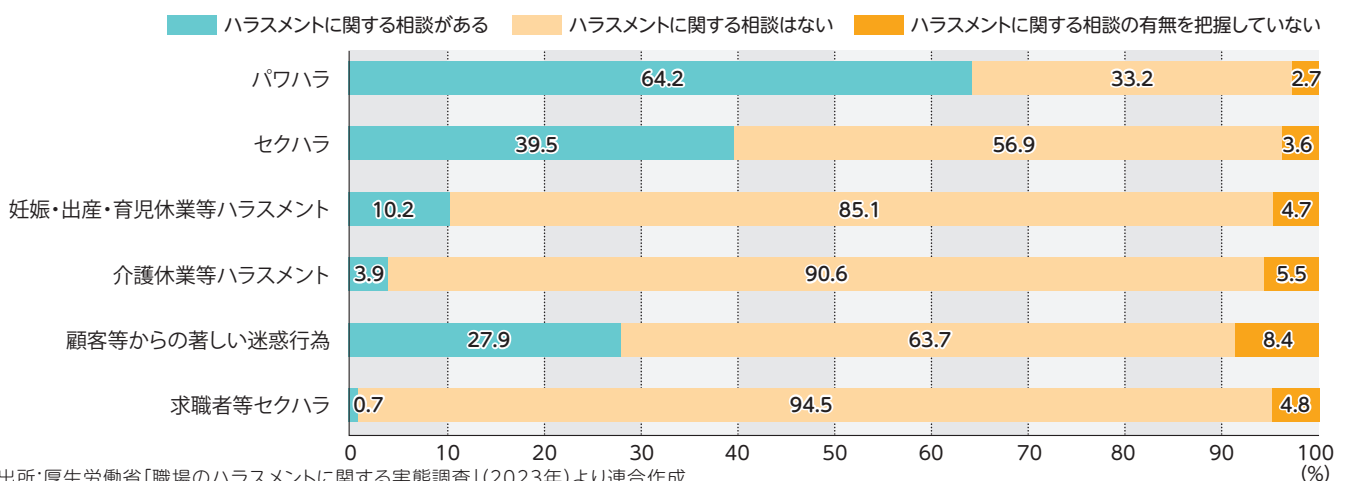
仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する国際労働基準であるILO第190号条約の批准に向け、禁止規定など実効性ある国内法整備を行うことが重要である。

図1 防止措置が義務づけられているハラスメント

ハラスメントの名称	内容
パワー・ハラスメント	職場における優越的な関係を背景とした言動(性的指向・性自認に関するハラスメントならびに望まぬ暴露であるアウトティング、カミングアウトの強要や禁止、商品の買い取り強要等に関連する言動を含む)
セクシュアル・ハラスメント	職場における性的な言動
マタニティ・ハラスメント	職場における妊娠、出産等に関する言動(不妊治療に関する否定的な言動を含む)
ケア・ハラスメント	職場における育児・介護休業等の制度利用に関する言動
NEW カスタマー・ハラスメント	職場における顧客等からの社会通念上許容される範囲を超えた労働者の就業環境を害す言動
NEW 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント	求職活動等における事業主が雇用する労働者による性的な言動

出所：連合作成

図2 ハラスメントの相談有無(企業調査)



「第6次男女共同参画基本計画」の 着実な実行による女性参画の拡大・促進

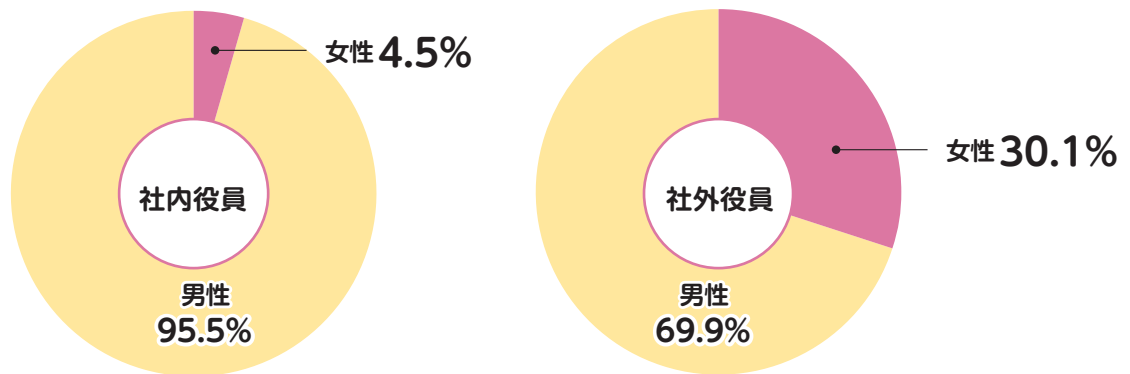
政府は、「第6次男女共同参画基本計画」において、第5次計画に引き続き、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標を掲げた。第5次計画の大半の目標が未達であることや、世界の潮流が「2030年までの完全なジェンダー平等の実現」であることを踏まえれば、男女共同参画に向けた取り組みを一層強化する必要がある。

東証プライム市場上場企業における社外役員は、女性30.1%に対し、社内役員は4.5%に留まっている(図1)。指導的地位にある女性を増やすにあたり、外部からの登用に頼ることは、即効性はあるものの、短期的な対応と言わざるを得ない。企業内部で人材育成を継続的に進める環境を整備し、女性の内部登用を着実に進めることが、本来の意味での女性活躍の実現につながる。

女性の活躍を阻む要因の背景に、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ある。共働き世帯・専業主婦世帯を問わず、平均家事時間は依然として男女間格差があり、家事や育児の負担が圧倒的に女性に偏っている。2024年時点で、週労働時間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(図2)。すべての労働者の長時間労働を前提とした働き方の見直しや、家庭内外における固定的性別役割分担意識の払拭をはじめとした意識改革やポジティブアクションが求められる。

「第6次男女共同参画基本計画」を着実に実行し、可能な限り早期の目標達成と、女性参画を拡大・促進していくことが急務である。

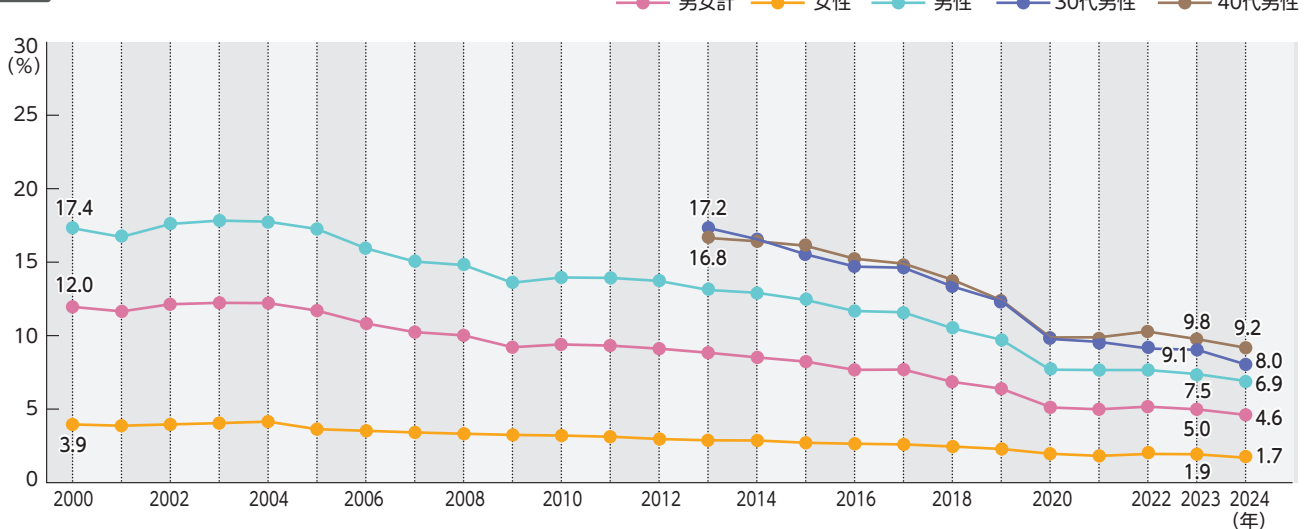
図1 東証プライム市場上場企業における女性役員の内訳



出所: 1. 東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査にもとづき連合において作成

- 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
- 調査時点は、2024年7月31日現在

図2 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移



出所: 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成

注: ●非農業雇用者数(休業者を除く)に占める割合 ●2011年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

一人ひとりの尊厳が守られる社会へ 選択的夫婦別氏制度の実現を

婚姻前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。全国規模で行われた調査では、選択的夫婦別氏制度に賛成が83.9%、反対が15.3%と賛成が多数を占めている(図1)。連合の調査でも「夫婦は同氏でも別氏でも構わない。選択できる方がよい」と回答した割合は46.8%と、「夫婦は同氏がよい」26.6%を上回っており、制度導入への理解は広がっている。また、氏の変更が婚姻の妨げになると回答した人は20代男性で20.8%と、氏の変更が個人の意思や人生設計に影響を及ぼしていることが明らかとなっている(図2)。

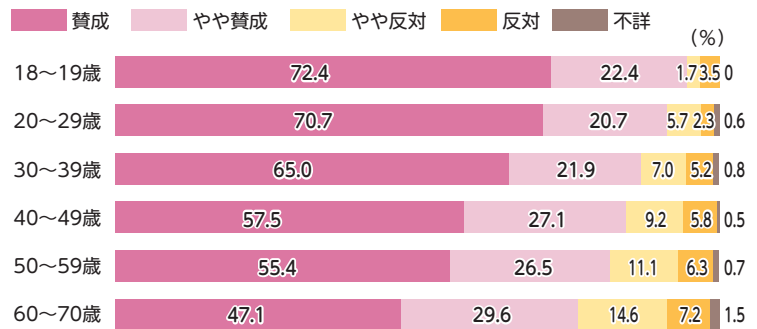
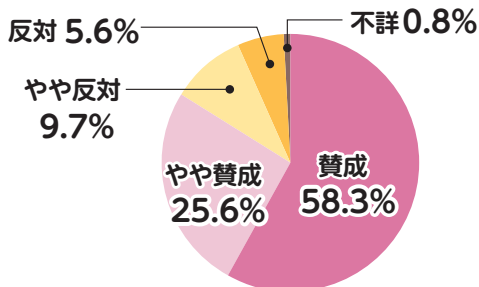
選択的夫婦別氏制度については、1996年に法制審議会が導入を答申しているにもかかわらず、現在まで実現に至っていない。日本は夫婦同氏を法律で義務付けている唯一の国であ

り、国連の女性差別撤廃委員会は日本に対し、法改正の必要性について繰り返し勧告を行っている。

そうした中、2025年に選択的夫婦別氏制度に関する法案が立憲民主党、国民民主党から国会に提出され、28年ぶりに国会で審議されたが、2026年の衆議院解散により廃案となった。

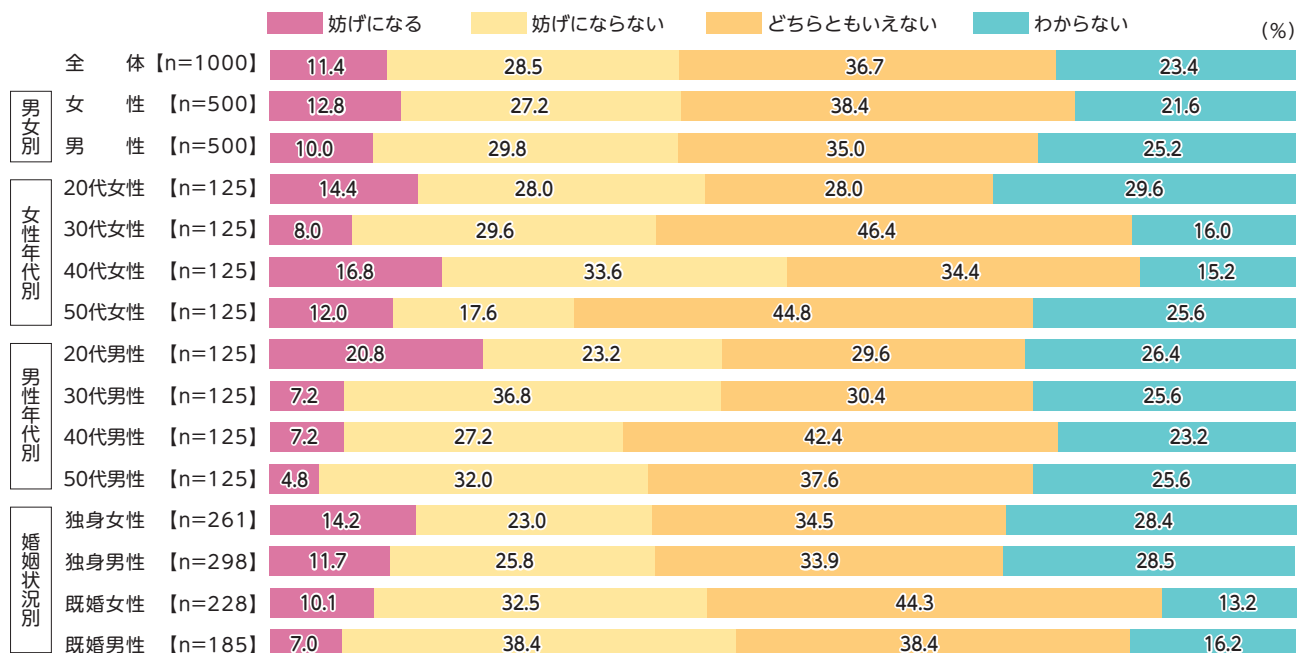
婚姻の際、約95%の夫婦で女性が改姓している中、政府が進めようとしている旧氏使用の法制化では、個人の尊厳や人権尊重という要請に応えられてないばかりか、手続きや管理の煩雑さは残り、国際社会でも通用しない。個人の尊厳と人権を尊重し、多様な生き方を保障する社会を実現するために、希望する者が婚姻前の氏を名乗り続けられる選択的夫婦別氏制度の早期導入が求められる。

図1 「選択的夫婦別姓制度」に対する賛否
(全体、年齢別 n=5,339)



出所:釜野さおり・岩本健良・小山泰代・申知燕・武内今日子・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和, 2025, 『家族と性と多様性にかんする全国アンケート(全国SOG調査)報告書』JSPS科研費JP21H04407「性的指向と性自認の人口学の構築—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム(代表 釜野さおり)、早稲田大学SOG調査研究所

図2 氏を改めなければならないことが婚姻の妨げになるか



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

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、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、これらを早急に策定し、国民の理解増進に関する施策を実行するとともに、施行後3年を目途とした見直しに際し、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。

厚生労働省の「職場におけるダイバーシティ調査推進事業報告書」(2025年3月)によると、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、「心身に不調が生じ、通院したり仕事を長期間休んだことがある」との回答が「労働者一般」では13.6%、「性的マイノリティ全体」で24.8%と高くなっている(図1)。また、今の職場で社内の人からハラスメントを受けた経験について、「労働者一般」に比べて、何らかの

ハラスメントを受けた経験の割合が「性的マイノリティ全体」において、全体的に高くなっているなど、対策が必要である(図2)。

一方、2025年6月に労働施策推進法のパワハラ防止指針の改正により、望まぬ暴露であるアウトティングに加え、いわゆるカミングアウトの強要又は禁止についても強化されることとなった。さらに、顧客から労働者へのSOGIハラはカスハラとして、また求職者等に対するSOGIハラもそれぞれ雇用管理上の措置(防止措置)の対象となるなど、対策の強化が進み始めている。

引き続き、性的指向・性自認に関するハラスメントはもちろん、アウトティングやカミングアウトはパワハラに該当することを広く周知するなど、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べきである。

図1 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、心身に重大な不調が生じたり、通院したりして仕事を長期間休んだ経験

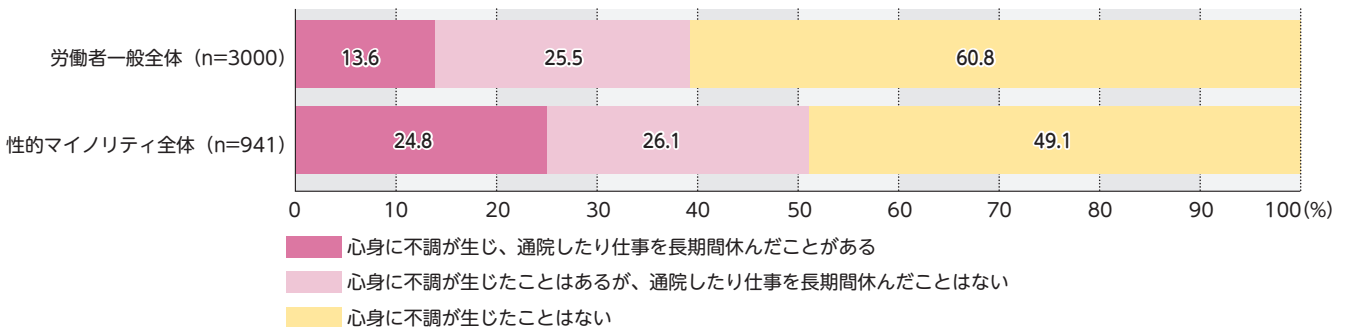
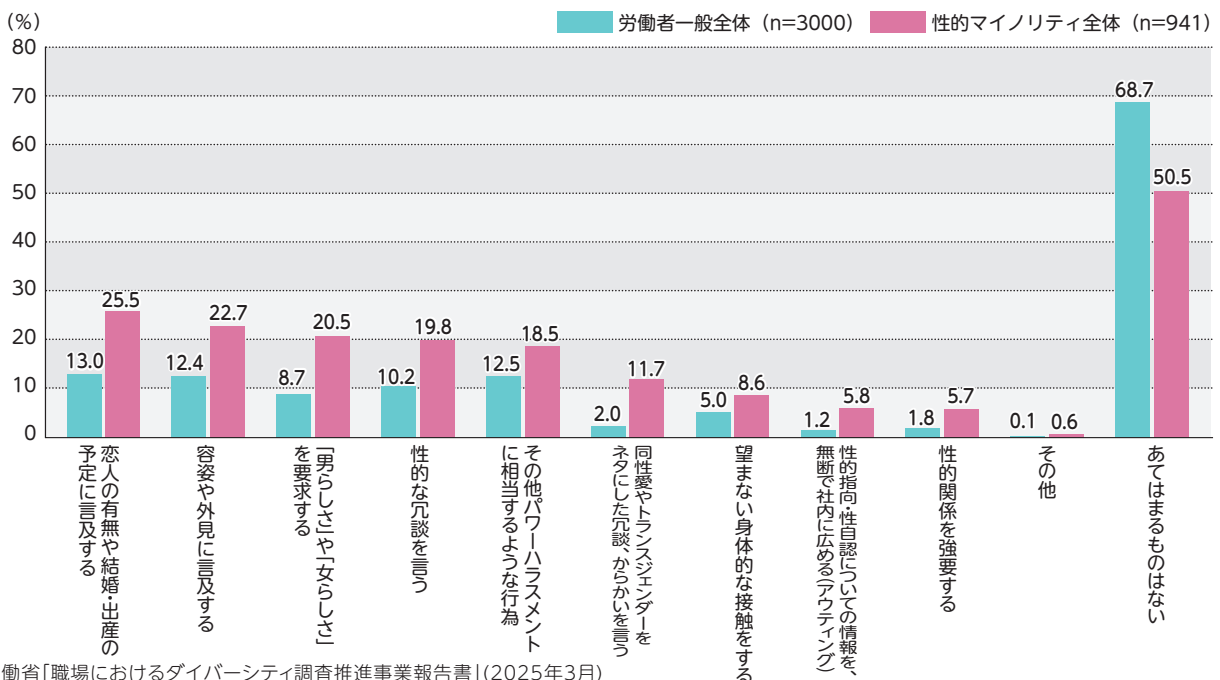


図2 いまの職場で社内の人からハラスメントを受けた経験



出所:厚生労働省「職場におけるダイバーシティ調査推進事業報告書」(2025年3月)

包括的かつ重層的な支援体制の構築と、 支援を担う人材確保に向けた処遇改善

ひとり親世帯やヤングケアラー、高齢者などが抱える多様な複合的な課題を適切に受け止め、解決に向けた対応をはかるためには、生活困窮者自立支援制度をはじめ、高齢者や子ども・子育て家庭などに関する既存の福祉分野の制度を基盤に、地域における包括的かつ重層的な支援体制を構築する必要があります。

2025年12月に取りまとめられた「社会保障審議会福祉部会報告書」では、頼れる身寄りがない高齢者に対する新たな事業による支援が盛り込まれた。具体的には、福祉サービス利用援助事業を拡充・発展させ、日常生活支援、入院入所等手続支援、死後事務支援などを提供する新たな第二種社会福祉事業を社会福祉法に位置づける内容であり、第221回国会(特別会)での法改正が見込まれる(図1)。こうした支援の枠組みは拡充される方向にある一方で、支援を担う現場では人材確保が困難な状況が続いている。安定的に人材を確保・定

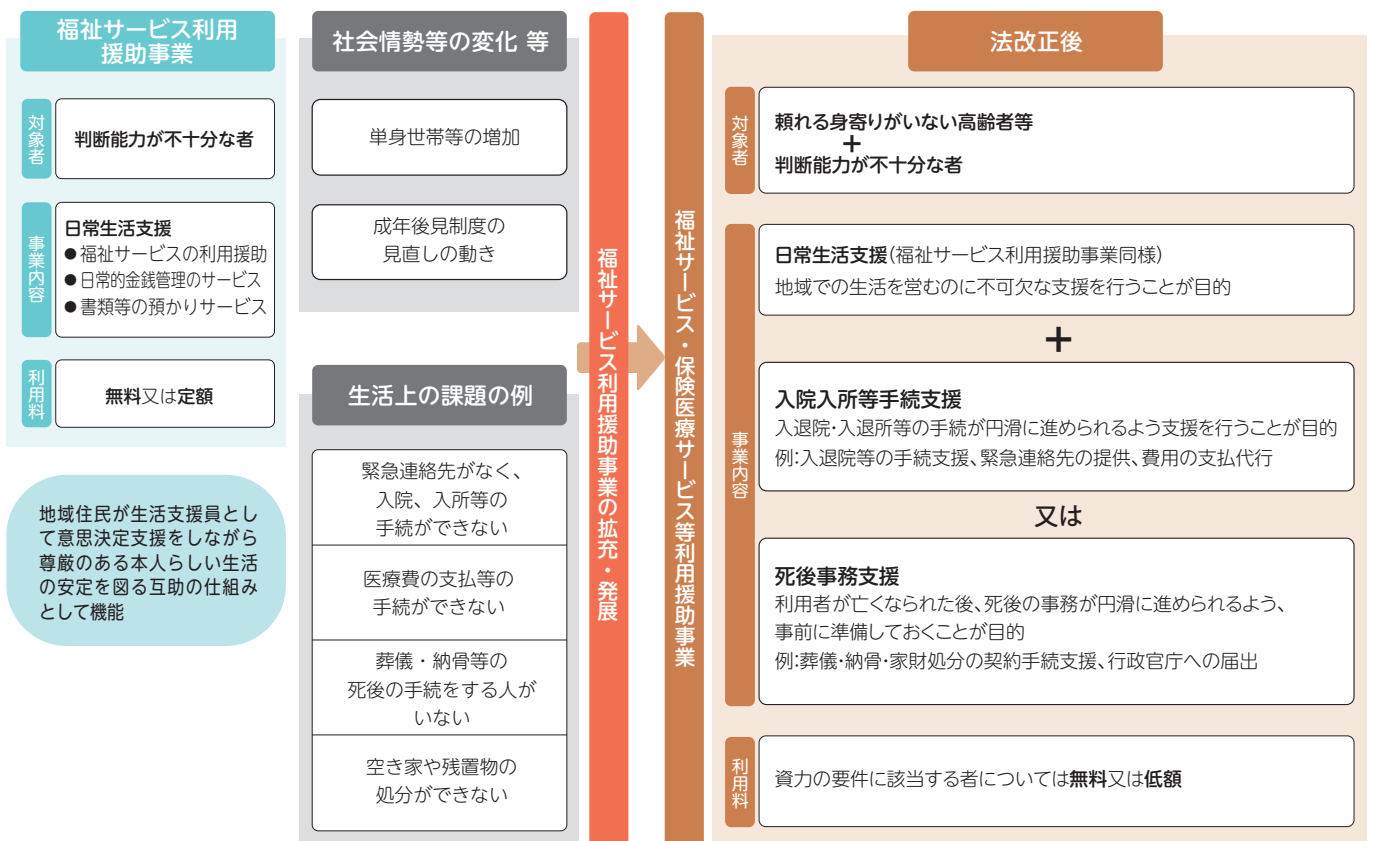
着させるためには、処遇改善策の実行と、それを支える財源の確保が不可欠である。

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。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。

同時に、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も必要である。

図1 頼れる身寄りがない高齢者等・判断能力が不十分な者を対象とする第二種社会福祉事業の新設



- 頼れる身寄りがない高齢者等が地域で安心して自立した生活を継続するための支援策の充実
- 判断能力が不十分な者の地域生活を支えるための総合的な権利擁護支援策の充実

医療人材の確保と離職防止に向けた処遇改善と
良質で効率的な医療提供体制の構築

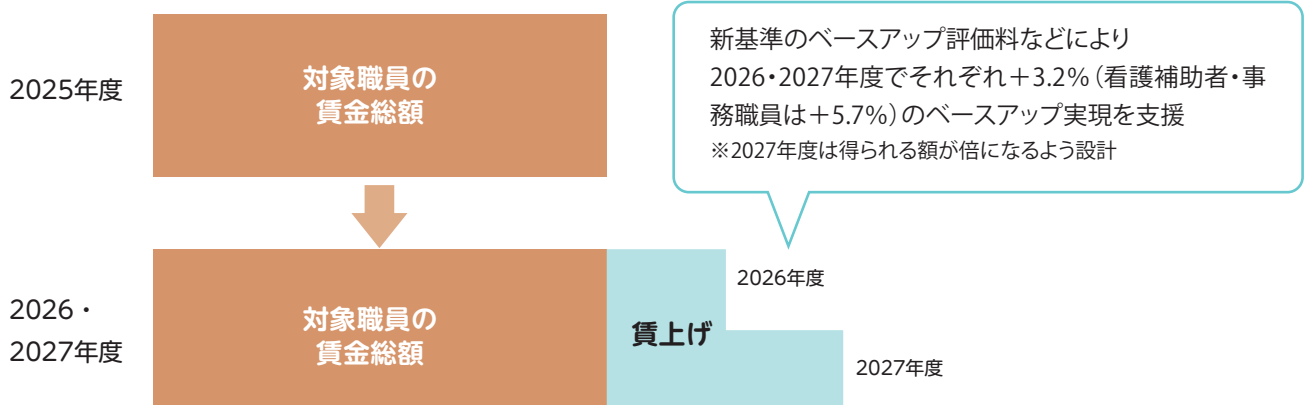
誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けるためには、地域に必要な医療人材を安定的に確保しつつ、患者本位で切れ目のない良質で効率的な医療提供体制の構築が不可欠である。

とりわけ人材確保が困難となる中、医療従事者のさらなる賃金・労働条件の継続的な改善は欠かせない。2026年度診療報酬改定では、ベースアップ評価料の引き上げ・対象職種拡大などの賃上げへの対応がされた(図1)。ベースアップ評価料の算定による確実な賃上げはもとより、継続的な処遇改善が求められる。加えて、医療現場で働くすべての労働者が安心して働き続けられるよう、業務負担の軽減とともに、専門性を発揮できる環境づくりも重要である。医療の質の向上という観点からも、人員配置基準を緩和することなく、ICTやAI

など新技術の適切な利活用が進むよう医療機関への財政的・技術的支援の強化が必要である。

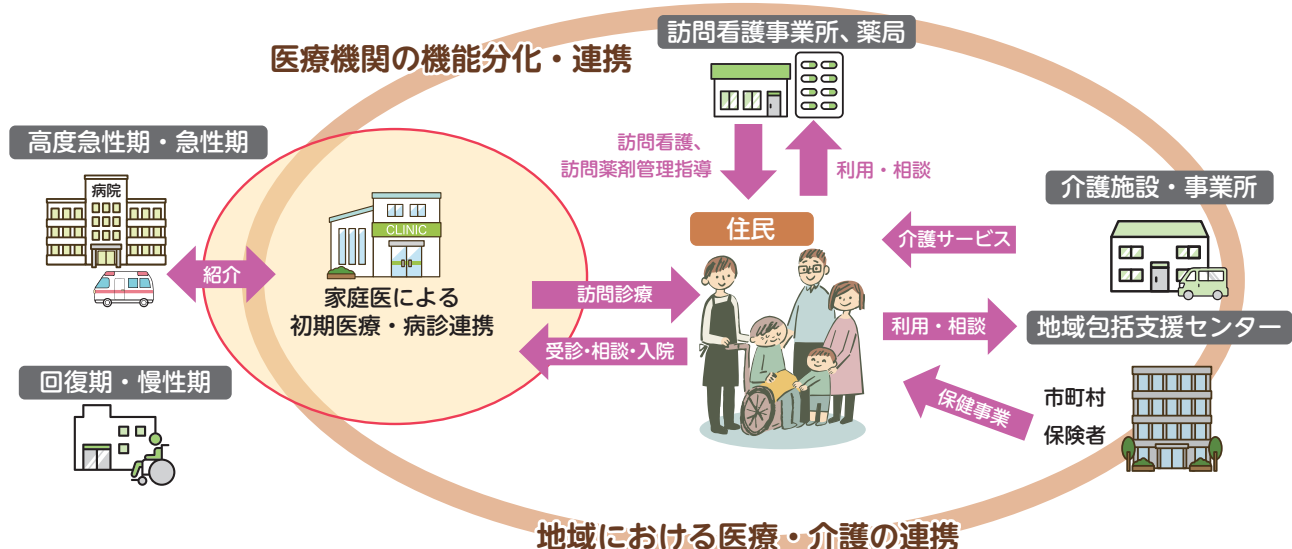
また、良質で効率的な医療提供体制の構築に向けては、地域の実情を踏まえつつ、急増する高齢者の救急搬送やリハビリ・退院調整・介護との連携など在宅復帰を見据えた医療機能への転換をはじめ、外来・在宅医療を含めた医療機関の機能分化・連携、医療・介護のさらなる連携強化が求められる(図2)。それぞれの地域に必要な医療を確保できるよう、2040年頃を見据えた「新たな地域医療構想」を踏まえ、公立・公的・民間など設置主体を問わず公平・公正な協議のもとで、すべての医療機関が果たすべき機能の役割分担について合意形成をはかり、介護サービスをはじめ多様な社会資源との連携も含めて着実に取り組みを進めることが重要である。

図1 2026年度診療報酬改定による賃上げ対応(イメージ)



出所:厚生労働省「2026(令和8)年度診療報酬改定の概要」資料を連合加工

図2 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

介護の人材確保と離職防止に向けたさらなる処遇改善と業務負担軽減の観点からAIなど新技術の活用を

厚生労働省の推計によると、2040年には約272万人の介護職員が必要とされている。介護を担う人材の不足が大きな課題となっている。

その要因の一つに賃金水準の低さがある。介護分野の職員の平均賃金は、全産業平均(38.6万円)と比べ8.3万円も低い水準にある。その上、毎年の賃金改定額も全産業と比べて低い状況である。2025年の賃金改定額は全産業平均13,601円に対し、医療・福祉では5,589円であった。これは2024年からも下がっている(図1)。この間、処遇改善の取り組みが国を挙げて進められているものの、賃金格差はますます広がっている状況にある。

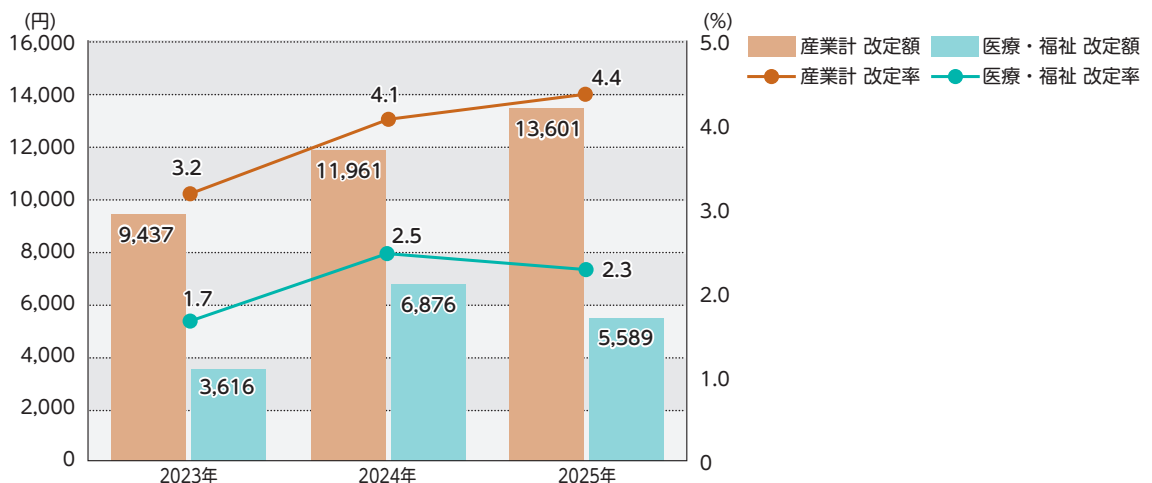
介護従事者の平均年齢は、全体では48.4歳だが、訪問介護員(50.5歳)やケアマネジャー(53.6歳)は高齢化が進んでいる。今後の介護ニーズに対応し、地域で必要なサービスを適切に受けられる提供体制を維持していくためには、介護分野の

人材確保と離職防止が急務であり、20代、30代が就職し、働き続けたいと思える職場環境を整えることが不可欠である。

2026年度介護報酬改定においては、広く介護従事者を対象に月1万円、介護職員には最大月1.9万円(定期昇給0.2万円込み)の賃上げを実現する措置が講じられたが、決して十分とは言えず、さらなる処遇改善施策の実施とそのための財源の確保が必要である。

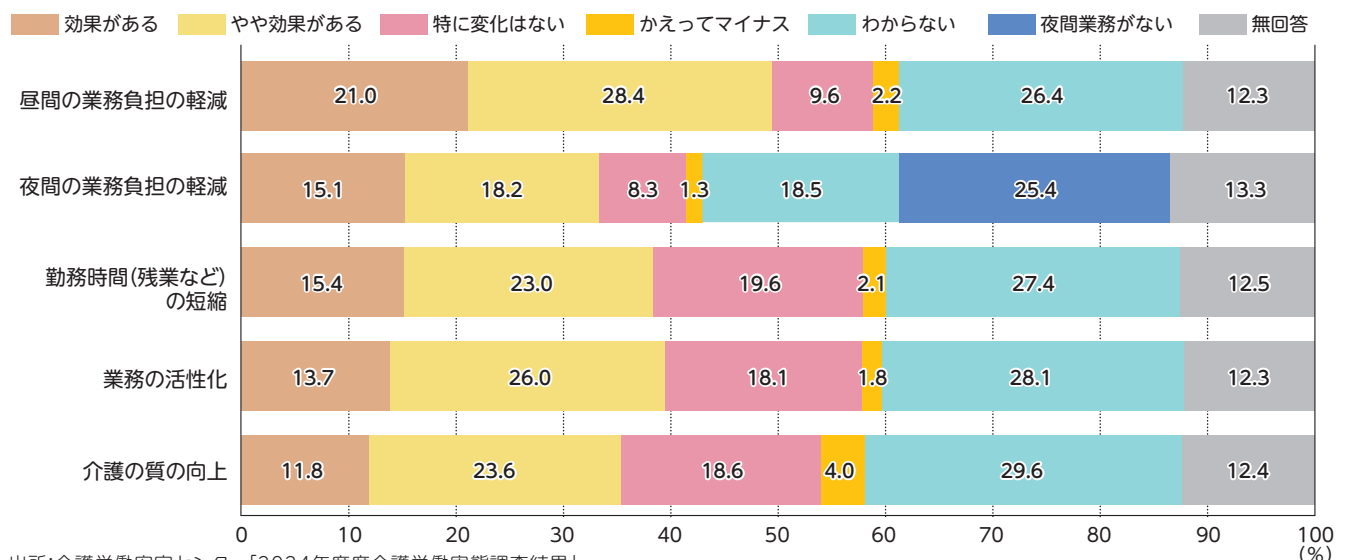
労働者の業務負担の軽減も課題である。ICT機器等の導入効果については、「昼間の業務負担軽減」に「効果がある・やや効果がある」と回答した事業所が49.4%ある一方、「特に変化はない・かえってマイナス・わからない」との回答も38.2%であった(図2)。人員を削減することなく、業務負担の軽減とケアの質の向上の観点から、ICTやAIなどの新技術の活用促進を引き続き支援していくことが重要である。

図1 社会保障サービス人材一人当たりの平均改定額と改定率



出所:厚生労働省「2025賃金引上げ等の実態に関する調査」

図2 ICT機器等の導入効果



出所:介護労働安定センター「2024年度介護労働実態調査結果」

被用者保険の円滑な適用拡大と、
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規模・業種、労働時間、収入、さらには配偶者の働き方などによって被用者保険の適用や第3号被保険者に該当するかが決まる現行制度は、中立的な社会保険制度とはいえない。就労を阻害せず働き方などに中立的な社会保険制度を構築するためには、全被用者への被用者保険の完全適用と第3号被保険者制度の廃止を実現する必要がある。

2025年6月に成立した年金制度改革法(以下、「改正法」)では、短時間労働者への被用者保険の適用拡大がさらに進められることになった(図1)。企業規模要件は対象を段階的に拡大したうえで2035年10月に撤廃、賃金要件は2026年10月に撤廃予定である。一方で、労働時間要件は引き続き残存するため、制度の誤認など現場で混乱が生じないように丁寧に周知啓発などを実行すべきである。

また、改正法において第3号被保険者制度の見直しは行わ

れなかったものの、附則の検討規定では、国民的な議論の必要性が言及されるとともに、第3号被保険者の実情に関する調査研究を行うことが盛り込まれた。

第3号被保険者は約641万人存在する(図2)。制度廃止に向けては、当事者の生活実態や就労状況などの事情を丁寧に把握し、受給権に留意したうえで将来的かつ段階的に改正することが必要である。さらに、本人の疾病や育児・介護などで働きたくても働けない人などが存在しており、仕事と治療の両立支援や子ども・子育て支援の充実、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も必要である。

こうしたことを踏まえつつ、政府は調査の実施および会議体の設置を早期に行い、制度廃止に向けた具体的な検討を進めるべきである。

図1 年金制度改革法 被用者保険の適用拡大(短時間労働者)

改正前

- ①賃金が月額8.8万円以上(賃金要件)
- ②週所定労働時間20時間以上(労働時間要件)
- ③学生は適用対象外
- ④51人以上の企業が適用対象(企業規模要件)

改正後

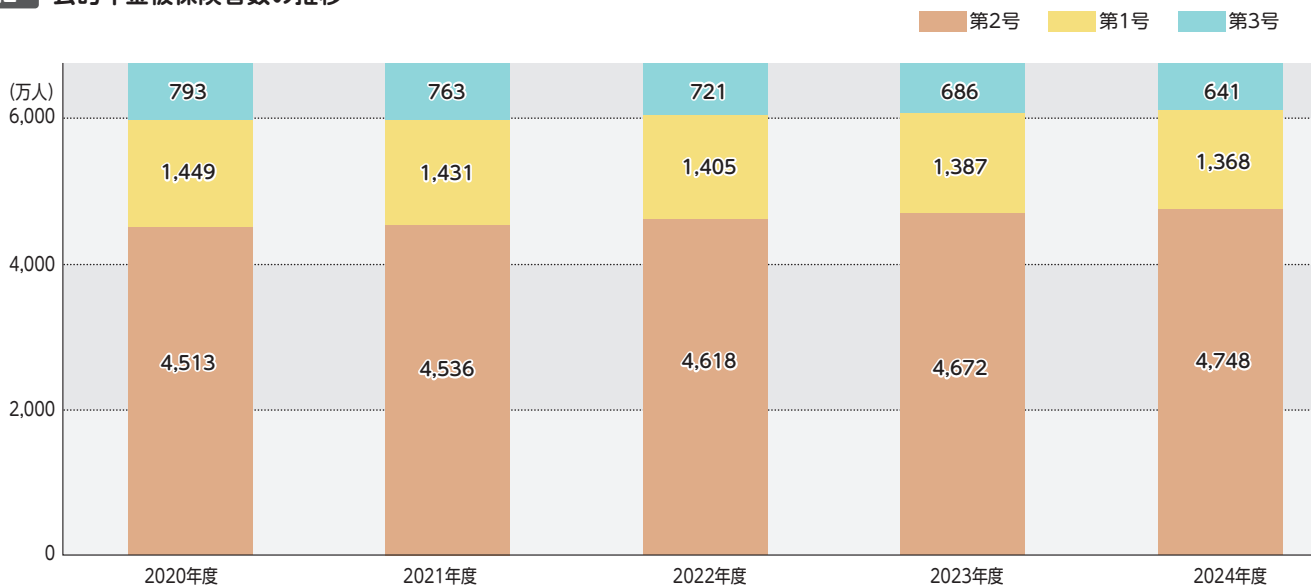
- ①2026年10月撤廃予定(賃金要件)
- ②週所定労働時間20時間以上(労働時間要件)
- ③学生は適用対象外
- ④段階的に撤廃(企業規模要件)

●企業規模要件の撤廃スケジュール

現在の対象	2027年10月～	2029年10月～	2032年10月～	2035年10月～
51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業

出所：2025年6月30日厚生労働省「社会保障審議会年金部会(第25回)」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6年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」

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

保育施設の職員配置基準はこの間、4・5歳児は25対1に、3歳児は15対1に、1歳児は5対1に見直されてきた。しかしいずれも「当分の間」は見直し前の基準でも運営が可能とする経過措置が設けられており、全施設での改善には至っていない(図1)。

このような状況下、2026年4月からこども誰でも通園制度が実施される。先行して実施された試行的事業の研究調査では、保育者の7割前後が「子ども・保護者対応にける時間・労力」が増えたと回答している。在園児にあわせて環境に慣れない子どもや保護者への対応が生じ、職員の負担は増すことが予想され、人材確保の必要性はますます高まっている。すべての子どもに質の高い保育を提供できるよう、さらなる処遇改善策を講じて離職防止と人材確保を進め、職員配置基準を早急に改善すべきである。

2024年度における児童相談所の児童虐待相談対応件数

は、前年から1,818件の減少となったものの、223,691件と依然として高い状況である。しかし、児童福祉司の人材確保は道半ばであり、政府が目標とする7,390人(2026年度)には2025年4月時点で524人不足している(児童相談所関連データ)。児童養護施設においても職員が不足している中、子どもに関わる業務に携わるすべての職員の処遇を改善し、人材確保につなげるべきである。そして、こども基本法にもとづき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。

また、子ども・子育て支援の追加財源として、2026年度から子ども・子育て支援金(図2)の徴収が開始されたが、本来は、子どもや子育て世帯を社会全体で支えるという考え方に立ち、税で財源を確保すべきである。徴収が開始された今、拠出する者が参画するもと同支援金の効果検証などを徹底し、透明性のある運用が行われなければならない。

図1 特定教育・保育施設における職員の
配置改善実態調査の結果

3歳児15:1を満たしている施設の割合

●2024年7月1日時点

	幼稚園	保育園	認定こども園	全体
公立	90.8%	93.3%	94.0%	93.1%
私立	97.2%	97.1%	97.8%	97.4%
全体	94.3%	95.9%	97.3%	96.2%

●未実施施設の今後の改善見込み施設数(割合)

	2024年度内	2025年度以降	未定
公立	1(0.2%)	245(39.2%)	353(56.5%)
私立	54(8.5%)	99(15.5%)	462(72.3%)
全体	55(4.4%)	344(27.2%)	815(64.5%)

4・5歳児25:1を満たしている施設の割合

●2024年7月1日時点

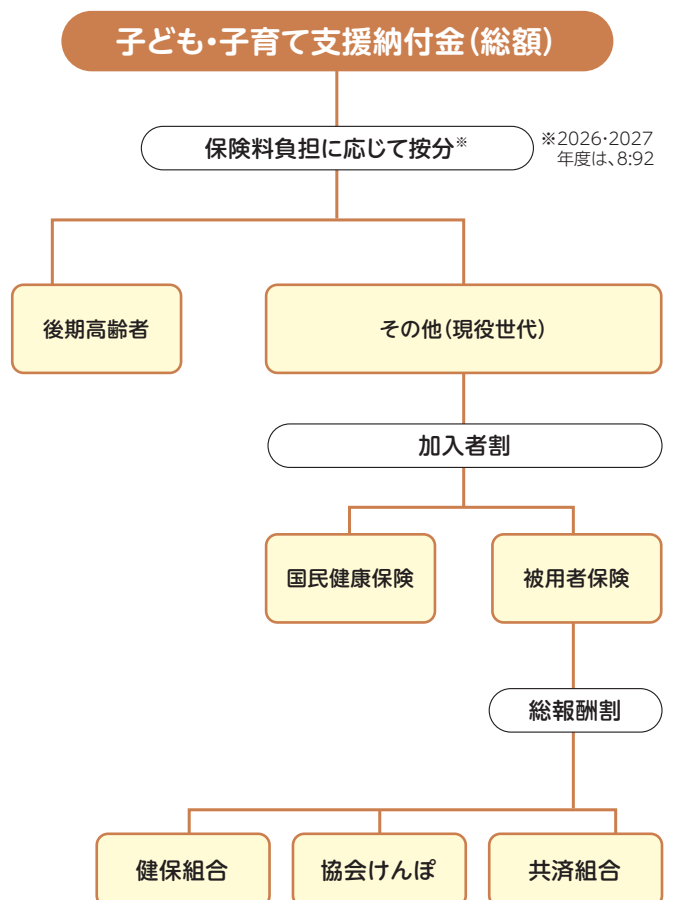
	幼稚園	保育園	認定こども園	全体
公立	96.2%	94.0%	95.9%	94.7%
私立	94.7%	94.0%	94.7%	94.3%
全体	95.5%	94.0%	94.9%	94.4%

●未実施施設の今後の改善見込み施設数(割合)

	2024年度内	2025年度以降	未定
公立	2(0.4%)	189(38.3%)	299(60.6%)
私立	83(5.9%)	174(12.5%)	1,113(79.7%)
全体	85(4.5%)	363(19.2%)	1,412(74.7%)

※未実施施設の合計が100%にならないのは一部不明の回答があったことによる
出所：こども家庭庁「基礎資料(保育提供体制の強化(職員配置基準の改善等))」より連合作成

図2 子ども・子育て支援金の徴収の仕組み



出所：こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」より連合作成

GX実現と「公正な移行」

2025年2月、政府は「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(図1)。ビジョンは、ロシアによるウクライナ侵略や中東情勢の緊迫化の影響、DXの進展やGXによる電化などの電力需要増加の可能性、経済安全保障上の要請によるサプライチェーンの再構築のあり方、カーボンニュートラルに必要な革新技术の導入スピードやコスト低減の見通しなどにより、将来の見通しに対する不確実性がますます高まる中、GX実現に向けた投資の予見可能性を高めるため、長期的な方向性を示すことを目的に策定された。ビジョンは「中堅・中小企業の多くは、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などの課題から、取り組みが進みづらい傾向にあるが、サプライチェーンによっては、脱炭素への取組が進まない企業がサプライチェーンからはじき出されるといったリスクも顕在化しつつある。

『公正な移行』の観点からも、こうしたリスクに直面する企業を中心として、対応策を講じていく必要がある」と指摘している(図2)。

GX施策の実行にあたっては、「公正な移行」の実現やエネルギーのS+3E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行うなど、国民合意形成を着実に進める必要がある。地域ごとに産業構造や人口動態などが異なることから、GX施策によって生じる課題も多様である。そのため、「公正な移行」を実現するには、地方自治体を中心に各地域の関係当事者による社会対話を行い、地域の雇用に配慮した方針・計画を策定するとともに、産業構造の変化に対応した企業の事業転換や労働者のスキル習得を促すことが必要である。国・地方自治体には、企業の事業転換や労働者のスキル習得に対する支援に加え、セーフティネット構築のための十分な予算措置が求められる。

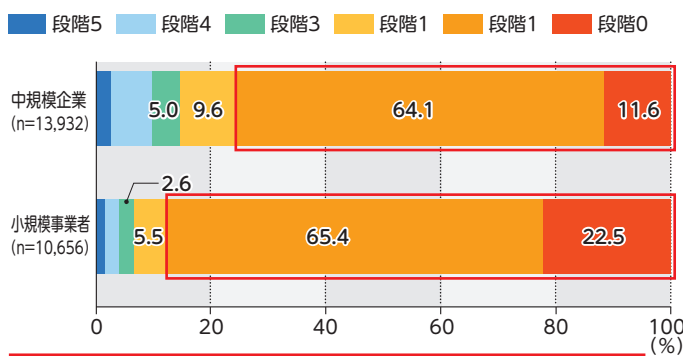
図1 GX2040ビジョンの概要

1. GX2040ビジョンの全体像	7. 公正な移行 新たに生まれる産業への労働移動を適切に進めていくとともに、GX産業構造への転換に伴い労働者が高度化されたサプライチェーンで引き続き活躍できるよう、必要な取り組みを進めることが重要
2. GX産業構造	
3. GX産業立地	
4. 現実的なトランジションの重要性と世界の脱炭素化への貢献	
5. GXを加速させるための個別分野の取組	
6. 成長志向型カーボンプライシング構想	
8. GXに関する政策の実行状況の進捗と見直しについて	

出所：連合作成

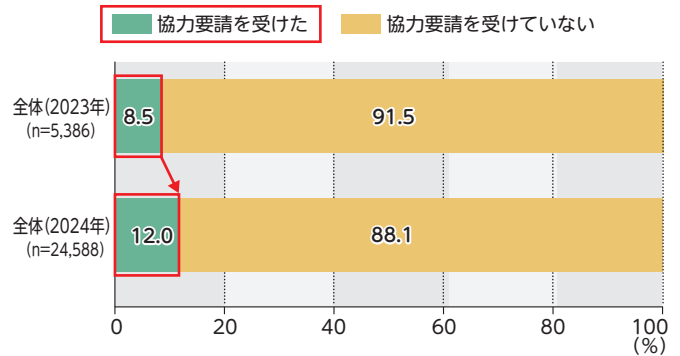
図2 中小企業における脱炭素の取り組み状況

●脱炭素化の取り組み段階(企業規模別)



- 段階0: 気候変動対応やCO2削減に係る取組の重要性について理解していない
- 段階1: 気候変動対応やCO2削減に係る取組の重要性について理解している
- 段階2: 事業所全体での年間CO2排出量(Scope1,2)を把握している
- 段階3: 事業所における主要な排出源や削減余地の大きい設備等を把握している
- 段階4: 段階3で把握した設備等のCO2排出量の削減に向けて、削減対策を検討・実行している
- 段階5: 段階1~4の取組を実施しており、かつ情報開示を行っている

●脱炭素化に向けた協力要請状況



※調査問で母集団が異なるため、回答割合を一概には比較できないことに留意が必要

中規模・小規模事業者は、脱炭素の取り組みが進みづらい傾向にあるなか、取り組みが進まない企業は、サプライチェーンからはじき出されるリスクが顕在化しつつある。

出所:中小企業庁「中小企業白書 小規模企業白書(2025年版)」をもとに連合作成

東日本大震災の影響による風評への対策と心のケアの強化

東日本大震災から15年が経過したが、風評被害は、福島県産農作物等を中心に国内外で根強く残っている。

東京都中央卸売市場の統計で福島県産の桃の平均単価を見ると、福島第一原子力発電所の事故後に大きく下落した。その後、全国平均との差は縮小してきたものの、2024年度でもまだ11.6%の差があり、震災前の水準には戻っていない(図1、2)。

加えて、近隣の国と地域はALPS処理水の海洋放出を受けて、日本の食品の輸入規制を強化・継続している。

こうした風評の背景には、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という問題がある。

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強化する必要がある。

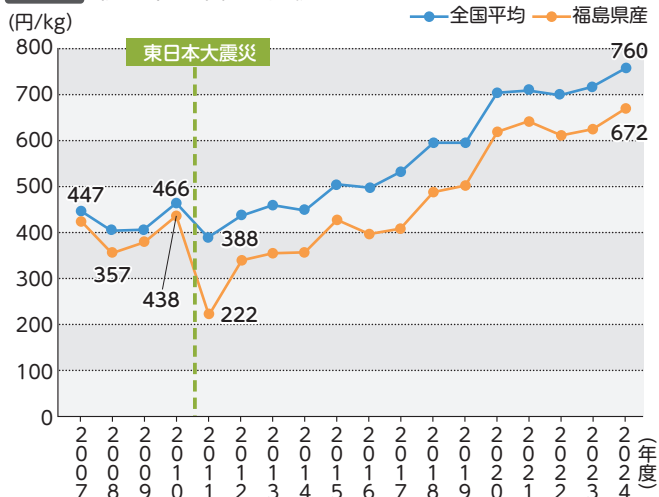
また、避難者は今なお2.6万人にのぼり(2026年2月現在、復興庁調べ)、精神的負担を抱える人の心のケアが必要である。

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5.4%と、全国平均の3%を上回っており、なかでも16~39歳は8.5%と特に高い(図3)。

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して、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。

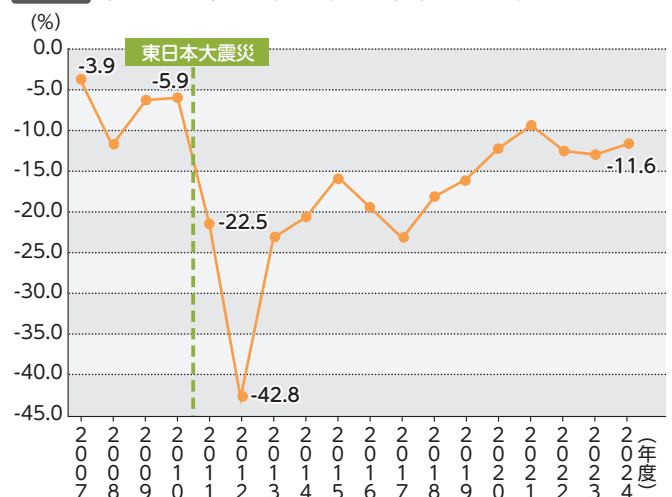
政府と自治体は、若年層を中心に、被災のために心のケアを必要とする人が、今後も中長期にわたって必要な支援を受けられるよう、心のケアセンターや各自治体の心のケア事業の予算を確保するとともに、体制の維持・拡充をはかる必要がある。

図1 桃の平均単価の推移



出所:東京都中央卸売市場「市場統計情報」
注:7月~9月の平均値

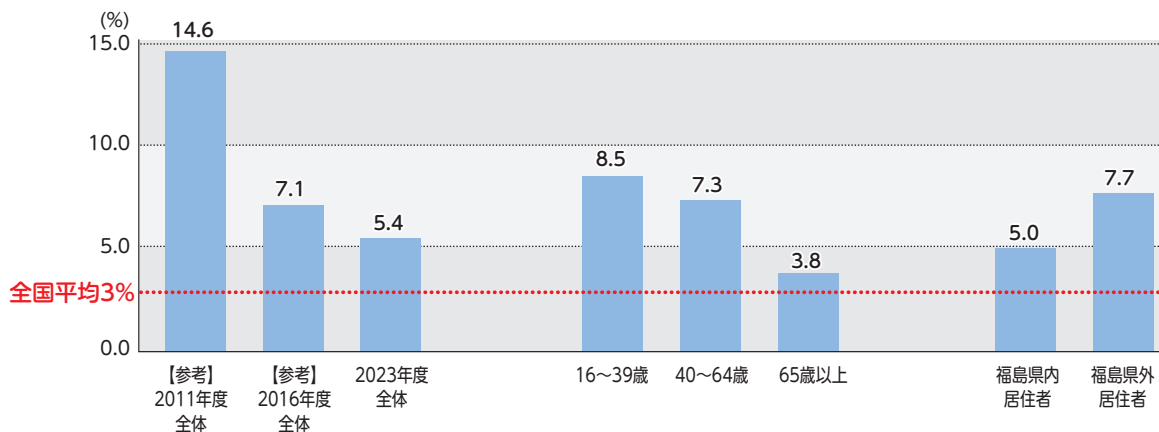
図2 桃の全国平均と福島県産の価格差の推移



出所:東京都中央卸売市場「市場統計情報」
注:7月~9月の平均値

福島県産と全国平均の価格差を全国平均価格で割った値。例えば、福島県産が全国平均より1割安ければ-10%となる

図3 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5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」(2025年)

子どもの学びを社会で支えるための教育費の無償化と きめ細かな教育のための学校の働き方改革

社会全体で子どもたちの学びを支え、すべての子どもの教育機会を保障し、学びたいことを学べる社会を実現する必要がある。そのためには、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を無償化すべきである(図1)。

また、学校教育を担う教職員の働き方に目を向けると深刻な問題がある。文部科学省の「教員勤務実態調査」によると、1週間の総在校等時間が過労死ライン相当の60時間以上である教員の割合は、小学校・教諭で14.2%、中学校・教諭で36.5%に達する(図2)。

学校の働き方改革を求める世論の高まりを受け、2025年に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(給特法)が改正された。今回の改正では、時間外勤務手当の代わりに一律支給する教職調整額の段階的な引き上げ(給与月額4%→10%)や、教育委員会に対する業務量管

理・健康確保措置実施計画の策定・公表の義務づけが行われたが、長時間労働是正策は不十分である。

今後、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には、改正給特法および同法に基づく指針を踏まえ、就学前教育から中等教育までの教職員の配置増、定数改善および処遇改善、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などを進めていく必要がある。

また、教員勤務実態調査を実施して働き方改革の進捗状況を把握し、時間外・休日労働に割増賃金の支払いを義務づける労働基準法第37条を教員に適用するなど、給特法の抜本的な見直しを検討することが求められる。連合はこれらの取り組みの着実な実施を求めていく。

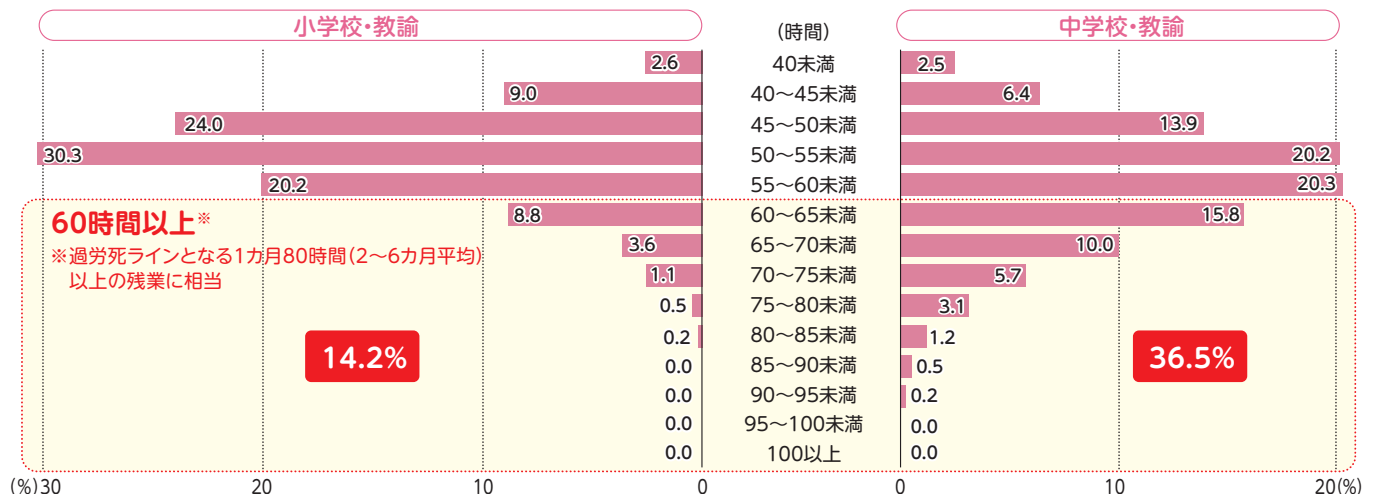
図1 政府の高等教育無償化制度と連合が求める制度

注：コロナ禍における特例措置を除く

	政府の高等教育無償化制度	連合が求める制度
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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

出所：連合作成

図2 1週間の総在校等時間の分布



出所：連合作成

注：1週間あたりの正規の勤務時間は38時間45分「教諭」は主幹教諭・指導教諭を含む

投票率の向上、公職選挙法等改正、選挙制度改革への対応、参議院合区解消、男女共同参画推進

投票率の向上に向けては、当日投票所の維持はもとより、共通投票所や移動期日前投票所の拡充、期日前投票所の開設期間と時間の延長、それに伴う人員配置や財政措置なども必要である。加えて、投開票の簡素化・効率化の観点から、投票所における端末での電子投票を可能にすべきである。また、若年層の政治参画が不可欠であり、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。

至近の各級選挙で散見されるあらゆる選挙妨害に関しては「選挙の自由妨害罪」を厳格に適用すべきである。

また、インターネットを介して選挙に関連する動画等の掲載で利益を得ることを禁止する他、政党等の政治活動を目的とした広告は、何らの制限もないことから、費用や態様に一定の制限を設けるなど、時代に応じた公職選挙法の改正が必要である。

選挙制度改革については、民意が適切に反映される制度が必要であり、議論の際は、公平・公正な第三者機関によって

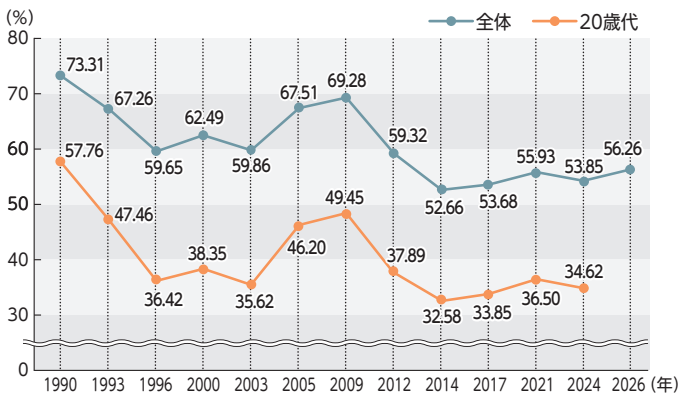
行う。とりわけ定数については慎重に検討を進めるべきである。また、政治資金や選挙に関する法令遵守徹底のための独立した専門機関を設置し、公職選挙法や政治資金規正法の実効性をはかる必要がある。

参議院における合区に関しては、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、合区の解消に向けた議論を進めるべきである。

2026年2月の第51回衆議院選挙では、女性の立候補者数(24.4%)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の「候補者に占める女性の割合2025年35%」には及ばなかった。女性比率は、参議院は30.0%、衆議院は14.6%、両院で19.9%にとどまっている。クオータ制の導入、政党交付金の傾斜配分の法整備、あらゆるハラスメント対策の強化等が求められる。

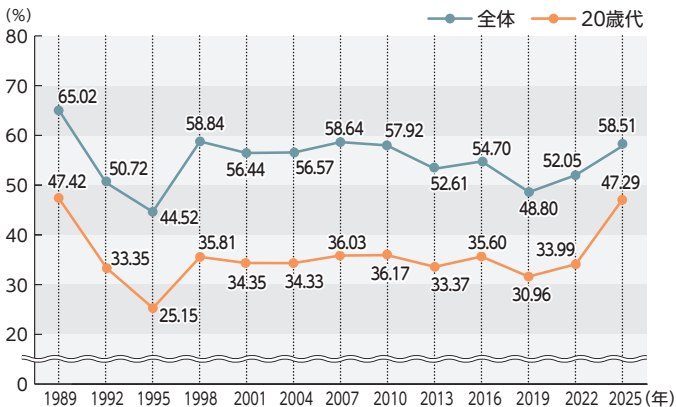
2026年度 重点政策

図1 衆議院選挙の投票率の推移



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 参議院選挙の投票率の推移



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

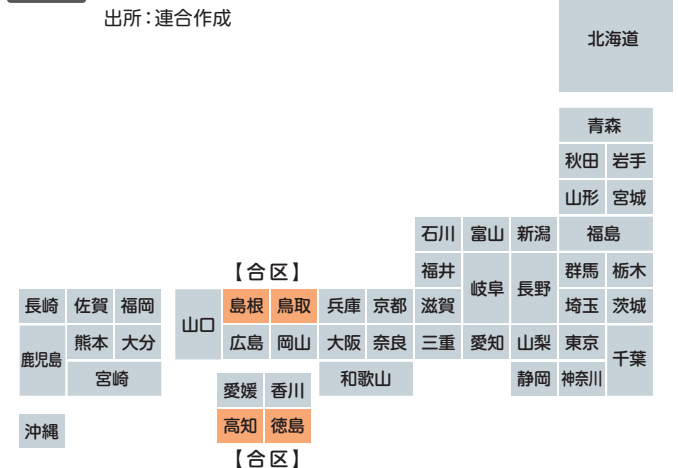
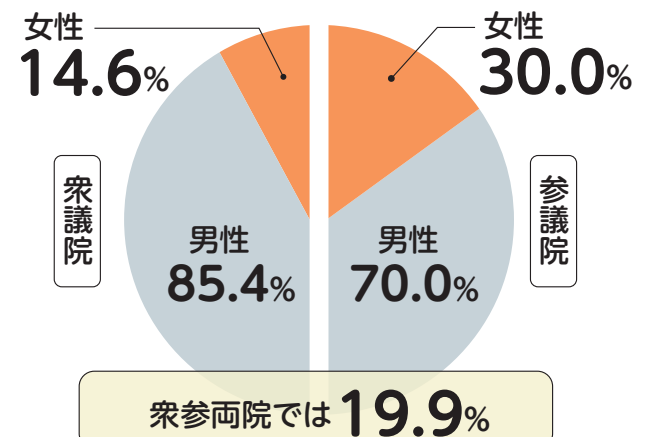


図4 国会議員における女性比率 (2026年3月現在)



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))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、日本はこれら10条約のうち、第111号条約(差別待遇(雇用・職業))を批准していない(第155号条約(職業上の安全および健康)については、2025年5月に批准が国会承認された)。

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(改定版)(2025年12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、日本では性に基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、既批准国における実態を踏まえ、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。

図1 日本政府の中核条約に関する主な記載

「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)
<ul style="list-style-type: none"> ● (人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーンの分野に関する、取組の方向性及び具体的施策の例として)ILO基本条約及び他のILO条約のうち批准することが適当と認められる未批准条約の批准を追求するための努力の継続
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
<ul style="list-style-type: none"> ● 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：外務省および経済産業省ウェブサイトより連合作成



■ 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。



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

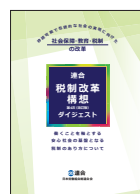
■ 社会保障・教育・税制に関する政策構想



社会保障構想



教育制度構想



税制改革構想



2026年度 2026.4-2027.3 連合の重点政策

2026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（総合政策推進局 経済政策局）

FAX：03-5295-0546

E-mail：jtuc-keizai@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