

- ▶ 時間外労働の上限規制の認知度は47%にとどまる。また、半数の中小企業では上限規制にかかる長時間労働がない一方で、17%は「対応が困難な見込み」[図表1、2]。
- ▶ 長時間労働是正への課題として半数の企業が「業務の効率化、業務プロセスの見直し」を挙げている。また、「社員間・部署間の業務平準化、人員配置の見直し」も上位[図表3]。
- ▶ 長時間労働の是正に向けて国が取り組むべきことは、「人手不足の解消」、「長時間労働を生みかねない民間の商習慣・取引条件の是正」が上位[図表4]。
- ▶ 上限規制が導入された場合の受注側中小企業の取引上の影響は、「納期遅れなどのトラブル」、「売上機会の逸失」が多い[図表5]。

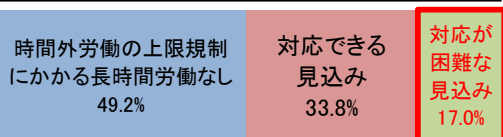
## 1. 中小企業の現状と課題

図表1: 時間外労働の上限規制の認知度 n=8,310



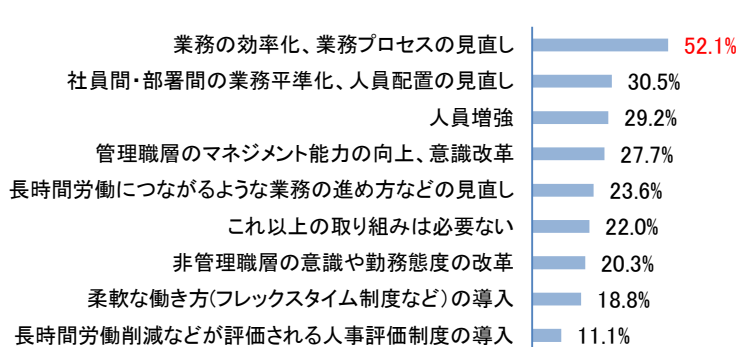
出典: 2017年10月 中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」

図表2: 時間外労働の上限規制への対応 n=5,940



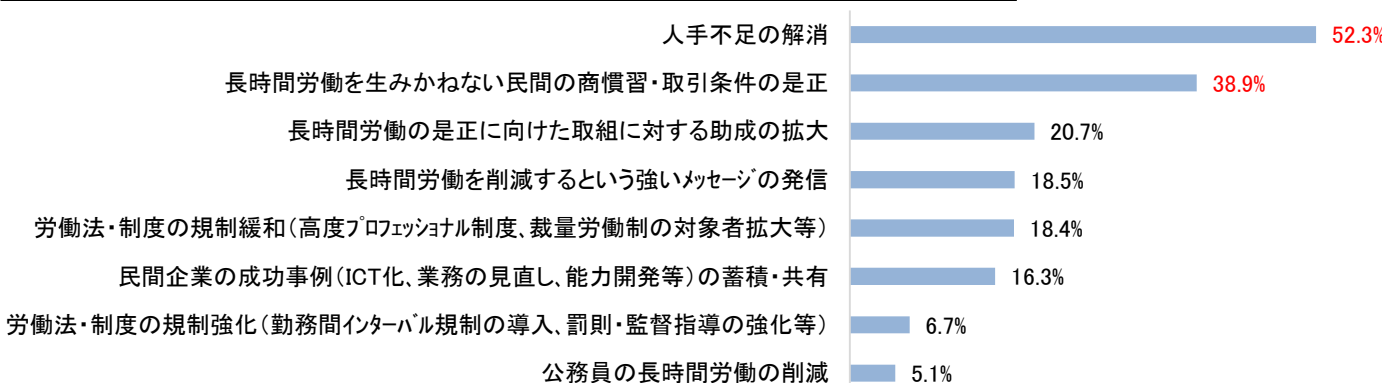
出典: 2017年10月 中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」

図表3: 長時間労働是正への課題 n=3,133



出典: 2018年3月 日商「LOBO調査」

図表4: 長時間労働の是正に向けて国が取り組むべきこと、国に支援してほしいこと n=2,776



出典: 2017年7月 日商「人手不足等への対応に関する調査」

図表5: 時間外労働の上限規制が導入された場合の取引上の影響

上限規制が導入された場合の 受注側中小企業の取引上の影響(複数回答)		発注側事業者の働き方改革のしわ寄せについて 受注側中小企業が考える懸念事項※(複数回答)	
項目	回答数/率	項目	回答数/率
1 納期遅れなどのトラブル	6,117社(50%)	1 特に影響はない	7,452社(60%)
2 売上機会の逸失	5,408社(44%)	2 急な対応の依頼が増加	3,454社(29%)
3 外注の増加による利益の圧迫	4,823社(39%)	3 短納期での発注の増加	2,909社(24%)
4 その他	2,254社(18%)	4 受注業務の拡大	931社(8%)
	n=12,370	5 検収の遅れが発生する	868社(7%)
		6 従業員派遣の要請	560社(5%)
		7 支払決済処理のズレによる入金遅れ	350社(3%)

出典: 2018年6月 中小企業庁「取引条件改善状況調査」

※設問「発注側事業者の長時間労働是正などによる、受注側中小企業の影響の懸念事項」 n=12,393

## 2. 全国の中小企業の「生の声」

### 【十分な準備期間の確保、価格転嫁の困難さ】

- ▶ 上限規制が施行されると、新しく人を雇うか業務を効率化する必要がある。違反すると罰則があるし、人手不足が深刻で募集しても応募がなく、業務の効率化も一朝一夕には進まない。十分な準備期間がほしい。
- ▶ 取引先から短納期での発注や急な対応を求められることがあるが、経営のためには断れない。上限規制に対応するには取引先の理解を得ることを含めて、十分な準備期間がほしい。
- ▶ 上限規制が施行されると、新規採用して人手を増やす必要があるが、増加した人件費は取引価格に転嫁できない。

### 【中小企業に対する丁寧な助言・指導】

- ▶ 罰則付きの上限規制は事業活動を委縮させ企業の活力を奪うのではないかと懸念している。中小企業の実態を踏まえ、いきなり罰則を科すのではなく、まずは丁寧に助言・指導してほしい。

### 【計画的に準備をしていく必要性】

- ▶ お中元やお歳暮など短期間に業務が集中する時期がある。上限規制に対応するには、業務内容や人員配置の見直し、労務管理システムの改修や管理職への教育などを計画的に進めていく必要がある。

### 【取引適正化の強化、長時間労働是正に向けた社会全体の機運醸成】

- ▶ 重層的な下請け構造の中で、弱い立場の中小企業が自社だけの都合で労働時間を削減したり、休暇を増やしたりすることは現実的に困難だ。また、大企業の働き方改革のしわ寄せが中小企業に及ばないようにしてほしい。
- ▶ 運送業では手待ち時間、建設業では発注者からの短納期要請など、長時間労働の発生は自社だけの要因ではない。長時間労働の是正には、国や業界全体で取り組むことが必要だ。

### 【働き方改革の必要性】

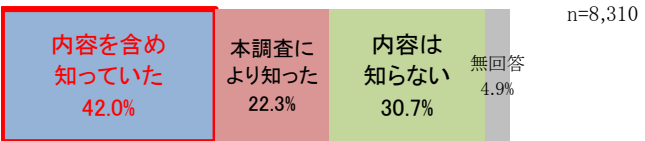
- ▶ 深刻な人手不足の中、働き方改革は人材の確保・定着に向け、中小企業にとって避けて通れない課題だ。労働時間が長いと優秀な人材が集まらないという危機感もあるので、法の成立を契機に前向きに取り組んでいく。

# 働き方改革関連法について②【同一労働同一賃金】

- 同一労働同一賃金ガイドライン(案)の認知度は42%にとどまる。また、「同一労働同一賃金の対象となりそうな非正規社員がいる」中小企業は36%[図表6、7]。
- 同一労働同一賃金の導入について、「正社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し」「賃金規定や評価制度の変更」など、様々な課題が挙げられている[図表9]。
- 同一労働同一賃金は、非正規社員の処遇改善により人件費が増加するが、**労務費を価格転嫁できる中小企業は半数にとどまる**[図表11]。
- **内容や定義が複雑でよく理解できない、具体的に何をどのように準備すればよいか分からない**といった声が商工会議所に多く寄せられている[2. 全国の中小企業の「生の声」]。

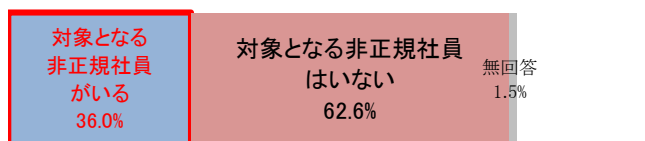
## 1. 中小企業の現状と課題

図表6: 同一労働同一賃金ガイドライン(案)の認知度



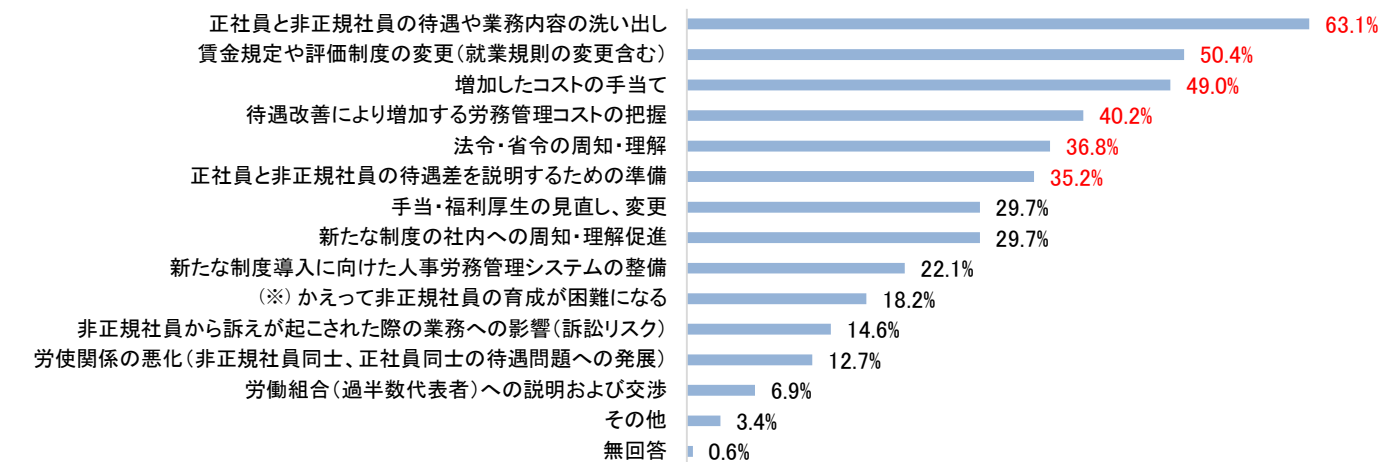
出典: 2017年10月 中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」

図表7: 同一労働同一賃金の対象となりそうな非正規社員の有無



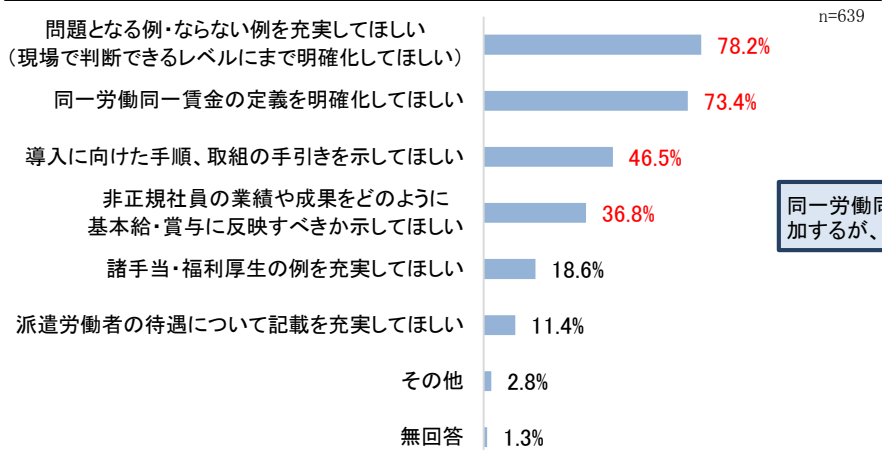
出典: 図表7、8 2018年2月 日商「働き方改革関連施策に関する調査」

図表9: 同一労働同一賃金を導入する際の課題



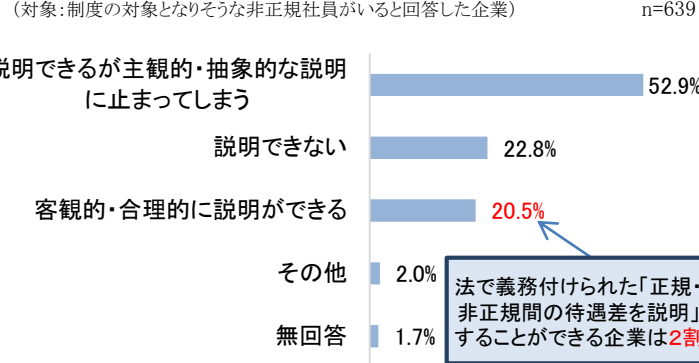
※職務分離の問題=あえて非正規社員の仕事を単純なものに限定するなど  
出典: 2018年2月 日商「働き方改革関連施策に関する調査」

図表10: 同一労働同一賃金ガイドライン(案)をどのように見直すべきか

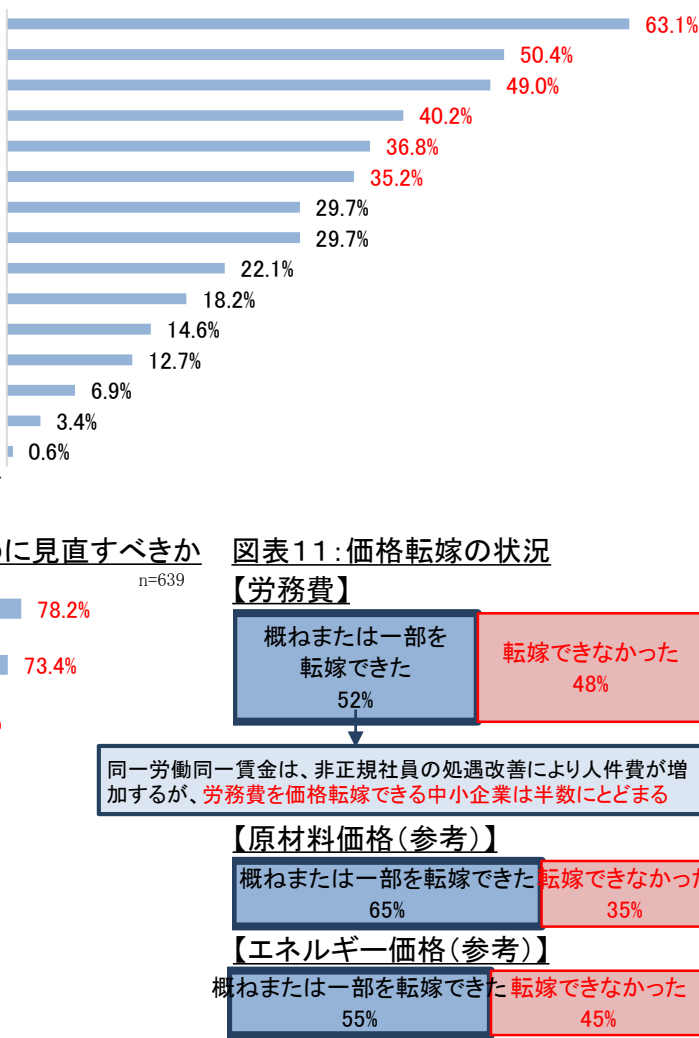


出典: 2018年2月 日商「働き方改革関連施策に関する調査」

図表8: 正規・非正規間の待遇差に関する説明の可否



図表11: 価格転嫁の状況



出典: 2017年10月 中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」

## 2. 全国の中小企業の「生の声」

### 【内容が複雑、「不合理な待遇差」の定義があいまい】

- 同一労働同一賃金は内容そのものが複雑でよく理解できないし、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もよく分からない。
- 現在示されているガイドライン(案)はグレーゾーンが広いので、個々の企業で解釈に差が出るのではないかと危惧している。グレーゾーンを解消し、問題となる例・ならない例を充実することで、現場で判断できるレベルまで明確化してほしい。今のままでは、自信を持って準備を進めることができない。
- 中小企業はマンパワーやノウハウが限られている。何から手を付けて、具体的にどのように準備を進めたらよいか分からないので、支援してほしい。
- 職場によっては正規・非正規で同じような仕事をしているので、正規・非正規の職務内容を棲み分ける必要がある。
- 非正規社員の処遇は、物価や賃金相場で差を付けるなど地域ごとに決めている。しかし、専門家に相談してもどの程度の待遇差が不合理にあたるのか解釈が異なるので、困っている。

### 【十分な準備期間の確保、具体的な準備の困難さ】

- 同一労働同一賃金への対応は、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、様々な準備が必要になるので大変だ。現在、省令・指針が議論されているが、計画的に取り組むために十分な準備期間がほしい。

### 【「手順書」の策定、支援策の拡充】

- 同一労働同一賃金の導入に向けた相談体制の強化や、具体的にどのように準備を進めるのかをまとめた「手順書」は必須。
- 同一労働同一賃金は人件費増につながるが、その原資がない。非正規社員の処遇を改善する代わりに正社員の処遇を下げることもできないので、困っている。
- 同一労働同一賃金が導入されると、現場でのトラブルや訴訟等がいたずらに増えるのではないかと危惧している。労使双方が制度の内容をしっかりと理解することが必要だ。
- 時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金によって人件費が上がるので、人員を新規採用した中小企業に対する助成制度の創設や、非正規社員の待遇改善をした中小企業に対する助成制度を拡充してほしい。