

# 労働政策に関する要望

東京商工会議所

わが国経済は、地域や中小企業にばらつきがあるものの大企業を中心に安定的な景気回復への動きを示しており、デフレ脱却に向けて着実に前進している観がある。雇用環境についても最悪の状況は脱しつつあり、これまで経営維持に努めてきた企業は退職期を迎えた団塊世代への対応とも相俟って、新卒者を中心に積極的に採用拡大を図っており、人材の不足感が高まっている。

しかし、昨年わが国の人口は初めて減少に転じるなど、予想を上回るスピードで進行する少子化の影響は大きく、本格的な人口減少社会を迎えて労働力の減少は避けられない状況にある。今後ともわが国の産業・経済を活性化させ、持続的成長を維持していくためには、労働力確保の観点から多様な人材の活用を図るとともに、意欲や能力のある者が活躍して社会の支え手となるよう、労働環境の整備を進めていくことが重要である。

わが国企業の99.7%を占めかつ雇用の約7割を支えているのは中小企業であり、将来にわたって新たな雇用の受け皿として、新規産業の創造、育成の担い手として成長・発展していくためには、労働分野の諸制度の見直しや整備が喫緊の課題である。

以上の認識のもと、今後の労働政策のあり方について下記のとおり要望する。

## 記

### 1. 雇用形態の多様化や社会情勢に対応した労働法制の整備

#### (1) 労働契約法制のあり方について

現在検討されている労働契約法制は、従来の判例法理を確認・明文化するものから就業規則・労働条件の変更等に新たなルールを定めるものまで多岐にわたっているが、雇用システムの多様化・複雑化が進む今日、こうしたルールの共通化には自ずと限界があり、一律的・画一的な法規制にはなじまないものである。労働基準法のように使用者側にのみ罰則を設けている法律とは根本的に考え方が異なるものであり、ルールの明確化ということで、使用者に一方的に義務や手続きを課すものであってはならない。なお、契約にあっては、労使合意に基づくものであることが重要であり、労使双方が契約を締結しようとするインセンティブがなければ、実効性は上がらない。

## (2) 労働時間規制の見直しについて

### 新しい労働時間制度のあり方について

近年、労働者の働き方や価値観、ライフスタイルは急速に変化しており、就業形態も多様化する中、仕事を通じた自己実現や能力発揮を望み自律的な働き方が相応しい者については、一定の要件の下で労働時間規制の適用を除外する新たな「自律的労働時間制度」が必要である。導入にあたっては、わが国の雇用の7割を占める中小企業が採用できる現実的なものでなければならない。なお、併せて検討課題にあげられている管理監督者については、実態に即して判断することとされており、範囲や要件を狭める必要はない。

また、現行の裁量労働制についても、中小企業は制度への関心は高いものの、労使委員会の設置・運営など人事労務の専任者を配置する余裕のない企業にはかなり難しい要件であり、導入を見送るケースが多い。要件の緩和・手続の簡素化はもとより、対象業務の範囲の拡大など、中小企業でも活用できるよう改正すべきである。

### 長時間労働を削減するための対策について

労働者への休日の付与や一定時間以上の時間外労働に対して現行以上に高い割増率を設定することが、労働者の健康確保や疲労回復、長時間労働の抑制に対して本当に実効性があるか非常に疑問である。また、中小企業にとっては大きなコスト増となるだけでなく、他の労働日にしわ寄せを招くだけで現場を混乱させる可能性もあり、法律による義務化は反対である。なお、年次有給休暇制度の確保策として提案されている使用者による時季指定についても、特に、中小企業においては、取引先からの突発的な受注があれば対応せざるを得ず、一律に規制を課すべきでない。

### 手待時間の取扱いについて

従来、手待時間は労働時間とされてきたが、手待時間のうち仮眠時間については労働時間とは認めない判例が増加している。こうした実情を踏まえ、仮眠時間は労働時間から除外するなど、手待時間については見直しを行うことが適当である。

## (3) 最低賃金制度の見直しについて

### 産業別最低賃金の廃止について

現行の産業別最低賃金は、地域別最低賃金に屋上屋を架すものであることから、早急に廃止すべきである。

### 職種別設定賃金の必要性について

わが国の賃金に関するセーフティネットとしては地域別最低賃金が機能しているにもかかわらず、最低賃金法とは別の法的根拠を設けて創設しようとしている職種別設定賃金は、その具体的な内容が未だ不明なままであり、その必要性は認められない。また、産業別最低賃金廃止の条件として議論すべき問題でもない。

## **地域別最低賃金と生活保護額のあり方について**

地域別最低賃金額について、生活保護額の水準並みに引き上げて整合性をとるべきとの議論があるが、労働の対価である地域別最低賃金は、社会福祉としての生活保護額と根本的に考え方を異にするものである。現行の生活保護額の水準についても様々な問題が指摘されており、最低賃金の方からのみ整合性を論ずるべきでない。

## **2. 多様な人材の活用について**

### **(1) 派遣労働者の活用促進について**

労働者派遣法は、平成15年の改正により、一定の規制緩和がなされたものの、派遣労働者の常用代替の防止を法律の根幹に据えており、派遣の対象業務や派遣期間を厳しく制限しているため、派遣労働者の雇用の安定には繋がっていない。近年は就業形態や就労意識の多様化が進んでおり、幅広い分野において派遣労働者として継続して働くことを望む労働者は増加し、外部労働力を活用したい企業ニーズも増えている。派遣労働者の雇用の安定を図る意味からも、派遣労働のあり方を抜本的に見直し、派遣期間の制限の撤廃と対象業務の拡大を図るべきである。なお、派遣先と派遣労働者のミスマッチやトラブルの未然防止につながることから、事前面接については早急に認めるべきである。

### **(2) 外国人労働者の活用について**

わが国の産業・経済が引き続き活力を維持していくためには、専門的な技術分野の外国人労働者の受入れを拡大する必要がある。また、今後、わが国の経済社会や国民生活にとって不可欠な産業分野であるにも関わらず、労働力不足が予想される一定の分野においては、健康や教育など社会的な受入体制の整備について検討を進めるべきである。特に不熟練・単純分野に従事する外国人労働者については、「労働許可制」による受入方法など一定の管理の下における制度について、具体的に検討すべきである。

### **(3) 若年者・高年齢者の雇用機会の促進等について**

若年者については、新卒者を中心に雇用環境が改善し、フリーターも減少に転じており、景気回復とともに、企業の人材確保はさらに難しい状況になると考えられる。今後、潜在的な労働力の質を高め、雇用機会を増やしていくためには、学校教育や職業訓練などの能力開発が欠かせない。特に、労働かつ学習意欲のある若年者が、適切なキャリア形成を実現できるよう、省庁横断的な人材育成政策が求められる。

また、多様な若年者の雇用を拡大し、雇用のミスマッチを縮小するよう、現行の諸制度・施策（紹介予定派遣、トライアル雇用制度、日本版デュアルシステム等）を使いやすい制度に改善し、併せて、若年者に対する制度の周知徹底を図ることが重要である。

なお、高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用制度が導入されたが、高年齢

者が定年後も豊かな経験や技術、技能を活かしつつ、自分に合わせた働き方をするためには、法律で一律に規制しても効果は期待できない。企業が求める能力・働き方とのマッチングの強化により就労機会を拡大し、高年齢者の活用を促進すべきである。企業等OB人材マッチング制度においては、企業等のOBと企業への周知の徹底などによる支援の強化、トライアル雇用制度については、利用後の結果報告書の簡素化など利用企業の利便性の向上が必要である。

#### **(4) 改正男女雇用機会均等法への対応について**

先の通常国会で成立した改正均等法には「間接差別」の概念が導入されたが、わが国では雇用の分野における裁判例がなく、まったく馴染みの無い概念である。中小企業の現場で解釈や対応を巡って混乱が起きないように、指針等の策定にあたっては十分な検討と配慮が必要である。

### **3. 企業の実態に即した制度の見直しについて**

#### **(1) 雇用保険3事業の徹底的な見直し等について**

雇用保険3事業については、手続きが煩雑で効率の悪い助成金制度や unnecessaryな施設の建設だけでなく、経費の無駄遣い等の不祥事の発覚など、社会の強い批判を浴びており、解体的な見直しが不可避である。現在行われている見直しによりある程度の成果が期待されるが、今後は事業の目的・手法の合理性等に対するチェック機能の強化や目標達成基準の厳格化など、徹底して制度の改革に取り組むべきである。また、万一に備えて積立てられている雇用安定資金についても、雇用保険3事業は1.5年分であるが、この基準についても引き下げる余地が大いにある。これらを見直すことにより、雇用保険3事業については保険料を引き下げ、事業主の負担軽減を早急を実現すべきである。

なお、雇用保険については、失業等給付事業における国庫負担のあり方について見直しが検討されている。しかし、本来失業は政府の経済政策・雇用政策にも大きく左右されるものであり、政府にもその責任の一端を担う義務がある。従って、費用の一部負担は当然であり、その必要性は今後とも変わらない。国庫負担については、労使の雇用保険料負担に多大な影響を与えるものであり、雇用環境の改善等を理由とした国庫負担の廃止等には反対である。

#### **(2) 胸部エックス線検査の義務化の廃止について**

胸部エックス線検査(いわゆるレントゲン検査)は、既に結核予防対策としては必要性が殆ど無くなり、平成17年には結核予防法が改正され、原則として廃止されている。しかし、安全衛生法では、事業主に対して、定期健康診断の1項目として実施が義務付けられたままになっている。結核予防対策としての役割は終えており、罰則付きで事業主に実施を強制すべきでない。

### (3) 少子化対策について

近年、ようやく政府において人口減少問題の重要性が認識され、少子化対策の充実が検討されているが、未だ十分とは言い難い状況にある。将来のわが国の経済社会の支え手となる次世代の子供を育てることができるよう、子育て世帯に対する経済的支援やニーズに応じたサービスの充実を図るだけでなく、社会全体として子育てを支援すべきであるという意識を醸成することが必要であり、政府の重点的かつ思い切った対策が求められる。なお、少子化対策拡充に必要な財源は、行財政改革による歳出削減の徹底等に対応するとともに、企業負担による就労と育児の両立支援政策を強めるだけでなく、一層の周辺環境の整備を進めるべきである。

### (4) 短時間労働者への厚生年金の適用拡大反対について

短時間労働者への厚生年金適用拡大は、短時間労働者を多数抱える産業・企業において労使折半の年金保険料負担が大幅に増加するだけでなく、保険料の負担増は中小企業経営を大きく圧迫し、現在多くの雇用者を抱えている労働集約型産業における雇用が失われることになる。単に年金の支え手を増やすための厚生年金の適用拡大は絶対に認められない。

### (5) 特定退職金共済に関する法的整備の促進について

企業における福利厚生の一つとして大きな役割を果たした適格退職年金(適格年金)が、平成24年3月末に廃止される。今後、公的年金はスリム化が避けられず、企業の年金・退職金は従業員の老後の所得の柱の1つとして重要性を増すものと考えられるが、現状における適格年金の移行先については、年金制度だけが中心となり不十分と言わざるをえない。

適格年金の移行先として、企業規模に制約のない退職金制度が必要であり、早急に特定退職金共済がその受け皿の1つとして機能するよう要件や手続きを明確化するなど法的整備を急ぐべきである。

以上

平成18年度第8号
平成18年7月13日
第572回常議員会決議