

人手不足による企業活動の停滞や少子高齢化に伴う労働力人口減少による経済規模の縮小を防ぐため、「労働力の量」と「労働力の質」の取組みが不可欠である。また、国が進めている経済の持続的成長や社会保障の充実に向けた取組みは極めて重要であるが、一方で、依然として厳しい経営環境に置かれている中小企業への配慮が必要である。

1. 緊要性の高い政策課題に対する意見

(1) 同一労働同一賃金に関する検討のあり方

「同一労働同一賃金」については具体的な基準を示すとともに、中小企業の雇用慣行や労務管理への影響を十分に配慮した検討を行うこと

(2) 賃上げ・最低賃金の引上げが可能な環境づくり

中小企業の収益力向上につながる取引価格の適正化や労働生産性向上への支援を図るべき。また、最低賃金は企業の業績にかかわらず適用されるものであるため、厳しい環境にある中小企業の賃金支払い能力を踏まえ慎重に判断すべき

(3) 待機児童問題と「103万円・130万円の壁」の早期解消

都市部を中心に生じている待機児童問題の解消加速化プランを着実に進めるとともに、「103万円・130万円の壁」については手取り収入の減少が生じる不合理を解消すること

2. 働き手(労働力の量)の拡大

<現状>

○わが国の労働力人口は、人口動態の変化からの推計では、2014年を基準に2020年では約280万人、2025年では約460万人減少する。一方、現状すでに女性や高齢者の労働参加が進んでいるものの、まだ未就労であるが就労希望を持つ、いわば潜在的労働力はそれぞれ200万人規模で存在すると推計される

<中小企業からの意見例>

- 業界が好調で受注増が見込めても人手不足がネックとなり事業拡大できない
- ものづくり系企業を中心に専門技能者の不足が顕著。ハローワークでは専門技能者の紹介が期待できず、民間仲介事業者経由では高コストとなる

(1) 若年層

- 早期離職を生じさせる採用時のミスマッチを防ぐために有効なインターンシップを中小企業が取組めるよう規制の緩和やノウハウ供与等の支援を行うべき
- 専門高校の一部で採り入れられている企業実習型の職業教育を普及させるべき
- 若年無業者（ニート）の就労に向けた支援を行うべき
- 大学新卒の採用活動時期の問題については2016年以降の動向を継続して見守ること

(2) 女性

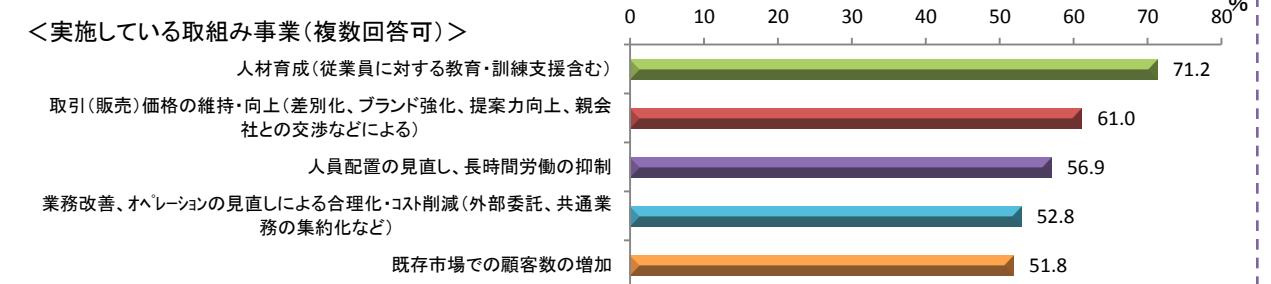
- 女性が働きやすい環境づくりに取組んでいる中小企業に対し、ハード対策費の負担軽減等の経済的支援を図るべき
- 管理職登用率という形式的な目標を課すだけではなくさまざまな活躍のあり方を示すべき
- 中小企業が女性の活躍推進に関する自主行動計画を策定するにあたってノウハウの支援やインセンティブ付与を図るべき

(3) 高齢者

- 熟練労働者や専門技能者をはじめ、それ以外でも就労を希望する多くの高齢者の労働参加が進むよう、マッチング機能の充実や公的職業訓練の拡充を図るべき
- 産業雇用安定センターやシルバー人材センターの機能拡充について周知すべき
- 健康面・安全面の環境整備を行う企業に対する支援を行うべき

3. 労働生産性(労働力の質)の向上

日商調査では半数以上の中小企業が労働生産性向上の取組みを行っており、その内訳として「人材育成」や「人員配置の見直しと長時間労働抑制」が上位に挙がっている。



(1) 人材育成

- 企業内における人材育成や技能継承を円滑に実施させるため、指導ノウハウの支援や、産業界のニーズを具体的に汲んだ公的職業訓練を拡充すべき
- 能力開発の機会が少ないとされてきた非正規雇用労働者に対する職業訓練を充実すること
- 職業訓練等を通して非正規雇用労働者の正規化への役割を果たしてきたジョブ・カード制度はより活用範囲が広がるよう拡充されており、制度の周知と広報の強化を図ること

(2) 長時間労働の抑制

- 恒常的な長時間労働抑制に向けた、企業の創意工夫による取組みを促すために、成功事例の紹介や業務改善のノウハウ提供、業界独自の取引慣行の見直し等に向けた支援を図るべき
- 労働生産性向上の鍵であるIT・ロボット活用を推進するための支援体制を構築すべき
- 生産性向上を促す働き方の改革やワーク・ライフ・バランス実現に向け、多様なニーズに合わせた働き方の選択肢を広げる労働基準法等改正案の早期成立を図ること

(3) 健康経営の普及促進

- 労働生産性向上に大きく寄与する経営戦略である「健康経営」が中小企業に一層普及し、取組みが促進されるよう、取組み内容の具体化、ノウハウの共有化、「健康経営」に関する専門家の育成・派遣に対する助成などの環境整備に努めるべき

4. 中小企業の活力強化に向けた環境整備

(1) 働き手と企業双方のニーズに応える雇用環境の整備

- 育児・介護休業法等の改正は、成立から施行までの期間が短いことから、その内容の周知に努めること
- ものづくり分野における専門技能者などの即戦力のニーズに対応すべく、ハローワークの機能向上を図ること
- グローバル化に伴い、中小企業においても外国人材に対する求人ニーズが高まるなか、外国人留学生と中小企業とのマッチングを支援すること

(2) 適正な財源負担

- 子育て支援のための費用負担は安定的な財源確保のためにも税による恒久財源で行うべきであり、現行の事業主拠出金はあくまでも時限的・限定的なものとして、2018年度以降は他の財源の道筋をつけ、廃止の方向で進めるべき
- 雇用保険財源に関する国庫負担割合は、失業が政府の経済政策・雇用対策とも関係が深いことから、少なくとも現状維持を続けるべき

(3) 雇用に関するルールほか

- 2018年以降、有期雇用の無期転換申込権の行使が発生することを踏まえ、内容の十分な周知を行うこと
- 障害者雇用率や納付金適用対象の拡大については、雇いたくても応募が集まらない中小企業の状況を配慮すべき
- 小規模事業場が行うメンタルヘルス対策の支援を行うこと
- 社会保険諸手続のより一層の効率化と各種助成金の申請手続の簡素化を図ること