

質問10. 労働政策について

労働・雇用・人材等をめぐる法制・政策・行政等に関して、企業経営の観点から日頃お考えになっているご意見を自由にご記入ください。

1. 産業・労働政策について

- ・中小企業では、労使協調にしっかりと取り組んでおり、行政が手を出す必要はない（製造業 20～50 人 / 卸売・小売業・飲食店 101～300 人 / 建設業 20 人未満）
- ・受注単価が下落しており、現状維持が精一杯。経営を圧迫させるような労働政策は不要（製造業 51～100 人 / 卸売・小売業・飲食店 20～50 人）
- ・国際競争力を高めるためにも、労働者を画一的に保護する労働政策は改正すべき（情報通信・情報サービス業 20～50 人 / 卸売・小売業・飲食店 1001 人以上）
- ・労働政策は基礎データ（人口、労働者数、企業数など）の統計調査に基づいて10年先を見越して抜本的に改革するぐらいの気概が欲しい（建設業 20～50 人）
- ・現行の法律に真面目に取り組んでいる。新しい法制による規制は必要ない（建設業 20 人未満）
- ・中小・零細企業は不況が続いている。好況の企業と一緒に労働政策を行うのは無理がある。（建設業 20 人未満）
- ・30年前と比較すると、労働条件は格段に良くなっている現状を知って欲しい（建設業 20 人未満）
- ・労働政策は大企業向けで、中小企業では負担が大きい（その他サービス業 301 人～1000 人）
- ・規制緩和が進んでいく中で、労働に関しては規制が厳しくなるのはおかしい（運輸業 20～50 人）
- ・最近の労働政策は、役所のためにあるように見え、中小企業のためにあるとは思えない。民間の感覚を生かした政策を打ち出して欲しい（製造業 51～100 人）
- ・グローバルな視点から、古い基準は早急に見直すべき。（卸売・小売業・飲食店 1001 人以上）
- ・現在の労働政策・労働法制は、以前の製造業をベースとした基準・規制が多く、サービス系の職種には適用しづらいものが多い。一律的な法制化をしないようにお願いしたい（製造業 1001 人以上）
- ・労働者が「弱く」、使用者は「強い」という考えは早急に改めるべき。労使は逆の意味で対等でないために、使用者が責められる構図になっているのはおかしい（情報通信・情報サービス業 20 人未満）
- ・経営者として最大限努力しており、トラブルの原因は労働者側にあることが多いが、その労働者が法律で保護されているのは疑問（情報通信・情報サービス業 20 人未満）
- ・労働者を守る観点での法律が多く、経営者を守る法律は殆どなく、かえって雇用しづらい環境に進んでいるようだ（製造業 1001 人以上）
- ・極端な労働者保護政策は、労働者の自主・自律の意欲を失わせ、日本の労働者の価値低下をもたらすことになり、企業の投資抑制につながり、ひいては知的財産や科学技術の革新を阻害することになる（製造業 301 人～1000 人）
- ・ホワイトカラーの労働実態にあった法の制定が必要（卸売・小売業・飲食店 1001 人以上）
- ・現在の制度は以前に比較し柔軟な内容になりつつある。中小企業向けの支援制度もあり、利用しやすくなっている（医療・福祉・教育学習支援業 20～50 人）

2. 労働法制について

【1. 労働基準関係】

i) 労働基準法全般について

- ・従業員の健康管理について、労働基準法と個人情報保護法の矛盾に苦労している（製造業 301 人～1000 人）
- ・雇用形態の多様化に、労基法が対応しきれていない（製造業 101～300 人）
- ・就業規則、三六協定など各事業場ごとに届け出る必要性がよく分からない。会社単位でまとめて届出したい（卸売・小売業・飲食店 301 人～1000 人）
- ・企業努力は必要だが、中小企業は労働基準法を100%遵守するのは大変である（その他サービス業 20～50 人）
- ・最低ガイドラインを示すことと、事業環境の変化に速やかに対応できる自由度を縛らない基本要素のみを定めてもらいたい（卸売・小売業・飲食店 51～100 人）
- ・労働者の満足度を高めるには法律で保護するのではなく、企業が自主的に行うことが重要である。（卸売・小売業・飲食店 51～100 人）
- ・現行の労働基準法では多様な雇用形態・労働時間管理に限界を感じる（その他サービス業 101～300 人）

ii)労働時間について

- ・時間外労働における考え方を「時間(または量)」から「生産性(または質)」へ基準を見直すべき(製造業 301人～1000人 / 情報通信・情報サービス業 20～50人 / 卸売・小売業・飲食店 20～50人 / 製造業 20～50人)
- ・スキルが低い従業員ほど時間外労働が多くコストがかかる。裁量労働制の適用業種を拡大し、全ての業種に導入すべき(製造業 101～300人)
- ・中小零細企業にとっては、週40時間労働は死活問題。大企業を基本に法律や規制を決めるべきでない(その他サービス業 20～50人)
- ・時間外労働に対する規制等は、経営者に一方的に押し付ける内容が多く、対応に苦慮している(卸売・小売業・飲食店 1001人以上)
- ・36協定は確かに必要だが、中小企業の現状からかけ離れているので、除外措置が必要(製造業 101～300人)
- ・現場では休日出勤の取り扱いについて時々混乱することがある。36協定について人事・労務担当者は理解できるが、現場の一般の社員にとって理解されにくい場合がある(製造業 1001人以上)
- ・労働時間のみで賃金を決定する考え方に疑問。一律に時間の規制だけで法を定めるのには限界がある(卸売・小売業・飲食店 301人～1000人)
- ・「新しい自律的な労働時間制度」の導入には賛成。ただし健康管理面での事業主のチェック強化は必要(卸売・小売業・飲食店 301人～1000人)
- ・ホワイトカラー層はフレキシブルに労働時間を管理すべき。但し賃金の水準を一定以上にする等の生活面への配慮が必要(製造業 1001人以上)
- ・労働基準法に定める労働時間の考え方は、実態の労働環境とのギャップがありすぎる。柔軟な発想で労働時間が各企業で独自に運営できる仕組みが望ましい。(製造業 101～300人)
- ・労働時間規制強化策は、企業の実態を無視したものであり、業務ごとに区分すべきと考えられる。例えば、現業職は時間管理でも良いが、その他の業種は裁量労働の規制緩和を進め、各社に柔軟な運用を行わせるべき。その一方で定期検診の実施強化やカウンセリングの促進をすればよい(製造業 301人～1000人)
- ・企画業務型裁量労働制導入に関わる手続の簡素化が必要(製造業 1001人以上)
- ・労働時間を適正に把握する方策として、タイムカードによる管理を義務付ける労基署が増えつつあるが、「自律的な労働時間制度」を今後推進するうえで、やや逆行した動きでないか(製造業 1001人以上)

iii)労働条件について

- ・当社は零細企業であるが、就業規則も整備し、年次有給休暇も充実している。従業員の家庭・健康を第一に考えている。売上アップのためには従業員をしっかり面倒見る必要がある(その他サービス業 20人未満)
- ・小さい企業ほど、労使でしっかり話し合いを行い、互いに理解して、労働条件を決めている(建設業 20人未満)
- ・深夜労働者の健康診断は年2回と法律で定められているが、就業時間が多様化し、当該時間に勤務する有期雇用者が多い業界では、通常の年1回でよいと思う(卸売・小売業・飲食店 1001人以上)
- ・規制緩和により、労基法やその他の法律を守らない事業者により、労働条件の改悪が発生している。労働環境を保全する必要がある、社会的規制強化が必要(運輸業 20人未満)
- ・毎年労使合意のうえ、労働基準法に定められた労働条件等を決めている(製造業 51～100人)

iv)労働契約法について

- ・労使の自治が尊重されるような内容であって欲しい(製造業 301人～1000人)
- ・資質・適正・能力・人物等において不足している者を解雇し、高品質な人材を雇用して生産性を上げたいが、我が国の解雇法制が厳しく対応が難しい。労働契約法等でこうした問題をクリアできる内容を盛り込んで欲しい。(その他サービス業 301人～1000人)
- ・労働条件分科会の議論で、整理解雇における権利濫用の判例法理をルール化しようとしているが、規制強化につながるのでは絶対反対(製造業 301人～1000人)
- ・解雇権の規制緩和を図り、労働力の流動化を図るべき。そうすれば、企業が正規雇用を増やすきっかけになる。そうすれば、将来の生活の安定も図ることができ、少子化対策としての効果も期待できる(製造業 301人～1000人)

v)最低賃金について

- ・中小企業は景気が良くないのに、毎年最低賃金が上昇するのは納得できない(製造業 101～300 人)

vi)その他

- ・労働法制の変更が頻繁に行われるため、専門家のいない中小企業はついていくのが大変であるので、情報提供を望む(その他サービス業 51～100 人 / 建設業 101～300 人)
- ・就労概念が多様化しているので、法整備・規制は実情を見て進めて欲しい。労使がやりにくくなる環境にならないよう、配慮をして欲しい。(製造業 101～300 人)
- ・ホワイトカラーが多数を占め、成果主義が浸透している中で、ブルーカラーの考え方の労働法制は十分に機能していない。実体に即した改正が必要(不動産業 301 人～1000 人)
- ・各種法規を確実に履行するには、小規模企業には大きな負担がある(建設業 101～300 人)
- ・新会社法制定に伴う就業規則等への影響を気にしている(建設業 1001 人以上)

【2. 雇用・採用】

i)高齢者の継続雇用について

- ・高齢者が国民健康保険にしか入れないと、人間ドッグ等の実施が難しくなる(情報通信・情報サービス業 51～100 人)
- ・高年齢者の継続雇用の義務化は、公的年金の支給年齢引き上げによる、経済的負担を企業に押し付けるものであり、企業にとっては大きな負担であり、理不尽さを感じている(卸売・小売業・飲食店 301 人～1000 人)
- ・年金の受取額が下がるという理由で就業しない高齢者がいる。定年延長の趣旨に反しているように思える(運輸業 20～50 人)
- ・団塊の世代が大量に退職すると人手不足になるというのは間違い。必要な人材のみを必要な会社が雇用すれば良い(卸売・小売業・飲食店 51～100 人)
- ・会社の制度整備と並行し、高齢者自身が就業意欲を維持継続することが不可欠(製造業 1001 人以上)
- ・60歳を過ぎると、職務遂行能力・体力ともに個人差が大きくなるので、一律に定年を引き上げるのは無理。選択できる制度が必要(製造業 101～300 人)
- ・当社は高齢者の継続雇用を以前から取り組んでおり、65歳以降も継続雇用している。こういった会社に対して助成金などの恩恵があっても良い(製造業 20～50 人)
- ・高齢者を再雇用する際、本人のモチベーションを維持するのに苦慮をしている。賃金の減額への考えや業務への参画意識に相違が大きくある。また新制度になれていないのも一因(建設業 51～100 人)
- ・高齢者雇用継続に関係して、活用を基点に置いた施策・立案が必要(製造業 1001 人以上)
- ・IT業界での高齢者(特に技術者)の雇用環境(再就職・再雇用等)の整備を望む(情報通信・情報サービス業 101～300 人)
- ・「技能伝承」の観点から、OB 人材活用も含めた施策が必要(製造業 1001 人以上)
- ・若年者の雇用が困難であるので、高年齢者継続雇用を活用すべき(卸売・小売業・飲食店 20～50 人)
- ・高齢者が働ける場所が現実的にないし、作るのが業態のうでで困難(卸売・小売業・飲食店 301 人～1000 人)
- ・「希望者全員雇用」という表現が誤解され、一人歩きしている。労使合意の下、就業規則に適用基準を明記すれば、独自に運用が可能であることをもっと周知すべき(製造業 1001 人以上)

ii)障害者雇用について

- ・一般の企業では、障害者の法定雇用率の確保を事業主に課しているが、障害者の雇用は非常に困難。(建設業 301 人～1000 人)
- ・障害者を雇用したくても、雇用条件に合う障害者がほとんどなく、雇用を支援するハローワークの紹介する部署から得られる情報も、個人情報保護法のため、何の役にも立たない(建設業 301 人～1000 人)

iii)外国人労働者について

- ・少子高齢化社会において、外国人労働者は不可欠で、早急に受入ができるよう配慮すべき(建設業 20～50 人 / 製造業 51～100 人 / 建設業 20 人未満)
- ・国内の労働生産性を高めるためにも、外国人労働者の受入を拡大すべき(卸売・小売業・飲食店 1001 人以上)

iv)派遣労働者・パート・アルバイト

- ・市場ニーズの多様化により、派遣労働者の雇用の安定が図れるのなら、現状の規制は不要（その他サービス業 101～300 人）
- ・応募者が減少し人材確保が困難。しかも、採用してもすぐ辞めてしまう（その他サービス業 301 人～1000 人）
- ・派遣社員の同一労働で3年以上勤務の直接雇用の撤廃。派遣社員もライフスタイルが多様化しているので、直接雇用を希望していない場合もあると同時に、企業側も弾力的な雇用形態を維持しているので、規制は必要なし（卸売・小売業・飲食店 1001 人以上）
- ・短期有期雇用（パート・アルバイト）の社会保険加入拡大の動きがあるが、当業界は大打撃を受けるので、慎重な検討が必要（卸売・小売業・飲食店 1001 人以上）
- ・パート・アルバイトの権利意識が強くなりすぎ、人事管理・運用が難しい（卸売・小売業・飲食店 301 人～1000 人）
- ・派遣法が緩和され、対象業種が拡大されたが、制約要件が多く派遣の活用拡大につながらない（卸売・小売業・飲食店 1001 人以上）
- ・雇用形態の多様化に応じ、派遣労働者の活用は必須。しかし現行の法律では派遣期間の規制や直接雇用申込義務等制限が厳しすぎ、かえって雇用を抑制している。更なる規制緩和を望む（情報通信・情報サービス業 1001 人以上）
- ・社会保険料などの企業負担が少ないパート・派遣労働者を増やす方向になっているが、企業への忠誠心や業務知識が不足している従業員を顧客と対応させなければならず、経営上の大きな課題である（運輸業 101～300 人）

v)採用・雇用促進について

- ・採用における企業と学生のミスマッチを避けるために、各企業は前年及び前々年くらいの採用実績の公表を義務付けることが必要（情報通信・情報サービス業 51～100 人）
- ・昨今、高学歴の学生で、手に職をつけようとしている人が出てきており歓迎している（製造業 51～100 人）
- ・中小企業の若年労働者の人材確保が困難な状況にあるので、何らかの政策が必要（運輸業 301 人～1000 人）

vi)ハローワークについて

- ・求人を出しても、中小企業では誰も見向きしてもらえない。ハローワーク経由の若年層の人材確保は非常に難しい（建設業 20～50 人 / その他サービス業 301 人～1000 人）
- ・ハローワークはPRを努力して、優秀な人材・求職者が集まるような、明るく開かれた場所であって欲しい（卸売・小売業・飲食店 20～50 人）
- ・中小零細企業における人材確保支援のため、ハローワークの政策面の仕組みを法的に整備してほしい（情報通信・情報サービス業 51～100 人）
- ・ハローワークからの紹介だと、失業手当を受給する目的だけで面接に来るので迷惑（その他サービス業 301 人～1000 人）
- ・ハローワークは失業保険をもらうために利用されており、職業斡旋には利用されていない（製造業 51～100 人）
- ・ハローワークと労働者派遣業務の差別化が必要（製造業 51～100 人）
- ・存在意義が低下してきている。民間の就職情報の方が優れている（製造業 51～100 人）

vii)雇用保険

- ・雇用保険料が高すぎる（製造業 51～100 人）
- ・会社都合による整理解雇の失業者に対して手厚い保護が必要（不動産業 20～50 人）

viii)雇用保険三事業

- ・雇用保険三事業は無駄遣いが多いので、早急に制度の改正・撤廃を検討すべき（製造業 101～300 人 / その他サービス業 20 人未満）
- ・手続が煩雑で分かりにくい。もっと分かりやすくしてほしい（建設業 20～50 人 / その他 101～300 人）
- ・企業の損得に対して、国が援助する必要はない（製造業 301 人～1000 人）
- ・過去の経緯からすると、効率的に保険料が使われていないケースが非常に多い。無駄遣いをして不足すると保険料率がアップし、悪循環である。（不動産業 20～50 人）

【3. 少子化・育児支援対策、男女雇用機会均等】

i) 少子化・育児支援対策

・次世代育成支援対策推進法に基づく「事業主の認定」の取得を受けるためには7つの条件が設定されており、その条件全てを満たすことが必要とされているが、「男性の育児休業等取得者がいること」「女性の育児休業等取得率の下限(70%)設定」という、実績数字だけを尺度とする条件については、次世代育成支援を真剣に考えている企業にとって、大きな足かせである(卸売・小売業・飲食店 1001人以上)

・企業内保育所の併設への助成と優遇措置を望む(建設業 51~100人)

ii) 男女雇用機会均等

・男女雇用機会均等法により、女性(もしくは男性)のみ募集・採用したい場合、実務上不都合(建設業 20~50人)

【4. 労働安全衛生・メンタルヘルス】

i) 労働安全衛生

・産業医と相談のうえ、セミナーや指導をしっかり受けている(製造業 51~100人)

・労働安全衛生法の改正は中小企業の負担が大きい(製造業 101~300人)

・労働安全衛生法は企業だけでなく、関連機関にも一定の責任を持たせるべき(卸売・小売業・飲食店 1001人以上)

ii) メンタルヘルス

・メンタル面で職場に来られない従業員への職場復帰支援とその限度(解雇条件)を明確にする法律(指針)が必要(製造業 1001人以上)

・メンタルヘルス対策を導入した場合に、補助金等を支給する制度を求める(製造業 301人~1000人)

・安全衛生法の改正も踏まえ、業務負荷が特に高い労働者の健康・メンタルヘルスについて、予防策を含めた施策を検討する必要がある(その他サービス業 301人~1000人)

【5. その他】

i) 社会保障制度について

・社会保険料の負担が大きく、中小企業では大きな経営課題となっている。

(運輸業 101~300人 / その他サービス業 301人~1000人)

・企業や個人が負担している社会保障制度の掛け金を私物化せず、企業や労働者にフィードバックできるよう、詭弁を弄せず有意義に運用すべき(不動産業 20~50人)

・労働保険料や社会保険料の負担が大きい(建設業 101~300人)

・国の政策の不備のツケを、企業や若年者に負担させることがないように、先を見据えた政策が必要(製造業 1001人以上)

・社会保険制度の見直しをすべき。企業負担が大きい割に、抜け道があり公平でない(建設業 20人未満)

・会社の命令により海外法人に出向した場合、将来日本で受け取る年金に影響が生じる。海外出向者の標準報酬月額決定にあたっては、海外出向しなかった場合の給与を基準とする考え方を導入すべき(製造業 1001人以上)

・年金受給引き上げと高齢者継続雇用をすり替えているように思える(製造業 101~300人)

・年金保険料を納めても、年金がもらえない(保険料の納め損)パートがいるのではないかと(その他サービス業 20人未満)

・厚生年金の加入義務基準の改定と対応策、介護の改革案と事業主負担の見直しが必要(製造業 1001人以上)

ii) 退職金・企業年金制度

・税制適格年金の移行先(確定拠出・確定給付等)はデメリットが多く、現行の税制適格年金と同様のルールで退職金・企業年金制度が必要である(卸売・小売業・飲食店 101~300人)

iii) 公務員

- ・今後の人口減少や高齢化、そして借金国日本を考えたとき、「小さな政府」を目指し、地方に任せることは任せ、なるべく市民で出来ることは市民でやる仕組みにしていけないと国は崩壊する(卸売・小売業・飲食店 51～100 人)
- ・官僚天下の国の体制をなくさないと、国の繁栄はない。このことを前提に、政策を考えることを望む。官僚の本当の実態を分からず、ただ理論的に政策を作ることがないようにして欲しい。(卸売・小売業・飲食店 51～100 人)
- ・厚生労働省の官僚はもっと身近に労働問題を考えて欲しい(卸売・小売業・飲食店 20 人未満)
- ・企業は競争原理が働いて当然だが、厚生労働省の規制・指導はその流れに逆行している(製造業 101～300 人)
- ・民間への天下りの撤廃(卸売・小売業・飲食店 1001 人以上 / 建設業 101～300 人)
- ・労働基準監督署に問い合わせたら、専門用語ばかり並べられて質問の答えになってなかった(その他サービス業 301 人～1000 人)
- ・官公庁の無駄遣いが目に余る(建設業 101～300 人)
- ・何でもかんでも監督するのではなく、適切な指導・助言にとどめておくべきである(製造業 301 人～1000 人)
- ・行政の力が強くなると、公務員の数が増える。(製造業 20～50 人)
- ・官民の若いうちの人材交流を望む。特に公務員の管理職候補者を望む(建設業 51～100 人)

iv) その他

- ・労災が全くない企業には何らかの割引を行うなどのインセンティブが必要(不動産業 20～50 人)
- ・2007年問題を控え、どのように知識や技術を伝承するか課題である(金融・保険業 101～300 人)
- ・同業者の協会等(ギルド社会)の社会的位置付けを望む(建設業 51～100 人)
- ・経営の安定のために、できる限りの努力をしている(ISO9001 の取得、技術者のレベルアップ、給与ベースの安定化など)(建設業 20 人未満)
- ・商工会議所は中小企業の実情をもっと理解し、中小企業の代弁者となるべき(卸売・小売業・飲食店 51～100 人)