

中小企業における 「働き方改革」の現状と課題

杉 崎 友 則
(日本商工会議所)
(産業政策第二部副部長)



人手不足が中小企業にとって最大の経営課題になっている。日本商工会議所（以下、当所）が昨春に実施した「人手不足等への対応に関する調査」では、「人手不足」と回答した企業の割合は4年前の調査開始から一貫して上昇し、実に65.0%に達している。また、「人手不足感が増す」と回答した企業が5割強を占めたことから、人手不足は今後さらに深刻さを増していくと予想される。そうした中、企業にとって「働き方改革」は人材の確保・定着に向け、避けて通れない課題である。

昨年6月に「働き方改革関連法」が成立し、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金」等が本年4月から順次施行されるが、中小企業における法律の認知度や準備状況には課題がある。当所が昨年10月から12月にかけて実施し、中小企業2千社強から回答を得た「働き方改革関連法への準備状況に関する調査」では、法律の内容を知らないと回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%を占めており、施行時期に関する認知度についてもほぼ同様の結果であった。また、これらの認知度は従業員規模が小さくなるにつれて低下し、法律の内容を知らないと回答した企業は従業員50人以下の企業に限ると、「時間外労働の上限規制」は52.0%、本年4月から中小企業にも施行される「年次有給休暇の取得義務化」は33.9%、「同一労働同一賃金」は実に59.6%を占めている。

一方、「働き方改革関連法」への準備状況について「対応済・対応の目途が付いている」と回答した企業の割合は、「時間外労働の上限規制」が45.9%、「年次有給休暇の取得義務化」が44.0%、「同一労働同一賃金」は31.0%にとどまっている。また、対応にあたっての課題は、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」で、ともに「人手不足」や「業務の繁忙」に関する項目が上位であり、「取引先からの短納期要請や急な仕様変更等への対応」も多く挙げられている。「同一労働同一賃金」については、非正規社員の処遇改善等により「増加した人件費を価格転嫁できない」、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」が上位であり、他の項目を大きく引き離している。

こうした調査結果とは別に、当所では「働き方改革」に関して中小企業へのヒアリングも実施しているが、「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の取得義務化」については、業務内

容や人員配置を見直す必要性、管理職へのしわ寄せに対する懸念、下請取引適正化対策の更なる強化や長時間労働の是正に向けた社会全体の機運醸成を求める声が多く聞かれる。「同一労働同一賃金」については、増加した人件費の価格転嫁の困難さを訴える声に加え、「内容そのものが複雑でよく理解できない」、「正社員と非正規社員との間でどの程度の待遇差が『不合理』にあたるのか分からない」、「何から手を付けて、どのように準備すれば良いか分からない」といった声が非常に多く聞かれる。また、「同一労働同一賃金」への対応には正社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し、賃金規定や人事評価制度の変更、就業規則の改定、手当や福利厚生の見直し、労使間協議など様々な準備が必要なので支援して欲しいといった声も多く聞かれる。

こうした状況に対して、中小企業における「働き方改革関連法」への準備をより一層促進していく必要があることは言うまでもないが、まずは法律の認知度向上に向けた更なる周知が求められる。各地商工会議所は厚生労働省や、主に中小企業に対するワンストップ相談窓口として47都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」と連携し、法律の説明会・セミナーや個別相談会等を実施しているが、こうした周知活動は法律の施行後も継続して行く必要がある。特に「同一労働同一賃金」については、厚生労働省が公表したガイドラインや、自社の状況が法律の内容に沿っているのかを点検することができる「取組手順書」等を用いて、内容や定義はもとより助成金をはじめとした支援策や、判例、行政ADR（裁判外紛争解決手続）の仕組み・特徴等も含めて、分かりやすく丁寧に周知していくことが求められる。

加えて、柔軟な働き方に関する制度の導入を含めた「働き方改革」の意義や効果をPRしていくことも必要である。当所が昨春に実施した調査では、「短時間正社員制度」や「勤務地限定正社員制度」、「テレワーク」など柔軟な働き方に関する制度の導入は必ずしも進んでいない一方で、こうした制度の導入など「働き方改革」を実践している企業では、「人材の確保・定着」や「従業員のモチベーション向上」、「仕事と育児の両立」など多岐にわたる効果を実感している結果となった。こうした調査結果や中小企業における好事例の幅広い周知を通じて、「働き方改革」に対する社会全体の機運を更に醸成していくことも不可欠であろう。

また、個別企業への具体的な支援については、働き方改革推進支援センターの相談機能が非常に重要な役割を担うと考える。同センターには社会保険労務士等の専門家が常駐し、電話・窓口相談に加え出張相談も無料で行っていることから、「働き方改革関連法」への具体的な対応に際して各企業が積極的に利用していくことが期待される。

本稿では、当所が実施した調査結果等を踏まえ、中小企業における「働き方改革」の現状と課題について述べてきた。「働き方改革関連法」は本年4月から順次施行されることから、働き方改革推進支援センターや、厚生労働省、中小企業庁等の助成金をはじめとした各種支援策を有効に活用しながら、多くの中小企業が計画的且つ着実に準備を進めていくことが望まれる。そのために、当所は今後も厚生労働省や働き方改革推進支援センター等の関係機関と緊密に連携しながら、全国515商工会議所における取り組みのサポートや、中小企業に対する法律の周知、各種の支援に全力で取り組んでいく。