

小規模企業雇用・賃金研究会報告

【研究メンバー】

主査	高梨 昌	信州大学名誉教授
	伊藤庄平	労働者健康福祉機構理事長
	岩田克彦	職業能力開発総合大学校教授
	奥西好夫	法政大学教授
	北浦正行	社会経済生産性本部参事
	菅原英夫	港湾貨物運送事業労働災害防止協会常務理事
	関 英夫	元労働事務次官
	征矢紀臣	全国シルバー人材センター事業協会会長

【報告書目次】

- I はじめに（課題と背景）
- II 小規模企業の経営、雇用労働環境と施策の現状
 - (1) 格差の拡大の下で取り残される小規模企業
 - (2) 働くには厳しいが、小規模企業ならではの魅力
 - (3) 小規模企業に求められる経営態様の変容
- III 小規模企業の活力向上に向けての施策に求められる基本的方向
 - (1) 小規模企業の経営基盤の充実に関わる施策
 - (2) 小規模企業の雇用労働対策の基本的方向
- IV 小規模企業に対する具体的な施策として考えられる事項
 - (1) 人材の育成、確保の基盤の整備
 - (2) 小規模企業を核とした地域の活性化
 - (3) 安心して働き、多様な能力が発揮できる雇用機会の創出
 - (4) 労働福祉や生活の面における格差の解消に向けての対策
 - (5) 小規模企業の事業主への相談、情報提供サービスの充実

【報告要旨】

小規模企業は、多くの就業の機会を提供し地域経済にも大きな貢献をしてきたが、近年においては全般的には経営不振の状況が続いている。このような経営環境の厳しさは、雇用労働面にも影響を及ぼしている。30 人以下の企業の雇用者数は全体の 3 分の 1 近くとなるが、近年においては、雇用者数の減少が続いている。また、労働条件の面でも、賃金水準の低下が続いている。

しかしながら、一方で、小規模企業で働いている中で、大企業にも負けないような好条件や魅

力が存在することも事実である。小規模企業では働く個々人の事情やニーズに応じて、大企業にも劣らぬ良好な質をもった雇用機会を実現する潜在力を有している。

また、我が国経済社会の変化の中で、小規模企業の経営の態様にも変容することが求められており、それに伴い、事業の展開を担う人材のニーズにも変化が生じ、市場をリサーチする能力、商品・サービスの企画や研究・開発能力、生産やサービス提供システムの改善する能力等を企業の中に蓄積していく必要があり、これに応じた人材の育成、確保を進めていかなければならなくなっている。今後は政策面において、産業政策と労働政策の具体的な展開の場における連携を強めていくことの必要性が一層増大してきている。

このようなことを踏まえて、小規模企業の活力の向上に向けて、求められる政策対応の基本的方向を示すと次の通りである。

(1) 小規模企業の経営基盤の充実に関わる施策

小規模企業の経営基盤を強化する上では、経営力の向上や生産性の上昇を図っていくことが課題。小規模企業に対する産業政策の効果的推進や雇用労働政策との連携強化が重要。

(2) 小規模企業の雇用労働対策の基本的方向

- ①事業の展開に必要とされる多様な人材の育成への支援、
- ②地域の活性化の視点からの支援、
- ③小規模企業で、安心して、多様な働き方が可能となるような環境の整備。

この基本的な方向を踏まえて、今後の小規模企業に向けての雇用労働面を中心とし考えられる具体的な施策を整理すると以下ようになる。

(1) 人材の育成、確保の基盤の整備

このための施策として、①小規模企業の活用しやすい公共的な能力開発の展開、②人材育成分野における「寺子屋活動」の推進、③大企業から小規模企業への人材の移動の円滑化、④人材の育成、確保に関する事業主への相談、情報提供体制の強化、⑤学校の職業教育との連携の強化、⑥人材の確保のための助成金の活用、がある。

(2) 小規模企業を核とした地域の活性化

このための施策として、①新たな事業の創造への支援、②地域の雇用開発のための助成金の活用、③中核となる人材の地域外からの確保、がある。

(3) 安心して働き、多様な能力が発揮できる雇用機会の創出

このための施策として、①多様な就業の形態に応じた施策の推進、②下請取引の適正化、③労働法令が遵守されるようにするための環境整備、がある。

(4) 労働福祉や生活の面における格差の解消に向けての対策

(5) 小規模企業の事業主への相談、情報提供サービスの充実