

「働き方改革実行計画」に対する日本・東京商工会議所の考え方

日本・東京商工会議所	会 頭	三村 明夫
日本商工会議所 労働専門委員会	委員長	伊藤 一郎
東京商工会議所 労働委員会		
日本商工会議所 女性等活躍推進専門委員会	委員長	前田 新造
東京商工会議所 多様な人材活躍委員会		

【目次】

※目次の頁は、本文中の日商の意見「(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望」に係る部分

(1. はじめに)	頁
2. 働き方改革の意義	3
3. 実行計画の継続的な取り組みとフォローアップ	4
4. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	8
5. 賃金引き上げと労働生産性向上	9
6. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正	15
7. 柔軟な働き方がしやすい環境整備	16
8. 子育て・介護等と仕事の両立	17
9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	19
10. 高齢者の就業促進	20
11. 外国人材の受け入れ	21

1. はじめに

目下、①中小企業の最大の経営課題は人手不足である。労働力の減少という構造的な課題を抱える中、人手不足はかつてないほど深刻化しており、事業活動の維持が困難な企業も出始めている。わが国が、②今後の経済規模の縮小を防ぐためには、「多様な人材の活躍推進」と「生産性向上」の両方に同時に取り組むほかはない。働き方改革は、これまでの労働慣行や社会を前向きな方向で大きく変化させ、この隘路を切り開くための有力なきっかけとなり得る。

このような認識のもと、日本商工会議所は、2016年9月から10回に亘り働き方改革実現会議に参画し、中小企業の実情や現場の声を踏まえた意見・要望活動を積極的に行った。

③今般、取りまとめられた「働き方改革実行計画（以下、実行計画）」は、日本商工会議所がこれまで主張してきた内容が多数盛り込まれており基本的に賛同する。取りまとめに向けた関係各位のご尽力に敬意を表する。

今後は実行計画に基づき、法案や制度設計の詳細について議論されることとなるが、改めて以下のとおり、働き方改革の主要論点や実行計画に対する日本商工会議所の考え方について意見表明する。

2. 働き方改革の意義

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

働き方改革は、長年続いたわが国の労働慣行に切り込んでいく規制改革の中でも、難易度の高いものであるが、成長戦略の一丁目一番地である。労働市場改革に成功したドイツの経験を踏まえると、官民ともに、先ずは「働き方改革に向けた取り組みは、粘り強く、長期間かかっても成し遂げるもの」という覚悟を持つことが大切である。議論のポイントは、変えるべきものは変える「大胆さ」と、残すべきものは残すという「現実性」とをどうバランスさせるかである。

この会議を通じて、多様な働き手とその意欲・能力に応じて活躍できる体制が整備されるとともに、わが国の雇用の大宗を占める中小企業の活力が強化されて、生産性向上につながることが重要である。

(2) 実行計画への反映

実行計画では、働き方改革を「日本経済再生に向けた最大のチャレンジ」と位置付け、「働き方は暮らし方そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である」、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る成長と分配の好循環が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である」との認識が示されている。また、「人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、この認識に賛同する。なお、実行計画では「働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく」とあるが、現在、雇用の7割を担っているのは中小企業である。改革が中小企業の活力強化、生産性向上に資するものでなくては結局、働く人々にその成果が行き渡らない。したがって、①法案や制度設計を検討するにあたっては、現場の実態を踏まえた丁寧な議論のもとで各界と合意形成がなされるようなバランスの取れた議論を進めることが必要と考える。なお、議論を進めるにあたっては、これまで以上に^{②(新)}多様な意見を反映させる必要があることから、労働政策審議会等の場において、年齢や雇用形態、所属業界など様々な属性の方々からヒアリングする機会を設けるなど、柔軟な意見収集体制を整備することが重要である。

加えて、③一連の働き方改革実行による企業実務への影響の大きさを鑑み、法律の施行にあたっては、国による周知・啓発や企業の体制整備のための十分な準備期間を確保するよう要望する。また、法律の施行後においても、中小企業の相談に丁寧に対応する体制を継続するよう要望する。

働き方改革を成功させるためには、④企業の生産性向上は欠かせないが、実行計画全体を通じてその視点は不足している。今後は、規制強化だけでなく、規制緩和や現場の自主的な取り組みを促すことで生産性を向上させ、日本の成長率を引き上げていくという前向きな議論がなされるよう期待する。

3. 実行計画の継続的な取り組みとフォローアップ

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

この「働き方改革」は、規制改革の中でも難易度の高いものであり、非常に時間のかかる、官民挙げた取り組みとなる。国民全体が明るい未来を描き続けるためにも、働き方改革の重要性を、政府、民間ともに、粘り強く、訴え続けるべきである。

改革を成功に導くために、政府は、この実行計画が絵に描いた餅に終わらないよう、今後とも強力にフォローアップすべきである。

(2) 実行計画への反映

実行計画では、働き方改革の実現に向けて、「改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要である」、「労使など各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。特に、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される」、また、「決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る」との認識が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、この認識に賛同する。ただし、①計画を行動に移すためには、詳細設計が何より重要である。今後、②労働政策審議会等の場で議論が進むと思われるが、取引条件も含め、大企業の働き方改革が中小企業にしわ寄せされること等がないよう、中小企業の実態を十分踏まえ検討すべきである。

4. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

非正規労働者の待遇改善を議論することはわが国の生産性向上にとって非常に重要なことであり、ガイドライン案で不合理な待遇差や不合理でない待遇差について考え方を示していく方向性に異論はない。しかしながら、企業の視点からすると、このガイドライン案の課題としては、いわゆるグレーゾーンの範囲が非常に広いことにある。

企業にはそれぞれ異なった就業規則があり、ガイドライン案に例示のない手当なども含めて、各社の業務実態に合わせて運用している。今後は、労働者の職業経験、能力、あるいは業績への貢献、責任の範囲といったガイドライン案の例示を踏まえて各社が検討していくことになるが、同一労働同一賃金が明確に定義されていないために、どの程度の範囲や基準なら許容されるのか、判定は極めて困難であると想定される。

また、ガイドライン案の冒頭に、「整理されていない事例については、各社の労使で議論していくことが望まれる」とあるが、ガイドライン案についての理解が共有されていない段階では、現場での労使間トラブルなど、混乱も懸念される。

より生産的な議論をするために、政府は (i) ガイドライン案の趣旨を丁寧に説明するとともに、労働者、企業双方から意見を聞く対応窓口を早急に設置すべきである。また、今後は、企業の予見可能性を高め、現場の実態に即した仕組みとするためにも、(ii) 労働政策審議会などの場で企業の声を丁寧に聞くとともにコンメンタールを整備するなど、できるだけグレーゾーンを狭めるよう取り組むべきである。加えて、(iii) ガイドライン案については、「関係者の意見や国会審議を踏まえて最終的に確定する」とありプロセスは適切だが、企業側の体制が整うまでに時間を要するので、十分な準備期間をとるべきである。

(2) 実行計画への反映

(基本的考え方)

実行計画では、「同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである」、「賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本であるが、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の実態も参考としながら、我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要である」、また、「我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である」との認識が示されている。

(同一労働同一賃金のガイドライン)

実行計画では、「何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要である。政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定したものである。その対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしている。原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する」、また、「今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進める。ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとする」との方向性が示されている。

(法改正の方向性)

実行計画では、「職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。具体的には、パートタイム労働法、労働契約法、及び労働者派遣法の改正を図る」との方向性が示されている。

(労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備)

実行計画では、現行のパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の規制が及んでいない部分を具体的に挙げて改正を行う、との方向性が示されている。

(労働者に対する待遇に関する説明の義務化)

実行計画では、「不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かが重要である。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。この点は、訴訟に至らずとも、労使の話し合いの際に労働者が不利になることのないようにするためにも重要である」との認識が示されている。また、「現行制度では、パート

タイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者に課されていない。また、有期契約労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者に課されていないとの課題を挙げ、「一般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する」との方向性が示されている。

(行政による裁判外紛争解決手続の整備)

実行計画では、「不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備するが、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴う」との課題が挙げられ、「このため、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする」との方向性が示されている。

(派遣労働者に関する法整備)

実行計画では、「派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できない」との課題が挙げられ、「このため、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する」との方向性が示されている。

また、「派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる」との課題が挙げられ、「派遣労働者として十分に保護が図られている場合」に、「要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする」との方向性が示されている。

(法施行までの準備期間の確保)

実行計画では、「中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行に当たっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を確保する」との方向性が示されている。

(説明会の開催や相談窓口の整備などの支援)

実行計画では、「同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。また、不本意非正規労働者の正社員化や賃金引上げを支援するとともに、賃金だけでなく諸手当を含めた待遇制度の正規・非正規共通化などに取り組む企業への支援の仕組みを創設する」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

ガイドライン案公表以降、会員企業からは同一労働の定義が不明確なことにより、実務へどう反映したらよいかかわからないという意見が多数挙がっている。したがって、①ガイドラインにおいて、「何が不合理な待遇差なのか具体的に定める」ことは当然ながら、その前段階として「同一労働同一賃金」の定義を明確にすべきと考える。

また、今後、②労働政策審議会において、ガイドラインのグレーゾーンをできるだけ狭め、企業の実務担当者にわかりやすいものとなるよう、内容の明確化を図るべきである。

加えて、③(新)労働者の待遇に関する説明義務を事業者に課すことについては、その方向性に異論はないものの、事業者だけに過度な負担を強いるものにならないよう配慮すべきである。

同一労働同一賃金制度の導入に向けては、企業において対応すべき事項が多く、また、それらは複雑で前例を参考とすることが難しい。制度導入段階では④現場で様々な混乱や労使紛争が起こることも懸念される。そのような事態を避けるためにも、企業における取り組みの優先順位を明らかにするほか、紛争の未然防止・早期解決のための手段・仕組みを整備するとともに、特に、⑤法施行にあたっては、企業活動へ与える影響の大きさを鑑み、十分な準備期間を確保するよう強く要望する。

5. 賃金引き上げと労働生産性向上

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

約6割の中小企業が3年連続で賃上げを実施している。しかしながら、賃上げをした企業のうち8割がその理由として「人材を引きとめるための防衛的な賃上げ」を挙げており、業績が改善したからとの回答は3割を下回る状況である。中小企業にとっては、実力以上の引き上げが続いている。

例年の賃金引き上げ交渉について、日本商工会議所のスタンスは、収益を上げ、賃上げができる環境にある企業は積極的に行うべきと明確である。ただし、賃上げには付加価値や労働生産性の安定的な向上が必要となる。この点について、大企業を上回るような生産性の高い中小企業を増やしていくことが賃上げに向けた環境整備の近道だと考えている。そのためには、生産性の高い企業の取り組みや考え方をよく研究し、好事例の共有化を図るとともに、賃上げに伴う社会保険料等の増加に対する助成が必要である。

(2) 実行計画への反映

実行計画では、「過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく」、「このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す」との方向性が示されている。また、「最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」、「賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む」、「さらに、生産性向上に取り組む企業等への支援を充実させるため、雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加するとともに、雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

最低賃金は、経営状況の良し悪しに関わらず、すべての労働者にあまねく適用されるものであり、仮に下回る場合には罰則の対象になるため、通常の賃上げとは異なる。近年の最低賃金は、景気や経営の実態とは関係なく、いわゆる「時々の事情」という必ずしも明確でない根拠によって、大幅な引き上げが行われ続けてきたことから、地方を中心に、中小企業は対応に戸惑っている。賃上げ余力のない企業において大幅な引き上げが継続されると、地域経済や雇用に大きな影響をもたらすことが懸念される。政府は、①(新)最低賃金引き上げの影響について責任をもって検証を行うとともに、目標ありきではなく、景気動向や経営実態に基づき、状況に応じて目標達成時期を後ろ倒しするなど、柔軟に対応すべきである。

現在、中小企業全体の生産性向上は確認できず、政府の支援施策の成果もみられていないのが現状である。このような中、政府が^②中小企業の実績向上や取引条件改善支援

など賃上げしやすい環境整備に取り組むことについては適切である。中小企業が賃金原資を確保するために、社会保険料の負担軽減なども視野に入れた実効性ある対策を検討すべきである。

加えて、現状、小規模企業が多いサービス業において低生産性が課題となっていることを鑑みると、生産性向上に取り組む中小企業の裾野をできるだけ広げていくことが、わが国全体の生産性向上に資すると思われる。したがって、^③(新) 各種助成金に適用される生産性要件については、業種特性や中小企業の実態を踏まえた柔軟性のあるものとなるよう検討すべきである。

6. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

日本商工会議所は、人手不足が深刻化する中において、多様な人材の活躍推進、生産性の向上、従業員の健康確保のためにも、不要な長時間労働は是正すべきという立場であり、したがって、何らかの時間外労働の上限規制を導入することについては、基本的に異論はない。

現在、7割以上の中小企業が長時間労働の是正に取り組んでいるが、一方で、約4分の1の企業が、「仕事に（繁忙期などの）偏りがある」、あるいは「業種・業界特性などの外部要因」といった理由で取り組めていない。また、36協定の特別条項の見直しについては、5割以上の中小企業が賛成しているものの、見直しの方向性については、「一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき」との意見が大宗である。

企業には自社では解決できない問題、あるいは突発的危機対応も多数生じるため、(i) いわゆる1日単位での勤務間インターバル規制を含めて、一律かつ厳格な規制は設けるべきではない。例えば、業種業態、職種の特性に応じた上限時間を設定する。加えて、業務の繁忙期も考慮して、月単位だけではなく、3カ月、半年、1年ペースで時間外労働の上限を管理するなど、柔軟で弾力的な制度にすべきである。

また、長時間労働の是正には、「経営者・労働者の意識改革」、「経営トップのコミットメント」などが効果的である。長時間労働是正に向けて、経営者・労働者双方が意識改革し、様々な取り組みが実を結ぶまでには時間がかかる。(ii) 政府の意向が示された後は、労使の自主性を尊重し、十分な準備期間を設けるべきである。

(iii) 最後に、労働時間制度の規制強化を進めるのであれば、同時に、時間ではなく成果で評価する「高度プロフェッショナル制度」や企画業務型裁量労働制の見直し等を盛り込んだ労働基準法改正案を早期に成立させるべきである。

(2) 実行計画への反映

(基本的考え方)

実行計画では、「我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく」、また、「長時間労働の是正については、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である。他方、労働基準法は、最低限守らなければならないルールを決めるものであり、企業に対し、それ以上の長時間労働を抑制する努力が求められることは言うまでもない。長時間労働は、構造的な問題であり、企業文化や取引慣行を見直すことも必要である」との認識が示されている。

(法改正の方向性)

実行計画では、「今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることをできない上限を設定するものである。すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている」との認識が示されている。

(時間外労働の上限規制)

実行計画では、「週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることをできない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける」、また、「この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満

たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする」との方向性が示されている。

また、「労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする」との方向性が示されている。

(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)

実行計画では、「労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない」との認識が示され、「上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する」、また、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す」との方向性が示されている。

(勤務間インターバル制度)

実行計画では、勤務間インターバル制度について、「努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する」との方向性が示されている。

(法施行までの準備期間)

実行計画では、「中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保する」との方向性が示されている。

(見直し)

実行計画では、「法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする」との方向性が示されている。

(現行の適用除外等の取扱い)

実行計画では、「現行制度で適用除外となっているものの取扱いについては、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有したうえで、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある」との認識が示され、自動車の運転業務、建設事業、医師、ならびに、新技術・新商品等の研究開発の業務を挙げて、必要な検討を行っていくとの方向性が示されている。具体的には以下のとおりである。

(a) 自動車の運転業務

現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。

これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間(=月平均80時間)以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

(b) 建設事業

現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する(ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取り組みを強力に推進する。

(c) 医師

現行制度では時間外労働規制の対象となっているが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

(d) 新技術・新商品等の研究開発の業務

現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

(事前に予測できない災害その他事項の取扱い)

実行計画では、現行の労働基準法第 33 条の措置は継続し、「措置の内容については、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なども含まれていることを解釈上、明確化する」との方向性が示されている。

(取引条件改善など業種ごとの取り組みの推進)

実行計画では、「取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである」との課題が挙げられ、「商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する」として、具体的に、自動車運送事業や建設業、IT産業について、関係者間で協議する場を設置するなどの取り組みの方向性が示されている。

(企業本社への監督指導等の強化)

実行計画では、「企業トップの責任と自覚を問うため、違法な長時間労働等が複数事業場で認められた企業などには、従来の事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める。また、企業名公表制度について、複数事業場で月 80 時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する」との方向性が示されている。

(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

実行計画では、「創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である」との認識が示され、また、「現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである」との認識が示され、「この法改正について、国会での早期成立を図る」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、これまで要望していた「1カ月単位のみではなく複数月単位での労働時間管理」や「適用除外業種」について盛り込まれていることから、この認識と方向性について基本的に賛同する。今後は、①中小企業やそこで働く人々の生の声をできるだけ拾い上げ、制度設計に反映させるとともに、施行時期については、中小企業の体制が整うまで十分な猶予期間を設けるべきである。特に、②国は、本件に関する省令・通達等をできるだけ早期に公表・周知し、影響を最小限に抑えるよう努めるべきである。

加えて、③(新)36協定に係る手続きについては、今回の議論を機に、例えば紙ベースでの提出を電子化するなど、行政手続きの簡素化・効率化を同時に進めることを強く要望する。また、④(新)施行5年後の見直しについては、大枠のルールの中で、労使自治のもと、現場実態に応じた柔軟な働き方を設計・導入できるようにするなど、規制をできるだけ緩和する方向で議論されることが重要である。

なお、労働時間に関する規制強化と柔軟な働き方の推進は長時間労働を是正するためのまさに両輪である。労働基準法改正案については早期成立、もしくは、今国会での成立が難しい場合には、現在、労働政策審議会労働条件分科会で議論されている時間外労働規制との同時成立を重ねて要望する。

7. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

テレワークあるいは副業とも中小企業では導入が進んでいない。副業を例にとると、導入促進のためには、トータルの労働時間をどう管理するのか、社会保険料負担や労災はどちらの会社が負担するのかなど、整理すべきことが多々ある。

まずはこうした課題を解決しつつ、好事例の共有化を図り、中小企業の人手不足解消につながる形で推進することが必要である。なお、柔軟な働き方を推進するのであれば、時間ではなく成果で評価する労働時間法制の改革はセットで進めるべきであり、労働基準法改正案は早期成立すべきである。

(2) 実行計画への反映

(テレワークの推進)

実行計画では、「テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことがで

きるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」
との認識が示され、その推進のためガイドラインの刷新と導入企業・働き手への支援を行う
うとされている。

(副業・兼業の推進)

実行計画では、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の
手段、そして第2の人生の準備として有効である」との認識が示され、「労働者の健康確
保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向」で、「ガイドラインやモデル就業規則を
改訂する」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、テレワークを推進していくことについては、基本的に賛同する。
なお、テレワーク推進のための^①ガイドラインでは、導入に適した仕事内容や労働時間管
理の方法、長時間労働の防止策、情報管理のあり方、勤務間インターバルとの関係など
について具体例を記載し、企業実務の参考となる内容とすべきである。

副業・兼業については、イノベーションの創発や起業の手段となること、また、従業
員の発想を豊かにし、人脈を広げるといった意義があることについて理解する。ただし、
^②人手不足の深刻化や長時間労働是正にどのように対応していくか、企業はどの程度まで
従業員の副業・兼業に関する情報を把握すべきか、営業機密・企業の内部情報をどのよ
うに保護するか、また、社会保険・雇用保険の取扱いをどの事業所で行うかなど、企業
実務の参考となり、公平性が保たれるガイドラインを策定することが必要である。

8. 子育て・介護等と仕事の両立

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

現在、政府の待機児童解消加速化プランが成果を上げるなど、女性活躍に向けた環境整
備が着実に進んでいる。しかし、待機児童問題は、女性の労働参加が進むと新たな待機児
童が発生し、例えば、あらたに小学生の放課後の預け先が不足するという課題が続く。

子供を持つ女性が安心して働けるよう、保育所の定員数拡大と並行して、小学生になる
子供たちのための放課後児童クラブの増設を初め、病児保育の充実、保育所の時間延長な
ど、親の働き方に合わせた柔軟な仕組みの導入が必要である。

(2) 実行計画への反映

実行計画では、「受け皿の拡大にあわせて、保育士資格の新規取得者の確保を図るほか、処遇改善や就業継続支援、離職者の再就職支援といった総合的な人材確保対策を講じる必要がある」、また、「保育園等において、病児保育、延長保育や一時預かり、障害児支援などの多様な保育を提供できるよう、今後さらに、これらの受け皿の拡大やニーズに応じた柔軟な利用を進めていく。保育サービス以外にも、育児や家事の負担を軽減し、仕事と両立しやすい社会を実現するための方策も検討する」、「子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大2歳まで延長する。あわせて、「小1の壁」打破に向けて、放課後児童クラブの受け皿整備とともに、処遇改善等を進める」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、この方向性に賛同する。具体的な検討にあたっては、①働く方々の生の声や様々な保育ニーズをよく拾い上げて、制度設計に反映すべきである。なお、②育休給付を最大2年に延長することについては、復職を困難化させるという副作用もあることから、先ずは、保育園等の整備を通じた待機児童問題解消に注力するなど優先順位をつけた政策対応が必要である。

なお、今後の少子高齢化を考えれば、③子育て支援の重要性は言うまでもないが、その費用については、安定財源の確保のためにも税による恒久財源から支出すべきであり、現行の事業主拠出金による保育の受け皿や放課後児童クラブの整備はあくまでも時限的かつ限定的な対応と捉えるべきである。2016年度と2017年度は拠出料率が引き上げられることとなったが、2018年度以降については、改めて負担のあり方を検討すべきである。次世代を担う人材の育成は日本社会全体の課題であり、勤労世代や企業だけでなく、社会全体で負担する税財源によりその費用を負担することを基本とした道筋をつけるべきである。

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

中小企業では即戦力となるミドル人材に対するニーズも高く、商工会議所でも様々な採

用支援を行っているが、採用にはどうしてもコストと時間がかかる。ハローワークを活用しようにも、ミドル人材に特化した窓口がなく、ものづくりや建設などの分野でうまくマッチングしない実情もあるため、ハローワーク、産業雇用安定センター等の公的機関におけるミドル人材の採用支援、マッチング機能を強化すべきである。

また、人材育成・訓練のあり方については、中小企業では現場で一から育てるという、いわゆる OJT には限界があり、労働者本人によるキャリア形成が中心となっている。現在、様々な公的職業訓練はあるが、第 4 次産業革命に対応できるような高度な IT スキルや、各産業が求める専門分野に特化した訓練制度を充実すべきである。

(2) 実行計画への反映

(転職者の受け入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定)

実行計画では、「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる」との認識が示されている。また、転職者の「受け入れ企業に対する支援や就職支援体制の強化など、総合的に環境整備を図る。成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大する。また、年功ではなく能力で評価をする人事システムを導入する企業への助成を創設する。さらに、産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化する。年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援する」との方向性が示されている。

(転職・再就職の拡大に向けた職業訓練・職場情報の見える化)

実行計画では、「AI 等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、関係省庁や民間が連携して調査・検討を行い、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版 O-NET）を創設する」、また、「これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業の職場情報と、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設する。また、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、この認識と方向性に賛同する。今後は、①大企業から人手不足に悩む中小企業への円滑な労働移動が重要であり、産業雇用安定センター等公的機関のマッチング機能を強化するとともに、中小企業向けの周知・PRを重点的に行うべきである。また、今後、②U・I・Jターンに関し、大都市のミドル人材と地方の中小企業のマッチングが一層重要になることから、施策をさらに充実すべきである。

一方、わが国の労働市場をみると、新卒者の就職状況は極めて良好であるが、依然として若年者の入社3年以内の離職率は高く、また、社会経済の変化や雇用形態の多様化等に伴い、解雇等の個別労働関係紛争は増加傾向にある。転職・再就職者向けの多様な採用機会の拡大と合わせて、こういった課題の解決にも併せて取り組むべきである。

インターンシップは、若年者と企業のミスマッチを防ぐために有効な手段であるが、中小企業で十分活用されているとは言い難い状況にある。したがって、③インターンシップで取得した学生情報については、広報・採用選考活動の開始後、学生自らが希望する場合等において、企業が採用活動に使用できるようにすべきである。

また、④(新) 現在検討されている「解雇無効時における金銭救済制度」については、労働者側からの申し立てを前提としており、労働者の選択肢が広がれば労働者保護に資する。商工会議所としても、解雇に関するルールが明確化され、労使双方が納得する早期解決が実現することについては従来から賛同しており、検討会での議論が終了した後は、速やかに労働政策審議会で議論すべきである。その際、労使双方のさまざまな属性の方々の多様なニーズや意見を丁寧にヒアリングするとともに、中小企業でも十分理解でき、円滑に運用できるような簡素な制度とすることが重要である。加えて、政府は、制度創設後、労使双方からの相談に丁寧に対応できるような体制を整備すべきである。

10. 高齢者の就業促進

(1) 働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

人手不足の中、就労を希望する全ての高齢者が活躍できる社会を構築することが必要である。ただし、高齢者本人の体力、スキルは一様ではなく、高齢者の就業促進が若年層の活躍を阻害しないような配慮も必要である。したがって、定年を一律に引き上げるなどの対応には反対する。

働くことを希望する高齢者と人手不足に悩む企業とのマッチング強化が求められる。ハローワーク、産業雇用安定センター、シルバー人材センター、さらには地方への人材移動

を支援する日本人材機構などのさらなる機能充実、周知、PRを一層進めることが重要である。加えて、高齢者の生産性を高めるためにも、公的職業訓練を拡充しICTの学び直しなどができるよう制度を拡充すべきである。

(2) 実行計画への反映

実行計画では、「労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある」との認識が示されており、また、「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引き上げに係る制度の在り方を再検討する」との方向性が示されている。

加えて、「ハローワークと経済団体等の地域の関係者が連携し、U・I・Jターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設する。また、高齢者になってからではなく、それ以前からスキル・ノウハウの蓄積・棚卸しや、転職・再就職、副業・兼業などを推進していく。さらに、高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図る。また、健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供する」との方向性が示されている。

(3) 実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、この認識と方向性に基本的に賛同する。具体的な検討にあたっては、就労を希望する高齢者の生の声や受け入れる企業の様々なニーズをよく拾い上げて、制度設計に反映すべきである。また、①高齢者の活躍推進に関する好事例の共有については、様々な業種・規模の企業の参考となるよう、記載や周知の方法を工夫すべきである。

特に、働きながら老齢厚生年金を受け取る高齢者の年金額を調整（減額）する^{②(新)}「在職老齢年金」、雇用保険から支給される「高年齢雇用継続給付」については、財政の維持といった総合的な視点を持ちつつ、高齢者本人の就労意欲を維持・向上させるような制度となるよう見直しを検討すべきである。なお、継続雇用年齢等の引き上げについては、③定年を一律に引き上げるのではなく、継続雇用者数に応じて法人税等の税額控除を適用する等、継続雇用に取り組む企業へのインセンティブを強化する方向で検討すべきである。さらには、④(新)年齢による差別を無くし、経験豊富で実務に精通している高齢者に

その知見を活かして積極的に活躍してもらう観点から、国が率先して、例えば、政府の審議会委員の就任（推薦）要件から年齢を除くといった対応も検討すべきである。

11. 外国人材の受け入れ

（1）働き方改革実現会議における日本商工会議所の主張

人手不足がさらに深刻化し、中長期的に経済成長がより難しくなる中で、外国人材の活躍推進に期待が集まることが予想される。移民とは違う形での受け入れについて、今から網羅的に課題を整理し、議論すべきである。

（2）実行計画への反映

実行計画では、高度人材について、「グローバル競争においては、高度 IT 人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受け入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である」、また、「専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき問題である」との認識が示されている。したがって、「経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受け入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく」との方向性が示されている。

（3）実行計画に対する日本商工会議所の評価と要望

日本商工会議所は、この認識と方向性に基本的に賛同する。実行計画では、真に必要な分野に、外国人材の受け入れについて検討を進めるとしているが、当所では、①高度専門職、外国人留学生、技能実習生、特定活動（国家戦略特区内での外国人材）の在留資格ごとに課題を整理し、総合的な議論を進めるべきと考える。

なお、②（新）現在、日本商工会議所 女性等活躍推進専門委員会、ならびに、東京商工会議所 多様な人材活躍委員会において、外国人材の受け入れについて検討を行っており、2017 年度中を目途に、提言書を公表する予定である。

以上