最低賃金に関する要望 ~コロナ禍の厳しい経済情勢を踏まえ、「現行水準の維持」を~

2021年4月15日日本商工会議所全国商工会連合会全国中小企業団体中央会

新型コロナウイルスの感染拡大により、世界経済は甚大な影響を受けており、わが国においても足下の景況感は極めて厳しく先行きの見通しも立たない、まさに危機的な経済情勢が続いている。過去の震災や近年の台風等の自然災害を受けた地域を含め、多くの企業が苦境の中でギリギリの経営努力を続けている。しかし、緊急事態宣言が再発出・延長されたことで、特に飲食業では営業時間の短縮要請、観光産業では GoTo トラベルの一時停止により、関連する業種の企業も含め、昨年度以上に厳しい業況の企業が多い。また、昨年に休廃業・解散した企業は約5万件と前年比 14.6%増えたとの調査結果もあることから、今後も倒産・廃業が日を追うごとに増加することが懸念される。

一方、最低賃金の主たる役割・機能は労働者のセーフティネット保障であるが、政府 方針により、明確な根拠が示されないまま、中小企業・小規模事業者の経営実態を超え る3%台の大幅な引上げが2016年から2019年まで4年連続で行われてきた。昨年度の 全国加重平均額はコロナ禍により1円の引上げであったが、現在の「より早期に全国加 重平均が1,000円になることを目指す」という政府方針を踏まえると、危機的な経済情 勢であるにも関わらず、再び中小企業・小規模事業者の経営実態を超える大幅な引上げ が行われるのではないか、といった不安の声が多く聞かれている。

政府はこれまで各種給付金や雇用調整助成金等の支援策を総動員し、中小企業・小規模事業者の「事業の存続」と「雇用の維持」を強力に支えてきた。こうした中、あらゆる企業に強制力をもって適用される最低賃金を大幅に引上げることは、一連の政策効果を打ち消し、中小企業・小規模事業者を更なる窮状に追い込むことが強く懸念される。こうした現状認識のもと、われわれ中小企業三団体は、今年度の審議にあたり、政府に対して下記を強く要望する。

記

- ①企業における「事業の存続」と「雇用の維持」が最優先課題であるとの認識のもと、 現下の危機的な経済情勢や賃上げの実態を反映した新たな政府方針を設定すること。
- ②最低賃金は、法が定める三要素に基づき、明確な根拠のもとで納得感のある水準を決定すべきである。コロナ禍の収束が見通せない中、政府は中小企業・小規模事業者の資金繰りや事業再構築等の経営支援に最優先で取り組むべきであり、今年度は、足下の景況感や地域経済の状況、雇用動向を踏まえ、「現行水準を維持」すること。
- ③余力がある企業は賃上げに前向きに取り組むべきことは言うまでもないが、<u>政府は賃金水準の引上げに際して、強制力のある最低賃金の引上げを政策的に用いるべきではなく</u>、生産性向上や取引適正化への支援等により<u>中小企業・小規模事業者が自発的に</u>賃上げできる環境を整備すること。

2021年版 経営労働政策特別委員会報告 概要

エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、 Society 5.0の実現を目指す 1月21日

中西宏明

資料2

はじめに、ポストコロナに向け価値協制型DXを推進。人材の育成や成長分野へのシフトの観点からリカレント教育等が重要に 経済界は引き続き、事業継続と雇用維持に最大服努力。第2の就艦氷河期世代を作らない決意。 新型コロナウイルス感染症の拡大により、企業の経営環境は激変。新しい生活様式など社会も大きく変化

「・新成長戦略」では、マルチステークホルダーとの価値協創の必要性を指摘。中でも、働き手のエンゲージメントを高めて生産性向上、イノベーションの創出を図り、「Society 5.0 for SDGs」の実現を目指す。

「ウイズコロナ」時代における人事労務改革の重要性 ~「ポストコロナ」を見据えて~

1. 働き手のエンゲージメントを高める働き方改革

・「働き方改革フェーズⅡ」を加速すべ、「働きがい」「働きやすさ」双方を実際できる職場づくりなど、エンゲージメントを高め 5人事労務施策を強化し、生産性を向上。現場業務に従事する働き手のエンゲージメント向上も重要

2. 「場所と時間に扱われない働き方」の推進

テレワークは新しい働き方の選択肢の一つ。生産性向上等の観点から、出社とテレワークのベストミックスのあり方を検討。
 コミュニケーション手段の多様化・最適化や労働時間管理のあり方、業務の進歩管理や人材育成の見直しなどが課題。

3. 見直しが求められる労働時間法制

時間と成果の比例を前提とする硬直的な労働時間法制について、健康確保を大前提に見直すべき。働き手の自律性を重視する裁量労働制の対象拡大や、エンゲージメント向上に資する働き方を支える新しい法制を構論すべき。

4. ダイパージーへのインクラージョンの意味符

テレワーク等の働き方改革を通じて女性の活躍を推進、管理職・役員への女性の登用。不妊治療への支援。障害者の活躍に向け新たな職域・業務の開拓等。外国人材に対する総合的支援の継続、高度人材の受入力推進。

5. 「自社型」雇用システムの検討

自社の事業戦略や企業風土に照らし、組織としての生産性を向上すべく、メンバーシップ型とジョブ型のメリット・デメリットを総合勘案して最適に組み合わせた「自社型」雇用システムを作り上げていることが大切。

6. 地域と中小企業の活在化に向けた取組や

魅力的な地域づくりや中小企業支援の充実により、地方への人の流れを創り、地方と中小企業の競争力を強化。地域資源の活用とDX推進が鍵。政府に加え、サプライチェーンにおける中心的役割を担う企業による支援が重要。

7. 人材商成の重要性

人生100年時代にあって、働き手の「学びなおし」は不可欠。また、ポストコロナを見据え、成長分野への円滑な労働移 助が重要。政府はリカレント教育などへの支援拡充が必要。マッチング機能の強化も課題

TOPICS ・コロナ何でさらに高まるDXの重要性 ・ウィズコロナにおける安全衛生管理

・ウイズコロナ下でのさらなる信息経営の省後 ・ ウイズコロナにおける新卒技用・インターンシップ

労働法制の改正動向と諸課題への対応

1. 改正高年齢者雇用安定法の施行に向けて

70歳までの就業確保措置の努力義務化への対応として、継続雇用制度など雇用による措置、業務委託など雇用によ らない措置のいずれを講じるか、早めに労使で検討を開始し、早期に結論を得ることが望ましい。

2. 副業・兼業とフリーランス

- 副業・兼業の推進はエンゲージメント向上にも資する。政府のガイドライン改定によるさらなる普及を期待
- 感染症拡大がフリーランスに大きな影響。安心して働ける環境整備に発注者が協力する必要

3. 最低賃金制度に関する考え方

・地域別最低資金の引上げには、中小・零細企業の生産性向上支援と近年の大幅引上げによる効果検証が不可欠。

複数年度にわたり地域別最低賃金額未満となっている特定最低賃金は、具体的な廃止時期を検討すべき。

TOPICS ・雇用調整助成金の重義と課題 ・「同一労働同一賃金」への対応 ・労働者派遣制度をめぐる課題

■3 = 2021年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

1. わが国企業を取り巻く経営環境

新型コロナウイルス感染症の影響や米中貿易摩擦等により、グローバルな経営環境は極めて不透明感が強い。

日本経済の活動水準はコロナウイルス感染拡大前に比べ低い状況が続く見通してある。地域経済の担い手である中小 企業は、とりわけ厳しい収益環境に直面している。

2. 連合「2021春季生活闘争方針」への見解

- ・感染症対策と経済の自律的成長を両立していための大前提に「雇用の確保」を据えているほか、職場の基盤整備の 重要性を指摘するなど、基本的な考え方において、経団進と方向性が一致している点は多い。
- 費上切環境は例年と大きく異なるとの認識の下で「定期昇給相当分の確保」を大前提とした一方、「2%程度の賃上げ(ペア)」を目標に掲げていることは、事業継続と雇用維持に努める多くの企業で共感や理解が得らればくいと思念。

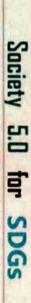
S 経営側の基本スタンス

り、ズコロナ時代の円滑な事業運営を見据え、総合的な処遇改善について、エンゲージメント向上の観点から、社員の だら模様であり、業種模並びや各社一律の賃金引上げは現実的でない。自社の実情に通した賃金決定が必要。 経営環境が激変し先行き不透明感が一層強まる中、「賃金決定の大原則」の堅特が極めて重要。コロナ禍で集績はま

働きやすさ」と「働きがい」を高める施策について、引き続き、議論・検討を深めていことが求められる。

今後も、企業労使が持続的な成長と生産性向上に取り組み、増大した付加価値を賃金引上いつ総合的な処遇改善 持続的な生産性向上実現の中で、賃金引上げのモメンタム維持が望まれる。 を通じて社員に還元してエンゲージメントを高め、さらなる付加価値増大へとつなげていく「社内の好循環」の実現が重要

TOPICS · 労働分配等の間向 · コロナ橋で再数鍵された内部健保の資料









柔軟な労働時間法制の見直し

- ▶経済成長と、Society5.0 for SDGsの実現を目指すには、企業はDX等を駆使して 社会課題の解決が求められる
- >そのためには、イノベーションを担う働き手が、時間と場所にとらわれず自律的に働ける環境 を整備し、エンゲージメントを高めることが重要
- **>しかし、厳格な労働時間管理が求められる現行法制は、こうした新しい働き方の実態に** そぐわない。いまこそ、柔軟な労働時間法制の見直しが労使双方から求められている

経済成長と、Society5.0 for SDGsの実現

エンゲージメントを向上させ、労働生産性を高める「働き方改革フェーズエ」

働き手

企業

- ○多様化する価値観 ○柔軟な働き方を望む声
- Society5.0 for SDGs の実現に向けたDXの活用、 社会課題の解決
- 多様な働き方を可能にする労働法制

- 裁量労働制の対象拡大等 柔軟な労働時間法制の見直し ポコブ刑雇用をちゃる注制
- ●ジョブ型雇用を支える法制



非正規雇用労働者等の雇用の安定に向けた施策の現状と今後の方向性

令和3年6月8日 厚生労働省

雇用を巡る現状と課題

✓ 飲食・宿泊などの特定の業種や非正規雇用労働者の雇用者数が減少、休業・シフト減による労働時間が減少



働く場も収入も減少

- 産業別雇用者数 (2020年度平均) (前年度差)
- ・宿泊業、飲食サービス業

328万人 (▲36万人)

- 雇用形態別雇用者数 (2020年度平均) (前年度差)
 - 正規雇用労働者 3549万人 (+33万人) 非正規雇用労働者 2066万人 (▲97万人) (うち女性非正規雇用労働者 1407万人 (▲65万人))
- ※ 2021年4月は正規(3568万人、+5万人)、非正規(2039万人、 +20万人)ともに増加したが、非正規については、2020年4月の大幅 減の反動があることに留意
- 月間総実労働時間 (2020年度平均) (前年度差)
 - ・調査産業計
 - 一般労働者 159.8時間 (▲4.7時間) パートタイム労働者 78.6時間 (▲4.2時間)
 - ・宿泊業、飲食サービス業
 - 一般労働者 154.2時間 (▲24.8時間) パートタイム労働者 62.2時間 (▲ 9.3時間)

「より良い条件の仕事を探すため」の転職減等により転職者数は減少



潜在的な労働需給のミスマッチが拡大

(▲19万人)

- ○「より良い条件の仕事を探すため」の転職者数の推移
- ・コロナ影響下
- (2019年度) (2020年度) (前年度差)
- 121万人 → 103万人 (参考) 転職者数全体の推移
 - (参考) 転職者数全体の推移334万人 → 300万人 (▲35万人)
- (2008年度) (2009年度) (前年度差) 108万人 → 80万人 (▲28万人)
- (参考) 転職者数全体の推移

※リーマンショック時も減少

317万人 → 292万人 (▲25万人)

- 1. 成長性の高い分野への人材の円滑な移動の促進(リカレント教育の強化等)
- 2. 非正規の離職者等の再就職につながるような教育訓練の提供(飲食・宿泊業等への対応、民間求人メディアのマッチング機能向上のためのルール整備等)
- 3. セーフティネットの強化(求職者支援制度等の成果検証の上で、必要な場合、財源の在り方も含めて見直し、更なる拡充等)

経済財政諮問会議(5月14日)民間議員ペーパー「日本経済の底上げに向けて」主な指摘事項

- 1. 最低賃金の引上げに向けた方向性(より早期に全国加重平均1000円、格差是正のために最低賃金引上げが不可欠、支援策をフル活用)
- 2. 非正規雇用の正規化・能力開発支援、就業支援の強化
- 3. 中小企業の生産性向上、価格転嫁の円滑化(大企業と中小企業の取引条件改善、官公庁と民間の契約に際しての労務費上昇分の確実な反映、 各種支援策の認知度向上、活用促進)

雇用の安定への支援

〈雇用維持・雇用継続への支援〉

- ・雇用調整助成金の特例
 - ▶ 5~7月は緊急事態措置を実施すべき区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事の要請を受けて営業時間の 短縮等に協力する事業主(飲食店等)や、特に業況が厳しい事業主について4月までと同様の水準の支援
- ・在籍型出向による雇用維持への支援(産業雇用安定助成金の創設、産業雇用安定センターによるマッチング等)
- ・改正育児・介護休業法の周知(有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和等) →令和3年4月出向成立件数:475件 (対前年度同月比501.3%増)

<再就職・労働移動への支援>

- ・離職した非正規・困窮者を官民連携して支援(ハローワークと民間事業者の求人情報共有、助成金支給に民間職業紹介事業者の活用)
- ・生活困窮者等に対して、ハローワークと福祉担当が連携したチーム支援
- ・職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置など新型コロナウイルス感染症にかかる職業訓練の特例措置
- ・職業訓練受講給付金と住居確保給付金との併給調整をしない特例を導入

<施策の進捗状況の確認>

新型コロナウイルス感染症の影響下の雇用施策について、進捗管理を適切に行いながら、効果的に実施



講じた施策の評価を行い、今後の施策の在り方に反映

(例)		年間目標値	4月						
		十间口标但	目標値	実績	対前年度同月比				
	求職者支援訓練	5万人	5800人	2441人	43.2%増				
	公共職業訓練	15万人	12500人	10062人	2.2%減				

<改善点>

- ・ステップアップ相談窓口によるきめ細かい支援
- ・受講申込締切日から受講開始日を短縮 (1ヶ月→半月程度)
- ・緊急小口資金の利用者等に対して制度の 周知・受講を働きかけ

<フリーランスに対するセーフティネット>

労災保険の特別加入制度について、4月より芸能従事者等の4業種を新たに対象として追加、今後順次拡大

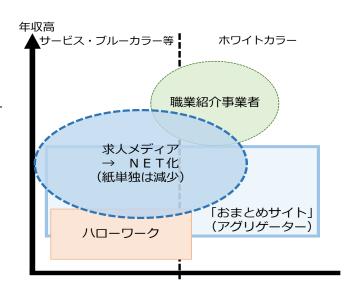
幅広い採用・転職の基盤となる労働市場のルール整備

中長期的な労働市場形成に向けた取組

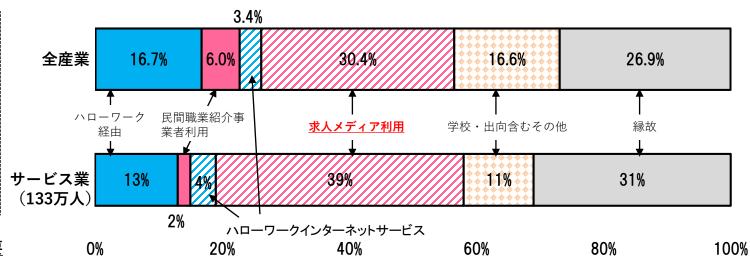
◆ IT技術、インターネットの普及に伴い、労働市場における<u>求人</u> メディアの市場規模が拡大、コロナの影響が大きいサービス業 などでも、求人メディア経由の就職が多くなっている



- ◆ これまで職業紹介事業者やハローワークを通じて労働市場を把握してきたが、労働市場の全体像を把握して雇用対策を行っていくことが重要。
 - 加えて、**採用・転職の基盤となる労働市場において雇用仲介事業を行うためのルール(情報の的確性、苦情処理等)**を整備すること等を通じ、求職者が安心して民間人材サービスを利用できる環境整備を推進する。



- ◆ 新卒就職を除いた、2019年の入職者約540万人(延べ)の入職経路
- ▶ ハローワークや民間職業紹介 事業者による就労支援を活用 する者は1/4弱
- ▶ 他方、求人メディアを活用し 自ら求人企業を検索・応募す るケースが多くなっている
- ▶ 特に非正規雇用労働者の多い サービス業では4割が求人メ ディアを利用している



⇒ 求人メディアの環境整備が必要

成長分野をはじめとする経済社会のニーズに対応した人材開発政策の推進

<短期的課題に対応した取組>

コロナ禍に対応した非正規雇用労働者等のスキルアップ・キャリアチェンジ支援



- ○職業訓練(特に求職者支援訓練)の推進
 - ・求職者支援制度の特例措置(訓練期間の緩和など)の効果を検証し、目標に向けてさらに推進

<中長期的課題に対応した取組>

デジタル、グリーン等の成長分野への人材の円滑な移動を促す教育訓練

- ○デジタル分野、グリーン分野等の産業界の人材ニーズの把握
 - ・都道府県地域訓練協議会に関係省庁が参画等し、産業界のニーズを汲み取る体制を整備
- ○デジタル分野、グリーン分野等の訓練コースの設定促進
 - ・<u>職業訓練機関等のカリキュラムを産業界のニーズに適合した、より実践的なものに改変、</u> ニーズの高い分野へのインセンティブ 等
- ○学習支援機能の強化
 - ・デジタルやグリーン分野に関する講座を教育訓練給付の対象に追加
 - ・生産性向上人材育成支援センターの提供プログラムの充実等

キャリアの持続的発展を図るためのリカレント教育の推進

- ○労使が取り組む事項や効果的な選択肢の体系化
 - ・<u>リカレントガイドライン(仮称)の策定</u>
- ○キャリアコンサルティングやジョブ・カードの機能強化 。
 - ・<u>節目ごとのキャリアの棚卸し</u>、キャリアの見える化



【キャリアコンサルティングとは】

労働者の職業選択や能力開発に関する相談に応じ、個人の適性や経験等を踏まえた助言及び指導を行うこと。

これにより、労働者の目指すキャリアの具体化や、事業主にとっては人材の定着や組織の活性化が図られる。

【ジョブ・カードとは】

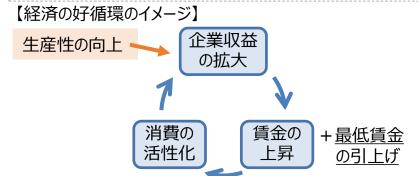
個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして、職務経験等を記載するもの

最低賃金の引上げと賃上げしやすい環境整備の取組

最低賃金の引上げに関する政府方針

- ・経済の好循環の実現に向けて、賃上げしやすい環境整備に取り組みつつ、**最低賃金について、より早期に全国** 加重平均1000円になることを目指す。
 - 経済財政運営と改革の基本方針2020(令和2年7月17日閣議決定)

経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に 不断に取り組みつつ、最低賃金については、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する。



【近年の最低賃金額と引上げ額・率の推移】

改定年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02
最低賃金額(円) (全国加重平均)	749	764	780	798	823	848	874	901	902
引上げ額 (円)	12	15	16	18	25	25	26	27	1
引上げ率(%)	1.6%	2.0%	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%

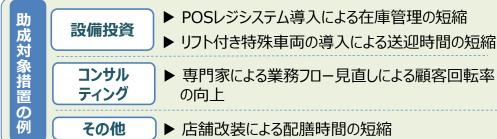
賃上げしやすい環境整備の取組

・最低賃金を引き上げること、その際には最低賃金の引上げを行う企業等に対する支援、下請取引適正化につい て、関係省庁が連携し、取り組む必要。

【厚生労働省における生産性向上策の例】

▶ 業務改善助成金:事業場内の最低賃金を引き上げる とともに、設備投資等を行った中小企業等に対し、その 設備投資等に要した費用の一部を助成。





- ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率
- ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

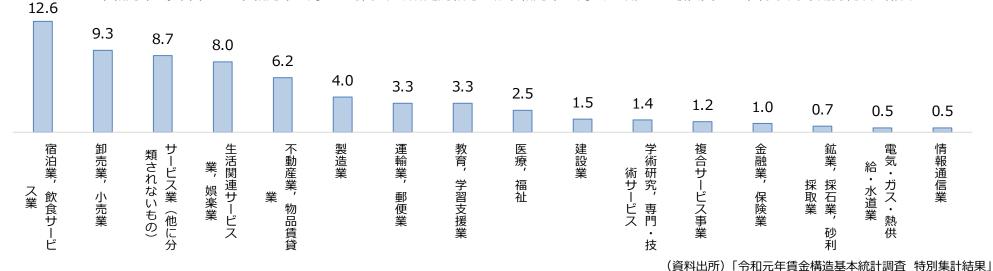
▶ 生活衛生関係営業収益力向上推進 : AI・ICT活用等を盛り込んだ生産性向上マニュアルの作成やセミナーの開催

(参考) 産業別の最低賃金引上げの影響と売上高経常利益率の推移

○ 最低賃金引上げの影響や、新型コロナウイルス感染症の企業利益への影響は、産業ごとに異なっている。

(参考1) 産業別の最低賃金の影響率(令和元年)(単位:%)

※令和元年の影響率とは、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年10月より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。



(参考2)産業別の売上高経常利益率の推移

	平成	平成	平成	令和	令和2年					令和3年
	28年	29年	30年	元年		1-3月	4-6月	7 - 9月	10-12月	1 - 3 月
全産業(除く金融保険業)	5.5	5.9	5.9	5.7	4.7	4.6	4.4	4.0	5.6	6.0
製造業	5.8	7.6	7.5	6.3	5.5	4.7	4.9	4.8	7.5	7.8
非製造業	5.4	5.2	5.2	5.5	4.3	4.6	4.1	3.7	4.8	5.3
建設業	6.4	6.3	5.9	6.0	6.1	8.6	4.0	5.2	5.6	9.8
情報通信業	9.2	9.7	10.0	9.7	9.5	7.6	12.0	9.2	9.4	8.5
運輸業、郵便業	5.9	6.3	7.2	6.8	▲ 1.8	0.4	▲ 6.8	▲ 1.3	▲ 0.2	▲ 0.4
卸売業·小売業	2.5	2.7	2.8	2.9	2.7	2.2	2.4	2.4	3.6	2.6
不動産業、物品賃貸業	12.2	12.3	12.0	11.6	10.1	9.0	11.3	9.6	10.9	10.8
サービス業	9.8	8.2	8.0	9.1	5.8	6.6	6.8	2.8	6.5	10.1
宿泊業、飲食サービス業	4.2	4.9	3.6	2.8	▲ 7.8	▲ 4.7	▲ 26.6	▲ 5.5	▲ 0.3	▲ 11.2
生活関連サービス業、娯楽業	3.8	4.3	4.1	4.1	▲ 2.6	0.7	▲ 14.9	▲ 1.4	▲ 0.1	▲0.5
学術研究、専門・技術サービス業	22.4	14.4	16.0	19.9	15.9	15.8	26.6	6.1	12.9	23.3
教育、学習支援業	4.7	8.1	7.4	5.6	4.4	7.9	▲ 16.9	11.5	8.1	8.1
医療、福祉業	6.8	5.1	4.3	3.8	5.0	4.9	2.8	5.1	7.0	3.5
その他のサービス業	7.1	7.0	6.3	6.9	6.0	6.1	6.3	4.9	6.6	7.7



参考資料

コロナ禍における在籍型出向の活用による雇用維持への支援について

制度概要

- ▶ 産業雇用安定助成金により、出向元と出向先の双方の事業主に対して、出向に係る経費を助成
- ▶ 産業雇用安定センターにおいて、在籍型出向による雇用の維持に向けたマッチングを支援
- ▶ 全国・各都道府県において、労使団体や行政機関等を構成員とする在籍型出向等支援協議会を開催

【支援の内容】

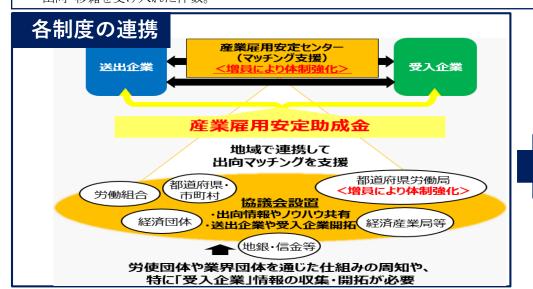
- 産業雇用安定助成金の創設・活用促進(令和2年度第三次補正予算、令和3年度当初予算)
 - 日額上限(1人1日当たり):12,000円 助成率:最大9/10 等
- 産業雇用安定センターによるマッチング支援体制の強化(令和2年度第三次補正予算、令和3年度当初予算) 出向等支援協力員の増配置を措置
- 在籍型出向等支援協議会の開催

全国・各都道府県において協議会を開催し、在籍型出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出/受入企業開拓等を推進

実績:産業雇用安定センターにおける送出/受入成立件数

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
送出件数	13,963	13,453	12,906	13,853	15,675	19,489
受入成立件数	8,559	8,181	8,606	8,641	9,417	11,170

※ 送出し件数は、人材を送り出す側の企業から産業雇用安定センターに登録された件数。 受入成立件数は、人材を受け入れる側の企業が産業雇用安定センターのあっせんにより 出向・移籍を受け入れた件数。





今後の方向性

• 今後開催

- 全都道府県において在籍型出向等支援協議会を開催
 - ・開催済(6月7日まで)
 - 3 5 労働局 1 2 労働局
- ➤ 同協議会等を通じた在籍型出向の 活用促進
- > 在籍型出向の事例の収集・共有等

新型コロナウイルス感染症にかかる職業訓練の特例措置について

【制度概要】

- ▶ 求職者支援制度は、再就職や転職を目指している方に無料の職業訓練を提供するもの。
- ▶ また、収入要件等を満たす場合、月10万円の生活支援の給付
- ▶ 公共職業訓練は、基本的に雇用保険受給者が、給付を受けながら訓練を受講するもの

【特例措置の内容】※ 令和3年9月末までの時限措置

- 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置月収入8万円以下 → シフト制で働く方等は月収入12万円以下に引き上げ
- <u>職業訓練受講給付金の出席要件の緩和</u> 働きながら訓練を受ける場合に出勤日を病気や子どもの看護等と同様にやむを得ない欠席とする(訓練実施日の2割まで)
- 就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化 訓練期間・時間の短縮、オンライン訓練の設定促進など

目標:求職者支援訓練5万人(倍増)公共職業訓練15万人(1.5倍)給付金受給者2.5万人

目標(累積)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
求職者支援訓練	5,800	11,600	17,400	23,200	29,000	34,600	37,200	39,800	42,400	45,000	47,600	50,000
公共職業訓練	12,500	25,000	37,500	50,000	62,500	75,000	87,500	100,000	112,500	125,000	137,500	150,000

4月実績: 受講者数 求職者支援訓練 2,441人 公共職業訓練 10,062人 給付金受給者数 964人

目標達成に向けた取組

- - ・訓練受講の積極的な働きかけ(政府広報、業界団体や労働組合を通じた働きかけなど)
- 2 ハローワーク (コロナ対応ステップアップ窓口) での個別・伴走型の就職支援
 - ・見学ツアーの実施、的確な訓練コースのあっせん
 - ・個人計画による就職支援、個人にあった求人の開拓など
- **③** ニーズの高い訓練コースの設定促進
 - ・介護や I T 分野など求人・求職ニーズの高い分野の訓練コースの設定促進



中長期的検討

- ▶ ニーズを踏まえた訓練コース の見直し
- ▶ アフターコロナにおける給付 要件等についての検討
- ▶ 非正規雇用労働者・在職者が 受講しやすい訓練の多様化・ 柔軟化についての検討

コロナ対応ステップアップ相談窓口でのきめ細かな支援

ハローワークに『コロナ対応ステップアップ相談窓口』を設置。新型コロナウイルスの影響で離職した方、 休業中の方やシフト制で働く方、働きながらスキルアップしたい方などに、職業訓練の情報提供や受講斡旋、 職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供

<初回相談から訓練受講まで>

- 求職者個人の職歴・能力の把握
- 希望業種・職種の聴取

- 斡旋する訓練コース選定
 - キャリアコンサルティング
- 訓練から就労支援までの一 貫した就職支援計画書作成 訓練の受講斡旋

訓練受講者の出欠状況の証明、

求人情報提供等の就職支援を、

ハローワークと連携して実施

キャリアコンサルティング、

- <訓練中の伴走と就職までの支援>
 - 訓練の受講状況の確認
- 修了後の求職についての相談
- 応募求人の選定

訓練中・修了後まで一貫し た就労支援・マッチング

就 職

※ 支援のながれ(3か月訓練の例)

「訓練開始前〕

ハローワークで職業相談

- 求職申込・制度説明
- 制度の要件を満たすことの確認 訓練受講の必要性判断など
- 訓練コース選定、受講申込
- 給付金事前審査

訓練実施機関による選考

ハローワークで職業相談

就職支援計画作成、受講斡旋

「訓練受講中〕 「訓練終了後] - 1か月-- 2か月・ - 1か月-給付金支給(申請から1週間程度) ※ 訓練実施機関は、

ハローワークの指定来所日 *

- 求職活動状況の確認
- 次の月の就職支援措置の作成
- 応募求人の選定など(訓練終了1月前メド)
- 給付金の支給申請・審査
- * 訓練終了後3か月までを就職支援期間として、月ごとに指定来所日を設定

新型コロナウイルス感染症の影響下における 中小企業の経営意識調査」

~調査・分析結果のポイント~

2021年5月13日

東京商工リサーチ調査(令和2年度内閣府請負調査)

内閣府政策統括官(経済財政運営担当)付 産業・雇用担当

1.調査の概要

調査の概要と分析の結果

〇調査時期は2021年2月19日~3月15日。 ○全国の16,000社の中小企業(中小企業基本法による)へWEBアンケート調査を実施。有効回答は4151社(回答率26%)。

○本調査は、新型コロナウイルス感染症拡大が中小企業の経営に与えている影響や、最低賃金を含む賃金相場の上昇とそれに 対する対応策、働き方改革等に関する中小企業の経営意識等について調査したものである。

2. 主な結果

(1) 最低賃金の引上げを含む賃金相場が上昇した場合の対応策について

- 中小企業は、賃金相場の上昇への対応策として、「人件費以外の経費削減」のほか、「業務効率改善への取組による収益 りも「システムや設備の導入による生産性向上」の割合が上回る <u>力向上」、「製品サービスの新開発/提供方法の見直し</u>」等の前向きな取組を上位に挙げており、また、「設備投資の抑制」よ
- 割合は低い 「雇用の削減」と回答した割合が1割程度。とりわけ、地方(C・Dランク※地域)の中小企業ほど、「雇用の削減」と回答した

(2)最低賃金の引上げを含む賃金相場の上昇に対応するために必要な支援策について:

- 最低賃金近傍の従業員を抱える中小企業は、「景気対策」を最も必要な支援として回答、次いで、 設備投資支援」、I人材育成·教育訓練·技能訓練支援」 「生産性向上に向けた
- 他方、賃上げに積極的な中小企業は、「生産性向上に向けた設備投資支援」、「人材育成・教育訓練・技能訓練支援」を 景気対策」より優先して回答

(3)非正社員の賃上げを実施することによる効果・負担について:

- 賃上げで見込まれる効果については、「社内人員の士気向上・定着」が最も回答割合が高い。
- 賃上げで見込まれる負担としては「利益の圧縮」と回答した割合が高く、「投資向けの資金の減少」は最も低い。

(4)同一労働同一賃金への対応について:

2021年4月施行の同一労働同一賃金について、処遇改善などの対応を予定している企業は約4割。

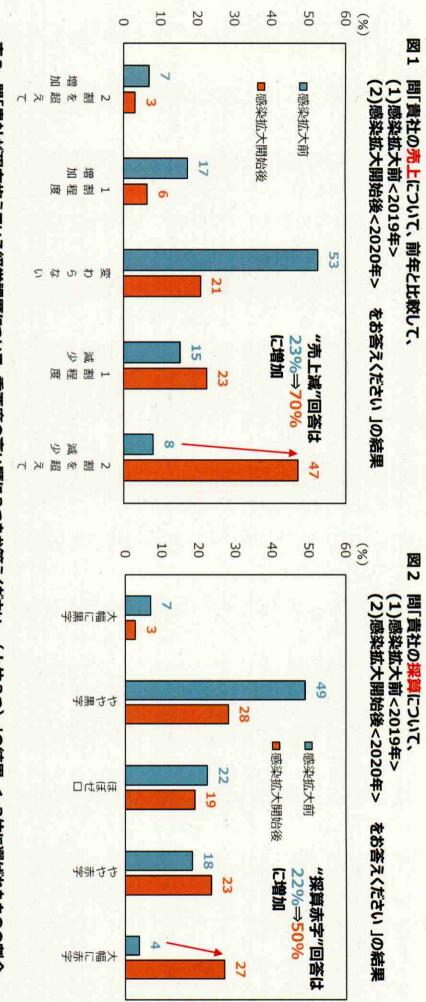
(5) テレワークについて:

テレワークを導入している中小企業は2割程度、今後取り組むことを予定している企業を合わせると約3割。

※全都道府県を経済実態に応じ、ABCD 4 つのランクに分けたもの 厚労省の中央最低賃金審議会では、各ランクの改定額の目安を示し、その目安額を踏まえ、都道府県別の地方最低賃金審議会において改定額の審議が行われる。

コロナ感染症拡大による経営への影響

- ○感染症拡大前(2019年) 加。"採算赤字"を回答した企業の割合は22%から50%に増加。 から感染症拡大後(2020年) にかけて、"売上減"を回答した企業の割合は23%から70%に増
- ○現在の経営課題として、「コロナ感染拡大による売上減」と回答した企業の割合は65.5%。
- ○本調査において半数を超える企業がコロナ感染拡大により経営に悪影響が生じている。

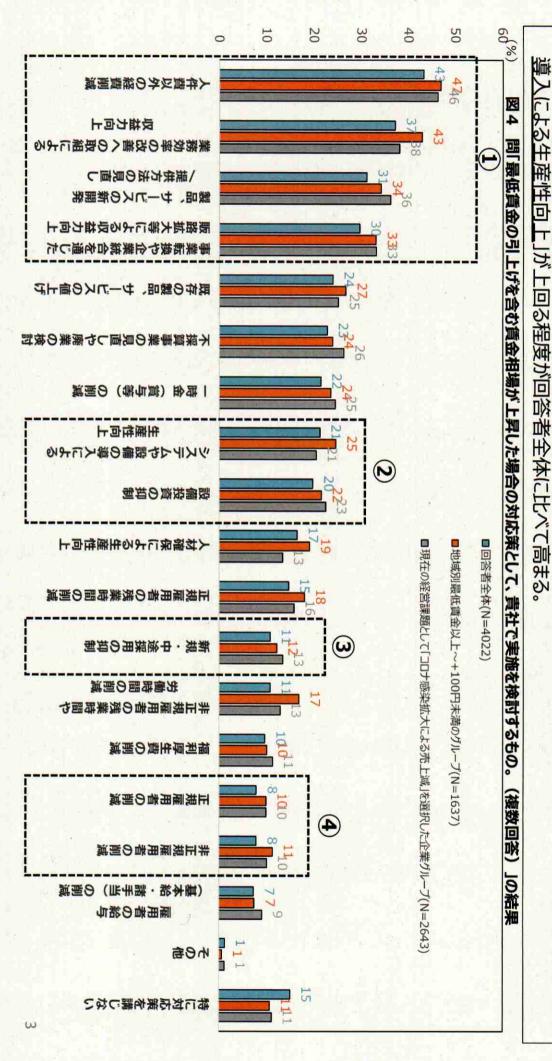


数3 問「貴社が現在抱えている経営課題について、重要度の高い順に3つをお答えください。 (上位3つ) 」の結果、1-3位に選ばれたものの割合。

 +	◊	イト 受殺: (3) (3) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4
100.0	4138	岭 穿
65.6	2716	コロナ感染拡大 による売上減
36.8	1521	コロナ以外の要因 による売上減
32.3	1336	材料費や外注費等の 仕入れコストの上昇
30.9	1280	同業者間の 競争激化
29.5	1220	人手不足
23.7	982	人件費の 上昇
22.1	915	人件費以外 の諸経費の 上昇
12.8	529	取引先からの 値下げ要請
8.5	351	そのお
14.3	591	特に問題はない

最低賃金の引上げを含む賃金相場が上昇した場合の対応策

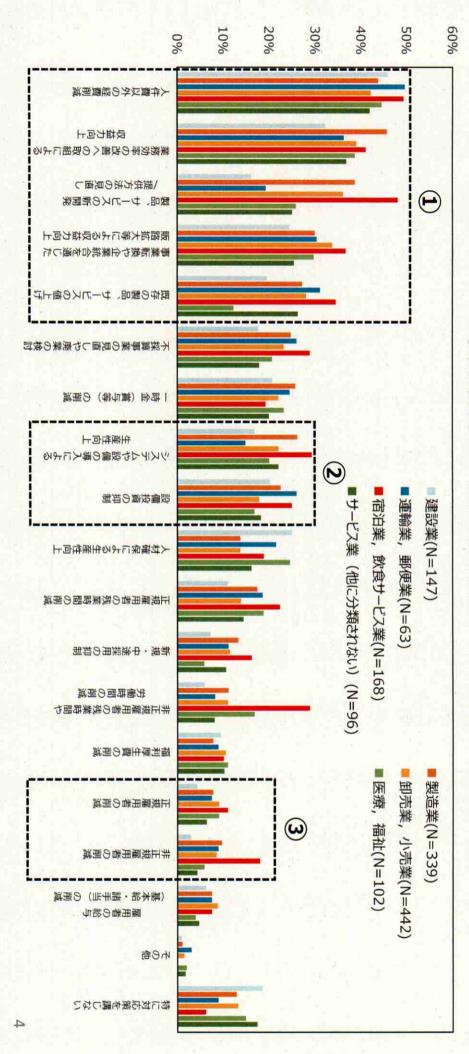
- ○「人件費以外の経費削減」が最も多いが、 <u>直し、「事業転換や企業統合を通じた販路拡大等による収益力向上</u>」など前向きな対応策を回答した企業が<u>3割以上</u>。 「業務効率改善への取組による収益力向上 」、「製品サービスの新開発/提供方法の見 Θ
-)「設備投資の抑制」よりも<u>「システムや設備の導入による生産性向上</u>」が上回る。 <u>(0</u>)
- ○[雇用者の削減」、「新規・中途採用の抑制」は1割程度。 (③④)
-)最低賃金近傍の従業員を抱える企業 合がやや高いものの、「収益力向上」「値上げ」等の対応策も同様に高い。また、「設備投資の抑制」よりも「<u>システムや設備の</u> (事業所内最低賃金と地域別最低賃金の差額が100円未満の企業) ŶŦ, 雇用削減」の回答割



最低賃金の引上げを含む賃金相場が上昇した場合の対応策(業種別)

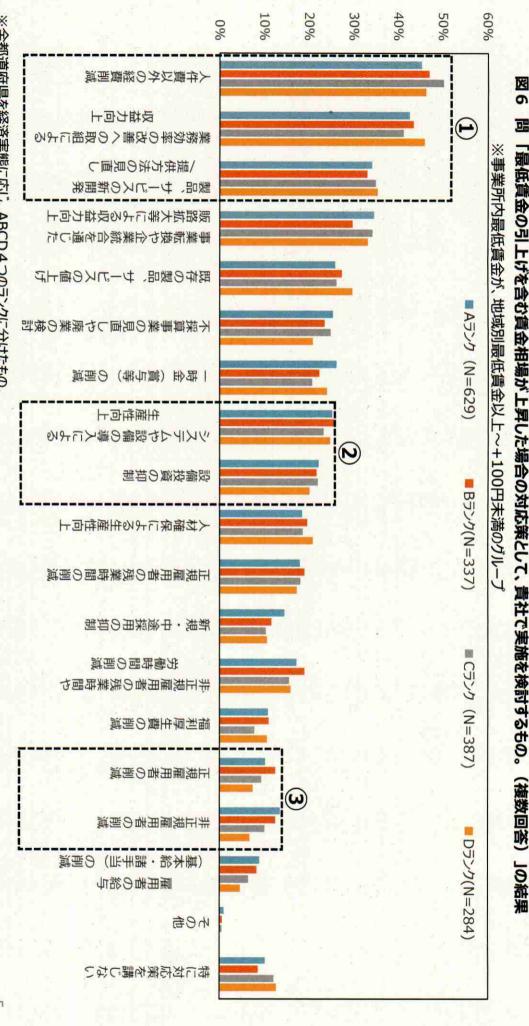
- <u>存製品、サービスの値上げ</u>」の回答割合が高い業種は、「<u>宿泊・飲食サービス業</u>」。 回答割合が高い業種は、「<mark>製造業</mark>」。「<u>製品サービスの新開発/提供方法の見直し」、「販路拡大等による収益力向上</u>」、 、件費以外の経費削減 」の回答割合が高い業種は、「運輸業・郵便業」。 「業務効率改善への取組による収益力向」 Θ 9 盟
- <u>「システムや設備の導入による生産性向上</u>」の回答割合が高い業種は「<u>宿泊・飲食サービス業</u>」で、「設備投資の抑制」を大き 上回る。(②)
- 「正規雇用者の削減」、 「<u>非正規雇用者の削減</u>」の回答割合が高い業種は、「<u>宿泊・飲食サービス業</u>」。 (<u>a</u>

医5 問「最低賃金の引上げを含む賃金相場が上昇した場合の対応策として、貴社で実施を検討するもの。(複数回答)」の結果 ※事業所内最低賃金が、地域別最低賃金以上~+100円未満のグループ



最低賃金の引上げを含む賃金相場が上昇した場合の対応策(地域別

-)「人件費以外の経費削減」と回答した割合はCランク※において高い。「<u>業務効率改善への取組による収益力向上</u>」、 <u>サービスの新開発/提供方法の見直し</u>」はDランクが高い。(①) 一製品
- ○A・B・C・Dのすべての地域で「システムや設備の導入による生産性向上」が「設備投資の抑制」を上回る。 (<u>©</u>
- ○「正規雇用者の削減」と「非正規雇用者の削減」の<u>C・Dランクにおける回答割合はA・Bランクに対して相対的に低い</u>。 <u>ω</u>



※全都道府県を経済実態に応じ、ABCD 4 つのランクに分けたもの。

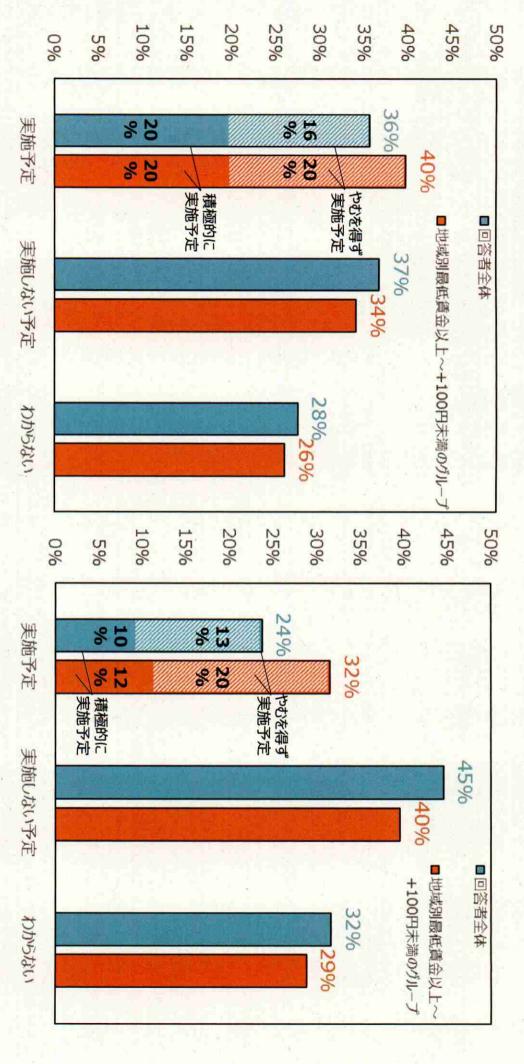
厚労省の中央最低賃金審議会では、各ランクの改定額の目安を示し、その目安額を踏まえ、都道府県別の地方最低賃金審議会において改定額の審議が行われる。

2021年の賃上げ実施見込みについて

- ○「賃上げ実施予定」の回答割合は、正社員向けの回答割合(36%)が非正社員向け(24%)を上回る。
- ○「賃上げ実施予定」の回答割合は、正社員/非正社員とも、最低賃金近傍の従業員を抱える企業が高い。
- ○3割程度の企業が賃上げを実施するかどうか未定。

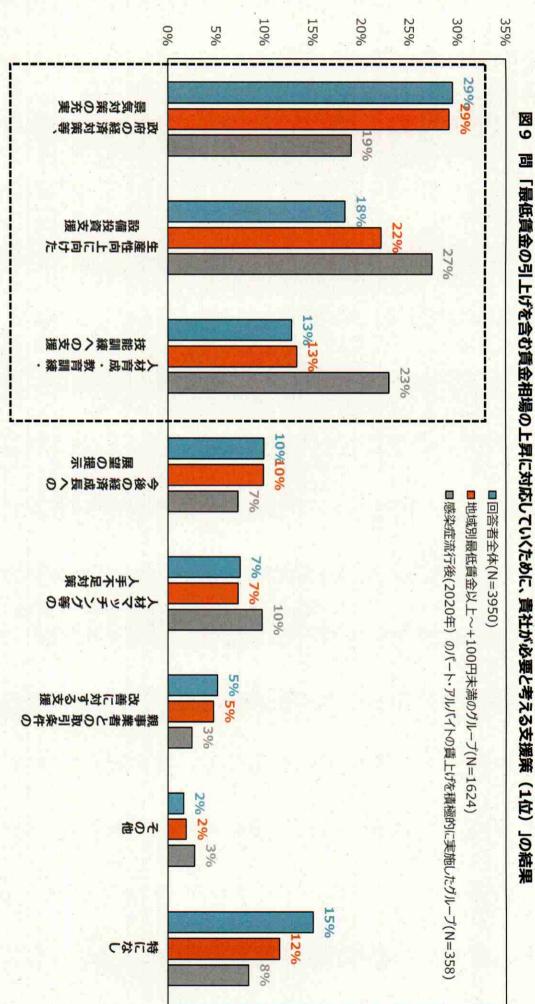
図7 <2021年の賃上げ実施予定/正社員>

図8 <2021年の賃上げ実施予定/非正社員>



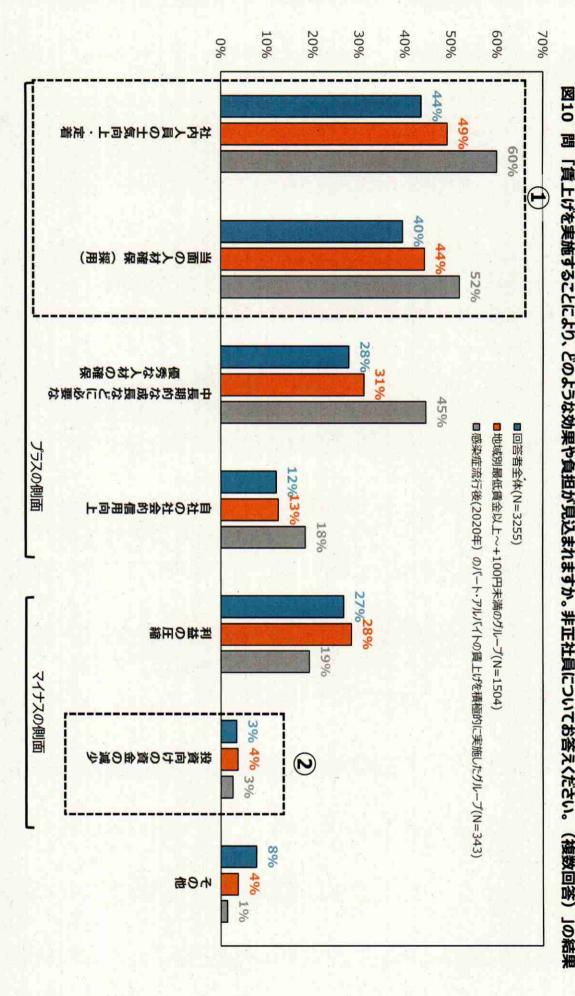
最低賃金の引上げを含む賃金相場が上昇した場合、必要な支援策

-)最低賃金近傍の従業員を抱える企業では、必要な支援策(1位) で、「生産性向上に向けた設備投資支援」、「人材育成・教育訓練・技能訓練」への支援の順。 として回答した割合は「景気対策」が最も高い。次い
- 生産性向上に向けた設備投資支援 上げを積極的に実施した中小企業 (感染症流行後(2020年) のパート・アルバイトの賃上げを積極的に実施したグループ) では、 <u>人材育成・教育訓練・技能訓練支援</u>」が、「景気対策」を上回る。



賃上げで見込まれる効果・負担について(非正社員)

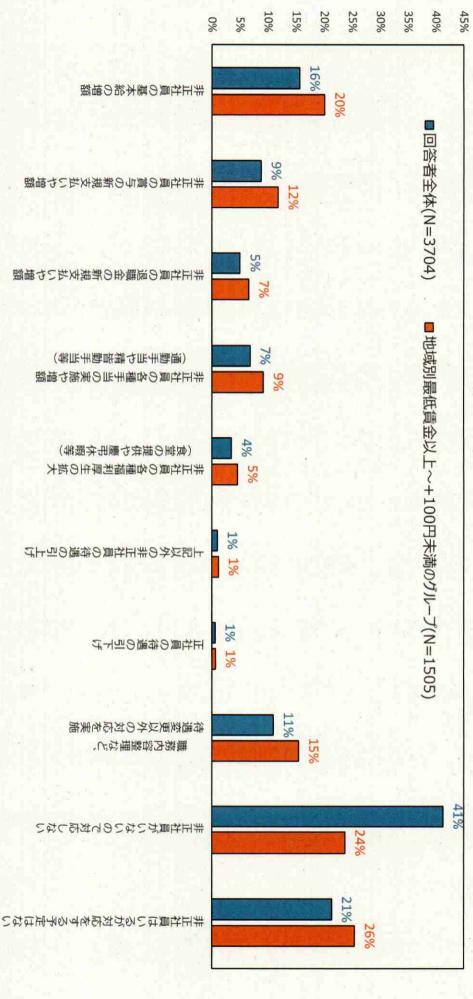
- 賃上げで見込まれる効果について、<u>「社内人員の士気向上・定着」と回答した割合が最も高く</u>、次いで、「当面の人材確保 (採用)」が高い。(①)
- ○賃上げで見込まれる負担について、「利益の圧縮」の回答割合が高く、<u>「投資向けの資金の減少」が最も低い</u>。 <u>©</u>
- <u>)賃上げに積極的な中小企業や最低賃金近傍の従業員を抱える企業は、「社内人員の士気向上・定着」、「当面の人材確</u> 保 <u>(採用)」、「中長期的な成長などに必要な優秀な人材の確保</u>」と回答した割合が<u>回答者全体と比較して高い</u>。



同一労働同一賃金への対応について

同一労働同一賃金の対応について、

- <u> 何らかの対応を予定している企業は回答者全体で4割程度、</u> いるが対応をする予定はない」は2割程度。 <u>最低賃金近傍の従業員を抱える企業で5割</u>。「非正社員
- <u>)対応内容として最も高い</u>のは「<u>非正社員の基本給の増額」。最低賃金近傍の従業員を抱える企業は非正社員</u>の「<u>基本</u> <u>給」、「賞与」、「退職金」、「各種手当」、「福利厚生」の増額・拡大</u>の回答割合が、回答者全体と比較して<u>高い</u>。



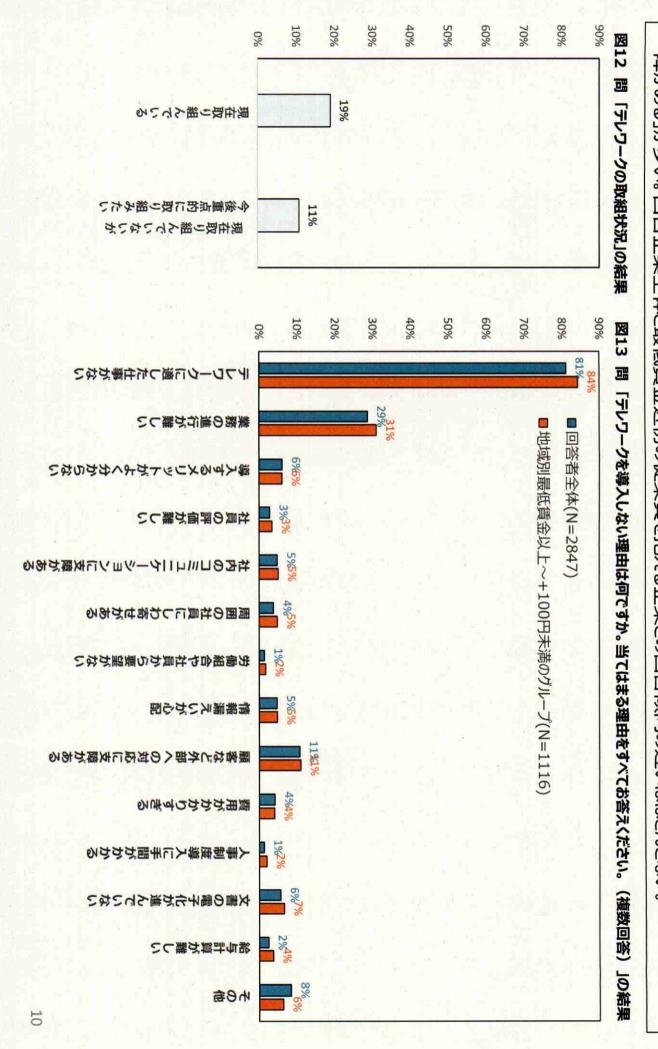
「同一労働同一賃金が導入された際に、貴社はどのように対応されますか。検討段階のものも含め、すべてお答えください。 (複数回答) 」の結果

図11

ᆲ

テレワークについて

〇テレワークを導入しない理由としては、「テレワークに適した仕事がない」、「業務の進行が難しい」、「顧客など外務への対応に支 ○テレワークを導入している企業は<u>2割程度</u>。現在取り組んでいる企業と今後重点的に取り組みたい企業と合わせると<u>約3割</u>。 障がある」が多い。回答企業全体と最低賃金近傍の従業員を抱える企業との回答傾向の違いはほとんどない。



参考 1. 感染拡大防止のための時短要請の有無

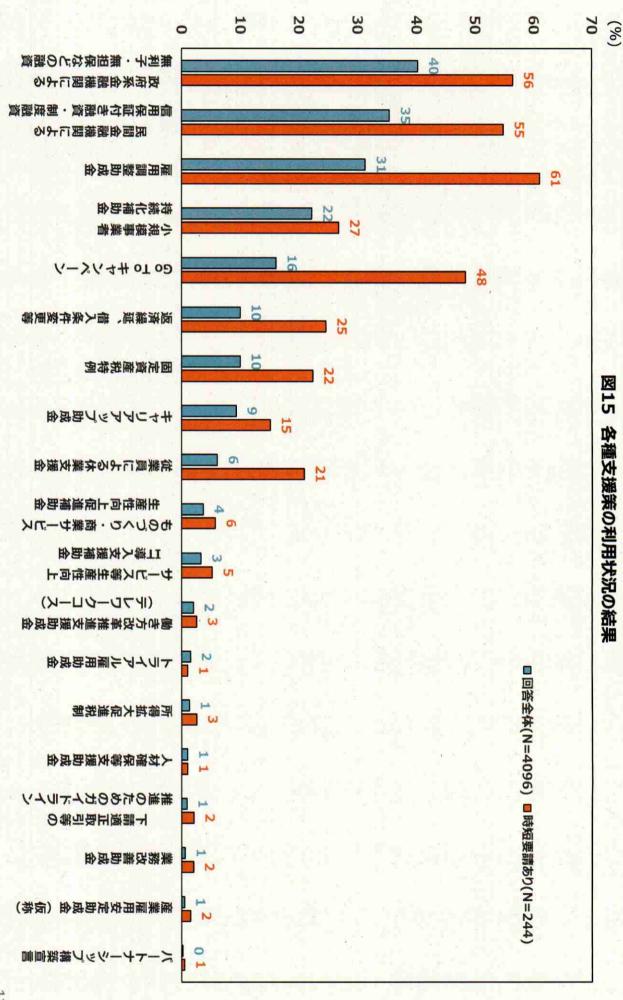
- ○時短要請を受けたと回答した企業の割合は、5.9%。
- ○「宿泊・飲食サービス業」では、時短要請を受けたと回答した企業の割合は4割を超える。

表14 問「今年1月の緊急事態宣言発令などに伴って国・自治体から営業時間短縮などの要請を受けていますか。」の結果

					智	業益						₩	
サービス業 (他に分類されない)	医療,福祉	教育,学習支援業	生活関連サービス業, 娯楽業	宿泊業,飲食サービス業	学術研究,専門・技術サービス業	不動産業,物品賃貸業	卸売業,小売業	運輸業, 郵便業	情報通信業	製造業	建設業	***	
(246社)	(156社)	(54社)	(162社)	(234社)	(237社)	(323社)	(1077社)	(137社)	(129社)	(703社)	(682社)	(4140社)	
2.8	0.6	7.4	11.7	44.0	5.5	3.7	4.3	4.4	3.1	2.8	1.6	5.9	(%) (J¥)
96.3	98.7	90.7	85.8	55.1	92.4	93.2	94.0	94.9	95.3	95.3	96.3	92.3	いいえ (%)
0.8	0.6	1.9	2.5	0.9	2.1	3.1	1.8	0.7	1.6	1.8	2.1	1.8	分からない (%)

考2. 各種支援策の利用状況

)時短要請を受けた企業で「従業員による休業支援金」を利用した割合は2割程度。 時短要請を受けた企業は、「雇用調整助成金」や「融資支援」、「GoToキャンペーン」を利用した割合が高い。



参考3. コロナ関連の各種支援策の利用度・認知度

○コロナ支援策全般に認知度は8割以上と高い。

○「融資」は利用した割合が40%超、「雇用調整助成金」は利用した割合が30%超。

表16

単位:%

	返済繰延、 借入条件変更 等		民間金融機関による信用保証付き融資・制度融資		政府系金融機関による無利子・無担保などの融資		Go To キャンペーン		従業員による休業支援金 の利用実績について		雇用調整助成金の利用実績について
10.0	利用している 直近2年以内の利用を含む	35.4	月 利用している 資 直近2 年以内の利用を含む	40.2	乗利用している 直近2年以内の利用を含む	16.1	利用している 直近2年以内の利用を含む	6.1	企従業員が休業支援金を 利用している	31.3	利用した (過去も含めて)
4.6	過去に利用したことがある	9.6	過去に利用したことがある	3.0	過去に利用したことがある	11.2	過去に利用したことがある	57.8	制度は知っているが、従業 制度は 員のシフト減や休業がない 手当を ため、 従業員は利用していない	45.3	従業員に休業をさせていな いため、利用していない
9.4	利用したことはないが、 今後利用したい	6.4	利用したことはないが、 今後利用したい	10.7	利用したことはないが、 今後利用したい	2 15.2	利用したことはないが、 今後利用したい	3 15.9	制度は知っているが、休業 手当を支払っているため、 従業員は利用していない	3 14.5	従業員に休業をさせていな、売上減等の支給要件に達 休業をさせているが、資金 していないため、
4 56.4	知っている、あるいは聞いたことはあるが、 利用はしない	4 38.6	知っている、あるいは聞い たごとはあるが、 利用はしない	7 38.0	知っている、あるいは聞い たことはあるが、 利用はしない	2 52.5	知っている、あるいは聞い たことはあるが、 利用はしない	9 5.0	制度があることは知っているが、シフト減なども休業支援金の対象になることは知らない	5 1.1	体業をさせているが、資金不足により体業手当を支払っていないため、利用していない
4 19.7	知らない	5 9.9	知らない	8.0	知らない	5 4.9	知らない	0 15.2	制度を知らない	1 7.8	制度を知らない

参考4. 働き方改革・生産性向上等の各種支援策の利用度・認知度①

- ○「小規模事業者持続化補助金」を利用した割合は3割程度。「キャリアアップ助成金」、「ものづくり補助金」、「トライアル雇用 助成金」は1割程度。
- ○「キャリアアップ助成金」、「業務改善助成金」、「人材確保等支援助成金」、「産業雇用安定助成金」、「トライアル雇用助成 金」、「働き方改革推進支援助成金(テレワークコース)」は認知度が5割以下。

生村177w了助成全	知っており 利用した	知っているが利用していない 知らない	生でない	#	十二. 70
	9.3	35.6	55.1		
ものづくり・商業サービス 生産性向上促進補助金	利用している 直近2 年以内の利用を含む	過去に利用したことがある		利用したことはないが、 知っている、あるいは聞いたことは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	3.7	4.1	13.7	7 37.	37.5 41.0
小規模事業者持続化補助金	<mark>利用している</mark> 直近2 年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、 今後利用したい	利用したことはないが、 知っている、あるいは聞いたことは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	22.2	5.5	12.5	35	35.5 24.4
サービス等生産性向上 IT導入支援補助金	利用している 直近2年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、 今後利用したい	利用したごとはないが、 知っている、あるいは聞いたごとは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	3.3	2.4	18.1	36.6	6 39.6
業務改善助成金	利用している 直近2 年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、 今後利用したい	利用したことはないが、知っている、あるいは聞いたことは知らない今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	0.6	0.3	3 15.9	30.:	30.2 52.9
人材確保等支援助成金	利用している 直近2年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、 今後利用したい	利用したことはないが、 知っている、あるいは聞いたことは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	1.0	0.9) 14.7	30.9	9 52.6
産業雇用安定助成金(仮称)	利用している 直近2 年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、 今後利用したい	利用したことはないが、 知っている、あるいは聞いたことは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	0.5	0.2	8.4	1 21.5	5 69.3
トライアル雇用助成金	利用している 直近2年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、 今後利用したい	利用したことはないが、 知っている、あるいは聞いたことは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	1.5	7.2	9.2	27.	27.7 54.3
動き方改革推進支援助成金 (テレワークコース)	利用している 直近2 年以内の利用を含む	過去に利用したことがある	利用したことはないが、	利用したことはないが、 知っている、あるいは聞いたことは 知らない 今後利用したい あるが、利用はしない	知らない
	2.0	0.6	9.1		38.7 49.6

参考 5. 働き方改革・生産性向上等の各種支援策の利用度・認知度②

は1割未満で、認知度ともに低い。 「所得拡大促進税制」、大企業が主に取り組むべき「下請け取引ガイドライン」、「パートナーシップ構築宣言」を利用した割合

下請適正取引等の推進 利用している のためのガイドライン 直近2 年以内		所得拡大促進稅制	费18
利用している 直近2年以内の利用を含む		利用している 直近2年以内の利用を含む	
過去に利用したことがある。	3 1.1	過去に利用したことがある。そ	
利用したことはないが、 今後利用したい		利用したことはないが、	
知っている、あるいは聞いた 知らないことはあるが、利用はしない	6.9 20.4	知っている、あるいは聞いた知らないことはあるが、利用はしない	単位:%
	70.3		%

パートナーシップ構築宣言 利用している 直近2 年以内の利用を含む

0.9

過去に利用したことがある

利用したことはないが、
今後利用したい

知っている、あるいは聞いた知らないことはあるが、利用はしない

4.9

74.7

6.5

28.6

63.6

参考6. 回答企業の属性

業種別

16.5 %	684 件	建設業
17.0 %	705 件	製造業
3.1 %	129 /#	情報通信業
3.3 %	137件	運輸業, 郵便業
26.0 %	1079 件	卸売業,小売業
7.8 %	324 件	不動産業,物品賃貸業

238 件	学術研究,専門・
5.7 %	技術サービス業
234 件 5.6 %	宿泊業, 飲食サービス業
163 件	- 生活関連サービス
3.9 %	業, 娯楽業
54 件	教育,学習支援
1.3 %	業
157件 3.8%	医療, 福祉
247 件	サービス業 (他に
6.0 %	分類されない)

従業員規模別

1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人
1312件	730 件	652 件	278 件	294 件
35.7 %	19.8%	17.7 %	7.6 %	8.0 %

50~99人	100~199人	200~299人	300人以上
218 件	109件	37 件	49 件
5.9 %	3.0 %	1.0 %	1.3 %