

雇用・労働政策に関する重点要望

2024 年 12 月 19 日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【中小企業による「自発的・持続的な賃上げ」、「少数精鋭成長モデル」への自己変革に力強い支援を】

深刻な人手不足と物価高騰を背景に賃上げ圧力は高まっており、政府も最低賃金引上げの加速を重点政策に掲げる。多くの中小企業が賃上げに取り組むが、「防衛的賃上げ」の割合は依然として高く、既に「賃上げ疲れ」との声も聞かれる。中小企業の自発的・持続的な賃上げに向けては、強力な支援が求められる。

他方、労働力人口の減少が進む中、中小企業は「人が足りない、人が採れない」という厳しい状況にあり、政府が進める「円滑な労働移動」による人材流出への懸念も根強い。中小企業の実態を踏まえた公的な職業紹介・職業訓練の抜本強化とともに、限られた人員で成長を実現する「少数精鋭成長モデル」への自己変革（省力化・育成・多様性）に対する支援が求められる。

あわせて、深刻な人手不足と来るべき労働供給制約社会への対応に向けた労働政策の抜本的な変革についても早急に検討を進め、各種労働規制の見直しなどに取り組むべきである。

こうした認識のもと、政府が取り組むべき雇用・労働政策について、下記により要望する。なお、本要望と同時に、女性、外国人材、シニア、障害者等の活躍推進に関して「多様な人材の活躍に関する重点要望」をまとめているため、あわせて確認いただきたい。

記

II. 重点要望項目

1. 最低賃金制度の適切な運用

最低賃金は物価高騰に加え、隣県との競争加熱もあり、2年間の合計で加重平均 94 円の大幅な引上げが実施され、影響を受ける中小企業の割合も高まっている。こうした中、政府は最低賃金引上げを加速し、全国加重平均 1500 円の目標達成時期を 2030 年代半ばから 2020 年代に前倒しする意向を示している。

わが国経済がデフレから脱却するには、地方・中小企業を含む自発的・持続的な賃上げの実現が重要であり、その結果として最低賃金が引上げられるのであれば望ましい。

最低賃金は働く人の生活を守るセーフティネットであり、赤字企業も例外なく適用される。実態を踏まえない大幅な引上げとなれば、中小企業の経営や雇用、地域経済への影響

が強く懸念される。特に、小規模事業者の労働分配率は相対的に高く、地方の生活や産業インフラを支える小規模事業者の支払能力を超える引き上げが続けば、地方経済の減退に繋がる懸念される。

地方を含む中小企業の賃上げは、産業振興と企業の稼ぐ力の強化、生産性向上と価格転嫁の推進等により実現されるべきものであり、最低賃金を賃上げ政策の道具として用いることは適切ではない。

具体的要望項目

- 法の趣旨に則り、データに基づく納得感のある審議決定
 - ・ 中央および各都道府県の審議会における、法定三要素（生計費、賃金、支払い能力）のデータを踏まえた明確な根拠に基づく納得感のある審議決定
 - ・ 十分な準備期間を確保した改定日の決定（年初め、年度初め等）
- 地方・中小企業の実態を十分踏まえた政府目標の設定
 - ・ 中小企業団体の意見を聴取するなど、実態を十分踏まえた政府目標の設定
- 最低賃金の大幅な引上げによる影響に関する実態把握
 - ・ 最低賃金の大幅な引上げが企業経営や地域の雇用に与える影響についての調査・研究の実施（都道府県別・産業別等）

2. 自発的・持続的な賃上げへの支援

日本商工会議所および東京商工会議所（以下、当所）が本年4～5月に実施した調査では、中小企業の7割超（74.3%）が賃上げを実施し、正社員の賃上げ率は加重平均で3.62%（20人以下は3.34%）となるなど、賃上げの波は着実に広がりつつあるが、業績改善を伴わない「防衛的賃上げ」が約6割（59.1%）を占めている。雇用の7割を支える中小企業の自発的・持続的な賃上げには、生産性向上の取組みとともに、労務費を含む価格転嫁の推進による賃上げ原資の確保が不可欠であるが、日本商工会議所が本年10月に実施した調査では、「労務費を4割以上転嫁できている」とする中小企業は未だ3割超（36.8%）にとどまっており、労務費を含む価格転嫁は道半ばの状況にある。

また、BtoCを含め、「良いモノやサービスには適正な値が付く」「適正価格での購入・取引が物価と賃金の好循環に繋がる」ことについて、社会全体に浸透させる取組みが求められる。

具体的要望項目

- 賃上げに向けた生産性向上の取組み等に対する支援
 - ・ 賃上げに向けたデジタル化・機械化の推進など生産性向上の取組みに対する支援拡充（業務改善助成金等）
 - ・ 賃上げの後押しとなる各種支援策の優遇措置の継続（マル経融資「賃上げ貸付利率特例制度」等）

○ 労務費を含む価格転嫁の推進と実効性の確保

- ・ 「パートナーシップ構築宣言」の宣言企業のさらなる増加に向けた周知や働きかけ実施と宣言企業へのインセンティブ拡大
- ・ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底
- ・ 受注者の価格交渉力向上に向けた、業種特性に応じた支援体制の拡充
- ・ 下請け G メン、トラック G メン等を活用した事業所管省庁とも連携した面的な執行
- ・ 公共工事の物品調達コスト上昇や労務費の価格転嫁に対応する入札予定価格の設定

○ BtoC を含む「適正価格での購入・取引」に対する意識の浸透

- ・ 価格交渉促進月間に合わせた消費者に向けた啓発運動の実施、「人によるサービスの適正価格」という考え方の周知

3. 中小企業の人材確保への支援

日本商工会議所が本年 5 月に実施した調査によると 2023 年度の採用実績の動向について、募集した企業のうち、計画通りに採用ができた企業は約 4 割（42.5%）にとどまり、採用活動の早期化・長期化による負担感も大きい。さらには採用後の定着も大きな課題であり、政府が進める「成長分野への円滑な労働移動」による人材流出への懸念も根強い。

2024 年から全業種で労働時間の上限規制が実施された中、人手不足への対応も重なり、対応に苦慮する中小企業は多い。また労働者からも働けるときにより多く働きたいとの声もある。安全衛生・健康確保は前提としながらも、柔軟な政策の検討が必要である。

採用活動に充てられる予算や人員が限られている中小企業においては、ハローワークなど公的職業紹介への期待は大きく、紹介機能の強化とともに利用促進の取組みが求められる。また、頻発する地震や風水害の被災地に寄り添った雇用維持・確保への支援も重要である。加えて、今後災害等の非常事態が生じた際の雇用維持・安定への支援のあり方については検討が不可欠である。

具体的要望項目

○ 採用・転職・解雇・働き方に関する政策の見直し

- ・ 採用・就職に関する環境、学生・大学・企業の意識の変化や早期化・長期化が進む現状を踏まえた新卒採用ルールのあるあり方の検討
- ・ 政府による過度な転職の後押しの是正（政府助成金等による転職推進施策の見直し）
- ・ 硬直的な解雇規制の見直し検討（解雇無効時の金銭救済制度の具体化に向けた早期検討）
- ・ 中小企業の実態と労働者のニーズに即した働き方改革のあり方の検討

○ 公的職業紹介の機能強化、中小企業の採用活動に対する支援

- ・ ハローワーク等によるマッチングの質向上（求人企業・求職者双方へのコンサルティング機能強化、研修等による支援能力の向上、職員のスキルレベルや拠点ごとの

支援内容の高位平準化、「job tag」の活用推進)

- ・ ハローワークの体制強化（担当制によるきめ細やかな相談体制の整備・人員強化、DX化や民間事業者との連携による業務効率化）
- ・ 公的職業訓練機関と公的職業紹介機関の連携・接続の強化（ハローワーク相談員へのポリテクセンター等の訓練内容の周知・研修等、非正規労働者の正規化に向けたスキルアップ支援、人手不足が深刻な介護・運輸業等エッセンシャルワーカーの確保に向けた重点的支援）
- ・ 産業雇用安定センター（在籍型出向、キャリア人材バンク）等の関連機関との連携強化
- ・ 基準に準拠したインターンシップの実施支援（プログラム策定、実施費用助成等）、合同会社説明会の開催、長期間のインターンシップ実施へ向けた支援（伴走型支援等）

○ 令和6年能登半島地震および豪雨災害被災地域の雇用維持・確保に対する支援

- ・ 雇用調整助成金特例の延長を含む柔軟な運用、在籍出向や教育訓練に対する支援拡充等
- ・ 国家の非常時における雇用維持・安定への支援のあり方の検討（事業主のみが財源を負担する雇用調整助成金による支援の見直し）

4. 「少数精鋭成長モデル」への自己変革支援

（1）「省力化」への支援

当所が本年7月に実施した調査では、人手不足への対策として8割近い（78.4%）中小企業が「採用活動の強化」を挙げるが、労働力人口が減少する中、採用のみに頼っては限界がある。限られた人員で成長を実現する「少数精鋭成長モデル」への自己変革に向けた「省力化・育成・多様性」の取組みが不可欠である。

このうち事業のスリム化やデジタル活用など「省力化」に取り組む企業は3～4割にとどまる。取組みを加速し、限られた従業員がコア業務に集中できる業務プロセスの再構築が求められる。とりわけ、デジタル化の取組みは急務であり、社内のデジタル化を担う人材の育成が求められる。

具体的要望項目

○ 生産性向上に資する業務プロセス再構築への支援

- ・ 「働き方改革推進支援センター」における業務効率化に関するコンサルティングなど伴走型支援の強化（出張相談会など相談対応件数の増加に向けた能動的取組み、相談対応先への個別コンサルティングの提案等）
- ・ 民間企業・コンサルタントの支援により業務プロセスの再構築に取り組む際の経費や人件費の一部助成措置の検討

○ 社内デジタル人材の育成支援

- ・ ポリテクセンターで実施する「生産性向上支援訓練」の「DX 対応コース」充実（デジタル活用度合が初期段階の中小企業も受講しやすいレベル別の訓練コース設定、適切なレベルの訓練を受講できるよう受講前後の丁寧なフォローアップ実施）
- ・ 「デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業」の「コアモデル」充実（中小企業の参画促進、事業実施後の効果検証に基づく支援企業数の拡大および中小企業枠の創設検討）

（２）「育成」への支援

当所が本年７月に行った調査では、人手不足への対策として、「従業員の能力開発」に取り組む中小企業は約３割（34.1％）にとどまる。時間や余裕がないとの声もあるが、生産性向上を実現し、働く場所としての魅力を高めるうえで、従業員の育成、能力向上は不可欠であり、中小企業の実態を踏まえた支援の強化が求められる。

なお、事業主による雇用保険料を財源として、雇用の安定（雇用調整助成金など）と能力開発の支援（人材開発助成金など）を担う雇用保険二事業については、コロナ禍における雇用調整助成金での多額の支出により、残高は枯渇しており、財政の安定化が急務である。

具体的要望項目

○ 企業内の教育訓練・人材育成強化に資する支援

- ・ 企業の人材育成計画の策定・実行に対する伴走型支援の充実
- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）の機能強化（訓練内容の質の向上・プログラムの拡充、オンライン・休日夜間、オーダーメイド型の生産性向上支援訓練の更なる拡充による中小企業の利便性向上、活用拡大に向けた同センター職員の提案力強化、ハローワークなど公的支援機関との連携による利用企業の能動的開拓、人員の増強や設備の維持・拡充に向けた十分な予算措置）
- ・ 人材開発支援助成金の利用促進（予算の維持・拡充、企業ニーズを踏まえた申請手続きの見直し）
- ・ 教育訓練給付制度の利用促進に向けた利便性の向上（申請手続のオンライン化）、受講ニーズを踏まえた指定講座内容の見直し
- ・ キャリアアップ助成金（正社員化コース）の賃金等の支払基準要件の緩和（賞与・昇給要件等）

○ 働く人の能力開発を支える雇用保険財政の早期健全化、あり方の検討

- ・ 安定資金残高が枯渇状態にある、雇用保険財政に対する適切な財政措置

（３）「多様性」への支援

当所が本年７月に行った調査では、人手不足への対策として、「多様で柔軟な働き方の導

入（テレワーク、副業・兼業など）」に取り組む中小企業は2割に満たない（16.9%）。

労働力人口が減少する中、多様な価値観を持つ若年層、育児や看護・介護、治療や障害など様々な事情を抱える働き手が活躍できる職場づくりの観点からも、多様で柔軟な働き方の導入は重要である。少人数の職場だからこそ柔軟に取り組めるテーマでもあり、人手不足への対策の一つとして中小企業における取組みも期待される。

具体的要望項目

○ 時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 多様で柔軟な働き方の導入支援（テレワーク、フレックスタイム制、裁量労働制、勤務間インターバル制度の導入に係る相談・アウトリーチ型コンサルティング支援の充実、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、手続負担の軽減、業種・規模による効果的な事例の周知）
- ・ 働き方改革推進支援センターなどによる相談、助成金などによる中小企業の取組み支援の維持・強化
- ・ ストレスチェック制度の従業員 50 人未満の企業への拡大に対する十分な支援（具体的マニュアルの作成、外部委託先の量・質の確保および低コストで実施できる環境整備、地域産業保健センターおよび産業保健総合支援センターの体制強化）
- ・ 副業・兼業の推進（大企業人材の地方・中小企業での副業・兼業の推進）

以上