

労働政策に関する要望

東京商工会議所

少子高齢化、グローバル化、情報化等の進展に伴い、近年、雇用・労働を取り巻く環境は大きく変化し、従来の雇用・労働システムの見直しが急務となっている。今後、わが国経済社会の持続的発展を遂げるためには、第一に雇用の受け皿である企業の国際競争力を高め、より高い付加価値を創造していくことが必要であり、そのためにも、企業活力の維持・強化と、人々の価値観やライフスタイルの変化に応じた多様な働き方を可能とする環境の整備が必要である。

また、今日の雇用・労働政策は、単に「労働者保護」という視点だけではなく、経済政策、産業政策との整合性・一体性という視点が強く求められており、その意味からも関係省庁との密接な連携の下、縦割り行政の弊害を排した総合的な施策展開が必要となっている。

しかしながら、現行の雇用・労働法制や政策はこうした時代の変化や要請に十分対応できているとは言えず、逆に、企業の活力や人々の多様な働き方を阻害している面が多い。今後、ますます多様化する個人そして企業のそれぞれのニーズに応え、自由に創造的な働き方を実現していくためには、柔軟な雇用システム・労働市場を構築していく必要があり、そうした視点での取り組み・現行制度の見直しが重要である。

今日、日本経済は全体として回復基調にあるものの、低賃金を背景とした途上国の追い上げなど、内外の厳しい競争に晒されている中小企業においては、その実感に未だ乏しいのが実情である。わが国企業の99.7%を占め、雇用の約7割を支えているのは中小企業であり、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とならざるを得ない。こうした現実・実態を踏まえれば、無用なコストアップを招き、個別企業の実態への配慮に欠けた画一的な規制や政策展開は厳に慎むべきであり、厳しい競争の中、生き残りをかけて「生産性の向上」や「イノベーション」に取り組む「民」の活動をバックアップすることに、その政策の軸足を置くべきである。

以上の認識のもと、今後の労働政策について、下記のとおり要望する。

記

1. 労働基準法制について

(1) 労働時間規制について

今国会への提出が見送りとなった「自己管理型労働制」、いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプションについては、労働者の価値観やライフスタイルが大きく変わり、働き方も多様化している中、労働者の自律的な働き方に対応した新たな枠組みの構築が必要であり、国が目指す仕事と生活の調和を実現するためにも同制度

の導入に向けての検討を再開すべきである。

また、「企画業務型裁量労働制」についても、中小企業の関心が高いにもかかわらず、導入に際しては労使委員会の設置や決議を要するなど、人事・労務管理の専任者を置く事が困難な中小企業などには導入しにくい制度となっている。対象となる業務範囲を拡大するとともに、労使協定による導入を可能とするなど、中小企業でも積極的に活用できるよう改正すべきである。

(2) 解雇規制の見直しについて

解雇については、民法上、期間の定めのない雇用契約は労使双方から一定の予告期間をおけばいつでも解約申し出ができることとなっているにもかかわらず、事実上、判例等により企業に対して厳しい制約がかけられている。しかしながら、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する面がある。解雇規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、実態にもとづいた新たな解雇法制のあり方を検討すべきである。

2. 最低賃金について

(1) 賃金支払能力を無視した引き上げには反対

現在、最低賃金の引き上げ問題が政治的に大きく取り上げられているが、わが国の中小企業は大変厳しい国際競争に晒されており、特に下請け小企業は、親企業からの値下げ要求などに対応せざるを得ず、利益を生み出しにくい苦しい経営を強いられている。賃金の引き上げは、中小企業の生産性が向上し、安定的な収益が得られるようになってはじめて可能となるものであり、中小企業、とりわけ小規模企業の経営安定、生産性の向上を実現する経済環境の整備・施策の強化が先決である。

地域別最低賃金の決定にあたっては、こうした中小企業の経営実態や支払能力を十分に見極めた上での現実的な議論が必要であり、これを無視した「引き上げ」には反対である。

(2) 産業別最低賃金の廃止

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

3. 多様な人材の活用について

(1) 労働者派遣法の規制緩和

就業形態の多様化が進む中、労使の多様なニーズに対応するためにも、派遣対象業務を拡大し、派遣期間の制限を撤廃すべきである。また、「雇用契約申込義務」については、これがあるために、やむなく派遣先企業が契約を打ち切らざるを得なくなるケースも多く、却って派遣労働者の雇用を不安定なものにしている。派遣労働者の雇用安定を図る意味からもその見直しをはかるべきである。さらに、派遣労働者の事前面接については、派遣先とのミスマッチから生じる中途解約等のトラブルを未然に防ぐためにも早急に解禁すべきである。

なお、現行 6 ヶ月以内とされる紹介予定派遣の派遣期間については、企業の基本的な事業サイクルも考慮し、1 年程度に延長すべきである。

(2) 若年者・高年齢者の雇用対策について

現在、政府においては、若年者の雇用対策や就労支援の強化を重要な柱としているが、若年者の就労意識の向上には、職業能力の開発以前に、在学中からの勤労観や職業観を育成するキャリア教育が重要であり、関係省庁の有機的な連携の下、効率的な施策展開を推進すべきである。

「日本版デュアルシステム」、「実践型人材養成システム」といった各種制度については、企業側の認知度が必ずしも高いとはいえず、訓練先である企業の実務上の負担を軽減し、受入れ負担に十分見合うだけのインセンティブを付与することで、企業側が前向きに取り組める制度とするよう、内容を改善すべきである。また、来年度より創設が予定されている「職業能力開発システム（通称「ジョブカード制度」）」について、その能力評価の基準を定めるにあたっては、企業が真に評価できるような内容とするよう十分検討すべきである。

また、高年齢者の雇用対策として定められている「高年齢者継続雇用制度」について、労使協定による対象者の基準決定は、企業にとって大変厳しい要件となることから、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べきである。

(3) 障害者の雇用対策について

障害者雇用については、企業側の雇用意志に反し、求める人材が少なかったり、求職者情報が十分でないという声が多い。雇用率未達成の中小企業に対して、障害者雇用納付金の負担を課すなどの企業側の負担だけを求めるのではなく、障害者の職業能力開発の機会を充実させ、まずは企業と求職者とのマッチング機能や求職者情報サービスを充実させるなど、より企業が受入れやすい環境の整備をはかるべきである。同時に、雇用率だけに着目するのではなく、障害者雇用に寄与する様々な企業活動も積極的に評価するシステムも検討していく必要がある。

(4) 外国人雇用ならびに研修・技能実習制度について

外国人労働者の受入れについて

外国人雇用の問題に関しては、わが国の労働需給のミスマッチを補完し、経済や産業の活性化をはかるためにも、専門的・技術的分野における労働者だけでなく、未熟練労働分野においても、一定の条件と管理の下で受入れる許可制による方式など、具体的な方策について検討を急ぐべきである。

外国人研修・技能実習制度の改善

外国人研修・技能実習制度については、昨今受入れ機関による不正行為（割増賃金の未払いや不当な管理行為等）など、さまざまな問題が指摘されているが、技術や技能の移転という国際協力の観点からも同制度の持つ重要性は薄れていない。制度の継続・充実を前提として、その適正な運用が図られるよう改善策を検討すべきである。

(5) ハローワークの機能強化

人材の確保難が続く中小企業において、ハローワークに対する期待は大きい。しかし、企業の求める人材ニーズと求職者とのマッチング機能は不十分な状態と言わざるを得ない。来年度を目処に一部で無料職業紹介事業の市場化テストが導入されるが、民間企業のノウハウや活力を最大限活用し、マッチング機能の強化をはかるべきである。

4 . 雇用保険 2 事業について

雇用保険 2 事業については、平成 17 年末の閣議決定で「廃止を含めた徹底的な見直しを行う」とされており、更なる保険料率の引き下げや廃止を視野に入れながら、各事業の目的設定のあり方や実績を厳正に精査しつつ、実効性に乏しい事業は廃止するなどの抜本的な改革を継続すべきである。

5 . ワーク・ライフ・バランスについて

少子高齢化が進む中、「ワーク・ライフ・バランス」の推進は、国を挙げて総合的に取り組むべき課題であり、中小企業が積極的に両立支援にモチベーションを持ち得るよう、子育て支援助成金や税制面での優遇措置等の支援施策を拡充すべきである。

また、保育施設の設置が不十分な状況にあることから、東京都の認証保育所制度を参考に、都市型の多様なニーズに対応できるよう、現行の認可保育所制度を抜本的に見直し、保育料設定の原則自由化や面積基準の緩和など、仕事と子育ての両立を可能とする環境整備を急ぐべきである。

6 . 労働者の安全衛生管理

(1) 定期健康診断項目の見直しについて

労働安全衛生法で規定される定期健診項目に「腹囲」が追加されたが、労働者個人の生活習慣に起因する疾病にまで、企業に労働安全衛生法上の安全配慮義務を問うことにならないか危惧するところである。今後、健診項目等を見直しにあたっては、使用者と労働者、保険者それぞれの役割や責任の範囲を明確にし、慎重に検討を行う必要がある。

(2) 長時間労働者の面接指導に関する小規模企業への支援

来年 4 月から、長時間労働者への医師による面接指導が 50 人未満の企業にも義務化されるが、現状では小規模企業への周知が十分になされているとは言い難い。実務上の混乱が生じぬよう、周知に努めるとともに、円滑な対応が可能となるよう支援・推進体制を充実すべきである。

以 上

平成 1 9 年 度 第 4 号
平成 1 9 年 7 月 5 日
第 5 8 3 回 常 議 員 会 決 議