

労働政策に関する要望

東京商工会議所

わが国経済は、米国の景気後退が懸念される中、原油・原材料価格の高騰等により、急速に減速傾向を強めている。特に、中小企業の状況は極めて厳しく、東京商工会議所の調査（「東商けいきょう」・平成20年4～6月期）でも、業況は5期連続してマイナス幅が拡大するなど、景気の先行きに対する不安が増大している。加えて、中小企業の「人材確保難」は、近年ますます深刻化しており、今後の企業経営に大きな影を落としている。

こうした中において、雇用の7割を支える中小企業の活性化、底上げなくしては、われわれの共通の目標である「雇用の安定」や「労働条件の改善」は期待できず、したがって、今後の労働政策については、わが国の経済活力の維持・強化という視点を基本に置き、単に画一的な規制を強める方向ではなく、中小企業の置かれる厳しい現実・実態に即した柔軟な施策展開が求められる。

同時に、少子高齢化の進展により、労働力人口が減少する中で、就業形態の多様化が進み、また、働く者の意識・価値観等も大きく変化しており、こうした環境変化に対応した労働法制等の見直しが必要となっている。

以上の認識のもと、今後の労働政策について、以下のとおり要望する。

記

1. 多様な働き方への対応

(1) 労働時間法制の見直し

① 自律的で柔軟な労働時間制度の創設

「自律的で柔軟な新たな労働時間制度」については、現在、国会で継続審議中の労働基準法改正の議論の中でも大きく取り上げられたが、最終的に、法案への盛り込みは見送られた。しかし、労働時間のみで労働の成果を評価することが妥当でないホワイトカラー層が増加していることや、仕事と生活の調和をはかる観点からも、自律的な働き方に対応する新たな労働時間制度は必要であり、同制度の創設に向けた具体的な検討を進めるべきである。

② 企画業務型裁量労働制の拡充

裁量労働制については、労働時間管理を柔軟にすることによって、生産性の向

上や従業員一人一人の創造性の発揮が期待され、仕事と家庭の調和を推進する視点からも、その普及が望まれる。

しかし、中小企業においては、裁量労働制の導入要件が厳しいことから、同制度の導入は進んでいない。中小企業でも導入が促進されるよう要件の緩和等をはかるべきである。特に、中小企業では、いくつかの業務を複合的に遂行することが多いという実態に配慮し、現在、「企画・立案・調査・分析」と極めて限定されている企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大するとともに、導入の条件でもある労使委員会の設置について、専門業務型裁量労働制と同様に、労使協定による導入を認めるなど、手続きの簡素化をはかるべきである。

(2) 解雇法制の見直し

解雇については、民法上、期間の定めのない雇用契約は労使双方から一定の予告期間をおけばいつでも解約申し出ができることとなっているが、事実上、判例等により厳しい制約がかけられている。しかしながら、過度の規制が、企業経営そのものを危うくしたり、今後、柔軟な労働市場を形成し多様な人材活用をはかっていくうえで、制約要件として作用する面がある。解雇法制については企業の経営権を過度に束縛することがないように、新たな解雇法制のあり方を検討すべきである。

(3) 労働者派遣法の見直し

①業務範囲・期間・雇用契約申込義務等について

労働者派遣法については、その改正に向けて、改めて厚生労働省の審議会において、議論が開始される予定だが、就業形態の多様化が進む中、労使の多様なニーズに対応し、労働者派遣制度の健全な発展に資するという視点から、議論を進めるべきである。

そうした意味から、現在の派遣対象業務、期間の制限については、多様で柔軟な働き方を可能にするという視点からその拡大、緩和をはかるべきである。また、「雇用契約申込義務」については、これを回避するためにやむなく派遣契約を打ち切るケースも見られ、かえって派遣労働者の雇用を不安定なものとしている面もあり見直しをはかるべきである。特に、派遣元に常用雇用されている派遣労働者の場合、既に雇用の安定がはかられていることから、「雇用契約申込義務」の対象とするのは不合理であるためその対象から除外すべきである。

なお、派遣労働者の事前面接については、派遣先とのミスマッチを未然に回避するためにも早急に解禁すべきである。

②紹介予定派遣について

紹介予定派遣の派遣期間については、6カ月の上限が設けられているが、しかし、一般に、企業の事業サイクルは1年が多く、1年を通じたの適性の有無や能

力発揮状況により採用・就職の是非を判断したいというニーズもあり、紹介予定派遣の派遣期間を1年程度まで延長すべきである。

③「日雇い派遣」について

日雇い派遣について、全面禁止を求める声が強まっている。しかし、企業ならびに労働者双方に、「日雇い」という形態に対し、一定のニーズは存在しており、仮に日雇い派遣制度を廃止したとしても、問題がすべて解消する訳ではない。全面・一律禁止というのではなく、「日雇い」という形態が合理性を有する業務であるか個別に精査した上で、労働者の健全な就業環境が確保できるよう、現状の問題点について、その是正をはかるべきである。

2. 最低賃金について

(1) 小規模企業の実態を踏まえた対応

「成長力底上げ戦略推進円卓会議」で、中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引き上げの基本方針について合意がなされた。今後、中央、地方の最低賃金審議会でも引き上げをめぐる具体的な議論が行われることになる。本来、賃金の引き上げは、企業の生産性が向上し安定的な収益が得られてはじめて可能となるものであり、そのための経済環境を整備することが現下の最優先課題である。景気の減速傾向が強まり、特に小規模事業者の中には、今後の事業継続そのものに対する危機感が高まっている。最低賃金額の決定にあたっては、今回の合意の中でも、引き上げにあたっては、「経済・企業・雇用動向、中小企業の生産性の進展状況、経営環境等を踏まえる」とあるように、小規模企業の実態を踏まえた現実的な対応が必要であり、単に「引き上げありき」の議論をすべきではない。

また、改正最低賃金法に盛り込まれた「生活保護との整合性」については、最低賃金との関係において、生活保護の積算根拠等のデータを明確にするとともに、比較すべき生活保護の基準等、徹底した議論を行うべきである。

(2) 産業別最低賃金の早期廃止

産業別最低賃金は、地域別最低賃金に屋上屋を架すものであり、早急に廃止すべきである。

3. 中小企業の人材確保、人材育成への支援の充実

(1) ジョブ・カード制度の普及促進

①周知徹底と省庁間の連携強化

本年4月にスタートしたジョブ・カード制度において、東京商工会議所は東京都地域ジョブ・カードセンターを設置し、訓練実施企業の開拓に努めている。同制度は5年間で100万人のカード取得者を目指す国家プロジェクトであるが、一

一般的な認知度は未だ低いと言わざるを得ない。同制度の実効性を高めるため、各省庁間の連携体制を強化し、政府の総力を挙げて周知活動に取り組むとともに、求職者が手軽に訓練実施企業の情報を入手できるようインターネットを通じた情報提供システムの構築を進めるべきである。

②訓練実施企業等に対する支援策の拡充

人員に余裕のない中小企業でも、同制度に積極的に参加・関与を可能とするため、企業が実習型訓練を行う際、座学の実施方法、講師の選定等、それぞれの現場の実情に合わせた教育訓練が実施できるよう、訓練プログラムの基準等について、弾力的な運用をはかるべきである。また、「キャリア形成促進助成金制度」の拡充など、企業側のインセンティブを高める施策が必要である。

(2) 若年者の就業促進

中小企業における人材確保難が深刻化する中、若年者の就業促進、定着率の向上が求められる。若年者雇用やミスマッチの解消に有効な「トライアル雇用」について、中小企業での活用を促進する意味から、期間の延長、試行雇用奨励金の増額等、制度の拡充をはかるべきである。また、若年者が雇用関連サービスを1か所で受けられるジョブカフェについても、一層の機能充実が必要である。

同時に、若年者の就労意識の向上をはかるには、学校教育段階で勤労観や職業観を育成するキャリア教育の充実が極めて重要となる。企業と学校が協力し取り組むインターンシップや日本版デュアルシステム、実践型人材養成システム等の制度について、関係省庁が一体となってその周知・普及に努めるとともに、これに協力する中小企業に対する支援策の強化を検討すべきである。

(3) 高年齢者の雇用について

急速な高齢化が進展する中で、働く意欲と能力のある高年齢者の就業の機会を確保する必要があり、経営基盤の脆弱な中小企業における雇用継続や、新規採用・職場開発をさらに推進するための支援策を拡充すべきである。

また、高年齢者雇用継続制度について、労使協定による対象者の基準決定は、企業にとって厳しい要件となるため、引き続き就業規則による決定が可能となるよう経過措置の継続を検討すべきである。

(4) 障害者雇用について

政府の障害者雇用促進法改正案では、障害者雇用納付金制度の適用対象を従業員300人以下の企業にも段階的に拡大されることになる。新たに適用が拡大される中小企業に対しては、その支払い能力、ならびに厳しい経営環境を強いられている実態に配慮して、納付金の額に大企業と十分な差を設けるとともに、インセンティブとなる調整金の額については企業規模にかかわらず同額とすべきである。

また、中小企業と障害者のマッチング機能の強化や、障害者の採用や定着に関

する情報提供の充実をはかるほか、バリアフリー等の職場環境の整備に対する予算措置の拡大等、障害者雇用を進めやすい環境整備に向けて、中小企業に対する支援措置を強化すべきである。

(5) ハローワークのマッチング機能の強化

人材確保に苦しむ中小企業にとって、地元のハローワークに対する期待は大きいものがあるが、望んでいる人材紹介がなかなか受けられない等、不満の声も強い。地域の企業ニーズを正確に把握するとともに、民間企業のノウハウ等も活用し、ハローワークのマッチング機能の強化をはかるべきである。

4. 雇用保険制度について

(1) 雇用保険二事業の継続的見直し

現行の雇用保険二事業について、各事業の目標設定のあり方や実績を厳正に精査しつつ、実効性に乏しい事業については廃止・統合するなど、抜本的な見直しを継続すべきである。

(2) 国庫負担の継続

雇用保険に対する国庫負担について、廃止をすべきとの意見が浮上してきている。

しかし、雇用情勢は国の政策に左右されることがあるため、国は雇用政策の責任の一端を担うべきであり、従来どおり事業主・労働者・国が応分に負担をする仕組みを維持すべきである。したがって、積立金の増加等を理由とする雇用保険への国庫負担の廃止・削減には反対である。

5. 仕事と生活の調和について

(1) 中小企業への支援拡充

両立支援に取り組む中小企業に対して、例えば、税制面での優遇措置の付与や、顕彰制度の拡充、低利の融資制度の創設、公共事業入札への評価など、総合的な支援策を強化すべきである。

(2) 保育施設の充実

都市型の多様なニーズに対応できるよう、現行の認可保育所制度を抜本的に見直すべきである。また、育児をしながら就業する労働者が、保育施設以外でも子の保育を受けられる環境の整備が求められる。

(3) 育児・介護休業法について

育児・介護休業法の見直しが予定されているが、その検討にあたっては、各企業の労使による自主的取り組みを促進・支援するということを基本に置き、新たな義務化の拡大ということについては、慎重に対応すべきである。

6. 企業年金について

(1) 企業年金制度の改善等

多くの中小企業が加入している適格退職年金制度は、平成24年3月末で廃止されるが、未だ多くの中小企業において、十分な対応がなされていない状況にある。適格退職年金制度の廃止に伴う各企業の年金・退職金諸規定等の見直しの重要性について、周知・PRを強化すべきである。

また、従業員の退職後の所得保障を充実させるため、企業年金制度の充実・改善が必要であり、現行の確定拠出年金制度について、①マッチング拠出の創設②拠出限度額の引き上げ③脱退一時金の受取要件の緩和、等の措置をはかるべきである。

なお、特定退職金共済制度は、所得税法施行令を根拠としているが、将来的に安定した制度とするためにも、受給権の保護等を担保する仕組みなどを盛り込んだ早急な法整備をはかり、適格退職年金の非課税移換を実現すべきである。

(2) 確実な年金支給のための住所情報の提供

「年金記録」問題等に端を発し、公的年金制度への国民の信頼が大きく揺らぐ中、企業年金連合会等が管理する企業年金記録の中にも、退職後の転居等により追跡が困難な未請求分データがみついている。確実な年金支給を行うため、企業年金連合会や各企業年金制度に対して、国が保有する公的年金ならびに住民基本台帳ネットワークの住所情報を提供すべきである。

以 上

平成20年度第7号 平成20年7月10日 第595回常議員会決議
