

多様な人材の活躍に関する要望 (概要)

2021年12月16日

日本商工会議所・東京商工会議所

1. 女性の活躍推進

- (1) 【重点】 中小企業における女性活躍推進の取組支援
- (2) 【重点】 働く女性の主体的なキャリア形成支援
- (3) 女性の就労を阻害する税・社会保障制度の見直し
- (4) 【重点】 仕事と育児の両立支援
- (5) 【重点】 保育の量・質の確保

2. 外国人材の活躍推進

- (1) 【重点】 入国制限の緩和と感染防止水際対策との両立
- (2) 中小企業の特定制度制度の活用支援
- (3) 【重点】 特定制度制度の活用促進に向けた制度改善の検討
- (4) 技能実習制度の運用適正化

3. 高齢者の活躍推進

- (1) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充
- (2) 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知
- (3) 高年齢雇用継続給付の激変緩和措置に係る中小企業への配慮
- (4) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の撤廃

4. 障害者の活躍推進

- (1) 中小企業における障害者雇用の拡大に向けた支援の強化・拡充
- (2) 従業員100人以下の中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用除外継続

5. 就職氷河期の就職支援

現状と課題

- 改正女性活躍推進法により、来年4月より常用雇用者101人以上300人以下の企業に対し、女性活躍に向けた事業主行動計画の策定や情報公表が義務化
- 女性活躍に取り組む中小企業は8割に達するが、そのうちの半数は課題を抱え、課題の内容は人材の確保から育成・定着まで全般にわたる
- 中小企業が自社の業種・業態や企業文化にあった取組を実施できるよう、事業主行動計画の策定、経営戦略・人事制度の再構築に向けた支援が必要
- 仕事と家庭の両立が図れる職場環境の整備とともに、人材育成の充実などを通じ、女性のみならず、企業全体の人材の活躍を促し、ひいては経営課題の解決や変革につながることから、中小企業の取組を推進していくことが重要

＜女性活躍推進の課題＞



出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【要望内容】

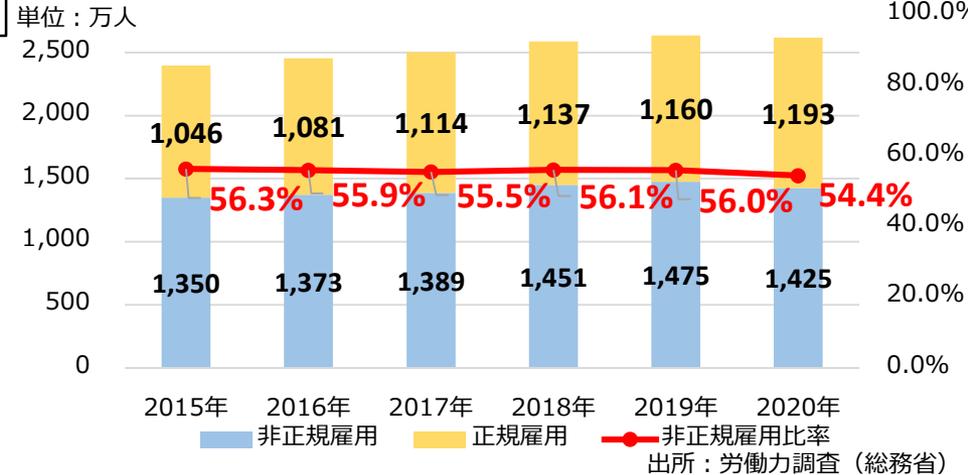
（1）【重点】中小企業における女性活躍推進の取組支援

- 改正女性活躍推進法の周知強化、地方公共団体等との連携による事業主行動計画の策定に関する相談対応や個別訪問等の支援強化、経営戦略や人事制度の構築に向けたコンサルティング支援や経営者・人事担当者への研修等に係る支援の強化
- 「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の取得促進に向けたインセンティブの強化（取得企業に対する税制優遇や助成措置等の大胆な支援策の創設等）
- 女性活躍推進の経営全般への効果に関する好事例の周知

現状と課題

- **女性の非正規の割合は54.4%と高く、コロナ禍は、女性・非正規の雇用を直撃し、50万人減少。女性の再就職等に向けた訓練、就職までの支援の強化が必要**
- 女性活躍の課題に、管理職・役員比率が低いことや女性が現状以上に活躍を望まないことをあげる中小企業が多い。**企業の人材開発の推進に加え、働く女性の主体的なスキル向上、キャリアアップへの学びの意欲を引き出す職業能力開発施策の強化が必要**

<女性の正規労働者・非正規労働者数の推移>



【要望内容】

(2)【重点】働く女性の主体的なキャリア形成支援

- 求職者支援訓練の受講者数の増加、就職率の向上に向けた、ハローワーク・マザーズハローワークにおける訓練の周知・実施から就職に至るまでの一貫した個別・伴走型支援の強化（業界団体との連携による訓練コースの設定やトライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供）
- 一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進
- 専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム」など女性活躍に資する対象講座数の拡充

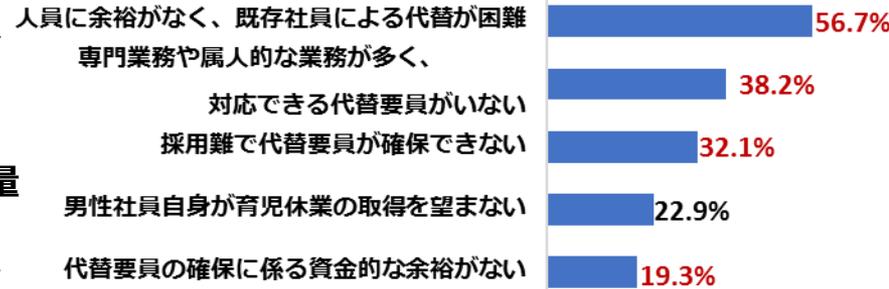
(3)女性の就労を阻害する税・社会保障制度の見直し

- 第3号被保険者制度の廃止を含めた抜本的な見直し

現状と課題

- 女性活躍の課題の要因として約4割の企業が「家事・育児の負担が女性社員に集中している」と回答。改正育児・介護休業法により、男性の育児休業取得策が創設されたが、**代替要員の確保を課題にあげる企業が多い**
- 政府は2024年までに待機児童の解消を図る予定。**保育の量の確保に加え、質の向上に取り組むことが必要**
- 企業が負担している**事業主拠出金**は保育所の運営費等の財源となっているが、**今後の引上げが予定**されている

＜男性の育児休業取得促進に関する課題 上位5つ＞



出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【要望内容】

（4）【重点】仕事と育児の両立支援

- 改正育児・介護休業法の丁寧な周知、育児休業者の代替要員確保時に利用できる両立支援等助成金の育児休業等支援コースや出生時両立支援コースの周知強化・利用促進、業務平準化の体制整備への個別コンサルティング支援、専門家派遣による相談対応や好事例の周知等
- 育児休業中でも利用可能な教育訓練給付や人材開発助成金の周知、利用促進
- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた研修・セミナー等の実施
- 育児休業給付の国庫負担を本則（12.5%）に戻し、将来にわたり保険料率を引上げないこと

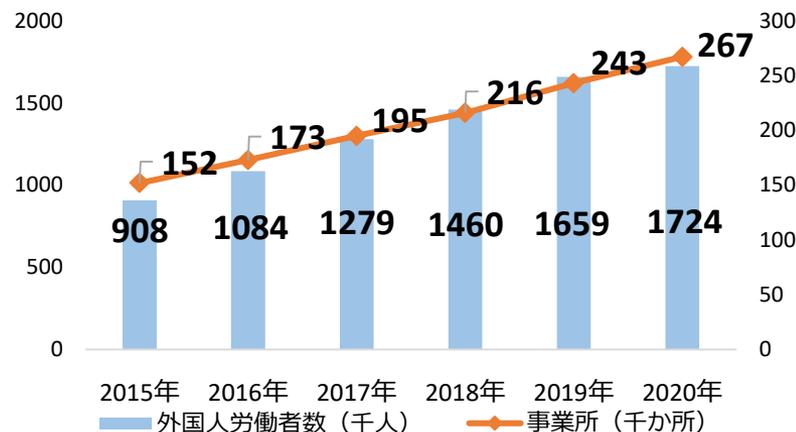
（5）【重点】保育の量・質の確保

- 保育の受け皿の整備による待機児童ゼロの実現、将来的な施設の過剰を見据えた対策の検討
- 保育士の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保の検討
- 企業主導型保育所への審査体制や審査内容の充実・精度の向上、指導監査の充実・強化等
- 事業主拠出金の運用規律の徹底、料率は出来る限り引上げず、引下げを視野に入れた検討

現状と課題

- 日本で就労している外国人は172万人、外国人を雇用する事業所数も約26万7千か所と増加を続けており、**労働力を支える担い手として、期待が高まっている**
- 特定技能や高度人材など外国人材の受入れ環境の更なる整備が求められている
- コロナ禍により海外との往来が強く制限されていることから**予定していた外国人材が受け入れられず、企業の事業活動に支障が生じている**
- 外国人材を受け入れたことの無い事業所からは、**受入れ手続きや採用に係るノウハウに課題を抱える企業が多いことから、相談体制やマッチング支援が必要**

＜外国人労働者数と外国人を雇用する事業所数の推移＞



出所：外国人雇用状況の届出状況（厚生労働省・各年10月末現在）

【要望内容】

(1) [重点] 入国制限の緩和と感染防止水際対策との両立

- 変異株等への水際対策の徹底と、感染防止策を講じた上での入国制限の緩和の検討
- 入国制限の緩和に際して、一日当たりの入国人数制限の引上げ、ワクチンを接種した留学生や技能実習生の入国後14日間の待機施設等における待機の日数緩和、監理団体の区分によらず一律の技能実習生の入国許可の実施

(2) 中小企業の特定技能制度の活用支援

- 「外国人在留支援センター・（F R E S C / フレスク）」の周知・利用促進、関係機関が連携して対応する常設相談拠点の全国的な整備等、総合的な支援の強化・拡充
- 法務省出入国在留管理庁が実施するマッチング事業の周知、国際往来の再開以降の実施回数・頻度の拡充、各地商工会議所との連携

現状と課題

- 2019年4月に創設した**特定技能制度**は、申請手続きの煩雑さや新型コロナウイルスの影響もあり、本年9月末の受入れ数は38,337人と**政府想定上限**（創設5年間で34万5千人）を大きく下回っている
- 一方で、日商・東商の調査では、**特定技能外国人に対して依然として高い期待と関心**がある。施行開始2年後の見直し規定に基づき制度改善の検討を早期に開始すべき
- **技能実習**は様々な問題が指摘されていることから、**適正な運用に向けた取組を強化すべき**

【要望内容】

（3）[重点] 特定技能制度の利用促進に向けた制度改善の検討

- 改正入管法の施行2年後の見直し規定に基づく、制度の改善や特定技能外国人の受入れの拡大に向けた方策に関する検討

＜特定技能制度改善の要望内容＞

- ・ 申請書類の簡素化、申請および技能実習2号から変更の手続きの円滑化・迅速化、電子届出システムの利用促進
- ・ 受入れ企業に義務付けている10項目の支援内容の見直し、特定技能1号、2号の受入れ対象分野の拡大
- ・ 登録支援機関向けの研修機会の提供や支援に関するガイドラインの策定など、登録支援機関の支援の質の向上
- ・ 技能実習2号修了予定者や監理団体への特定技能の手続き・制度の周知強化、外国人材の送り出しが期待できる国々への特定技能制度の積極的且つ効果的な広報活動

（4）技能実習制度の運用適正化

- 技能実習制度の改善に向けた取組の強化、外国人技能実習機構の人員増強・機能強化による、実習実施者や監理団体に対する法令順守に向けた指導の強化、外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備

＜特定技能外国人への関心＞

（対象：外国人材受入ニーズのある企業）

特定技能外国人は雇用していないが受入れに関心がある



- 特定技能外国人を既に雇用しており、今後も受入れたい
- 特定技能外国人を既に雇用しているが、今後は受入れたくない
- 現在、特定技能外国人は雇用していないが、受入れが決まっている
- 現在、特定技能外国人は雇用していないが、受入れに関心がある

出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【要望内容】

3. 高齢者の活躍推進

(1) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充

- 大企業等OB人材と中小企業をマッチングする全国的な事業の創設
- ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センター、シルバー人材センターの機能強化・拡充や更なる周知
- 教育訓練給付の制度周知の強化、デジタルに不安のある高齢者向けの職業訓練の充実や中小企業の現場体験と実践的スキルの習得に向けたインターンシップやトライアル雇用による訓練機会の提供

(2) 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知

- 改正高年齢者雇用安定法の周知、「創業支援等措置（非雇用の措置）」の好事例の収集・横展開
- 「高年齢者就業確保措置」の「対象者基準」を設定に関する具体的な事例の周知

(3) 高年齢雇用継続給付の激変緩和措置に係る中小企業への配慮

- 高年齢者雇用継続給付の給付率縮小後の中小企業に対する激変緩和措置の実施
- 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）予算拡充、利用促進

(4) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の撤廃

- 審議会委員、労働審判員の年齢要件は撤廃

4. 障害者の活躍推進

5. 就職氷河期世代の就職支援

【要望内容】

4. 障害者の活躍推進

(1) 中小企業における障害者雇用の拡大に向けた支援の強化・拡充

- ハローワークや地域障害者職業センターでの障害者受入・定着支援の強化、特に個別伴走型支援の充実
- トライアル雇用助成金・特定求職者雇用開発助成金の利用促進、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の周知など、障害者雇用に関する中小企業支援策の強化・拡充

(2) 従業員100人以下の中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用除外継続

- 常用労働者100人以下の企業を障害者雇用納付金制度の除外する措置の継続
- 在宅就業障害者特例調整金の中小企業への周知・利用促進

5. 就職氷河期世代の就職支援

- 就職氷河期世代の就職に向けた支援策の強化・拡充、幅広い周知・利用促進
- コロナ禍で第二の就職氷河期世代を生まぬよう、新卒応援ハローワークでの新卒者のみならず既卒3年以内の新卒者も対象としたきめ細やかな就職支援の充実・強化、中小企業とのマッチング機会の提供

多様な人材の活躍に関する要望

2021年12月16日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 現状認識

【経済活動正常化への期待も、予断を許さない雇用情勢】

日本商工会議所の11月LOB0（早期景気観測）調査では、緊急事態宣言の解除による経済活動正常化への期待から全体の景況感は改善に転じている。しかし、依然として約3割の中小企業がコロナ禍前の売上から3割以上減少という厳しい経営状況にあり、感染再拡大への懸念に加え、資源価格高騰や円安等の影響もあり、力強い回復には至っていない。

足下の雇用情勢も予断を許さない。雇用調整助成金等の効果で10月の完全失業率は2.7%に踏みとどまっているが、有効求人倍率は1.15倍で、東京、沖縄など6都府県では1倍を下回っている。10月の新規求人数も全体ではコロナ禍前の前々年同期比で8割程度（▲16.6%）まで回復するものの、宿泊業・飲食サービス業（▲33.1%）、卸売業・小売業（▲29.8%）、生活関連サービス業・娯楽業（▲29.4%）では大幅な減少が続いている。

【企業の発展、経済の持続的な成長に、「多様な人材の活躍」は不可欠】

企業にとっては、足下の雇用の維持や業績の回復に取り組むことが喫緊の課題であるが、今後の新たな成長に向けて、コロナ禍による社会や人々のニーズの変化、デジタル化の進展による産業構造の変化にも対応していかなければならない。

女性・外国人・高齢者・障害者など、「多様な人材の活躍」推進は、労働力人口の減少への対応のみならず、ビジネスに多様な視点や価値観を取り込むという観点で、変革期にあるわが国企業の発展と日本経済の持続的な成長にとって極めて重要かつ不可欠な要素である。

政府はこれまでも「多様な人材の活躍」推進に関する様々な施策を実施してきており、企業においても取り組みが進められているが、依然として課題は多く、さらにコロナ禍による景気の低迷は非正規比率の高い女性の雇用を直撃し、水際対策により外国人労働者の入国が制限されるなど、新たな問題も生じている。

こうした認識のもと、「多様な人材の活躍」に関する政策について、下記により要望する。

記

II. 要望内容

1. 女性の活躍推進

（1）〔重点〕中小企業における女性活躍推進の取組支援

女性の活躍推進に向けては、2020年12月に第5次男女共同参画基本計画が取りまとめられ、2030年までの政策目標などの基本認識が示されており、2022年4月からは、改正女性活躍推進法により常用雇用者101人以上300人以下の企業に対しても、事業主行動計画の策定や情報公表が義務付けられることとなっている。

一方、日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、女性活躍に取り組む中小企業は80.5%に達しているが、そのうちの約半数は取組に課題を抱えており、その内容は、「女性の管理職・役員比率が低い」(44.7%)、「求める能力を有する女性人材を思うように採用できない」(36.0%)、「女性社員が定着しない」(31.2%)など、人材の確保から育成・定着まで全般にわたる。

厚生労働省は、改正女性活躍推進法が企業に義務付けている取組の内容を分かりやすく周知していくとともに、中小企業が自社の業種・業態や企業文化にあった取組を実施できるよう、地方公共団体等とも連携し、事業主行動計画の策定に関する専門家による相談対応や個別訪問、経営戦略や人事制度の再構築に向けたコンサルティング、経営者・人事担当者への研修等支援を強化されたい。

なお、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取組の実施状況が優良な企業を対象とした「えるぼし」認定の制度がある。認定企業にはマークの使用や公共調達における優遇措置等のメリットが用意されているが、認定企業は約1,516社(内従業員数300人以下の企業は約550社(2021年10月末時点))にとどまっており、より取得要件が厳しい「プラチナえるぼし」も含め、企業による取組推進のインセンティブとして、税制優遇や助成措置等の大胆な支援策等を設けていただきたい。

企業が女性活躍の推進に取り組むことは、仕事と家庭の両立が図れる職場環境の整備や、人材育成の充実、責任ある仕事への意欲醸成などにより、女性のみならず企業全体の人材の活躍を促し、ひいては、経営課題の解決や変革・成長にもつながることが期待される。こうした観点から、優良企業の女性活躍推進を通じた経営全般への具体的な効果を広く発信し、好事例の横展開を図られたい。

〔具体的要望項目〕

- 改正女性活躍推進法の周知強化、地方公共団体等との連携による事業主行動計画の策定に関する相談対応や個別訪問等の支援強化
- 経営戦略や人事制度の再構築に向けたコンサルティング支援や経営者・人事担当者への研修等に係る支援の強化
- 「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の取得促進に向けたインセンティブの強化(取得企業に対する税制優遇や助成措置等の大胆な支援策の創設等)
- 女性活躍推進の経営全般への効果に関する好事例の周知

(2) 〔重点〕働く女性の主体的なキャリア形成支援

2020年の雇用者に占める非正規の割合は、男性の22.1%に対して、女性は54.4%と高く、コロナ禍はこの女性・非正規の雇用を直撃し、50万人の減少となった。

厚生労働省は、コロナ禍における雇用対策の一環として、雇用保険を受給できない求職者が無料の職業訓練を受講し再就職や転職を目指す制度である求職者支援訓練を実施しているが、今年度の訓練受講者数は政府目標(5万人)よりも少数で推移しており、2020年度の実績は就職率も5割台にとどまっている。

受講者数の増加や就職率の向上に向け、ハローワーク・マザーズハローワークにおける周知とともに、訓練から就職まで一貫した個別・伴走型支援を強化していくべきである。更に、女性の就業率が高い介護・医療分野や雇用の拡大が期待されるデジタル・グリーン

分野の業界団体等との連携による訓練コースの設定や、トライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供を検討されたい。

また、政府は 2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合を 30%程度とする目標を定めているが現状は厳しく、日本・東京商工会議所が実施した調査では、女性活躍に課題を有する中小企業の約半数が、「管理職・役員比率が低い」ことを課題に挙げている。また同調査では、女性活躍が進まない要因として、「女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない」（49.1%）を挙げる企業が最も多く、次いで、「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」（42.2%）となっている。

こうしたことから、女性の活躍推進には、企業による人材開発の推進とともに、働く女性の主体的なスキル向上、キャリアアップに向けた学びの意欲を引き出す職業能力開発施策の強化が求められる。

労働者の自己啓発を広く支援する一般教育訓練給付は、簿記やプログラミングなどビジネスの実務で役に立つスキルから、輸送・機械運転関係や製造関係など現場を支える技術・技能に至るまで1万1千余の講座が対象に指定されているが、受給者数が減少傾向にある。ニーズの高いオンラインや休日・夜間の講座の拡充や、制度自体の更なる周知により、利用を促進していくべきである。

また、労働者の中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を対象とする専門実践教育訓練給付に関しては、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム（136 講座）」など、女性活躍推進に資する対象講座数を増やしていくべきである。

[具体的要望項目]

- 求職者支援訓練の受講者数の増加、就職率の向上に向けた、ハローワーク・マザーズハローワークにおける訓練の周知・実施から就職に至るまでの一貫した個別・伴走型支援の強化（業界団体との連携による訓練コースの設定やトライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供）
- 一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進
- 専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム」など女性の活躍推進に資する対象講座数の拡充

(3) 女性の就労を阻害する税・社会保障制度の見直し

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、女性の活躍が進まない要因のうち外部要因としては、「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）が障壁となり、就業調整を意識する女性社員が多い」（36.6%）と回答した企業の割合が最も高い。

年金をはじめとする現在の社会保障制度は、終身雇用や年功序列といったいわゆる日本型雇用と、男性が世帯主で専業主婦の妻と子どもを養うという家族形態を標準モデルとしてきているが、現在は雇用形態も多様化し、共働き世帯が多数となる等、働き方や家族のあり方が大きく変化してきている。また、被用者保険（厚生年金、健康保険）の保険料負担が生じる130万円の壁（手取額の目減りによる段差）は、労働者自身の就業調整、保険料を折半負担する使用者側の雇用調整の大きな要因となっている。

こうした状況を踏まえ、また、働く女性との公平性を確保するため、第3号被保険者制度については、廃止を含め抜本的な見直しを行うべきである。

〔具体的要望項目〕

○第3号被保険者制度の廃止を含めた抜本的な見直し

（４）〔重点〕仕事と育児の両立支援

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、女性の活躍が進まない要因のうち、女性社員本人に関する要因としては、「女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない」（49.1％）に次いで、「家事・育児の負担が女性社員に集中している」（40.3％）が挙げられている。

本年6月に改正された育児・介護休業法により、男性の育児休業取得のための新たな枠組みである「出生時育児休業制度」の創設や、企業に対して育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等が義務付けられることになったが、同調査では、改正育児・介護休業法について、「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は42.2％にとどまる。改正育児・介護休業法については、制度の内容が複雑でよく分からないとの声も聞かれることから、厚生労働省は分かりやすいパンフレットの策定により丁寧な周知に取り組まれない。

また、男性の育児休業取得促進に関する課題については、「人員に余裕がなく、既存社員による代替が困難」（56.7％）、「専門業務や属人的な業務が多く、対応できる代替要員がない」（38.2％）、「採用難で代替要員が確保できない」（32.1％）など、代替要員の確保に課題を抱える企業が多い。

育児休業者の代替要員確保時に利用できる両立支援等助成金の育児休業等支援コースや、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した企業に助成金を支給する出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）の周知強化により利用促進を図るとともに、マンパワーやノウハウが十分ではない中小企業に対しては、業務平準化の体制整備への個別コンサルティング支援、専門家派遣による相談対応や好事例の周知、ハローワークにおける代替要員確保のための求人支援など、きめ細やかな支援を講じられたい。

性別にかかわらず、意欲ある労働者の育児休業中の能力開発を支援すべく、育児休業中でも利用可能である教育訓練給付や人材開発助成金の制度を企業や対象者に周知し、利用を促進していくことも重要である。

さらに、育児はもとより家庭と仕事を両立する上での弊害として、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も指摘されていることから、解消に向けた研修・セミナーなども実施されたい。

なお、育児休業給付に係る国庫負担は1.25％で、2017年度から2021年度までの間は時限的に本則（12.5％）の10/100に抑えられているが、厚生労働省が示した育児休業給付費の財政運営試算によると、2022年度以降の国庫負担は2016年度までの国庫負担率であった本則の55％で算出した前提で、2023年度以降の差引剰余はマイナスとなっていることから、2022年度以降の国庫負担率を本則に戻すとともに、将来にわたり保険料率（4/1,000）は引上げるべきではない。

[具体的要望項目]

- 改正育児・介護休業法の分かりやすいパンフレット類の策定による丁寧な周知
- 両立支援等助成金の育児休業等支援コースや出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）の周知強化・利用促進
- 業務平準化の体制整備への個別コンサルティング支援、専門家派遣による相談対応や好事例の周知、ハローワークにおける代替要員確保のための求人支援など、中小企業に対するきめ細やかな支援
- 育児休業中でも利用可能な教育訓練給付や人材開発助成金の周知、利用促進
- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた研修・セミナー等の実施
- 1.25%としている育児休業給付の国庫負担を本則（12.5%）に戻すこと。将来にわたり育児休業給付に係る保険料率を上げないこと

(5) [重点] 保育の量・質の確保

保育の受け皿整備による待機児童の解消は、安心して子供を産み育てられる環境整備のみならず、女性の活躍推進に向けても重要な課題である。政府は「新子育て安心プラン」に基づき、2021年度から2024年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備し、待機児童の解消を図るとしており、本年4月時点の待機児童数は5,634人と3年連続で最少となるなど整備は着実に進んでいる。引き続き着実に整備を進め、早期に待機児童ゼロを実現すべきである。

一方、政府の推計によると、2025年に保育施設の利用児童がピークとなる見込みであることから、将来的な施設の過剰を見据えた具体的な対応方針を早期に示し、各区市町村に対して、新設計画のみならず既存施設の利活用策を含めた計画策定を推進していくことが求められる。

また、保育の量の確保とともに、保育施設等における重大事故防止はもとより、多様な就労形態への対応や病児保育等の保育サービスの充実など、保育の質の確保に取り組むことが必要である。保育の現場において質の確保を担う保育士の処遇改善に向けた公定価格のあり方について、安定的な財源の確保も含め、具体的に検討し、措置を講じられたい。

企業や地域の企業が共同で設置・利用する企業主導型保育事業については、事業規模の拡大に伴い、保育の質や、定員割れ・休止等の事業の継続性、助成金の不正受給など様々な課題が顕在化したことから、審査委員会による審査体制や審査内容の充実・精度の向上、指導監査の充実・強化をはじめ、早急に改善すべき内容が「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」報告書に取り纏められた。政府はこの内容に沿って着実に取り組んでいくことで諸課題を解決・再発を防止し、企業主導型保育の量と質の確保を図っていくべきである。

なお、企業主導型保育事業や認可保育所の運営費（0～2歳児相当）の補助に係る助成金の財源である事業主拠出金は、業績の良し悪しに関係なく全ての企業を対象に厚生年金とともに徴収されている。政府は、「新子育て安心プラン」の実行に際し、事業主拠出金率を段階的に引き上げ、最終的には0.43%程度とすることを想定しているが、運用規律を徹底することで、できる限り引き上げることなく、特に、今後は積立金の余剰分の動向等も勘案した上で、料率の引き下げも視野に入れて検討されたい。

[具体的要望項目]

- 保育の受け皿の整備による待機児童ゼロの実現
- 将来的な保育施設の過剰を見据えた、具体的な対応方針の明示、各市区町村での計画策定の推進
- 保育の質の確保、保育士の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保の検討
- 審査委員会による審査体制や審査内容の充実・精度の向上、指導監査の充実・強化等「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」報告書に基づく対応の着実な実施
- 事業主拠出金の運用規律の徹底、事業主拠出金率は出来る限り引上げることなく、引下げを視野に入れた検討を行うこと

2. 外国人材の活躍推進

(1) [重点] 入国制限の緩和と感染防止水際対策との両立

日本で就労する外国人は、2020年10月末時点で過去最高の172万人となり、外国人を雇用する事業所数も約26万7千か所と、2014年以降、毎年約2万事業所ペースで増加しており、労働力を支える担い手として、期待が高まっている。また、特定技能や高度人材など外国人材の受入れ環境の更なる整備が求められている。

こうした中、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、外国人の新規入国に関しては、入国を認める「特段の事情（再入国許可や日本人の配偶者・子など）」と同様の事情がない限り入国ができない状況となっている。本年11月8日から一部見直され、商用・就労目的の短期滞在や就労・留学・技能実習等の長期滞在について、一定の要件の下、一日当たりの入国人数制限の範囲内で新規入国が認められることになったものの、変異株に対する予防的な観点から再び新規入国が停止されている。

なお、11月8日以降の見直しでは、留学生、技能実習生の入国は在留資格認定証明書の作成日ごとに段階的に行われており、且つ、入国後14日間の待機施設等における待機（一定要件を満たすワクチン接種者は10日間）に係る措置も継続され、また、技能実習生の入国に関しては、一般監理団体および要件を満たす一部の特定監理団体が監理する実習生に限られている状況であった。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題について、32.9%の企業が「新型コロナウイルスの影響により、外国人材が入国できない」を挙げており、特定技能外国人の受入れ経験のある企業に限ると50.0%の企業が同課題を挙げている。

こうした状況を踏まえ、政府は、変異株等への水際対策を徹底し、感染防止策を講じた上で入国制限措置の緩和を検討されたい。また、入国制限の緩和に際しては、一日当たりの入国人数制限を上げるとともに、ワクチンを接種した留学生、技能実習生に関しては、入国後14日間の待機施設等における待機を他の中長期滞在者に対して講じた措置と同様に3日程度に緩和されたい。また、監理団体の区分によらず一律に実習生の入国を認められたい。

[具体的要望項目]

○変異株等への水際対策の徹底と、感染防止策を講じた上での入国制限の緩和の検討

○入国制限の緩和に際して、一日当たりの入国人数制限の引上げ、ワクチンを接種した留学生や技能実習生の入国後 14 日間の待機施設等における待機の日数緩和、監理団体の区分によらず一律の技能実習生の入国許可の実施

(2) [重点] 中小企業の特特定技能制度の活用支援

日本・東京商工会議所が本年 7 月から 8 月にかけて実施した調査では、特定技能外国人の雇用や受入について、「受入手続きがよく分からない」(30.7%)、「採用に係るノウハウがない」(28.4%)といった課題を挙げる企業が多く、「外国人材を受入りたいが、どこに相談すればよいか分からない」、「外国人材を雇用したいが出会いの場がない」といった声も寄せられている。

法務省出入国在留管理庁は関係機関と連携し、外国人材の雇用について総合的に情報を入手し相談することができる「外国人在留支援センター・(F R E S C / フレスク)」について幅広く周知し利用を促進していくとともに、受入れ申請手続きから採用・定着まで企業からの相談にきめ細かく対応されたい。更に、将来的にはこうしたワンストップの常設相談拠点が全国に整備されるなど、生活面での支援や災害等の対応を含めた総合的な支援を強化・拡充されたい。

加えて、昨年度より、外国人材受入れ支援体制の強化事業として実施してきている、特定技能制度の説明会や説明動画の提供、47 都道府県でのマッチング事業やオンラインでの就職面接会については、海外で特定技能試験に合格した外国人材も含め幅広く周知し、多くの外国人や企業の参加を得ることで、参加者の満足度やマッチングの実効性を確保されたい。

なお、各地商工会議所では、外国人材と企業とのマッチングイベントや企業見学会の開催、インターンシップの仲介など、地元中小企業における外国人材受入れに資する事業に鋭意取り組んでいる。法務省出入国在留管理庁はマッチングイベントの開催に際して、周知をはじめ、各地商工会議所との連携を図られたい。

[具体的要望項目]

○「外国人在留支援センター・(F R E S C / フレスク)」の周知・利用促進、関係機関が連携して対応する常設相談拠点の全国的な整備等、総合的な支援の強化・拡充

○法務省出入国在留管理庁が実施するマッチング事業の周知、国際往来の再開以降の実施回数・頻度の拡充、各地商工会議所との連携

(3) [重点] 特定技能の利用促進に向けた制度改善の検討

政府は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、2019 年 4 月に新たな在留資格である「特定技能」を創設し、向こう 5 年間で約 34 万 5 千人を上限に受入れることにしていたが、申請手続きの煩雑さや運用面の課題、更には新型コロナウイルスの影響もあり、本年 9 月末時点の受入れ数は 38,337 人となっている。

一方で、日本・東京商工会議所が本年 7 月から 8 月にかけて実施した調査では、外国人材を「受入れている」、「受入れる予定がある」、「検討中」の企業のうち、特定技能外国人を「雇用しており、今後も受け入れたい」と回答した企業は 18.3%と前年調査より 5 ポイ

ント増加した。「現在雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業は前年調査から 8.2 ポイント減少したものの、約半数の 47.9%であり、同制度に対する企業の関心は依然として高い。

企業からは、利用を進めるに当たり、申請書類の簡素化と電子届出システムの利用促進を含む手続きの円滑化・迅速化、受入れ企業に義務付けられている 10 項目の支援内容の見直しに加え、受入れ対象分野の拡大、登録支援機関の質の向上に向けた研修の実施やガイドライン策定など、制度の改善を求める声が多く寄せられている。

改正入管法には、いわゆる見直し規定が盛り込まれており、施行後 2 年を経過した際に制度の在り方について検討を加え、必要があると認められるときは、その結果に基づいて所要の措置を講じることになっている。法務省出入国在留管理庁は特定技能がより有効に機能するよう、関係団体等の幅広い参画のもと、制度の改善や受入れ拡大に向けた方策に関する検討を早期に実施すべきである。

併せて、技能実習 2 号修了予定者や監理団体に対する特定技能の受入れ手続き及び制度の周知強化、外国人材の送り出しが期待できる国々への積極的且つ効果的な周知・広報活動にも取り組まれない。

[具体的要望項目]

- 改正入管法の施行 2 年後の見直し規定に基づく、制度の改善や特定技能外国人の受入れの拡大に向けた方策に関する検討
- 申請書類の簡素化、申請および技能実習 2 号からの在留資格変更許可等手続きの円滑化・迅速化、電子届出システムの利用促進
- 受入れ企業に義務付けている 10 項目の支援内容の見直し（技能実習修了者や国内試験合格者に対する支援項目の一部免除・廃止等）
- 特定技能 1 号の受入れ対象分野の拡大（技能実習 2 号の対象職種で特定技能の対象となっていない対象分野の拡大）、特定技能 2 号の受入れ対象分野の拡大
- 登録支援機関向けの研修機会の提供や支援に関するガイドラインの策定等、登録支援機関の支援の質の向上に向けた取組の実施
- 技能実習 2 号修了予定者や監理団体に対する特定技能の受入れ手続き及び制度の周知強化、外国人材の送り出しが期待できる国々への特定技能制度の積極的且つ効果的な周知・広報活動

(4) [重点] 技能実習制度の運用適正化

技能実習制度は、わが国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された制度である。2020年10月末時点で約40万2千人の技能実習生が就労し、増加を続けている。

他方、同制度については、劣悪な条件下の就労や、技能実習生の人権侵害・虐待、失踪・事故といった様々な問題が指摘されている。外国人技能実習機構の業務統計によると、2020年度の実地検査において技能実習法令違反等に対する指導を行った割合は、実習実施者の 37.2%、監理団体の 41.7%にのぼり、適正な運用に向けた取組を強化していくことが求められる。

2019年3月に法務省に設置された「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム」が「調査・検討結果報告書」において、二国間取り決めの対象国拡大・運用強化、口座振り込みによる報酬支払、特定技能への移行の周知徹底、迅速・広範な情報共有に基づく厳正な審査・検査など、制度の適正化に向けた改善策をまとめている。

政府はこれらの改善策を着実に実施するとともに、技能実習制度の推進や検査・指導を行う外国人技能実習機構の人員増強と機能強化により、実習実施者や監理団体に対して法令遵守に向けた指導を強化されたい。また、技能実習生をはじめとする外国人との共生社会の実現には、外国人の生活のために必要な日本語能力の向上を支援することが重要である。

[具体的要望項目]

○技能実習制度の改善に向けた取組の強化

○外国人技能実習機構の人員増強、機能強化による、実習実施者や監理団体に対する法令順守に向けた指導の強化

○外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備

3. 高齢者の活躍推進

(1) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充

わが国の65歳以上人口割合は2020年10月時点で28.8%となり、政府推計では、20年後の2040年には35.3%まで上昇することが予測されているなど、急速な高齢化が進んでいる。いわゆる健康寿命（日常生活に制限のない期間）は、2016年時点で男性が72.14年、女性が74.79年となっており、70歳を超えても個々人の意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が既に到来している。

厚生労働省の調査によると、66歳以上も働くことができる制度のある企業の割合は、大企業の28.2%に対して中小企業は34.0%となっており、中小企業は深刻な人手不足もあって、高齢者の雇用に関して比較的積極的であると言える。

大企業等での経験を通じて高度な技術や知識・経験・ノウハウを有し、退職後もそれらを活かしたい意欲を持つ大企業等OB人材は多く存在する。一方、多くの中小企業は生産・開発、技術、販路、知識・ノウハウをはじめ様々な経営課題を抱えている。

政府は「高齢者の活躍推進」と「中小企業の経営課題の解決」の両方を目的に、大企業等OB人材と中小企業をマッチングする全国的な事業を創設されたい。また、ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センター、シルバー人材センターの機能強化・拡充や更なる周知に取り組んでいくことも重要である。

なお、65歳以上高齢者に加え、定年後のセカンドキャリアを検討する世代に対する学び直しの機会を提供するべく、教育訓練給付の制度周知を強化するとともに、デジタルに不安のある高齢者向けの職業訓練の充実や、中小企業の現場を体験し、実践的なスキルを習得できるよう、インターンシップやトライアル雇用による訓練機会の提供を検討いただきたい。

[具体的要望項目]

○大企業等OB人材と中小企業をマッチングする全国的な事業の創設

- ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センター、シルバー人材センターの機能強化・拡充や更なる周知
- 教育訓練給付の制度周知の強化、デジタルに不安のある高齢者向けの職業訓練の充実や中小企業の現場体験と実践的スキルの習得に向けたインターンシップやトライアル雇用による訓練機会の提供

(2) 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知

本年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業に義務付けられている65歳までの「高年齢者雇用確保措置」に加えて、非雇用の措置を含む65歳から70歳までの「高年齢者就業確保措置」が企業の努力義務となった。

日本商工会議所が本年4月に実施した調査では、改正高年齢者雇用安定法の対応状況について、「必要な対策を講じている」(32.6%)、「具体的な対応を準備・検討中」(10.6%)を合わせて43.2%の企業が具体的に取り組んでいるが、そのうち、新たに創設された「創業支援等措置(非雇用の措置)」に取り組む企業は約1割程度にとどまる。

「創業支援等措置(非雇用の措置)」については、内容が分かりづらく、具体的なイメージが湧かないという声や、本措置の導入にあたっては過半数労働組合等の同意を得ることが要件になっているなど、手続き面が複雑で分かりづらいという声が多く聞かれている。

厚生労働省は、改正法の内容を平易な表現で記載した分かりやすいパンフレット等により、幅広く丁寧に周知するとともに、「創業支援等措置(非雇用の措置)」の好事例の収集・横展開にも取り組まれない。

また、日本・東京商工会議所が昨年7月～8月にかけて実施した調査では、「高年齢者就業確保措置」が努力義務になることに伴う課題に関しては、45.4%の企業が「(高齢者)本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」を挙げている。「高年齢者就業確保措置」に関しては、「対象者基準」を設定できることや、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には継続雇用しないことができる旨を適切に周知していくべきである。また、「対象者基準」を設定する際の参考に資するよう、厚生労働省は、基準の設定に関する具体的な事例を示し、幅広く周知していただきたい。

[具体的要望項目]

- 改正高年齢者雇用安定法の周知、「創業支援等措置(非雇用の措置)」の好事例の収集・横展開
- 「高年齢者就業確保措置」の「対象者基準」を設定に関する具体的な事例の周知

(3) 高年齢雇用継続給付の激変緩和措置に係る中小企業への配慮

中小企業は高齢者の雇用に関して比較的積極的であり、中小企業で働く多くの労働者が高年齢雇用継続給付の支給を受けている。このため、高年齢者等職業安定対策基本方針に記載の通り、高年齢雇用継続給付が2025年4月から、賃金の原則15%から10%へ縮小されることに関しては、各経済団体とも連携の上、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行われたい。また、給付率の縮小後は中小企業に対して、支給率や支給期間等について激変緩和措置を講じられたい。

加えて、65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上

の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する 65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）は、今年度、申請多数により受付停止となっている。予算拡充の上、中小企業の更なる利用を促進されたい。

〔具体的要望項目〕

○高年齢者雇用継続給付の給付率縮小後の中小企業に対する激変緩和措置の実施

○65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）予算拡充、利用促進

（４）審議会委員、労働審判員の年齢要件の撤廃

審議会の委員は、1999 年 4 月に閣議決定された「審議会等の整理合理化に関する基本的計画」により「委員がその職責を十分果たし得るよう、高齢者については、原則として委員に選任しない」とされており、原則、委員就任時に 70 歳以上の者は選任することができない。また、労働審判員は 2005 年 1 月に定められた「労働審判員規則」により、68 歳未満の者の中から最高裁判所が任命することになっている。

高齢者活躍推進の観点から、これらの年齢要件は撤廃すべきである。

〔具体的要望項目〕

○ 審議会委員、労働審判員の年齢要件の撤廃

4. 障害者の活躍推進

（１）中小企業における障害者雇用の拡大に向けた支援の強化・拡充

民間企業の法定雇用率は、2018 年 4 月の政令改正により 2.0%から 2.3%へ引上げられ、経過措置として当分の間（施行日から起算して 3 年を経過する日より前）は 2.2%となっていたが、2021 年 3 月 1 日に経過措置が廃止され、2.3%へ引上がった。

厚生労働省の調査によると、2020 年度の中小企業の障害者の実雇用率は 45.5 人～100 人未満で 1.74%、100 人～300 人未満で 1.99%と民間企業全体の 2.15%と比べて低く、また、法定雇用率達成企業の割合は 45.5 人～100 人未満で 45.9%、100 人～300 人未満で 52.4%と半数程度にとどまるなど、中小企業における障害者雇用は進んでいない。

日本・東京商工会議所が 7 月～8 月に実施した調査では、中小企業における障害者雇用の課題は、「自社の業務にあった障害者を採用できない」（36.5%）、「障害特性を踏まえた配慮など受入れのノウハウが不足」（33.2%）、「障害者が行う業務の切り出し、設定が困難」（31.4%）と受入・採用に関する課題が多いことに加え、「障害者の就労をサポートするマンパワーがない」（26.9%）、「サポートするノウハウが不足している」（25.6%）など、就労のサポートなどノウハウの面にも課題を抱えている。また、新型コロナウイルスによる影響やテレワークの普及拡大により、配送物の仕分けや資料の印刷・封入、オフィスの清掃など、障害者の業務は大幅に減少し、「雇いたくても雇えない」状況も発生している。

こうした現状を踏まえ、ハローワークや地域障害者職業センターでの障害者受入・定着支援の強化を図るとともに、個社の事情に合わせた業務の切り出しや社内の理解促進など、個別伴走型支援の充実に取り組むことが必要である。また、トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金の利用促進、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の幅広い周知など、障害者雇用に関する中小企業支援策を強化・拡充されたい。

[具体的要望項目]

- ハローワークや地域障害者職業センターでの障害者受入・定着支援の強化、特に個別伴走型支援の充実
- トライアル雇用助成金・特定求職者雇用開発助成金の利用促進、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の周知など、障害者雇用に関する中小企業支援策の強化・拡充

(2) 従業員 100 人以下の中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用除外継続

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となり、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられている。

本制度により、常用労働者 100 人超の雇用率未達成企業は納付金が徴収され、それを財源として、常用労働者 100 人超の法定雇用率達成企業には「調整金」が、常用労働者 100 人以下で障害者を 4%又は 6 人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主には「報奨金」がそれぞれ支給されている。なお、本制度の対象が 2015 年 4 月に、常用労働者 200 人超から 100 人超の事業主に拡大されたこともあり、本制度の積立金(納付金関係業務引当金額)は 2013 年度には 20 億円であったが、2019 年度には 300 億円まで増加している。

こうした中、厚生労働省は障害者雇用政策に関する今後の論点の一つに「中小企業に対する障害者雇用調整金及び納付金制度の適用範囲の拡大」を挙げているが、まずは、納付金制度を通じた効果的な支援体制の整備に取り組むべきであり、納付金の対象として常用労働者 100 人以下の企業を除外する措置は継続すべきである。

また、在宅就業障害者(自宅等において就業する障害者)または在宅就業支援団体に仕事を発注する企業に対して、特例調整金・特例報奨金を支給する在宅就業障害者特例調整金は、法定雇用率未達成企業については特例調整金の額に応じて、障害者雇用納付金が減額される制度であるため、障害者雇用が進まない中小企業に広く周知し、利用を進めるべきである。

[具体的要望項目]

- 常用労働者 100 人以下の企業を障害者雇用納付金制度の除外する措置の継続
- 在宅就業障害者特例調整金の中小企業への周知・利用促進

5. 就職氷河期世代の就職支援

1993 年から 2004 年頃の間には就職活動をしていないいわゆる就職氷河期世代のうち、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者は少なくとも 50 万人、これに、就業を希望しながら様々な事情により就職活動をしていない長期無業者や、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者等を加えると、全体で 100 万人程度と見込まれている。こうした状況を踏まえ、政府は 2019 年 6 月に策定した「就職氷河期世代支援プログラム」に基づく 3 年間の取組により、就職氷河期世代の正規雇用者を 30 万人増やすことを目指している。

政府の取組に対して、人手不足に悩む中小企業から「現時点では就労面に課題を抱えていても、働く意欲があり、即戦力となる人材であれば積極的に採用したい」旨の声も聞かれている。厚生労働省はハローワークにおける専門窓口の拡充や、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援、短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得に資するリカレント教育の実施、更には就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等、就職氷河期世代の就職に向けた一連の支援策を強化・拡充するとともに、幅広く周知し利用を促進されたい。

また、コロナ禍による厳しい経営環境におかれる企業が多い中、第二の就職氷河期世代を生まぬよう、新卒応援ハローワークでの新卒者のみならず既卒3年以内の新卒者も対象としたきめ細やかな就職支援の充実・強化や中小企業とのマッチング機会の提供などに取り組みされたい。

[具体的要望項目]

- 就職氷河期世代の就職に向けた支援策の強化・拡充、幅広い周知・利用促進
- 第二の就職氷河期世代を生まぬよう、新卒応援ハローワークでの新卒者のみならず既卒3年以内の新卒者も対象としたきめ細やかな就職支援の充実・強化、中小企業とのマッチング機会の提供

以上

雇用・労働政策に関する要望 (概要)

2021年12月16日

日本商工会議所・東京商工会議所

1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動

- (1) 【重点】雇用調整助成金の特例措置の延長
- (2) 【重点】一般会計資金投入による雇用保険財政の安定化
- (3) 【重点】人手不足業種、成長産業への労働移動の促進
- (4) 雇用シェア・在籍型出向の促進
- (5) 解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

2. 新たな成長を支える能力開発と生産性向上

- (1) 【重点】リスキリング・学び直しの促進
- (2) 【重点】中小企業のデジタル活用、生産性向上に資する人材育成

3. 成長と分配の好循環の実現

- (1) 【重点】企業による自発的な賃上げの促進
- (2) 【重点】中小企業の経営実態を踏まえた納得感のある最低賃金の決定

4. 多様で柔軟な働き方の推進

- (1) ハイブリッド型を含め、テレワークの普及・定着に向けた支援の強化・拡充
- (2) 副業・兼業の推進

5. 働き方改革の推進

- (1) 中小企業における時間外労働の上限規制などへの対応支援
- (2) 中小企業による同一労働同一賃金への対応支援
- (3) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大
- (4) 高度プロフェッショナル制度の導入実態把握・分析

6. 健康経営の推進とハラスメント防止

- (1) 健康経営の更なる普及・促進と専門人材の活用
- (2) ハラスメント防止の徹底に向けた支援策の強化・拡充

7. 中小企業の人材確保

- (1) ハローワークにおける支援体制の強化
- (2) 中小企業の魅力発信に関する支援策の創設
- (3) 中小企業におけるインターンシップ活用促進と採用選考ルールの周知
- (4) 労働者派遣制度に係る規制の見直し

1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動（1）

現状と課題

- 雇用調整助成金の特例措置の取り扱いについて、**コロナ禍で深刻な影響をなお受けている宿泊・飲食業などの企業から、「業況特例」など現在の助成内容の延長を希望する声が多く聞かれている。**
- **雇用保険二事業会計は既に枯渇化が必至な状況。**失業等給付に係る雇用保険会計の積立金から2兆6千億円の借入れをしてもなお、2021年度の安定資金残高はゼロとなる見込み。

＜雇用調整助成金の支給決定額（2021年12月3日時点）＞



【要望内容】

（1）【重点】雇用調整助成金の特例措置の延長

- 経済・雇用に関する各種指標がコロナ禍以前の状況に戻るまで、雇用調整助成金の特例措置、とりわけ「業況特例」の助成内容の延長

（2）【重点】一般会計資金投入による雇用保険財政の安定化

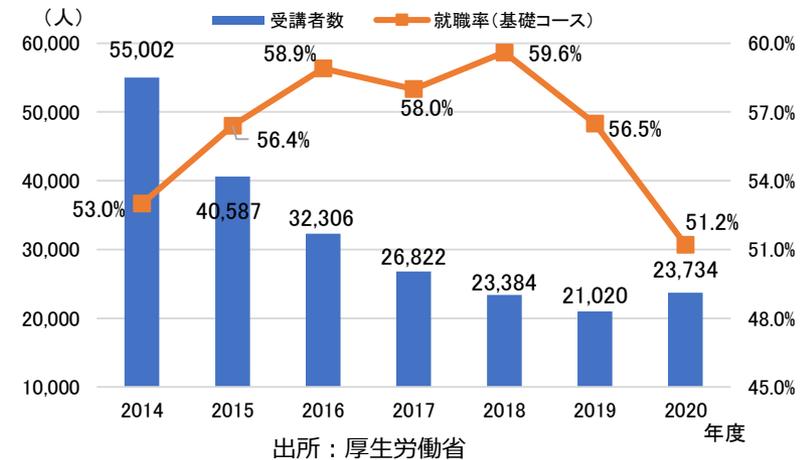
- 雇用保険の国庫負担を本則（失業等給付は25%、育児休業給付は12.5%）に戻すとともに、一般会計資金の投入による雇用保険財政の早期安定化
- コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間、雇用保険料率を上げず、また、将来にわたりできる限り引上げを回避すること
- 激甚災害の指定を受けた災害や大規模な感染症等の際など、保険料財源では対応が困難な有事の場合における国（一般会計）の責任の範囲に関する検討

1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動（2）

現状と課題

- 雇用保険を受給できない求職者が無料の職業訓練を受講し再就職や転職を目指す制度である**求職者支援訓練**について、今年度の訓練受講者数は政府目標（5万人）よりも少数で推移しており、就職率も5割台にとどまっている
- 足下の雇用維持への取組として、コロナ禍により一時的に雇用過剰となった企業と人手不足業種や成長分野の企業との間で「**雇用シェア・在籍型出向**」を促進していくことも重要

<求職者支援訓練の受講者数・就職率の推移>



【要望内容】

(3) 【重点】人手不足業種、成長産業への労働移動の促進

- ハローワークにおける訓練から就職に至るまで一貫した個別・伴走型支援の強化（業界団体との連携による訓練コースの設定やトライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供）
- ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職に係る個別支援の強化
- 労働移動支援助成金・トライアル雇用助成金の幅広い周知と利用促進

(4) 雇用シェア・在籍型出向の促進

- 産業雇用安定センターによる企業マッチングや出向のノウハウに係る相談支援の強化・拡充
- 47都道府県ごとに設置された地方協議会の好事例の横展開

(5) 解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

2. 新たな成長を支える能力開発と生産性向上

現状と課題

- わが国経済が人口減少下でも持続的に成長・発展していくには、デジタル技術の進展など産業構造の変化に対応し、**働く一人ひとりが自らの知識・能力を積極的にアップデートしていく「リスキング・学び直し」を推進する必要がある**
- 中小企業が働き方改革の取組を進めながら、競争力を維持・強化していくには、**デジタル技術の活用により労働生産性を高めていくことが不可欠**

<教育訓練給付の受給者数の推移>



【要望内容】

(1) 【重点】リスキング・学び直しの促進

- 一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進
- 専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム」など学び直しに資する対象講座の拡充
- 人材開発支援助成金の幅広い周知による利用の促進

(2) 【重点】中小企業のデジタル活用、生産性向上に資する人材育成

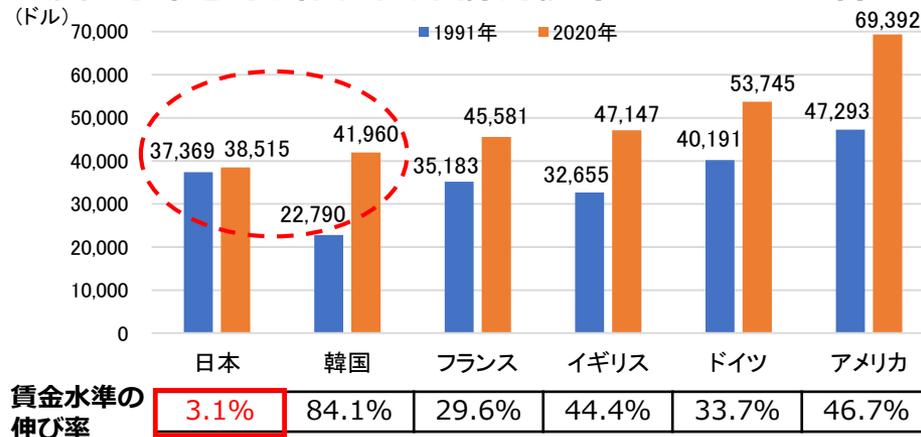
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成支援センターが実施している「生産性向上訓練」の予算、支援体制の強化・拡充
- 全国の同センターに配置される「DX人材育成推進員」の幅広い周知による相談窓口の利用促進、中小企業に対するきめ細やかな相談支援の実施
- 専門実践教育訓練給付について、「AI・IoT等の第四次産業革命スキル習得講座（85講座）」など中小企業のデジタル活用に資する対象講座の拡充と、企業での実習を組み合わせた訓練の実施

3. 成長と分配の好循環の実現

現状と課題

- 国際的に見ても低い日本の賃金水準の向上には、成長戦略により生産性を向上させ、企業が生み出す付加価値を増やし、その成果を賃金として分配することで、**民需主導の自律的な成長軌道につなげていく「成長と分配の好循環」を実現していくことが重要**
- 一方で、雇用の7割を占める中小企業の労働分配率は高止まりしており、賃上げ余力は乏しい

<賃金水準とその伸び率の国際比較（1991～2020年）>



出所：OECD統計（実質賃金）より日商・東商事務局試算

【要望内容】

（1）【重点】企業による自発的な賃上げの促進

- デジタル活用等の設備投資や働き方改革の支援、パートナーシップ構築宣言による取引適正化の推進など、生産性向上に資する支援策の実施による、中小企業が自発的に賃上げできる環境の整備
- 中小企業に対する所得拡大税制の深堀り
- 看護師、介護士、保育士等の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保の検討

（2）【重点】中小企業の経営実態を踏まえた納得感のある最低賃金の決定

- 明確な根拠のもとで納得感のある最低賃金の決定
- 最低賃金の審議における政府方針の位置付けの整理
- 最低賃金に関する政府方針の決定に際し、労使双方の代表が意見を述べる機会の設定
- 最低賃金の目安に関するランク制の堅持

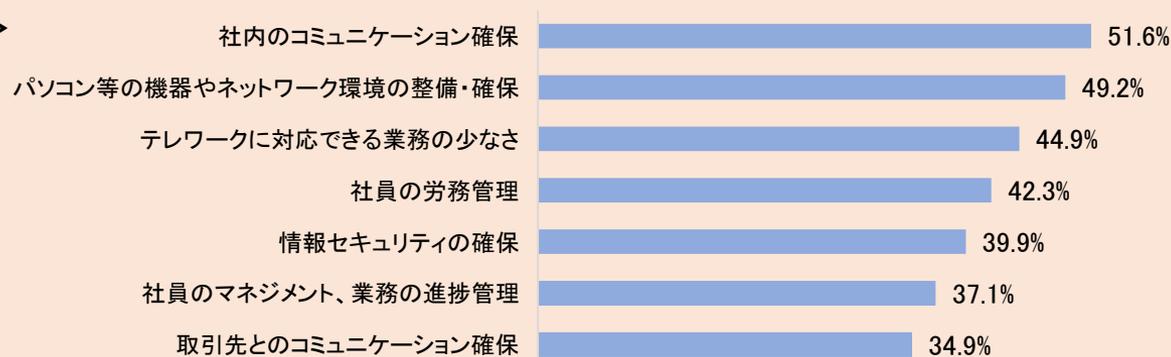
4. 柔軟で多様な働き方の推進

【要望内容】

(1) ハイブリッド型を含め、テレワークの普及・定着に向けた支援の強化・拡充

○働き方改革の進展による労働生産性の向上や人材の採用力・定着率の向上、経費の削減など、テレワークの具体的な経営への効果に関する好事例の収集、幅広い周知

<テレワークの実施によって生じた課題>



出所：日本・東京商工会議所「コロナ禍における雇用・就業面での対応等に関する調査」（2021年4月30日公表）

○人材確保等支援助成金（テレワークコース）の拡充やテレワーク相談センターなど相談機能の強化

○「地方創生テレワーク」の官民を挙げた推進

(2) 副業・兼業の推進

○「副業・兼業の促進に関するガイドライン」による「簡便な労働時間管理の方法」と活用事例の幅広い周知

○大企業のシニア人材等による副業・兼業と中小企業をマッチングするスキームの創設

○「選択的週休3日制度」に関する好事例の収集と幅広い周知

5. 働き方改革の推進

【要望内容】

(1) 中小企業における時間外労働の上限規制などへの対応支援

- 働き方改革推進支援センターによる相談体制や働き方改革推進支援助成金など、中小企業に対する支援策の強化・拡充
- 休業から年度途中に復帰した労働者に対する年5日の年次有給休暇の取得義務の緩和

(2) 中小企業による同一労働同一賃金への対応支援

- 働き方改革推進支援センターによる相談体制やキャリアアップ助成金など、中小企業に対する支援策の強化・拡充
- 最高裁などの判例の分かりやすい周知

(3) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

- 「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」の早期実現

<裁量労働制の適用に対する労働者の満足度>

- 裁量労働制が適用されていることについて、適用労働者の8割が「満足」であると回答



出所：厚生労働省「裁量労働制実態調査」（2021年6月25日公表）

(4) 高度プロフェッショナル制度の導入実態把握・分析

- 高度プロフェッショナル制度について、導入が少数にとどまる要因を調査・分析し、必要があれば導入要件や手続きを見直すこと

6. 健康経営の推進とハラスメント防止

【要望内容】

(1) 健康経営の更なる普及・促進と専門人材の活用

- 中小企業健康経営の取組を支援する専門人材（健康経営エキスパートアドバイザー）の派遣費用の助成措置
- 地方公共団体、保険者、医師会、地域経済団体、民間事業者等が連携して健康経営を推進する仕組み（日本健康会議の地方版）づくりへの支援
- 次期健康日本21において、健康経営アドバイザーを推進者等として位置付け、その活用を明記すること

(2) ハラスメント防止の徹底に向けた支援策の強化・拡充

- パワハラ防止法の幅広い周知
- コンサルティング派遣や相談対応、セミナーによる情報提供、調停制度や判例の周知など、中小企業に対する支援策の強化・拡充

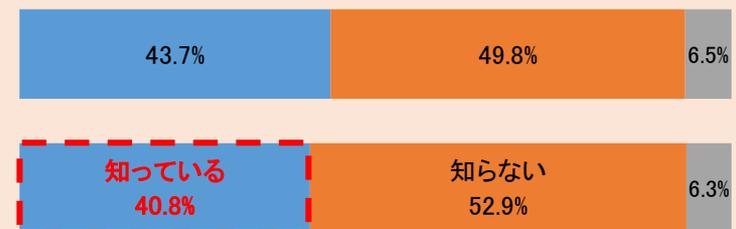
<「パワハラ防止法」の認知度：名称・内容および施行時期>

- 名称・内容および施行時期のいずれも「知っている」と回答した企業の割合は4割少々にとどまる。

【名称・内容】



【施行時期】



7. 中小企業の人材確保

【要望内容】

(1) ハローワークにおける支援体制の強化

- ハローワークの要員体制強化とIT活用の推進
- 担当者制による求職者へのきめ細やかな職業相談・職業紹介や、求職者と求人企業とのマッチング力の強化、これまでハローワークを利用していない企業に対する求人開拓
- ハローワークインターネットサービスの周知、利用促進

(2) 中小企業の魅力発信に関する支援策の創設

- 中小企業の魅力発信に資する具体的な支援策の実施

(3) 中小企業におけるインターンシップ活用促進と採用選考ルールの周知

- 就業体験を目的とするインターンシップの普及促進と、中小企業に対する専門家による助言・指導、大学との交流機会の提供、実施費用の補助等、支援策の実施
- 採用選考ルールの官民を挙げた幅広い周知

(4) 労働者派遣制度に係る規制の見直し

- 派遣労働者個人単位の派遣期間制限の緩和・撤廃を含めた見直しと、派遣労働者のキャリアアップ促進策の検討
- 離職後1年以内の元勤務先への派遣規制の見直し
- 日雇い派遣に係る年収要件の引下げ

雇用・労働政策に関する要望

2021年12月16日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 現状認識

【経済活動正常化への期待も、予断を許さない雇用情勢】

日本商工会議所の11月LOBO（早期景気観測）調査では、緊急事態宣言の解除による経済活動正常化への期待から全体の景況感は改善に転じている。しかし、依然として約3割の中小企業がコロナ禍前の売上から3割以上減少という厳しい経営状況にあり、感染再拡大への懸念に加え、資源価格高騰や円安等の影響もあり、力強い回復には至っていない。

足下の雇用情勢も予断を許さない。雇用調整助成金等の効果で10月の完全失業率は2.7%に踏みとどまっているが、有効求人倍率は1.15倍で、東京、沖縄など6都府県では1倍を下回っている。10月の新規求人数も全体ではコロナ禍前の前々年同期比で8割程度（▲16.6%）まで回復するものの、宿泊業・飲食サービス業（▲33.1%）、卸売業・小売業（▲29.8%）、生活関連サービス業・娯楽業（▲29.4%）では大幅な減少が続いている。

【「成長と分配の好循環」に向けた雇用・労働政策を】

企業にとっては、足下の雇用維持と業績回復が喫緊の課題であるが、同時に、今後の新たな成長に向けて、コロナ禍による社会や人々のニーズの変化、デジタル化の進展による産業構造の変化にも対応していかなければならない。

日本経済の成長を生み出す最大の資源は「人」である。わが国経済社会がコロナ禍を乗り越え、「成長と分配の好循環」を実現していくためには、デジタルやグリーン関連など成長が期待される産業分野への円滑な労働移動、リスキリング・学び直しによる能力開発、更には、多様で柔軟な働き方の実現等を通じて、中小企業や地域経済を含めた社会全体としての生産性を高め、イノベーションの創出にチャレンジしていくことが不可欠である。

こうした認識のもと、今後の雇用・労働政策について、下記により要望する。

記

II. 要望内容

1. 雇用の安定と人手不足・成長分野への円滑な労働移動

（1）[重点] 雇用調整助成金の特例措置の延長

雇用調整助成金は、コロナ禍の雇用対策として対象労働者一人一日当たりの上限額の引上げや助成率に係る特例措置が講じられた結果、本年12月3日時点の支給決定件数は累計で528万件、支給決定額は4兆9,934億円に達している。

こうした中、コロナ禍で深刻な影響をなお受けている宿泊・飲食業などの企業から、「業況特例」など特例措置の延長を希望する声が多く聞かれている。

厚生労働省は特例措置の取り扱いについて、「原則的な措置」に関しては来年3月末まで

現行の助成率を維持し、助成額の日額上限を来年1月以降は段階的に引下げる一方、「業況・地域特例」は3月末まで現行の助成率・助成額の日額上限を継続することとしている。

これらの特例措置は雇用の安定に大きな役割を果たしていることから、経済・雇用に関する各種指標がコロナ禍以前の状況に戻るなど、コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間は、雇用調整助成金の特例措置、とりわけ「業況特例」は助成率・助成額の日額上限など現在の助成内容を延長すべきである。

[具体的要望項目]

○経済・雇用に関する各種指標がコロナ禍以前の状況に戻るまで、雇用調整助成金の特例措置、とりわけ「業況特例」の助成内容の延長

(2) [重点] 一般会計資金投入による雇用保険財政の安定化

雇用調整助成金支給の増大により、雇用保険二事業会計は既に枯渇化が必至な状況であり、失業等給付に係る雇用保険会計の積立金から2兆6千億円の借入れをしてもなお、2021年度の安定資金残高はゼロとなる見込みである。

雇用調整助成金の特例措置等、コロナ禍の長期化に伴う一連の措置は、事業主のみが負担する共同連帯の制度である雇用保険二事業の範疇を大きく超え、感染症対策としての性格が極めて強いことから、その財源は本来全て一般会計による国費で負担すべきである。

現在、失業等給付は2.5%、育児休業給付は1.25%としている国庫負担を本則（失業等給付は25%、育児休業給付は12.5%）に戻すことはもとより、一般会計から資金を投入することで雇用保険二事業会計を含めた雇用保険財政の安定化を早期に確保すべきである。

来年度の雇用保険料率は、労働保険徴収法の「弾力条項」（積立金残高など財政状況に照らして一定の要件を満たす場合に雇用保険料率を大臣が変更することができる）により引上がることが考えられるが、長引くコロナ禍により厳しい業況の企業が多く、コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間は、料率が引上がることがないように強く要望するとともに、雇用保険料の引上げは将来にわたり出来る限り回避すべきである。

併せて、今回のコロナ禍での経験を踏まえ、激甚災害の指定を受けた災害や大規模な感染症等の際には、雇用調整助成金の財源を全額一般会計で負担する制度を創設するなど、保険料財源では対応が困難な有事の場合における国（一般会計）の責任の範囲についても早急に検討すべきである。

[具体的要望項目]

○雇用保険の国庫負担を本則（失業等給付は25%、育児休業給付は12.5%）に戻すとともに、一般会計資金の投入による雇用保険財政の早期安定化

○コロナ禍が収束し経済が回復するまでの間、雇用保険料率を引上げず、また、将来にわたりできる限り引上げを回避すること

○激甚災害の指定を受けた災害や大規模な感染症等の際など、保険料財源では対応が困難な有事の場合における国（一般会計）の責任の範囲に関する検討

(3) [重点] 人手不足業種、成長産業への労働移動の促進

足下の雇用維持への取組に加え、介護・建設など慢性的な人手不足業種や、デジタル・

グリーン関連など新たな成長分野への労働移動を円滑に進めていくことが重要である。

厚生労働省は、コロナ禍における雇用対策の一環として、雇用保険を受給できない求職者が無料の職業訓練を受講し再就職や転職を目指す制度である求職者支援訓練を実施しているが、今年度の訓練受講者数は政府目標（5万人）よりも少数で推移しており、就職率も2020年度の実績では5割台にとどまっている。

受講者数の増加や就職率の向上に向け、ハローワーク・マザーズハローワークにおける周知とともに、訓練から就職まで一貫した個別・伴走型支援を強化していくべきである。雇用吸収力の高い建設・介護分野や今後の雇用の拡大が期待されるデジタル・グリーン分野の業界団体等との連携による訓練コースの設定や、トライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供を検討されたい。

なお、求職者支援訓練の財源は2021年度までの時限措置として国庫5/100、労使負担95/100となっているが、訓練の対象者は雇用保険被保険者ではないことから、全額一般会計で措置すべきである。

併せて、ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職に係る個別支援の強化や、労働移動支援助成金・トライアル雇用助成金の幅広い周知と利用促進にも取り組むべきである。

[具体的要望項目]

- ハローワークにおける訓練から就職に至るまで一貫した個別・伴走型支援の強化（業界団体との連携による訓練コースの設定やトライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供）
- ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職に係る個別支援の強化
- 労働移動支援助成金・トライアル雇用助成金の幅広い周知と利用促進

（４）雇用シェア・在籍型出向の促進

足下の雇用維持への取組として、コロナ禍により一時的に雇用過剰となった企業と人手不足業種や成長分野の企業との間で「雇用シェア・在籍型出向」を促進していくことも重要である。

産業雇用安定助成金の出向計画受理状況によると、本助成金を通じた在籍型出向に占める中小企業の割合は出向元（6割）、出向先（5割）ともに多く、出向元企業は在籍型出向について出向労働者の労働意欲の維持・向上、能力開発効果、雇用維持効果を、出向先企業は従業員負担軽減や即戦力の確保等の面で評価している。

一方、厚生労働省が実施した調査では、マッチング相手の情報提供や企業間の相談の仲介や立会い、出向契約書等の作成支援を求める割合が高い。昨年度、3千件の成約を出している産業雇用安定センターによる企業マッチングや規程の整備・手続きなど出向のノウハウに係る相談支援を強化・拡充していくべきである。

また、関係機関による出向の情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓の推進を目的として、全国在籍型出向等支援協議会が本年2月に設置され、その後47都道府県ごとに地方協議会が設置された。その中で、関係団体が連携し、説明会・相談会やマッチング会を開催した岡山県の協議会の取組が紹介されたが、こうした好事例は他の地方協議会へ

の横展開を図っていくべきである。

[具体的要望項目]

○産業雇用安定センターによる企業マッチングや出向のノウハウに係る相談支援の強化・拡充

○47 都道府県ごとに設置された地方協議会の好事例の横展開

(5) 解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

解雇無効時の金銭救済制度は、厚生労働省が設置した検討会において、有識者による専門的な検討が進められており、本年6月に策定された「成長戦略フォローアップ」には労働移動の円滑化の観点から、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる旨が記載されている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査でも、「アフターコロナ」を見据え、今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方や推進すべき取組を尋ねたところ、「時間にとらわれない柔軟な働き方」に次いで、21.5%の企業が「解雇に係る法制・規制の緩和」と回答しており、早期に検討を進め、具現化すべきである。

[具体的要望項目]

○解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

2. 新たな成長を支える能力開発と生産性向上

(1) [重点] リスキリング・学び直しの促進

わが国経済が人口減少下でも持続的に成長・発展していくには、デジタル技術の進展など産業構造の変化に対応し、働く一人ひとりが自らの知識・能力を積極的にアップデートしていく「リスキリング・学び直し」を推進していく必要がある。

労働者の自己啓発を広く支援する一般教育訓練給付は、簿記やプログラミングなどビジネスの実務で役に立つスキルから、輸送・機械運転関係や製造関係など現場を支える技術・技能に至るまで1万1千余の講座が対象に指定されているが、受給者数が減少傾向にある。ニーズの高いオンラインや休日・夜間の講座の拡充や、制度自体の更なる周知により、利用を促進していくべきである。

また、労働者の中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を対象とする専門実践教育訓練給付に関しては、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム(136講座)」など学び直しに資する対象講座を増やしていくべきである。

併せて、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成することで企業内の人材育成を支援する人材開発支援助成金について、幅広く周知することで利用を促進していくべきである。

[具体的要望項目]

○一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進

○専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力

育成プログラム」など学び直しに資する対象講座の拡充

○人材開発支援助成金の幅広い周知による利用の促進

(2) [重点] 中小企業のデジタル活用、生産性向上に資する人材育成

少子化を背景とする労働力人口の減少が続く中で、中小企業が働き方改革の取組を進めながら、競争力を維持・強化していくには、デジタル技術の活用により労働生産性を高めていくことが不可欠である。

東京商工会議所が昨年 10 月に中小企業を対象に実施した調査では、IT を十分に活用できていない企業の課題としては、「IT 導入の旗振り役が務まるような人材がない」(33.4%)と回答する企業が最も多く、各社の業務特性を踏まえた IT 導入・活用を担う人材の育成が求められる。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成支援センターでは、生産性向上に資する従業員向け訓練を企業のニーズに合わせたオーダーメイドで提供する「生産性向上訓練」を実施しているが、受講者の評価も高く、受講者数・受講事業数ともに計画を上回るなど活用が進んでいることから、更なる利用促進に向け、予算や支援体制を強化・拡充されたい。来年度は全国と同センターに「DX 人材育成推進員」を 100 名配置し、中小企業における DX 人材育成の推進を図ることにしているが、幅広く周知し相談窓口の利用を促進していくとともに、きめ細やかな相談支援を実施されたい。

また、専門実践教育訓練給付においても、「AI・IoT 等の第四次産業革命スキル習得講座(85 講座)」など中小企業のデジタル活用に資する対象講座を拡充するとともに、訓練で習得したスキルを現場で実践できるよう、企業での実習を組み合わせ実施していくべきである。

[具体的要望項目]

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成支援センターが実施している「生産性向上訓練」の予算、支援体制の強化・拡充
- 全国と同センターに配置される「DX 人材育成推進員」の幅広い周知による相談窓口の利用促進、中小企業に対するきめ細やかな相談支援の実施
- 専門実践教育訓練給付について、「AI・IoT 等の第四次産業革命スキル習得講座(85 講座)」など中小企業のデジタル活用に資する対象講座の拡充と、企業での実習を組み合わせた訓練の実施

3. 成長と分配の好循環の実現

(1) [重点] 企業による自発的な賃上げの促進

OECD データによると、2019 年の日本の時間当たり労働生産性(就業 1 時間当たり付加価値)は主要先進 7 カ国中最下位であり、2020 年の平均賃金の水準もイタリアに次いで 2 番目に低い。賃金水準の向上には、成長戦略により生産性を向上させ、企業が生み出す付加価値を増やし、その成果を賃金として分配することで、民需主導の自律的な成長軌道につなげていく「成長と分配の好循環」を実現していくことが重要である。

一方、雇用の 7 割を占める中小企業の労働分配率は高止まりしており、賃上げ余力は乏しい。また、日本商工会議所が本年 6 月に実施した調査では、今年度に正社員の所定内賃

金の引上げを実施した企業（予定含む）は41.4%であるが、そのうちの73.1%の企業が業績の改善に裏打ちされていない賃上げ（防衛的な賃上げ）である。

こうしたことから、中小企業の賃金水準向上には、デジタル活用等の設備投資や働き方改革の支援、「パートナーシップ構築宣言」による取引適正化の推進等、生産性向上に資する支援策を講じることで、中小企業が自発的に賃上げできる環境を整備していくことが必要である。

なお、政府が分配政策として打ち出している賃上げ企業への税制支援に関しては、現行の中小企業に対する所得拡大税制を深堀りされたい。また、看護師、介護士、保育士等の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しに関しては、エッセンシャルワーカーの待遇改善の観点から意義あるものとする。安定的な財源の確保も含め、具体的に検討し、措置を講じられたい。

[具体的要望項目]

- デジタル活用等の設備投資や働き方改革の支援、パートナーシップ構築宣言による取引適正化の推進など、生産性向上に資する支援策の実施による、中小企業が自発的に賃上げできる環境の整備
- 中小企業に対する所得拡大税制の深堀り
- 看護師、介護士、保育士等の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保の検討

(2) [重点] 中小企業の経営実態を踏まえた納得感のある最低賃金の決定

最低賃金は法が定める三要素（生計費、賃金、支払い能力）に係る指標やデータに基づき、公労使による真摯な議論によって、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべきであり、最低賃金の引上げを賃金水準の向上など経済政策の道具として用いることは適切でない。

しかしながら、今年度の中央最低賃金審議会における「目安に関する公益委員見解」には、経済財政諮問会議で決定された最低賃金引上げの政府方針へ特段の配慮をした上で審議を行った旨が明記されており、結果として、政府方針を追認する形で、中小企業の経営実態を超える大幅な引上げとなった。法が定める最低賃金の決定プロセス、ひいては最低賃金審議会のあり方自体にも疑問を抱かざるを得ず、各地商工会議所や地方最低賃金審議会の使用者側委員からも「地域の経済状況が考慮されず、データやエビデンスに基づいた審議が十分に行われていない」といった声が多く聞かれている。

厚生労働省は、最低賃金の審議における政府方針の位置付けを整理するとともに、政府方針の決定に当たっては、労使双方の代表が意見を述べる機会を設定し、労使の意見を十分に反映すべきである。

なお、今年度の目安はAからDの全ランク28円の引上げであり、ランク制を廃止し全国一律とすべきとの意見もあるが、現在のランク制は47都道府県を所得・消費、給与、企業経営に関する指標をもとに4ランクに分け、地域の状況に基づき目安額を決定する合理的なシステムであり、今後も堅持すべきである。

[具体的要望項目]

- 明確な根拠のもとで納得感のある最低賃金の決定
- 最低賃金の審議における政府方針の位置付けの整理
- 最低賃金に関する政府方針の決定に際し、労使双方の代表が意見を述べる機会の設定
- 最低賃金の目安に関するランク制の堅持

4. 多様で柔軟な働き方の推進

(1) ハイブリッド型を含め、テレワークの普及・定着に向けた支援の強化・拡充

コロナ禍により急速に普及したテレワークは、感染症対策をはじめとした危機管理に有効であるとともに、場所を選ばない柔軟な働き方として、今後の更なる普及・定着が期待される。

しかしながら、日本・東京商工会議所が本年2月に実施した調査では、テレワークを「現在も実施している」と回答した企業の割合は全体で21.4%、東京都で54.3%となり、「実施したことがある（現在は取りやめた）」と回答した企業の割合は全体で7.4%、東京都で7.2%と一定数存在する。

一方、テレワークの実施によって生じた課題は多岐にわたり、「社内のコミュニケーション確保」(51.6%)、「パソコン等の機器やネットワーク環境の整備・確保」(49.2%)、「テレワークに対応できる業務の少なさ」(44.9%)、「社員の労務管理」(42.3%)、「情報セキュリティの確保」(39.9%)などが挙げられている。

テレワークが普及・定着していくには、感染症対策のみを目的として取り組んでいる企業の定着支援や、実施を取りやめた企業の再活用など、企業の実態に合わせた支援に重点を置くとともに、ハイブリッド型を含め、テレワークの効果的な活用が、感染症対策のみならず経営課題の解決にプラスの効果があることを発信していくことが重要である。

厚生労働省においては、働き方改革の進展による労働生産性の向上や人材の採用力・定着率の向上、経費の削減など、テレワークによる経営への効果について、好事例を収集し、幅広く周知されたい。併せて、テレワークの普及・定着に資する人材確保等支援助成金（テレワークコース）の拡充やテレワーク相談センターなど相談機能の強化を図られたい。

また、内閣府が実施している「地方創生テレワーク」に係る一連の取組は、会社を辞めずに地方に移り住む「転職なき移住」やワーケーションなどによる関係人口の拡大、東京圏企業による地方サテライトオフィスの設置など、都市部から地方への人の流れを加速させ、地方の活性化に資することから、官民を挙げて推進していくべきである。

[具体的要望項目]

- 働き方改革の進展による労働生産性の向上や人材の採用力・定着率の向上、経費の削減など、テレワークの具体的な経営への効果に関する好事例の収集、幅広い周知
- 人材確保等支援助成金（テレワークコース）の拡充やテレワーク相談センターなど相談機能の強化
- 「地方創生テレワーク」の官民を挙げた推進

(2) 副業・兼業の推進

副業・兼業は所得の増加に加え、スキル・経験の獲得を通じた本業へのフィードバックや、人生100年時代の中で将来的に職業上の別の選択肢への移行・準備も可能とするもの

である。

日本商工会議所が本年7月に実施した調査では、副業・兼業を推進・容認している中小企業は30.3%にとどまった。また、副業・兼業を認めていない理由は、64.9%の企業が「社員の長時間労働・過重労働につながりかねないため」、53.0%が「社員の総労働時間の把握・管理が困難なため」を挙げている。

厚生労働省は、昨年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、「簡便な労働時間管理の方法」を提示した。これにより、本業先の使用者A及び副業・兼業先の使用者Bは、それぞれ予め設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労働基準法を遵守することが可能になった。本ガイドラインの内容とともに「簡便な労働時間管理の方法」を用いた具体的な事例を労使双方に対して、幅広く周知していただきたい。

また、高度な技術や知識、経験、ノウハウを有する大企業のシニア人材等が副業・兼業によりスポット的に中小企業で働くことは、労働移動の契機になり得ることから、こうした人材と中小企業をマッチングするスキームを創設されたい。

なお、多様な働き方の一つとして「経済財政運営と改革の基本方針2021」に盛り込まれた「選択的週休3日制度」に関しても、副業・兼業等を通じた地方創生やワーク・ライフ・バランスの推進など様々な効果が期待できることから、好事例を収集し、幅広く周知していただきたい。

[具体的要望項目]

- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」による「簡便な労働時間管理の方法」と活用事例の幅広い周知
- 大企業のシニア人材等による副業・兼業と中小企業をマッチングするスキームの創設
- 「選択的週休3日制度」に関する好事例の収集と幅広い周知

5. 働き方改革の推進

(1) 中小企業における時間外労働の上限規制などへの対応支援

時間外労働の上限規制は、昨年4月に中小企業に対しても導入されたが、厚生労働省が本年8月に公表した昨年度の監督指導結果によると、対象となった2万4千余の事業場のうち37%で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われており、取組に課題がある。

中小企業が法令を遵守し、生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの推進など「働き方改革」への取組を着実に推進していけるよう、法の更なる周知に加え、47都道府県に設置された働き方改革推進支援センターによる相談体制や働き方改革推進支援助成金など、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。

なお、年5日の年次有給休暇の取得義務化が2019年4月に施行されたが、傷病や産前産後、育児・介護休業から年度途中で復帰した労働者については、復帰日から年度末など、勤務可能日数に応じた日数の取得義務とすべきである。

[具体的要望項目]

- 働き方改革推進支援センターによる相談体制や働き方改革推進支援助成金など、中小企

業に対する支援策の強化・拡充

○休業から年度途中で復帰した労働者に対する年5日の年次有給休暇の取得義務の緩和

(2) 中小企業による同一労働同一賃金への対応支援

同一労働同一賃金について、中小企業への導入を控えた本年2月に日本・東京商工会議所が実施した調査では、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は56.2%にとどまり、正社員と非正規社員との待遇差に関する説明義務について「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業の割合も41.1%にとどまった。

こうした中、未だに多くの中小企業から「内容や定義が分かりづらい」、「裁判でしか判断が付かないグレーゾーンが広く、自信を持って準備を進めることができない」、「非正規社員の処遇改善に充てる原資がない」といった声が聞かれている。

法の更なる周知に加え、47都道府県に設置された働き方改革推進支援センターによる相談体制やキャリアアップ助成金など、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。また、各企業が取組を進める際の参考に資するよう、最高裁などの判例を分かりやすく周知していただきたい。

[具体的要望項目]

○働き方改革推進支援センターによる相談体制やキャリアアップ助成金など、中小企業に対する支援策の強化・拡充

○最高裁などの判例の分かりやすい周知

(3) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

テレワークの普及・定着などコロナ禍を契機とした働き方の変化により、「労働時間」を基軸とするのではなく、「仕事の成果」を基軸とした効率の良い働き方に対する関心が高まっている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、「アフターコロナ」を見据え、今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方や推進すべき取組を尋ねたところ、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度等の「時間にとらわれない柔軟な働き方」と回答した企業が32.1%で最も多かった。

また、厚生労働省が6月に公表した「裁量労働制実態調査」によると、裁量労働制が適用されていることについて、適用労働者の8割が「満足」であると回答していることに加え、半数が「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワーク・ライフ・バランスが確保できる」、「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」と回答するなど、多くの適用労働者が裁量労働制の効果を実感している。

現在、厚生労働省の検討会において制度改革案が検討されているが、働き方改革関連法案の段階で削除となった「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」を、早期に実現すべきである。

[具体的要望項目]

○「企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大」の早期実現

(4) 高度プロフェッショナル制度の導入実態把握・分析

「高度プロフェッショナル制度」は、高度の専門的知識等を有し職務の範囲が明確で、一定の年収要件（1,075万円以上）を満たす労働者を対象に、労使委員会の決議や労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間等に関する規定が適用されない柔軟な働き方として、一昨年4月に施行されたが、本年3月末時点での導入企業数は20社（21事業場）、対象労働者数は552人とどまっている。導入が極めて少数にとどまる要因を調査・分析し、必要があれば導入要件や手続きを見直していくべきである。

[具体的要望項目]

○高度プロフェッショナル制度について、導入が少数にとどまる要因を調査・分析し、必要があれば導入要件や手続きを見直すこと

6. 健康経営の推進とハラスメント防止

(1) 健康経営の更なる普及・促進と専門人材の活用

近年、従業員の健康管理を経営的な視点から戦略的に実践し、労働生産性の向上などにつなげる健康経営の認知度が高まっている。健康宣言を行った企業は合計で5万社を超え、健康経営優良法人等の申請社数は約1万2千社に上った。先般、日本健康会議において、健康経営に取り組む企業等を10万社以上にする目標が設定されたところである。

一方で、コロナ禍において定期健康診断が進まず、昨年のがん検診受診率も約30%低下した。テレワークの影響もあり、運動不足など生活習慣の乱れ、メンタルヘルス不調の社員の増加も懸念されている。企業の健康づくりに資する人材などのリソースも不足しているといわれ、特に中小企業では、従業員の心とからだの健康づくりは大きな課題となる。

全国の企業・団体数を考慮すると、健康経営の更なる普及と取組の促進には、人材の育成と活用が不可欠である。商工会議所で実施している健康経営アドバイザー研修を受講し、現在普及・啓発等を行っている人材は全国で約17,000人おり、その中で、社会保険労務士、中小企業診断士、保健師、健康運動指導士、産業医などの専門家が健康経営エキスパートアドバイザー研修を受講し、約1,500人が中小企業等の健康経営の取組支援を行っている。同時にデータヘルスの普及、コラボヘルスの促進、特定健診・特定保健指導の受診率向上に向けた周知活動、中小企業における安全衛生管理体制の確立、労働災害防止等の普及・啓発、働き方改革との連携などにこのような人材を活用すべきである。

また健康経営優良法人認定制度は、国が認定することにより、健康経営の推進に一層寄与するものであり、引き続き国が責任を持って実施していただきたい。

[具体的要望項目]

○中小企業の健康経営の取組を支援する専門人材（健康経営エキスパートアドバイザー）の派遣費用の助成措置

○地方公共団体、保険者、医師会、地域経済団体、民間事業者等が連携して健康経営を推進する仕組み（日本健康会議の地方版）づくりへの支援

○次期健康日本21において、健康経営アドバイザーを推進者等として位置付け、その活

用を明記すること

(2) ハラスメント防止の徹底に向けた支援策の強化・拡充

一昨年5月に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）により、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに加え、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化され、大企業は昨年6月に施行、中小企業には来年4月に施行されることになっている。

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、パワハラ防止法の名称・内容を知っている企業の割合は42.5%で、施行時期を知っている企業の割合も40.8%にとどまっている。また、パワーハラスメントと業務上の適正な指導との線引きが困難である、また、適正な処罰・対処の判断に迷うといった声が多く聞かれている。

パワハラ防止法の幅広い周知や、コンサルティング派遣や相談対応、セミナーによる情報提供、調停制度や判例の周知など、中小企業に対する支援策を強化・拡充されたい。

[具体的要望項目]

○パワハラ防止法の幅広い周知

○コンサルティング派遣や相談対応、セミナーによる情報提供、調停制度や判例の周知など、中小企業に対する支援策の強化・拡充

7. 中小企業の人材確保

(1) ハローワークにおける支援体制の強化

日本・東京商工会議所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、「人手が不足している」と回答した企業の割合は49.9%で、前年の調査と比べて13.5ポイント増加するなど、再び人手不足の状況に戻りつつある。中小企業が人材を採用する際に最も身近な手段はハローワークであるが、昨年度のハローワーク求職者における就職率は24.6%に低下し、目標である29.7%を大きく下回った。

コロナ禍による求人の減少に加え、雇用調整助成金等に関する問い合わせ急増への対応も要因の一つと考えられるが、今後の経済回復期においてハローワークが果たすべき役割は益々大きく、要員体制を十分に強化するとともに業務のIT活用を進めることにより、担当者制による求職者へのきめ細やかな職業相談・職業紹介や、求職者と求人企業とのマッチング力の強化、これまでハローワークを利用していない企業に対する求人開拓等に取り組んでいただきたい。

また、本年9月にハローワークインターネットサービスの機能が強化され、オンラインでの職業紹介が可能になり利便性が向上したことから、求職者と求人企業双方に対して幅広く周知していくべきである。

[具体的要望項目]

○ハローワークの要員体制強化とIT活用の推進

○担当者制による求職者へのきめ細やかな職業相談・職業紹介や、求職者と求人企業とのマッチング力の強化、これまでハローワークを利用していない企業に対する求人開拓

○ハローワークインターネットサービスの周知、利用促進

(2) 中小企業の魅力発信に関する支援策の創設

日本・東京商工会議所が2019年に実施した調査で、人員が充足できない理由を尋ねたところ、「産業・職種に魅力がない」(44.6%)、「自社の知名度が低い」(30.0%)、「自社の業務内容がPRできていない」(23.3%)など、自社の魅力発信に関する項目を挙げる企業が多い。中小企業にとって人材確保は引き続き深刻な経営課題であるが、上記調査結果を踏まえると、求職者に対する認知度の向上や、企業と求職者の相互理解の促進に向けた支援が求められる。

東京都は中小企業における人材確保を支援するために、中小企業の魅力をウェブサイトや冊子を通じて紹介する「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」を実施しているが、厚生労働省においても中小企業の魅力発信に資する具体的な支援策を実施されたい。

[具体的要望項目]

○中小企業の魅力発信に資する具体的な支援策の実施

(3) 中小企業におけるインターンシップ活用促進と採用選考ルールの周知

内閣府の調査によると現在、約7割の学生がインターンシップに参加し、そのうちの多くが業界・業種や仕事内容、会社の雰囲気に対する理解促進等の効果を実感している。インターンシップは学生の就労意識の向上やミスマッチによる離職防止への効果が期待されるとともに、中小企業にとっては、自社の魅力を学生に伝える貴重な機会となり得る。

就業体験という本来の趣旨に即したインターンシップの普及促進を図るとともに、マンパワーの限られる中小企業のインターンシップ実施について、プログラムの企画・立案に関する助言・指導や、大学との連携・交流機会の提供、実施に関する費用の補助等の支援策を講じられたい。

なお、採用選考ルールに関しては、ルールが定めた日程の前から採用に係る活動が行われているなど形骸化の指摘もあるが、就職・採用活動の早期化・長期化を抑止し、学生が学業に専念できる環境の確保にも資するものであり、採用に携わるマンパワーが限られる中小企業にとっても有益である。採用・就職に関する環境の変化をとらえつつ、官民を挙げて幅広く周知していくとともに、企業においては本ルールを遵守することが求められる。

[具体的要望項目]

○就業体験を目的とするインターンシップの普及促進と、中小企業に対する専門家による助言・指導、大学との交流機会の提供、実施費用の補助等、支援策の実施

○採用選考ルールの官民を挙げた幅広い周知

(4) 労働者派遣制度に係る規制の見直し

労働者派遣法には派遣労働者個人単位の期間制限が設けられており、同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位(課など)において受け入れることができる期間は3年が限度となっている。しかし、厚生労働省が実施した改正派遣法の施行状況調査によると、派遣元、派遣労働者の双方とも派遣期間制限の廃止・緩和のニーズは高く、期間制限によるキャリアアップ効果に関しても、プラスの影響があるとの回答よりもマイナ

スの影響があるとの回答が多い。こうしたことから、派遣労働者個人単位の派遣期間制限は緩和・撤廃を含めて見直すべきである。

他方、雇用者の約4割が非正規雇用となる中で、所得格差の拡大と固定化は日本の社会にとって大きな問題であり、見直しに当たっては、期間制限以外の方法によるキャリアアップの促進の方策についても十分な検討が必要である。

また、自らの意思で元の勤務先を離職した者や、過去に有期契約により短期就業した者については、離職後1年以内の元勤務先への派遣が禁止されている。本人の意向や離職に至った経緯等を一切考慮せず一律に派遣を制限することは、再就労希望者のニーズに反し、良好な就業機会を奪うことにもなりかねない。改正派遣法の施行状況調査の結果を勘案しつつ、本人の意向、離職に至った経緯などを考慮した例外対応を可能とするなど、同規制は見直すべきである。

日雇い派遣は、原則として禁止され、例外となる労働者の要件の一つに、副業として従事するもので正業年収が500万円以上の者というものがあるが、一定且つ定期的な収入を確保できている者は年収基準を改めて検討するなど、副業・兼業の推進に向け、年収要件を引下げられたい。

[具体的要望項目]

- 派遣労働者個人単位の派遣期間制限の緩和・撤廃を含めた見直しと、派遣労働者のキャリアアップ促進策の検討
- 離職後1年以内の元勤務先への派遣規制の見直し
- 日雇い派遣に係る年収要件の引下げ

以上