

令和元年度

**中央会働き方改革
実態調査報告書**

鳥取県中小企業団体中央会

令和元年度 中央会働き方改革実態調査報告書

目 次

■調査の概要	1
■回答事業所の属性	2
■調査結果の概要	3
■調査結果	4
1. 年次有給休暇の5日間取得義務化に関する事項	4
(1) 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況	4
(2) 年次有給休暇の5日間取得義務化について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、 実施または今後実施していこうとする具体的な方策	5
2. 時間外労働の上限規制に関する事項	7
(1) 時間外労働の上限規制の対応状況	7
(2) 時間外労働の上限規制について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または 今後実施していこうとする具体的な方策	8
3. 同一労働同一賃金の促進に関する事項	10
(1) 非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の有無	10
(2) 非正規社員がいると回答した事業所のうち、正規社員と非正規社員の間での待遇差の有無	11
(3) 正規社員と非正規社員との間で待遇差があると回答した事業所のうち、待遇の違いが働き方や 役割の違いに応じたものであると説明できるかどうか	12
(4) 待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できないと回答した事業所のうち、 同一労働同一賃金への対応について、実施または今後実施していこうとする具体的な方策	12
4. その他要望・ご意見等	14
■まとめ	15
(参考) 令和元年度中央会働き方改革実態調査票	16

■調査の概要

【調査目的】

鳥取県内の中小企業における「働き方改革関連法」（2019年4月より順次施行）への対応状況について実態を的確に把握し、働き方改革の推進に向けた支援に活用することを目的に実施

【調査内容】

調査内容の概要は次のとおり

1. 年次有給休暇の5日間取得義務化に関する事項
2. 時間外労働の上限規制に関する事項
3. 同一労働同一賃金の促進に関する事項

【調査期間】

令和元年6月1日～令和元年6月10日

【調査時点】

令和元年6月1日現在

【調査対象】

鳥取県内に所在する中小企業のうち400事業所を無作為に抽出

【調査方法】

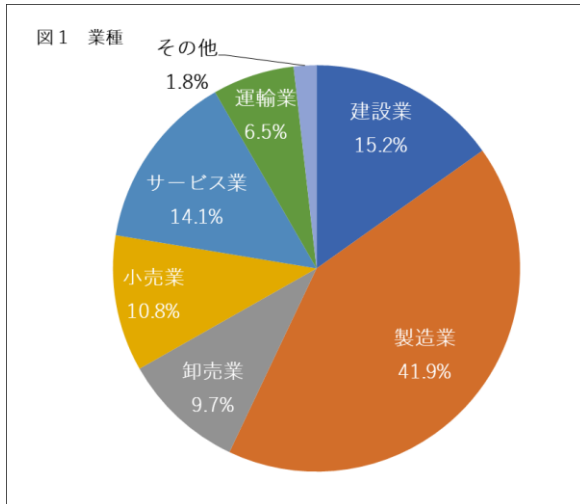
調査対象事業所に対し、郵送により調査票を配布して実施

【有効回答率】

69.5%（278事業所／400事業所）

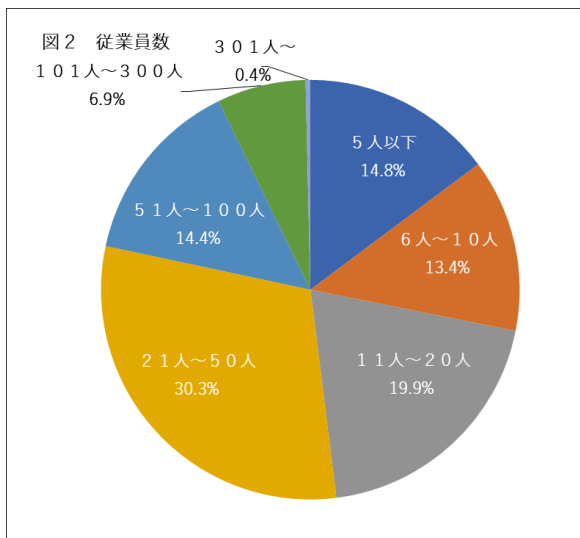
■回答事業所の属性

回答事業所の業種は、「製造業」が41.9%と最も多くの割合を占めた。次いで、「建設業」が15.2%、「サービス業」が14.1%となった。最も少ない割合は「運輸業」の6.5%であった。(図1)



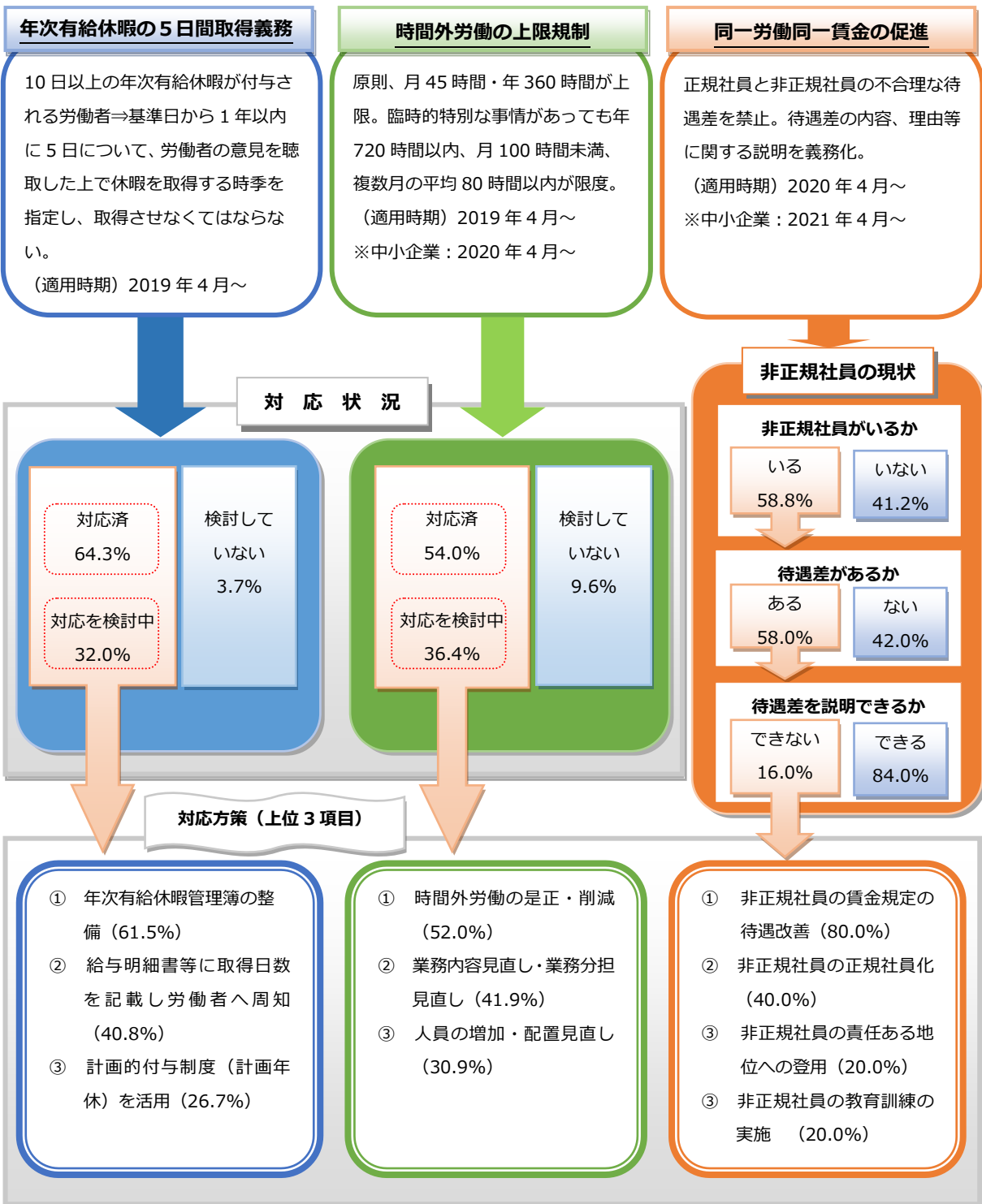
	項目	回答数	比率
1	建設業	42	15.2%
2	製造業	116	41.9%
3	卸売業	27	9.7%
4	小売業	30	10.8%
5	サービス業	39	14.1%
6	運輸業	18	6.5%
7	その他	5	1.8%
	合計(除不明)	277	

回答事業所の従業員数は、「21人～50人」との回答が30.3%と最も多い。次いで「11人～20人」が19.9%、「5人以下」が14.8%と続いた。従業員数20人以下の事業所についてみると、全体の48.1%を占める一方、従業員数100人を超えると回答した事業所は全体の7.3%であり、今回の調査における回答事業所は、比較的小規模な事業所が多い。(図2)



	項目	回答数	比率
1	5人以下	41	14.8%
2	6人～10人	37	13.4%
3	11人～20人	55	19.9%
4	21人～50人	84	30.3%
5	51人～100人	40	14.4%
6	101人～300人	19	6.9%
7	301人～	1	0.4%
	合計(除不明)	277	

■調査結果の概要



要望・ご意見

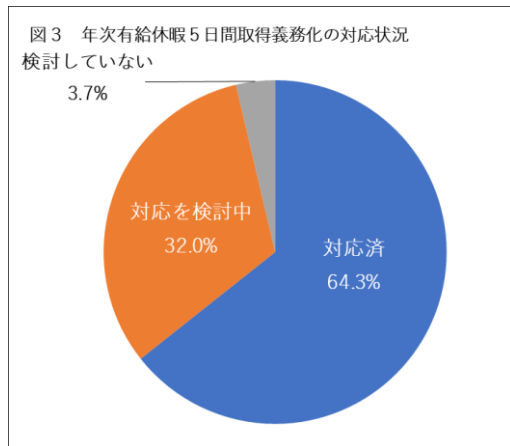
- | | |
|----------------------------|-------|
| ① 補助金や助成金など情報提供 | 52.8% |
| ② 働き方改革セミナーなどの開催 | 28.5% |
| ③ 専門家（社会保険労務士・中小企業診断士等）に相談 | 14.9% |

■調査結果

1. 年次有給休暇の5日間取得義務化に関する事項

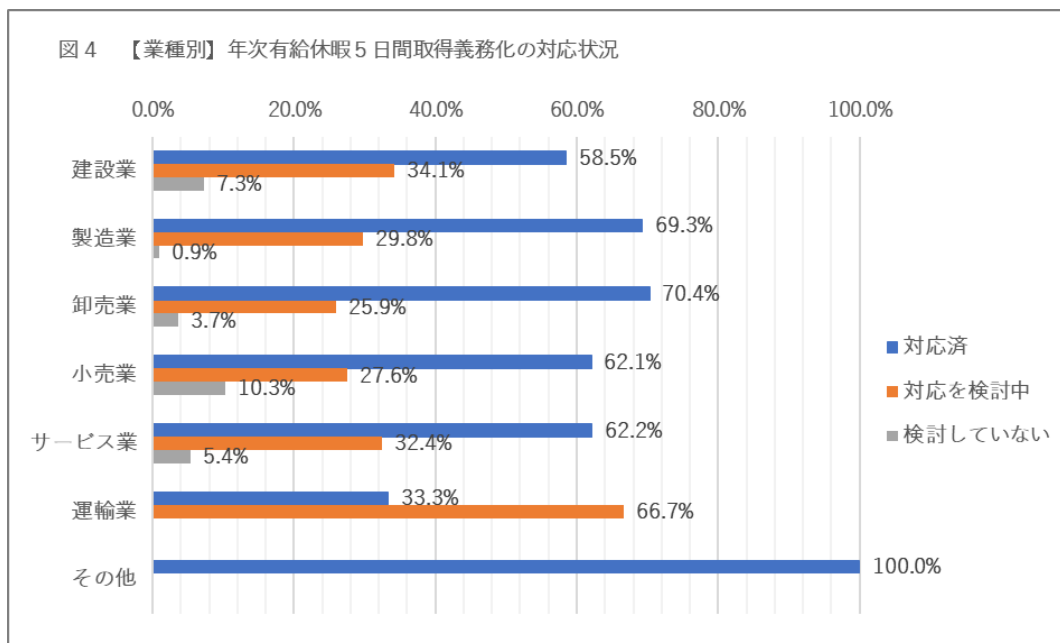
(1) 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況

「対応済」は64.3%、「対応を検討中」は32.0%と、回答事業所の95%以上が、「対応済」または「対応を検討中」と回答した。「検討していない」と回答したのは3.7%であった。(図3)

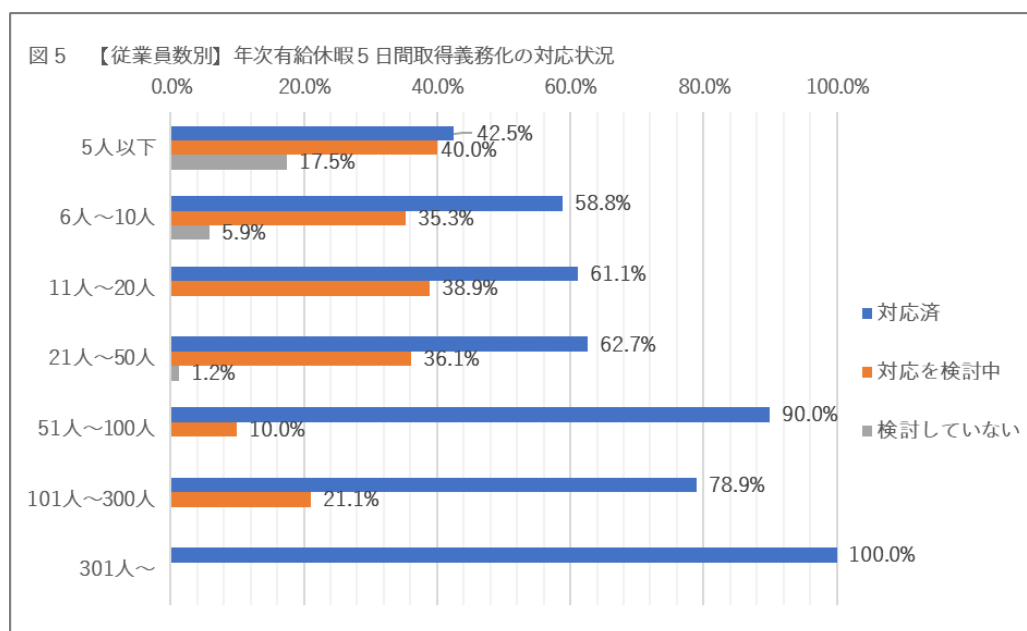


	項目	回答数	比率
1	対応済	175	64.3%
2	対応を検討中	87	32.0%
3	検討していない	10	3.7%
	合計(除不明)	272	

業種別に見ると、「対応済」と回答したのは「卸売業」で70.4%、「製造業」で69.3%、「サービス業」で62.2%、「小売業」で62.1%、「建設業」で58.5%と5割以上となっているが、一方で「運輸業」は33.3%と少なく、対応が急がれる。(図4)



従業員数別に見ると、従業員数51人以上の事業所では「対応済」と回答した割合が高く、従業員数50人以下の事業所では、従業員数が少なくなるほど、「対応を検討中」または「検討していない」と回答した割合が高い。特に「5人以下」は「対応済」は42.5%にとどまり、17.5%は「検討していない」としている。(図5)

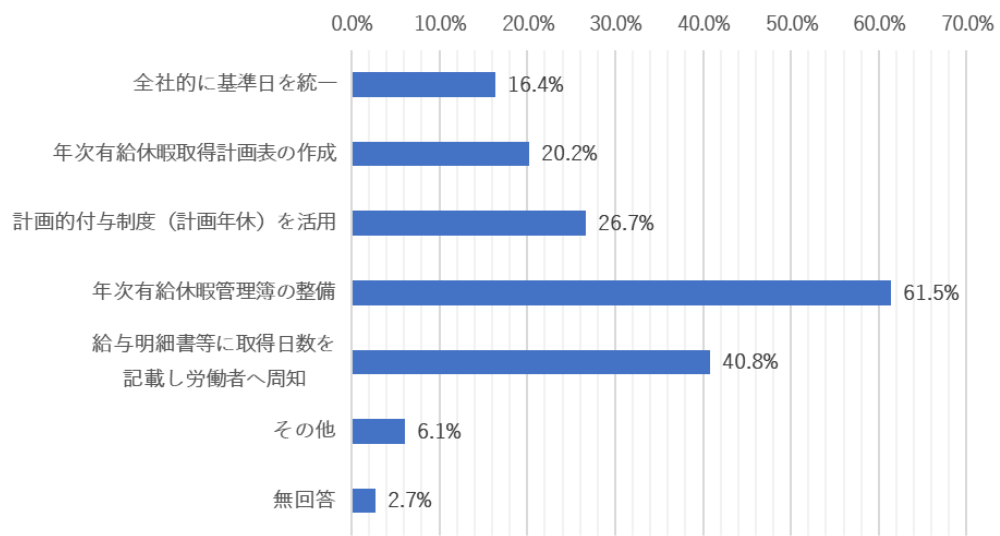


(2) 年次有給休暇の5日間取得義務化について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または今後実施していこうとする具体的な方策

最も多く挙げられたのは、「年次有給休暇管理簿の整備」で61.5%、次いで「給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知」が40.8%、「計画的付与制度(計画年休)を活用」が26.7%であった。

自由記入欄には「有給休暇取得促進週間を設定する」や、「有給休暇発生基準日を毎月16日に変更し、有給休暇発生通知書を作成して労働者へ周知する」といった記載があり、各事業所の状況に合わせた取組みが進められている。(図6)

図6 年次有給休暇5日間取得義務化への対応方策【複数回答】



	項目	回答数	回答数／回答事業所数
1	全社的に基準日を統一	43	16.4%
2	年次有給休暇取得計画表の作成	53	20.2%
3	計画的付与制度(計画年休)を活用	70	26.7%
4	年次有給休暇管理簿の整備	161	61.5%
5	給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知	107	40.8%
6	その他	16	6.1%
7	無回答	7	2.7%
合計(回答事業所数 262)		457	

👉 備考

使用者は、労働者ごとに「**年次有給休暇管理簿**」を作成し、

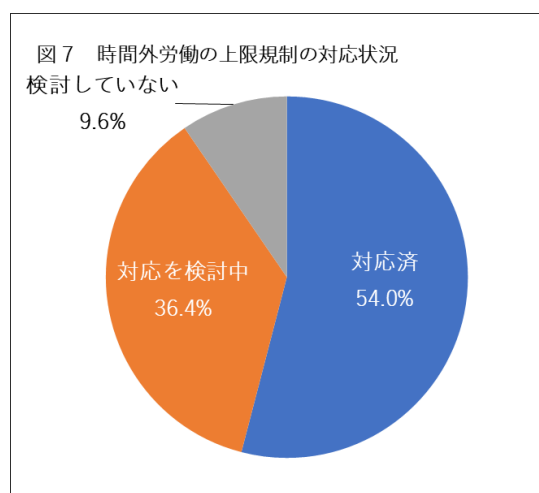
3年間保存しなければならない。

(労働基準法施行規則 第24条の7)

2. 時間外労働の上限規制に関する事項

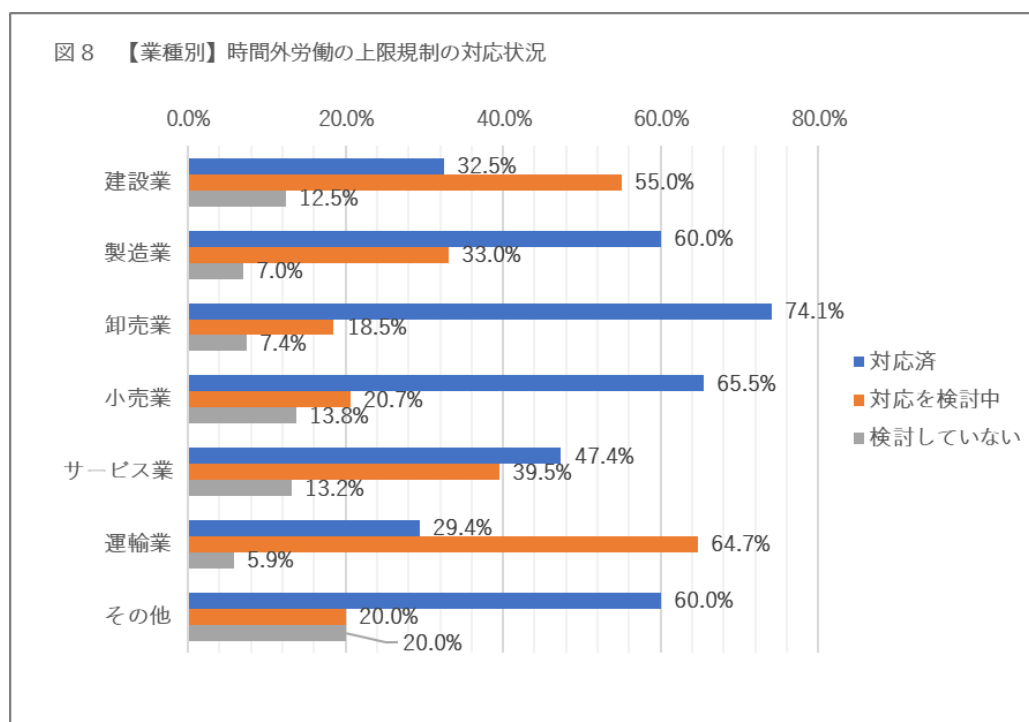
(1) 時間外労働の上限規制の対応状況

「対応済」は54.0%、「対応を検討中」は36.4%と、回答事業所の約9割が、「対応済」または「対応を検討中」と回答した。「対応を検討していない」は9.6%であった。「年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況」での回答結果と比較すると、「対応済」とした事業所の割合が低く、「対応を検討中」・「対応を検討していない」の割合が高い。(図7)

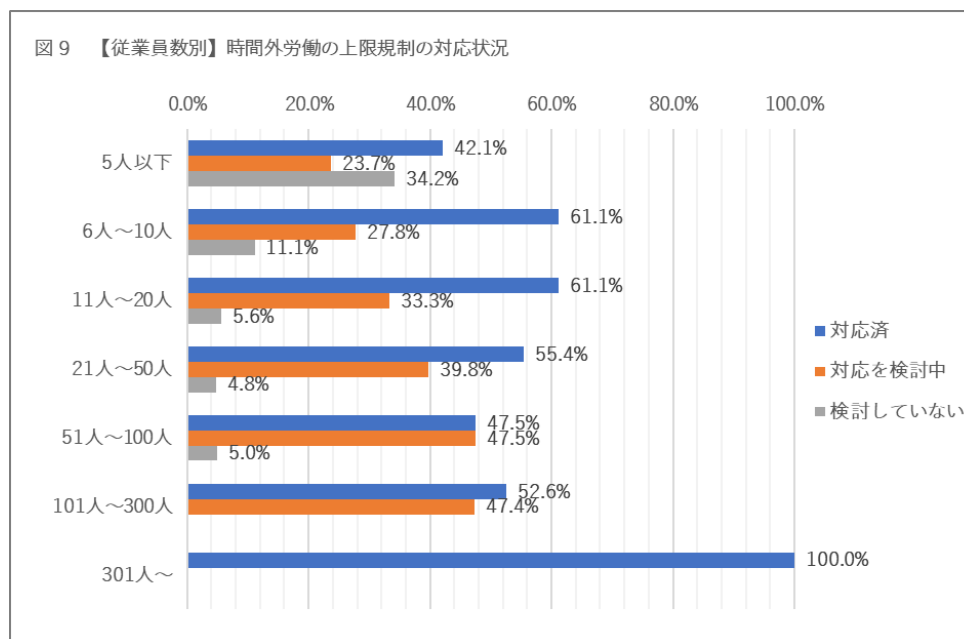


	項目	回答数	比率
1	対応済	147	54.0%
2	対応を検討中	99	36.4%
3	検討していない	26	9.6%
合計(除不明)		272	

業種別に見ると、「対応済」は、「卸売業」で74.1%、「小売業」で65.5%、「製造業」で60.0%と高い割合となった。一方で、「建設業」は32.5%、「運輸業」は29.4%と低く、対応状況にばらつきがある。(図8)

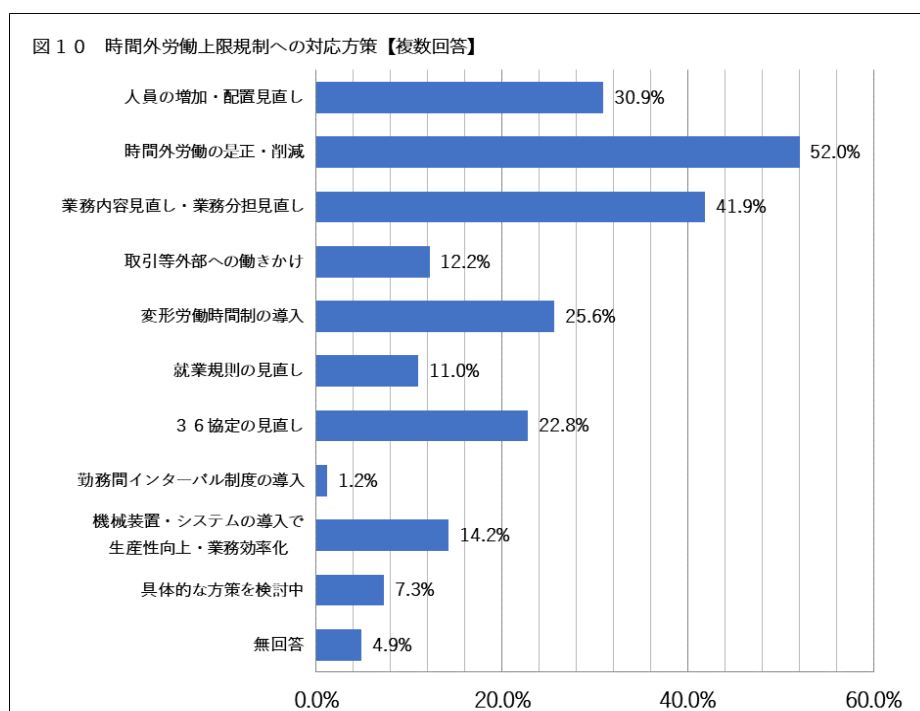


従業員数別に見ると、「対応済」としたのは、「301人～」が100.0%、次いで、「6人～10人」と「11人～20人」が61.1%、「21人～50人」が55.4%となった。「5人以下」では、「対応済」は42.1%で、「検討していない」は34.2%であった。（図9）



（2）時間外労働の上限規制について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または今後実施していこうとする具体的な方策

「時間外労働の是正・削減」が52.0%と最も多く、「業務内容見直し・業務分担見直し」が次いで41.9%、「人員の増加・配置見直し」が30.9%となった。（図10）



	項目	回答数	回答数／回答事業所数
1	人員の増加・配置見直し	76	30.9%
2	時間外労働の是正・削減	128	52.0%
3	業務内容見直し・業務分担見直し	103	41.9%
4	取引等外部への働きかけ	30	12.2%
5	変形労働時間制の導入	63	25.6%
6	就業規則の見直し	27	11.0%
7	36協定の見直し	56	22.8%
8	勤務間インターバル制度の導入	3	1.2%
9	機械装置・システムの導入で生産性向上・業務効率化	35	14.2%
10	具体的な方策を検討中	18	7.3%
11	無回答	12	4.9%
合計(回答事業所数 246)		551	

👉 備考

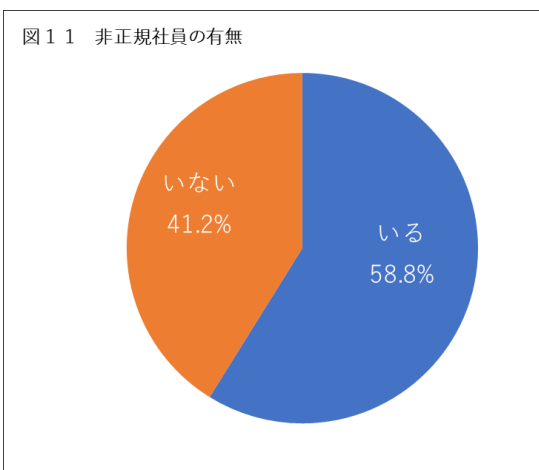
「自動車運転の業務」、「建設事業」、「医師」等については、
改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制が適用される。

（労働基準法 第139条～第141条）

3. 同一労働同一賃金の促進に関する事項

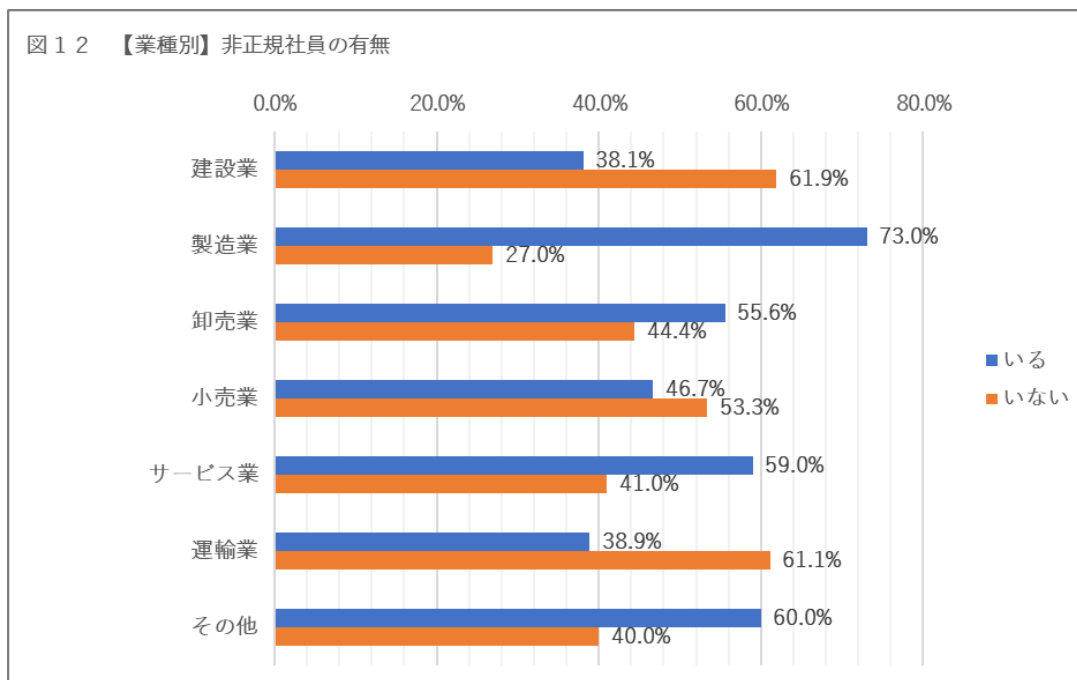
(1) 非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の有無

非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）が「いる」と回答したのは58.8%、「いない」と回答したのは41.2%であった。（図11）

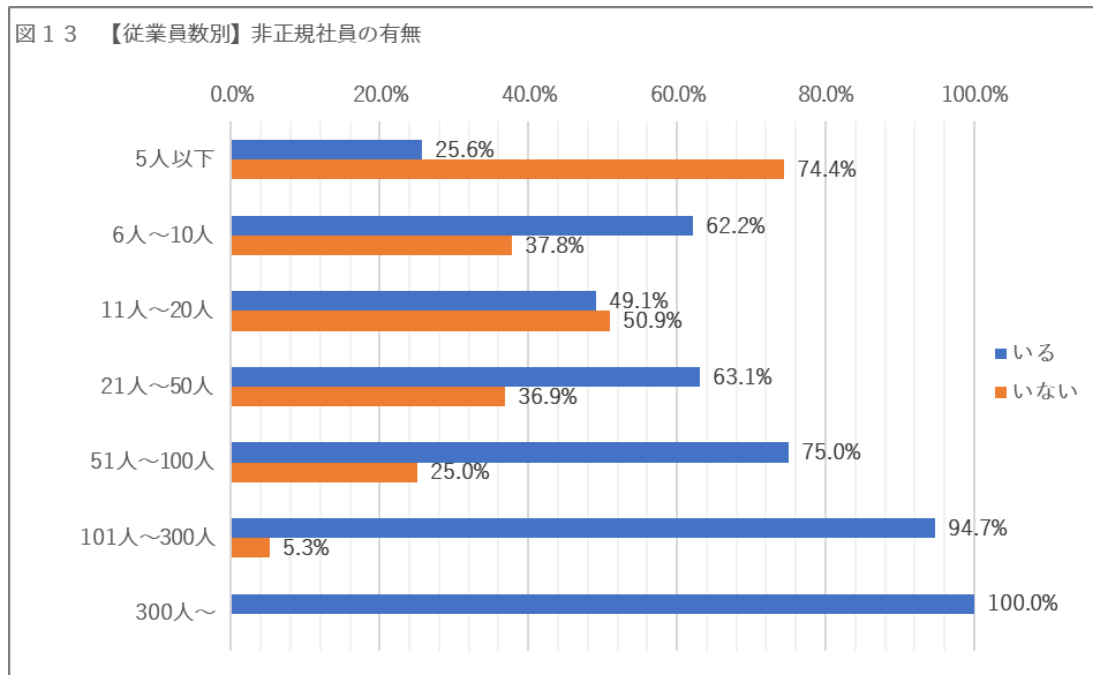


	従業員数	回答数	比率
1	いる	163	58.8%
2	いない	114	41.2%
合計(除不明)		277	

業種別に非正規社員の有無を見ると、非正規社員が「いる」としたのは、「製造業」で73.0%、「サービス業」で59.0%、「卸売業」で55.6%となった。一方、「建設業」は38.1%、「運輸業」は38.9%と、他業種と比べて非正規社員がいるとした回答の割合が低い。（図12）

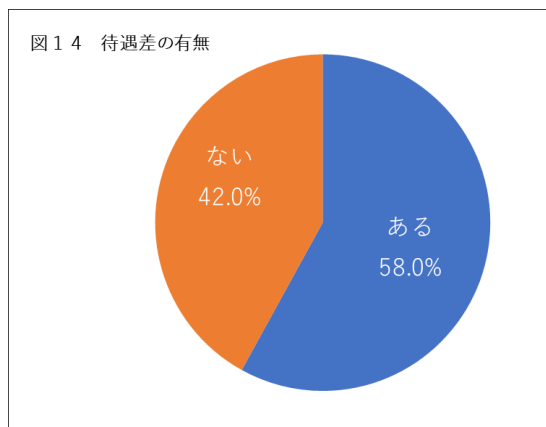


従業員数別に見ると、従業員数の多い事業所では非正規社員を雇用している傾向にあり、従業員数が少ない事業所では非正規社員の雇用が少ない。(図13)



(2) 非正規社員がいると回答した事業所のうち、正規社員と非正規社員の間での待遇差の有無

待遇差が「ある」としたのは58.0%、待遇差は「ない」としたのは42.0%であった。(図14)

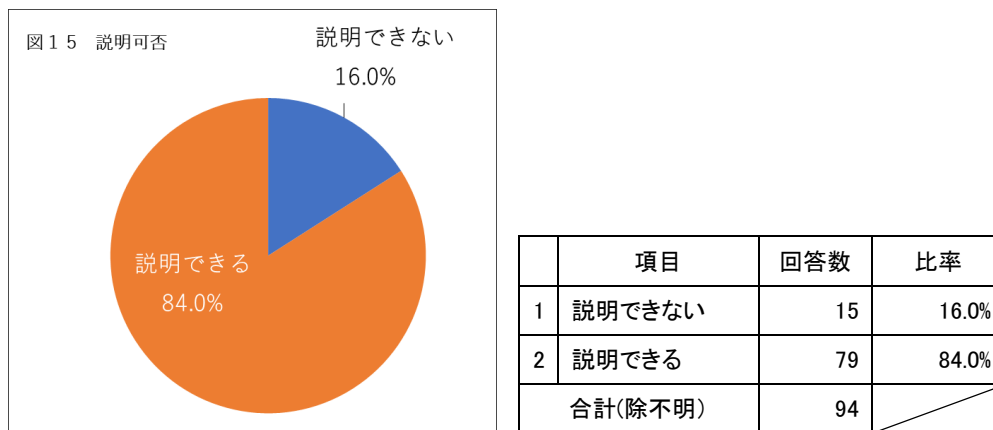


	項目	回答数	比率
1	ある	94	58.0%
2	ない	68	42.0%
	合計(除不明)	162	

(3) 正規社員と非正規社員との間で待遇差があると回答した事業所のうち、
待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるかどうか

「説明できない」としたのは16.0%、「説明できる」としたのは84.0%であった。

(図15)

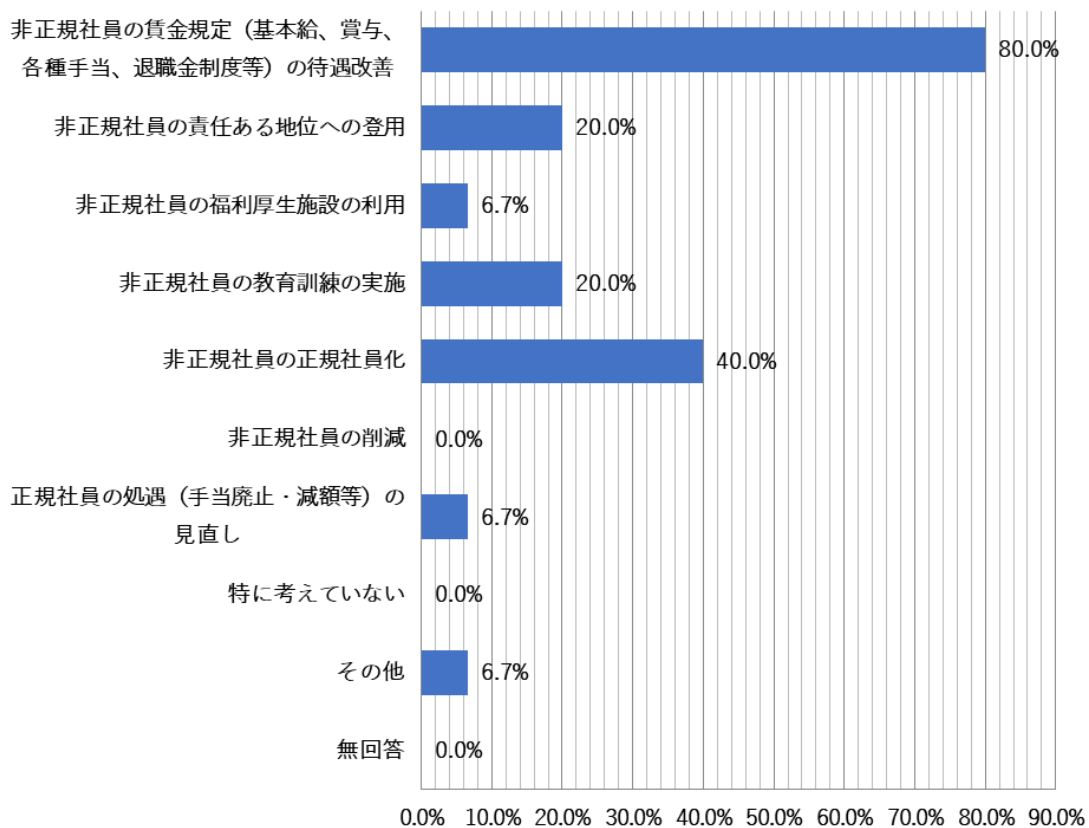


(4) 待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できないと回答した
 事業所のうち、同一労働同一賃金への対応について、実施または今後実施していこう
 とする具体的な方策

「非正規社員の賃金規定（基本給、賞与、各種手当、退職金制度等）の待遇改善」が最も高く80.0%、次いで、「非正規社員の正規社員化」が40.0%、「非正規社員の責任ある地位への登用」、「非正規社員の教育訓練の実施」がそれぞれ20.0%となった。

(図16)

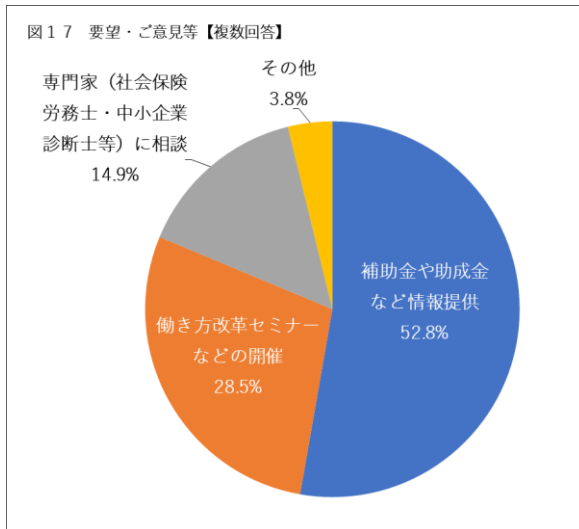
図 1 6 同一労働同一賃金への対応方策【複数回答】



	項目	回答数	回答数／回答事業所数
1	非正規社員の賃金規定（基本給、賞与、各種手当、退職金制度等）の待遇改善	12	80.0%
2	非正規社員の責任ある地位への登用	3	20.0%
3	非正規社員の福利厚生施設の利用	1	6.7%
4	非正規社員の教育訓練の実施	3	20.0%
5	非正規社員の正規社員化	6	40.0%
6	非正規社員の削減	0	0.0%
7	正規社員の処遇（手当廃止・減額等）の見直し	1	6.7%
8	特に考えていない	0	0.0%
9	その他	1	6.7%
10	無回答	0	0.0%
合計（回答事業所数 15）		27	

4. その他要望・ご意見等

「補助金や助成金など情報提供」を求める声が多く、52.8%であった。次いで、「働き方改革セミナーなどの開催」が28.5%、「専門家（社会保険労務士・中小企業診断士等）に相談」が14.9%となった。（図17）



	項目	回答数	比率
1	補助金や助成金など情報提供	124	52.8%
2	働き方改革セミナーなどの開催	67	28.5%
3	専門家（社会保険労務士・中小企業診断士等）に相談	35	14.9%
4	その他	9	3.8%
合計		235	

■まとめ

1. 「働き方改革関連法」への高い関心

「年次有給休暇の5日間取得義務化」については、2019年4月より中小企業も施行対象となったこともあり、回答事業所の6割強が「対応済」と回答した。

また、「時間外労働の上限規制」については、中小企業は2020年4月から施行対象となるが、5割強が「対応済」と回答した。

さらに、「同一労働同一賃金の促進」については、正規社員と非正規社員との待遇の違いが、働き方や役割の違いに応じたものであると「説明できる」との回答は8割強となった。

このように、県内中小企業は「働き方改革関連法」の施行に対して高い関心を持っており、順次対応を進めている様子が見受けられる。

2. 各事業所の状況に応じた「働き方改革」を

調査項目のうち、「年次有給休暇の5日間取得義務化」の業種・従業員数別の対応状況を見ると、業種に関しては「運輸業」において「対応済」とした回答割合が低く、従業員数に関しては従業員の比較的少ない事業所において「対応を検討中」または「検討していない」との回答が多いという結果となった。

「時間外労働の上限規制」、「同一労働同一賃金の促進」においても対応状況にはばらつきが見られ、「働き方改革」の実現に向けて、各事業所の業務内容や勤務状況等に適した柔軟な対応が求められている。

3. 「働き方改革」の推進に向けたサポート・情報提供の必要性

本調査には、「補助金や助成金などの情報提供」を求める声が多く寄せられた。また、「働き方改革セミナーなどの開催」や、「専門家（社会保険労務士・中小企業診断士等）への相談」に関するご要望もいただいた。

中央会では、いただいた貴重なご意見やご要望を踏まえ、引き続き関連団体と連携して、県内中小企業の「働き方改革」の推進に向けたサポートや、的確な情報提供を実施していく。



令和元年度 中央会働き方改革実態調査票

調査時点：令和元年6月1日 調査締切：令和元年6月10日

記入についてのお願い

- ◇記入者 働き方改革に関する調査にご理解いただき、経営者又はその立場に準ずる方に記入をお願いします。
- ◇秘密の厳守 調査票にご記入くださいました事項については企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしません。また、記入担当者名など個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により、該当する項目に記入又は番号に○をつけてください。
- ◇お問い合わせ先 調査票のご記入にあたっての不明な点など、調査に関しますお問い合わせ先は、下記までお願いいたします。

鳥取県中小企業団体中央会（組織支援部 組織・労働課）

〒680-0845 鳥取市富安1丁目96

電話 0857-26-6671 FAX 0857-27-1922

1. 貴事業所の概要についてお伺いします。（該当欄に記載又は○をしてください）

事業所名		記入担当者 役職・氏名	
所在地		電話番号	
業種	①建設業 ②製造業 ③卸売業 ④小売業 ⑤サービス業 ⑥運輸業 ⑦その他（ ）		
従業員数	①5人以下 ②6人～10人 ③11人～20人 ④21人～50人 ⑤51人～100人 ⑥101人～300人 ⑦301人～		

2. 年次有給休暇の5日間取得義務について

10日以上有給休暇が付与される労働者⇒基準日から1年以内に5日について、労働者の意見を聴取した上で休暇を取得する時季を指定し、取得させなくてはならない。

（適用時期）適用済 ※2019年4月～

【問1】年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況についてお伺いします。

- ①対応済（問2へ） ②対応を検討中（問2へ） ③検討していない（問3へ）

【問2】問1で「対応済」「対応を検討中」を回答された方で貴事業所で実施している（今後実施していこうとする）方策についてお伺いします。（複数回答可）

①全社的に基準日を統一	②年次有給休暇取得計画表の作成
③計画的付与制度（計画年休）を活用	④年次有給休暇管理簿の整備
⑤給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知	
⑥その他（ ）	

