

# 雇用・労働政策に関する重点要望

2025年9月17日  
日本商工会議所  
東京商工会議所

## I. 基本的な考え方

### 【深刻な人手不足の中、中小企業の「少数精鋭成長モデル」への自己変革、自発的・持続的な賃上げへの力強い支援、「地域共創」による人的課題解決の取組み推進を】

生産年齢人口の減少が進み、あらゆる産業で「人が足りない、人が採れない」状況が常態化する中、人手不足は中小企業の最大の経営課題となっている。とりわけ、中小企業経営者には、地方から都市部、中小企業から大企業への人材流出に対して根強い懸念がある。

また、深刻な人手不足と物価高騰を背景に、中小企業においても賃上げが進むが、賃上げ実施企業の約6割が業績の改善を伴わない「防衛的な賃上げ」であり、持続的賃上げに向けた原資確保が不可欠である。

日本商工会議所および東京商工会議所では、深刻な人手不足を乗り越える打ち手として、採用のみに頼らない「3つのチャレンジ」（「省力化」・「育成」・「多様性」）を通じた「少数精鋭成長モデル」への自己変革を提案している。政府におかれては、デジタル活用等による省力化、公的職業訓練等を通じた人材育成、また多様な担い手による柔軟な働き方の実現に向けた支援を強力に推進されたい。

他方、専任の人事担当者や部署が設置されていない中小企業は多く、個社での人的課題解決には限界がある。不足する経営資源を補完するために、地域の企業、商工会議所を中心とする支援機関、自治体等が連携・協働し「地域共創」による人的課題解決を行う取組みを波及させていくことが重要である。

こうした認識のもと、政府が取り組むべき雇用・労働政策について、下記により要望する。なお、本要望と同時に、深刻な人手不足において各地域で求められる取組みとして、これからの労働政策に関する懇談会<sup>1</sup>最終レポート「『少数精鋭』×『地域共創』で人手不足を乗り越える」のほか、女性や外国人材、シニア、障がい者等の活躍推進に関して「多様な人材の活躍に関する重点要望」をまとめているため、あわせて確認いただきたい。

記

---

<sup>1</sup> 2023年度より日本商工会議所・東京商工会議所の労働（専門）委員会および多様な人材活躍（専門）委員会の合同で設置。3年間で計15回に渡り、労働供給制約社会で中小企業に求められる取組み、それらを支える労働政策や支援のあり方について議論。

## II. 重点要望項目

### 1. 「少数精鋭成長モデル」への自己変革に対する支援

生産年齢人口が減少する中、中小企業には「少数精鋭成長モデル」への自己変革に向け、採用のみに頼らない「3つのチャレンジ」（徹底した「省力化」・「育成」・「多様性」）の取組みが不可欠である。

中小企業がこれらの取組みを進めるうえで、各地に設置されている「働き方改革推進支援センター」や「職業能力開発促進センター」（以下、「ポリテクセンター」）などの公的機関や各種助成金を積極的に活用し、ノウハウや資金の不足を補うことが重要である。各機関の支援内容・予算の拡充、助成金の申請手続き簡素化等を通じた利用促進に加え、企業内の人材育成への支援に係る財源となる雇用保険財政の早期安定化が求められる。

あわせて、限られた予算で効果的に施策を展開するためには、中長期的な目標設定のうえ、優先すべき施策課題や支援対象を明確にし、実施後は、予算措置された各施策についての評価・検証の実施も検討されたい。

なお、「働き方改革関連法」は施行から5年が経過したが、一部の業界においては人手不足に拍車かけているとの声も聞かれる。働く人の安全・健康の確保を大前提に、労働時間規制で生じている課題を整理し、中小企業の実態を十分に踏まえた見直しが必要である。

### 具体的要望項目

#### (1) 「省力化」への支援

- 生産性向上に資する業務プロセス再構築への伴走型支援
  - ・ 「働き方改革推進支援センター」における業務効率化に関するコンサルティングなど伴走型支援の強化（コーディネーター人材の増員、訪問コンサルティング支援対象数の拡充）、他の支援機関と連携した支援先の開拓
  - ・ 「働き方改革推進支援センター」や業種別団体を通じた「働き方改革推進支援助成金」の活用促進（生産性向上等に資する機材更新の促進）
- 企業ごとの取組みレベルに応じたきめ細やかなデジタル人材育成支援
  - ・ ポリテクセンターで実施する「生産性向上支援訓練」の「DX 対応コース」充実（業種特性や企業ごとの業務実態を踏まえた訓練内容の設定、適切なレベルの訓練を受講できるよう受講前後の丁寧なフォローアップ実施）
  - ・ 「デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業（コアモデル）」の効果検証を踏まえた、出向による中小企業のデジタル人材育成支援に係る予算措置

## (2)「育成」への支援

### ○ 企業内の教育訓練・人材育成強化に資する支援

- ・ ポリテクセンターの機能強化(デジタルスキルなど中小企業のニーズを踏まえた訓練内容見直し、訓練のオンライン・休日夜間実施など受講利便性向上、活用拡大に向けた同センター職員の提案力強化、ハローワークなど公的支援機関との連携による利用企業の開拓、人員の増強や設備の維持・拡充に向けた十分な予算措置)
- ・ 人材開発支援助成金の利用促進(ポリテクセンター等を通じた公的職業訓練利用企業への活用提案、効果的活用事例の周知、企業ニーズを踏まえた申請手続き簡素化)
- ・ 教育訓練給付制度の利用促進(申請手続きのオンライン化)、受講ニーズを踏まえた指定講座内容の見直し
- ・ キャリアアップ助成金(正社員化コース)の賃金等の支払基準要件の緩和(賞与・昇給要件等)、予算の拡充

### ○ 働く人の能力開発を支える雇用保険財政の早期健全化、あり方の検討

- ・ 雇用保険財政の安定化に向けたメリハリのある予算措置・執行管理
- ・ 自然災害など国家の非常時における雇用維持・安定への支援のあり方の検討(事業主のみが財源を負担する雇用調整助成金による支援の見直し)

## (3)「多様な働き方」への支援

### ○ 働き方改革関連法の適切な運用、実態に則した形への規制の見直し

- ・ 年間の時間外上限規制や労働者の健康確保を前提とした、現場実態に則した労働時間管理の検討(例外規定の年間回数要件等の緩和も含めた検討)
- ・ ハローワークの「人材確保対策コーナー」の支援メニュー拡充等による、補充・代替要員確保へ向けた支援の強化
- ・ 働き方改革の障壁となる商習慣の見直し(天候・災害等の突発的な事態が生じた際の工期・納期の契約期間中での変更)に向けた働きかけの強化
- ・ 業界ごとの実態に則した告示・通達・規制等への見直し(運輸業における改善基準告示の休憩規定や、建設業における希望日に道路占有許可が下りない状況の是正等)

### ○ 時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方の推進

- ・ フレックスタイムと通常勤務の組み合わせや、繁閑の事前予期が難しい業界に限定した1年単位の変形労働時間制における労働時間の事後通告など、業種特性などにも配慮した柔軟な法制度の改正に向けた検討
- ・ 都市部・大企業などで働く人材の地方・中小企業での副業・兼業推進
- ・ フレックスタイム制を含む変形労働時間制、裁量労働制等の柔軟な働き方の導入・運用・管理に係る手続きの簡素化
- ・ 「働き方改革推進支援センター」による多様な働き方推進に向けた伴走型支援の強化(コーディネーター人材の増員、訪問コンサルティング支援対象数の拡充)、他の支援機関と連携した支援先の開拓

## ○ 働く人の健康確保に向けた環境整備への支援

- ・ 従業員 50 人未満の企業へのストレスチェック制度の拡大へ向けた適切な支援（具体的マニュアルの作成・周知、外部委託先の量・質の確保および低コストで実施できる環境整備、地域産業保健センターおよび産業保健総合支援センターの体制強化）、10 名以下の小規模事業者の実態に則した運用の検討

## 2. 「地域共創」による人的課題解決の取組み支援

中小企業では専任の人事担当者を置いていないケースも多く、人的課題に対し、十分に対応できているとは言い難い。企業と企業、商工会議所やハローワーク、ポリテクセンターなど支援機関、自治体や教育機関の連携・協働による「地域共創」で人的課題解決に対応していくことが重要である。また、その効果を高めるべく、連携・協働に DX を推進していく視点も必要である。

「地域共創」の取組みとして「地域の人事部」などが成果を生む例も見られる一方で、「枠組みはあるが、具体的なアクションにつながらない」などの声も聞かれる。地域の主体性を基本としつつも、立上げから事業の実行、自走化までを見据えた国や地方自治体の支援、ハローワークなど公的機関の積極的な参画・協力が求められる。

これらの連携・協働の取組みに、「つなぎ役・推進役」として、商工会議所が果たすべき役割も大きいと認識している。これまで、商工会議所は自治体や金融機関等との連携によって、資金調達や事業承継等の経営支援を積み重ねてきたが、今後は、地域の人的課題解決に向けてより積極的な取組みを推進していくことが求められる。

### 具体的要望項目

#### ○ 「地域共創」の取組みに対する財政面、中核人材・ノウハウの確保、DX 推進への支援

- ・ 「地域雇用活性化推進事業」（厚生労働省）の活用地域拡大にむけた自治体への働きかけ強化、支援コンサルタント等を活用した採択地域への自走化支援強化
- ・ 「地域の中堅・中核企業支援事業（地域の人事部支援事業）」（経済産業省）における、取組み初期段階（同事業を初めて採択する地域など）の団体・企業に対する補助率・補助上限額の引上げ
- ・ 「地域の中堅・中核企業支援事業（地域の人事部支援事業）」の「法制度連携枠」の予算維持などを通じた、各地商工会議所の取組み支援
- ・ 地域に必要な人材育成に大学等と地域の関係者が連携して取り組む、「地域構想推進プラットフォーム」（文部科学省）の全国的な構築と連携推進に向けた拠点整備（既存施設の活用）支援

- ・ 「地域共創」の中核となって推進する人材の確保・育成（地域おこし協力隊や地域活性化起業人の活用促進、中小企業大学校などでの経営指導員の地域連携に係るノウハウ向上への支援強化）
- ・ 「地域共創」の取組みにおける、施策情報の共有・蓄積など DX 推進への支援

#### ○ ハローワークなど公的支援機関による「地域共創」への参画・協力促進

- ・ ハローワークによる地域ニーズを踏まえた求人・求職マッチング強化（業務における DX 推進、職員の正規雇用化など処遇改善、職員のコンサルティングスキル向上）
- ・ キャリア形成・リスキリング支援センターを通じたキャリア教育・インターンシップへの支援強化（中小企業や商工会議所と、地元の大学や高校との連携）

### 3. 自発的・持続的な賃上げへの支援

日本商工会議所および東京商工会議所が本年4～5月に実施した調査では、中小企業における正社員の賃上げ率は加重平均で4.03%（20人以下は3.54%）<sup>2</sup>となるなど、賃上げの波は着実に広がりつつあるが、業績改善を伴わない「防衛的な賃上げ」が賃上げ実施企業の約6割（60.1%）を占める。また、正社員の賃上げ率5%以上とする中小企業が約3割（30.3%、20人以下は27.0%）である一方、賃上げを実施しない（賃上げ率0%もしくは賃下げ）企業も約2割（20.2%、20人以下は31.1%）と二極化の傾向も見られる。

雇用の約7割を支える（三大都市圏を除くと約9割）中小企業の自発的・持続的な賃上げには、生産性向上の取組みとともに、労務費を含む価格転嫁の推進による賃上げ原資の確保が不可欠である。加えて、政府を挙げた集中的な取組みとして「経済財政運営と改革の基本方針 2025」において公表した、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」（以下、「賃金向上5か年計画」）の着実な実行を期待する。

また、BtoCを含め、「良いモノやサービスには適正な値が付く」「適正価格での購入・取引が物価と賃金の好循環に繋がる」ことを社会に広く浸透させ、デフレマインドを払しょくする取組みが求められる。

#### 具体的要望項目

##### ○ 賃上げに向けた生産性向上の取組み等に対する支援

- ・ 「賃金向上推進5か年計画」における、サービス業種を中心とした12業種の省力化投資促進プランの着実な実行とフォローアップ
- ・ 「賃金向上推進5か年計画」における、官公需も含めた価格転嫁・取引適正化の推進

<sup>2</sup> 「中小企業の賃金改定に関する調査」（2025年6月、日本商工会議所・東京商工会議所）、2024年4月と2025年4月の両期間に在籍し、かつ雇用形態や労働時間の変化がない正社員を対象に、決まった支払われる給与（月給）の変動額を比較したもの。

- ・ 賃上げの後押しとなる各種支援策の優遇措置の継続・拡充（「賃上げ貸付利率特例制度」、中小企業の投資や賃上げを促進する税制措置等）

#### ○ 労務費を含む価格転嫁の推進と実効性の確保

- ・ 「パートナーシップ構築宣言」の宣言企業のさらなる増加に向けた周知や働きかけ実施、国や自治体による宣言企業へのインセンティブ拡大
- ・ 公正取引委員会や関係府省庁の連携による、取引適正化に向けた監視機能の一層の強化（「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守・活用の徹底、下請Gメンや優越Gメン等を活用した執行体制の強化等）

#### ○ 価格転嫁の商習慣の定着に向けた、消費者のデフレマインド払拭

- ・ 政府広報等のメディアを活用した「良いモノやサービスには値が付く」「適正価格の取引が巡り巡って自らの所得向上につながる」という認識の消費者への周知・啓発ならびに社会全体への浸透

### 4. 最低賃金制度の適切な運用

本年度、中央最低賃金審議会において全国加重平均 63 円（引上げ率 6.0%）という目安が示され、その後の地方最低賃金審議会においては、隣県との過度な競争意識等から目安を大きく上回る引上げ額が相次いだ結果、全国加重平均 66 円（引上げ率 6.3%）と過去最大の引上げとなった。物価や賃金の上昇が続く中、最低賃金の引上げ自体には異論はないが、企業の経営実態を踏まえない過度な引上げは、地域の商業・生活インフラでもある中小企業・小規模事業者の事業継続を脅かし、地方経済の減退につながりかねない。

最低賃金制度は、労働者の生活を保障するセーフティネットとして、赤字企業も含め強制力を持って適用されるものであり、賃上げ実現の政策的手段として用いることは適切でない。最低賃金の改定は、中央・地方の最低賃金審議会において地域や企業の実態を十分に踏まえ、三要素、即ち生計費、賃金、支払能力のデータに基づく納得感ある審議決定が原則である。政府は、地方での納得感ある審議に資するよう、地域別統計データの整備に取り組まれない。あわせて、企業の準備期間確保や労働者の就労調整抑制の観点から、各地方の最低賃金審議会が発効日についても十分な議論を行い、改定後の最低賃金額は、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度初めの発効とすべきである。

近年の最低賃金大幅引上げにより、影響を受ける中小企業・小規模事業者は年々増加している。政府は、「賃金向上推進5か年計画」の着実な実行等を通じ、企業が自発的かつ持続的に賃上げできる環境の整備に一層、力強く取り組まれない。

加えて、最低賃金引上げにより、パートタイム労働者が、いわゆる「年収の壁」を意識した就労調整を行うケースが増え、中小企業・小規模事業者の人手不足に拍車をかける結果となっていることから、社会保障の全体的な改革を通じ「年収の壁」問題の解消を図ら

りたい。

#### 具体的要望項目

- 中央・地方の最低賃金審議会における法定三要素（生計費、賃金、支払い能力）に基づく熟議の徹底
- 最低賃金引上げへの対応を機とする中小企業の生産性向上等の取組みに対する支援の拡充（業務改善助成金の予算拡充、各労働局での速やかな申請処理）
- 企業経営や地域の雇用に与える影響に関する業種ごとの影響調査
- 労働者の就労調整により中小企業・小規模事業者の人手不足につながる「年収の壁」問題解消

以上