

県内企業の「働き方改革」に関連した取組み状況 — 働き方改革に取り組んでいる県内企業は約6割 —

株式会社海邦総研(代表取締役:玉城秀一)では、このたび、県内企業の「働き方改革」に関連した取組み状況などに関する調査を実施しました。その結果をご報告いたします。

【調査概要】

県内企業において「働き方改革」に取り組んでいる企業は、62.4%(246社)にのぼっている。取り組んでいる理由としては、「社員の健康管理のため」56.5%(139社)が最も多く、次いで、「人材の流出を防ぐため」が51.2%(126社)、「生産性を向上させるため」48.0%(118社)となっている。政府が進めている「働き方改革関連法案」の内容に関連するような項目についても調査を実施したところ、「同一労働同一賃金」の導入、残業の上限に違反した企業に罰則規定を盛り込むことについてはそれぞれ「賛成」が「反対」を上回った。県内企業においては、労働者の「働きやすさ」の改善に向けた取組みが必要不可欠との認識が広がりつつあるといえる。

- 正規や非正規などの雇用形態を問わず、同一労働同一賃金の実現に向けた制度改革について「賛成」は22.1%(87社)。一方、「反対」は16.8%(66社)となっている。「どちらともいえない」が51.5%(203社)となっている。
- 残業の上限を繁忙期で月100時間未満、年720時間以内とすることや、その上限に違反した企業に罰則規定を盛り込む制度改革について「賛成」は34.3%(135社)。一方、「反対」は13.5%(53社)となっている。「どちらともいえない」が43.7%(172社)となっている。
- 働き方改革に「取り組んでいる」との回答は62.4%(246社)で、業種別では、情報通信業87.0%(20社)、飲食サービス業84.6%(11社)、旅行・宿泊業68.6%(24社)がそれぞれ「取り組んでいる」と回答している。
- 働き方改革に取り組んでいる内容については、「業務プロセスの見直し」が54.1%(133社)で最も多く、「年休取得の推進」44.3%(109社)、「手当の増額」33.7%(83社)、「ノー残業デーの徹底」26.4%(65社)となっている。業種別では、旅行・宿泊業、製造業、卸売・小売業が「業務プロセスの見直し」を理由にあげている割合が比較的多くなっている。一方、情報通信業、不動産業等においては「年休取得の推進」との回答割合が比較的多くなっている。

※本調査は、2018年3月に実施した、県内企業景気動向調査における特別調査項目として行ったものである。

《本調査の問い合わせ先》

株式会社 海邦総研 (担当:地域経済調査部 島田)
〒900-0015 那覇市久茂地 2-9-12-4F TEL:098-869-8703

1 調査概要および調査対象について

県内企業の「働き方改革」への取組み状況などの把握を目的とする。調査票発送先企業の抽出にあたっては、業種別、地域別で経済センサス基礎調査結果と偏りが少なくなるよう考慮して企業を選定した。なお、同調査は 2018 年 3 月に実施した弊社の県内景気動向調査(2018 年 1-3 月実績、4-6 月見通し)の特別調査項目として実施したものである。

調査の対象、調査方法、回収率等は以下のとおり。

調査概要

項目	内容
調査対象	原則、県内に本社所在地がある事業所。2,000 事業所に発送した。ただ、調査対象有効事業所数は、宛先不明として返送されてきた 7 事業所を除いた 1,993 事業所。
抽出方法	信用調査会社などから提供を受けた。その際、業種、地域については、経済センサス調査基礎調査結果と偏りが少なくなるよう考慮して抽出した。そのほか、各種公開情報等を参考にして発送先を選定した。
調査方法	郵送により調査票を配布・回収
調査期間	2018 年 3 月 1 日に調査票を発送し、3 月 29 日到着分までを集計
回収状況	有効回収数：394 通（有効回答率：19.8%）

統計表において、回答した割合を小数第二位で四捨五入しているため、各項目の合計が 100%にならない場合がある。また、クロス集計においは、業種、資本金、従業員数が無回答の企業は掲載していない。

- ※ 複数回答の場合は、構成比(パーセント計算)の和が 100.0 をこえるものがある。
- ※ 統計表において(n=)のイコール(=)のあとの数値はサンプル数を表す。
- ※ 統計表中の「0.0」は、数値が表章単位に満たないものを指す場合もある。ただ、墨色の「0.0」は回答者が 0 であった項目である。
- ※ 統計表において数値に以下の背景色が付いている場合は、下記の意味である。
 は全体平均より 5 ポイント以上、 は 5 ポイント以下の場合
- ※ 上記同様、数値が太字の場合は全体平均より 5 ポイント以上、数値が墨色の場合は全体平均より 5 ポイント以下の場合である。
- ※ なお、今回の調査は、「働き方改革関連法案」の政府案が検討されている段階で実施しているため、当初、政府内で検討されていたが最終的な法案には盛り込まれなかった「裁量労働制」の適用範囲を一部広げる内容についても調査を行っている。したがって、本国会に提出されている同関連法案の直接的な評価をたずねた調査ではない点をご留意いただきたい。

2 主要調査結果

■ 回答企業属性

- 回答企業総数は 394 社。その他のサービス業 19.3% (76 社)、卸売・小売業 19.0% (75 社)、建設業 16.0% (63 社)、製造業 10.7% (42 社)、不動産業等 9.9% (39 社) などとなっている。
- 従業員数別では、20 人以上 50 人未満が最も多く 23.9% (94 社) となっている。100 人未満の企業で約 8 割を占めている。
- 資本金別では、1,000 万円以上 5,000 万円未満の企業が 48.0% (189 社) となっている。

<業種>

項目	合計 (n=394)
農業、林業、漁業	0.8
建設業	16.0
製造業	10.7
情報通信業	5.8
卸売・小売業	19.0
不動産業	9.9
旅行・宿泊業	8.9
飲食サービス業	3.3
医療、福祉	4.1
その他のサービス業	19.3
その他	1.3
無回答	1.0

<従業員数>

項目	合計 (n=394)
10人未満	20.6
10人以上20人未満	18.0
20人以上50人未満	23.9
50人以上100人未満	15.2
100人以上	15.5
無回答	6.9

<資本金>

項目	合計 (n=394)
1,000万円未満	23.4
1,000万円以上5,000万円未満	48.0
5,000万円以上1億円未満	9.6
1億円以上	9.9
無回答	9.1

■ 同一労働同一賃金の実現に向けた制度改革について

- ▶ 正規や非正規などの雇用形態を問わず、同一労働同一賃金の実現に向けた制度改革について「賛成」は 22.1% (87 社)。一方、「反対」は 16.8% (66 社)となっている。「どちらともいえない」が 51.5% (203 社)となっている。
- ▶ 業種別では、情報通信業 47.8% (11 社)、不動産業等 30.8% (12 社)が「賛成」となっている。
- ▶ 資本金別では 1,000 万円未満の 28.3% (26 社)、従業員別では 10 人以上 20 人未満の 26.8% (19 社)がそれぞれ「賛成」となっている。

同一労働同一賃金の実現に向けた制度改革について …「賛成」 22.1%

<主要業種別>

項目	合計 (n=394)	主要業種別								
		建設業 (n=63)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=23)	卸売・小売業 (n=75)	不動産業等 (n=39)	旅行・宿泊業 (n=35)	飲食サービス業 (n=13)	医療・福祉 (n=16)	その他の サービス業 (n=76)
賛成	22.1	14.3	11.9	47.8	22.7	30.8	28.6	15.4	12.5	25.0
どちらともいえない	51.5	66.7	42.9	39.1	53.3	51.3	45.7	61.5	56.3	43.4
反対	16.8	14.3	28.6	4.3	14.7	10.3	11.4	15.4	18.8	21.1
わからない	8.6	3.2	16.7	8.7	9.3	5.1	11.4	7.7	12.5	9.2
無回答	1.0	1.6	0.0	0.0	0.0	2.6	2.9	0.0	0.0	1.3

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=394)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=92)	1,000万円以上 5,000万円未満 (n=189)	5,000万円以上1 億円未満 (n=38)	1億円以上 (n=39)	10人未満 (n=81)	10人以上20人 未満 (n=71)	20人以上50人 未満 (n=94)	50人以上100 人未満 (n=60)	100人以上 (n=61)
賛成	22.1	28.3	20.6	15.8	23.1	24.7	26.8	19.1	15.0	19.7
どちらともいえない	51.5	44.6	52.9	60.5	51.3	54.3	49.3	47.9	58.3	50.8
反対	16.8	23.9	14.8	15.8	20.5	14.8	11.3	20.2	18.3	21.3
わからない	8.6	3.3	11.1	2.6	5.1	6.2	11.3	9.6	8.3	8.2
無回答	1.0	0.0	0.5	5.3	0.0	0.0	1.4	3.2	0.0	0.0

■ 残業の上限に違反した企業に罰則規定を盛り込む制度改正について

- 残業の上限を繁忙期で月 100 時間未満、年 720 時間以内とすることや、その上限に違反した企業に罰則規定を盛り込む制度改正について「賛成」は 34.3% (135 社)。一方、「反対」は 13.5% (53 社)となっている。「どちらともいえない」が 43.7% (172 社)となっている。
- 業種別では、旅行・宿泊業 48.6% (17 社)、情報通信業 43.5% (10 社)が「賛成」となっている。一方、不動産業等 20.5% (8 社)が「反対」となっており、全体ポイントよりも 7 ポイント上回っている。
- 資本金別では 5,000 万円以上 1 億円未満の 36.8% (14 社)、従業員別では 10 人以上 20 人未満の 42.3% (30 社)がそれぞれ「賛成」となっている。

残業の上限に違反した企業に罰則規定を盛り込む制度改正について …「賛成」 34.3%

<主要業種別>

項目	合計 (n=394)	主要業種別									
		建設業 (n=63)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=23)	卸売・小売業 (n=75)	不動産業等 (n=39)	旅行・宿泊業 (n=35)	飲食サービス業 (n=13)	医療・福祉 (n=16)	その他の サービス業 (n=76)	
賛成	34.3	36.5	26.2	43.5	32.0	35.9	48.6	7.7	37.5	32.9	
どちらともいえない	43.7	54.0	45.2	43.5	45.3	33.3	34.3	76.9	37.5	36.8	
反対	13.5	6.3	11.9	13.0	12.0	20.5	8.6	15.4	12.5	19.7	
わからない	7.9	3.2	16.7	0.0	9.3	10.3	5.7	0.0	12.5	9.2	
無回答	0.8	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	2.9	0.0	0.0	1.3	

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=394)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=92)	1,000万円以上 5,000万円未満 (n=189)	5,000万円以上1 億円未満 (n=38)	1億円以上 (n=39)	10人未満 (n=81)	10人以上20人 未満 (n=71)	20人以上50人 未満 (n=94)	50人以上100 人未満 (n=60)	100人以上 (n=61)
賛成	34.3	34.8	33.3	36.8	30.8	35.8	42.3	28.7	33.3	29.5
どちらともいえない	43.7	41.3	44.4	44.7	53.8	39.5	32.4	53.2	46.7	52.5
反対	13.5	16.3	11.6	13.2	15.4	12.3	16.9	12.8	11.7	13.1
わからない	7.9	6.5	10.1	5.3	0.0	12.3	8.5	5.3	8.3	4.9
無回答	0.8	1.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 「裁量労働制」の適用範囲を一部広げる制度改革について

- ▶ 実際に働いた時間に関係なく、みなし時間分で賃金を決める「裁量労働制」の適用範囲を一部営業職まで広げるような制度改革について「反対」は 23.1% (91 社)。一方、「賛成」は 14.2% (56 社)となっている。「どちらともいえない」が 47.0% (185 社)となっている。
- ▶ 業種別では、情報通信業 17.4% (4 社)が「賛成」となっている。一方、旅行・宿泊業 34.3% (12 社)が「反対」となっており、全体ポイントよりも 11 ポイント上回っている。
- ▶ 資本金別では、1,000 万円未満の 17.4% (16 社)、従業員別では 50 人以上 100 人未満の 15.0% (9 社)がそれぞれ「賛成」となっている。

「裁量労働制」の適用範囲を一部広げる制度改革について ……「反対」 23.1%

<主要業種別>

項目	合計 (n=394)	主要業種別								
		建設業 (n=63)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=23)	卸売・小売業 (n=75)	不動産業等 (n=39)	旅行・宿泊業 (n=35)	飲食サービス業 (n=13)	医療・福祉 (n=16)	その他のサービス業 (n=76)
賛成	14.2	14.3	11.9	17.4	14.7	10.3	11.4	15.4	6.3	17.1
どちらともいえない	47.0	60.3	42.9	56.5	46.7	41.0	31.4	69.2	43.8	43.4
反対	23.1	15.9	28.6	17.4	18.7	28.2	34.3	15.4	25.0	25.0
わからない	13.5	7.9	14.3	4.3	18.7	20.5	14.3	0.0	25.0	11.8
無回答	2.3	1.6	2.4	4.3	1.3	0.0	8.6	0.0	0.0	2.6

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=394)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=92)	1,000万円以上 5,000万円未満 (n=189)	5,000万円以上1 億円未満 (n=38)	1億円以上 (n=39)	10人未満 (n=81)	10人以上20人 未満 (n=71)	20人以上50人 未満 (n=94)	50人以上100 人未満 (n=60)	100人以上 (n=61)
賛成	14.2	17.4	14.8	10.5	7.7	17.3	14.1	13.8	15.0	9.8
どちらともいえない	47.0	42.4	48.7	55.3	56.4	38.3	43.7	57.4	48.3	50.8
反対	23.1	25.0	19.0	26.3	30.8	24.7	23.9	19.1	21.7	29.5
わからない	13.5	10.9	15.9	7.9	5.1	17.3	15.5	8.5	15.0	9.8
無回答	2.3	4.3	1.6	0.0	0.0	2.5	2.8	1.1	0.0	0.0

■ 「働き方改革」への取り組み

- 働き方改革に「取り組んでいる」との回答が 62.4% (246 社) となっている。一方、取り組んでいないとの回答も 29.2% (115 社) となっている。
- 業種別では、情報通信業 87.0% (20 社)、飲食サービス業 84.6% (11 社)、旅行・宿泊業 68.6% (24 社) が、それぞれ「取り組んでいる」。
- 資本金別では、5,000 万円以上 1 億円未満が 81.6% (31 社)、1 億円以上が 74.4% (29 社) が、それぞれ「取り組んでいる」。
- 従業員数別では 50 人以上 100 人未満 73.3% (44 社)、100 人以上 72.1% (44 社) がそれぞれ「取り組んでいる」。

働き方改革に「取り組んでいる」・・・62.4%

<主要業種別>

項目	合計 (n=394)	主要業種別								
		建設業 (n=63)	製造業 (n=42)	情報通信業 (n=23)	卸売・小売業 (n=75)	不動産業等 (n=39)	旅行・宿泊業 (n=35)	飲食サービス業 (n=13)	医療・福祉 (n=16)	その他のサービス業 (n=76)
取り組んでいる	62.4	55.6	54.8	87.0	66.7	48.7	68.6	84.6	56.3	60.5
取り組んでいない	29.2	38.1	33.3	13.0	28.0	41.0	11.4	7.7	37.5	31.6
わからない	7.1	4.8	9.5	0.0	5.3	7.7	17.1	7.7	6.3	6.6
無回答	1.3	1.6	2.4	0.0	0.0	2.6	2.9	0.0	0.0	1.3

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=394)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=92)	1,000万円以上 5,000万円未満 (n=189)	5,000万円以上1 億円未満 (n=38)	1億円以上 (n=39)	10人未満 (n=81)	10人以上20人 未満 (n=71)	20人以上50人 未満 (n=94)	50人以上100 人未満 (n=60)	100人以上 (n=61)
取り組んでいる	62.4	55.4	61.9	81.6	74.4	51.9	52.1	66.0	73.3	72.1
取り組んでいない	29.2	38.0	29.1	13.2	23.1	42.0	35.2	25.5	25.0	19.7
わからない	7.1	4.3	7.9	5.3	2.6	4.9	11.3	8.5	1.7	8.2
無回答	1.3	2.2	1.1	0.0	0.0	1.2	1.4	0.0	0.0	0.0

■ 「働き方改革」に取り組んでいる内容

※働き方改革に「取り組んでいる」と回答した、246社のみ回答

- 働き方改革に取り組んでいる内容については、「業務プロセスの見直し」が54.1% (133社)で最も多く、「年休取得の推進」44.3% (109社)、「手当の増額」33.7% (83社)、「ノー残業デーの徹底」26.4% (65社)となっている。
- 業種別では、旅行・宿泊業、製造業、卸売・小売業が「業務プロセスの見直し」を理由にあげている割合が比較的多くなっている。一方、情報通信業、不動産業等においては「年休取得の推進」との回答割合が比較的多くなっている。

働き方改革に取り組んでいる内容 …… 「業務プロセスの見直し」54.1%

<主要業種別>

項目	合計 (n=246)	主要業種別								
		建設業 (n=35)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=20)	卸売・小売業 (n=50)	不動産業等 (n=19)	旅行・宿泊業 (n=24)	飲食サービス業 (n=11)	医療・福祉 (n=9)	その他の サービス業 (n=46)
業務プロセスの見直し	54.1	57.1	60.9	50.0	60.0	36.8	70.8	36.4	33.3	52.2
年休取得の推進	44.3	34.3	47.8	55.0	48.0	57.9	41.7	36.4	33.3	39.1
手当の増額	33.7	31.4	39.1	5.0	34.0	42.1	37.5	63.6	55.6	28.3
ノー残業デーの徹底	26.4	37.1	30.4	20.0	24.0	36.8	25.0	18.2	11.1	21.7
会議の効率化	26.0	17.1	21.7	25.0	34.0	26.3	20.8	27.3	11.1	28.3
時間単位年休の導入	21.5	20.0	17.4	20.0	26.0	26.3	20.8	0.0	22.2	23.9
深夜残業の原則禁止	15.9	17.1	17.4	15.0	18.0	15.8	16.7	9.1	11.1	13.0
フレックスタイム制の導入	11.0	11.4	0.0	20.0	14.0	21.1	12.5	0.0	0.0	6.5
朝方勤務の導入	3.7	2.9	4.3	0.0	2.0	0.0	4.2	0.0	0.0	8.7
裁量労働制の導入	3.3	2.9	0.0	10.0	4.0	10.5	0.0	9.1	0.0	0.0
住宅勤務などテレワークの推進	2.8	0.0	0.0	15.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	4.3
その他	8.1	0.0	17.4	10.0	4.0	26.3	8.3	9.1	0.0	8.7
無回答	1.6	5.7	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=246)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=51)	1,000万円以上 5,000万円未満 (n=117)	5,000万円以上1 億円未満 (n=31)	1億円以上 (n=29)	10人未満 (n=42)	10人以上20人 未満 (n=37)	20人以上50人 未満 (n=62)	50人以上100 人未満 (n=44)	100人以上 (n=44)
業務プロセスの見直し	54.1	45.1	59.8	58.1	58.6	38.1	48.6	67.7	56.8	50.0
年休取得の推進	44.3	33.3	44.4	61.3	44.8	52.4	40.5	45.2	50.0	34.1
手当の増額	33.7	41.2	36.8	35.5	6.9	38.1	35.1	46.8	20.5	29.5
ノー残業デーの徹底	26.4	33.3	23.1	22.6	24.1	35.7	21.6	19.4	29.5	27.3
会議の効率化	26.0	17.6	32.5	32.3	13.8	19.0	21.6	27.4	31.8	25.0
時間単位年休の導入	21.5	7.8	22.2	38.7	27.6	16.7	21.6	14.5	22.7	36.4
深夜残業の原則禁止	15.9	21.6	13.7	19.4	13.8	21.4	13.5	11.3	22.7	11.4
フレックスタイム制の導入	11.0	11.8	12.8	3.2	13.8	11.9	10.8	8.1	11.4	11.4
朝方勤務の導入	3.7	9.8	0.9	6.5	0.0	7.1	5.4	1.6	2.3	2.3
裁量労働制の導入	3.3	3.9	5.1	0.0	0.0	11.9	0.0	1.6	4.5	0.0
住宅勤務などテレワークの推進	2.8	7.8	0.0	3.2	6.9	7.1	2.7	1.6	0.0	4.5
その他	8.1	15.7	6.8	0.0	10.3	14.3	8.1	6.5	9.1	4.5
無回答	1.6	2.0	1.7	0.0	3.4	4.8	0.0	1.6	0.0	2.3

■ 「働き方改革」に取り組んでいる理由

※働き方改革に「取り組んでいる」と回答した、246社のみ回答

- 働き方改革に取り組んでいる理由については、「社員の健康管理のため」56.5% (139社)が最も多く、次いで、「人材の流出を防ぐため」が51.2% (126社)、「生産性を向上させるため」48.0% (118社)、「長時間労働の抑制」44.7% (110社)、「新たな人材の確保」44.3% (109社)、「社員のワーク・ライフ・バランスのため」43.1% (106社)となっている。

働き方改革に取り組んでいる理由 … 「社員の健康管理のため」56.5%

<主要業種別>

項目	合計 (n=246)	主要業種別									
		建設業 (n=35)	製造業 (n=23)	情報通信業 (n=20)	卸売・小売業 (n=50)	不動産業等 (n=19)	旅行・宿泊業 (n=24)	飲食サービス業 (n=11)	医療・福祉 (n=9)	その他のサービス業 (n=46)	
社員の健康管理のため	56.5	54.3	47.8	65.0	58.0	57.9	62.5	45.5	44.4	63.0	
人材の流出を防ぐため	51.2	40.0	43.5	25.0	56.0	47.4	66.7	54.5	77.8	54.3	
生産性を向上させるため	48.0	45.7	60.9	70.0	46.0	63.2	45.8	45.5	44.4	34.8	
長時間労働の抑制	44.7	42.9	26.1	50.0	46.0	47.4	54.2	72.7	22.2	41.3	
新たな人材の確保	44.3	37.1	39.1	35.0	44.0	36.8	58.3	63.6	22.2	50.0	
社員のワーク・ライフ・バランスのため	43.1	48.6	43.5	45.0	40.0	52.6	50.0	27.3	33.3	41.3	
国の方針だから	2.8	0.0	8.7	0.0	2.0	5.3	0.0	0.0	11.1	2.2	
その他	0.4	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
無回答	3.7	2.9	8.7	5.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	

<資本金・従業員数別>

項目	合計 (n=246)	資本金				従業員数				
		1000万円未満 (n=51)	1,000万円以上 5,000万円未満 (n=117)	5,000万円以上1 億円未満 (n=31)	1億円以上 (n=29)	10人未満 (n=42)	10人以上20人 未満 (n=37)	20人以上50人 未満 (n=62)	50人以上100 人未満 (n=44)	100人以上 (n=44)
社員の健康管理のため	56.5	54.9	58.1	54.8	62.1	50.0	56.8	51.6	59.1	63.6
人材の流出を防ぐため	51.2	41.2	55.6	51.6	44.8	40.5	59.5	50.0	56.8	59.1
生産性を向上させるため	48.0	47.1	51.3	45.2	48.3	47.6	45.9	50.0	52.3	45.5
長時間労働の抑制	44.7	37.3	45.3	51.6	58.6	40.5	32.4	43.5	50.0	61.4
新たな人材の確保	44.3	35.3	47.0	51.6	44.8	33.3	48.6	46.8	45.5	50.0
社員のワーク・ライフ・バランスのため	43.1	43.1	43.6	45.2	44.8	54.8	37.8	37.1	38.6	47.7
国の方針だから	2.8	2.0	2.6	0.0	6.9	0.0	2.7	6.5	2.3	2.3
その他	0.4	0.0	0.9	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	3.7	3.9	2.6	3.2	6.9	7.1	5.4	1.6	0.0	4.5

<分析コメント>

今回の調査では、県内企業において「働き方改革」に取り組んでいるとの回答が 62.4%となり、比較的多くの企業が「働き方改革」に取り組んでいることが明らかとなった。調査対象が異なるため単純比較はできないが、2017年3月における調査時よりも「取り組んでいる」との回答(54.1%)は、8.3ポイント上回っており、県内企業において「働き方改革」の必要性は浸透しつつある様子がうかがえる。

今回は、政府が進めている「働き方改革関連法案」の内容に関連するような項目についても調査を実施した。その結果、「同一労働同一賃金」の導入、残業の上限に違反した企業に罰則規定を盛り込むことについては、それぞれ「賛成」が「反対」を上回っている。また、政府が一時検討していた、「裁量労働制」の適用範囲を一部広げる制度改正については「反対」が「賛成」を上回っている。県内企業においては、労働者の「働きやすさ」の改善に向けた取組みが必要不可欠との認識が広がりつつあるといえる。

ただ、留意すべき点としては、上記の設問に対して、「どちらともいえない」「わからない」との回答が比較的多く、賛否を明確に回答している企業が少ない点があげられる。その理由として、政府が現在、検討している「働き方改革」について、県内企業が具体的内容の把握にまで至っていない可能性がうかがえる。

たとえば、「同一労働同一賃金」の導入について反対する理由について、「能力・技量により賃金格差があるのは当然」、「正規と非正規では責任が異なる」といった点を指摘している企業が比較的多く存在していた。

しかし、「同一労働同一賃金」とは、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(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を目指すもの」(厚生労働省 HP より)である。つまり、あくまで、「同一労働同一賃金」の推進というのは、不合理な待遇差の解消を目指す取り組みであり、能力差や責任の違いによる賃金格差を否定しているものでない。

ただ、「能力差」や「責任」の違いで給与差をつけるのであれば、会社における「能力」や「責任」の考え方について、社員に納得できるように具体的に明示し、伝えていかなければならない。その点については、企業側において今後、より一層努力が求められるであろう。

また、残業時間の上限規制について導入に「反対」としている企業からは、「稼ぎたい社員は注意しても残業をする。企業にだけ罰則規定が盛り込まれるのはいかななものか」といった指摘もあった。しかし、労働時間は、社員の健康に関わってくる問題である。長時間労働の結果、社員が最終的に体調を崩してしまえば、雇用者である企業の責任が問われる。したがって、健康管理の面から、これらの課題については「社員が望んでいることだから」と放置するのではなく、企業においても積極的に対応していくことが求められる。

ただ、「反対」の理由として、「規制されると、納期に間に合わなくなってしまう」といった指摘もあった。クライアントとの関係もあり、自社だけ就業時間を減らすと、同業他社に仕事を奪われてしまい、今後の売上が減ってしまうのではないかと、といった点を懸念した回答だと思われる。このような課題については、業界全体、社会全体で仕事の進め方を再構築していく必要があるのではないだろうか。もちろん、社内でも効率化に向けた取組みなどは絶えず行わなければならない。

県内においては今後も人手不足は持続すると考えられる。「働き方改革」を通して社員の定着率の向上、さらには生産性の向上につなげていく必要があるであろう。いかに効果ある具体的な取組みができたかが、企業の業績にも影響を与えるのではないだろうか。県内企業における取組みに期待したい。

一方、各支援機関においても、「働き方改革」や「生産性向上」に向けた各種情報の周知、積極的な支援を行っていく必要があるであろう。

以上

—— 本資料のご利用に際して ——

- ・ 本資料は弊社の著作物であり、著作権法により保護されております。著作権法の定めに従い、引用するには、必ず出所・株式会社海邦総研と明記してください。
- ・ 本資料は、弊社 HP (<http://www.kaiho-ri.jp/>) においても公表しております。
- ・ 本調査に関する問い合わせは、弊社・地域経済調査部・主任研究員・島田尚徳までご連絡ください。(TEL:098-869-8703 E-mail:shotoku_shimada@kaiho-ri.jp)