

雇用・労働政策に関する要望

I. 現状認識

- 日本・東京商工会議所（以下、当所）が本年春に中小企業に対して実施した「人手不足への対応に関する調査」で、人手不足と回答した企業は66.4%と、ここ数年、深刻な人手不足の状況が続いている。数年後（3年後）の人員充足の見通しに関しても、半数以上の企業が「不足感が増す」と回答していることに加え、わが国の生産年齢人口は今後大幅に減少していくと予想されていることから、人手不足の更なる深刻化が懸念される。
- こうした中、わが国が持続的に成長・発展していくには、国際的に見ても低い労働生産性を高めていくことが急務であり、そのためにはIT等の導入・活用に加え、長時間労働の是正など限られた時間の中で成果を創出する「働き方改革」を推進していくことが不可欠である。
- 「働き方改革」に関しては、「働き方改革関連法」が本年4月から順次施行されたことにより、課題であった法の認知度は向上した。また、人材の確保・定着には「働き方改革」により自社や業界全体の魅力を向上していく必要があるといった認識も共有されつつある。
- しかし、法が施行された今もなお、多くの中小企業から「深刻な人手不足の中で、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化に対応することは困難」、また「同一労働同一賃金は内容や定義が分かりづらく、グレーゾーンが広いことから、自信を持って準備を進めることができない」との声が続いている。このため、中小企業に対する丁寧且つきめ細かい支援や官民を挙げた更なる機運醸成が求められる。
- 一方、人手不足の克服や一億総活躍社会の実現に向け、「多様な人材の活躍」を推進し労働参加率の更なる向上を図っていくことも不可欠である。
- 女性に関しては本年5月に改正女性活躍推進法が成立し、高齢者に関しては、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」等に70歳までの就業機会の確保に関する政府方針が示され、法制化に向けた審議が行われている。また、外国人材に関しては、本年4月に特定技能の在留資格に係る新たな制度が創設されたことを受け、受入れを希望する中小企業が増加している。
- こうした中、深刻な人手不足を解消し、今後の経済規模の縮小を防ぐには、労働力の量的確保（労働参加率の向上）と質の向上（労働生産性の向上）の両面から、雇用制度改革や政策の企画・立案に取り組んでいくことが必要である。
- その際、過度もしくは度重なる労働規制の強化により、企業の活力が損なわれることがあってはならない。政府は、労働規制の強化のみならず規制緩和により企業の自由度や裁量を高めるとともに、多様で柔軟な働き方を拡充・定着していくことで、企業活力の向上やイノベーションの創出を図っていくべきである。
- 特に、企業数の大宗を占め、雇用や地域活性化に大きく貢献している中小企業の成長・発展を雇用・労働政策の面からも後押しすることで、経済成長率の引上げや日本経済全体の生産性の底上げを図っていくことを基本認識とした上で、具体的な施策を打ち出していく必要がある。
- こうした認識のもと、「働き方改革」や「多様な人材の活躍」に向けて、政府が強化・拡充すべき施策など雇用・労働政策について、当所が実施した調査や中小企業の「生の声」をもとに、下記のとおり意見・要望を申しあげる。

記

Ⅱ. 重点要望項目

1. 「同一労働同一賃金」に関する支援策の強化・拡充

- 当所が「働き方改革関連法」について本年春に中小企業に対して実施した調査では、同法が本年4月から順次施行されたことにより、課題であった法の認知度は向上した。また、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に関しては、中小企業における準備状況に一定の進展が見られた。
- 一方、「同一労働同一賃金」に関しては、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した中小企業は36.0%にとどまり準備が進んでいないことに加え、48.0%の企業が対応にあたっての課題として「内容が分かりづらい」を挙げている。また、「同一労働同一賃金は内容や定義が分かりづらく、裁判でしか判断が付かないグレーゾーンが広いことから、自信を持って準備を進めることができない」との声が当所へ多く寄せられている。
- 更に、正社員と非正規社員の待遇差・業務内容の検証や就業規則・規定類の改定、待遇差に関する説明義務への対応、福利厚生の見直しや労使間協議など、準備が多岐にわたり且つ個々の準備にも時間と手間を要することから、「何から手を付けて、具体的にどのように準備を進めたら良いか分からない」といった声も多く寄せられている。
- 加えて、中小企業の労働分配率は高く、日本商工会議所の調査では、コスト増加分の価格転嫁についてB to C、B to Bともに転嫁に難航している中小企業が8割に達している中で、「同一労働同一賃金」は非正規社員の処遇改善により人件費増につながることから、「原資がなく対応に困っている」といった声も多く聞かれている。
- こうした状況を踏まえ、中小企業における「同一労働同一賃金」への対応を進めていくには、法の更なる周知に加え、47都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」による丁寧且つきめ細かい相談支援や、「キャリアアップ助成金」など支援策の更なる周知と強化・拡充が求められる。また、厚生労働省が策定した不合理な待遇差を解消するための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）等により、非正規社員を多く雇用する業種・業界向けの重点的な支援や、大企業における先行事例を中小企業へ横展開していくことが求められる。
- なお、当所は本年4月に厚生労働省と締結した「働き方改革の推進に向けた連携協定」に基づき、厚生労働省と引き続き緊密に連携しながら、中小企業の「働き方改革」の推進に資する活動を鋭意、展開していく所存である。

2. 下請け中小企業に対するしわ寄せ防止対策の強化・拡充

- 中小企業に1年先行して、大企業に対する「時間外労働の上限規制」が本年4月から施行された。こうした中、発注側企業が長時間労働の削減等の働き方改革を進める中で、下請け中小企業に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更等のしわ寄せを生じさせることにより、下請け中小企業の業務負担が増大し、働き方改革の妨げにつながっているとの声が多く聞かれている。
- こうした状況を踏まえ、政府は本年6月に「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」を策定したことから、本対策に則り、大企業と下請け中小企業の間取引関係の実態把握及び取引条件の改善を図ることにより、下請け中小企業に対するしわ寄せ防止対策をより強力に推進していただきたい。
- 特に、下請け中小企業における労働基準関係法令違反の背景に、発注側の大企業による極端な短納期発注等の下請法違反が疑われる場合には、労働局・労働基準監督署から中小企業庁・公正取引委員会への通報を徹底するとともに、労働基準監督署から発注側の大企業に対する取引条件の改善要請にも強力に取り組んでいただきたい。
- 併せて、厚生労働省と中小企業庁、公正取引委員会が緊密に連携し、発注側企業と下請け中小企業双方の経営者に対してしわ寄せ防止対策の周知を幅広く行うとともに、下請かけこみ寺では中小企業からの相談にきめ細かく対応していただきたい。

3. 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

- 労働基準法第38条の4に規定された「企画業務型裁量労働制」は、自らの知識や技術、創造的な能力を活かし、業務の進め方や時間配分に関して主体性をもって働くことができる制度として2000年4月に施行された。一方、経済・社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等により、同制度の対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていないといった課題が生じているとの指摘もある。
- 深刻な人手不足の中、労働生産性の向上は喫緊の課題であるが、高度な知識や技術、創造的な能力を有する労働者が複合化された業務に主体性をもって取り組むことは、創造性の発揮や労働生産性の向上に資するものである。
- したがって、働き方改革関連法案の段階で削除となった同制度の見直しについては、実態調査を実施した上で早急に検討を再開し、対象業務の拡大を早期に実現すべきである。

4. 中小企業の実態を考慮した高齢者の就業機会の確保

- 本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」、「成長戦略実行計画」には、70歳までの就業機会の確保に関する政府方針が示されている。
- この政府方針の方向性は概ね妥当ではあるが、当所が昨年（2018年）に中小企業に対して実施した調査で「65歳を超えて雇用できない理由」を尋ねたところ、63.3%の企業が「本人の体力的な面で難しい」を挙げるなど、高齢者は健康や意欲の面で個人差が大きいこと、また中小企業は業務に幅がなく個人差に合わせた業務配置が難しいなど、高齢者の就業機会を確保していくには課題がある。
- したがって、70歳までの就業機会の確保に関しては、法制度上整える選択肢や適用除外規定など、柔軟且つ自由度が高い方法を認めるとともに、第一段階、第二段階ともに法制化に向けた審議では、中小企業の実態を十分に考慮し慎重に検討していくべきである。

5. 中小企業の実態を考慮した最低賃金の決定

- 中小企業の収益の持続的な改善や生産性の向上が伴わない中で、近年、最低賃金は大幅に引上げられている。最低賃金の大幅な引上げは、中小企業数がここ7年間で63万者減少している中で、経営基盤が脆弱で引上げの影響を受けやすい中小企業の経営を直撃し、雇用や事業の存続自体をも危うくすることから、地域経済の衰退に拍車をかけることが懸念される。
- こうした中、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」には、「最低賃金については、この3年、年率3%程度を目途として引上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す」という、新たな政府目標が示された。
- その後、本年7月に行われた中央最低賃金審議会の審議により、Aランク28円、Bランク27円、Cランク26円、Dランク26円の引上げ目安が示され、続いて行われた地方最低賃金審議会の審議により地域別最低賃金額が改定された結果、全国加重平均額は901円になり、27円、3.09%と4年連続となる大幅な引上げとなった。
- 全国加重平均額27円の引上げは昭和53年度に目安制度が始まって以降の最高額であり、加えて目安額を超える引上げとなった県が19県、特に鹿児島県の引上げ額は目安プラス3円の29円と全国で最も高い結果となった。
- 当所はかねてから数字ありきの引上げには反対してきたが、毎年の審議では、名目GDP成長率をはじめとした各種指標はもとより、中小企業の賃上げ率など中小企業の経営実態を考慮することにより、納得感のある水準を決定すべきである。
- また、新たな政府目標に示されている通り、政府は生産性向上に取り組む中小企業に対して思い切った支援策を講ずるとともに、労務費上昇分の価格転嫁対策を強力に実施していくことが求められる。

- 併せて、わが国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準にとどまる理由の分析をはじめ、最低賃金の在り方について検討していく点についても、政府が着実に進めていくことを期待する。

Ⅲ. 個別要望項目

1. 「働き方改革」など労働環境の整備に関する意見・要望

(1) 働き方改革関連法に関する意見・要望

①「時間外労働の上限規制」等に関する支援策の強化・拡充

- 当所が本年春に中小企業に対して実施した調査で「時間外労働の上限規制」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した中小企業は63.1%であるが、施行が来年春に控えている中で、「具体的な対応に関する検討をしている最中」、「対応が必要だが、何をすべきか分からない」と回答した企業を合計すると24.2%であった。
- また、「年次有給休暇の取得義務化」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した中小企業は77.3%であるが、既に本年4月から施行されている中で、「具体的な対応に関する検討をしている最中」、「対応が必要だが、何をすべきか分からない」と回答した企業を合計すると16.7%であった。
- 上述の通り、深刻な人手不足の中で中小企業は「働き方改革」を推進していく必要があることから、法の更なる周知に加え、47都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」による丁寧且つきめ細かい相談支援、更には「時間外労働等改善助成金」など設備投資やIT導入による生産性向上・業務効率化に関する施策を幅広く周知し利用を促進していくとともに予算を拡充するなど、中小企業に対する支援策を強化・拡充していただきたい。
- また、深刻な人手不足の中で、特定の時期に業務が集中することもあることから、労働基準監督署は中小企業に対する助言・指導にあたっての配慮規定に則り、中小企業の労働時間の動向や人材確保の状況、取引実態等を踏まえ、長時間労働の発生原因や改善方法等についてきめ細かく相談に応じるなど、丁寧に指導をしていただきたい。

②労働基準法第33条の適用拡大

- 労働基準法第33条は、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由（サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応）については、労働時間の延長の対象になる旨を規定しており、「時間外労働の上限規制」が施行されても本規定は適用されることになっている。
- こうした中、年5日の「年次有給休暇の取得義務化」には本規定が適用されず、仮に違反した場合には罰則が科されてしまう恐れがあることから、災害等やむを得ない場合には、「年次有給休暇の取得義務化」についても本規定を適用すべきである。

(2) 都道府県ごとに設置された労使関係者等による協議会の実効性確保

- 地域の実情に即した働き方改革を推進するとともに、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体や中小企業団体、労働者団体等を構成員とする協議会を設置し、連携体制の整備を図ることが「労働施策総合推進法」に規定されていることを受け、各都道府県に地方公共団体や労使関係者等による協議会が設置された。この協議会では、労働局、地方公共団体、労使等関係団体が一堂に会し、行政と各団体との連携策等が議論されることから、その位置付けは非常に重要である。
- 一方、当所が本年春に実施した調査結果の通り、働き方改革に関しては中小企業における取組や法対応への準備を更に進めていく必要があることに加え、法が施行された今もなお、多くの中小企業から「深刻な人手不足の中で、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化に対応することは困難」、また「同一労働同一賃金は内容や定義が分かりづらく、グレーゾーンが広いことから、自信を持って準備を進めることができない」との声が続いている。

○したがって、本協議会では形式的な議論にとどまることなく、地域経済や中小企業の実態を十分に考慮し、強化・拡充すべき支援策を具体的に検討するなど、実効性のある議論をしていくことが求められる。

(3) 高度プロフェッショナル制度の普及・定着

- 労働基準法第41条の2に新たに規定された「高度プロフェッショナル制度」は、労働時間ではなく成果で評価する柔軟且つ創造的な働き方であり、労働者の意欲や能力が十分に発揮されることにつながることから、「働き方改革」にも資する制度である。
- 同制度の対象労働者は、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定の対象外となるが、健康管理時間に基づく健康確保措置等を講ずることが義務付けられていることから、対象労働者の健康確保に留意された制度になっている。更に、同制度の適用にあたっては、対象労働者の同意が必要であるとともに、同意の撤回に関する手続きも規定されている。
- 同制度は本年4月に施行されたが、6月末時点で4件・321人の制度導入にとどまっている。同制度は、対象業務や対象労働者、賃金額等、多岐にわたる要件が課されていることから、同制度の目的や内容、手続き等について、労使が正しく理解し、適切に運用することで期待されている効果が発揮されるよう一層の周知を図るべきである。
- また、「働き方改革関連法」の附則第12条では、施行後5年を目途として必要に応じ所要の措置を講ずるとしているが、同制度は新たに創設された働き方であることから、期待されている効果が発揮されるよう、制度導入が少数にとどまる要因を調査・分析した上で、必要が認められる場合には関係者の真摯な審議を経て、要件・手続き等について適切に見直していくことも必要である。

(4) 兼業・副業に関する課題の整理

- 政府は、兼業・副業の拡大は所得の増加に加え、スキルや経験の獲得を通じた本業へのフィードバックや、人生100年時代の中で将来的に職業上別の選択肢への移行・準備も可能とするとの認識のもと、本年6月に閣議決定された「成長戦略実行計画」に兼業・副業の普及・促進を図る旨を盛り込んでいる。
- 一方、日本商工会議所が本年7月に中小企業に対して実施した調査では、兼業・副業を推進・容認している中小企業は27.0%にとどまっている。また、兼業・副業を認めていない理由は、67.6%の企業が「社員の長時間労働・過重労働につながりかねないため」、49.4%の企業が「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」、40.7%の企業が「副業・兼業先で労働災害が起きた際に本業への支障が生じる恐れがあるため」、38.5%の企業が「情報漏洩リスクが懸念されるため」を挙げるなど多岐にわたっている。
- したがって、兼業・副業の推進にあたっては、労働時間管理のあり方や長時間労働を誘発することへの懸念、労災補償のあり方、情報漏洩リスク等の課題を整理することが求められる。
- その上で、大企業のノウハウや技術を持った人材が中小企業で兼業・副業をすることで、中小企業の人手不足の解消や経営課題の解決が図られるなど、好事例を創出していくことが期待される。

(5) テレワークの普及・定着に向けた支援の強化

- テレワークは時間や空間の制約にとらわれずに働くことができるため、労働生産性の向上、更には子育てや介護・看護と仕事の両立に資する有効な手段の一つである。しかし、平成30年通信利用動向調査によると、適した仕事がない等の理由からテレワークを導入している企業は19.1%にとどまっているのが現状である。

○一方、同調査ではテレワーク実施企業の8割が効果を実感していることに加え、テレワークは人手不足解消の切り札になり得る可能性があることから、昨年2月に策定された「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知や、テレワーク相談センターにおける相談・導入支援、専門家派遣、セミナーの開催など一連の支援策を通じて、特に中小企業におけるテレワークの普及促進を図るべきである。

(6) 職場のパワーハラスメント防止対策に関する支援策の強化・拡充

- 改正労働施策総合推進法が本年5月に成立した。これにより事業主に対して、職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが義務化されることになった。
- 職場のパワーハラスメントは決して許される行為ではなく、職場全体の生産性や意欲の低下、企業イメージの悪化等を通じて、経営上大きな損失につながる行為であることから、防止対策が重要であることは言うまでもない。
- 一方、多くの中小企業からパワーハラスメントの判断に関して、業務上の適正な指導との線引きが困難である、また、適正な処罰・対処の判断に迷うといった「生の声」が当所へ寄せられており、当所が実施した調査でも同様の結果が出ている。
- パワーハラスメントに該当するかどうかの判断は、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることとされているが、世代や業種、個人の感受性によって感じ方が大きく違うといった課題がある。また、判断基準が明確にならないと、例えば上司から部下への指示や指導、人材育成が躊躇されることや、上司と部下との認識のずれにより必要以上の摩擦が生じること、更には職場のコミュニケーション自体が過度に希薄になるなど、事業の円滑な運営が妨げられることが懸念される。
- 職場のパワーハラスメントの概念は、昨年3月に策定された「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえて、①優越的な関係に基づく、②業務上必要且つ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）の3つの要素を全て満たすものとされており、詳細な定義は労働政策審議会雇用環境・均等分科会の審議を経て指針に示されることになっているが、こうした状況を踏まえ、パワーハラスメントの定義は判例等により、範囲を明確に規定すべきである。
- また、中小企業はマンパワーに限りがあり、人事・労務等の専任の担当者を置くことができない企業もあることから、コンサルティングの実施や企業向け相談窓口の設置、更にはセミナーの開催や調停制度の周知など、中小企業に対する支援策をより積極的に展開していくべきである。

(7) 中長期の雇用・労働政策の検討

- 生産年齢人口の減少により、全国の中小企業にとって最大の経営課題である人手不足は今後、更に深刻さを増していくと予想されている。人手不足は経済成長の阻害要因になる一方で、IoTやAI、ロボット技術など先端技術の発展と相まって、生産性の向上や経済の構造変革を推進していく契機にもなり得る。
- こうした中、厚生労働省労働政策審議会労働政策基本部会は本年6月に報告書を策定し、この中で質の高い労働の実現のためのAI等の活用や、AI等の普及により求められる働き方の変化、AI等が適切に活用されるための課題等を提唱している。
- AI等の普及は、イノベーションの創出や労働生産性の向上による産業・就業構造の変化、また、それに伴い労働者に求められるスキルの変化も予想される一方で、雇用のミスマッチが生じることも想定されることから、将来の雇用・労働政策に大きな影響を及ぼすと考えられる。
- このため、AI等の普及に適合した教育訓練やキャリア形成手法を確立するとともに、成長産業への円滑な労働移動により雇用のミスマッチを解消することは、わが国全体の労働生産性向上にとって重要且つ不可欠な政策である。

- したがって、厚生労働省は、AI等の普及に適合した雇用・労働政策のあり方や方向性を継続的に検討していくとともに、中長期の政策ビジョンを策定・公表するなどして、民間の先進的な取組を先導・誘発していくことが求められる。
- なお、中長期の雇用・労働政策の検討にあたっては、企業数の大宗を占め地域経済の中核を担う中小企業の労働生産性を高めていく視点が不可欠であることは言うまでもない。

2. 「多様な人材の活躍」に関する意見・要望

(1) 女性の活躍推進に向けた政策

①改正女性活躍推進法に関する支援策の強化・拡充

- 改正女性活躍推進法が本年5月に成立した。これにより、現在は努力義務である中小企業(常用雇用者101人以上300人以下の事業者)に対する事業主行動計画の策定が義務化されることになった。
- 一方、日本商工会議所が昨年に中小企業を対象に実施した調査で、既に女性の活躍を推進している中小企業は約8割に達していることに加え、深刻な人手不足の中で「働き方改革関連法」や職場のパワーハラスメント防止への対応も迫られていることから、現場負担は従来になく増している。
- したがって、セミナー等を通じた改正法の周知はもとより、専門家による相談や個別訪問をはじめとした中小企業の計画策定等に対する支援や、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)等の強化・拡充が求められる。
- なお、改正法の施行を契機に、多くの中小企業で職場環境の整備がより一層進むことで、女性の更なる労働参画と活躍が推進されることが期待される。

②待機児童解消に向けた取組の推進

- 政府は「待機児童解消加速化プラン」において、2013年度から2017年度末までの5年間で新たに50万人分の保育の受け皿を確保し、待機児童を解消することを公表した。同プランに基づき、補助等を通じて地方公共団体の保育所開設を促し、処遇改善等により保育士の確保を図るとともに、2016年度から企業主導型保育事業も導入したことで、新たに約53.5万人分の保育の受け皿を確保した。
- しかし、保育の受け皿の量は拡大しているにも関わらず、保育所等が設置されている地域や預ける児童の年齢面でのミスマッチ、また保護者の潜在ニーズの顕在化など想定を上回る保育ニーズにより待機児童が解消されなかったことを踏まえ、政府は一昨年6月に「子育て安心プラン」を策定し、遅くとも2020年度末までの3年間で全国の待機児童を解消することや、M字カーブを解消するために2018年度から2022年度末までの5年間で女性就業率80%に対応できる約32万人分の受け皿を整備していくことを公表した。その後、一昨年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」において、「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに約32万人分の受け皿を整備していくことが表明された。
- このように、保育の受け皿整備は着実に進んでいるが、本年4月時点の待機児童数は前年比で3,123人減少したものの未だ16,772人いることに加え、幼児教育・保育の無償化により保育ニーズが更に喚起されることも想定される。
- 女性の活躍推進に向け、保育の受け皿の更なる整備による待機児童の解消や質の確保は喫緊の課題であることから、「子育て安心プラン」に基づく取組を着実に推進し、早期に待機児童ゼロを実現されたい。

③企業主導型保育事業の円滑な実施

- 企業主導型保育事業は、企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の企業が共同で設置・利用する保育施設に対して、施設の整備費及び運営費の助成を行う制度として、2016年度に創設された。

- 助成金の財源は、全国の事業主が負担する拠出金により賄われており、本事業の整備量の目標は当初、「待機児童解消加速化プラン」による50万人の保育の整備拡大目標のうち約5万人分とされ、その後、「子育て安心プラン」による2018年度から2020年度末までの約32万人分の保育の整備目標のうち6万人を本事業で整備する方針となった。その際、特に中小企業による設置を促進するため、中小企業が設置者となる場合の施設運営費の自己負担割合を軽減する措置等が講じられた。
- その結果、本事業による保育の受け皿の整備目標11万人に対して、3,817施設、86,354人分（定員）の助成決定がなされるなど、量的整備は順調に推移している。また、設置企業の76%は中小企業であることから、本事業は中小企業の人材確保や、女性活躍の推進に大いに寄与している。
- 一方、事業規模の拡大に伴い、保育の質や、定員割れ・休止等の事業の継続性、実施機関による指導監査、各種相談の実施体制の不十分さ、助成金の不正受給など様々な課題が顕在化したことから、昨年12月に少子化対策担当大臣のもとに「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」が設置され、協議が続けられてきた。その結果、本年3月に公表された報告書では、審査委員会による審査体制や審査内容の充実・精度の向上、指導監査の充実・強化をはじめ、早急に改善すべき今後の方向性に関する対応策が取り纏められた。
- したがって、政府はこの方向性に沿って着実に取り組んでいくことで諸課題を解決し、企業主導型保育の量と質の確保を図っていくべきである。

④事業主拠出金の運用規律の徹底

- 多くの中小企業が人手不足による防衛的な賃上げや最低賃金引上げへの対応、社会保険料の負担増等への対応を迫られている中で、企業主導型保育事業に係る助成金の財源である事業主拠出金は業績の良し悪しに関係なく全ての企業を対象に厚生年金とともに徴収されており、料率の引上げも続いていることから、企業にとって負担感が増している。
- 子育て支援は国の最重要政策の一つであることから、そもそも財源は社会全体で子育てを支えていく観点から、高齢者に過度に偏った社会保障給付を見直すとともに、安定的な財源確保のためにも、税による恒久財源で賄うべきである。
- こうした中、改正子ども・子育て支援法により、事業主拠出金の法定上限が0.25%から0.45%に、今年度の料率は0.34%に引上げられたが、事業主拠出金のおよそ6割弱は中小企業が負担していると推測されることから、政令事項である毎年の料率は中小企業の支払余力に基づき慎重に検討すべきである。また、安易に用途を拡大することなく運用規律を徹底することで、料率はできる限り引上げることなく、特に、今後は積立金の余剰分の動向等も勘案した上で、料率の引下げも視野に入れて検討していくべきである。
- 更に、待機児童解消への貢献度など企業主導型保育事業の効果をしっかりと検証していくとともに、今後想定される料率を含め中長期の事業計画を明らかにすることも必要である。

⑤男性の家事・育児への参画促進

- 平成28年社会生活基本調査 生活時間に関する結果によると、子供がいる共働き世帯における家事・育児など家事関連に参画する時間（週全体平均）は、妻が約5時間であるのに対して夫は1時間にも満たない。また、平成30年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業取得率は6.16%と徐々に向上しているものの、2020年までに13%とする政府目標を大きく下回っている。
- 民間調査では育児休業を取得できない理由として、制度があっても職場で取得しづらい雰囲気があるという声がある一方、夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生状況には正の関係性があるとの調査結果もあることから、男性の家事・育児への参画を促進することは、女性の活躍推進のみならず少子化対策としても有効である。
- したがって、男性の家事・育児への参画を促進するには、国民的な機運の醸成を図っていくとともに、各職場で育児休業を取得しやすい雰囲気作りに取り組んでいくことが重要である。

○なお、「経済財政運営と改革の基本方針2019」には、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する旨が記載されているが、深刻な人手不足の状況など、あくまで企業の実態に基づいた方策を検討していくべきであり、男性の育児休業取得の義務化など一律・強制的な措置については慎重な検討が求められる。

(2) 高齢者の活躍推進に向けた政策

①企業と高齢者とのマッチングの強化

- 深刻な人手不足の中、高齢者の更なる労働参画と活躍推進が期待されているが、雇用動向調査によると、高齢者の入職経路は「縁故」の割合が43.7%と全体平均(21.3%)に比べて高いことから、高齢の求職者と企業とのマッチング機能を強化していくことが不可欠である。
- こうした状況を踏まえ、当所が本年4月に策定・公表した「高齢者の活躍推進に向けた意見」に記載の通り、厚生労働省等関係省庁は、高齢者を含めた企業間の人材移動に高い実績を上げている産業雇用安定センターの更なる周知とマッチング機能の強化、ハローワークの生涯現役支援窓口の更なる設置、加えて「高齢者の活躍推進」と「中小企業の経営課題の解決」の両方を目的とした大企業等OB人材と中小企業をマッチングする事業の創設に取り組まれたい。

②在職老齢年金制度の見直し

- 当所は、働く高齢者が受け取る賃金と年金月額合計額が一定の基準金額(60~65歳未満:28万円、65歳以上:47万円)を超える場合、年金額を減額調整(支給停止)する在職老齢年金制度について、働く意欲のある人々の勤労意欲を減退させないよう減額幅を縮小するなど見直すべきであると、かねてから要望してきた。
- 当所が中小企業に対して実施した「高齢者雇用の拡大に関する調査」で在職老齢年金の減額調整に対する考えを尋ねたところ、「減額調整すべきではない」、「減額される額を少なくすべき」とする企業は合計で57.0%に達している。また、同制度が原因で60代前半の50万人が就業調整を行っている可能性を示唆する民間シンクタンクの試算がある。更に、内閣府は同制度がなければパートタイム就業及び非就業が減少する一方でフルタイム就業が14万人増加すると推計していることから、政府が同制度を働き続けることでインセンティブが増加する方向に見直せば、高齢者の就労促進につながることを期待できる。
- このため、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」、「成長戦略実行計画」には、同制度について将来的な制度の廃止も展望しつつ、速やかに見直しを行う旨が記載され、社会保障審議会年金部会において、議論が進められている。
- 但し、同制度による年金支給停止額は総額で約1兆円に上っていることから、制度の見直しにあたっては、年金財政を大きく棄損することがないように配慮する必要がある。
- 以上から、同制度については、年金財政の棄損を避けるため確実な代替財源を確保することを前提に、減額調整が始まる基準額の引上げや減額幅の縮小を行うなど、働き続けることにインセンティブが働く方向に見直すべきである。

③審議会委員、労働審判員の年齢要件の即時撤廃

- 審議会の委員は、1999年4月に閣議決定された「審議会等の整理合理化に関する基本的計画」により「委員がその職責を十分果たし得るよう、高齢者については、原則として委員に選任しない」こととされており、原則、委員就任時に70歳以上の者は選任することができない。また、労働審判員は2005年1月に定められた「労働審判員規則」により、68歳未満の者の中から最高裁判所が任命することになっている。
- 知識・経験・ノウハウが豊富な高齢者が、その知見を活かして審議・審判に参加することは大変有意義であるばかりか、こうした年齢要件は政府が提唱する「一億総活躍社会の実現」や「人生100年時代構想」の理念にも逆行する。
- したがって、審議会委員、労働審判員の年齢要件は即時撤廃すべきである。

(3) 外国人材の活躍推進に向けた政策

- 深刻化する人手不足に対応するために、政府は本年4月に特定技能の在留資格に係る新たな制度を創設した。
- これを受け、当所が本年春に中小企業に対して実施した「外国人材の受入れニーズに関する調査」で、外国人材の受入れニーズがあると回答した企業は前年度調査から8ポイント増加の50.8%となり、人手不足と回答した企業に限ると57.8%になるなど、外国人材に対する期待と関心がこれまでになく高まっている。また、外国人材の受入れニーズがある企業の実に83.6%が特定技能外国人の受入れに関心を持っている。
- 一方で、これまで外国人材を受入れたことがない中小企業から、「何をどのように準備すれば良いか分からない」、「外国人材を受入れたいが、どこに相談すればよいか分からない」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。
- こうした状況のもと、本制度が有効に機能するには、外国人材の受入れに係る相談機能の強化・拡充、受入れ企業と外国人材とのマッチング機会の提供など、外国人材の受入れを具体的に検討している企業に対する支援策を強化・拡充していくことが不可欠である。
- また、地方の中小企業における深刻な人手不足の解消、地域経済の活性化や地域の持続的な発展、更には将来にわたり全国のサプライチェーンを維持・強化していく観点から、地方における登録支援機関の設置促進に向けた取組や、特定技能外国人の大都市圏への偏在防止に向けた方策を具体的且つ強力に講じていくことも求められる。

(4) 障害者の活躍推進に向けた政策

①企業の自主的な取組の推進と法定雇用率の柔軟な対応

- 民間企業に雇用されている障害者数が15年連続で過去最高となっている中、障害者雇用の法定雇用率に関しては、達成企業割合が一昨年の50.0%を除きここ数年一貫して40%台で推移しているにも関わらず、昨年4月1日に2.0%から2.2%へ引き上げられ、更に2021年4月までに2.3%に引き上げられる予定であるなど、企業の実態を踏まえ、短期間且つ大幅に引き上げられている。
- 一方で、障害者の求職は大企業に集まりやすく、中小企業では雇いたくても雇えないという実態や、例えば、社員の殆どがドライバーで事務は数名で処理している運送業のように、障害者の能力を發揮できる業務が見出しにくい企業も少なからず存在する。障害者雇用の法定雇用率未達成企業から納付金を徴収する障害者雇用納付金制度の適用対象が2015年4月から常用労働者100人超の企業に拡大された中で、法定雇用率及び納付金制度の適用対象範囲については、中小企業の実態に則した配慮が求められる。
- 加えて、障害者雇用の経験が乏しい中小企業への助成など支援策の強化や、障害者雇用に対するインセンティブ（公共事業入札時の加点評価、税制上の優遇措置等）の創設・拡充を通じて、中小企業の自主的な取組を促していくことが重要である。

②障害者雇用で優良な中小企業に対する認定制度の幅広い周知

- 改正障害者雇用促進法が本年6月に成立したことを受け、障害者雇用に関して先進的な取組を進めている中小企業が社会的なメリットを享受できるよう、優良な中小企業に対する認定制度が創設されることになった。
- 具体的な認定基準は現在、労働政策審議会障害者雇用分科会で検討されているが、認定のメリットは自社の商品・広告等への認定マークの使用や、マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革に関する広報効果等が想定されている。
- 本認定制度の創設により、中小企業における障害者雇用の促進が期待されることから、厚生労働省は本認定制度を幅広く周知していくことはもとより、認定企業の中から他の模範となる好事例を数多く収集し横展開していくことにも注力されたい。また、認定企業に対するインセンティブ（公共事業入札時の加点評価、税制上の優遇措置等）の付与についても検討されたい。

③障害者雇用に係る支援策の活用促進

- 障害者雇用に係る助成金は、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金、障害者雇用安定助成金等が用意されている。一方、中小企業ではこれらの助成金について、必要な手続きを含め十分な情報を持ちえないのが実態である。
- こうした状況を踏まえ、労働局・ハローワーク等の支給申請窓口では、中小企業に対するきめ細かい情報提供や幅広い周知を実施することにより、各種助成金の活用を促進されたい。加えて、助成金は申請手続きが面倒との声が根強いことから、申請手続きの簡素化にも努められたい。
- また、今まで障害者を雇用した経験がなく、漠然とした不安を持っている中小企業が少なくないことから、ハローワークや高齢・障害・求職者雇用支援機構の相談機能を強化・拡充し、利用を促進していくことも重要である。

3. その他の労働政策に関する意見・要望

(1) 中途採用・経験者採用の促進

- 政府は中途採用・経験者採用の促進について、人生100年時代の中で、仕事や学び直しにより獲得したスキルや経験を活かせる選択肢を広げ、ライフステージの変化に応じて多様で柔軟な働き方が可能となるなど働き手・個人からみた意義があるとの認識のもと、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」、「成長戦略実行計画」に中途採用・経験者採用の促進を盛り込み、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めることにしている。
- 中途採用・経験者採用を促進していくことは、女性や高齢者など多様な人材の活躍推進に有効な取組ではあるが、中小企業の中途採用比率は7割強であることから、中小企業にとって中途採用はごく一般的なことである。
- こうした中、転職者数の内訳を見ても、中小企業では大企業からの転職（転入）者数よりも、大企業への転職（転出）者数の方が多いため、大企業中心の中途採用に焦点をあてて政策を進めれば、大企業により多くの人材が流れてしまうなど、中小企業の人材確保に大きな影響が出る懸念される。
- したがって、中小企業の中途採用・経験者採用の手段として最も身近なハローワーク、更には産業雇用安定センターの機能強化など、中小企業が円滑に中途採用・経験者採用できる環境整備を図っていくことを主眼として、政策を企画・立案していくことが求められる。

(2) 賃金等請求権の消滅時効

- 一昨年5月に成立し、来年4月に施行される改正民法により、一般債権に係る消滅時効については、①債権者が権利を行使することができることを知った時（主観的起算点）から5年間行使しない時、または②権利を行使することができる時（客観的起算点）から10年間行使しない時に時効によって消滅することになる。
- 一方、労働基準法に規定されている賃金等請求権については、同法第115条の規定により2年間（退職手当は5年間）行使しない場合は時効により消滅する。また、同法第115条の賃金等請求権の消滅時効の起算点については、条文上は特段明記されていないが、実務運用や過去の判例等を踏まえると、客観的起算点と解釈され運用されてきた。
- 改正民法の成立を踏まえ、同法第115条の在り方について専門家による多面的な検討を行うため、厚生労働省は「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」を設置し、本年7月に「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」を公表した。これによると、「現行の労基法上の賃金請求権の消滅時効期間を将来にわたり2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要ではないかと考えられる」とされていることから、具体的な消滅時効期間は示されていないものの、賃金等請求権は現状の2年から延長される旨が示唆されている。

○現在、労働政策審議会労働条件分科会では、賃金等請求権の消滅時効について議論が進められているが、賃金請求権は企業の実態を踏まえ、下記をはじめとした理由から、現行の2年を維持すべきである。

- ・そもそも労働基準法は刑罰法規であることから、民法の消滅時効関連規定と連動して改正する必要はない。
- ・現行の賃金請求権の消滅時効期間が2年間であることで特段の問題は起きていない。
- ・賃金は毎月支払わなければならない、支払われるごとに消滅時効の起算点が順次始まり、企業によっては大量に発生することから、賃金債権には一般債権と違い特殊性がある。
- ・未払賃金については、賃金台帳等に記録のある賃金を払っていたとしても、割増賃金等を巡る民事訴訟になれば台帳に記載されていない部分について当事者の証言や付随的な資料等の証拠が必要となることが多く、企業側の立証は困難を極めるなど、使用者側の訴訟実務上の負担が極めて重い。
- ・賃金等請求権の消滅時効期間が見直された場合、一定のシステム改修等の負担が発生するとともに、関係書類の保存期間も延長されることになれば、デジタルデータ、紙媒体の如何を問わず、保管コストの負担は相当なものになる。特に中小企業にとっては過大な負担となる。
- ・未払賃金に関して実際に争点になるのは、ある業務について指揮命令があったかどうか、労働時間かどうかという点であり、当該期間の業務指示の有無について、当時の上司に確認する必要があるが、人事異動・転勤・退職等で確認が困難である場合が多く、また人の記憶が曖昧なこともあり、正確な記録確認は消滅時効期間が延びるほどに困難になる。

○また、年次有給休暇の請求権も企業の実態を踏まえ、下記をはじめとした理由から、現行の2年を維持すべきである。

- ・年次有給休暇はそもそも権利が発生した年の中で取得することが想定されている仕組みであり、未取得分の翌年への繰越しは制度趣旨に鑑みると本来であれば例外的なものである。
- ・賃金請求権の消滅時効期間と合わせて年次有給休暇請求権の消滅時効期間を現行よりも長くした場合、こうした制度の趣旨の方向と合致せず、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性にも逆行する。

(3) 公的なリカレント教育の強化

○深刻な人手不足を解消し、今後の経済規模の縮小を防ぐには、労働力の量的確保（労働参加率の向上）とともに質の向上（労働生産性の向上）を図っていくことが不可欠である。そのため、従業員のスキルアップや技術・技能の振興をはじめとした人材開発に係る支援策は、以前にも増して重要性が高まっている。

○昨年6月に人生100年時代構想会議が取り纏めた「人づくり革命基本構想」では、「何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する」としており、これに基づいて専門実践教育訓練給付の対象拡大や一般教育訓練給付の拡充・要件緩和が進められている。

○加えて、本年10月から従来の一般教育訓練のうち、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付を拡充する「特定一般教育訓練給付」が創設された。また、人材開発支援助成金では、今年度からeラーニングを活用した教育訓練が対象となるなど、リカレント教育に関する施策は近年大幅に拡充されていることから、厚生労働省はこれらの施策を幅広く周知し、労働者の学び直しを促進していくべきである。

○更に、厚生労働省労働政策審議会労働政策基本部会の報告書が指摘している通り、今後、AIやロボット技術の進展により、単純労働や事務作業が代替される一方、AIの活用等を担う専門人材が不足するなど、労働需給にミスマッチが生じることが懸念されている。こうしたミスマッチの解消に向け、上述の教育訓練給付や人材開発支援助成金の活用促進はもとより、公共職業訓練の充実にも取り組んでいただきたい。

(4) 離職後1年以内に元の勤務先への派遣を禁止する規制の撤廃

- 離職後1年以内に元の勤務先への派遣を禁止する規制は、派遣を悪用した労働条件の引き下げを予防するためのものである。しかし、この規制により、自らの意思で元の勤務先を離職した者や、過去に有期契約により短期就業した者であっても、離職後1年以内であれば在籍していた企業で派遣労働者として働くことができない。
- このような状況は、就業希望者のニーズに反し、就業機会そのものを阻害していることから、同規制は撤廃すべきである。

(5) 雇用保険の料率引下げ

- 失業等給付に係る雇用保険料率については、2017年度から2019年度にかけての時限的引下げにより、本則の1.2%から1.0%に引下げられていることに加え、積立金残高が高水準を維持していることに伴う失業等給付に係る弾力条項により、現在は下限の料率である0.6%（使用者側の負担0.3%）が適用されている。
- 中小企業は、深刻な人手不足に伴う人員確保のための防衛的な賃上げや大幅な引上げが続いている最低賃金への対応など、厳しい経営環境に直面している。こうした現状から、当所が本年春に中小企業に対して実施した調査では、最低賃金の引上げに対する支援策として、65.2%の企業が「税・社会保険料負担の軽減」を挙げていることから、社会保険料負担の軽減策として、失業等給付保険料率の引下げ措置を延長していただきたい。ただし、失業等給付保険料率の引下げ措置により積立金残高が目減りしていく見通しであることを踏まえると、延長期間は2年程度とすることが望ましい。
- 一方、「雇用保険二事業関係収支」については、安定資金残高は高水準で推移していることから、雇用保険二事業に係る弾力条項を見直し、二事業保険料率（本則0.35%、弾力条項の適用後0.3%）の引下げ幅の拡大を検討されたい。
- 現行2.5%である国庫負担については、一昨年3月の「雇用保険等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」で、衆参両院とも「雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと」、「今回の時限的な国庫負担の引下げについては、平成31年度までの3年度間に厳に限った措置とすること」と決議されていることから、本則（25%）に戻すためのロードマップを早急に策定すべきである。
- なお、「経済財政運営と改革の基本方針2019」に、雇用保険の積立金の積極的な活用が示されているが、そもそも、雇用保険は失業者のセーフティネットの確保のために、規律を保った安定的な運用を行い、予期せぬ経済環境の悪化にも十分に対応できる積立金残高を確保することが不可欠である。したがって、積立金の積極的な活用にあたっては、給付目的や内容、給付額等を慎重に検討すべきである。

以上