

雇用・労働政策に関する要望

2020年12月17日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 現状認識

【極めて厳しい景況感と予断を許さない雇用情勢】

日本商工会議所が11月に実施したLOBO（早期景気観測）調査では、新型コロナウイルスによる経営への影響があると回答した中小企業は実に90.3%（※）に達している。また、業況DIもマイナス45.8で、持ち直しの動きは見られるものの、依然として大幅なマイナスが続いていることから、中小企業の景況感は極めて厳しい状況が続いている。

10月の完全失業率は3.1%で前月から0.1ポイント悪化したものの、雇用調整助成金等の効果もあり何とか踏みとどまっている。有効求人倍率は1.04倍で前月比0.01ポイント上昇したが、13都道府県で1倍を下回る水準になっていることから、足下の雇用情勢は予断を許さない状況である。

【「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」を念頭に、政策を企画立案していく必要性】

新型コロナウイルスとの長い闘いの最中であって、感染拡大防止の徹底と経済社会活動の推進を両立させることが、大きな命題となっている。働き方に関しても、「アフターコロナ」を見据えながら、当面は「ウィズコロナ」を前提に「新しい日常」に適合した形に変えていく必要がある。こうした中、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価が注目され、効率の良い働き方や地方での就労に対する機運も高まっている。このため、厚生労働省は「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」を念頭に、こうした変化を踏まえて、雇用・労働政策を企画立案していく必要がある。

また、企業に対する雇用・労働関係規制の強化や最低賃金、事業主拠出金等の負担増が続いていることから、厚生労働省は、硬直的な労働時間制度を見直すなど規制緩和や制度改革により企業の自由度や裁量を高めていくとともに、多様で柔軟な働き方を拡充していくことを通じて、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生産性の底上げを図っていくことが重要である。

こうした現状認識に基づき、強化・拡充していくべき雇用・労働政策について、下記により要望を申しあげる。

記

Ⅱ. 重点要望項目

1. 「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」を踏まえた重点要望項目

(1) 雇用調整助成金の特例措置の延長

日本商工会議所が本年9月に実施した調査では、新型コロナウイルスによる経営への影響が続いていると回答した企業のうち、雇用関連の対応として「雇用調整助成金を検討・申込」と回答した企業が46.0%に達し、4月調査時(34.8%)や6月調査時(40.7%)と比べて増加している。一方、「従業員の人員整理を検討・実施」と回答した企業は4月(4.3%)、6月(3.9%)の調査に引き続き、僅か4.3%にとどまっていることから、多くの中小企業は「雇用調整助成金」等の支援策を活用しながら、「事業の存続」と「雇用の維持」に懸命の努力をしている。

「雇用調整助成金」は、雇用の維持・安定はもとより、感染拡大収束後の経済の力強い回復に向け、非常に大きな役割を担っていることから、特に、雇用の7割を占め、地域経済を支える礎である中小企業が円滑に申請・利用することができ、かつ迅速に支給されるようにすることが極めて重要である。

こうした認識のもと、日本・東京商工会議所(以下、当所)は去る5月1日に策定・公表した「雇用調整助成金の円滑な申請・支給に関する緊急要望」をはじめ数次にわたる要望の結果、対象労働者一人一日当たりの上限額の引上げ(8,330円→15,000円)や、解雇等を行わず雇用を維持した場合の中小企業の助成率引上げ(10/10)、マンパワーの増強等による支給の迅速化、申請書類の大幅な簡素化(記載事項の半減、添付書類の削減)等が実現し、12月11日時点の支給決定件数は累計で205万件、支給決定額は2兆4,006億円に達するなど、厚生労働省におかれては懸命かつ迅速に対応していただいている。

こうした中、申請要件の緩和や対象労働者一人一日当たりの上限額、助成率の引上げ等の特例措置は来年2月末まで延長された。その後は、感染防止策と経済社会活動の両立が図られる中で、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、特例措置は段階的に縮減を行っていくこととされているが、現行の特例措置に関しては、更なる延長を望む声も聞かれていることから、3月末まで延長するとともに、雇用情勢を注視しながら、その後の再延長についても柔軟に検討していただきたい。

なお、特例措置の延長等にあたり改めて予算措置が必要な場合には、コロナ禍は国家の非常事態であることから、一般会計による国費で負担すべきであり、雇用保険二事業や失業等給付に係る雇用保険料は将来にわたり引上がることはないよう強く要望する。

(2) 「失業なき労働移動」の促進に資する施策の強化・拡充

「コロナショック」は、あらゆる業種・業態の企業に甚大な影響を及ぼしたが、中小企業景況調査の結果や雇用情勢を見ると、特に製造業や小売業、サービス業等での影響が深刻である。一方、人手不足の状況は今後も続くと思われることから、公的な職業訓練施策の強化とともに、雇用吸収力がある産業や成長分野への「失業なき労働移動」を円滑に進めていくことが重要である。

したがって、厚生労働省はハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職に係る個別支援を強化・拡充すべきである。また、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足業種や成長分野の企業との間で在籍型出向制度を活用したマッチングを行う支援プログラムの強化を図るなど、産業雇用安定センターの機能拡充にも取り組む

べきである。

加えて、国及び都道府県が設置している公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等が実施している職業訓練や、特に新型コロナウイルスの影響による経済情勢の悪化により、やむを得ず離職した者の再就職を促進するために、就職に必要な知識・技能の習得に向け実施している求職者支援訓練をより一層推進していくことも重要である。

（３）新型コロナウイルスに起因する雇用への影響の的確な把握とタイムリーな政策展開

中小企業の景況感は極めて厳しい状況が続いている中で、10月の完全失業率は3.1%で前月から0.1ポイント悪化したものの、雇用調整助成金等の効果もあり何とか踏みとどまっている。有効求人倍率は1.04倍で前月比0.01ポイント上昇したが、13都道府県で1倍を下回る水準になっている。また、厚生労働省が毎週公表している情報（12月11日時点の累積値）では、雇用調整の可能性がある事業所が約11万9千事業所、解雇等見込み労働者数が7万6千人と、増加が続いている。

このように足下の雇用情勢は予断を許さない状況であり、民間の将来予測では更に失業率が高まっていくものがあることから、厚生労働省は雇用調整の可能性がある事業所数や解雇等見込み労働者数など、新型コロナウイルスに起因する雇用への影響を的確に把握するとともに、中小企業の「事業の存続」や「雇用の維持」に向けた政策をタイムリーに展開していくことが求められる。

（４）企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

新型コロナウイルスの影響で企業のテレワークの導入が一気に進んだことに伴い、労働時間を基軸とした働き方ではなく、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価が注目され、効率の良い働き方に対する機運も高まっている。また、各企業は、感染拡大の防止と経済社会活動との両立に対応するとともに、「アフターコロナ」を見据えながら、「ウィズコロナ」を前提に「新しい日常」に適合した働き方や事業活動を円滑に実施していく必要がある。

当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、「アフターコロナ」を見据え、今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方や推進すべき取組を尋ねたところ、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度等の「時間にとらわれない柔軟な働き方」と回答した企業が35.9%で最も多かった。

このうち、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月に施行されたが、経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化に伴い、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。

新型コロナウイルスによる影響が続いている中で、「新しい日常」に適合した働き方を実践していくとともに、労働生産性を高めていくことが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本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。

加えて、中小企業は人事・労務に関するノウハウやマンパワーが必ずしも十分ではないことから、「時間にとらわれない柔軟な働き方の導入に際しての要件や手続きが複雑で、自社にどの制度が合っているのか分からない」、「社内の規程類を整備する必要があるが、どのように進めればよいか分からない」、「導入後、円滑に運用していくためのノウハウがない」など、制度の導入や運用等に関する助言や指導を求める声が聞かれている。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、中小企業が「時間にとらわれない柔軟な働き方」を円滑に導入し運用できるよう、制度導入に関する要件や手続きを周知するとともに、専門家による相談指導等の支援や、中小企業における好事例の発信に取り組まれない。

(5) テレワークの普及・定着に向けた支援策の強化・拡充

東京商工会議所が本年6月に実施した調査で、テレワークの導入率は67.3%となり、本年3月に比べ41.3ポイント増加するなど、新型コロナウイルスの感染拡大により、都市部を中心にテレワークを導入する企業が一気に増加した。一方、日本商工会議所が全国の中小企業に対して6月に実施した調査では、新型コロナウイルスの感染防止と事業継続の両立に向けた対応について、「テレワークの実施」と回答した企業は15.1%にとどまることから、テレワークの導入率は地域により大きく異なっている。

テレワークの導入に関しては、東京商工会議所が9月に実施した調査で、約半数の企業が「業務プロセスの見直しが進んだ」や「働き方改革が進んだ」を挙げた他、「コスト削減につながった」、「定型的業務の生産性が上がった」など、効果は多岐にわたっているが、緊急事態宣言発出（4月7日）後にテレワークを導入した企業の2割が「効果がない」と回答していることから、導入歴の浅い企業ではテレワークを上手く活用できていないことが考えられる。また、テレワークの課題に関しては、導入時期に関わらず、「業務プロセスの見直しが不十分」や「コミュニケーションがとりづらい」、「情報セキュリティ対策が不十分」等が多く挙げられたが、緊急事態宣言発出後にテレワークを導入した導入歴の浅い企業では、労務管理や社員の評価、業務の洗い出しに課題を抱えていることが明らかになった。

テレワークは、感染拡大防止対策や災害時の危機管理対応はもとより、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として生産性の向上や子育て、介護・看護との両立など、多くの効果が期待されていることから、更なる普及・定着を図っていくことが求められる。

したがって、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や助成金等の措置を強化・拡充されたい。

2. 従来からの重点要望項目

(1) 「同一労働同一賃金」に関する支援策の強化・拡充

当所が本年2月から3月に実施した調査では、「同一労働同一賃金」の対応状況について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は46.7%にとどまり、対応にあたっての課題について50.1%の企業が「内容が分かりづらい」を挙げている。正社員との待遇差について非正規社員から説明を求められた場合、事業主は説明しなければならない義務があるが、待遇差について「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業の割合は33.1%にとどまっている。こうした中、未だに多くの中小企業から「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」といった声が聞かれている。加えて、日本商工会議所が本年10月に実施した調査では、「同一労働同一賃金」の対応状況について、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は52.0%にとどまっており、中小企業における準備は進んでいない。

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・規程類の改定、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。中小企業の労働分配率は高く、日本商工会議所が本年11月に実施した調査では、コスト増加分の価格転嫁についてBtoC、BtoBともに約7割の中小企業が転嫁に難航している中で、「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、「原資がなくて対応に困っている」といった声も多く聞かれている。

来年4月の中小企業に対する施行を控え、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も必要である。

加えて、本年10月に最高裁判所が、賞与や退職金、扶養手当、休暇制度など多岐にわたる待遇の取り扱いについて判断を示したことも踏まえ、より具体的なマニュアル類を作成されたい。

なお、当所は昨年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）中小企業の実態を考慮した最低賃金の決定

①明確な根拠のもとで納得感のある水準の決定

最低賃金は、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状況下で、明確な根拠が示されないまま、2016年から2019年まで4年連続で3%台の大幅な引上げが行われてきた。その結果、昨年度の最低賃金引上げの直接的な影響を受けた中小企業の割合は41.8%に上り、その割合は年々増加の一途をたどっている。

今年度は、中央最低賃金審議会での審議の結果、「新型コロナウイルス感染症拡大による経済・雇用への影響等を踏まえ、現行水準を維持することが適当」とする旨の答申が示され、その後の地方最低賃金審議会での審議の結果、全国加重平均額は1円の引上げとなったが、最低賃金の大幅な引上げは、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。

したがって、来年度以降の最低賃金の審議では、「より早期に全国加重平均1,000円になることを目指すとの方針を堅持する」という政府方針への配意により、大幅な引上げありきではなく、あくまで名目GDP成長率や消費者物価をはじめとした各種指標はもとより、最

低賃金法第9条が定める①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力の三要素を総合的に表している中小企業の賃上げ率（2020年：1.2%）など中小企業の経営実態を十分に考慮することにより、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべきである。

なお、余力がある企業は賃上げに前向きに取り組むべきことは言うまでもないが、政府は賃金水準の引上げに際して、強制力のある最低賃金の引上げを政策的に用いるべきではなく、生産性向上や取引適正化への支援等により中小企業が自発的に賃上げできる環境を整備すべきである。

②地域の経済実態に基づいたランク制の維持

最低賃金は、47都道府県を所得・消費関係、給与関係、企業経営関係の19の指標をもとにA～Dの4ランクに分け、ランクごとに目安額を決定している。諸外国では全国一律に最低賃金額を決定しているケースもあるが、わが国が採っているランク制は各地域の状況を反映し目安額を決定していることから、合理的なシステムである。

一方、東京都をはじめとしたAランクの地域別最低賃金額がCランクやDランクよりも高いことが、地方から都市部への労働移動の一因であるとの考えのもと、最低賃金を全国で一元化すべきとの論調があるが、仮に、地域別最低賃金額が最も安い県（792円）を、最も高い東京都（1,013円）に合わせると、最も安い県の企業は、従業員一人あたり年間で約50万円の負担増になる。このため、最低賃金を全国で一元化すれば、地方では、雇用の担い手である中小企業が経営不振に陥り、労働者は仕事を求めて都市部へ移動することが予見される。また、企業は立地戦略の観点から、人件費が高まる地方への投資を避ける一方で、インフラが整い市場規模が大きく効率的に生産や販売活動をすることができる都市部や、人件費が安い海外への立地や投資を加速することが想定される。

そうなれば、地方創生はおろか、地域経済の衰退、中心市街地の疲弊、地域間格差の拡大に一層拍車をかけることになる。そうなるからでは手遅れであるばかりか、地域の活力を再び取り戻すには相当の時間と社会的コストがかかることを考慮しなければならない。

したがって、最低賃金の全国一元化が地方創生につながることは考えにくいどころか、大都市への人口流入により、少子化加速の要因にもなりかねないことから、ランク制は堅持すべきである。

③中小企業の生産性向上など「思い切った支援策」の利用促進

中小企業が自発的に賃上げできる環境整備には、思い切った支援策により中小企業の生産性を向上させていく必要がある。

設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的に実施し、複数年にわたって中小企業の生産性向上を継続的に支援する「中小企業生産性革命推進事業」は、生産性向上に向け非常に有効な施策であることから、幅広く周知し、利用を促進していくべきである。また、中小企業が生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上上げた場合に、その設備投資等に要した経費の一部を助成する「業務改善助成金」は、最低賃金引上げに対する主な支援策である。本助成金は「25円コース」の新設や助成上限額の引上げ等が行われてきたが、より多くの活用に向け、コースの新設・拡充に加えて、幅広い周知や申請手続きの更なる簡素化を実施されたい。

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2月から3月にかけて実施した調査で、「時間外労働の上限規制」の対応状況について尋ねたところ、法律の施行を直前に控えた時期であったが「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」、「対応が必要かどうか分からない」と回答した企業を合計すると18.5%であった。

また、年5日の「年次有給休暇の取得義務化」に関しては、既に昨年4月に施行されていたにも関わらず、「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」、「対応が必要かどうか分からない」と回答した企業を合計すると依然として10.0%であった。

上述の通り、生産性の向上が求められている中で、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「働き方改革推進支援助成金」など設備投資やIT導入による生産性向上・業務効率化に資する施策を幅広く周知し利用を促進するなど、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。

また、コロナ禍や人手不足の状況下で、特定の時期に業務が集中することもあり得ることから、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り得る旨を規定しており、「時間外労働の上限規制」に関しても、本規定は適用されることになっている。

しかし、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日の休暇を取得させる必要がある「年次有給休暇の取得義務化」には本規定が適用されず、仮に最終月に緊急事態が発生し、5日のうちの1日でも取得できなかった場合には、違反となり罰則が科されてしまう恐れがある。したがって、災害対応やコロナ禍に伴う対応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。

③ 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」が昨年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、政府は昨年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間の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。

また、本年5月に開催された関係閣僚と経済界・労働界代表をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、大企業と中小企業の共存共栄の関係を構築することを目的に、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（企業間連携、IT実装支援、専門人材マッチング等）、取引適正化の重点5分野（①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止）に取り組むことを「代表権のある者の名前」で個々の企業が宣言する「パートナーシップ構築宣言」の仕組みを導入し、官民を挙げて関係業界に「宣言」を働き掛けることになった。12月15日時点で、「パートナーシップ構築宣言」企業は729社に達しているが、宣言企業へのインセンティブの充実による一層の普及・促進を図り、官民協力によるサプライチェーン全体での付加価値向上や取引価格の適正化を実現すべきである。併せて、関係省庁等によるモニタリングなど、継続的なフォローアップも進めていただきたい。

（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

地域の実情に則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ている。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「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」との声が聞かれている。

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べきである。

（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に規定されている「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、働き方改革や生産性向上にも資する制度である。

本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、本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。

本制度は昨年4月に施行されたが、本年9月末時点で22件・858人の制度導入にとどまっている。本制度は、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、本制度の目的や内容、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、本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且つ速やかに見直していくべきである。

(4) 副業・兼業に関する「簡便な労働時間管理の方法」の普及・定着

副業・兼業の推進は所得の増加に加え、スキル・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・準備も可能とするものであり、「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」時代の働き方としても期待が高いとの認識のもと、政府は本年7月に閣議決定した「成長戦略実行計画」に副業・兼業の環境整備を図っていく旨を盛り込んでいる。

一方、日本商工会議所が本年7月に実施した調査では、副業・兼業を推進・容認している中小企業は25.8%にとどまっている。また、副業・兼業を認めていない理由は、63.0%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」、52.5%が「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」、42.1%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」を挙げている。

こうした中、厚生労働省は本年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、「簡便な労働時間管理の方法」を提示した。これにより、本業先の使用者A及び副業・兼業先の使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞれ予め設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労働基準法を遵守することが可能になった。

したがって、厚生労働省は、副業・兼業の促進に向け、本ガイドラインをパンフレット等により労使双方に対して分かりやすく周知していくことや、「簡便な労働時間管理の方法」を実際に導入し、運用していく際の申請・届出や労働時間の上限設定に係る「書類のひな型」を示していただきたい。

また、本ガイドラインには「副業・兼業は、(中略)都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる」と記載されている通り、都市部の人材が地方でも活躍し、地方創生を図っていくための具体的な施策や、大企業のノウハウや技術を持った人材が中小企業で副業・兼業をすることで、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も期待される。

(5) 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

昨年5月に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）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、大企業には本年6月に義務化され、中小企業には2022年4月に義務化されることになっている。

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。

職場のパワーハラスメントの概念は、本年1月に告示された指針によると、職場において行われる①優越的な関係を背景にした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの（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いる。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声が当所へ寄せられている。加えて、当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、パワハラ防止法の名称・内容を知っている企業の割合は45.3%で、施行時期を知っている企業の割合も43.7%にとどまっていることから、認知度を高めていく必要がある。

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。

したがって、パワーハラスメントの定義は事例の蓄積により、範囲がより明確になることが望まれる。また、中小企業はマンパワーに限りがあり、専任の人事・労務担当者がい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。

2. 人材の確保・育成に向けた支援策に関する意見・要望

(1) 中途採用・経験者採用に関する支援策の強化・拡充

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・個人から見た意義があるとの認識のもと、改正労働施策総合推進法により、来年4月から常用雇用者30人以上の大企業に対して、正社員に占める中途採用の割合の公表を義務付けることとしている。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みると、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）者数の方が多いことから、大企業中心の中途採用に焦

点を当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のが懸念される。

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や、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・経験者採用をできる環境整備を図っていくために、支援策を強化・拡充していくべきである。

(2) コロナ禍における中小企業の新卒採用支援策の強化・拡充

当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、多様な人材ごとに今後3年程度にわたる採用数の見通しを尋ねたところ、若年者の採用数を増やすと回答した企業は60.2%に達し、女性(31.0%)、障害者(12.8%)、外国人(12.2%)、高齢者(9.8%)と比べても、若年者の採用意欲は非常に高い。

一方、日本商工会議所が本年7月に実施した調査では、新卒採用を行っている中小企業の77.5%が、新型コロナウイルスによる新卒採用への影響があったと回答している。新卒採用の意欲がある中小企業では、コロナ禍で集合型・対面式での説明会や選考が行えず、オンラインによる採用活動に取り組むことも多いが、ノウハウの不足から満足な活動が実施できていないケースもある。

「ウィズコロナ」や「アフターコロナ」を踏まえると、オンラインによる採用活動は今後も拡大していくと思われることから、セミナーや好事例の周知など、ノウハウが乏しい中小企業に対する支援策を講じられたい。更に、民間事業者や団体等が主催・運営している合同会社説明会や就職情報サイトは若年者が中小企業と接点を持つことができる機会として定着しているが、中小企業が利用する際に費用負担が課題となっていることから、助成等の措置を実施されたい。

(3) 労働生産性の向上やデジタル実装に資する人材能力開発支援の強化・拡充

中小企業が、働き方改革や今後も続くと思われる人手不足に的確に対応し、競争力を維持・強化していくには、労働生産性を高めていく必要がある。また、「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」への対応やデジタルトランスフォーメーション(DX)、IoTやAI、ロボット技術等の先端技術への対応など経済社会環境の変化に合わせて、業態変容やデジタル実装への対応が求められることから、企業が人材への教育訓練投資を戦略的に行い、従業員が新たな知識や技術・技能を習得していくことがより一層重要になっている。

こうした中、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成支援センターでは、企業の生産性向上に資する従業員向け訓練を企業のニーズに合わせたオーダーメイドで提供する「生産性向上訓練」を実施しているが、受講者の評価も高く活用が進んでいることから、幅広く周知するとともに予算の拡充を含めより一層強化・拡充していただきたい。

加えて、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」が昨年に創設され、人材開発支援助成金に関しては昨年度からeラーニングを活用した教育訓練が対象になるなど、公的な教育訓練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、労働者の能力開発を一層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 IoT、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、教育訓練給付や人材開発支援助成金、公的な職業訓練等一連の支援策は、IoT や AI、ロボット技術等の先端技術、更にはデジタル実装への対応を重視していくべきである。

3. その他の労働政策に関する意見・要望

(1) 職場における感染拡大防止、予防対策に資する情報の幅広く迅速な周知

新型コロナウイルスとの長い闘いの最中において、感染拡大防止の徹底と経済社会活動の推進を両立させることが、大きな命題となっている。コロナ禍での最大の経済対策は「経済社会活動の活性化」であり、活動レベルは確実に上がってきているが、感染の再拡大で再度の緊急事態となれば、倒産・廃業の急増は避けられない情勢である。したがって、全ての職場において、感染予防・健康管理の徹底を今後も継続していくことが極めて重要である。

こうした中、厚生労働省は、感染拡大防止、予防対策に関する様々な情報提供に取り組んでいるが、特に「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」や「新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における衛生上の職場の対応ルール（例）」は感染拡大防止・予防対策や、陽性者が発生した際の適切な対応に向け、特に感染症対策に係る十分な情報やノウハウを持っていない中小企業にとって極めて重要な情報である。

厚生労働省はこれらの情報について約2,200の団体に要請文を发出して周知しているが、こうした情報は全ての企業に行き渡ることが重要であることから、今後も幅広く迅速な周知に努めていただきたい。

(2) 賃金等請求権の消滅時効の周知、支援策の強化・拡充

本年4月に施行された改正民法に合わせて、労働基準法第115条で規定される賃金請求権の消滅時効期間は2年から5年へと延長され、賃金台帳等の記録の保存期間（改正前3年）や付加金の請求期間（改正前2年）も5年となった。

消滅時効期間等の大幅な延長は企業実務に与える影響が大きいことから、経過措置として「当分の間」は3年となったが、「賃金請求権の消滅時効が延長になったことは知らなかった」、「電子メールや入退館記録など、法律で求められる多くの記録の保存期間が今後延長されることを踏まえるとシステム改修が必要になり、コストや手間が掛かることが懸念される」、「紛争になるリスクが高まると思うが、訴訟になると企業側の立証は困難を極めることから、負担が重い」等の声が聞かれている。特に中小企業では、未だに紙媒体で記録を保存していることが多いことから、今後、保管場所の確保や事務負担の増大等の課題が生じることも考えられる。

したがって、厚生労働省は賃金等請求権の消滅時効の内容を中小企業に対して幅広く丁寧に周知していくとともに、書類の保管や電子化に対する支援を強化・拡充されたい。

(3) 解雇無効時の金銭救済制度の具現化

2017年12月に閣議決定された「新しい政策パッケージ」では成長分野への人材移動の

必要性の観点から、また、本年7月に閣議決定された「成長戦略フォローアップ」では主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備として、解雇無効時の金銭救済制度は可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講じることとされている。これを受け、厚生労働省は、2018年6月に「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」を設置し、有識者による専門的な検討を実施しているところである。

当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、「アフターコロナ」を見据え、今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方や推進すべき取組を尋ねたところ、「時間にとらわれない柔軟な働き方」との回答に次いで、22.6%の企業が「解雇に係る法制・規制の緩和」と回答した。こうした点も踏まえ、デジタルトランスフォーメーション(DX)、IoTやAI、ロボット技術等の先端技術への対応など経済社会環境の変化に合わせて、雇用の流動化を促進し、産業構造の転換を図っていくとともに、日本全体の生産性や競争力を高めていくことが従来にも増して重要になっている。

したがって、厚生労働省は検討会や審議会での議論を加速し、解雇無効時の金銭救済制度を早期に具現化すべきである。

(4) 36協定届など届出等における押印原則の見直しの徹底・電子申請の推進

緊急事態宣言下の出勤抑制を契機に、「書面、押印、対面」を原則とした制度・慣行・意識の抜本的見直しに向けた機運が高まっている。行政書類の電子申請や押印原則の見直しに関しては、特に、行政機関に赴くのに時間がかかる地方の中小企業にとっては業務の効率化に寄与するとともに、行政コスト削減の観点からも、推進すべき取組である。

今夏に開催された労働政策審議会労働条件分科会では、労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しに関する検討が行われ、36協定届を含め、押印を求めている法令様式等については押印原則を見直し、使用者及び労働者の押印欄の削除並びに法令上、押印又は署名を求めないこととすることや、押印原則の見直しを踏まえ、電子申請における電子署名の添付も不要とする、また、押印を求めている法令様式のうち、過半数代表者の記載のある法令様式については、36協定届も含め、様式上にチェックボックスを設けることとする措置が講じられることになった。

したがって、厚生労働省は、押印原則の見直しを徹底するとともに、新たな36協定届をはじめ改正後様式を幅広く周知されたい。

また、電子申請に関しては、36協定届の昨年の電子申請率は2%弱、就業規則(変更)届は4%強にとどまっていることから、厚生労働省はヒアリング等により電子申請率が低い要因を調査・分析するとともに、電子メールでの書類提出などユーザビリティ向上の観点から、電子申請の利用推進に向けてあらゆる手法を検討されたい。

(5) 労働者派遣制度に係る規制の緩和・撤廃

①派遣労働者個人単位の派遣期間制限の見直し

派遣労働という働き方、及びその利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、労働者派遣法には派遣労働者個人単位の期間制限が設けられており、同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位(課など)において受け入れることができる期間は、3年が限度となっている。

企業による直接雇用を促すことを目的とした制度であるが、厚生労働省が昨年12月から本年2月にかけて実施した労働者派遣法施行状況調査によると、個人単位の派遣期間制限に関する派遣元への調査では「今のままでよい」との回答が24.3%であり、「不要」が41.0%、「制限は必要で、3年より延長すべき」は15.9%であった。また、派遣労働者に対する調査では「今のままでよい」との回答が11.9%であり、「不要」が44.9%、「制限は必要で、3年より延長すべき」は11.5%であったことから、派遣元、派遣労働者の双方ともに派遣期間制限の廃止・緩和のニーズが高いことがうかがえる。また、個人単位の期間制限によるキャリアアップ効果に関しても、「マイナスの影響がある」と回答した派遣労働者は34.5%、「どちらともいえない」が47.2%に達している一方で、「プラスの影響がある」は18.2%にとどまっている。加えて、同一労働同一賃金の施行による待遇改善により、自ら派遣としての働き方を希望する労働者は増加することも予想される。

こうした実態を踏まえ、派遣労働者個人単位の派遣期間制限は緩和・撤廃すべきである。

②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見直し

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下げを防止するための措置であるが、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も含めて、離職後1年以内は在籍していた企業で派遣労働者として働くことはできない。

厚生労働省が昨年12月から本年2月にかけて実施した労働者派遣法施行状況調査によると、本規制に関する派遣元への調査では「禁止すべきではない」との回答が18.4%であり、「制限は必要だが、期間は1年より短くすべき」が18.8%であった。また、派遣先に対する調査でも「禁止すべきではない」との回答が15.2%であり、「制限は必要だが、期間は1年より短くすべき」が11.5%であった。

この規制により派遣労働者の就業機会が阻害されていることも考えられることから、本規制は緩和・撤廃すべきである。

③日雇い派遣の年収要件の見直し

日雇い派遣については、例外となる業務および労働者を除き、原則として禁止されている。例外となる労働者の要件の一つに、副業として従事するもので正業年収が500万円以上の者というものがある。副業・兼業は「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」時代の働き方としても注目されていることから、日雇い派遣制度を利用してスポット的に副業を行うケースが増加していくことが考えられる。

一方、500万円以上の年収要件は高いため、副業・兼業の阻害要因となる可能性があることから、一定且つ定期的な収入を確保できている者は年収基準を改めて検討するなど、500万円の年収要件を引下げられたい。

(6) 雇用保険の料率維持

①失業等給付および育児休業給付に係る雇用保険料率の維持

失業等給付に係る雇用保険料率については、2021年度までの時限的引下げにより、本則の1,000分の8から1,000分の6に引下げられていることに加え、積立金残高に係る弾力条項により、現在は下限の料率である1,000分の2（使用者側の負担1,000分の1）が適用されている。

しかし、新型コロナウイルスによる影響により、本年8月の完全失業率は2017年5月以来の3%台に上昇している。加えて、基本手当の受給者実人員は、6月以降、前年同月比20~30%台の増加で推移していることから、失業等給付費の増加による積立金残高の減少が想定される。2022年度には、積立金残高の減少に伴う弾力条項に加え、時限的引下げ措置が無くなる予定であることから、料率が1,000分の2から本則の1,000分の8まで一気に引上がる可能性がある。したがって、厚生労働省は、料率の急激な引上げに伴う大幅な負担増を回避できる方策を検討していただきたい。

また、育児休業給付に係る雇用保険料率については、今年度より失業等給付から切り離され、1,000分の4（使用者側の負担1,000分の2）固定で運用されているが、育児休業給付の受給者数増加に伴い、支給金額も年々増加していることから、収支見通しは十分に注視すべきである。わが国の育児休業給付は、既に諸外国と比較しても相当程度高い水準にあり、育児休業給付の給付率に関しては多くの中小企業から、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するので慎重に検討すべき、との声が聞かれている。こうした状況を踏まえ、給付率を引上げて企業に負担増を強いることがないようにしていただきたい。

なお、失業等給付は2.5%、育児休業給付は1.25%である国庫負担については、本年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」、「今回の措置については、令和三年度までの二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に加え、特に参議院では、「前回改正時の本委員会附帯決議のとおりでなく時限的な国庫負担率の引下げ措置が継続されることは遺憾」との文言もあることから、本則（失業等給付は25%、育児休業給付は12.5%）に戻すためのロードマップを早急に策定すべきである。

②雇用保険二事業の料率維持

雇用保険二事業とは、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策として、その財源は事業主のみが負担している。「雇用保険二事業関係収支」について、2019年度の安定資金残高は高水準であったことから、雇用保険二事業に係る弾力条項により、本則の1,000分の3.5から1,000分の3に引下げられているが、雇用調整助成金の多額の支出に伴い、令和2年度二次補正予算措置後の安定資金残高は、積立金から5千億円の借入をしても1,899億円まで急減する見通しである。その結果、弾力条項により、2022年度以降、本則の1,000分の3.5に引上がることが予想される。

仮に、弾力条項により、料率が1,000分の3.5に引上がった場合は、費用対効果の観点から、新型コロナウイルス対策以外の事業に係る支出の徹底した見直しを行うことにより、差引剰余を確保し、安定資金残高を増やすことで、早急に1,000分の3に戻るよう道筋を付けていただきたい。

なお、価格転嫁が困難な中で、最低賃金や事業主拠出金など、中小企業の負担はこれまでに高まっていることから、雇用保険料率全般について、弾力条項以外の要因で将来にわたり引上がることがないように、強く要望する。

(7) 中長期の雇用・労働政策に関する調査研究の実施

生産年齢人口の減少による構造的な人手不足に加え、テレワークの増加を契機として、

労働時間を基軸とした働き方ではなく、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価が注目され、効率の良い働き方に対する機運も更に高まっている。加えて、社会全体でのデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進や、IoT や AI、ロボット技術など先端技術の発展も相まって、企業が求める人材も高度化・専門化が一層進んでいくことが予想される。

こうした中、職務、勤務地、労働時間等が特定されている契約に基づく雇用形態である「ジョブ型雇用」に関しては、場所や時間を選ばない柔軟な働き方を行いやすいことや、キャリア形成、生産性向上等の面で有効性が指摘されているが、わが国では、終身雇用による長期の人材育成を目的とした「メンバーシップ型雇用」を前提とした仕組みが定着しているため、「ジョブ型雇用」への転換を早急に進めることには課題が多い。「ジョブ型雇用」が有効に機能するには、社会に出て即戦力で活躍できるような教育制度の検討や、解雇法制の見直しも含め、社会システム全体の見直しや改革が必要になる。加えて、中小企業は大企業と比べて仕事の幅に限りがあることから、当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、「アフターコロナ」を見据え、今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方や推進すべき取組を尋ねたところ、「ジョブ型雇用」と回答した企業は 11.3%にとどまっている。

このように、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進や、IoT や AI、ロボット技術など先端技術の発展、コロナ禍を契機とした雇用慣行の変化や、「時間にとらわれない柔軟な働き方」に対する期待の高まりなど、経済社会情勢の変化に合わせて雇用・労働政策のあり方も変化を求められることから、中長期の雇用・労働政策に関する調査研究を進めていくべきである。なお、調査研究にあたっては、雇用の7割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。

以上

※:「影響が続いている」60.4%、「経済活動の停滞が長期化すると影響が出る懸念がある」29.9%の合計。