

手コ労務管理事務所通信

「残業」は転職先選びに影響する重要事項
～エン・ジャパン「社会人1万人の
『残業』実態調査」より

エン・ジャパン株式会社は、令和5年5月8日、「社会人1万人の「残業」実態調査—『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。運営する総合求人サイト『エン転職』上でユーザーを対象にアンケートを実施し、1万2,940名から回答を得ました（調査期間は令和5年2月22日～3月28日）。

◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか？」の質問に対し、「とても影響する」が最多で49%、「少し影響する」は35%で、合わせて84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する」（20代：55%、30代：56%）と回答し、「少し影響する」と合わせると、20代は89%、30代は88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が44%に対し、女性は54%と10ポイントの差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。

◆残業時間が「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%。半数は「変わらない」

「ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか？ 減少傾向ですか？」の質問には、「変わらない」が50%と半数を占めました。「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%で、ほぼ同率でした。

業種別で残業時間が増加傾向だったのは、「コンサルティング・土業」が最多で36%、一方、減少傾向は「メーカー（機械・電気・電子など）」が最多で32%でした。



◆残業時間の増加理由は「人手不足」、減少理由は「企業の残業制限」

残業が増加傾向と回答した人にその理由を聞いてみると、「人員が足りないため」が最多で75%でした。次いで「仕事量が増えてきたため」が67%と続きます。

一方、残業時間が「減少傾向」と回答した人の理由は、「残業が制限されたため」が最多で42%でした。

◆残業代の割増制度を知っている人は4割弱にとどまる

中小企業で働く人の「月60時間を超える残業代の割増率が50%に引き上げ」されることを知っているかの問いには、「知っている」は39%（内容も含めてよく知っている9%、概要だけ知っている30%）と、全体の4割弱に留まりました。

引上げについては、「とても良いと思う」（47%）と「良いと思う」（33%）を合わせた80%の人が好感を示しています。一方で、引上げが「良くないと思う」（とても良くないと思う1%、良くないと思う8%）という声も1割弱ありました。

【エン・ジャパン株式会社「社会人1万人の『残業』実態調査」】

[https://corp.en-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html)

[japan.com/newsrelease/2023/32805.html](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html)

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

◆企業におけるハラスメント対応

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月（中小企業では令和4年4月）から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

労働者側のハラスメントへの意識も高まっていることで、現場では様々なハラスメント事案への対応に迫られる機会も増えていることでしょう。

◆ハラスメントが起きたときの対応

実際にハラスメント事案が発生した場合の対応については、最も悩ましいところです。東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責（口頭又は文書での注意等）」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

◆難しい対応を迫られる

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。

【東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」】

<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/1be96aac53912c555aealea55f8330e8.pdf>

コロナ禍からの業績回復は業種・業態によりまちまち

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊

や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

◆物価高騰の影響を受ける割合が増加

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020年の39.6%から2022年は65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、「既存製品、サービスの値上げ」が23.8%、「人件費以外の経費削減」が22.3%、「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

◆人手不足への対応

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化等設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」の26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が63.6%と多くなっています。

【経済産業省「2023年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230428003/20230428003.html>

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185