

2022年度 法改正と労働施策の認知に関する調査

■ 目次

1. サマリ
2. 認知・理解度
3. 認知経路
4. A. 有期雇用労働者の無期転換ルールへの対応状況
5. B. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況
6. C. 時間外労働の上限規制への対応状況
7. D. 有給休暇の取得促進義務への対応状況
8. E. 地域別 最低賃金制度への対応状況
9. F. 副業・兼業の促進に関するガイドラインへの対応状況
10. 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
- 副業・兼業の促進に関するガイドライン

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 : 2022年9月16日（金）～2022年9月20日（火）
（昨年度：2021年10月22日（金）～2021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 1,072s（昨年度：1,055s）

②現場責任者 2,175s（昨年度：2,117s）

うち、労務管理（メンバー・部下の労働状況の管理）

1,653s（昨年度：1,580s）

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）1,114s（昨年度：1,091s）

※労務管理、採用担当を兼務している方 592s（昨年度：554s）

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。

社会保険の適用拡大（2022年10月～企業規模等の拡大）、
改正育児・介護休業法（2022年10月～産後パパ育休、育休の分割取得）
（P6参照）は制度の認知度のみ聴取。

法改正についての調査

■ 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す。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 :

2022年10月に最低賃金額の改定が予定されています。

人材の確保状況と、今後1年間の採用/受け入れ意向について

- ✓ 今後1年間の採用/受け入れ人数：
 - 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。派遣社員の受け入れ人数は「0人」の割合が52%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割半ば～4割強を占める。正社員以外の採用人数も「1～5人」が最も高い。派遣社員の受け入れ人数は採用担当/労務管理ともに「0人」が最も高い。
- ✓ 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」が昨年度から約3ポイント～7ポイント増加しており、人材の確保が難しい傾向になっている。

法改正認知度・対応状況等

- ✓ 認知・内容理解度：『D. 有給休暇の取得促進義務』の現場責任者を除く、全ての項目で昨年度より増加している。特に『B. 求人募集時の労働条件明示義務』では、「詳しい内容を知っている」と回答した人事制度責任者が昨年度より4ポイント増加している。
- ✓ 前年からの継続聴取項目の認知度・対応状況：
 - 人事制度責任者において、『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』と『B. 求人募集時の労働条件明示義務』の「内容を知っている・計」が増加し、2019年度以降、最も高い結果となった。また、現場責任者の「内容を知っている・計」よりも高く、差が開いている。
 - 『C. 時間外労働の上限規制』と『D. 有給休暇の取得促進義務』と『E. 地域別最低賃金制度』においては、人事制度責任者の「内容を知っている・計」は微増であったが、2019年度と同程度に回復した。上記は、人事制度責任者の方が現場責任者よりも高い結果であるが、AやB程差は開いていない。
 - 『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』：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66%と、調査を重ねるごとに減少傾向。
 - 『B. 求人募集時の労働条件明示義務』：直近1年での求人募集方法は、「ハローワーク」「求人情報サイト」が6割弱で上位。「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出義務認知・対応状況として、「提出している」と「知らなかった」がともに3割強と同程度の結果となった。対応状況（各項目の記載・明示状況）は「対応方針決定・計」が昨年度より10ポイント以上減少。
 - 『C. 時間外労働の上限規制』：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6割半ばと、昨年度より8ポイント増加。具体的な対応内容として、「テレワークやリモートワークを導入する」（-5ポイント）「ノー残業デーを設ける」（-6ポイント）が減少した一方、「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」と「経営層からの呼びかけ・意識啓発を行う」（+5ポイント）がアップした。
 - 『D. 有給休暇の取得促進義務』：対応状況は「何もしていない」（-7ポイント）が減少した（2019年度と同程度に回復）。また労働者本人任せは2019年度から減少傾向で2022年度最小値にあり、会社側の指示などが浸透している様子。
 - 『E. 地域別最低賃金制度』：対象者が「いる」と回答した企業の割合自体は4ポイント増加した一方で、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2ポイント減少した。
- ✓ 今年度新規聴取項目の認知度・対応状況（『G.』『H.』は認知度のみ聴取）：
 - 人事制度責任者の「内容を知っている・計」は、『F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン』で75%、『G. 社会保険の適用拡大（2022年10月～企業規模等の拡大）』で85%、『H. 改正育児・介護休業法（2022年10月～産後パパ育休、育休の分割取得）』で86%となっており、いずれも半数以上の認知を獲得しているが、FはGとHに比べてスコアが低く、浸透が弱い様子。FとGの「内容を知っている・計」は、現場責任者よりも人事制度責任者の方が高く差も開いており、AやBと同様の傾向。
 - 『F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン』：「副業・兼業許容・定めない計」が人事制度責任者で7割半ば、現場責任者で5割前後であり、副業・兼業をしている正社員がいる割合は、人事制度責任者では4割強、現場責任者では3～4割弱程度となっている。

認知・理解度

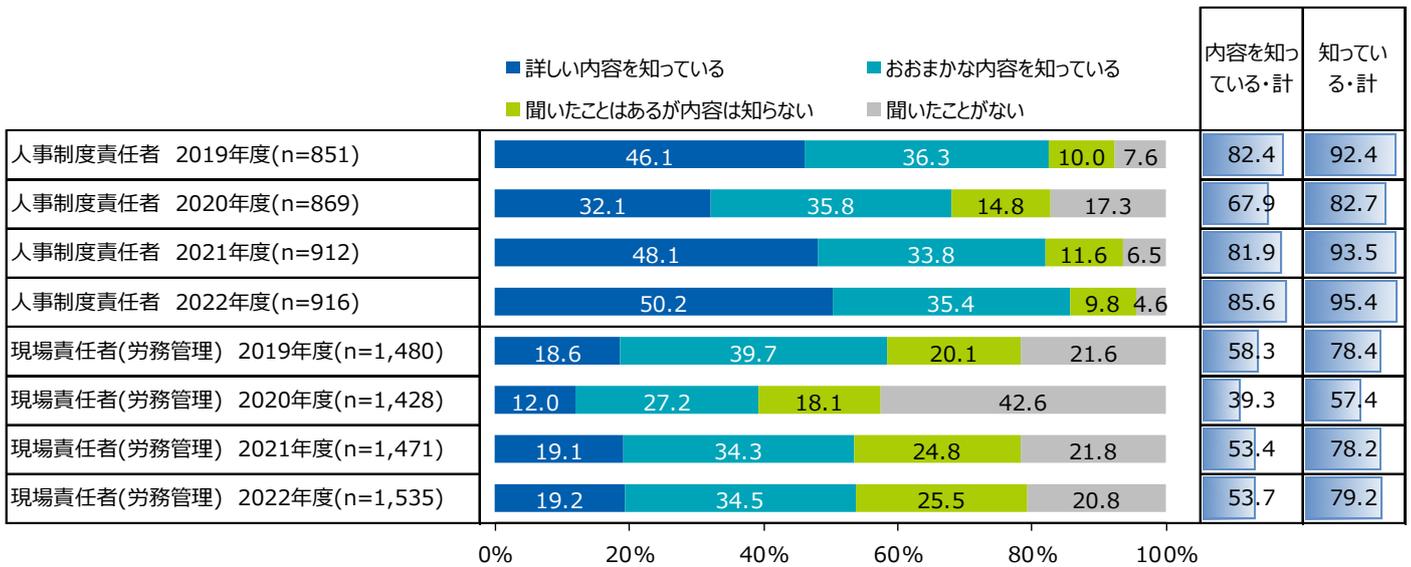
認知・内容理解のレベルは、『D. 有給休暇の取得促進義務』現場責任者を除く、全ての項目で昨年度より増加している。特に『B. 求人募集時の労働条件明示義務』では、「詳しい内容を知っている」と回答した人事制度責任者が昨年度より4ポイント増加している。

また、人事制度責任者と現場責任者で差がみられた『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『E. 地域別 最低賃金制度』『G. 社会保険の適用拡大』『H. 改正育児・介護休業法』は、人事制度責任者の4割半ば～6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1割半ば～3割強に留まった。

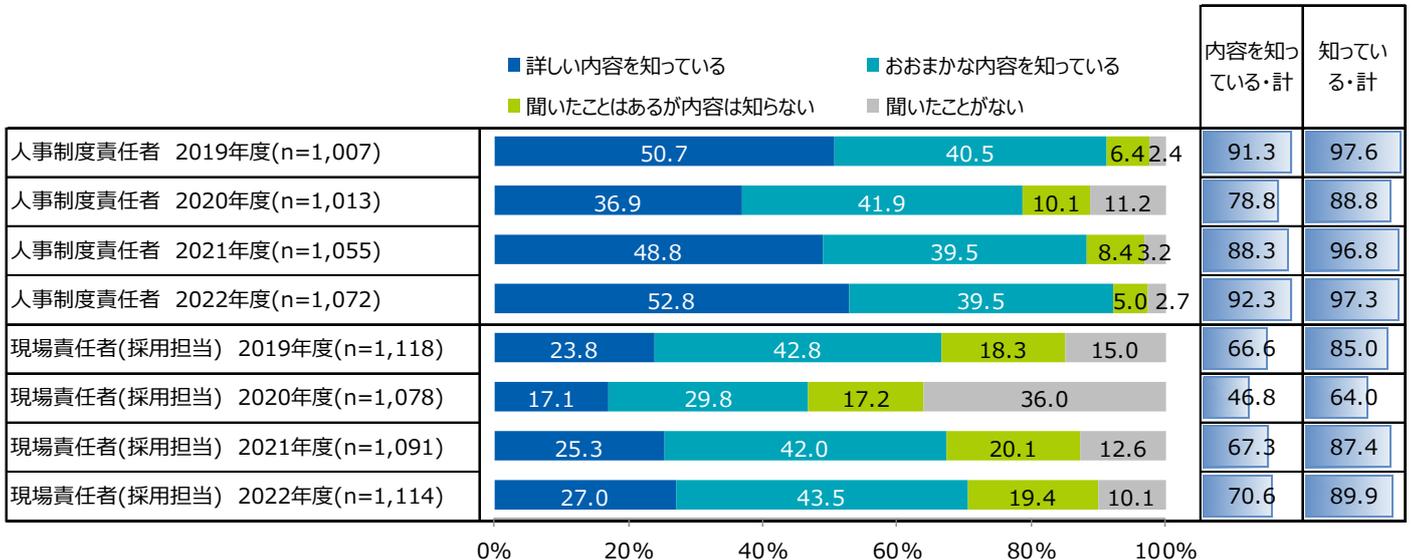
制度・ルール間で比較すると、『F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン』は、「内容を知っている・計（「詳しい内容+おおまかな内容を知っている」の合計）」が、人事制度責任者で7割半ばと、他の制度・ルールと比べてやや低い。また、現場責任者では、『A. 有期雇用労働者の無期転換ルール』『F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン』『H. 改正育児・介護休業法』について「内容を知っている・計」の割合が4～6割半ばと、『C. 時間外労働の上限規制』『D. 有給休暇の取得促進義務』『E. 地域別最低賃金制度』と比べ、認知・内容理解度はやや低くなっている。

22年度の新規聴取項目である『F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン』『G. 社会保険の適用拡大』『H. 改正育児・介護休業法』は、人事制度責任者の3割以上～4割半ばが「詳しい内容を知っている」と回答したのに対し、現場責任者では約1割～2割強と、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



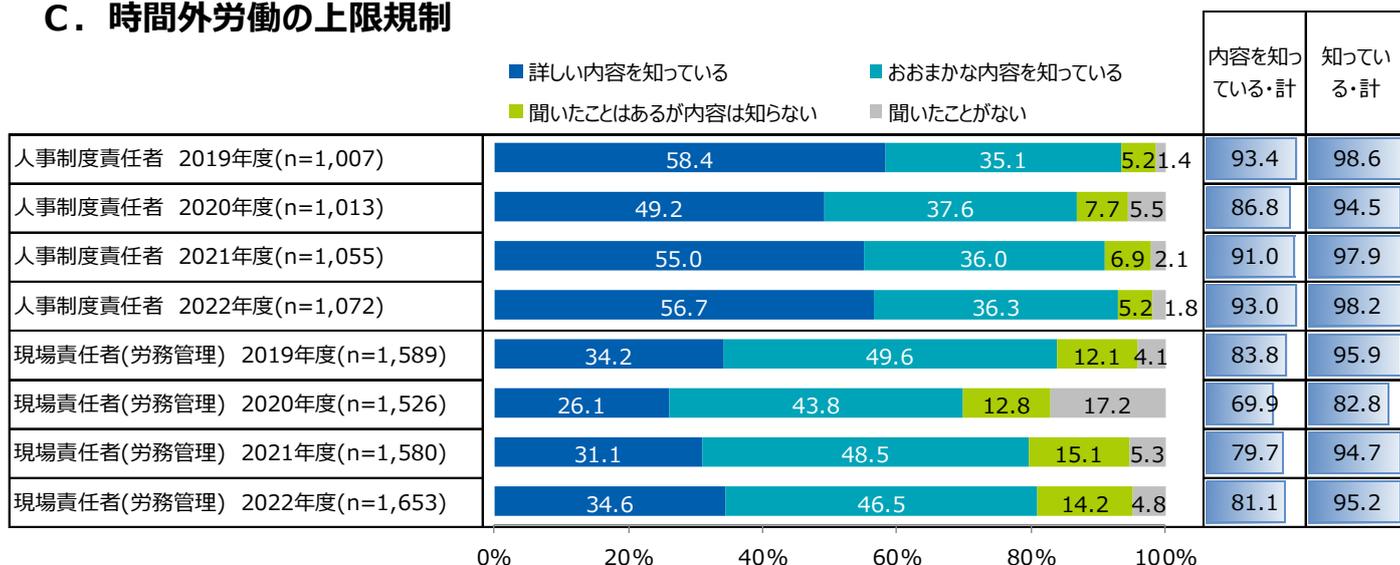
B. 求人募集時の労働条件明示義務



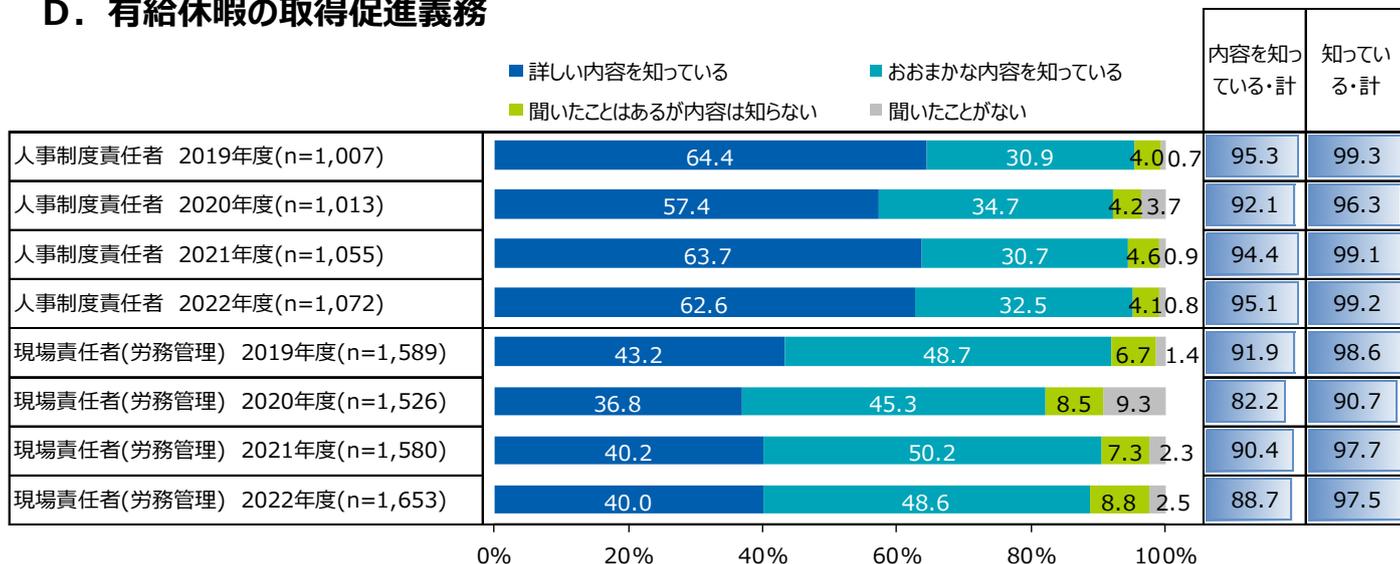
※端数処理の関係で、「内容を知っている・計」「知っている・計」は各選択肢の合計と一致しない場合がある。

認知・理解度

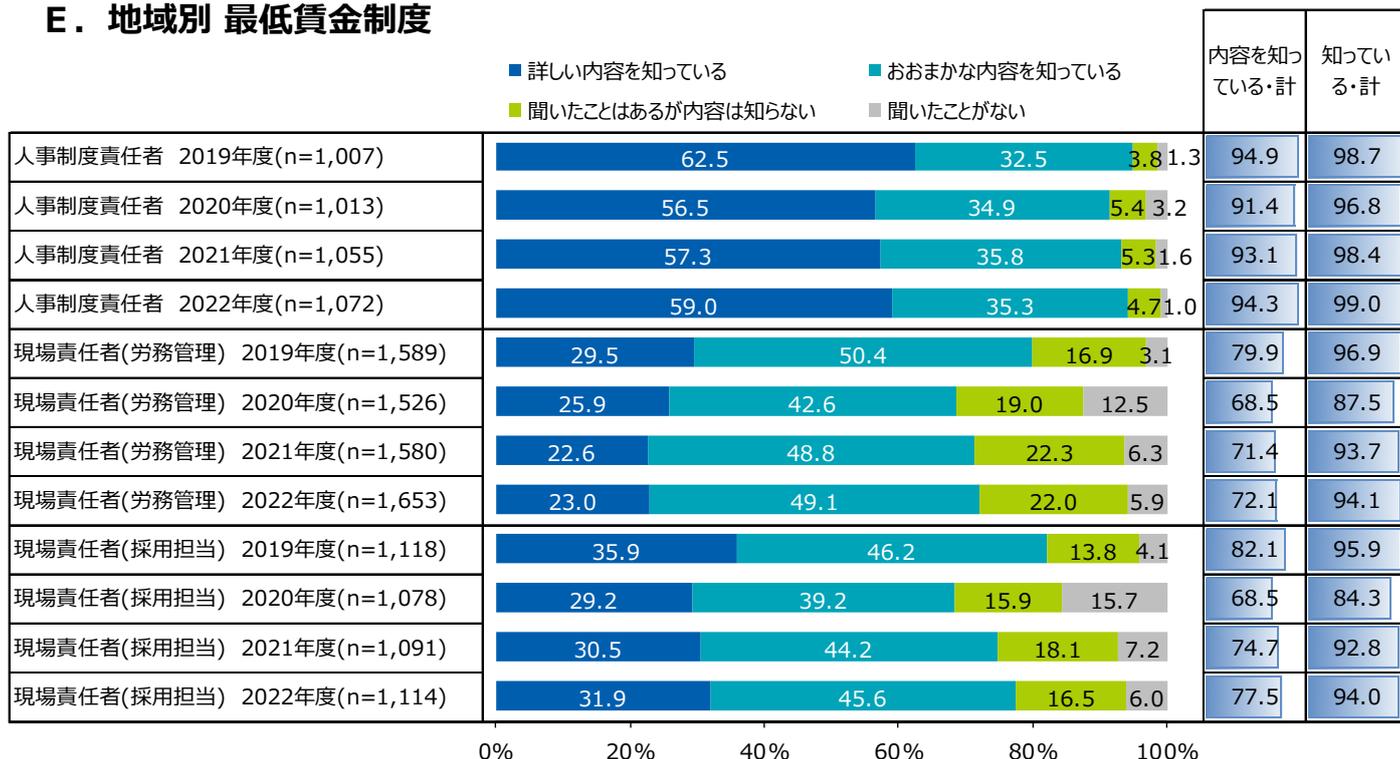
C. 時間外労働の上限規制



D. 有給休暇の取得促進義務

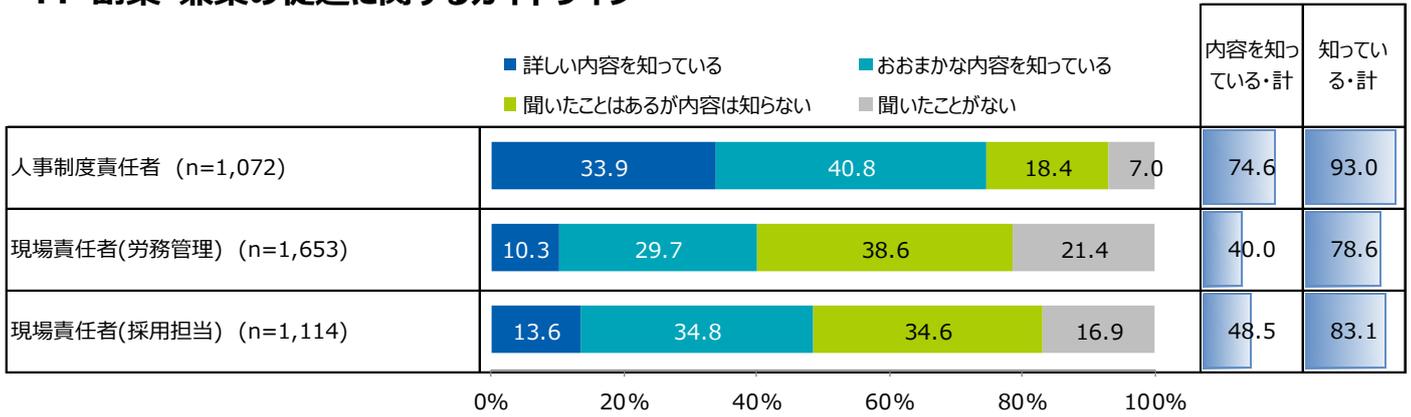


E. 地域別 最低賃金制度

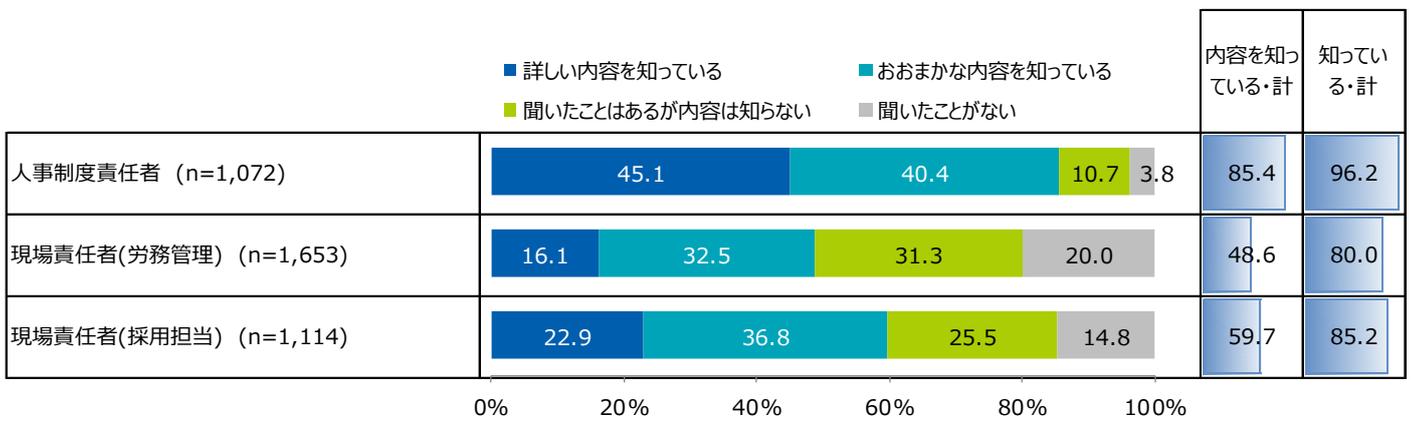


認知・理解度

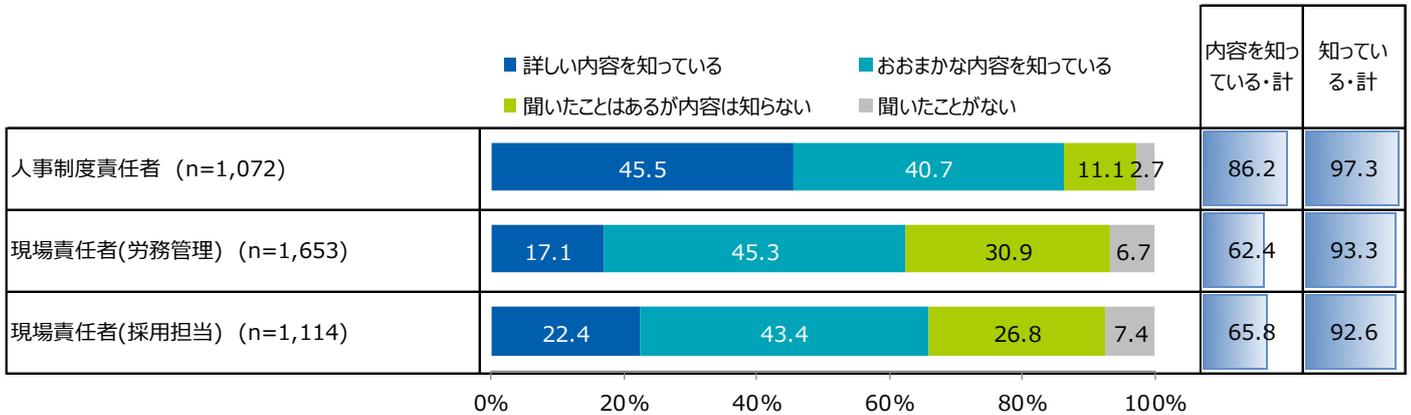
F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン



G. 社会保険の適用拡大（2022年10月～企業規模等の拡大）



H. 改正育児・介護休業法（2022年10月～産後パパ育休、育休の分割取得）



※F～Hは2022年度新規聴取

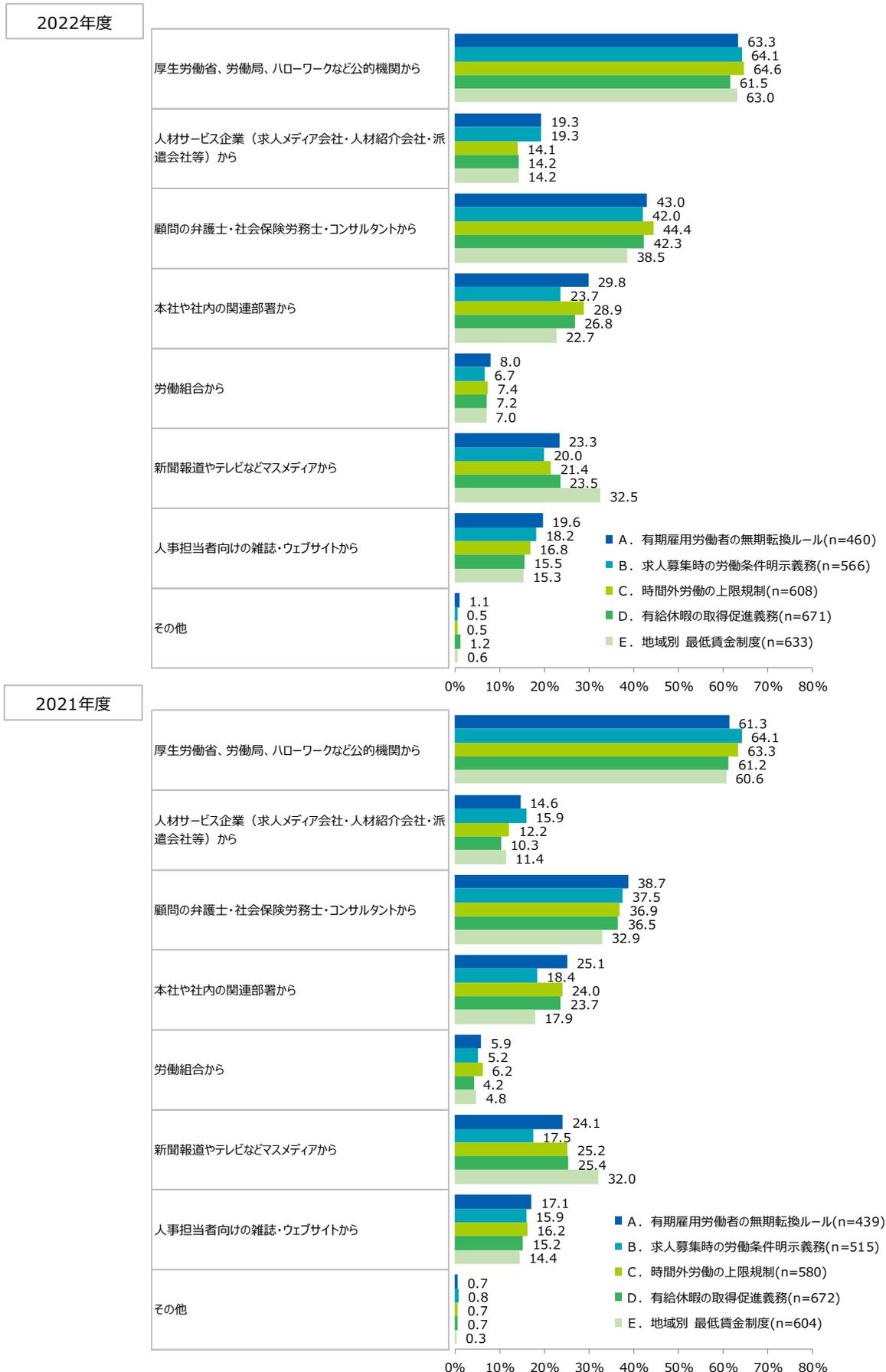
Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

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（6割強）。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」（4割前後）が高い。

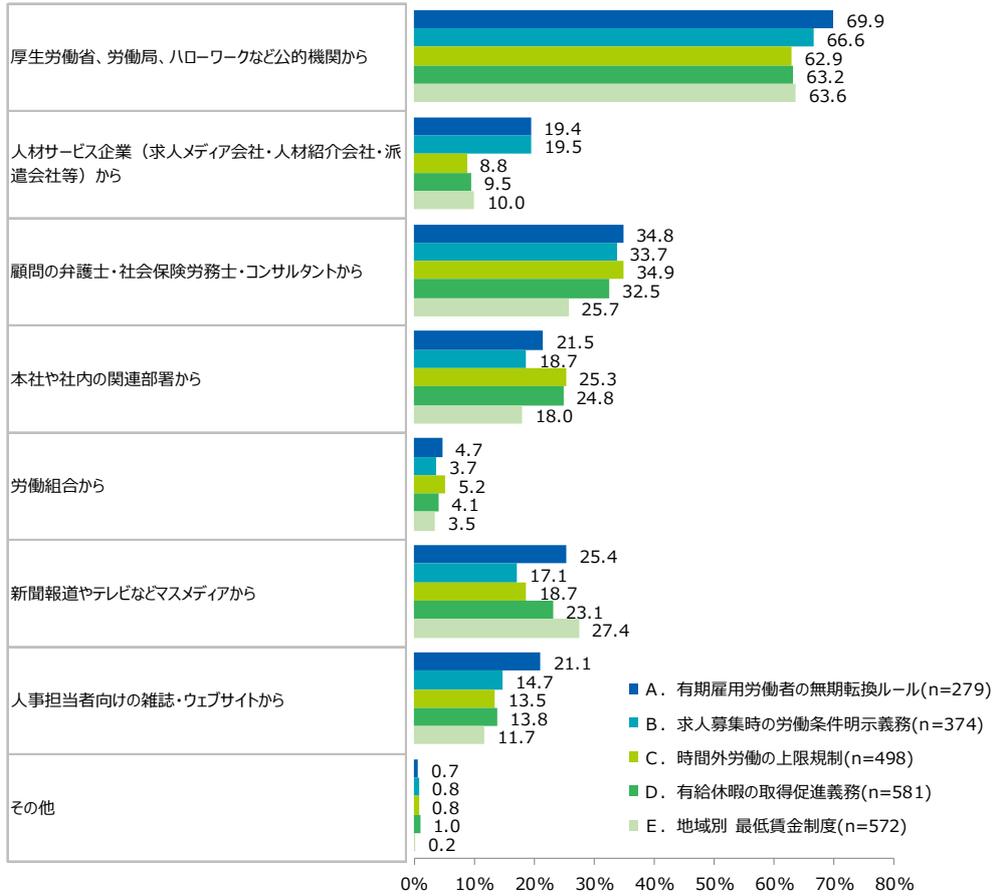
現場責任者では、昨年度同様に「本社や社内の関連部署から」「厚生労働省、労働局、ハローワークなど公的機関から」が各項目で上位となっている。

■ 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

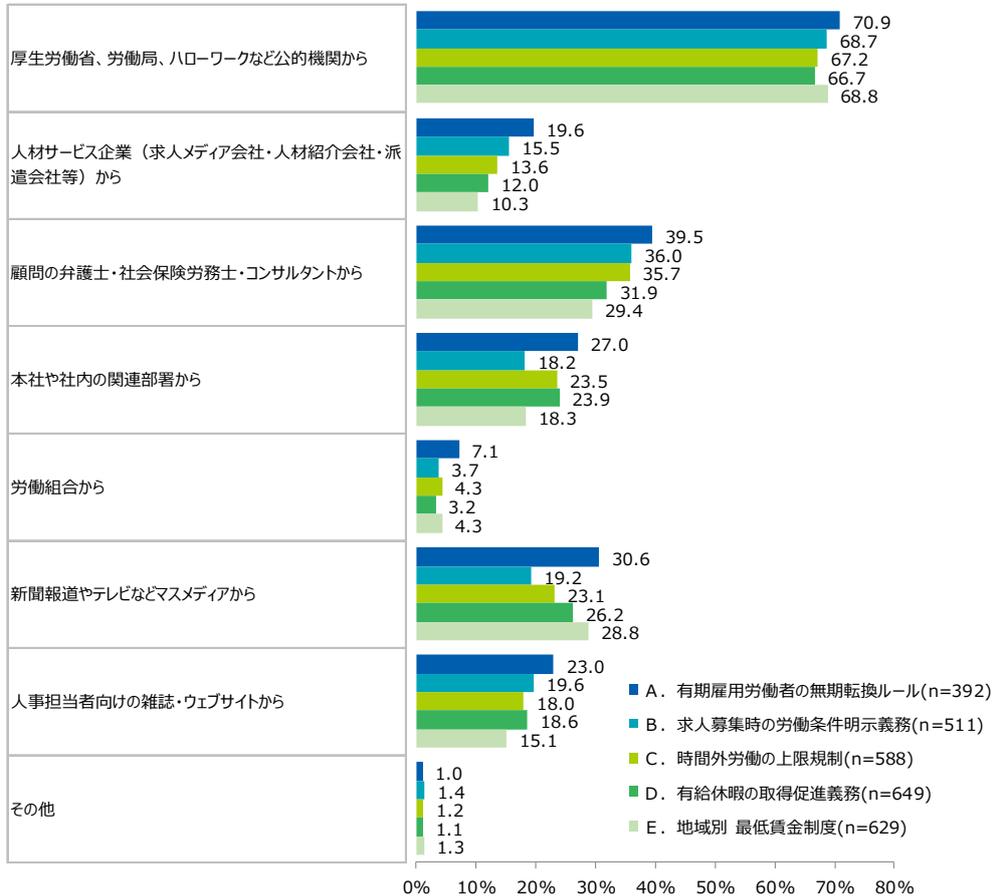


認知経路

2020年度

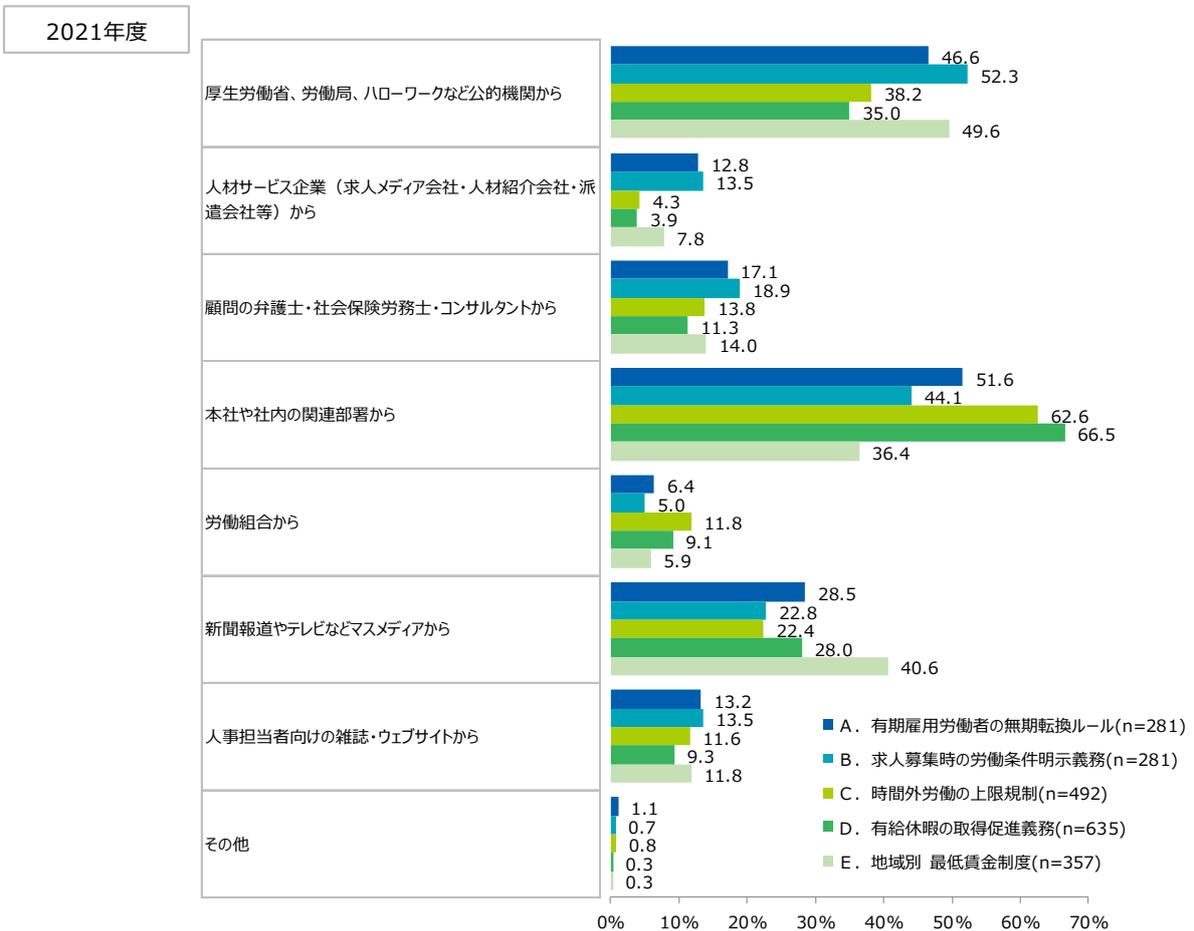
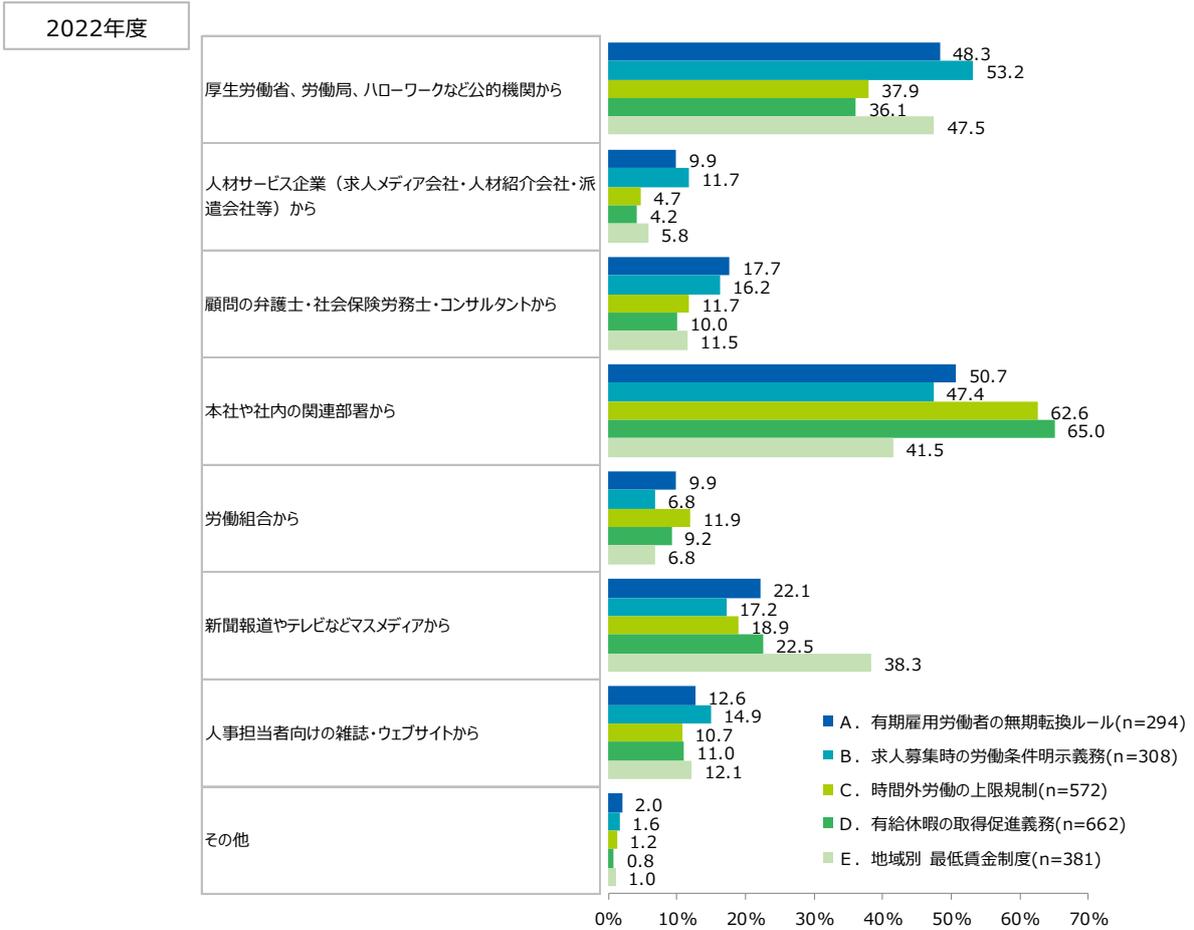


2019年度



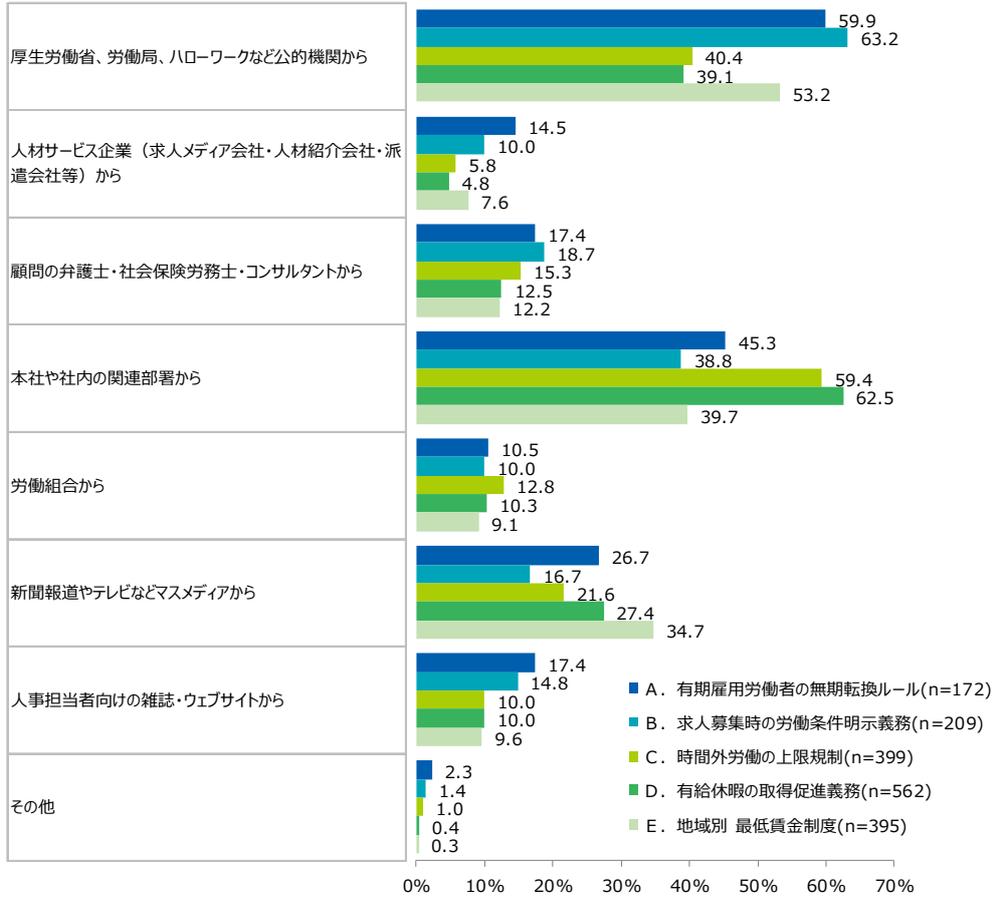
認知経路

■ 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

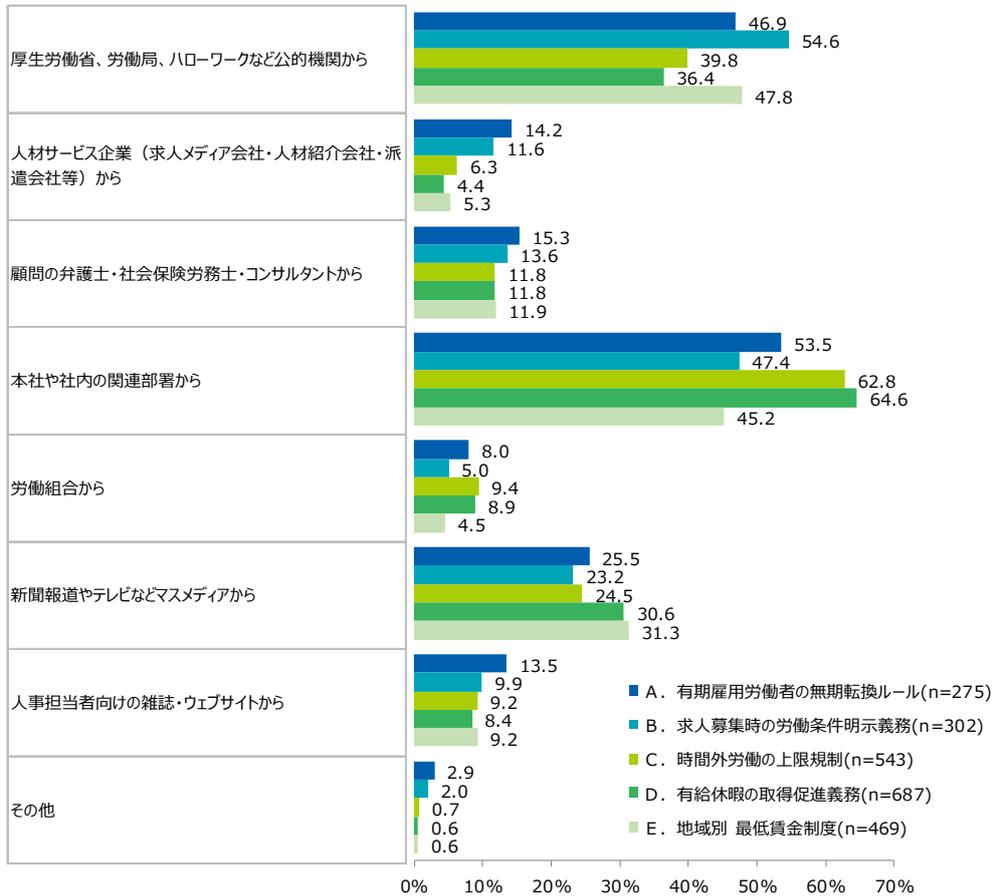


認知経路

2020年度

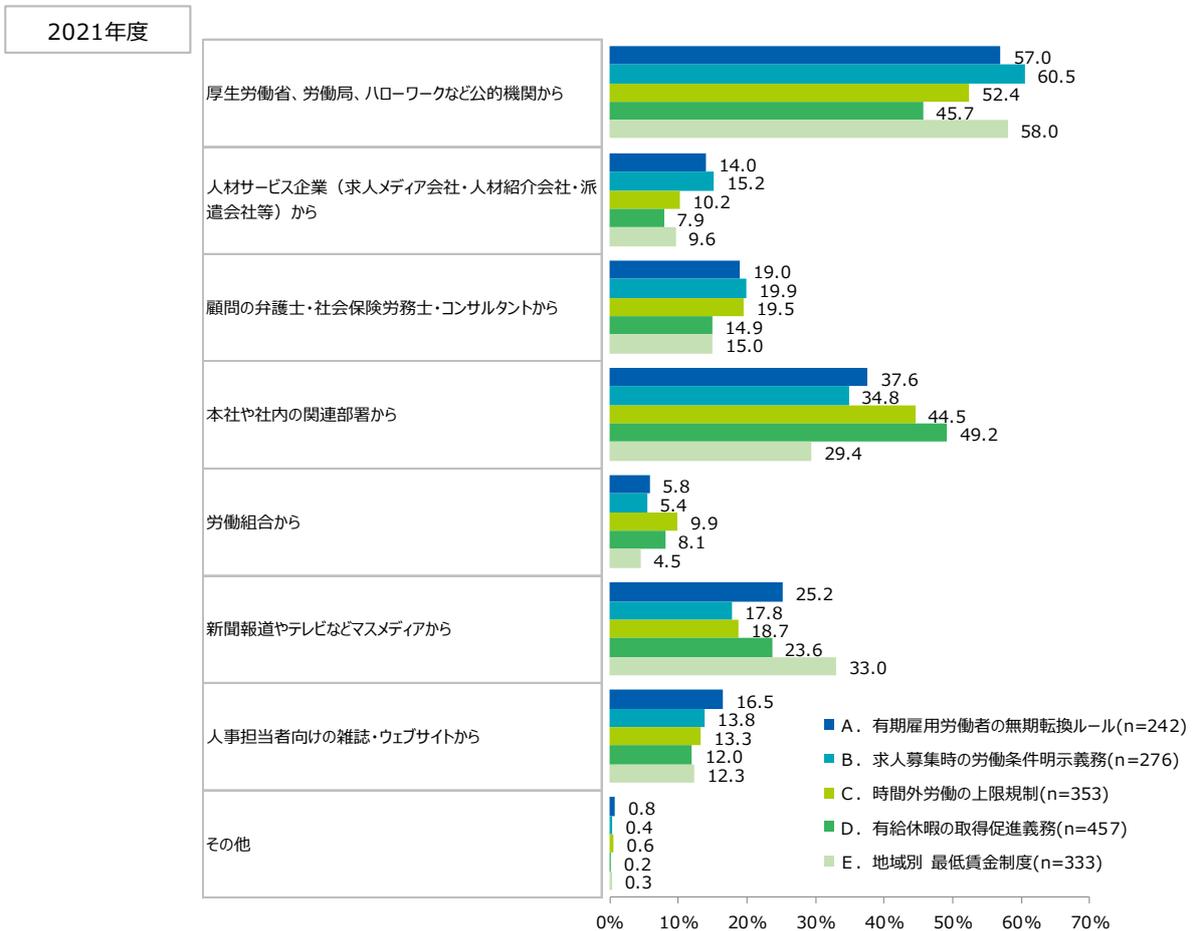
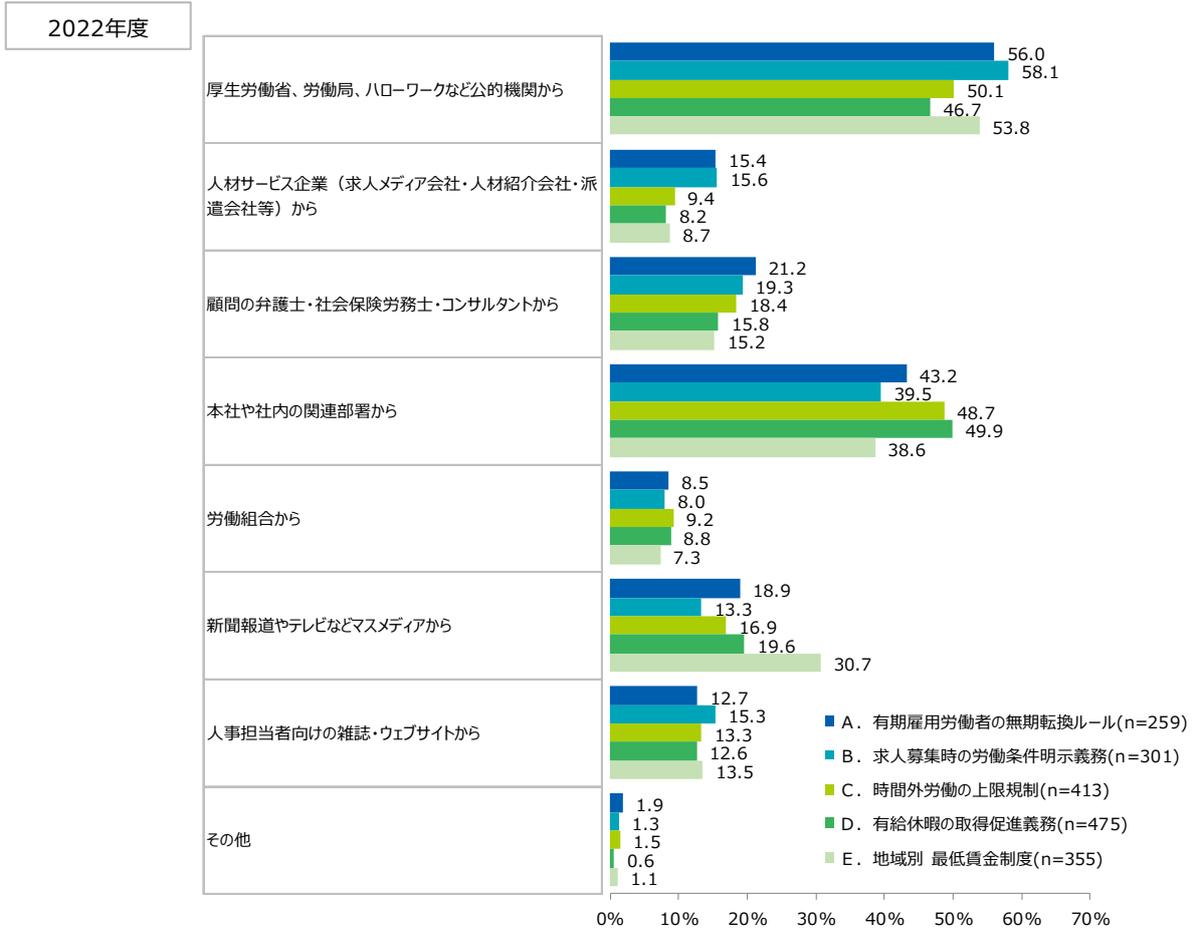


2019年度



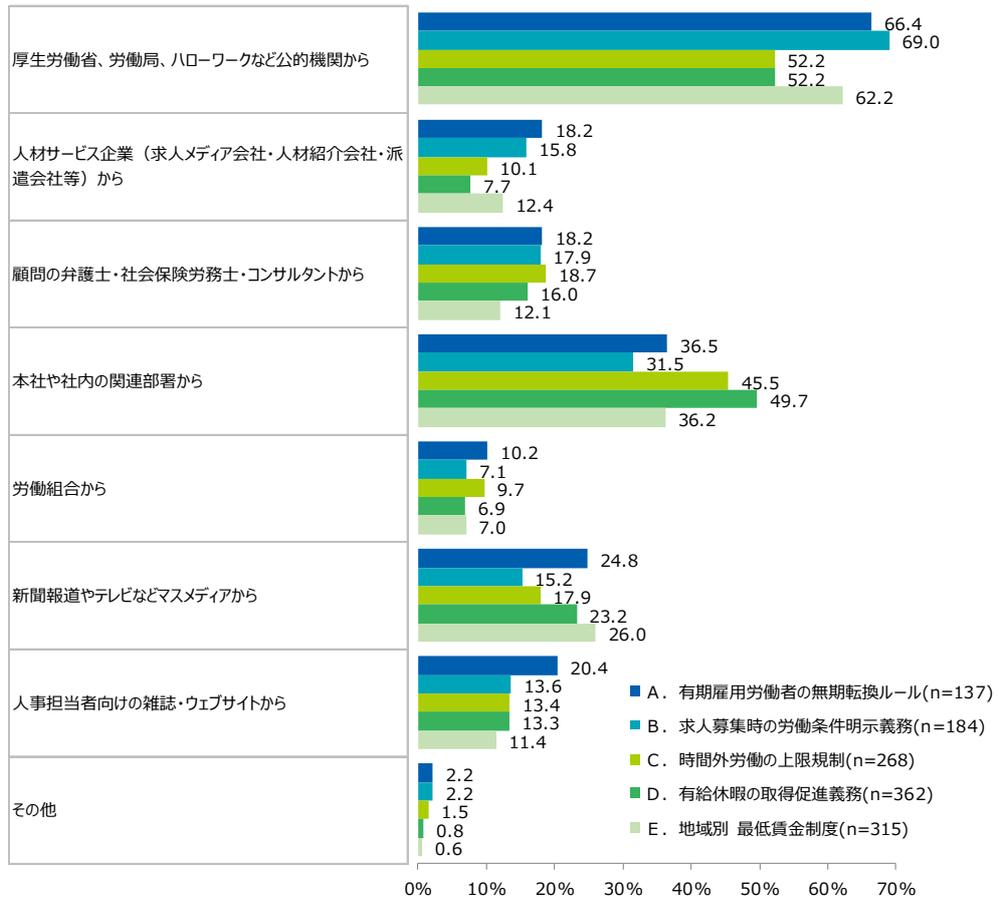
認知経路

■ 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

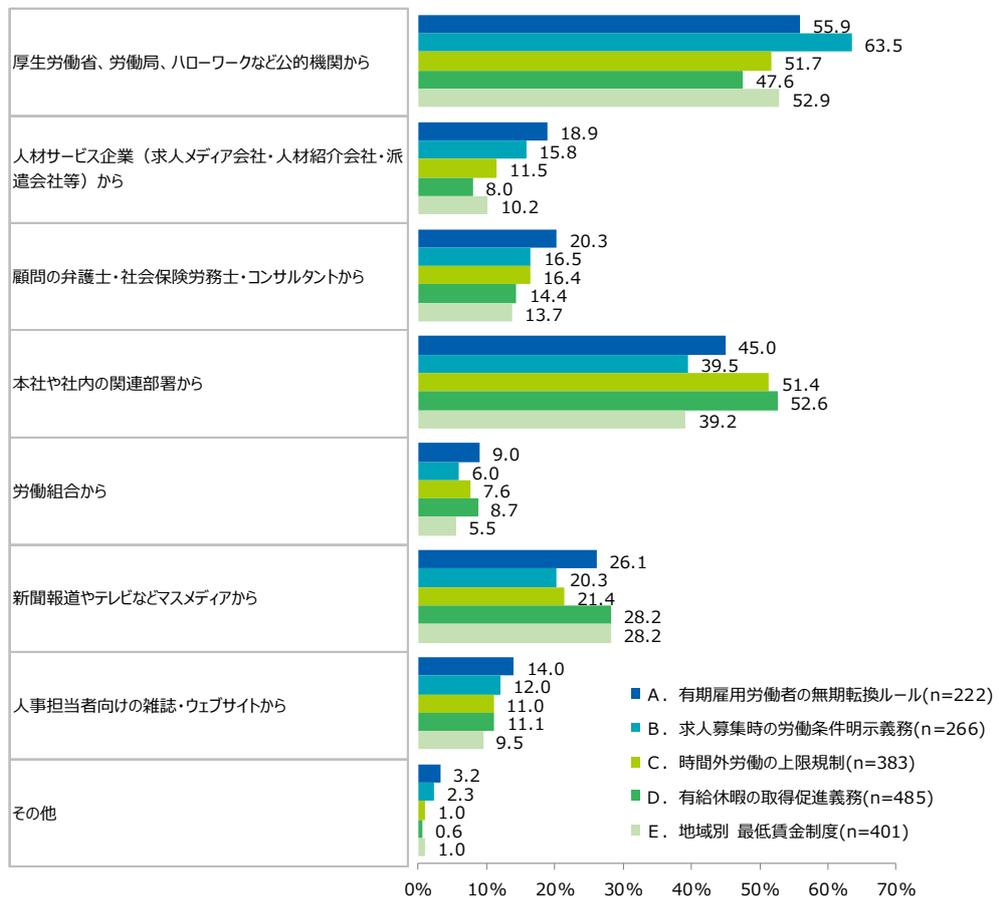


認知経路

2020年度



2019年度



Q8 「（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**39%**であり、昨年度と比べて1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66%と、**調査を重ねるごとに減少**。

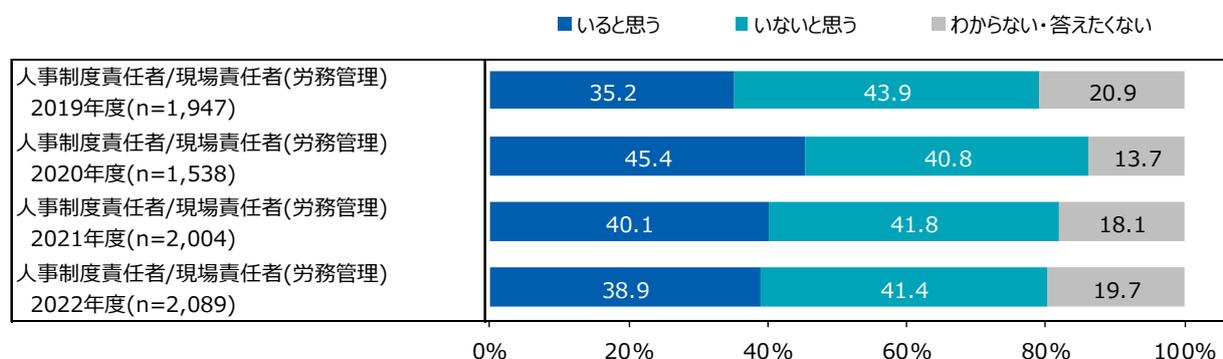
具体的な対応内容としては、「**対象となる有期雇用労働者から申し込みがあった場合は、全員を無期契約に切り換える**」(51%)が最も高く、昨年度と同率。次いで、「**適性を見て、無期契約にするかどうかを5年を超える前に判断する**」(51%)。

法改正の影響としては、「**人件費が増えた**」(26%)が最も高く、次いで「**正社員以外のモチベーションが上がった**」(20%)。昨年度と比べると、「**正社員以外のモチベーションが上がった**」「**有期労働契約者の勤続年数が長期化した**」は2ポイント以上増加。

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人が「いた」割合は**50%**であり、**昨年度と大きく変わらず同程度であった**。

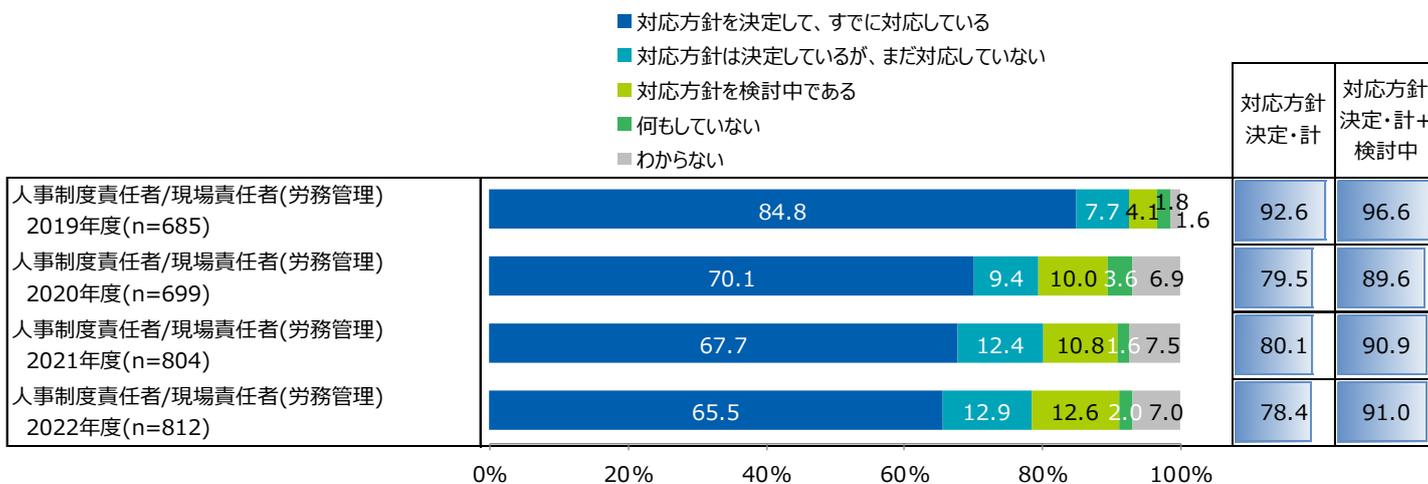
もともと無期・正社員へ転換していたかどうかでは、昨年度と大きく変わらず「**正社員へ転換できる制度があった**」割合が約半数を占めている。

■ 対象となる従業員の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者） ※正社員比率100%を除く



Q9 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)

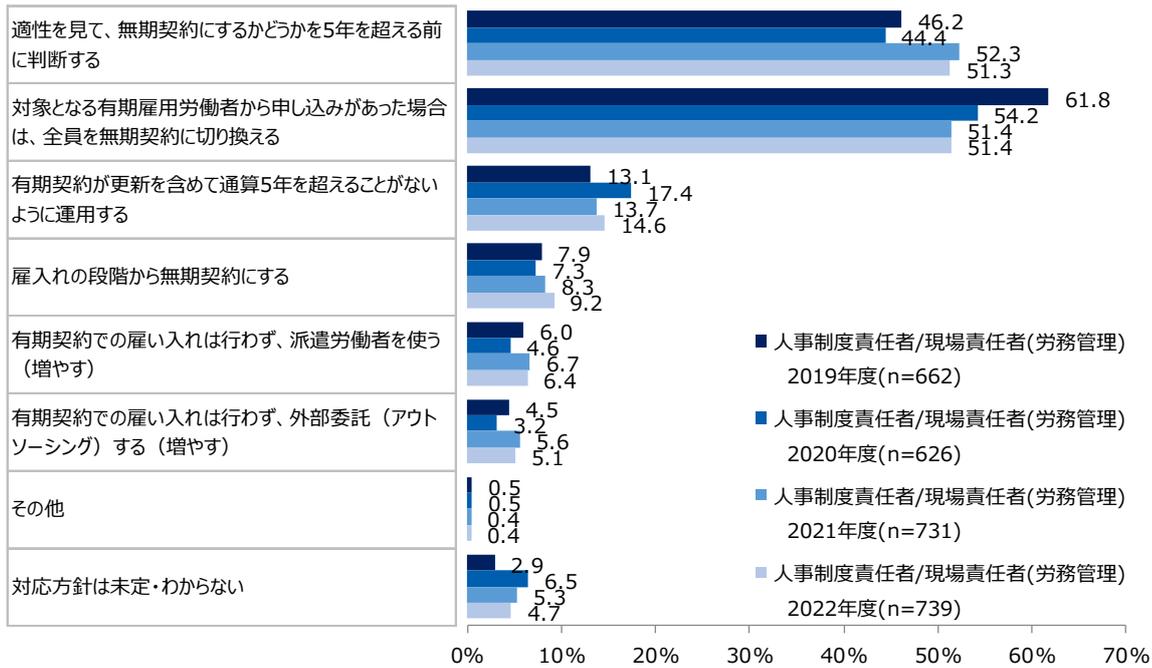
■ 対応状況（直近1年間に対象となる従業員がいた人） ※正社員比率100%を除く



Q10 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

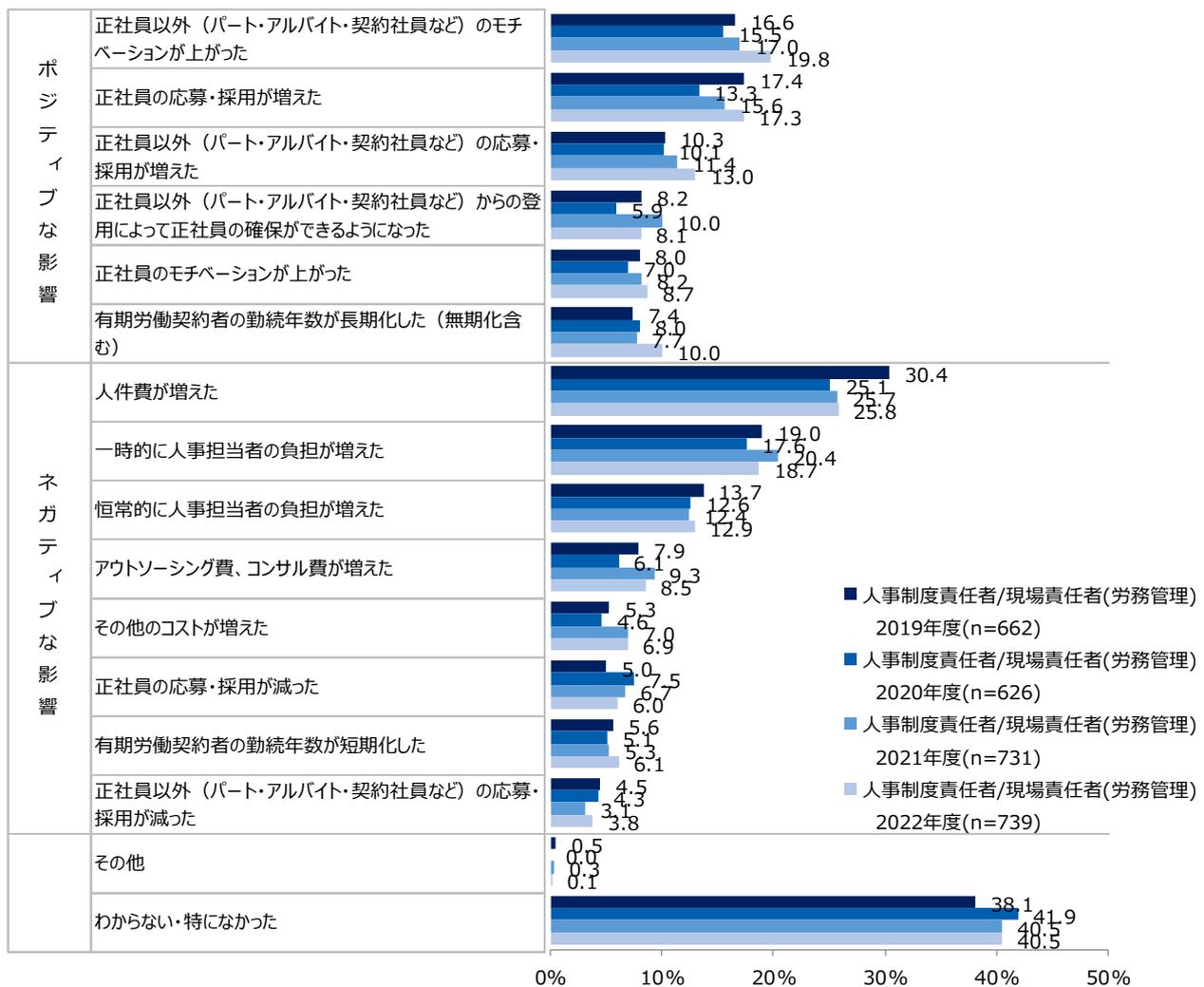
■ 具体的な対応内容（直近1年間に対象者がいた人 かつ 対応決定・検討者） ※正社員比率100%を除く



※2021年度で降順ソート

Q11 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） ※正社員比率100%を除く

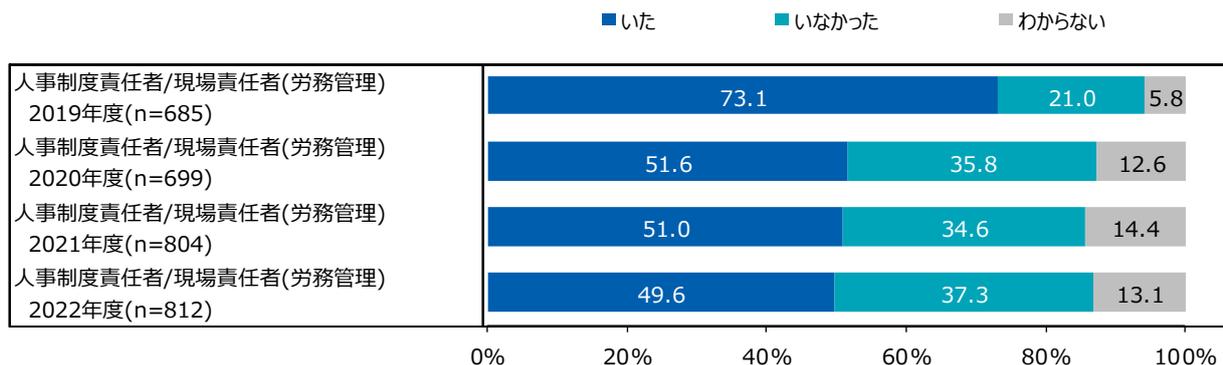


※2021年度ポジティブ・ネガティブごとに降順ソート

Q14 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） ※正社員比率100%を除く



Q12 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)

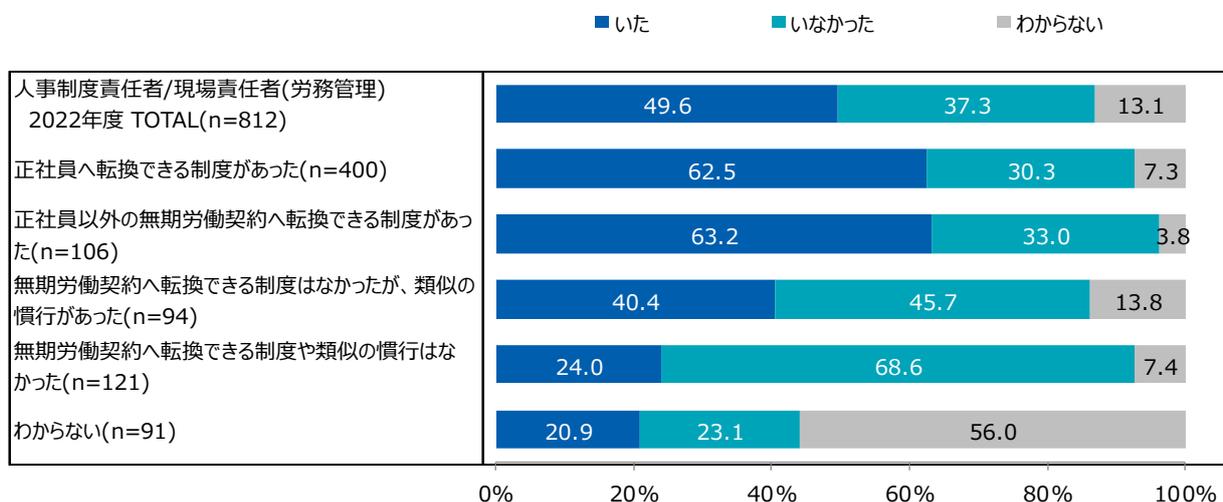
■ もともと無期・正社員へ転換していたか（直近1年間に対象となる従業員がいた人） ※正社員比率100%を除く

- 正社員へ転換できる制度があった
- 正社員以外の無期労働契約へ転換できる制度があった
- 無期労働契約へ転換できる制度はなかったが、類似の慣行があった
- 無期労働契約へ転換できる制度や類似の慣行はなかった
- わからない



Q13 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（Q12×Q13） ※正社員比率100%を除く



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割～7割が直近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年での求人募集方法は、「ハローワーク」「求人情報サイト」が6割弱で上位。

また、「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出義務認知・対応状況として、「提出している」は3割強。「知らなかった」も同じく3割強。

直近1年間にいずれかの求人募集を行った人のうち、「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答したのは半数と、昨年度より10ポイント程度減少。

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7割弱で突出。

法改正の影響としては、「正社員の応募・採用が増えた」（19%）といったポジティブな影響と比べ、「一時的に人事担当者の負担が増えた」（21%）、「人件費が増えた」（19%）といった、ネガティブな影響の方が高いが、「正社員の応募・採用が増えた」は昨年度と比べて6ポイント程度増加している。

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割弱～8割半ば、「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4割半ば～5割程度。

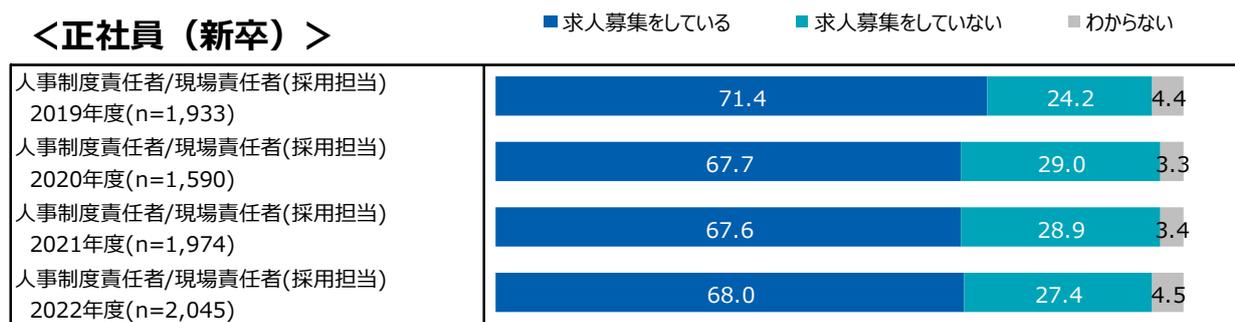
裁量労働制を適用する場合の届出の実施有無については、「行っている」と回答した割合が、4割半ばとなっており、昨年度より3ポイントほどの微減。

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」が半数以上を占める。

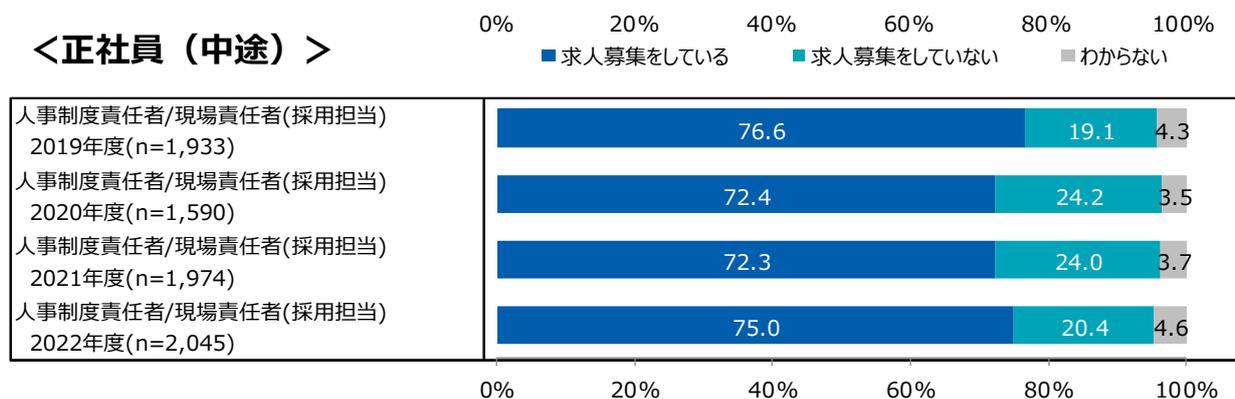
受動喫煙防止対策についての明示義務については「内容を知っている・計（「詳しい内容＋おおまかな内容を知っている」の合計）」が66%と、昨年度と同率。

■ 求人募集状況（直近1年間）（制度・ルール認知者）

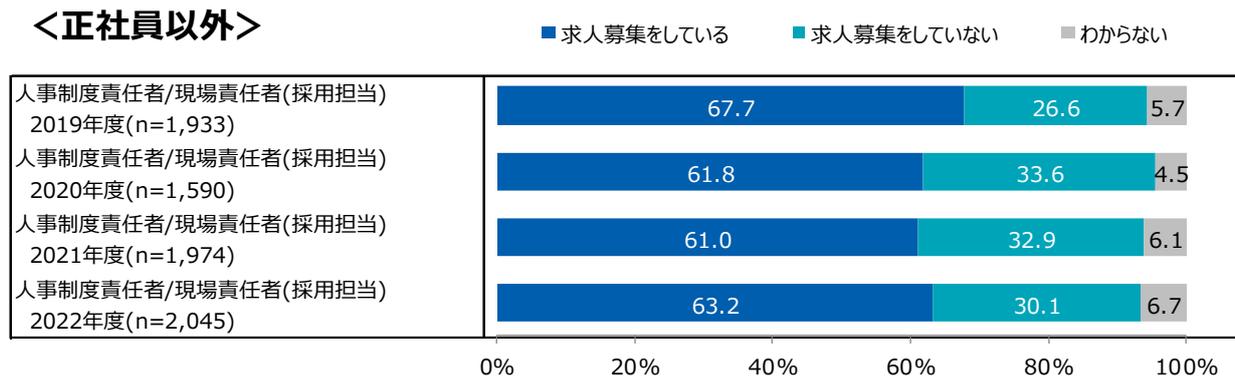
<正社員（新卒）>



<正社員（中途）>



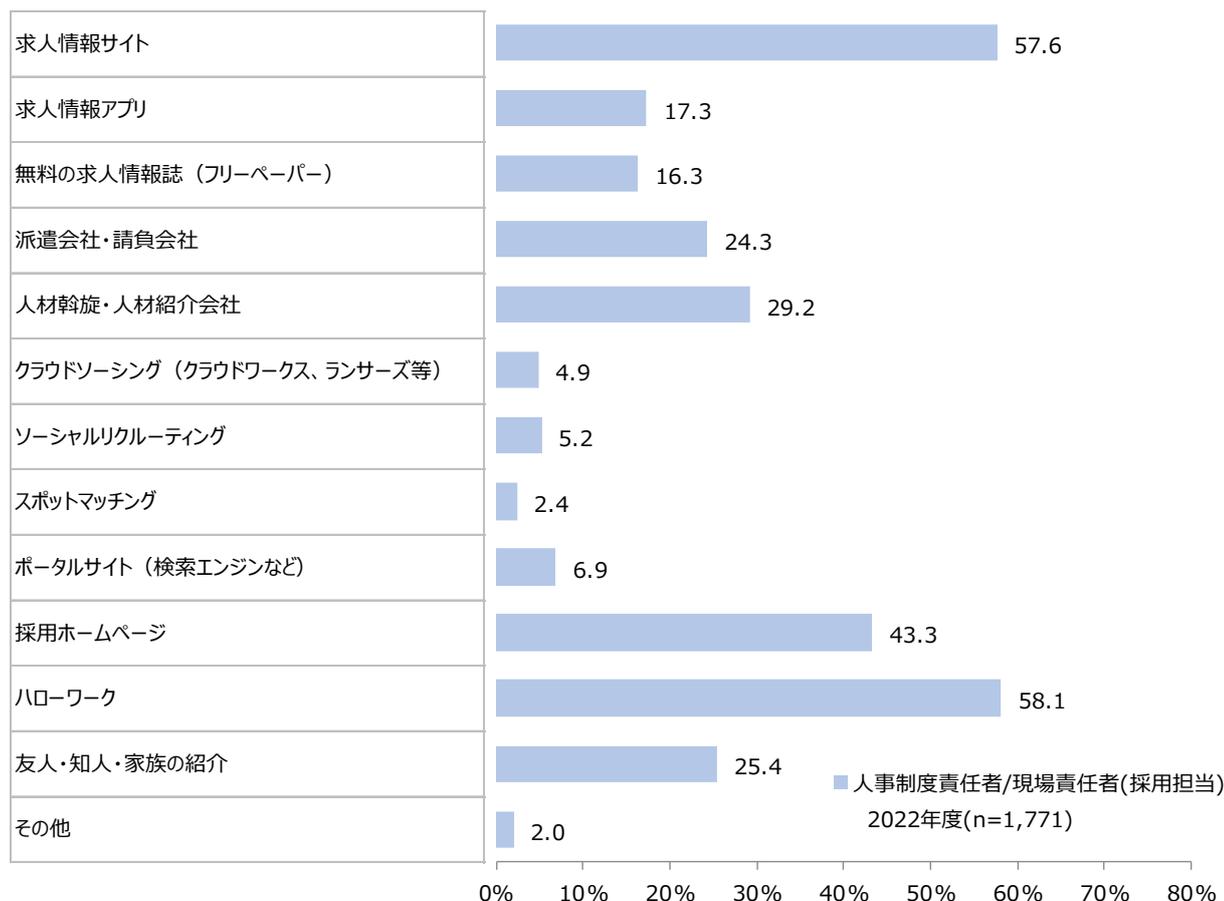
<正社員以外>



Q15 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。下記のそれぞれについてお答えください。(SA)

B. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

■ 直近1年での求人募集方法 (制度・ルール認知者 かつ 直近1年間にいずれかの求人募集を行った人)



※2022年度新規聴取

Q16 最近1年間にに行った求人募集の方法について、あてはまるものをお選びください。(MA)

■ 「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出義務認知・対応状況 (制度・ルール認知者 かつ 直近1年間にいずれかの求人募集を行った人)



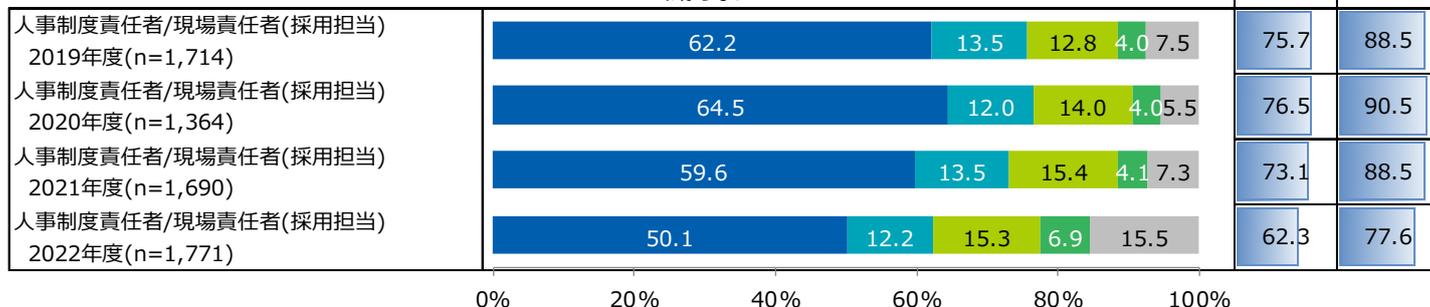
※2022年度新規聴取

Q17 求人時に、職業紹介事業者から「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出を求められた場合は、求人は正当な理由がない限り、これに応じなければならないことを知っていますか。(SA)

B. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

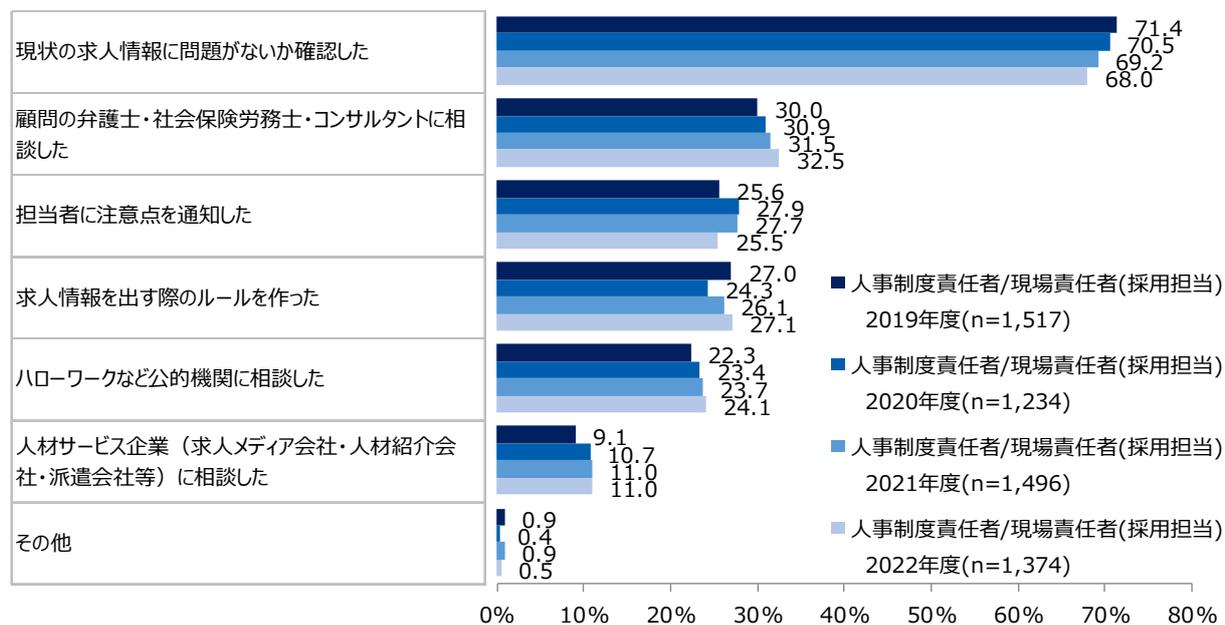
■ 対応状況（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）

- 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



Q18 あなたの会社では、制度・ルール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)

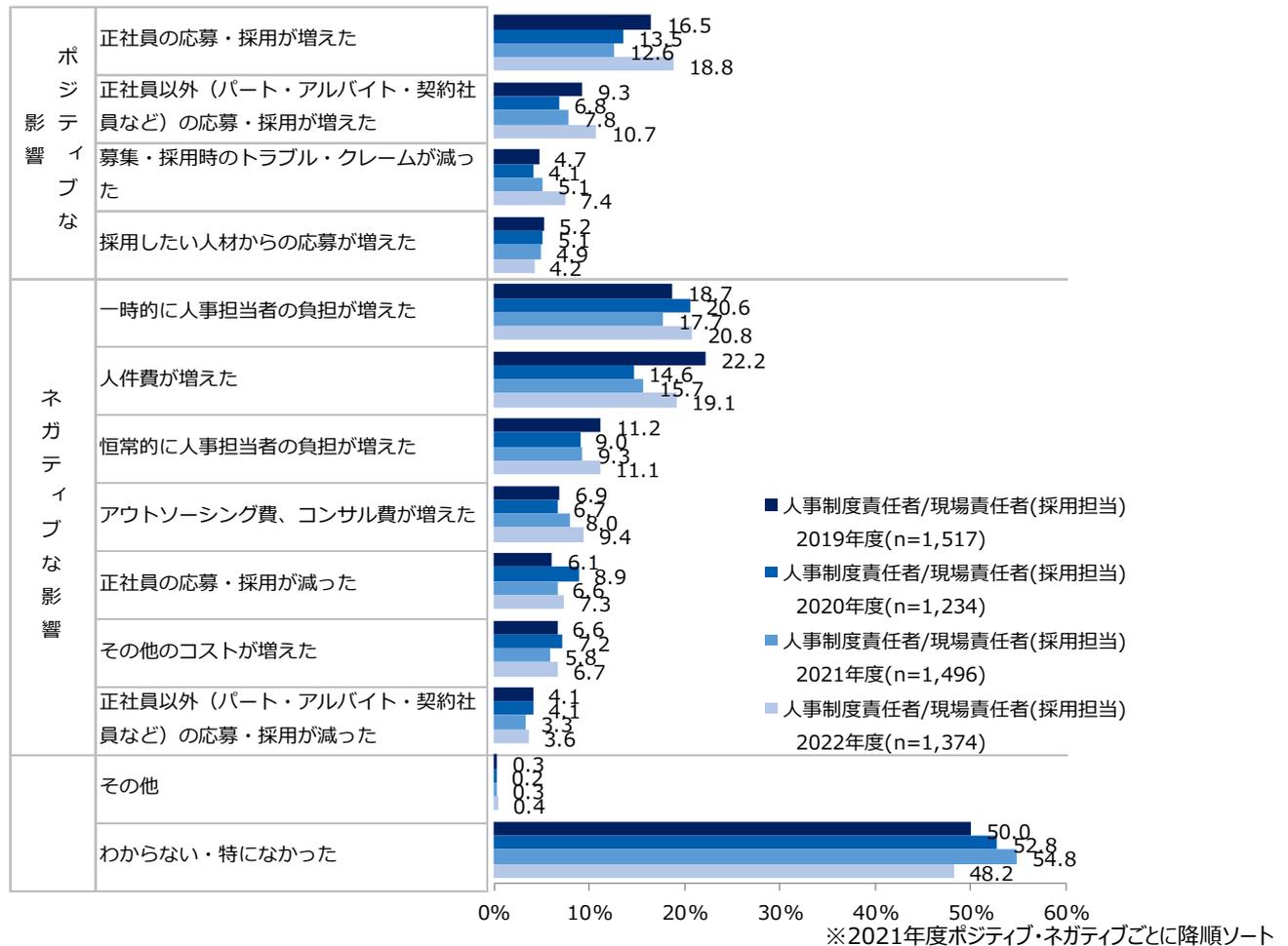
■ 具体的な対応内容（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人 かつ 対応決定・検討者）



Q19 制度・ルール改正に対して、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)

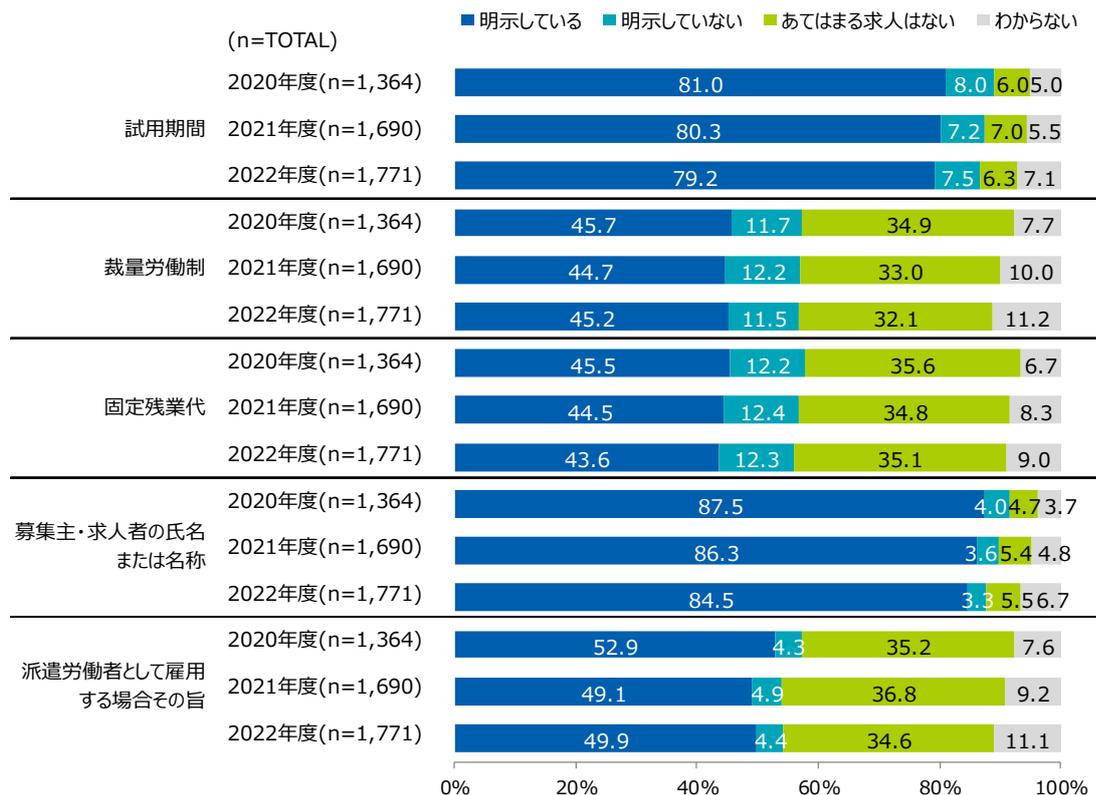
B. 求人募集時の労働条件明示義務への対応状況

■ 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）



Q24 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)

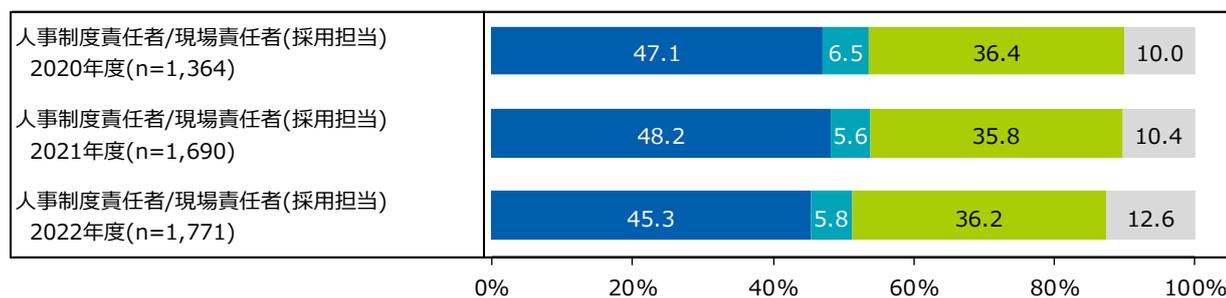


Q20 あなたの会社では、労働者を募集する段階で、広告等（求人媒体や自社採用サイトなど）で以下の項目を明示していますか。(SA)

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



Q21 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）

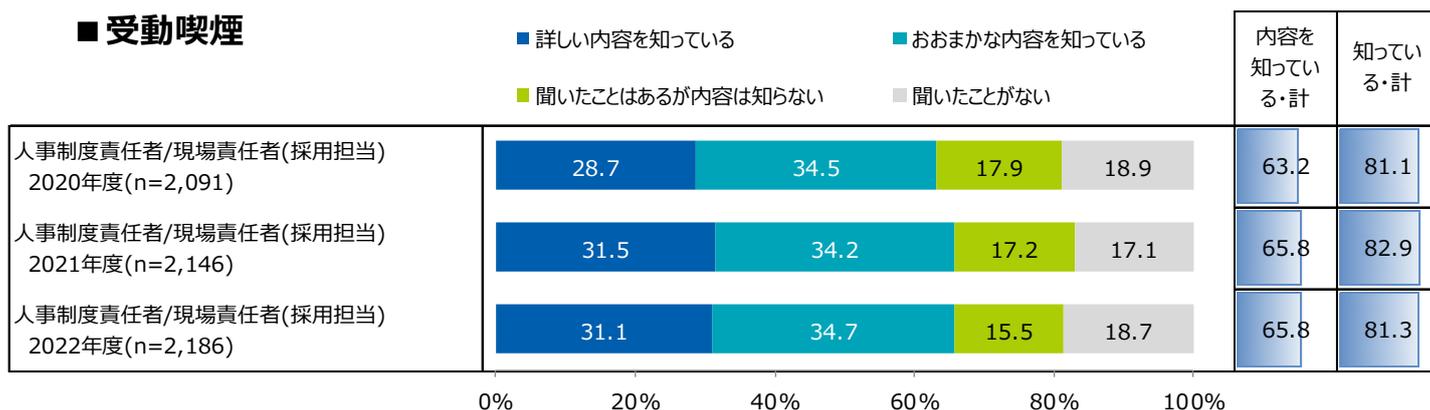
■ 明確にしている ■ 明確にしていない ■ 固定残業代は導入していない ■ わからない



Q22 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



Q23 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

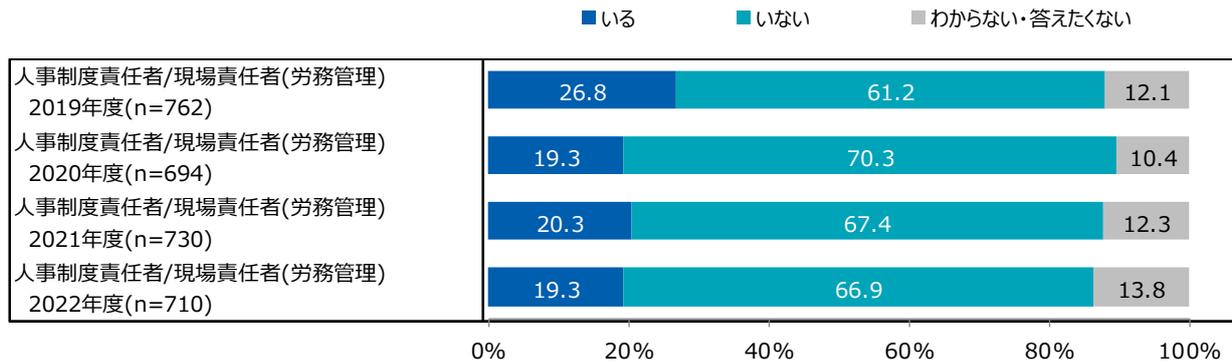
制度・ルール認知者のうち、対象となる従業員が「いる」割合は2割弱と、昨年度と同程度。

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6割半ばと、昨年度より8ポイント増加。

具体的な対応としては、「テレワークやリモートワークを導入する」（50%）、「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」（50%）が上位。

また、「テレワークやリモートワークを導入する」は昨年より5ポイント減少。一方、「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」は昨年度より5ポイント増加。

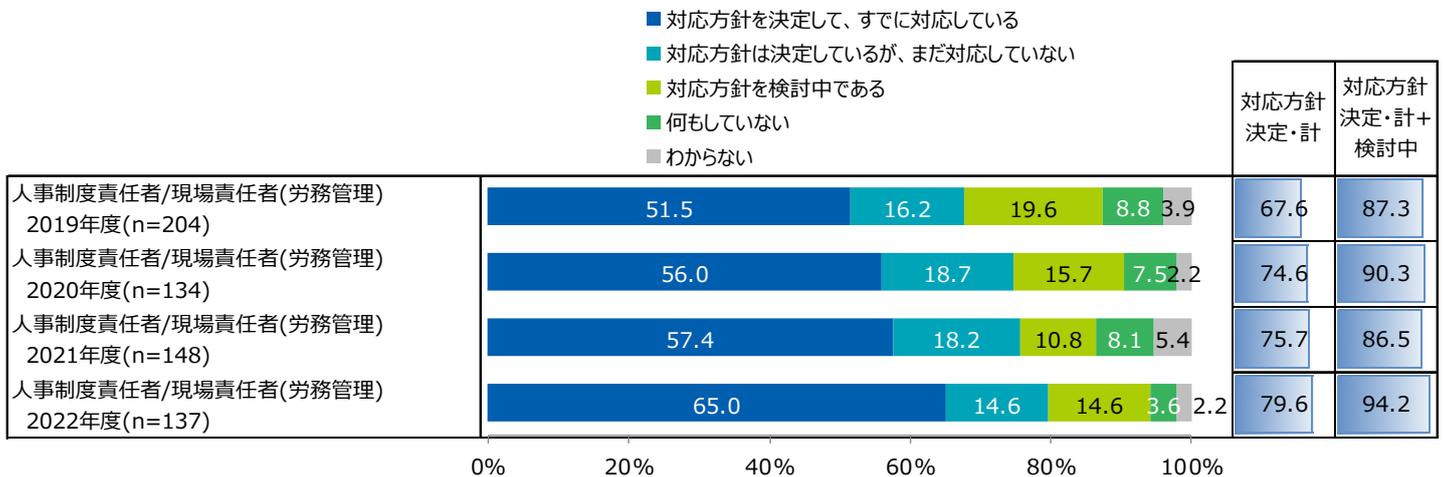
■ 対象者の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者）



※回答機微許諾者のみ回答

Q25 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）

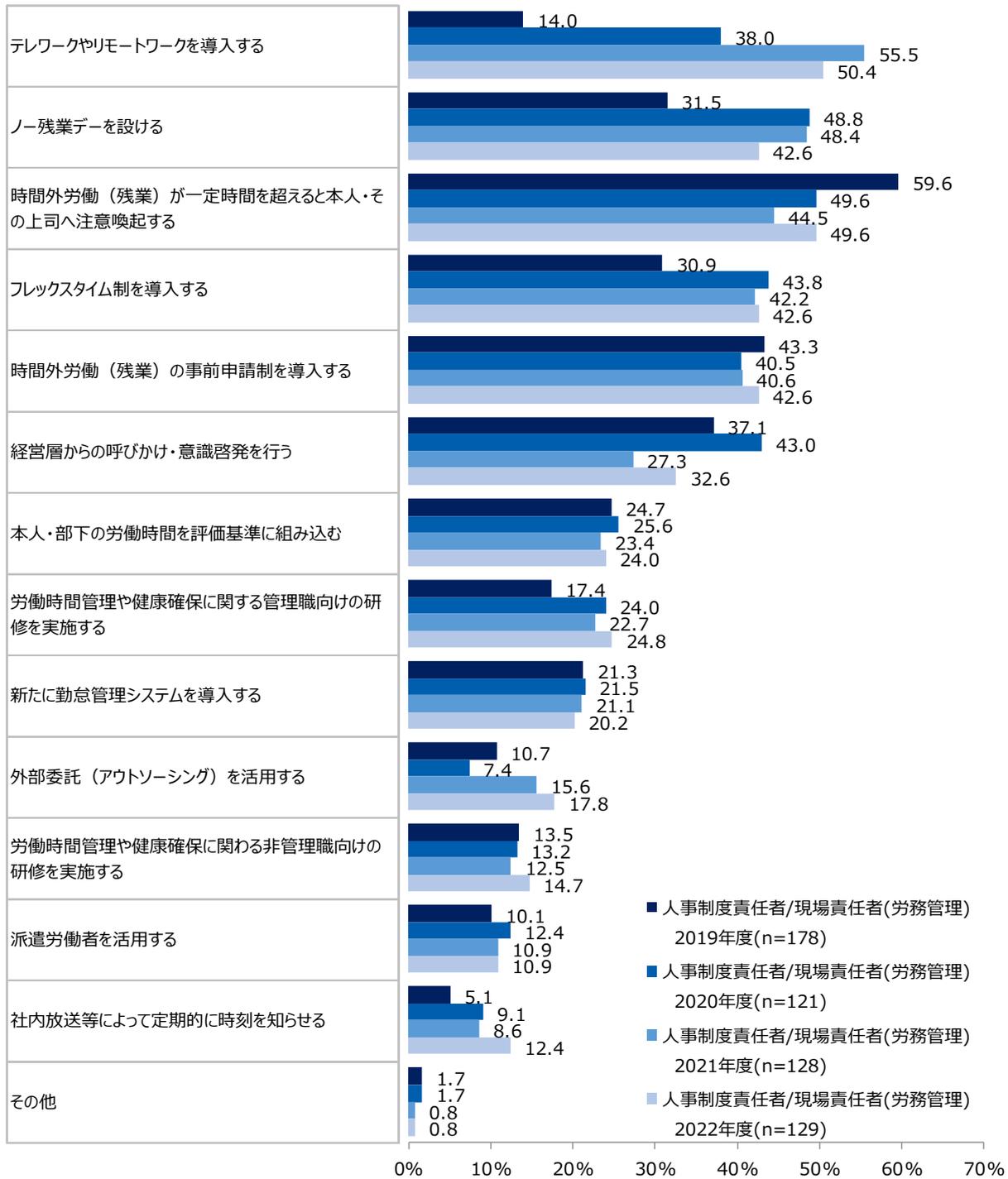


※回答機微許諾者のみ回答

Q26 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）

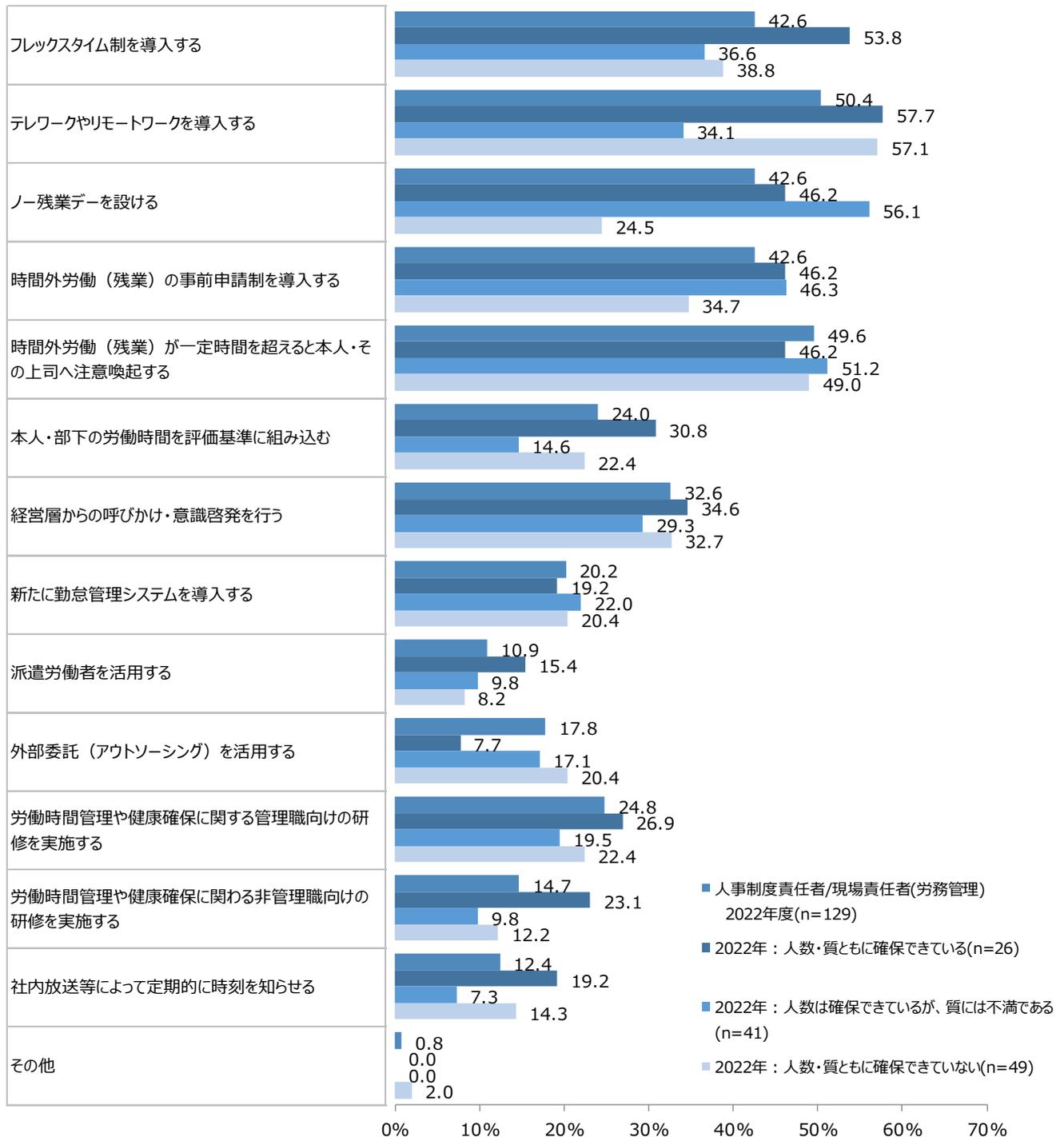


※2021年度で降順ソート

※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・2022年：人材の確保状況（Q3(1)正社員）別 （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）



※n=30s未満は参考値

※回答機微許諾者のみ回答

Q27 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)

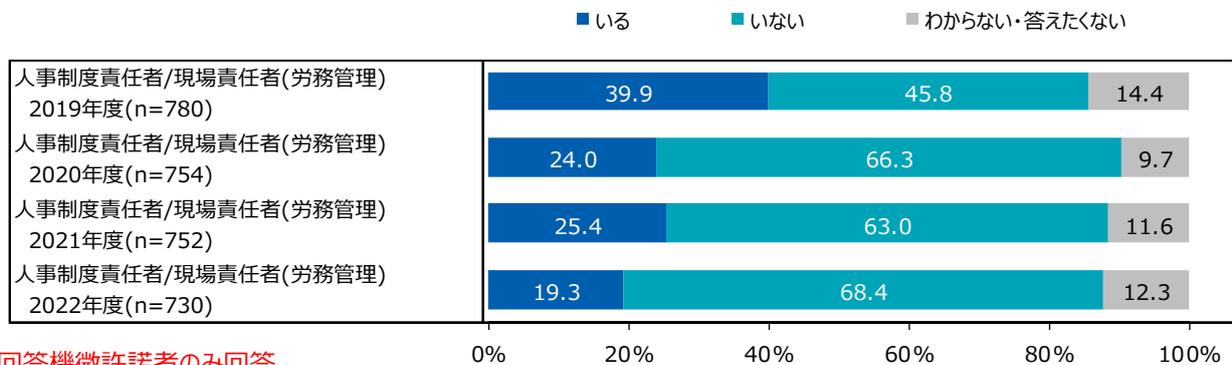
D. 有給休暇の取得促進義務への対応状況

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割弱と、昨年度より6ポイント減少。

対象となる従業員がいた人のうち、5割半ばが「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6ポイント増加。また、「対応方針は決定しているが、まだ対応していない」（16%）まで合わせると、7割強が対応方針を決定している。

具体的な対応をみると、「労働者本人に任せている」（27%）が最も高く、次いで、「時季指定している」「計画的付与（一斉付与・交替制付与）」「計画的付与（個人別付与）」（各24%）となり、「時季指定している」「計画的付与（個人別付与）」は昨年度より2ポイント程度増加した。

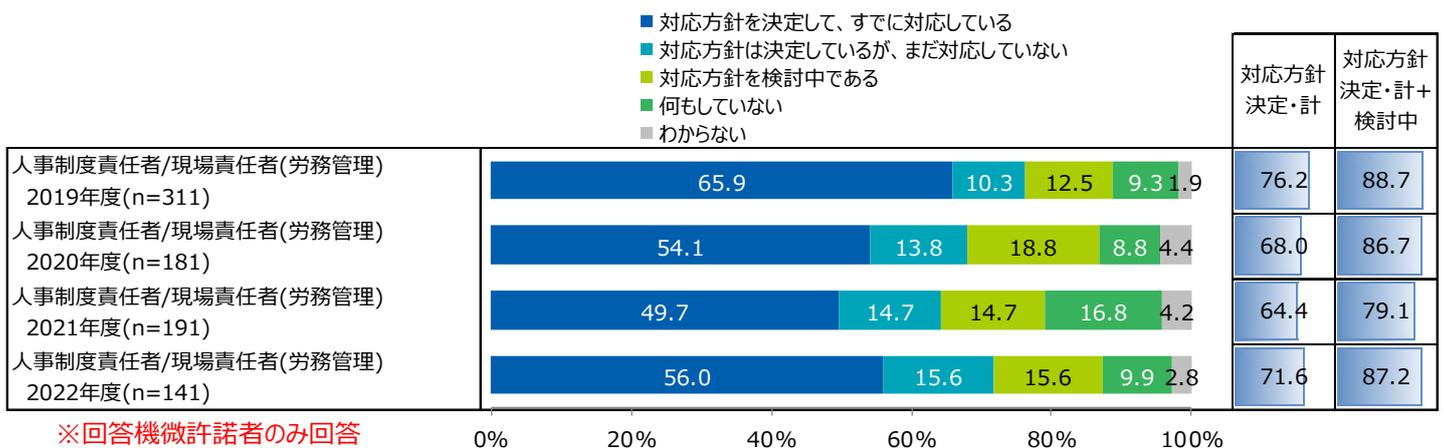
■対象者の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者）



※回答機微許諾者のみ回答

Q28 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)

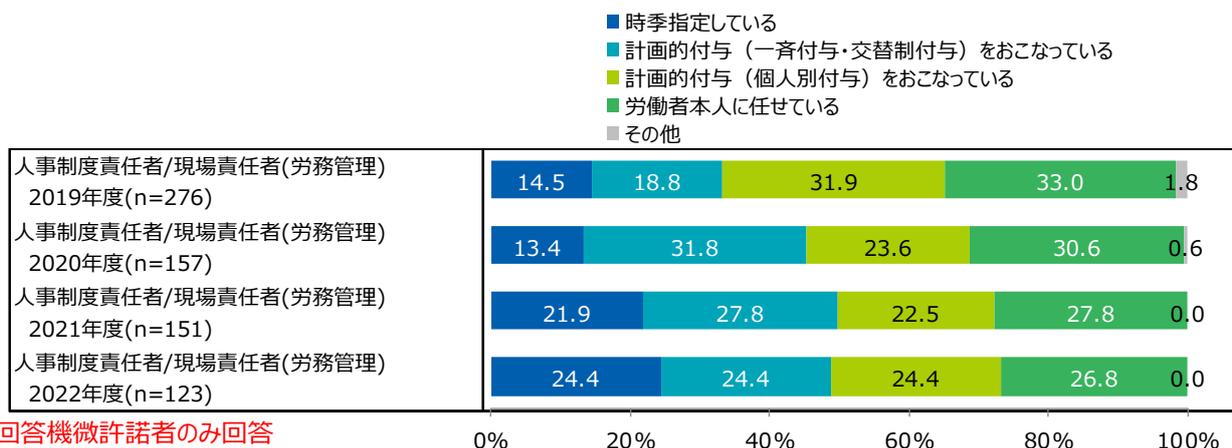
■対応状況（直近1年間に対象者がいた人）



※回答機微許諾者のみ回答

Q29 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）



※回答機微許諾者のみ回答

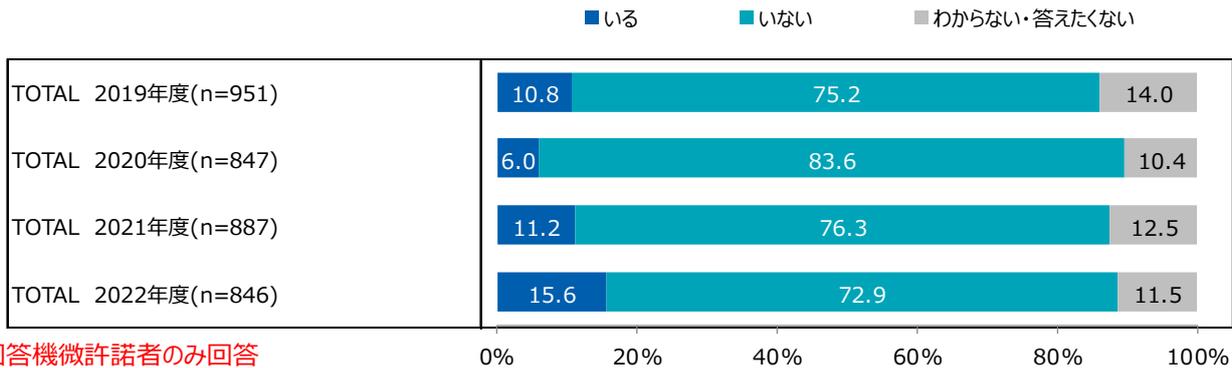
Q30 あなたの会社ではどのような対応を取っていますか。(SA)

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割半ばで昨年度から4ポイント増加。うち、7割強は「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答。こちらは昨年度から3ポイント減少。

法改正の影響としては、「正社員の応募・採用が増えた」（22%）が最も割合が高いが、昨年度より-11ポイントと、大きく減少。その他ポジティブな影響として、増加した項目はないが、「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員など）の応募・採用が減った」「人件費が上がった分を商品・サービスの価格に転嫁した」「アウトソーシング費、コンサル費が増えた」「恒常的に人事担当者の負担が増えた」といったネガティブな影響についての項目も5～8ポイント程度減少している。

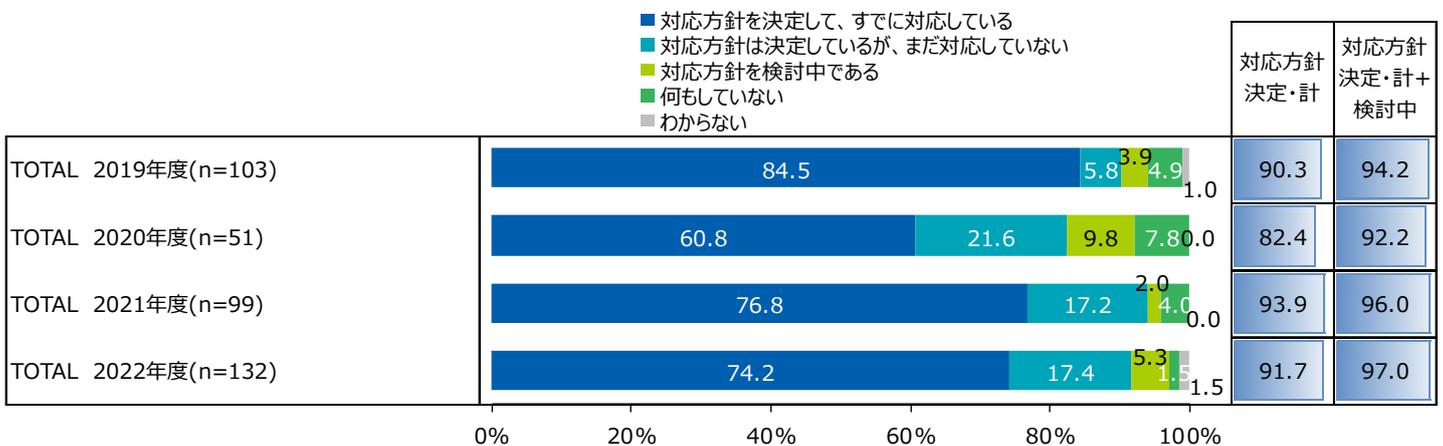
■対象者の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者）



※回答機微許諾者のみ回答

Q31 2022年10月に最低賃金額の改定が予定されています。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）

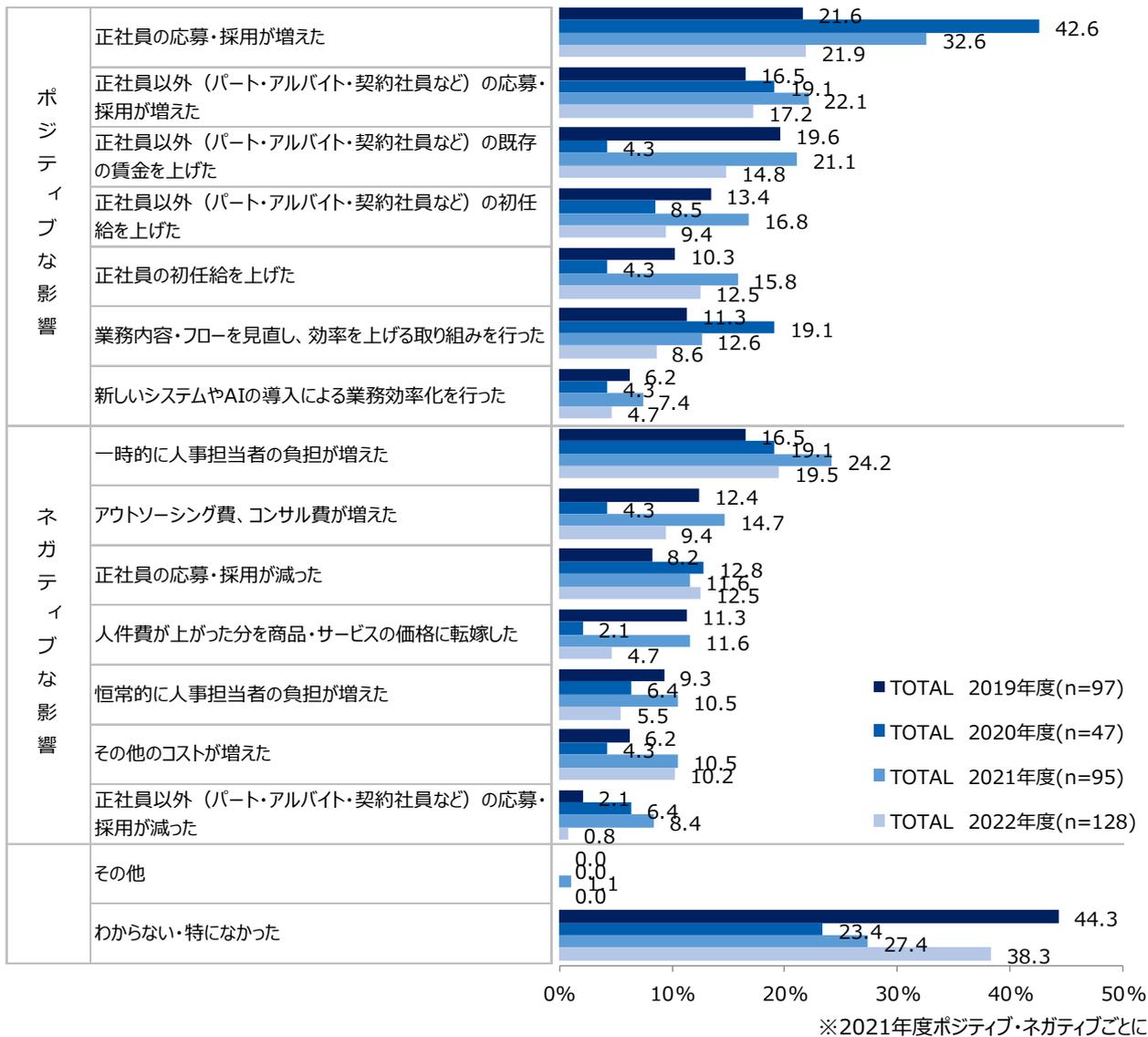


※回答機微許諾者のみ回答

Q32 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

Q33 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. 副業・兼業の促進に関するガイドライン

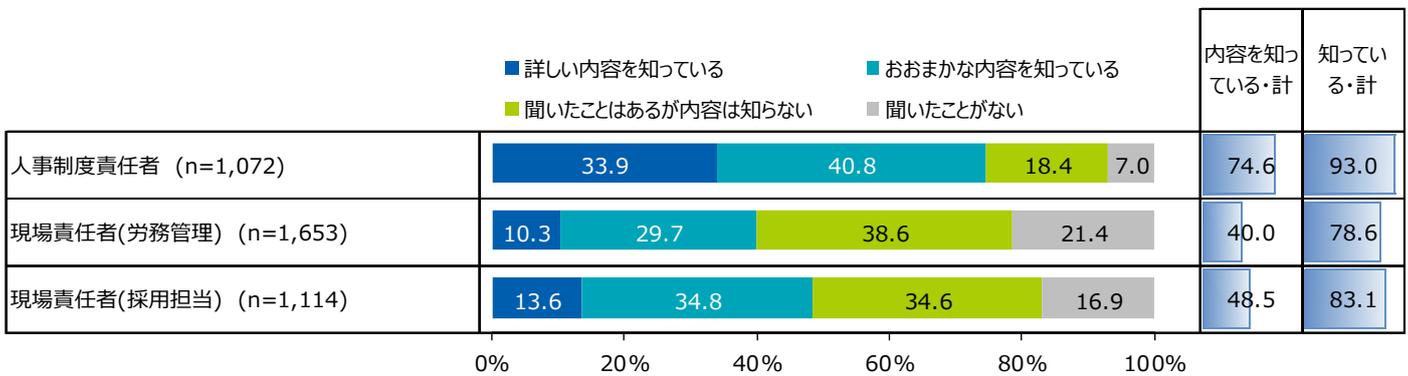
認知・内容理解度は、人事制度責任者の3割強が「詳しい内容を知っている」と回答したのに対し、現場責任者では1割台に留まる。就業規則での規定では、人事制度責任者の7割半ばが「明示的に認めている」「条件付きで認めている」「特段定めはない」と回答したのに対し、現場責任者では5割前後となっている。

副業・兼業している正社員について、人事制度責任者では4割強が「いる」と回答。現場責任者では3割強～4割弱となっている。

副業・兼業をしている人の自社での職種は、人事制度責任者では「経営・事務」「営業・販売」が3割強で上位。

副業・兼業に関して取り組んでいることとしては、「自社で働く労働者に副業・兼業を認めているか否か、一般向けに、HP等（企業のパンフレットなども含む）で情報を開示している」「雇用によらない形で副業・兼業を実施している労働者について、副業・兼業の作業内容や作業時間の報告を受けている」が人事制度責任者で2割前後で上位。

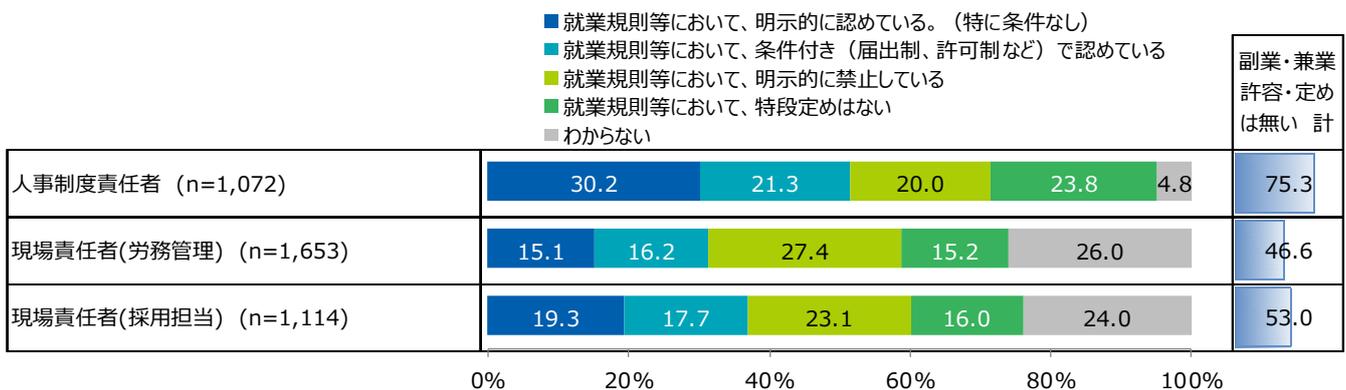
■ 認知・理解度



※2022年度新規聴取

Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(6)副業・兼業の促進に関するガイドライン(SA)

■ 正社員の副業・兼業 就業規則での規定

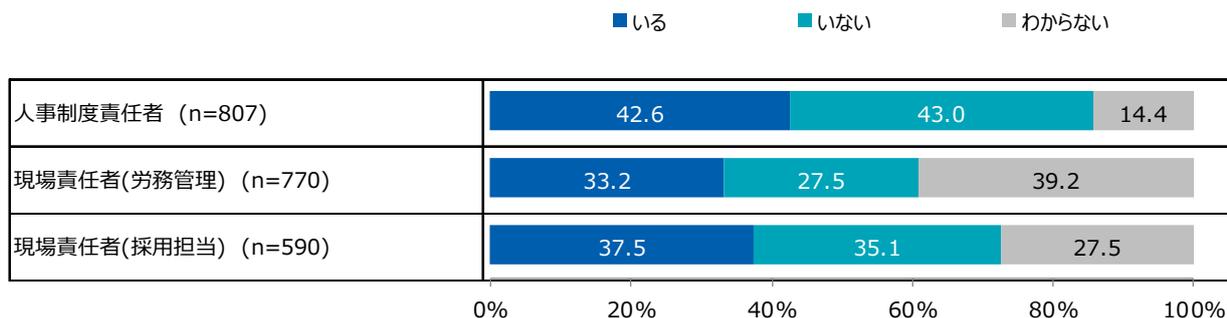


※2022年度新規聴取

Q34 あなたの会社では、正社員の就業規則等で副業・兼業について、どのように規定されていますか。(SA)

F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン

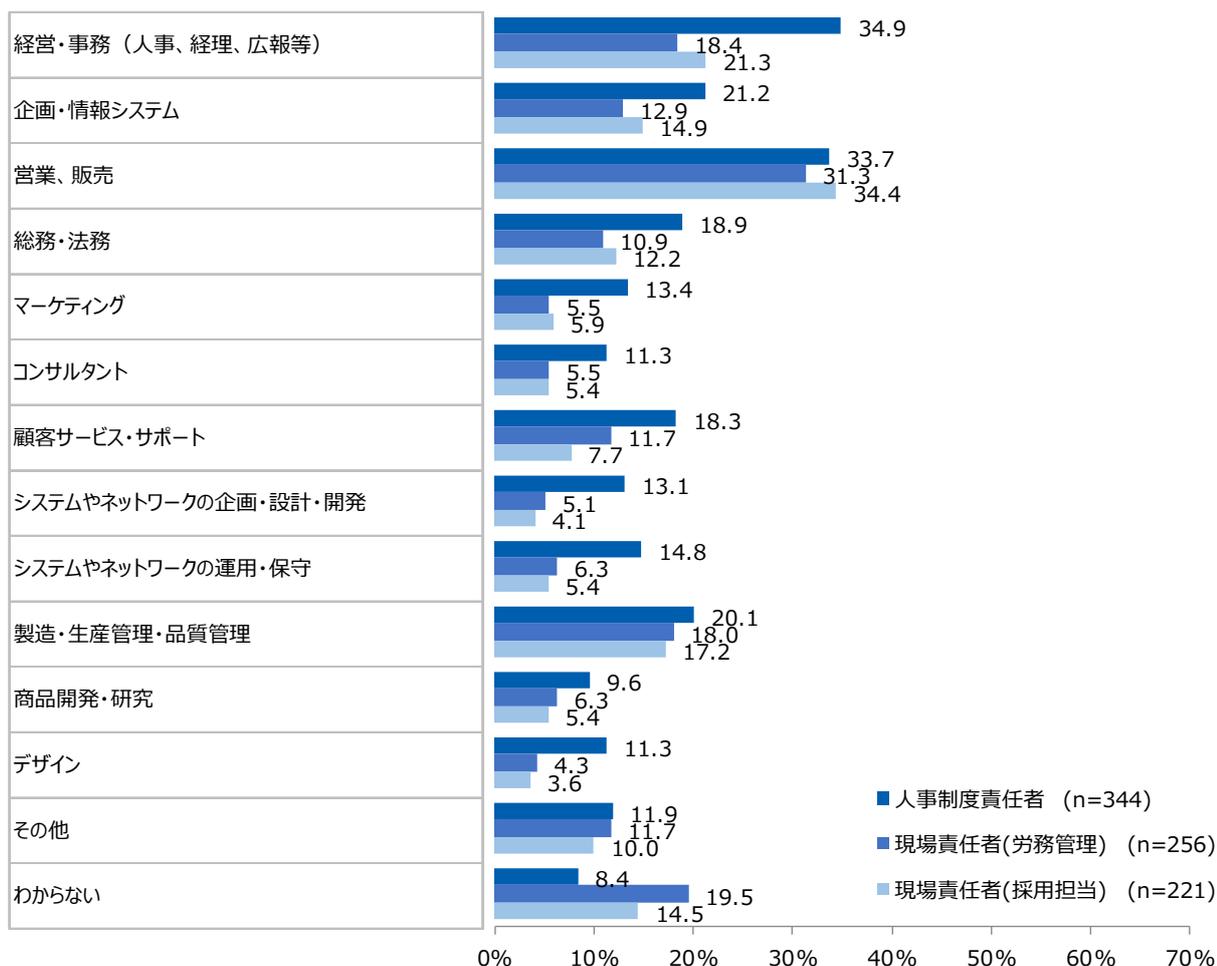
■ 副業・兼業をしている正社員の有無（副業・兼業許容・定めは無い）



※2022年度新規聴取

Q35 あなたの会社で雇用している正社員で、実際に副業・兼業を行っている方はいますか。(SA)

■ 副業・兼業をしている正社員の自社での職種（副業・兼業実施者有り）

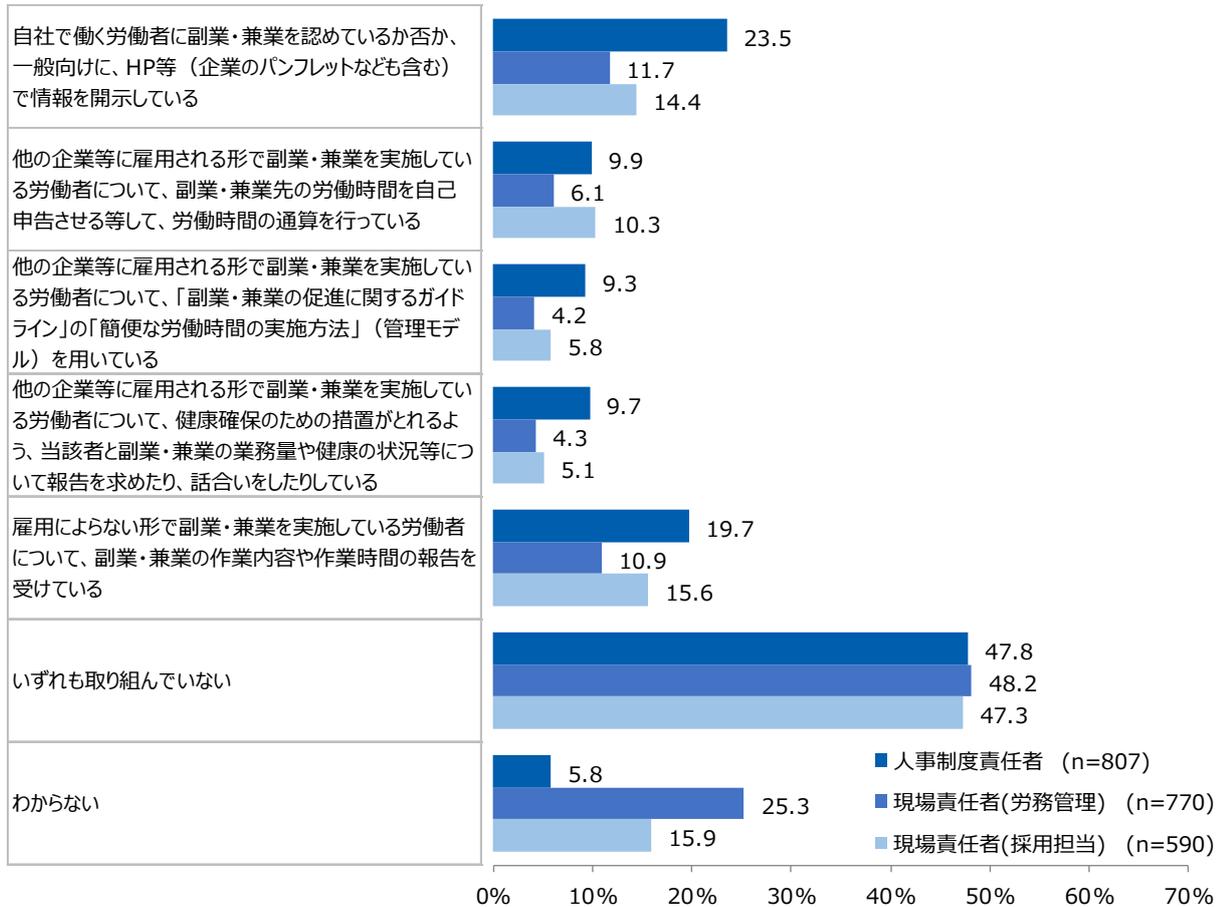


※2022年度新規聴取

Q36 副業・兼業をしている正社員の方が自社で担っている業務をお選びください。(MA)

F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン

■ 副業・兼業 対応内容（副業・兼業許容・定めは無い）



※2022年度新規聴取

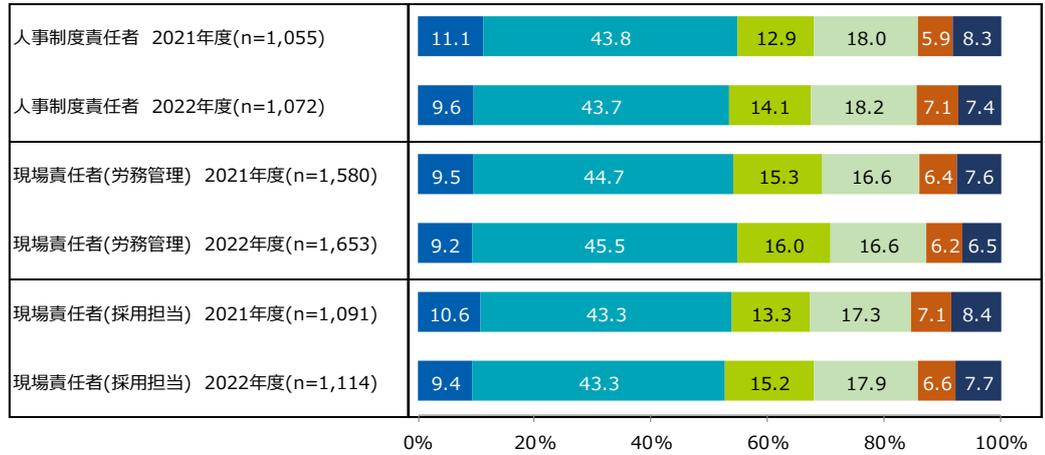
Q37 あなたの会社で、現在、副業・兼業に関して取り組んでいることを教えてください。(MA)

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」「中部」が1割台と、昨年度から大きな変化はない。

■ 勤務先

■ 北海道・東北 ■ 関東 ■ 中部 ■ 近畿 ■ 中国・四国 ■ 九州



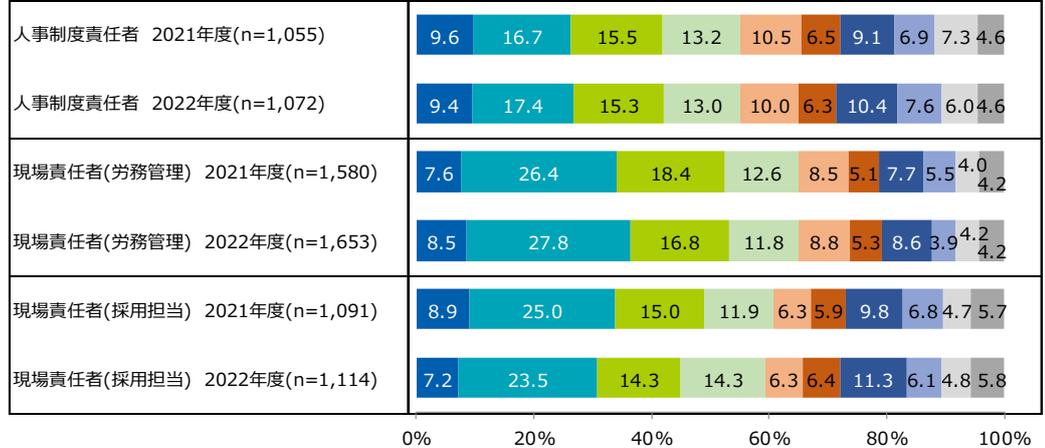
QS3 あなたのお勤め先の勤務地をお選びください。※複数の会社にお勤めの方は、一番勤務時間の多い会社についてお答えください。
※一番勤務時間の多い会社で、複数の店舗や事業所で働くことがある場合には、主に働いている勤務地をお選びください。(SA)

人事制度責任者では、「製造業」(17%)、「情報通信業/運輸業、郵便業」(15%)、「卸・小売業」(13%)の順に高い。

現場責任者では、「製造業」が2割強～3割弱で最も高いが、昨年度から大きな変化はない。

■ 業種

■ 建設業/電気・ガス・熱供給・水道業
■ 製造業
■ 情報通信業/運輸業、郵便業
■ 卸売業、小売業
■ 金融業、保険業/不動産業、物品賃貸業
■ 宿泊業、飲食サービス業/生活関連サービス業、娯楽業
■ 医療、福祉
■ 学術研究機関、専門・技術サービス業/教育、学習支援業
■ その他サービス業(廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業 など)
■ その他



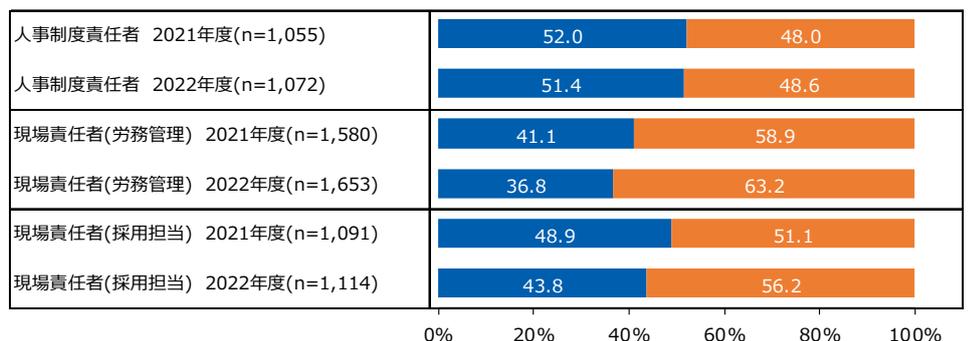
QS4 あなたがお勤めの会社の業種をお選びください。※複数の会社にお勤めの方は、一番勤務時間の多い会社についてお答えください。(SA)

事業所区分は、現場責任者(労務管理)は「複数事業所企業」が6割強を占める。現場責任者(採用担当)は5割半ば、人事制度責任者は5割弱。

現場責任者(労務管理/採用担当とも)「複数事業所企業」が昨年度より5ポイント程増加した。

■ 事業所区分

■ 単一事業所企業 ■ 複数事業所企業



QS5 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)

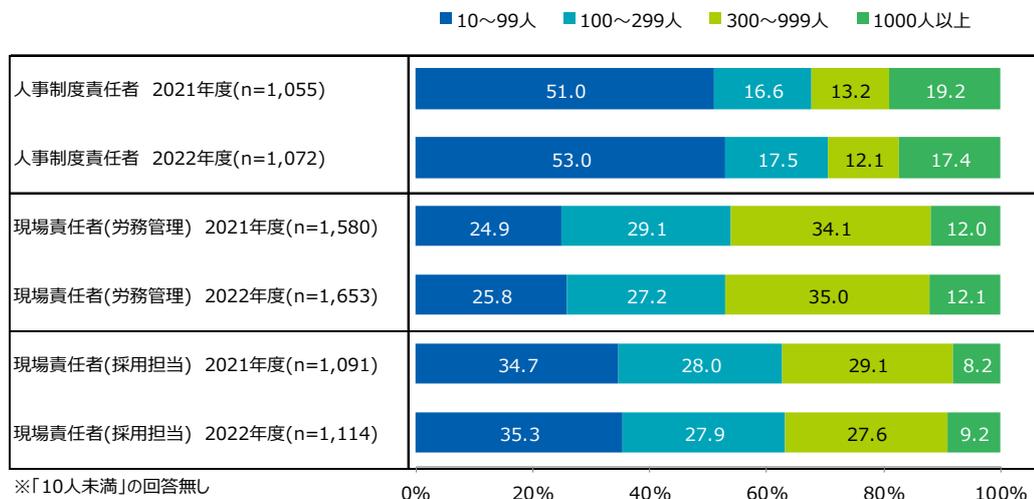
回答者の属性

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」が半数以上を占めている。「100～299人」「300～999人」「1000人以上」が1割強～2割弱。

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。採用担当では、「10～99人」が3割半ばと、昨年度から大きな変化はない。

■従業員規模

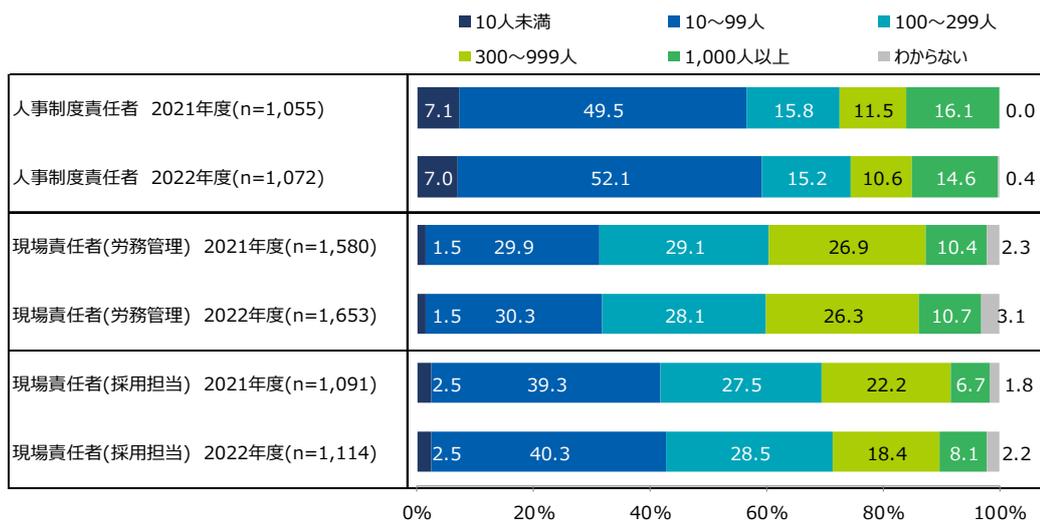
<会社全体の全従業員の人数>



会社全体の正社員の人数は、人事制度責任者と現場責任者（採用担当）では「10～99人」の割合が最も高く、特に人事制度責任者では半数以上を占めている。

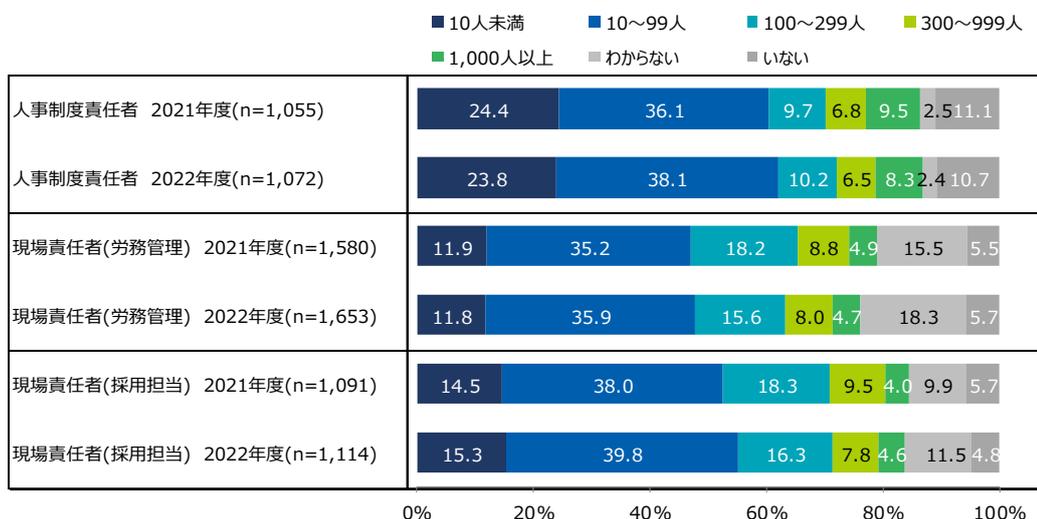
一方、現場責任者（労務管理）では「10～99人」と「100～299人」が3割前後で拮抗。昨年度からは大きな変化はない。

<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・現場責任者とも「10～99人」の割合が3割半ば～4割弱で最も高く、昨年度から大きな変化はみられない。

<会社全体の正社員以外の人数>

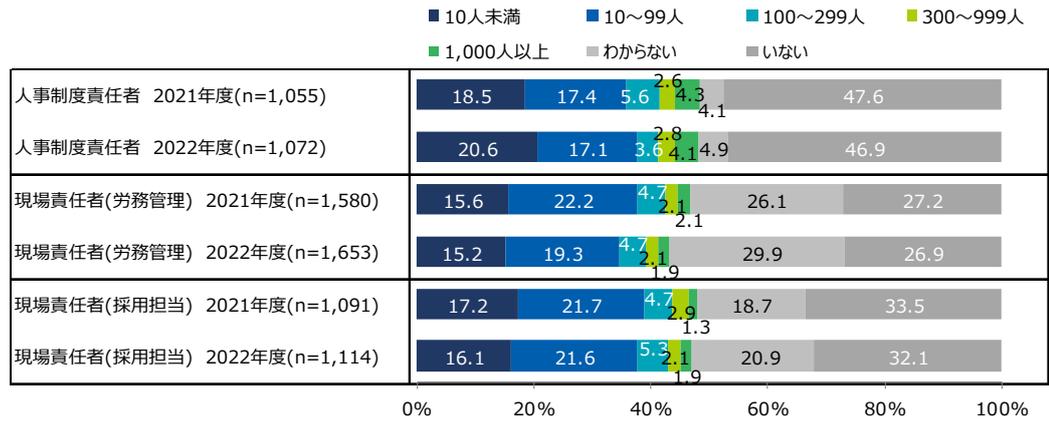


回答者の属性

会社全体の派遣社員の人数は、人事制度責任者では「10人未満」が2割で最も高い。現場責任者では「10～99人」の割合が2割前後で「10人未満」を上回り、最も高い。

人事制度責任者で「10人未満」の割合が微増。

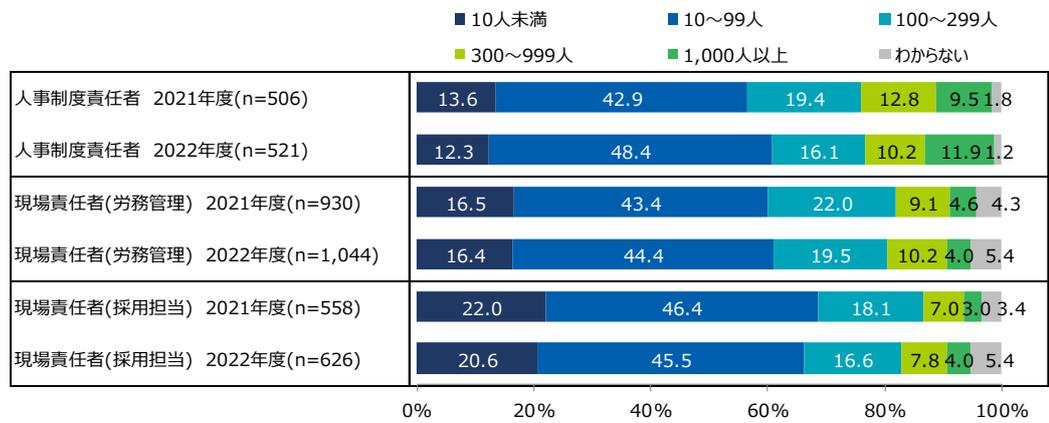
<会社全体の派遣社員の人数>



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・現場責任者とも「10～99人」の割合が4割以上を占め、最も高い。

昨年度より、人事制度責任者で「10～99人」の割合が6ポイント上昇。

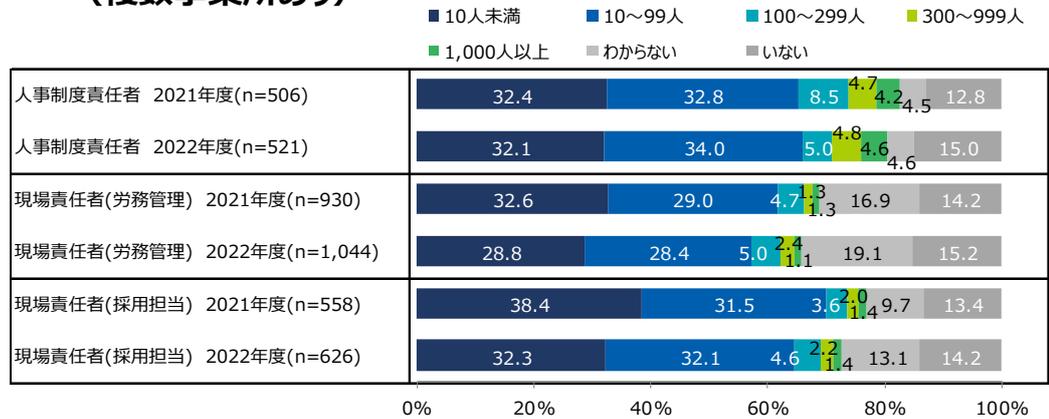
<主にお勤めの店舗・事業所の正社員人数> (複数事業所あり)



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・現場責任者とも「10人未満」と「10～99人」が拮抗。

現場責任者では昨年度より「10人未満」の割合が減少しており、特に採用担当では6ポイント減。

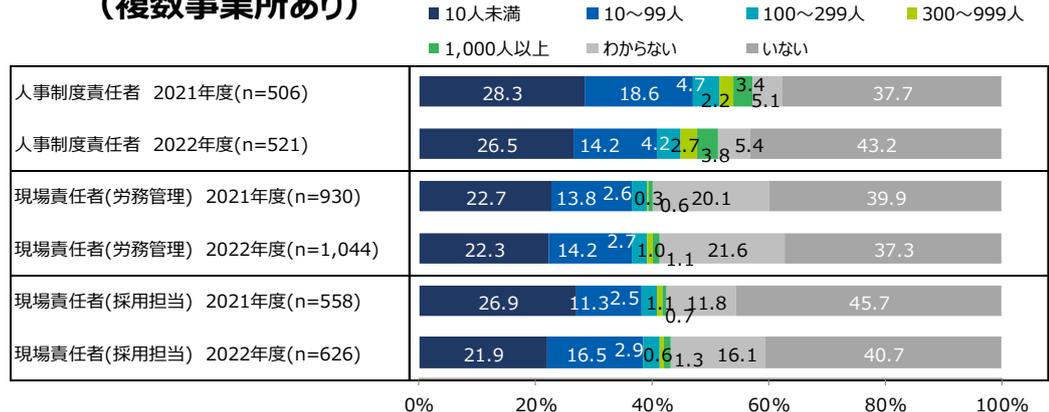
<主にお勤めの店舗・事業所の正社員以外の人数> (複数事業所あり)



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・現場責任者とも「10人未満」の割合が最も高い。

昨年度より、人事制度責任者・現場責任者(採用担当)で「10人未満」の割合が減少。特に現場責任者(採用担当)では5ポイント減。

<主にお勤めの店舗・事業所の派遣社員の人数> (複数事業所あり)



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、現場責任者ともに「80～100%未満」が4割程度を占め、最も多い。

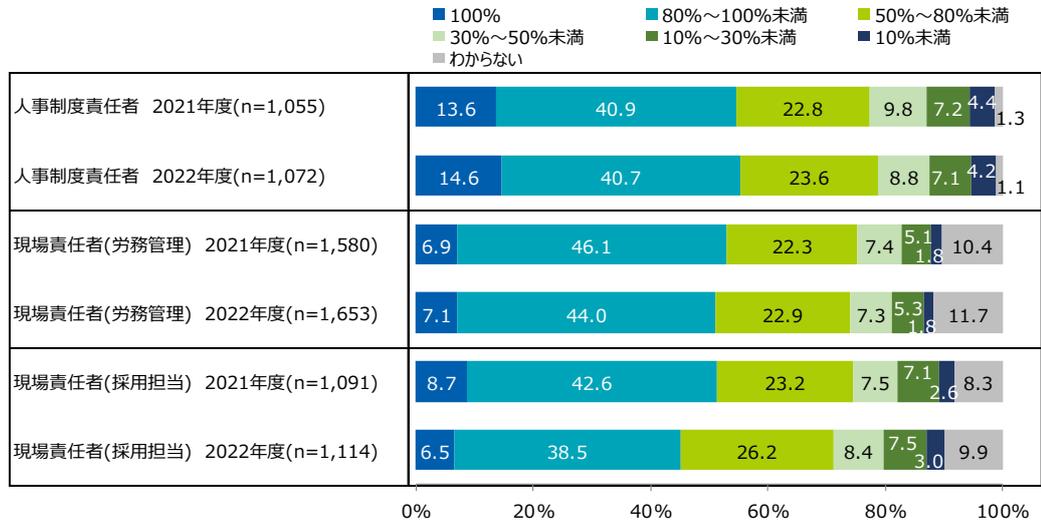
現場責任者（採用担当）では、「80%～100%未満」「100%」の割合が昨年より減少し、「50～80%未満」「30～50%未満」「10～30%未満」「10%未満」がそれぞれ微増。

主にお勤めの店舗・事業所での正社員比率も、「80～100%未満」が最も多い。

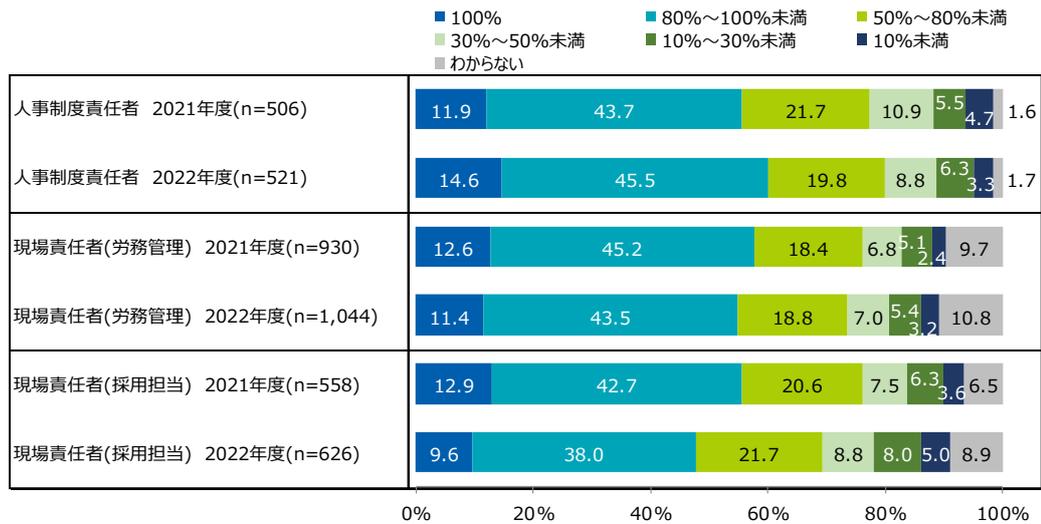
現場責任者（採用担当）では、「80%～100%未満」「100%」の割合が昨年より減少し、「50～80%未満」「30～50%未満」「10～30%未満」「10%未満」がそれぞれ微増。

■ 正社員比率

<会社全体>



<主にお勤めの店舗・事業所> (複数事業所あり)



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

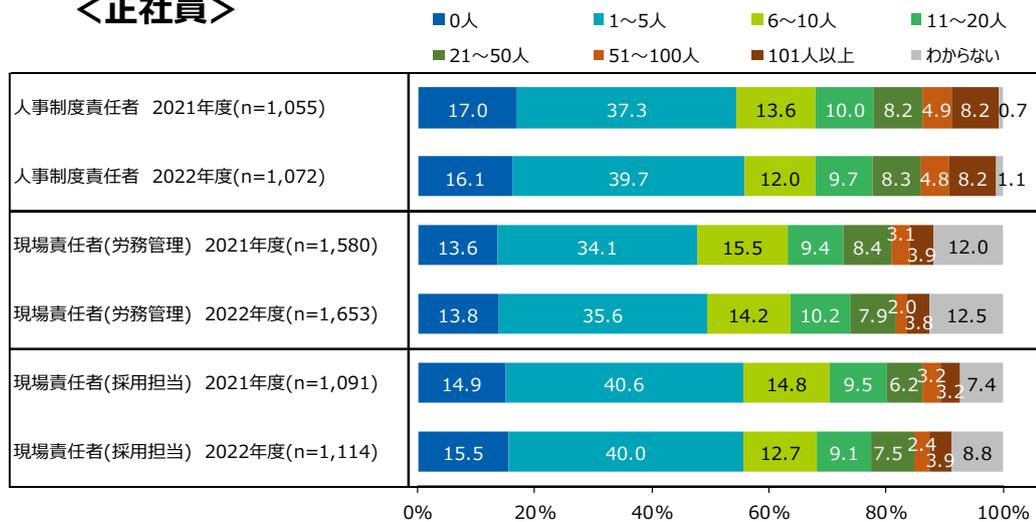
直近1年間の採用人数（正社員）は、人事制度責任者では、「1～5人」が**40%**で最も高い。「0人」「6～10人」「11～20人」と回答した割合は、それぞれ1割台。

正社員以外の採用人数も、「1～5人」が**3割半ば**と最も高く、昨年度から大きな変化はない。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**を占める。

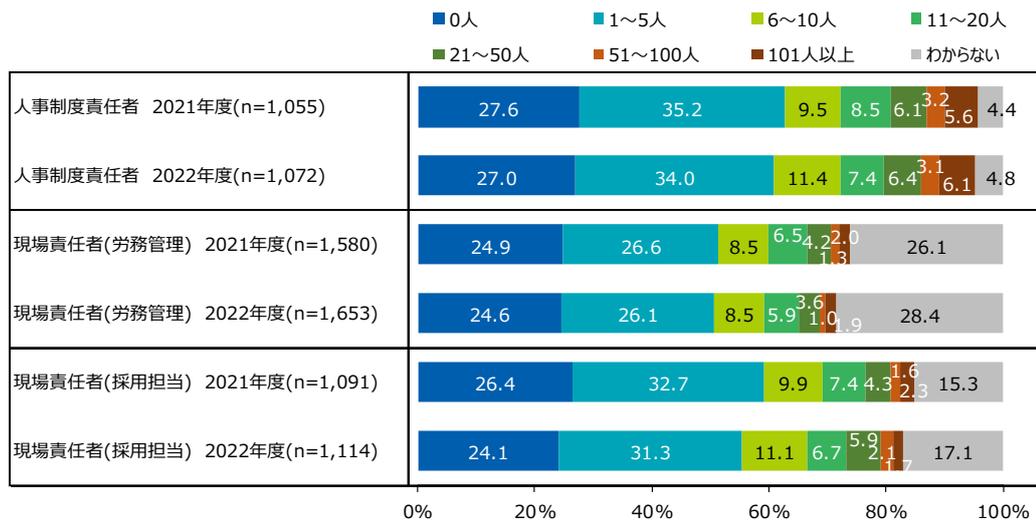
直近1年間の受け入れ人数（派遣社員）は、人事制度責任者では「0人」が5割以上を占める。現場責任者においても、派遣社員の受け入れ人数は「0人」が最も高く、**4割程度**を占めているが、昨年度からは減少。

■ 採用/受け入れ人数（直近1年間）

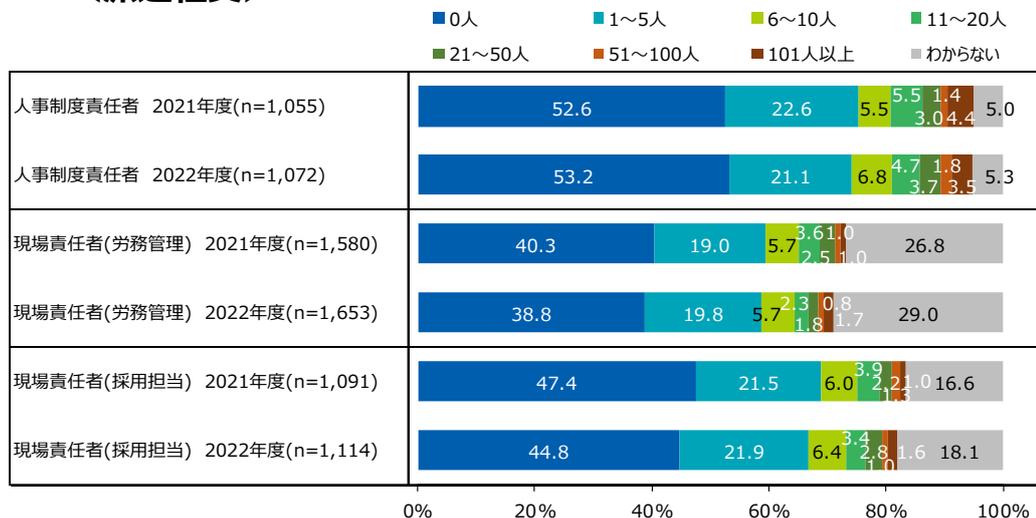
<正社員>



<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の直近1年間の採用/受け入れ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**4割半ば**と最も高い。

また、正社員以外の採用人数も、「1～5人」が**3割強**で最も高い。

派遣社員の受け入れ人数は「0人」の割合が半数以上を占めている。

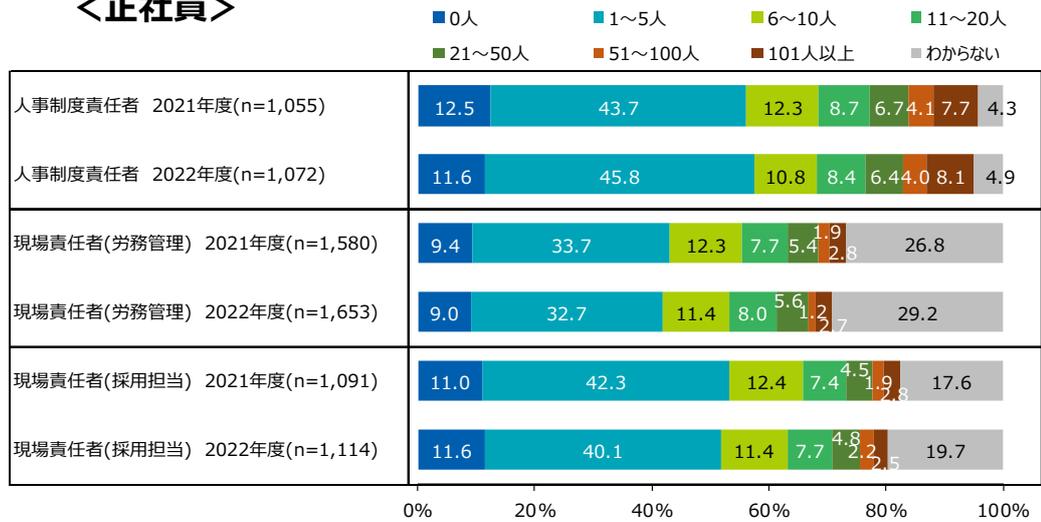
現場責任者においても、正社員の採用人数は「1～5人」が最も高く、**3～4割**を占めている。

正社員以外の採用人数でも、現場責任者では「1～5人」が最も高い。

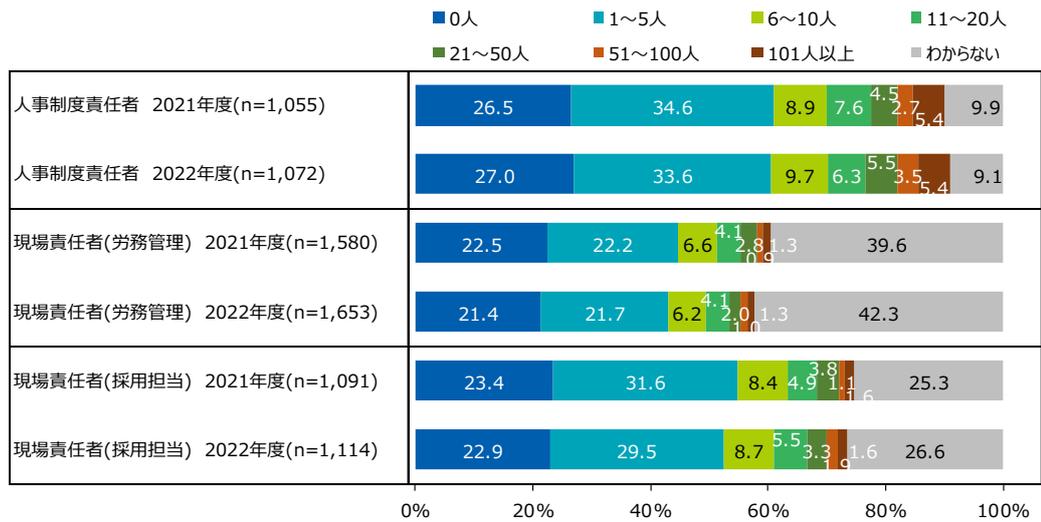
派遣社員の受け入れ人数は採用担当/労務管理ともに「0人」が最も高い。

■ 採用/受け入れ人数（今後1年間）

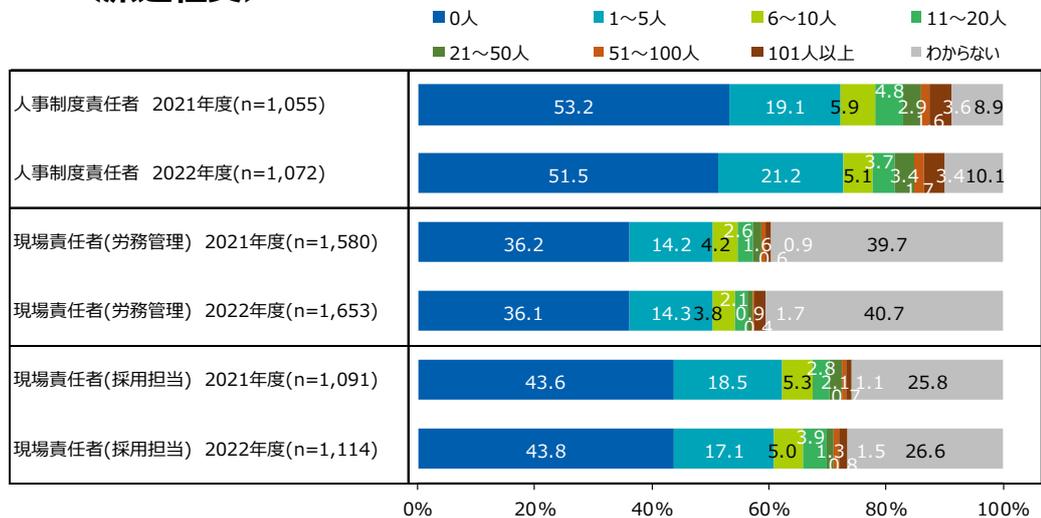
<正社員>



<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の今後1年間の採用/受け入れ人数をお答えください。(SA)

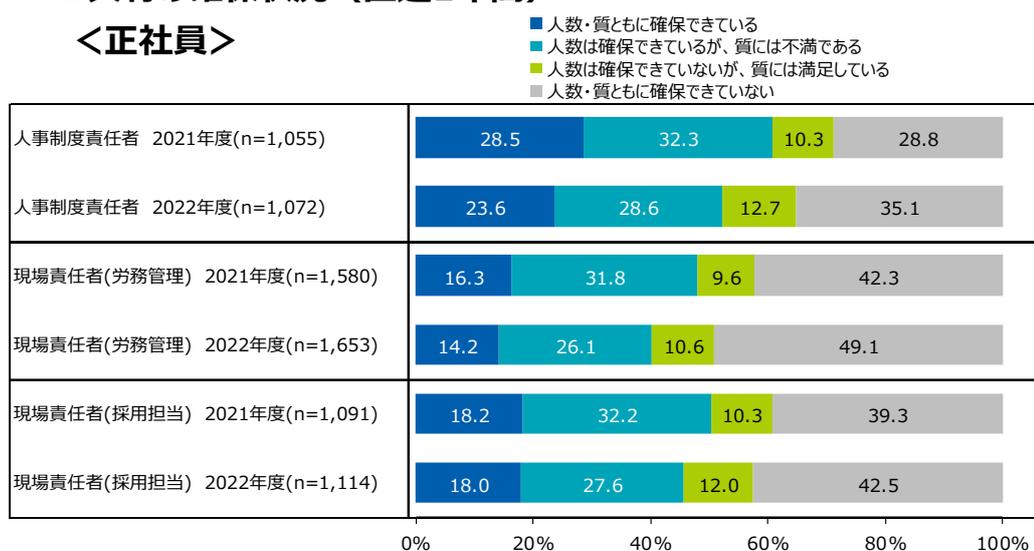
回答者の属性

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、現場責任者では「**人数・質ともに確保できていない**」が昨年度から増加。

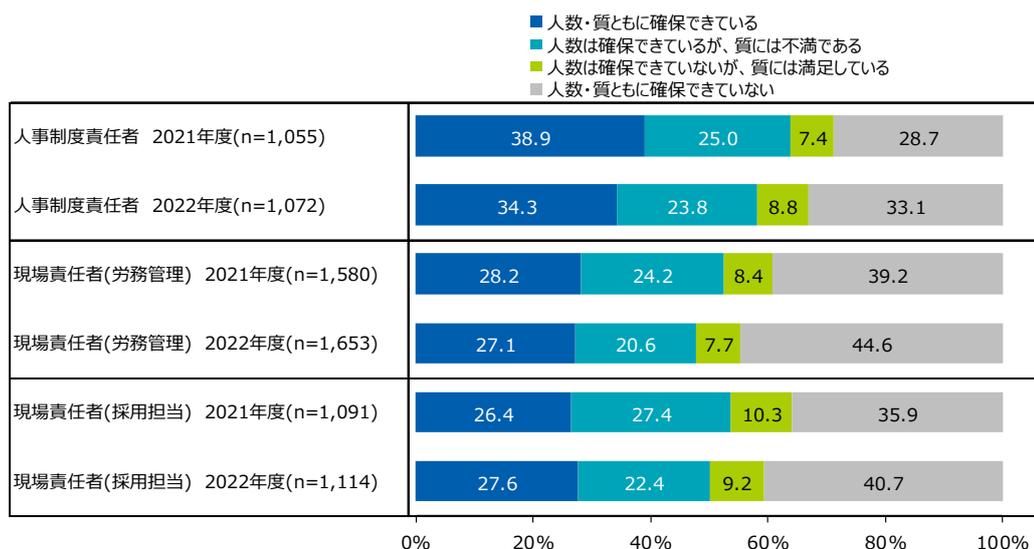
一方、「人数・質ともに確保できている」「人数は確保できているが、質には不満である」と回答した割合は減少もしくは同程度。

■ 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

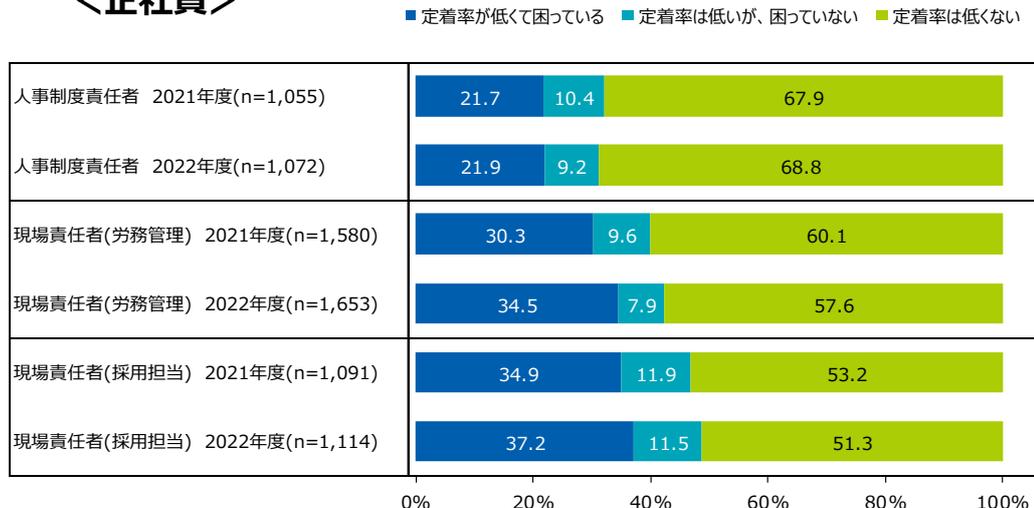
正社員の人材の定着率は、人事制度責任者では、「定着率は低くない」と7割弱が回答しており、昨年度から**微増**。

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**6割弱**、採用担当では**5割強**だが、**昨年度からは減少**。

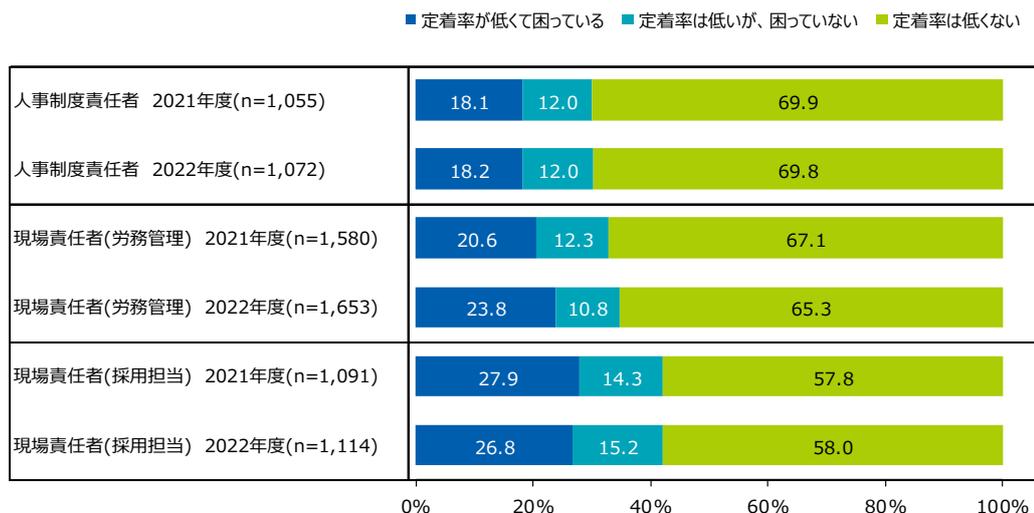
正社員以外の人材の定着率については、人事制度責任者で「定着率は低くない」と回答した割合は**7割弱**。現場責任者では、労務管理で**6割半ば**、採用担当では**6割弱**となっている。

■ 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）>

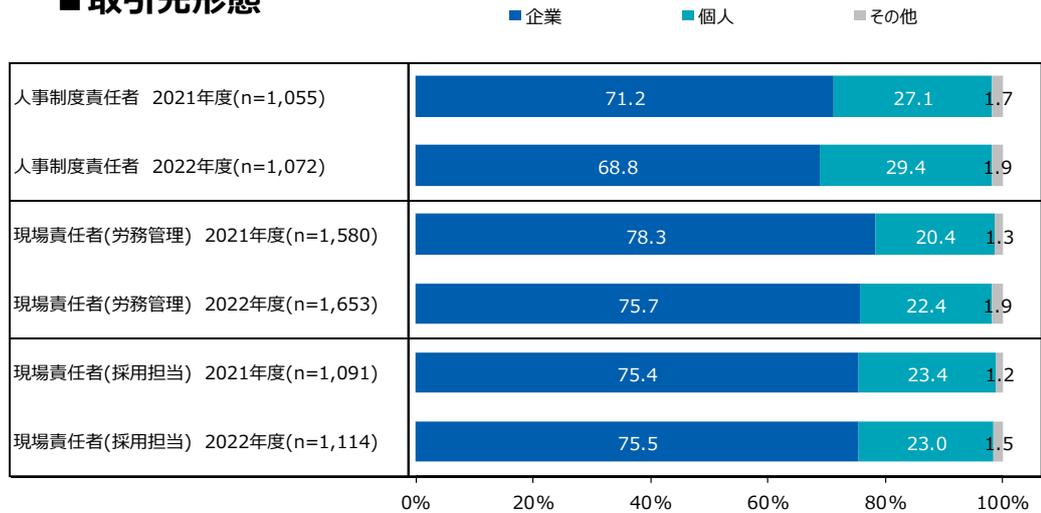


Q4 あなたがお勤めの会社では、人材は定着していますか。直近1年間の状況として、最もあてはまるものをお選びください。(SA)

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割弱～8割弱と、大半を占める。人事制度責任者、現場責任者（労務管理）では、**昨年度から微減**。

■ 取引先形態



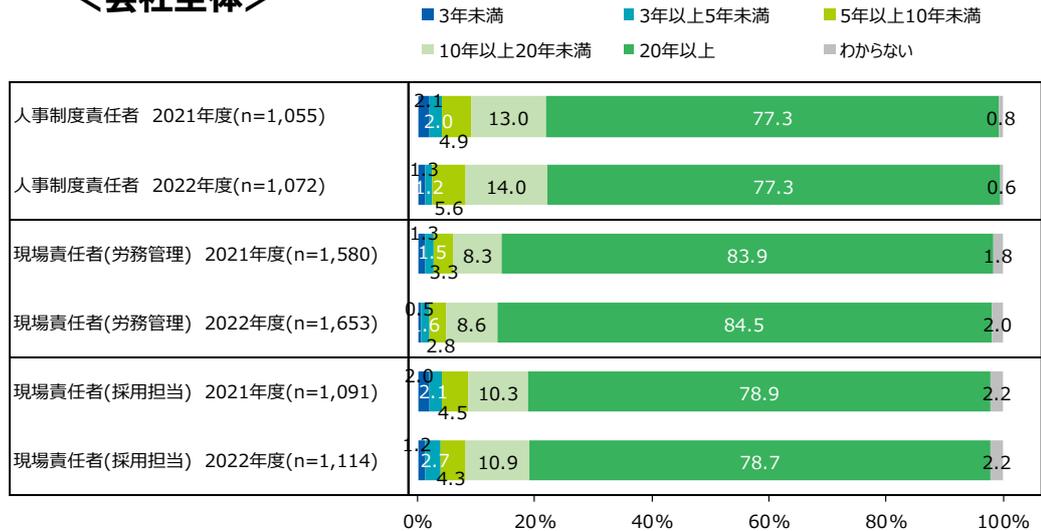
Q5 あなたの現在お勤めの会社の主な取引先としてあてはまるものをお選びください。(SA)

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、現場責任者ともに8割前後。

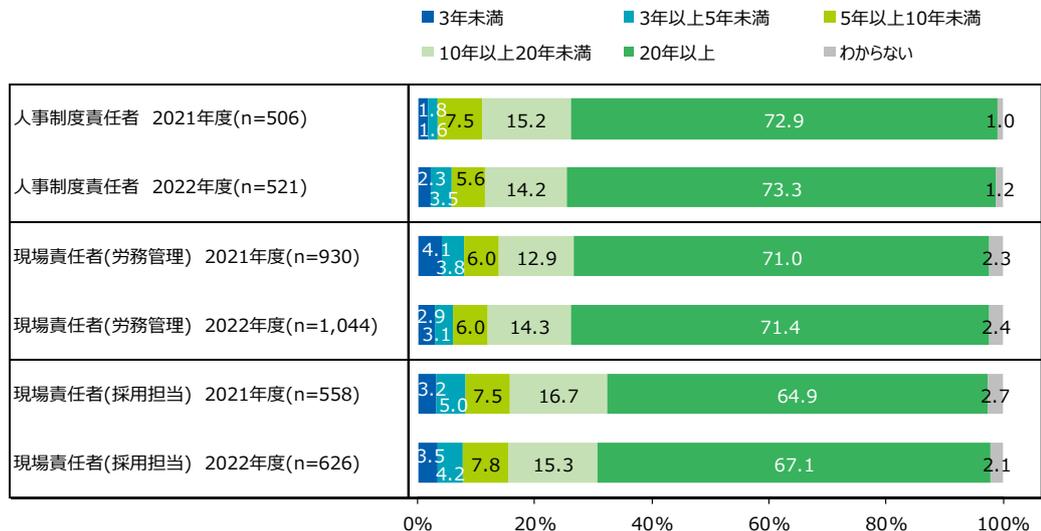
人事制度責任者及び現場責任者（採用担当）では、昨年度とほぼ変わらない。一方、現場責任者（労務管理）は**昨年度から微増**。

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）に最も多く、6～7割となっている。**いずれも昨年度から増加**。

■ 創業（創設）からの期間 ＜会社全体＞



＜主にお勤めの店舗・事業所＞（複数事業所あり）



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)