

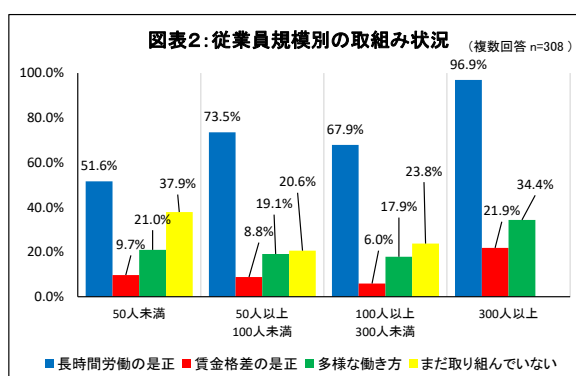
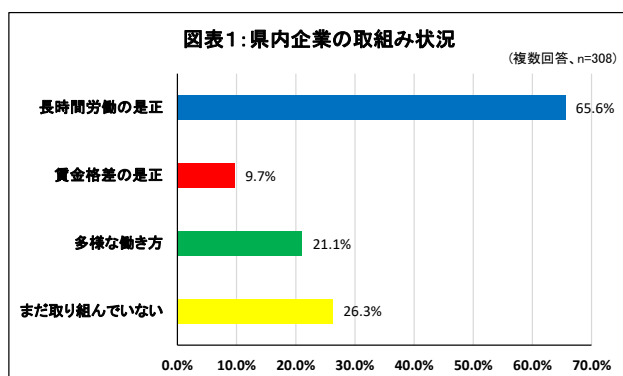
## 県内企業の「働き方改革関連法」への取組み状況

働き方改革関連法が2018年6月29日に成立し、2019年4月より施行が予定されている。その内容は多岐にわたるとともに、一部の改正事項は施行までの時間が余すところ6ヶ月（調査時点）と限られているため、県内企業の経済活動に少なからず影響が懸念されることから、その取組み状況をアンケート調査したので、その結果を報告する。

### 1. 県内企業の取組み状況

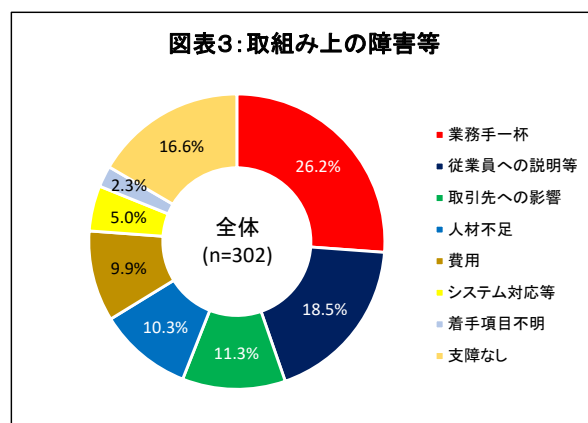
働き方改革関連法の改正内容について、「長時間労働の是正」、「多様な働き方（多様で柔軟な働き方の実現）」、「賃金格差の是正（公正な待遇の確保）」の3つの事項に集約して県内企業にその取組み状況を複数回答で尋ね、308社から回答を得た。結果（図表1）では、長時間労働の是正が65.6%と、最も多くの企業に取り組んでいる。次いで多様な働き方が21.1%、賃金格差の是正は9.7%となっている。賃金格差の是正は、パート労働者や派遣労働者の不合理な待遇差をなくすための規定整備や待遇に関する説明義務などの対応を含んでいるが、施行時期が大企業2020年、中小企業2021年であるため、長時間労働の是正に比べると喫緊の度合いは低くなっている。

従業員規模別に取組み状況をみると（図表2）、300人以上の企業では「長時間労働の是正」に96.9%が取り組んでいる。300人未満の企業で67.9%、100人未満の企業で73.5%となっているが、50人未満の企業は51.6%と最も低くなっている。300人以上の企業では、「まだ取り組んでいない」先は無いが、50人未満の企業では37.9%が取組みに着手していない状況にある。



### 2. 取組み上の障害等

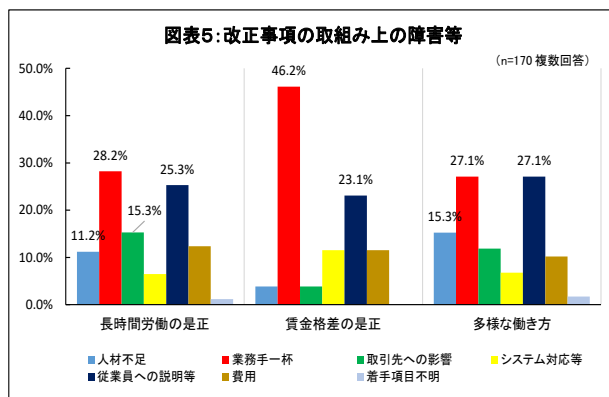
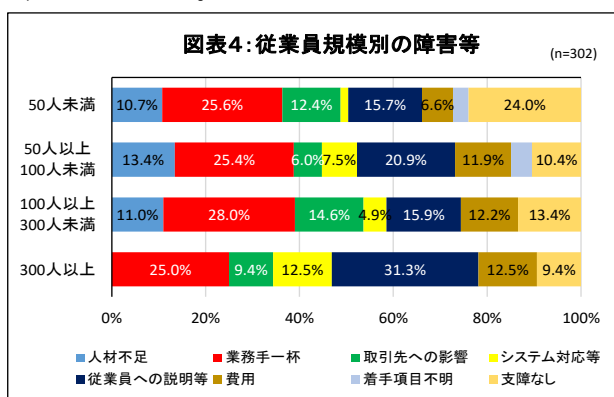
今後、改正事項に取り組むに際して、想定される障害などを県内企業に尋ねた結果が図表3である。取り組む上での障害等として最も多いのが、「通常業務が手一杯で、改正事項への対応に手が回らない（「業務手一杯」と表記）」の26.2%である。次いで「従業員への説明と理解（「従業員への説明等」と表記）」18.5%、「取引先への影響」11.3%、「取組みを推進できる人材がいない（「人材不足」と表記）」10.3%、「取り組む費用・コスト（「費用」と表記）」9.9%、「システム対応等」5.0%、「何から着手すべ



きか、分からない（「着手項目不明」と表記）2.3%と続いているが、一方「支障なし」が16.6%あり、問題なく取り組んでいる企業もある。

従業員規模でみると（図表4）、100人以上300人未満、50人以上100人未満及び50人未満の各企業では「業務手一杯」が25~28%と最も多い。300人以上の企業では「従業員への説明（従業員への説明と了解）」が31.3%と最も多い。

改正事項と障害との関係を図示したものが図表5である。これを見ると、長時間労働の是正においては、業務手一杯が28.2%と最も障害等となっている。次いで、従業員への説明等が25.3%、取引先への影響15.3%、人材不足11.2%となっている。賃金格差の是正では、業務手一杯が46.2%で最も多く、従業員への説明等が23.1%で続く。多様な働き方では、業務手一杯と従業員への説明等が27.1%で多く挙げられている。

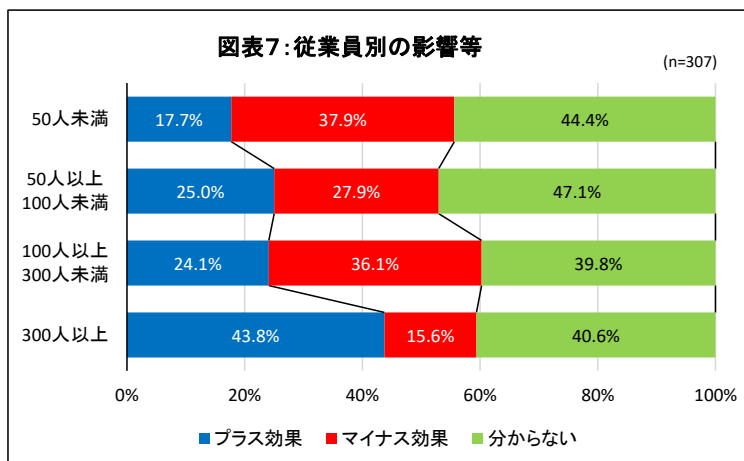
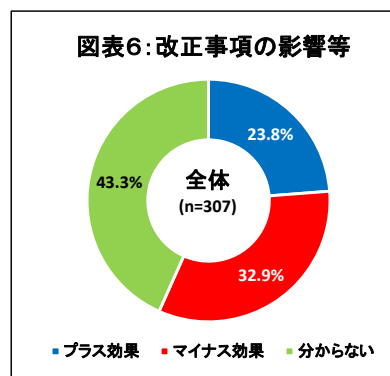


### 3. 改正事項への取組みの評価

今回の働き方改革関連法成立に伴い、改正される事項への取組みが、今後の企業の業務に与える影響を尋ねた結果が別表6である。その結果は、「プラス効果」があるとした企業が23.8%、「マイナス効果」があるとした企業は32.9%で、県内企業はマイナス効果が大きいと厳しい評価をしている。

従業員規模別で企業の反応をみると（図表7）、300人以上の企業ではマイナス効果15.6%よりもプラス効果が43.8%と多く、取組みによるメリットがあると評価している。50人未満の企業では、マイナス効果が37.9%と多い一方、プラス効果は17.7%と低く、取り組むことにデメリットを感じているようだ。また、「わからない」が全体で43%あり、今回の改正を積極的に取り組む意義を見いだせていない企業も多い点に留意が必要である。

今後、取組みが進捗し働き方改革が浸透することにより、プラス効果が増加することが期待される。



## 働き方改革関連法の概要

働き方改革関連法は、少子高齢化による労働力人口の減少への対応、及び長時間労働や賃金格差の是正などへの対応から、労働基準法など関連する法律を一括して改正したものである。今回のアンケート調査では、県内企業に次の図表を添付して働き方改革関連法の概要説明を行っている。

「働き方改革関連法」の主な改正事項		施行時期（年月）	
		大企業	中小企業
1. 長時間労働の是正	① 残業時間の上限規制 原則として、月45時間、年360時間	2019年4月	2020年4月
	② 勤務間インターバルの普及促進 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休憩時間（インターバル）確保する仕組みの導入促進	2019年4月	
	③ 有給休暇の取得義務化 使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定し、年5日の取得を企業に義務付け	2019年4月	
	④ 割増賃金率の猶予措置廃止 60時間を超える残業は、割増賃金率50%に引上げ	(実施済)	2023年4月
	⑤ 労働時間状況の客観的な方法による把握 管理監督者も含め、全ての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握することを義務付け	2019年4月	
	⑥ 産業医・産業保健の機能強化 産業医の活動環境の整備、労働者に対する健康相談の体制整備	2019年4月	
2. 賃金格差の是正（公正な待遇の確保）	⑦ 正規・非正規雇用労働者の不合理な待遇格差是正（同一労働同一賃金） 均等待遇規定等の整備、待遇差に関する説明義務、行政ADRの規定整備	2020年4月	2021年4月
3. 多様な働き方（多様で柔軟な働き方の実現）	⑧ フレックスタイム制度の拡充 労働時間の清算期間を1カ月から3か月に変更	2019年4月	
	⑨ 高度プロフェSSIONAL制度の新設 高度専門職で高所得者（年収1,075万円以上）など対象者を限定し、制度導入時に法律に定める手続きが必要	2019年4月	

### 補足説明

① 残業時間の上限規制：原則として、月45時間、年360時間  
ただし、自動車運転業務、建設業等へは適用の猶予等の例外あり

⑤ 労働時間状況の客観的な方法等による把握：健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、全ての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握することを義務付け