

質問. 12 労働・雇用・人材等をめぐる法制・政策・行政等に関して、企業経営の観点から日頃お考えになっているご意見等を自由にご記入ください。

1. 産業・労働政策について

- ・現在の賃金ペースでは製造コストが高く、国内での受注が減少する(製造業 20~50人/運輸業 20人未満)
- ・国際経済の中で日本の強みを生かして行くような法的整備が必要(製造業 101~300人・製造業 1001人以上)
- ・労働者の過剰保護政策により、経営者としては海外依存率を強め企業防衛をせざるを得ない(製造業 20~50人)
- ・実情と労働行政の乖離が著しい。国力維持のためにも、弾力的な運用が求められる(製造業 1001人以上)
- ・国際間・産業間・地域間における企業運営からみた雇用制度のあり方を検討すべき(その他サービス業 301~1000人)
- ・労働時間・賃金等企业の自主性に委ねられるべきものと、少子高齢化対応等行政の役割を整理した形での法制・政策・行政が求められる(製造業 1001人以上)
- ・年金や健康保険の給付困難を理由に高齢者雇用を義務付けるのは論外(情報通信・情報サービス業 301~1000人/製造業 1001人以上)
- ・高齢者雇用や次世代育成支援など、公的制度の充実を図るべき制度に企業負担を強いるのではなく、総合的に取組むリーダーシップを望む(運輸業 1001人以上/金融・保険業 101~300人/製造業 1001人以上)
- ・高齢者・少子化・女性・障害者等、縦割り行政の効率化をはかり、総合的な雇用対策・指針を示して欲しい。受ける企業側も焦点が定まらず負担が大きい。(卸売・小売業、飲食店 301~1000人/運輸業 1001人以上/卸売・小売業、飲食店 301~1000人)
- ・各種政策は全てコスト増に結びつく。法律で大枠を決め、詳細は自主性に委ねる政策でなければ中小企業は成り立たない(卸売・小売業、飲食店 20~50人・製造業 101~300人)
- ・人材育成や家庭・地域とのコミュニケーション作り等総合的な政策が必要。システムや人材のハート作りを長期ビジョンにたって進めるべき(製造業 101~300人)
- ・労働法制・年金制度・税制において規制強化ではなくグランドデザインを望む。(その他サービス業 1001人以上)
- ・労働政策は労働時間ではなく、質的要素をいかに数値的に反映していくかが重要(建設業 301~1000人)
- ・企業経営者を守る法律の制定を推進して欲しい(製造業 20~50人)
- ・法律や規制が次々と生み出されて、高度化・専門化し理解できない(建設業 20~50人・その他サービス業 20~50人)
- ・各種施策について、中小零細企業等企业規模・体力に合わせたキメ細やかな施策が必要(運輸業 101~300人)
- ・雇用の流動化・公平化・公正化を図るべき(製造業 301~1000人)

2. 労働法制について

(1) 労働基準法

) 労働基準法全般について

- ・現行の法や制度が企業活動を規制し、負担となっている(卸売・小売業、飲食店 1001人以上/製造業 20人未満)
- ・法制と実態の乖離が大きい。労働関係法令及び民法が雇用の硬直化を誘引している。各種規制の撤廃・緩和を望みたい(製造業 101~300人/建設業 301~1000人/その他サービス業 51~100人)
- ・景気や企業の現状を踏まえた法令を望む(卸売・小売業、飲食店 20~50人/その他サービス業 20人未満/卸売・小売業、飲食店 1001人以上)
- ・中小企業に大企業並みの労働環境を求められても厳しい(卸売・小売業、飲食店 20人未満)
- ・今日の国際社会の中で、多様な雇用形態や労働者能力に対応すべく、各規制は法ではなくガイドライン的なフレキシブルなものである必要がある(業種・規模未回答/卸売・小売業、飲食店 51~100人/製造業 20~50人)
- ・企業の工夫・労使協調による柔軟な雇用環境を実現し、労使一体となって働く場を創出するような施策にして欲しい(その他サービス業 101~300人/情報通信・情報サービス業 20人未満)
- ・労働意識の低い労働者への対応に困っている企業の実情を踏まえ、企業立場を強くすべき(建設業 20人未満/その他サービス業 20人未満/卸売・小売業、飲食店 20~50人)
- ・法律が複雑で雇用が難しい。基本的なことを押さえてシンプルにして欲しい(運輸業 20~50人)
- ・企業の実情を知らない公務員が、法律を立案することに問題がある(建設業 20人未満)

労働時間について

- ・労働基準法等に定められた週法定労働時間枠(40H)、残業・夜間・休日の割増賃金の撤廃・規制緩和を望む。割増賃金に見合う売上が無い(製造業 20人未満/卸売・小売業、飲食店 20人未満/製造業 1001人以上/製造業 20~50人)
- ・労働者を守る労基法が現実と乖離している(法定時間以上の勤務希望者が多い)(その他サービス業 1001人以上)
- ・労働時間管理は法規制ではなく労使合意に基づいて行うことが望ましい(その他 1001人以上)
- ・時間外賃金は年俸制の普及状況をふまえ時間給より実績給を重視すべき(情報通信・情報サービス業 20~50人)
- ・労働時間短縮法などが会社の負担になる(製造業 20人未満)

労働条件について

- ・裁量労働制の適用範囲が広がれば効果的な運用が可能。労基法の改正を望む(製造業 1001人以上)
- ・企画業務型裁量労働制にて個人の資質の見出し、業務の向上を目指したい(その他 20人未満)
- ・ホワイトカラーの裁量労働適用除外を早期に法制化してほしい。労働市場の競争により産業活性化が促進されるとともに、各労働者の希望に沿った働き方の実現が可能となる(製造業 1001人以上/建設業 1001人以上)
- ・時間と成果は比例しない。仕事のできない人ほど優遇される制度は不要(不動産業 51~100人/建設業 1001人以上/運輸業 101~300人)
- ・労働時間には労働負荷の低い時間があるため、一律の規制をかけることはなじまない。労働時間規制の適用除外を実現し、労働時間と賃金を切り離れた上で健康管理のために実質的な労働時間を把握すべき(製造業 1001人以上)
- ・裁量労働制における行政の方向性が見えにくく、対応に困る(製造業 1001人以上)
- ・労働基準法の労働条件の規制緩和が必要。労働者が自由に選べるようにすることが必要(製造業 20~50人)
- ・労働政策については労働基準法をベースに一定部分は労使の自主性に任せる余地を残すべき(製造業 20~50人/その他サービス業 301~1000人)
- ・解雇予告の適用除外における試用期間を3ヶ月程度にすべき(製造業 1001人以上)

長時間労働について

- ・建設業では、下請業者は過剰労働を強いられている。土曜日の現場作業中止等徹底すべきである(建設業 20~50人)
- ・宿泊勤務における労働時間制度への行政の対応が望まれる(その他 1001人以上)
- ・健康管理の面から長期労働時間規制は強化すべき(その他サービス業 1001人以上)

労働契約法について

- ・労働契約法制の制定には、使用者側の権利と義務の確保が必要。その為に商工会議所として実情を踏まえた提言をし、制定を政・官に協力を陳情すべき(製造業 1001人以上)
- ・法律により労働条件等の規制他は設けるべきではない(卸売・小売業、飲食店 301~1000人)
- ・労働契約法の法制化は有意義だが、労働基準法との関係性が重要(その他サービス業 301~1000人)
- ・労働者が一方的に条件悪化を強いられる事への歯止めは必要だが規制は最小限に留めるべき(製造業 101~300人)

[2] 雇用・採用

1) 高齢者の継続雇用について

- ・法の趣旨・必要性は理解するが、人材の流動化が図れず組織が硬直化する可能性がある。また、賃金が中小企業には負担となるとともに、若年者の新規雇用も抑制せざるをえない(建設業 20人未満/運輸業 51~100人)
- ・高齢者の雇用の強制は若年者の雇用を制限する(情報通信・情報サービス業 301~1000人)
- ・高齢者の継続雇用対応については企業経営の観点から大きな問題(卸売・小売業、飲食店 301~1000人)
- ・定年退職者を、希望者全員を無条件に継続雇用するのは困難。社会による受け皿が必要(製造業 1001人以上)
- ・高齢者を多数雇用する企業は社会に貢献している。給付金の支給を望む(その他サービス業 301~1000人)
- ・高齢法改正をふまえ、60歳以上の高齢者の雇用継続給付金金額を上げて欲しい(建設業 101~300人)
- ・再雇用対象者基準の具体化を急ぐべき(金融・保険業 101~300人/卸売・小売業、飲食店 1001人以上)
- ・団塊世代の定年を控え技術継承が難しい。また、高齢者と若年者との給与格差の是正が課題(製造業 101~300人)
- ・定年延長・再雇用など制度が非常に判りにくい。判り易い制度にすべき。(卸売・小売業、飲食店 101~300人)
- ・高齢者雇用と女性の働く環境の整備が急務。質の高い労働者が貢献できる仕組み作りが重要(製造業 301~1000人)
- ・高齢者の能力・技術・ノウハウを活用し、日本の活性化を図るべき(卸売・小売業、飲食店 20~50人/卸売・小売業、飲食店 301~1000人)
- ・高齢者の活用の支援制度(仕事の紹介・補助金・教育システム作り・指導員の拡充等)の充実を望む(卸売・小売業、飲食店 51~100人)
- ・平均寿命が延びた現在、働く意欲のある人たちを雇用できる場を与え、安心して生活できる保障制度の充実を望む(卸売・小売業、飲食店 101~300人)

2) 障害者雇用について

- ・ペナルティを厳しくするなどして障害者の雇用を促進すべき(製造業 未)
- ・障害者雇用を促進したいが、企業として採用したい人材不足で雇用率が上がらない(製造業 1001人以上)

3) 外国人労働者について

- ・外国人労働者の受け入れを検討して欲しい。地方工場は外国人研修生を労働力として利用する以外経営が成り立たない(建設業 301~1000人/製造業 101~300人/卸売・小売業、飲食店 51~100人/製造業 20~50人)
- ・3K現場では、若年者の雇用は難しいので外国人労働者の受け入れの検討すべき(製造業 20人未満)
- ・外国人研修生受け入れ規制緩和~技能実習期間の延長・技能実習生への年金加入は即時撤廃(製造業 20人未満)
- ・外国人犯罪防止のため、外国人労働者の社会保障の充実など環境作りが必要(製造業 101~300人)

4) 派遣労働者・パート・アルバイト

- ・フリーター増加原因として派遣法成立がある。派遣会社への規制が必要(建設業 301~1000人)
- ・アルバイト・フリーターをあたかも1つの職業のようにみなす風潮が問題。労働意欲や職業観、モラルについてはゆとり教育の弊害があるので省庁横断した対策が必要(建設業 20~50人)
- ・派遣社員から正社員への選別・採用が容易に行えるような法律の整備を望む(卸売・小売業、飲食店 1001人以上)
- ・独自で派遣やパートの雇用を促進している。企業負担を行政緩和で圧縮してほしい(その他サービス業 1001人以上)
- ・中長期にわたり派遣労働者を活用可能とする為、製造業における派遣期間制限の緩和。特定の派遣労働における派遣労働者への直接雇用申込義務の緩和(製造業 1001人以上)

採用・雇用促進について

- ・人材採用コストは中小企業における大きな負担。求人に関する費用の助成を望む(卸売・小売業、飲食店 20人未満)
- ・若年者雇用について中小企業にとっては教育費が負担となる。助成金事業を拡大して欲しい。(建設業 20人未満)
- ・小規模企業の会社経営は人材確保が重要。インターンシップ制度を活用している(製造業 20～50人)
- ・雇用のミスマッチを実感。訓練システムの充実が望まれる(その他 20～50人)
- ・人材不足だが、簡単には解雇できず、募集できない。また、社会保険料の事業主負担を考慮すると雇用不可能。事業の縮小傾向とならざるを得ない(建設業 20～50人)
- ・若年者の未就職者と企業ニーズとのマッチングに対する施策が必要。ニートへの就業意識の喚起や職業能力開発に積極的な取組を期待する。(卸売・小売業、飲食店 301～1000人)
- ・大卒新卒の採用時期の早期化について歯止めが必要。採用で潤う中間業者への規制が必要(製造業 301～1000人)
- ・正社員の雇用率を定め、多くすべき(製造業)

ハローワークについて

- ・ハローワーク業務は、全て民間に委ねるべき(建設業 301～1000人/医療・福祉・教育学習支援業 51～100人)
- ・失業保険を支払う機関ではなく、優秀な求人が来る場所にすべく努力すべき(卸売・小売業、飲食店 20～50人)
- ・民間媒体との人材レベルを埋めるべく求人方法等の工夫、スピーディな対応が必要(卸売・小売業、飲食店 20人未満/卸売・小売業、飲食店 51～100人/製造業 101～300人)
- ・正直求人者の質が悪い。ハローワークによるマッチング率は低く、高額な民間媒体を利用せざるを得ない(卸売・小売業、飲食店 20人未満)
- ・積極的な雇用促進をして欲しい。ハローワークとは別に、雇用を促進する部署が必要(その他サービス業 20～50人)
- ・中小企業へのハローワーク支援活動を法制化すべき(その他 51～100人)
- ・ハローワークが求める3週間以内の採用は困難。3ヶ月位の試用期間が必要。また、人材教育も行うべき(卸売・小売業、飲食店 20～50人)

3) 少子化、育児支援対策、男女雇用機会均等

少子化

- ・少子高齢化で労働人口不足により、中小零細企業は、大企業に圧倒され採用が益々困難になる(その他 20人未満)
- ・出産費用を全て保険で負担すべき。小中学校迄の教育費も全て負担すべき(製造業 20～50人)
- ・少子化は労働者、消費人口の減少を招くので有効な政策が望まれる(卸売・小売業、飲食店 301～1000人)
- ・少子化対策は、家族・仕事・職場状況など個々の事情を勘案した上での運用が必要(製造業 1001人以上)
- ・母性保護、次世代育成へのグランドデザインの確立と法制化を強化して欲しい(製造業 301～1000人)

育児支援対策

- ・若い夫婦が早く子供を産み育て、労働力かつ納税者となるよう、子育て手当を支給する等の国家支援が必要(卸売・小売業、飲食店 20～50人)
- ・育児休業給付金の日数要件を緩和してほしい(製造業 301～1000人)
- ・男性の育児休暇取得に向けた取組みや復職しやすい労働環境の整備が大切(卸売・小売業、飲食店 1001人以上)

男女雇用機会均等

- ・女性に働き方・キャリアプランの選択肢を与えるべき。一律同じという考えはなじまない。(建設業 20～50人)
- ・均等法等の差別の禁止には賛成だが、実情に即した採用活動促進のため規制を緩和して欲しい。人材募集時に応募者・採用者ともに無駄が生じる(製造業 20～50人/卸売・小売業、飲食店 51～100人)

[4] 人材育成・メンタルヘルス

) 人材育成について

- ・中小企業は若手に技術・経験などを積ませる余裕が無く仕事に限りがある(建設業 20～50人)
- ・若者の教育を充実させ、能力と意欲ある人材作りの支援制度の構築が必要(卸売・小売業、飲食店 51～100人)
- ・企業は生涯にわたるキャリア形成を労働者と共同作成すべき。また、生涯教育に関して金銭的な負担の軽減や企業への優遇措置などが期待される(製造業 101～300人)
- ・労働の喜びを、仕事を通じて教えることは経営者の義務である(卸売・小売業、飲食店 20人未満)
- ・労働・雇用・人材の育成は各企業による。経営者も従業員も共に満足感を共有すべき(製造業 51～100人)

) メンタルヘルス

- ・社員の個人情報管理(健康管理情報を含む)、過労死(長時間労働)、メンタルヘルスをめぐる労働訴訟と使用者の健康管理義務等に関して、行政の迅速な対応を望む(その他 1001人以上)
- ・メンタルヘルスに対する公的な支援策を制度化して欲しい(金融・保険業 1001人以上)

[5] 社会保障制度

) 社会保障制度について

- ・生活保障(年金)を充実させて欲しい(卸売・小売業、飲食店 101～300人)
- ・社会保険の負担が増加しているにもかかわらず給付が減らされていく現状に納得できない(運輸業 51～100人)
- ・現行の労働法は事業主負担が大きい。雇用保険等の労働保険料の事業主負担を軽減して欲しい(建設業 20人未満/製造業 20人未満)
- ・社会保障制度の充実が小規模企業には大きな負担となっている(製造業 20～50人)
- ・社会保障(制度全般・年金・医療・介護)の制度や企業の退職金・年金等保険料を負担する年齢層の理解を得、世代間の不公平感を是正する為に、公的年金受給者の調整に着手すべき(情報通信・情報サービス業 1001人以上)
- ・生活保護は半額にすべき(製造業 20～50人)

) 退職金・企業年金制度

- ・年金制度の抜本的な見直しが必要。年金納付の仕組みを変えるべき(製造業 301～1000人/製造業 101～300人)
- ・年金は一本化すべき(製造業 20～50人)
- ・企業年金のポータブル化促進を望む(製造業 301～1000人)
- ・年金第3号被保険者の即刻廃止・退職金優遇税制の廃止を望む(製造業 301～1000人)
- ・年金問題は世代間の不公平感を無くす為、今後の大きな税収である相続税を財源に組み入れるべき。介護保険の財源もしかりである(その他サービス業 301～1000人)

) 失業保険

- ・労働保険の給付には問題が多い。不正受給を防ぐべき(製造業 101～300人)
- ・不正受給防止のため、失業者の状況に応じて対応・支援・保障の内容を変えるべき(その他サービス業 101～300人)

) 雇用保険三事業

- ・雇用保険・厚生年金保険料が増える反面、無駄遣いが減っていない。雇用保険三事業や年金の福祉業務などを早急に廃止し、失業給付や年金業務本来のものに絞るべき。労使双方の視点からの施策を望む(製造業 20～50人/その他サービス業 101～300人)
- ・助成金事業の制度が多い一方、不正受給者が多い。制度運用の見直しが必要(製造業 20～50人)

【6】公務員

- ・労働基準監督署の職員が全企業に監査に入るような体制にして欲しい(製造業 301～1000人)
- ・労働基準法の適用を受ける労働者の範囲に関して労働基準監督署の理解が足りない。時間外労働についても労働基準法の規定を超えて厚労省が恣意的に時間制限するのはおかしい(情報通信・情報サービス業 301～1000人)
- ・労働基準監督署等の監督行政の動向は、現在の企業活動や働き方の実態と乖離している(その他 1001人以上)
- ・規制緩和を進めるべき。官公庁の人数や仕事を削減し、民間の活用が必要。公務員の優遇制度を改善し、税金の無駄遣いを無くし、より必要とされる用途に向けて欲しい(卸売・小売業、飲食店 51～100人)
- ・公務員として、普遍的な判断のできる人材を作り、国家に奉仕する考え方を再構築すべき(製造業 101～300人)
- ・官民の格差の是正を求む。公務員の給与から見直すべき(卸売・小売業、飲食店 51～100人/製造業 20～50人)

【7】その他

- ・紛争解決をスピーディに行う為のガイドライン等を充実させていくべき(建設業 20人未満)
- ・36協定や労使間での契約の義務に関して、協定書の作成が義務付けられていることは問題(製造業 20人未満)
- ・労働基準法や雇用機会均等法等は規制ではなく、インセンティブを与えるべき(卸売・小売業、飲食店 20～50人)
- ・現行の税制や社会保険負担から考えると企業は人員を絞り、業務が多い場合は時間外労働で対応する。失業者やニートが増える反面、労働者は長時間労働になる(製造業 1001人以上)
- ・失業者が増える一方、労働者1人あたりの業務量が増加する状況の中で、従業員数に比例して減税措置を施すなど、1人あたりの労働時間が少ない企業は報奨金を出すなどの支援が必要(製造業 1001人以上)
- ・失業率低下・若年者雇用拡大のため、18～25歳位までの若年者を対象に2年間位高齢者介護の義務付け制度を創設。世代間の相互扶助により活力のある社会を作るべき(その他サービス業 1001人以上)

3. 商工会議所への要望

- ・法規制の強化は必要ない。中小企業の実情に合った問題を提起すべき。(卸売・小売業、飲食店 20人未満)