

1. 労働時間制度・労働参加促進に関連して

○技術進歩による就労環境や産業構造の変化により、労基法が想定する典型的労働者からは乖離した働き方をする人が増えており、労働時間制度の柔軟化は必要。その際に意識すべき原理は、フレキシキュリティー（「柔軟性」と「保障性」の両立）。この意味で、裁量労働制の拡大については、「柔軟性」を高める観点で前向きに考えるべきだが、同時に「保障性」が担保されることが不可欠。具体的には、十分な健康維持措置、および、働きに見合った十分な賃金、が保障されることが必要。

○そのための具体的な施策として、働き方改革支援センター等の相談体制を整備し、現行でも認められている変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制・高度プロフェSSIONAL制度等をフルに活用できることをアドバイスしていくことは有効。同時に「保障性」担保の仕組みとしては、労使自治による自主的なチェックの仕組みを機能させることも重要。その意味では過半数労組のある場合や、適格認定された産別労組等のバックアップのある従業員代表制を導入した場合に、柔軟化が可能な仕組みを検討していくべき。

○労働者属性や家族形態の多様化により、無限定・無制約型の働き方を選択できる勤労者は少数派に。その意味で、子育て中の勤労者、高齢者、さらには意欲のある障がい者等の労働参加促進には、多様な働き方で公平に能力発揮できる環境整備について公労使が中長期ビジョンを共有し連携して取り組んで行く必要。具体的には、企業は多様な勤務体系を用意し、従業員都合で選択できる勤務体制を整備。その際に業務が円滑に推進できる体制づくりとして、業務プロセスのオンライン化による情報共有・AI活用等による自動化を図る一方、同一労働同一賃金の徹底や、「つながらない権利」の保障など健康確保体制の整備が不可欠。

2. 中小企業の支援に関連して

○人材不足は今や中小企業の最重要経営課題であり、人材マネジメントを改善することは不可欠。「経営者の意識改革」および「中核人材の確保」が優先課題であり、この点にフォーカスを当てた支援策を講じる必要。具体的には、優れた実践事例の表彰制度・セミナー、経営者団体との連携を通じた勉強会開催などの機会を増やしていくべき。同時に、ノウハウ移転・自立支援ができる良質な専門家を認定し、その伴奏支援体制を整備すべき。

○喫緊の課題である価格転嫁については、個別企業ベースでは原価管理・工程管理の見える化・強み分析・取引先との関係構築が鍵であり、それらを自生できない企業に対し、大手企業OB等が学び直しをして専門担当者として派遣され、価格協議を担う仕組みが考えられる。

○経営者が真の課題の所在を特定できていないケースがあり、中小企業支援はワンストップサービスが望ましい。効率運営のためには、AI等を活用しつつ、質問への回答を入力すればどこに真の課題があるかが分かる診断ツールを開発し、それを元に専門家につなぐような仕組みを開発したらどうか。

以上