

I. 現状認識

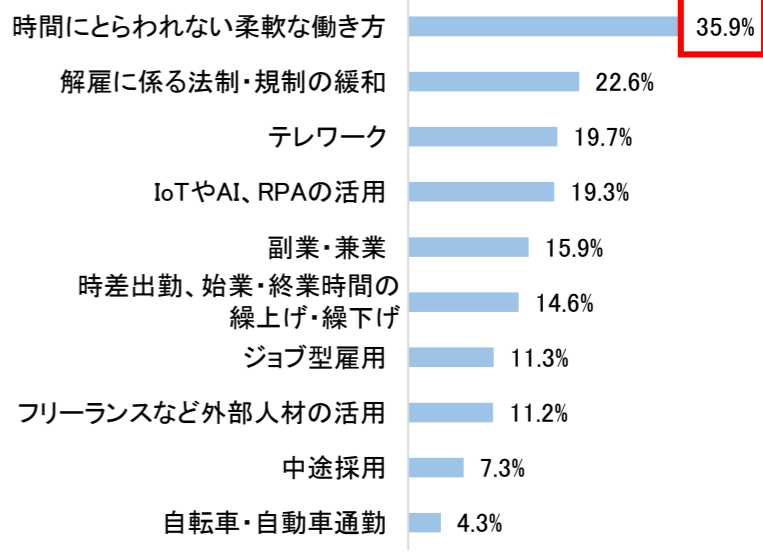
【極めて厳しい景況感と予断を許さない雇用情勢】

- 日本商工会議所が11月に実施した調査では、新型コロナウイルスによる経営への影響があると回答した中小企業は実に90.3%（※）に達し、業況DIもマイナス45.8で持ち直しの動きは見られるものの、依然として大幅なマイナスが続いている。 ※「影響が続いている」60.4%、「経済活動の停滞が長期化すると影響が出る懸念がある」29.9%の合計
- 10月の完全失業率は3.1%で前月から0.1ポイント悪化したものの、雇用調整助成金等の効果もあり何とか踏みとどまっている。有効求人倍率は1.04倍で前月比0.01ポイント上昇したが、13都道府県で1倍を下回る水準になっていることから、足下の雇用情勢は予断を許さない状況。

【「ウイズコロナ」、「アフターコロナ」を念頭に、政策を企画立案していく必要性】

- 新型コロナウイルスとの長い闘いの最中であって、感染拡大防止の徹底と経済社会活動の推進を両立させることが、大きな命題となっている。働き方に関しても、「アフターコロナ」を見据えながら、当面は「ウイズコロナ」を前提に「新しい日常」に適合した形に変えていく必要がある。
- こうした中、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価が注目され、効率の良い働き方や地方での就労に対する機運も高まっている。このため、厚生労働省は「ウイズコロナ」、「アフターコロナ」を念頭に、こうした変化を踏まえて、雇用・労働政策を企画立案していく必要がある。
- また、企業に対する雇用・労働関係規制の強化や最低賃金、事業主拠出金等の負担増が続いていることから、厚生労働省は、硬直的な労働時間制度を見直すなど規制緩和や制度改革により企業の自由度や裁量を高めていくとともに、多様で柔軟な働き方を拡充していくことを通じて、企業活力の向上やイノベーションの創出を図っていくべき。
- 特に、企業数の大宗を占め、雇用や地域活性化に大きく貢献している中小企業の成長・発展を雇用・労働政策の面からも後押しすることで、経済成長率の引上げや生産性の底上げを図っていくことが重要。

【図表1】「アフターコロナ」を見据えて、政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組 出典：日本・東京商工会議所



II. 重点要望項目

1. 「ウイズコロナ」、「アフターコロナ」を踏まえた重点要望項目

(1) 雇用調整助成金の特例措置の延長

- 「雇用調整助成金」は、雇用の維持・安定はもとより、感染拡大収束後の経済の力強い回復に向け、非常に大きな役割を担っている。
- 申請要件の緩和や対象労働者一人一日当たりの上限額、助成率の引上げ等の特例措置は来年2月末まで延長された。その後は、感染防止策と経済社会活動の両立が図られる中で、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、特例措置等は段階的に縮減を行っていくこととされている。
- 現行の特例措置に関しては、更なる延長を望む声も聞かれていることから、3月末まで延長するとともに、雇用情勢を注視しながら、その後の再延長についても柔軟に検討していただきたい。
- なお、特例措置の延長等にあたり改めて予算措置が必要な場合には、コロナ禍は国家の非常事態であることから、一般会計による国費で負担すべきであり、雇用保険二事業や失業等給付に係る雇用保険料は将来にわたり引上ることがないよう強く要望する。

(2) 「失業なき労働移動」の促進に資する施策の強化・拡充

- 「コロナショック」は、あらゆる業種・業態の企業に甚大な影響を及ぼしたが、人手不足の状況は今後も続くと思われることから、公的な職業訓練施策の強化とともに、雇用吸収力がある産業や成長分野への「失業なき労働移動」を円滑に進めていくことが重要。
- 厚生労働省は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・拡充や、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在籍型出向制度を活用したマッチングを行う支援プログラムの強化を図るなど、産業雇用安定センターの機能拡充にも取り組むべき。

(3) 新型コロナウイルスに起因する雇用への影響の的確な把握とタイムリーな政策展開

- 足下の雇用情勢は予断を許さない状況であり、民間の将来予測では更に失業率が高まっていくものがある。
- 厚生労働省は雇用調整の可能性のある事業所数や解雇等見込み労働者数など、新型コロナウイルスに起因する雇用への影響を的確に把握するとともに、中小企業の「事業の存続」や「雇用の維持」に向けた政策をタイムリーに展開していくことが求められる。

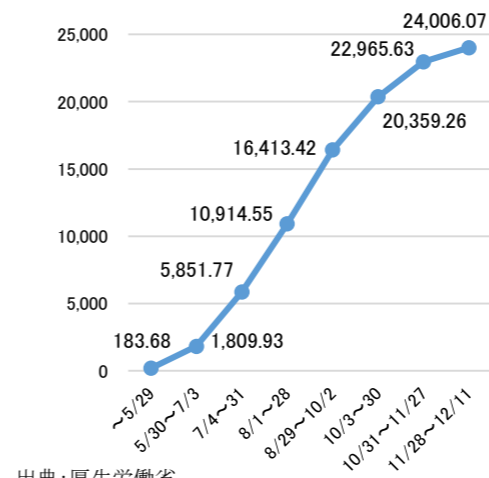
(4) 企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大

- 新型コロナウイルスの影響でテレワークの導入が一気に進んだことに伴い、労働時間を基軸とした働き方ではなく、仕事の成果やスキルに基づく人材活用や評価が注目され、効率の良い働き方に対する機運も高まっている。
- 企画業務型裁量労働制は、業務の進め方や時間配分に関して主体性をもって働くことができる制度として2000年4月に施行されたが、経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化に伴い、対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていないといった課題が生じている。
- 働き方改革関連法案の段階で削除となった本制度の見直しについては、実態調査を実施した上で早急に検討を再開し、対象業務の拡大を早期に実現すべき。

(5) テレワークの普及・定着に向けた支援策の強化・拡充

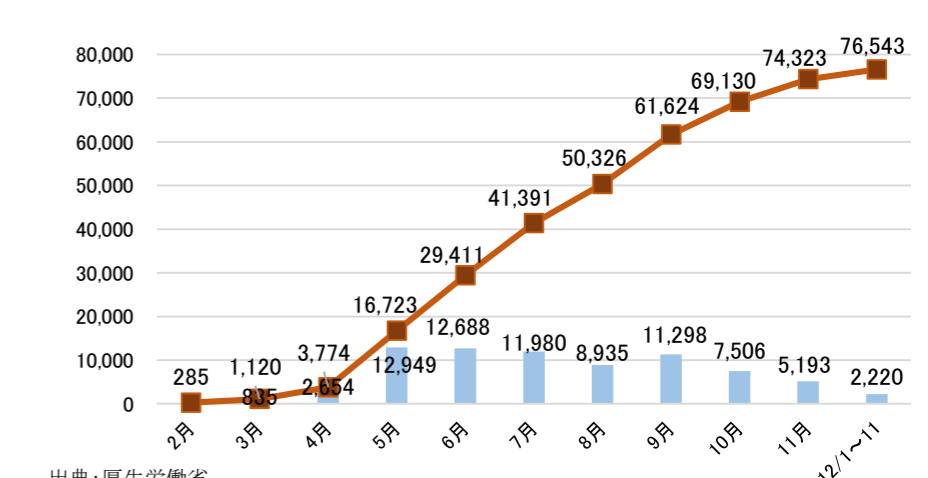
- テレワークは、感染拡大防止対策や災害時の危機管理対応はもとより、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として生産性の向上や子育て、介護・看護との両立など、多くの効果が期待されていることから、更なる普及・定着を図っていくことが求められる。
- テレワーク相談センターにおける相談・導入支援、専門家派遣、セミナーの開催など一連の支援策や助成金等の措置を強化・拡充されたい。

【図表2】雇用調整助成金の支給決定額(億円)



出典：厚生労働省

【図表3】解雇および解雇等見込み労働者数(人)



出典：厚生労働省

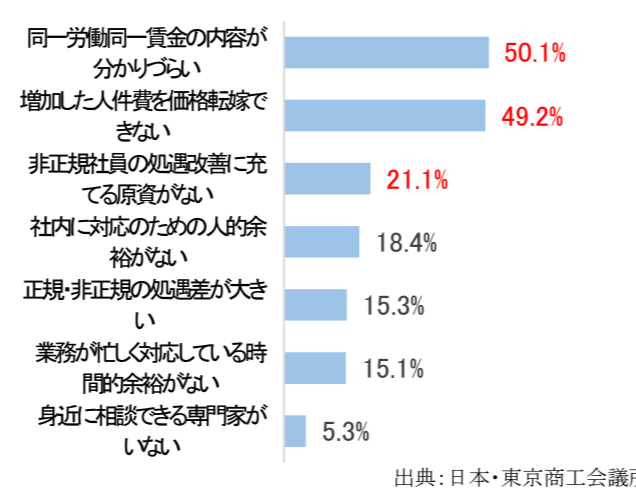
II. 重点要望項目

2. 従来からの重点要望項目

(1) 「同一労働同一賃金」に関する支援策の強化・拡充

- 本年10月に実施した調査では、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業は52.0%にとどまり、今春に実施した調査では、対応にあたっての課題について50.1%の企業が「内容が分かりづらい」を挙げている。
- 来年4月の中小企業に対する施行を控え、中小企業における「同一労働同一賃金」への対応を進めていくには、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」による丁寧且つきめ細かい相談支援や、「キャリアアップ助成金」など支援策の更なる周知と強化・拡充が求められる。
- 本年10月に最高裁判所が、賞与や退職金、扶養手当、休暇制度など多岐にわたる待遇の取り扱いについて判断を示したことも踏まえ、より具体的なマニュアル類を作成されたい。

【図表4】「同一労働同一賃金」への対応に際しての課題

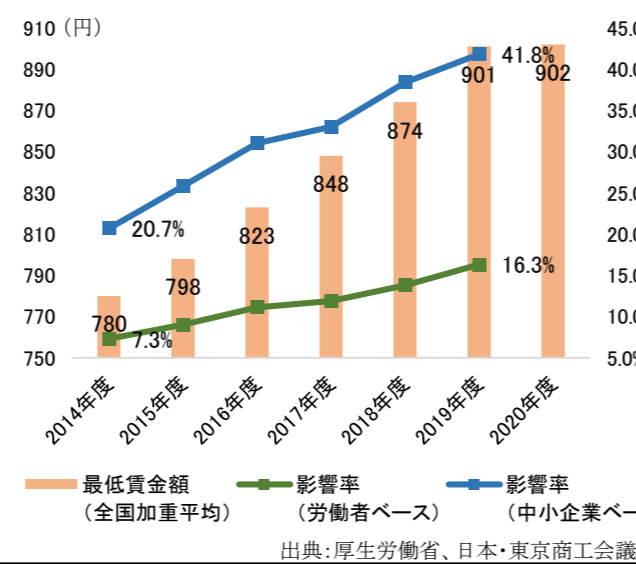


(2) 中小企業の実態を考慮した最低賃金の決定

① 明確な根拠のもとで納得感のある水準の決定

- 最低賃金の大幅な引上げは、経営基盤が脆弱で引上げの影響を受けやすい中小企業の経営を直撃し、雇用や事業の存続自体をも危うくすることから、地域経済の衰退に拍車をかけることが懸念される。
- 来年度以降の最低賃金の審議では、政府方針への配慮により、大幅な引上げありきではなく、あくまで名目GDP成長率や消費者物価をはじめとした各種指標はもとより、中小企業の賃上げ率(2020年：1.2%)など中小企業の実態を十分に考慮することにより、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべき。
- 政府は賃金水準の引上げに際して、強制力のある最低賃金の引上げを政策的に用いるべきではなく、生産性向上や取引適正化への支援等により中小企業が自発的に賃上げできる環境を整備すべき。

【図表5】最低賃金額の推移と引上げによる影響



② 地域の経済実態に基づいたランク制の維持

- 諸外国では全国一律に最低賃金額を決定しているケースもあるが、わが国が採っているランク制は各地域の状況を反映し目安額を決定していることから、合理的なシステムである。
- 一方、ランク間の金額の相違が、地方から都市部への労働移動の一因であるとの考えのもと、最低賃金を全国で一元化すべきとの論調があるが、仮に、地域別最低賃金額が最も安い県(792円)を、最も高い東京都(1,013円)に合わせると、最も安い県の企業は、従業員一人あたり年間で約50万円の負担増になる。
- このため、最低賃金を全国で一元化すれば、地方では、雇用の担い手である中小企業が経営不振に陥り、労働者は仕事を求めて都市部へ移動することが予見される。また、企業は立地戦略の観点から、人件費が高まる地方への投資を避ける一方で、インフラが整い市場規模が大きく効率的に生産や販売活動を行うことができる都市部や、人件費が安い海外への立地や投資を加速することが想定される。
- そうなれば、地域経済の衰退、中心市街地の疲弊、地域間格差の拡大に一層拍車をかけることになる。 そうなってからでは手遅れであるばかりか、地域の活力を再び取り戻すには相当の時間と社会的コストがかかることを考慮しなければならない。
- したがって、最低賃金の全国一元化が地方創生につながるとは考えにくいどころか、大都市への人口流入により、少子化加速の要因にもなりかねないことから、ランク制は堅持すべき。

【図表6】目安制度におけるランク制

所得・消費関係、給与関係、企業経営関係の19の指標をもとに、47都道府県をA～Dの4ランクに分け、ランクごとに目安額を決定。

【指標に基づく都道府県の総合指数】

ランク	都道府県	総合指数
Aランク (6都府県)	東京都	100
	千葉県	81.0
Bランク (11府県)	京都府	79.6
	山梨県	76.5
Cランク (14道県)	群馬県	76.1
	徳島県	72.6
Dランク (16県)	福島県	70.7
	沖縄県	63.1

③ 中小企業の生産性向上など「思い切った支援策」の利用促進

- 「中小企業生産性革命推進事業」の幅広い周知、利用の促進。
- 中小企業が生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引上げた場合に、その設備投資等に要した経費の一部を助成する「業務改善助成金」のコース新設・拡充、幅広い周知や申請手続きの更なる簡素化。

III. 個別要望項目

1. 「働き方改革」など労働環境の整備に関する意見・要望

- (1) 働き方改革関連法に関する意見・要望
 - ① 「時間外労働の上限規制」等に関する支援策の強化・拡充
 - ② 労働基準法第33条の適用拡大
 - ③ 下請け中小企業に対するしわ寄せ防止対策の強化・拡充
- (2) 都道府県ごとに設置された労使関係者等による協議会の実効性確保
- (3) 高度プロフェッショナル制度の普及・定着
- (4) 副業・兼業に関する「簡便な労働時間管理の方法」の普及・定着
- (5) 職場のパワーハラスメント防止対策に関する支援策の強化・拡充

2. 人材の確保・育成に向けた支援策に関する意見・要望

- (1) 中途採用・経験者採用に関する支援策の強化・拡充
- (2) コロナ禍における中小企業の新卒採用支援策の強化・拡充
- (3) 労働生産性の向上やデジタル実装に資する人材能力開発支援の強化・拡充

3. その他の労働政策に関する意見・要望

- (1) 職場における感染拡大防止、予防対策に資する情報の幅広く迅速な周知
- (2) 賃金等請求権の消滅時効の周知、支援策の強化・拡充
- (3) 解雇無効時の金銭救済制度の具現化
- (4) 36協定届など届出等における押印原則の見直しの徹底・電子申請の推進
- (5) 労働者派遣制度に係る規制の緩和・撤廃
 - ① 派遣労働者個人単位の派遣期間制限の見直し
 - ② 離職後1年以内に元の勤務先への派遣を禁止する規制の見直し
 - ③ 日雇い派遣の年収要件の見直し
- (6) 雇用保険の料率維持
 - ① 失業等給付および育児休業給付に係る雇用保険料率の維持
 - ② 雇用保険二事業の料率維持
- (7) 中長期の雇用・労働政策に関する調査研究の実施