

# 「人手不足の状況と働き方改革関連法への対応に関する調査」

(日本商工会議所・東京商工会議所)

## 1. 人手不足の状況と働き方改革関連法への対応に関する調査

日本商工会議所ならびに東京商工会議所が実施した「人手不足の状況と働き方改革関連法への対応に関する調査」の結果を5月20日に公開しました。調査時期は、2020年2月3日～3月6日、調査対象は、全国の中小企業4,125社、回答企業数は2,838社。調査の目的は、中小企業における人手不足の実態、働き方改革関連法への認知度・準備状況を把握し、要望活動に活かすため、調査結果のポイントは以下の通りです。

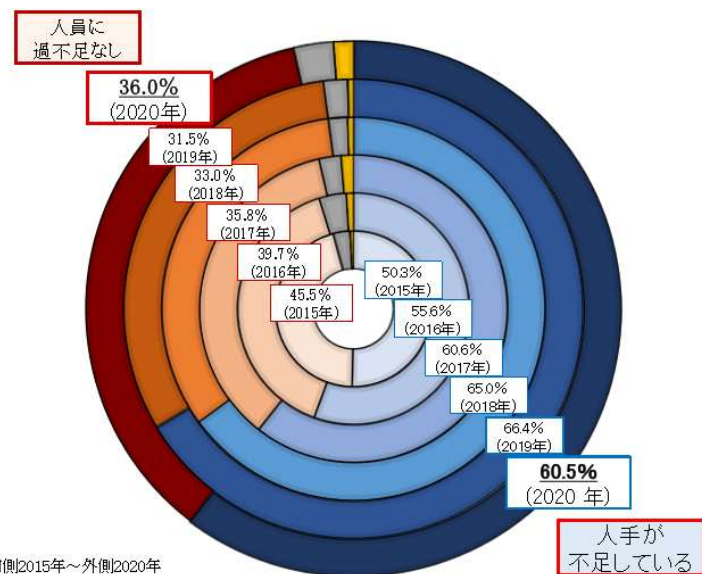
### 【Point 1】人手不足の状況について

①今年の調査で、「人手が不足していると回答した企業の割合は60.5%で、前年比△5.9ポイントであるが、依然として人手不足感は強いと考える企業が多いようです。人手不足感が若干弱まったのは、新型コロナウイルスの感染拡大が調査結果に影響を与えたことも考えられます。

**従業員規模が大きいほど人手不足感が強い**ことも明らかになりました。

#### ※従業員規模別不足していると回答した割合

301人以上	72.1%
101～300人	67.8%
51～100人	64.0%
21～50人	60.7%
11～20人	56.1%
6～10人	50.5%
5人以下	50.7%



②数年後（3年程度）の人員充足の見通しについては、44.9%の企業が「不足感が増す」と回答しています。業種別でみると最も「不足感が増す」と回答しているのは、運輸業、次いで宿泊・飲食業となりました。調査期間を考えると、今でもこれらの業種が同様に考えられない状況におかれています。星野リゾート代表の星野氏は、「マイクロツーリズム」※を需要の掘り起こしに活用することや、在宅勤務をしながら家族と気分転換もできる「リモートワーク」プランを導入し、アフターコロナの観光産業のあり方を打ち出しています。

※「マイクロツーリズム」とは…1～2時間、30分、10分圏の観光  
いずれ新型コロナウイルスの感染が下火になり、観光産業が復活した場合、これらのプランが上乘せされ、大きな需要増を生み出すことになることが期待されています。そのため、今は、雇用の維持を図ることは重要だと考えています。

## 【Point 2】働き方改革関連法の認知度・準備状況

### ①時間外労働の上限規制（※施行 大企業 2019年4月、中小企業 2020年4月）

法律の施行を直前に控えた時期においても、名称・内容についての認知が十分でない企業の割合は16.2%、対応状況について、対応の目途がついていない企業の割合は18.5%。

### ②年次有給休暇の取得義務化（※施行 大企業、中小企業ともに 2019年4月）

既に法律が施行されているものの、名称・内容についての認知が十分でない企業の割合は7.1%、対応状況について、対応の目途がついていない企業の割合は10.0%。

### ③同一労働同一賃金（※施行 大企業 2020年4月、中小企業 2021年4月）

- ・ 名称・内容ともに知っている企業の割合は、昨年の調査と比べ5.3ポイント増加し、73.4%。
- ・ 「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業のうち、**待遇差について「客観的・合理的に説明できる」と回答した企業の割合は33.1%**にとどまる。
- ・ 「対象になりそうな非正社員がいる」と回答した企業のうち、対応状況について、対応の目途がついている企業の割合は46.7%にとどまる。
- ・ 対応に際しての課題は、「同一労働同一賃金の内容がわかりづらい」が50.1%、「増加した人件費を価格転嫁できない」が49.2%。

## 2. 新型コロナウイルス関連の解雇や雇止め 1万人超

4月以降、企業の解雇・雇止めが急増しています。厚生労働省の集計では、3月835人、4月2,654人、5月21日現在7,064人にのぼっています。厚生労働省は、雇用調整助成金を拡充したり、第2次補正予算で、上限額を引き上げたりして、企業が休業する際の雇用維持を求めています。

### ◆需要低迷、広がる一時帰休

国内での一時帰休は、4月以降、自動車や鉄鋼、による航空大手などで導入が進みましたが、新型コロナウイルスの感染拡大による雇用への影響が幅広い産業に波及し、一時帰休の導入が広がりをを見せています。

#### 【一時帰休とは】

雇用契約を維持しながら休業手当を支給し、従業員を休ませる雇用調整の一種のことをいう。

## 3. コロナ時代は、大企業にも変革を促す

先行きが不透明な状況の中、安定志向を求める若者が増えています。マイナビが2019年12月～2020年3月に実施した調査によると、**2021年卒の学生のうち大手企業を施行する比率は55.1%でリーマンショック時を上回りました。**

しかし、以前のように安定だけを求めて大企業志向が強まっているわけではないようです。日本能率協会が2019年年度の新入社員を対象に行った調査では、「平等に処遇される年功主義」よりも、「**個人が評価され年齢・経験に関係なく処遇される実力・成果主義**」の職場が望ましいと答えた人が**63%**に上りました。49.3%だった2010年度から増加傾向にあり、学生が企業に「フェア」を求める傾向が高まっていることがわかります。

不況になったら、解雇する企業ではなく、従業員の雇用を守り維持する会社に勤めたいという気持ちは誰にでもあるものです。そのあたりは、中小企業より大企業の方が有利とされています。だからこそ、大企業は一時帰休を選択するのです。

さらに、4月から大企業に適用された同一労働同一賃金制度に沿って適正な従業員の評価ができるのかといった問題もできました。政府の要請もあって、新型コロナウイルス対策として在宅勤務制度を導入した企業も多いと思います。在宅勤務の問題点として勤務時間の管理があげられていますが、日立製作所は、週2～3日の出勤でも効率よく働けるよう人事制度を見直し、「**ジョブ型**」雇用を本格的に導入することを明らかにしました。具体的には、職務定義書（ジョブディスクリプション）で社員の職務を明示し、達成度合い（成果）などを評価するものです。

同一労働同一賃金制度の導入は、非正規雇用労働者を職務の内容で適正に評価し、正社員と有期雇用労働者の間にある格差を是正しようとする制度です。

経済活動は、徐々に再開されています。いずれ訪れるアフターコロナを踏まえて、人が集まる会社とそうでない会社の分岐点は、「働き方改革」を実現できるかどうかにかかっているようです。