

2018年7月3日

No. 18-180

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

「働き方改革」関連法の影響に関するアンケート結果について

～高度プロフェッショナル制度を検討するのは3.9%～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 重松 栄治）では、このたび下記のとおり、「働き方改革」関連法の成立が愛媛県内の企業に与える影響についてアンケート結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。なお、詳細は、2018年9月1日発行の「IRC Monthly」2018年9月号に掲載する予定です。

記

【調査概要】

「働き方改革」関連法の成立が愛媛県内の企業に与える影響を把握するため、IRC会員企業のうち、愛媛県内に事業所がある2,913社を対象に6月上旬から中旬にかけて（法律成立前）アンケートを実施し、回答を得た230社について分析を行った。

【調査結果要旨】

1. 年次有給休暇の取得義務化

(1) 全体では35.4%の企業が「悪影響」と回答した。また、従業員規模別（1～29人、30～99人、100人以上）でみると、規模が大きくなるほど、「悪影響」と回答した割合が高い。

年次有給休暇の取得義務化の影響	全体	1～29人	30～99人	100人以上
悪影響	35.4%	32.3%	32.9%	39.2%
好影響	15.5%	12.5%	20.5%	15.7%

(2) 「好影響」と回答した企業は全体で15.5%であった。従業員規模別では、30～99人の企業の回答割合が最も高い（20.5%）。

(3) 年次有給休暇の取得義務化により悪影響を受ける理由としては、全体では「増員に伴う人件費増加（65.4%）」が最も多く、次いで「人員不足で商品・サービスの質が低下する（56.4%）」「時間外労働が増加する（56.4%）」が多い。

2. 時間外労働時間の上限規制（罰則付き上限規制）

(1) 時間外労働時間の上限規制の影響について、全体では31.1%の企業が「悪影響」と回答した。一方、9.6%の企業が「好影響」と回答した。従業員規模別では、30～99人の企業が「悪影響」と回答した割合が最も高い（41.9%）。また、「好影響」と回答した割合が最も高いのも30～99人の企業であった（12.2%）。

(2) 時間外労働時間の上限規制により悪影響を受ける理由で最も多いのは、「繁忙期や突発的な業務への対応が困難になる（87.1%）」で、次いで「現状の人員では通常業務の継続が困難になる（47.1%）」が多く、現状でも人手不足を時間外労働で補っていることが窺える。また、業務継続に対する懸念だけでなく、「残業減少により従業員の給与（時間外手当）が下がる社員のモチベーション低下」という心理的な影響を懸念する企業は27.1%あった。

3. 同一労働同一賃金

(1) 同一労働同一賃金の影響について、全体では24.3%の企業が「悪影響」と回答した。従業員規模が大きい企業ほど「悪影響」と回答した割合が高い。

同一労働同一賃金の影響	全体	1～29人	30～99人	100人以上
悪影響	24.3%	10.4%	31.5%	37.3%
参考：正社員比率	67.5%	83.3%	79.8%	62.4%

(2) 同一労働同一賃金が悪影響を与える理由として、「非正規社員の処遇改善の費用を正規社員に係る経費から捻出せざるを得ない(16.7%)」「非正規社員の雇用を抑制するため、正規社員の負担が重くなる(24.1%)」等の正規社員の処遇が後退することが挙げられた。

4. その他の働き方改革関連法について

(1) 高度プロフェッショナル制度および勤務間インターバル制度は、ほとんどの企業が「導入予定無し」と回答した。ただし、高度プロフェッショナル制度は3.9%、勤務間インターバル制度は13.1%が「導入予定」もしくは「導入を検討する」と回答した。

(2) 中小企業に対する時間外労働手当の割増賃金割増率の適用猶予廃止については、全体では58.1%が「影響無し」と回答した。

私たちはチャレンジします。みなさまの笑顔のために。

NEWS RELEASE

株式会社 伊予銀行 愛媛県松山市南堀端町1番地 〒790-8514 TEL(089)941-1141

「働き方改革」関連法の影響に関するアンケート結果

愛媛県内企業に対する「働き方改革」関連法の影響を把握するため、以下のアンケートを実施した。なお、本アンケートは愛媛県内に事業所（本社、支社、営業所等）を置く企業を対象に実施したが、以下の分析結果は、愛媛県内に本社がある企業を抽出して行ったものである。

（１）実施概要及び企業属性

実施概要	
調査時期	2018年6月上旬～中旬
調査対象	県内に事業所を置く企業 2,913社（IRC会員企業）
分析対象	愛媛県内に本社を置く企業230社
属性（県内本社企業のみ）	
本社所在地	東予：88社 中予：103社 南予：39社
業種区分	製造業：66社 非製造業：162社 不明：2社
従業員規模	1～29人：98社 30～99人未満：74社 100人以上：52社 不明：6社
労働組合	有り：27社 無し：200社 不明：3社

（２）直近1年間の時間外労働

	単月の時間外労働時間が最も長かった従業員の時間外労働時間	全従業員の時間外労働時間
最大	190時間/月	59時間/月
最小	0時間/月	0時間/月
平均	46.78時間/月	15.82時間/月

直近1年間で単月100時間を超える時間外労働を行った企業は6.5%。その内6割は従業員30～99人の企業である。

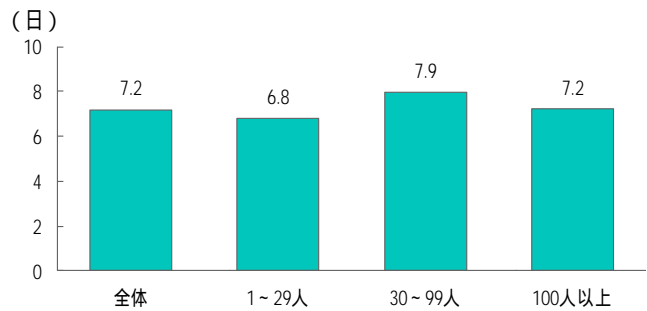
（３）年次有給休暇取得の義務化

回答企業の年次有給休暇の平均取得日数は7.2日で、今回の法改正で定められた取得義務化日数（5日）より多い。

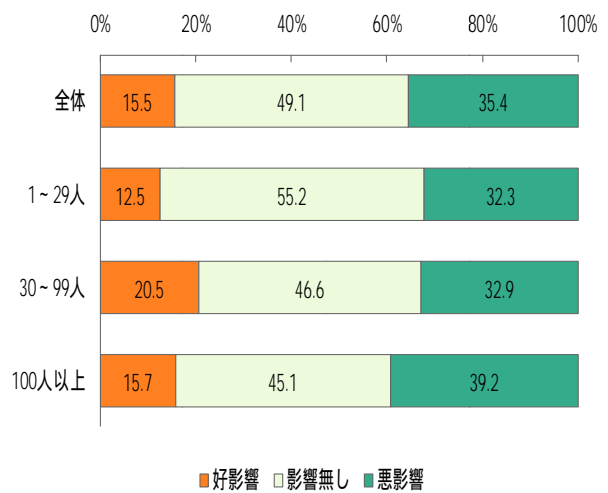
年次有給休暇の取得義務化の影響は、全体では35.4%が「悪影響」と回答。「好影響」との回答は15.5%だった。

業種（製造・非製造）でみると、非製造業の方が「好影響」との回答割合が高い。

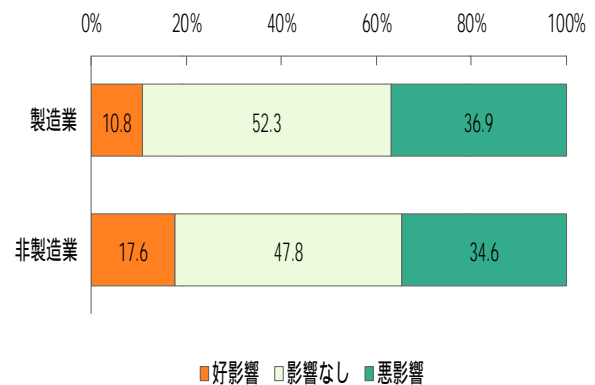
一人当たり年次有給休暇取得日数
（従業員規模別平均）



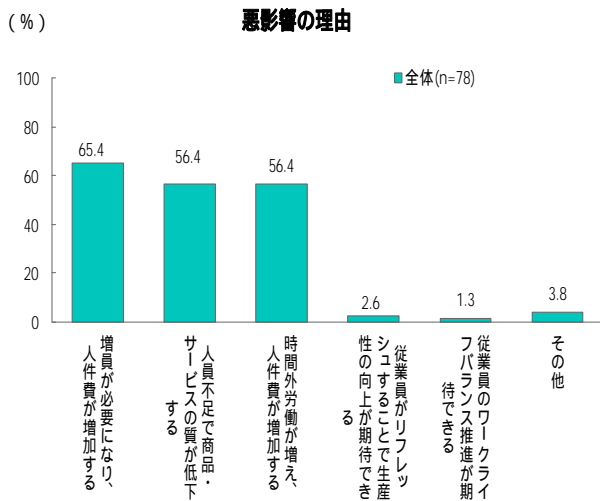
有給休暇取得義務化の影響（従業員規模別）



有給休暇取得義務化の影響（製造業/非製造業別）



年次有給休暇の取得義務化により悪影響を受ける理由としては、「増員に伴う人件費増加（65.4%）」が最も多く、次いで「人員不足で商品・サービスの質が低下する（56.4%）」と「時間外労働が増加する（56.4%）」が多い。



なお、回答企業の有給休暇の平均取得日数は5日を上回っているが、それでも全体で35.4%は取得義務化が「悪影響」と回答した。これは、有給休暇の取得状況には従業員ごとの偏りがあるため、ほとんど有給休暇を取得していなかった従業員の取得が一気に増加することの影響を懸念したためと推測される。

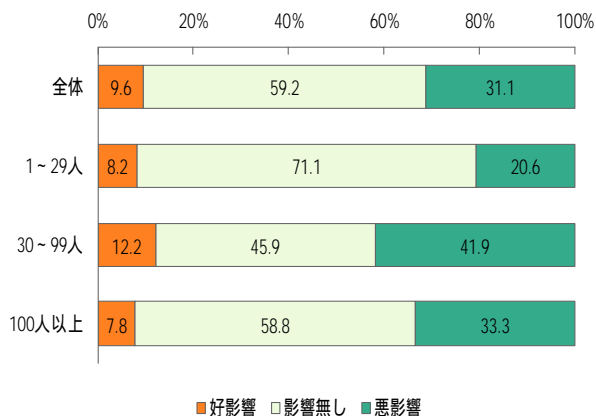
(4) 時間外労働時間の上限規制

時間外労働時間の上限規制の影響は、全体で31.1%が「悪影響」と回答した。一方で、59.2%は「影響無し」と回答した。

従業員規模別でみると、30~99人の「悪影響」との回答割合が最も高い。

なお、「影響無し」と回答した企業の単月の時間外労働時間の平均は11.1時間で、最も長い従業員の時間外労働時間は33.7時間であった。

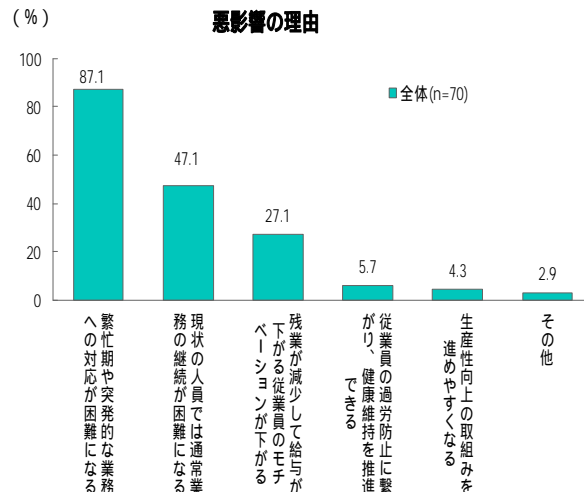
時間外労働の上限設定の影響 (従業員規模別)



時間外労働時間の上限規制が「悪影響」と回答した理由としては、「繁忙期や突発的な業務への対応が困難になる」が87.1%と最も多く、次いで「現状の人員では通常業務の継続が困難になる」が47.1%となっており、現状でも人手不足を時間外労働で補っていることが窺える。

また、業務継続に対する懸念だけでなく、「残業減少により給与(時間外手当)が下がる従業員

のモチベーション低下」という心理的な影響を懸念する企業が27.1%あった。

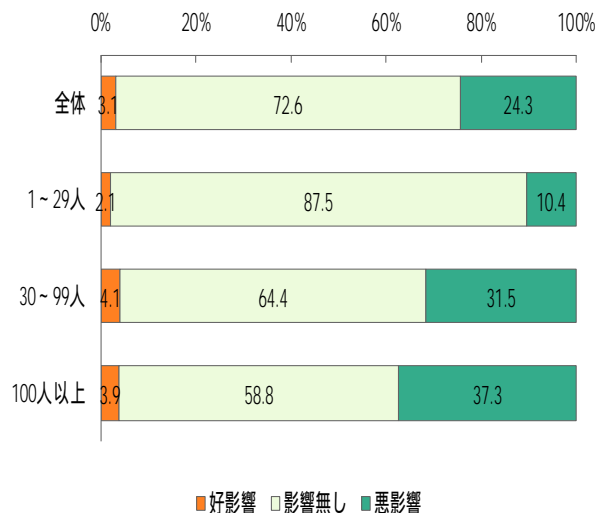


(5) 同一労働同一賃金

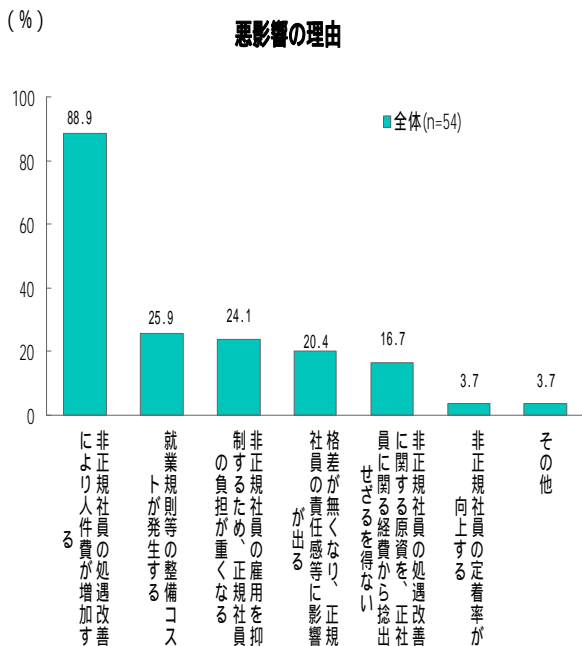
同一労働同一賃金の影響は、全体で72.6%が「影響無し」と回答した。従業員規模別でみると、従業員数が少ない企業ほど「影響無し」と回答した割合が高い。これは、従業員数が少ない企業ほど全従業員に占める正規社員の割合が高いことが要因と考えられる。

「悪影響」との回答は24.3%で、「好影響」の3.1%を大きく上回った。

同一労働同一賃金の影響 (従業員規模別)



同一労働同一賃金により「悪影響」を受ける理由として、「非正規社員の処遇改善により人件費が増加する」との回答が最も多い。

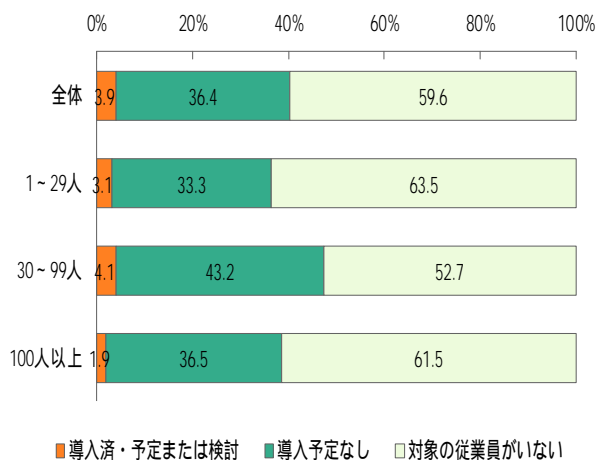


(6) 高度プロフェッショナル制度及び勤務間インターバル制度

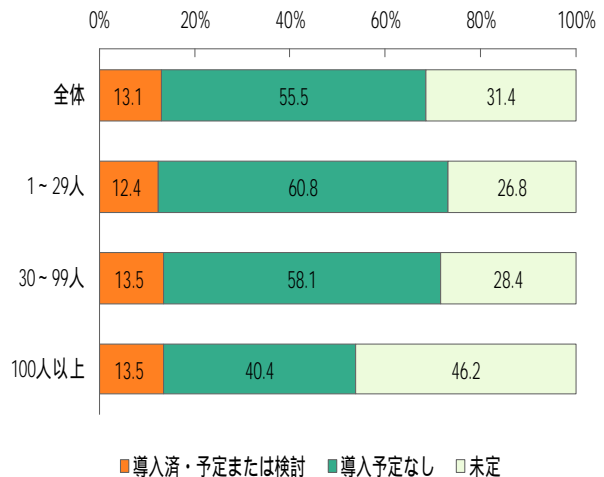
「導入予定なし」は、勤務間インターバル制度では55.5%、高度プロフェッショナル制度では96.0%（「対象の従業員がいない」を含む）を占める。

両制度ともに、現時点では県内の企業にとってそれほど影響は無い。しかし、高度プロフェッショナル制度については3.9%、勤務間インターバル制度については13.1%の企業が「導入予定」もしくは「導入を検討する」と回答している。

高度プロフェッショナル制度導入（従業員規模別）



勤務間インターバル制度導入（従業員規模別）



(7) 割増賃金割増率の適用猶予廃止

中小企業に対する時間外労働手当の割増賃金割増率の適用猶予廃止については、全体では、58.1%の企業が「影響無し」と回答した。従業員規模別でみると、従業員数1~29人と100人以上では、それぞれ72.2%、59.6%の企業が「影響無し」と回答しているのに対し、30~99人では39.2%に留まる。

また、30~99人の企業では、「大いに悪影響」や「やや悪影響」と回答した割合は合わせて51.3%あり、規模別での「悪影響」と回答した割合が最も高い。

割増賃金割増率の適用猶予廃止の影響（従業員規模別）

