

## 『中小企業の人材不足 長時間労働解消の大きな課題に』

残業時間の上限を法律上制限しようとする動きが活発化している。原則として月平均60時間で年間の総残業時間は720時間までとする案が法律化する見込みで、総残業時間抑制のために企業側の動きも同時に今後活発化せざるを得ない状況だ。

労働時間を考える上で、中小企業において特に問題となるのが人材不足だろう。優秀な従業員の数に限りがあるため、一部の者に負荷がかかってしまう傾向がある。そのため、望むと望まざるとにかかわらず、長時間労働が発生するケースも少なくない。学校法人産業能率大学が従業員6人以上300人以下の企業の経営者を対象に行った調査によると、約半数となる48.6%の企業で従業員が不足していると回答している。業種としては、建設業、情報通信業、飲食店・宿泊業、医療・福祉業においては、6割以上の企業で人材不足という回答結果となった。特に医療・福祉業は69.0%で人材不足という異常事態とも言える状況だ。



高い報酬を支払えばよい人材が集まるのは当然かもしれないが、それが可能な企業は限定的だろう。限られた人件費の中で、長時間労働を発生させずに事業を運営させるという経営課題をいかにクリアするか、企業の真価が問われることになる。

## 『「残業がある」企業は9割超に 大企業が中小企業を上回る』

東京商エリサーチが発表した長時間労働に関するアンケート調査結果によると、「残業がある」と答えた企業は93.8%に上っており、大企業が98.2%で、中小企業(92.4%)を上回った。(調査期間: 2月14日~24日・インターネットリサーチ、有効回答: 1万2519社)

残業する理由を見ると、「取引先への納期や発注量に対応するため」が37.6%でトップ、以下「仕事量に対して人手が不足している」(24.7%)、「仕事量に対して時間が不足している」(21.1%)、「日常的事務なので特に理由はない」(7.3%)などが続く。「実質的に残業代が給料の一部になっている」といういわゆる「生活残業」の回答もあった。残業を減らす努力をしている企業は79.7%で、主な内容は「仕事の効率向上のための指導」、「仕事の実態に合わせた人員配置の見直し」、「ノー残業デーの設定」など。残業時間の上限が決まり、労働時間が短縮する場合に予想される影響の1位は「仕事の積み残しが発生する」(28.9%)だった。それに続くのが「受注量(売上高)の減少」(16.0%)、「従業員の賃金低下」(14.1%)など。大企業よりも中小企業の方が、残業削減による営業面への影響を懸念している結果となった。



出典元: 日本中小企業経営支援専門家協会(JPBM) ※本記事・内容の無断転載を禁じます