

労働政策に関する要望

平成21年7月9日
東京商工会議所

わが国の経済は、未だ危機的状況にある。特に中小企業は受注・売上の激減により極めて厳しい状況におかれ、倒産・廃業も高水準に推移している。最近、鉱工業生産指数など経済指標の一部に好転の兆しが現われ、景気が底を打ったとの声も聞かれる。しかし、5月の完全失業率は5.2%、有効求人倍率も0.44倍と雇用情勢は悪化の度合いを深めており、今後、一層の悪化が懸念されるなど、先行きに対する不安は拭えない状況にある。

こうした中、現下の最重点課題は、雇用の安定・確保をはかることであり、そのためには官民が一体となり、雇用や仕事の増大をもたらす新たな有効需要の創出に取り組むとともに、現在の緊急事態への対応として、企業・労働者、双方に対するセーフティネットの構築に万全を期す必要がある。その意味からも、政府の「経済危機対策」の速やか、かつ確実な実施を強く望むものである。

同時に、この経済危機を打開した後の「出口」を見据えた労働政策のあり方についても、検討を進める必要がある。産業構造が変化し、また、少子高齢化の進展により労働力人口が減少する中、就業形態の多様化が進み、働く者の意識・価値観も大きく変化しており、こうした環境変化に対応した柔軟な労働市場の形成、労働法制の見直しが不可欠となってきた。

また、グローバル化が進む中、中小企業も厳しい国際競争に晒されており、その中で、企業の存続、雇用の維持に必死に取り組んでいるところである。わが国の雇用の7割を支える中小企業の活性化と経営安定なくしては、雇用の安定も労働条件の整備も困難である。したがって、今後の労働行政を進めるにあたっては、中小企業、個別の企業の実態を十分把握し、労使自治の原則の下、画一的な規制という手法は回避することを基本とするべきである。

以上の認識のもと、今後の労働政策について、以下のとおり要望する。

記

I. 現下の雇用状況への対応

1. 雇用の安定

(1) 雇用調整助成金等の改善

雇用調整助成金並びに中小企業緊急雇用安定助成金については、雇用の安定・失業の防

止に資する重要なセーフティネットとして機能しており、昨年12月以降中小企業による利用が急増している。今後さらに利用企業の増加が見込まれることから、十分な財源措置を講じるとともに、関連する以下の事項について、速やかに対応すべきである。

① 申請手続の一層の簡素化

短期の受注に左右される中小企業においては、事前に、休業計画を立案し届出ることが難しい。事前の休業計画届出を省略するなど、柔軟に対応すべきである。併せて、事業所単位ではなく、企業単位での手続きも可能にするべきである。

② 支給要件の緩和

支給日数、および支給限度額の引き上げについて、さらに検討を行うべきである。また、雇調金の対象となる教育訓練について、民間のセミナー等は夜間開催のものも多いことから、所定労働時間外に行われる外部訓練についても支給対象として認めるべきである。

③ 支給の迅速化

申請から受給までに数ヶ月を要している現状にあることから、審査方法、申請手続き等を見直し、申請後速やかに支給できる体制を整えるべきである。

④ 残業削減雇用維持奨励金の支給要件の見直し

本年3月に創設された残業削減雇用維持奨励金について、残業削減の比較期間が計画届提出時の直近6か月となっている点について、「直近6か月」では既に、今般の経済危機の影響による残業削減の期間と重なることが考えられることから、比較対象期間を前年同月比等に変更するべきである。

⑤ 相談窓口の整備と周知

雇用に係る各種助成金について、分かりづらいとの声が多く寄せられている。国・地方公共団体等関係機関が連携して窓口相談に応じられるような体制を整備するとともに、制度改正内容を分かりやすく迅速に周知するべきである。

⑥ 緊急就職支援者雇用開発助成金の発動

中高年齢者の雇用を支援する緊急就職支援者雇用開発助成金について、「雇用に関する状況が全国的に悪化した」と厚生労働大臣が認める場合がその発動要件の一つとされているが、現下の厳しい雇用情勢に鑑み、その発動を検討するべきである。また、助成対象が45～59歳の労働者とされている点について、40～44歳にもその適用範囲を拡大するべきである。

⑦ 中小企業雇用安定化奨励金の増額

中小企業雇用安定化奨励金について、契約社員やパートタイマーなどの正社員化を促進するため、支給限度額を増額するべきである。

(2) 雇用のミスマッチ解消

① 公共職業訓練の機能強化

雇用吸収力のある分野への円滑な労働移動を促進する意味からも、失業者等に対する公共職業訓練の強化・充実をはかる必要がある。しかし、訓練内容が企業ニーズに合っていないという指摘も多い。企業からの講師派遣を含め民間の技術やノウハウを積極的に取り込み、企業が求める職業能力のニーズ変化に迅速かつ的確に対応できる仕組みづくりが必要である。そのため、訓練受講者の訓練別・地域別の就職率等について、地域毎にきめ細かなモニタリング（例えば、通勤圏単位）を徹底し、その結果に基づいて訓練内容の改編を行うべきである。

同時に、受講者に対しては、ハローワーク等との連携の下、教育訓練制度におけるカウンセリング機能を強化する等、訓練修了者に対する職業紹介機能を強化するべきである。

② ハローワークのマッチング機能の強化

人材確保に苦しむ中小企業にとって、地元のハローワークに対する期待は大きい。望んでいる人材紹介がなかなか受けられない等、不満の声も強い。ハローワークにおいては、求職者に対するカウンセリング機能を充実し、求職者に対して能動的に求人企業の紹介を行うとともに、地元行政や学校との連携強化、民間企業のノウハウ等の活用を通じ、マッチング機能の一層の強化をはかるべきである。

③ ジョブ・カード制度にもとづく有期実習型訓練の普及について

ジョブ・カード制度の柱の一つである有期実習型訓練について、企業側の認知度は高まりつつある一方で、求職者側の認知度は低いため、関係機関が連携して広報活動を強化することが必要である。

また、「モデル評価シート」の「専門的事項」に基づく訓練計画の作成にあたっては、個別企業の実態に合わせて、可能な限り独自性あるものも認めるよう、その基準を緩和するべきである。また、職務内容によっては、日単位での計画になじまないものもあることから、週単位だけの計画作成を認めるなど、企業実態に即した計画作成のあり方を検討するべきである。

④ ジョブカフェの機能強化

若年者の就職支援を強化するため、現行のジョブカフェ地方拠点の増設や、コーディネーター等の機能強化の支援をはかるべきであり、そのために必要なジョブカフェ支援予算の拡充をはかるべきである。

また、地方自治体においては、積極的に地域の産業育成政策と連携して、地域企業の人材確保・育成や若年者の就職支援に関する具体的な取り組みを進めるべきである。

⑤ トライアル雇用・紹介予定派遣制度の拡充

トライアル雇用については、中小企業による活用が促進されるよう実施期間の延長や対象の拡大、試行雇用奨励金の増額など、制度の拡充とともに、制度の周知広報をはかるべきである。

紹介予定派遣については、派遣期間に6カ月の上限が設けられているが、一般に、企業の事業サイクルは1年が多く、1年を通じての適性の有無や能力発揮状況により採用・就職の是非を判断したいというニーズもあり、紹介予定派遣の派遣期間を1年程度まで延長するべきである。

(3) 高年齢者、障害者など多様な人材の活用

① 高年齢者雇用への支援

急速な高齢化が進展する中で、働く意欲と能力のある高年齢者の就業の機会を確保する必要がある、経営基盤の脆弱な中小企業における雇用継続や、新規採用・職場開発をさらに推進するための各種の支援策を拡充するべきである。

また、高年齢者雇用継続制度について、労使協定による対象者の基準決定は、中小企業にとって厳しい要件となるため、引き続き就業規則による決定が可能となるよう、経過措置の継続を検討するべきである。

② 障害者雇用への支援

障害者に対する雇用意欲があるにもかかわらず、雇用が進まない中小企業を支援するため、中小企業と障害者のマッチング機能の強化や、障害者の採用や定着に関する情報提供の充実をはかるほか、バリアフリー等の職場環境の整備に対する予算措置の拡大等、障害者雇用を進めやすい環境整備を促進するべきである。

③ メンタルヘルス対策の充実

企業のメンタルヘルス対策への取り組みの必要性が増している。メンタルヘルス対策支援センター等による相談体制や、中小企業への情報提供など支援措置を強化するべきである。

2. 労働者派遣制度について

製造業派遣については、一定のセーフティネットの整備は必要である。しかし、製品のライフサイクルが短期化する中で、企業にとっては業務量の変動が大きくなっており、正社員のみでは柔軟な対応ができない実態があり、産業人材の流動性と、多様な働き方を確保する観点から、製造業派遣の禁止には反対である。

労働者派遣制度は、労使双方にとって必要な需給調整機能、マッチング機能を有しており、登録型派遣を含め派遣制度への過度の規制は、多くの派遣労働者の雇用機会を狭めるとともに、事業所の海外移転などを促し、結果として、わが国の雇用機会の縮小につながる恐れが強い。労働者派遣制度の見直しは、悪質な事業者の排除など派遣制度の適正な運

用を確保することに主眼をおき、慎重に検討するべきである。

3. 最低賃金

(1) 中小企業の実態を踏まえた最低賃金の設定

現下の経済環境は極めて厳しく、中小企業、特に小規模事業者は事業の継続さえ危うい状況に陥っている。最低賃金の引き上げは、本来、企業の生産性が向上し安定的な収益が得られてはじめて可能となるものであり、現在の厳しい経営環境を踏まえれば、最低賃金を引き上げる状況にはない。

また、生活保護との乖離解消について、昨年、各地域において、2～5年をかけて解消するとされたが、昨年の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の合意の中でも、「引き上げに当たっては、経済・企業・雇用動向、中小企業の実態向上の進展状況、経営環境の変化等も踏まえる」とあり、現在の厳しい経済実態を踏まえれば、解消期間の見直し等を含め、その対応を慎重に検討する必要がある。

(2) 特定最低賃金（旧産業別最低賃金）の廃止

特定最低賃金は地域別最低賃金に屋上屋を架すものであり、早急に廃止するべきである。

4. 雇用保険制度

(1) 雇用保険二事業の継続的見直し

現行の雇用保険二事業について、失業の予防や雇用の安定に有効に機能しているかどうか等の観点から、引き続き、徹底した評価を行い、実効性に乏しい事業については廃止・統合するなど、料率の引き下げを含めそのあり方について抜本的な見直しを行うべきである。

(2) 国庫負担の継続

雇用保険制度の保険料は、労使折半による負担とともに国庫負担により賄われている。これは、失業の予防および対策において、政府がその責任の一端を担うべきとの考え方に基づくものであり、国は雇用保険制度の安定的運営のために財政的責任を負っている。

雇用保険制度の国庫負担については、現状でも本来の負担額の55%に引き下げられており、廃止もしくはさらなる減額をするべきではない。

5. ワーク・ライフ・バランス

(1) 両立支援に取り組む中小企業への支援拡充

両立支援に取り組む中小企業に対して、例えば、法人税の軽減など税制面での優遇措置や、国・地方公共団体等の入札への評価、助成金の拡充など支援策を強化するべきである。

(2) 保育施設の増設・サービス拡充

深刻化する都市部での待機児童に対応するため、面積など施設基準となっている保育施設への補助の基準を、機能基準と改めるべきである。併せて認可外保育所、ベビーシッター、家庭的保育等の利用者への補助や、認可外保育施設への支援など、保育サービスの充実をはかる必要がある。

II. 時代の変化に対応した労働法制の見直し

(1) 柔軟で自律的な労働時間制度の検討

労働者の価値観や働き方が大きく変化し、労働時間のみで労働の成果を評価することが必ずしも適当でないホワイトカラー層が増加している。仕事と家庭の調和をはかる観点からも、自律的な働き方に対応する新たな労働時間制度の創設に向けた検討を進めるべきである。

また、企画業務型裁量労働制について、労使委員会の設置や決議を要するなど、中小企業にとって導入しづらい制度となっている。中小企業でも同制度を積極的に活用できるよう、対象業務の拡大、労使協定による導入も可能とするよう、要件の見直しをはかるべきである。

(2) 解雇法制の見直し

解雇についての過度の規制が、企業経営そのものを危うくしたり、今後、柔軟な労働市場を形成し多様な人材活用をはかっていくうえで、制約要件として作用している面があり、非正規雇用からの正社員化を阻害する一つの要因となっているとの指摘もある。解雇法制については企業の経営権を過度に束縛することがないように、新たな解雇法制のあり方を検討するべきである。

以上

| |
|---|
| 平成 2 1 年 度 第 9 号 平成 2 1 年 7 月 9 日 第 6 0 6 回 常 議 員 会 決 議 |
|---|