

# 法改正と労働施策等の認知に関する調査

## ■目次

1. サマリ
2. 新型コロナウイルスによる影響
3. 認知・理解度
4. 認知経路
5. A. 有期雇用労働者の無期転換ルールへの対応状況
6. B. 求人募集時の労働条件明示義務
7. C. 時間外労働の上限規制への対応状況
8. D. 有給休暇の取得促進義務への対応状況
9. E. 地域別最低賃金制度への対応状況
10. F. パワーハラスメント防止のための、雇用管理上の措置義務
11. G. 高齢者が活躍できる環境の整備
12. 回答者の属性

## ■調査概要

調査目的 : 下記の制度・ルールについて、認知・内容理解のレベルや対応状況、対応困難度などのような影響を与えたのか、また昨年度からどのような変化が起きているのかを把握する

- 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
- パワーハラスメント防止のための、雇用管理上の措置義務
- 高齢者が活躍できる環境の整備

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 : 2021年10月22日（金）～2021年10月25日（月）  
（昨年度：2020年10月23日（金）～2020年10月26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 1,055s（昨年度：1,013s）

②現場責任者 2,117s（昨年度：2,102s）

うち、労務管理（メンバー・部下の労働状況の管理） 1,580s（昨年度：1,589s）

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） 1,091s（昨年度：1,118s）

※労務管理、採用担当を兼務している方 554s（昨年度：535s）

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）
- G. 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。

短期労働者の社会保険加入要件適用企業の規模拡大、障害者法定雇用率基準の引き上げ（P8参照）は制度の認知度のみ聴取。

## ■ 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. パワーハラスメント防止のための、雇用管理上の措置義務：

労働施策総合推進法が改正され、大企業では2020年6月より、中小企業では2022年4月より、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが必要となりました。

### G. 高齢者が活躍できる環境の整備：

高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、2021年4月1日から施行されています。

## 新型コロナウイルスの流行による影響

- ✓ 「新型コロナウイルスの流行をきっかけに始めた施策」：人事制度責任者では、「飲み会等のイベントの自粛」（63%）が最も高く、次いで「正社員のテレワークやリモートワークの導入」（45%）が高い。現場責任者においても上位施策は同様の傾向がみられ、現場責任者（労務管理）では「正社員のテレワークやリモートワークの導入」（51%）が半数を超える。
- ✓ 終息後も継続したい施策：始めた施策同様、人事制度責任者で「正社員のリモートワークやリモートワークの導入」（34%）が最も高い。次いで「就業場所での衛生管理」（31%）、「飲み会等のイベントの自粛」（25%）が高い。

## 人材の確保状況と、今後1年間の採用意向について

- ✓ 今後1年間の採用人数（正社員）：
  - 人事制度責任者では、正社員・正社員以外ともに「1～5人」が最も高い。派遣社員の採用人数は「0人」の割合が53%を占める。全体傾向は前年と大きく変わらない。
  - 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、3～4割程度を占める。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（採用管理）では「1～5人」が最も高い。派遣社員の採用人数は採用担当/労務管理ともに「0人」が最も高い。全体傾向は前年と大きく変わらない。
- ✓ 人材の確保状況：正社員・正社員以外ともに、「人数・質ともに確保できていない」が昨年度から僅かに増加し、「人数・質ともに確保できている」「人数は確保できているが、質には不満である」と回答した割合がやや減少。

## 法改正認知度・対応状況等

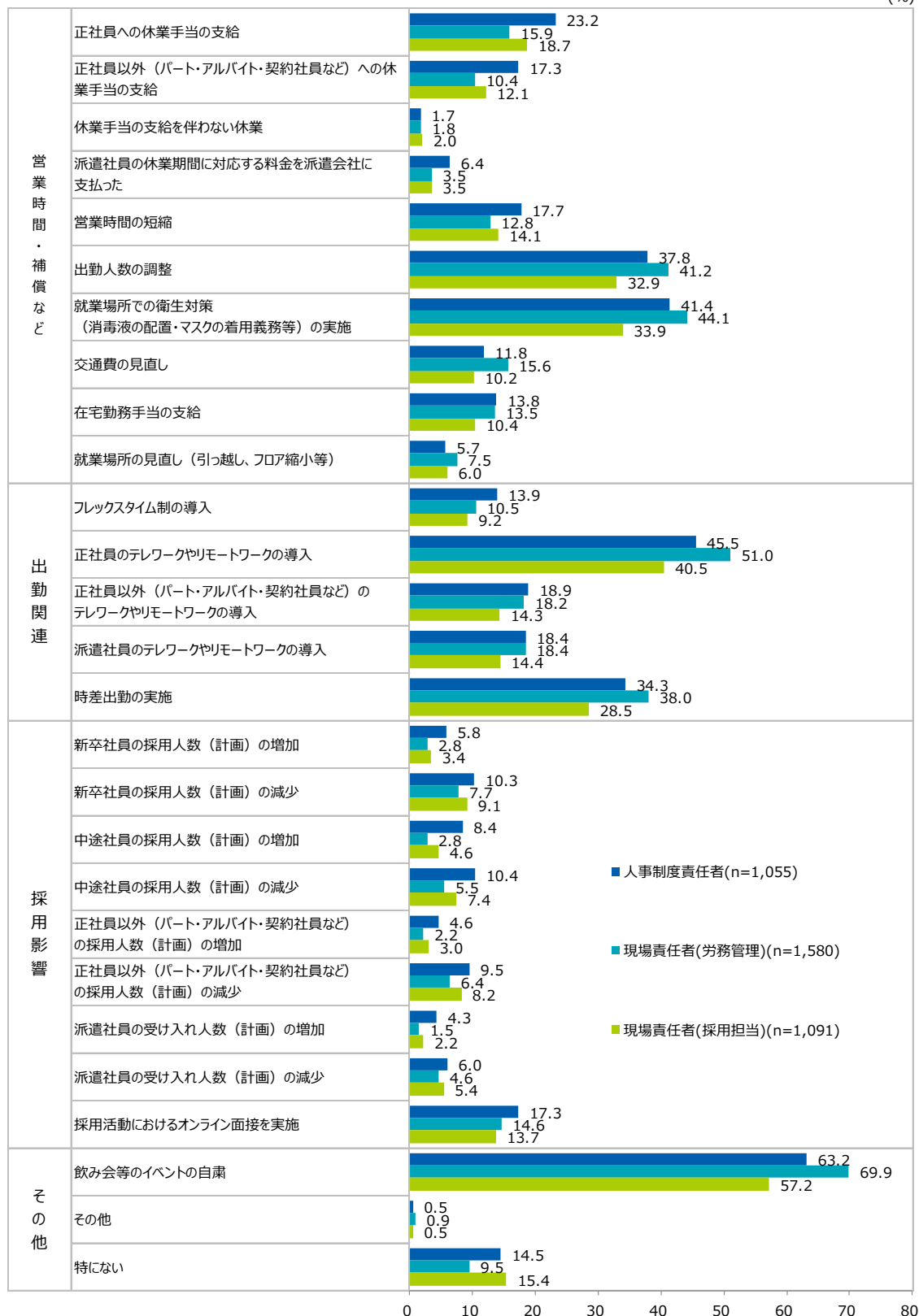
- ✓ 認知・内容理解度：全ての項目で認知率が増加。特に『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『B. 求人募集時の労働条件明示義務』は、昨年度から「詳しい内容を知っている」と回答した人事制度責任者が10ポイント以上増加している。昨年度同様に、人事制度責任者と現場責任者で開きがみられ、人事制度責任者の方が認知率は高い。
- ✓ 前年からの継続聴取項目の認知度・対応状況：
  - 『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で12ポイント増加（2019年度と同程度に回復）。
  - 『B. 求人募集時の労働条件明示義務』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で10ポイント、現場責任者（採用担当）で20ポイント増加（2019年度と同程度に回復）。一方で対応状況（各項目の記載・明示状況）は前年とほぼ同様。なお、求人募集状況（募集をしているか否か）は前年とほぼ変わらない。
  - 『C. 時間外労働の上限規制』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で4ポイント、現場責任者（採用担当）で10ポイント増加（2019年度と同程度に回復）。具体的な対応内容は、「テレワークやリモートワークを導入する」（+17ポイント）、「外部委託（アウトソーシング）を活用する」（+8ポイント）がアップした一方、「経営層からの呼びかけ・意識啓発を行う」（-16ポイント）が低下。
  - 『D. 有給休暇の取得促進義務』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で2ポイント増加（2019年度と同程度に回復）。一方で、対応状況は「何もしていない」（+8ポイント）がアップし、また具体的な対応内容として、28%が「労働者本人に任せている」と回答。
  - 『E. 地域別最低賃金制度』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で2ポイント増加（2019年度と同程度に回復）。対象者（最低賃金に満たない人）がいる企業では、対応方針決定・計の割合が11ポイントアップしている。一方で、対象者が「いる」と回答した企業の割合自体は5ポイント上昇。
- ✓ 今年度新規聴取項目の認知度・対応状況（『H.』『I.』は認知度のみ聴取）：
  - 『F. パワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じること』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で計87%。具体的な対応内容は、全般に人事制度責任者よりも現場責任者（労務管理）の方が高く、また「研修の実施」は管理職向けで58%に対し、非管理職向けで30%、経営層向けで27%の回答にとどまっている（数値は人事制度責任者の回答を比較）。
  - 『G. 高齢者が活躍できる環境整備（70歳までの就業機会の確保）の義務』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で計81%。対応内容は、「上記に関連する協議を労使間で実施」が約30%とやや高い。
  - 『H. 短期労働者の社会保険加入要件適用企業の規模拡大』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で計76%。
  - 『I. 障害者法定雇用率基準の引き上げ』：「内容を知っている・計」が人事制度責任者で計68%。

# 新型コロナウイルスによる影響

新型コロナウイルスの流行をきっかけに自社で始めた施策を聴取したところ、人事制度責任者で「飲み会等のイベントの自粛」（63%）が最も高く、次いで「正社員のテレワークやリモートワークの導入」（46%）が多く、現場責任者も同様の傾向。

新型コロナウイルスの流行が終息した後も自社で継続したい施策を聴取したところ、人事制度責任者で「正社員のテレワークやリモートワークの導入」（34%）がトップ。次いで「就業場所での衛生対策」（31%）が続く。現場責任者においても同様の傾向がみられた。

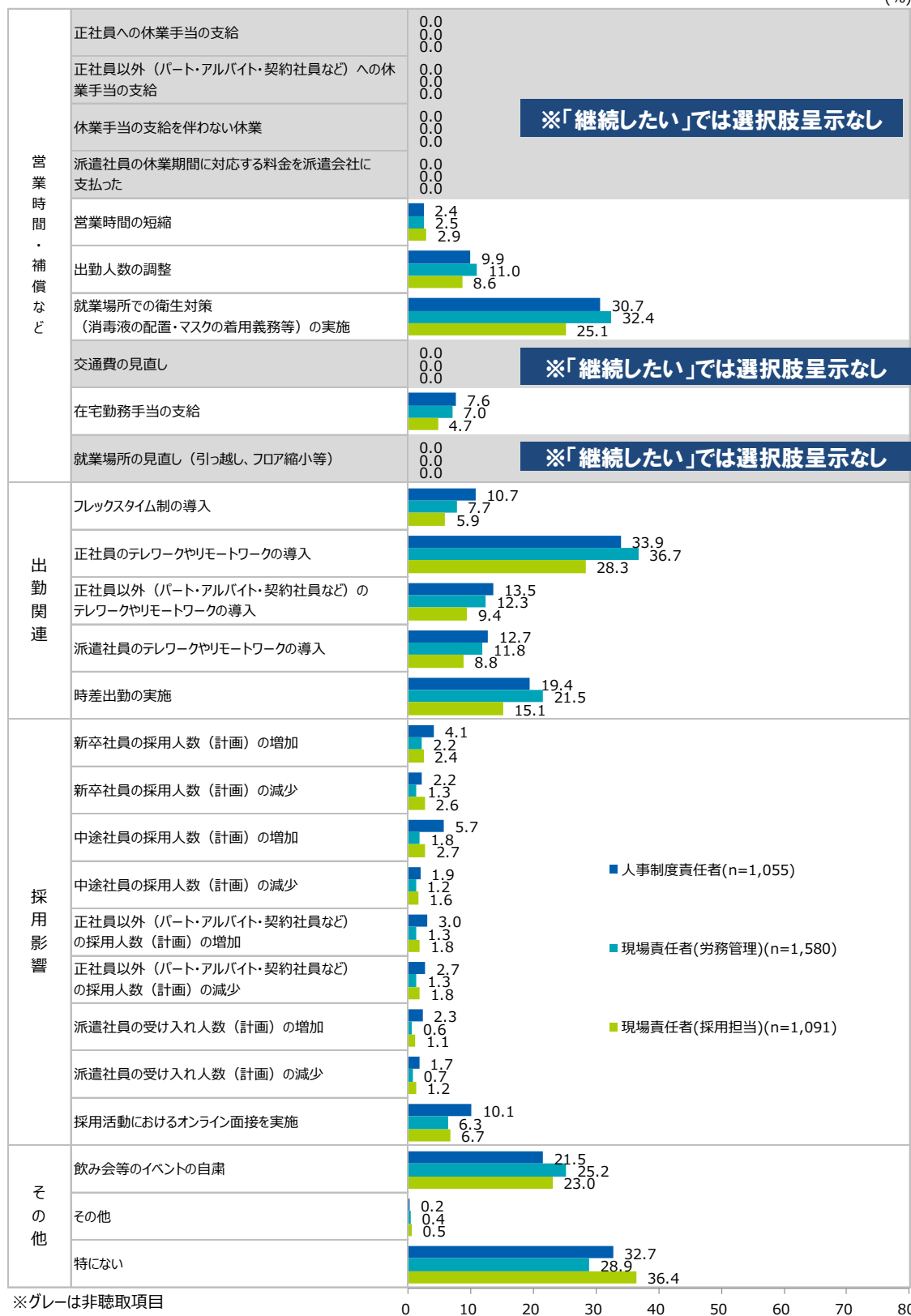
## ■ 新型コロナウイルスの流行をきっかけに始めた施策



# 新型コロナウイルスによる影響

## ■ 新型コロナウイルスの流行が終息した後も継続したい施策

(%)



※グレーは非聴取項目

※（２）は2021年度新規聴取

Q7 新型コロナウイルスの流行による影響で、自社で取り組んだ事はございますか。それぞれ、あてはまるものを全てお選びください。（MA）  
（１）新型コロナウイルスの流行をきっかけに始めた施策（２）新型コロナウイルスの流行が終息した後も継続したい施策

# 認知・理解度

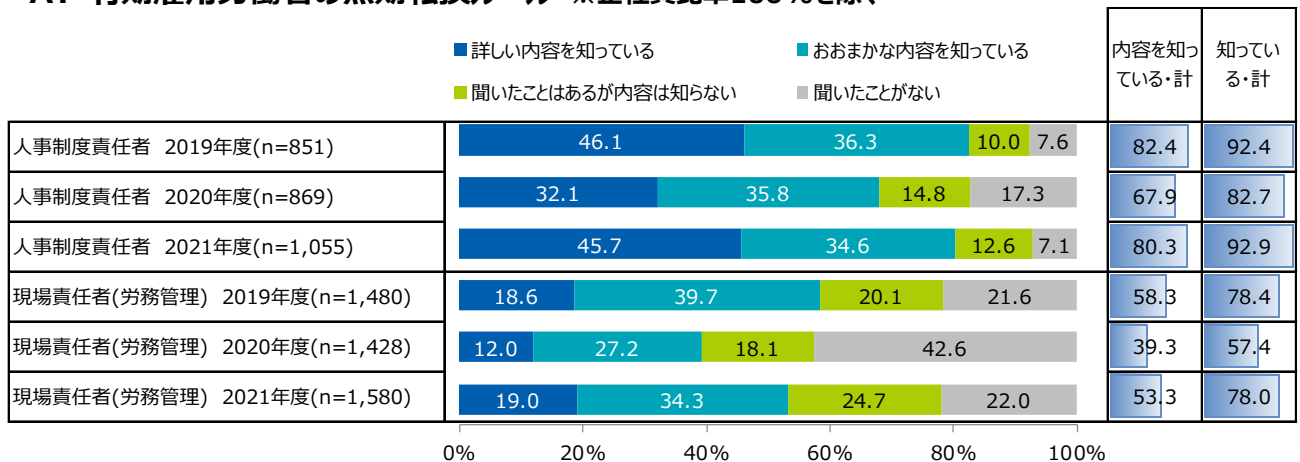
認知・内容理解のレベルは、全ての項目で認知率が増加している。特に『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『B. 求人募集時の労働条件明示義務』では、昨年度から「詳しい内容を知っている」と回答した人事制度責任者が10ポイント以上増加している（2019年度と同程度）。

また昨年度同様に、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5～6割程度が「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3～4割程度に留まった。『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4割半ば～5割弱が「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割程度となっている。

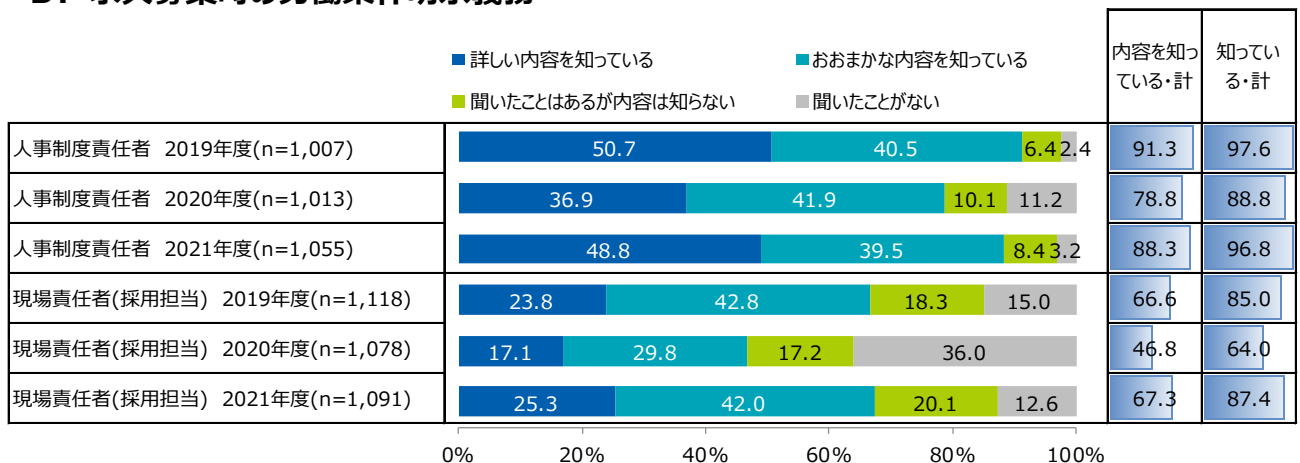
制度・ルール間で比較すると、『I. 障害者法定雇用率基準の引き上げ』は、「内容を知っている・計（「詳しい内容+おおまかな内容を知っている」の合計）」が、人事制度責任者で7割弱と、他の制度・ルールと比べてやや低い。また、現場責任者では、『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『B. 求人募集時の労働条件明示義務』について「内容を知っている・計」の割合が8割程度と、『C. 時間外労働の上限規制』『D. 有給休暇の取得促進義務』『E. 地域別最低賃金制度』と比べて、認知・内容理解度はやや低くなっており、昨年度と同様の傾向。

21年度の新規聴取項目である『F. パワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じること』『G. 高齢者が活躍できる環境整備（70歳までの就業機会の確保）の義務』『H. 短期労働者の社会保険加入要件適用企業の規模拡大』『I. 障害者法定雇用率基準の引き上げ』は、人事制度責任者の4～3割が「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1～2割程度に留まり開きがみられる。

## 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



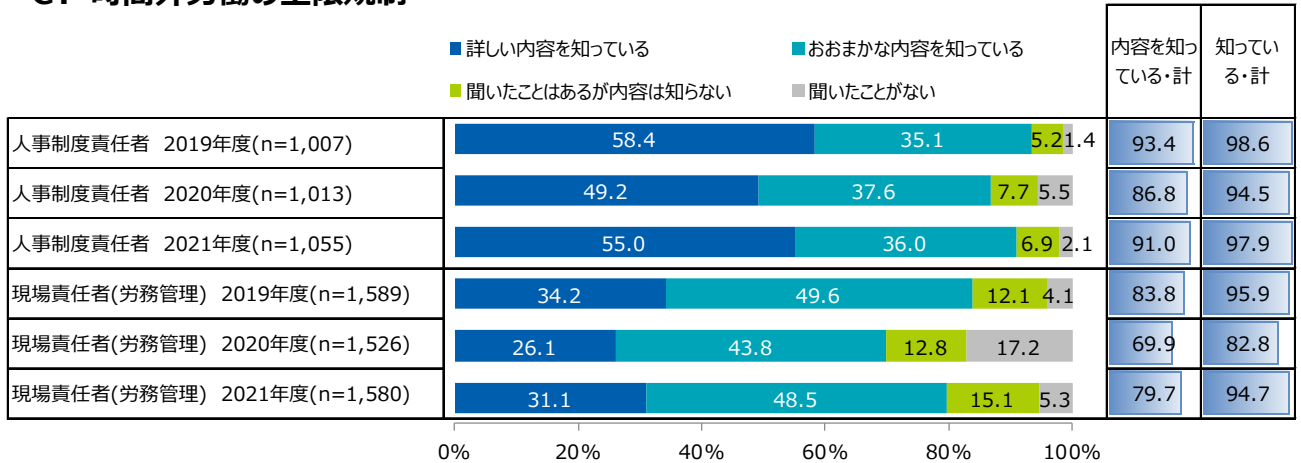
## B. 求人募集時の労働条件明示義務



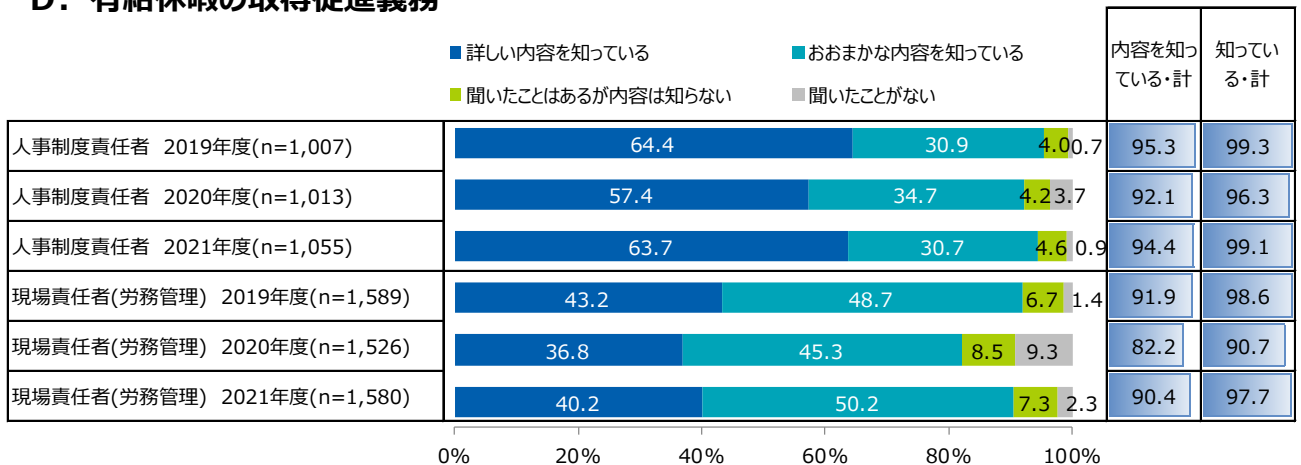
※端数処理の関係で、「内容を知っている計」「知っている・計」は各選択肢の合計と一致しない場合がある。

# 認知・理解度

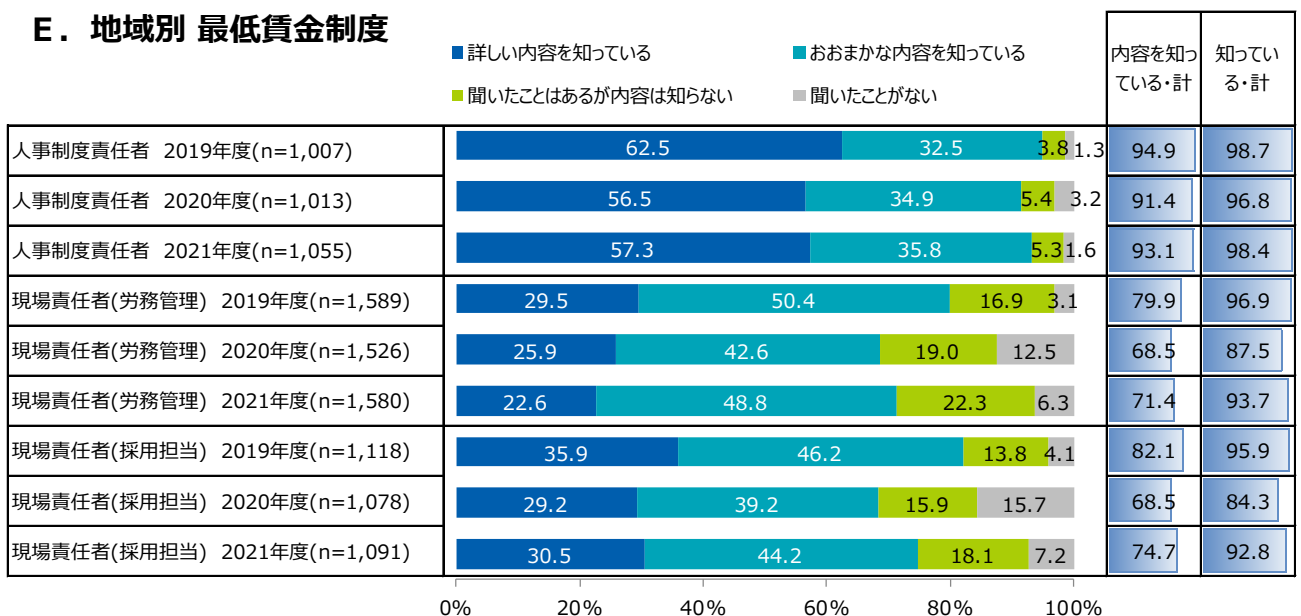
## C. 時間外労働の上限規制



## D. 有給休暇の取得促進義務

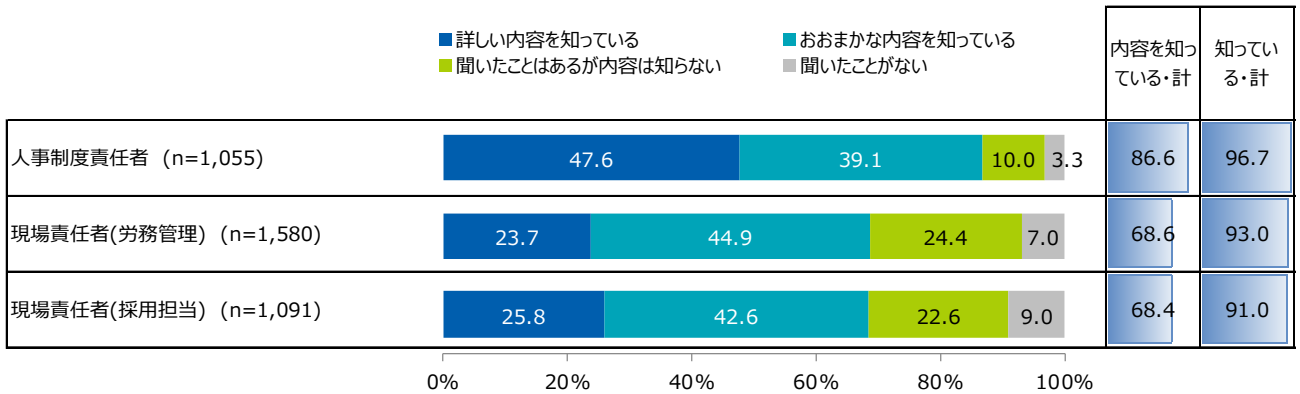


## E. 地域別 最低賃金制度

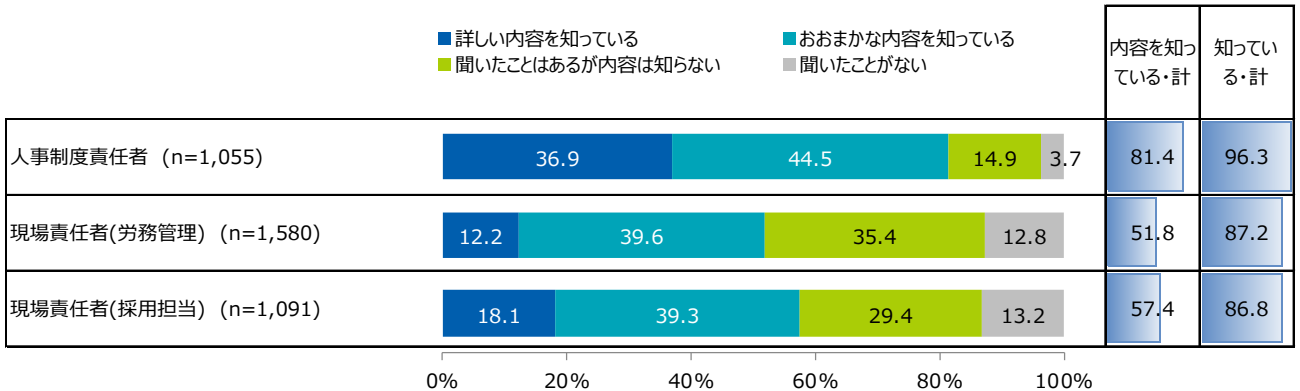


# 認知・理解度

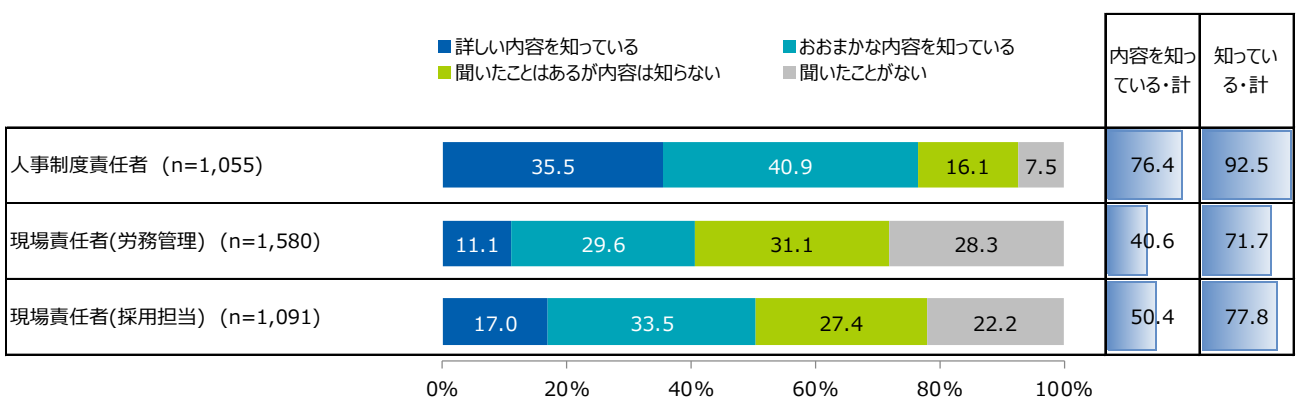
## F. パワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じること



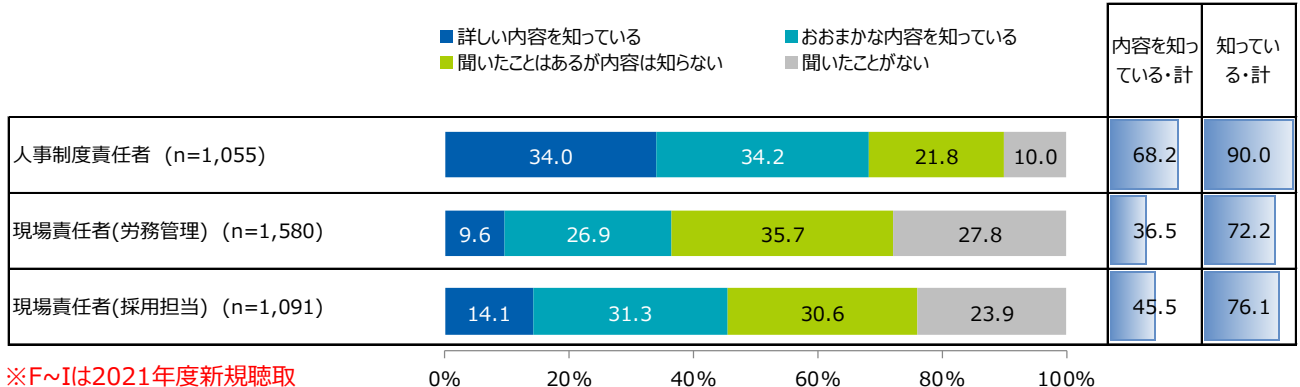
## G. 高齢者が活躍できる環境整備（70歳までの就業機会の確保）の義務



## H. 短期労働者の社会保険加入要件適用企業の規模拡大



## I. 障害者法定雇用率基準の引き上げ



※F~Iは2021年度新規聴取

Q8 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

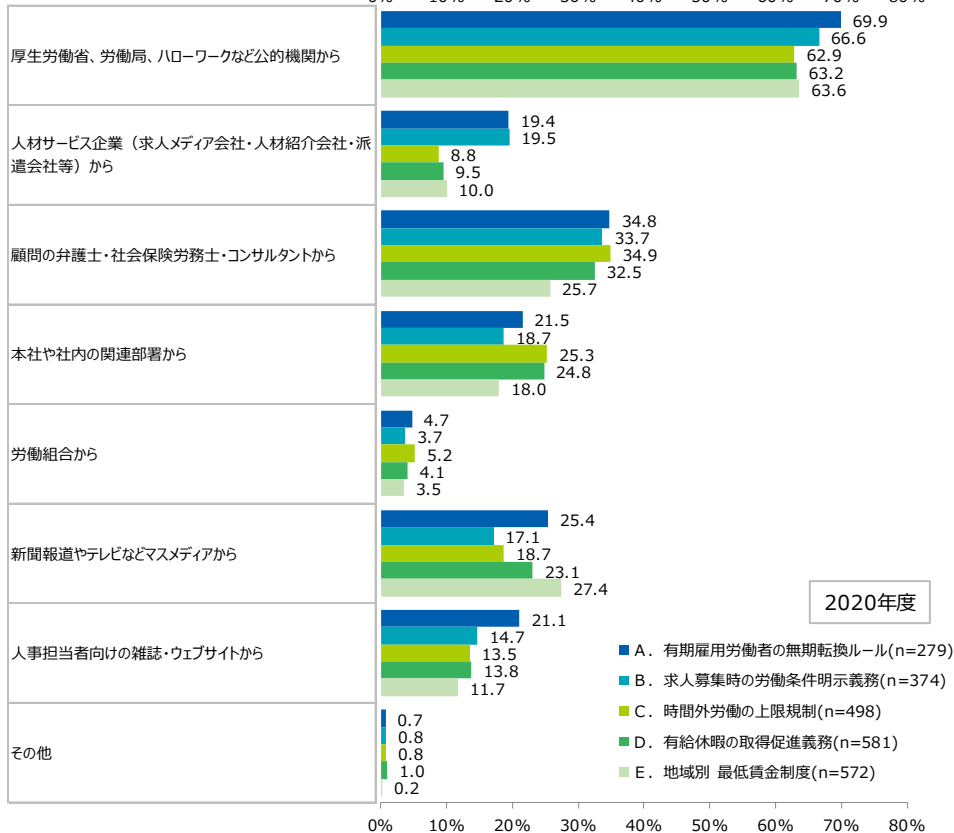
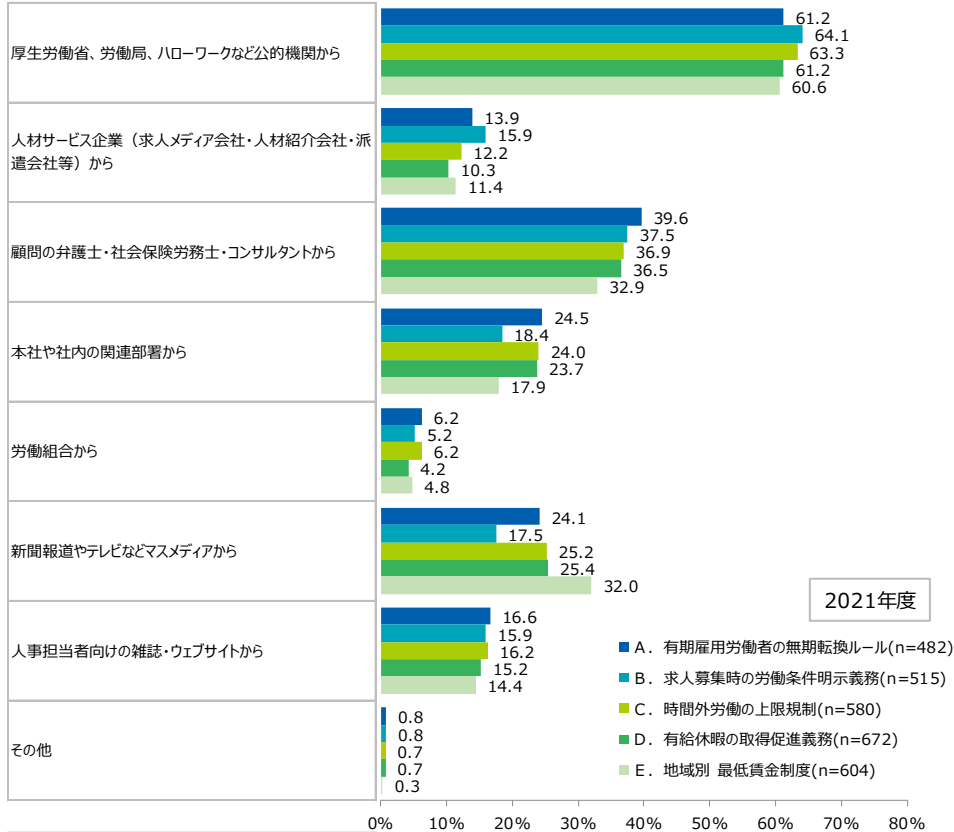


# 認知経路

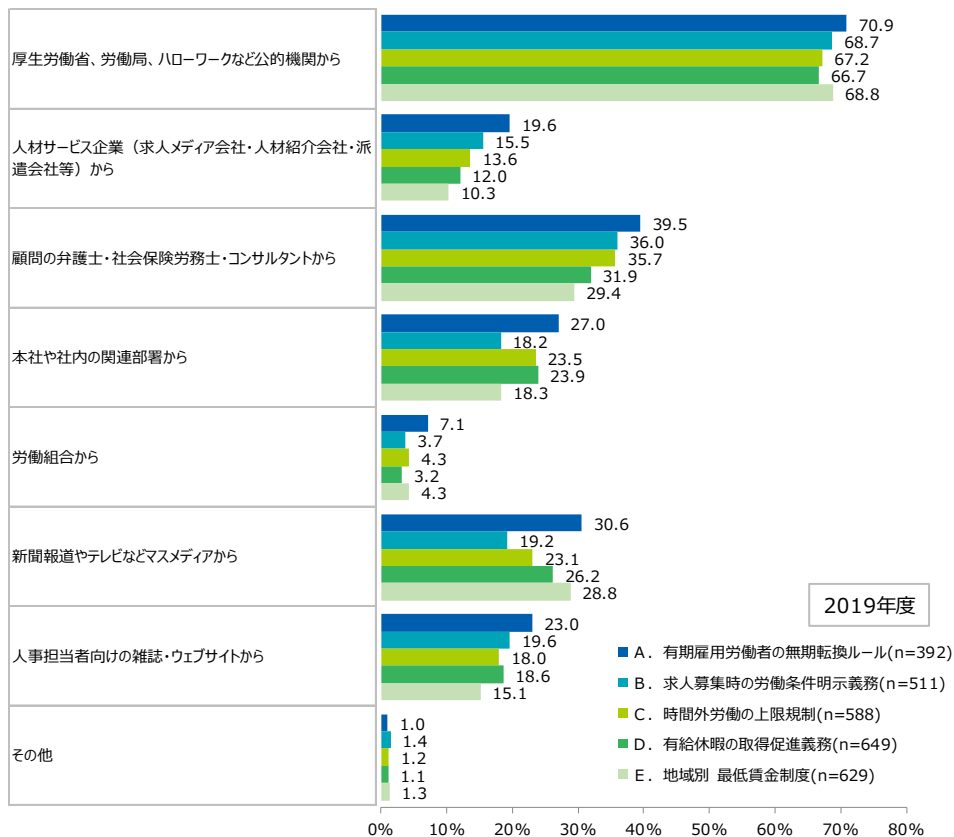
認知経路は、制度・ルール間の違い及び、昨年度からの大きな変化は見られなかった。人事制度責任者では「厚生労働省、労働局、ハローワークなど公的機関から」が最も高い（約6割）。次いで、「顧問の弁護士・社会保険労務士・コンサルタントから」（約3割）が高い。

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。

## ■ 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

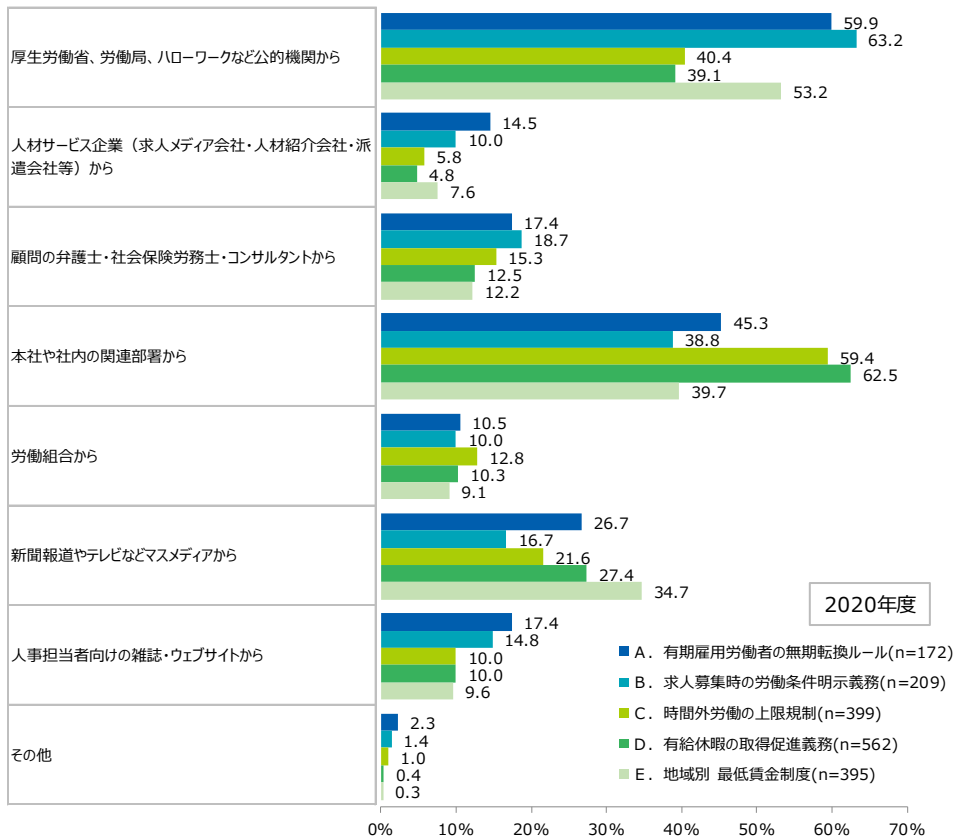
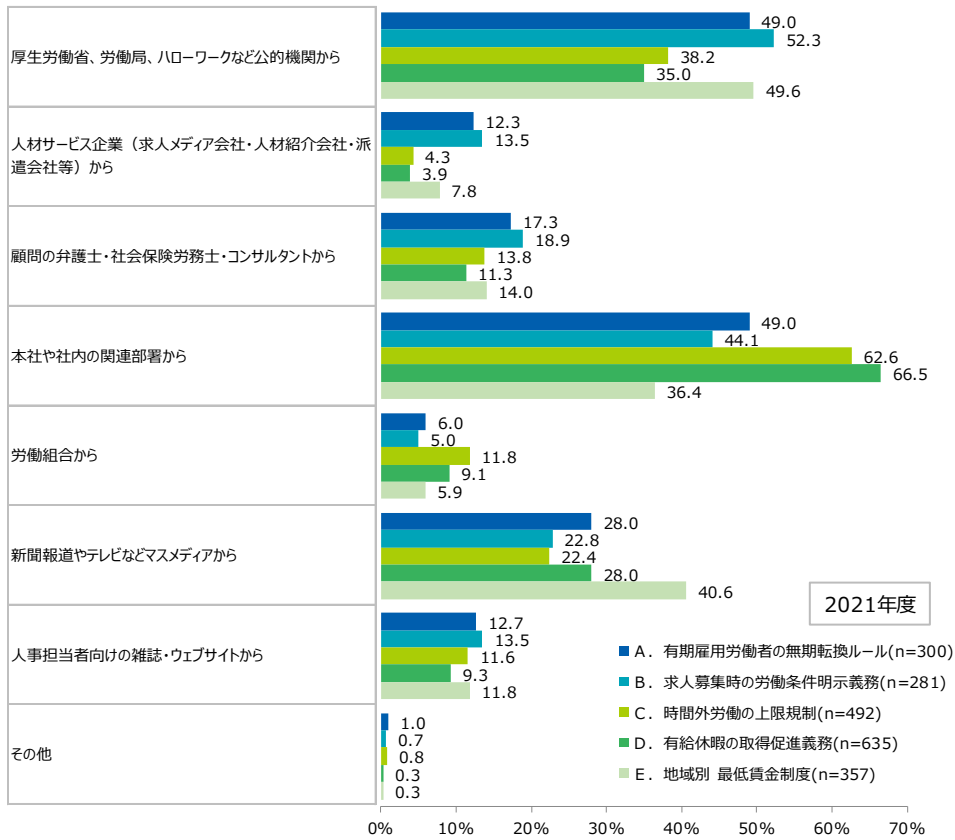


# 認知経路

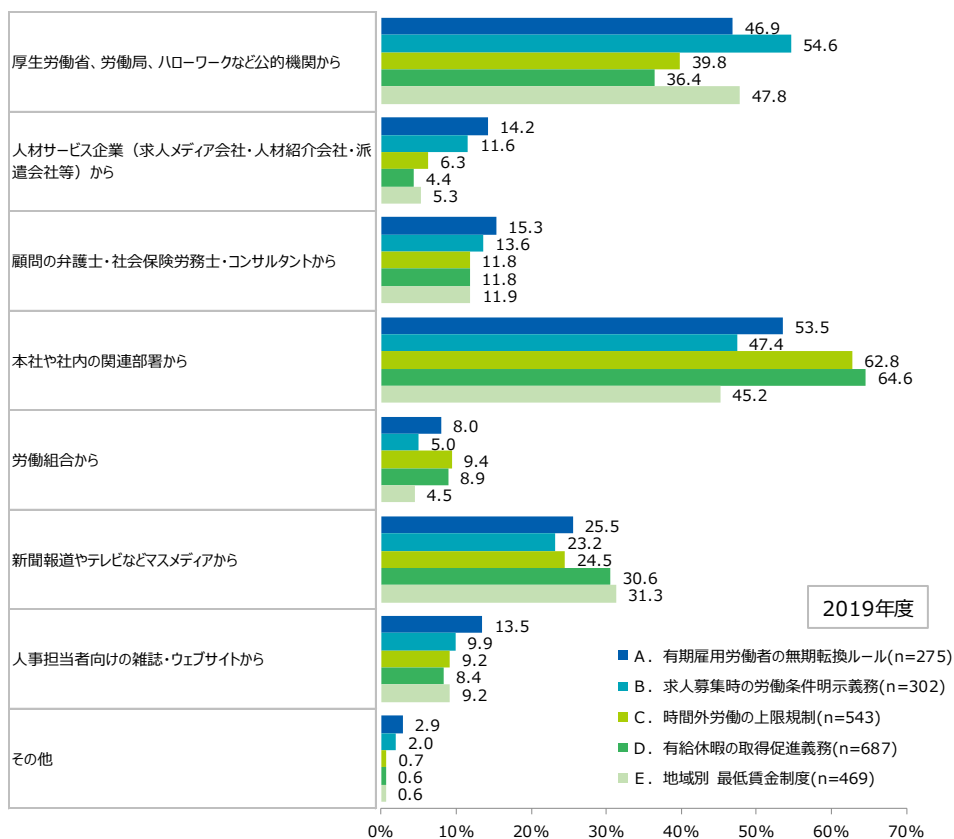


# 認知経路

## ■ 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

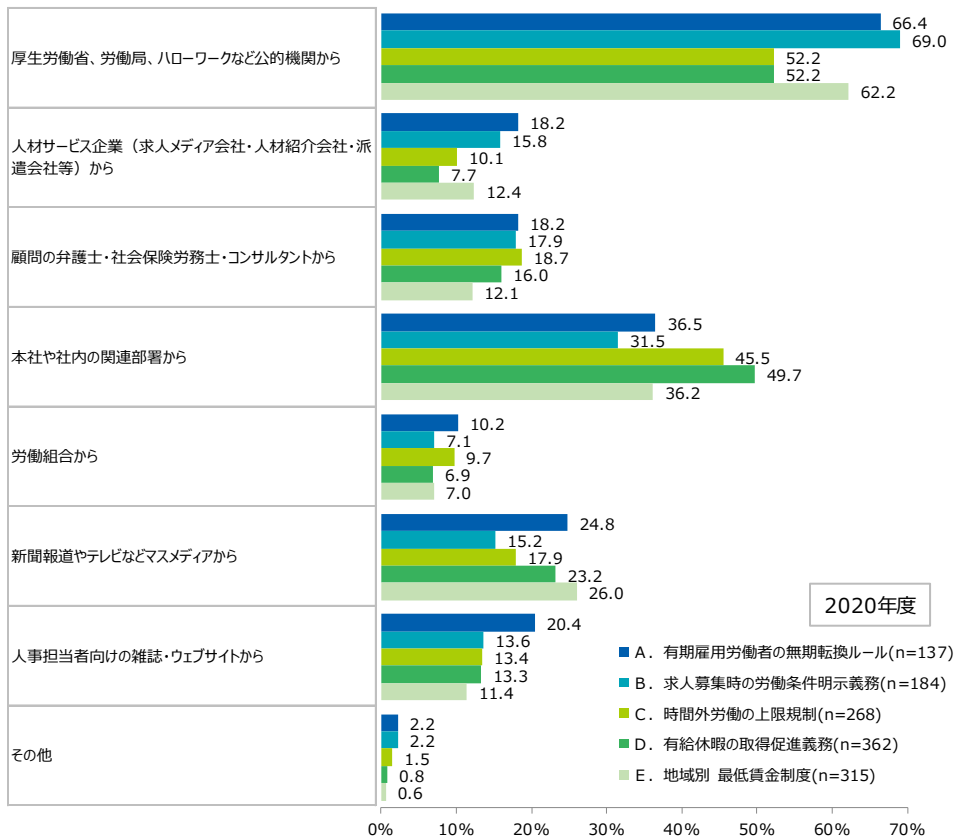
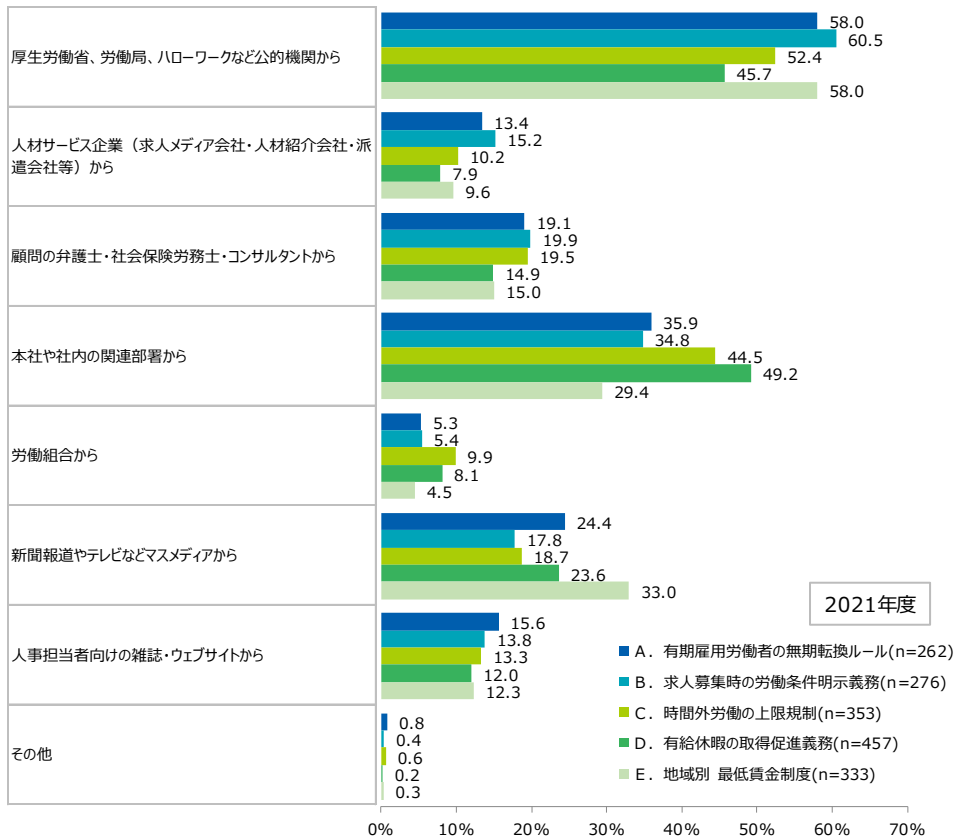


# 認知経路

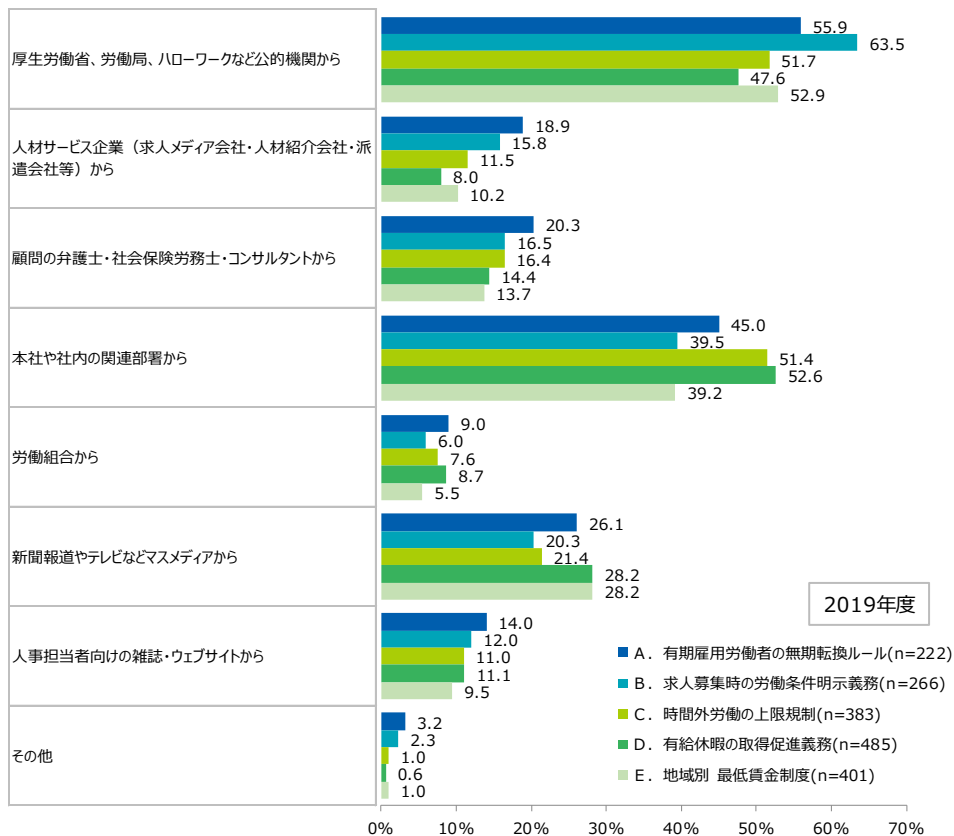


# 認知経路

## ■ 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



# 認知経路



Q9 「（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）

# A. 有期雇用労働者の無期転換ルールへの対応状況

制度・ルール認知者のうち、対象となる従業員がいると思う割合は37%であり、昨年度と比べて8ポイント減少した。また、直近1年間に対象となる従業員がいた人のうち、「対応方針を決定して、すでに対応している」割合は67%であり、昨年度と比べて僅かに減少している。

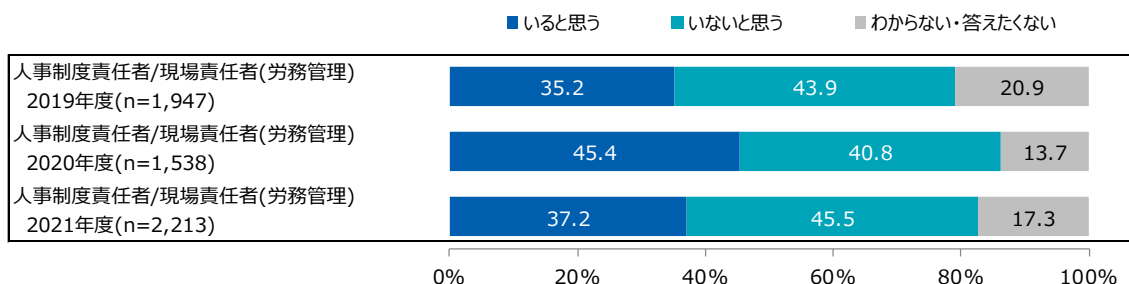
具体的な対応内容としては、「適性を見て、無期契約にするかどうかを5年を超える前に判断する」(52%)が最も高く、昨年度から8ポイント程度増加している。次いで、「対象となる有期雇用労働者から申し込みがあった場合は、全員を無期契約に切り換える」(51%)が高い。

影響としては、昨年と同様「人件費が増えた」(26%)、「一時的に人事担当者の負担が増えた」(21%)といったネガティブな影響が上位に挙げられた。昨年度と比べると、「一時的に人事担当者の負担が増えた」「アウトソーシング費、コンサル費が増えた」は3ポイント程度増加している。

直近1年間に対象となる従業員がいた人のうち、実際に無期労働契約へ転換した方が「いた」割合は51%であり、昨年度と大きく変わらず同程度であった。

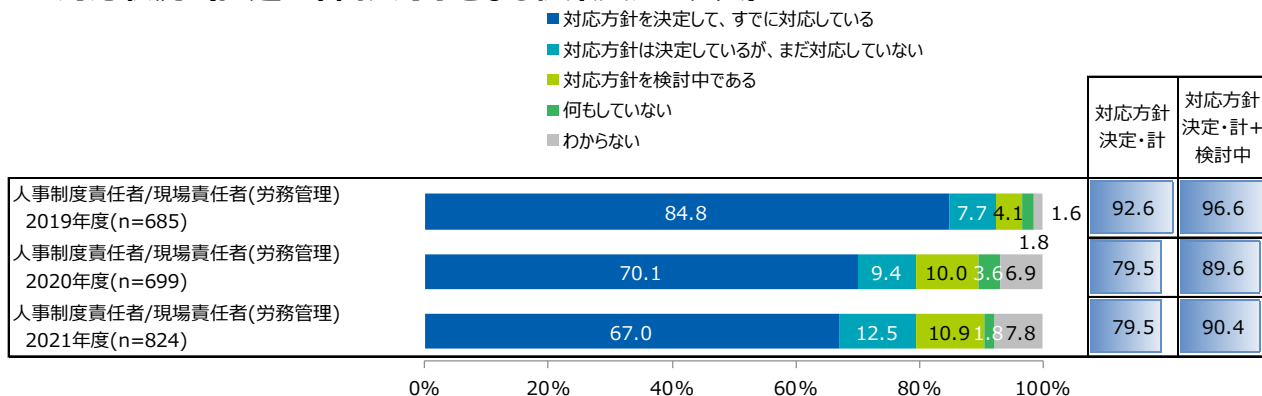
もともと無期・正社員へ転換していたかどうかをみると、昨年度と大きく変わらず「正社員へ転換できる制度があった」割合が約半数を占めている。

## ■ 対象となる従業員の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者）



Q10 あなたの会社では、直近1年間で無期転換ルールの対象となる従業員はいると思いますか。(SA)

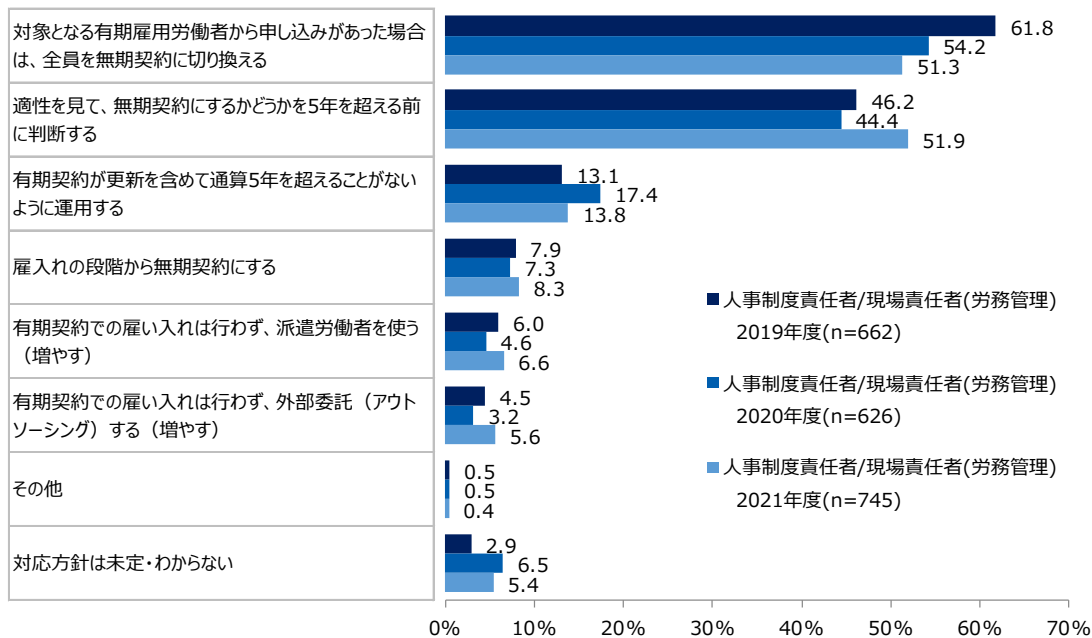
## ■ 対応状況（直近1年間に対象となる従業員がいた人）



Q11 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。(SA)

# A. 有期雇用労働者の無期転換ルールへの対応状況

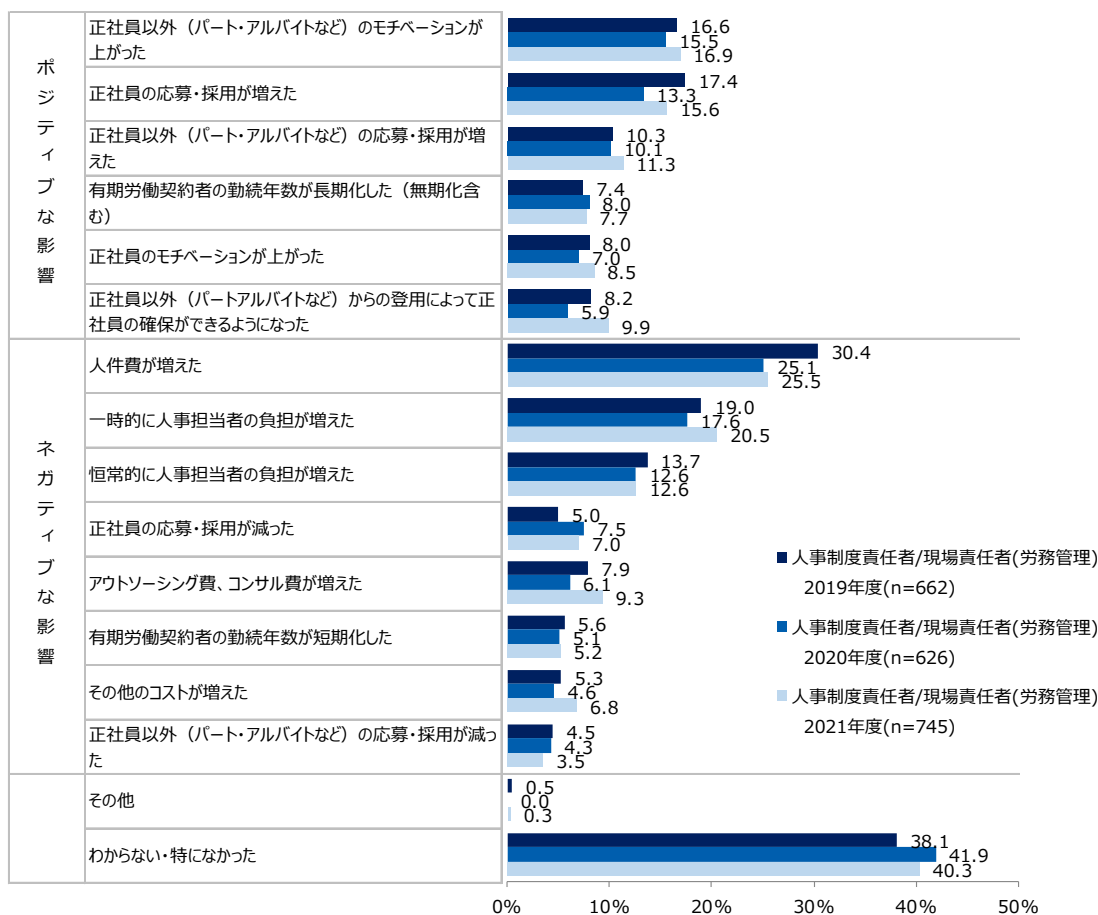
## ■ 具体的な対応内容（直近1年間に対象者がいた人 かつ 対応決定・検討者）



※2020年度で降順ソート

Q12 制度・ルールの改正に対するあなたの会社の対応方針として、あてはまるものを全てお選びください。(MA)

## ■ 法改正の影響（直近1年間に対象者がいた人 かつ 対応決定・検討者）



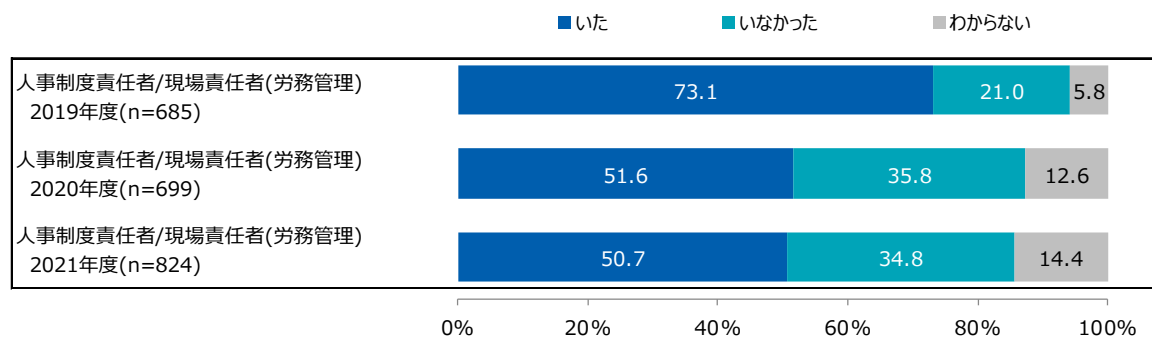
※2020年度ポジティブ・ネガティブごとに降順ソート

Q15 あなたの会社では、制度・ルールの改正によってどのような影響がありましたか。あてはまるものを全てお選びください。(MA)



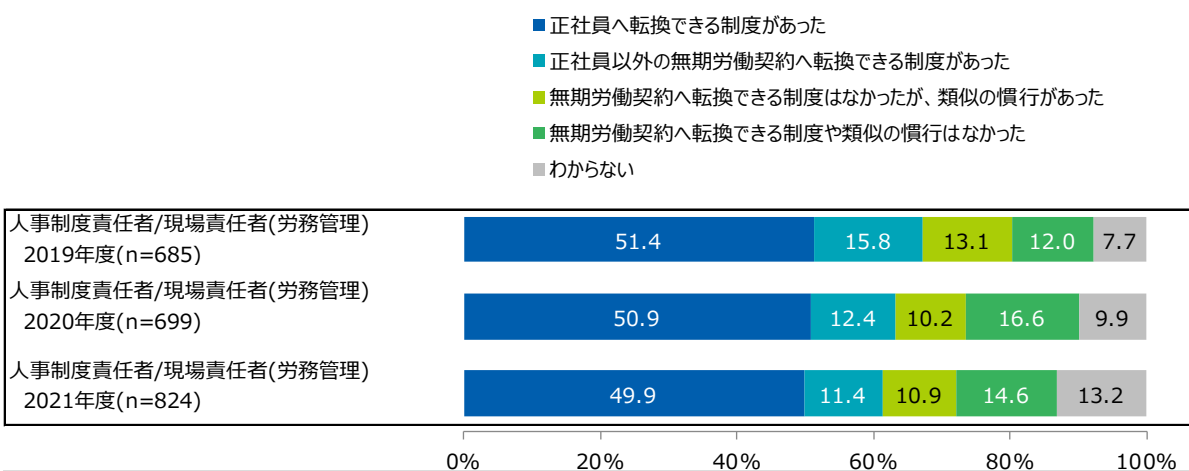
# A. 有期雇用労働者の無期転換ルールへの対応状況

## ■ 実際転換したかどうか（直近1年間に対象となる従業員がいた人）



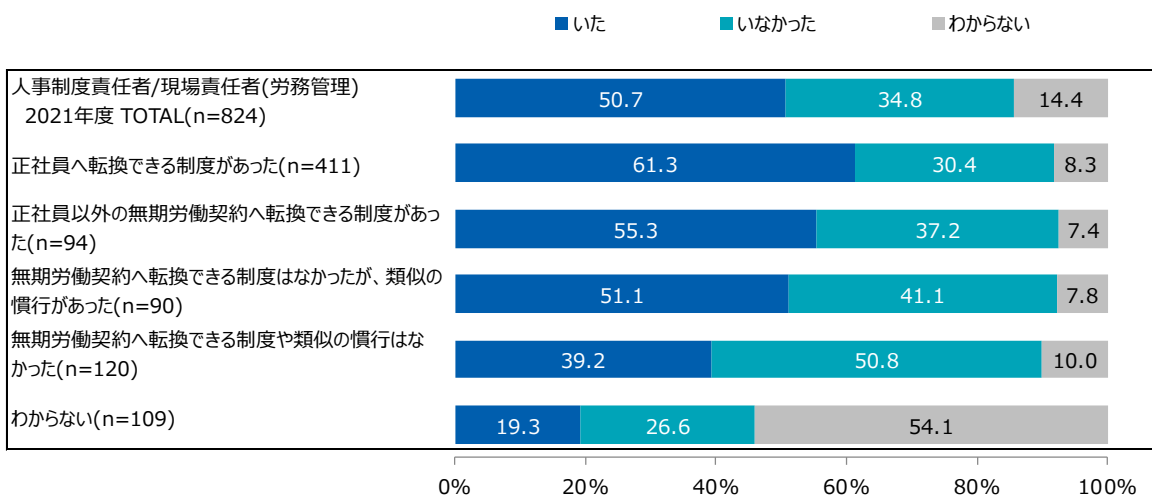
Q13 あなたの会社では、直近1年間で有期労働契約から無期労働契約へ転換した方はいましたか。(SA)

## ■ もともと無期・正社員へ転換していたか（直近1年間に対象となる従業員がいた人）



Q14 あなたの会社では、無期転換ルールの施行（2013（平成25）年4月1日）より前に、有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度（正社員転換制度等）や、それと類似する慣行がありましたか。(SA)

## ■ 実際転換したかどうか：もともとの制度・慣行の有無別クロス集計（Q13×Q14）



## B. 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。いずれも昨年度から大きな変化はなく、正社員（中途）の求人募集の割合が最も多い傾向は継続。

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割強であり、昨年度から大きく変わっていない。

具体的な対応内容も昨年度と大きく変わらず、「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3割強であった。

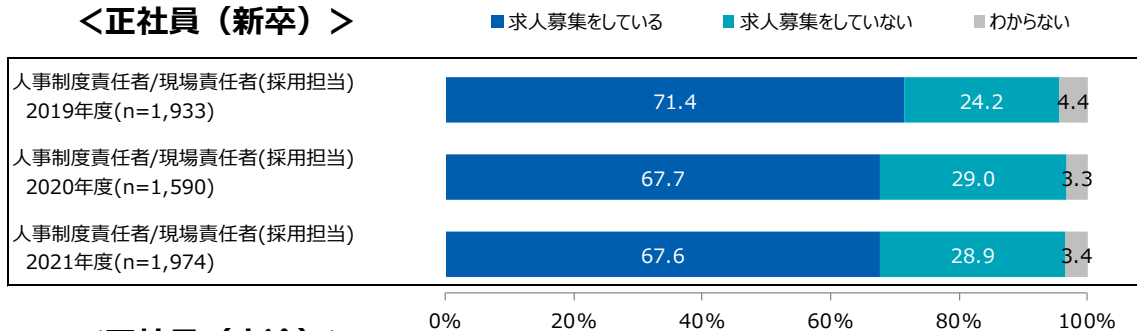
影響としては、「正社員の応募・採用が増えた」（13%）といったポジティブな影響と比べて、「一時的に人事担当者の負担が増えた」（18%）、「人件費が増えた」（16%）など、ネガティブな影響の方が高いが、「一時的に人事担当者の負担が増えた」は昨年度と比べて3ポイント程度減少している。

募集時の明示有無についても昨年度と大きく変わらず、「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。いずれの項目も僅かに明示している割合は低下した。

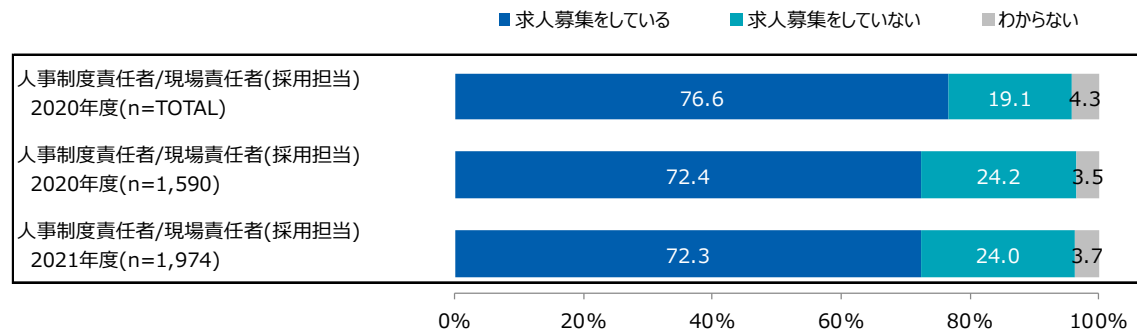
裁量労働制を適用する場合の届け出の実施有無については、「行っていない」と回答した割合が、1割以下となっており、昨年度よりさらに非実施者の割合は低下した。固定残業代を導入する場合に時間外労働時間を明確にしているかは「明確にしている」と回答した割合が1割以下と、昨年度と同程度。受動喫煙防止対策についての明示義務については「内容を知っている・計（「詳しい内容+おおまかな内容を知っている」の合計）」が66%と、昨年度（63%）から僅かに増加。

### ■ 求人募集状況（直近1年間）（制度・ルール認知者）

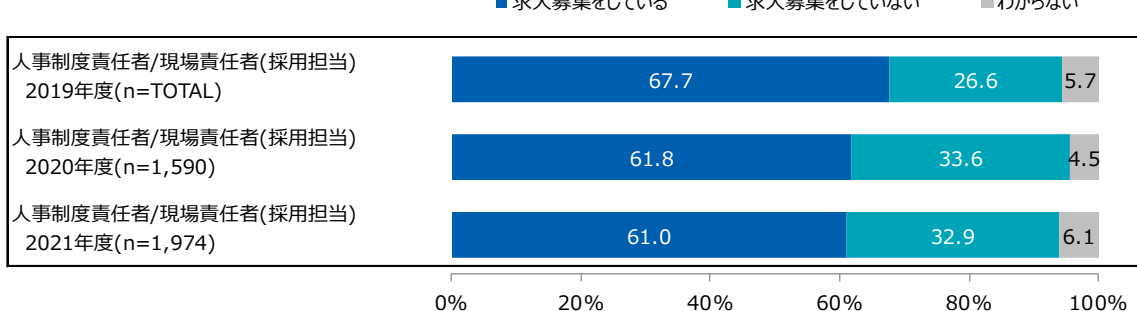
#### ＜正社員（新卒）＞



#### ＜正社員（中途）＞



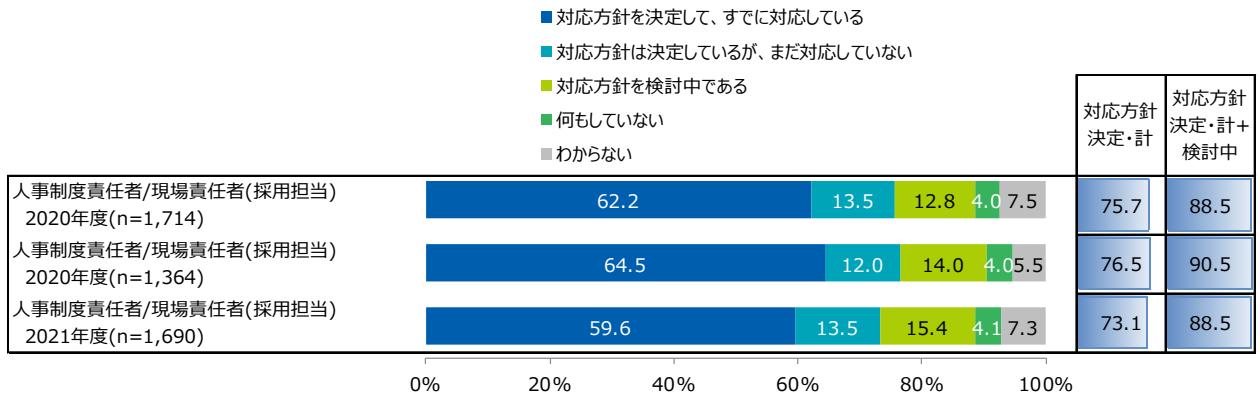
#### ＜正社員以外＞



Q16 あなたの会社では、直近1年間で、求人募集を行っていますか。(SA)

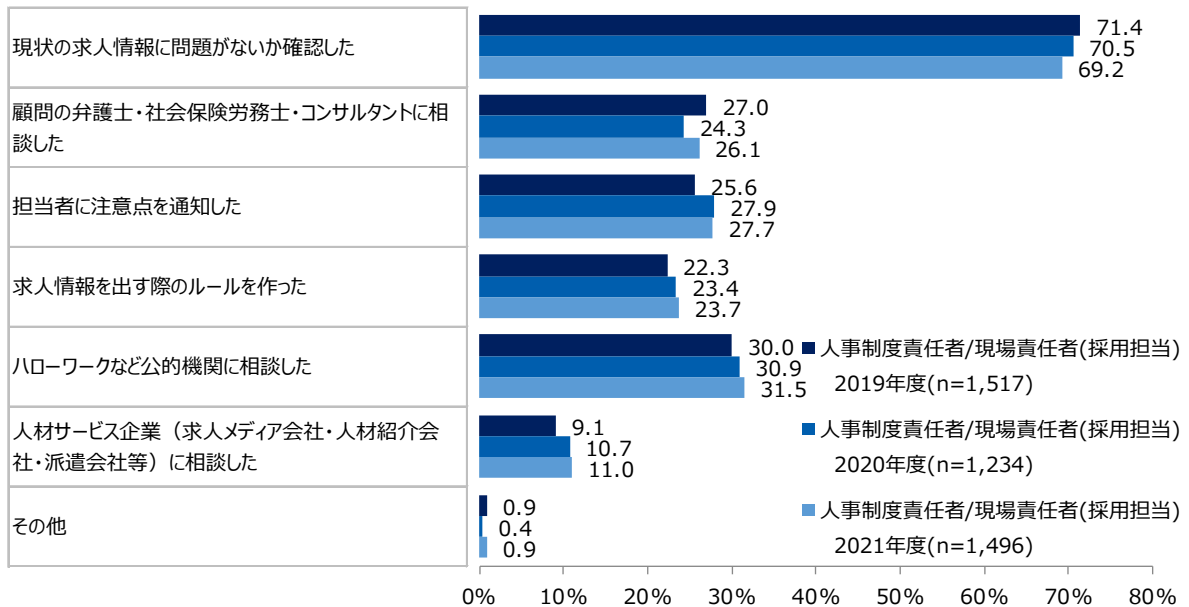
# B. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

## ■ 対応状況（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）



Q17 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。(SA)

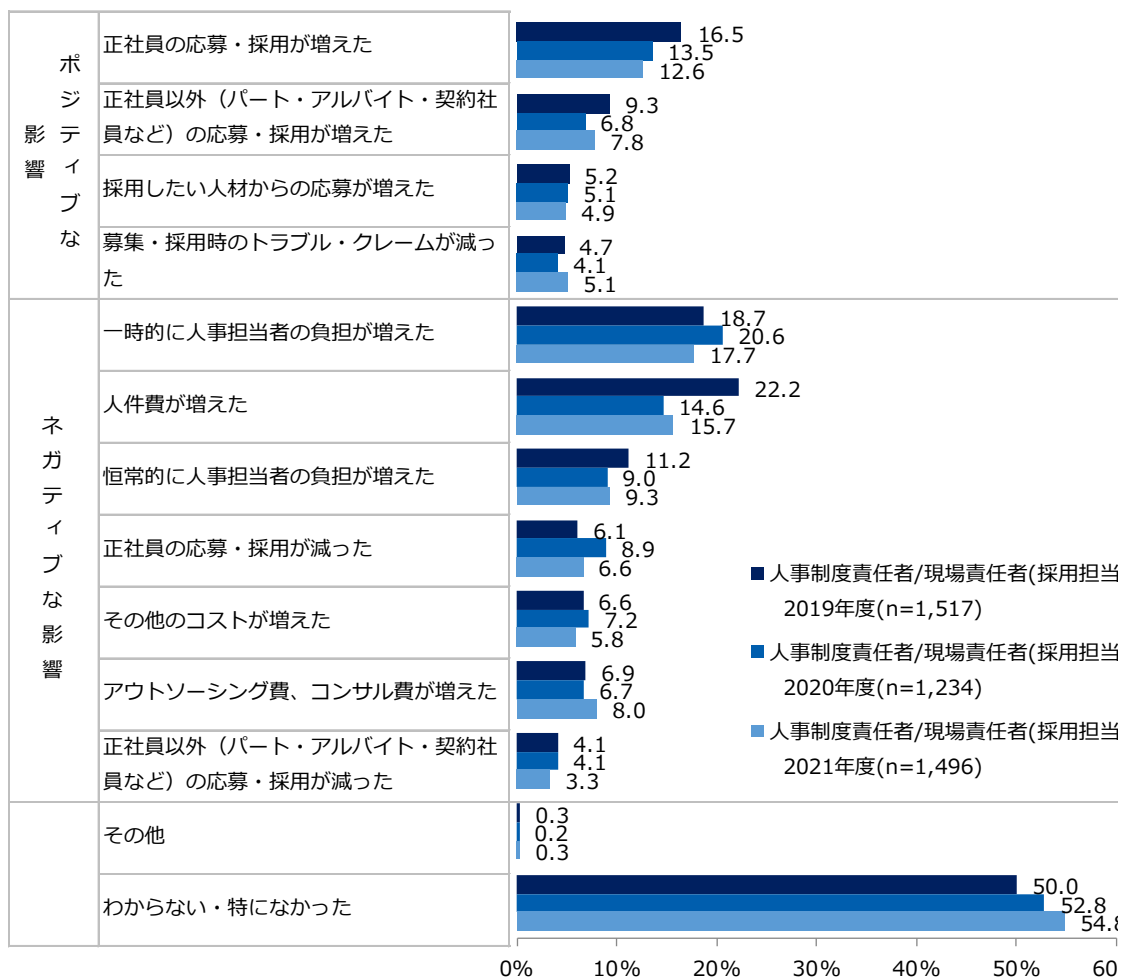
## ■ 具体的な対応内容（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人 かつ 対応決定・検討者）



Q18 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。(MA)

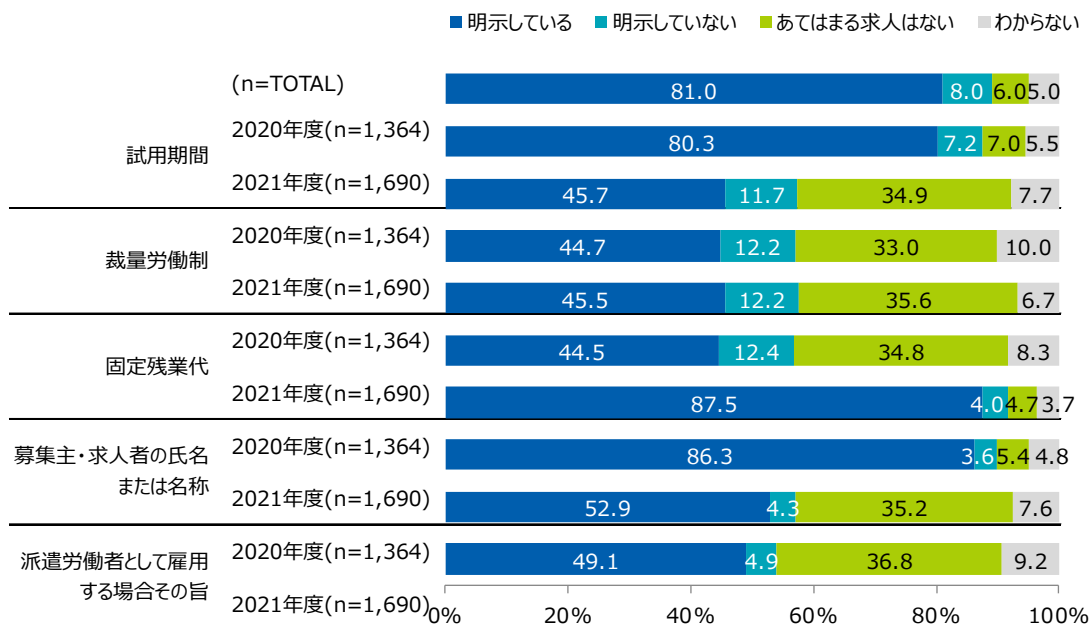
# B. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

## ■ 法改正の影響（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）



Q23 あなたの会社では、制度・ルールの改正によってどのような影響がありましたか。あてはまるものを全てお選びください。(MA)

## ■ 明示項目（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人） ：人事制度責任者/現場責任者(採用担当)

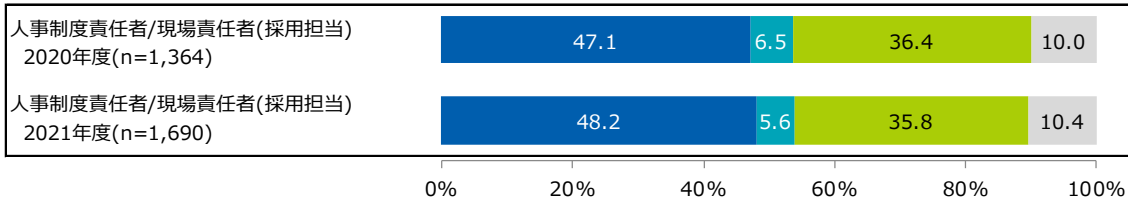


Q19 あなたの会社では、労働者を募集する段階で、広告等（求人媒体や自社採用サイトなど）で以下の項目を明示していますか。(SA)

# B. 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）

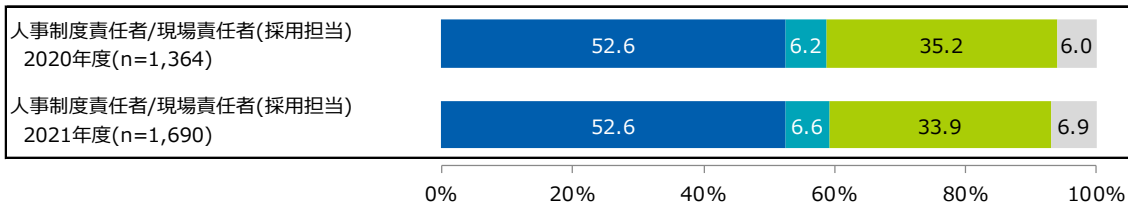
■ 行っている ■ 行っていない ■ 裁量労働制は導入していない ■ わからない



Q20 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。(SA)

## ■ 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）

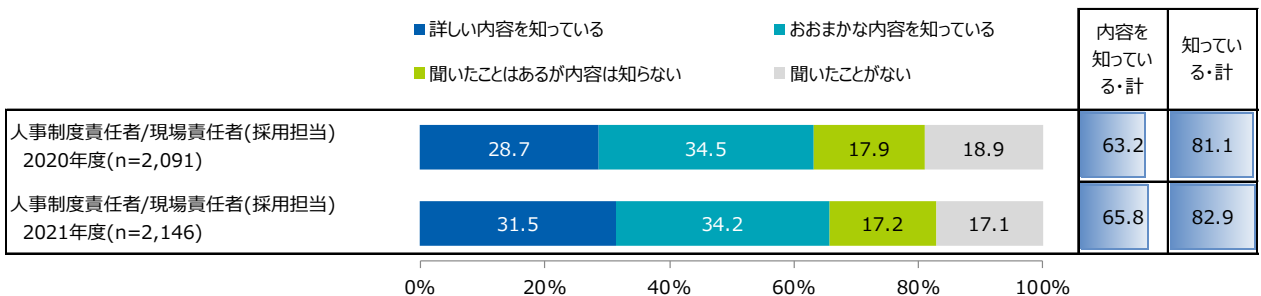
■ 明確にしている ■ 明確にしていない ■ 固定残業代は導入していない ■ わからない



Q21 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。(SA)

## ■ 受動喫煙

■ 詳しい内容を知っている ■ 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 ■ 聞いたことがない



Q22 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。(SA)

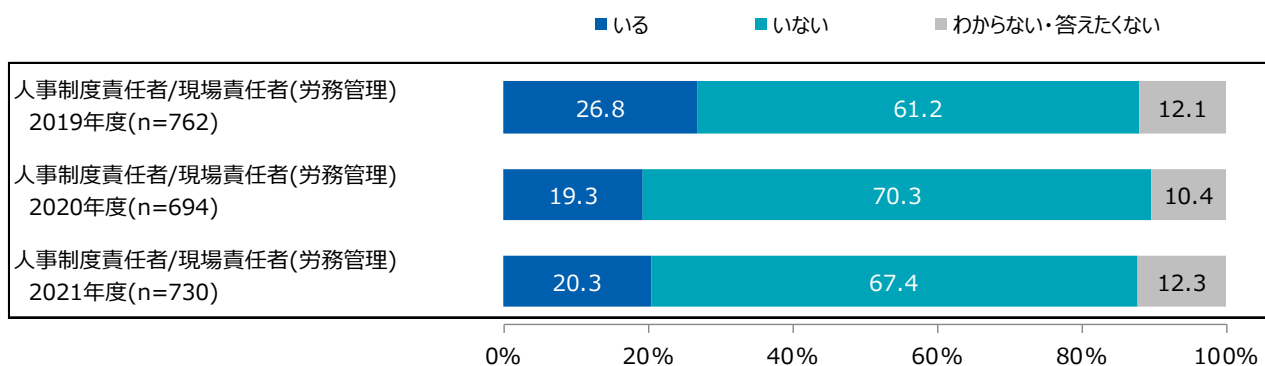
## C. 時間外労働の上限規制への対応状況

制度・ルール認知者のうち、対象となる従業員が「いる」割合は20%であり、昨年度と同程度。

対象となる従業員がいた人のうち、「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答した割合は約6割、「方針は決定しているが、まだ対応していない」を合わせると、方針を決定している割合は76%となっており、昨年度から1ポイント増加した。

具体的な対応として最も割合が高いのは、「テレワークやリモートワークを導入する」(55%)が昨年度から18ポイント増加。次いで「ノー残業デーを設ける」(48%)、「時間外労働(残業)が一定時間を超えると本人・その上司へ注意喚起する」(45%)が続く。その他、「外部委託(アウトソーシング)を活用する」では昨年度から8ポイント増加している。一方、「経営層からの呼びかけ・意識啓発を行う」では昨年度から18ポイント程度減少。

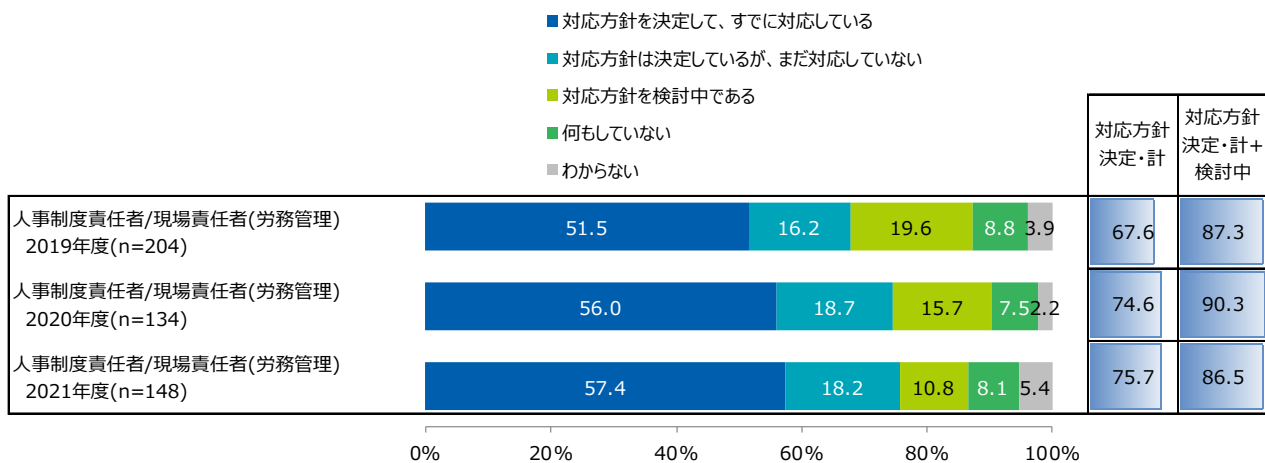
### ■ 対象者の有無 (直近1年間) (制度・ルール認知者)



※回答機微許諾者のみ回答

Q24 あなたの会社では、直近1年間で、時間外労働が45時間を超える月が7か月以上だった方はいますか。(SA)

### ■ 対応状況 (直近1年間に対象となる従業員がいた人)

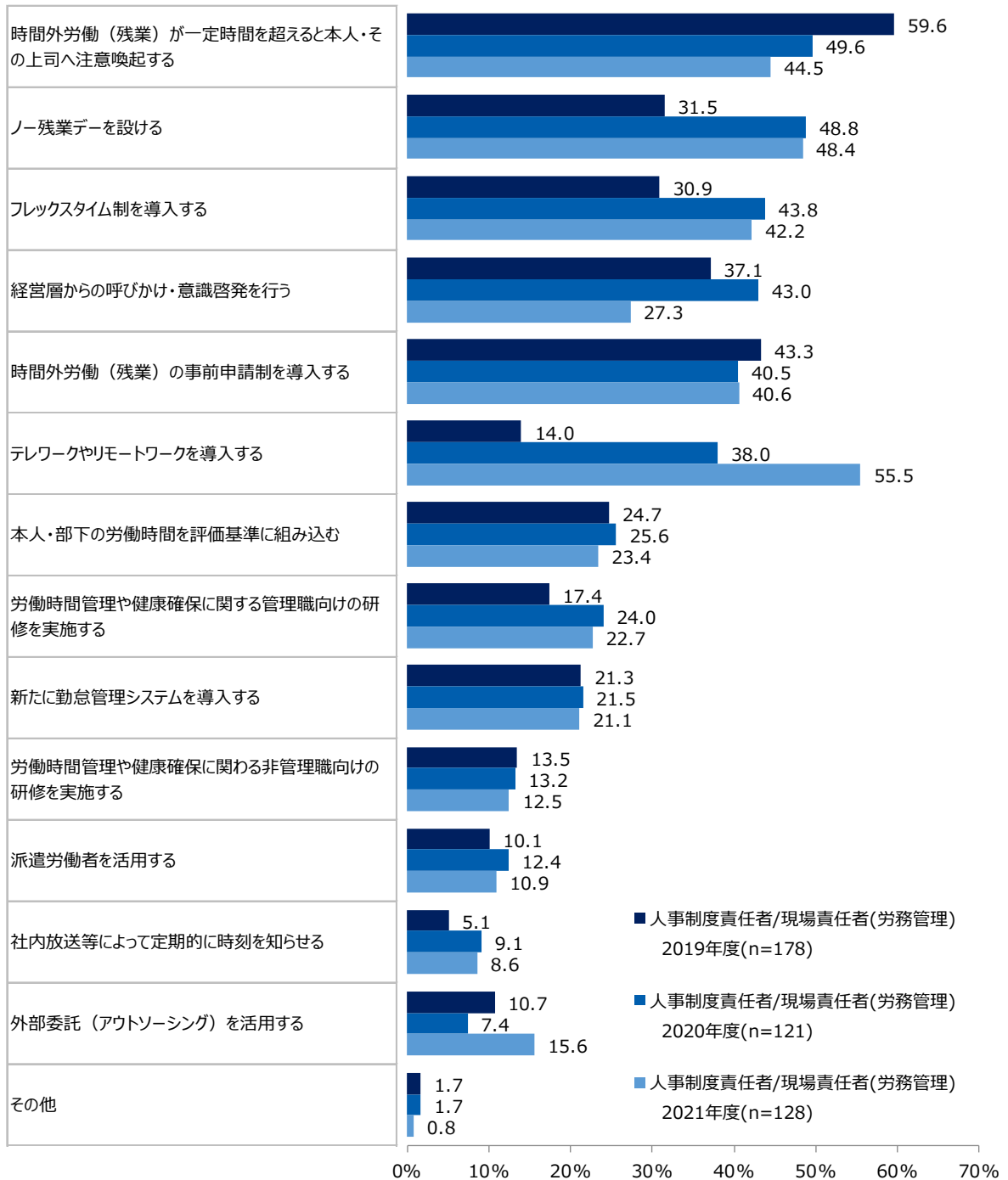


※回答機微許諾者のみ回答

Q25 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。(SA)

# C. 時間外労働の上限規制への対応状況

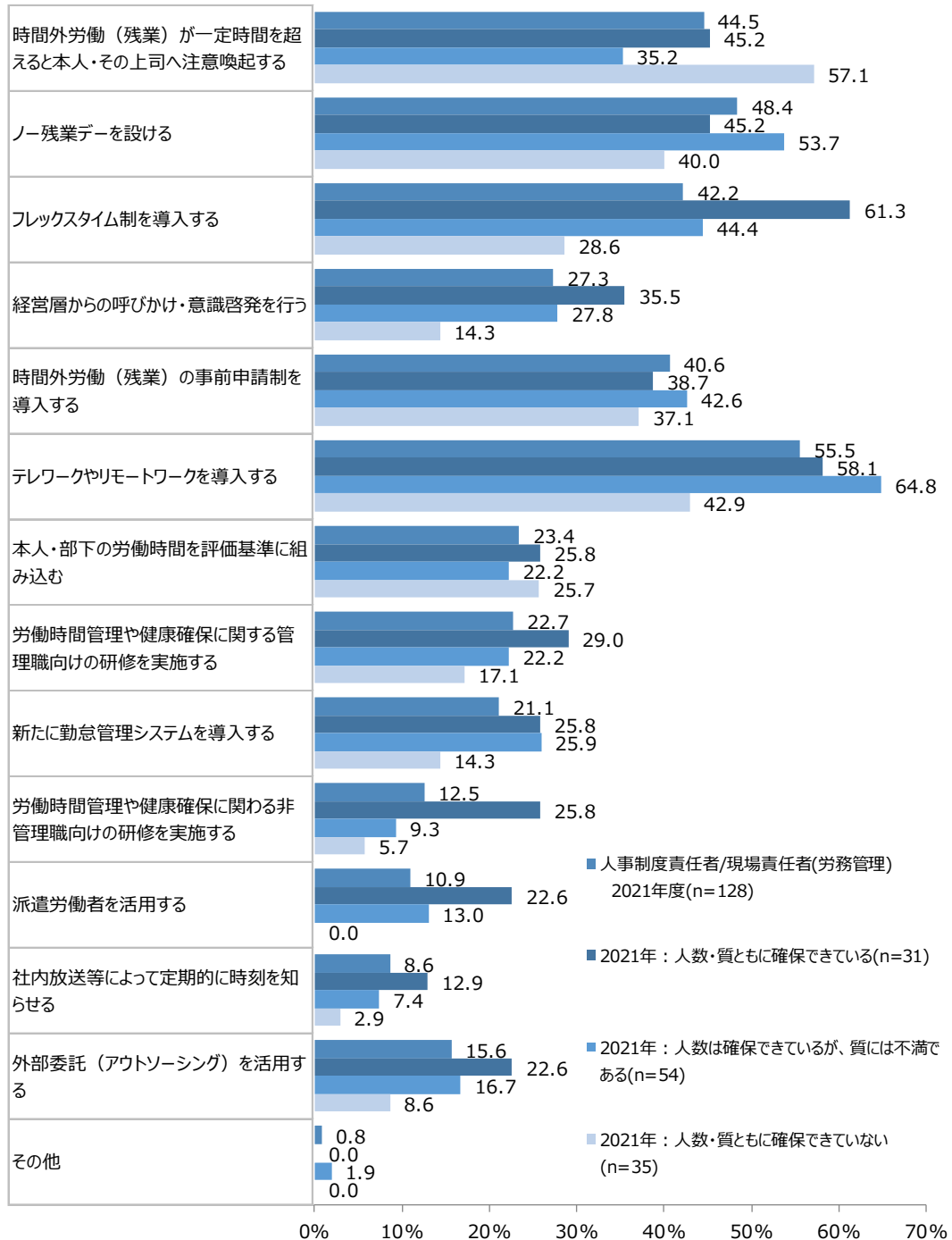
## ■ 具体的な対応内容（直近1年間に対象となる従業員がいた人 かつ 対応決定・検討者）



※回答機微許諾者のみ回答

# C. 時間外労働の上限規制への対応状況

## ■ 具体的な対応内容・2021年：人材の確保状況（Q3）別



※回答機微許諾者のみ回答

Q26 あなたの会社ではどのような対応を取っていますか。あてはまるものを全てお選びください。(MA)



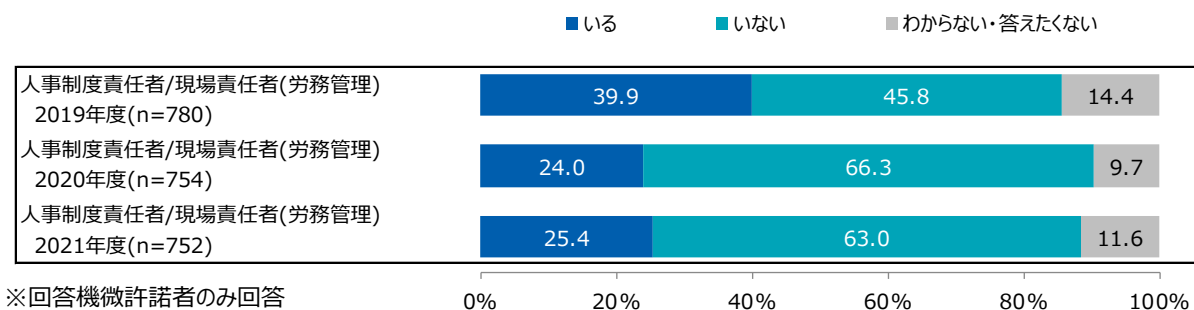
## D. 有給休暇の取得促進義務への対応状況

制度・ルール認知者のうち、直近1年間で対象となる従業員が「いる」割合は2割半ばであり、昨年度と同程度。

対象となる従業員がいた人のうち、約5割は「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答しており、昨年度から4ポイント程度減少した。「対応方針は決定しているが、まだ対応していない」（15%）を合わせると、6割強が対応方針を決定している。

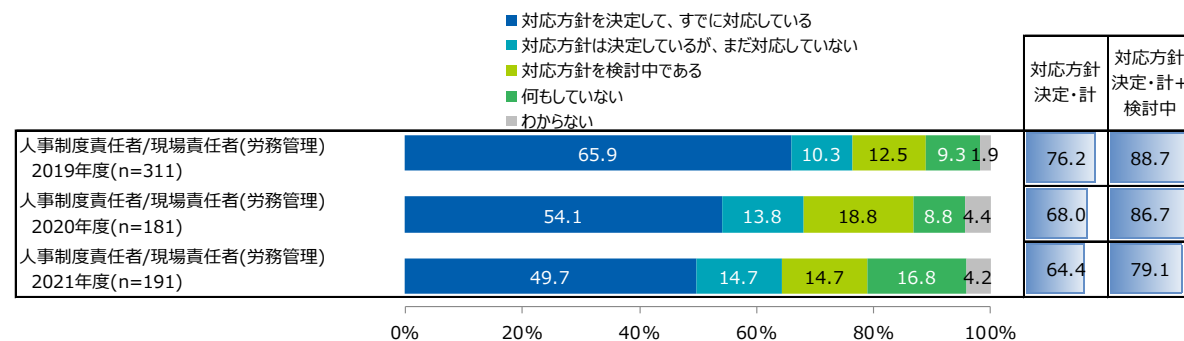
具体的な対応をみると、「計画的付与（一斉付与・交換性付与）」、「労働者本人に任せている」（それぞれ28%）が最も高く、昨年度から3ポイント程度減少している。次いで、「計画的付与（個人別付与）」（23%）となり、昨年度から1ポイント減少した。「時季指定している」割合は2割強と昨年度から9ポイント増加した。

### ■対象者の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者）



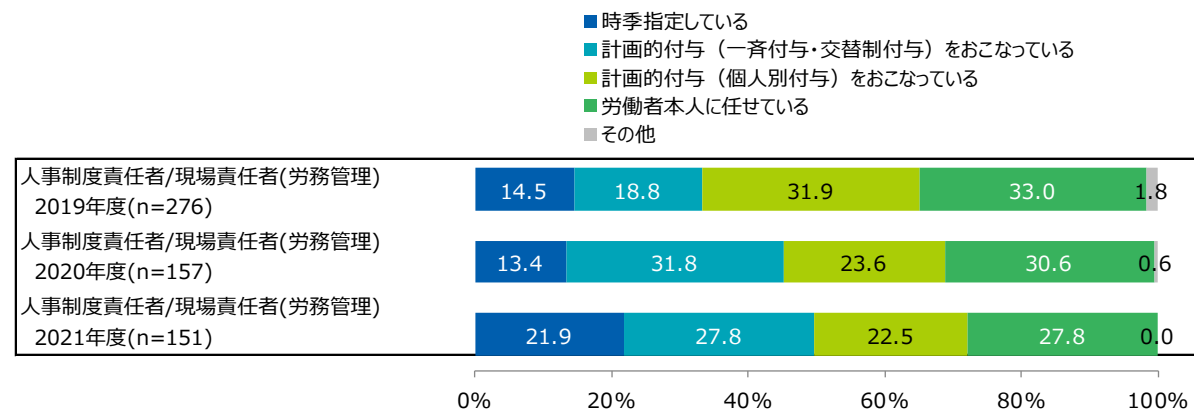
Q27 あなたの会社では、直近1年間で有給取得日数が5日未満だった方はいますか。(SA)

### ■対応状況（直近1年間に対象者がいた人）



Q28 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。(SA)

### ■具体的な対応内容（直近1年間に対象者がいた人 かつ 対応決定・検討者）



Q29 あなたの会社ではどのような対応を取っていますか。(SA)

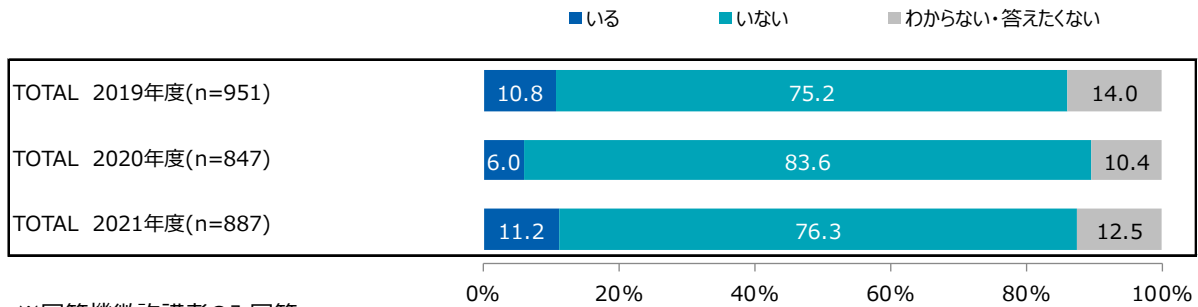
## E. 地域別 最低賃金制度への対応状況

制度・ルール認知者のうち、「(対象となる従業員が)いた」割合は、1割強で昨年度から5ポイント増加。そのうち8割弱は「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答しており、昨年度から大きく増加した。

影響としては、「正社員の応募・採用が増えた」(33%)が最も割合が高いが、昨年度から大きく減少している。その他ポジティブな影響について、昨年度と比較すると「正社員以外(パート・アルバイト・契約社員など)の初任給を上げた」「正社員の初任給を上げた」「正社員以外(パート・アルバイト・契約社員など)の初任給を上げた」が8~17ポイント程度増加している。

ネガティブな影響については、「アウトソーシング費、コンサル費が増えた」「人件費が上がった分を商品・サービスの価格に転嫁した」は昨年度から10ポイント前後増加した。

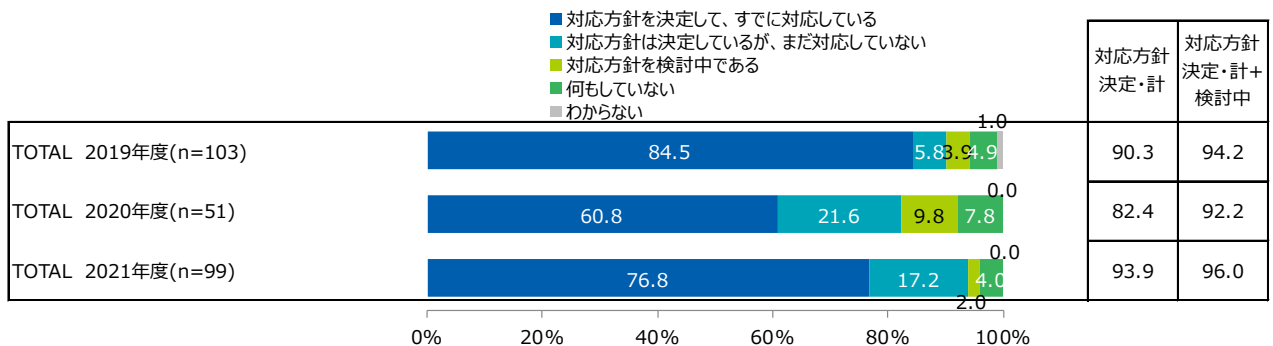
### ■ 対象者の有無 (直近1年間) (制度・ルール認知者)



※回答機微許諾者のみ回答

Q30 2020年10月より、改定された最低賃金額が発効します。あなたの会社では、この最低賃金に満たない従業員はいましたか。(SA)

### ■ 対応状況 (直近1年間に対象者がいた人)

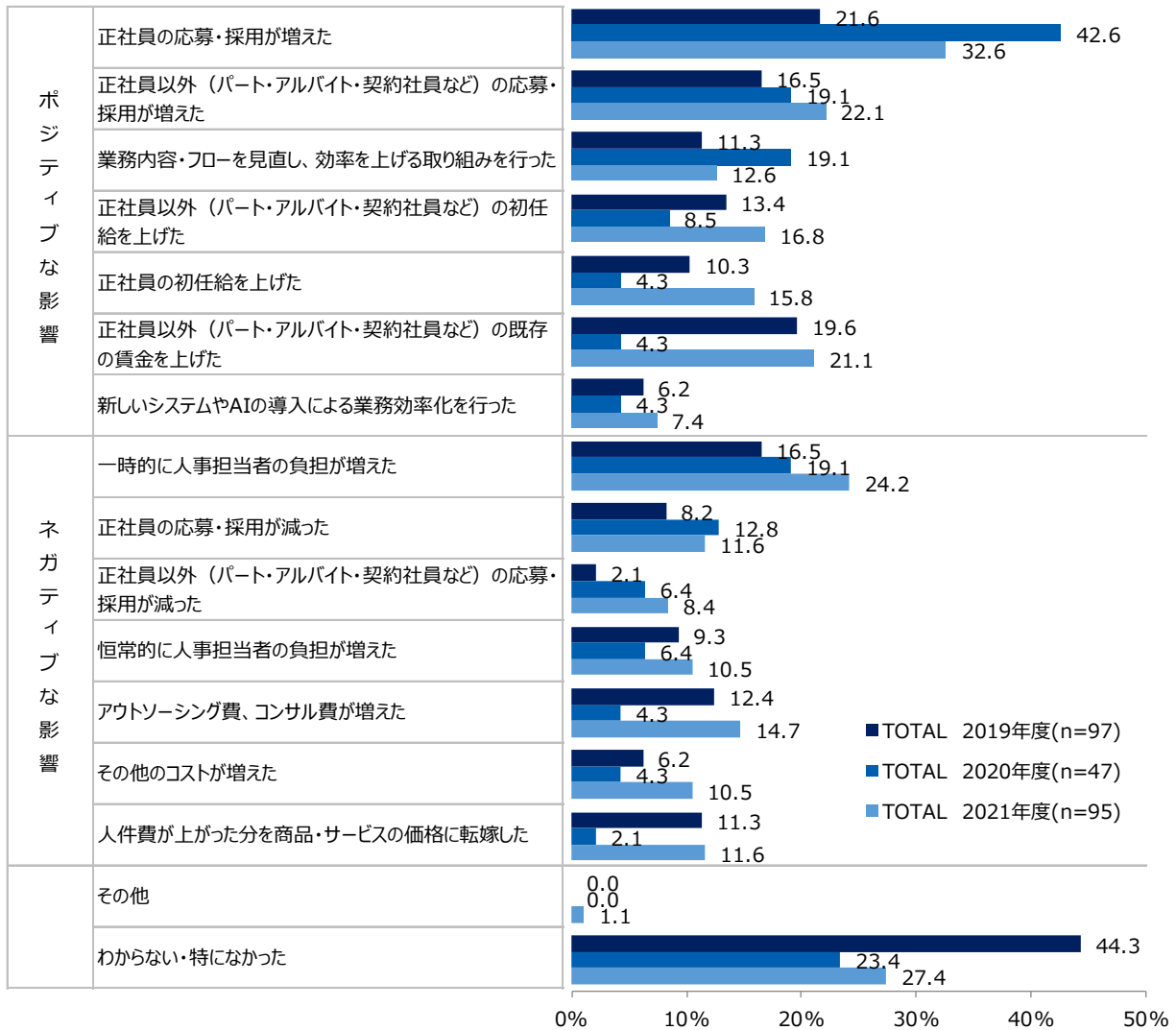


※回答機微許諾者のみ回答

Q31 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。(SA)

# E. 地域別 最低賃金制度への対応状況

## ■ 法改正の影響（直近1年間に対象者がいた人 かつ 対応決定・検討者）



※回答機微許諾者のみ回答

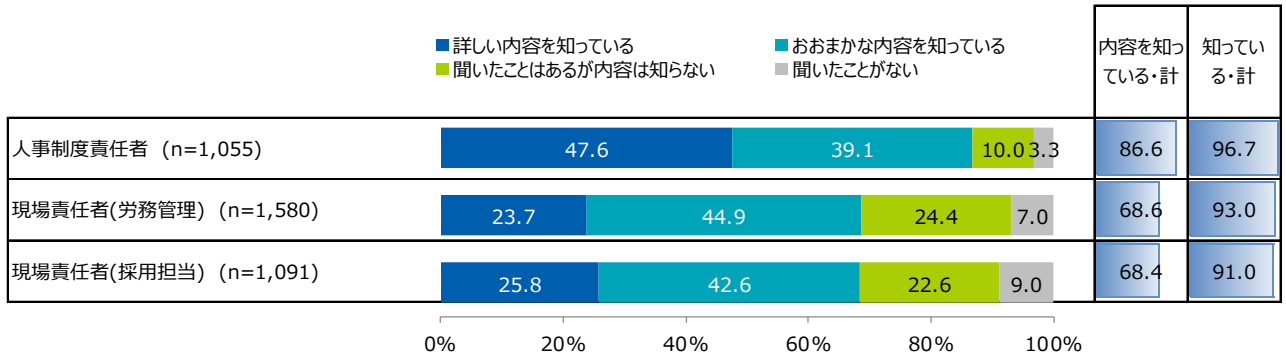
Q32 あなたの会社では、制度・ルールの改正によってどのような影響がありましたか。あてはまるものを全てお選びください。(MA)

## F. パワーハラスメント防止のための、雇用管理上の措置義務

認知・内容理解のレベルは、人事制度責任者の約5割が「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割台に留まった。

制度・ルール認知者のうち、「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答した割合は約6割、「対応方針は決定しているが、まだ対応していない」を合わせると、方針を決定している割合は約7割となっており、現場責任者と10ポイント程度の開きがある。具体的な対応をみると、人事制度責任者では「全従業員への呼びかけ・意識啓発の実施」（61%）が最も高い。現場責任者（労務管理／採用担当）とも、「管理職向けの研修の実施」「全従業員への呼びかけ・意識啓発の実施」「相談窓口の設置」が上位に挙げられた。現場責任者（労務管理）では「管理職向けの研修の実施」「相談窓口の設置」が他責任者と比べて突出しており、対応が進んでいる状況。

### ■ 認知・理解度



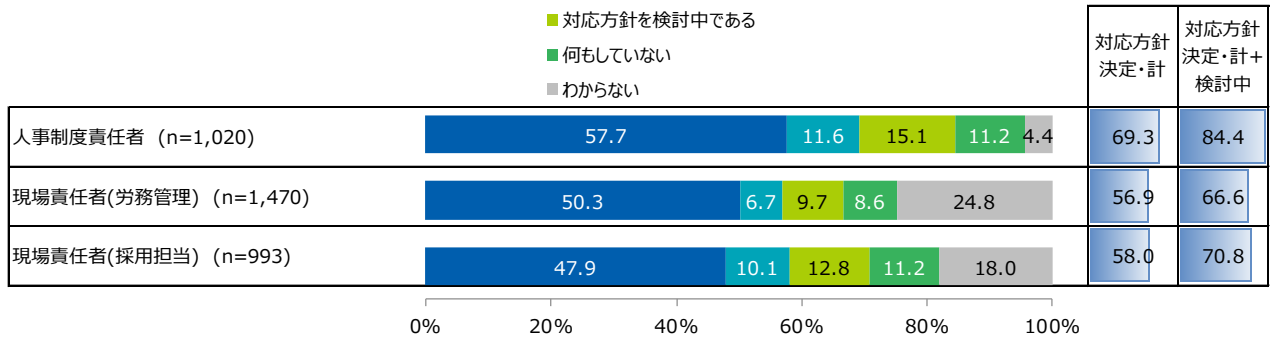
※2021年度新規聴取

Q8 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

# F. パワーハラスメント防止のための、雇用管理上の措置義務

## ■ 対応状況（制度・ルール認知者）

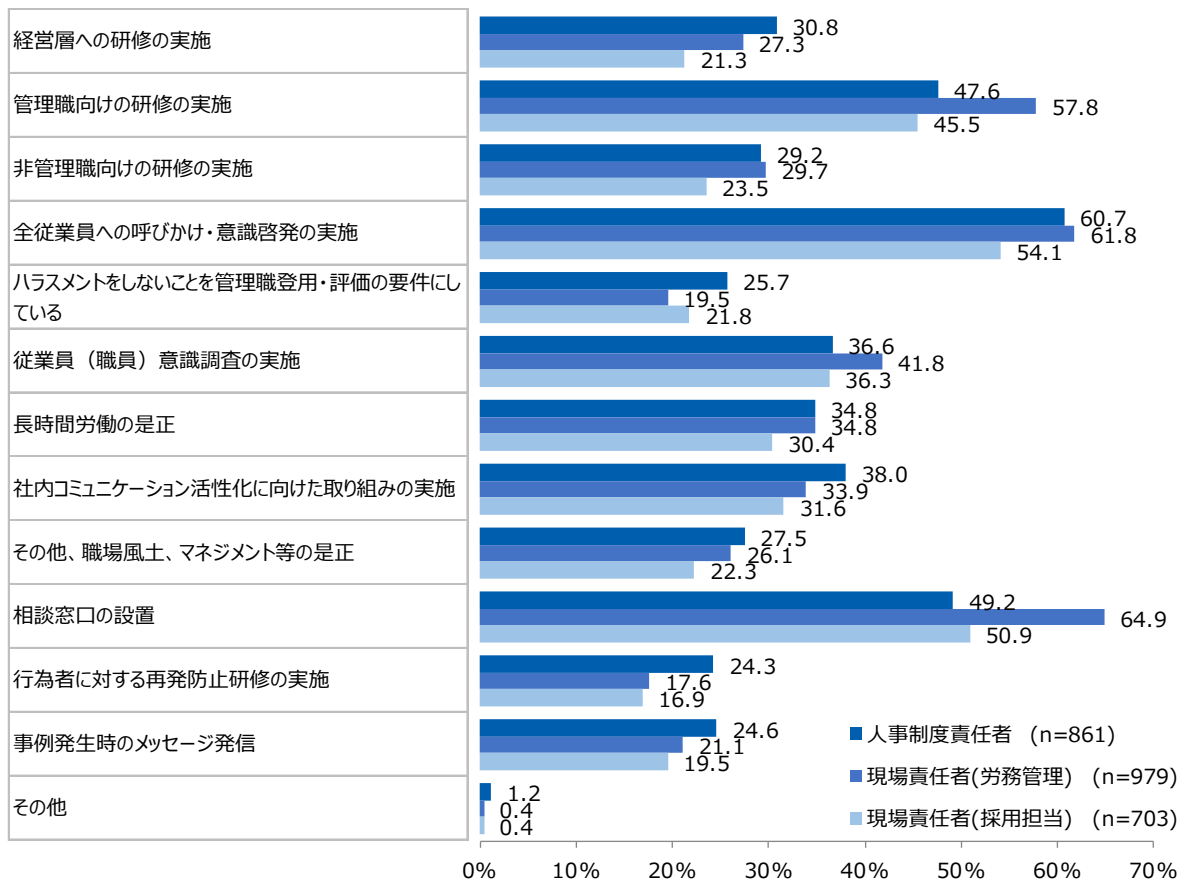
- 対応方針を決定して、すでに対応している
- 対応方針は決定しているが、まだ対応していない
- 対応方針を検討中である
- 何もしていない
- わからない



※2021年度新規聴取

Q33 パワーハラスメント防止のための、雇用管理上の措置義務についてお伺いします。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。(SA)

## ■ 具体的な対応内容（対応決定・検討者）



※2021年度新規聴取

Q34 職場におけるパワーハラスメント防止のため、あなたの会社で行っている対応として、あてはまるものを全てお選びください。(MA)

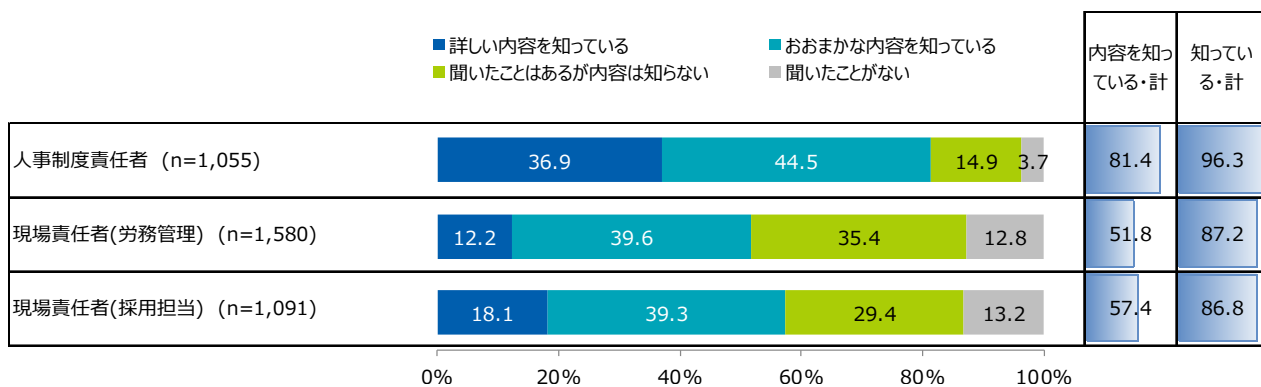
## G. 高齢者が活躍できる環境の整備

認知・内容理解のレベルは、人事制度責任者の37%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1割台に留まった。

制度・ルール認知者のうち、「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答した割合は約5割、「対応方針は決定しているが、まだ対応していない」を合わせると、方針を決定している割合は6割強となっており、現場責任者と15ポイント以上の差がある。

具体的な対応をみると、人事制度責任者及び現場責任者は「70歳までの継続雇用制度」が4割で最も高い。次いで、「上記に関連する協議を労使間で実施」が3割前後で高い。

### ■ 認知・理解度



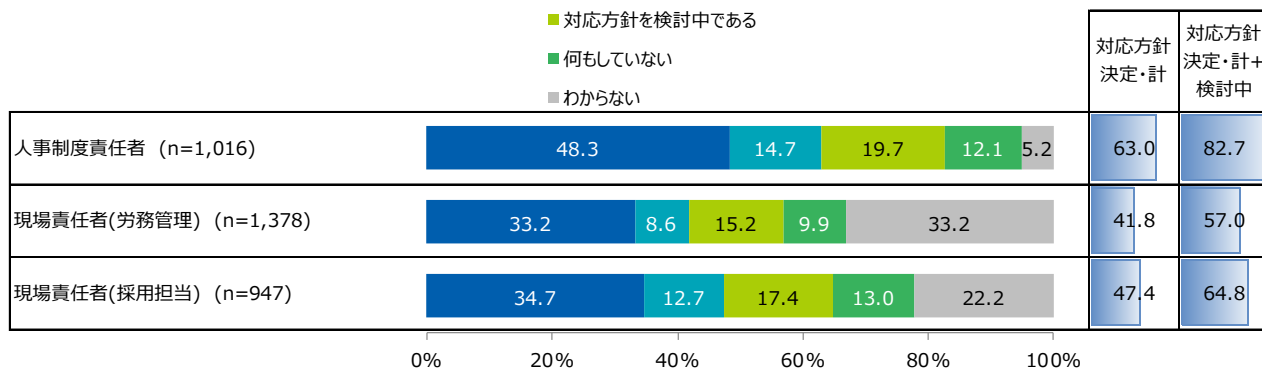
※2021年度新規聴取

Q8 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

# G. 高齢者が活躍できる環境の整備

## ■ 対応状況（制度・ルール認知者）

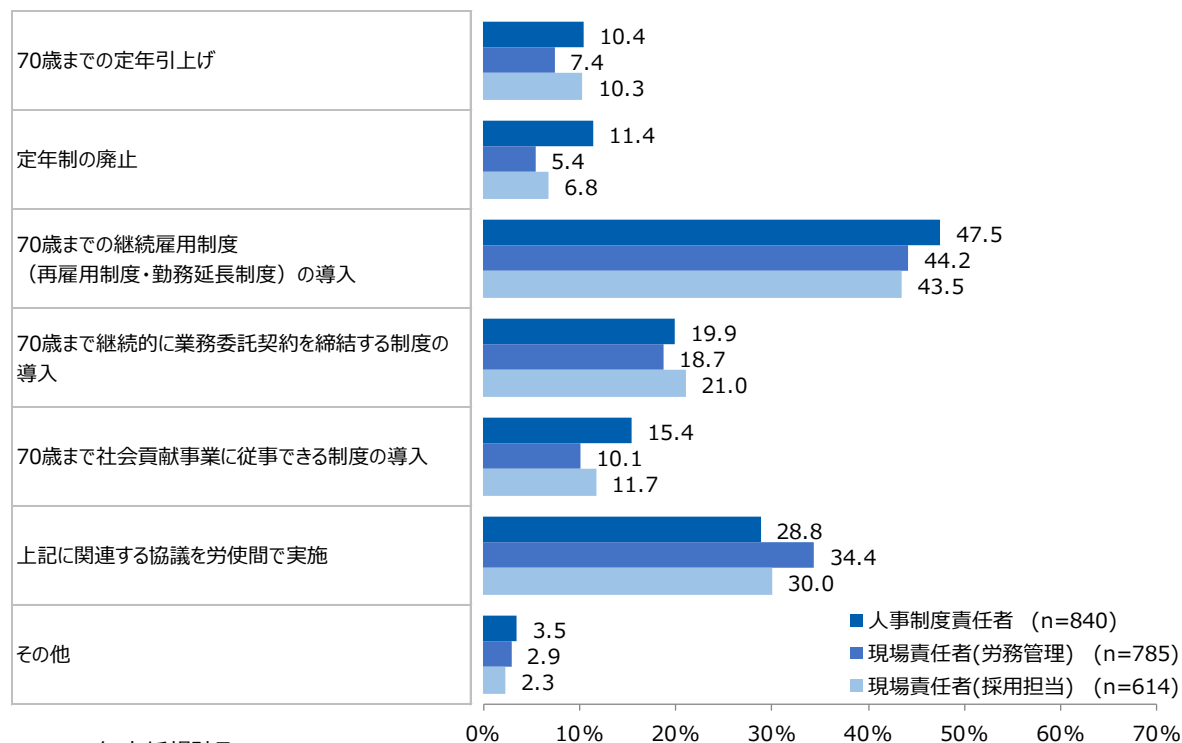
- 対応方針を決定して、すでに対応している
- 対応方針は決定しているが、まだ対応していない
- 対応方針を検討中である
- 何もしていない
- わからない



※2021年度新規聴取

Q35 高齢者が活躍できる環境の整備についてお聞きます。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。(SA)

## ■ 具体的な対応内容（対応決定・検討者）



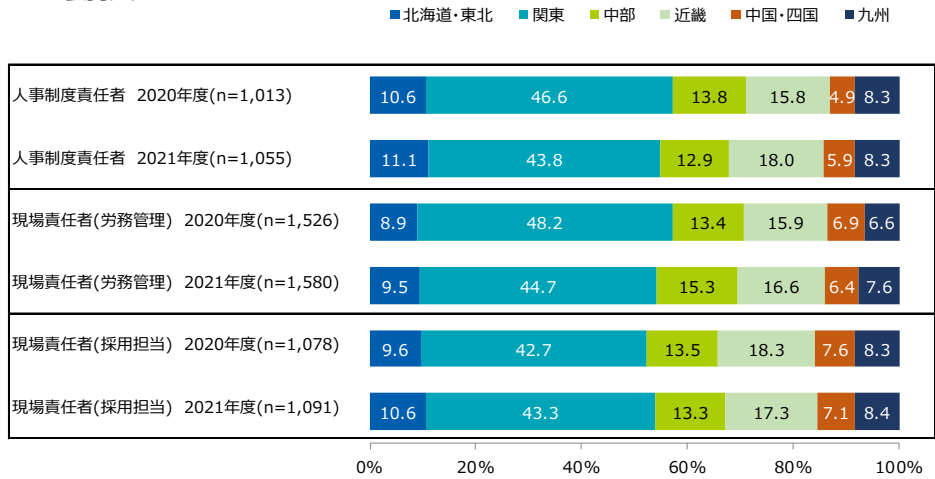
※2021年度新規聴取

Q36 高齢者が活躍できる環境の整備のため、あなたの会社で行っている対応として、あてはまるものを全てお選びください。(MA)

# 回答者の属性

勤務先エリアは、属性に関わらず「関東」が4割強、「近畿」が約2割弱、「中部」が1割強で昨年度から大きな変化はない。

## ■ 勤務先

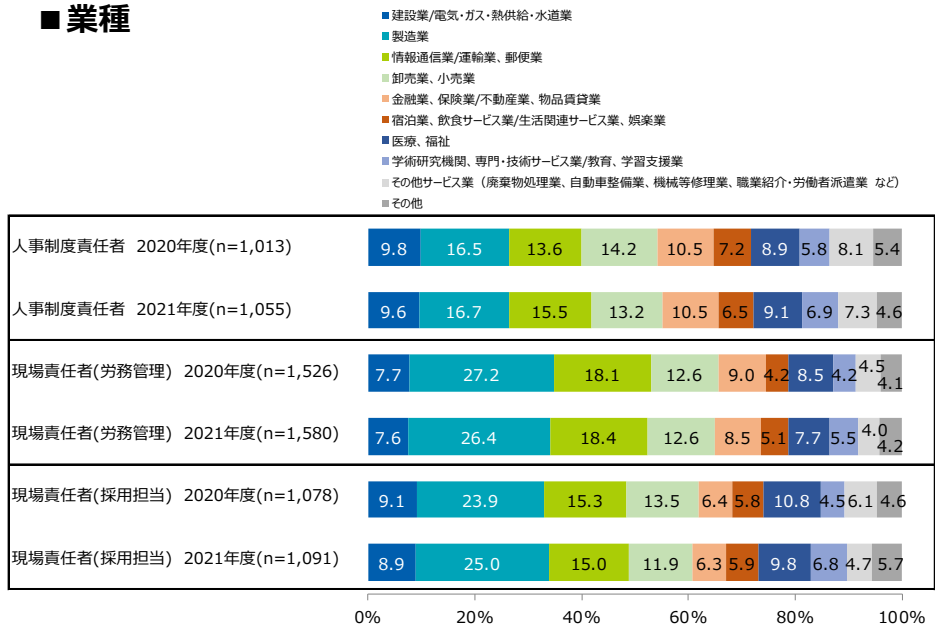


SQ3 あなたのお勤め先の勤務地をお選びください。※複数の会社にお勤めの方は、一番勤務時間の多い会社についてお答えください。※一番勤務時間の多い会社で、複数の店舗や事業所で働くことがある場合には、主に働いている勤務地をお選びください。(SA)

人事制度責任者では、「製造業」(17%)、「情報通信業/運輸業、郵便業」(16%)、「卸・小売業」(13%)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割半ばを占める。昨年度から大きな変化はない。

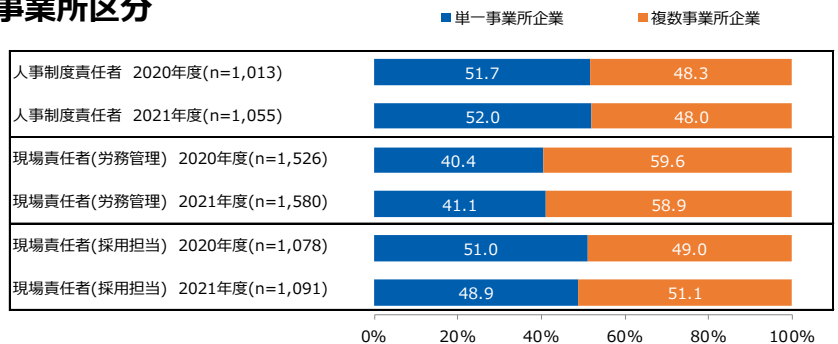
## ■ 業種



SQ4 あなたがお勤めの会社の業種をお選びください。※複数の会社にお勤めの方は、一番勤務時間の多い会社についてお答えください。(SA)

事業所区分は、現場責任者(労務管理)は複数事業所企業が約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。いずれも昨年度から大きな変化はない。

## ■ 事業所区分



SQ5 あなたがお勤めの会社の事業所区分について教えてください。(SA)



# 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」「300～999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割強となっている。採用担当は、「10～99人」が32.5%と、昨年度から大きな変化はない。

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半数以上を占める。

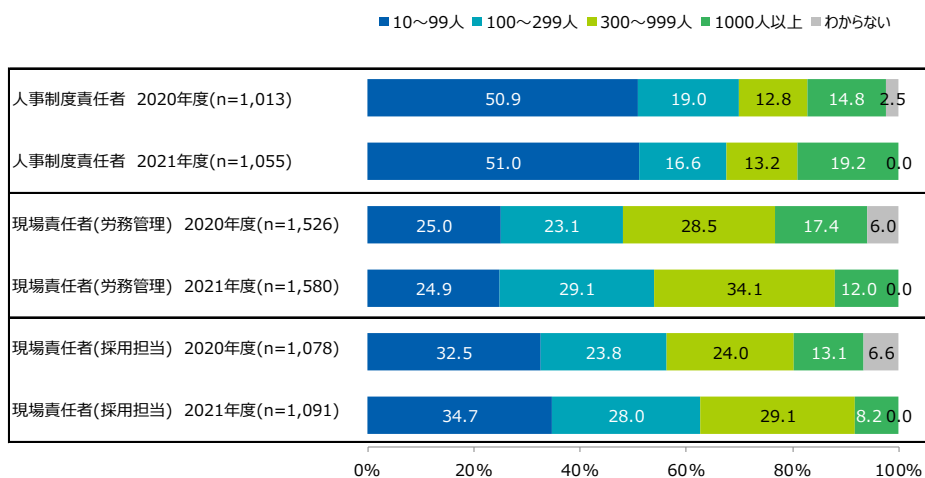
昨年度から人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも全体的に正社員の人数は増加傾向にある

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。

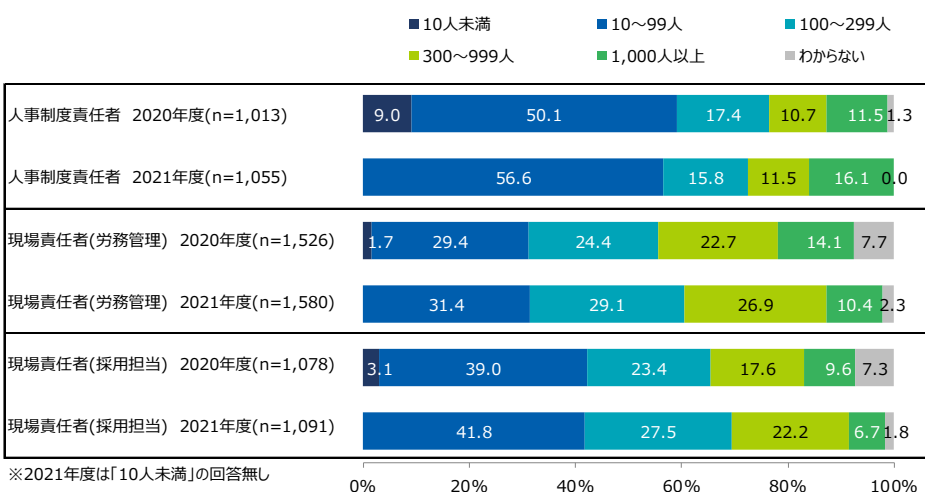
昨年度から「10～99人」の割合は増加しており、人事制度責任者・現場責任者（採用担当）では20ポイント以上増加している。

## ■従業員規模

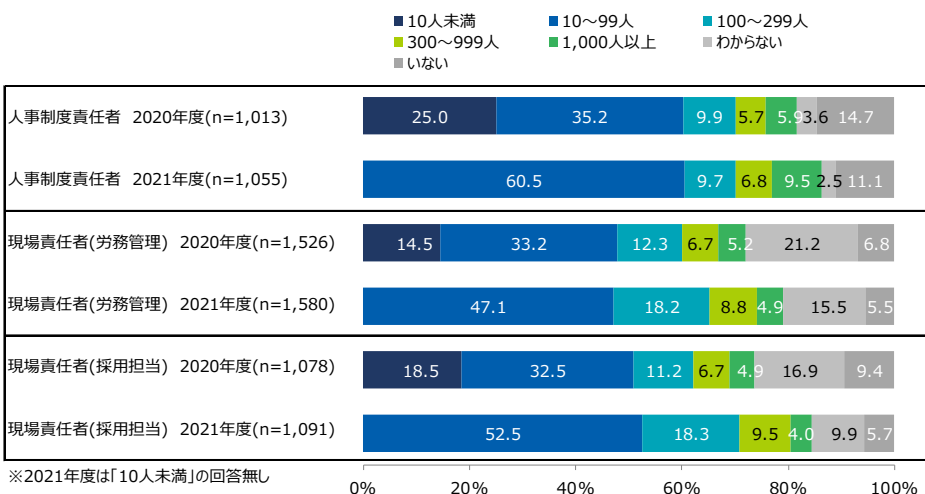
### <会社全体の全従業員の人数>



### <会社全体の正社員の人数>



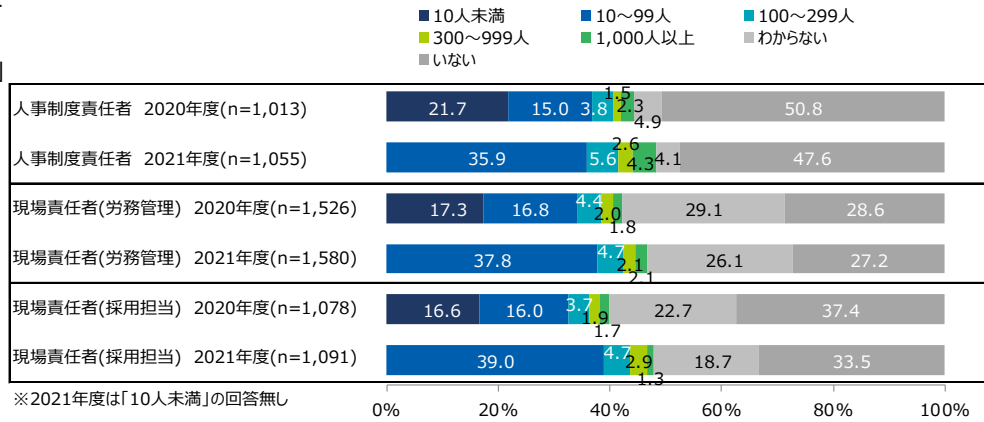
### <会社全体の正社員以外の人数>



# 回答者の属性

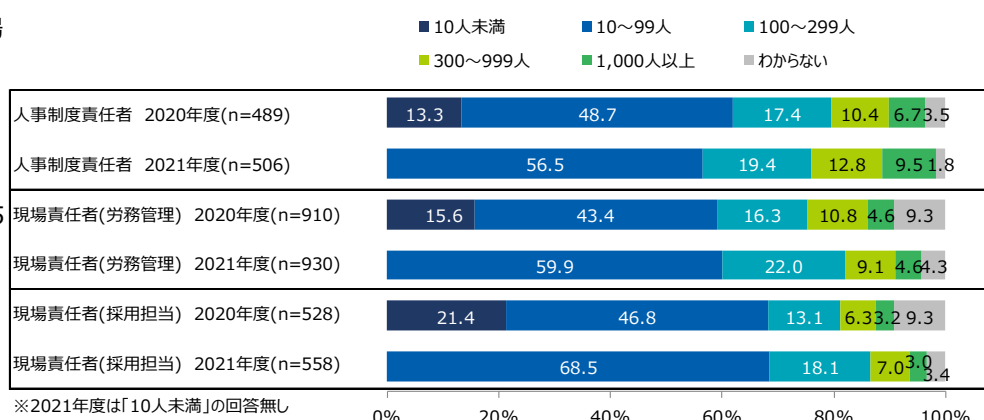
会社全体の派遣社員の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10～99人」の割合が最も高い。  
昨年度から「10～99人」の割合はいずれも20ポイント以上増加している。

## <会社全体の派遣社員の人数>



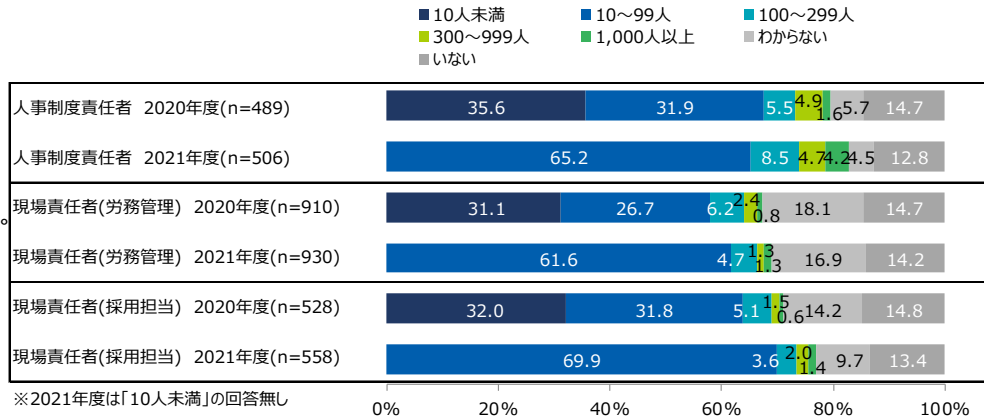
主にお勤めの店舗・事業所の正社員の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10～99人」の割合が最も高い。  
昨年度から「10～99人」の割合は、人事制度責任者では7.8ポイント、現場責任者（労務管理）では16.5ポイント、現場責任者（採用担当）では21.7ポイント増加している。

## <主にお勤めの店舗・事業所の正社員人数>



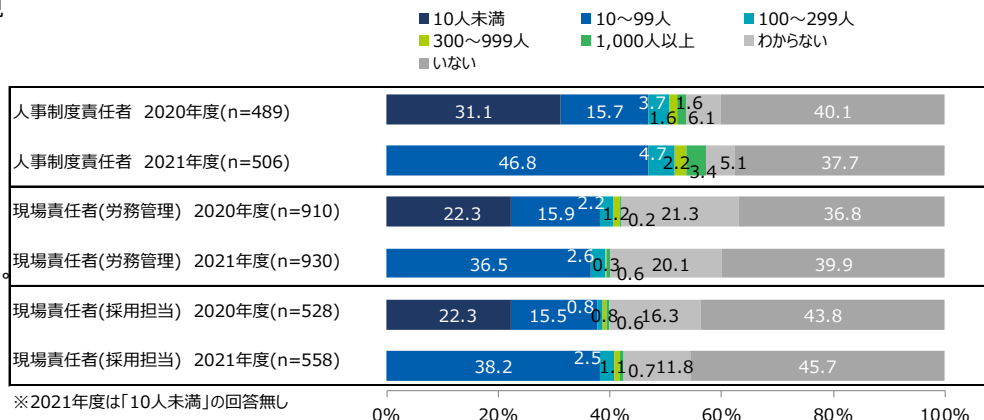
主にお勤めの店舗・事業所の正社員以外の人数は、人事制度責任者・現場責任者（労務管理／採用担当）とも「10～99人」の割合が最も高い。  
昨年度から「10～99人」の割合は、いずれも30ポイント以上増加している。

## <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「10～99人」の割合が最も高い。  
昨年度から「10～99人」の割合は、人事制度責任者では31ポイント、現場責任者（労務管理／採用担当）とも20ポイント以上増加している。

## <主にお勤めの店舗・事業所の派遣社員の人数>



SQ6 あなたがお勤めの会社の従業員規模をお答えください。また、複数の店舗や事業所がある場合は、主にお勤めの店舗・事業所の従業員規模をお答えください。(SA)

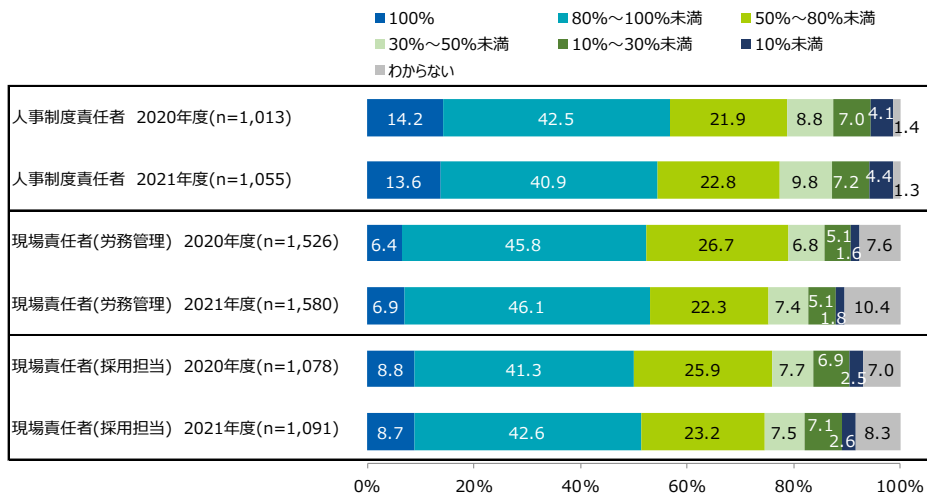
# 回答者の属性

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割以上を占め、最も多い。昨年度から大きな変化はない。

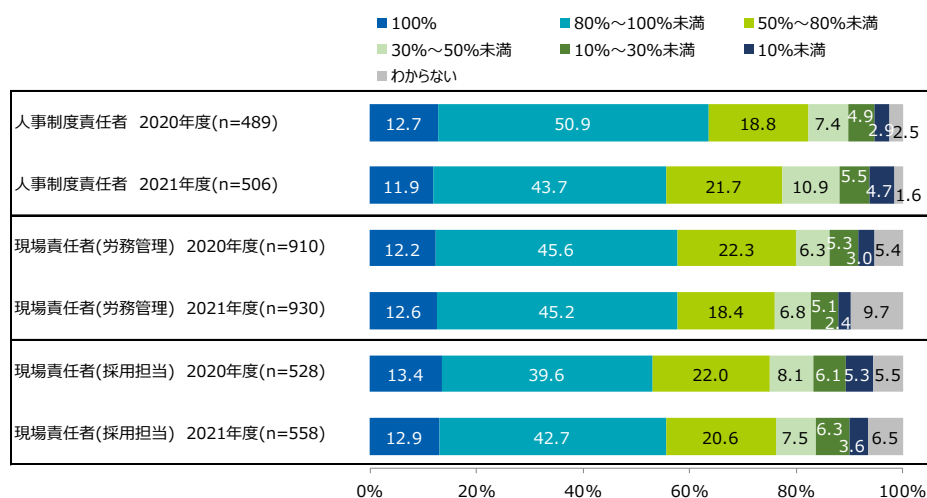
主にお勤めの店舗・事業所での正社員比率も、「80～100%未満」が4割以上を占め、最も多い。昨年度から「80～100%未満」の割合が、人事制度責任者では7ポイント程度減少。

## ■ 正社員比率

### <会社全体>



### <主にお勤めの店舗・事業所>



Q4A あなたがお勤めの会社の正社員比率をお答えください。また、複数の店舗や事業所がある場合は、主にお勤めの店舗・事業所の正社員比率をお答えください。(SA)

# 回答者の属性

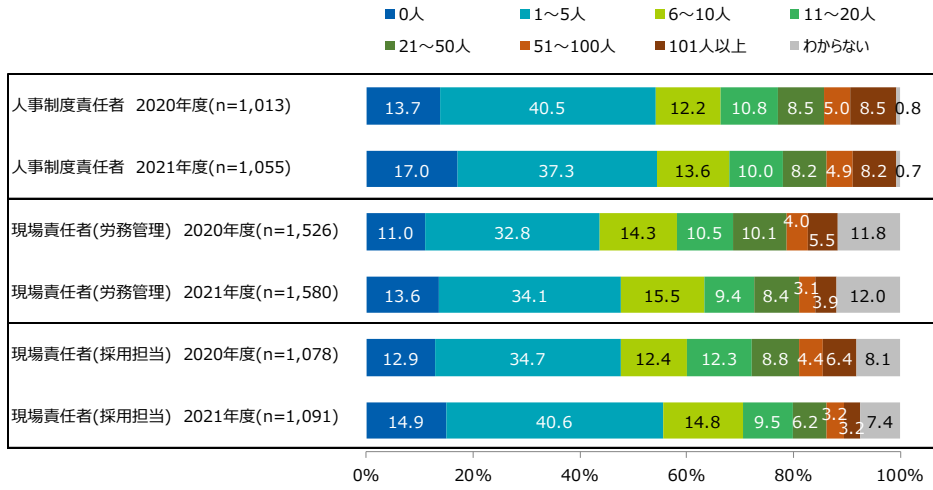
直近1年間の採用人数（正社員）は、人事制度責任者では、「1～5人」が37%と最も高い。「0人」「6～10人」「11～20人」と回答した割合は、それぞれ1割台であり、正社員以外の採用人数も、「1～5人」が35%と最も高く、昨年度から大きな変化はない。

現場責任者（労務管理／採用担当）においても、正社員の採用人数は「1～5人」が最も高く、3～4割を占める。一方で正社員/正社員以外ともに、昨年度から「0人」と回答した割合が微増している。

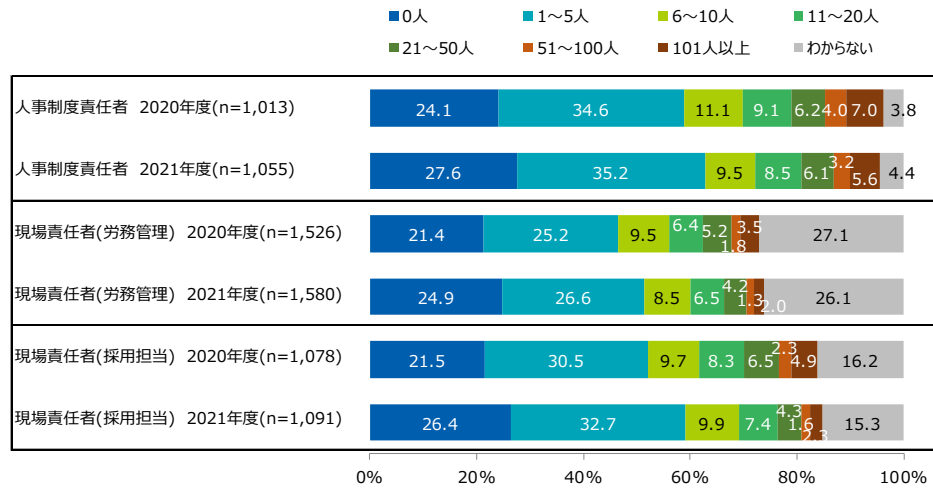
直近1年間の採用人数（派遣社員）は、人事制度責任者では「0人」が5割以上を占める。現場責任者においても、派遣社員の採用人数は「0人」が最も高く4割以上を占め、昨年度から増加傾向。

## ■採用人数（直近1年間）

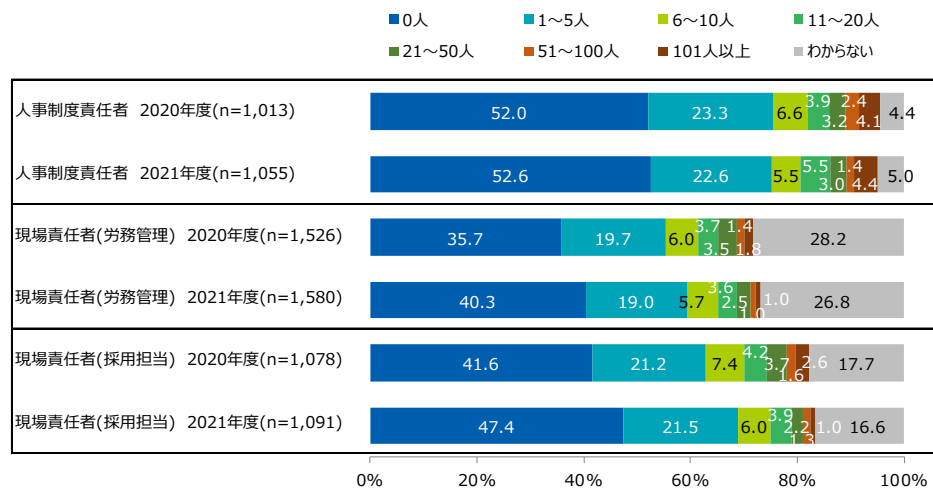
### <正社員>



### <正社員以外（パート・アルバイト含む）>



### <派遣社員>



Q1 あなたがお勤めの会社についてお伺いします。あなたがお勤めの会社の直近1年間の採用人数をお答えください。(SA)

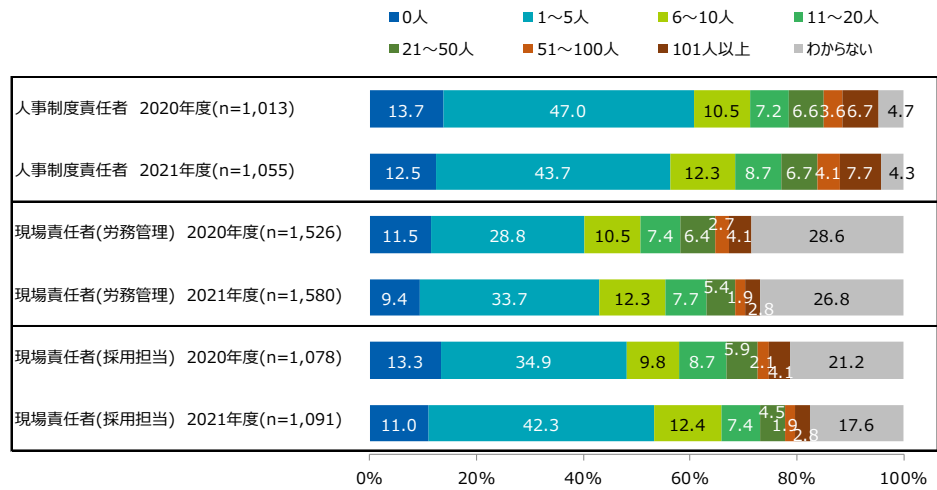
# 回答者の属性

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44%と最も高い。正社員以外の採用人数も、「1～5人」が35%と最も高い。派遣社員の採用人数は「0人」の割合が53%。

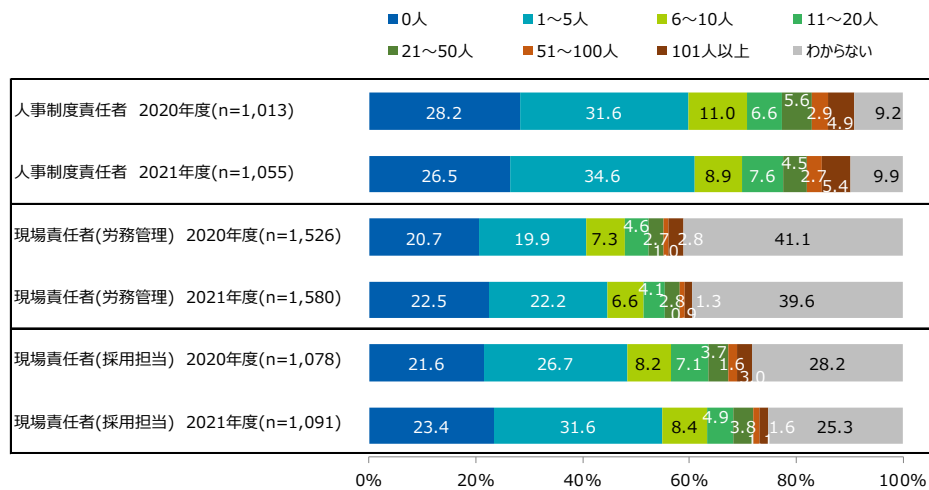
現場責任者においても、正社員の採用人数は「1～5人」が最も高く、3～4割を占める。正社員以外の採用人数は、現場責任者（労務管理）では「0人」、現場責任者（採用管理）では「1～5人」が最も高い。派遣社員の採用人数は採用担当/労務管理ともに「0人」が最も高い。

## ■採用人数（今後1年間）

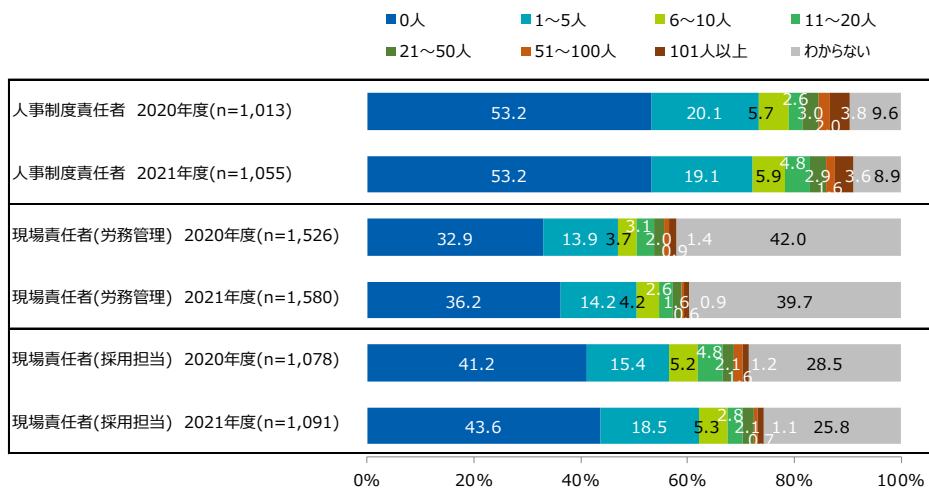
### <正社員>



### <正社員以外（パート・アルバイト含む）>



### <派遣社員>



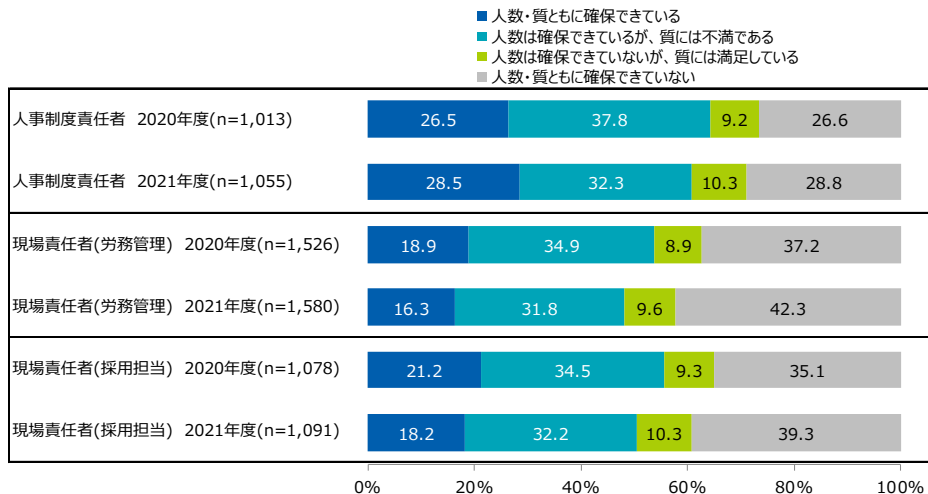
Q2 あなたがお勤めの会社についてお伺いします。あなたがお勤めの会社の今後1年間の採用人数をお答えください。(SA)

# 回答者の属性

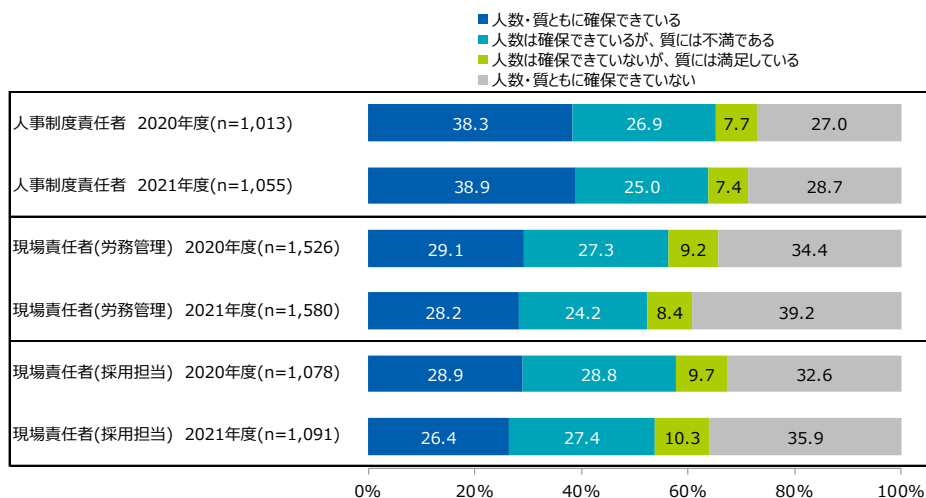
人材の確保状況を見ると、正社員・正社員以外ともに、人事制度責任者、現場責任者（労務管理／採用担当とも）では、「人数・質ともに確保できていない」が昨年度から微増、「人数・質ともに確保できている」「人数は確保できているが、質には不満である」と回答した割合が微減。

## ■ 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）>



Q3 あなたがお勤めの会社では、人材は確保できていますか。直近1年間の状況として、最もあてはまるものをお選びください。(SA)

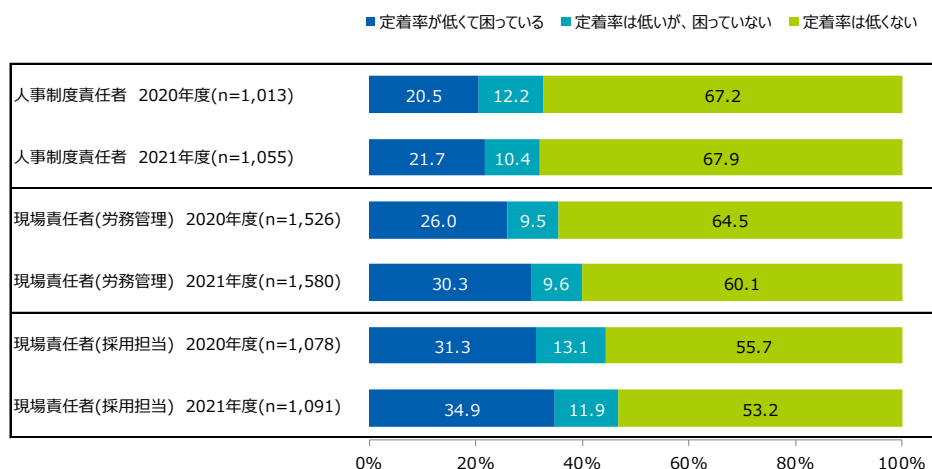
# 回答者の属性

正社員の人材の定着率は、人事制度責任者では、「定着率は低くない」と回答した割合は、68%であり、昨年度から大きな変化はない。現場責任者でも「定着率は低くない」と回答した人が最も多く、労務管理では60%、採用担当では53%を占め、昨年度から僅かに減少。

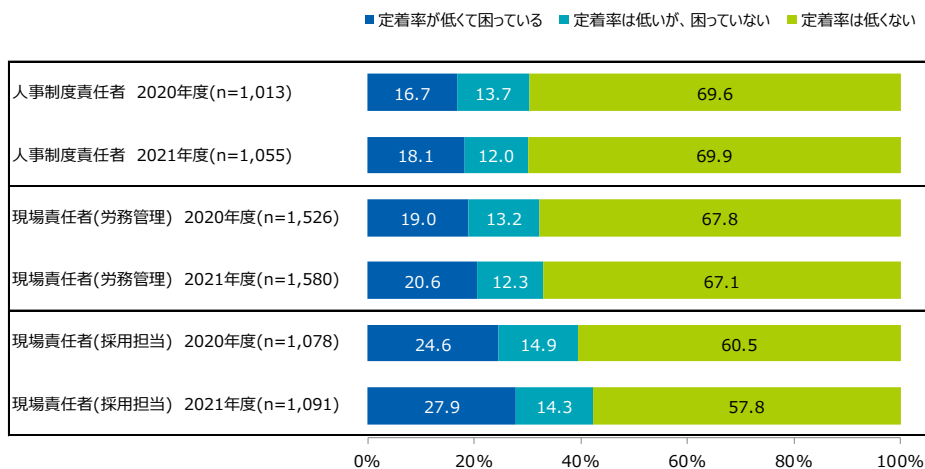
正社員以外の人材の定着率も同様に、人事制度責任者では、「定着率は低くない」と回答した割合は、約7割であり、現場責任者では、労務管理では67%、採用担当では58%を占める。昨年度から僅かに減少している。

## ■ 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）>

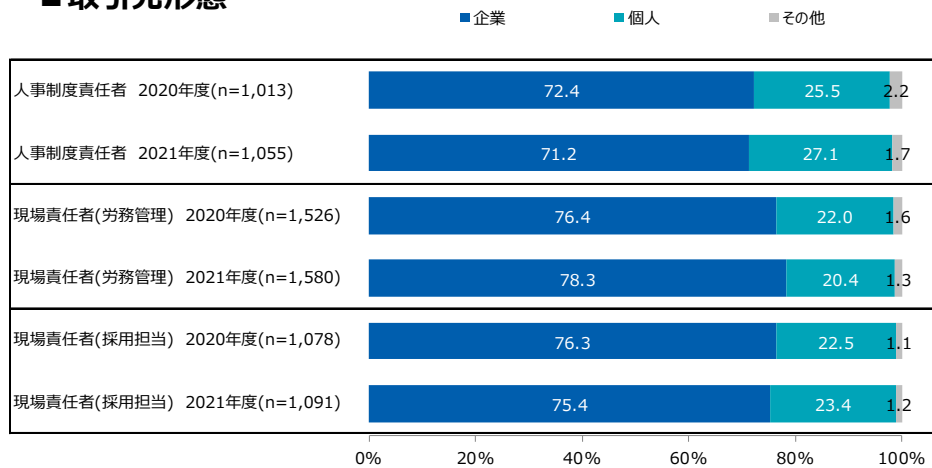


Q4 あなたがお勤めの会社では、人材は定着していますか。直近1年間の状況として、最もあてはまるものをお選びください。(SA)

# 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。人事制度責任者では、昨年度から大きな変化はない。

## ■ 取引先形態



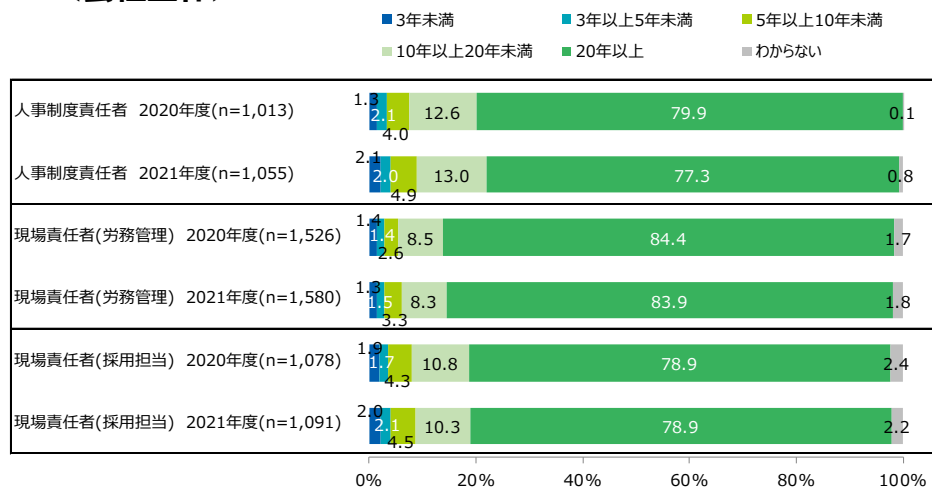
Q5 あなたの現在お勤めの会社の主な取引先としてあてはまるものをお選びください。(SA)

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。人事制度責任者及び現場責任者（労務管理）では、昨年度から僅かに減少している。

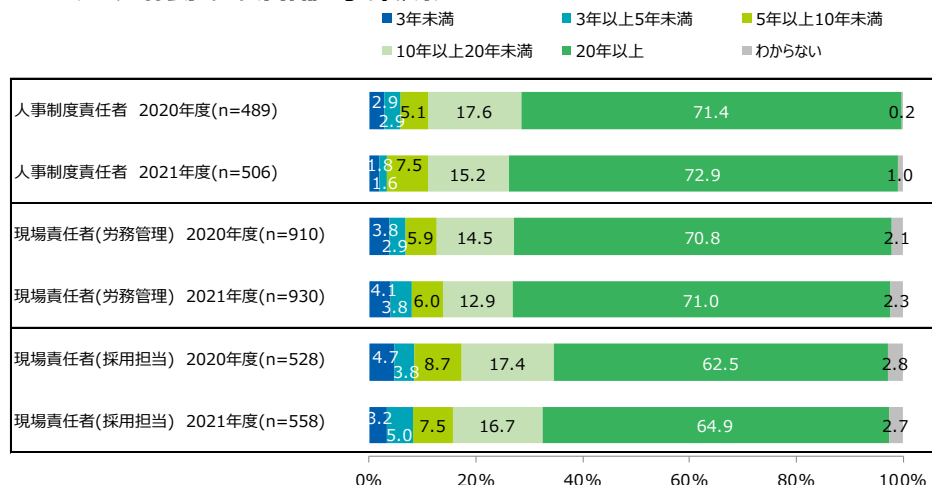
主にお勤めの店舗・事業所の創業年数も、「20年以上」の割合が、人事制度責任者、現場責任者（労務管理／採用担当とも）ともに最も多く、6～7割となっている。いずれも昨年度から僅かに増加。

## ■ 創業（創設）からの期間

### <会社全体>



### <主にお勤めの店舗・事業所>



Q6 あなたの現在お勤めの会社は、創業（創設）してから何年経ちますか。また、複数の店舗や事業所がある場合は、主にお勤めの店舗・事業所についてお答えください。(SA)