

日本・東京商工会議所

「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」
集計結果

（「働き方改革関連法への準備状況に関する調査」、「高齢者雇用の拡大に関する調査」）

2019年1月9日

日本・東京商工会議所

目次

調査概要	1ページ
調査結果のポイント	2ページ

【働き方改革関連法への準備状況に関する調査】

働き方改革関連法の認知度①(時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金)	3ページ
働き方改革関連法の認知度②(割賃の猶予措置廃止、管理簿の作成義務、高度プロフェSSIONAL制度)	4ページ
働き方改革関連法の認知度③(時間外労働の上限規制、従業員規模別)	5ページ
働き方改革関連法の認知度④(年次有給休暇の取得義務化、従業員規模別)	6ページ
働き方改革関連法の認知度⑤(同一労働同一賃金、従業員規模別)	7ページ
「時間外労働の上限規制」の準備状況	8ページ
「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況	9ページ
「同一労働同一賃金」の準備状況	10ページ
「時間外労働の上限規制」への対応として講じた取り組み	11ページ
「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組み	12ページ
「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題	13ページ
「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題	14ページ
自社独自の「特別休暇」の設定状況	15ページ
「同一労働同一賃金」の対象になりそうな非正規社員の有無	16ページ
「同一労働同一賃金」の導入に向けた対応策・方針	17ページ
「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題	18ページ
働き方改革に対応していくために拡充すべき支援策や制度	19ページ

【高齢者雇用の拡大に関する調査】

高齢者雇用安定法への対応状況	20ページ
嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化、給与水準の程度	21ページ
継続雇用年齢の65歳超への義務化に対する考え	22ページ
65歳を超えて雇用できない理由、継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合の対応	23ページ
継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、拡充・創設すべき支援策	24ページ
継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、在職老齢年金の減額調整に対する考え	25ページ

調査概要

1. 調査地域: 全国47都道府県
2. 調査対象: 中小企業 2,881社
3. 調査期間: 2018年10月22日～12月3日
4. 調査方法: 各地商工会議所職員による訪問調査
5. 回収商工会議所数: 413商工会議所(回収率: 80.2%)
6. 回答企業数: 2,045社(回答率: 71.0%)

7. 調査の目的

- (1) 2019年4月から順次施行される「働き方改革関連法」について、中小企業の認知度や準備状況を把握することで、説明会・セミナー等周知に関する取り組みや政策提言・要望活動に活かすため。
- (2) 政府が検討している高齢者雇用の促進策について、中小企業の現状や課題を把握することで、今後の政策提言・要望活動に活かすため。

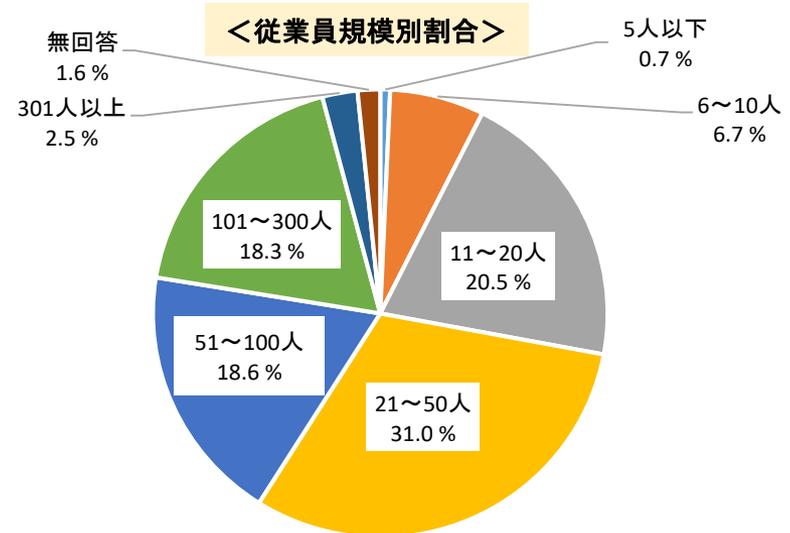
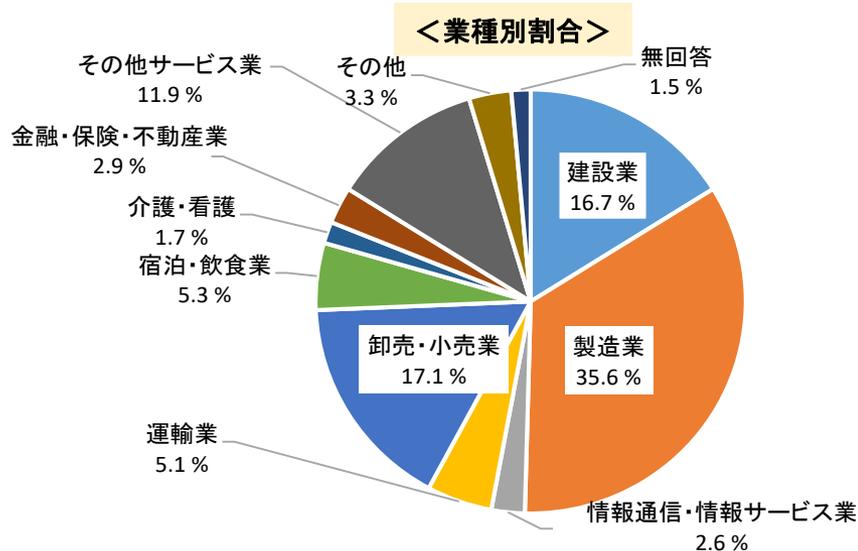
<回答企業の属性>

【業種】

建設業: 341社(16.7%) 製造業: 728社(35.6%) 情報通信・情報サービス業: 54社(2.6%) 運輸業: 104社(5.1%)
 卸売・小売業: 350社(17.1%) 宿泊・飲食業: 108社(5.3%) 介護・看護: 35社(1.7%) 金融・保険・不動産業: 59社(2.9%)
 その他サービス業: 243社(11.9%) その他: 67社(3.3%) 無回答: 30社(1.5%) ※重複を含むため、割合は100を超える。

【従業員規模】

5人以下: 15社(0.7%) 6～10人: 137社(6.7%) 11～20人: 419社(20.5%) 21～50人: 634社(31.0%)
 51～100人: 381社(18.6%) 101～300人: 374社(18.3%) 301人以上: 52社(2.5%) 無回答: 33社(1.6%)



調査結果のポイント

ポイント①: 働き方改革関連法の認知度(3~7ページ)

- 法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%を占める。
- 施行時期について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が33.7%、「年次有給休暇の取得義務化」が23.5%、「同一労働同一賃金」が49.6%を占める。
- これらの認知度は、従業員規模が小さくなるにつれて低下することから、中小企業における認知度に課題がある。
- 本年4月に施行が迫った「年次有給休暇の取得義務化」をはじめ、法律の更なる周知が求められる。

ポイント②: 働き方改革関連法への準備状況(8~10ページ)

- 「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」ともに、「対応済・対応の目途が付いている」企業の割合は半数に満たない。
- 各企業における準備の促進に向け、窓口相談や専門家派遣など、働き方改革推進支援センターや各都道府県労働局が実施している支援策をより一層積極的、且つきめ細かく実施していくことが求められる。

ポイント③: 働き方改革関連法への対応にあたって課題(13~14ページ、18ページ)

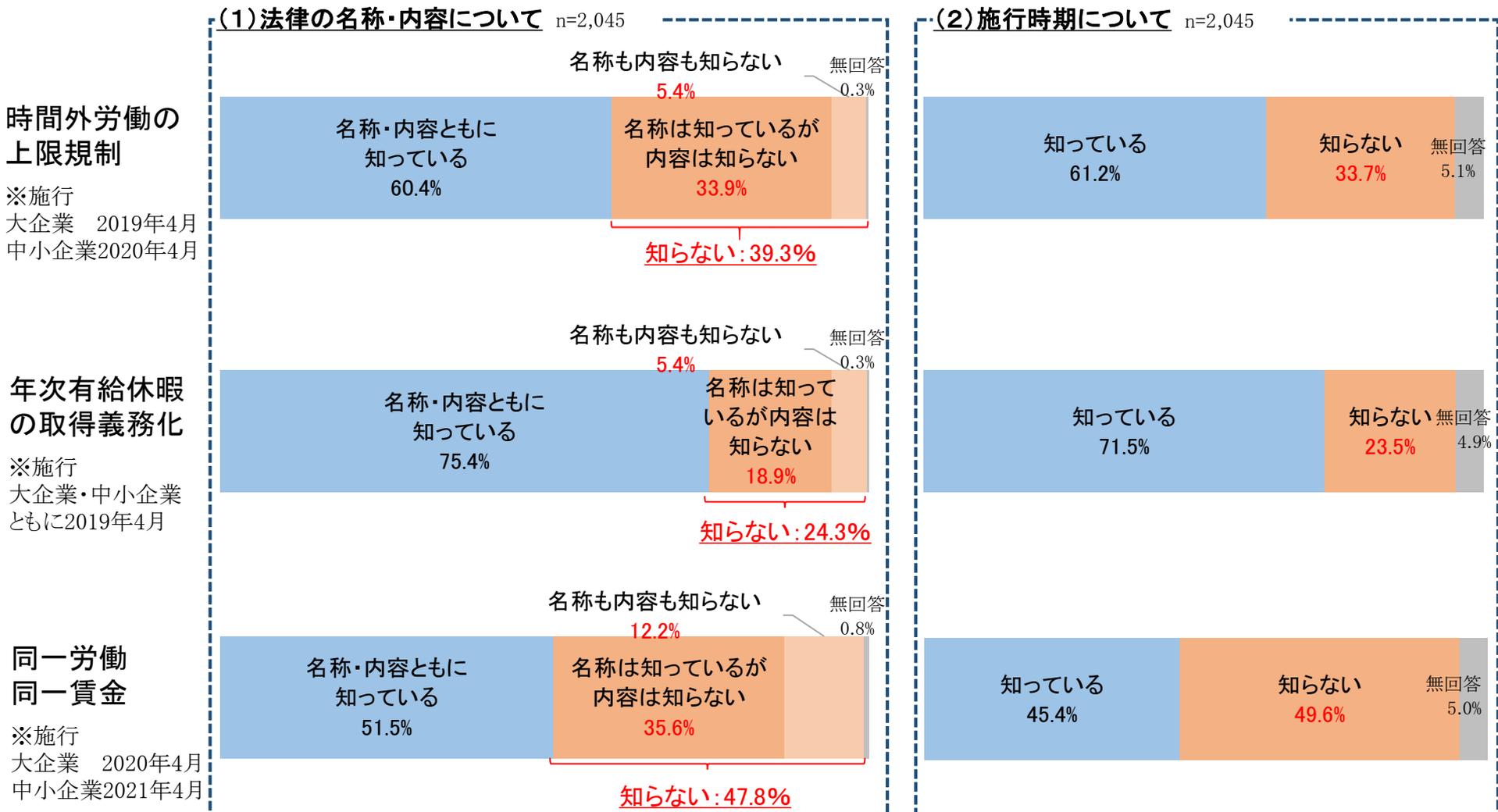
- 「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題は、「人手不足」や「業務の繁忙」に関する項目が上位を占め、「取引先からの短納期要請や急な仕様変更等への対応」も多く挙げられている。
- 一方、「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題は、「増加した人件費を価格転嫁できない」が35.9%で最も多く、次いで「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が33.3%挙げられている。
- こうした状況を踏まえると、人手不足対策(女性・高齢者等多様な人材の活躍推進、外国人材の受入れ、生産性向上支援等)、下請取引適正化対策の強化や、「同一労働同一賃金」に関する丁寧な周知が求められる。

ポイント④: 継続雇用年齢の65歳超への義務化に対する考え(22ページ)

- 65歳超の者を雇用している企業の割合は、2016年調査の70.1%から、2018年(今回)調査では73.7%と3.6ポイント増加したことから、中小企業において高齢者雇用が一層進んでいる実態がうかがえる。
- 継続雇用年齢の65歳超への義務化に「反対」する企業の割合は、2016年調査の57.2%から、2018年(今回)調査では50.5%と6.7ポイント減少したものの、過半数を上回っている。

働き方改革関連法の認知度①(時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金)

- (1)法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%を占める。
- (2)施行時期について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が33.7%、「年次有給休暇の取得義務化」が23.5%、「同一労働同一賃金」が49.6%を占める。



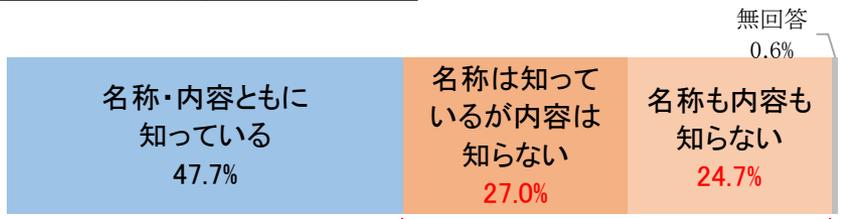
働き方改革関連法の認知度②(割賃の猶予措置廃止、管理簿の作成義務、高度プロフェッショナル制度)

- (1)法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「中小企業への月60時間超の割増賃金率の猶予措置廃止(以下、割賃の猶予措置廃止)」が51.7%、「労働時間等に係る管理簿の作成義務(以下、管理簿の作成義務)」が53.0%、「高度プロフェッショナル制度」が64.9%を占める。
- (2)施行時期について「知らない」と回答した企業は、「割賃の猶予措置廃止」が50.6%、「管理簿の作成義務」が45.1%、「高度プロフェッショナル制度」が57.1%を占める。
- 本年4月に施行が迫った「年次有給休暇の取得義務化」をはじめ、法律の更なる周知が求められる。

(1)法律の名称・内容について n=2,045

中小企業への
月60時間超の
割増賃金率の
猶予措置廃止

※施行
中小企業2023年4月



労働時間等に
係る管理簿の
作成義務

※施行
大企業・中小企業
ともに2019年4月

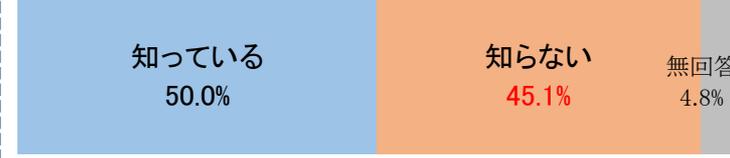
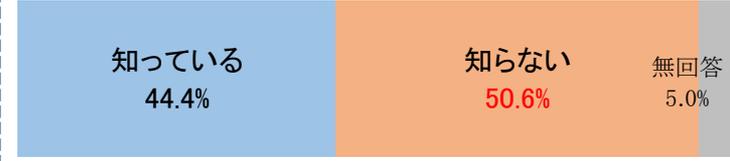


高度プロフェッ
ショナル制度の
創設

※施行
大企業・中小企業
ともに2019年4月



(2)施行時期について n=2,045

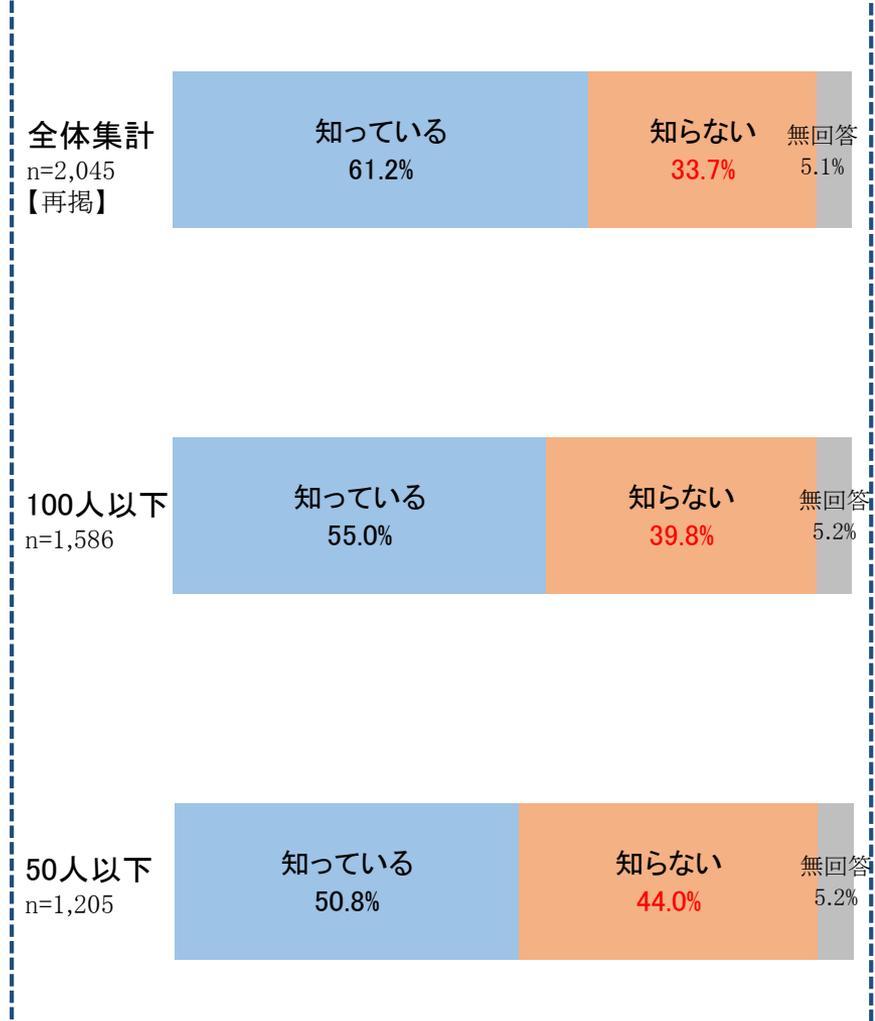
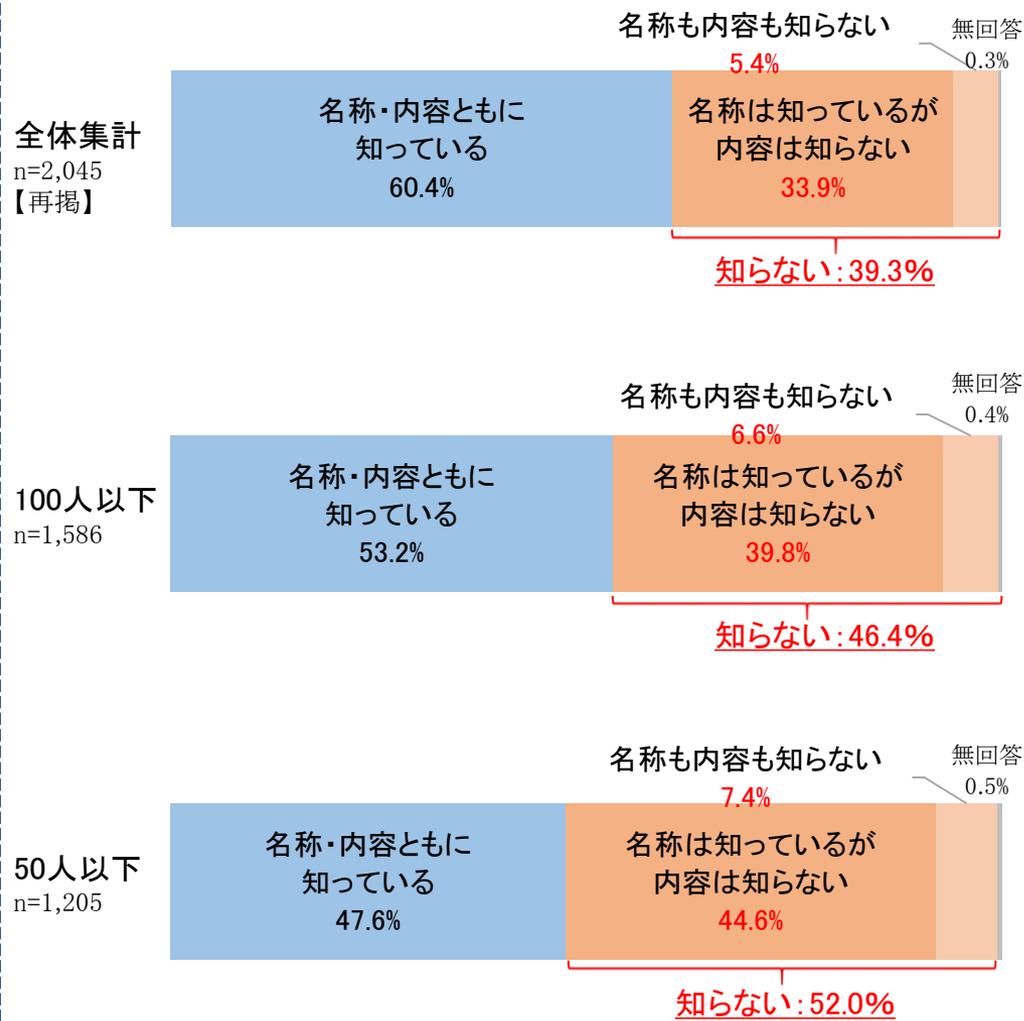


働き方改革関連法の認知度③(時間外労働の上限規制、従業員規模別)

○「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」(6ページ)、「同一労働同一賃金」(7ページ)ともに、認知度は従業員規模が小さくなるにつれて低下することから、中小企業における認知度に課題がある。

(1) 法律の名称・内容について: 時間外労働の上限規制

(2) 施行時期について: 時間外労働の上限規制

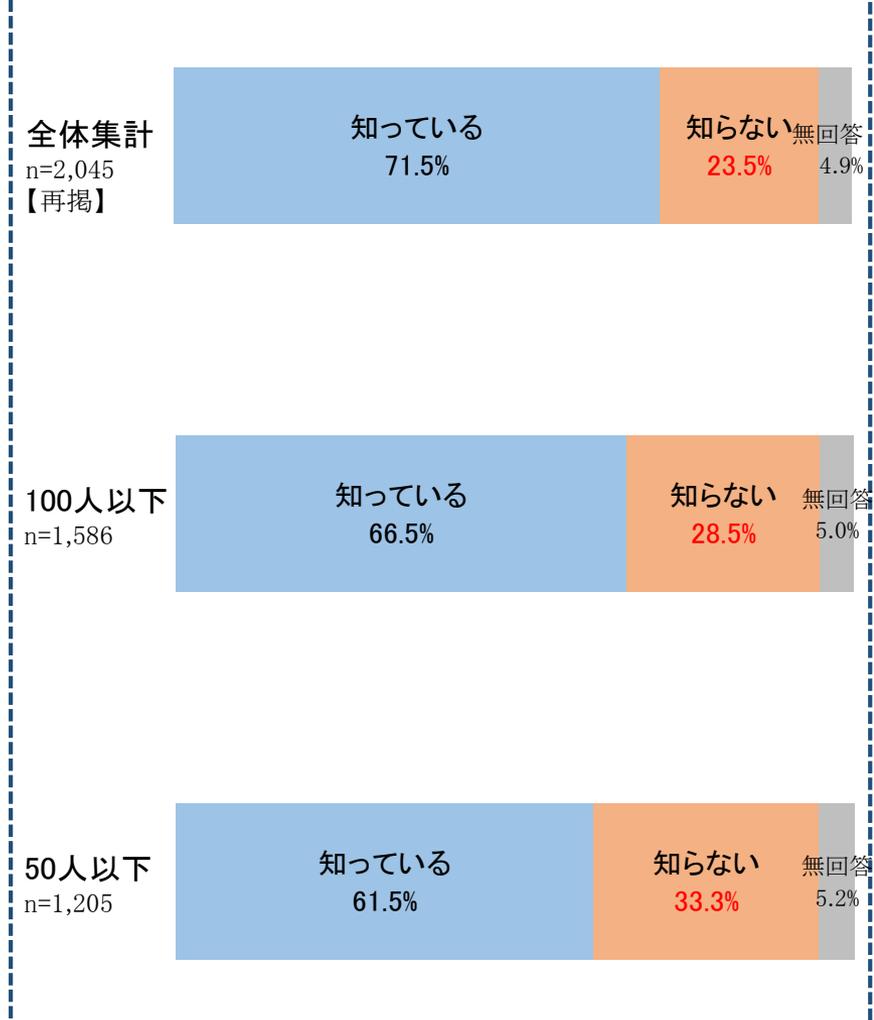
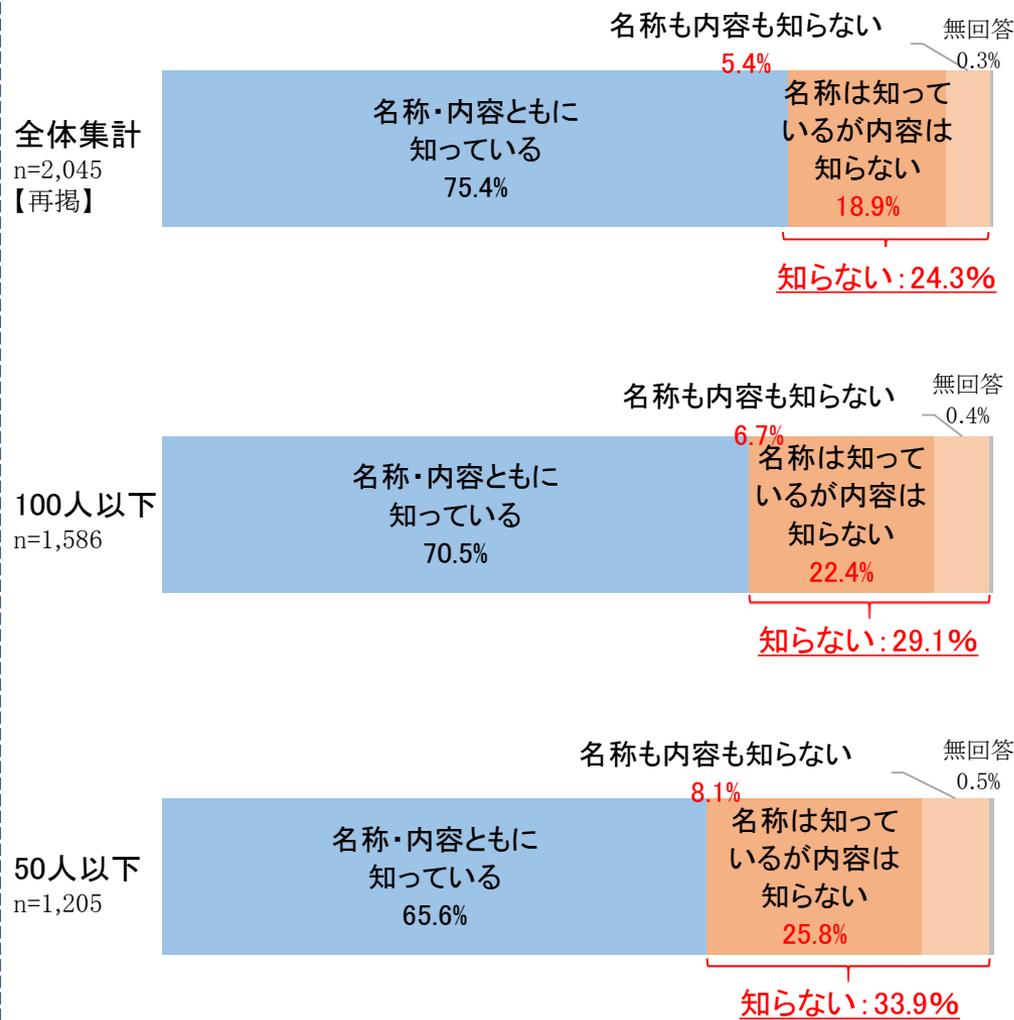


働き方改革関連法の認知度④(年次有給休暇の取得義務化、従業員規模別)

○本年4月に施行が迫った「年次有給休暇の取得義務化」は「時間外労働の上限規制」(5ページ)、「同一労働同一賃金」(7ページ)に比べて認知度は高いが、100人以下の企業、50人以下の企業ともに、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は、約3割を占める。

(1) 法律の名称・内容について: 年次有給休暇の取得義務化

(2) 施行時期について: 年次有給休暇の取得義務化

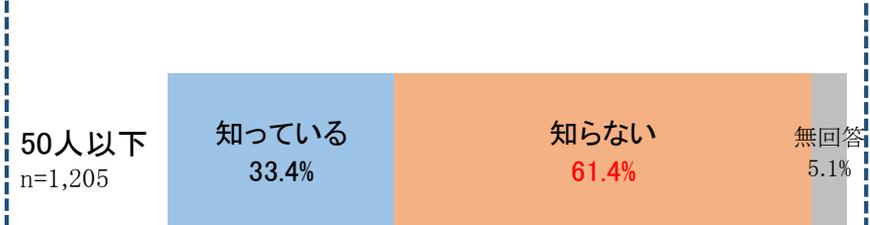
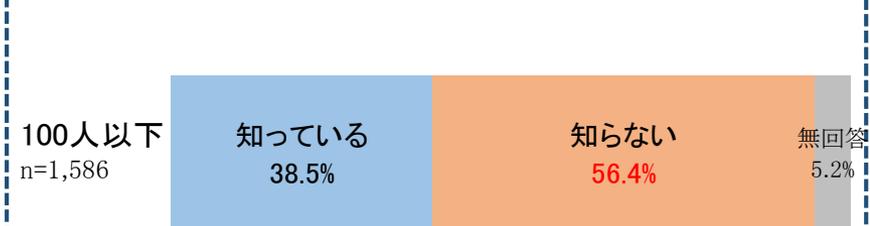
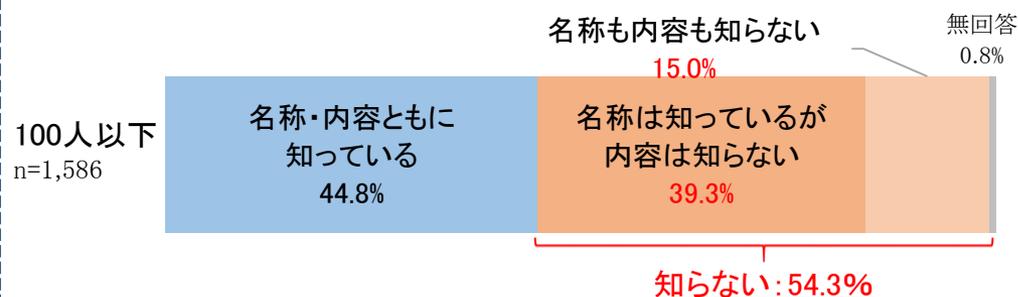
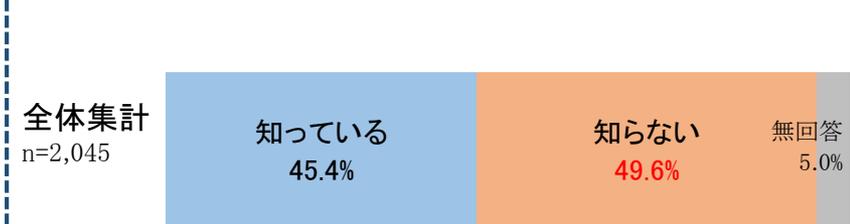
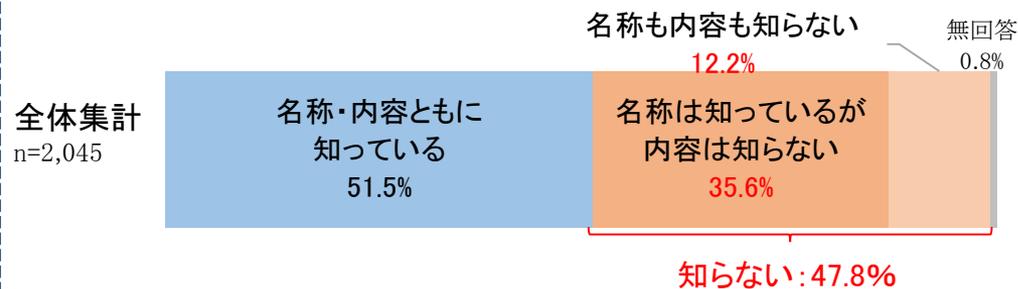


働き方改革関連法の認知度⑤(同一労働同一賃金、従業員規模別)

○「同一労働同一賃金」は「時間外労働の上限規制」(5ページ)、「年次有給休暇の取得義務化」(6ページ)に比べて認知度は低く、特に50人以下の企業では、法律の内容や施行時期について「知らない」と回答した企業は実に約6割を占める。

(1) 法律の名称・内容について: 同一労働同一賃金

(2) 施行時期について: 同一労働同一賃金



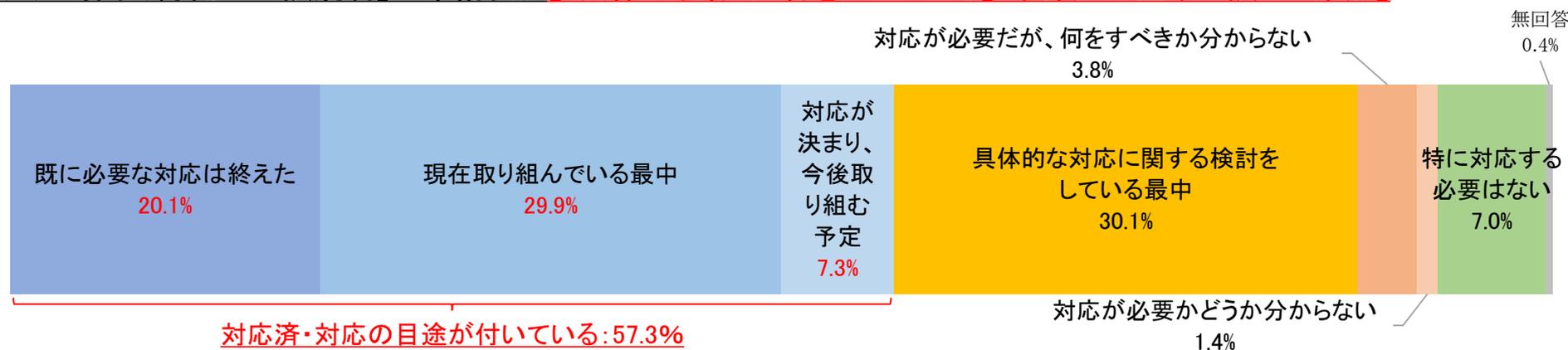
「時間外労働の上限規制」の準備状況

- 全体集計では、「時間外労働の上限規制」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は45.9%にとどまる。
- 「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「時間外労働の上限規制」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は57.3%にとどまる。

(1)「時間外労働の上限規制」の準備状況【全体集計】 n=2,045



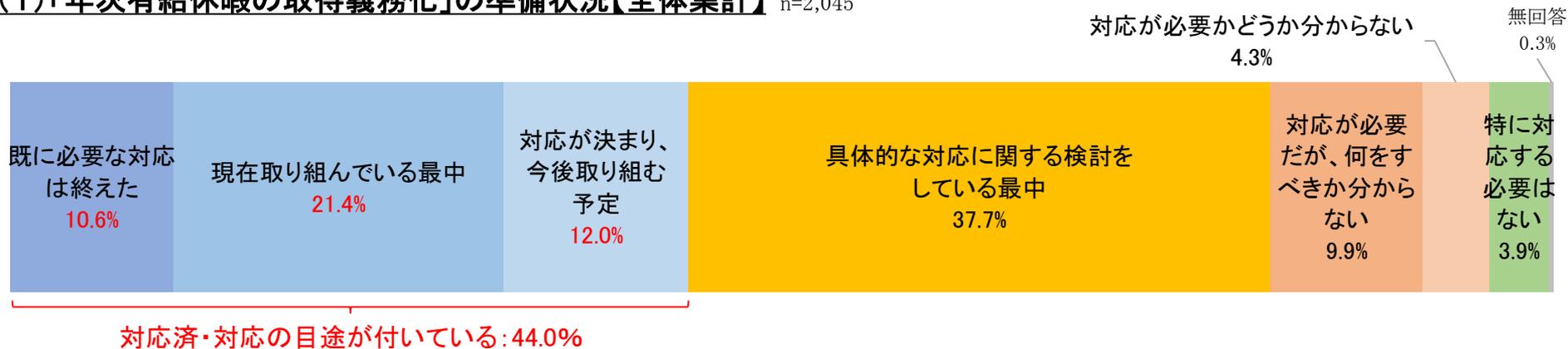
(2)「時間外労働の上限規制」の準備状況【「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限った集計】 n=1,235



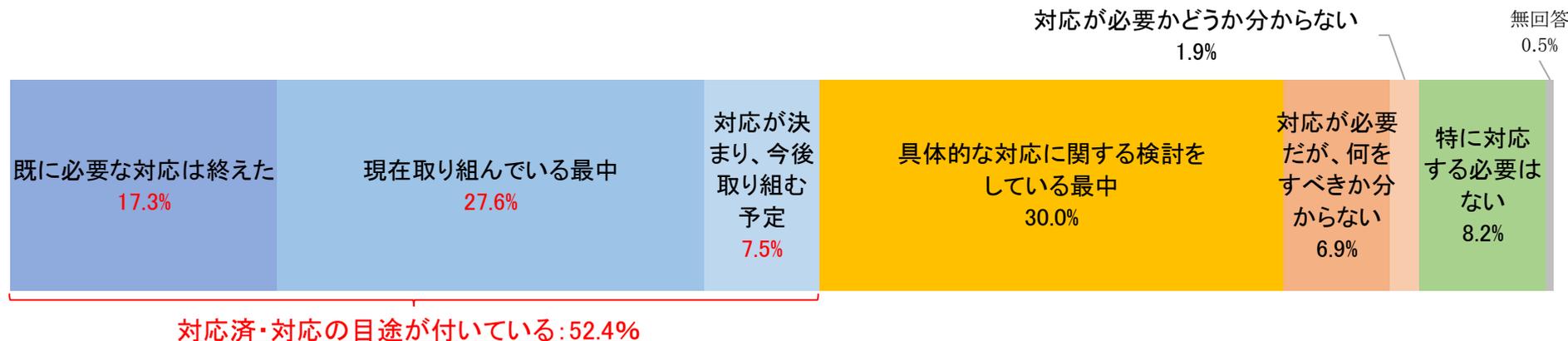
「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況

- 全体集計では、本年4月に施行が迫った「年次有給休暇の取得義務化」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は44.0%にとどまる。
- 「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「年次有給休暇の取得義務化」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は52.4%にとどまる。

(1)「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況【全体集計】 n=2,045



(2)「年次有給休暇の取得義務化」の準備状況【「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限った集計】 n=1,541



「同一労働同一賃金」の準備状況

- 全体集計では、「同一労働同一賃金」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は31.0%にとどまる。
- 「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限っても、「同一労働同一賃金」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は36.0%にとどまる。
- 「同一労働同一賃金」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」に比べて少なく、「具体的な対応に関する検討をしている最中」と回答した企業の割合が多い。
- 各企業における準備の促進に向け、窓口相談や専門家派遣など、働き方改革推進支援センターや各都道府県労働局が実施している支援策をより一層積極的、且つきめ細かく実施していくことが求められる。

(1)「同一労働同一賃金」の準備状況【全体集計】 n=765

※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業



対応済・対応の目途が付いている:31.0%

(2)「同一労働同一賃金」の準備状況【「法律の名称・内容を知っている」と回答した企業に限った集計】 n=453

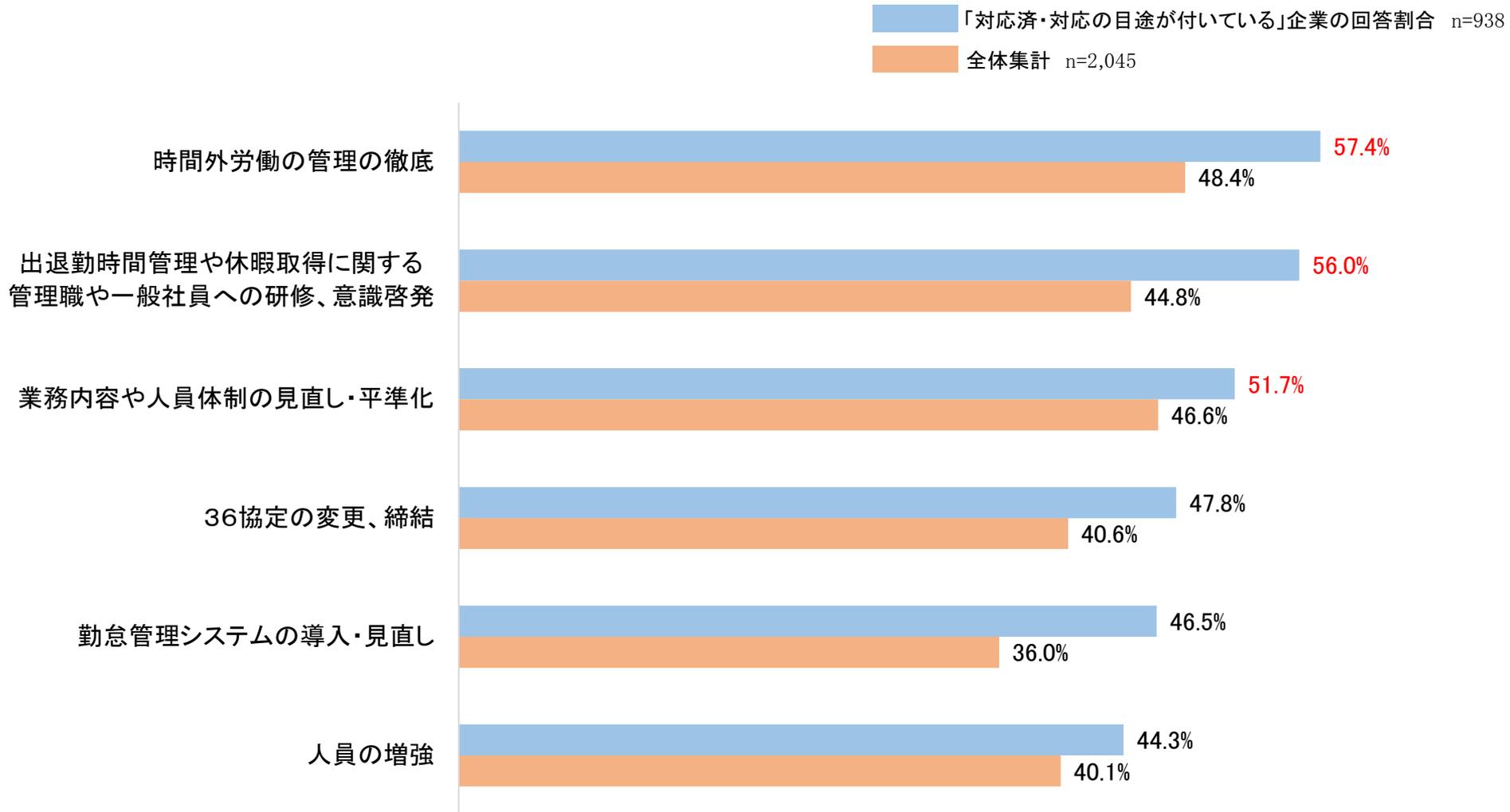


対応済・対応の目途が付いている:36.0%

「時間外労働の上限規制」への対応として講じた取り組み

○「時間外労働の上限規制」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業が講じた取り組みは、「時間外労働の管理の徹底」、「出退勤時間管理や休暇取得に関する管理職や一般社員への研修、意識啓発」、「業務内容や人員体制の見直し・平準化」をはじめ、多岐にわたる。

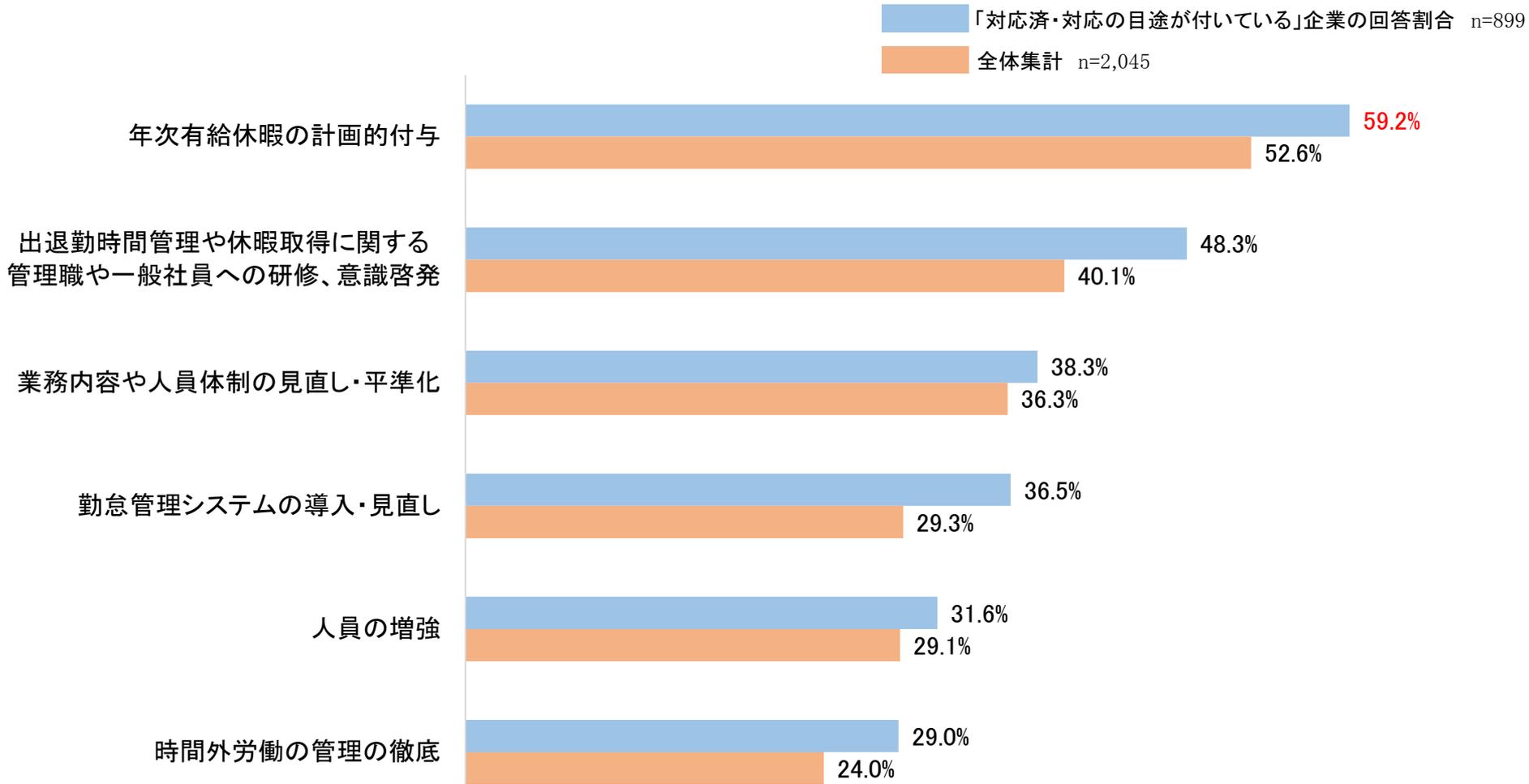
■「時間外労働の上限規制」への対応として講じた取り組み(上位6項目)【複数回答】



「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組み

- 「年次有給休暇の取得義務化」について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業が講じた取り組みは、「年次有給休暇の計画的付与」が59.2%で最も多い。
- 「時間外労働の上限規制」と「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組みの上位項目が共通することから、各企業では一体的に取り組んでいることがうかがえる。

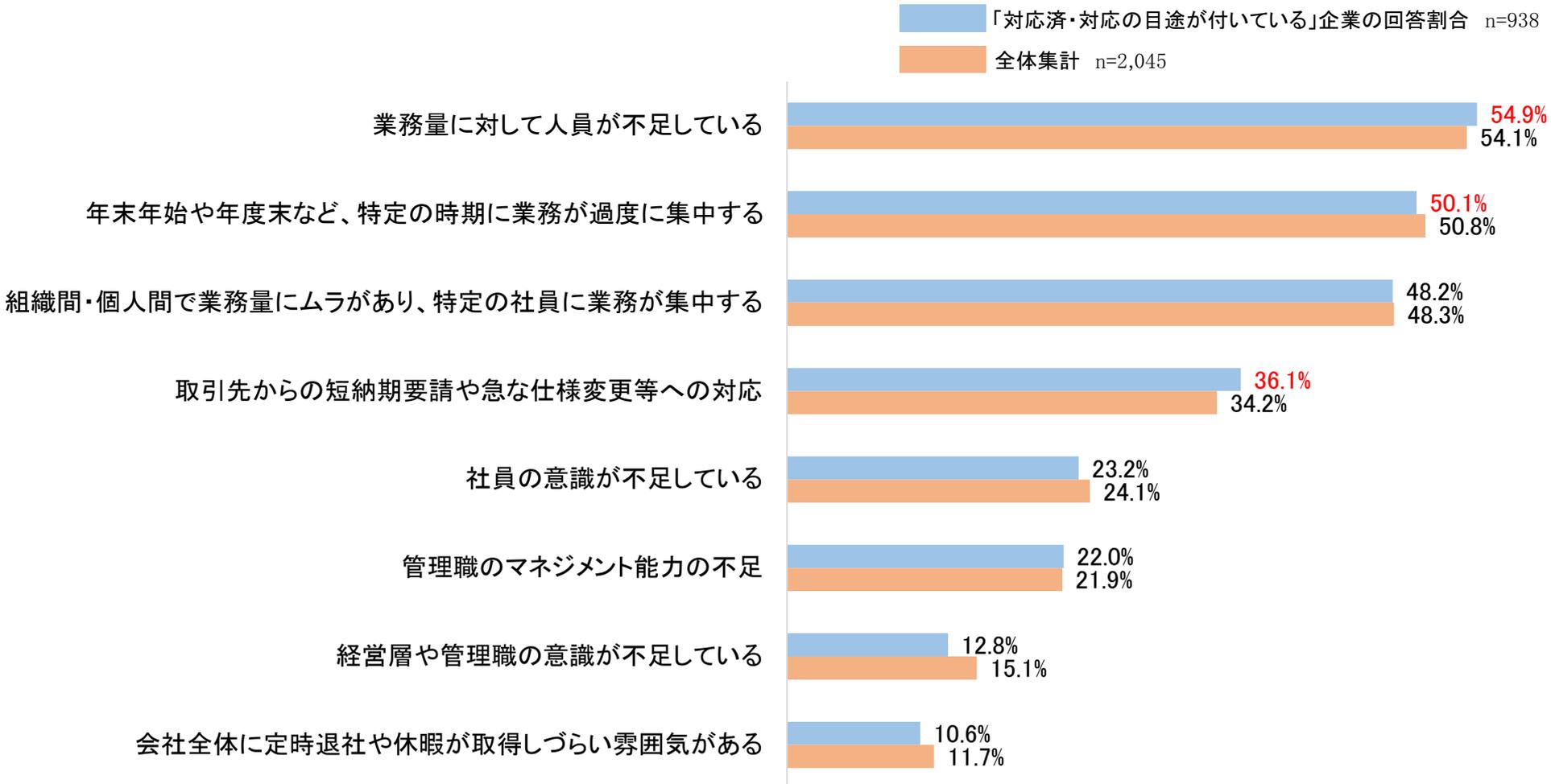
■「年次有給休暇の取得義務化」への対応として講じた取り組み(上位6項目)【複数回答】



「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題

- 「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題は、「業務量に対して人員が不足している」や「特定の時期に業務が過度に集中する」といった「人手不足」や「業務の繁閑」に関する項目が上位を占める。
- 「取引先からの短納期要請や急な仕様変更等への対応」も多く挙げられていることから、下請取引適正化対策の強化が求められる。

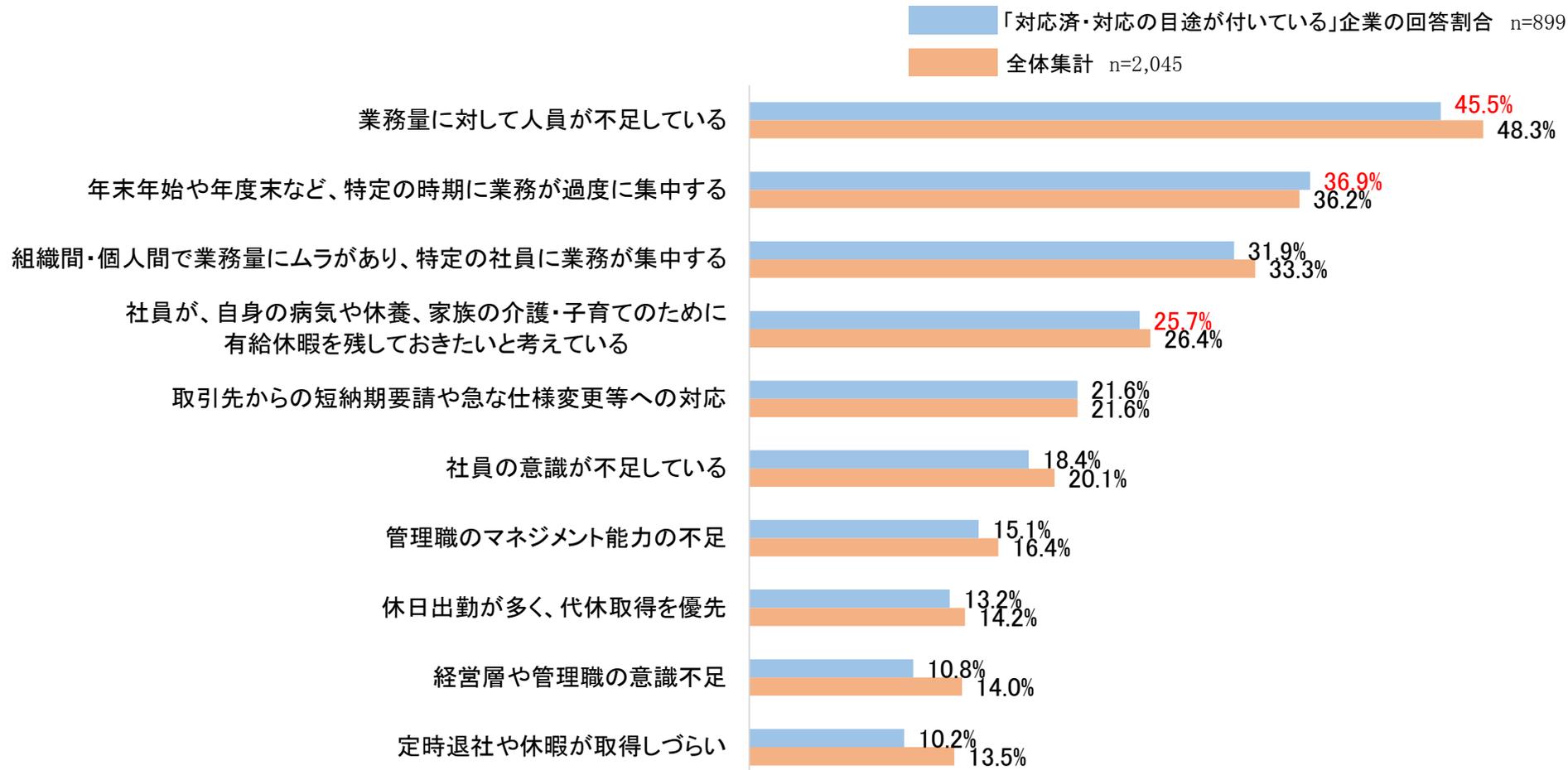
■「時間外労働の上限規制」への対応にあたっての課題(上位8項目)【複数回答】



「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題

- 「年次有給休暇の取得義務化」の対応にあたっての課題は、「時間外労働の上限規制」と同様に、「業務量に対して人員が不足している」や「特定の時期に業務が過度に集中する」といった「人手不足」や「業務の繁忙」に関する項目が上位を占める。
- 「社員が、自身の病気や休養、家族の介護・子育てのために有給休暇を残しておきたいと考えている」も多く挙げられている。

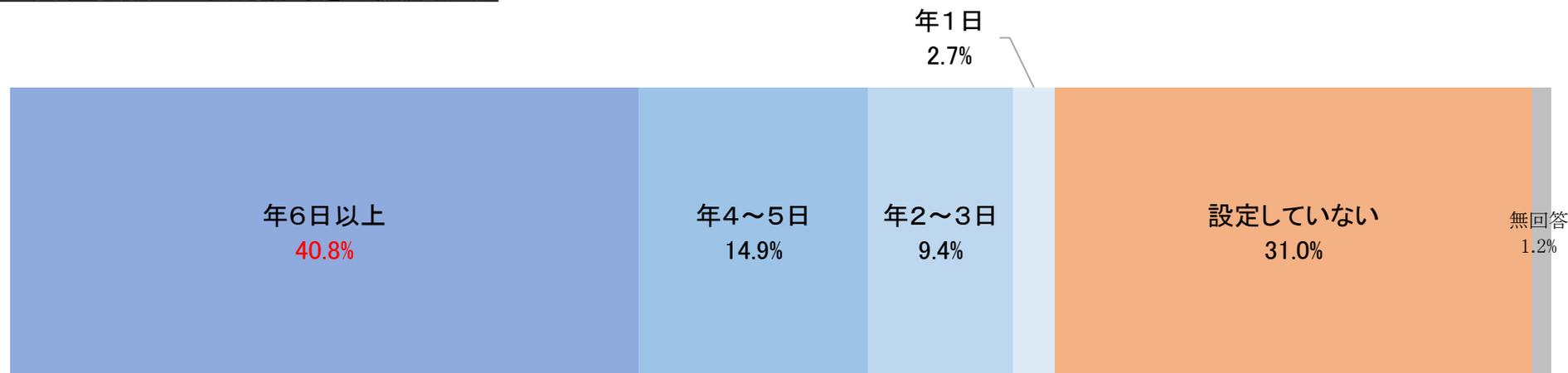
■「年次有給休暇の取得義務化」への対応にあたっての課題(上位10項目)【複数回答】



自社独自の「特別休暇」の設定状況

- 法定の年次有給休暇とは別に、自社独自の「特別休暇」(夏季休暇、年末年始休暇、創立記念休暇等)を設定している状況は、「年6日以上」が40.8%で最も多い。
- 「年次有給休暇の取得義務化(年5日)」は法定の年次有給休暇が対象で、自社独自の「特別休暇」は対象外であることから、「特別休暇」を設定している企業が多い中で、丁寧な周知が求められる。

■ 自社独自の「特別休暇」の設定状況 n=2,045

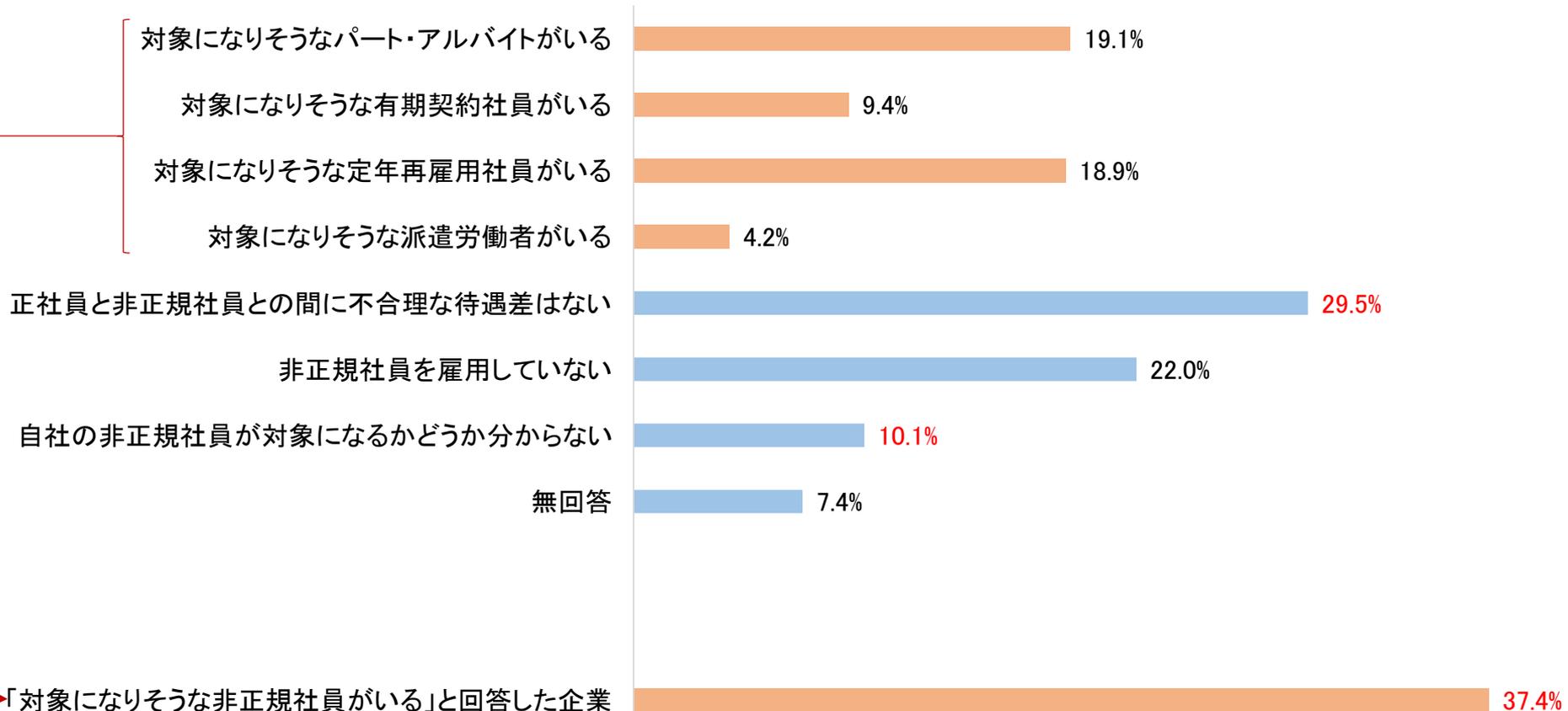


「同一労働同一賃金」の対象になりそうな非正規社員の有無

- 「同一労働同一賃金」の対象になりそうな非正規社員がいると回答した企業は37.4%であった。
- また、「正社員と非正規社員との間に不合理な待遇差はない」と回答した企業は29.5%であった。
- 「自社の非正規社員が対象になるかどうか分からない」と回答した企業が10.1%あることから、「同一労働同一賃金」の内容や定義を丁寧に周知していくことが求められる。

■「同一労働同一賃金※」の対象になりそうな非正規社員の有無【複数回答】 n=2,045

※同一労働同一賃金:同一の企業・団体における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消

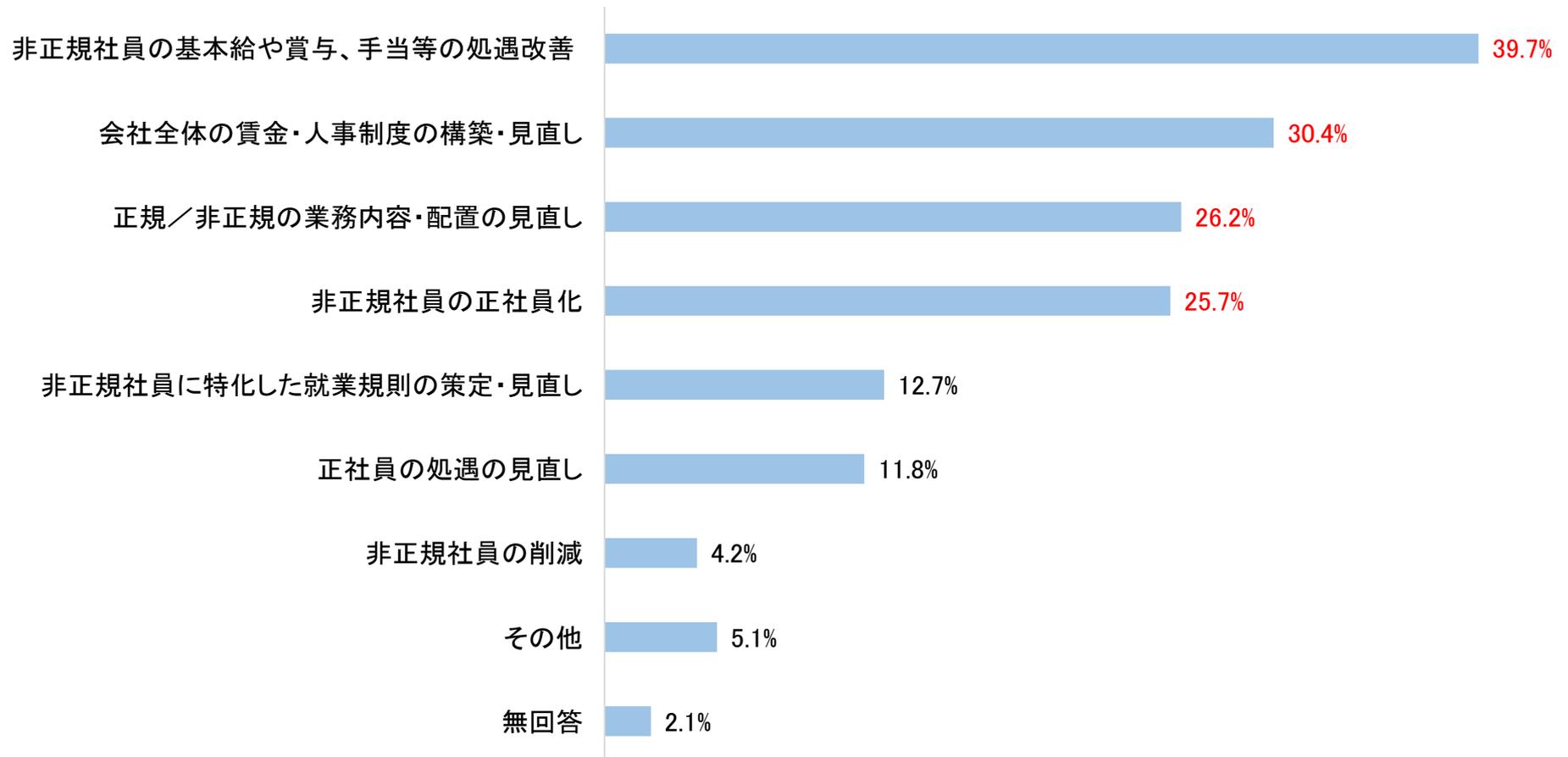


「同一労働同一賃金」の導入に向けた対応策・方針

- 「同一労働同一賃金」の導入に向けた対応策・方針は、「非正規社員の基本給や賞与、手当等の処遇改善」が39.7%で最も多い。
- その他、「会社全体の賃金・人事制度の構築・見直し」や「正規／非正規の業務内容・配置の見直し」、「非正規社員の正社員化」など、多岐にわたる。

■「同一労働同一賃金」の導入に向けた対応策・方針【複数回答】 n=237

※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」、且つ、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業

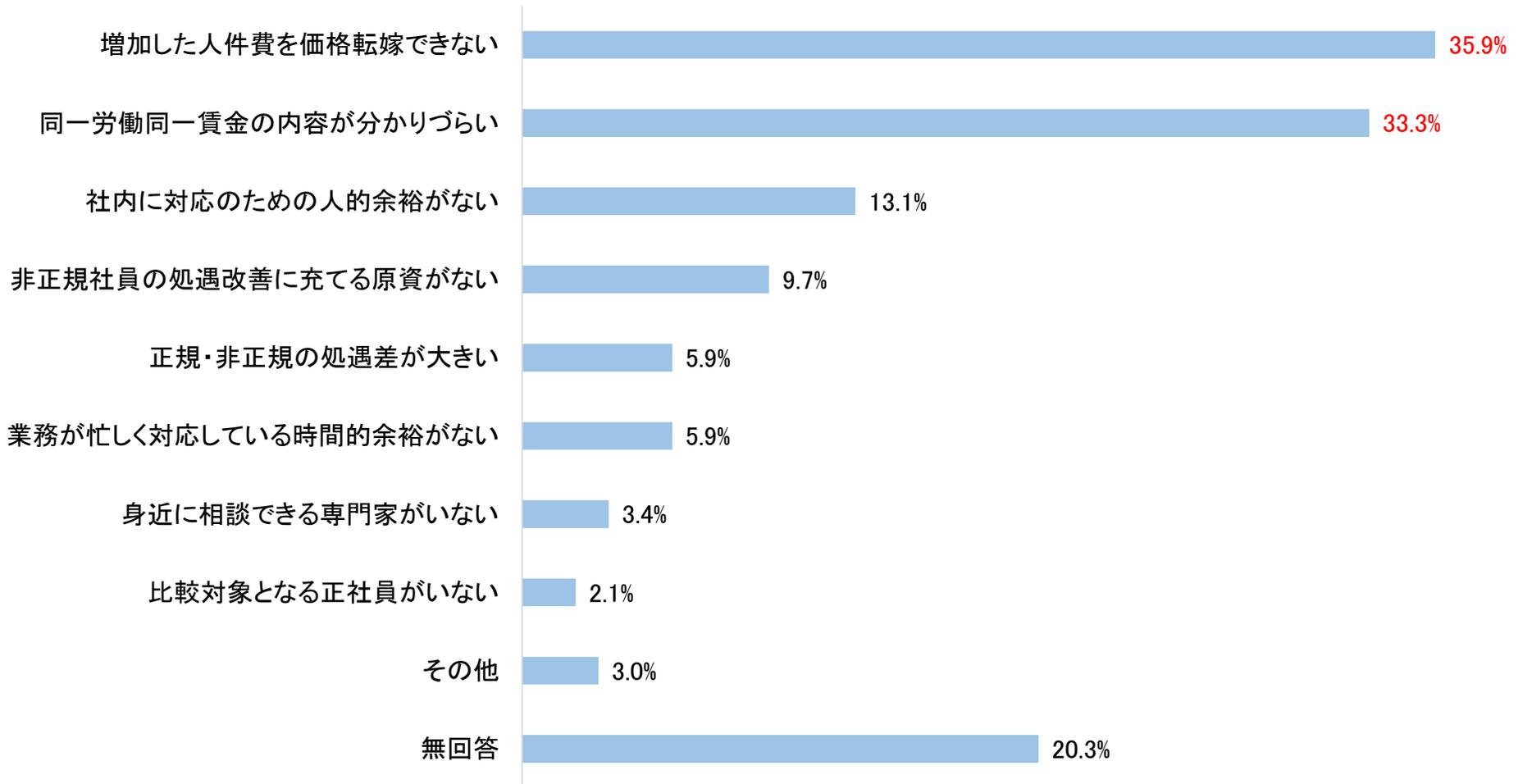


「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題

○「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題は、「増加した人件費を価格転嫁できない」が35.9%で最も多く、次いで「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が33.3%挙げられている。

■「同一労働同一賃金」の導入に向けた課題【複数回答】 n=237

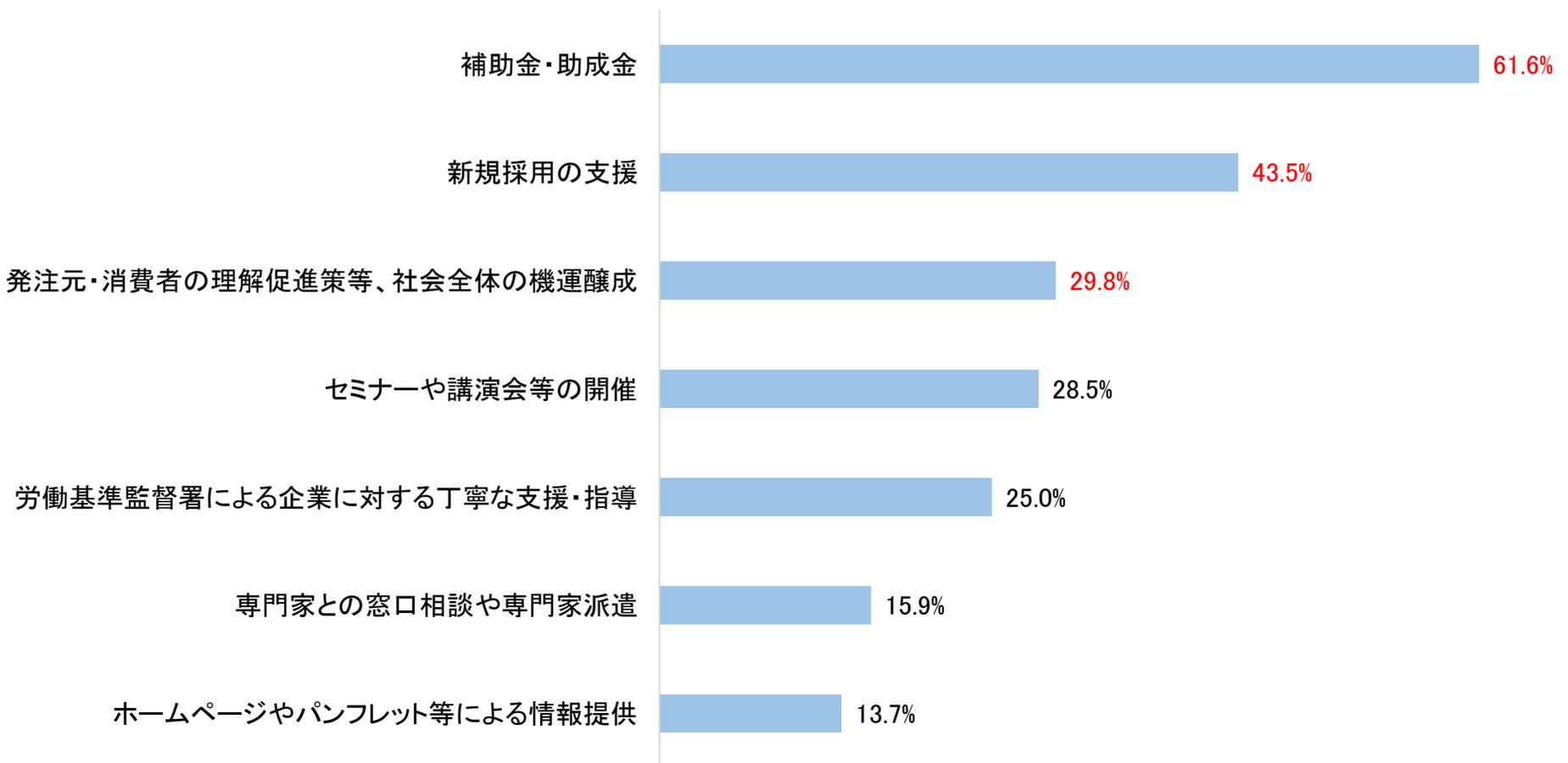
※対象:「同一労働同一賃金」について「対象になりそうな非正規社員がいる」、且つ、「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業



働き方改革に対応していくために拡充すべき支援策や制度

- 働き方改革に対応していくために拡充すべき支援策や制度は「補助金・助成金」が61.6%と最も多く、次いで「新規採用の支援」が43.5%挙げられている。
- 「発注元・消費者の理解促進策等、社会全体の機運醸成」と回答した企業が29.8%あることから、官民が一体となった機運醸成の取り組みが期待される。

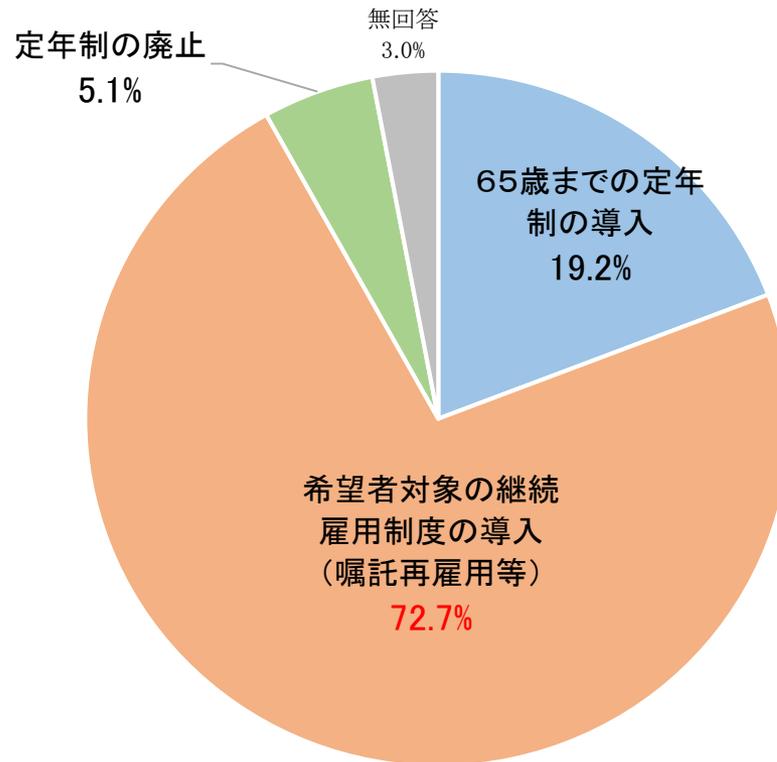
■「働き方改革に対応していくために拡充すべき支援策や制度(上位7項目)【複数回答】」 n=2,045



高齢者雇用安定法への対応状況

- 希望者全員を65歳まで継続雇用するよう義務付けている高齢者雇用安定法に対し、72.7%の企業は「希望者を対象とした継続雇用制度の導入(嘱託再雇用等)」で対応している。
- 一方、「65歳までの定年制の導入」は19.2%、「定年制の廃止」は5.1%にとどまる。

■高齢者雇用安定法への対応状況 n=2,045



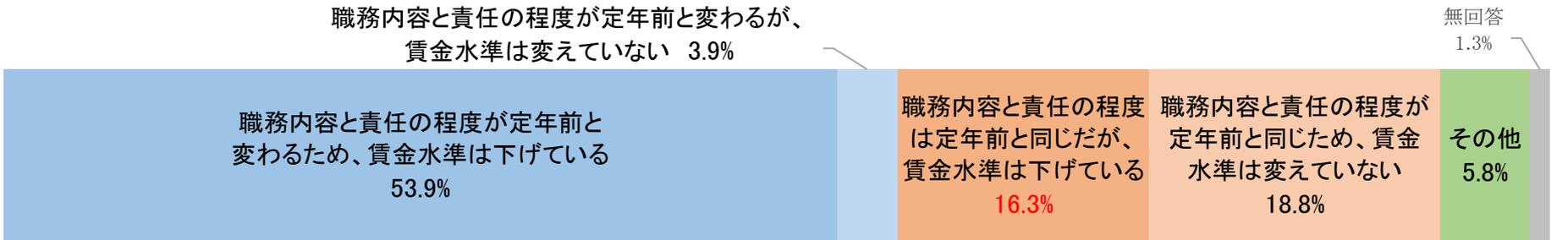
嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化、給与水準の程度

- (1)嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化について、「職務内容と責任の程度が定年前と変わるため、賃金水準は下げている」と回答した企業が53.9%を占める。
- 「職務内容と責任の程度は定年前と同じだが、賃金水準は下げている」と回答した企業(16.3%)は同一労働同一賃金(均等待遇、均衡待遇の確保)の観点から、嘱託再雇用者の職務内容・責任の程度や賃金水準を確認・検証していく必要がある。
- (2)定年前と比べた嘱託再雇用時の賃金水準の程度は、「定年前の7～8割程度」と回答した企業が57.3%で最も多く、次いで「定年前の5～6割程度」が24.0%を占める。

(1)嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化 n=1,487

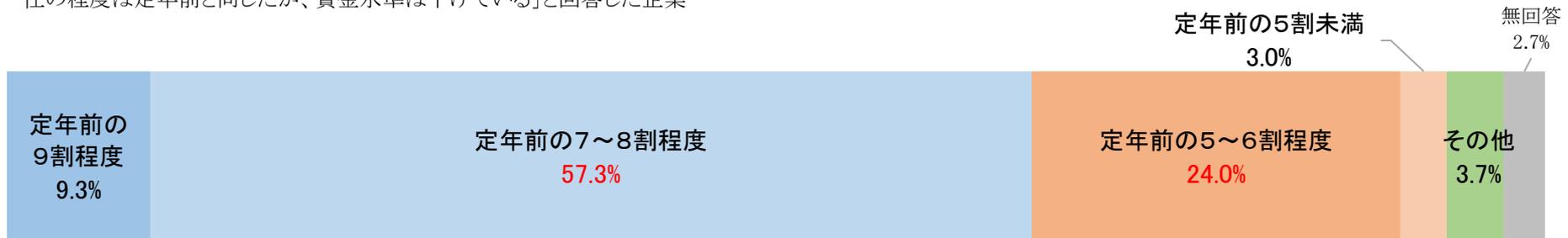
※対象:「高齢者雇用安定法への対応」で「希望者を対象とした継続雇用制度の導入(嘱託再雇用等)」と回答した企業

※回答した企業において、最も多くの嘱託再雇用社員に当てはまるもの1つを選択



(2)定年前と比べた嘱託再雇用時の賃金水準の程度 n=1,043

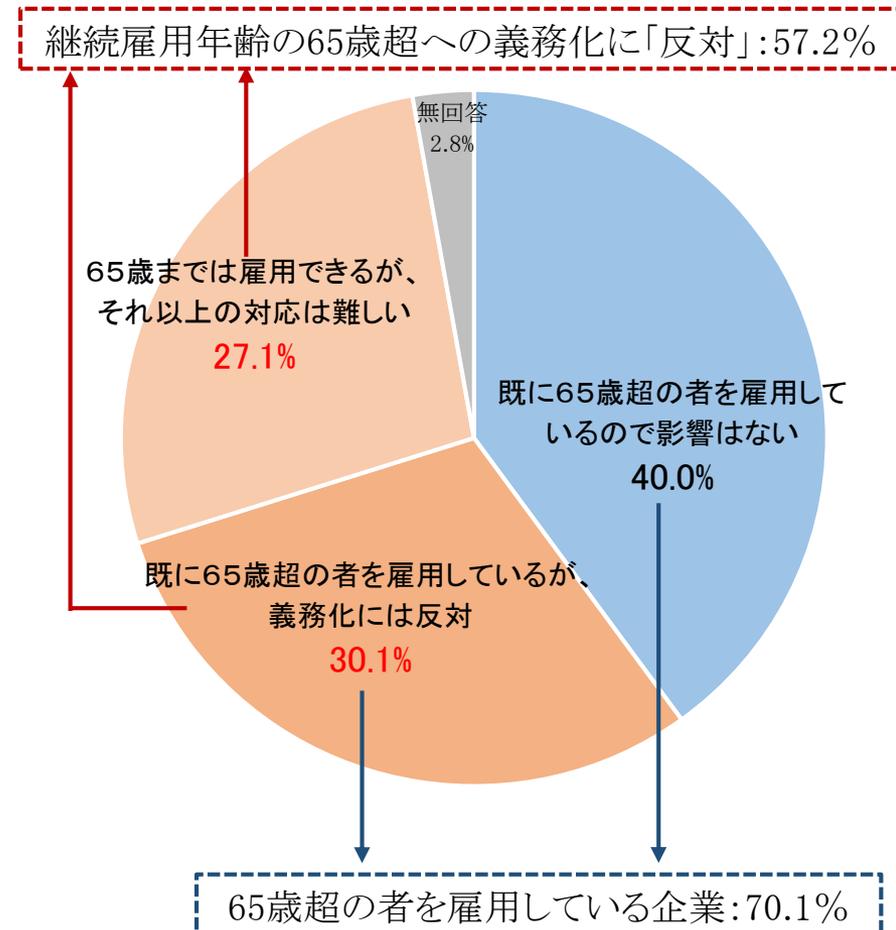
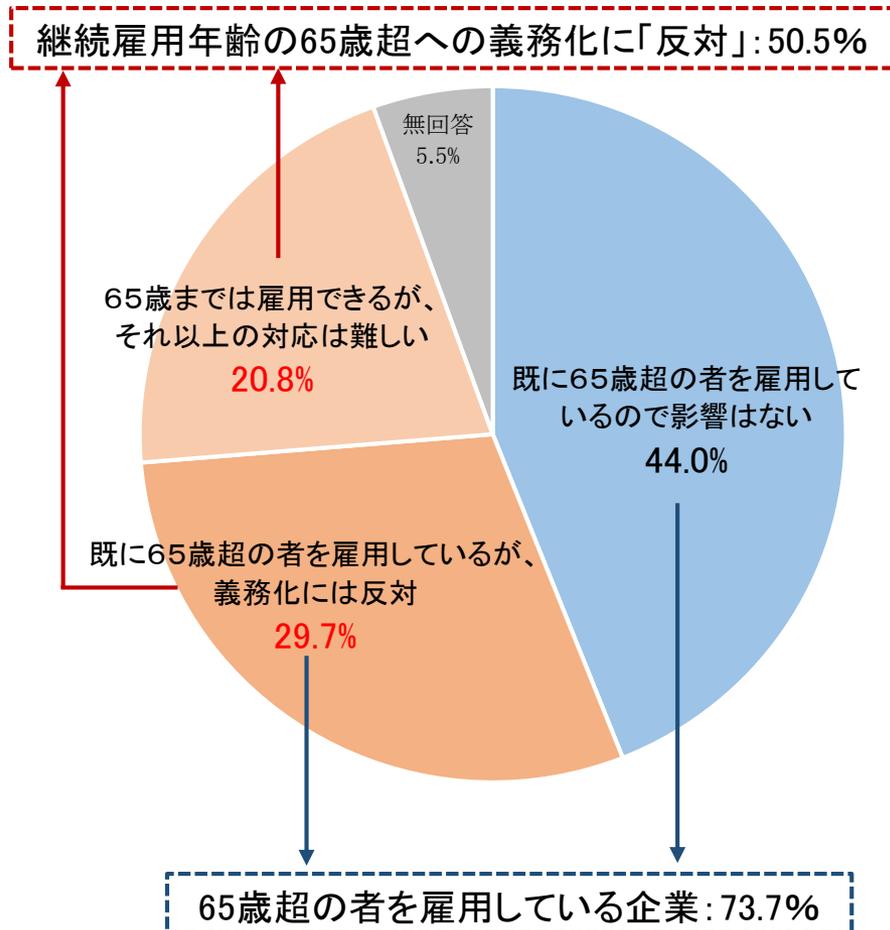
※対象:「嘱託再雇用の前後(定年前と定年後)における給与水準の変化」で「職務内容と責任の程度が定年前と変わるため、賃金水準は下げている」、「職務内容と責任の程度は定年前と同じだが、賃金水準は下げている」と回答した企業



継続雇用年齢の65歳超への義務化に対する考え

- 65歳超の者を雇用している企業の割合は、2016年調査の70.1%から、2018年調査では73.7%と3.6ポイント増加したことから、中小企業において高齢者雇用が一層進んでいる実態がうかがえる。
- 継続雇用年齢の65歳超への義務化に「反対」する企業の割合は、2016年調査の57.2%から、2018年調査では50.5%と6.7ポイント減少したものの、過半数を上回っている。

(1) 継続雇用年齢の65歳超への義務化に対する考え【2018年調査】 n=2,045 (2) 同左【2016年調査】 n=2,405

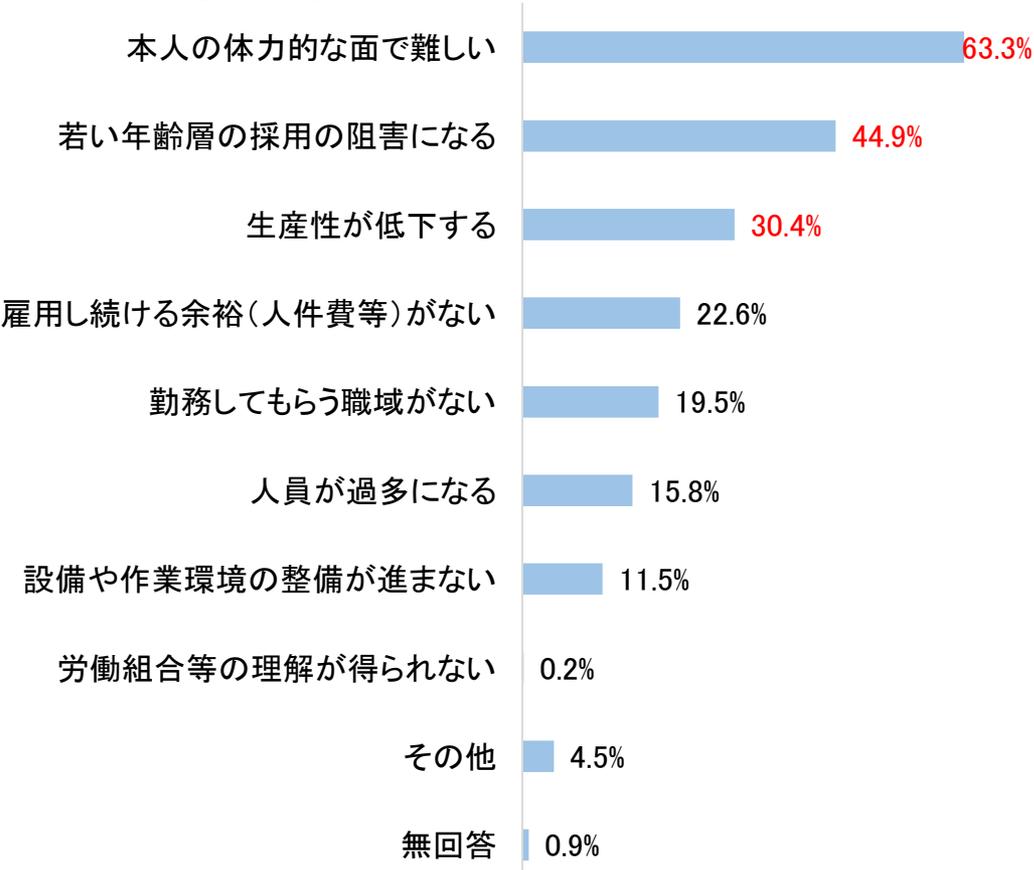


65歳を超えて雇用できない理由、継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合の対応

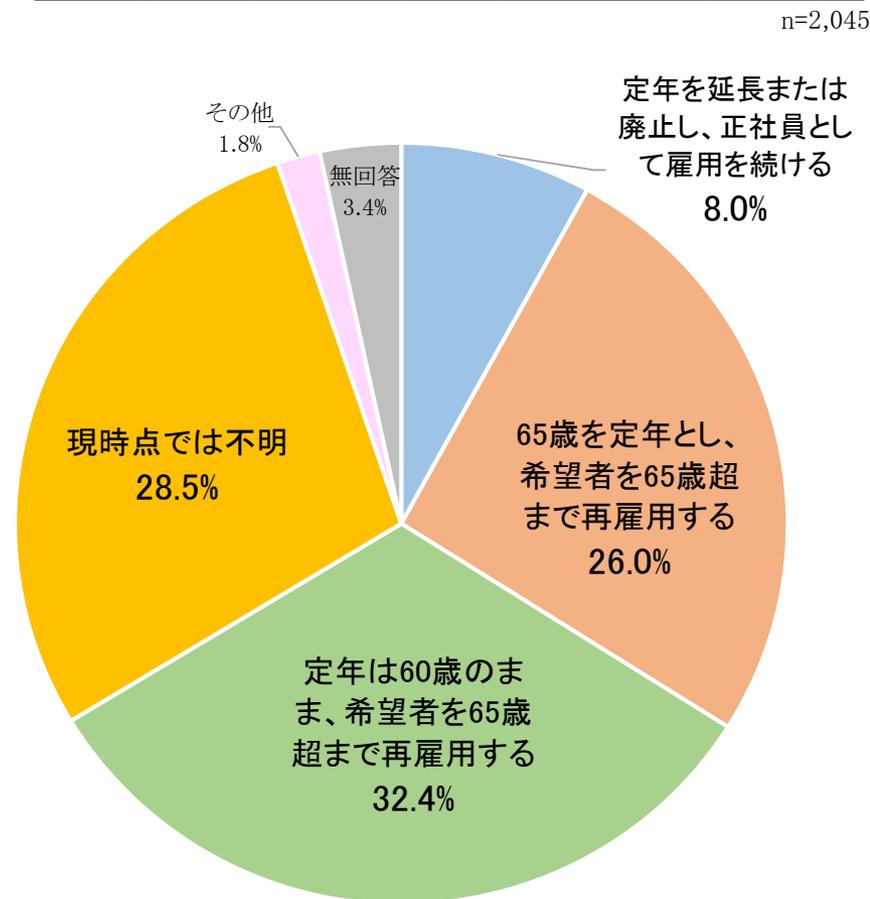
- (1) 65歳を超えて雇用できない理由は、「本人の体力的な面で難しい」(63.3%)が最も多く、「若い年齢層の採用の阻害になる」(44.9%)、「生産性が低下する」(30.4%)が続く。
- (2) 継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合の対応は、「65歳を定年とし、希望者を65歳超まで再雇用する」(26.0%)、「定年は60歳のまま、希望者を65歳超まで再雇用する」(32.4%)が多い。
- 一方、「現時点では不明」が28.5%であることから、態度を決めかねている企業も多い。

(1) 65歳を超えて雇用できない理由【複数回答】 n=425

※対象:「継続雇用年齢の65歳超への義務化に対する考え」で「65歳までは雇用できるが、それ以上の対応は難しい」と回答した企業



(2) 継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合の対応 n=2,045

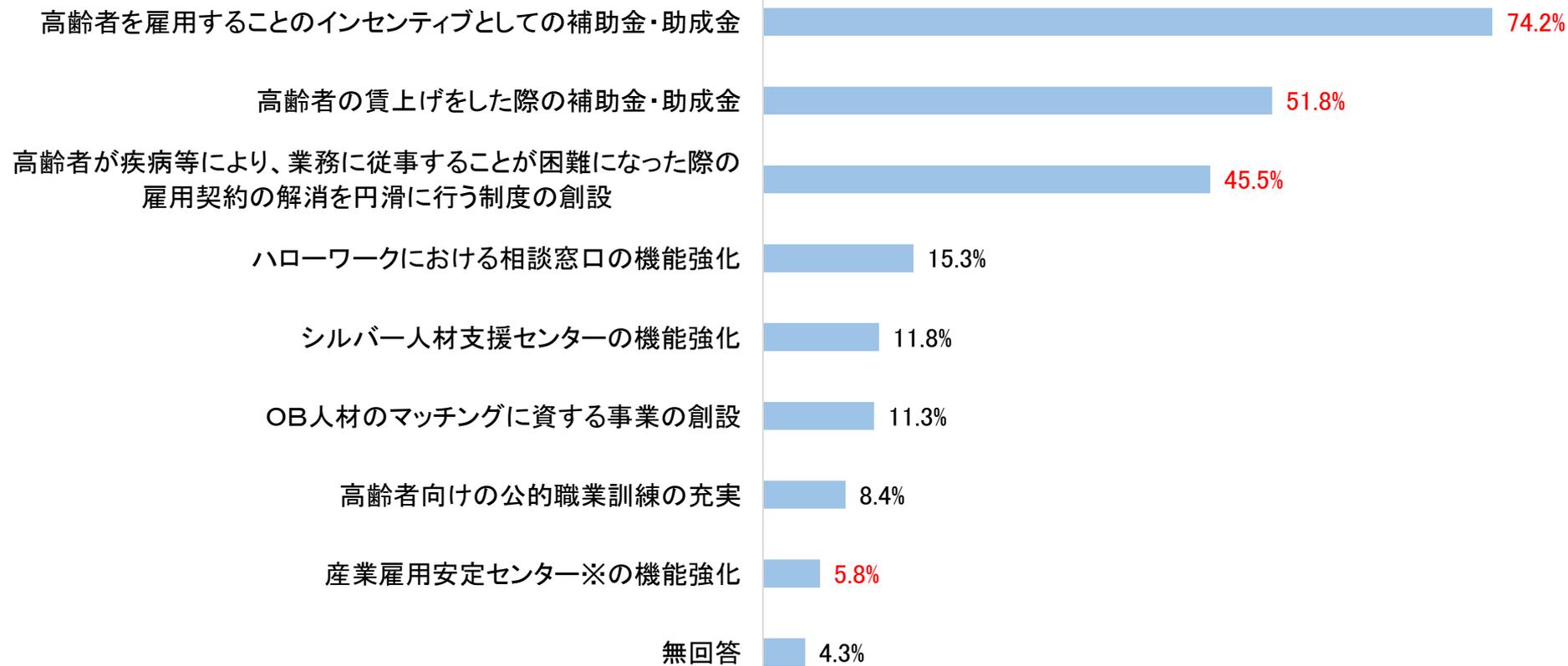


継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、拡充・創設すべき支援策

- 「高齢者を雇用することのインセンティブとしての補助金・助成金」(74.2%)、「高齢者の賃上げをした際の補助金・助成金」(51.8%)といった補助金・助成金に対するニーズが高い。
- また、「高齢者が疾病等により、業務に従事することが困難になった際の雇用契約の解消を円滑に行う制度の創設」が45.5%と、他の支援策に比べて回答した企業が多い。
- 一方、産業雇用安定センターは高いマッチング実績を擁するが、「産業雇用安定センターの機能強化」と回答した企業は5.8%にとどまることから、同センターの更なる周知と利活用が期待される。

■継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、拡充・創設すべき支援策【複数回答】 n=2,045

※産業雇用安定センター：人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間において、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍の成立(マッチング)に結び付ける公的機関



継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、在職老齢年金の減額調整に対する考え

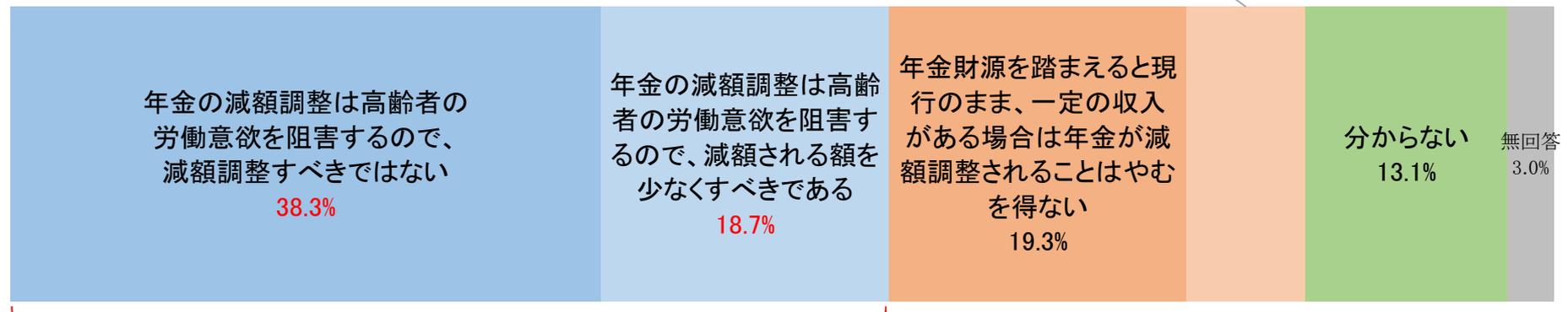
- 継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、在職老齢年金の減額調整に対して否定的な考えを持つ企業（「年金の減額調整は高齢者の労働意欲を阻害するので、減額調整すべきではない」38.3%、「年金の減額調整は高齢者の労働意欲を阻害するので、減額される額を少なくすべきである」18.7%の合計）は、57.0%を占める。
- 一方、「70歳以降の年金受給開始を選択可能とするなど、年金の受給開始繰下げ制度の拡充」と回答した企業（7.7%）も一定数存在する。

■継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、在職老齢年金の減額調整に対する考え n=2,045

※【参考】在職老齢年金:65歳を超えて厚生年金の被保険者として働く場合、収入が一定額を超えると老齢厚生年金額が減額調整される制度。

- (1)減額調整されない場合
 - ・総報酬月額相当額と基本月額[老齢厚生年金額(報酬比例部分)×1/12]の合計が46万円以下の場合
- (2)減額調整される場合
 - ・総報酬月額相当額と基本月額の合計額が46万円を超える場合
- (3)厚生年金の被保険者でない、パート・アルバイト等は減額調整されない

70歳以降の年金受給開始を選択可能とするなど、
年金の受給開始繰下げ制度の拡充 7.7%



継続雇用年齢が65歳超へ義務化された場合、
在職老齢年金の減額調整に「反対」:57.0%