

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針の改正について

1．今回の法改正の概要

（平成 18 年 6 月 21 日公布、平成 18 年 10 月 1 日施行）

法第 4 条に規定する改善計画の類型として、

「実践的な職業能力の開発・向上が必要な若者にとって良好な雇用の機会を創出し、技能継承を円滑に進めるための取組に関する改善計画」を追加し、当該改善計画を策定した事業協同組合等又は中小企業者を支援する枠組を新設する。

2．基本指針の改正案のポイント（参照：資料 6 - 3）

法改正の主旨を踏まえて、基本指針を改正する。

- 中小企業者等が行う雇用管理の改善に係る措置の内容を以下のとおり改正する。

- ・「6 教育訓練の充実」において、中小企業者が、労働者が熟練技能等を効果的かつ効率的に習得することができるようにするための援助の実施及び青少年の実践的な能力開発に資する措置などを講ずることが望ましい旨を追加する。
- ・「7 その他の雇用管理の改善」について、中小企業者が、技能継承の受け手となる若年労働者の確保のために、次世代を担う若年労働者が将来にわたって生きがいを持って働ける雇用管理制度を構築することや、採用した青少年を職場に定着させるために、若年労働者のメンタルヘルスに配慮した相談体制を整備することなどの措置を講ずることが望ましい旨を追加する。

- 中小企業における経営及び雇用の動向について、最近の動向（政策の状況）に即した内容に見直す。
- 前回の改正以降行われた労働関係法改正（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法等）の内容を踏まえた見直しを行う。
- 本指針は、平成 18 年 10 月 1 日施行予定。

3．基本指針改正案に対するパブコメの概要（別紙）

- ・ 実施期間 平成 18 年 8 月 1 日～ 8 月 31 日
- ・ 寄せられた意見等 4 件（意見等による基本指針の変更なし）

4．その他

- ・ 労働政策審議会職業安定分科会（8 月 24 日開催）においても本指針改正案等について審議を実施し、妥当であるとの報告を受けている。

(別紙)

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針の一部を改正する件(告示案)に対する意見募集結果について(案)

意見の概要	厚生労働省及び経済産業省の考え方
本告示案は、中小企業に更なる負担を強いる内容ではないか。 存続することだけで精一杯という中小企業の現状を踏まえるべきである。	本指針は、中小企業者に特定の措置を講ずることを強制するものではなく、雇用管理の改善に係る措置として中小企業者が行うことが望ましいと考えられるものの内容等を示すものですので、中小企業者の方々に負担を強いる性格のものではありません。 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成3年法律第57号。以下「中小企業労働力確保法」という。)の枠組は、本指針に沿って雇用管理の改善を主体的に進めようとする中小企業者の方々の取組に対し、国としても積極的に支援措置を講じていくものであり、中小企業者の方々にこうした支援措置を十分に活用いただけるよう、制度の周知はもとより、きめ細かな相談体制の整備や手続の簡素化にも努めてまいります。
本指針が対象としている中小企業とは製造業なのか。 小売業においては、多数のチェーンストア店舗を展開するフランチャイズ等、事業形態が変化してきている。雇用管理の改善といった問題は、そういった個々の店舗の店主だけでは解決できない。チェーンストア協会のような集合組織が行うべきものではないか。	本指針が対象としている中小企業は、中小企業労働力確保法第2条において定義されている中小企業者であり、特定の業種の中小企業に対象を限定しているものではありません。 雇用管理の改善に関しては、個々の中小企業者のノウハウや資金負担能力が必ずしも十分ではないことから、事業協同組合等の組織ぐるみで取り組んでいくことも重要であると考えており、本指針においても、その旨を記述し、雇用管理の改善が効果的に推進されるよう努めているところです。

現在、働く意欲のない若者が多数存在している一方、労働に関する情報が不足している。今回の改正により、労働の魅力を積極的に周知していくこと等が本指針に盛り込まれることとなっているが、このような取組によって、若者の就業意欲が高まると期待する。若者の雇用機会の創出は、失業率改善のみならず、結婚や出産の促進等、社会への大きな影響力を持つ。 また、今回、教育訓練の充実や職業生活と家庭生活の両立支援に係る部分が改正されることとなっているが、教育訓練の充実は、技能を取得した労働者の新たな雇用の機会の創出に資することにもなり、職業生活と家庭生活との両立支援は、若い女性労働力の増加に資することとなる。	中小企業者の方々が、本指針において挙げられているような雇用管理の改善に係る措置に取り組まれることによって、御指摘頂いたような効果が生じるよう、国としても効果的な支援の推進に努めてまいります。
企業の存続・維持が喫緊の経営課題であり、資金面、人の面でも余裕のない中小企業では、本指針に示された内容を実施したくてもできない、という現実を直視し、実効性のある施策を展開するため、関係省庁間の緊密な連携の下、効果的・効率的に支援する体制を整備すべきである。 また、中小企業の雇用管理の改善に係る支援制度は複雑で中小企業が有効に利用できていないことや、雇用管理に係る相談に対応する担当者の質的向上を望む声強いこと等を踏まえ、国の支援制度の改善・見直しを図られたい。 なお、雇用管理の改善に関する国の支援措置の多くは、雇用保険三事業に基づくものであるが、当該事業の抜本的改革が要請されていることを踏まえ、支援措置の狙いが雇用保険制度の趣旨に合致するものか否かを十分慎重に検討すべきである。	中小企業労働力確保法に基づく支援措置を中小企業者の方々に積極的に活用いただけるよう、制度の周知はもとより、よりきめ細かな相談を実施できる体制の整備も図ってまいります。 さらに、関係省庁等とも連携し、申請手続の簡素化を検討し、より効果的・効率的な支援措置の推進に努めてまいります。 また、雇用保険三事業については、先の通常国会で成立した行政改革推進法も踏まえ抜本的な見直しに取り組んでいるところであり、御指摘の支援措置についても、こうした趣旨を踏まえ、失業等給付の事業に資するものであることはもちろん、効果的・効率的な事業となるよう努めてまいります。