

## 第 2 回 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)

- 戦略 17 分野及び 8 つの分野横断的課題の取組みを支える存在は、雇用の約 7 割（三大都市圏を除くと約 9 割）を担う中小企業であり、日本成長戦略の担い手として、中小企業の重要性を明確に位置付けることが必要。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。志向を踏まえた支援を検討すべき。
- 地域牽引企業の生産性向上に向けては、まずは、労務費を含む価格転嫁の一層の推進が不可欠。また、地域未来戦略などの地域の産業政策との連動のもと、各地域で成長が見込まれる分野への投資を促し、地域中小企業の新事業展開の支援および公的職業訓練による人材の育成を強化すべき。
- 地域貢献企業の支援としては、地域全体の経済活性化を目的とすることが重要。地域への波及効果の高い観光業、社会・生活を支えるエッセンシャルワーカーが従事する産業への重点的な支援が必要。エッセンシャルワーカーの生産性向上に向けて、業界全体のデジタル化、ロボット活用など重点的な支援による省力化およびそれらを担う人材の育成に着実に取り組むべき。また、賃上げを加味した官公需の価格設定などエッセンシャルワーカーの待遇向上への取組も同時に行うべき。

### (労働移動)

- 労働移動の推進について、地方・中小企業では都市部・大企業への人材流出の懸念が根強い。地域の産業政策に基づく人材育成と新事業展開を通じ、付加価値増大、従業員の賃上げ・意欲向上への好循環を促すなど、企業の内部労働市場を活性化させていく視点が重要。
- 中小企業の人材確保において、ハローワークへの期待は大きく、AI・デジタルの活用やマッチング機能の強化が重要。人手不足に悩む中小企業においては人材育成に取り組む時間を確保するためにも、デジタル化を通じた省力化が不可欠であり、優先すべき。デジタル人材の育成にあたっては、企業のデジタル活用レベルに合わせたオーダーメイドによる支援をプッシュ型・伴走型で行うことが有効であり、ポリテクセンターをはじめとする公的職業訓練の強化が必要。

### (労働時間制度の運用面の見直し)

- 労働基準監督署の監督指導において、時間外労働が 45 時間を超えた場合には適法であっても指導対象となるなど、過度な指導が企業活動を委縮させているとの声がある。労働基準監督署が行う指導は透明性を高めるとともに法制度の違反に対してのみ行うべき。適法の労働時間の運用に対しては、企業の希望がある場合に限り、働き方改革推進支援センターをはじめとする支援機関と連携した相談・支援に取り組むべき。

以上