

日本・東京商工会議所

「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」

結果概要

2020年5月20日

日本・東京商工会議所 産業政策第二部

# 目次

調査概要	1
調査結果のポイント	2

## 【1. 人手不足の状況について】

人員の過不足状況	3～6
数年後（3年程度）の人員充足の見通し	7

## 【2. 働き方改革関連法の認知度・準備状況について】

### <2-（1）時間外労働の上限規制>

名称・内容の認知度	8
施行時期の認知度	9
現在の対応状況	10

### <2-（2）年次有給休暇の取得義務>

名称・内容の認知度	11
施行時期の認知度	12
現在の対応状況	13

### <2-（3）同一労働同一賃金>

名称・内容の認知度	14
施行時期の認知度	15
対象になりそうな非正規社員の有無	16～17
正規・非正規間の待遇格差に関する説明の可否	18
各種手当の支給対象者について	19
対応状況	20
対応に際して講じた対応策や対応予定の方策	21
対応に際しての課題	22

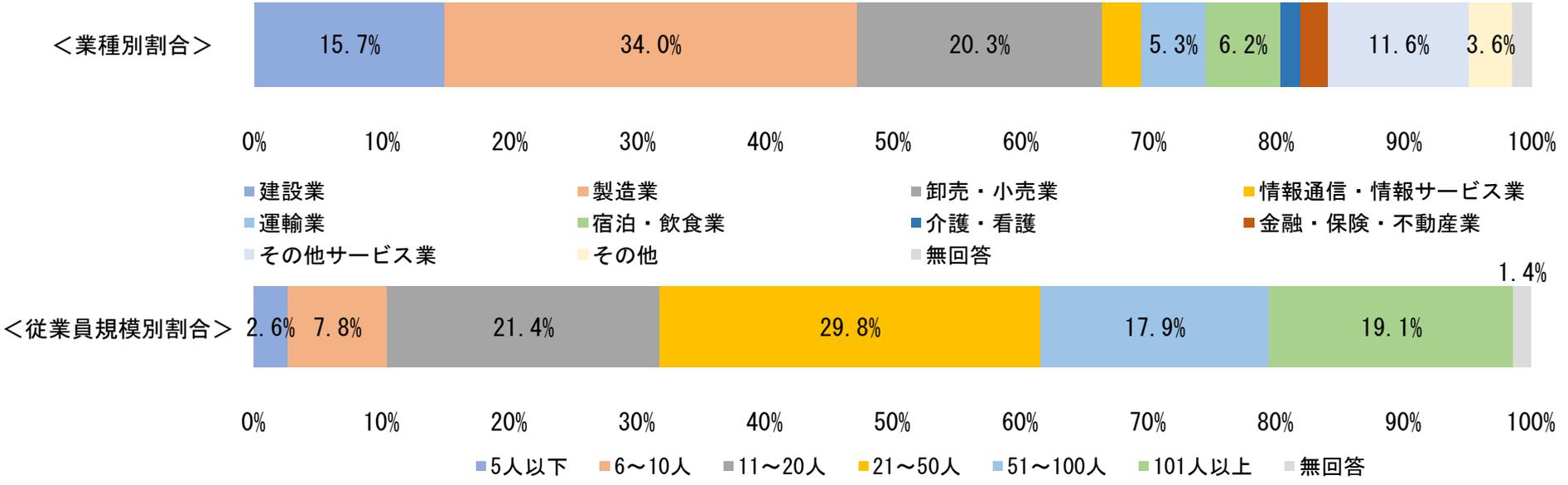
# 調査概要

- 1. 調査地域：全国47都道府県
- 2. 調査対象：中小企業 4, 125社
- 3. 調査期間：2020年2月3日～3月6日
- 4. 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査
- 5. 回収商工会議所数：417商工会議所
- 6. 回答企業数：2,838社（回答率：68.8%）
- 7. 調査の目的  
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。

## <回答企業の属性>

**【業種】**  
 建設業：446社（15.7%） 製造業：964社（34.0%） 卸売・小売業：575社（20.3%） 情報通信・情報サービス業：91社（3.2%）  
 運輸業：151社（5.3%） 宿泊・飲食業：175社（6.2%） 介護・看護：47社（1.7%） 金融・保険・不動産業：65社（2.3%）  
 その他サービス業：329社（11.6%） その他：102社（3.6%） 無回答：45社（1.6%） ※重複を含むため、割合は100を超える。

**【従業員規模】**  
 5人以下：75社（2.6%） 6～10人：222社（7.8%） 11～20人：606社（21.4%） 21～50人：843社（29.8%）  
 51～100人：509社（17.9%） 101人以上：542社（19.1%） 無回答：39社（1.4%）



※本結果概要に記載のある過去の調査期間は下記の通り  
 2018年：2018年10月22日～12月3日 2019年：2019年3月25日～4月25日

# 調査結果のポイント

## ポイント①: 人手不足の状況について

- 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。
- 前年調査と比較すると人手不足感は若干弱まったが、調査時期(2020年2月3日～3月6日)を踏まえると、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る。
- 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。

## ポイント②: 働き方改革関連法の認知度・準備状況

＜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%。

＜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）

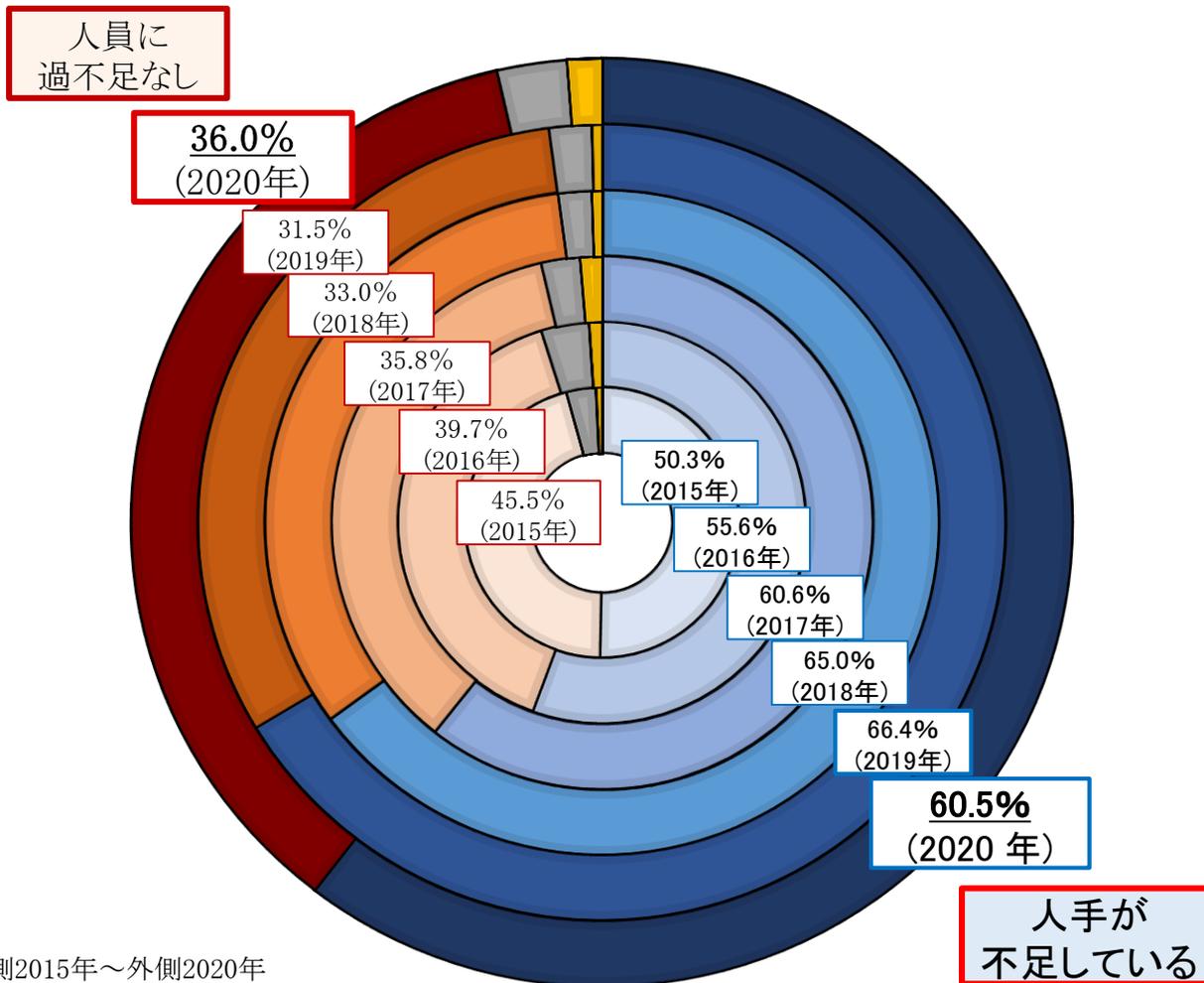
- 既に法律が施行されているものの、名称・内容についての認知が十分でない企業の割合は7.1%。  
対応状況について、対応の目途がついていない企業の割合は10.0%。

＜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・合理的に説明ができる」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規社員がいる」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分かりづらい」が 50.1%、「増加した人件費を価格転嫁できない」が 49.2%。

## 人員の過不足状況①(全体集計)

- 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。
- 人手不足感は若干弱まったが、調査時期（2020年2月3日～3月6日）を踏まえると、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る。

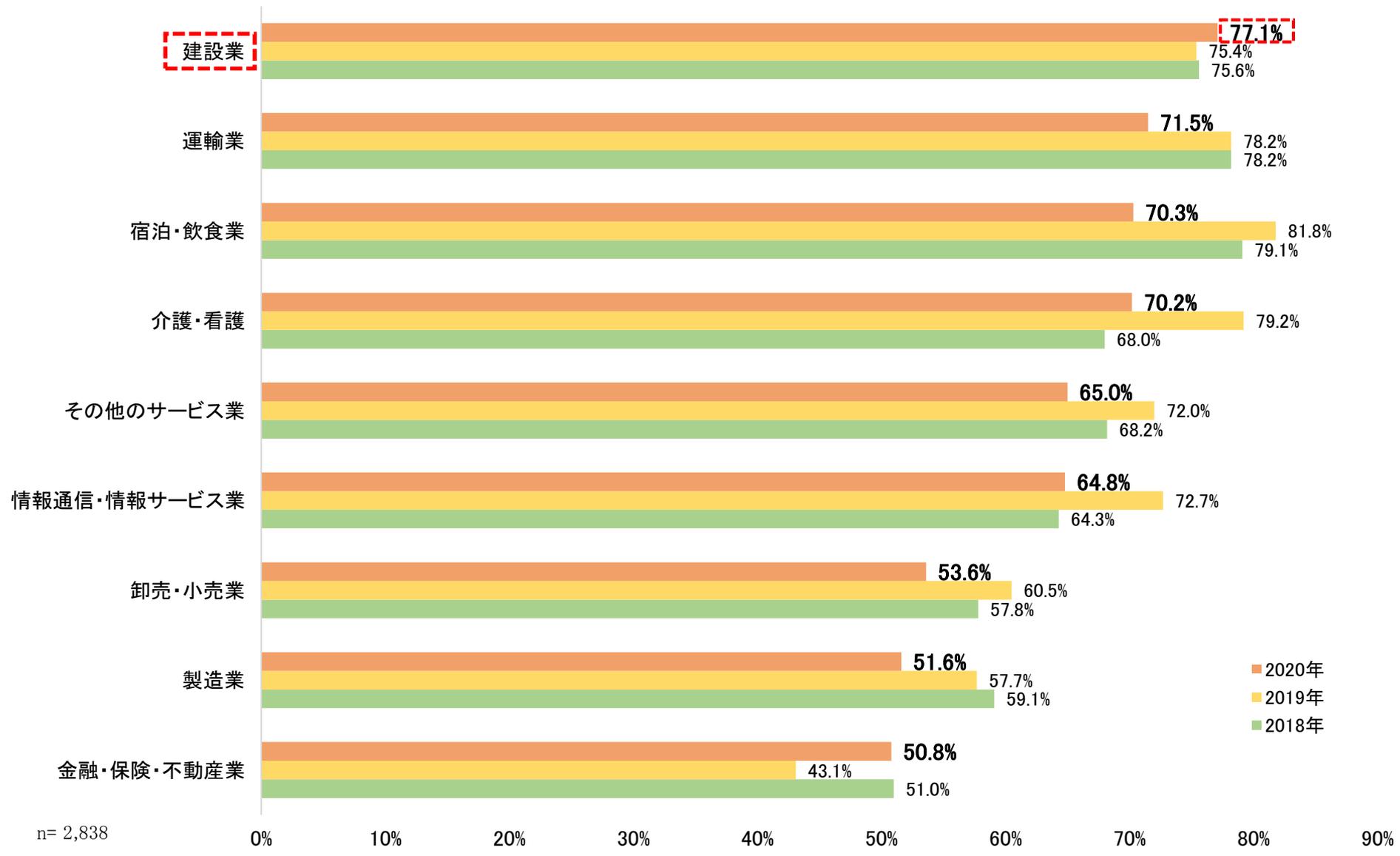


n= 2,838

※円グラフの内側2015年～外側2020年

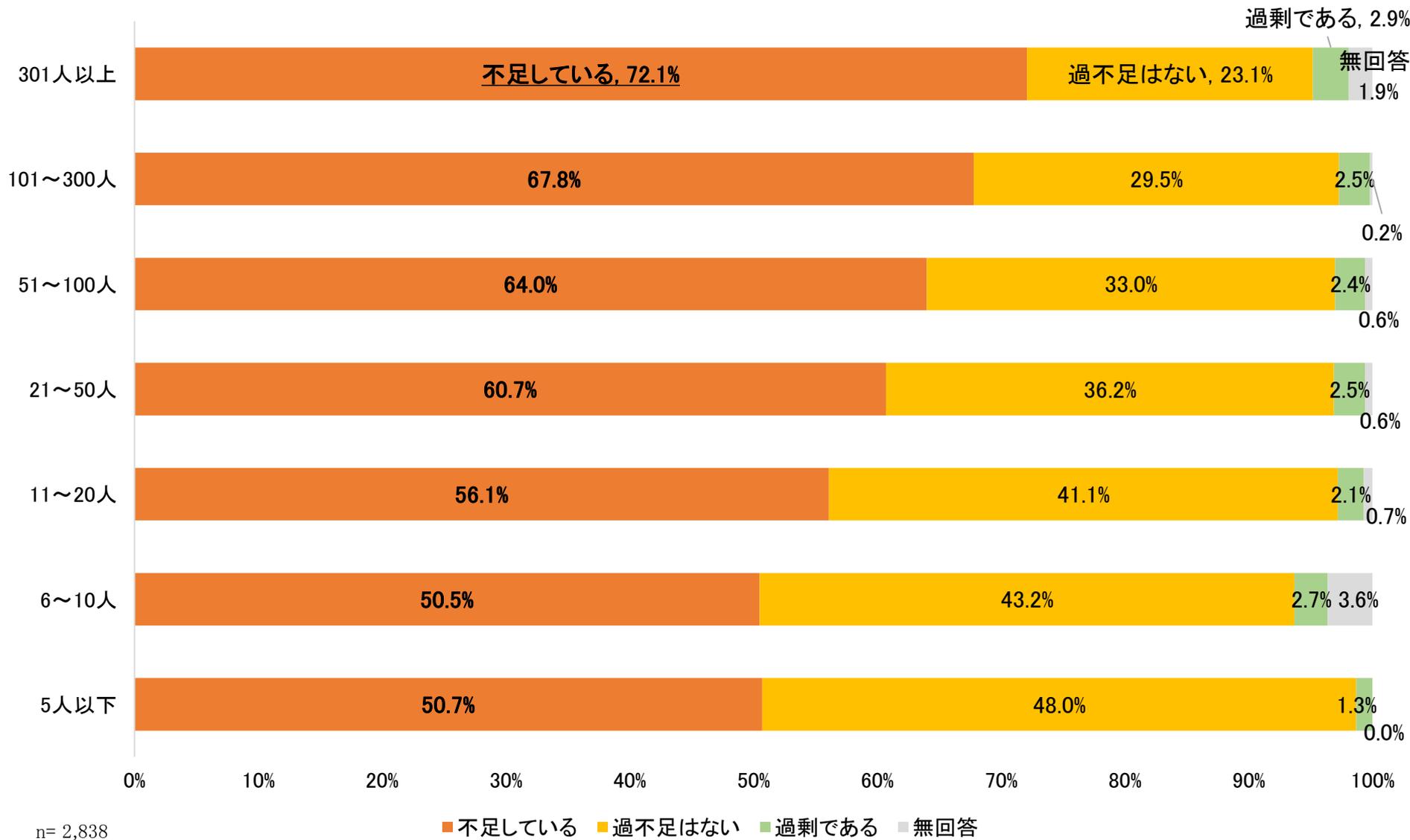
# 人員の過不足状況②(業種別集計)

○業種別でみると、人手不足感が最も強いのは「建設業(77.1%)」である。



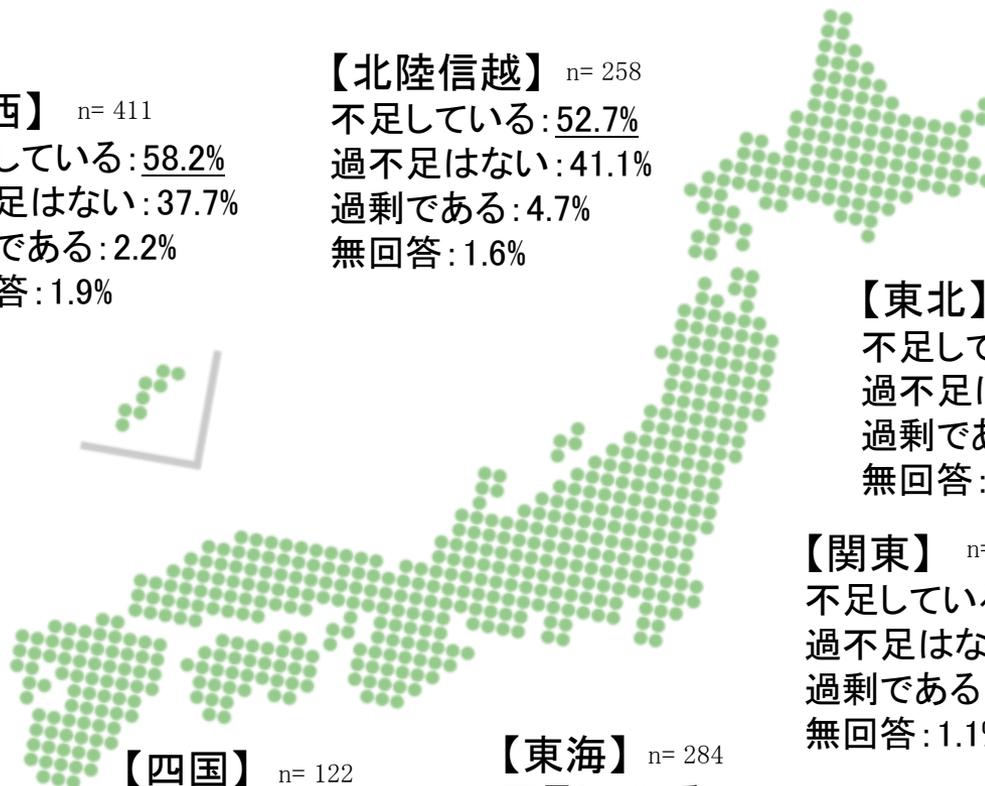
# 人員の過不足状況③(従業員規模別集計)

○従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、人手不足感が強い。



# 人員の過不足状況④(全国9ブロック別集計)

○全国9ブロック別でみると、北海道の人手不足感が強い。



【関西】 n= 411  
 不足している: 58.2%  
 過不足はない: 37.7%  
 過剰である: 2.2%  
 無回答: 1.9%

【北陸信越】 n= 258  
 不足している: 52.7%  
 過不足はない: 41.1%  
 過剰である: 4.7%  
 無回答: 1.6%

【北海道】 n= 170  
 不足している: 70.0%  
 過不足はない: 26.5%  
 過剰である: 2.9%  
 無回答: 0.6%

【中国】 n= 264  
 不足している: 58.0%  
 過不足はない: 38.6%  
 過剰である: 2.3%  
 無回答: 1.1%

【東北】 n= 254  
 不足している: 61.4%  
 過不足はない: 36.2%  
 過剰である: 1.6%  
 無回答: 0.8%

【九州】 n= 378  
 不足している: 65.3%  
 過不足はない: 33.1%  
 過剰である: 1.3%  
 無回答: 0.3%

【関東】 n= 697  
 不足している: 60.5%  
 過不足はない: 35.9%  
 過剰である: 2.4%  
 無回答: 1.1%

【四国】 n= 122  
 不足している: 66.4%  
 過不足はない: 29.5%  
 過剰である: 2.5%  
 無回答: 1.6%

【東海】 n= 284  
 不足している: 57.7%  
 過不足はない: 38.7%  
 過剰である: 2.1%  
 無回答: 1.4%

## 【9ブロック内訳】

■北海道: 北海道

■東北: 青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県

■北陸信越: 新潟県、富山県、石川県、長野県

■関東: 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、静岡県

■東海: 岐阜県、愛知県、三重県

■関西: 福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

■中国: 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

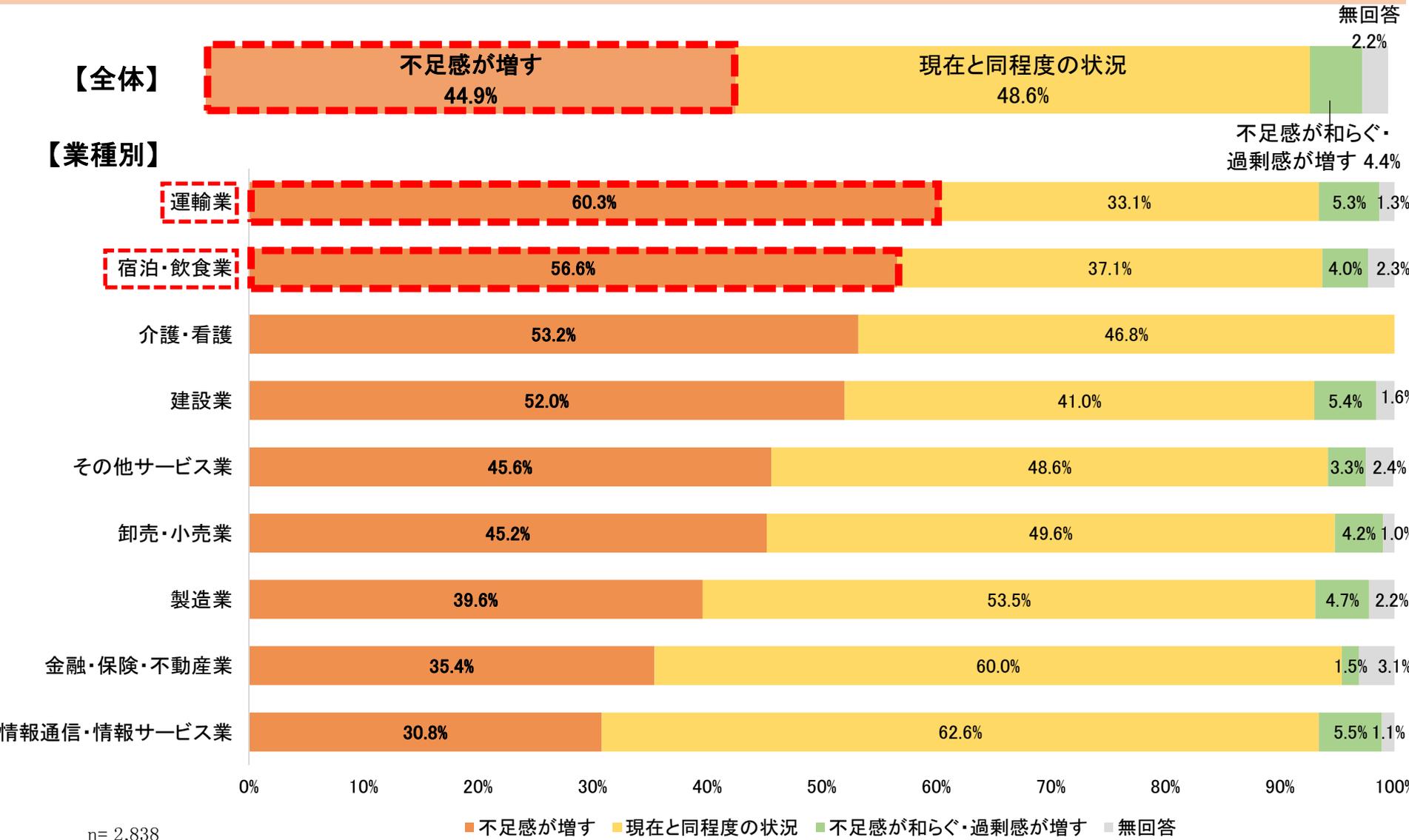
■四国: 徳島県、香川県、愛媛県、高知県

■九州: 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

1. 人手不足の状況について

# 数年後(3年程度)の人員充足の見通し(全体集計・業種別集計)

- 数年後(3年程度)の人員充足の見通しについて、44.9%の企業が「不足感が増す」と回答。
- 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・飲食業となった。



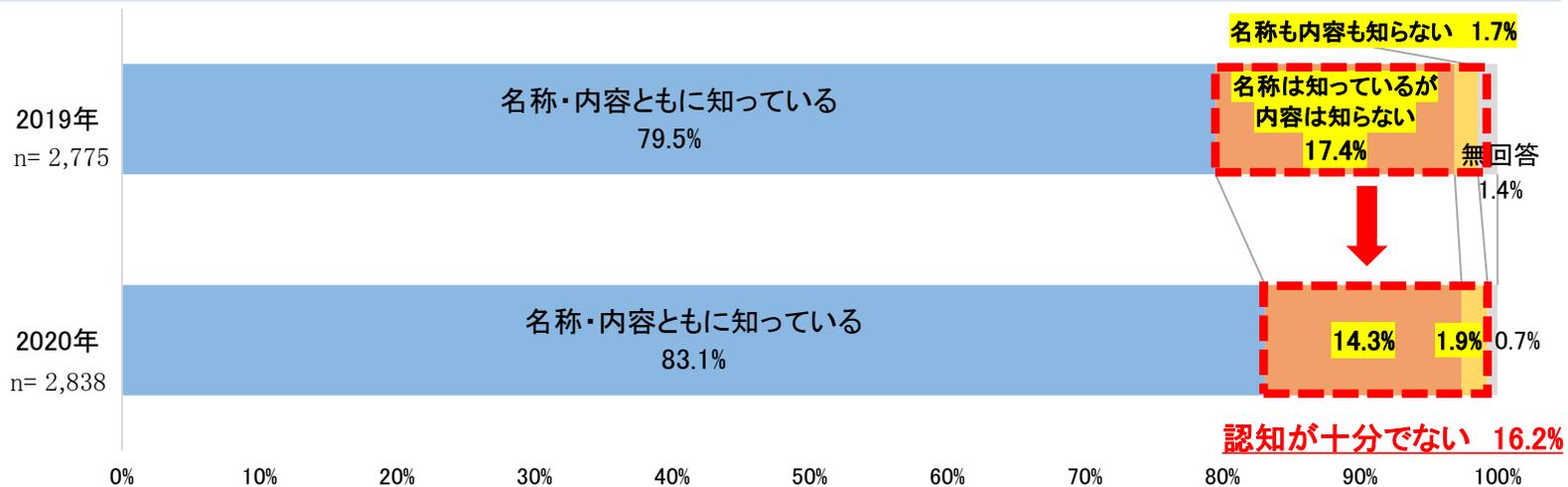
n = 2,838

■ 不足感が増す
 ■ 現在と同程度の状況
 ■ 不足感が和らぐ・過剰感が増す
 ■ 無回答

# 名称・内容の認知度(全体集計、従業員規模別集計)

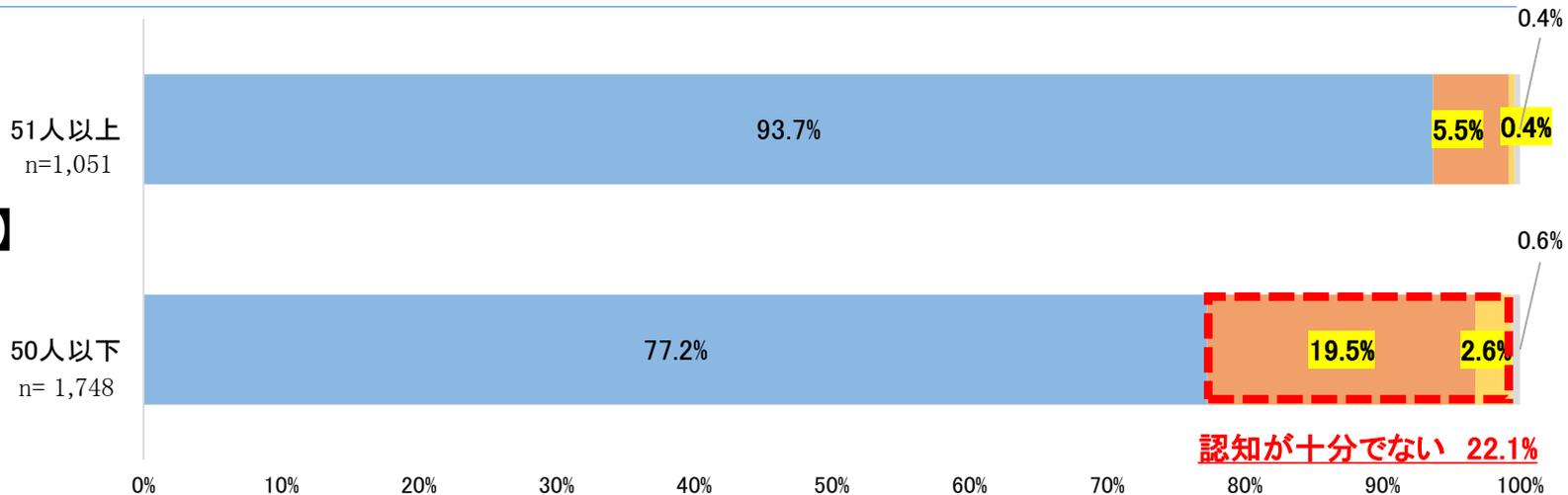
- 「時間外労働の上限規制」の名称・内容の認知度について、法律の施行を直前に控えた時期においても「**認知が十分でない企業※**」の割合は**16.2%**であった。(※「名称は知っているが内容は知らない」、「名称も内容も知らない」と回答した企業)
- 従業員規模別でみると、**規模の小さい企業の方が「認知が十分でない」企業の割合が高い。**(「50人以下」**22.1%**)

## 時間外労働の 上限規制の 名称・内容の 認知度【全体】



## 【従業員規模別】

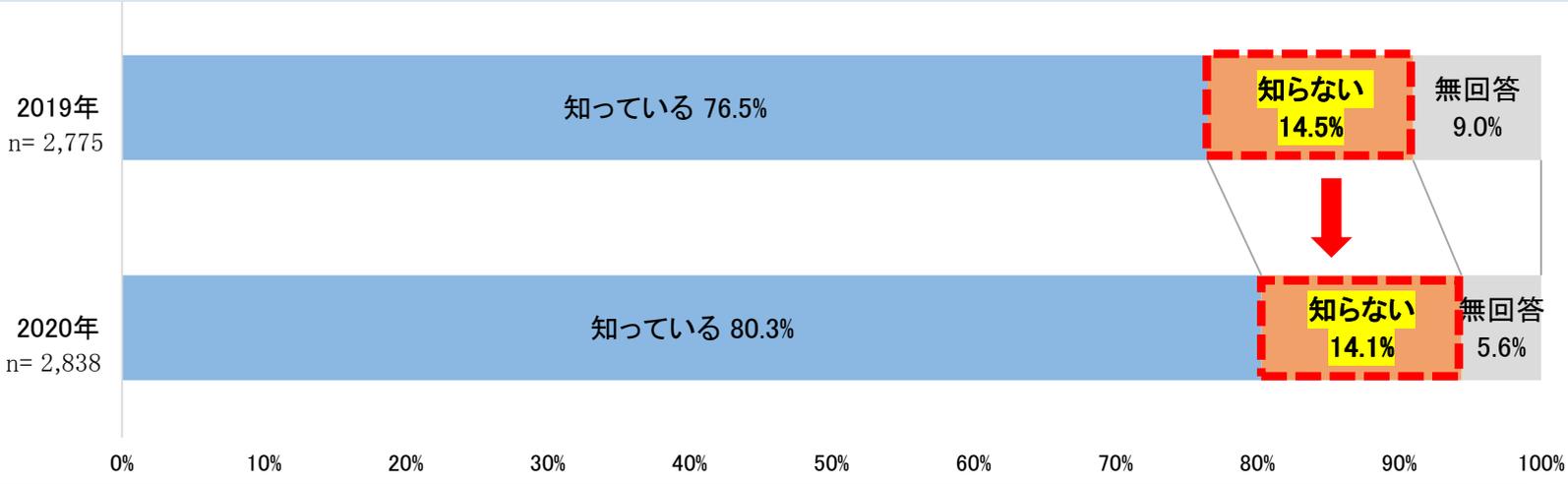
※従業員数「無回答」除く



# 施行時期の認知度(全体集計、従業員規模別集計) ※施行 大企業 2019年4月、中小企業 2020年4月

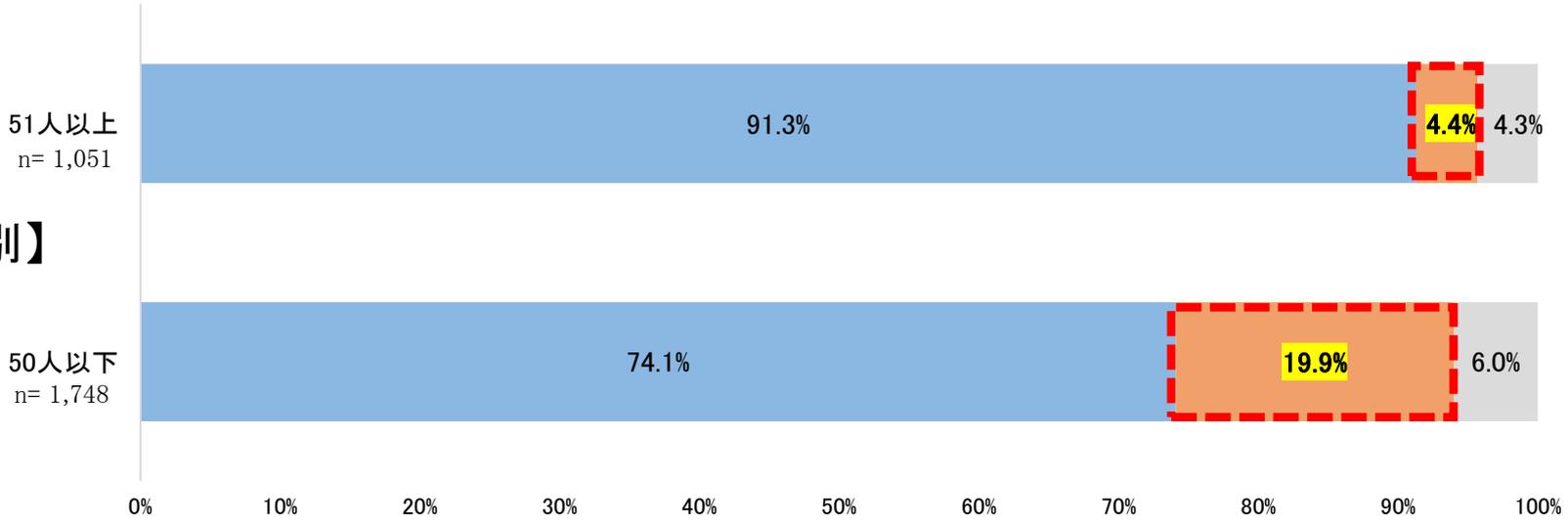
- 「時間外労働の上限規制」の施行時期の認知度について、法律の施行を直前に控えた時期においても、14.1%の企業が「知らない」と回答。
- 従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「知らない」と回答した企業の割合が高い。(「50人以下」で19.9%)

## 時間外労働の 上限規制の 施行時期の 認知度【全体】



## 【従業員規模別】

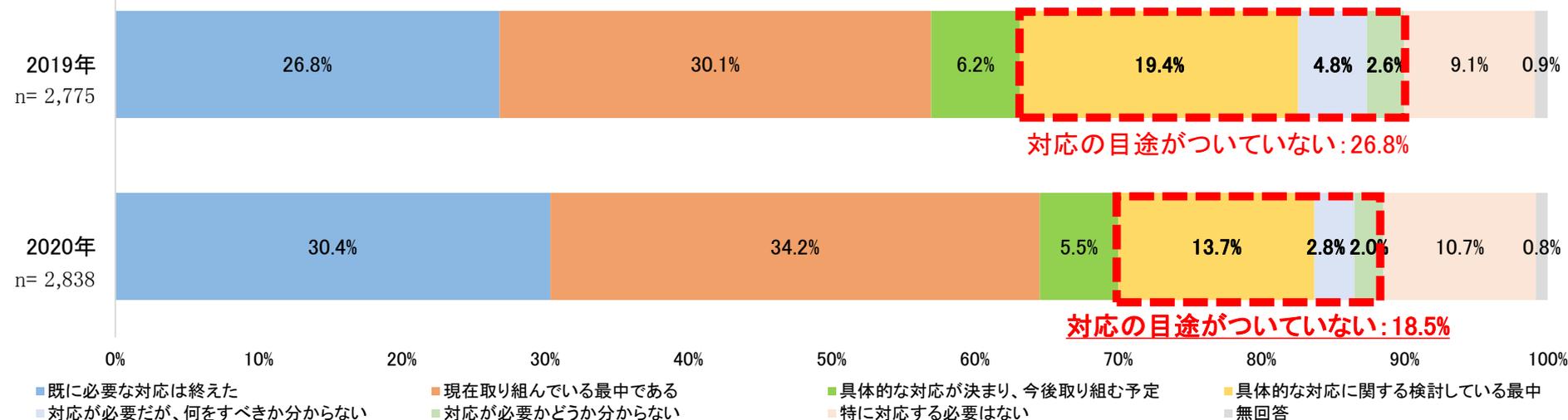
※従業員数「無回答」除く



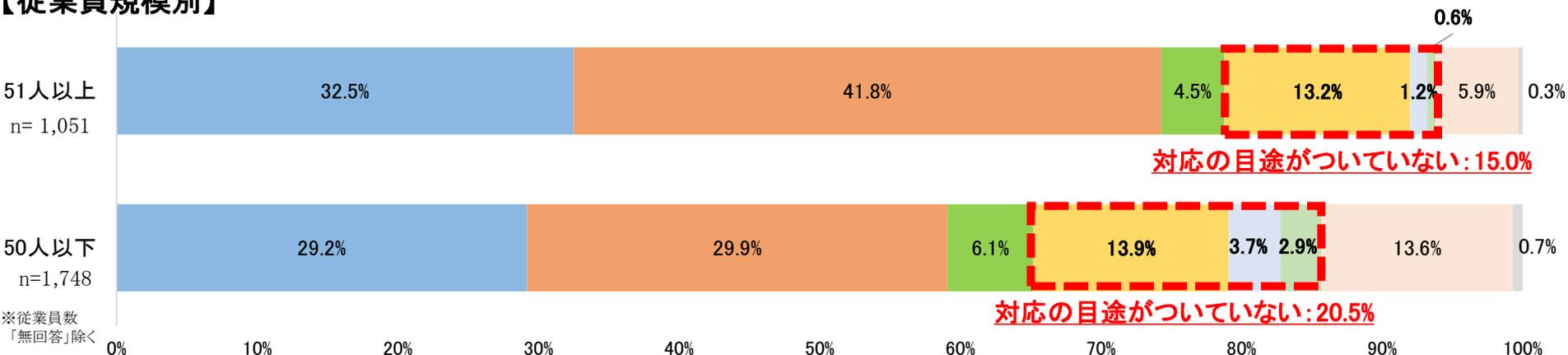
# 対応状況(全体集計、従業員規模別集計)

○「時間外労働の上限規制」の対応状況について、「対応の目途がついていない企業※」の割合は昨年の調査(26.8%)と比べ8.3ポイント減少したものの、依然として18.5%であった。(※「具体的な対応に関する検討をしている最中」、「対応が必要だが、何をすべきか分からない」、「対応が必要かどうか分からない」と回答した企業)

## 【全体】



## 【従業員規模別】

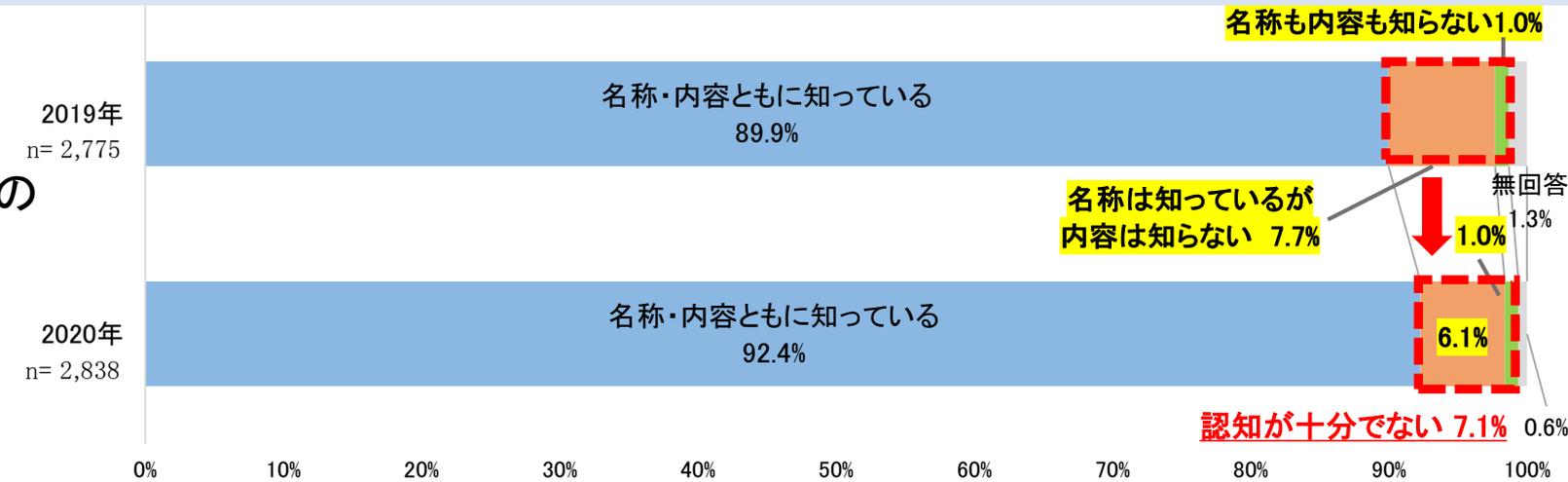


※従業員数「無回答」除く

# 名称・内容の認知度(全体集計、従業員規模別集計)

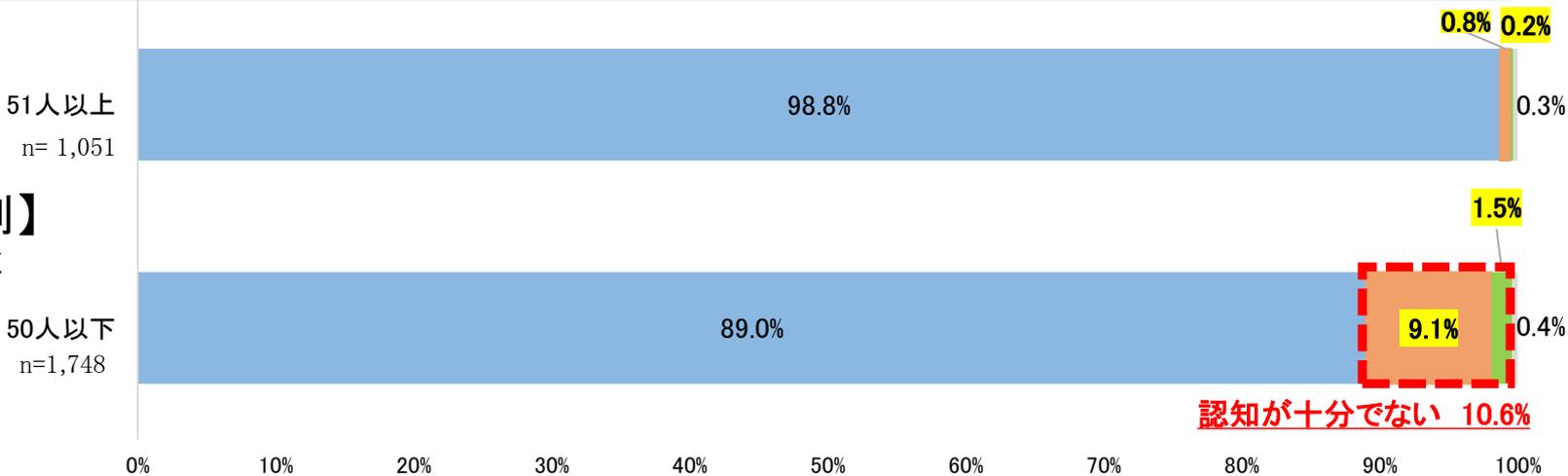
- 「年次有給休暇の取得義務化」の名称・内容の認知度について、既に法律が施行されているものの、**「認知が十分でない企業※」の割合は7.1%であった。**(※「名称は知っているが内容は知らない」、「名称も内容も知らない」と回答した企業)
- 従業員規模別でみると、**規模の小さい企業の方が「認知が十分でない」企業の割合が高い。**(「50人以下」10.6%)

## 年次有給休暇の取得義務化の名称・内容の認知度【全体】



## 【従業員規模別】

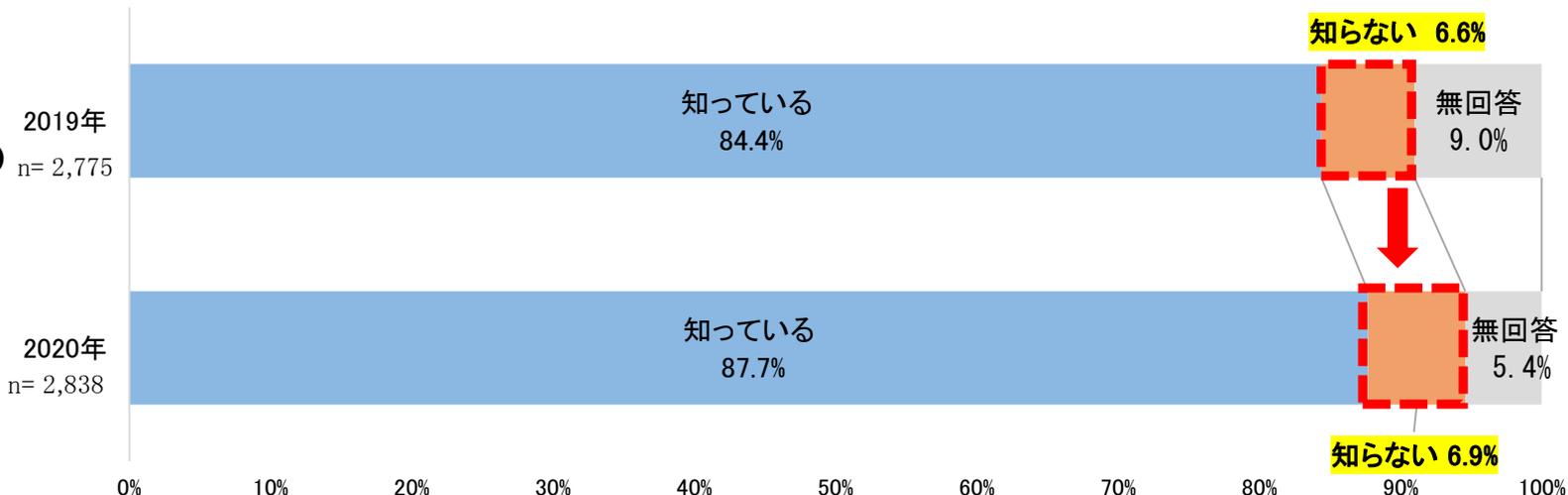
※従業員数「無回答」除く



# 施行時期の認知度(全体集計、従業員規模別集計) ※施行 大企業・中小企業ともに2019年4月

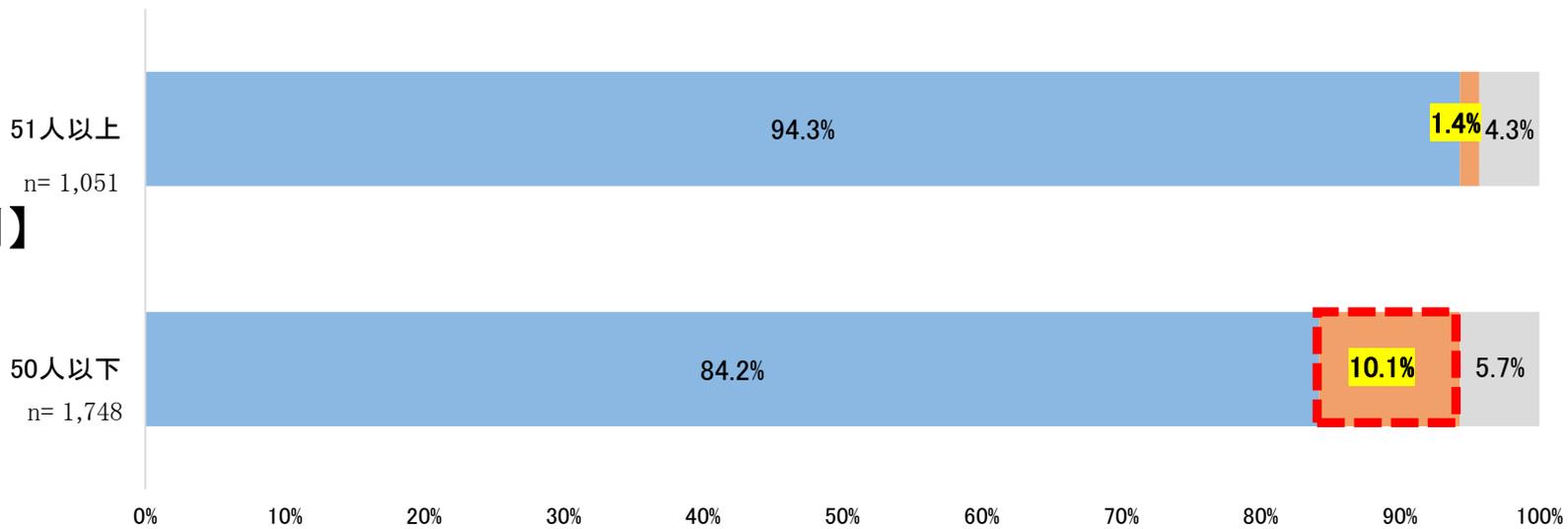
- 「年次有給休暇の取得義務化」の施行時期の認知度について、既に法律が施行されているものの、**6.9%の企業が「知らない」と回答。**
- 従業員規模別でみると、**規模の小さい企業の方が「知らない」と回答した企業の割合が高い。**(「50人以下」で10.1%)

## 年次有給休暇の取得義務化の施行時期の認知度【全体】



## 【従業員規模別】

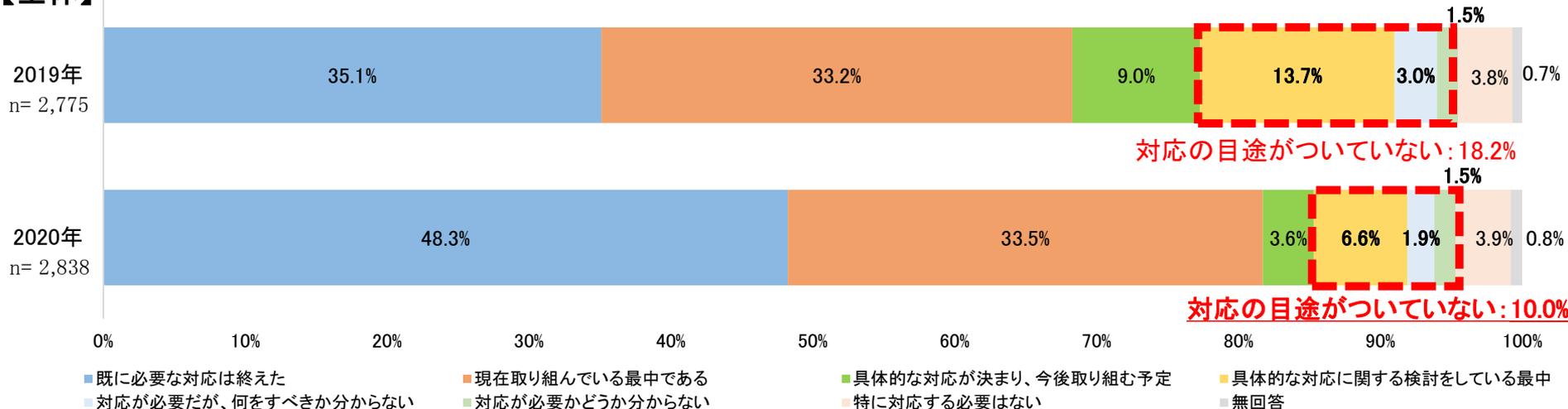
※従業員数「無回答」除く



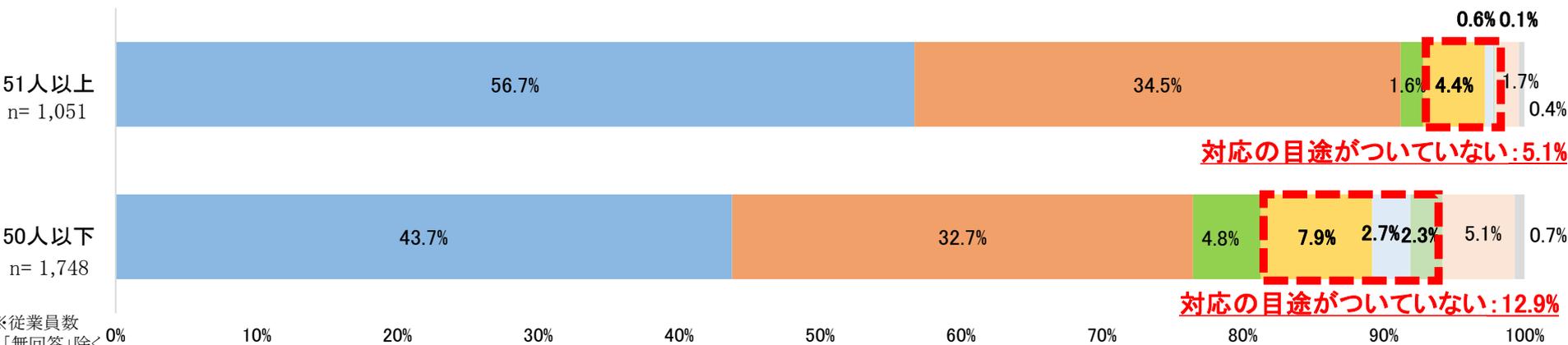
# 対応状況(全体集計、従業員規模別集計)

○「年次有給休暇の取得義務化」の対応状況について、「対応の目途がついていない企業※」の割合は昨年の調査(18.2%)と比べ8.2ポイント減少したものの、依然として10.0%であった。(※「具体的な対応に関する検討をしている最中」、「対応が必要だが、何をすべきか分からない」、「対応が必要かどうか分からない」と回答した企業)

## 【全体】



## 【従業員規模別】

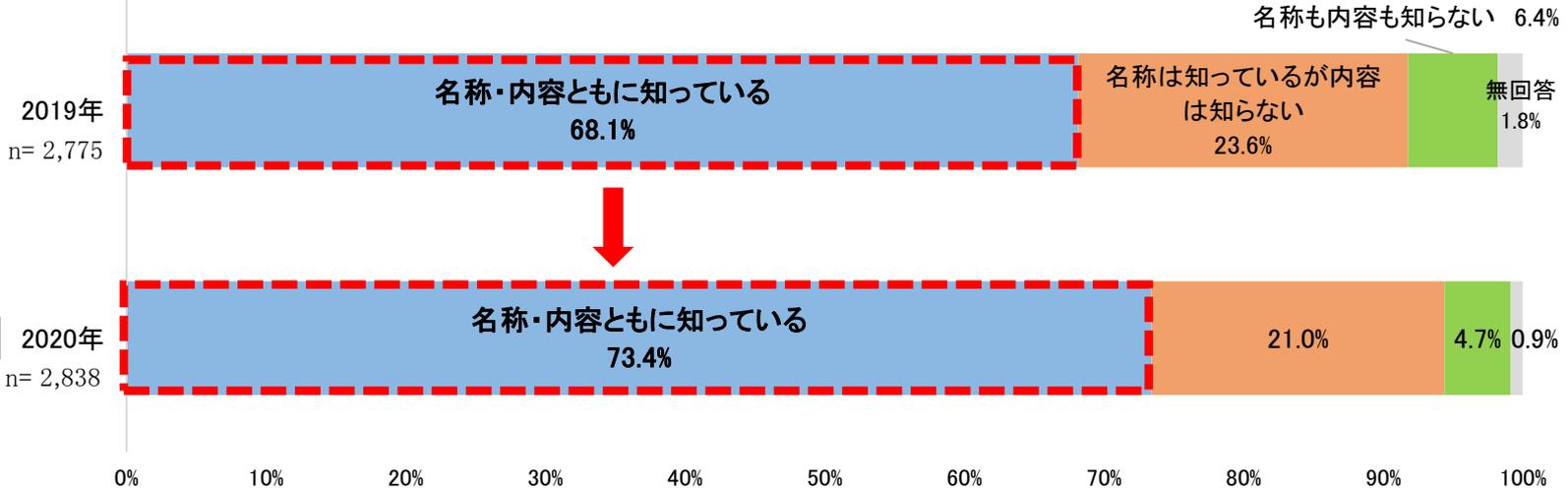


※従業員数「無回答」除く

# 名称・内容の認知度(全体集計、従業員規模別集計)

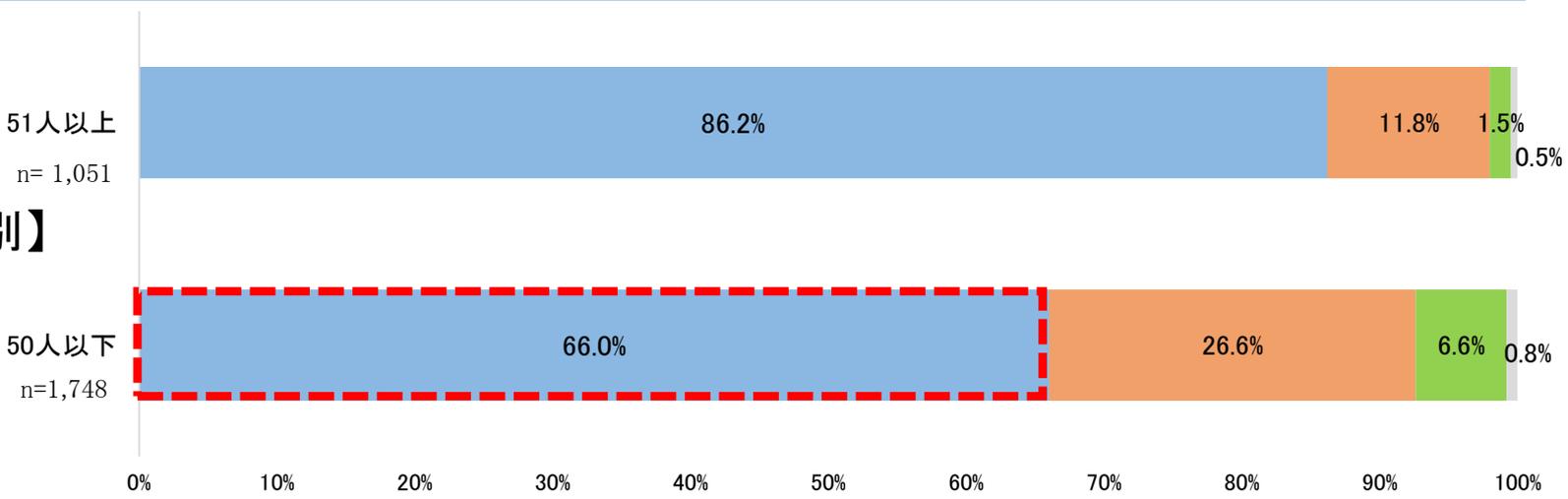
- 「同一労働同一賃金」の「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は73.4%で、昨年の調査と比べ5.3ポイント増加した。
- 従業員規模別で見ると、規模の小さい企業の方が「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は低い。(「50人以下」66.0%)

同一労働  
同一賃金の  
名称・内容の  
認知度【全体】



## 【従業員規模別】

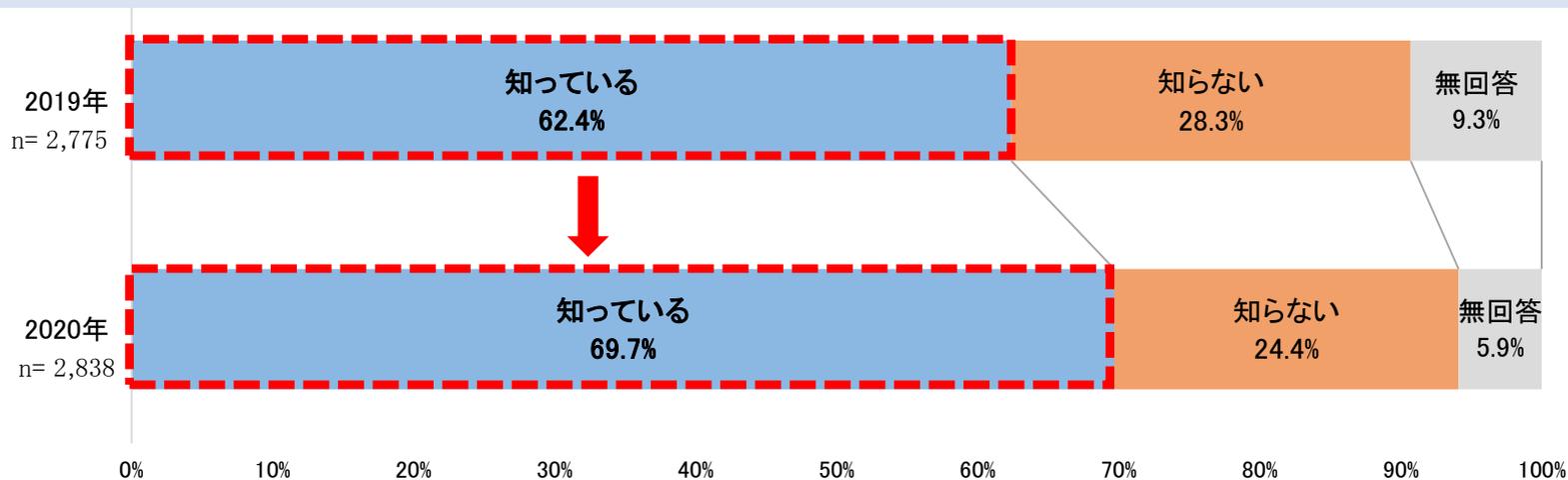
※従業員数「無回答」除く



# 施行時期の認知度(全体集計、従業員規模別集計) ※施行 大企業 2020年4月、中小企業 2021年4月

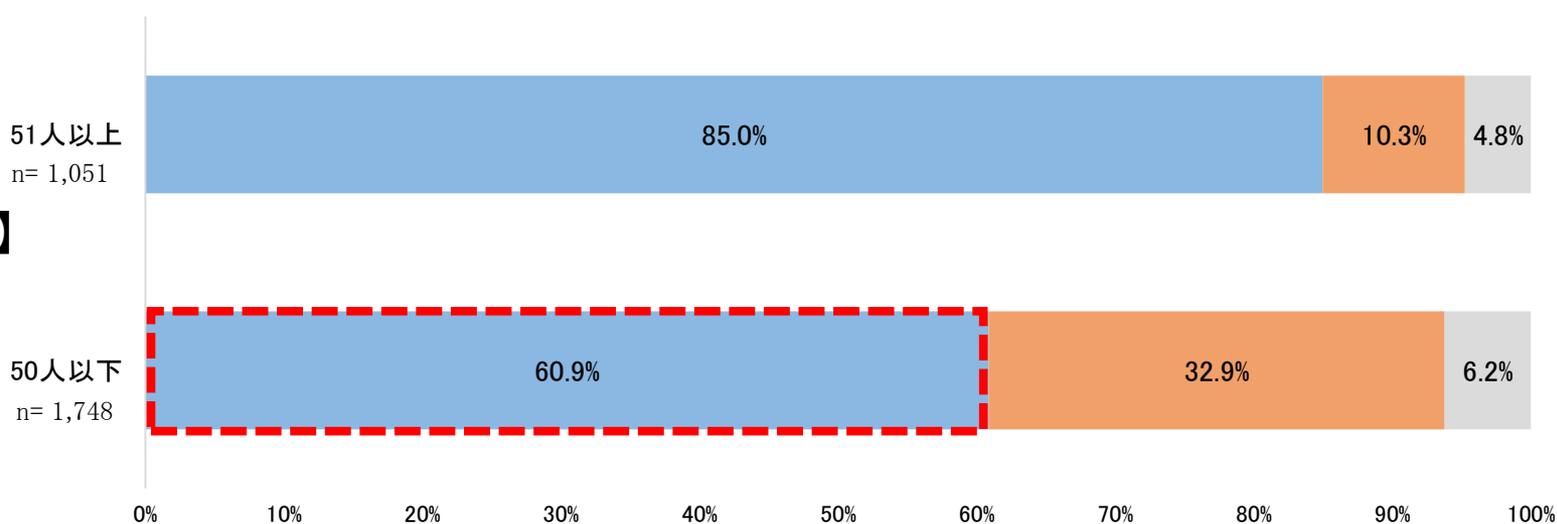
- 「同一労働同一賃金」の施行時期を「知っている」と回答した企業の割合は69.7%で、昨年の調査と比べ7.3ポイント増加した。
- 従業員規模別でみると、規模の小さい企業の方が「知っている」と回答した企業の割合が低い。(「50人以下」60.9%)

## 同一労働同一賃金の施行時期の認知度【全体】



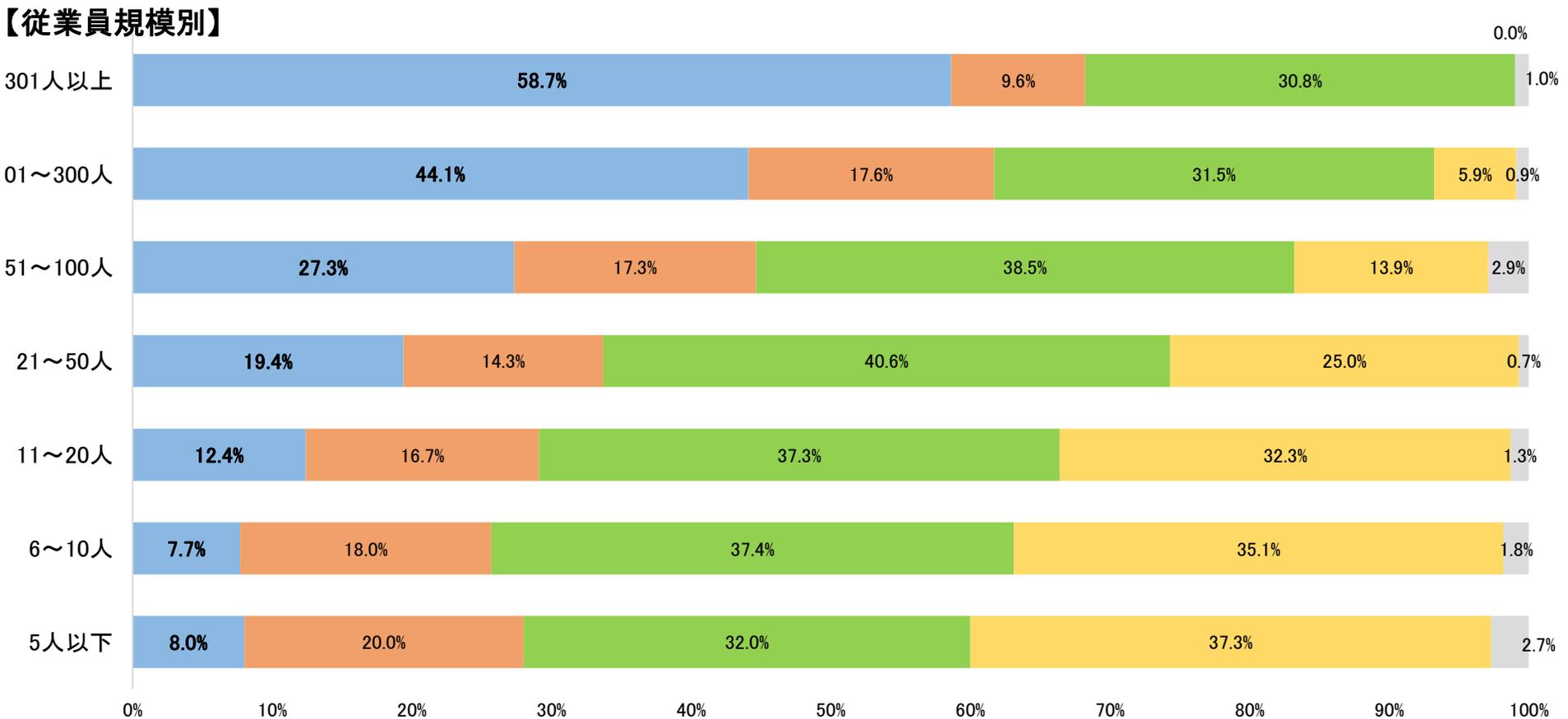
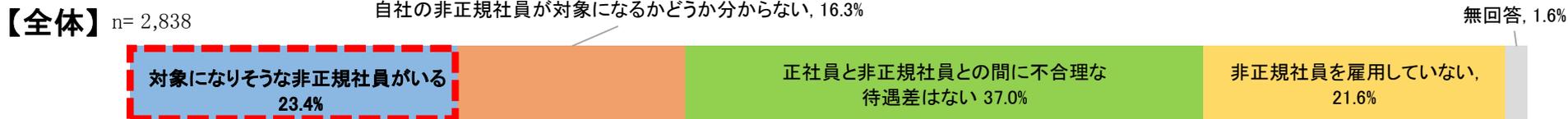
## 【従業員規模別】

※従業員数「無回答」除く



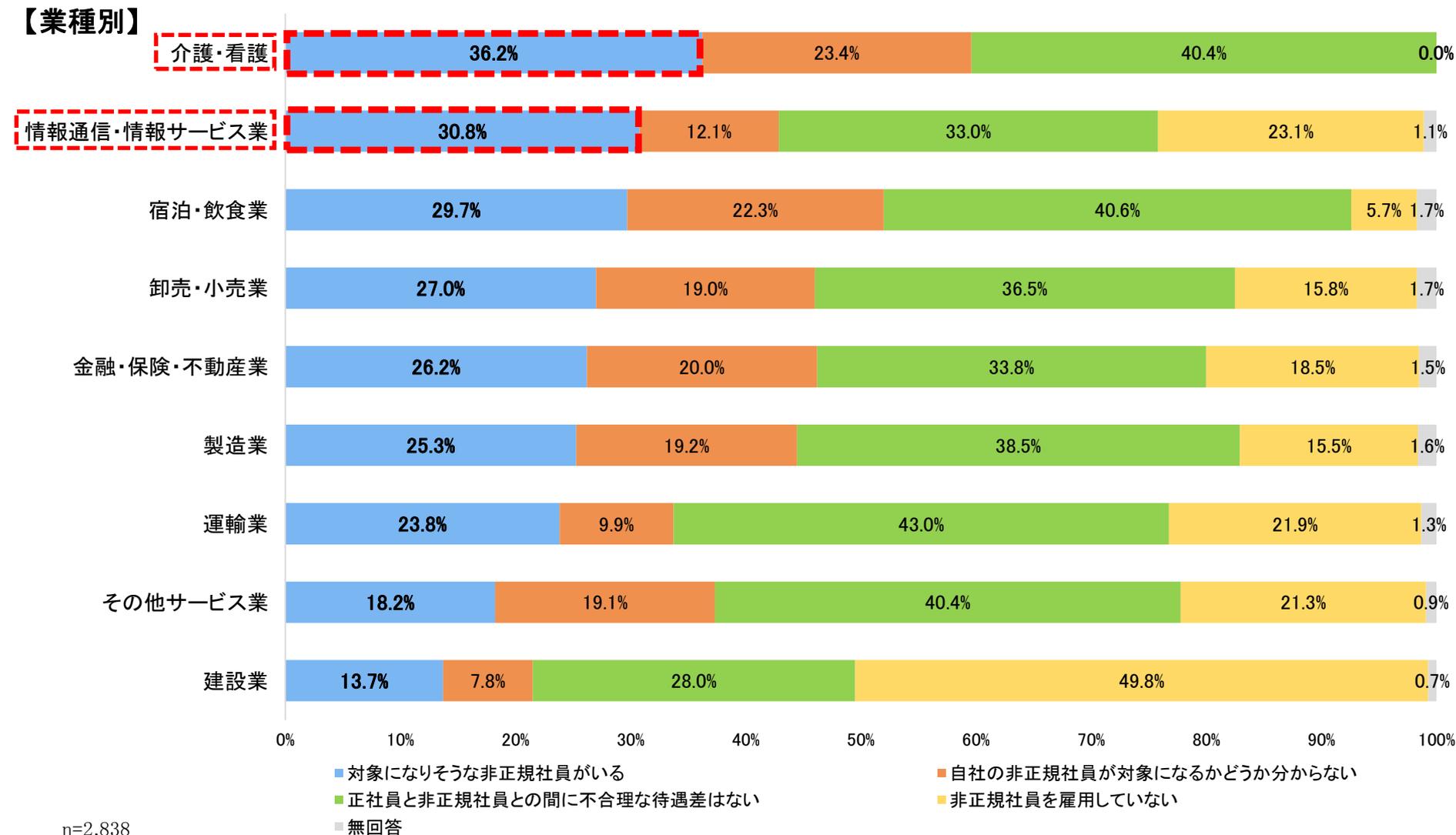
# 対象になりそうな非正規社員の有無①(全体集計、従業員規模別集計)

○「同一労働同一賃金」について、「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業の割合は23.4%。  
 ○従業員規模別でみると、規模の大きい企業の方が「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業の割合が高い。



## 対象になりそうな非正規社員の有無②(業種別集計)

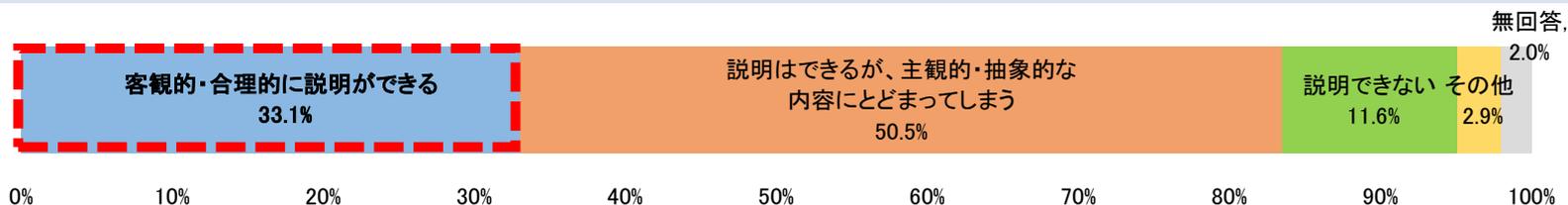
○業種別でみると、「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業の割合が最も高いのは「介護・看護」の36.2%。次いで、「情報通信・情報サービス業」が30.8%となっている。



# 正社員・非正規社員間の待遇差に関する説明の可否(全体集計、業種別集計)

○働き方改革関連法では、正社員との待遇差について非正規社員から説明を求められた場合、事業主は説明しなければならない義務があるが、待遇差について「客観的・合理的に説明ができる」と回答した企業の割合は33.1%にとどまる。

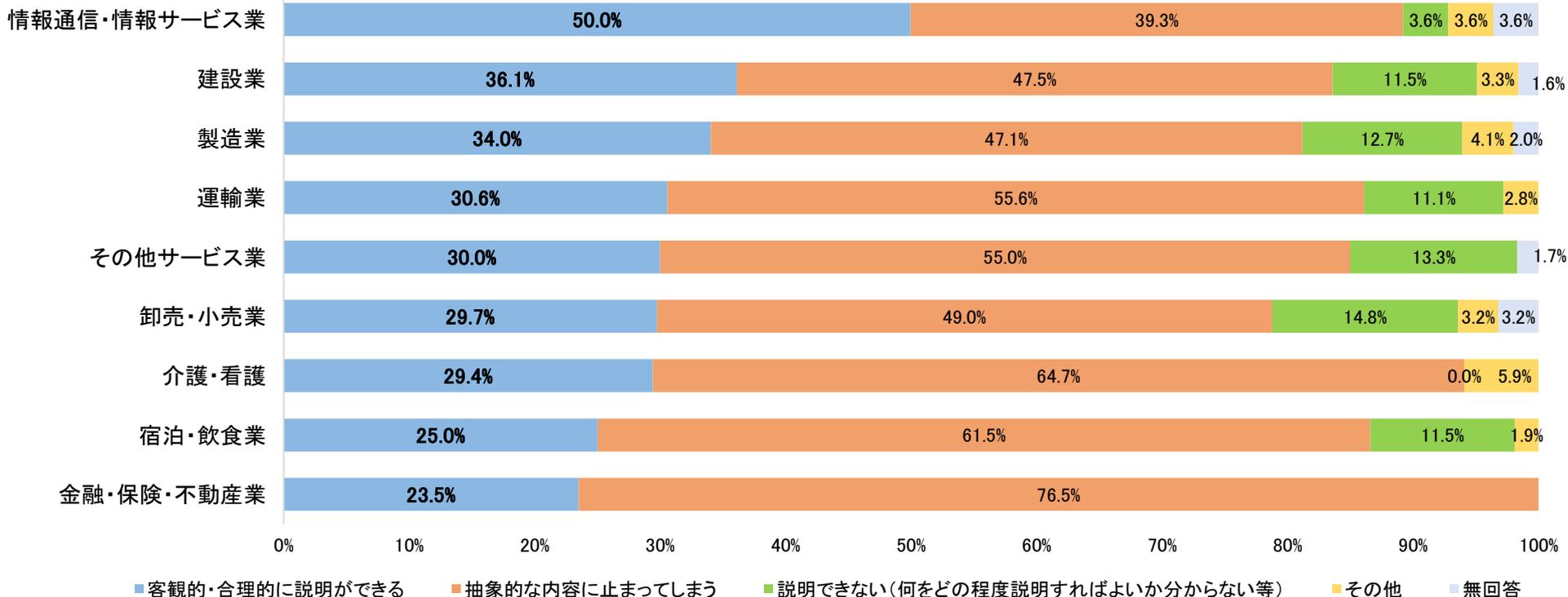
## 【全体】



n= 664

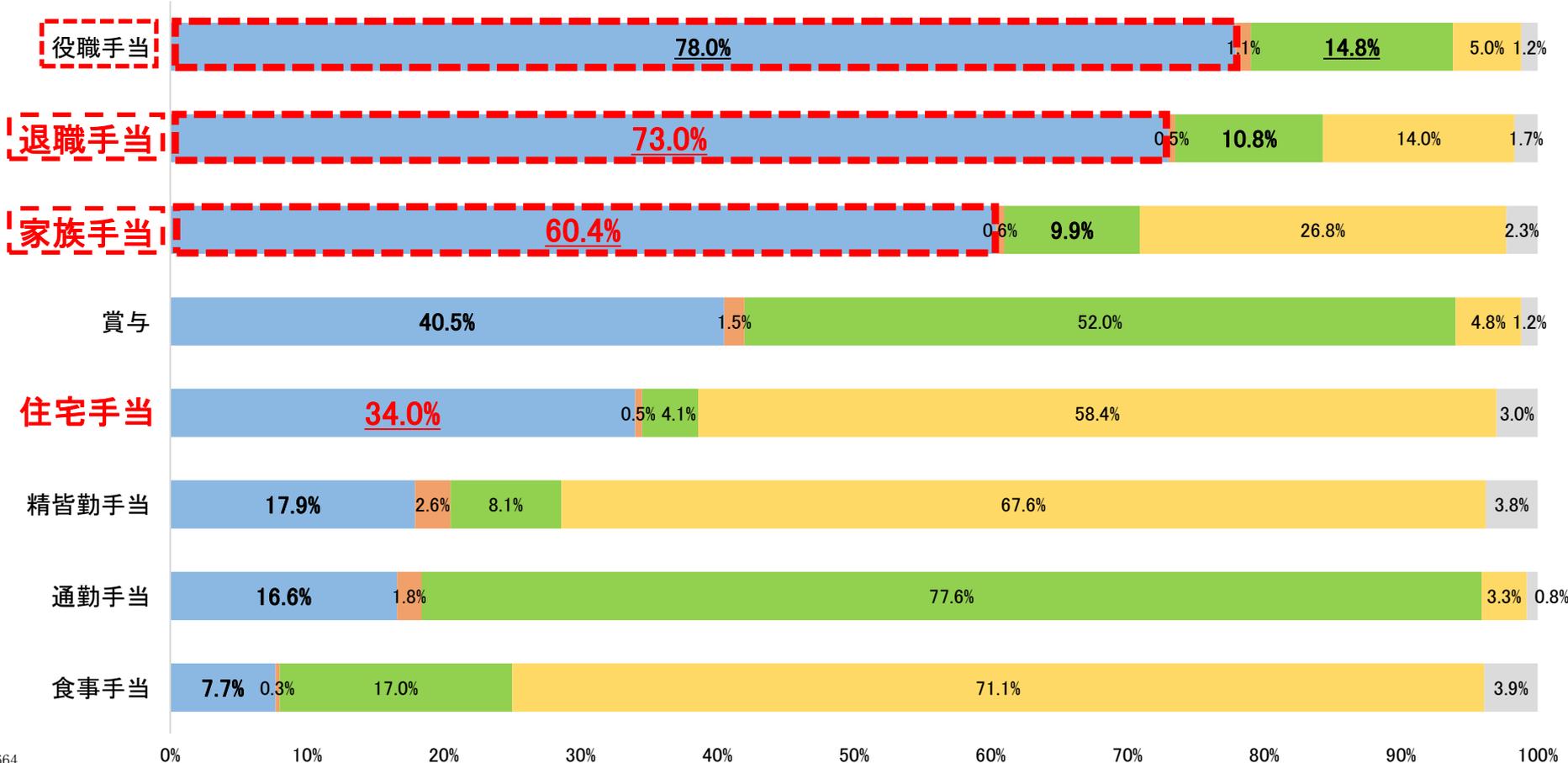
※対象:16頁で、同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業

## 【業種別】



# 各種手当の支給対象者について

- 「役職手当(78.0%)」や「退職手当(73.0%)」、「家族手当(60.4%)」は、正社員のみに支給している企業の割合が高い。
- 「退職手当」、「家族手当」、「住宅手当」は、厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」に「原則となる考え方」が示されていない一方で、正社員・非正規社員間の不合理な待遇差の解消が求められていることから、特に対応が急務である。

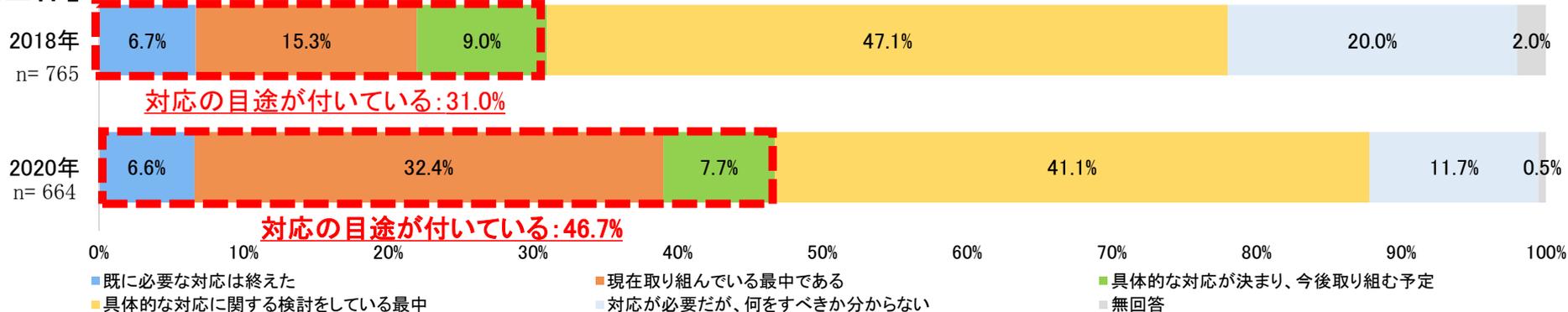


n= 664  
 ※対象: 16頁で、同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業  
 ■ 正社員のみ  
 ■ 非正規社員のみ  
 ■ いずれにも支給している  
 ■ いずれにも支給していない  
 ■ 無回答

# 対応状況(全体集計、従業員規模別集計)

- 「同一労働同一賃金」の対応状況について、「対応の目途がついている企業※」の割合は46.7%にとどまる。(※「既に必要な対応を終えた」、「現在取り組んでいる最中である」、「具体的な対応が決まり、今後取り組む予定」と回答した企業)
- 同じ選択肢で調査を実施した2018年調査(調査時期2018年10月22日～12月3日)と比べると、「対応の目途がついている企業」の割合は増えたが、中小企業に対する施行まで1年を切った中で、半数の企業が十分に対応できていない結果となった。

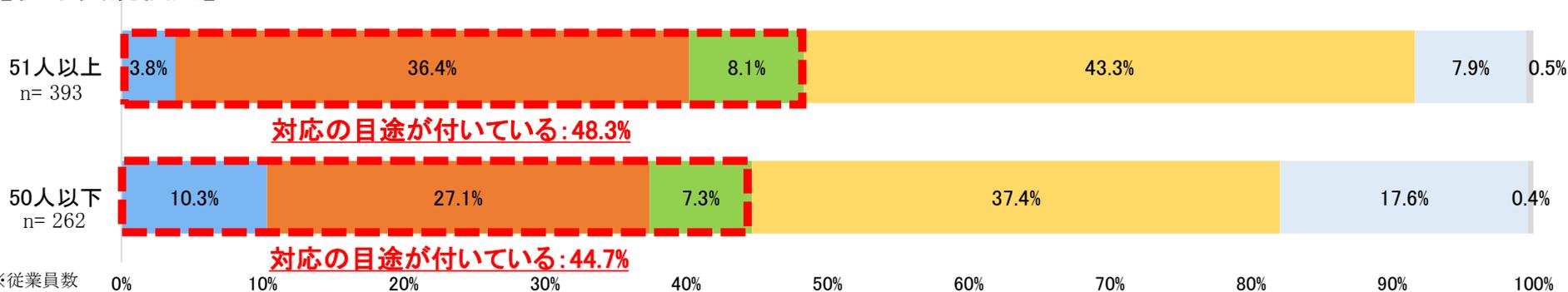
## 【全体】



※対象: 16頁で、同一労働同一賃金の「対象になりそうな非正規社員がいる」と回答した企業

※2019年は設問対象が異なるため、2020年との比較を行っていない。

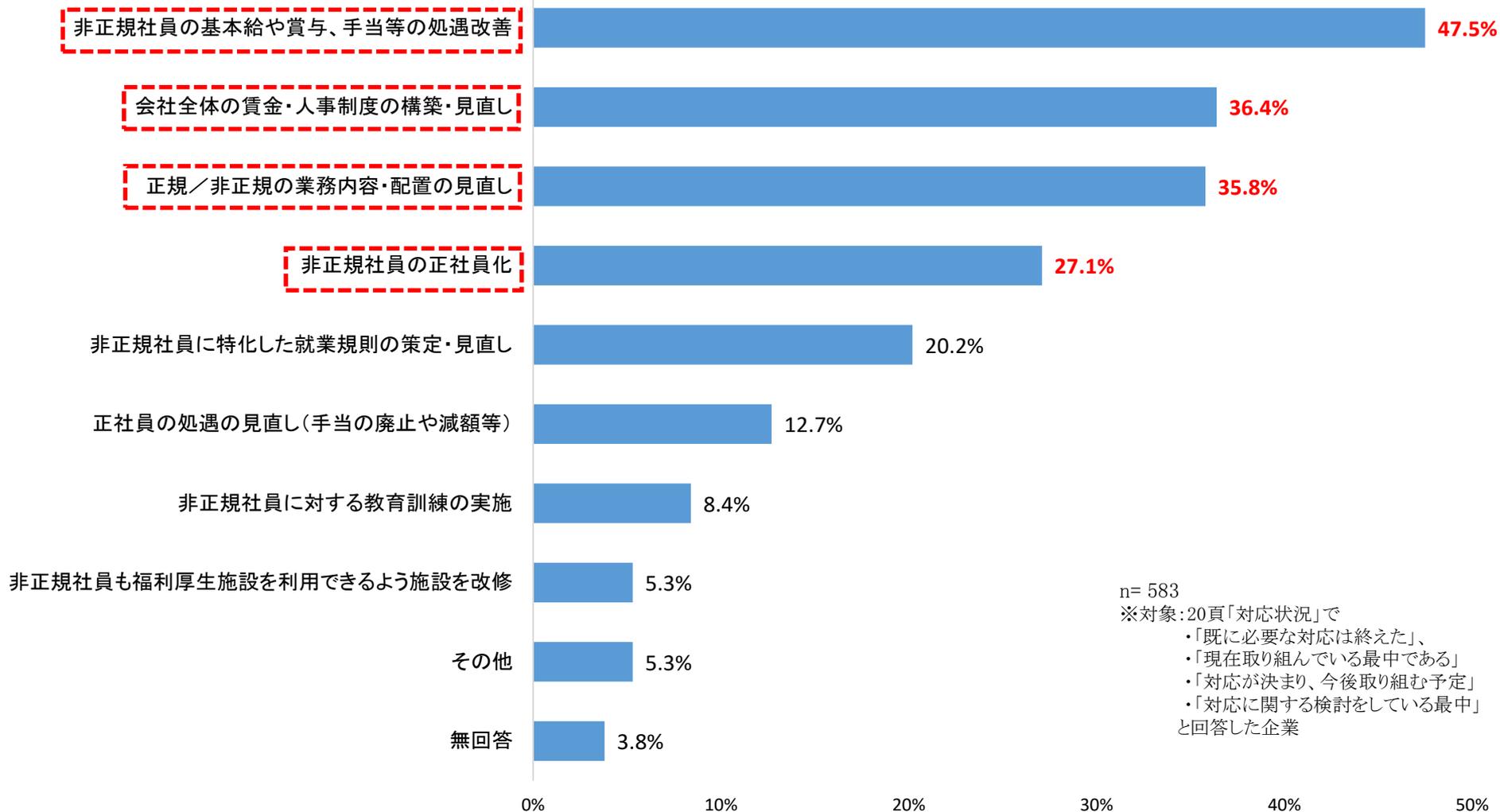
## 【従業員規模別】



# 対応策や対応予定の方策

○「同一労働同一賃金」について講じた対応策や対応予定の方策は、「非正規社員の給与等の処遇改善」(47.5%)、「賃金・人事制度の構築・見直し」(36.4%)、「正規／非正規の業務内容・配置の見直し」(35.8%)、「非正規社員の正社員化」(27.1%)が多い結果となった。

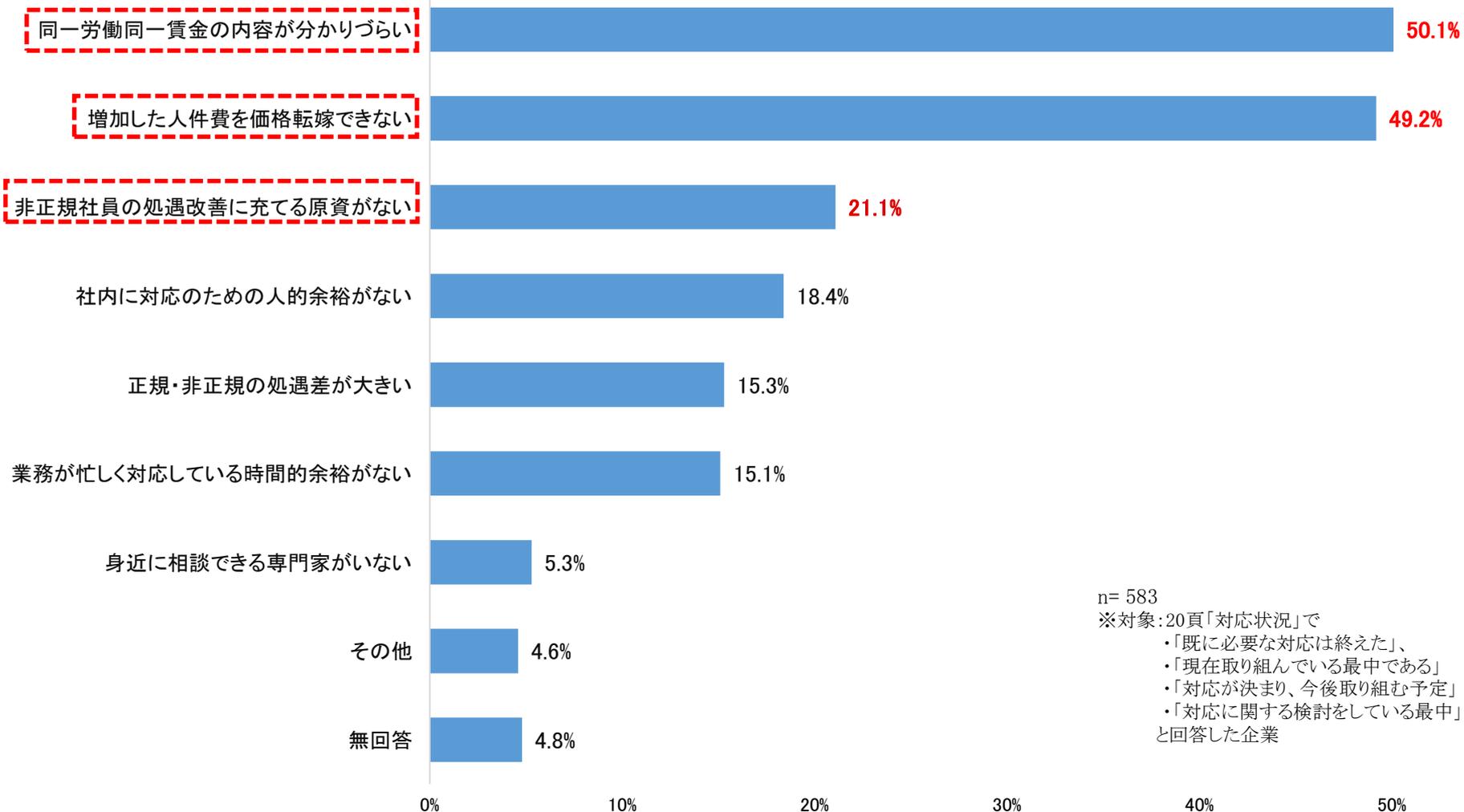
## 【複数回答】



## 対応に際しての課題

○「同一労働同一賃金」の対応に際しての課題は、「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」(50.1%)、「増加した人件費を価格転嫁できない」(49.2%)、「非正規社員の処遇改善に充てる原資がない」(21.1%)が多い結果となった。

### 【複数回答】



n= 583

※対象:20頁「対応状況」で

- ・「既に必要な対応は終わった」、
- ・「現在取り組んでいる最中である」
- ・「対応が決まり、今後取り組む予定」
- ・「対応に関する検討をしている最中」と回答した企業