

雇用・労働政策に関する重点要望

2022年10月21日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【中小企業の「人材確保に向けた自己変革」支援と「活力ある労働市場」への政策シフトを】

中小企業の人手不足感は、コロナ禍からの経済活動の回復にともない、再び厳しい水準に戻っている。物価の高騰もあって、企業に対する賃上げ圧力はかつてなく高まっており、賃上げに取り組めない企業は深刻な人手不足に陥り、事業継続が立ち行かなくなることも危惧される。

労働分配率が約8割と高い中小企業が自発的な賃上げに取り組むためには、生産性向上と取引価格適正化による賃上げ原資の確保が不可欠である。加えて、人材確保に向けては、従業員の能力開発機会の充実や時間・場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進など、働く人の意識の変化にあわせた魅力ある職場づくりも重要となる。

こうした中小企業の人材確保に向けた自己変革を後押しすることは、政府が目指す「成長と分配の好循環」の実現にも資するものと考えられる。

また、わが国の持続的な成長に向けては、コロナ禍の「雇用安定」を重視する政策から、能力開発により失業の固定化・長期化を回避すると同時に、成長分野・人手不足産業への円滑な労働移動を促し「活力ある労働市場」を実現する政策へのシフトが求められる。

こうした認識のもと、政府が取り組むべき雇用・労働政策について、下記により要望する。

記

II. 重点要望項目

1. 中小企業の自発的な賃上げの推進

(1) 取引価格適正化の推進、賃上げを促す助成・特例の拡充

日本・東京商工会議所（以下、当所）が本年6月に実施した調査では、中小企業の約半数（50.9%）が賃上げを実施している。昨年調査の約4割（41.4%）から1割近く増えているが、そのうち、業績の改善が見られない中での「防衛的な賃上げ」は約7割（73.1%）を占め、この割合は昨年から変わっていない。

そもそも、中小企業の労働分配率は約8割と高く、賃上げ余力が少ない。賃上げ原資の確保に向け、物価高騰によるコスト上昇分を含む取引価格の適正化が必要である。しかし、中小企業庁が本年5～6月に実施した調査によると、直近6か月のコスト上昇分のうち、価格転嫁ができた割合について、最も多い回答は「3割～1割」（22.9%）、次いで「全く価格転嫁できていない」（22.6%）となり、費用が上昇した企業（85.2%）の内、半数以上の企

業が3割以下しか価格に転嫁できていない。

政府においては、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」の着実な実行など、粘り強い取組の継続とともに、取組状況の定期的な確認により、実効性の確保に取り組まれない。また、パートナーシップ構築宣言の企業数のさらなる増加に向けた周知や働きかけと、宣言企業へのインセンティブ拡大にも取り組まれない。商工会議所としても引き続き、宣言企業数の増加に向けて事業者への働きかけと PR など、取引適正化とオープンイノベーションによる付加価値向上に向けて取り組んでいく

また、余力のある中小企業が積極的に賃上げに取り組めるよう、助成制度や税制による後押しが必要である。業務改善助成金は、企業が事業場内最低賃金を上げた場合に、生産性向上のための設備投資等に要した経費の一部を助成する制度であり、コロナ禍や原材料高の影響を受けている企業に対しては、助成上限額の引上げや対象となる設備投資の範囲拡大などの特例が設けられている。これらを恒常的な措置とするとともに、展示会や商談会の出展費など売上向上に係る経費や試作品開発費等の新製品開発に係る経費など、対象の拡大を図りたい。

また、IT 導入補助金や事業再構築補助金では、賃上げを行った企業への上乗せ措置が設けられているが、賃上げ要件の緩和や賃上げ額を考慮した補助金額の引上げを図りたい。非正規雇用労働者の正規雇用へのキャリアアップや処遇改善を支援するキャリアアップ助成金についても、賃上げ率に応じた助成額の拡充など十分な支援をお願いしたい。賃上げ促進税制については、赤字企業は税額控除のメリットを享受できないことから、翌年度以降に控除を繰り越すことができる措置の創設や、給与等支給総額および教育訓練費の引上げに関する要件緩和など、制度の拡充を図りたい。

なお、所得税の課税対象となる年収 103 万円、社会保険料の支払いが発生する 130 万円等のいわゆる「壁」により、賃上げを行ったことが就業時間の調整による労働力の減少を生じているとの声が多く寄せられている。第3号被保険者制度の廃止を含めた抜本的な見直しや、所得控除額の引上げなど就業を阻害する税・社会保障制度の是正をお願いしたい。

[具体的要望項目]

- 賃上げ原資確保に向けた取引価格適正化の推進
 - ・ 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」など、政府による取組の粘り強い継続と実効性の強化、地方自治体と連携した円滑な価格転嫁に資する取組の推進
 - ・ 「パートナーシップ構築宣言」の宣言企業数のさらなる増加に向けた周知や働きかけ実施と宣言企業へのインセンティブ拡大
- 企業の積極的な賃上げを促す助成・特例の拡充
 - ・ 業務改善助成金の拡充（特例コースの恒久化、支給対象経費の拡大および助成率・額の拡充）
 - ・ 賃上げ企業に対する各種助成制度の拡充（IT 導入補助金および事業再構築補助金における賃上げ要件の緩和、賃上げ額を考慮した補助金額の引上げ）

- ・ キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の利用促進、活用事例の周知
- ・ 賃上げ促進税制の拡充（繰越控除措置の創設、給与等支給総額および教育訓練費に係る要件緩和）
- ・ 就業を阻害する税・社会保障制度の是正（103万円、130万円等の壁の是正）

（２）DX・生産性向上を担う人材の育成支援

賃上げ原資の確保に向けては、デジタル化等による生産性向上が不可欠である。東京商工会議所が2021年9～10月に実施した調査では、中小企業のデジタル化推進において「課題がある」（72.8%）と回答した企業からは、「IT導入の旗振り役がない」（40.5%）、「従業員がITを使いこなせない」（37.0%）など、社内におけるデジタル化を推進する人材の不足を挙げる声が多い。個々の企業が抱える課題や取組レベルに即した伴走型・オーダーメイド型の訓練等によりDX人材の育成を支援することが求められる。

特に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成センターが実施するオーダーメイド型の「生産性向上支援訓練」は、受講者による評価が98.4%と非常に高く、支援企業数の拡大に取り組んでいただきたい。また、同センターでは、本年度より全国87か所に「中小企業等DX人材育成支援窓口」を設置し、主要都市のセンターには各2名、その他のセンターには各1名、DX人材育成推進員を配置している。企業の取組や効果的な支援の事例を共有し、全国で横展開を図るとともに、より実効性ある支援に向けた取組の深化を進めていただきたい。また、全国で実施されている公共職業訓練においても、DX関連講座を拡充し、支援対象企業数を拡大するなど、重点的な支援をお願いしたい。

企業が行う研修に係る費用等を助成する人材開発支援助成金の一つに、民間からのアイデアに基づき、本年度より「人への投資促進コース」が新設され、デジタル人材・高度人材の育成に向けたメニューが用意されている。本年度予算で約504億円と多額の予算が措置されているが、着実に企業に活用されるよう、制度の周知を強化するとともに、企業ニーズを踏まえて運用を見直すなど柔軟な対応をお願いしたい。

なお、各地商工会議所でも、会員企業からのニーズにあわせてDX人材育成に向けた研修を実施しており、引き続き中小企業の生産性向上を支援していく。

[具体的要望項目]

○ DX・生産性向上を担う人材の育成支援

- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成センターによるオーダーメイド型「生産性向上訓練」の支援企業数拡大、「DX人材育成推進員」を活用した取組事例の収集と周知
- ・ 公共職業訓練におけるDX関連講座の拡充
- ・ 人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の利用促進（申請要件等のわかりやすい周知、活用事例の周知、ニーズを踏まえた運用の見直しなど柔軟な対応）

2. 魅力ある職場環境の整備

(1) 企業による教育訓練の拡充、労働者の主体的な学びへの支援

当所が本年7～8月に実施した調査では、人材確保に向けた魅力ある企業・職場となるための取組として、「賃上げ・募集賃金の引上げ」(57.0%)、「福利厚生充実」(45.9%)に続いて、「人材育成・研修制度の充実」(41.1%)を挙げる企業が多く、4割を超える。一方で、当所が本年4月に実施した調査では、従業員への研修・教育訓練の実施にあたっての課題として、「研修・教育訓練を行う時間的余裕がない(業務多忙等)」(44.7%)や「研修・教育訓練を担当する人材の不足」(39.1%)、「管理職等の育成能力や指導意識の不足」(38.2%)といった回答が多い。時間・人材・ノウハウの面で課題を抱える中小企業の人材育成を力強く後押しするため、公共職業訓練におけるオンライン受講や夜間講座の拡充など受講利便性向上への取組や、個々の企業の実態に即した効果的な訓練メニューのプランニング等の支援が求められる。

厚生労働省は本年6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を公表し、職場における人材開発(「人への投資」)の抜本的な強化を図るうえでの基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示している。中小企業に有効に活用されるよう周知に取り組むとともに、具体的な取組に対する伴走型の支援を図りたい。

従業員に対する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金については、2021年度の予算執行率が46%にとどまっている。要件とされている訓練計画の策定をきめ細やかに支援するとともに、業種・職種や企業規模にあわせた効果的な周知に取り組まれない。従業員への教育訓練を強化した事業者に対しては、雇用調整助成金における上限額の引上げや、賃上げ促進税制における法人税の控除額の上乗せを行っている。IT導入補助金や事業再構築補助金といった企業の生産性向上を支援する補助金・助成金についても、ITツールの導入や事業再編・業態転換にあわせて人材育成を行うことで、より高い効果が期待できることから、従業員への教育訓練を強化した事業者への上乗せ措置の創設を検討されたい。

企業による教育訓練の拡充に対する支援に加え、労働者自らの主体的な学びに対する後押しも必要である。一般教育訓練給付や専門実践教育訓練給付の利用促進に向けて、オンラインや休日・夜間の講座の拡充や、申請手続きのオンライン化促進など利便性向上を図りたい。従業員の学位取得等に係る費用や従業員が自ら取り組む社外研修への参加等に係る費用を企業から補助する際には、職務に直接必要と認められる知識・技術以外の研修・資格取得についても所得税の課税対象から控除するなどの措置を検討されたい。なお、来年度創設が検討されている「キャリア形成・学び直し支援センター(仮称)」において、労働者および企業に対するキャリア形成のノウハウを提供し、実効性ある支援が行われることを期待する。

[具体的要望項目]

○ 企業による教育訓練の拡充への支援

- ・ 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の周知と、企業の取組への具体

的支援の実施

- ・ 人材開発支援助成金の利用促進（業種・職種や企業規模に合わせた効果的な周知・利用促進、活用事例の周知）
- ・ 各種補助金・助成制度（IT 導入補助金や事業再構築補助金等）における、教育訓練費を増加させた事業者に対する上乘せ措置の創設

○ 労働者の主体的な学びへの支援

- ・ 公的職業訓練や一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付の利用促進（オンラインや休日・夜間の講座の充実、申請手続きの利便性向上）
- ・ 従業員の学位取得等の学費や従業員が自ら取り組む社外研修への参加や通信教育、資格取得等に係る費用を企業から補助する際、職務に直接必要と認められる知識・技術以外の研修・資格取得についても給与所得者の特定支出控除の対象とする措置

（２）多様で柔軟な働き方の推進、働き方改革フォローアップと「2024 年問題」対応支援

コロナ禍を契機としたテレワークの普及により、フレックスタイム制度、裁量労働制などを含め、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方への関心が高まっている。こうした取組は、多様化するライフスタイルに応じた働きやすい環境の整備により、生産性向上や創造性の発揮等の効果も期待できる。

テレワークについては、東京商工会議所の調査によると、都内中小企業で 2020 年 5 月には約 7 割（67.3%）まで活用が進んだものの、本年 5 月の調査では約 3 割（29.7%）の実施率にとどまり、効果的な運用に繋がらず、活用を取りやめる企業も多い。また、裁量労働制については、実施企業を対象に厚生労働省が行ったアンケート調査において、制度を見直すべきと回答し、手続き負担を軽減すべきと回答した企業の多くが労働基準監督署への各種届け出に関する手続き負担の軽減を求めている。中小企業が自社にあった多様で柔軟な働き方を円滑に導入し、効果的に運用できるよう、相談センターや訪問コンサルタントによる支援を強化するとともに、手続き面での負担は可能な限り軽減するよう制度の見直しに取り組んでいただきたい。なお、裁量労働制、フレックスタイム制、事業場外のみなし労働時間制、高度プロフェッショナル制度などの諸制度については、労使のニーズの多様化により複雑化し、分かりにくくなるという指摘があることからシンプルで分かりやすい制度に見直していくべきである。

さらに、副業・兼業は、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スポット的に中小企業で働くことにより、地方創生や中小企業の人材育成へとつながる効果が期待できることから、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。

働き方改革関連法は 2018 年の公布から順次施行されてきたが、深刻な人手不足に加え、コロナ禍への対応などの理由からこれまで十分に組み立てていない中小企業も少なくない。47 都道府県に設置された働き方改革推進支援センターの利用促進に加え、支援を通じた取組の好事例の横展開を図るなど、中小企業の取組に対するフォローアップをお願いしたい。

また、これまで時間外労働の上限規制の対象外だった自動車運転業務・建設事業等は、

2024年4月より新たに規制の対象となることから、当該事業者や親事業者・発注者等における対策の強化が求められている。現に、物流・建設業界は人手不足が特に深刻であることから、国主導による一層の働き方改革や、DXの促進、取引適正化等による生産性向上に向けた重点的な支援が必要である。

とりわけ物流業界においては、2024年4月の時間外労働の上限規制によって、物流事業者にもモノが運べなくなる「物流危機」の発生が危惧されている（「物流の2024年問題」）。物流の停滞は、経済全体の成長を制約しかねないため、国による主導のもと、物流事業者のみならず、荷主側もメリットを享受できるような形で、物流を「競争領域」から「協調領域」に転換し、効率化・省人化を実現させるための施策の展開が必要である。

[具体的要望項目]

- 時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進
 - ・ テレワークの導入・有効活用に向けた支援拡充（テレワーク相談センターおよび訪問コンサルタントによる相談体制の維持・強化、業種・規模による効果的な事例の周知、人材確保等支援助成金（テレワークコース）の拡充）
 - ・ 柔軟な働き方の導入支援（フレックスタイム制、裁量労働制等の導入に係る相談・コンサルティング支援の充実、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大、手続き負担の軽減）
 - ・ 副業・兼業の推進（大企業人材の地方・中小企業での副業・兼業の推進）
- 働き方改革のフォローアップと物流・建設業界における「2024年問題」対応支援
 - ・ 働き方改革推進支援センターによる相談や働き方改革推進支援助成金等の中小企業への支援策維持・強化
 - ・ 物流・建設関連業界における働き方改革の重点的な支援（DXの促進等による生産性向上、個別企業へのコンサルティング支援など）
 - ・ 物流・建設業界の取引適正化に向けた親事業者・発注者等に対する各種法令・ガイドライン等の周知強化
- 「物流危機」の克服・回避に資する、物流効率化・省人化に向けた支援
 - ・ 国主導による荷主企業も含めた物流効率化の取組促進・機運醸成
 - ・ 物流事業者や荷主企業に対する物流効率化・省人化支援（物流倉庫の整備・高度化、標準規格のパレット・クレート等の導入支援、DXの促進など）
 - ・ 自家用有償旅客運送や貨客混載便、自動運転導入や、AI・IoT等の技術導入等に関する社会実験の推進と規制緩和の促進

3. 中小企業の採用活動支援

(1) 人材確保に向けたマッチング支援の強化

当所が本年7～8月に実施した調査では、2021年度の採用実績の動向について、募集した企業の内、約2割（19.9%）の企業が「募集を行ったが全く採用できなかった」と回答し、3割強（34.6%）が「予定人数を確保できなかった」と回答するなど、中小企業における人

材確保は厳しい状況にある。

当所が本年2月に実施した調査によれば、中小企業で人材を採用する手段として約8割(79.0%)がハローワークを活用しているが、ハローワークの新規求人数に対する就職件数の割合を表す充足率は1割強(2021年度12.9%)にとどまる。ハローワークや公共職業訓練機関、自治体等によるマッチング支援のさらなる強化に向けて、支援担当者の人数の増加、担当制によるきめ細やかな相談体制の整備を実施いただきたい。また、2021年度より、ハローワークインターネットサービスの機能を拡充し、求人や求職の申込、求人の検索、マイページの登録など、オンラインで利用できるサービスが強化されている。求職者・求人企業ともに利便性の向上は非常に有意義であることから、周知に取り組むとともに、引き続き利用者のニーズを踏まえ、改善に取り組んでいただきたい。

厚生労働省は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する「ユースエール認定制度」を2015年から実施している。大手企業に比べ知名度が低い中小企業が、学生に対し、事業内容や組織風土などの魅力を発信していく上で有効な制度として期待されるが、制度の認知度が低く、認定企業は905社(2022年2月現在)に止まる。制度の積極的な周知とともに、認定企業のPRや認定企業に限定したマッチング機会の拡充などインセンティブの強化に取り組み、利用を促進されたい。

なお、各地商工会議所では中小企業を対象とする合同企業説明会や採用支援事業を実施している。自治体による合同会社説明会の実施・拡大とともに、民間の合同会社説明会を含む中小企業の出展に対する助成拡充を図られたい。

[具体的要望項目]

- 中小企業の人材確保に向けたマッチング支援の強化
 - ・ ハローワーク、公共職業訓練機関のマッチング機能の強化(要員体制の強化、担当制によるきめ細やかな相談体制、ハローワークインターネットサービスの利用促進・ニーズに応じた改善)
 - ・ 若者の採用・育成に積極的な中小企業に対する「ユースエール認定制度」の利用促進(認定企業に対するインセンティブ強化、求職者のマッチング機能強化、同制度及び企業情報が掲載されている「若者雇用促進総合サイト」の周知拡大)
 - ・ 自治体による合同会社説明会の実施拡大、民間の合同会社説明会を含む中小企業の出展に対する助成拡充

(2) 採用活動に活用可能なインターンシップの促進

政府による「転職・採用活動に関する要請」(いわゆる「就活ルール」)に関しては、一部企業において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資するものである。「人への投資」が求められる中、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。

こうした中で、政府は本年6月に、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を改正し、2023年度以降「一定の基準に準拠するインターンシップで取得した学生情報を広報活動及び採用選考活動に使用できる」とした。インターンシップの5日間以上（専門的な内容は2週間以上）の実施、期間の半分を超える日数で職場での就業体験を伴うこと等の基準が設けられている。新ルールに準拠した採用活動に活用可能なインターンシップが適切に実施されるよう、丁寧に周知していくことが必要である。

インターンシップは、大企業と比べ知名度の低い中小企業にとって、自社の魅力を学生に伝える有効な機会であり、入社後のミスマッチ防止の効果も期待される。当所が本年7～8月に実施した調査でも、新ルールに準拠するインターンシップについて「実施を検討する」と回答した企業は3割を超えている（35.1%）。

同調査では、インターンシップの実施にあたっての課題として、「実施に係る社内人員の確保（41.4%）」、「社内スケジュール・時間の確保（39.9%）」、「学生が興味を持つプログラムの企画（34.9%）」、「参加学生の募集（33.2%）」が挙げられている。ついでには、プログラムの策定支援、業種・業界別のモデル事例・好事例の収集・発信や、大学との連携・マッチング支援に加え、インターンシップの実施に係る費用（会場費、広報費、人件費など）の助成等により、マンパワー、時間、ノウハウに課題を抱える中小企業の支援をお願いしたい。

[具体的要望項目]

- 新ルールに準拠した採用活動に活用可能なインターンシップの促進
 - ・ インターンシップ・プログラム策定等のアドバイス、実施費用（会場費、広報費、人件費など）の助成、業種・業界別のモデル事例・好事例の共有
 - ・ 学生募集に際しての大学との連携・マッチング
 - ・ 採用選考ルールの遵守および基準に準拠したインターンシップ内容の丁寧な周知

4. 円滑な労働移動、活力ある労働市場への政策シフト

(1) 「雇用安定」から「能力開発による円滑な労働移動」への労働政策の重点シフト

政府はコロナ禍において、雇用調整助成金をはじめ雇用の維持と安定に向けた施策の拡充を図り、失業率の上昇を抑制するなど高い成果を挙げてきた。しかしながら、感染防止と経済活動の両立に向けた取組が進む中で、足元の中小企業の人手不足感や雇用情勢はコロナ前の水準に戻り、2年半以上に及ぶ雇用維持の取組が成長分野や人手不足産業への円滑な労働移動を阻害しているとの懸念も指摘されている。また、雇用の安定および雇用機会の増大や能力開発を図る雇用保険二事業（雇用安定事業・能力開発事業）については、雇用調整助成金の支出拡大により積立金である雇用安定資金残高が既に枯渇状態にある。

こうした状況の変化を踏まえ、コロナ禍の「雇用安定」に重点を置いた政策から、求職者の職業訓練などの能力開発を通じて失業の固定化・長期化を回避し、成長分野・人手不足産業への円滑な労働移動につながる「活力ある労働市場」を実現していく政策へ重点を

シフトしていくことが求められる。

雇用調整助成金については、引き続き雇用情勢に注視しながら、特例措置の段階的な縮減を着実に進めるとともに、成長分野・人手不足産業に関する公共職業訓練メニューの増設や、業界との連携による求職者の能力開発から就職まで一貫した支援策の創設などに取り組まれない。

なお、雇用保険二事業会計を含めた雇用保険会計については、雇用情勢が悪化した場合には機動的に一般財源を投入するとともに、運用規律の徹底により早期に安定化を図り、料率の引上げは将来にわたり可能な限り回避するよう努められたい。

[具体的要望項目]

- デジタル・グリーン分野等の成長分野、運輸・建設等の人手不足産業への円滑な労働移動の推進
 - ・ 公共職業訓練メニューの増設、業界との連携による求職者の能力開発から就職まで一貫した支援策の創設
- 雇用保険財政の安定化、「能力開発」への重点シフト
 - ・ 雇用保険二事業を含めた雇用保険会計の早期安定化
 - ・ 能力開発に重点を置いた実効性の高い施策に対する支出などメリハリある運用規律の徹底
 - ・ コロナの感染状況をふまえた雇用調整助成金の特例措置の見直し

(2) 解雇無効時の金銭救済制度の早期具現化

当所が昨年7～8月にかけて実施した調査では、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について、21.5%の企業が「解雇に係る法制・規制の緩和」と回答している。

実際の解雇をめぐる紛争については、労使当事者の合意により和解等が成立した場合には解決金の支払による退職も行われている。厚生労働省の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」の報告書でも、職場復帰を望まない労働者の無効な解雇に関する紛争解決方法の一つとして、金銭救済制度は労働者の多様な救済の選択肢となり得ることが記載されている。解雇無効時の金銭救済制度は労使双方の予見可能性を高め、迅速な紛争解決への効果も期待できることから、具体化に向けた早期検討をお願いしたい。

[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

以上