

法改正と労働施策の認知に関する調査

目次

1. サマリ	3
2. 新型コロナウイルスによる影響	3
3. 支援制度の活用状況	3
4. 認知・理解度	3
5. 認知経路	3
6. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況	
7. 回答者の属性	3

調査概要

調査目的 : ①下記の制度・ルールについて、認知・内容理解のレベルを把握する。

- 有期雇用労働者の無期転換ルール
- 求人募集時の労働条件明示義務
- 時間外労働の上限規制
- 有給休暇の取得促進義務
- 地域別 最低賃金制度
- 派遣労働者の雇用安定措置

②新型コロナウイルスが業務に与えた影響や、支援制度の認知・活用状況を把握する。

実施方法 : インターネット調査 (インテージ社モニター利用)

実施時期 : 2020年10月23日 (金) ~ 2020年11月2日 (月)

調査対象 : 18~69歳、従業員数10名以上の企業にお勤めの方、国内にお勤めの方

①人事制度責任者

職業 : 会社員 (部長クラス | 役員 | 経営者)

職種 : 経営・経営企画、総務、人事・教育のいずれか (※経営者は職種不問)

担当業務 : 人事制度の企画・立案 (決裁権あり)

②現場責任者

職業 : 会社員 (係長クラス | 課長クラス)

担当業務 : 下記のいずれかの業務を担当

- アルバイト・パートの採用
- 正社員の採用
- 契約社員の採用
- メンバー・部下の労働状況の管理 (勤怠・休暇管理)

有効回答数 : ①人事制度責任者 1,013s

②現場責任者 2,102s

うち、労務管理 (メンバー・部下の労働状況の管理) 1,526s

うち、採用担当 (アルバイト・パート、正社員、契約社員のいずれか) 1,078s

※労務管理、採用担当を兼務している方 502s

分析軸 : 制度・ルールによって、分析対象が異なります。

- A. 人事制度責任者、現場責任者 (労務管理)
- B. 人事制度責任者、現場責任者 (採用担当)
- C. 人事制度責任者、現場責任者 (労務管理)
- D. 人事制度責任者、現場責任者 (労務管理)
- E. 人事制度責任者、現場責任者 (労務管理/採用担当)
- F. 人事制度責任者、現場責任者 (労務管理/採用担当)

※C,D,Eについては、回答機微許諾者のみ回答

■ 聴取対象の制度・ルール

調査票内では、下記のように呈示した。

A. 有期雇用労働者の無期転換ルール：

無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合、有期契約労働者※（契約社員、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことで、平成25年（2013年）4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となります。

※有期労働契約者とは、1年や6か月単位の有期労働契約を締結、または更新している方です。契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、全て「無期転換ルール」の対象となります。

B. 求人募集時の労働条件明示義務：

職業安定法の改正（2018（平成30）年1月1日）により、労働者募集や求人申し込みの際に明示しなければならない項目が5つ追加されました。これらの明示項目は、ハローワークや職業紹介会社に求人申し込みをする場合だけでなく、求人広告の掲載、自社のホームページで募集する場合にも適用されます。

＜これまでの明示項目＞

- ①業務内容
- ②雇用契約期間
- ③就業場所
- ④就業時間、休憩時間、休日、時間外労働
- ⑤賃金
- ⑥労働、社会保険の適用

＜新たに追加された明示項目＞

- ⑦試用期間
- ⑧裁量労働制を適用する場合その旨
- ⑨固定残業代を採用する場合その内容
- ⑩募集主・求人者の氏名または名称
- ⑪派遣労働者として雇用する場合その旨

C. 時間外労働の上限規制：

時間外労働の上限規制が導入され、時間外労働時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。（中小企業、一部職種は未施行）

また、月45時間を超えることができるのは、年6か月までで、その場合も休日労働と合わせて単月で100時間未満、複数月平均で80時間未満でなければなりません。

D. 有給休暇の取得促進義務：

労働基準法が改正され、2019年4月より、企業は法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

E. 地域別 最低賃金制度：

2020年10月より、改定された最低賃金額が発効します。

F. 派遣労働者の雇用安定措置：

特に説明呈示はなし

■ 新型コロナウイルスが業務に与えた影響・困難になった業務

- ✓ 自社で取り組んだことは、「飲み会等のイベントの自粛をした」（65%）が最も高く、次いで「就業場所で衛生対策を実施した」（58%）が多い。
- ✓ 困難になった業務は、緊急事態宣言下で「顧客に対する立ち合い業務」「自社社員への研修」「自社社員のシフト調整」が上位を占める。

■ 各種支援制度の認知・活用状況

- ✓ 支援制度の活用状況は、「持続化給付金」（37%）が最も高く、次いで「雇用調整助成金」（34%）が多い。「持続化給付金」「雇用調整助成金」の認知率は9割を超える。その他の支援制度の認知率は6割～7割強。
- ✓ 申請した人に、申請時の困りごとを聴取したところ、各支援制度ともに「申請方法や必要書類が分かりづらい」「入力・記入など手順が面倒」「申請から給付までが遅い」が上位を占める。
- ✓ 申請しなかった人に、理由を聴取したところ、各支援制度ともに「制度の対象にならなかったから」が最も多い。

■ 法改正の認知・内容理解について

- ✓ 人事制度責任者と現場責任者で開きがみられ、人事制度責任者の方が認知率は高い。
- ✓ 『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』は、認知が、人事制度責任者で7割程度と、他の制度・ルールと比べて10ポイント以上低い。また、現場責任者では、『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『B. 求人募集時の労働条件明示義務』について認知が4割前後と、他と比べて、認知・内容理解度は低い。

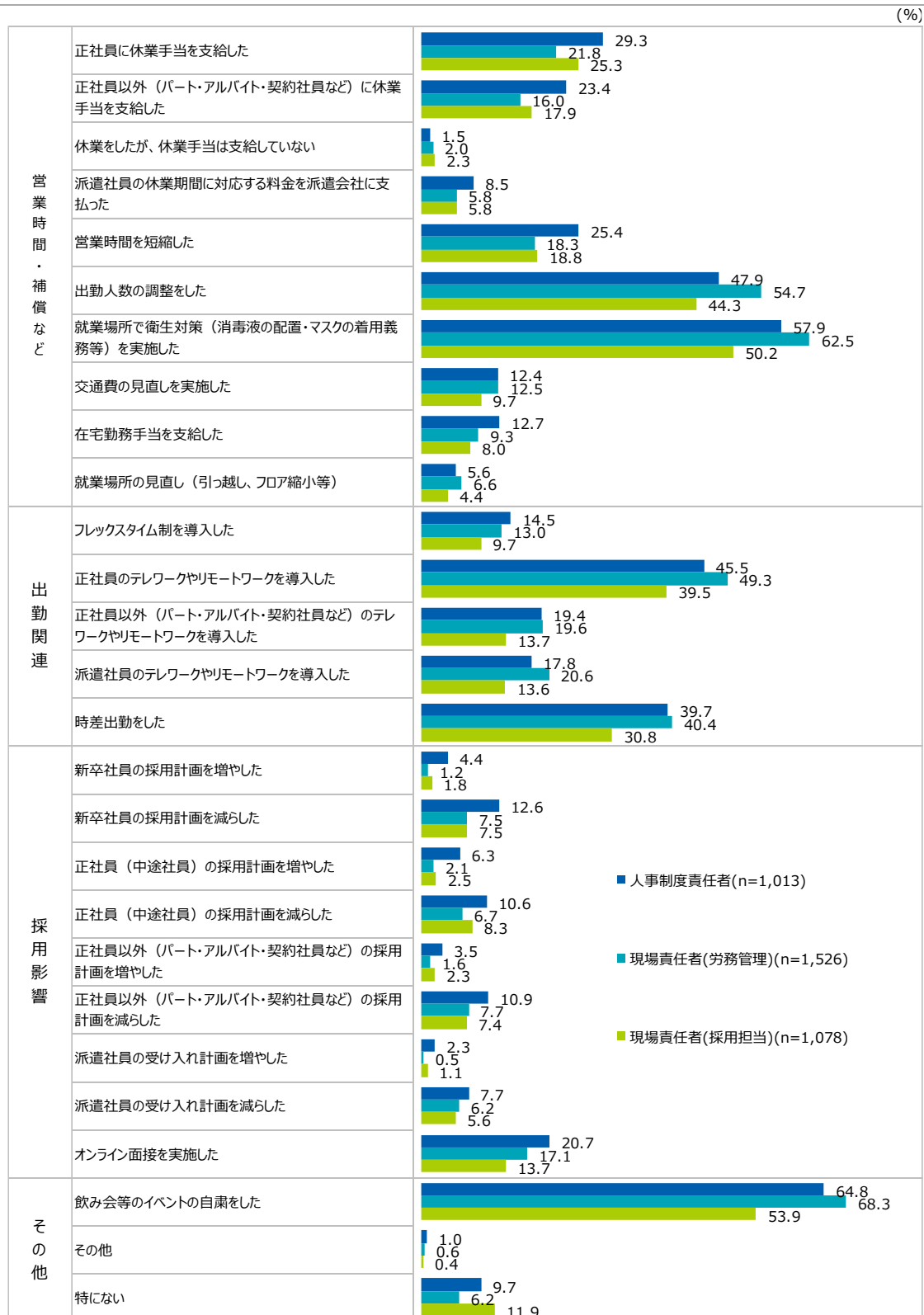
新型コロナウイルスによる影響

新型コロナウイルスによる影響で自社で取り組んだことを聴取したところ、人事制度責任者で「飲み会等のイベントの自粛をした」(65%)が最も高く、次いで「就業場所で衛生対策を実施した」(58%)が多く、現場責任者も同様の傾向。

新型コロナウイルスによる影響で困難になった業務を聴取したところ、緊急事態宣言下では、「顧客に対する立ち合い業務」「自社社員への研修」「自社社員のシフト調整」が人事制度責任者/現場責任者ともに上位を占めるが、いずれも現在では10ポイント程度減少している。

■ 新型コロナウイルスによる影響で自社で取り組んだこと

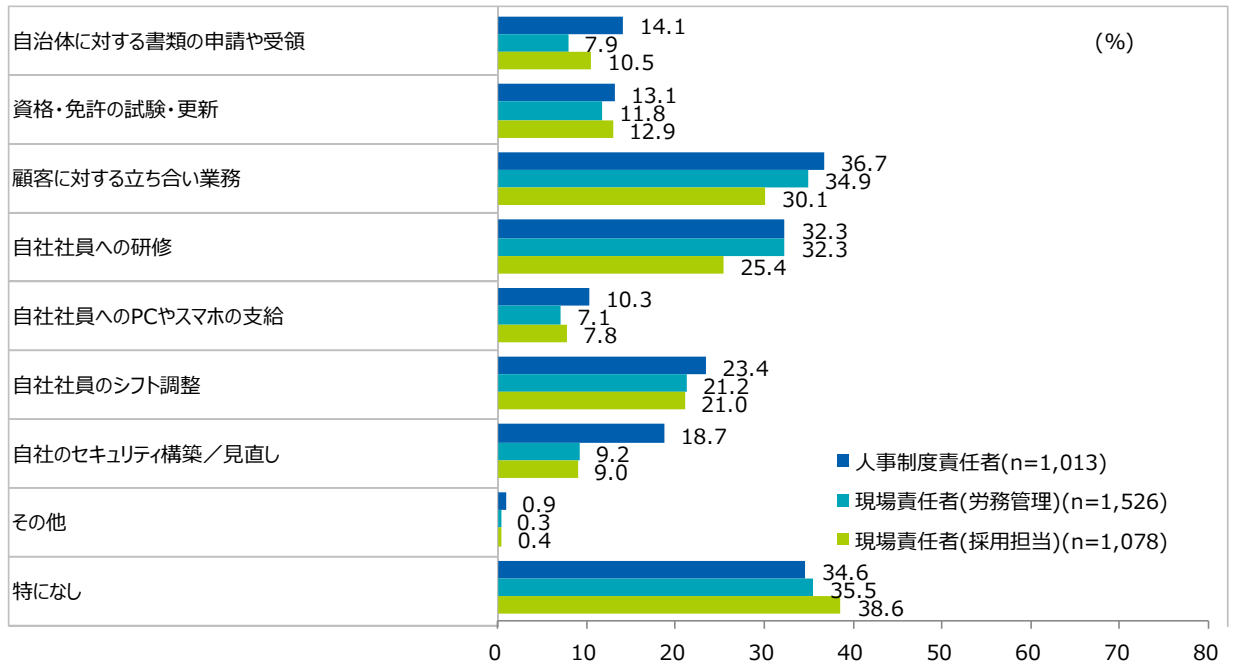
Q 新型コロナウイルスによる影響で自社で取り組んだ事はございますか。あてはまるものを全てお選びください。



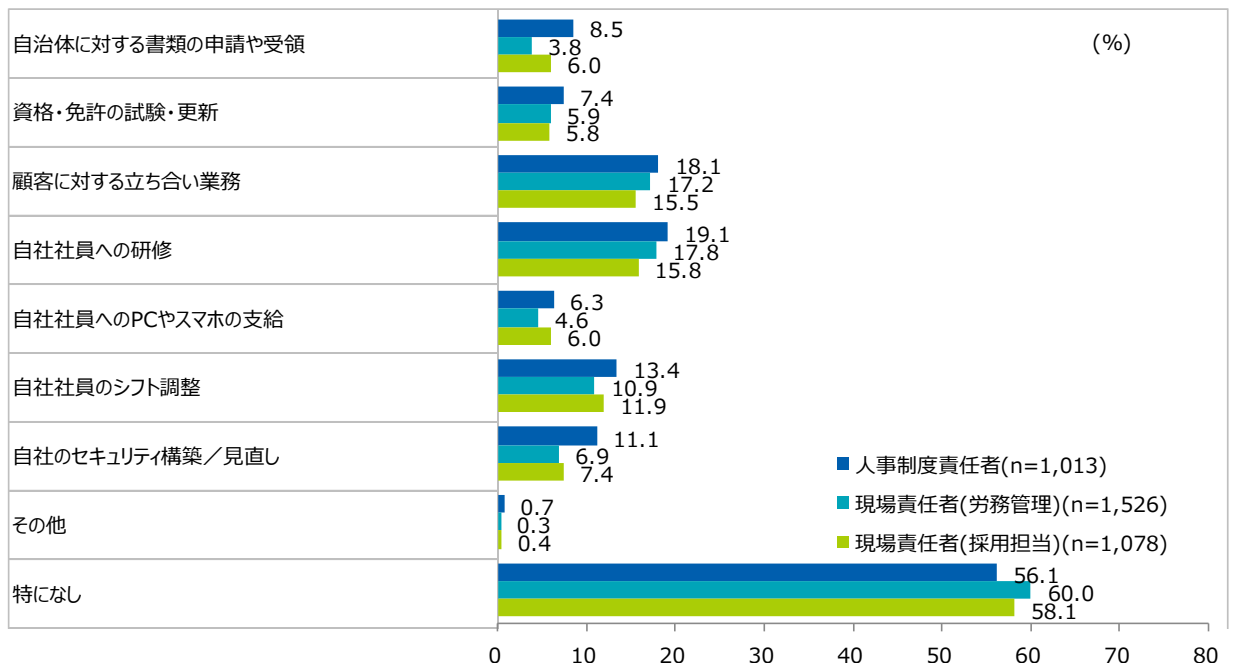
新型コロナウイルスによる影響

Q 新型コロナウイルスによる「自粛要請」や「3密回避要請」によって困難になった業務はございますか。それぞれの時期ごとに、あてはまるものを全てお選びください。

■ 新型コロナウイルスによる影響で困難になった業務 <緊急事態宣言下：4月16日～5月25日>



■ 新型コロナウイルスによる影響で困難になった業務 <現在>



支援制度の活用状況

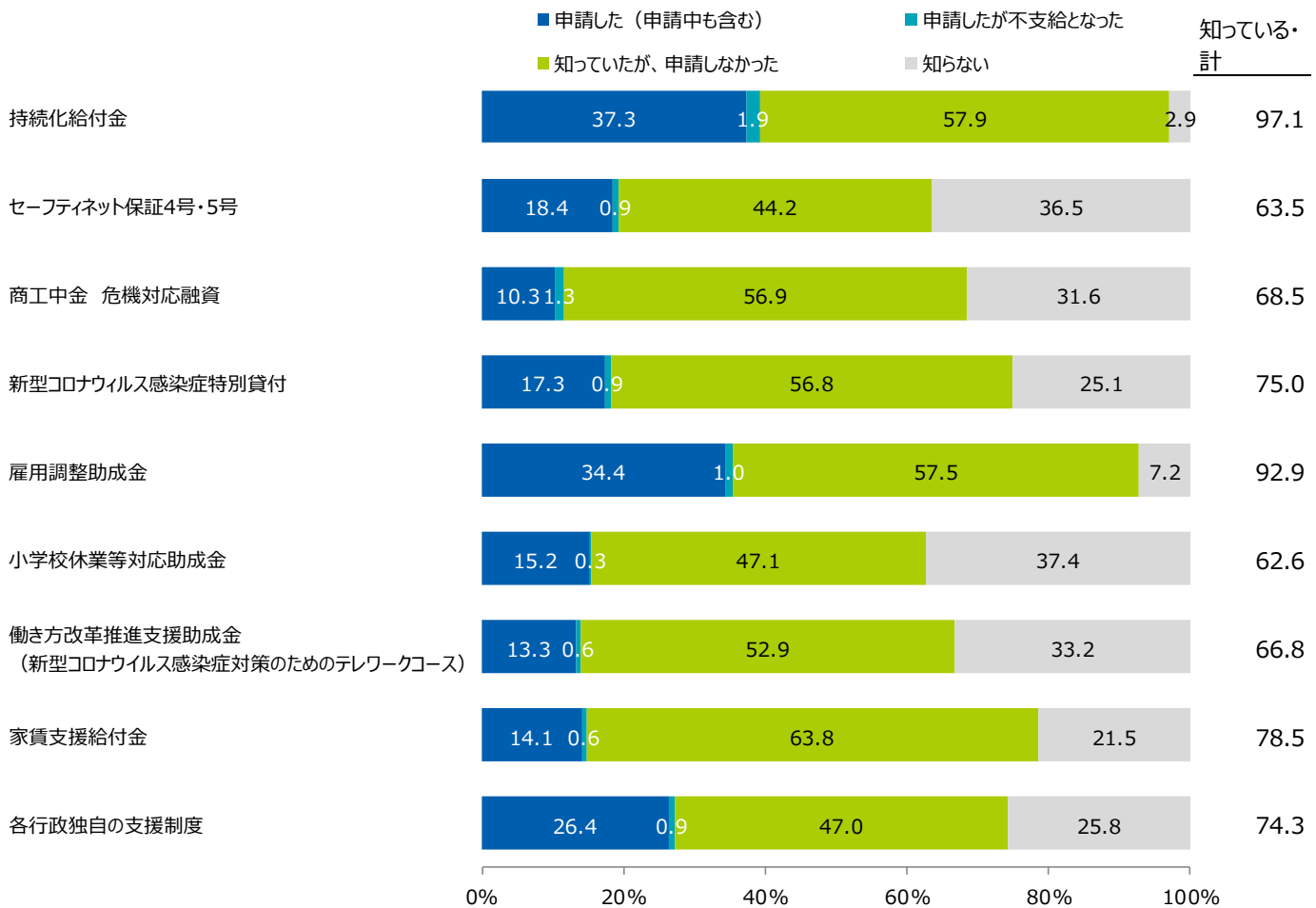
支援制度の活用状況をみると、「持続化給付金」（37%）が最も高く、次いで「雇用調整助成金」（34%）が多い。「持続化給付金」「雇用調整助成金」の知っている・計はともに9割を超える。その他の支援制度は6割～7割強。

申請した人に、申請時の困りごとを聴取したところ、各支援制度ともに「申請方法や必要書類が分かりづらい」「入力・記入など手順が面倒」「申請から給付までが遅い」が上位を占める。

申請しなかった人に、理由を聴取したところ、各支援制度ともに「制度の対象にならなかったから」が最も多い。

■ 支援制度の認知・活用状況

Q 以下の公的補助制度について、それぞれあてはまるものをお選びください。

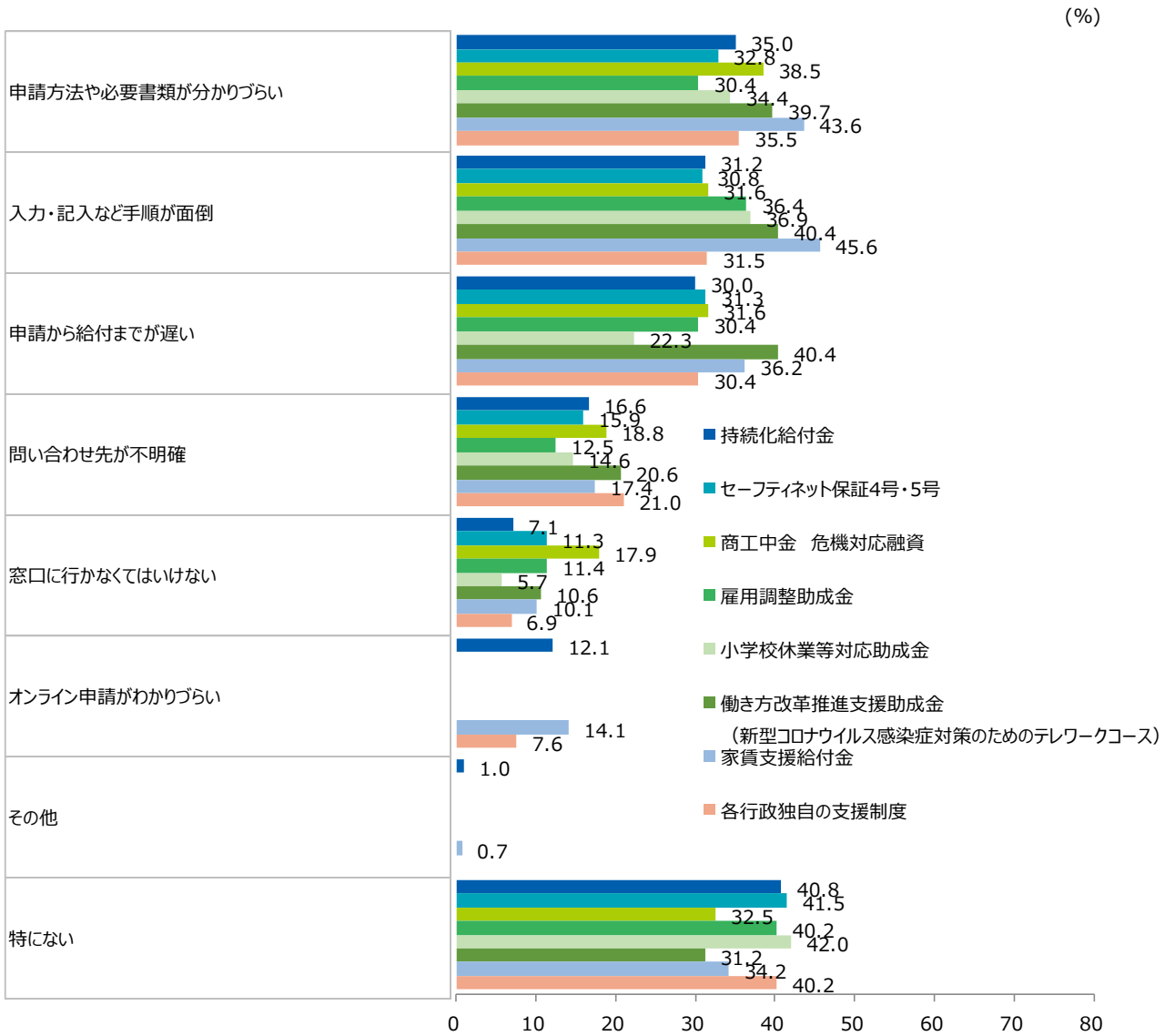


■ 人事制度責任者(n=1,013)

支援制度の活用状況

■ 申請時の困りごと（申請した人）

Q 申請に伴い、お困りになったことはございますか。各支援制度それぞれについて、あてはまるものを全てお選びください。

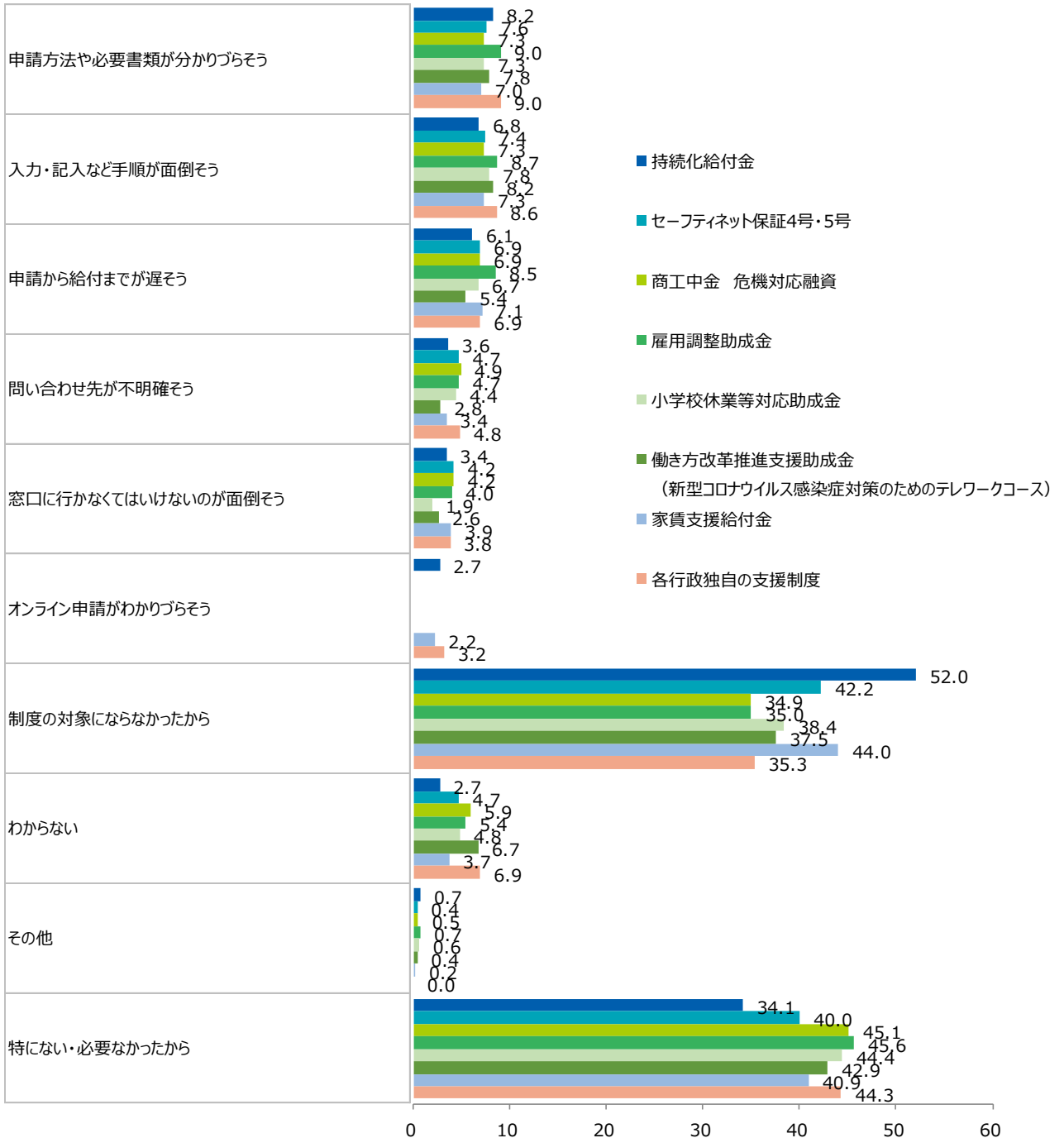


支援制度の活用状況

■ 申請しなかった理由（申請しなかった人）

Q 各支援制度について申請しなかった理由について、あてはまるものを全てお選びください。

(%)



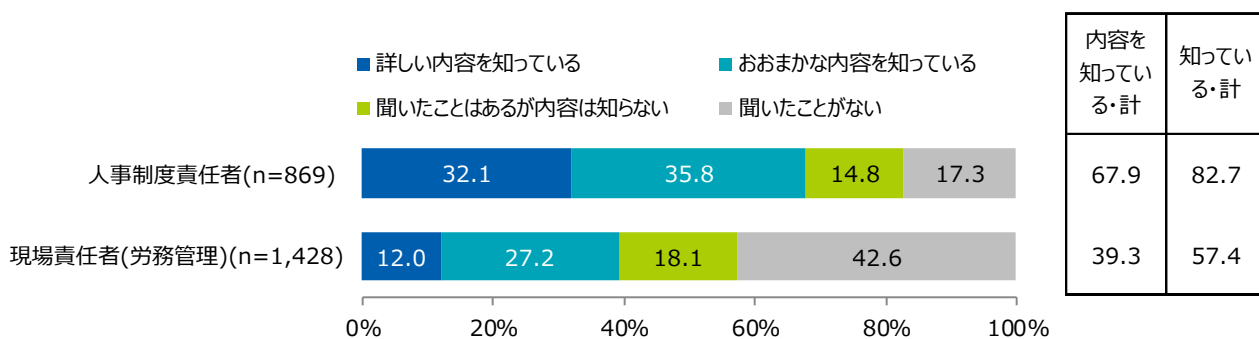
認知・理解度

認知・理解度は、人事制度責任者と現場責任者で開きがみられた。『C. 時間外労働の上限規制』『D. 有給休暇の取得促進義務』『E. 地域別最低賃金制度』は、人事制度責任者の5割前後が「詳しい内容を知っている」と回答したのに対し、現場責任者では3割前後に留まった。『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『B. 求人募集時の労働条件明示義務』についても、人事制度責任者の3割強が「詳しい内容を知っている」と回答したのに対し、現場責任者では2割未満となっている。

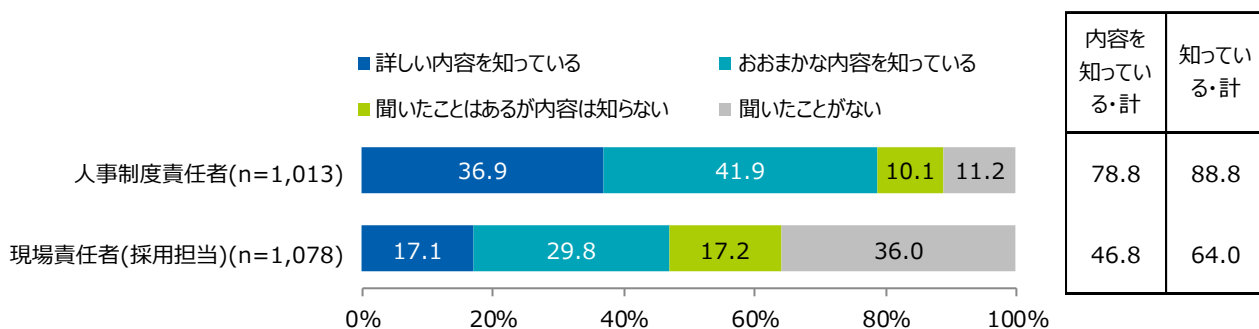
制度・ルール間で比較すると、『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』は、「内容を知っている・計（「詳しい内容+おおまかな内容を知っている」の合計）」が、人事制度責任者で7割程度と、他の制度・ルールと比べて10ポイント以上低い。また、現場責任者では、『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『B. 求人募集時の労働条件明示義務』について「内容を知っている・計」の割合が4割前後と、『C. 時間外労働の上限規制』『D. 有給休暇の取得促進義務』『E. 地域別最低賃金制度』と比べて、認知・内容理解度は低くなっている。

Q あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。

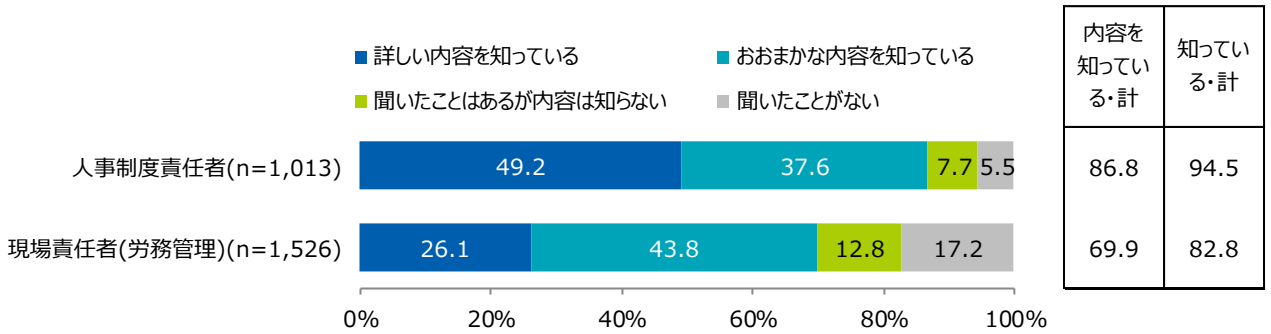
A. 有期雇用労働者の無期転換ルール ※正社員比率100%を除く



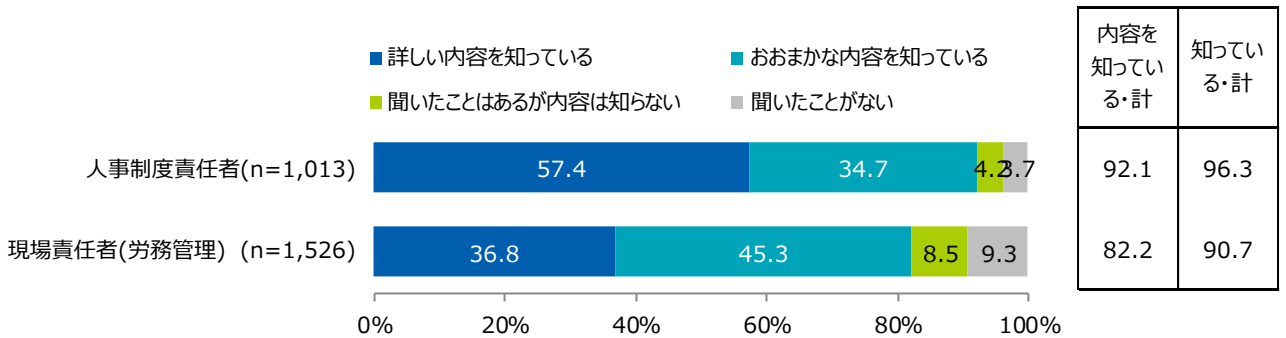
B. 求人募集時の労働条件明示義務



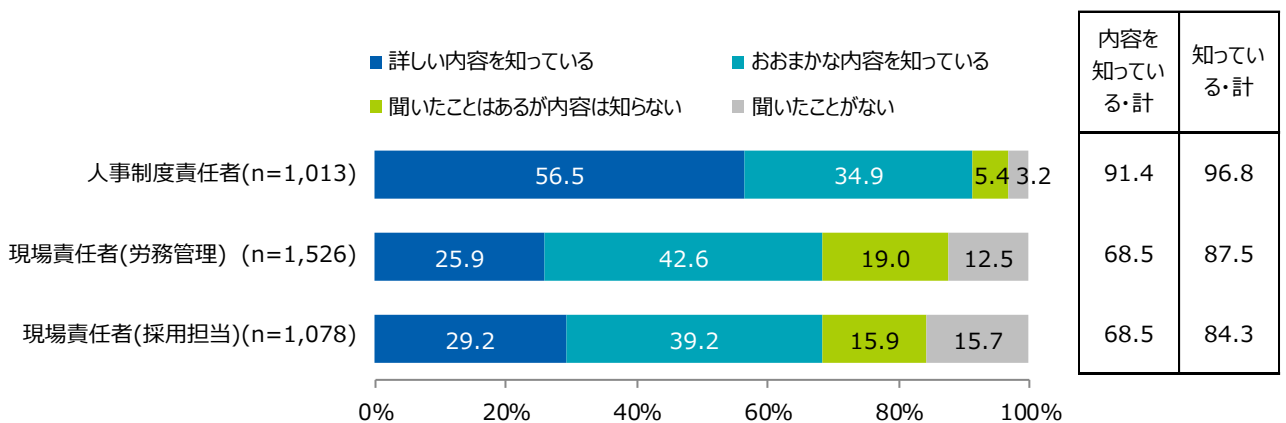
C. 時間外労働の上限規制



D. 有給休暇の取得促進義務



E. 地域別 最低賃金制度



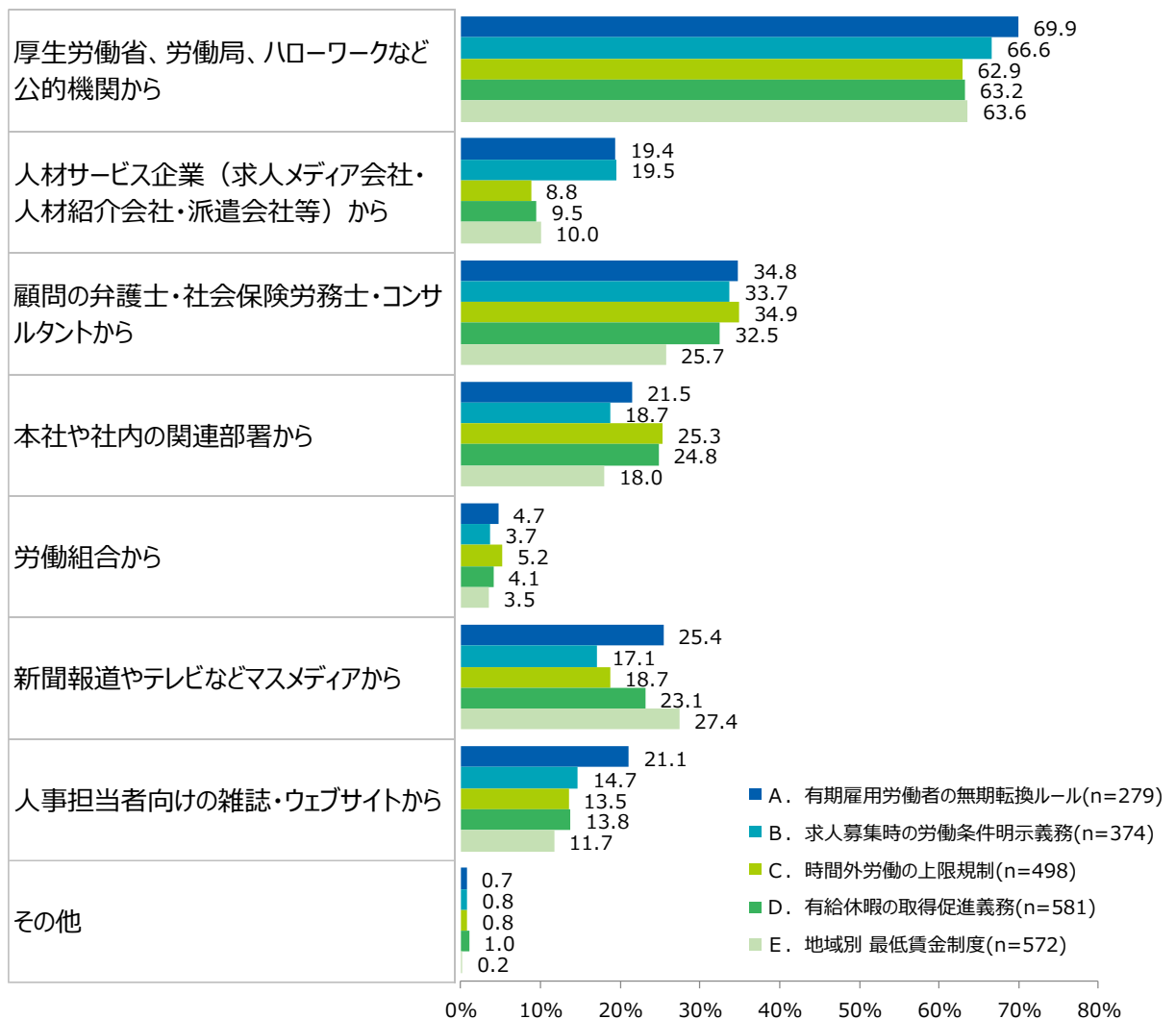
認知経路

人事制度責任者では「厚生労働省、労働局、ハローワークなど公的機関から」が最も高い（約7割）。次いで、「顧問の弁護士・社会保険労務士・コンサルタントから」（約3割）が高い。

現場責任者では、昨年度同様に「厚生労働省、労働局、ハローワークなど公的機関から」「本社や社内の関連部署から」が各項目で上位となっている。

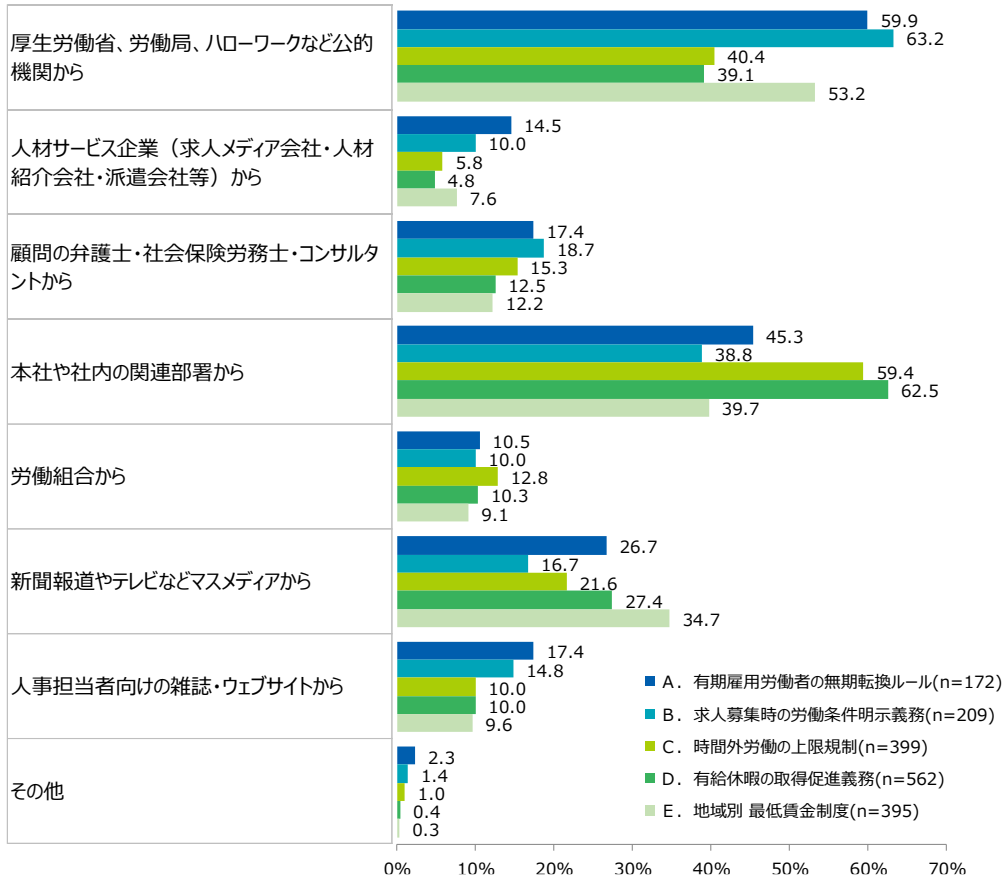
Q 「（詳しい・おおまかな）内容を知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」とお答えになった項目についてお伺いします。あなたは下記の項目をどこでお知りになりましたか（お聞きになりましたか）。あてはまるものを全てお選びください。（MA）

■ 人事制度責任者（詳しい内容を知っている人） ※Aは正社員比率100%を除く

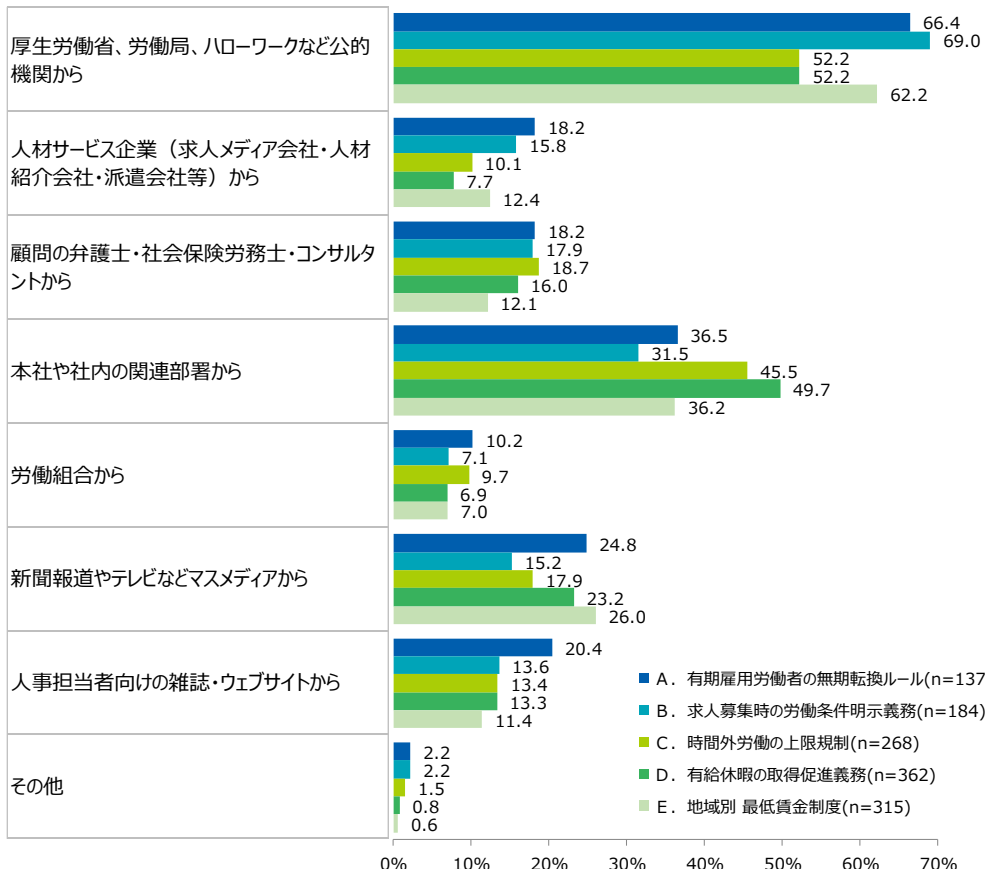


認知経路

■ 現場責任者（労務管理）（詳しい内容を知っている人） ※Aは正社員比率100%を除く



■ 現場責任者（採用管理）（詳しい内容を知っている人） ※Aは正社員比率100%を除く



求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

求人募集状況については、正社員（新卒・中途）／正社員以外ともに6～7割程度が直近1年間に募集をしている。直近1年間にいずれかの求人募集を行った人のうち、約6割は「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答。「対応方針は決定しているが、まだ対応していない」「対応方針を検討中である」と回答した割合が各1割強であった。

具体的な対応内容は、「現状の求人情報に問題がないか確認した」が約7割で、最も高い。次いで高い対応は、「顧問の弁護士・社会保険労務士・コンサルタントに相談した」が約3割であった。

直近1年間にいずれかの求人募集を行った人に、募集時の明示有無を聴取したところ、「試用期間」「募集主・求人者の氏名または名称」を明示している割合は8割を超え、「裁量労働制」「固定残業代」「派遣労働者として雇用する場合その旨」は約5割。裁量労働制を適用する場合の届け出の実施有無については、「行っていない」と回答した割合が、1割以下となっている。

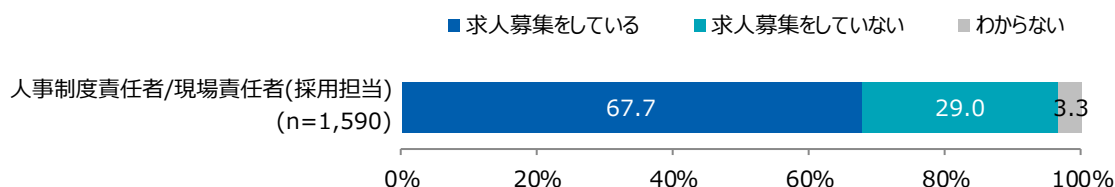
固定残業代を導入する場合に時間外労働時間を明確にしているかは「明確にしていない」と回答した割合が1割以下となっている。

受動喫煙防止対策についての明示義務については「内容を知っている・計（「詳しい内容＋おおまかな内容を知っている」の合計）」が約6割となっている。

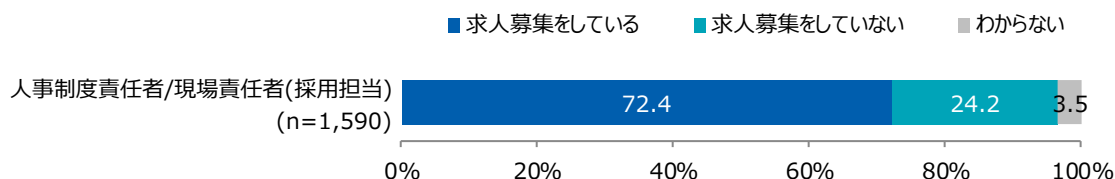
Q あなたの会社では、直近1年間で、求人募集を行っていましたか。

■ 求人募集状況（直近1年間）（制度・ルール認知者）

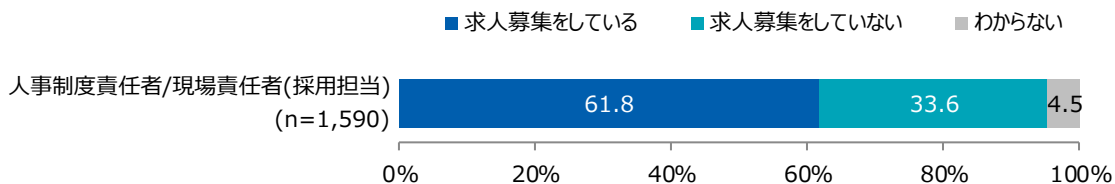
<正社員（新卒）>



<正社員（中途）>



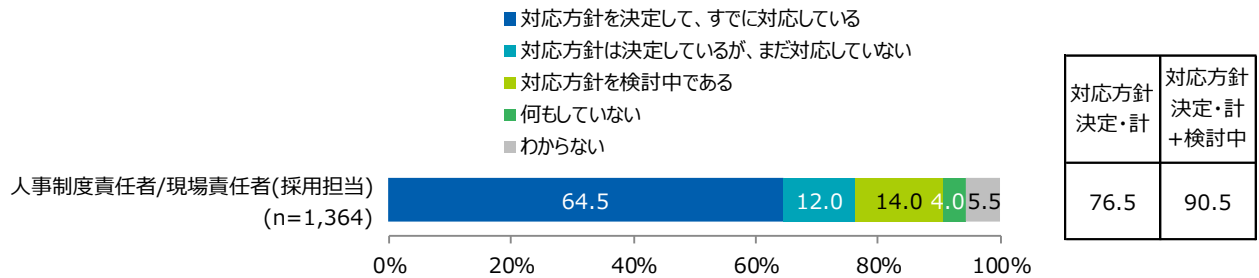
<正社員以外>



求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

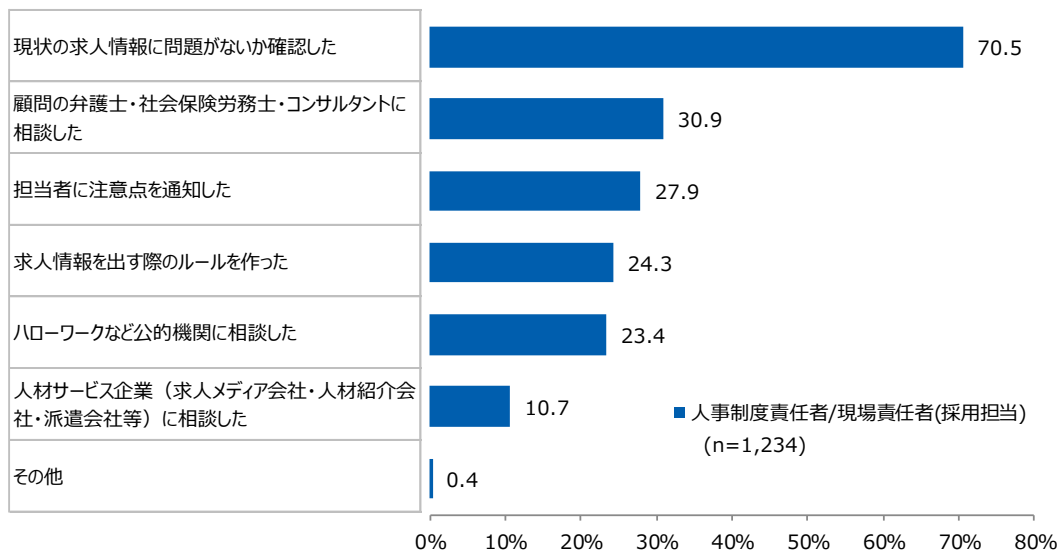
■ 対応状況（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）

Q あなたの会社では、制度・ルールの改正に沿うための対応をすでに行いましたか。現在の状況として最もあてはまるものをお選びください。



■ 具体的な対応内容（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人 かつ 対応決定・検討者）

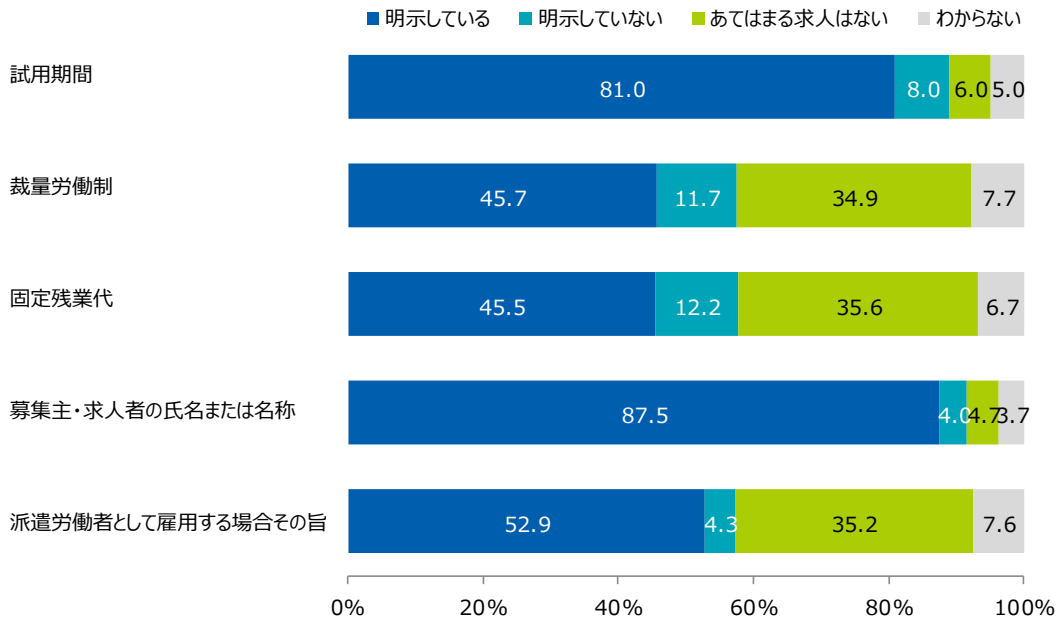
Q 制度・ルールの改正に対して、あなたの会社ではどのような対応を取りましたか。あてはまるものを全てお選びください。



求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

■ 明示項目（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）

Q あなたの会社では、労働者を募集する段階で、広告等（求人媒体や自社採用サイトなど）で以下の項目を明示していますか。

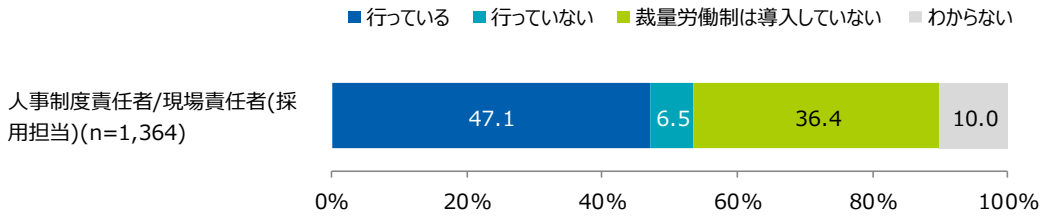


■ 人事制度責任者/現場責任者(採用担当)(n=1,364)

求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

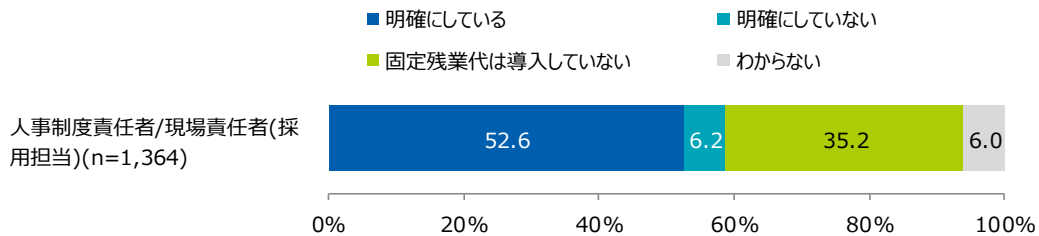
■ 裁量労働制（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）

Q あなたの会社では、裁量労働制を適用する場合には、労使協定・労使委員会の決議、および労働基準監督署への届出を行っていますか。



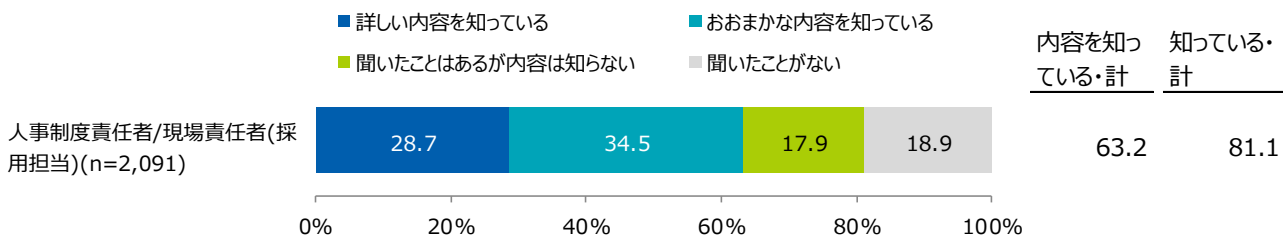
■ 固定残業代（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）

Q あなたの会社では、固定残業代制の場合には基本給額、固定残業代に相当する時間外労働時間を明確にしていますか。



■ 受動喫煙

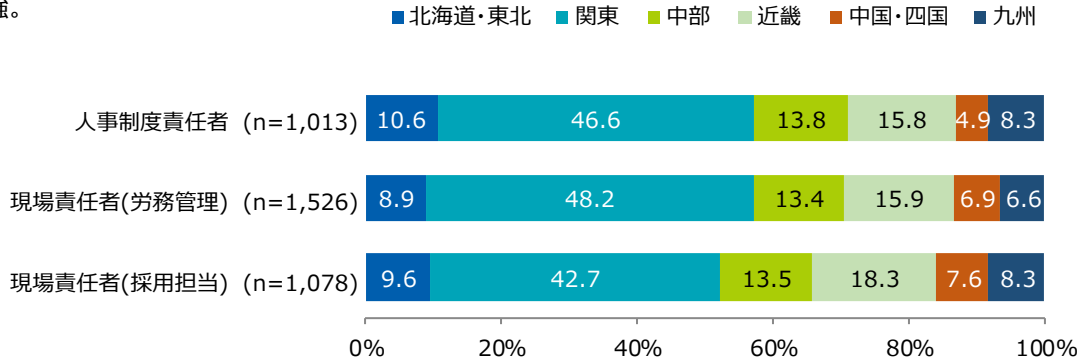
Q あなたは労働者を募集する際には、就業場所の受動喫煙防止対策について明示しなければならないことを知っていましたか。



回答者の属性

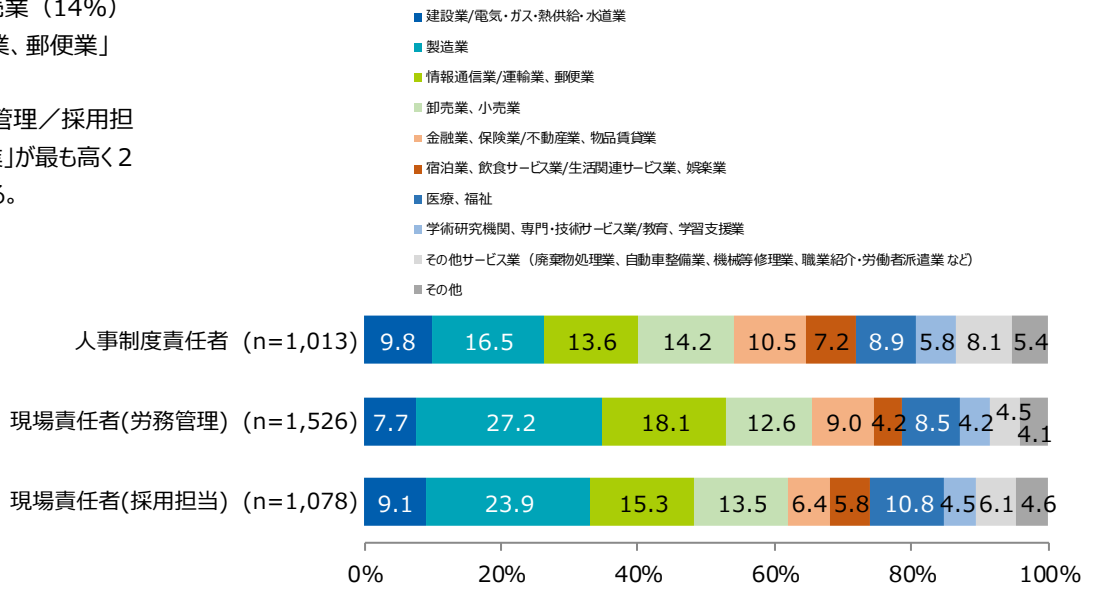
勤務先エリアは、属性に関わらず「関東」が4～5割弱、「近畿」が約2割弱、「中部」が1割強。

■ 勤務先



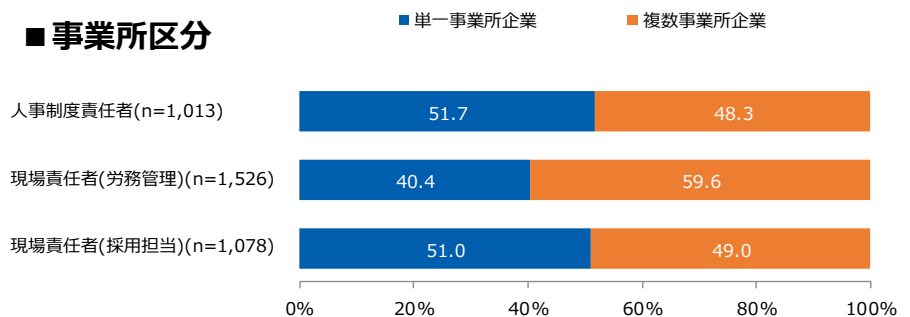
人事制度責任者では、「製造業」(17%)、「卸・小売業」(14%)、「情報通信業／運輸業、郵便業」(14%)の順に高い。
現場責任者(労務管理／採用担当とも)では、「製造業」が最も高く2割強～3割弱を占める。

■ 業種



事業所区分は、現場責任者(労務管理)は複数事業所企業が6割を占める。人事制度責任者/現場責任者(採用担当)は5割程度。

■ 事業所区分



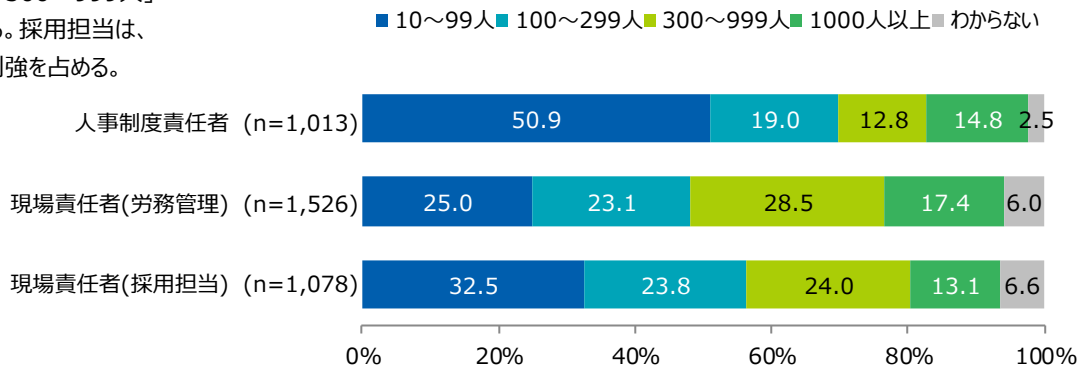
回答者の属性

従業員規模（会社全体）をみると、人事制度責任者では「10～99人」が51%を占めており、「100～299人」「300～399人」「1000人以上」が1割強～2割弱となっている。

現場責任者では労務管理の方がやや従業員数が多く、「300～999人」が3割弱となっている。採用担当は、「10～99人」が3割強を占める。

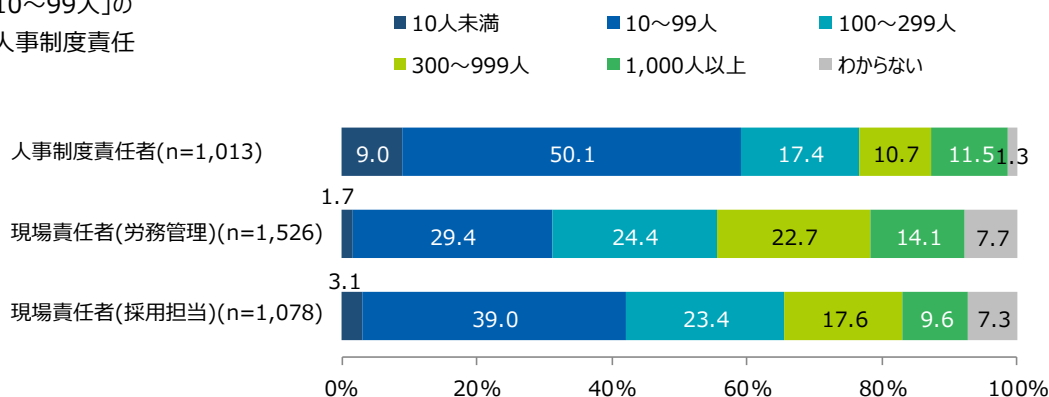
■従業員規模

<会社全体の全従業員の人数>



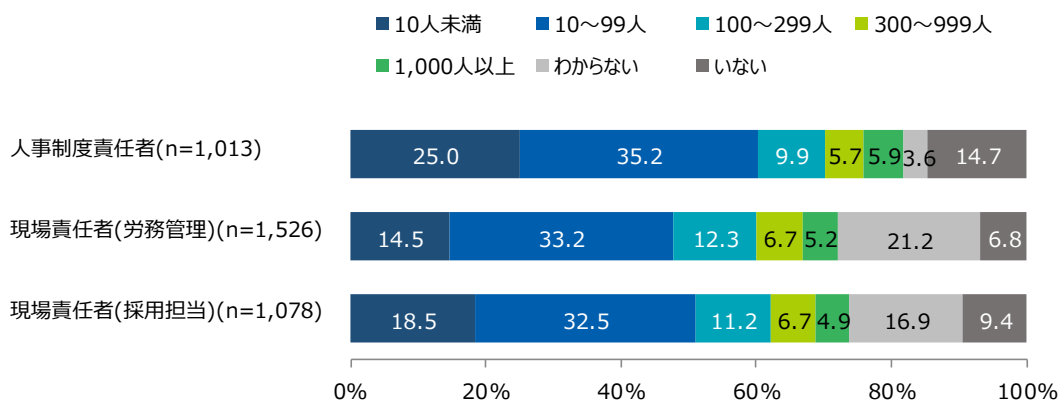
会社全体の正社員の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10～99人」の割合が最も高い。特に人事制度責任者は5割程度を占める。

<会社全体の正社員の人数>



会社全体の正社員以外の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10～99人」の割合が最も高い。

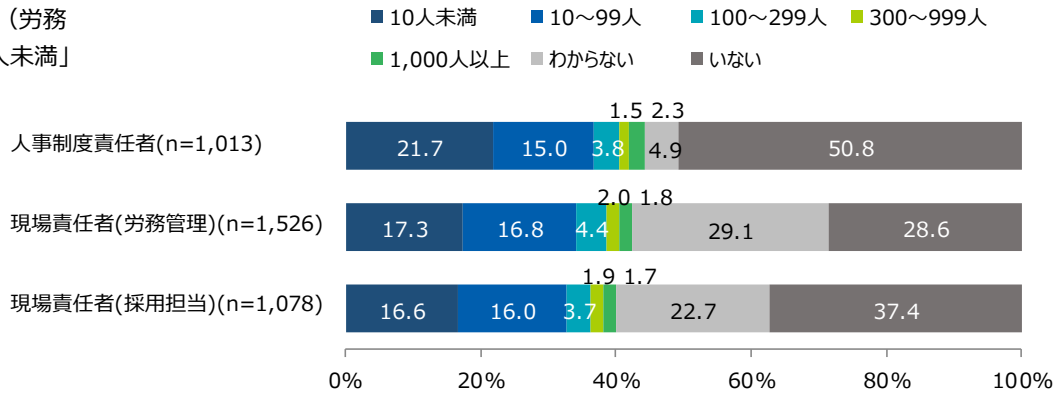
<会社全体の正社員以外の人数>



回答者の属性

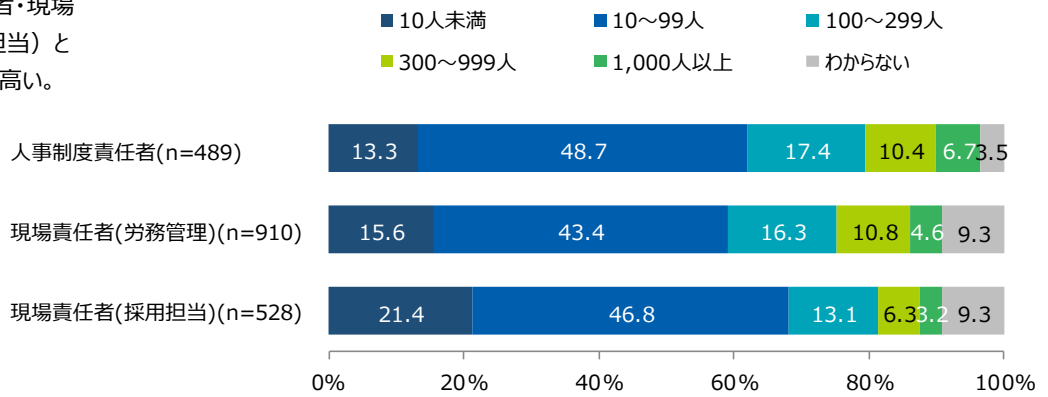
会社全体の派遣社員の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10人未満」の割合が最も高い。

<会社全体の派遣社員の人数>



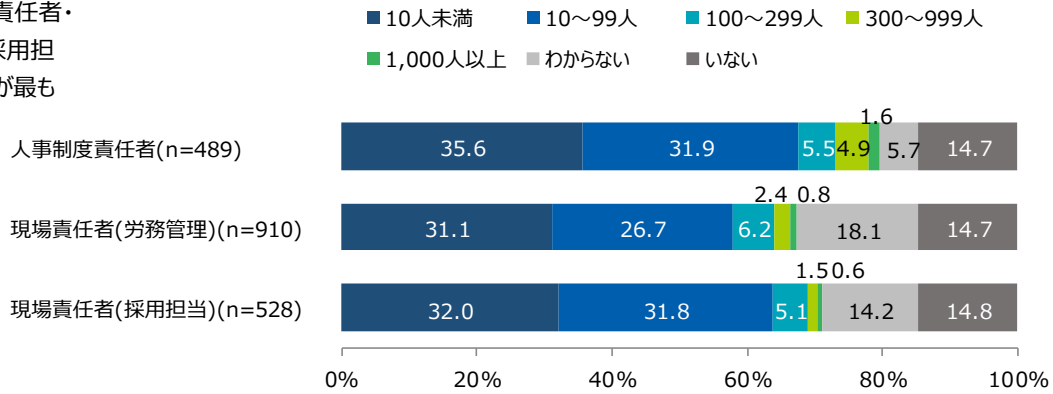
主にお勤めの店舗・事業所の正社員の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10～99人」の割合が最も高い。

<主にお勤めの店舗・事業所の正社員人数>



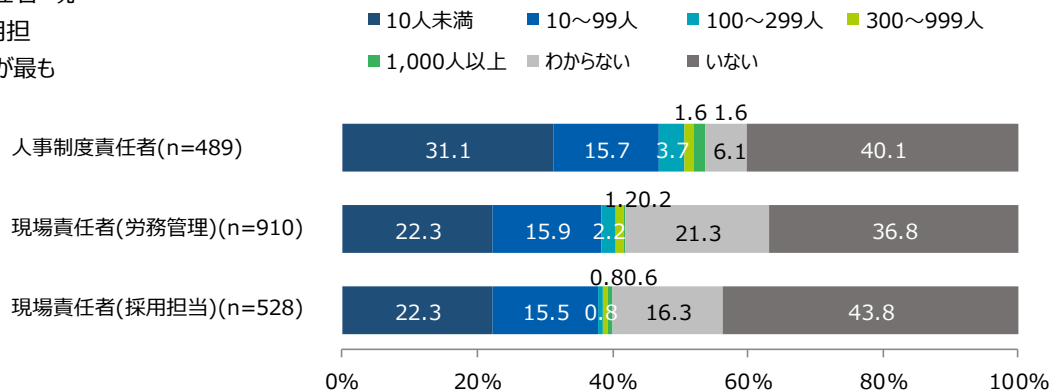
主にお勤めの店舗・事業所の正社員以外の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10人未満」の割合が最も高い。

<主にお勤めの店舗・事業所の正社員以外の人数>



主にお勤めの店舗・事業所の派遣社員の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10人未満」の割合が最も高い。

<主にお勤めの店舗・事業所の派遣社員の人数>

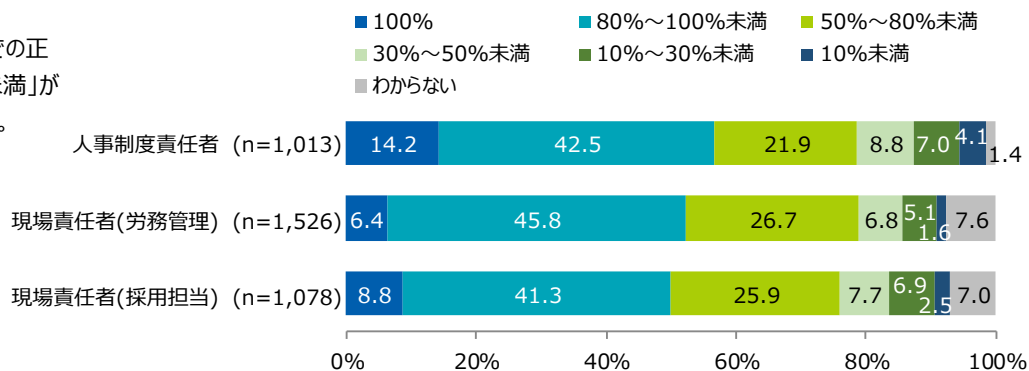


回答者の属性

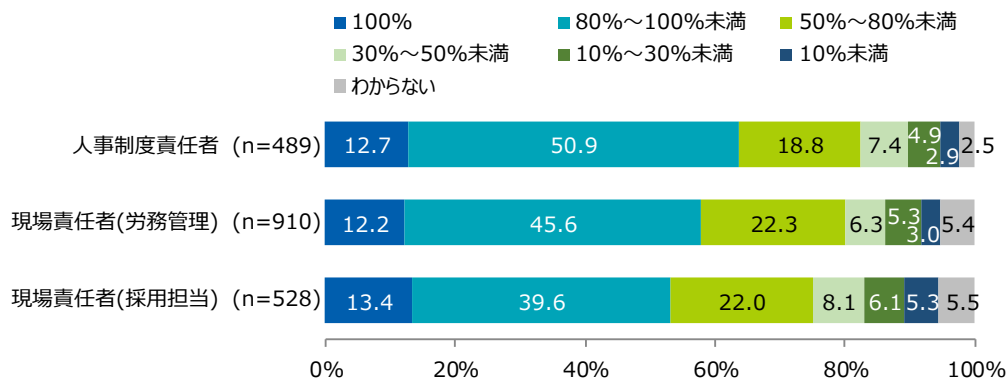
従業員の会社全体での正社員比率は、人事制度責任者、現場責任者（労務管理／採用担当とも）ともに「80～100%未満」が4割程度を占め、最も多い。

主にお勤めの店舗・事業所での正社員比率も、「80～100%未満」が4割～5割を占め、最も多い。

■ 正社員比率 ＜会社全体＞



＜主にお勤めの店舗・事業所＞



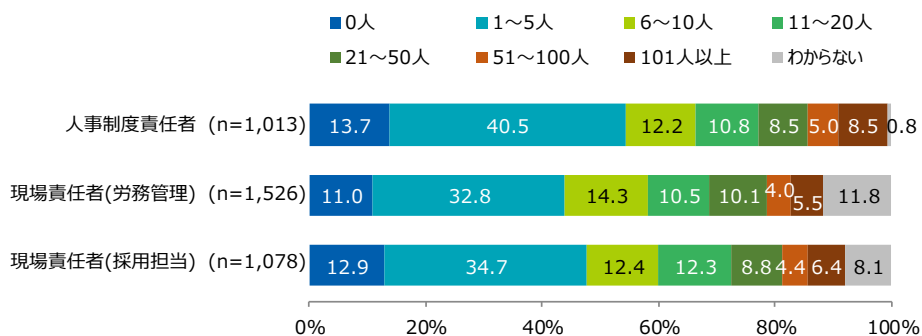
回答者の属性

直近1年間の採用人数（正社員）は、人事制度責任者では、「1～5人」が40%と最も高い。「0人」「6～10人」「11～20人」と回答した割合は、それぞれ1割程度であり、正社員以外の採用人数も、「1～5人」が3割強と最も高い。

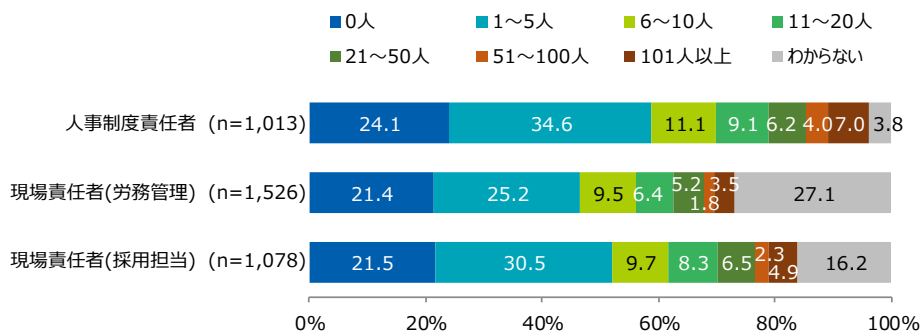
現場責任者においても、正社員の採用人数は「1～5人」が最も高く、3割前後を占める。

■ 採用人数（直近1年間）

<正社員>



<正社員以外（パート・アルバイト含む）>



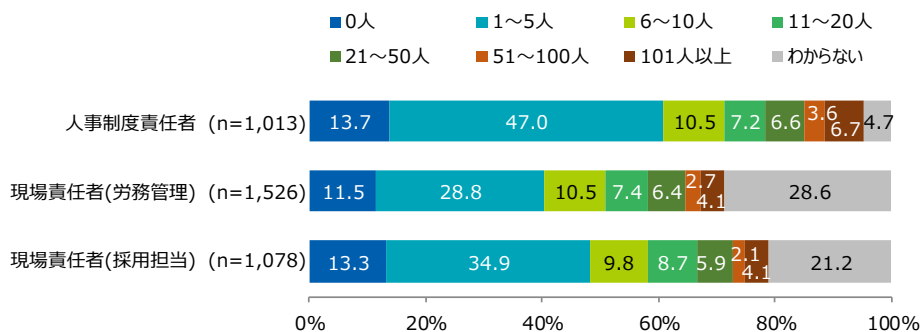
回答者の属性

今後1年間の採用人数（正社員）は、人事制度責任者では、「1～5人」が47%と最も高い。正社員以外の採用人数も、「1～5人」が3割強と最も高い。

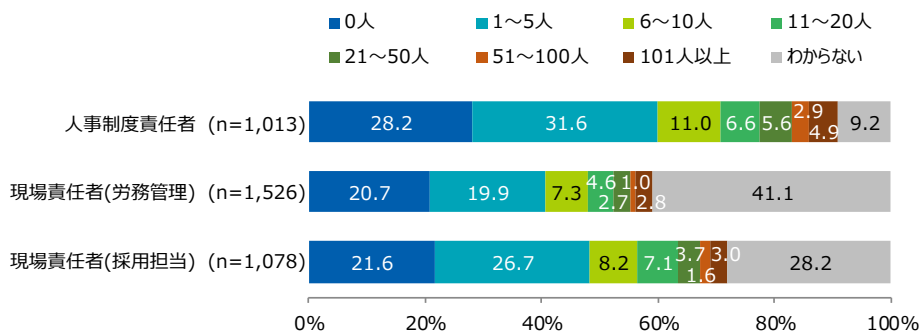
現場責任者においても、正社員の採用人数は「1～5人」が最も高く、3割前後を占める。正社員以外の採用人数は、現場責任者（労務管理）では「0人」、現場責任者（採用担当）では「1～5人」が最も高い。

■ 採用人数（今後1年間）

<正社員>



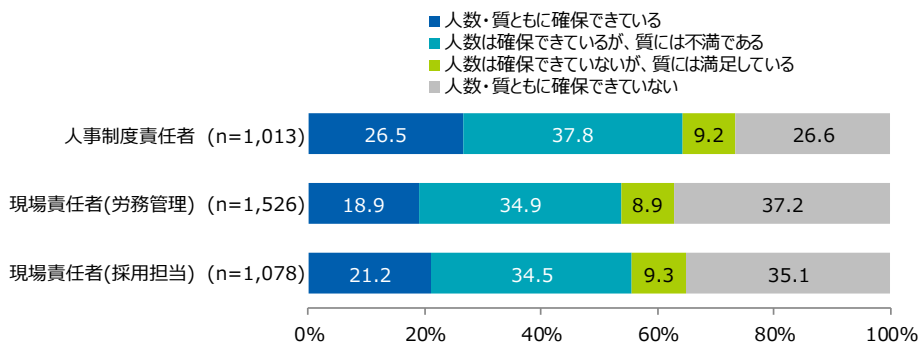
<正社員以外（パート・アルバイト含む）>



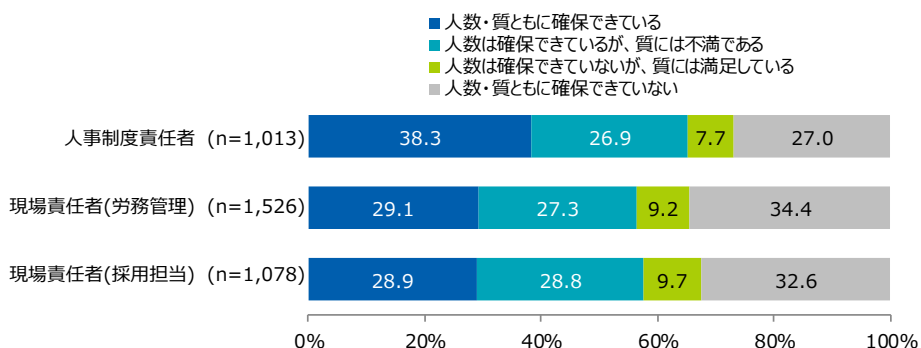
人材の確保状況をみると、人事制度責任者では、正社員は「人数は確保できているが、質には不満である」が最も多く37.8%、正社員以外は「人数・質ともに確保できている」が最も多く38.3%であった。
現場責任者（労務管理／採用担当）では、正社員も正社員以外も「人数・質ともに確保できていない」が最も多かった。

■ 人材の確保状況（直近1年間）

<正社員>



<正社員以外（パート・アルバイト含む）>

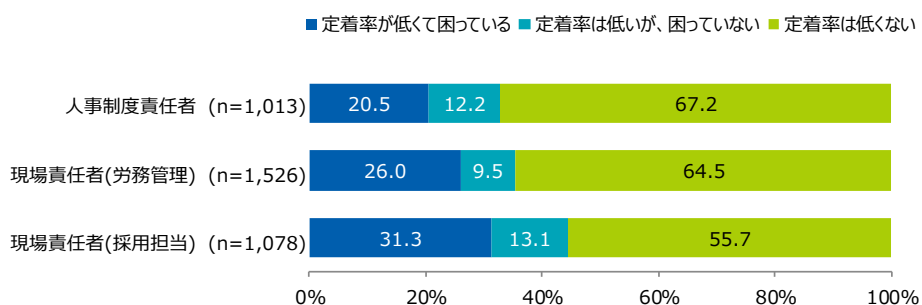


正社員の人材の定着率は、人事制度責任者では、「定着率は低い」と回答した割合は、7割弱だった。現場責任者でも「定着率は低い」と回答した人が最も多く、労務管理では65%、採用担当では56%を占めた。

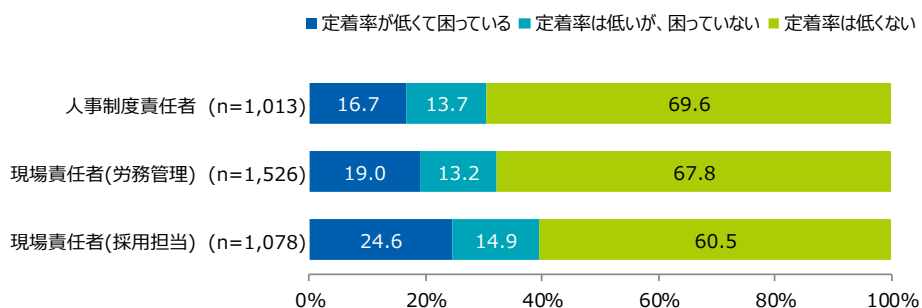
正社員以外の人材の定着率も同様に、人事制度責任者では、「定着率は低い」と回答した割合は、7割弱であり、現場責任者では、労務管理では68%、採用担当では61%を占める。

■ 人材の定着率（直近1年間）

<正社員>



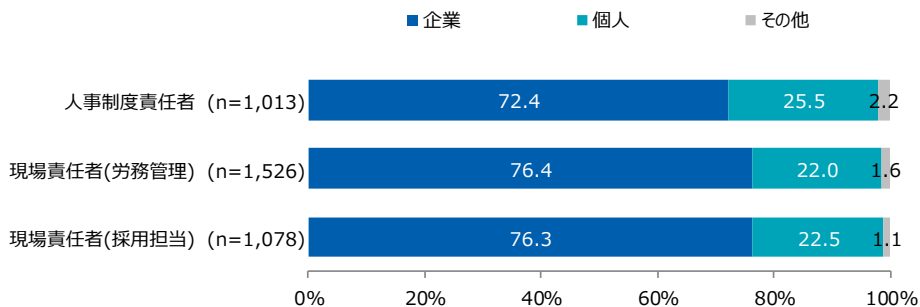
<正社員以外（パート・アルバイト含む）>



回答者の属性

回答者の取引先形態は、属性に関わらず、「企業」の割合が7割以上を占める。

取引先形態

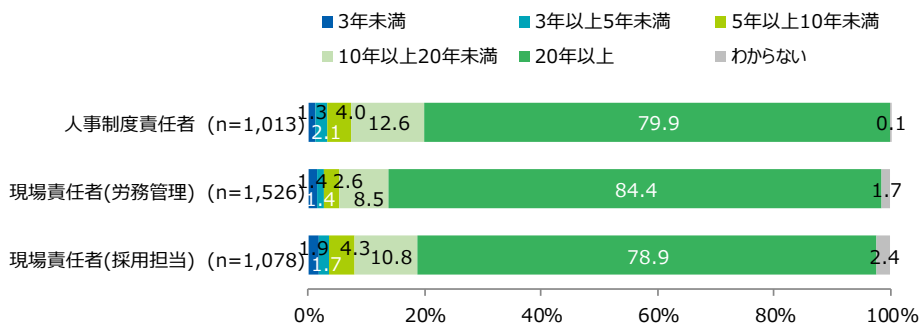


会社全体の創業年数は、「20年以上」の割合が、人事制度責任者、現場責任者（労務管理／採用担当とも）ともに8割前後となっている。

主にお勤めの店舗・事業所の創業年数も、「20年以上」の割合が、人事制度責任者、現場責任者（労務管理／採用担当とも）ともに最も多く、6～7割程度となっている。

創業（創設）からの期間

<会社全体>



<主にお勤めの店舗・事業所>

