

中小企業・小規模事業者の長時間労働是正・生産性向上と 人材確保に関するWG関連資料

1. 政府決定の内容

働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日）

「最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」(3. (1))

「取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。」(4.)

骨太の方針 2017（平成 29 年 6 月 9 日）

「取引条件改善など業種ごとの取組を推進する。」(第 2 章 1. (1)②)

「取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。」(第 2 章 1. (1)②)

「生産性の抜本的向上のため、ITやロボット等の導入、技術開発の促進、海外展開を含む販路開拓の促進等を進めつつ、地域の中核企業が牽引する地域活性化を集中的に支援する。」(第 2 章 4. (3))

「多様な人材掘り起し等による人手不足や働き方改革への対応、集中実施期間を設けた上での事業承継施策の推進や統合・再編の枠組みの検討(…)を進める。」(第 2 章 4. (3))

2. 国会での審議状況

衆予算委員会での安倍総理答弁（平成 29 年 1 月 27 日）

【井坂議員】労働時間、残業時間、短ければ短いほど明らかに労働生産性が高まっている。(…中略…)労働時間、残業時間が短くなるから手取りのお給料は減ってしまうかという全くそうではなくて、労働時間がドイツは二〇%短いけれども、生産性が何と一・五倍に達しているから、短い時間なのにドイツ

人の方が年収が多い(…中略…)まさに厚生労働省もこう考えている。(…中略…)大きな方向性としては、なるべく労働時間を短くして生産性を上げていくこと。大きな流れがある中で、月八十時間、これは本当にいいんですか。

【安倍総理】働き方改革の中で経営者の皆さんに、いわば働き方改革をしていくこと、長時間労働の今までの慣行を変えていくことは生産性の向上につながっていく、つまり上限規制等も含めて働き方改革を進めていくことについて、これはいわば経営者が何かを削って被用者にそれを足すのではなく、まさにウイン・ウインなんだという話をしました。(…中略…)労働者の健康の確保の観点のみならず、女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点や、ワーク・ライフ・バランスを改善する観点など様々な視点から議論する必要がある。(…中略…)長時間労働についても、ずっと、しっかりとした意義を感じ、目的意識を持たずに長時間労働をするのではなく、短時間の中で効率的に仕事をこなすことによって生産性も上がっていくということも話をしているわけであります。

参本会議での安倍総理答弁（平成 29 年 3 月 08 日）

【大家議員】今後どのように一層の所得、給与の拡大を進めていくのか、また、その際に給与の引上げが中小企業の健全な成長の支障とならないよう、どのようにバランスを取っていくおつもりか

【安倍総理】中小企業の賃上げに向けた環境整備についても、50 年ぶりに下請代金の支払についての通達を見直し、現金払を原則とするなど、下請等中小企業の取引条件の改善に取り組むとともに、高い賃上げを行う中小企業に対する所得拡大促進税制による税額控除の拡充、固定資産税の軽減措置の拡充、生産性向上のための設備投資等を行う中小企業に対する助成金の拡充など、税制、予算措置を総合的に講じてまいります。

衆予算委員会での安倍総理答弁（平成 29 年 2 月 17 日）

【大串議員】アベノミクスの成果といたしましてよく強調されます有効求人倍率が大きく改善をしたわけでございます。これは必然的に人材不足が景気回復の足かせになりつつあるという理解をしているところでございますが、その解決にはやはり、職種間の求人に格差がある現状では、それぞれの職業に合った個別のマッチングなど多面的な取り組みが必要になってくると考えております。

このように、アベノミクスの第二ステージと称しまして、働き方改革など雇用問題が経済再生の中心的な課題になりつつある、(…中略…)この労働雇用政策におけるさまざまな課題をどのように認識されているのか、改めて総理の御所見をお伺いしたいと思います。

【安倍総理】有効求人倍率は、兵庫県はもちろんのこと、全国で一倍を超える、これは史上初めてのことでありますが、同時に、(…中略…) 人手不足の問題またミスマッチの問題が発生をしているのも事実でございます。全体として雇用が大きく改善する中において、職業別の有効求人倍率を見ますと、建設や介護関連職種など他の職業に比べて高いものがありまして、求人、求職のミスマッチや人材不足といった課題があると認識しております。

このため、介護や建設等の人材不足分野について、ハローワークでのきめ細かなマッチング支援や面接会の実施、能力面でのミスマッチを解消するための職業訓練の実施、そして職場の魅力を高めるための雇用管理改善に対する支援等の取り組みを行っているところであります。いわば臨みたい分野、臨みたい職種につけるように、政府として、スキルアップのための支援を行いながらこうしたミスマッチの解消あるいは人材不足の解消を図っているところであります。

■生産性向上

衆経産委員会での世耕経産大臣答弁（平成29年3月9日）

【平山議員】国として、企業が誰もが働きやすい環境を整えることを進めていくことに対してはどのような考えをもっているのか、まずは世耕大臣に思いを伺いたい。

【世耕大臣】誰もが働きやすい環境作りに向けて、まずは働く場である民間企業の努力を促すこと、これが私は働き方改革実現の鍵だという風に思っていますし、今政府でやっております働き方改革実現会議ではそういった問題意識で議論を行っておりまして、私も積極的に発言をさせていただいているところでもあります。具体的に申し上げますと、例えば長時間労働の見直しについては、これはただ単に時間を短くするという意味だけではなくて、人口減少が進んでいく我が国で、例えば女性や高齢者の皆さんが働きやすいような環境を実現するための長時間労働の見直しという視点が非常に重要だというふうに思っております。そういうことをやることでいろんな人が参加できる、そして生産性の

向上を促す取組をすることができると思っております。(…中略…)今後も経営トップに対してリーダーシップを発揮するように促していきたいと思っておりますし、企業を働き手が共に働きやすい環境づくりを目指して、生産性の向上、産業競争力の強化を目指していきたいというふうに思っております。

■中小企業の人手不足対策

衆経産委員会での世耕経産大臣答弁（平成29年3月10日）

【真島議員】この二十年以上、大企業と中小企業の賃金格差は全く縮まっておりません。大臣も、昨年九月三十日の経済財政諮問会議で、大企業と中小企業の賃金格差が拡大しているということを発言されておられます。この大企業と中小企業の賃金格差が中小企業の人手不足をあらゆる業種で深刻にしているんじゃないかと思うんですが、大臣の認識はいかがでしょうか。

【世耕大臣】民間の調査によれば、新卒者の企業選択のポイントは、やりがいや安定性、社風、そして休暇制度、知名度、成長性、賃金、さまざまなものがあるというふうに認識をしております。

このように、賃金はやはり働き手が重視する要素の一つではありますが、それ以外の要素も働き手は重視をしているのではないかと思います。

一方で、中小企業庁が昨年行いました中小企業に対する調査によりますと、賃上げを実施した理由としては、人材の採用、従業員の引きとめの必要性を挙げる企業も半数程度ありました。また、中小企業の賃金上昇率が大企業を上回ったという民間調査ももう出だしています。やはり、人手を確保するためには中小企業も賃金を上げていかなければいけないということだと思います。

そういう調査も踏まえると、最近の中小企業の賃上げについては、これは明らかに人手不足の解消を意識したものではないかというふうに思われます。

一方で、短時間勤務制度の導入などによって職場環境を整備して、女性や高齢者など多様な人材を働けるように確保して、賃金以外の要素で人手不足を克服している中小企業も出てきているわけでありまして。

我が国全体として人材不足の状況にある中、人材不足の解消を意識した賃上げの動きが見られるのは確かでありまして、深刻な中小企業の人手不足の要因は、賃金以外の要因もいろいろあり得るのではないかというふうに思

っております。

参経済産業委員会での世耕経済産業大臣答弁（平成 29 年 3 月 22 日）

【浜口議員】中小の方からすると人がとれないということが継続していると、いろんな指標見ても、人材不足感非常に高いというふうに思っております。

【世耕大臣】確かに人手不足のDI非常に厳しい状況になってる、特に中小企業は非常に人集めにくい状況になっております。

そういう中で、逆に中小企業の経営者のいろんな工夫をさせていただいて（…中略…）女性や高齢者が働きやすい、職場をつかってそういうことによって個対応な働き方ができる働き方改革も進んでいくということが重要だというふうに思います。

（…中略…）ヒアリングの結果などを踏まえて事例集を全部集めて分析をして人手不足対策のポイントとなる考え方を抽出したガイドラインを（3月）14日にまとめたところであります。今後いろんなセミナーとかを通じてこのガイドラインをしっかりと広めていってこういうやり方がありますよということを中小企業全国の経営者に、広めていければというふうに思っております。

■女性の活躍

衆予算委員会での塩崎厚生労働大臣答弁（平成 29 年 2 月 17 日）

【大串議員】（…中略…）不足する労働力をいかに確保していくかというのがアベノミクスの次のステージの大切な課題になってくるというわけでございますが、（…中略…）女性の活躍。これも、安倍政権が発足して以来、女性が活躍する社会をつくるという点においては非常に重要な政策の位置づけになっているところでございますが、きょうお伺いしたいのは主に転職や復職支援といった分野でございます。

（…中略…）ただ、女性に限って考えますと、ライフイベントなどの諸事情を考えた上での施策が重要になってくるわけでございますし、現状の労働力不足、この少子化が続く中では、やはり女性の活躍というのが結果的に労働力確保に大きく貢献するということを踏まえまして、女性の復職といったものについてどのように考えられているか。

特に、来年度予算には、子育て支援はもちろん、(…中略…)リカレント教育などの復職支援がある一方、受け入れ企業側にも再雇用の助成制度なども実施されている。これらの施策の有効性についてお伺いしたいと思います。

【塩崎大臣】御指摘のように、特に女性の活躍というのが今後は労働市場においても大変大事だということですが、子育てなどを機に離職されてまた再就職しようというときの支援が大変大事であります。

厚生労働省としては、今御指摘いただいたように、能力アップを図るためにリカレント教育などの支援を拡充する、あるいは教育訓練給付の給付率の引き上げなどを行ってこれを進めていこうということで、雇用保険法の改正法案を今回お出しておりますが、来年度予算では、今お話がりましたが、企業にも能力評価を前提とした再雇用制度というのを導入して、希望者を再雇用した企業への助成制度を創設して支援していこう、こういうことでございます。

■高齢者の活躍

参総務委員会での橋本厚生労働副大臣答弁（平成29年3月9日）

【片山議員】若い女性は減っているわね。それから、やっぱりそういう女性の人に働いてもらうには保育の問題があるんですよ、待機児童の問題があるから。これを解決しないといかぬから、ちょっと時間掛かりますよね。外国人の移民、難民は、これは国家的議論ですよ。将来は、しかし、きちり答えを出さなきゃならぬと私は思いますが、すぐ、だっと労働力不足を補うようにはなっていないわ。ロボットもそこまで行っていないでしょう、まあこれから飛躍的に伸びるかしらぬけど。そうすると、余って、意欲があって、働かせるべきなのは高齢者なんですよ。いかがですか。

【橋本副大臣】御指摘のように、少子高齢化が進む中で、元気で意欲のある高齢者の方が年齢に関わりなく活躍することができる生涯現役社会を実現することは大変重要だというふうに考えております。

厚生労働省としては、そうしたものに向けて、六十五歳以降の継続雇用延長や定年を引き上げやすい環境を整えていくため、定年の引上げを行う企業等に対する助成や優良事例の普及など、企業の自発的な動きが広がるよう働きかけを行っております。

また、高齢者の方の再就職を支援するということも大事だと思っております、全国の主要なハローワークに高齢者の方を重点的に支援する生涯現役支援窓口を設置いたしました。高齢者の方向けの求人開拓やきめ細かな

職業相談、職業紹介など、高齢者の再就職支援の強化に努めるとともに、シルバー人材センターを活用した多様な就業機会の確保などに取り組んでいるところをございまして、これは、高齢者の就業促進というテーマは、今働き方改革実現会議でもテーマの一つということになっておりまして、さらにこうした取組を通じて、今、片山委員が御指摘をいただいたような、あるいは実践をされているというふうにも思いますけれども、御高齢でもしっかりと活躍をしていただける社会、これを私たちは言わばエージレス社会と、こう言おうと思っておりますが、そうしたものの実現にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

■人材育成

衆予算委員会での塩崎厚生労働大臣答弁（平成 29 年 2 月 1 日）

【茂木議員】希望する分野への就労に向けた人材育成の問題があります。

雇用情勢は大きく改善いたしておりますが、雇用のミスマッチは依然として続いておりまして、人材の成長分野への移動も進んでおりません。その背景には、民間企業におけます教育訓練費の低下傾向もあるとは思いますが、希望する分野への就労に向けた人材の育成の強化、これが働き方改革の中でも極めて重要だと考えております。

昨年末の自民党の中間報告でも、アベノミクスの成果により雇用情勢が改善した結果としての果実、具体的には、労働特会の余剰金を活用して人材投資を抜本的に強化、集中支援を行う未来への人材投資プラン、図の八にその概要をお示いたしました。この未来への人材投資プランを提言いたしております。来年度の予算編成の過程で、厚生労働省もこのテーマにしっかりと私は対応していただいたと考えております。

そこで、自民党の提案が来年度予算にどのように盛り込まれて、今後どのような取り組みをしていくのか、改めてお伺いいたします。

【塩崎大臣】自民党の未来への人材投資プランにおきまして、具体的な財源並びに対象となるべき分野における人材投資の具体的な提案をいただいております。働き方改革を進めるに当たりまして、人口減少に伴う労働力の供給の制約あるいは人材不足、これを克服するためには、働き手一人一人の能力の開発を通じた生産性の向上というのが実に大事だ、こういう御提案をいただいているわけでありまして。

このため、政府としても、働き方改革実現会議での議論そしてまた今の自民

党の未来への人材投資プランも踏まえて、人材投資関連の施策につきまして、平成二十九年度、来年度の予算におきましては千七百三十億円、前年度に比べますと四百四十億円多い予算を予定させていただいております。

具体的には、先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型の訓練、一人一人に合わせたものですね、中小企業への新たな人材育成支援、個人のキャリアアップや子育て女性のリカレント教育を支援するための専門実践教育訓練給付の給付率を六割から七割に引き上げる、そして女性対象講座の拡充を行うということも予定しております。高レベルなIT資格など、資格を取るのに一年から二年かかるというものがありますが、長期の離職者訓練の新設そしてまた拡充も予定しております。また、託児所がついた職業訓練を含めて、子育て女性の再就職に向けた受講料無料の職業訓練の充実、さらには成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や資金アップに対する助成の拡充、こういったことを予定しておりますのでございまして、三月に取りまとめられます働き方改革実行計画、これにもしっかりと入れ込んで、取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

衆予算委員会での塩崎厚生労働大臣答弁（平成 29 年 2 月 17 日）

【大串議員】人材育成についてお伺いをしたいと思います。特に、今回の予算の中に大きく取り上げられております、キャリアアップにかかわる施策の具体的な中身やその有効性について。

特に、来年度の予算額を見ても、人材育成に大変大きく注力しているというふうに数字からも受けとめられるわけですが、中には、オーダーメイド型訓練の開発であるとかキャリア形成促進助成金の見直し、専門実践教育訓練給付の拡充など、冒頭、総理からも触れていただきましたけれども、大変たくさんのメニューを持って人材育成に大変力を入れていこうという意図が見えるわけでございます。

確かに、今の人口減の社会では労働力の質を高めていくということが必須になるわけでございますけれども、学び直しにおいては、きょうはお呼びしておりますけれども、文部科学省との連携によって、大学としっかりと連携をしながらまた社会に戻っていただく、そういったところも必要ではないかなというふうに考えているわけでございます。

このようなキャリアアップ関連の施策は有効に機能し得るのかどうか、これについてお伺いしたいというふうに思います。

【塩崎大臣】やはり、働く方々の能力をアップしていくということ、これが生産性向上や賃金アップにもつながってくるわけでございまして、今お触れをいただきましたが、二十九年度の予算案では、先進企業の好事例を活用しながら企業それぞれに合ったオーダーメイドの訓練というものを中小企業へも支援していこう、新たな人材育成支援というものを行っていきたいと思っておりますし、また、個人のキャリアアップや子育て女性のリカレント教育、先ほど出ましたが、これを支援するために、専門実践教育訓練給付の助成対象講座の拡充を格段に図っていこうというふうに思っています。

それから、一年、二年、少し長期にわたっての訓練を受けることによってレベルの高いITの資格であったりといった資格取得などができる離職者訓練の新設、拡充。それから、子育ての女性の再就職に向けた職業訓練の際に託児所があるとないのではえらい違いでありますので、託児所つきのものを含めて職業訓練を拡充していこうというふうに思っておりますし、OJTだけではなくて、大学あるいは専門学校そしてまた民間でもそういった訓練をやっておりますので、教育訓練機関としっかりと連携をしながら取り組んでまいりたいと思っております。