

労働市場改革分科会 提出資料

令和8年4月22日(水)



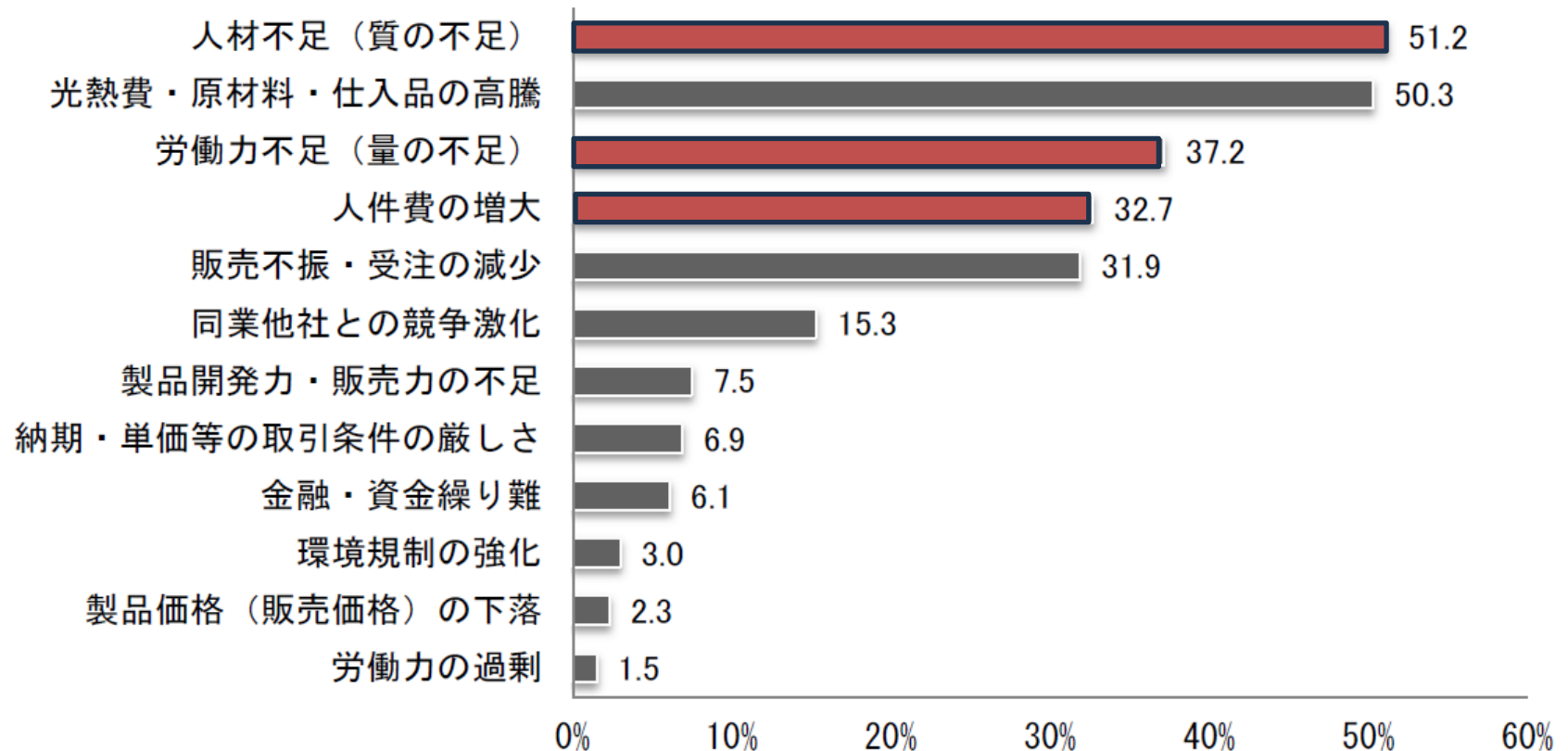
全国中小企業団体中央会

1. 中小企業の現状

【(全国中小企業団体中央会)令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【経営上の障害】

従業員数1～300人の15,219事業所に、経営上の障害を12項目から3つ以内選択してもらったところ、「人材不足(質の不足)」を選択する事業者がトップで半数を超えている。
3位4位の「労働力不足(量の不足)」「人件費の増大」もそれぞれ3割以上の事業者が選択している。



1. 中小企業の現状

【(全国中小企業団体中央会)令和7年度 中小企業月次景況調査】

【情報連絡員からの報告】

情報連絡員〔中小企業の組合(協同組合、商工組合等)の役職員約2,500名に委嘱〕による調査から、人手不足、および働き方改革に苦しんでいる中小企業の生声が聞こえている。

《神奈川県 建設業》

職人不足や働き方改革を受け、建設現場の工期が伸びて工事業者の経営を圧迫している。特に、町場の建設関連は後継者不在と技術者の高齢化が進み、受注が落ちている会社も散見される。

《千葉県 生コン製造業》

現場での人手不足解消のための働き方改革による諸規制により、工期の遅れが出てきている。また、原材料や人件費の高騰のため、予算見直しとなる工事物件が増えてきている。

《福島県 電気通信工事業》

年度内完成物件が重なり工期に追われている。本業界は完成間近に作業をすることが多く、働き方改革影響による工期ずれのしわ寄せにより、残業規制と完成工期との板挟みになっている。

《長野県 設備工事業》

職場における熱中症予防対策について法令が改正となり、作業現場での対応及び対策が厳しくなっている。
ゆとりのある作業環境及び作業時間等が求められ、中小企業では厳しさが増している。

1. 中小企業の現状

【都道府県中央会からの報告】

都道府県中央会にも、人手不足、および働き方改革に苦しんでいる中小企業の声が届いている。

《山形県中央会》

・建設業者からは、労働時間の規制があるためより稼ぎたい正社員が独立してしまう、との声がある。

《茨城県中央会》

・労働時間の上限規制が適用された運送業の従業員から、時間外労働削減により収入が減少し生活に影響が出ているとの声も出ている。

《静岡県中央会》

・健康や家庭と両立しながら意欲に応じてより働きたいと考える労働者も少なくないが、労働時間規制や社会保険の適用要件、副業・兼業の取扱いなど制度が複雑であり、中小企業にとっては導入・運用の負担が大きい。

《山口県中央会》

・働き方改革で土日の工事がなくなり、休日出勤の手当がないことで困っている職員がいる。
・若手の中には、短期間に集中的に経験を積んで自己実現したい層もいる。

《千葉県中央会》

・現在の労働法制や社会保険制度は、多様化する働き方のニーズに十分対応しきれていない側面があり、画一的な制約が労働者の就業意欲や所得向上を阻害している場合がある。

1. 中小企業の現状

【労働時間制度に関する実態】

現行の労働時間制度での運用は、中小企業にとっては、より難しい実態がある。

特に、サプライチェーンの川下に位置するほど、発注者などからの突発的な依頼に応える場面が多く、柔軟で臨機応変な対応が必要となっている。

突
発
業
務
に
も
対
応

・水道・ガス・電気工事の受託業者が、漏水・断水、ガス漏れ、災害の際には、夜間・早朝を含めて緊急出動をしている。

・飲食店・小売店において、急な病欠者等の穴埋めが必要となった際は、残りの少ない人員が、通常よりも多い業務負荷に対応してやり繰りしている。

・工事業、IT業において、施設やシステム等のインフラに障害やトラブルが発生した際は、夜間に対応することで翌朝までにリカバーしている。

・自動車保険の代理店が、顧客からの事故報告を受けた際は、終業後の時間であっても、現場にかけつけるサービスを実施している。

1. 中小企業の現状

【(全国中小企業団体中央会)令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労働組合の組織状況】

従業員数1～300人の15,371事業所に、労働組合の有無を答えてもらったところ、労働組合のある事業所は6.8%で平成29年度と同じ水準であり、近年この割合に大きな変化はない。従業員規模の小さな事業所ほど割合は低く、1～9人の事業所では、わずか3.4%にとどまる。

(単位：%)

	あり	なし
平成 29年度	6.8	93.2
30年度	6.5	93.5
令和 元年度	6.7	93.3
2 年度	7.0	93.0
3 年度	6.9	93.1
4 年度	7.1	92.9
5 年度	7.1	92.9
6 年度	7.1	92.9
7 年度	6.8	93.2

令和7年度	あり	なし
1 ～ 9人	3.4	96.6
1 ～ 4人	2.8	97.2
5 ～ 9人	4.0	96.0
10 ～ 29人	4.5	95.5
10 ～ 20人	4.1	95.9
21 ～ 29人	5.3	94.7
30 ～ 99人	10.3	89.7
100～300人	22.1	77.9

1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労使の意見を収集し協議を行う機会や場】

従業員数1～300人の13,982事業所に、労使の意見を収集し協議を行う機会や場について聞いたところ、「特に設けていない」が68.2%を占める結果となった。

「特に設けていない」割合は小規模の事業所ほど高いことがわかる。

（単位：％）

	労働組合または労働者の代表する組織の過半数	労使委員会	経営層を交えた意見交換の機会（その他任意の組織や場）等	特に設けていない
令和7年度	12.7	1.7	19.1	68.2
1～9人	3.0	0.4	11.0	85.9
1～4人	1.4	0.2	7.2	91.3
5～9人	4.3	0.6	14.3	81.3
10～29人	9.4	0.9	22.0	68.5
10～20人	8.0	0.7	20.7	71.1
21～29人	12.2	1.3	24.6	63.2
30～99人	22.2	2.9	25.2	52.7
100～300人	40.8	6.9	21.8	38.0

1. 中小企業の現状

【労働時間制度への対応の難しさ】

中小企業にとって、業務実態と労働時間管理との調整を、労使の協議を前提とした制度で対応することが困難な場合が多い。

経営者も社員も、労働時間管理が大変であり、相応の労力とコスト面の負担が必要となっている。

労使協議の機会や場をつくるのが難しい。

- ・業務がひっ迫する中で、労使の意見を収集し、協議の機会をつくるのが難しい。

労働時間制度への対応が難しい。

- ・人事労務の担当者がいない。社長自らが制度を理解し、協定を作成し、日々の運用までを担っている。自身も出たり入ったりと忙しくするなかで管理している。

- ・勤怠管理は紙、エクセルでの自己申告によることが多い。テレワークや外勤等、正確な労働時間の把握が難しい中でも対応している。

- ・今後は、勤務間インターバル制度の拡充、連続勤務規制、副業・兼業、カスハラ対応、同一労働同一賃金など、様々な制度改正とあわせて対応していく必要がある。

【都道府県中央会からの声(抜粋)】

中小企業の実態を踏まえた、都道府県中央会からの声の抜粋。

《茨城県中央会》

・中小企業の人手不足は深刻化している。中小企業が人材確保、省力化等を図るための支援策をさらに強化するとともに、働き方に応じ、実態に即して運用できるような、画一的でない制度となるよう見直しが必要である。

《千葉県中央会》

・労働者の健康確保を大前提としつつ、個々のライフスタイルやキャリア形成の事情に合わせて「より働きたい」と願う労働者の意欲を最大限に活かせる環境を整備することが不可欠。
・柔軟で多様な雇用を促進するための抜本的な制度改正や、新たな支援策の創設を強く要望する。具体的には、労働時間規制の柔軟な運用を可能にする仕組みの検討や、多様な勤務形態(短時間勤務の組合せ、リモートワーク、副業・兼業等)を導入する事業者への助成措置の拡充を求める。

《静岡県中央会》

・今後、離職の増加や人材確保の困難がさらに進むことが懸念される。柔軟で多様な働き方を促進する、中小企業でも分かりやすく活用できる制度改正や支援策の創設を要望する。
・短時間勤務、フレックスタイム制、副業・兼業などの導入は有効である一方、就業規則の見直しや労務管理体制の整備、労働時間管理の複雑化など企業側の負担も大きいいため、労働時間管理ツールや勤怠管理システム導入への補助、社会保険労務士等の専門家による相談支援の充実、制度導入事例の共有など、中小企業が多様な働き方の導入を円滑に進められる環境整備を求める。

2. 要望

【(全国中小企業団体中央会)令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労働生産性を高める取組み】

従業員数1~300人の15,153事業所に、過去3年間における取組みを18項目から複数選択してもらったところ、従業員規模の大きい事業所ほど取組みの数が多くなっている。

枠で囲った5項目は、小規模事業者にとって取組みが特に難しい項目であり、支援の強化が必要。

