

# 労働市場を巡る論点と 2026春闘の課題

## ～「強い経済」に向けた賃金・現場力の底上げを～

2025年12月19日

株式会社日本総合研究所 客員研究員

山田 久

**2024～25年の賃上げは2年連続で5%を超え、賃金・物価好循環の第1段階はクリアしました。しかし、実質賃金はマイナス基調を脱し切れず、トランプ関税や対中関係悪化など先行き不透明感は根強く、賃上げが一層の広がりを持って定着するかは予断を許さない状況です。人手不足の深刻化が経済活動の大きな制約になるなか、高市政権が目指す「強い経済」のためにも、賃上げと労働市場改革を一体で取り組んでいく必要性が一層高まっています。そうした問題意識から、労働市場を巡る主要論点と2026春闘の課題を解説します。**

1. 賃金動向と価格転嫁
2. 物価動向と交易条件
3. 人手不足と生産性
4. 2026春闘の課題

# 1. 賃金動向と価格転嫁

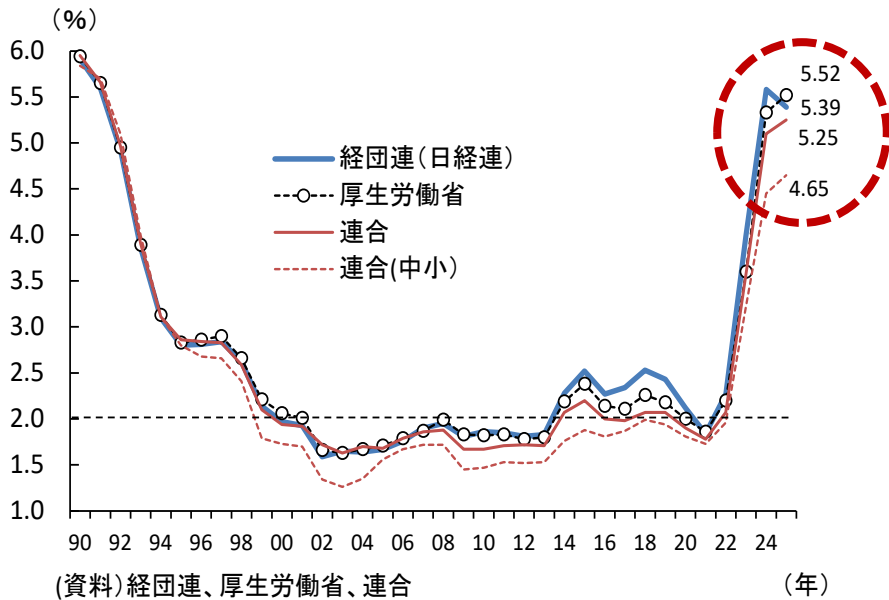
---

# 1.賃金動向と価格転嫁

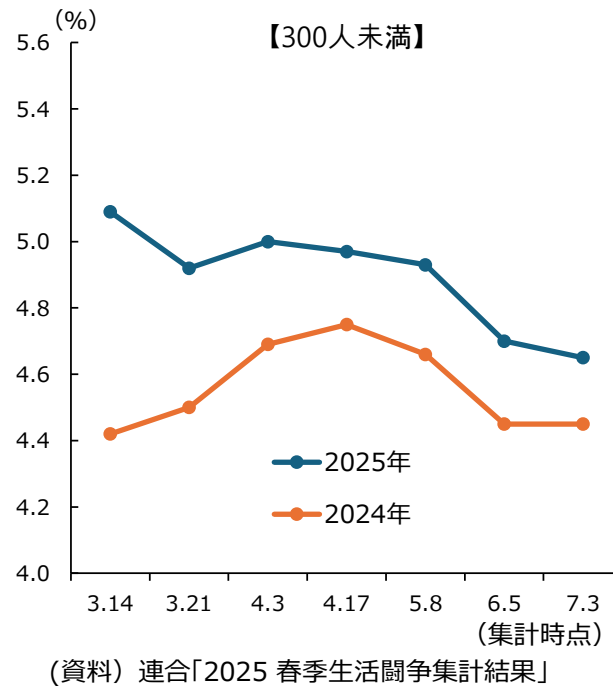
## (1) 2025年は予想を上回る賃上げだが…

- ◆ **2025年春季賃上げ率は大手で2年連続5%台乗せを記録**。中小も連合集計ベースで4%台半ば。
- ◆ もっとも、春闘中盤からはトランプ関税の影響で先行き不透明感が強まり、中小の賃上げの勢いが減速。組合の無い企業も含む100～299人規模企業では2025年の賃上げ率は前年比低下。

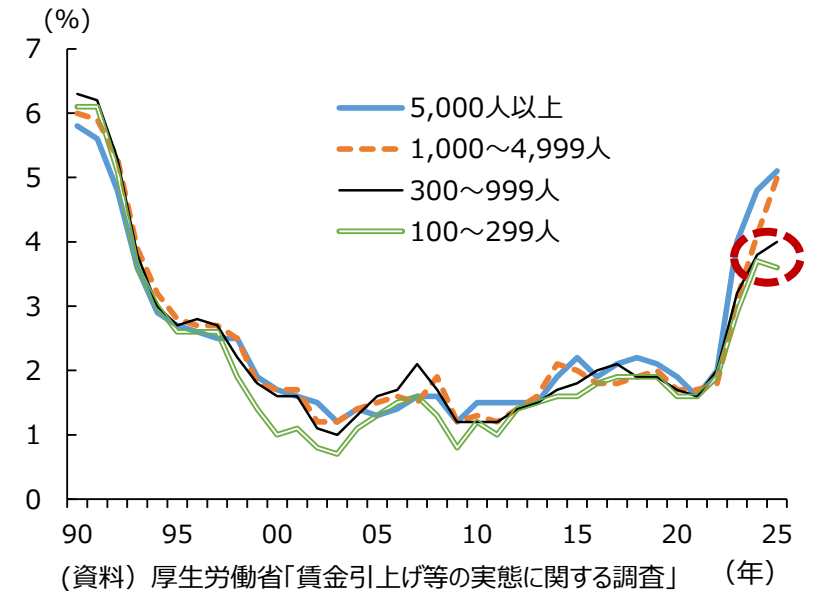
(図表1-1) 春闘賃上げ率



(図表1-2) 中小企業の妥結状況の時系列変化



(図表1-3) 規模別の賃上げ動向

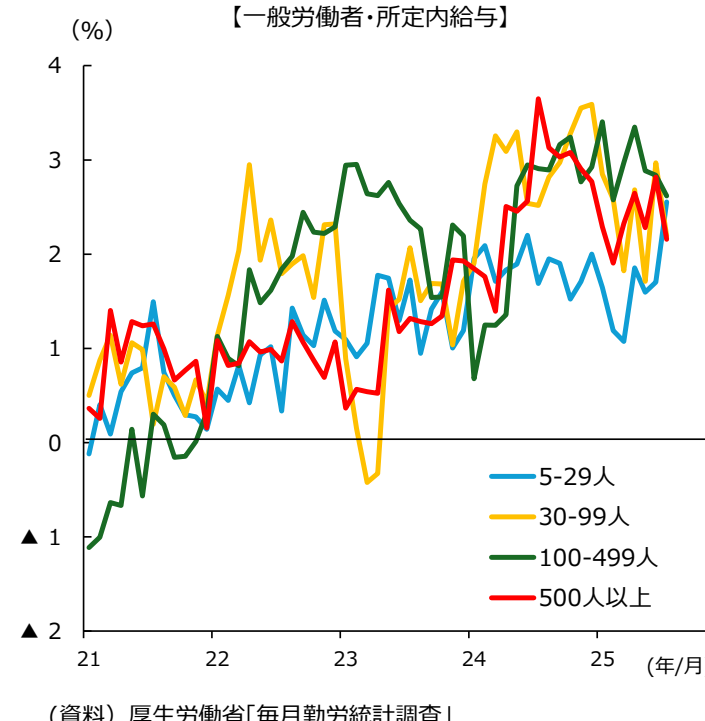
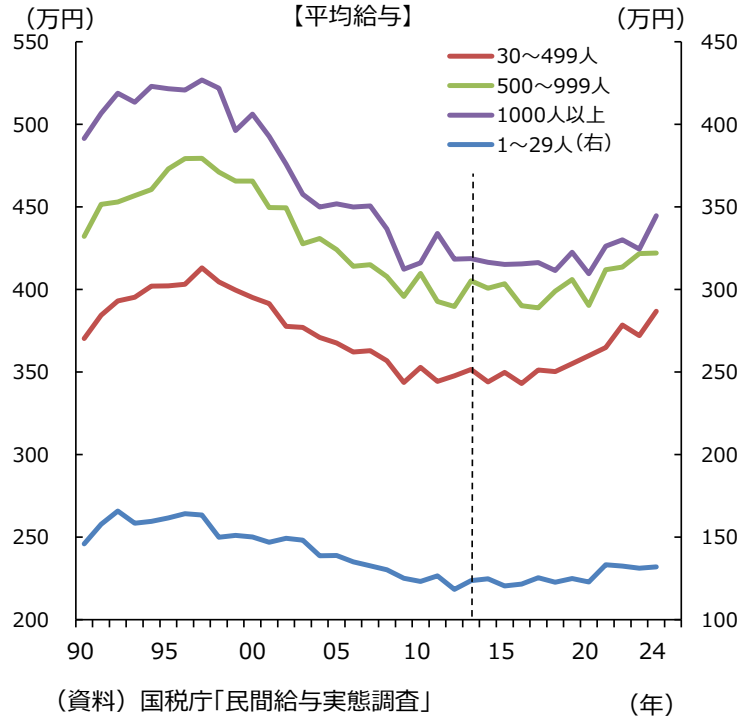


# 1.賃金動向と価格転嫁

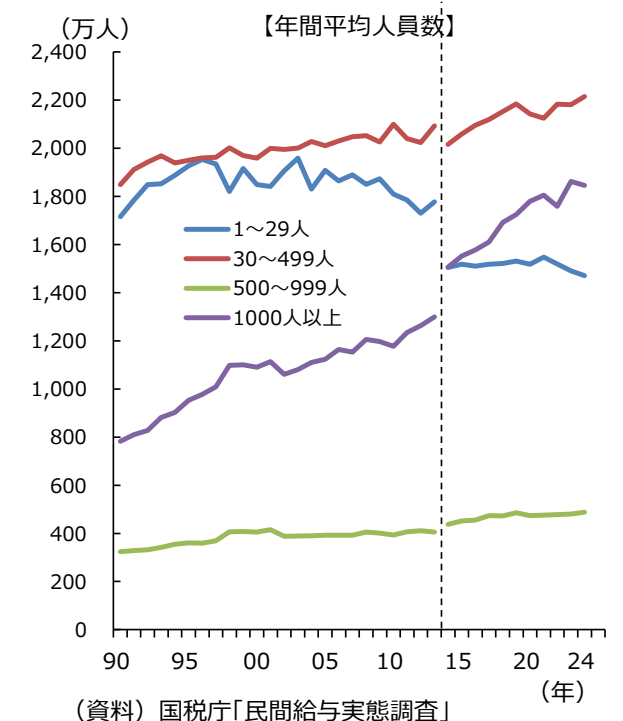
## (2) 賃上げ率と平均賃金上昇率の乖離

- ◆ 賃上げ率では一貫して中小が大手に劣るが、平均賃金の動きはやや異なる。2023年までは大手が抑えられ、零細企業の伸びも低いが、**中堅・中小の平均賃金の伸び率が高い。**
- ◆ 零細企業については勤務者数が減少傾向にあり、**廃業が進んでいることを示唆。**

(図表1-4) 企業規模別平均賃金の推移



(図表1-5) 企業規模別従業員数の推移

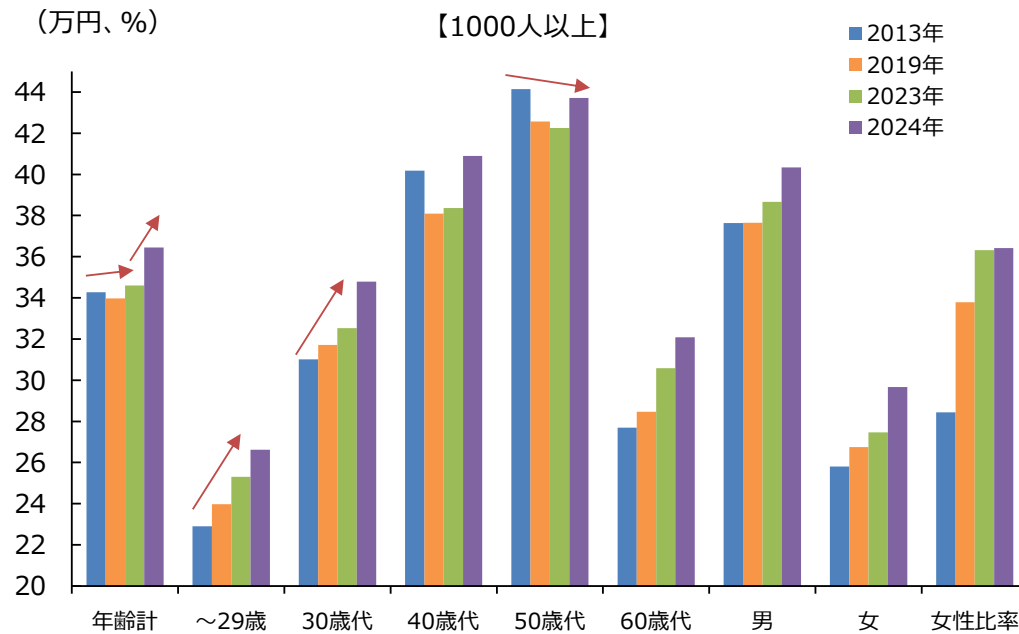


## 1.賃金動向と価格転嫁

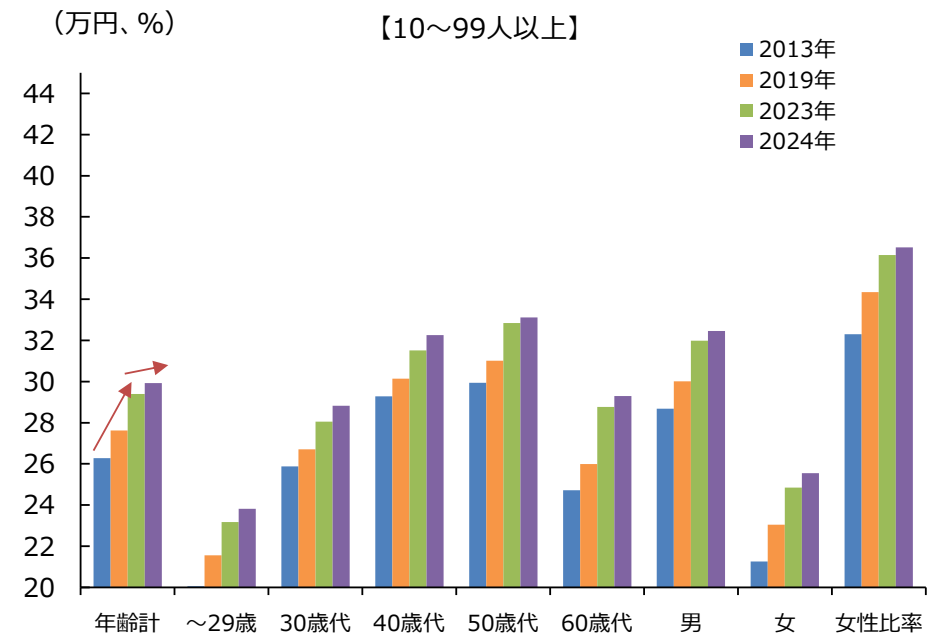
### (3) 賃上げ状況の内実

- ◆ 大手企業（1000人以上）では、2023年まで賃上げ率は高いが平均賃金上昇率は抑制。これは、**中高年賃金の抑制と賃金の低い女性雇用比率の引き上げ**による。2024年からは全般的な賃上げの動き。
- ◆ 中小企業（10～99人）では、2023年までそれなりに平均賃金が上昇。労働力不足が背景。ただし、**2024年には賃上げが鈍化**。

(図表1-6) 企業規模別の平均賃金の推移



(資料) 厚生労働省「賃金基本構造統計調査」



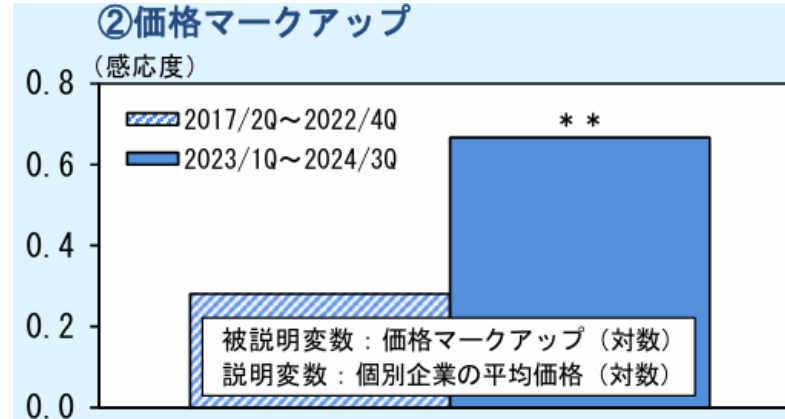
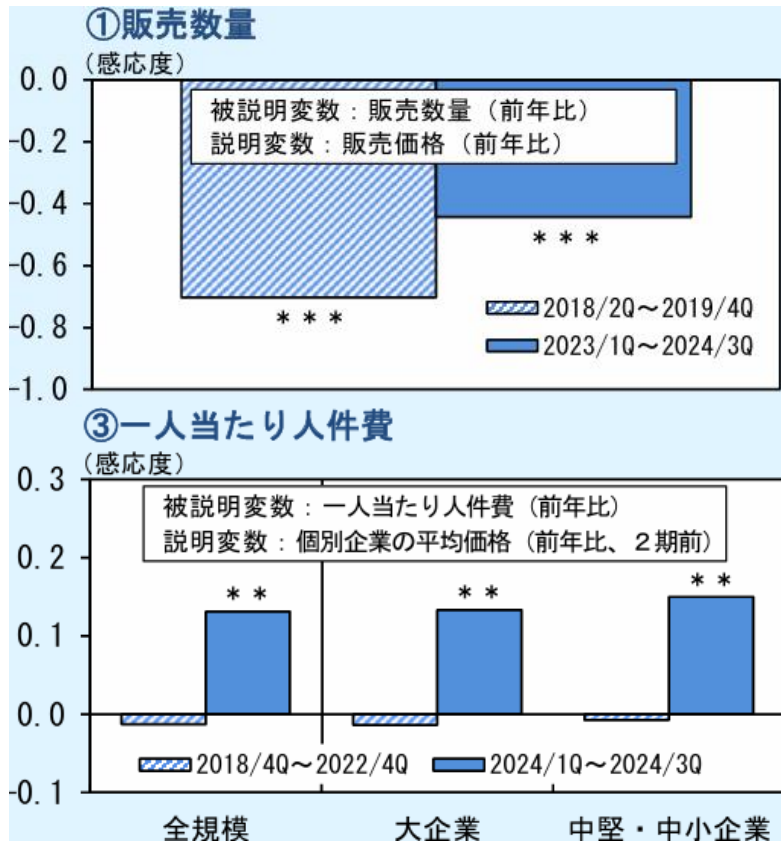
(資料) 厚生労働省「賃金基本構造統計調査」

## 1.賃金動向と価格転嫁

### (4) 値上げと賃上げの関係

- ◆ かつては販売価格引き上げが売上数量の大幅減少につながったが、最近は**値上げによる数量落ち込みは弱まる**。
- ◆ 最近は**販売価格引き上げをする企業が賃上げが出来る**傾向が強くなっており、その傾向は中堅・中小企業でより明確に。

(図表1-7) 価格引き上げと賃上げ・販売数量の関係変化



(出所) 株式会社マーチャンダイジング・オン「RDS-POS市場データ」、財務省  
(注) ①は、POSデータを用いて、商品固定効果、時間固定効果をコントロールして推計。②、③は、POSデータ（個別企業の平均価格）と法人企業統計季報の個票（価格マークアップ、一人当たり人件費）をマッチングして作成したパネルデータを用いて、企業固定効果、時間固定効果をコントロールして推計。\*\*\*は1%有意、\*\*は5%有意。

(資料出所) 日本銀行「経済・物価情勢の展望」2025年4月  
(BOX4) 最近の賃上げと価格転嫁を巡る動向

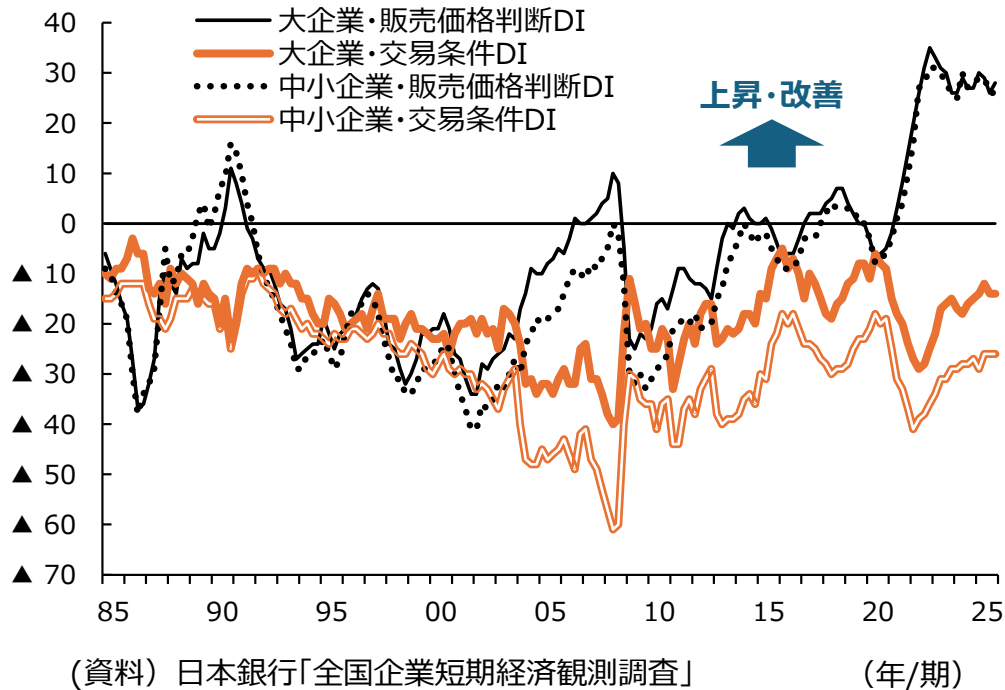


## 1.賃金動向と価格転嫁

### (5) 改善遅れる中小の交易条件

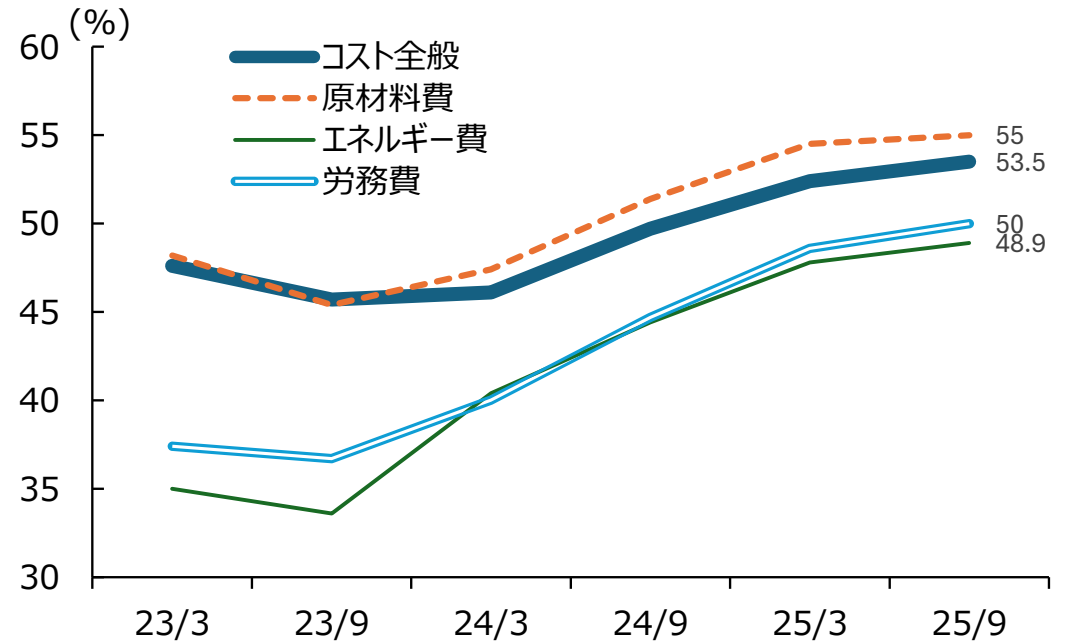
- ◆ 販売価格の引き上げが進み、交易条件は改善の方向。ただし、**中小では交易条件の改善が遅れており、仕入れ価格の上昇に対し、価格転嫁が不十分な状況**を反映。
- ◆ 人件費（労務費）の価格転嫁がなお遅れている状況。

(図表1-8) 企業規模別の交易条件の推移



(注) 交易条件DI = 販売価格判断DI - 仕入れ価格判断DI  
価格判断DI = 「上昇」 - 「下落」

(図表1-9) 費目別の価格転嫁率



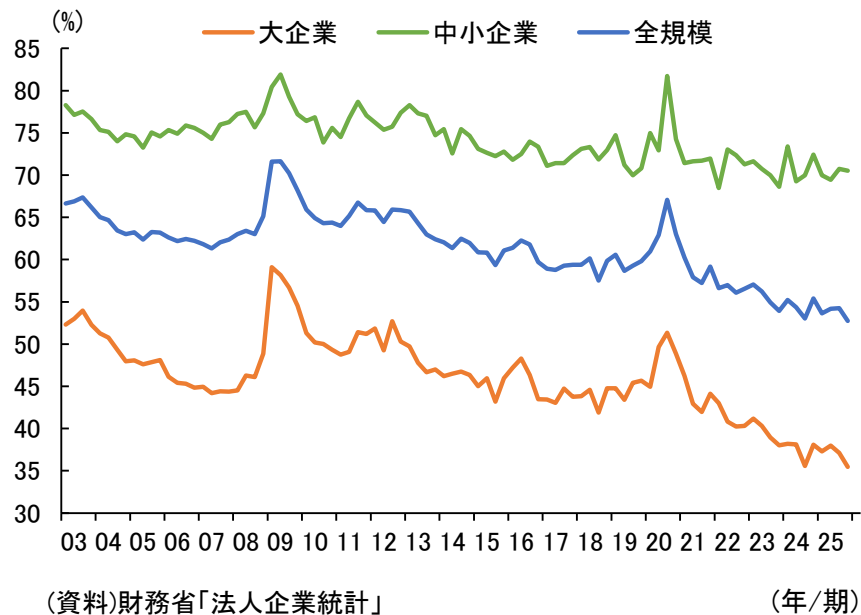
(資料) 中小企業庁「価格交渉促進月間・フォローアップ調査結果」

## 1.賃金動向と価格転嫁

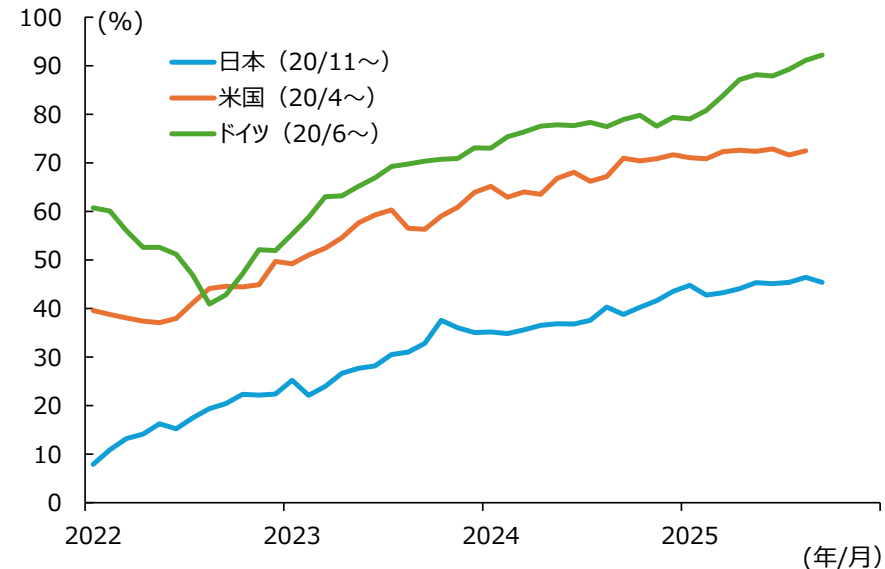
### (6) 労働分配率からみた賃上げ余力

- ◆ 労働分配率の動きをみると、**大企業では大きく低下する一方、中小では高止まり**。総じてみれば、大企業では業績改善が一時的に足踏みしても、儲けを人件費に回せる財務的余裕は十分。
- ◆ 中小企業の労働分配率が下げ止まりにあり、欧米対比価格転嫁が不十分なことを踏まえれば、**大手は価格転嫁を受け入れて、中小の賃上げ余力引き上げに貢献すべき**。**サプライチェーンで考えれば大手企業の競争力は中小企業からの中間投入に依存している**ことに思いを馳せる必要。とりわけ現下の国際情勢で重要。

(図表1-10) 企業規模別労働分配率の推移



(図表1-11) マクロ価格転嫁率の日米独比較



(資料) U.S.Bureau of Labor Statistics, Statistisches Bundesamt、日本銀行、総務省

(注) マクロ価格転嫁率 = 消費者物価累積上昇率 ÷ 生産者物価累積上昇率  
累積物価上昇率の起点は各国の生産者物価指数のボトム。

## 2.物価動向と交易条件

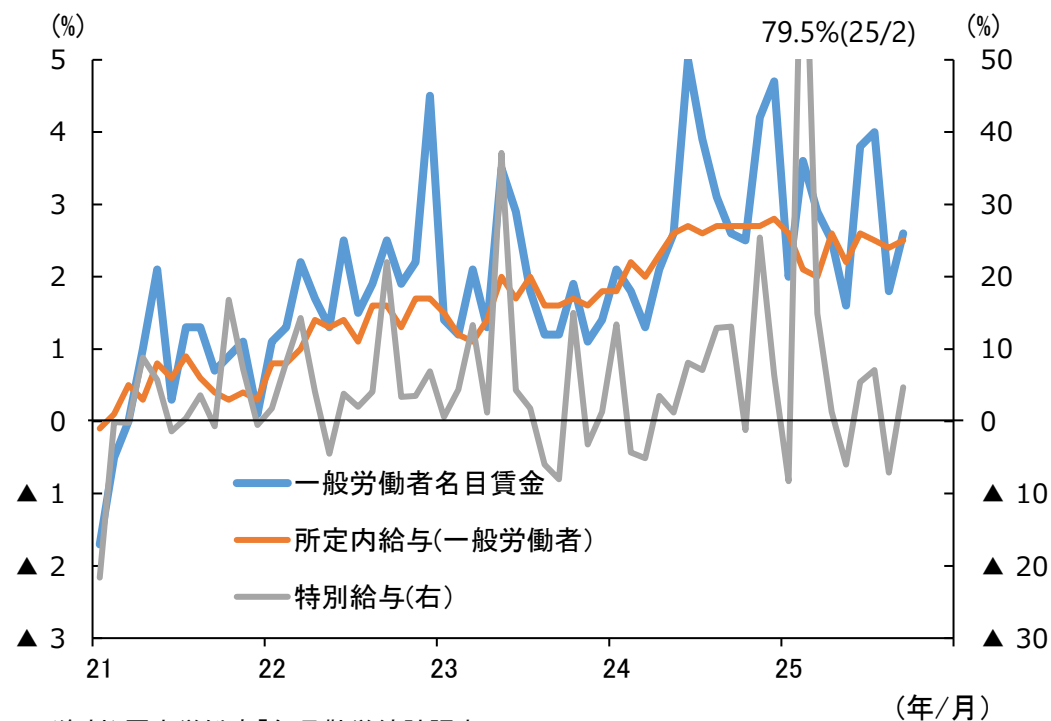
---

## 2.物価動向と交易条件

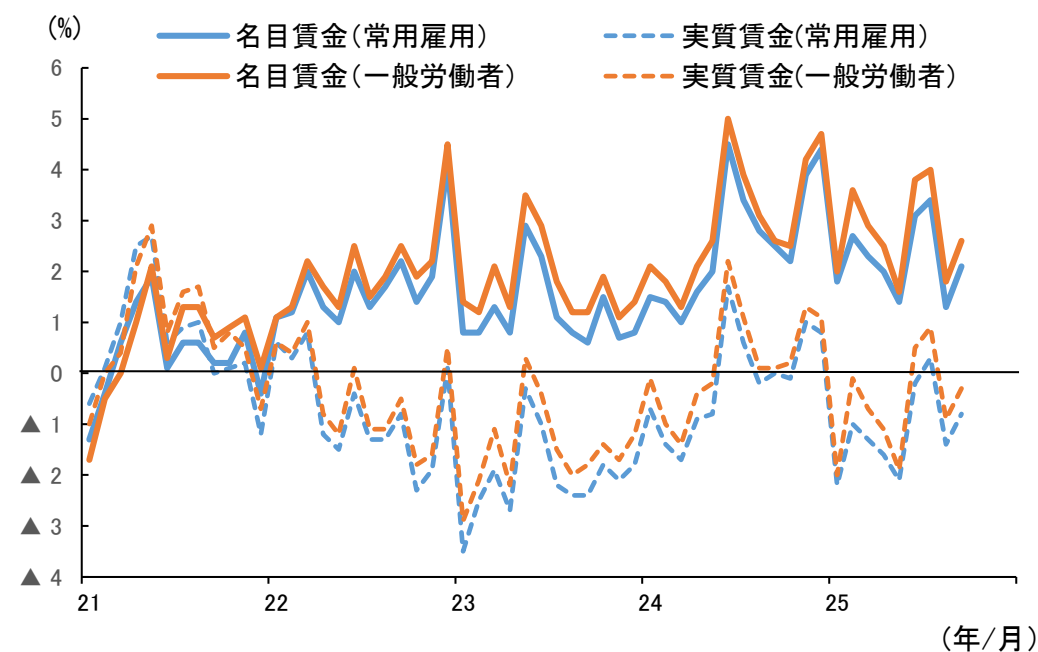
### (1) 実質賃金の状況

- ◆ 名目賃金のプラス幅は拡大傾向にあるもの、**実質賃金は微妙**な状況。
- ◆ 2022年に入ってマイナスが続いてきた実質賃金は2024年半ばにはいったんプラスになったものの、2025年に入って再びマイナス基調。

(図表2-1) 名目賃金の推移



(図表2-2) 名目賃金・実質賃金の推移

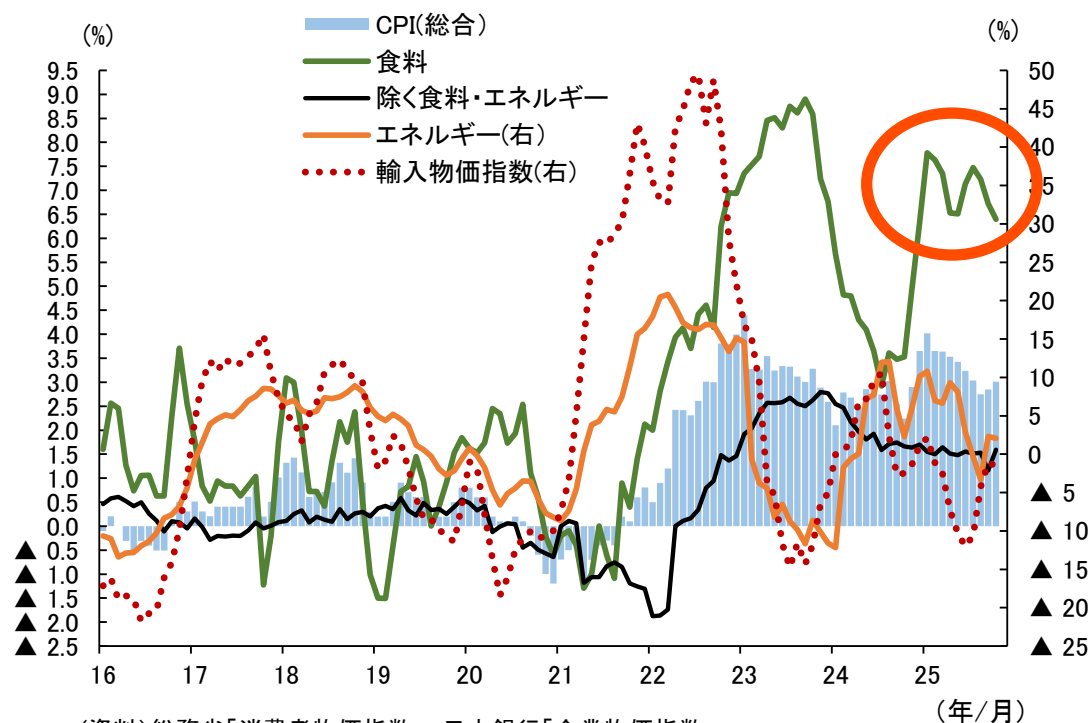


## 2.物価動向と交易条件

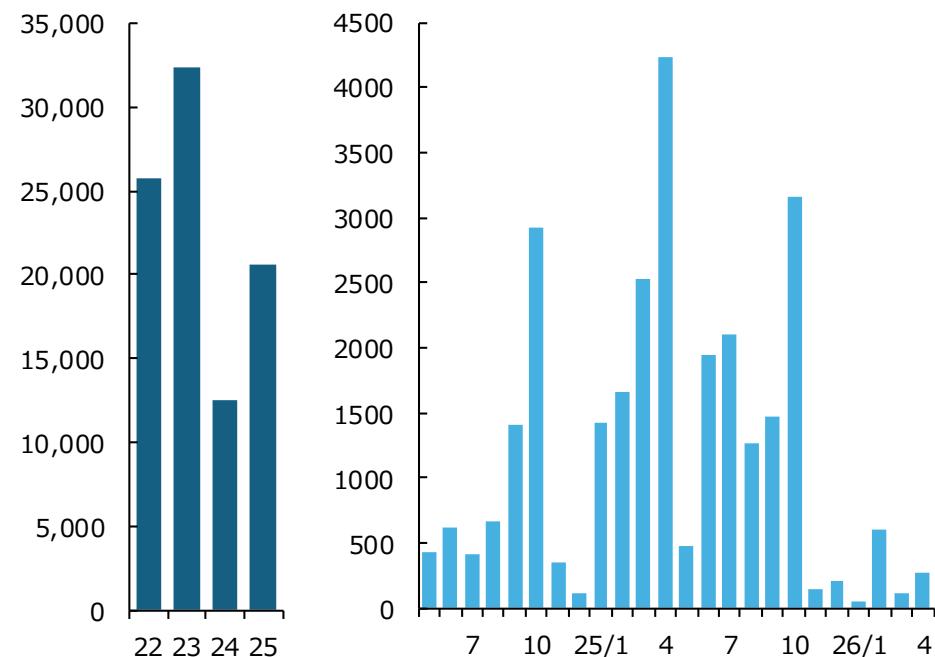
### (2) コストプッシュ型インフレ

- ◆ 消費者物価上昇率が2025年に入って再加速。主因は**食料品価格の高騰**。
- ◆ 2024年にやや落ち着いた**食品の値上げ品目数**は2025年に再び増加。ここにきて落ち着いた動きがみられるものの、高止まり・上振れ基調は不変。

(図表2-3) 消費者物価（前年同月比）の推移



(図表2-4) 食品の値上げ品目数の推移

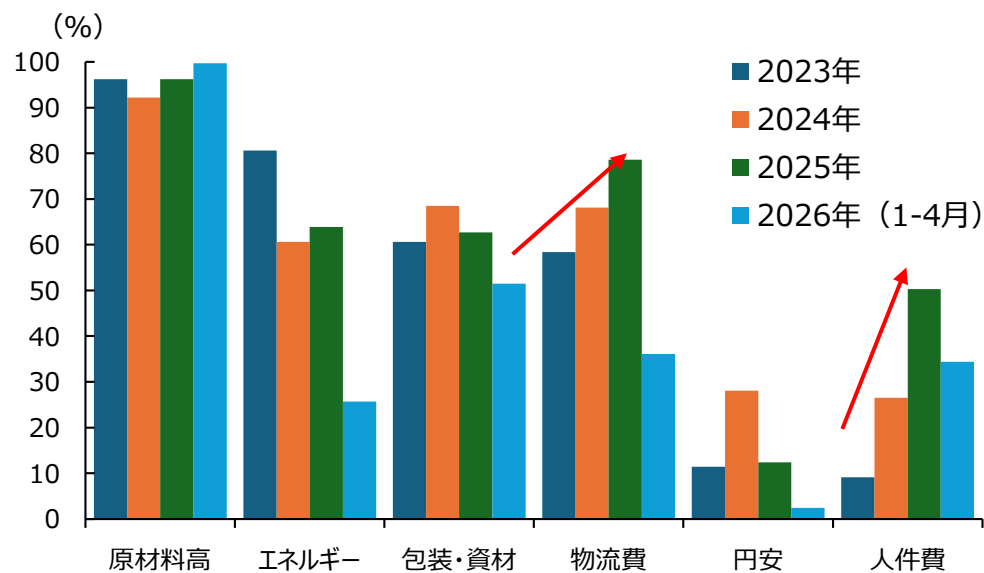


## 2.物価動向と交易条件

### (3) 根強い食品分野のインフレ圧力

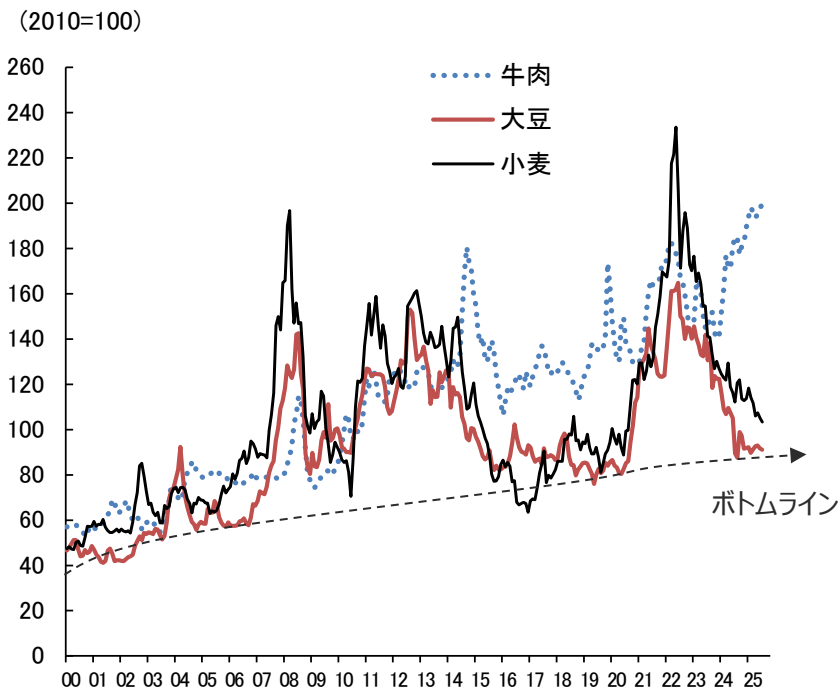
- ◆ 食品価格引き上げの要因としては、エネルギー価格が後退する一方、2025年は**物流費と人件費**が拡大。背景には国内での現場人材不足。
- ◆ **主要農産物の一次産品価格**も底値水準を徐々に切り上げ。底流には**地球温暖化による世界的な農業生産力の不安定化**があり、食品価格を構造的に押し上げるファクターに。

(図表2-5) 食品価格引き上げの要因



(資料) 帝国データバンク「食品主要195社価格改定動向調査」2025年12月

(図表2-6) 主要農産物一次産品の価格



(資料)World Bank Commodity Price Data

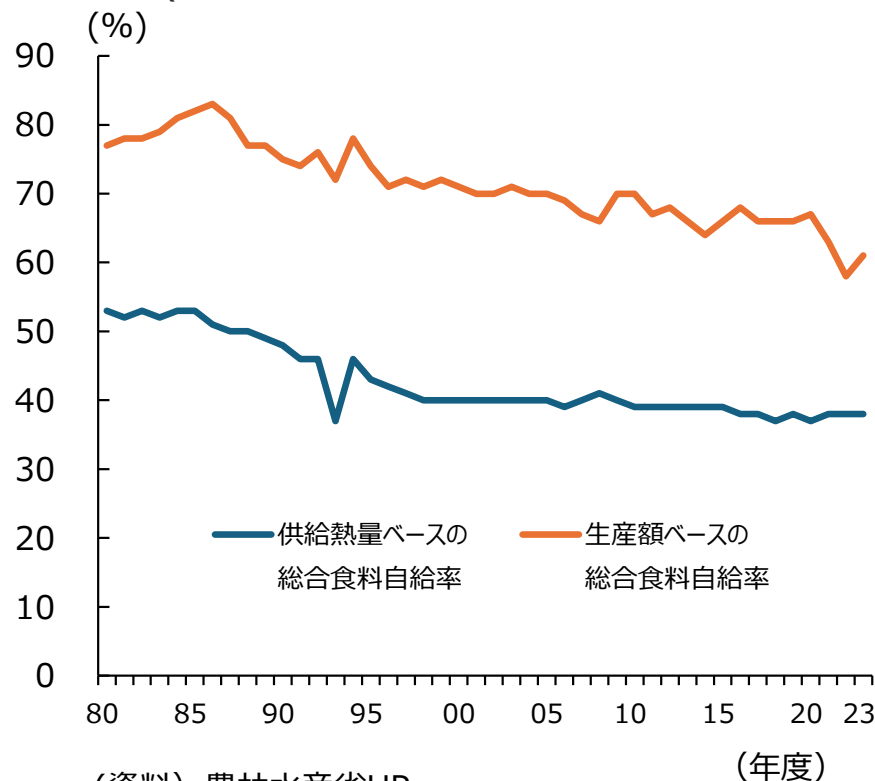
(年/月)

## 2.物価動向と交易条件

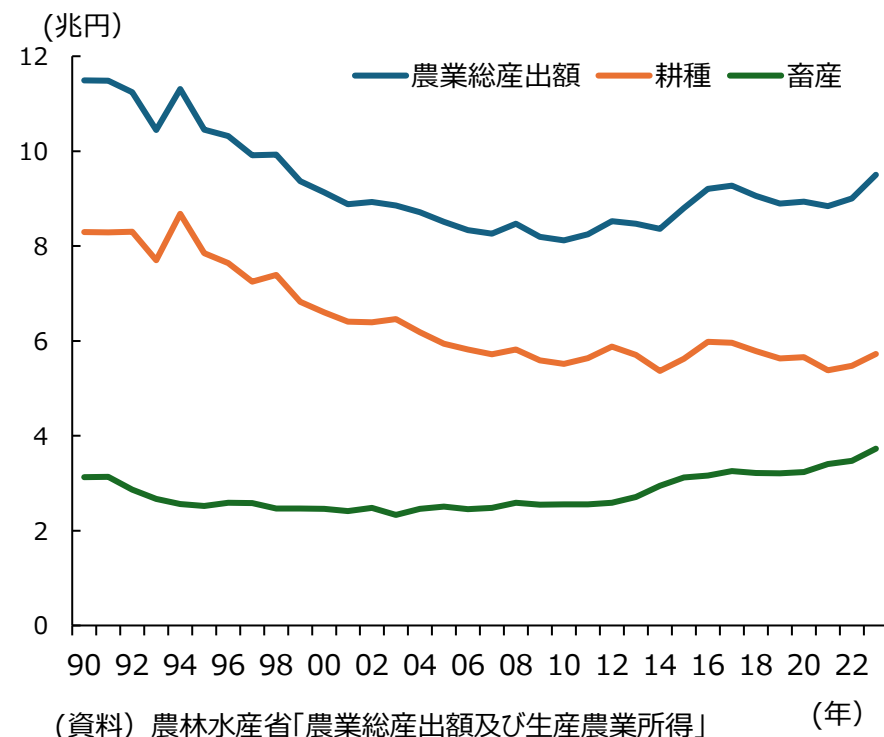
### (4) 農業供給力の傾向的低下

- ◆ わが国の食料自給率は傾向的に低下しており、世界的な農産物需給のタイト化や保護貿易主義の強まりにより、国内食料供給体制の強化が求められる状況。
- ◆ 食料自給率低下の背景に、農業保護政策継続のもとでの穀類生産能力の低下。

(図表2-7) 日本の食料自給率の推移



(図表2-8) 農業総生産量の推移

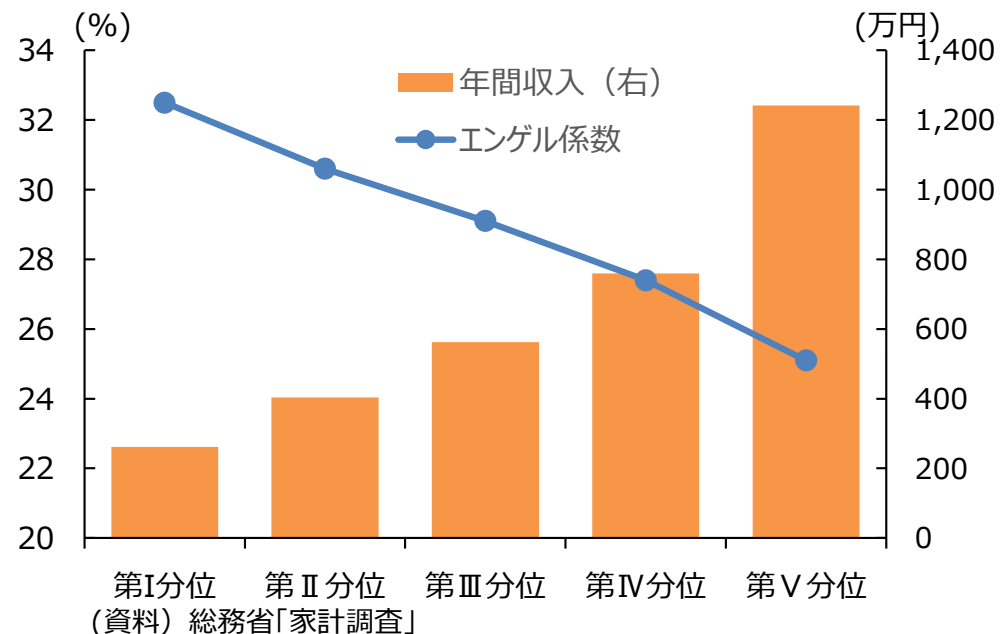


## 2.物価動向と交易条件

### (5) 食品価格高騰と最低賃金

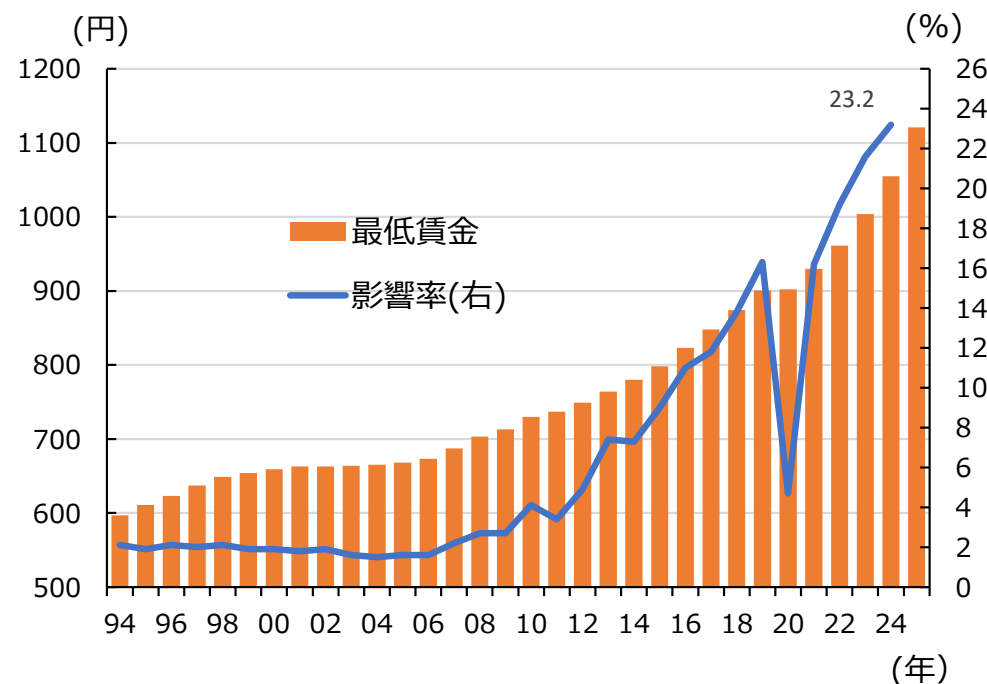
- ◆ 食品価格が高騰してきたことで、**エンゲル係数の高い低所得層ほど生活が苦しい状況。**
- ◆ この点から**最低賃金の大幅引き上げの必要性**がある一方、**中小企業の負担は相当程度高まっており、最低賃金の一段の引き上げに向けて、労使間の十分な議論と従来以上の生産性支援策が求められる状況。**

(図表2-9) 二人以上世帯の年収階層別エンゲル係数 (2024年)



(注)「エンゲル係数」…消費支出に占める食料費 (他の世帯への贈答品やサービスの支出を含まない金額) の割合。

(図表2-10) 地域別最低賃金と影響率の推移



(資料)中央最低賃金審議会 (目安に関する小委員会)資料

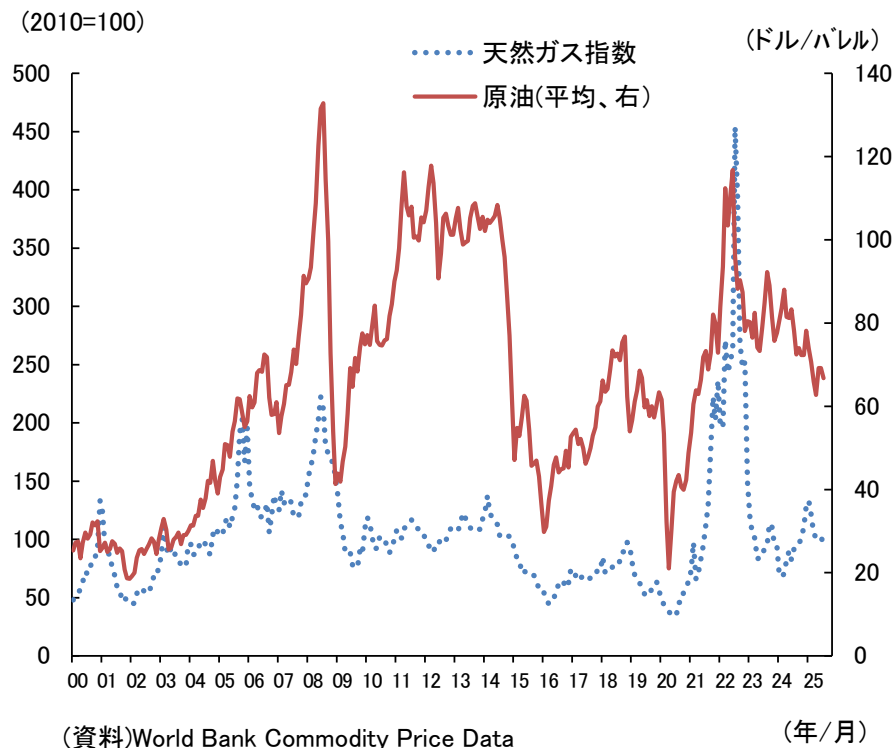


## 2.物価動向と交易条件

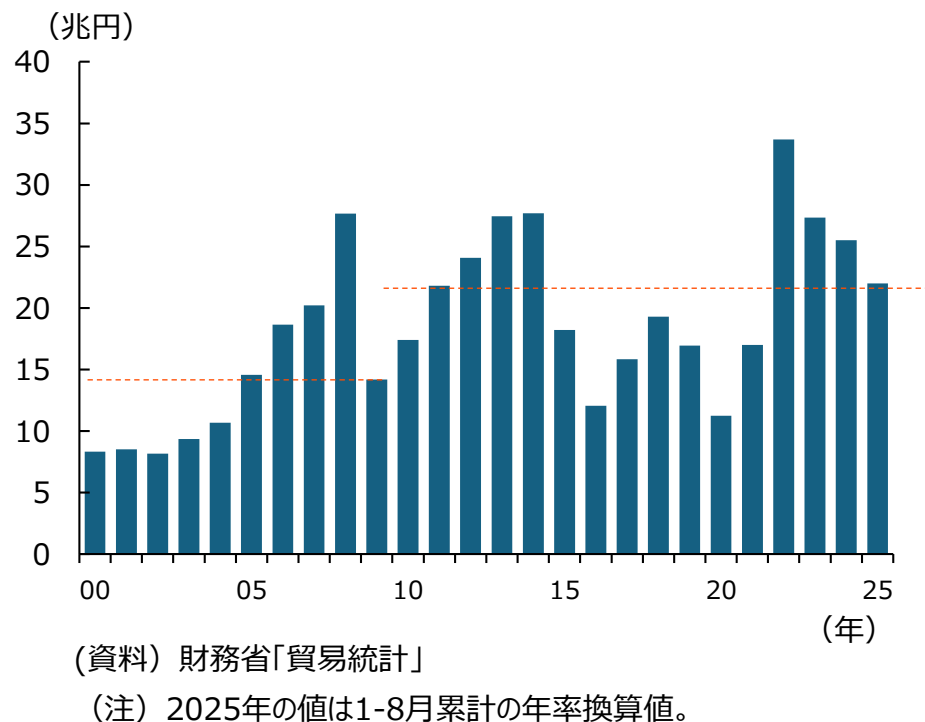
### (6) 遅れる脱・化石燃料依存

- ◆ 現状、エネルギー価格の物価押上げ作用は一巡しているものの、歴史的には高水準にあり、エネルギー構造転換の遅れから**化石燃料輸入額も上方シフト**。
- ◆ 世界情勢は不安定であり、**原油・ガス価格の大幅下落は予想しにくく**、概して見れば物価押上げ要因。

(図表2-11) 化石燃料の一次産品価格の推移



(図表2-12) 化石燃料輸入の推移

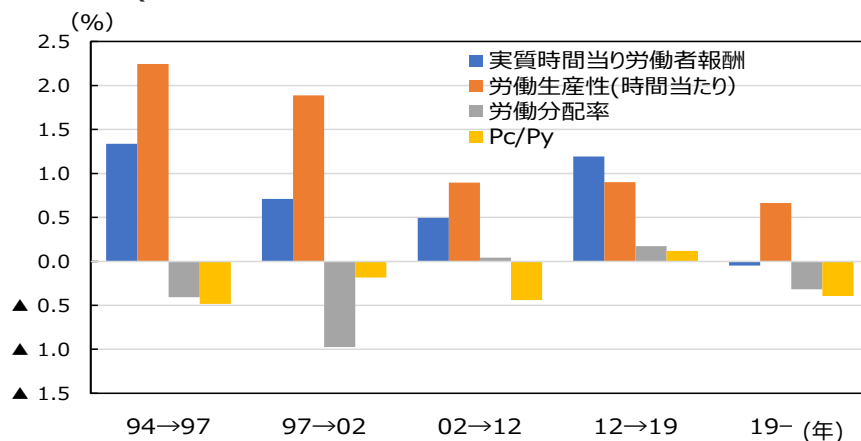


## 2.物価動向と交易条件

### (7) 交易条件悪化が実質賃金を下押し

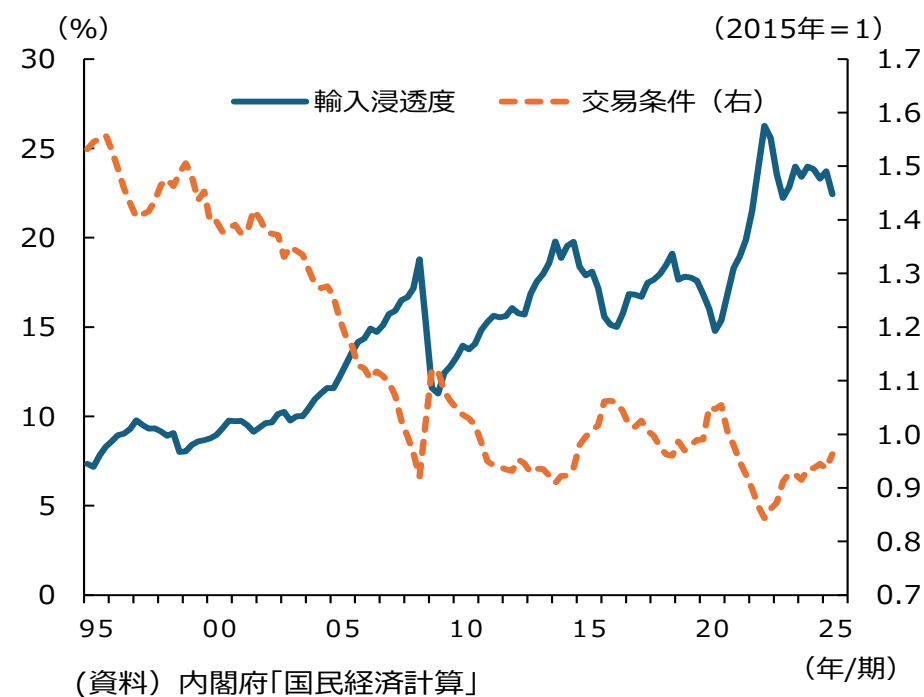
- ◆ 実質賃金を作用する要因(\*)として、輸出物価と輸入物価の比率である交易条件を無視できず。**賃金停滞が続いている90年代後半以降、基本的には交易条件が悪化。**  
(\*) $\Delta$ 実質賃金 =  $\Delta$ 労働生産性 +  $\Delta$ 労働分配率 +  $\Delta$ 交易条件。 $\Delta$ 労働生産性は3.、 $\Delta$ 労働分配率は1.をそれぞれ参照。
- ◆ 交易条件の悪化が意味するのは、輸出の非価格競争力低下で輸出物価が抑えられ、一次産品価格上昇に円安基調が加わり、輸入物価が上昇することで、**国内の創出された富がネットが海外に流出**していること。輸入浸透が高まることで、交易条件悪化の影響が助長される形に。

(図表2-13) 実質賃金の変動要因分析



- ◆  $w/Pc = Y/L \times (wLh/YP) \times (P/Pc)$   
 $w$  : 時間当たり労働者報酬 (雇用者報酬 + 一人当たり雇用者報酬  $\times 0.5 \times$  自営業者数)  $\div$  (就業者数  $\times$  平均労働時間)  
 $Pc$  : 個人消費デフレーター  $Y$  : 実質GDP  $L$  : 就業者数  $H$  : 平均労働時間  $P$  : GDPデフレーター
- ◆ GDPデフレーターと個人消費デフレータの比率は、個人消費デフレーターと内需デフレーターは概ね連動することから、外需に関わるデフレーター、すなわち、輸出物価と輸入物価の比率である「交易条件」とほぼ連動することになる

(図表2-14) 交易条件と輸入浸透度の推移



# 3.人手不足と生産性

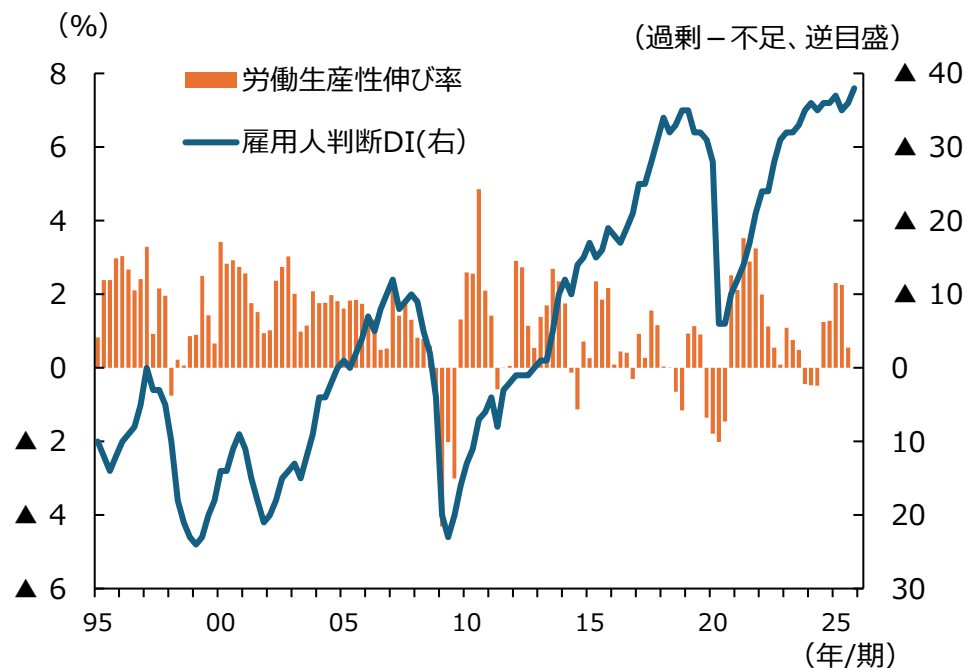
---

### 3. 人手不足と生産性

#### (1) 人手不足下の生産性伸び悩み

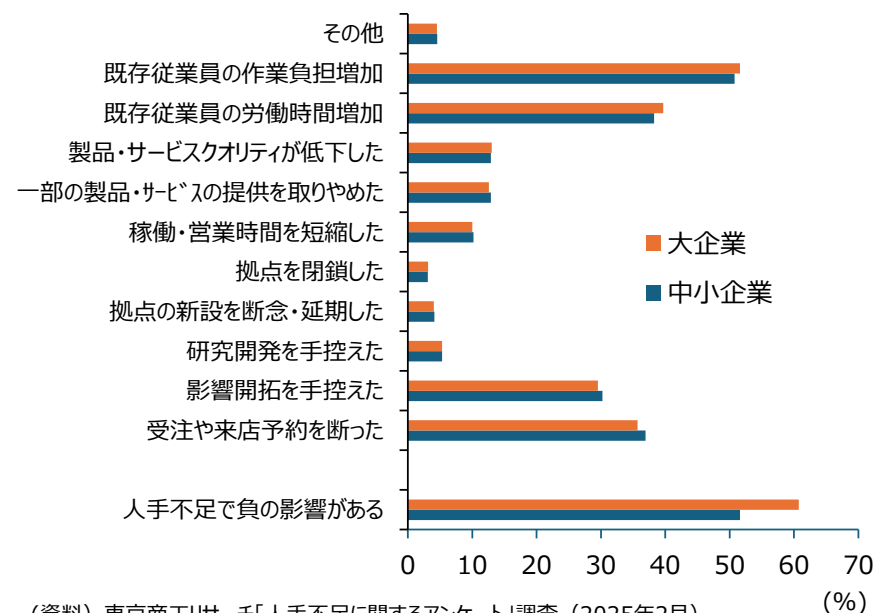
- ◆ 未曾有の**人手不足が続くなか、労働生産性の伸び悩み**続く。本来、人手不足は省力化投資を誘発し、労働生産性の上昇をもたらすはずだがそうならず。
- ◆ 人手不足は「**需要の取り逃し**」や、「**既存従業員の過重労働**」を強いることで、経済・経営には負の影響が大きいのが多くの企業経営者の実感。

(図表3-1) 人手不足と労働生産性伸び率



(資料) 「内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(図表3-2) 人手不足の負の影響



(資料) 東京商工リサーチ「人手不足に関するアンケート」調査 (2025年2月)

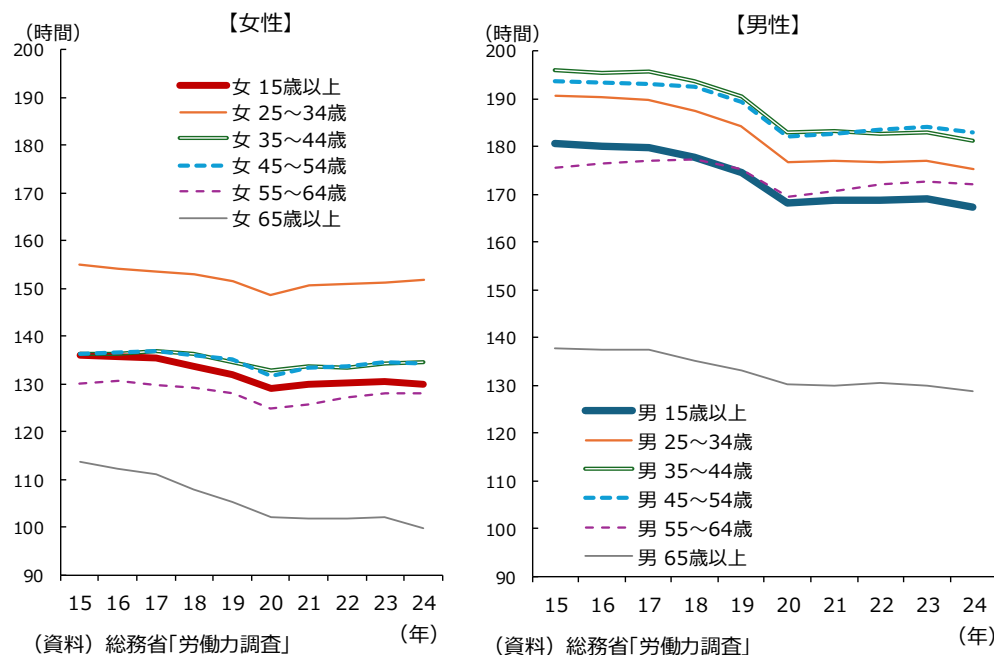
(注) 本調査は、2025年2月3日～10日、企業を対象にインターネットによるアンケート調査を実施し、有効回答5,392社を集計、分析。資本金1億円以上を大企業、1億円未満（個人企業等を含む）を中小企業と定義。

### 3.人手不足と生産性

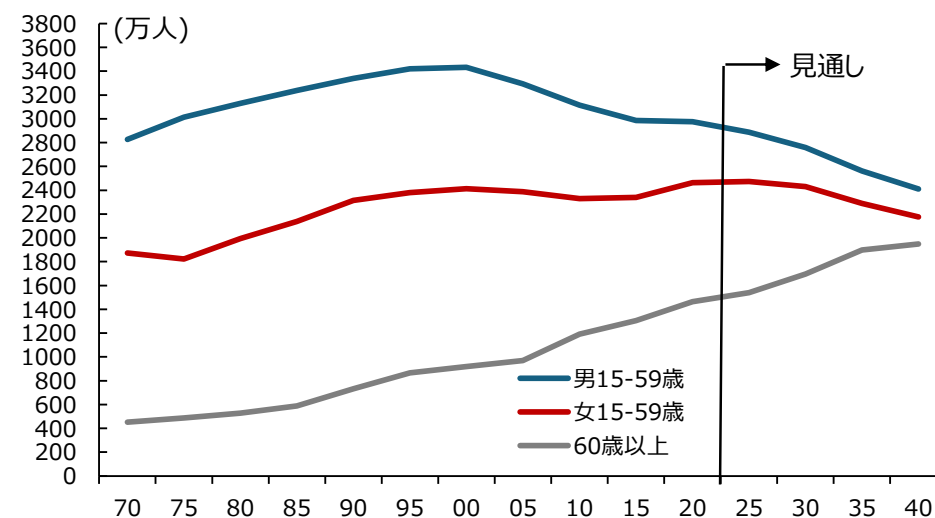
#### (2) 人手不足の背景に人口動態による労働時間制約

- ◆ 人手不足が生産性向上につながらないのは、労働時間制約が限界にきていること。人口動態からみて、**生活上の理由や体力的に長時間労働ができない人が多数派の社会**に変わっているため。
- ◆ この点、高市政権では「労働時間規制の緩和」がテーマに挙げられ、「働きたい人が働けない」状況を改善としているものの、**労働力不足解消のために労働時間規制を緩和するという発想は取るべきでない**。労働力不足を量的に緩和するためのツールとすると、低生産性という根本問題を解決せず、一部労働者の過重労働を助長しかねない。

(図表3-3) 平均月間就労時間の推移



(図表3-4) 労働力人口の属性の変化



(資料)総務省「労働力調査」、JILPT「2023年度版労働力需給の推計」

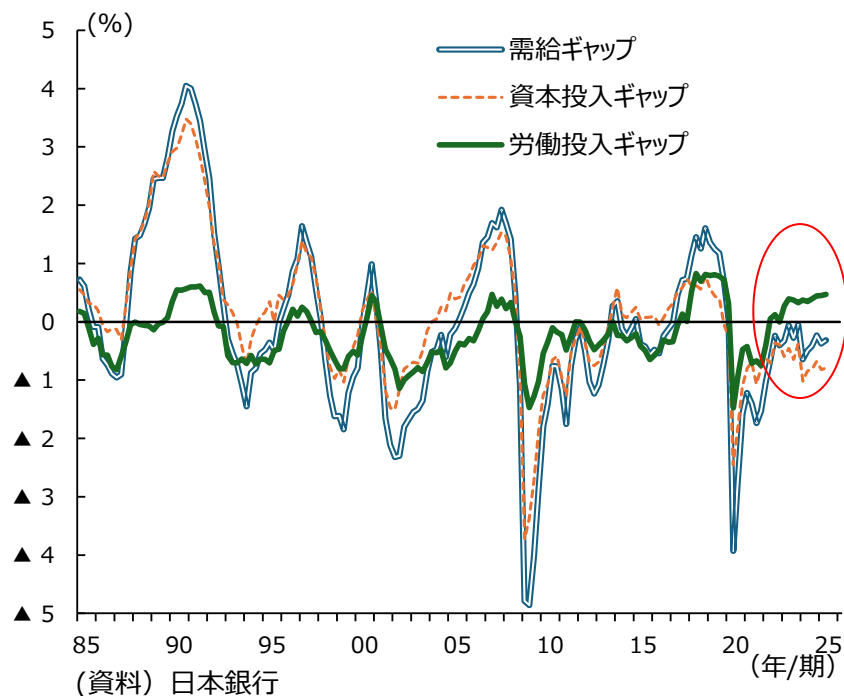
(注)2025年以降は成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ。

### 3.人手不足と生産性

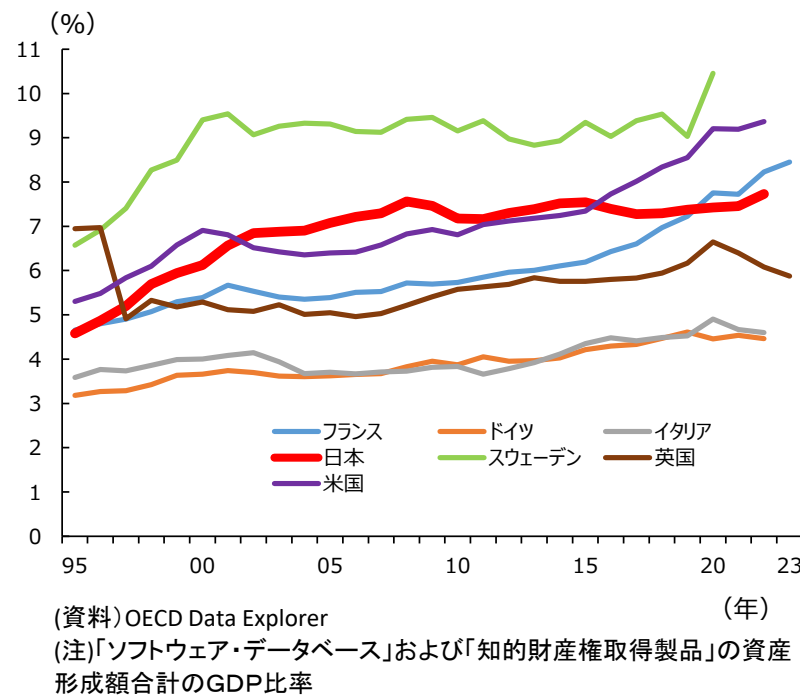
#### (3) 根本原因は事業構造転換の遅れ

- ◆ ここで注目すべきは、資本ストックが余剰気味にあるにもかかわらず、労働力不足が深刻なこと。このため「労働力不足→省力化投資増→生産性増→賃金増」のメカニズムが働かず。
- ◆ 底流には、技術や市場構造の変化に事業構造の転換が追いつかず、需要不足部門に労働力が存置され、需要超過部門が深刻な労働力不足に陥っている結果、成長ができないという構図。
- ◆ こうしてみれば、高市政権が目指す「強い経済」の実現には、戦略分野の官民連携投資も必要ながら人材再配置（労働移動・リスキング）を可能にする労働市場改革こそが要諦。

(図表3-5) 需給ギャップの推移



(図表3-6) 無形資産資産形成の国際比較

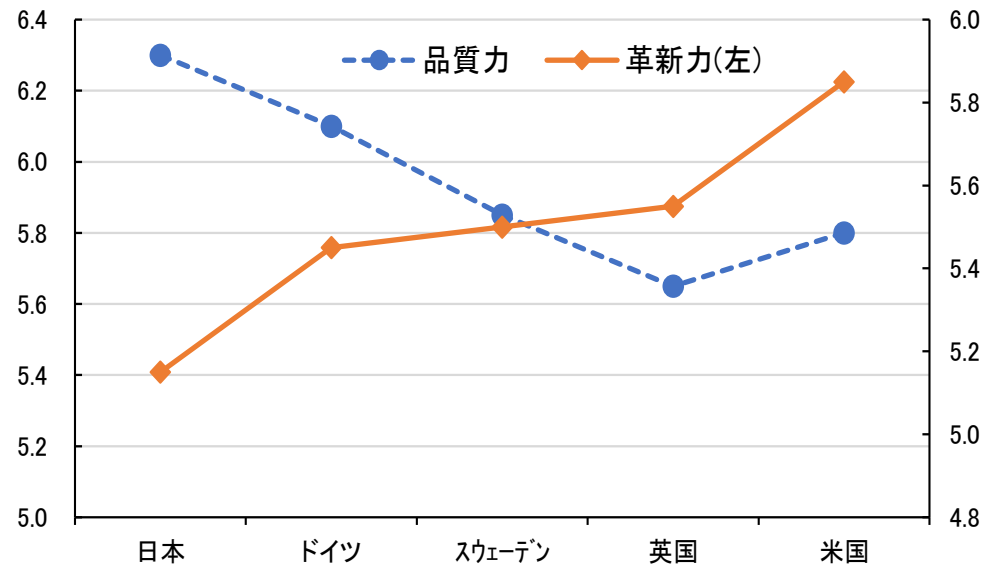


### 3.人手不足と生産性

#### (4)「現場発DX」

- ◆ 労働力不足を乗り越える事業構造転換の有力な手段はデジタル技術を活用したDX化であるが、米国や中国の模倣では競争には勝てない。
- ◆ 日本の競争優位性（＝品質力）を活かす事業構造転換が必要で、その基本戦略は「現場発DX」を推進すること。その際にカギになる人材が「アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）」。

(図表3-7) 主要先進国の品質力・革新力比較  
(WEF競争力構成要素スコアに基づく)



(資料)World Economic Forum “The Global Competitiveness Report 2015–2016”(注)「品質力」は「サプライヤーの質」「製造過程洗練度」の各国経営者による評価スコアの平均。「革新力」は「イノベーション能力」「産学R&D連携」の平均。

(図表3-8) アドバンスト・エッセンシャルワーカーとは

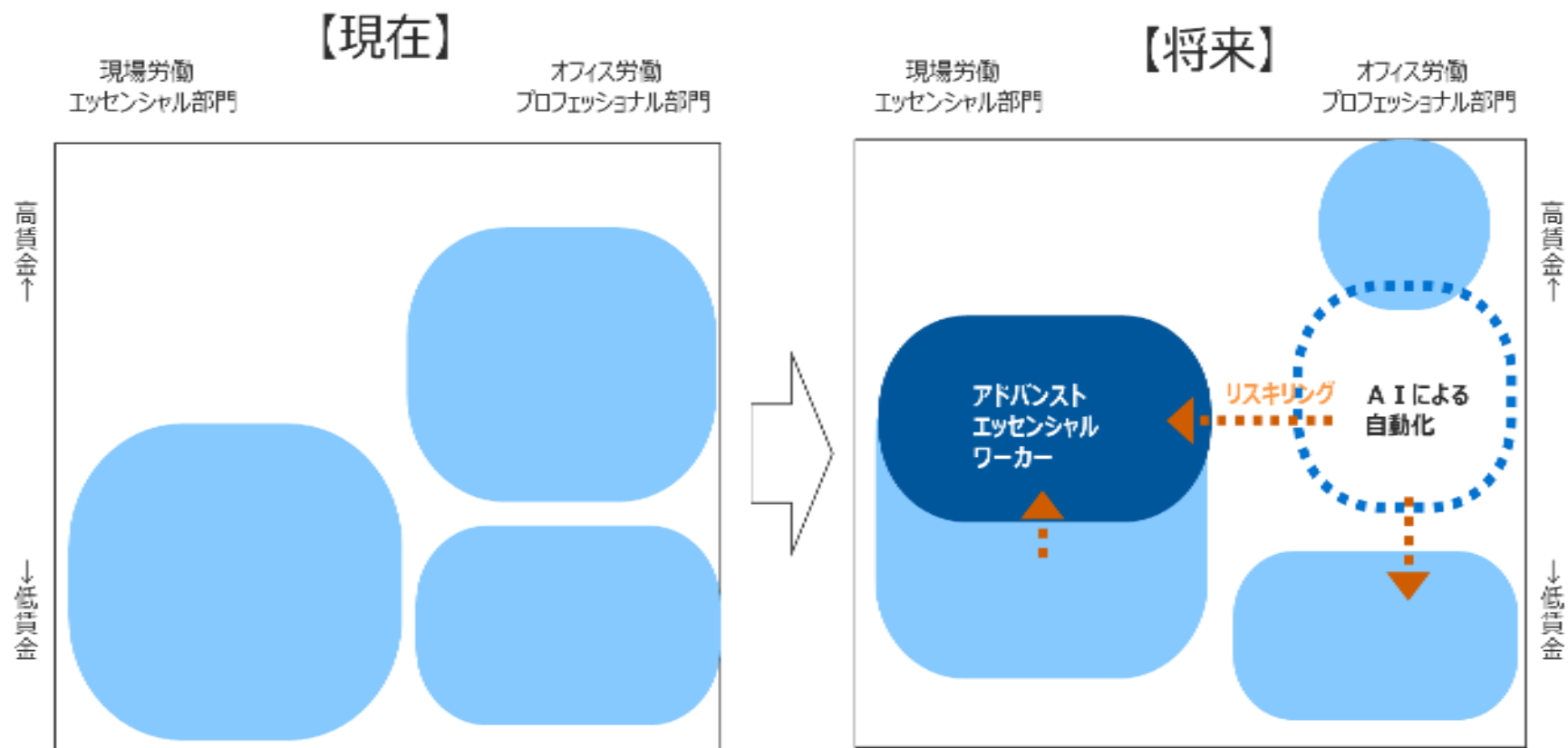
- ◆ 日本の「高質社会」を実装する現場労働において、高度な知識と技術を使いこなして高い生産性を実現する、高賃金の現場知識労働者。
- ◆ 具体的なイメージは以下の通り。
  - ① デジタル技術やロボット技術を使いこなし、高いレベルの業務を効率的にオペレーションする現場ワーカー
  - ② デジタル技術やロボット技術の現場への導入を指導し、業務改革を行いながら現場の生産性を飛躍的に高めることを総合的に推進する現場支援ワーカー
  - ③ 現場に密接に寄り添い、現場目線で使いやすい技術を開発・改良する開発ワーカー

### 3.人手不足と生産性

#### (5)「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の意義

- ◆「アドバンスト・エッセンシャルワーカー（A E W）」の創出により、①日本の競争優位である「現場力」のDX化を通じた競争力強化、②A I 本格導入によるホワイトカラー部門の生産性の飛躍的向上、③全般的な生産性の大幅向上による労働供給制約の克服、の一石三鳥が期待でき、生産性向上による実質賃金上昇の条件が整備される。

(図表3-9) A I 時代の雇用構造の変化





## 4.2026春闘の課題

---

## 「2026春闘」で目指すべき課題

コスト高下のスタグフレーション経済を避け、「**健全なインフレ経済**」に移行し、頑強な経済社会の基盤となる「**分厚い中間階層**」の復活に向けて、以下の3点に取り組む必要。

### (1) 5%賃上げの継続

(インフレ2%弱 + 生産性トレンド1%半ば + 賃金カーブ維持2%弱)

### (2) 賃上げの裾野拡大

(規模別・男女別・年齢別賃金格差の是正)

### (3) 現場発DXの労使対話

(生産性向上・賃金底上げの好循環形成)

## 4.2026春闘の課題

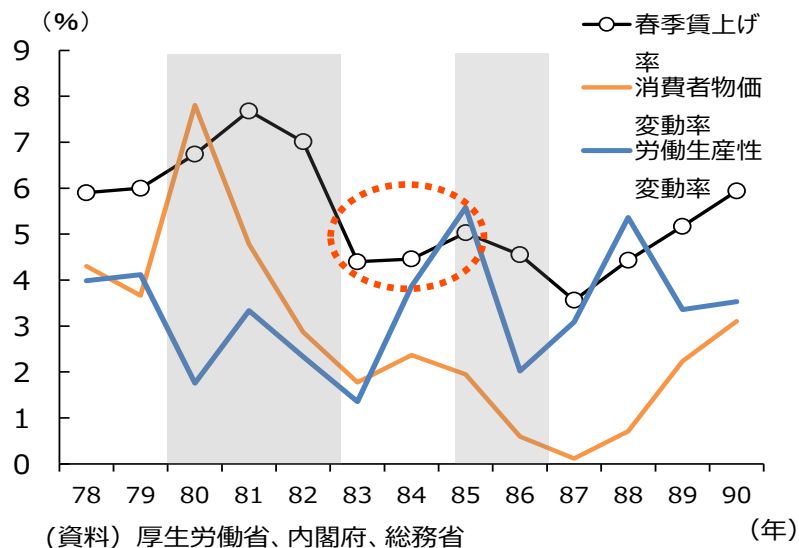
### (1) 5%程度の賃上げの継続

- ◆ 実質賃金の持続的上昇を伴う賃金・物価の好循環はなお道半ばであるが、名目賃金の持続的な引き上げの気運が広がってきたことは前向きに評価。望ましい春季賃上げ率は「**定期昇給分 + 望ましいインフレ率 + 生産性向上トレンド**」と考えれば、「5%程度（＝2%弱 + 2%弱\* + 1%半ば）」。

\* 消費者物価上昇率＝2%に対応するGDPデフレーター伸び率

- ◆ 「5%賃上げ」を定着させることは、実質賃金1%成長を伴う「健全なインフレ経済」に移行するための必要条件であり、健全なインフレ経済の定着が事業構造転換が促して実質賃金1%成長を可能に。しかし、賃上げが十分でなければ実質賃金低迷によるコスト高下のスタグフレーション経済が長期化する恐れ。

(図表4-1) 1980年代の賃上げ率・物価・生産性



(図表4-2) インフレが資源配分の効率化を促すとする論考や分析

#### ◆伊藤元重東大名誉教授（読売新聞、2024.10.6）

「マクロのインフレ率が2%に上がった（中略）、賃上げゼロから4%以上まで、企業の賃上げ率の分布が広がる（中略）。すると、賃上げ率や実施のスピードに応じて企業間・業種間に格差が生じる。この賃金格差が企業間・業種間の労働移動を促し、経済の新陳代謝を後押しすることが期待される」。

#### ◆及川浩希早稲田大学教授（東洋経済オンライン、2019）

インフレにより生産コストが嵩む場合、技術的に優れた企業は値上げでメニューコストを吸収しやすく、技術的に劣る企業は競争に負けることになる。

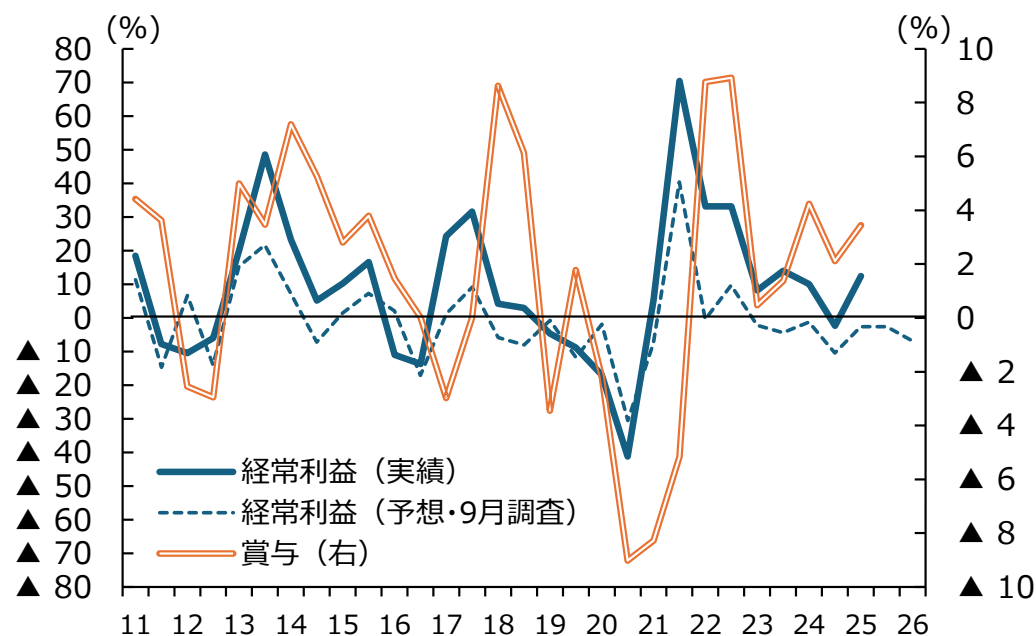
#### ◆猪熊宏士、片桐満、須藤直（日本銀行金融研究所、2024）

「最適なトレンドインフレ率はゼロを超え得るとの含意が得られる。これは、当モデルでは、正のトレンドインフレ率が、追従者が既存セクターに参入する際に生じる、当該セクターに存在する先駆者の利益の減少を抑制する効果を持ち、その結果、先駆者数の増加を促進することを通じて、新製品の開発の増加、ひいては経済成長を促進することによる」

## 4.2026春闘の課題

- ◆ **基本給については中長期の視点が重要**であり、一時的な業績変動にかかわらず、**安定した賃上げモメンタム**を維持することが重要。
- ◆ もっとも、2025年度の企業業績については、トランプ関税の影響や対中関係悪化もあり、楽観視できないことも確か。企業業績を一定程度確保するには、**賞与で調整することが選択肢**。これを機に、月例給と賞与の配分の在り方を再構築すべき。

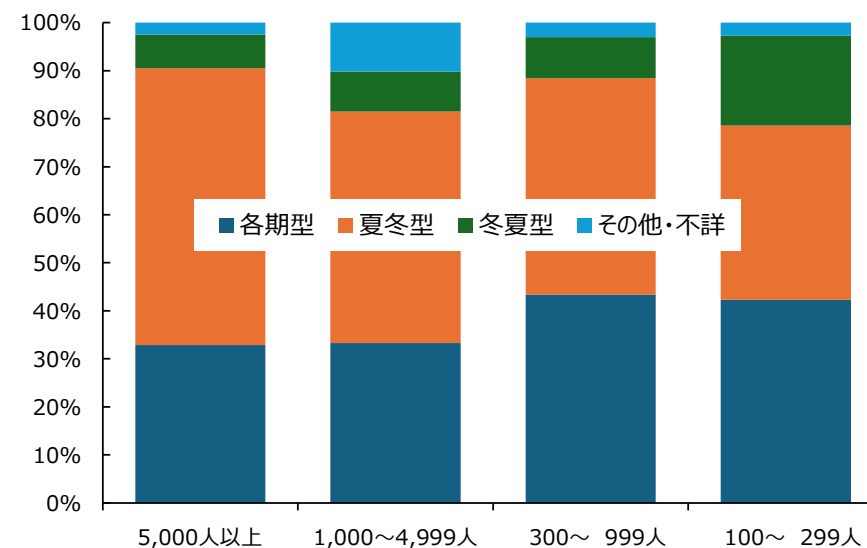
(図表4-3) 企業業績と賞与の推移



(資料) 経団連「賞与・一時金 妥結状況」、日本銀行「短観」(年度)

(注) 経常利益は年度上期・下期、賞与は夏季・年末

(図表4-4) 賞与の決定方式 (労働組合のある企業、2024年)



(資料) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

各期型…その年の夏・冬にそれぞれ決定する方式

夏冬型…夏の交渉の際にその年の冬の賞与を併せて決定する方式

冬夏型…冬の交渉の際に翌年の夏の賞与を併せて決定する方式

## 4.2026春闘の課題

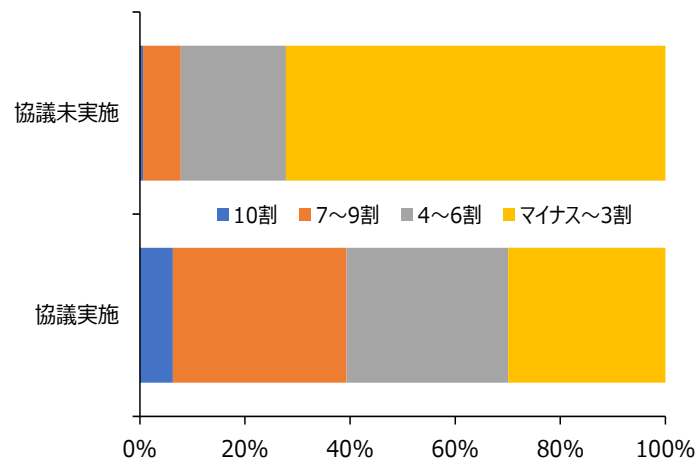
### (2) 賃上げのすそ野の拡大（規模別・男女別・年齢別賃金格差の是正）

#### <1>規模別賃金格差是正

基本は中小企業の収益性の向上。そのためには①全価格体系の正常化と②「面」としての生産性向上策が必要。

- ◆ **価格協議の有無が価格転嫁状況を大きく作用**しており、これを促進する改正下請法のまずは運用の徹底。さらには適用範囲の拡大。ノウハウのない中小企業への価格協議支援体制の整備も重要。
- ◆ **「グループ補助金」のスキームを改善**（震災復興時の「中小企業等グループ補助金（なりわい再建支援事業）」の改良）し、地域産業ブランドづくりへの支援、人材育成共同システムづくりへの支援（トレーナーの共同活用等）、DX推進コンサルタントの共同活用、などを一括して支援。**特定最賃導入をセット**で進めれば賃金相場形成にも貢献。

(図表4-5) 価格転嫁の動向(価格協議の有無別)



(資料)日本商工会議所「商工会議所LOBO」2023年10月調査

(図表4-6) 特定最低賃金（特定最賃）とは

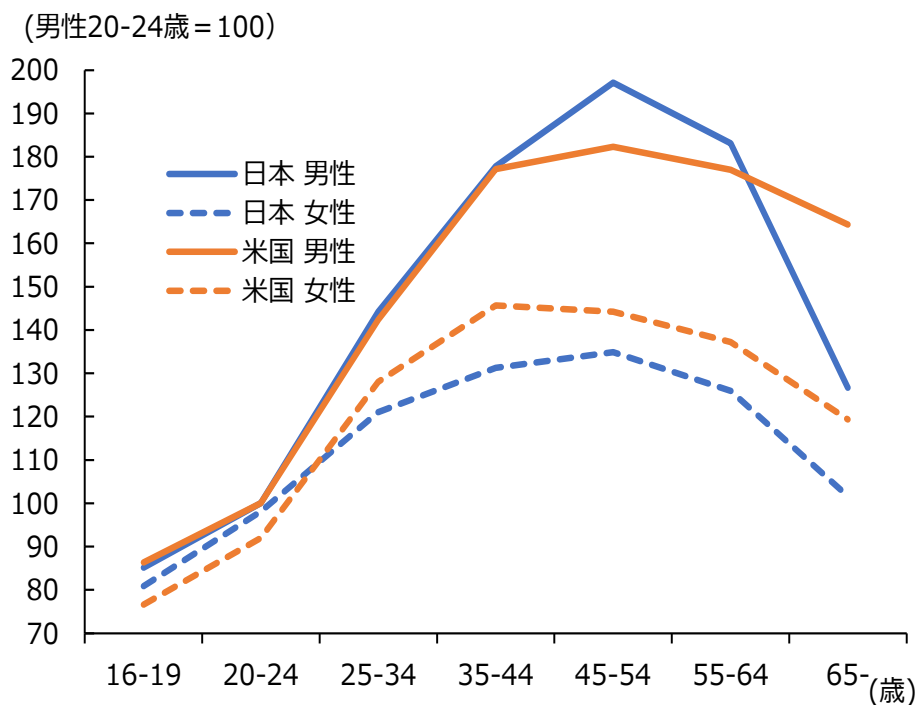
- ◆ 特定の産業又は職業について設定される最低賃金
- ◆ 関係労使の申出により新設、改正又は廃止され、新設、改廃は**労使のイニシアティブ**による
- ◆ 関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた場合に決定される。

## 4.2026春闘の課題

### <2>男女別・年齢別賃金格差の是正

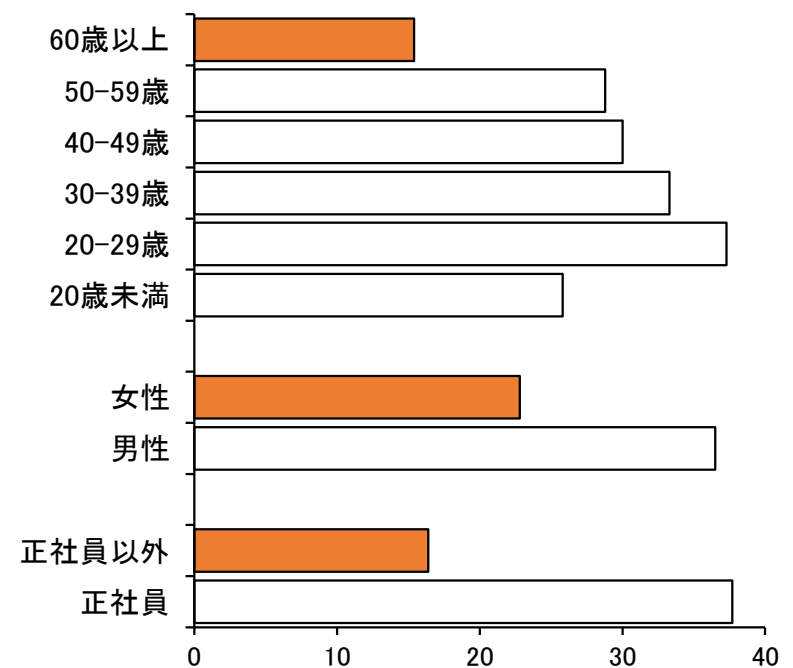
- **女性・シニアを中核的労働者に位置付け**、処遇改善とともに能力育成に注力する必要。
- 政策的には、106万円・130万円の壁の解消、在職老齢年金の一段の見直しなど、就業を阻害する制度の見直しが必要。

(図表4-7) 男女別賃金カーブの日米比較



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」U.S. Bureau of Labor Statistics「Usual Weekly Earnings of Wage and Salary Workers」

(図表4-8) O F F – J Tを受講した割合



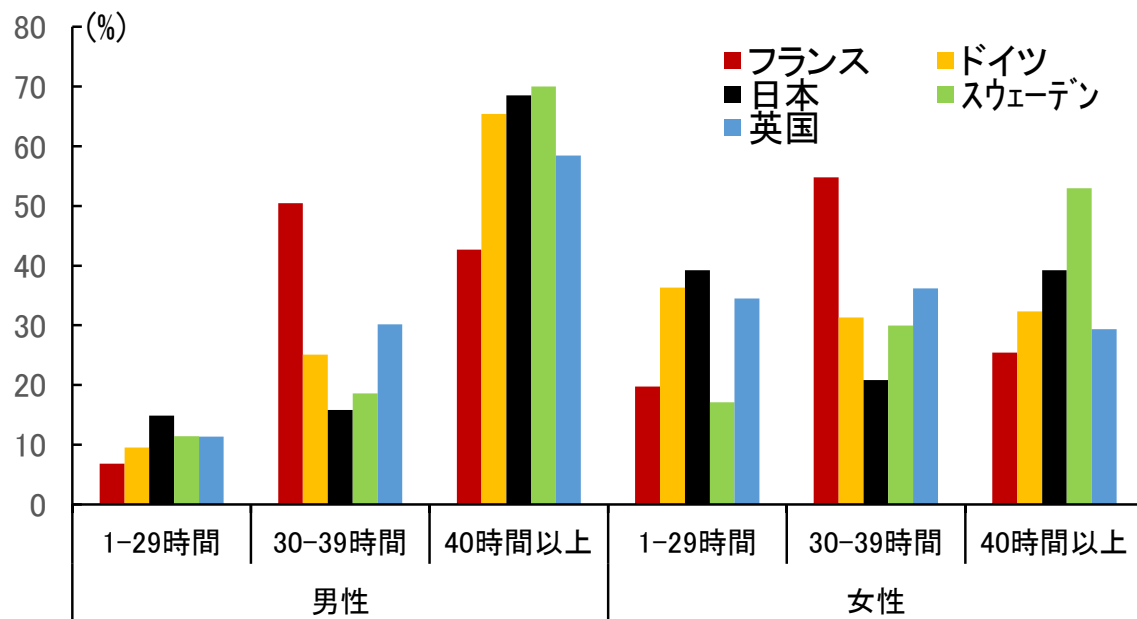
(資料) 厚生労働省「能力開発基本調査(令和2年度)」 (%)

## 4.2026春闘の課題

### <ダイバーシティ経営の必要性>

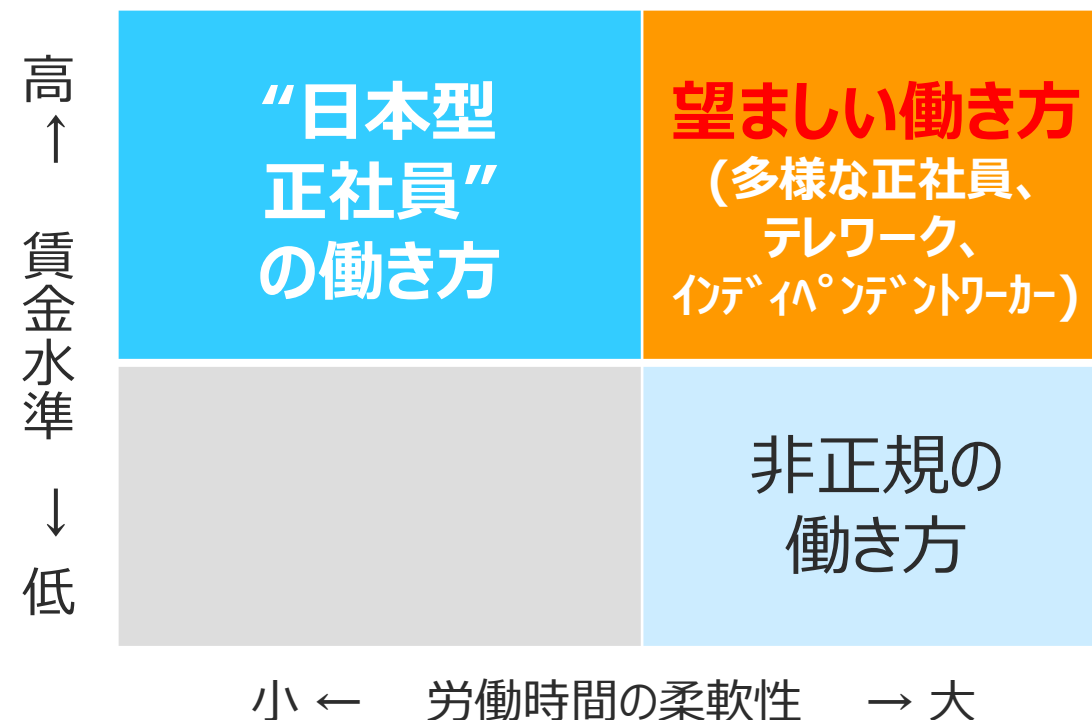
- 女性・シニアの中核人材化を進める「ダイバーシティ経営」は有効な人手不足対策に。諸外国対比十分な能力を活かせていない**女性・シニアの活躍**により、生産性向上効果が期待でき、人手不足緩和にも貢献。
- 女性・シニアが非正規雇用で多く働くことを踏まえれば、**正規・非正規の壁をなくし就業形態や労働時間で差別されない**、柔軟で公平な雇用・報酬ルールの確立が急がれる。同時に、**働き手の都合で労働時間が選択できる、労働時間制度を構築する必要**。

(図表4-9) 労働時間の分布の国際比較



(資料)OECD stat.(Incidence of employment by usual weekly hours worked)

(図表4-10) 今後の望ましい働き方

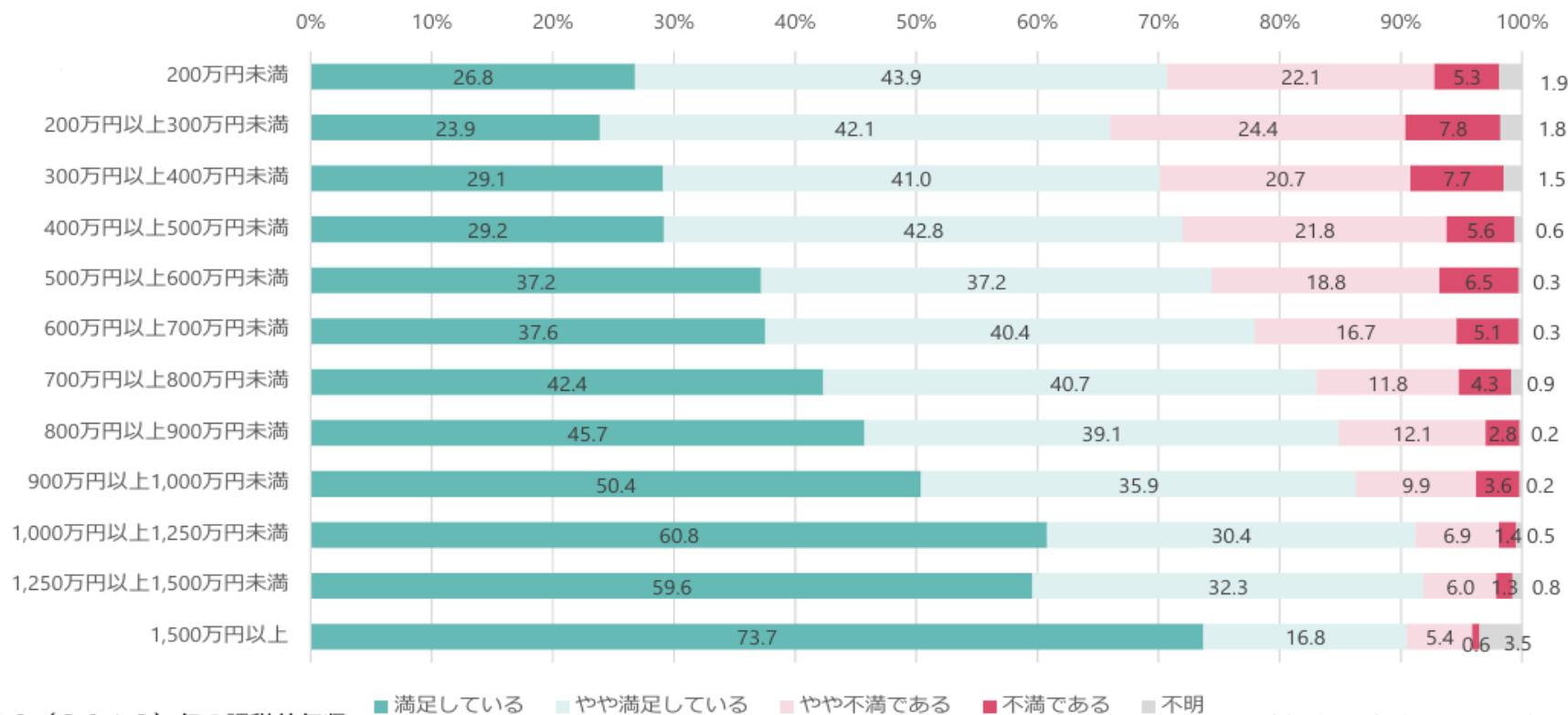


## 4.2026春闘の課題

### <労働時間制度改革の方向性>

**労働時間改革はそもそも未完成**で、**残業規制の強化**と**労働者主導の柔軟化**はセットで進めるべきが、後者はほぼ未着手。具体的には、裁量労働の適用範囲拡大が選択肢にあるが、その際まずは**年収要件が重要**（裁量労働制の労働者の満足度は年収に比例する）

（図表4-11）表裁量労働制適用の満足度（前年の年収階級別）【労働者調査・専門型み】



注：平成30（2018）年の課税前年収

（資料出所）裁量労働制実態調査

（出所）労働政策審議会・労働条件分科会（第179回）令和4年9月27日、資料1-3



4.2026春闘の課題

裁量労働制で過重労働を避けるには対等な集団的労使関係が重要。  
労使委員会の実効性（企画型）がある場合は、1週当たりの労働時間が60時間以上となる確率が半分以上低くなり、50時間以上となる確率が低くなっている。連合や主要産別労組のチェックが入る従業員代表組織との合意を柔軟化の条件とするのが一案。※経団連は労使協創協議制（選択制）を提案。

（図表4-12） 労使委員会の長時間労働抑止効果に関する分析【企画型】

回帰分析の結果

被説明変数	60時間以上の確率(企画型)	50時間以上の確率(企画型)
労使委員会 の実効性あり	-0.044	-0.113
	(0.017)	(0.035)
制御変数	あり	
決定係数	0.085	0.132
労使委員会の 実効性なしの平均	0.067	0.322
N	6660	6660

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。復元倍率によるウェイトあり。  
( ) は標準誤差を示す。  
※ 労使委員会の実効性について、（労使委員会が十分に機能しているかについて）「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を「労使委員会の実効性がある」、「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「労使委員会を知らない」を「労使委員会の実効性がない」としてまとめた上で、分析を実施。8，9ページも同様。  
  
（資料出所）裁量労働制実態調査を基にした回帰分析を東京大学エコノミックコンサルティング社に委託して行ったもの。  
（出所）労働政策審議会・労働条件分科会（第182回）令和4年11月8日、資料1-3

### <新技術を活用した労働時間管理の実証実験とその結果を踏まえた規制見直し>

#### 1) 正確な労働時間の把握の困難化

創造的なオフィス業務は、オフィス外での「労働」が可能であり、労働と学びが曖昧な面も。副業・兼業が増えれば、企業による労働時間の把握が難しくなり、フリーランスとなることが抜け穴になる恐れ。

#### 2) 労働者自身の健康管理リテラシー向上の必要性

「**自分の健康は自分で守る**」という意識の啓発。睡眠改善支援をはじめとするセルフケアプログラムの提供。

#### 3) 新技術を活用した健康管理ツールの活用

**スマートフォンアプリやウェアラブル端末などの新技術**を活用して得られる客観的なデータに基づく健康状態の把握・管理。

#### 4) 健康確保のための体制整備

心身の不調についての自己申告、計画的ヘルスチェック、勤務間インターバル、最低睡眠時間の確保。

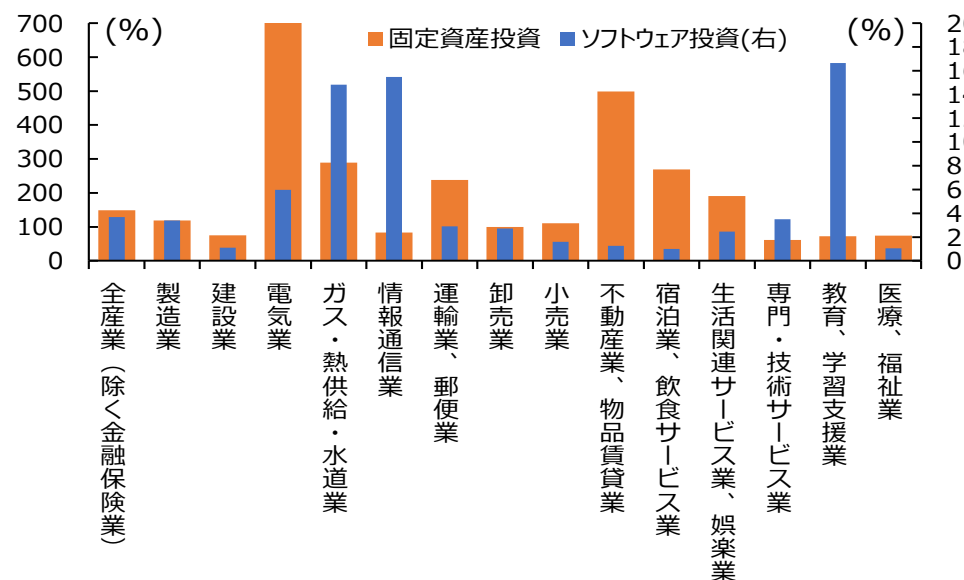
(参考資料) 規制改革推進会議 働き方・人への投資WG 第3回 (2025.4.8) 資料 (田中克俊・北里大学教授、大津章敬・社会保険労務士、提出資料)

## 4.2026春闘の課題

### (3) 現場発DXの労使対話

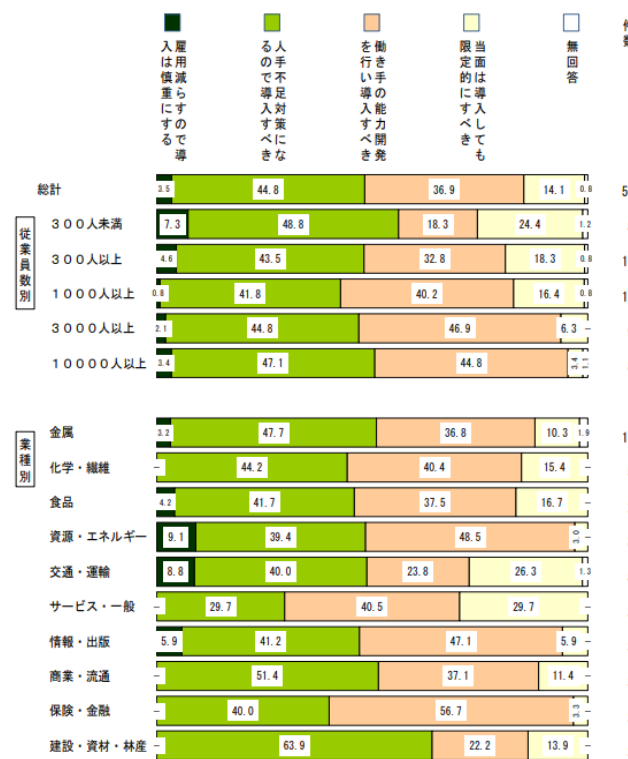
- ◆ 生産性向上にはA I など**新技術**を**積極的に導入**することが重要。
- ◆ 単に省力化のために導入するにとどまらず、**スキル転換を伴うD Xを進めるには、人と技術の融合を追求するための労使間のコミュニケーション（協議）**が重要に。「現場発DX」を進めるにはとりわけ労使対話が必要。

(図表4-13) 粗付加価値に占める設備投資比率（2021年度）



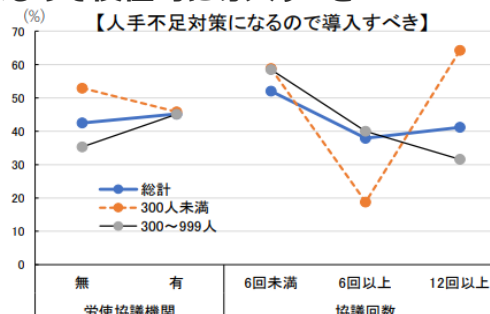
(資料)財務省「法人企業統計」

(図表4-14) A I 等デジタル技術の雇用への影響



(資料)連合総研「経営に関する労使協議についてのアンケート調査」

生産性を高めることにより人手不足対策になるので積極的に導入すべき



職種転換も含め働き手の能力開発を行いつつ前向きに導入すべき

