

# 待ったなし！「働き方改革関連法」への対応

～施行直前、県内企業の傾向と対策～

2019年3月8日

一財) 青森地域社会研究所

# 1. レポート概要

---

## (1) レポートの背景

2018年6月、「働き方改革関連法」(正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)が成立した。

同法は、人手不足感が広がるなか、労働環境を改善することにより働き手の多様性を担保するきっかけとなることが期待されている一方、企業にとってはコスト増加を招く内容を含んでいるうえ、罰則規定付きの項目も盛り込まれているなど、対応への行程は容易ではない。

また、同法は本年4月から順次施行されるものであり、まさに働き方改革待ったなしといった状況にある。さらには、「働き方改革関連法」への適切な対応は、働き手から選ばれる企業となる必須条件でもある。

こうしたなか、青森県商工会議所連合会において同連合会を構成する県内商工会議所の会員企業を対象に「働き方改革関連施策推進」に係るアンケート調査を実施した。

本レポートでは、アンケート結果をもとに県内企業の同法への対応状況等を概観する。

## (2) 青森県商工会議所連合会によるアンケート調査の概要

■調査時期：2018年11月1日～11月30日

■調査対象：1,613先

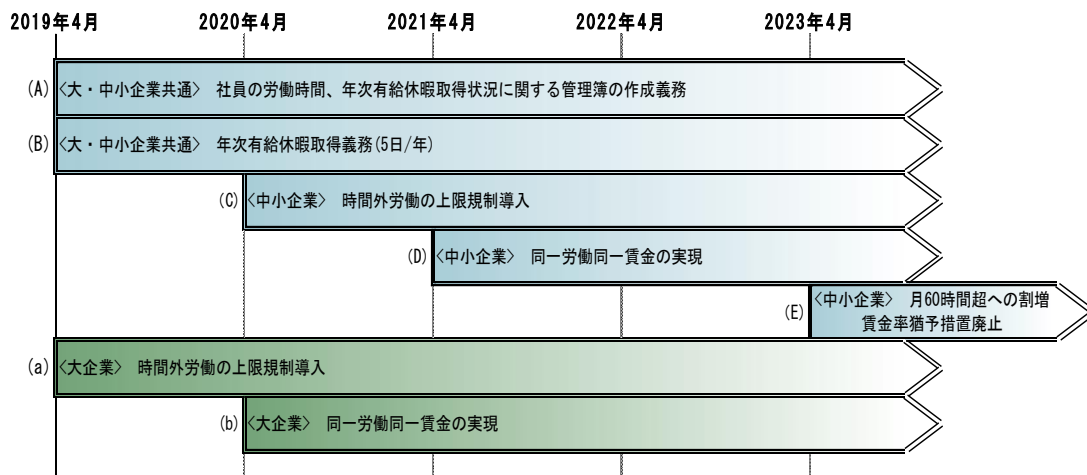
■回収状況：479先（回収率：29.7%）

■調査方法：FAXによる送付・回収

## 2.主な「働き方改革関連法」のポイント

- ・下表は、県内企業に特に影響が大きいと思われる改正項目と施行時期をイメージ化したものである。
- ・(A)～(E)は県内企業の多数を占める中小企業に該当する項目であり、(a)～(b)は大企業が中小企業に先立って施行される項目を示している。
- ・主な改正項目の概要は、次頁「参考：主な改正項目のポイント」の通り。

### 主な改正項目と施行時期



資料：厚生労働省公表資料により、青森地域社会研究所作成。

### ※中小企業の定義

業種	常時使用する労働者数または資本金の額
小売業 (飲食業等含む)	50人以下 または 5千万円以下
卸売業	100人以下 または 1億円以下
サービス業	100人以下 または 5千万円以下
その他	300人以下 または 3億円以下

## 《参考：主な改正項目のポイント》

### (A)社員の労働時間、年次有給休暇取得状況に関する管理簿の作成義務化(以下「管理簿の作成義務」)

施行時期：大企業・中小企業共通 2019 年 4 月

概要：管理監督者も含め、すべての人の労働時間や有給休暇の取得状況が、客観的な方法その他適切な方法で把握することが義務化される。

### (B)年次有給休暇の取得義務化(以下「有給休暇取得義務」)

施行時期：大企業・中小企業共通 2019 年 4 月

概要：使用者は、年次有給休暇の日数が 10 日以上ある労働者に対して、5 日について時季を指定のうえ、1 年以内に必ず与えなければならない。労働者が自ら指定した分は 5 日から差し引いてよい。未取得者がいた場合は法令違反となる。

### (C)時間外労働の上限規制の導入(以下「時間外上限規制導入」)

施行時期：中小企業 2020 年 4 月、大企業 2019 年 4 月

概要：時間外労働時間の上限は、「原則として月 45 時間・年 360 時間」とする。臨時的な特別の事情があつて、労使が合意する場合であっても、「年 720 時間」「複数月平均 80 時間以内(休日労働含む)」「月 100 時間未満(休日労働含む)」を超えることができない。また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 回までとなる。上限を超えた場合は、罰則として雇用主に半年以下の懲役または 30 万円以下の罰金が科せられる。自動車運転の業務、建設事業等については、改正法施工後 5 年間適用が猶予される。

### (D)同一労働同一賃金の実現(以下「同一労働同一賃金」)

施行時期：中小企業 2021 年 4 月、大企業 2020 年 4 月

概要：同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)など雇用形態に関わらず、基本給や賞与などに不合理な待遇差を設けることが禁止される。

### (E)月 60 時間超の割増賃金率猶予措置廃止(以下「割増賃金率猶予措置廃止」)

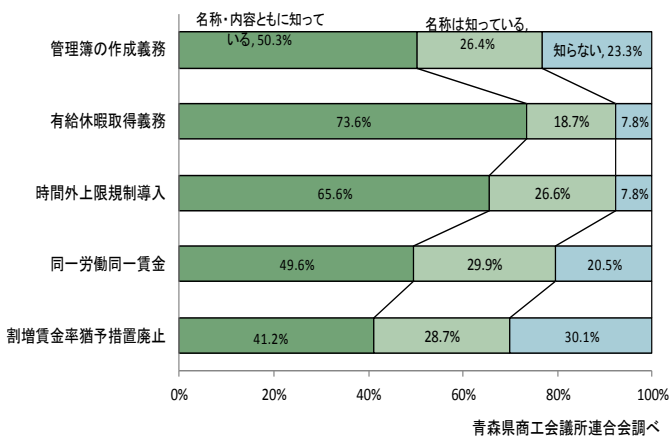
施行時期：中小企業 2023 年 4 月

概要：月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率について、現行の 25%以上から大企業と同様の 50%以上が適用になる。非適用の場合は法令違反となる。

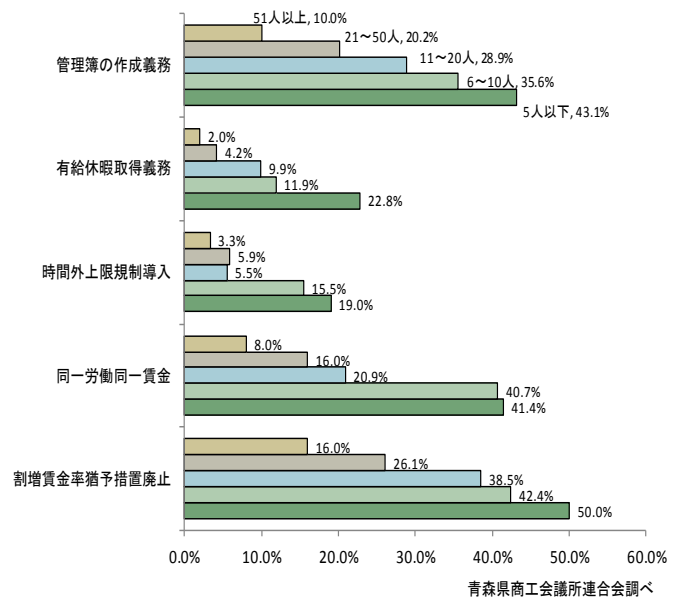
### 3. 「働き方改革関連法」の認知度

- ・下2つのグラフは施行時期の早い改正項目を上位に置いている。
- ・全般に、「働き方改革関連法」の認知は十分とは言えない状況にある。
- ・「管理簿の作成義務」(2019年4月施行)は、他の項目に対応するための基本となる項目であり、この4月には施行されるが認知度は半数にとどまっている。
- ・他の項目については、施行時期が迫っている項目ほど認知度が高まっているが、この4月施行の「有給休暇取得義務」でも認知度は73.6%と、決して高くはない状況にある。
- ・企業にとってコスト増加要因となるなどハードルの高い項目が、今後順次施行されるスケジュールになっており、各業界団体や関連行政機関は、周到な周知の徹底が必要だ。
- ・従業員規模別でみると、各項目ともに規模が小さいほど「知らない」割合が高まっている。
- ・各業界団体や関連行政機関による周知活動に際しては、小規模な事業所にも情報が届くことを念頭に置いた施策展開が求められる。
- ・対応の如何によっては、法令違反に問われる項目もあり「知らない」では済まされない状況も想定されることから、各個別企業まかせではなく、各業界団体や関連行政機関の更なるきめ細やかな対応が必要な状況にある。

主な改正項目の認知度



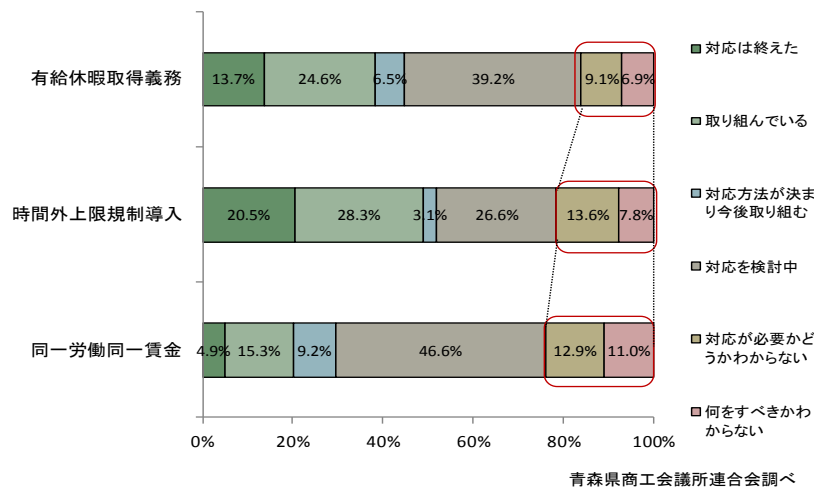
従業員規模別「知らない」と回答した割合



## 4. 「働き方改革関連法」への対応状況

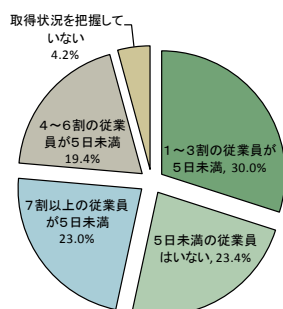
- ・「対応が必要かどうかわからない」と「何をすべきかわからない」を合算した割合は、この4月施行の「有給休暇取得義務」で16.0%、2020年4月施行の「時間外上限規制導入」で21.4%、2021年4月施行の「同一労働同一賃金」で23.9%と、対応に苦慮している先も多い。
- ・なお、《参考1》の通り「有給休暇取得義務」の施行後の要件を満たす企業は、23.4%に過ぎない。
- ・また、《参考2》の通り「時間外上限規制導入」の施行後の要件を満たす企業は、65.3%にとどまっている。

主な改正項目への対応状況



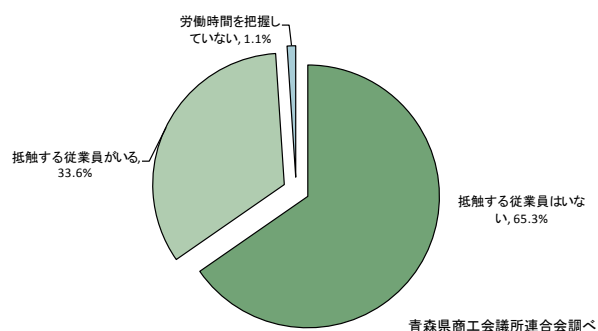
### 《参考1》

#### 直近1年間の有給休暇取得状況



### 《参考2》

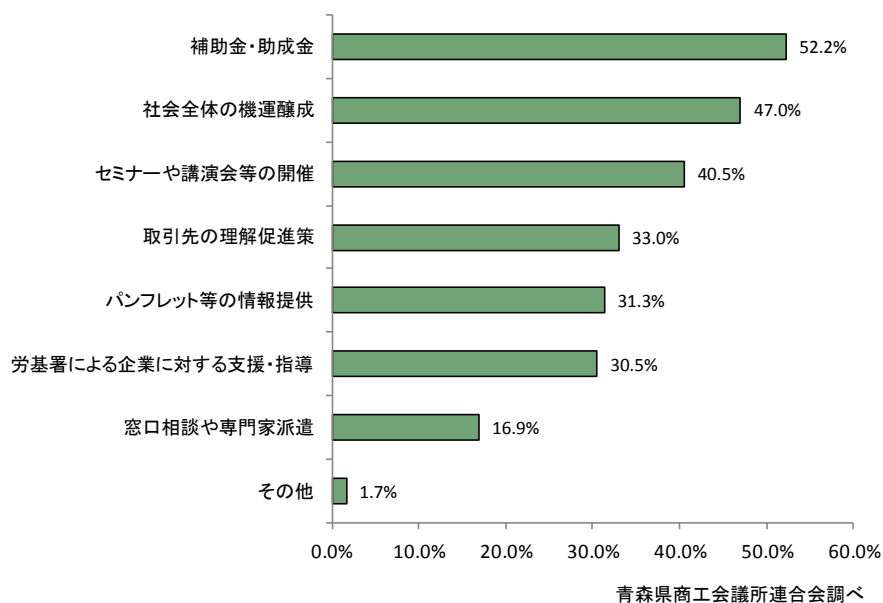
#### 直近1年間で「時間外上限規制」に抵触する従業員の有無



## 5.企業が求める支援策等

- ・「働き方改革関連法案」の施行に伴う改正項目について、県内企業においては認知度の高まりに欠ける状況にあり、結果として差し迫った改正項目に対し適切な対応が採れていない。
- ・一方で、人手不足が進展する中、働き手から選ばれる企業となるためには改正項目への対応は必須だ。また、全国に先駆けて生産年齢人口が縮む青森県において、働き手から選ばれる企業となるための施策は個別企業のみが取り組むべき課題ではなく、県を挙げて取り組まなければならない課題の1つだ。
- ・こうした中、県内企業が求める支援策は、「補助金・助成金」(52.2%)がトップにあげられている。社内体制の整備に向け、システム投資や人件費コストの増加が重荷と感じている企業が多いためとみられる。
- ・次いで、「社会全体の機運醸成」(47.0%)や「取引先の理解促進」(33.0%)が高位にあり、自社業務の変革には取引先や社会の理解が欠かせない状況も浮かび上がっているなど、個社での対応に限界を感じる企業も多い。
- ・更には「セミナーや講演会の開催」(40.5%)、「パンフレット等の情報提供」(31.3%)、「労基署による企業に対する支援・指導」(30.5%)も多数を占めており、改正項目に対する認知度が十分ではない状況が反映されている。

「働き方改革関連法」への対応のため希望する支援策等(複数回答)



## 6.企業側の問題だけではない「働き方改革」~おわりにかえて~

働き方改革とは、生産年齢人口の減少や働き手の高齢化・多様化といった課題を解決することを目的に、多様性に富んだ働き手とその能力・意欲を存分に発揮できる環境を作り上げ、就業機会の拡大を企図することに他ならない。そして、最終的には、働き手の置かれた個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することにより、成長と分配の好循環を再構築することにある。そして、この**働き方改革を法的に担保するものが「働き方改革関連法」に他ならない。**

全国に先駆けて生産年齢人口が縮む本県は、率先して「働き方改革関連法」の施行に対応しながら働き方改革を実現していく必要がある。関連法への対応は、一義的には企業側の問題ではあるが、県内各主体を挙げて取り組むべき課題だ。

しかし、**アンケート結果を見る限り、本県において「働き方改革関連法」への認識は決して高くはない。**

**関連行政機関**においては、「働き方改革関連法」の周知に注力するとともに、個別企業が抱える**それぞれの課題にピンポイントで対応できる体制を整え**、相談しやすい環境を整えることが必要だ。**併せて、働き方改革に向けた社会全体の機運醸成に努め**、個別企業が働き方改革に取り組みやすい環境を整備することが求められる。

また、**企業側**においては働き手から選ばれる組織を念頭に置く必要がある。

「働き方改革関連法」は、従来の労務管理や賃金制度などの在り方を一変させる内容となっており、対応には相応の労力を要す。「ヒト(人材)」・「モノ(設備)」・「カネ(資本)」が組織運営の基本単位と言われるが、**今般の「働き方改革関連法」は「ヒト(人材)」に焦点を合わせた「ヒト(人材)」への投資拡大の色彩が強い。**そして、「ヒト(人材)」への投資こそが、人手不足下における人材確保や労働時間短縮下における労働生産性の向上に資すると考えるべきだ。**働き手から選ばれる企業となることは、企業存続にかかわる大命題だ。**

一方、**働き手側**も相応の覚悟が必要だ。「働き方改革関連法」への対応を企業まかせにしているのは、これまで以上に休む権利などの実現は困難だ。**働く側個々人が、それぞれの持ち場・立場で自己の生産性を上げる努力**があつてこそ働き方改革は成就する。

魅力ある職場の実現は、企業存続の大きな命題になりつつある。そして、企業の存続は、働く場を提供する主体として、本県にとっても欠くことのできない命題になっている。

**「働き方改革関連法」への対応は、魅力ある職場への第一歩であり、その実現には企業のみならず関連行政機関、働き手側など、多くの主体が真摯に取り組まなければならない。**

以上