

# 雇用・労働政策に関する要望

2021年12月16日  
日本商工会議所  
東京商工会議所

## I. 現状認識

### 【経済活動正常化への期待も、予断を許さない雇用情勢】

日本商工会議所の11月LOBO（早期景気観測）調査では、緊急事態宣言の解除による経済活動正常化への期待から全体の景況感は改善に転じている。しかし、依然として約3割の中小企業がコロナ禍前の売上から3割以上減少という厳しい経営状況にあり、感染再拡大への懸念に加え、資源価格高騰や円安等の影響もあり、力強い回復には至っていない。

足下の雇用情勢も予断を許さない。雇用調整助成金等の効果で10月の完全失業率は2.7%に踏みとどまっているが、有効求人倍率は1.15倍で、東京、沖縄など6都府県では1倍を下回っている。10月の新規求人数も全体ではコロナ禍前の前々年同期比で8割程度（▲16.6%）まで回復するものの、宿泊業・飲食サービス業（▲33.1%）、卸売業・小売業（▲29.8%）、生活関連サービス業・娯楽業（▲29.4%）では大幅な減少が続いている。

### 【「成長と分配の好循環」に向けた雇用・労働政策を】

企業にとっては、足下の雇用維持と業績回復が喫緊の課題であるが、同時に、今後の新たな成長に向けて、コロナ禍による社会や人々のニーズの変化、デジタル化の進展による産業構造の変化にも対応していかなければならない。

日本経済の成長を生み出す最大の資源は「人」である。わが国経済社会がコロナ禍を乗り越え、「成長と分配の好循環」を実現していくためには、デジタルやグリーン関連など成長が期待される産業分野への円滑な労働移動、リスキリング・学び直しによる能力開発、更には、多様で柔軟な働き方の実現等を通じて、中小企業や地域経済を含めた社会全体としての生産性を高め、イノベーションの創出にチャレンジしていくことが不可欠である。

こうした認識のもと、今後の雇用・労働政策について、下記により要望する。

記

## II. 要望内容

### 1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動

#### （1）[重点] 雇用調整助成金の特例措置の延長

雇用調整助成金は、コロナ禍の雇用対策として対象労働者一人一日当たりの上限額の引上げや助成率に係る特例措置が講じられた結果、本年12月3日時点の支給決定件数は累計で528万件、支給決定額は4兆9,934億円に達している。

こうした中、コロナ禍で深刻な影響をなお受けている宿泊・飲食業などの企業から、「業況特例」など特例措置の延長を希望する声が多く聞かれている。

厚生労働省は特例措置の取り扱いについて、「原則的な措置」に関しては来年3月末まで

現行の助成率を維持し、助成額の日額上限を来年1月以降は段階的に引下げる一方、「業況・地域特例」は3月末まで現行の助成率・助成額の日額上限を継続することとしている。

これらの特例措置は雇用の安定に大きな役割を果たしていることから、経済・雇用に関する各種指標がコロナ禍以前の状況に戻るなど、コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間は、雇用調整助成金の特例措置、とりわけ「業況特例」は助成率・助成額の日額上限など現在の助成内容を延長すべきである。

#### [具体的要望項目]

○経済・雇用に関する各種指標がコロナ禍以前の状況に戻るまで、雇用調整助成金の特例措置、とりわけ「業況特例」の助成内容の延長

#### (2) [重点] 一般会計資金投入による雇用保険財政の安定化

雇用調整助成金支給の増大により、雇用保険二事業会計は既に枯渇化が必至な状況であり、失業等給付に係る雇用保険会計の積立金から2兆6千億円の借入れをしてもなお、2021年度の安定資金残高はゼロとなる見込みである。

雇用調整助成金の特例措置等、コロナ禍の長期化に伴う一連の措置は、事業主のみが負担する共同連帯の制度である雇用保険二事業の範疇を大きく超え、感染症対策としての性格が極めて強いことから、その財源は本来全て一般会計による国費で負担すべきである。

現在、失業等給付は2.5%、育児休業給付は1.25%としている国庫負担を本則（失業等給付は25%、育児休業給付は12.5%）に戻すことはもとより、一般会計から資金を投入することで雇用保険二事業会計を含めた雇用保険財政の安定化を早期に確保すべきである。

来年度の雇用保険料率は、労働保険徴収法の「弾力条項」（積立金残高など財政状況に照らして一定の要件を満たす場合に雇用保険料率を大臣が変更することができる）により引上がることが考えられるが、長引くコロナ禍により厳しい業況の企業が多く、コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間は、料率が引上がることがないように強く要望するとともに、雇用保険料の引上げは将来にわたり出来る限り回避すべきである。

併せて、今回のコロナ禍での経験を踏まえ、激甚災害の指定を受けた災害や大規模な感染症等の際には、雇用調整助成金の財源を全額一般会計で負担する制度を創設するなど、保険料財源では対応が困難な有事の場合における国（一般会計）の責任の範囲についても早急に検討すべきである。

#### [具体的要望項目]

○雇用保険の国庫負担を本則（失業等給付は25%、育児休業給付は12.5%）に戻すとともに、一般会計資金の投入による雇用保険財政の早期安定化

○コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間、雇用保険料率を引上げず、また、将来にわたりできる限り引上げを回避すること

○激甚災害の指定を受けた災害や大規模な感染症等の際など、保険料財源では対応が困難な有事の場合における国（一般会計）の責任の範囲に関する検討

#### (3) [重点] 人手不足業種、成長産業への労働移動の促進

足下の雇用維持への取組に加え、介護・建設など慢性的な人手不足業種や、デジタル・

グリーン関連など新たな成長分野への労働移動を円滑に進めていくことが重要である。

厚生労働省は、コロナ禍における雇用対策の一環として、雇用保険を受給できない求職者が無料の職業訓練を受講し再就職や転職を目指す制度である求職者支援訓練を実施しているが、今年度の訓練受講者数は政府目標（5万人）よりも少数で推移しており、就職率も2020年度の実績では5割台にとどまっている。

受講者数の増加や就職率の向上に向け、ハローワーク・マザーズハローワークにおける周知とともに、訓練から就職まで一貫した個別・伴走型支援を強化していくべきである。雇用吸収力の高い建設・介護分野や今後の雇用の拡大が期待されるデジタル・グリーン分野の業界団体等との連携による訓練コースの設定や、トライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供を検討されたい。

なお、求職者支援訓練の財源は2021年度までの時限措置として国庫5/100、労使負担95/100となっているが、訓練の対象者は雇用保険被保険者ではないことから、全額一般会計で措置すべきである。

併せて、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の強化や、労働移動支援助成金・トライアル雇用助成金の幅広い周知と利用促進にも取り組むべきである。

#### [具体的要望項目]

- ハローワークにおける訓練から就職に至るまで一貫した個別・伴走型支援の強化（業界団体との連携による訓練コースの設定やトライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供）
- 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の強化
- 労働移動支援助成金・トライアル雇用助成金の幅広い周知と利用促進

#### （４）雇用シェア・在籍型出向の促進

足下の雇用維持への取組として、コロナ禍により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「雇用シェア・在籍型出向」を促進していくことも重要である。

産業雇用安定助成金の出向計画受理状況によると、本助成金を通じた在籍型出向に占める中小企業の割合は出向元（6割）、出向先（5割）ともに多く、出向元企業は在籍型出向について出向労働者の労働意欲の維持・向上、能力開発効果、雇用維持効果を、出向先企業は従業員負担軽減や即戦力の確保等の面で評価している。

一方、厚生労働省が実施した調査では、マッチング相手の情報提供や企業間の相談の仲介や立会い、出向契約書等の作成支援を求める割合が高い。昨年度、3千件の成約を出している産業雇用安定センターによる企業マッチングや規程の整備・手続きなど出向のノウハウに係る相談支援を強化・拡充していくべきである。

また、関係機関による出向の情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓の推進を目的として、全国在籍型出向等支援協議会が本年2月に設置され、その後47都道府県ごとに地方協議会が設置された。その中で、関係団体が連携し、説明会・相談会やマッチング会を開催した岡山県の協議会の取組が紹介されたが、こうした好事例は他の地方協議会へ

の横展開を図っていくべきである。

[具体的要望項目]

○産業雇用安定センターによる企業マッチングや出向のノウハウに係る相談支援の強化・拡充

○47 都道府県ごとに設置された地方協議会の好事例の横展開

(5) 解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

解雇無効時の金銭救済制度は、厚生労働省が設置した検討会において、有識者による専門的な検討が進められており、本年6月に策定された「成長戦略フォローアップ」には労働移動の円滑化の観点から、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる旨が記載されている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査でも、「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」に次いで、21.5%の企業が「解雇に係る法制・規制の緩和」と回答しており、早期に検討を進め、具現化すべきである。

[具体的要望項目]

○解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

2. 新たな成長を支える能力開発と生産性向上

(1) [重点] リスキリング・学び直しの促進

わが国経済が人口減少下でも持続的に成長・発展していくには、デジタル技術の進展など産業構造の変化に対応し、働く一人ひとりが自らの知識・能力を積極的にアップデートしていく「リスキリング・学び直し」を推進していく必要がある。

労働者の自己啓発を広く支援する一般教育訓練給付は、簿記やプログラミングなどビジネスの実務で役に立つスキルから、輸送・機械運転関係や製造関係など現場を支える技術・技能に至るまで1万1千余の講座が対象に指定されているが、受給者数が減少傾向にある。ニーズの高いオンラインや休日・夜間の講座の拡充や、制度自体の更なる周知により、利用を促進していくべきである。

また、労働者の中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を対象とする専門実践教育訓練給付に関しては、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム(136講座)」など学び直しに資する対象講座を増やしていくべきである。

併せて、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成することで企業内の人材育成を支援する人材開発支援助成金について、幅広く周知することで利用を促進していくべきである。

[具体的要望項目]

○一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進

○専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力

育成プログラム」など学び直しに資する対象講座の拡充

## ○人材開発支援助成金の幅広い周知による利用の促進

### (2) [重点] 中小企業のデジタル活用、生産性向上に資する人材育成

少子化を背景とする労働力人口の減少が続く中で、中小企業が働き方改革の取組を進めながら、競争力を維持・強化していくには、デジタル技術の活用により労働生産性を高めていくことが不可欠である。

東京商工会議所が昨年 10 月に中小企業を対象に実施した調査では、IT を十分に活用できていない企業の課題としては、「IT 導入の旗振り役が務まるような人材がない」(33.4%)と回答する企業が最も多く、各社の業務特性を踏まえた IT 導入・活用を担う人材の育成が求められる。

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、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、受講者数・受講事業数ともに計画を上回るなど活用が進んでいることから、更なる利用促進に向け、予算や支援体制を強化・拡充されたい。来年度は全国の同センターに「DX 人材育成推進員」を 100 名配置し、中小企業における DX 人材育成の推進を図ることにしているが、幅広く周知し相談窓口の利用を促進していくとともに、きめ細やかな相談支援を実施されたい。

また、専門実践教育訓練給付においても、「AI・IoT 等の第四次産業革命スキル習得講座(85 講座)」など中小企業のデジタル活用に資する対象講座を拡充するとともに、訓練で習得したスキルを現場で実践できるよう、企業での実習を組み合わせ実施していくべきである。

### [具体的要望項目]

- 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が実施している「生産性向上訓練」の予算、支援体制の強化・拡充
- 全国の同センターに配置される「DX 人材育成推進員」の幅広い周知による相談窓口の利用促進、中小企業に対するきめ細やかな相談支援の実施
- 専門実践教育訓練給付について、「AI・IoT 等の第四次産業革命スキル習得講座(85 講座)」など中小企業のデジタル活用に資する対象講座の拡充と、企業での実習を組み合わせた訓練の実施

## 3. 成長と分配の好循環の実現

### (1) [重点] 企業による自発的な賃上げの促進

OECD データによると、2019 年の日本の時間当たり労働生産性(就業 1 時間当たり付加価値)は主要先進 7 カ国中最下位であり、2020 年の平均賃金の水準もイタリアに次いで 2 番目に低い。賃金水準の向上には、成長戦略により生産性を向上させ、企業が生み出す付加価値を増やし、その成果を賃金として分配することで、民需主導の自律的な成長軌道につなげていく「成長と分配の好循環」を実現していくことが重要である。

一方、雇用の 7 割を占める中小企業の労働分配率は高止まりしており、賃上げ余力は乏しい。また、日本商工会議所が本年 6 月に実施した調査では、今年度に正社員の所定内賃

金の引上げを実施した企業（予定含む）は41.4%であるが、そのうちの73.1%の企業が業績の改善に裏打ちされていない賃上げ（防衛的な賃上げ）である。

こうしたことから、中小企業の賃金水準向上には、デジタル活用等の設備投資や働き方改革の支援、「パートナーシップ構築宣言」による取引適正化の推進等、生産性向上に資する支援策を講じることで、中小企業が自発的に賃上げできる環境を整備していくことが必要である。

なお、政府が分配政策として打ち出している賃上げ企業への税制支援に関しては、現行の中小企業に対する所得拡大税制を深堀りされたい。また、看護師、介護士、保育士等の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しに関しては、エッセンシャルワーカーの待遇改善の観点から意義あるものとする。安定的な財源の確保も含め、具体的に検討し、措置を講じられたい。

#### [具体的要望項目]

- デジタル活用等の設備投資や働き方改革の支援、パートナーシップ構築宣言による取引適正化の推進など、生産性向上に資する支援策の実施による、中小企業が自発的に賃上げできる環境の整備
- 中小企業に対する所得拡大税制の深堀り
- 看護師、介護士、保育士等の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保の検討

#### (2) [重点] 中小企業の経営実態を踏まえた納得感のある最低賃金の決定

最低賃金は法が定める三要素（生計費、賃金、支払い能力）に係る指標やデータに基づき、公労使による真摯な議論によって、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り、最低賃金の引上げを賃金水準の向上など経済政策の道具として用いることは適切でない。

しかしながら、今年度の中央最低賃金審議会における「目安に関する公益委員見解」には、経済財政諮問会議で決定された最低賃金引上げの政府方針へ特段の配慮をした上で審議を行った旨が明記されており、結果として、政府方針を追認する形で、中小企業の経営実態を超える大幅な引上げとなった。法が定める最低賃金の決定プロセス、ひいては最低賃金審議会のあり方自体にも疑問を抱かざるを得ず、各地商工会議所や地方最低賃金審議会の使用者側委員からも「地域の経済状況が考慮されず、データやエビデンスに基づいた審議が十分に行われていない」といった声が多く聞かれている。

厚生労働省は、最低賃金の審議における政府方針の位置付けを整理するとともに、政府方針の決定に当たっては、労使双方の代表が意見を述べる機会を設定し、労使の意見を十分に反映すべきである。

なお、今年度の目安はAからDの全ランク28円の引上げであり、ランク制を廃止し全国一律とすべきとの意見もあるが、現在のランク制は47都道府県を所得・消費、給与、企業経営に関する指標をもとに4ランクに分け、地域の状況に基づき目安額を決定する合理的なシステムであり、今後も堅持すべきである。

#### [具体的要望項目]

- 明確な根拠のもとで納得感のある最低賃金の決定
- 最低賃金の審議における政府方針の位置付けの整理
- 最低賃金に関する政府方針の決定に際し、労使双方の代表が意見を述べる機会の設定
- 最低賃金の目安に関するランク制の堅持

#### 4. 多様で柔軟な働き方の推進

##### (1) ハイブリッド型を含め、テレワークの普及・定着に向けた支援の強化・拡充

コロナ禍により急速に普及したテレワークは、感染症対策をはじめとした危機管理に有効であるとともに、場所を選ばない柔軟な働き方として、今後の更なる普及・定着が期待される。

しかしながら、日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、テレワークを「現在も実施している」と回答した企業の割合は全体で21.4%、東京都で54.3%となり、「実施したことがある（現在は取りやめた）」と回答した企業の割合は全体で7.4%、東京都で7.2%と一定数存在する。

一方、テレワークの実施によって生じた課題は多岐にわたり、「社内のコミュニケーション確保」(51.6%)、「パソコン等の機器やネットワーク環境の整備・確保」(49.2%)、「テレワークに対応できる業務の少なさ」(44.9%)、「社員の労務管理」(42.3%)、「情報セキュリティの確保」(39.9%)などが挙げられている。

テレワークが普及・定着していくには、感染症対策のみを目的として取り組んでいる企業の定着支援や、実施を取りやめた企業の再活用など、企業の実態に合わせた支援に重点を置くとともに、ハイブリッド型を含め、テレワークの効果的な活用が、感染症対策のみならず経営課題の解決にプラスの効果があることを発信していくことが重要である。

厚生労働省においては、働き方改革の進展による労働生産性の向上や人材の採用力・定着率の向上、経費の削減など、テレワークによる経営への効果について、好事例を収集し、幅広く周知されたい。併せて、テレワークの普及・定着に資する人材確保等支援助成金（テレワークコース）の拡充やテレワーク相談センターなど相談機能の強化を図られたい。

また、内閣府が実施している「地方創生テレワーク」に係る一連の取組は、会社を辞めずに地方に移り住む「転職なき移住」やワーケーションなどによる関係人口の拡大、東京圏企業による地方サテライトオフィスの設置など、都市部から地方への人の流れを加速させ、地方の活性化に資することから、官民を挙げて推進していくべきである。

#### [具体的要望項目]

- 働き方改革の進展による労働生産性の向上や人材の採用力・定着率の向上、経費の削減など、テレワークの具体的な経営への効果に関する好事例の収集、幅広い周知
- 人材確保等支援助成金（テレワークコース）の拡充やテレワーク相談センターなど相談機能の強化
- 「地方創生テレワーク」の官民を挙げた推進

##### (2) 副業・兼業の推進

副業・兼業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の別の選択肢への移行・準備も可能とするもの

である。

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30.3%にとどまった。また、副業・兼業を認めていない理由は、64.9%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」、53.0%が「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」を挙げている。

厚生労働省は、昨年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、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。本ガイドラインの内容とともに「簡便な労働時間管理の方法」を用いた具体的な事例を労使双方に対して、幅広く周知していただきたい。

また、高度な技術や知識、経験、ノウハウを有する大企業のシニア人材等が副業・兼業によりスポット的に中小企業で働くことは、労働移動の契機になり得ることから、こうした人材と中小企業をマッチングするスキームを創設されたい。

なお、多様な働き方の一つとして「経済財政運営と改革の基本方針2021」に盛り込まれた「選択的週休3日制度」に関しても、副業・兼業等を通じた地方創生やワーク・ライフ・バランスの推進など様々な効果が期待できることから、好事例を収集し、幅広く周知していただきたい。

#### [具体的要望項目]

- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」による「簡便な労働時間管理の方法」と活用事例の幅広い周知
- 大企業のシニア人材等による副業・兼業と中小企業をマッチングするスキームの創設
- 「選択的週休3日制度」に関する好事例の収集と幅広い周知

## 5. 働き方改革の推進

### (1) 中小企業における時間外労働の上限規制などへの対応支援

時間外労働の上限規制は、昨年4月に中小企業に対しても導入されたが、厚生労働省が本年8月に公表した昨年度の監督指導結果によると、対象となった2万4千余の事業場のうち37%で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われており、取組に課題がある。

中小企業が法令を遵守し、生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの推進など「働き方改革」への取組を着実に推進していけるよう、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相談体制や働き方改革推進支援助成金など、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。

なお、年5日の年次有給休暇の取得義務化が2019年4月に施行されたが、傷病や産前産後、育児・介護休業から年度途中で復帰した労働者については、復帰日から年度末など、勤務可能日数に応じた日数の取得義務とすべきである。

#### [具体的要望項目]

- 働き方改革推進支援センターによる相談体制や働き方改革推進支援助成金など、中小企



## 業に対する支援策の強化・拡充

### ○休業から年度途中に復帰した労働者に対する年5日の年次有給休暇の取得義務の緩和

#### (2) 中小企業による同一労働同一賃金への対応支援

同一労働同一賃金について、中小企業への導入を控えた本年2月に日本・東京商工会議所が実施した調査では、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は56.2%にとどまり、正社員と非正規社員との待遇差に関する説明義務について「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業の割合も41.1%にとどまった。

こうした中、未だに多くの中小企業から「内容や定義が分かりづらい」、「裁判でしか判断が付かないグレーゾーンが広く、自信を持って準備を進めることができない」、「非正規社員の処遇改善に充てる原資がない」といった声が聞かれている。

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相談体制やキャリアアップ助成金など、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。また、各企業が取組を進める際の参考に資するよう、最高裁などの判例を分かりやすく周知していただきたい。

#### [具体的要望項目]

○働き方改革推進支援センターによる相談体制やキャリアアップ助成金など、中小企業に対する支援策の強化・拡充

○最高裁などの判例の分かりやすい周知

#### (3) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

テレワークの普及・定着などコロナ禍を契機とした働き方の変化により、「労働時間」を基軸とするのではなく、「仕事の成果」を基軸とした効率の良い働き方に対する関心が高まっている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、「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32.1%で最も多かった。

また、厚生労働省が6月に公表した「裁量労働制実態調査」によると、裁量労働制が適用されていることについて、適用労働者の8割が「満足」であると回答していることに加え、半数が「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワーク・ライフ・バランスが確保できる」、「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」と回答するなど、多くの適用労働者が裁量労働制の効果を実感している。

現在、厚生労働省の検討会において制度改革案が検討されているが、働き方改革関連法案の段階で削除となった「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」を、早期に実現すべきである。

#### [具体的要望項目]

○「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」の早期実現

#### (4) 高度プロフェッショナル制度の導入実態把握・分析

「高度プロフェッショナル制度」は、高度の専門的知識等を有し職務の範囲が明確で、一定の年収要件（1,075万円以上）を満たす労働者を対象に、労使委員会の決議や労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間等に関する規定が適用されない柔軟な働き方として、一昨年4月に施行されたが、本年3月末時点での導入企業数は20社（21事業場）、対象労働者数は552人とどまっている。導入が極めて少数にとどまる要因を調査・分析し、必要があれば導入要件や手続きを見直していくべきである。

##### [具体的要望項目]

○高度プロフェッショナル制度について、導入が少数にとどまる要因を調査・分析し、必要があれば導入要件や手続きを見直すこと

#### 6. 健康経営の推進とハラスメント防止

##### (1) 健康経営の更なる普及・促進と専門人材の活用

近年、従業員の健康管理を経営的な視点から戦略的に実践し、労働生産性の向上などにつなげる健康経営の認知度が高まっている。健康宣言を行った企業は合計で5万社を超え、健康経営優良法人等の申請社数は約1万2千社に上った。先般、日本健康会議において、健康経営に取り組む企業等を10万社以上にする目標が設定されたところである。

一方で、コロナ禍において定期健康診断が進まず、昨年のがん検診受診率も約30%低下した。テレワークの影響もあり、運動不足など生活習慣の乱れ、メンタルヘルス不調の社員の増加も懸念されている。企業の健康づくりに資する人材などのリソースも不足しているといわれ、特に中小企業では、従業員の心とからだの健康づくりは大きな課題となる。

全国の企業・団体数を考慮すると、健康経営の更なる普及と取組の促進には、人材の育成と活用が不可欠である。商工会議所で実施している健康経営アドバイザー研修を受講し、現在普及・啓発等を行っている人材は全国で約17,000人おり、その中で、社会保険労務士、中小企業診断士、保健師、健康運動指導士、産業医などの専門家が健康経営エキスパートアドバイザー研修を受講し、約1,500人が中小企業等の健康経営の取組支援を行っている。同時にデータヘルスの普及、コラボヘルスの促進、特定健診・特定保健指導の受診率向上に向けた周知活動、中小企業における安全衛生管理体制の確立、労働災害防止等の普及・啓発、働き方改革との連携などにこのような人材を活用すべきである。

また健康経営優良法人認定制度は、国が認定することにより、健康経営の推進に一層寄与するものであり、引き続き国が責任を持って実施していただきたい。

##### [具体的要望項目]

○中小企業の健康経営の取組を支援する専門人材（健康経営エキスパートアドバイザー）の派遣費用の助成措置

○地方公共団体、保険者、医師会、地域経済団体、民間事業者等が連携して健康経営を推進する仕組み（日本健康会議の地方版）づくりへの支援

○次期健康日本21において、健康経営アドバイザーを推進者等として位置付け、その活

## 用を明記すること

### (2) ハラスメント防止の徹底に向けた支援策の強化・拡充

一昨年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、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに加え、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化され、大企業は昨年6月に施行、中小企業には来年4月に施行されることになっている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、パワハラ防止法の名称・内容を知っている企業の割合は42.5%で、施行時期を知っている企業の割合も40.8%にとどまっている。また、パワーハラスメントと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多く聞かれている。

パワハラ防止法の幅広い周知や、コンサルティング派遣や相談対応、セミナーによる情報提供、調停制度や判例の周知など、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。

#### [具体的要望項目]

○パワハラ防止法の幅広い周知

○コンサルティング派遣や相談対応、セミナーによる情報提供、調停制度や判例の周知など、中小企業に対する支援策の強化・拡充

## 7. 中小企業の人材確保

### (1) ハローワークにおける支援体制の強化

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、「人手が不足している」と回答した企業の割合は49.9%で、前年の調査と比べて13.5ポイント増加するなど、再び人手不足の状況に戻りつつある。中小企業が人材を採用する際に最も身近な手段はハローワークであるが、昨年度のハローワーク求職者における就職率は24.6%に低下し、目標である29.7%を大きく下回った。

コロナ禍による求人の減少に加え、雇用調整助成金等に関する問い合わせ急増への対応も要因の一つと考えられるが、今後の経済回復期においてハローワークが果たすべき役割は益々大きく、要員体制を十分に強化するとともに業務のIT活用を進めることにより、担当者制による求職者へのきめ細やかな職業相談・職業紹介や、求職者と求人企業とのマッチング力の強化、これまでハローワークを利用していない企業に対する求人開拓等に取り組んでいただきたい。

また、本年9月にハローワークインターネットサービスの機能が強化され、オンラインでの職業紹介が可能になり利便性が向上したことから、求職者と求人企業双方に対して幅広く周知していくべきである。

#### [具体的要望項目]

○ハローワークの要員体制強化とIT活用の推進

○担当者制による求職者へのきめ細やかな職業相談・職業紹介や、求職者と求人企業とのマッチング力の強化、これまでハローワークを利用していない企業に対する求人開拓

○ハローワークインターネットサービスの周知、利用促進

## (2) 中小企業の魅力発信に関する支援策の創設

日本・東京商工会議所が2019年に実施した調査で、人員が充足できない理由を尋ねたところ、「産業・職種に魅力がない」(44.6%)、「自社の知名度が低い」(30.0%)、「自社の業務内容がPRできていない」(23.3%)など、自社の魅力発信に関する項目を挙げる企業が多い。中小企業にとって人材確保は引き続き深刻な経営課題であるが、上記調査結果を踏まえると、求職者に対する認知度の向上や、企業と求職者の相互理解の促進に向けた支援が求められる。

東京都は中小企業における人材確保を支援するために、中小企業の魅力をウェブサイトや冊子を通じて紹介する「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」を実施しているが、厚生労働省においても中小企業の魅力発信に資する具体的な支援策を実施されたい。

### [具体的要望項目]

#### ○中小企業の魅力発信に資する具体的な支援策の実施

## (3) 中小企業におけるインターンシップ活用促進と採用選考ルールの周知

内閣府の調査によると現在、約7割の学生がインターンシップに参加し、そのうちの多くが業界・業種や仕事内容、会社の雰囲気に対する理解促進等の効果を実感している。インターンシップは学生の就労意識の向上やミスマッチによる離職防止への効果が期待されるとともに、中小企業にとっては、自社の魅力を学生に伝える貴重な機会となり得る。

就業体験という本来の趣旨に即したインターンシップの普及促進を図るとともに、マンパワーの限られる中小企業のインターンシップ実施について、プログラムの企画・立案に関する助言・指導や、大学との連携・交流機会の提供、実施に関する費用の補助等の支援策を講じられたい。

なお、採用選考ルールに関しては、ルールが定めた日程の前から採用に係る活動が行われているなど形骸化の指摘もあるが、就職・採用活動の早期化・長期化を抑止し、学生が学業に専念できる環境の確保にも資するものであり、採用に携わるマンパワーが限られる中小企業にとっても有益である。採用・就職に関する環境の変化をとらえつつ、官民を挙げて幅広く周知していくとともに、企業においては本ルールを遵守することが求められる。

### [具体的要望項目]

○就業体験を目的とするインターンシップの普及促進と、中小企業に対する専門家による助言・指導、大学との交流機会の提供、実施費用の補助等、支援策の実施

○採用選考ルールの官民を挙げた幅広い周知

## (4) 労働者派遣制度に係る規制の見直し

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。しかし、厚生労働省が実施した改正派遣法の施行状況調査によると、派遣元、派遣労働者の双方とも派遣期間制限の廃止・緩和のニーズは高く、期間制限によるキャリアアップ効果に関しても、プラスの影響があるとの回答よりもマイナ

スの影響があるとの回答が多い。こうしたことから、派遣労働者個人単位の派遣期間制限は緩和・撤廃を含めて見直すべきである。

他方、雇用者の約4割が非正規雇用となる中で、所得格差の拡大と固定化は日本の社会にとって大きな問題であり、見直しに当たっては、期間制限以外の方法によるキャリアアップの促進の方策についても十分な検討が必要である。

また、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については、離職後1年以内の元勤務先への派遣が禁止されている。本人の意向や離職に至った経緯等を一切考慮せず一律に派遣を制限することは、再就労希望者のニーズに反し、良好な就業機会を奪うことにもなりかねない。改正派遣法の施行状況調査の結果を勘案しつつ、本人の意向、離職に至った経緯などを考慮した例外対応を可能とするなど、同規制は見直すべきである。

日雇い派遣は、原則として禁止され、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が、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、副業・兼業の推進に向け、年収要件を引下げられたい。

#### [具体的要望項目]

- 派遣労働者個人単位の派遣期間制限の緩和・撤廃を含めた見直しと、派遣労働者のキャリアアップ促進策の検討
- 離職後1年以内の元勤務先への派遣規制の見直し
- 日雇い派遣に係る年収要件の引下げ

以上