

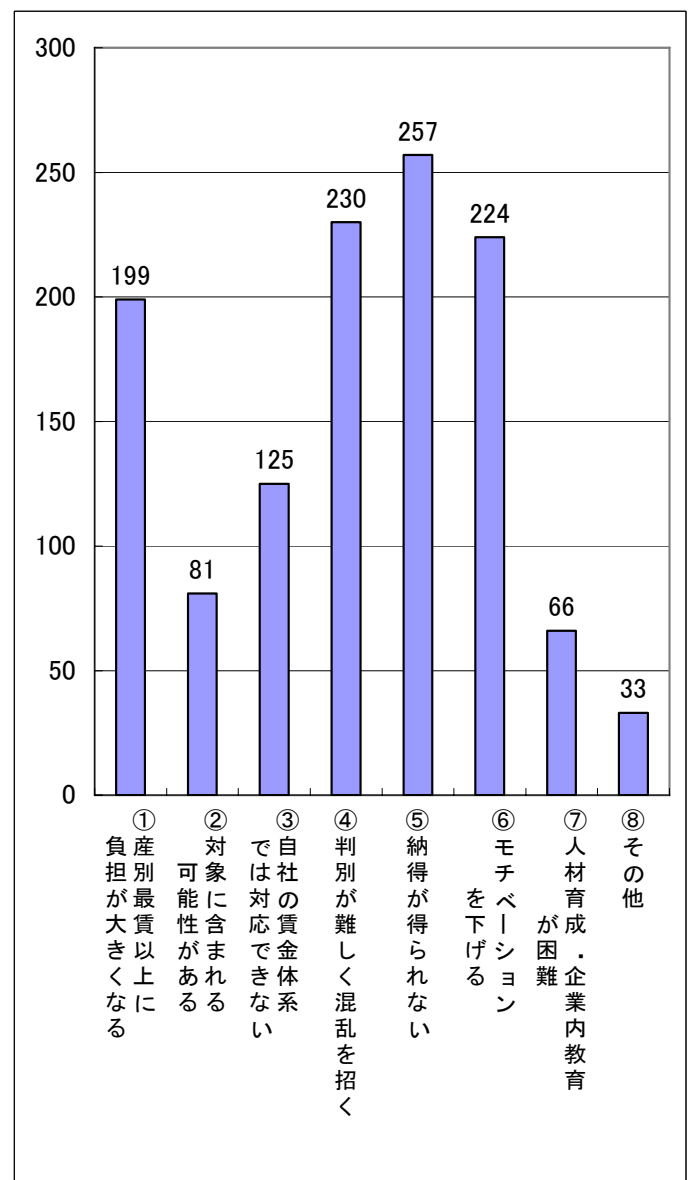
質問7. 最低賃金制度のあり方について

現在、厚生労働省では、最低賃金制度のあり方について検討が進められ、産業別最低賃金を廃止する代わりに、新しく「販売職」「技術職」などの「職種別」に最低賃金を定める職種別設定賃金の創設が提案されました。仮に、職種別設定賃金が導入される場合、貴社における懸念についてお伺いします。(いくつでも○)

①	職種別設定賃金は、現行の産業別最低賃金以上に引き上げられると考えられ、負担が大きくなる	199社	34.5%
②	現行の産業別最低賃金では対象外であったのに、職種別設定賃金では対象に含まれる可能性がある	81社	14.0%
③	自社において設定している賃金体系では、対応できない	125社	21.7%
④	いくつもの職種をこなす労働者が多いため、個々人がどの職種に該当するか、実質的には判別が難しく、労使双方の混乱を招く可能性がある	230社	39.9%
⑤	職種の序列や地位の高さなどは、企業ごとに異なるため、従業員の納得が得られない可能性がある	257社	44.5%
⑥	人事異動をしにくくなるなど雇用管理に支障をきたす。また、従業員のモチベーションを下げる可能性もある	224社	38.8%
⑦	人材育成・企業内教育が困難になる	66社	11.4%
⑧	その他	33社	5.7%
サンプル数(100%ベース)		577社	—

「⑧その他」について

- ・例えば、工場勤務を行いながら配送業務を行うなど、職種は一定でないことがあり、現場を知らない人の発想である
- ・他の産業形態と異なるため、職種別の賃金はなじまない



質問8. 雇用保険3事業について

(1) 助成金や給付金などの制度を利用したことがありますか。
(1つに○)

①	ある	361社	55.2%
②	ない	258社	39.4%
③	分からない	35社	5.4%
サンプル数(100%ベース)		654社	100%

(2) 雇用保険3事業の補助金・助成金・給付金・公的な
職業訓練機関等の今後のあり方について、お答えください。
(1つに○)

①	廃止(又は縮小)に賛成	335社	51.5%
②	廃止には反対	171社	26.3%
③	分からない・知らない	144社	22.2%
サンプル数(100%ベース)		650社	100%

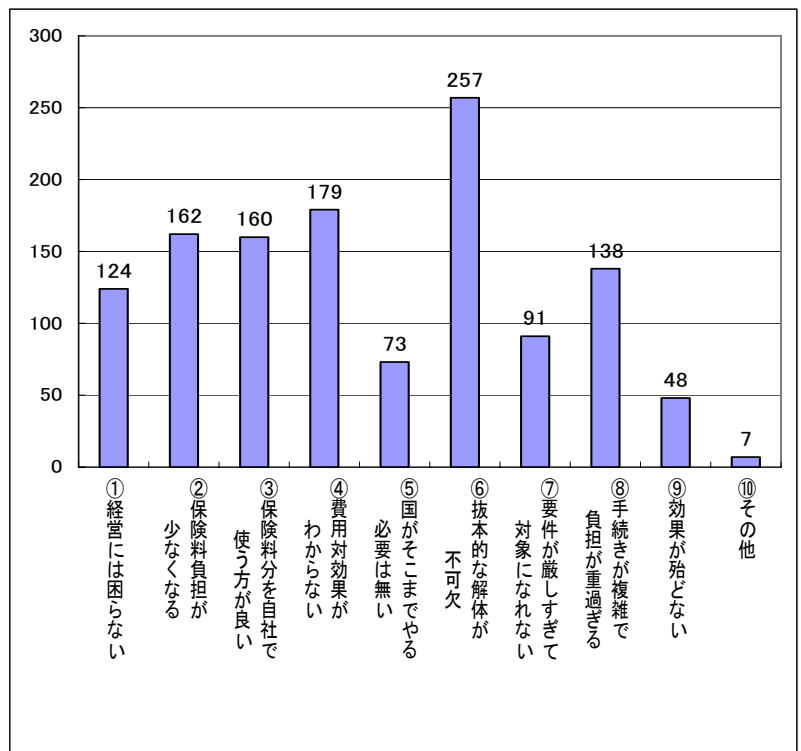
【(2)で①と回答の方のみ】

(3) 理由をお聞かせください(いくつでも○)

①	制度を利用しなくても、経営には困らないから(制度を利用する必要が無いから)	124社	37.1%
②	廃止すれば、事業主の保険料負担が少なくなるから	162社	48.5%
③	保険料を納め、限られた企業のみが助成金等を受けるより、その保険料分を確実に自社で使う方が良いから	160社	47.9%
④	費用対効果がわからないから(特に、労働者への給付金における効果に関しては疑問)	179社	53.6%
⑤	職業訓練校等は、民間企業と競合しており、国がそこまでやる必要は無いから	73社	21.9%
⑥	グリーンピア等 unnecessaryな施設の建設など無駄遣い・不祥事が多く、抜本的な解体が不可欠だから	257社	76.9%
⑦	制度の要件が厳しすぎて、対象になれないから(対象となるには、かなり手間がかかるから)	91社	27.2%
⑧	手続きが複雑だったり、提出書類が多すぎるなど、企業の負担が重過ぎるから	138社	41.3%
⑨	助成金は、助成といえども金額が少なく、効果が殆どないから	48社	14.4%
⑩	その他	7社	2.1%
サンプル数(100%ベース)		334社	-

「⑩その他」について

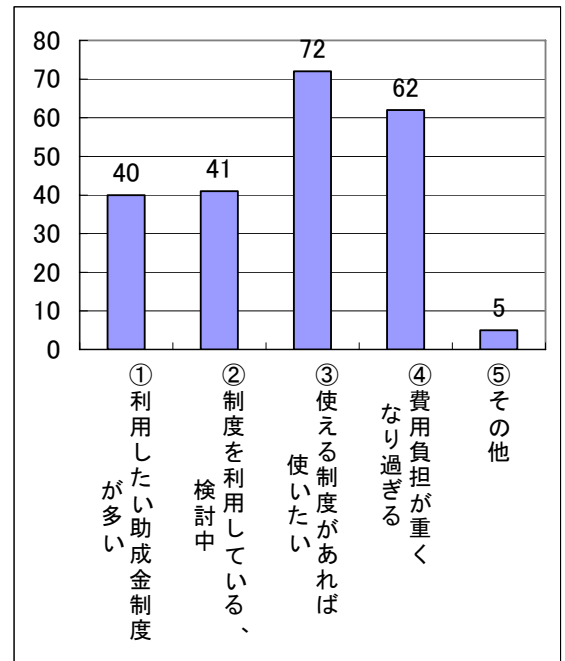
- ・市場化テストを推進し、官から民へ移管すべき
- ・不公平な外部事業を廃止すべき
- ・国の予算を縮小し赤字財政を改善すべき
- ・働く気のない人に給付されている
- ・「雇用・能力開発機構」は天下りの受け皿である。社会問題になっているので、廃止したほうが良いのではないか



【(2)で②と回答の方のみ】

(4)理由をお聞かせください。(いくつでも○)

①	保険料を納めてでも、利用したい助成金制度などが多いから	40社	23.7%
②	現在、制度を利用している、または検討中だから	41社	24.3%
③	(今後も)使える制度があれば使いたいから	72社	42.6%
④	補助金などが無いと、自社だけでは費用負担が重くなり過ぎるから	62社	36.7%
⑤	その他	5社	3.0%
サンプル数(100%ベース)		169社	-



※②の制度:高年齢者の継続雇用の助成金

質問9. 労使協議のあり方について

厚生労働省では、過半数組合のない企業において、事業場における労働条件に関して審査審議を行う『労使委員会』の設置の促進を検討しています。なお、就業規則の変更においては、労使委員会の委員の選出に民主的な選出手続きが確保されれば、委員会決議に一定の法的効果(例えば、裁判で合理性を考慮される等)を与えることが見込まれています。過半数組合のない企業で、仮に、労使委員会を設置することについてお伺いします。

(いくつでも○)

①	過半数労働者の代表と協議すれば十分なので、労使委員会の設置は不要	309社	66.3%
②	労使の協議の場として、組合に代わる制度(労使協議会等)があるので、労使委員会は不要	67社	14.4%
③	労使委員会を設置したくても、委員選出の手続きやコスト面など負担が重い	58社	12.4%
④	小規模な事業場が多数存在していたり、短時間労働者の比率が高い事業場があるため、労使委員会を事業場毎に設置しなければならないのであれば、運営が難しい	108社	23.2%
⑤	就業規則の変更等で裁判になった場合、労使委員会を設置していても法的効果があまりないなら、ほとんど役に立たない	53社	11.4%
⑥	設置が義務付けられている既存の委員会(安全衛生委員会等)を活用できなければ、新たな委員会は屋上屋になるだけである	79社	17.0%
⑦	その他	18社	3.9%
サンプル数(100%ベース)		466社	-

