資料６

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会　日本商工会議所提出資料

（労働生産性）

○　労働生産性の向上に資する産業政策との連携を検討するにあたって、企業の志向に応じた検討が必要。中小企業には**利益や規模の拡大を志向する「地域牽引企業（成長志向型）」**と**地域コミュニティや多様性を支える「地域貢献企業」**が存在。

○　**成長志向型の地域牽引企業に対し、個社の労働生産性向上を重視した政策を講じることは必要**。他方で、小規模事業者が大宗を占める地域貢献企業にとっては、個社の生産性向上に比べ、**地域全体の維持・活性化に資する政策がより一層重要**。企業数の８割超、特に地方での高い付加価値を占める小規模事業者の存在を踏まえ、個社・地域の両面への政策検討が必要。

○　地域牽引企業への生産性向上に向けては、**成長分野への投資拡大に資するリスキリング等の支援強化**が重要。なお、一般的に中小企業の生産性は低いとされているが、中小企業白書でも示されている通り、中小企業の実質生産性は大企業に比して遜色ない水準。しかしながら、**生産性向上によって中小企業が創出した付加価値を、取引価格に適正に反映できない**商慣習が根強い。**労務費を含む価格転嫁の一層の推進**が不可欠。

○　地域全体の維持・活性化に向けては、社会を支える**エッセンシャルワーカー等の分野の供給力強化**は喫緊の課題。業界全体への**デジタル化、ロボット活用など重点的な支援による省力化**に着実に取り組むとともに、**賃金をはじめとした職場の魅力向上**への対策を検討いただきたい。

（労働移動）

○　成長分野やエッセンシャルワーカーの分野への**労働参加を促進する**ことに異論はない。**求職者や非正規雇用労働者に対する公的職業訓練の強化、中小企業を含む情報提供の強化を通じ労働移動を後押し**いただきたい。

○　他方で、**地方・中小企業においては、大企業、都市部への従業員流出の懸念**も根強い。政策を用いて労働移動を促すことで、**地域インフラを支える中小企業の人手不足を加速させ、地方の経済・社会の衰退**につながらぬよう十分な配慮が必要。

規模別企業数

（「2025 年版中小企業白書 付属統計資料」より事務局加工）

付加価値額の構成割合（人口密度地域別）

（「2024 年版小規模企業白書」より事務局加工）

（労働参加）

○　まず労働時間制度について、時間外労働の上限規制に対し、宿泊飲食業、運輸業、建設業など業種によって事業運営に支障が生じている割合が高い。まずは下請け構造の強い影響を受けている中小企業において、サプライチェーン全体での理解促進・取引の適正化を進めることが重要。また、深刻な人手不足で現場を支え、取引先などの外部の影響を強く受ける中小企業に対しては、健康確保と労使合意を大前提とし、45 時間・年間 6 回までの上限規制の一部例外措置や変形労働時間制の運用・要件見直しなど、より柔軟な働き方を可能とする制度の検討が必要。

○　特に、変形労働時間制について、他律的要因（天候、取引先都合等）によって発生する突発的な業務への対応として活用できるよう、計画申請後の変更を認める措置、労使合意を得る期間（30 日前）の短縮など、より柔軟に活用できる制度として要件を緩和すべき。

○　外国人については、地方の産業を支える人材として、中小企業の期待は強い。共生社会の実現に向け、日本語教育をはじめとする生活支援について、国、自治体、企業等の役割分担のもと、支援の充実強化が求められる。在留資格を含む日本の法制度・社会ルールの順守徹底は不可欠であるが、その推進にあたっては一部の偏った主張による規制強化ではなく、エビデンスに基づく適切な議論によって方策を検討すべき。

○　専任の人事担当者がいない多くの中小企業の人的課題の解決に向けて、働き方改革推進支援センターをはじめとする公的な支援機関、自治体、商工会議所、民間支援機関等の地域の支援機関が持つ強みを有機的に機能させるべく、連携した支援体制の整備が重要。多様な労働時間制の導入、業務の切り出し、従業員のマルチタスク化なども含めた人材の確保・育成等、中小企業の人的課題に関するコンサルティング支援の強化を求める。また、労働基準監督署における監督指導についても、丁寧に現場実態を把握したうえで、取りうる対策についてサポートいただくような運用をお願いしたい。