



## 県内企業の「働き方改革関連法」への対応状況について

本年6月に「働き方改革関連法」が成立し、来年4月より順次施行されることになった。長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などが目的とされているが、これまでの労務管理や賃金制度のあり方を一変させるものであり、労働者のみならず企業側にとっても非常に大きな影響を及ぼすものとなる。

当研究所では、本年9月、県内314事業所を対象に「働き方改革関連法」についてのアンケート調査を行った。本稿では、アンケート結果をもとに、県内事業所の対応状況や期待する効果、懸念される事項等についてまとめた。

### 1 「働き方改革関連法」について

平成30年6月29日に、「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、「労働基準法」、「労働契約法」、「労働安全衛生法」などの改正を行う法律の通称である。

「働き方改革」は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を実現することを目的としており、今回の法改正により、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための具体的な措置が盛り込まれた。

### 2 主な改正点と施行時期

「働き方改革関連法」の施行にともなう、主な改正点と施行時期について確認していきたい(図表1)。なお、本項目における中小企業の定義は、以下のとおりとなる

#### 〈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(飲食業等を含む)	50人以下または5千万円以下
サービス業	100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
その他	300人以下または3億円以下

#### ① 〈大企業〉 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働(残業)時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができない。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時間以内」、「複数月平均80時間以内(休日労働を含む)」、「月100時間未満(休日労働を含む)」を越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。

なお、自動車運転の業務、建設事業等については、改正法施行後5年間適用が猶予される。

#### ② 〈共通〉 年次有給休暇の取得義務化

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、このうち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。なお、労働者が自ら指定した分と計画的付与分は5日から差引いてよい。未取者がいた場合は法令違反となる。

図表1 「働き方改革関連法」の主な改正点と施行時期

2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
	① 〈大企業〉 時間外労働の上限規制の導入				
	② 〈共通〉 一定日数の年次有給休暇の確実な取得（年次有給休暇の取得義務化）				
	③ 〈共通〉 フレックスタイム制の見直し				
	④ 〈共通〉 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設				
	⑤ 〈共通〉 勤務間インターバル制度の普及促進				
	⑥ 〈共通〉 労働時間の状況把握の実効性確保				
	⑦ 〈共通〉 産業医・産業保健機能の強化				
		⑧ 〈中小企業〉 時間外労働の上限規制の導入			
		⑨ 〈大企業〉 同一労働同一賃金の実現			
			⑩ 〈中小企業〉 同一労働同一賃金の実現		
				⑪ 〈中小企業〉 割増賃金率の適用猶予廃止	
				⑫ 〈共通〉 時間外労働の上限規制の適用猶予廃止(特定業種)	

資料：厚生労働省の公表資料  
より当研究所作成

### ③ 〈共通〉 フレックスタイム制の見直し

労働時間の調整が可能な期間（清算期間）の上限をこれまでの1か月から3か月に延長する。

### ④ 〈共通〉 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

高度の専門的知識を必要とする業務に従事し、職務の範囲が明確で一定の年収（省令による。現時点では年収1,075万円以上を想定）を有する労働者を労働時間の規制から外す仕組みを新たに創設する。通称「高プロ」と呼ばれる。

### ⑤ 〈共通〉 勤務間インターバル制度の普及促進

過重労働による健康被害防止のため、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない（努力義務）。現時点で具体的なインターバル時間の規定はないが、先行して導入している企業は、8時間、8時間＋通勤時間、10時間など、独自のガイドラインを設定して運用している。

### ⑥ 〈共通〉 労働時間の状況把握の実効性確保

裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべ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が義務化される。なお、具体的な方法等については、今後省令で定めることとしている。

### ⑦ 〈共通〉 産業医・産業保健機能の強化

労働者の健康を適切に管理するため、事業者は「衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告」、「産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供」することが求められる。なお、産業医の選任義務は、労働者数50人以上の事業所に課せられている。

### ⑧ 〈中小企業〉 時間外労働の上限規制の導入

①の時間外労働の上限規制について、中小企業への適用が開始される。なお、罰則規定等についても、大企業と同様に適用される。

⑨ 〈大企業〉 同一労働同一賃金の実現

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)との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止される。

⑩ 〈中小企業〉 同一労働同一賃金の実現

⑨の同一労働同一賃金について、中小企業への適用が開始される。

⑪ 〈中小企業〉 割増賃金率の適用猶予廃止

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率について、中小企業への猶予措置が廃止される。(現在25%以上⇒施行後50%以上)

⑫ 〈共通〉 時間外労働の上限規制の適用猶予廃止(特定業種)

自動車運転業務や建設事業など、時間外労働の上限規制が猶予されていた業種に対しても適用が開始される。

※ 詳細や具体的な運用方法等については、施行までに随時、省令や指針が示されることになるため、厚生労働省ホームページ等を参照してください。

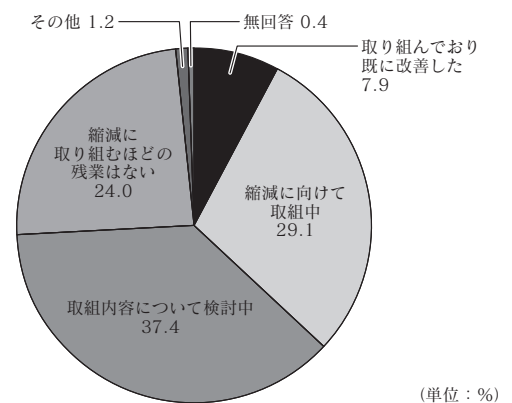
3 アンケート結果から

当研究所では、「働き方改革関連法」への対応等について、本年9月に、県内314事業所を対象にアンケート調査を行い、254社から回答があった(回答率80.9%)。

(1) 労働時間の縮減に向けた取組みについて

現時点における各事業所の労働時間の縮減に向けた取組み状況については、「取り組んでおり既に改善した」が7.9%、「縮減に向けて取組中」が29.1%となり、合計で37.0%の企業が労働時間の縮減に向けて具体的な取組みを行っていることがわかった。(図表2)。

図表2 労働時間の縮減に向けた取組



図表3 労働時間の縮減に向けた取組(業種別)

(単位: %)

	取り組んでおり既に改善した	縮減に向けて取組中	取組内容について検討中	縮減に取り組むほどの残業はない	その他	無回答
全産業	7.9	29.1	37.4	24.0	1.2	0.4
製造業	6.0	23.3	40.5	29.3	0.9	0.0
電子部品	0.0	31.6	52.6	15.8	0.0	0.0
機械金属	14.8	33.3	40.7	11.1	0.0	0.0
衣服縫製	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
木材・木製品	0.0	11.8	47.1	41.2	0.0	0.0
酒造	7.7	15.4	46.2	23.1	7.7	0.0
その他製造	6.7	26.7	23.3	43.3	0.0	0.0
非製造業	9.4	34.1	34.8	19.6	1.4	0.7
建設	5.4	29.7	37.8	27.0	0.0	0.0
卸売・小売	8.3	22.9	33.3	31.3	2.1	2.1
運輸	16.7	55.6	22.2	0.0	5.6	0.0
観光	0.0	63.6	36.4	0.0	0.0	0.0
サービス	16.7	33.3	41.7	8.3	0.0	0.0

また、「取組み内容について検討中」(37.4%)と回答した企業と合わせると、7割を超える企業で労働時間の縮減に向けて、何らかの取組みを実施もしくは検討していることが分かった。なお、「縮減に向けて取り組むほどの残業はない」と回答した企業は24.0%となった。

取組みの状況について業種別にみると、「取り組んでおり既に改善した」、「縮減に向けて取組中」とする回答の合計では、「運輸」が72.3%と最も高くなったほか、「観光」(63.6%)、「サービス」(50.0%)で5割以上となっている(図表3)。

一方、「縮減に取り組むほどの残業はない」については、「衣服縫製」(50.0%)、「木材・木製品」(41.2%)で高くなった。

## (2) 具体的な施策について

(1)で「取り組んでおり既に改善した」、「縮減に向けて取組中」と回答した94社を対象に、具体的な施策としてどのようなことを実施したか(しているか)について質問したところ、「業務内容・役割分担の見直し」が55.3%と最も高くなった(図表4)。次いで「残業時間の上限・目標設定」(43.6%)、「早帰り・ノー残業デーなどの設定」(31.9%)となった。

図表4 労働時間の縮減に向けた具体的な施策(複数回答)  
(単位: %)

項目	全産業		
	製造業	非製造業	
業務内容・役割分担の見直し	55.3	50.0	58.3
残業時間の上限・目標設定	43.6	47.1	41.7
早帰り・ノー残業デーなどの設定	31.9	41.2	26.7
業務の標準化・マニュアル化	24.5	32.4	20.0
従業員の増員	23.4	20.6	25.0
勤務時間の柔軟化(変形労働・フレックス等)	22.3	20.6	23.3
省力化・効率化システムの導入	20.2	17.6	21.7
従業員の能力開発の実施・支援	18.1	20.6	16.7
外部委託の活用	11.7	2.9	16.7
繁閑に応じた営業時間・営業日等の設定	10.6	2.9	15.0
時間管理が評価される人事制度の導入	5.3	2.9	6.7
その他	3.2	2.9	3.3

回答企業数: 労働時間の縮減に「取り組んでおり既に改善した」20社、  
「縮減に向けて取組中」74社、計94社(製造業34社、非製造業60社)

## (3) 残業規制の導入により期待される効果

時間外労働時間の上限規制(残業規制)の導入により期待される効果について質問したところ、「従業員の健康維持・過労防止」が70.9%と最も高くなった(図表5)。次いで「人件費(残業代)の抑制」(33.9%)、「生産性の向上」(20.9%)となった。

## (4) 残業規制の導入により懸念される事項

残業規制の導入により懸念される事項については、「納期遵守や突発的な業務への対応」が54.7%と最も高くなった(図表6)。次いで「増員や外部委託等による経費の増加」(26.4%)、「受注・売上の減少」(22.8%)となった。また、非製造業では、「商品・サービスの質の低下」(23.9%)とする割合も高くなった。

図表5 残業規制の導入により期待される効果(2項目複数回答)  
(単位: %)

項目	全産業		
	製造業	非製造業	
従業員の健康維持・過労防止	70.9	65.5	75.4
人件費(残業代)の抑制	33.9	35.3	32.6
生産性の向上	20.9	19.0	22.5
従業員の定着	19.3	19.8	18.8
企業イメージの向上	11.8	12.1	11.6
優秀な人材の確保	7.5	8.6	6.5
その他	2.0	2.6	1.4

図表6 残業規制の導入により懸念される事項(2項目複数回答)  
(単位: %)

項目	全産業		
	製造業	非製造業	
納期遵守や突発的な業務への対応	54.7	59.5	50.7
増員や外部委託等による経費の増加	26.4	26.7	26.1
受注・売上の減少	22.8	19.0	26.1
商品・サービスの質の低下	15.4	5.2	23.9
仕事の持ち帰り	7.5	1.7	12.3
特に懸念はない	17.7	22.4	13.8
その他	1.6	1.7	1.4

一方、「特に懸念はない」とする回答割合は17.7%であった。

#### (5) 同一労働同一賃金の導入で期待される効果について

同一労働同一賃金導入で期待される効果については、「従業員の労働意欲向上」が58.7%と最も高くなった(図表7)。次いで「従業員の定着」(30.3%)、「生産性の向上」(15.4%)となった。

#### (6) 同一労働同一賃金の導入に向けた課題

一方、導入にあたっての課題については、「給与規程の見直し」が45.3%と最も高くなった(図表8)。次いで「従業員間での業務配分の見直し」(42.1%)、「有期雇用者の処遇改善にともなう原資の確保」(15.4%)となった。

一方、「特に課題はない」とする回答割合は15.7%であった。

図表7 同一労働同一賃金の導入で期待される効果(2項目複数回答)  
(単位: %)

項目	全産業		
	製造業	非製造業	
従業員の労働意欲の向上	58.7	51.7	64.5
従業員の定着	30.3	28.4	31.9
生産性の向上	15.4	19.0	12.3
優秀な人材の確保	15.0	16.4	13.8
企業イメージの向上	9.4	11.2	8.0
その他	8.3	10.3	6.5

図表8 同一労働同一賃金の導入に向けた課題(2項目複数回答)  
(単位: %)

項目	全産業		
	製造業	非製造業	
給与規程の見直し・整備	45.3	45.7	44.9
従業員間での業務配分の見直し	42.1	42.2	42.0
有期雇用者の処遇改善にともなう原資の確保	15.4	11.2	18.8
能力開発・訓練機会の均等化	12.2	9.5	14.5
福利厚生等の均等化	6.7	6.0	7.2
特に課題はない	15.7	19.8	12.3
その他	4.3	4.3	4.3

#### (7) 国や自治体に期待する施策など

「働き方改革関連法」や労働政策全般について、国や自治体に期待する施策や意見を自由回答で聞いた。

回答のあった28社からは、法改正の趣旨に理解を示しつつも「企業規模や業種の特性を考慮することなく、画一的に取り組むことは難しいのではないか」、「人手不足のなかでの、残業規制導入や休暇取得義務化は実質的にコストアップにつながる」といった厳しい意見が出された。また、「生産性向上に対する具体的な施策や補助」、「制度内容理解のための説明会・勉強会の開催」を希望する意見も出されている。

## 4 まとめ

「働き方改革関連法」の制定は、昭和22年の労働基準法制定以来、約70年ぶりの労働法大改正となる。労働力人口減少が叫ばれるなか、企業側にとっても長時間労働是正による労働者の負担軽減、安定的な労働力の確保、生産性向上などに向けた施策として期待する声も多い。一方で、業務運営上の支障が懸念されているほか、これまでの労務管理や賃金体系を一変させるものとして、戸惑いや不安視する意見もある。

労働時間の縮減については、多くの企業で対応がなされており、既に完了しているところもある。しかし、今般の改正点は多岐にわたることから、労務管理体制や手法等の見直しに苦慮されている実態も見受けられた。いずれにしても来年4月から順次施行されるものであり、現在、労働局が中心となり開催しているセミナーや専門家等も活用しながら、内容について理解を深めるとともに、十分な対策を講ずることが必要となる。(打矢 亘)