

2022年6月8日

厚生労働大臣
後藤 茂之 殿

U A ゼ ン セ ン
会 長 松 浦 昭 彦
(公印省略)

要 請 書

日頃の厚生労働行政の推進に敬意を表します。

さて、現在、日本経済はコロナ禍からの正常化が模索されておりますが、世界的な経済活動の回復に伴う需要増加やウクライナ情勢等による供給面での制約を受け、日本でもエネルギーや原材料価格が高騰しています。昨今の為替の円安相場も加わり、直近の消費者物価も大幅な上昇を見せる中、需要の力不足を背景に原材料費や人件費の上昇分を容易に価格転嫁できない企業の収益が圧迫される恐れがあります。また、物価上昇に伴う実質賃金の低下で今春の賃金引き上げ効果が帳消しとなり、景気が停滞する中で物価が上昇するスタグフレーションに陥る懸念も指摘されております。

U A ゼ ン セ ン は、日本経済の確かな回復を実現していくには、雇用と所得環境の改善を通じて企業の生産性と収益を向上させ、消費や投資の拡大につなげる経済の好循環を目ざす施策の強化が求められると考えています。具体的には、サプライチェーン全体で付加価値を適正に分配していく観点で価格転嫁を進めて、物価上昇や生産性の向上に見合う賃金の引き上げに向けた環境整備が重要です。また、デジタル化への対応による生産性向上に向けては、特に女性やいわゆる非正規雇用、中小企業、介護など人手不足分野に対しても人材投資を積極的に進めていく必要があります。あわせて、雇用の安定、均等・均衡処遇、カスタマーハラスメントを含むハラスメント防止、ワーク・ライフ・バランス、就業調整問題の解決など、最大の経営資源である人への投資をさらに進めていくことが必要です。

以上を踏まえ、U A ゼ ン セ ン は、働く立場からの提言である「2022年度U A ゼ ン セ ン 重点政策」を取りまとめました。厚生労働分野においては、別紙の通り要請を申し上げますので、善処くださいますようお願い申し上げます。

(別紙) 2022年度U A ゼ ン セ ン 重点政策 (厚生労働分野)

以上

2022年度U Aゼンセン重点政策 (厚生労働分野)

1. 一人ひとりが希望する働き方を選択でき、能力を発揮し、十分な生活を営める雇用をつくる（雇用、働き方に関する領域）

① 65歳定年制の法制化

定年再雇用制度にともなう賃金減少によるモチベーションの低下を防止し、60歳以降も一貫した処遇制度の構築につなげるため、法定の定年年齢を65歳以上とし、高年齢雇用継続給付の見直しも検討する。

② 副業・兼業を行う労働者に対する保護の強化

副業・兼業を行う労働者に対しても、労働基準法や労働保険、社会保険を適用し、保護を強化する。

具体的には、労働基準法第38条通達に基づき、事業主が異なっても労働時間を通算することおよび労働者の自己申告が求められることの周知を徹底する。また、労働時間を通算することで週所定30時間を超える場合には、健康診断やストレスチェック等が適切に実施されるよう徹底する。労働保険や社会保険の適用あるいは給付については、労働時間に加えて賃金も合算できるよう整備する。

なお、労働時間や賃金を通算するツールとして、マイナンバーの活用を検討する。また、企業が賃金・労働時間を通算するシステム等を導入した場合には、必要な経費の一部を助成する。

③ 外国人労働者の受け入れ体制の整備

技能実習生など外国人労働者を雇用する企業に労働法令を順守させる体制を強化するとともに、外国人労働者が集团的労使関係のもとで使用者と労働条件を交渉できるよう支援する。また、日本で働く外国人の労働条件に関する統計を新たに整備する。

外国人技能実習制度の運用状況を検証し、その基本理念および人権保護の観点に照らし、制度の適正化を行う。特に、実習生の負担する手数料の低減・無料化に向けて、早急に実態を把握し対策を講じる。

在留資格「特定技能」の業種を追加する際には、労働市場への影響や企業の生産性向上の取り組み状況を検証するため、労働組合の意見を聴く場を設置する。

就業規則や組合規約等を翻訳する費用や労災防止のために視聴覚に訴える器材の作成費用等を助成する。

日本語指導が必要な子ども向けの教育体制を強化する。

④ 公共職業訓練の拡充と企業の教育投資に対する支援

デジタル技術の進展への対応や介護など人手不足分野の改善のため、公共職業訓練におけるカリキュラムや訓練コースを充実させる。

また、短時間・有期・派遣労働者を含めた労働者に対する企業の教育訓練の責務を前提に、企業の教育訓練投資への助成措置や教育訓練給付制度の拡充に加え、有給の教育訓練休暇の普及促進と法制化を検討する。

勤続年数に応じて一定時間の公共職業訓練を受講できる権利の創設について検討する。

⑤ A I 等革新的デジタル技術の活用に向けた対応の推進

A I 等の革新的デジタル技術の進展が持続的かつ包摂的な経済成長につながるよう、デジタル化の進展におけるディーセント・ワークの維持・創出について、政労使参画のもとグランドデザインを策定する。そのうえで、中央、地方、産業・業種ごとに政労使が以下の内容を協議する場を早急に設ける。

- ・ A I 等の革新的デジタル技術導入に向けた労使協議の促進
- ・ A I 等の革新的デジタル技術活用のための教育訓練の促進
- ・ デジタル化の進展におけるメンタル面を含む健康被害の未然防止と、職場の安全衛生水準向上のためのA I 等の革新的デジタル技術の活用促進
- ・ 募集や採用、評価におけるA I 等の活用が雇用差別を生まないよう、人事労務管理におけるA I 等の革新的デジタル技術の開発・導入のガイドラインの整備

⑥ 安全衛生水準の向上

企業の安全衛生管理体制を強化するため、10人以上の事業場で安全委員会や衛生委員会の設置義務づけや、企業単位で安全委員会等の設置あるいは産業医の選任を義務づける。安全委員会等の設置にあたっては、派遣労働者も派遣先企業の労働者としてカウントされ、委員として安全委員会等に参加できることの周知を強化する。また、50人以上の事業場に安全衛生管理活動計画の作成と労基署への届出を義務づける。

労働者の安全と健康を確保するため、定期健康診断およびストレスチェックの対象となる常時使用する労働者の対象を週20時間以上の労働者に拡大する。また、高齢者や外国人労働者、派遣労働者の増加を踏まえ、特に中小企業において実効性のある安全教育の徹底と地域産業保健センターとの連携強化による健康確保の取り組みを支援するとともに、安全衛生優良企業認定の促進をはかる。あわせて、一人作業時における労災事故を未然に防止するための施策を強化する。

中小企業における労災事故を防止する実効性のある対策として、安全装置（センサー、インターロック等）や機械や設備のデジタル化に対する助成制度を設ける。また、職場における化学物質等の管理が適切に行われるよう、中小企業に対する周知や支援を強化する。

⑦ 労働時間・休み方の抜本的改革

女性や高齢者等の労働参加を増やし、健康と安全、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、労働時間・休み方の抜本的改革を行う。

- ・ 時間外労働の上限360時間の義務化と、休日労働ならびに月45時間を超えた時間

外労働の割増率を50%に引き上げる。

- ・ 24時間につき11時間の休息時間付与を義務化する。
- ・ 年休付与日数の最低日数を年20日に引き上げるとともに2週間を目標に連続休暇取得を義務化する。なお、年次有給休暇を取得した時の賃金は、原則、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とする。
- ・ 週35時間を目標に法定労働時間を削減するための検討を行なう。
- ・ 深夜労働、交替労働、日祝祭日労働の調査を行い、必要な対策を行う。
- ・ 年10日程度の病欠有給休暇付与を法制化する。
- ・ 自然災害被災時、交通機関の運休や家屋の復旧等で労働者が出勤できない場合の賃金の取り扱いを調査し、災害休暇の制度化や必要に応じて賃金を補償する仕組みを検討する。

⑧ 国際的な公正労働基準の順守と人権尊重の推進

ILOの「仕事の世界における暴力とハラスメント」を禁止するための条約(第190号)の国内批准が可能となるように法整備を進める。また、ILO中核的労働基準8条約のうち未批准の第111号条約の早期批准に向けた検討を行なう。

サプライチェーンを含め日本企業の人権を尊重する取り組みを進めるため、政府が策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画の周知強化や好事例の発信、人権デュー・デリジェンスの実施に関する企業向けガイドラインの作成を行うとともに、ステークホルダー参画のもと、人権デュー・デリジェンスの法制化に関する議論を開始する。

⑨ 派遣労働者の過半数代表者選出の適正化、団体交渉の促進

派遣労働における同一労働同一賃金に係る労使協定方式の実効性を高めるため、派遣元事業主が雇用する通常の労働者と派遣労働者の双方の意見が反映されるように、派遣元事業所における過半数代表者選出の適正化を進める。

また、判例等を踏まえ、労働者派遣における派遣先・派遣元の団体交渉応諾義務をわかりやすく示したガイドラインを作成する。

⑩ 有期契約労働者の無期転換の促進と転換後の待遇改善

有期契約労働者の円滑な無期転換と転換後の待遇改善に向け、改正労働契約法附則にある施行8年後(2021年)の検討規定を踏まえ、権利発生時期(現行5年超)や「別段の定め」、無期転換後の均等・均衡処遇に関し検討を行う。

⑪ 待遇差に関する短時間・有期雇用労働者への説明義務の強化

短時間や有期雇用労働者を採用する際または採用後必要な時期に、通常の労働者との待遇差の内容や理由などについての事業主の説明を義務化する。また、誰が説明するのか明確にし、対面での説明かつ説明すべき事項がすべて記載された資料を作成して労働者に交付することを指針に定める。

なお、政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」については、その周知徹底と合わせ、必要な見直しを行う。

⑫ 雇用契約類似労働者の法的保護や就労条件の最低保障

雇用契約に類似する契約を結んでいても、実態は労働者である場合には、確実に労働法や社会保険、労働保険を適用させる実効性のある仕組みを法制化する。労働者とみなせない場合は、その就労実態に応じて、報酬など就労条件の最低保障と団体交渉に相当する集团的協議の仕組みを検討する。

⑬ 特定最低賃金の設定促進

企業の公正競争を確保し、労働者の最低賃金の底上げをはかるため、特定最低賃金の設定を促進する。具体的には、設定に向けた申し出の際に提出する労働協約の金額が法定最低賃金を上回り、労働協約の適用労働者が新設で2分の1、改正で3分の1を超えている場合は、原則、新設や改正の必要性ありとし、金額審議に入る運用とする。

⑭ 介護休業期間の延長と分割取得、有期契約労働者の育児・介護休業の取得促進

介護と仕事の両立のため、介護休業期間を対象家族一人につき1年間に延長し、取得分割回数の制限を撤廃する。また、有期契約労働者の育児・介護休業を促進するため、取得における「同一の事業主」という要件を撤廃する。

⑮ 破産時の労働債権確保に向けた対策

破産時の解雇にともなう賃金や解雇予告手当等の未払いは労働基準法違反であることの周知を強化するとともに、違反案件に対しては適切な捜査や立件などを行い、破産時の賃金等の未払い発生を防ぐ対策を講じる。

また、破産手続における労働債権の優先順位を引き上げる。

未払賃金の立替払制度については、倒産前6ヵ月以内での退職とされる要件の緩和や限度額の引き上げなど、制度の拡充をはかる。

⑯ 女性活躍と両立支援の推進

女性活躍推進法に基づく「えるぼし・プラチナえるぼし認定」や次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん・プラチナくるみん認定」の促進に向け、助成金の拡充や税制支援を行う。また、女性のキャリア形成や能力を発揮できる職場づくりのため、特に女性管理職の割合を高める支援を行う。

製造工場等で働く女性の安全、安心につなげるため、女性用トイレ等の設置に対する支援を行う。

2. 持続可能で魅力ある産業をつくる（産業の成長・発展に関する領域）

① ノロウイルス等の感染症対策の強化

国民に対し、ノロウイルスによる感染症に関する知識等の啓発を強力に推進する。あわせてノロウイルスワクチンの早期実現に向けた開発を支援する。

② 店休日（営業休日）と正月休業の法制化

小売業について、店休日（営業休日）と正月休業を促進する法を制定する。正月三が日については、特に「元日」について、国民生活のインフラなどに欠かせない産業を除き、長時間労働の是正や国民のゆとりの確保という観点から、より特別な日として休日とする。

3. 一人ひとりが心豊かに生きていくために安心を築く

（暮らしの安心・安全に関する領域）

① 社会保険制度の適用拡大

社会保険の適用拡大にあたっては、「すべての被用者に被用者保険が適用される」との原則に基づき、企業規模要件を撤廃するなど、さらなる拡大を進める。

今後、順次、社会保険適用の企業規模要件の拡大や勤務期間要件が2ヵ月に短縮されること等について、制度内容や趣旨の周知を強化し、確実な適用を進める。

社会保険の適用拡大にあたっては、労使の保険料負担を軽減するための措置を検討する。

② 介護分野の人材確保に向けた対策と介護保険制度の改革

人手不足が著しい介護分野での人材確保を進めるために、介護報酬の引き上げを行うとともに、ICT化の推進や事務作業の簡素化等を推進する。また、介護労働のネガティブなイメージを払拭するために、行政・事業者・関係団体等と協働して介護労働の魅力を発信する広報活動を行う。さらに、介護分野への入職促進のために、介護職の公共職業訓練の拡充や潜在労働力の掘り起こしを行う。

介護保険制度の安定的な持続可能性を高めるため、将来的には介護保険制度の被保険者・受給者の範囲を18歳未満を除くすべての医療保険加入者とするなど、加入範囲の拡大を検討する。

③ 休日保育の充実と保育人材の確保・定着に向けた対策の強化

2020年度から5ヵ年の「子ども・子育て支援事業計画」の実施にあたり、国・都道府県は市町村に対し、地域のニーズに基づき計画を策定するための適切な調査が実施されるよう、必要な措置を講ずる。特に、子育て支援事業に明記されていない休日保育や休日学童保育、病児保育については、ニーズがあれば必ず実施するよう促進する。

④ 子育て世帯に対する支援

子育て中の共働き世帯や就労しているひとり親世帯等に対して、家事代行サービスに関する支出の税制上の軽減措置や子育てに関する企業の手当の非課税化を実施する。

企業内保育所や国または地方自治体が運営する家庭保育所の設置を促進し、家庭的保育者については運営機関の直接雇用とすることを検討する。

子育て世代の家計を支援するため、マイナンバーカードの利活用による家族カードを創設し、実生活における負担の軽減を行うことも検討する。

⑤ 革新的な医薬品・医療機器等の創出をうながし、良好なアクセスと確実な安定供給を支える制度の整備・構築

革新的な医薬品・医療機器等を生み出し、確実な安定供給が実現できるよう、薬価・保険医療材料制度や費用対効果評価制度の見直しを検討する。

さらには薬事等にかかる各種規制の緩和、国際調和を推進する。

イノベーション促進の観点からは、ビッグデータやAIの活用を念頭に、産官学連携事業をこれまで以上に推進する。また、研究開発人材の確保・育成の観点から、産官学での人材交流の支援および基礎研究に対する研究費拡充や研究員に対する給与・待遇改善のサポート等の仕組みの導入を検討する。

グローバルに競争力のある人材を確保し、さらなる投資を呼び込むイノベーションエコシステムの育成に向けて、公的投資の拡充や各種支援制度の充実をはかる。さらに、研究開発税制のさらなる拡充を検討する。

安定供給の観点からは、原薬・原材料等の国内生産・供給体制の整備をはかるとともに、流通改善ガイドラインに基づく取り組みを推進する。

⑥ 国民の健康寿命の延伸や公衆衛生の充実に向けた取り組みの推進

国民の健康寿命の延伸に向けて、国民一人一人のヘルスリテラシーを強化するとともに、自らの健康は自ら管理するというセルフケアの意識を啓発する。

また、国民の行動変容につなげる方策の一つとして、現行のセルフメディケーション税制の内容を大幅に拡充するとともに恒久化し、これを推進する。さらには、セルフメディケーションの選択肢を広げ、実効性を高めるために、安全性が高く効き目が良い医療用成分のスイッチOTC化を推進する。

公衆衛生充実の観点から、必要なワクチンの定期接種化ならびに任意接種の公的サポートの充実をはかる。

⑦ 放課後児童クラブ（学童保育）の支援拡充

仕事と育児の両立支援にとって、児童の放課後の居場所確保が欠かせない。そのため、小学校の役割を明確にしたうえで、学校内のスペースを学童保育に活用するとともに、スペースが取れない場合には民間クラブ等の活用を拡大するなど、学童保育の支援を拡充する。

また、学童保育の質が確保できるよう、適正な受け入れ規模（定数目安）の見直しを検討する。

以上