

雇用・労働政策に関する重点要望 (概要)

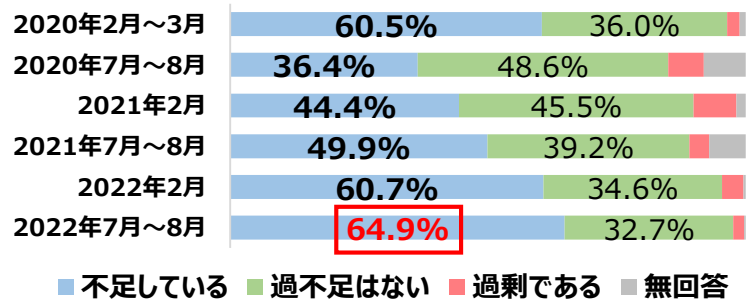
2022年10月21日
日本商工会議所・東京商工会議所

基本的な考え方

○ コロナ禍からの経済活動回復にともない**中小企業の人手不足は厳しい水準となっている**。物価の高騰もあり、**企業に対する賃上げ圧力**がかつてなく高まり、賃上げができない企業は人手不足により**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割と高い中小企業の自発的な賃上げには、**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**。加えて、働く人の意識の変化にあわせた**魅力ある職場づくり**が必要。

○ こうした**中小企業の人材確保に向けた自己変革の後押し**とともに、わが国の持続的な成長に向けて、コロナ禍での「雇用安定」から、**失業の固定化・長期化の回避と成長分野・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」の実現に向けた政策へのシフト**が必要。



雇用・労働政策における重点要望

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

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
- (2) DX・生産性向上を担う人材の育成支援

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
- (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

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
- (2) 採用活動に活用可能なインターンシップの促進

4. 円滑な労働移動、活力ある労働市場への政策シフト

1. 中小企業の自発的な賃上げの推進

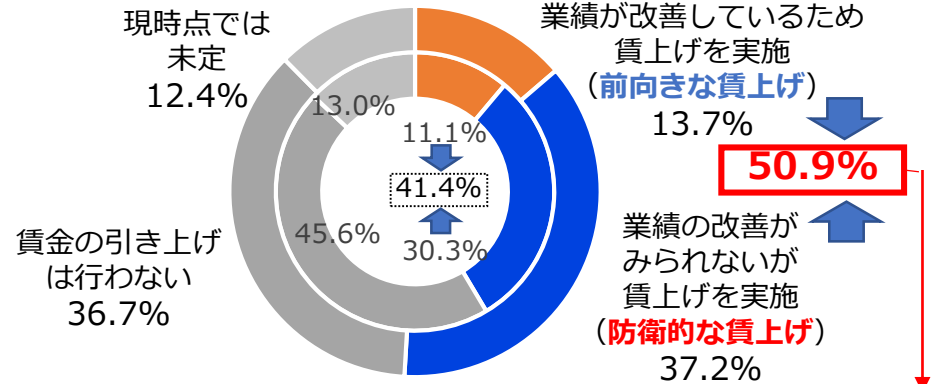
(1) 取引価格適正化の推進、賃上げを促す助成・特例の拡充

現状と課題

- 日商・東商調査（6月）では、中小企業の約半数（50.9%）が賃上げを実施。昨年調査の約4割（41.4%）から1割近く増えているが、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%）で変わらず。
- 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を推進するとともに、企業の積極的な賃上げを促すよう助成制度や税制による後押しが必要。

(参考) 2022年度の所定内賃金の動向

※円グラフの外側が2022年6月調査、内側が2021年6月調査



【参考：賃上げ企業を100とした場合の前向きな賃上げと防衛的な賃上げの割合】

前向きな賃上げ	26.9% (±0.0)	防衛的な賃上げ	73.1% (±0.0)
---------	--------------	---------	--------------

出所：「日商LOBO調査」(2022/6 日商)

※ () 内：前年比

要望内容

○ 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と、宣言企業のさらなる増加に向けた周知や働きかけ等の実施

○ 企業の積極的な賃上げを促す助成・特例の拡充

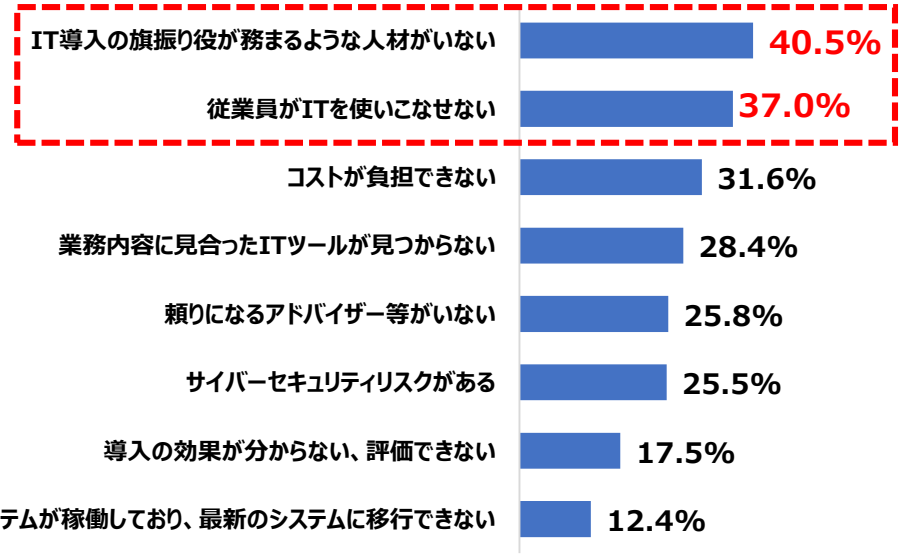
- ・ 業務改善助成金の拡充（特例コースの恒久化、支給対象経費の拡大および助成率・額の拡充）
- ・ 賃上げ企業に対する各種助成制度の拡充（IT導入補助金および事業再構築補助金における賃上げ要件の緩和、賃上げ額を考慮した補助金額の引上げ）
- ・ キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の利用促進、活用事例の周知
- ・ 賃上げ促進税制の拡充（繰越控除措置の創設、給与等支給総額および教育訓練費に係る要件緩和）
- ・ 就業を阻害する税・社会保障制度の是正（103万円、130万円等の壁の是正）

1. 中小企業の自発的な賃上げの推進 (2) DX・生産性向上を担う人材の育成支援

現状と課題

- 賃上げ原資の確保に向けて、**デジタル化による生産性向上が不可欠**。
- 中小企業のデジタル化推進において課題を抱える企業では、「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**人材育成**に向け、伴走型・オーダーメイド型の訓練に加え、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の利用促進が求められる。

(参考) デジタル化推進にあたっての課題



出所：「中小企業の経営課題に関するアンケート」(2021/9・10 東商)

要望内容

- **DX・生産性向上を担う人材の育成支援**
 - JEED (高齢・障害・求職者雇用支援機構) 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)

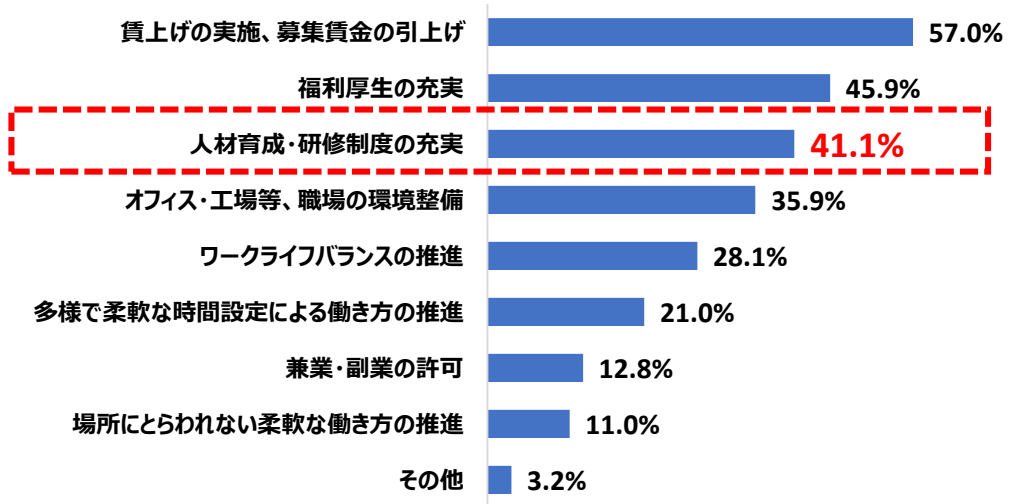
2. 魅力ある職場環境の整備

(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

現状と課題

- 日商・東商調査（7～8月）では、魅力ある企業・職場となるための取組として、賃上げ（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、従業員への研修・教育訓練の実施にあたって時間・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必要がある。
- 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が必要。

(参考) 求職者に対して魅力ある企業・職場となるための取組



出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（2022/9 東商・日商）

要望内容

○ 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

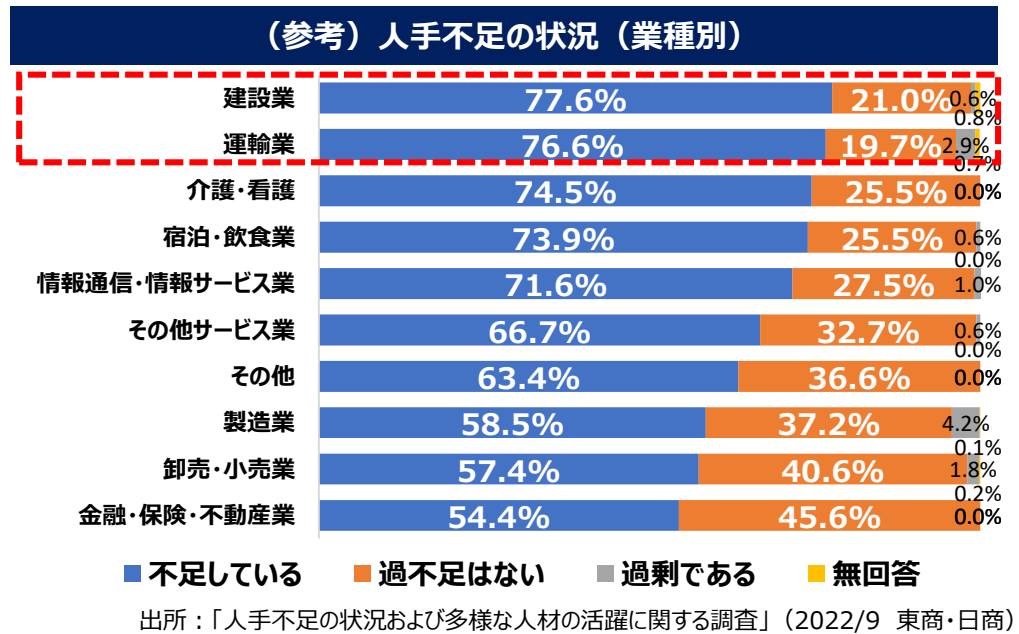
- ・ 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の周知と、企業への取組への具体的支援の実施
- ・ 人材開発支援助成金の利用促進（業種・職種や企業規模に合わせた効果的な周知・利用促進、活用事例の周知）
- ・ 各種補助金・助成制度における、教育訓練費を増加させた事業者に対する上乗せ措置の創設
- ・ 公的職業訓練や一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付の利用促進（オンラインや休日・夜間の講座の充実、申請手続きの利便性向上）
- ・ 従業員の学位取得等の学費や従業員が自ら取り組む社外研修への参加や通信教育、資格取得等に係る費用を企業から補助する際、職務に直接必要と認められる知識・技術以外の研修・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. 魅力ある職場環境の整備

(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

現状と課題

- テレワークやフレックスタイム制度、裁量労働制など時間や場所にとられない柔軟な働き方は、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される。中小企業の導入・運用に向けた支援と手続き負担の軽減が必要。
- 働き方改革関連法は2018年から順次施行されてきたが、人手不足等の理由から十分に取組めていない中小企業も少なくない。
- 時間外労働の上限規制については、自動車運転業務・建設事業等が2024年より新たに対象となる（「2024年問題」）。物流・建設業界は特に人手不足が深刻であり、重点的な支援が必要。



要望内容

- 時間や場所にとら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、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

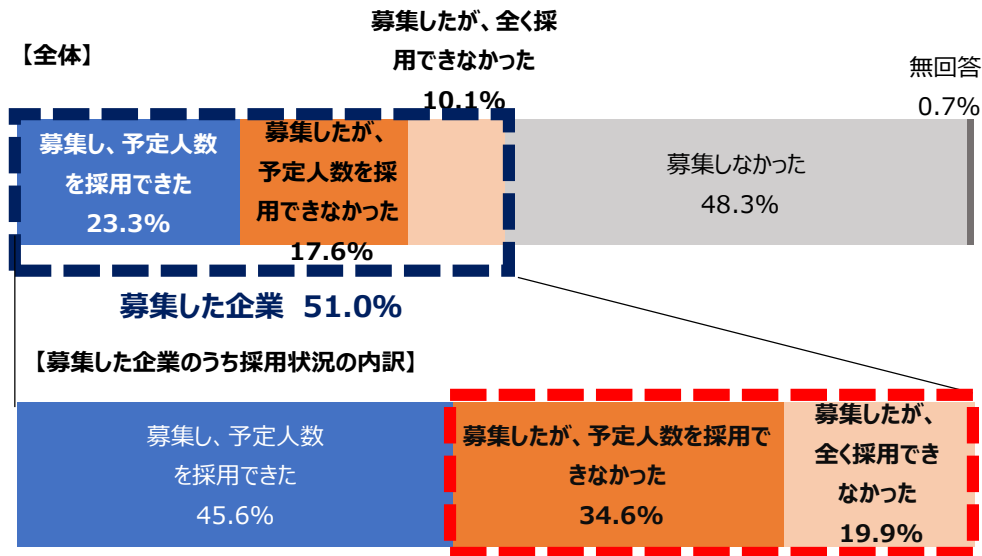
3. 中小企業の採用活動支援

(1) 人材確保に向けたマッチング支援の強化

現状と課題

- 2021年度に採用の募集を行った企業のうち、**全く採用できなかった中小企業は約2割(19.9%)、予定人数を確保できなかった中小企業が3割強(34.6%)**。
- 採用活動にかけられるマンパワーに限りのある中小企業の人材確保に向け、**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が求められる。**
- **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」(H27年～)は認定企業905社(2月末現在)に止まる。**制度の利用促進等、**中小企業の魅力発信への支援も重要。**

(参考) 2021年度の採用実績の動向



出所:「人手不足の状況および多様な人材の活躍に関する調査」(2022/9 東商・日商)

要望内容

○ 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「若者雇用促進総合サイト」の周知拡大)
(※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厚生労働大臣が認定する制度。2月末現在、905社)
- 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

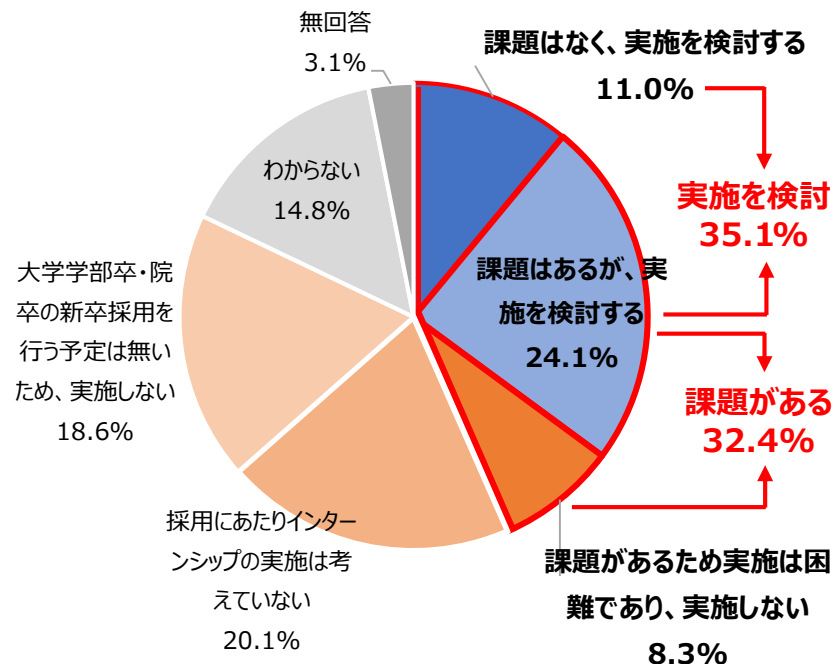
3. 中小企業の採用活動支援

(2) 採用活動に活用可能なインターンシップの促進

現状と課題

- 政府の「就活ルール」は、採用・就職に関する環境変化をとらえつつ、幅広い周知とルール順守が求められる。
- 6月に、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採用活動開始後に使用可能」と改正。（※5日以上（専門的な内容は2週間）、就業体験を伴う等）
- 中小企業にとって、インターンシップは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。日商・東商調査（9月）では、新たな基準のインターンシップについて「実施を検討」（35.1%）する中小企業が3割を超える。
- 実施にあたってマンパワー、時間、ノウハウに課題を抱える中小企業に対し、新ルールの丁寧な周知と、意欲ある中小企業のインターンシップ活用に対するノウハウ、資金面での支援が必要。

(参考) 「一定の基準」に準拠したインターンシップの実施意向



出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍に関する調査」（2022/9 東商・日商）

要望内容

○ 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

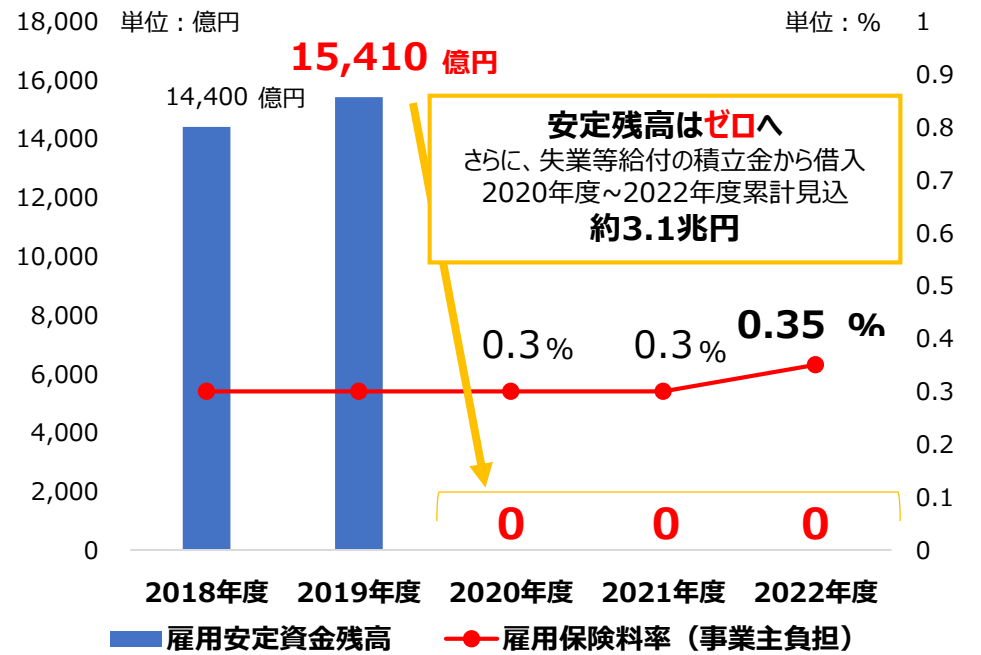
- インターンシップ・プログラム策定等のアドバイス、実施費用（会場費、広報費、人件費など）の助成、業種・業界別のモデル事例・好事例の共有
- 学生募集に際しての大学との連携・マッチング
- 採用選考ルールの遵守および基準に準拠したインターンシップ内容の丁寧な周知

4. 円滑な労働移動、活力ある労働市場への政策シフト

現状と課題

- 「雇用安定」を重視した施策はコロナ禍における失業率の上昇の抑制に高い成果を挙げたが、足元では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懸念。
- 雇用情勢に注視しつつ、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**人手不足産業・企業や成長分野等への円滑な労働移動を促す政策に軸足を移していく**必要がある。
- コロナ禍での雇用調整助成金の支出拡大により、財源が枯渇状態にある**雇用保険二事業（雇用安定事業・能力開発事業）**を含めた雇用保険会計については、**運用規律徹底により早期安定化を図るとともに、「能力開発」に重点を置いた事業運営へのシフトが必要。**

(参考) 雇用保険二事業財源の安定資金残高の推移



要望内容

- **円滑な労働移動、活力ある労働市場への政策シフト**
 - ・ 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及びハローワークの支援強化、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（運用規律の徹底）と、雇用保険二事業における「雇用安定」から「能力開発」への重点シフト（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段階的縮減、求職者への職業訓練の強化）
 - ・ 解雇無効時の金銭救済制度の早期具体化