

# **「働き方改革」理解度に関する調査結果**

**2022 年 8 月**

**一般社団法人石川県経営者協会**

# もくじ

|     |                       |   |
|-----|-----------------------|---|
| I   | 調査結果の概要 . . . . .     | 1 |
| II  | 調査結果表 . . . . .       | 4 |
| III | 規模別正答率 . . . . .      | 7 |
| IV  | 調査結果表 (規模別) . . . . . | 8 |
|     | 1. 300 人以上            |   |
|     | 2. 100 人以上 300 人未満    |   |
|     | 3. 50 人以上 100 人未満     |   |
|     | 4. 10 人以上 50 人未満      |   |
|     | 5. 10 人未満             |   |

## I 調査結果の概要

石川県内に事業所があり、従業員 5 人以上の全業種を対象として、総計 7419 社に「働き方改革」理解度に関する調査を実施し、1173 社（回答率 15.8%）から回答を得て集計した。

調査の結果、正解数の内訳は次の通りとなった。

| 正解数                 | 社数（パーセント）    |
|---------------------|--------------|
| 14 問（全問）            | 40 社（3.4%）   |
| 13 問                | 112 社（9.6%）  |
| 12 問                | 175 社（15.0%） |
| 11 問                | 239 社（20.4%） |
| 10 問                | 226 社（19.3%） |
| 9 問                 | 176 社（15.1%） |
| 8 問                 | 105 社（9.0%）  |
| 7 問                 | 52 社（4.4%）   |
| 6 問                 | 22 社（1.9%）   |
| 5 問                 | 11 社（0.9%）   |
| 4 問                 | 7 社（0.6%）    |
| 3 問                 | 3 社（0.3%）    |
| 2 問                 | 1 社（0.1%）    |
| 1 問                 | 0 社（0.0%）    |
| 0 問                 | 0 社（0.0%）    |
| ※その他（回答が不明の企業）4 社あり | 計 1169 社     |

7 割（10 問）以上正解した企業が 792 社あり、67.7% 企業担当者がほぼ理解しているようである。

その一方で、正解が半数以下の企業が 96 社（8.2%）あった。

参考：昨年度の 7 割以上正解 46.7% 正解が半数以下 7.6%

注意：今年度と昨年度の問題が違う。回答企業が同一ではない。

## 1. 年次有給休暇

- (1)「出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい。」

◆正解 ○

★正解率 47.9%

- (2)「年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。」

◆正解 ○

★正解率 94.9%

- (3)「使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や時季指定の方法などの記載が必要である。」

◆正解 ○

★正解率 73.3%

- (4)「年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。」

◆正解 ○

★正解率 50.4%

## 2. 時間外労働

- (1)「36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。」

◆正解 ×

★正解率 87.8%

●時間外労働の命令には36協定の提出が必要である。

- (2)「36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。」

◆正解 ○

★正解率 87.2%

- (3)「時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。」

◆正解 ×

★正解率 60.0%

●対象期間がまたがっても2～6カ月間のいずれの平均も80時間を超えてはならない。

- (4)「中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。」

◆正解 ○

★正解率 73.7%

### 3. 同一労働同一賃金

(1)「他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしなくてもよい。」

◆正解 ○

★正解率 77.2%

(2)「同期入社 of 正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違っても賃金に差をつけてはならない。」

◆正解 ×

★正解率 71.1%

●同一労働同一賃金は同じ企業内の正規社員と非正規社員との待遇差をなくそうというものであり、同期入社 of 正規社員同士の賃金に差をつけても問題はない。

(3)「教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。」

◆正解 ○

★正解率 86.4%

(4)「非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。」

◆正解 ○

★正解率 87.8%

### 4. その他

(1)「2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。」

◆正解 ○

★正解率 87.6%

(2)「令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。」

◆正解 ○

★正解率 52.2%

## II 調査結果表

|          |         |
|----------|---------|
| ○調査票送付企業 | 7419 社  |
| ○回答企業    | 1173 社  |
| ○回答率     | 15.8%   |
| ○調査時期    | 2022年6月 |
| ○調査対象企業  | 従業員5名以上 |

### <調査結果>

#### 1.年次有給休暇

(1) 出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 557 | 47.9% |
| ・ × | 605 | 52.1% |

(2) 年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。

: 正解○

|     |      |       |
|-----|------|-------|
| ・ ○ | 1106 | 94.9% |
| ・ × | 60   | 5.1%  |

(3) 使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や  
時季指定の方法などの記載が必要である。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 849 | 73.3% |
| ・ × | 309 | 26.7% |

(4) 年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 585 | 50.4% |
| ・ × | 575 | 49.6% |

## 2.時間外労働

(1) 36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。

：正解×

- |     |      |       |
|-----|------|-------|
| ・ ○ | 142  | 12.2% |
| ・ × | 1020 | 87.8% |

(2) 36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。

：正解○

- |     |      |       |
|-----|------|-------|
| ・ ○ | 1014 | 87.2% |
| ・ × | 149  | 12.8% |

(3) 時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。

：正解×

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 460 | 40.0% |
| ・ × | 690 | 60.0% |

(4) 中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。

：正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 848 | 73.7% |
| ・ × | 302 | 26.3% |

### 3.同一労働同一賃金

(1) 他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしなくてもよい。

: 正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 894 | 77.2% |
| ・ × | 264 | 22.8% |

(2) 同期入社の正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違って賃金に差をつけてはならない。

: 正解×

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 336 | 28.9% |
| ・ × | 828 | 71.1% |

(3) 教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。

: 正解○

- |     |      |       |
|-----|------|-------|
| ・ ○ | 1001 | 86.4% |
| ・ × | 158  | 13.6% |

(4) 非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。

: 正解○

- |     |      |       |
|-----|------|-------|
| ・ ○ | 1024 | 87.8% |
| ・ × | 142  | 12.2% |

### 4.その他

(1) 2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。

: 正解○

- |     |      |       |
|-----|------|-------|
| ・ ○ | 1007 | 87.6% |
| ・ × | 143  | 12.4% |

(2) 令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。

: 正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 596 | 52.2% |
| ・ × | 545 | 47.8% |

### Ⅲ 規模別正答率

|           | 全体   |       | 300人以上 |       | 100人以上<br>300人未満 |       | 50人以上<br>100人未満 |       | 10人以上<br>50人未満 |       | 10人未満 |       |
|-----------|------|-------|--------|-------|------------------|-------|-----------------|-------|----------------|-------|-------|-------|
| 正解<br>数   | 社数   | %     | 社数     | %     | 社数               | %     | 社数              | %     | 社数             | %     | 社数    | %     |
|           | 1169 | 100%  | 44     | 100%  | 105              | 100%  | 119             | 100%  | 497            | 100%  | 404   | 100%  |
| 14問       | 40   | 3.4%  | 5      | 11.4% | 10               | 9.5%  | 1               | 0.8%  | 17             | 3.4%  | 7     | 1.7%  |
| 13問       | 112  | 9.6%  | 14     | 31.8% | 23               | 21.9% | 14              | 11.8% | 44             | 8.9%  | 17    | 4.2%  |
| 12問       | 175  | 15.0% | 9      | 20.5% | 25               | 23.8% | 29              | 24.4% | 66             | 13.3% | 46    | 11.4% |
| 11問       | 239  | 20.4% | 4      | 9.1%  | 23               | 21.9% | 34              | 28.6% | 104            | 20.9% | 74    | 18.3% |
| 10問       | 226  | 19.3% | 5      | 11.4% | 10               | 9.5%  | 14              | 11.8% | 99             | 19.9% | 98    | 24.3% |
| 9問        | 176  | 15.1% | 3      | 6.8%  | 7                | 6.7%  | 13              | 10.9% | 90             | 18.1% | 63    | 15.6% |
| 8問        | 105  | 9.0%  | 3      | 6.8%  | 4                | 3.8%  | 8               | 6.7%  | 39             | 7.8%  | 51    | 12.6% |
| 7問        | 52   | 4.4%  | 0      | 0.0%  | 1                | 1.0%  | 3               | 2.5%  | 21             | 4.2%  | 27    | 6.7%  |
| 6問        | 22   | 1.9%  | 0      | 0.0%  | 1                | 1.0%  | 2               | 1.7%  | 10             | 2.0%  | 9     | 2.2%  |
| 5問        | 11   | 0.9%  | 1      | 2.3%  | 1                | 1.0%  | 1               | 0.8%  | 4              | 0.8%  | 4     | 1.0%  |
| 4問        | 7    | 0.6%  | 0      | 0.0%  | 0                | 0.0%  | 0               | 0.0%  | 2              | 0.4%  | 5     | 1.2%  |
| 3問        | 3    | 0.3%  | 0      | 0.0%  | 0                | 0.0%  | 0               | 0.0%  | 1              | 0.2%  | 2     | 0.5%  |
| 2問        | 1    | 0.1%  | 0      | 0.0%  | 0                | 0.0%  | 0               | 0.0%  | 0              | 0.0%  | 1     | 0.2%  |
| 1問        | 0    | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0                | 0.0%  | 0               | 0.0%  | 0              | 0.0%  | 0     | 0.0%  |
| 0問        | 0    | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0                | 0.0%  | 0               | 0.0%  | 0              | 0.0%  | 0     | 0.0%  |
| 平均<br>正解数 | 10.3 | 問     | 11.6   | 問     | 11.5             | 問     | 10.7            | 問     | 10.3           | 問     | 9.7   | 問     |

## IV-1 調査結果表 (従業員300人以上)

回答企業

44 社

### <調査結果>

#### 1.年次有給休暇

(1) 出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 37 | 84.1% |
| ・ × | 7  | 15.9% |

(2) 年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 42 | 95.5% |
| ・ × | 2  | 4.5%  |

(3) 使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や時季指定の方法などの記載が必要である。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 32 | 72.7% |
| ・ × | 12 | 27.3% |

(4) 年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 31 | 70.5% |
| ・ × | 13 | 29.5% |

#### 2.時間外労働

(1) 36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。

: 正解×

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 1  | 2.3%  |
| ・ × | 43 | 97.7% |

(2) 36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 37 | 86.0% |
| ・ × | 6  | 14.0% |

(3) 時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。

: 正解×

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 15 | 34.9% |
| ・ × | 28 | 65.1% |

(4) 中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。

: 正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 40 | 90.9% |
| ・ × | 4  | 9.1%  |

### 3.同一労働同一賃金

(1) 他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしなくてもよい。

: 正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 39 | 88.6% |
| ・ × | 5  | 11.4% |

(2) 同期入社 of 正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違ってても賃金に差をつけてはならない。

: 正解×

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 6  | 13.6% |
| ・ × | 38 | 86.4% |

(3) 教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。

: 正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 38 | 88.4% |
| ・ × | 5  | 11.6% |

(4) 非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。

: 正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 36 | 81.8% |
| ・ × | 8  | 18.2% |

#### 4.その他

- (1) 2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。

：正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 42 | 95.5% |
| ・ × | 2  | 4.5%  |

- (2) 令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。

：正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 27 | 62.8% |
| ・ × | 16 | 37.2% |

## IV-2 調査結果表 (従業員100人以上300人未満)

回答企業

105 社

### <調査結果>

#### 1.年次有給休暇

(1) 出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 76 | 72.4% |
| ・ × | 29 | 27.6% |

(2) 年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 104 | 99.0% |
| ・ × | 1   | 1.0%  |

(3) 使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や時季指定の方法などの記載が必要である。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 79 | 76.0% |
| ・ × | 25 | 24.0% |

(4) 年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 67 | 64.4% |
| ・ × | 37 | 35.6% |

#### 2.時間外労働

(1) 36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。

: 正解×

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 4   | 3.8%  |
| ・ × | 101 | 96.2% |

(2) 36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働

の限度を定める必要がある。

：正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 96 | 91.4% |
| ・ × | 9  | 8.6%  |

(3) 時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。

：正解×

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 31 | 29.8% |
| ・ × | 73 | 70.2% |

(4) 中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。

：正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 93 | 90.3% |
| ・ × | 10 | 9.7%  |

### 3.同一労働同一賃金

(1) 他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしくなくてもよい。

：正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 95 | 91.3% |
| ・ × | 9  | 8.7%  |

(2) 同期入社の正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違っても賃金に差をつけてはならない。

：正解×

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 18 | 17.1% |
| ・ × | 87 | 82.9% |

(3) 教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 96 | 93.2% |
| ・ × | 7  | 6.8%  |

(4) 非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 90 | 86.5% |
| ・ × | 14 | 13.5% |

#### 4.その他

(1) 2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 98 | 95.1% |
| ・ × | 5  | 4.9%  |

(2) 令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 50 | 48.5% |
| ・ × | 53 | 51.5% |

#### Ⅳ－3 調査結果表 （従業員50人以上100人未満）

回答企業

119 社

##### < 調査結果 >

##### 1. 年次有給休暇

（1）出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい

：正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 71 | 59.7% |
| ・ × | 48 | 40.3% |

（2）年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。

：正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 114 | 95.8% |
| ・ × | 5   | 4.2%  |

（3）使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や時季指定の方法などの記載が必要である。

：正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 93 | 78.8% |
| ・ × | 25 | 21.2% |

（4）年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。

：正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 54 | 45.4% |
| ・ × | 65 | 54.6% |

##### 2. 時間外労働

（1）36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。

：正解×

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 18  | 15.1% |
| ・ × | 101 | 84.9% |

（2）36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。

：正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 106 | 89.1% |
| ・ × | 13  | 10.9% |

(3) 時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。

：正解×

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 41 | 34.5% |
| ・ × | 78 | 65.5% |

(4) 中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。

：正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 99 | 83.2% |
| ・ × | 20 | 16.8% |

### 3.同一労働同一賃金

(1) 他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしなくてもよい。

：正解○

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 93 | 78.2% |
| ・ × | 26 | 21.8% |

(2) 同期入社の正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違っても賃金に差をつけてはならない。

：正解×

- |     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 28 | 23.5% |
|-----|----|-------|

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ × | 91 | 76.5% |
|-----|----|-------|

(3) 教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 107 | 89.9% |
|-----|-----|-------|

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ × | 12 | 10.1% |
|-----|----|-------|

(4) 非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 112 | 94.1% |
|-----|-----|-------|

|     |   |      |
|-----|---|------|
| ・ × | 7 | 5.9% |
|-----|---|------|

#### 4.その他

(1) 2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 105 | 89.0% |
|-----|-----|-------|

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ × | 13 | 11.0% |
|-----|----|-------|

(2) 令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。

: 正解○

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ ○ | 53 | 45.3% |
|-----|----|-------|

|     |    |       |
|-----|----|-------|
| ・ × | 64 | 54.7% |
|-----|----|-------|

## IV-4 調査結果表 (従業員数10人以上50人未満)

回答企業

497 社

### <調査結果>

#### 1.年次有給休暇

(1) 出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 230 | 46.5% |
| ・ × | 265 | 53.5% |

(2) 年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 473 | 95.2% |
| ・ × | 24  | 4.8%  |

(3) 使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や時季指定の方法などの記載が必要である。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 350 | 71.0% |
| ・ × | 143 | 29.0% |

(4) 年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 247 | 50.1% |
| ・ × | 246 | 49.9% |

#### 2.時間外労働

(1) 36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。

: 正解×

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 50  | 10.1% |
| ・ × | 445 | 89.9% |

(2) 36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働

の限度を定める必要がある。

：正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 436 | 88.1% |
| ・ × | 59  | 11.9% |

(3) 時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。

：正解×

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 197 | 40.3% |
| ・ × | 292 | 59.7% |

(4) 中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。

：正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 353 | 72.3% |
| ・ × | 135 | 27.7% |

### 3.同一労働同一賃金

(1) 他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしくなくてもよい。

：正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 383 | 77.7% |
| ・ × | 110 | 22.3% |

(2) 同期入社の正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違っても賃金に差をつけてはならない。

：正解×

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 145 | 29.3% |
| ・ × | 350 | 70.7% |

(3) 教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。

：正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 426 | 86.1% |
| ・ × | 69  | 13.9% |

(4) 非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。

：正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 438 | 88.1% |
| ・ × | 59  | 11.9% |

#### 4.その他

(1) 2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。

：正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 429 | 87.9% |
| ・ × | 59  | 12.1% |

(2) 令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。

：正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 244 | 50.5% |
| ・ × | 239 | 49.5% |

## Ⅳ－５ 調査結果表 (従業員10人未満)

回答企業

404 社

### <調査結果>

#### 1.年次有給休暇

(1) 出勤率が8割未満だった場合、翌年には年次有給休暇を付与しなくてもよい

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 143 | 35.8% |
| ・ × | 256 | 64.2% |

(2) 年次有給休暇を5日以上取得義務化の対象者にパート社員も含まれる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 373 | 93.0% |
| ・ × | 28  | 7.0%  |

(3) 使用者が年次有給休暇の時季指定を行う場合は就業規則に労働者の範囲や時季指定の方法などの記載が必要である。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 295 | 73.9% |
| ・ × | 104 | 26.1% |

(4) 年次有給休暇5日以上取得義務化の日数には時間単位の時間数は含まれない。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 186 | 46.5% |
| ・ × | 214 | 53.5% |

## 2.時間外労働

(1) 36協定を提出しなくても時間外労働の命令をすることはできる。

: 正解×

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 69  | 17.3% |
| ・ × | 330 | 82.7% |

(2) 36協定の締結にあたって、「1日」「1ヶ月」「1年」それぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。

: 正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 339 | 84.5% |
| ・ × | 62  | 15.5% |

(3) 時間外労働と休日労働の合計が2～6カ月間のいずれの平均でも80時間以内とされているが、この2～6カ月は36協定の対象期間となる1年間のみについて計算すればよい。

: 正解×

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 176 | 44.6% |
| ・ × | 219 | 55.4% |

(4) 中小企業において法定時間外労働が月60時間を超えた分について、2023年4月から割増賃金が5割以上になる。

: 正解○

- |     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 263 | 66.4% |
| ・ × | 133 | 33.6% |

### 3.同一労働同一賃金

(1) 他企業との比較で同一業務であっても、賃金は同程度にしくてもよい。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 284 | 71.4% |
| ・ × | 114 | 28.6% |

(2) 同期入社の正規社員同士が同一業務を行った場合、能力が違って賃金に差をつけてはならない。

: 正解×

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 139 | 34.7% |
| ・ × | 262 | 65.3% |

(3) 教育訓練も同一労働・同一賃金の対象になる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 334 | 83.7% |
| ・ × | 65  | 16.3% |

(4) 非正規社員には正規社員と同一の基準で通勤手当を与えなくてはならない。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 348 | 86.6% |
| ・ × | 54  | 13.4% |

### 4.その他

(1) 2022年4月1日にパワハラ防止法が中小企業に対象となり、明示された4つの項目のうちのひとつ「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」は義務付けられる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 333 | 83.9% |
| ・ × | 64  | 16.1% |

(2) 令和4年10月1日より産後パパ育休が始まるが、それにより、男性社員は最大4回育休を取得できる。

: 正解○

|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| ・ ○ | 222 | 56.2% |
| ・ × | 173 | 43.8% |