

労働政策に関する要望

東京商工会議所

我が国経済は緩やかに回復している。確実にデフレから脱却し、経済をしっかりとした成長軌道に乗せるためには、政府は依然厳しさの残る雇用情勢の改善に努めなければならない。

更に、少子・高齢化の進展により、2006 年をピークに人口は減少に転じると予想されている。今後の経済活力を維持するためには、企業競争力の維持・強化が最も重要な課題である。企業は、経済社会の急速な高度化、国際化に対応しつつ、抜本的な経営改革により労働生産性の向上に取り組んでいる。しかし、企業の負担は多方面に渡り、特にデフレ経済下でも高推移する労務コストは、企業の自助努力を阻害している。

また、労働力人口の減少や産業構造の変化に伴い、多様な人材の活用および多様な就労形態へのニーズが高まっている。今後、我が国における新たな雇用の受け皿となり得る新規産業を創造し、育成するためには、これらに柔軟に対応できる雇用・労働環境の整備が欠かせない。

一方、若年層においては、失業率は高止まり、就労意欲が不十分な者や求職活動も職業訓練もしない無業者（ニート）が増加している。企業も中高年層の人員の厚さから、若年層に不足感があっても採用しにくい実情の中で、より魅力ある人材を見つけようと苦慮している。我が国経済の将来を担う人材の育成・確保の観点から、総合的な政策が求められている。

以上の認識のもと、今後の労働政策のあり方について下記のとおり要望する。

記

1．経済社会の多様化に対応した労働法制の整備

（1）労働契約の在り方について

労働契約に関する法制は、労使の自主的な決定と契約自由の原則を最大限に尊重したものでなければならない。かつての工場法の時代に作られた労働基準法などを今日の社会情勢にふさわしいものにしていく必要がある。

労働契約に関するルールを整備する場合は、必ずしも新法による必要はない。労使の判断の参考となる目安であるべきであり、新たな紛争を引き起こすことのないよう、労使の自主性を尊重した、中小企業にもわかりやすく使いやすいものでなければならない。特に、解雇を巡る事情は企業によってかなり異なるため、法律で解雇の要件や手続きを一律に規定することは好ましくない。

紛争の迅速な解決を目指して準備が進められている労働審判員制度等と合わせて、一体的に検討すべきである。

（２）裁判で解雇無効の際の金銭解決制度について

裁判にて解雇無効となった労働者は、現実には職場復帰するケースは少なく、大半は金銭によって退職している実態を考慮すれば、紛争解決の選択肢を広げるという観点から「金銭賠償方式」の導入を検討すべきである。但し、その際の解決金額については一律に設定するのではなく、企業の実情に応じて労使の合意に委ねるべきである。

（３）企画業務型裁量労働制の見直し

我が国経済において、いわゆるホワイトカラー層には、より主体的な働き方が求められており、その活性化が期待できる企画業務型裁量労働制への企業の関心は高まっている。しかしながら、導入を検討したが見送ったとする企業も多く、一層の導入要件の緩和が必要である。特に、労使委員会は、就労形態の多様化、雇用の流動化が進んでいる実情から、設置することが極めて困難である。

まず「労使協定」による導入を認めるとともに、「企画・立案・調査・分析」に限定されている対象業務を「非定型業務」に拡大し、企業の労使に導入の判断を委ねるべきである。

更に、労働基準監督署への報告内容（様式第13号の4）の簡略化、定期報告期間の延長をはじめとし、諸手続きを見直し、簡素化すべきである。

平成17年度労働政策に関するアンケート調査（平成17年6月）（以下調査）では、必要な規制緩和および対策を「対象業務（企画・立案・調査・分析）の制限の撤廃」とする回答が最も多く過半数を超える53.1%となった。また、企画業務型裁量労働制について「検討したが導入は見送った」、「一度導入したが廃止した」とする企業が13.9%（「わからない」と回答した企業を除いた割合）に達した。

（４）労働時間規制の見直し

裁量労働制の対象者への適用除外について

働き方を大幅に労働者の裁量に委ねる裁量労働制の対象者については、その効果を最大限に発揮するため、現在のみなし労働時間制を廃止し、労働時間規制の適用除外とすべきである。「専門業務型」の対象者については全員を適用除外とし、企画業務型の適用を拡大した「非定型業務型」の対象者については本人の同意があれば適用除外とすべきである。

その際の健康確保措置、苦情処理対策等は実態的に行われるべきであり、希望しない者をも対象とした健康確保措置の義務化はすべきではない。報告書類についても、現行のやり方は煩雑すぎて事務負担が大きく、改善が必要である。

調査では、裁量労働制の労働時間規制の在り方について「現行どおりのみなし労働時間規制を適用する」とする企業は13.2%に留まり、一定の適用除外を望む企業は54.4%と過半数に達した。中でも、「専門業務型の対象者全員と、企画業務型対象者本人の同意があれば、適用除外とする」とする企業が最も多く28.3%となった。

管理監督者の深夜労働について

管理監督者については、深夜業に関する規定も適用除外にすべきである。

現状では、割増賃金支払いの為に深夜業に限って実質的に労働時間管理を要しており、重要な職務と責任を有する管理監督者は、労働時間の規定になじまないという適用除外の主旨に即していない。

所定外労働時間について

所定外労働時間の削減対策として、単に賃金の割増率を上げることは反対である。

賃金を労働時間で算定する仕組みのまま所定外労働の賃金割増率だけあげても、効率が上がりず労働時間と賃金だけが上昇し、国際競争力を削ぐ結果となる。割増率の引上げは、所定外労働時間の削減にはつながらない。

（５）最低賃金制度の見直し

産業別最低賃金は、産業構造の変化に伴いその役割はほぼ終了し、また地域別最低賃金に屋上屋を課すものであることから、絶対に廃止すべきである。その際、地域別最低賃金をこれまで正規の手続きを得て決定され、適切に機能してきた経緯を無視し、産別最賃の水準を鑑みて調整を図ることは反対である。

最低賃金額を定める際に生活保護の水準を比較することは全く不適當である。むしろ生活保護の水準について、生活保護法の目的である受給者の自立を阻害しないよう、最低賃金額を考慮しつつ決定されるべきである。生活保護は、生活に困窮する者がその利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件としており、労働能力のある者が安易に生活保護を受給することのないよう、執行の適正化が望まれる。

また、日本版デュアルシステム等による訓練中の者に対しては、一般の労働者と同等の生産性が見込まれないことから、最低賃金の対象外とすべきである。

（６）男女雇用機会均等法の改正

昭和６０年に制定、平成９年に拡充された均等法は歴史が浅く、その目的、基本理念はこれまで我が国になかった概念であった。近年、企業の努力によりその内容は浸透しつつあるが、差別禁止やセクハラなど、労働者の主観により個別に生じる様々な事情に苦慮しつつ対応している状況である。まずは現行法の浸透状況を検証した上で、効果的な内容の周知や理解の促進を徹底すべきである。国民の意識改革なくして、更に新たな概念を法制化することは反対である。

調査では、均等法の改正について「企業の自主的な取り組みを促すべき」とする企業が 54.0%、「むしろ規制緩和を望む」とする企業が 18.7%となった。

２．企業が多様な人材を活用しやすい環境整備

（１）高齢者の活用促進

団塊世代の法定定年年齢への到達を控え、高齢者が定年後も豊かな経験や技術、技能を活かしつつ、自分に合わせた働き方で参加できる社会の実現が望まれる。企業が求める能力・働き方とのマッチングの強化により就労機会を拡大し、高齢者の活用を促進すべきである。企業等OB人材マッチング制度においては、企業等のOBと企業への周知の徹底などによる支援の強化、トライアル雇用制度については、利用後の結果報告書の簡素化など利用企業の利便性の向上が必要である。

なお、改正高齢法における、「継続雇用制度」の導入にあたり対象労働者の基準を定める場合の経過措置期間については、企業の実情について改めて調査し慎重に対応すべきである。

調査では、「対象者の基準を定めて継続雇用制度の導入」の措置を講ずるとする企業の内、19.4%が経過期間内に対象者の基準を定める労使協定について「結べそうにない」(2.5%)、「見通しがつかない」(16.9%)としている。

（２）派遣労働者の活用促進

派遣労働は業務を限定して就業することができ、正規雇用者とは職責等も異なることから仕事と生活が両立しやすい働き方として定着しつつあり、派遣産業も我が国経済を担う大きな産業として成長してきた。派遣労働者の活用を阻害する制度は廃止し、一層の活用促進を図るべきである。

事前面接の解禁

派遣先による派遣労働者の事前面接は、ミスマッチや契約トラブルを未然に防ぐことができ、派遣労働者、派遣先、派遣元にとって重要な意味を持つものであり、解禁すべきである。

調査では、派遣契約締結時の際の事前面接は、ミスマッチ、トラブルの回避に有効だとする企業が83.0%となった。

雇用契約申込義務および派遣受入期間の見直し

一定条件の派遣労働者に対する雇用契約申込義務は、企業の採用の自由を奪うものであり、また派遣労働者は正規雇用者とは職責等が異なるため、その経験を根拠に雇用契約の申込を義務化することはなじまない。また、派遣労働者、派遣先双方の希望があっても当該派遣労働者の派遣就労の継続を認めない派遣受入期間の制限は、全ての業務において原則として撤廃すべきである。

対象業務の拡大

現在派遣事業を行うことが出来ない建設業務、警備業務、医療関連業務（紹介予定派遣を除く）等については、派遣就労を禁止する合理的理由がないことから、原則として派遣を可能とするべきである。

（３）外国人労働者の受け入れ

国内労働力の掘り起こしや有効活用にも拘らず人手が不足する分野については、外国人労働者の受け入れを検討すべきである。特に不熟練・単純分野に従事する外国人労働者の受け入れについては「労働許可制」による管理を徹底するなど、具体的な検討を進めるべきである。

なお、専門的・技術的外国人労働者に関しては、資格要件の緩和や手続きの簡素化など引き続き一層の拡充が必要である。

３．企業における若年者の雇用促進および人材育成政策の強化

（１）企業における若年者の雇用機会の拡大

フリーターやニートの増加が懸念される中、企業も思うように若年労働者の確保ができていない。（１）また、企業も中高年層の人員の厚さから、若年層に不足感があっても採用しにくい実情の中で、より魅力ある人材を見つけようと苦慮している。企業における若年者の雇用機会の拡大と、求められる人材の育成を強化すべき。様々な機会を捉え労使の接点を広げることが、双方が長所を知り合うことができ雇用の促進、ミスマッチの防止につながる。（２）

若年者の雇用拡大につながる各制度・施策（紹介予定派遣、トライアル雇用制度、日本版デュアルシステム等）は企業の認知度、関心ともに低い。（３）企業にとって使いやすい制度への改正と周知を徹底し利用件数を上げるべきである。

特に、日本版デュアルシステムについては、受入前の企業へは、助成だけでなく教育訓練プログラム・受け入れ体制を作るノウハウの提供が求められている。受け入れに当たっては、諸手続きを簡素化すべきである。

（１）調査では、20代の人員過不足について「不足」、「やや不足」とする企業は69.6%、50代については「過剰」、「やや過剰」とする企業は56.7%となった。また、改正高齢法への対応として「若年者の新規採用の抑制をせざるを得ない」とする企業が14.7%となった。

（２）調査では、フリーター等を正社員として採用したことがある企業の65.4%が自社でアルバイト等により雇用していた人を採用している。

（３）調査では、若年者を利用する際に利用してみたい（利用した）制度、関心のある制度は「特にない」とする企業が最も多く38.4%となった。また、日本版デュアルシステムについて「制度を知らない」とする企業が56.4%となった。

（２）若年者の自主的なキャリア形成を促進する制度の創設・充実

急速な産業構造の変化や技術革新により、これまで企業の中で労働者が積み上げてきた技術・技能が、企業も予測できない速さで陳腐化し、活かせなくなることが多くの分野で生じている。特に職業生活の基礎を形成する時期である若年層については、企業における人材育成に頼るだけではなく、自主的にキャリア形成・能力開

発に取り組んでいくことが求められる。

現在検討されている若年者向け「職業訓練利用券」については、対象者がその訓練を受けることで確実に就業の機会を得る為に利用されなければならない。就業促進の目的をより明確化するために、訓練終了後一定期間内に就業が可能となった場合に、還付金が受け取れる制度とし、財源は事業主が負担している雇用保険ではなく一般財源から支出すべきである。

4．少子化対策について

（１）育児支援サービスの充実

昨今、育児・介護休業法の改正や次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の策定など、企業に負担を求める施策が相次いでいる。（１）しかし、労働時間の短縮や休暇・休業により家庭との両立を図りたい労働者だけではない。（２）特に子育て世代はキャリア形成において重要な時期と重複することが多く、安心して仕事と子育てに取りくめる環境整備が必要である。（３）企業負担による就労と育児との両立政策を強めるだけでなく、一層の周辺環境の整備を重点的に進めるべきである。

東京都の認証保育所制度や病児預かり制度を参考とした育児支援サービスの充実を図るとともに、規制緩和により民間の創意工夫を活かして、大都市部での待機児童問題の解消、通勤に便利な場所（駅など）での保育施設の設置・運営、夜間・ゼロ歳児・一時・病児保育等を拡充すべきである。

- （１）調査では、27.5%の企業が、少子化対策として「法律で義務付けられている制度は導入しているが、運用には苦慮している」（19.9%）「法律で義務付けられている制度への対応は現実には極めて困難。結果として育児・介護中の労働者の採用に支障をきたしている」（7.6%）としている。
- （２）調査では、女性の就労促進策として最も多かったのは「通勤に便利な場所（駅など）での保育所の充実」（46.1%）。
- （３）都内通勤圏の東京、千葉、神奈川、埼玉の合計待機児童数（平成16年度）は10,912人で全国（24,245人）の45.0%を占める。

（２）少子化対策に関する予算配分の改革

現在、我が国における少子化対策予算は、国策として取り組むべき問題にも関わらず、配分率は低いままである。従来の政府予算の配分を抜本的に改革し、妊娠・出産に係る費用の軽減、前項で述べた育児にかかる各種支援の財源を捻出すべきである。

５．規制緩和と企業負担の軽減について

（１）雇用保険三事業の見直し

第一段階として、利用率の悪い給付金の即時廃止、施設の整理等による管理費等の削減を徹底し、現行５割を切っている企業への還元率を引き上げるとともに、事業主負担となっている保険料率を引き下げるべきである。

各種給付金については、窓口の一本化や給付事業・事務の民間解放を進めるべきである。

労働者の能力開発を目的とする事業については、必ずしも企業が求める実践的な能力開発と結びついているとはいいがたく、統廃合すべきである。特に教育訓練給付金は廃止し、給与所得者の特定支出控除を活用できるようにすべきである。

今後、雇用保険三事業については社会的にも非効率・無駄使いと批判されているものが多く、廃止を前提に議論を進めるべきである。

（２）ハローワークおよび社会保険庁事業の民間開放

ハローワークおよび社会保険庁の事業、業務については、長期にわたり効率性や利用者の利便性が考慮されずに行われてきた。民間の創意工夫を活かし効率化、利便性の向上を図る必要がある。市場化テストの結果等を踏まえ、早急に本格的な民間解放を進めるべきである。

（３）社会保険と労働保険の徴収事務の一元化の早期実現

平成 12 年 12 月の行政改革大綱にて閣議決定された徴収事務の一元化については、平成 17 年度までに法改正が必要な事項について検討し、結論を得ることになっている。保険料の算定ベースや納付時期、納付方法が異なる両保険に対する事業主の負担は大きい。法制面等で障害が生じるなら、その内容と解決策を提示し、早急に一元化すべきである。

（４）短時間労働者への厚生年金の適用拡大反対

短時間労働者への厚生年金適用拡大は、短時間労働者を多数抱える産業・企業において労使折半の年金保険料負担が大幅に増加することとなる。保険料の負担増は中小企業経営を大きく圧迫し、現在多くの雇用者数を抱えている労働集約型産業における雇用が失われることになる。単に年金の支え手を増やすための厚生年金の適用拡大は絶対に認められない。

以 上

【労働政策に関する要望・別添】

労働契約に関するルールを整備する場合は、必ずしも新法による必要はないと考える。現在検討されている労働契約法（仮称）については、主な意見を別添する。

厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会 中間取りまとめ」 に対する東京商工会議所 労働委員会での主な意見

現在検討されている労働契約法（仮称）について

「実質的に対等な立場」の担保方法、「紛争を未然に防止するための労働契約のルール」の内容によっては、現行法以上に、固定的・画一的な労働条件・労働契約となりかねない。

裁判で解雇無効の際の金銭解決制度について

裁判にて解雇無効となった労働者は、現実には職場復帰するケースは少なく、大半は金銭によって退職している実態を考慮すれば、紛争解決の選択肢を広げるという観点から「金銭賠償方式」の導入を検討すべきである。但し、その際の解決金額については一律に設定するのではなく、企業の実情に応じて労使の合意に委ねるべきである。

対象となる「労働者」の範囲について

請負契約や委任契約に基づき労務を提供する者も労働契約法の対象とすることが検討されている。請負、委任契約は企業と対等な立場で契約を結んでおり、保護を必要とせず、労働基準法上も対象外となっている。対象にすることはなじまない。

常設の労使委員会制度について

労働条件の決定・変更についての協議や苦情処理の場として、常設の労使委員会制度を法制化することが検討されている。常設の労使委員会の設置は、中小企業には負担が重く、全ての企業において設置することは現実的でない。企業の実情に応じて労使の合意による自主的なルールが策定されていれば良く、労使委員会の設置を要件とすべきではない。更に常設である必要もない。

就業規則について

就業規則の作成要件として、「労使委員会や複数員からの意見徴収が必要、更に意見聴取の手続きに関する指針を定める」となっているが、現行以上の細かな規定、要件の強化は必要ない。

「内容を労働者に周知する、（常用労働者 10 人未満でも就業規則を制定する場合は）過半数組合等からの意見聴取、行政官庁への届け出」を法律で効力発生要件とすることには反対である。

雇用継続型契約変更制度について

制度の導入自体が紛争の解決を促すとは考えられず、また紛争中の労働者の労働生産性は著しく低下することが指摘されており、導入には反対である。（以上）