

平成30年度版

# 秋田県における 中小企業の労働事情

～平成30年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

秋田県中小企業団体中央会

<http://www.chuokai-akita.or.jp/>

# 平成30年度 中小企業労働事情実態調査結果報告書

## ◎ 調査概要

1	回答事業所数及び常用労働者数	
(1)	回答事業所数及び常用労働者数	3
(2)	従業員の雇用形態別構成	4
2	経営状況	
(1)	現在の経営状況	6
(2)	主要事業の今後の方針	7
(3)	経営上の障害	8
(4)	経営上の強み	9
3	労働時間	
(1)	週所定労働時間（残業時間・休憩時間は除く）	10
(2)	月平均残業時間（時間外労働・休日労働）	10
4	年次有給休暇	
(1)	年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数	11
5	平成30年3月新規学卒者の採用と初任給	
(1)	新規学卒者の採用状況	12
(2)	平成30年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	12
6	平成31年3月新規学卒者の採用計画	14
7	長時間労働、同一労働同一賃金への対応	
(1)	長時間労働への対応	15
(2)	同一労働同一賃金への対応	16
8	有期労働契約	
(1)	無期転換ルールの認知	16
(2)	無期転換ルール対象者有無	16
(3)	無期転換ルール申込みの有無	16
9	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	17
(2)	賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容	18
(3)	賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素	19
(4)	平均昇給額	20
10	労働組合の有無	21

# 調査のあらまし

## ○調査の目的

本調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資することを目的とする。

## ○調査の方法

全国統一調査票による郵送調査

## ○調査時点

平成30年7月1日

## ○調査対象

- |            |                        |
|------------|------------------------|
| ① 調査対象事業所数 | 600事業所（製造業330、非製造業270） |
| ② 有効回答数    | 481事業所（製造業262、非製造業219） |
| ③ 回答率      | 80.2%                  |

## ○主な調査項目

- ① 経営状況
- ② 経営上の障害
- ③ 経営上の強み
- ④ 労働時間
- ⑤ 年次有給休暇
- ⑥ 新規学卒者の採用と初任給
- ⑦ 新規学卒者の採用計画
- ⑧ 長時間労働、同一労働同一賃金への対応
- ⑨ 有期労働契約
- ⑩ 賃金改定状況
- ⑪ 労働組合の有無

# 1 回答事業所数及び常用労働者数

## (1) 回答事業所数及び常用労働者数

調査対象600事業所のうち、481事業所（回答率80.2%）から回答が寄せられ、業種別の回答事業所の割合は、製造業が262事業所（同79.4%）、非製造業が219事業所（同81.1%）となっている。

従業員数規模別で回答事業所の比率は、全体では481事業所のうち「10人未満」規模の事業所が24.3%、「10～29人」規模が37.8%、「30～99人」規模が31.0%、「100～300人」規模が6.9%となっている。業種別では、製造業262事業所のうち「10人未満」規模の事業所が22.1%、「10～29人」規模が34.7%、「30～99人」規模が34.4%、「100～300人」規模が8.8%となっている。非製造業219事業所では、「10人未満」規模の事業所が26.9%、「10～29人」規模が41.6%、「30～99人」規模が26.9%、「100～300人」規模が4.6%となっている。（図1）

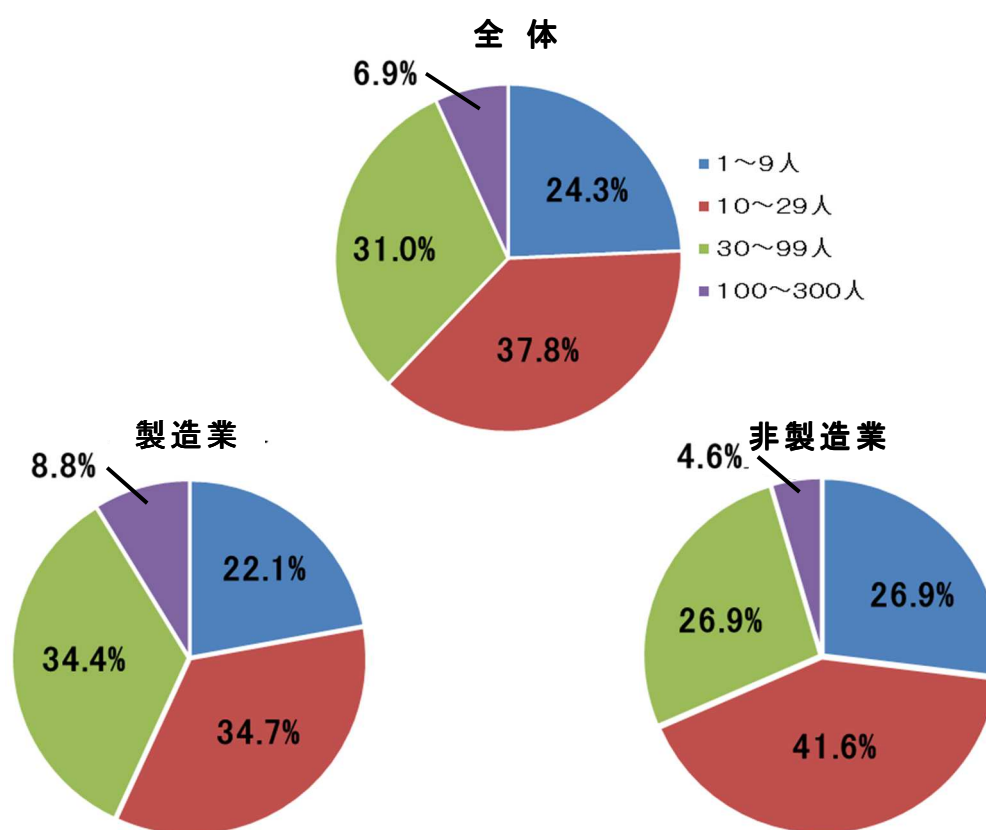


図1 従業員規模別回答割合

回答事業所における総従業員数は、17,035人（1事業所あたり平均35.4人）で、その内訳は、男性が11,974人、女性が5,061人となっている。なお、男女比率は、男性70.3%（全国平均70.1%）、女性29.7%（全国平均29.9%）と全国の比率とほぼ同じ割合となっている。

業種別の男女の占める割合において、男性従業員の割合が最も多い業種は「運輸業」の92.6%、次いで、「窯業・土石」の88.4%、「建設業」の86.5%となっている。一方、女性従業員数の割合が多い業種は「繊維工業」の83.7%が格段に多く、次いで、「小売業」の50.7%、「食料品」の48.6%となっている。（表1）

表 1 回答事業所数及び常用労働者数

単位：人、( )内は男女比率

業 種		調査事業所数	回答事業所数	従業員数	男 性	女 性
総 数		600	481	17,035	11,974 (70.3%)	5,061 (29.7%)
製 造 業 計		330	262	10,628	7,101 (66.8%)	3,527 (33.2%)
製 造 業	食料品	45	38	1,332	684 (51.4%)	648 (48.6%)
	繊維工業	34	27	1,199	196 (16.3%)	1003 (83.7%)
	木材・木製品	49	38	994	789 (79.4%)	205 (20.6%)
	印刷・同関連	32	26	533	336 (63.0%)	197 (37.0%)
	窯業・土石	40	32	533	471 (88.4%)	62 (11.6%)
	化学工業	11	8	276	195 (70.7%)	81 (29.3%)
	金属、同製品	53	47	2,700	2331 (86.3%)	369 (13.7%)
	機械器具	42	29	2,691	1870 (69.5%)	821 (30.5%)
	その他の製造業	24	17	370	229 (61.9%)	141 (38.1%)
非製造業計		270	219	6,407	4,873 (76.1%)	1,534 (23.9%)
非 製 造 業	情報通信業	12	8	337	268 (79.5%)	69 (20.5%)
	運輸業	44	38	1,707	1,580 (92.6%)	127 (7.4%)
	建設業	59	50	1,763	1,525 (86.5%)	238 (13.5%)
	卸売業	56	46	1,067	679 (63.6%)	388 (36.4%)
	小売業	35	30	359	177 (49.3%)	182 (50.7%)
	サービス業	64	47	1,174	644 (54.9%)	530 (45.1%)

## (2) 従業員の雇用形態別構成

雇用形態別では「正社員」が81.2%、「パートタイマー」が9.3%、派遣社員が1.1%、「嘱託・契約社員」が6.7%、「その他」が1.7%となっており、「正社員」は全国平均74.4%より6.8ポイント上回る結果となった。

パートタイマーの雇用が比較的高かった業種は「サービス業」の26.5%、「卸売業」の25.2%、「小売業」23.4%、「食料品」の18.9%となっている。また、「嘱託・契約社員」の雇用が比較的高かった業種は「窯業・土石」、「その他の製造業」、「運輸業」がそれぞれ10.2%となっている。(図2)

男女別の雇用形態別構成比は、男性は「正社員」が87.6%と全国平均の84.2%を3.4ポイント上回っており、「パートタイマー」は2.8%と全国平均の6.1%よりも下回っている。

女性は「正社員」が66.6%と全国平均の53.2%を13.4ポイントも大きく上回っており、「パートタイマー」は23.9%と全国平均の35.6%を10.6ポイント下回っている。全国平均と比較して、男女ともに「正社員」の割合が高く、「パートタイマー」の割合は低い。(図3)

県内の事業所における従業員の増減は、男女共に全国に比べて「増加」割合が低く、「減少」割合が高くなっている。(図4)

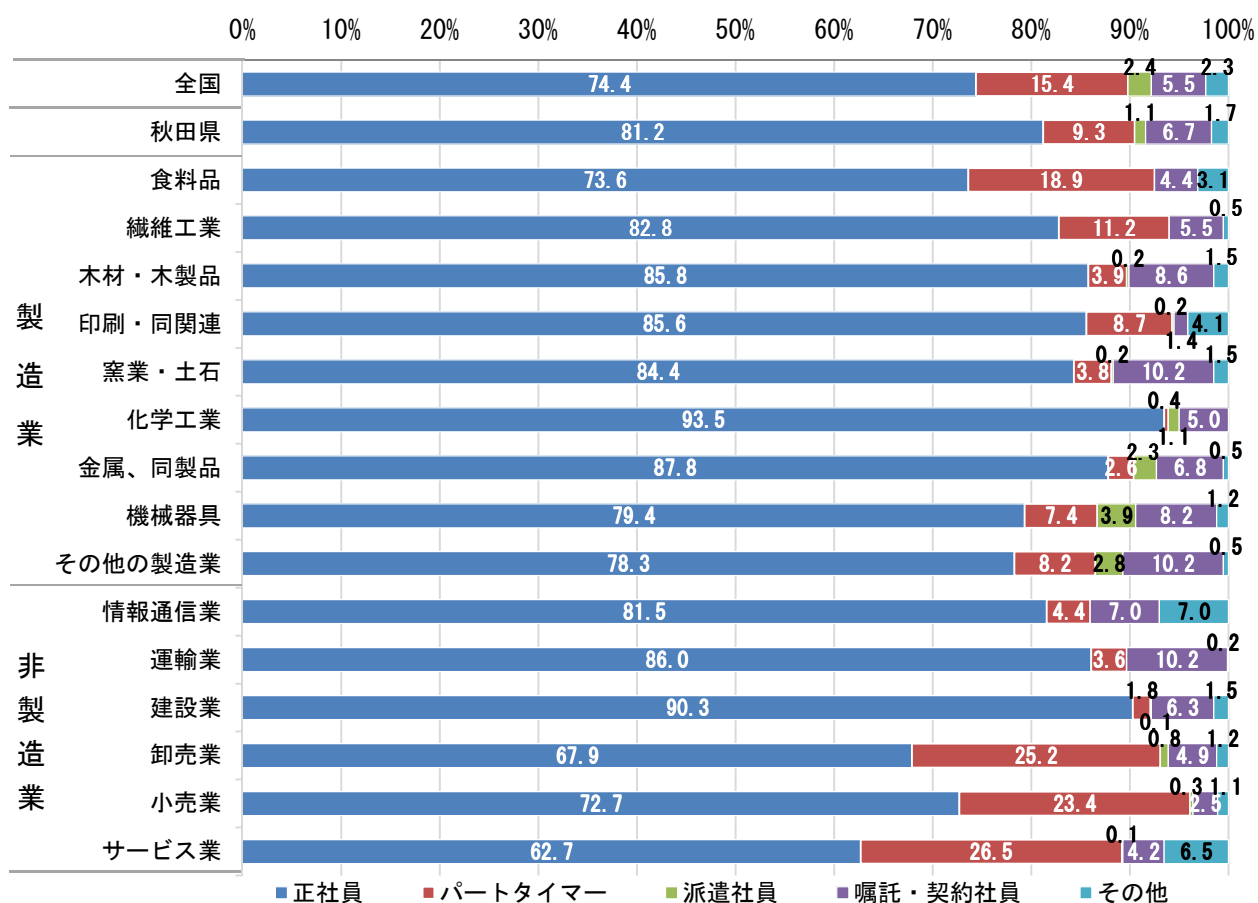


図2 業種別雇用形態の構成

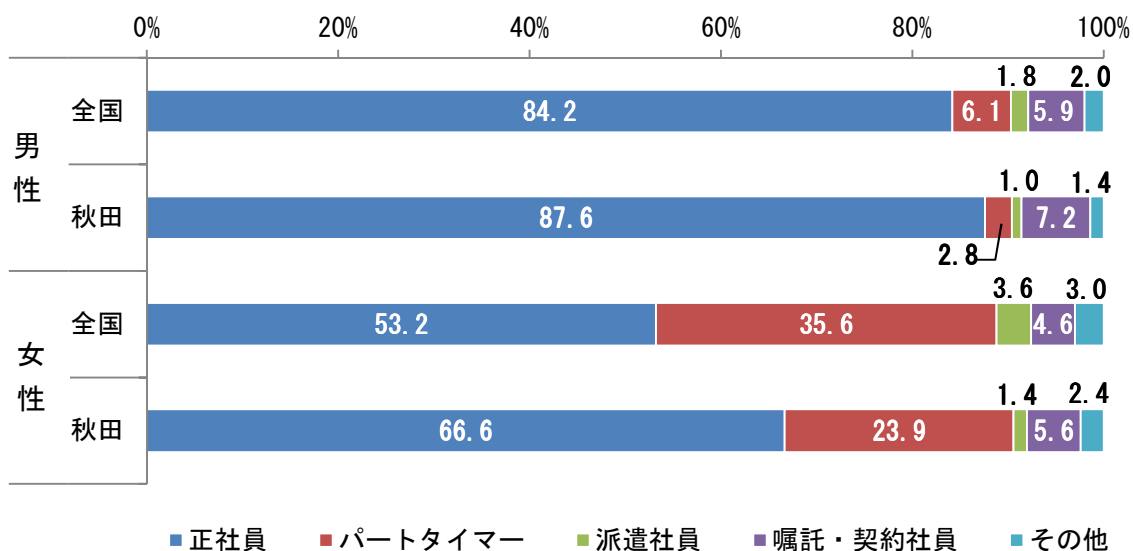


図3 男女別雇用形態の構成

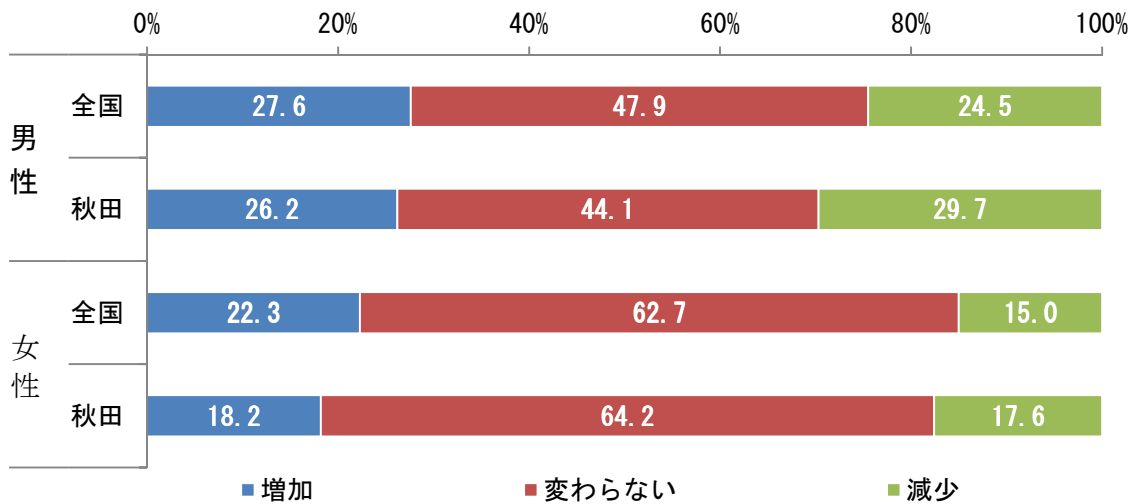


図4 従業員の増減

## 2 経営状況

### (1) 現在の経営状況

全国では「良い」と回答した事業所が17.8%（前年17.0%）と前年を0.8ポイント上回り、「悪い」が26.3%（同26.7%）と前年を0.4ポイント下回る結果となり、2年連続で景況はやや改善している。一方、本県では「良い」と回答した事業所が13.0%（同14.7%）と前年を1.7ポイント下回り、「悪い」が31.0%（同28.6%）と前年を2.4ポイント上回る結果となり、前年に比べて景況がやや悪化している。（図5）

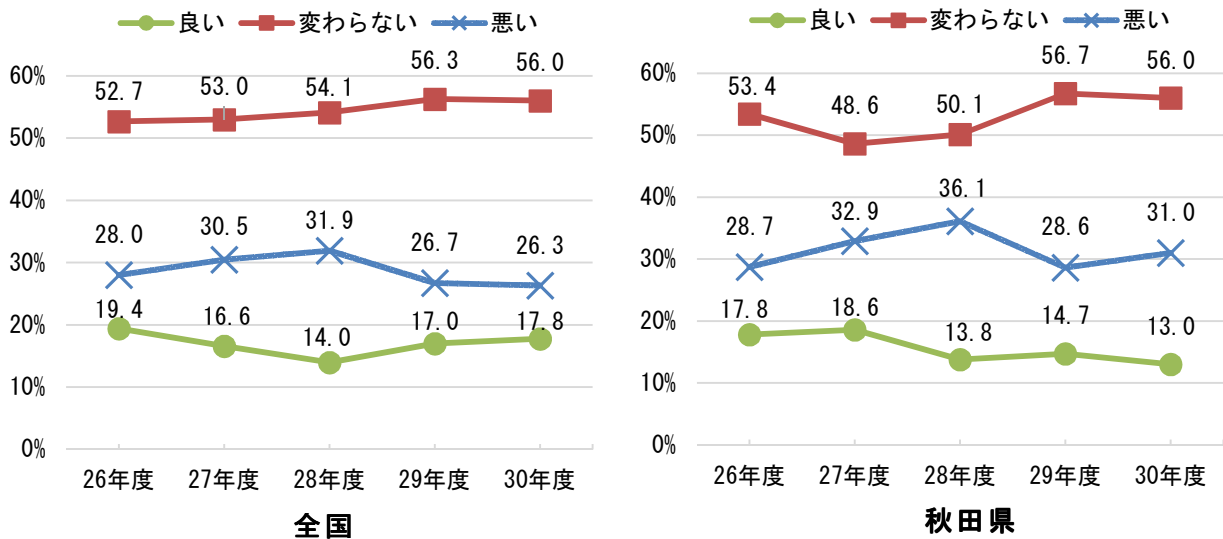


図5 経営状況の推移

## (2) 主要事業の今後の方針

本県では「現状維持」が65.7%（前年67.1%）、次いで「強化拡大」が27.6%（同27.5%）、「縮小」は4.8%（同4.3%）、「廃止」は1.3%（同0.6%）となっている。

前年との比較で見ると、本県では「現状維持」が1.4ポイント減少し、「縮小」が前年より0.5ポイント、「廃止」が前年より0.7ポイント増加した。

また、業種別にみると、製造業では「現状維持」が64.1%（前年66.8%）と前年より2.7ポイント減少、「縮小」が6.2%（同4.4%）と前年より1.8ポイント、「廃止」が1.2%（同0.4%）と前年より0.8ポイント増加しており、製造業を中心に事業の縮小・廃止の傾向が強くなっている。（図6）

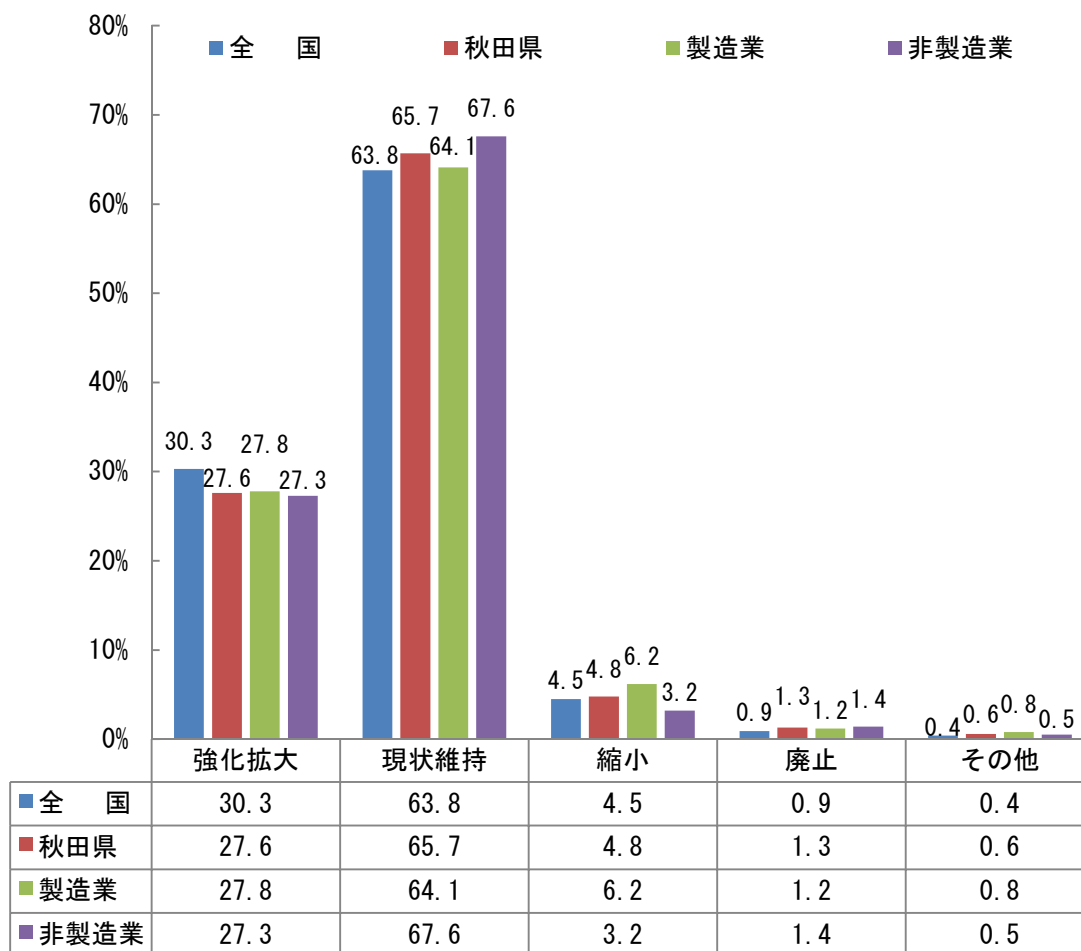


図6 主要事業の今後の方針



### (3) 経営上の障害

経営上の障害を3項目以内で複数選択してもらった結果、全国では「人材不足（質の不足）」が51.0%（前年49.6%）、「労働力不足（量の不足）」が39.3%（同34.3%）の順となり、人材・労働力不足が経営上の障害となっている。本県では「人材不足（質の不足）」が44.7%（前年42.5%）、「原材料・仕入品の高騰」が36.5%（同24.5%）、「販売不振・受注の減少」が34.8%（同40.7%）の順となっている。

前年との比較でみると、本県では「原材料・仕入品の高騰」が12.0ポイント増加しており、特に製造業においては「原材料・仕入品の高騰」が44.4%（前年30.8%）と経営上の障害になっている割合が増加している。（図7）

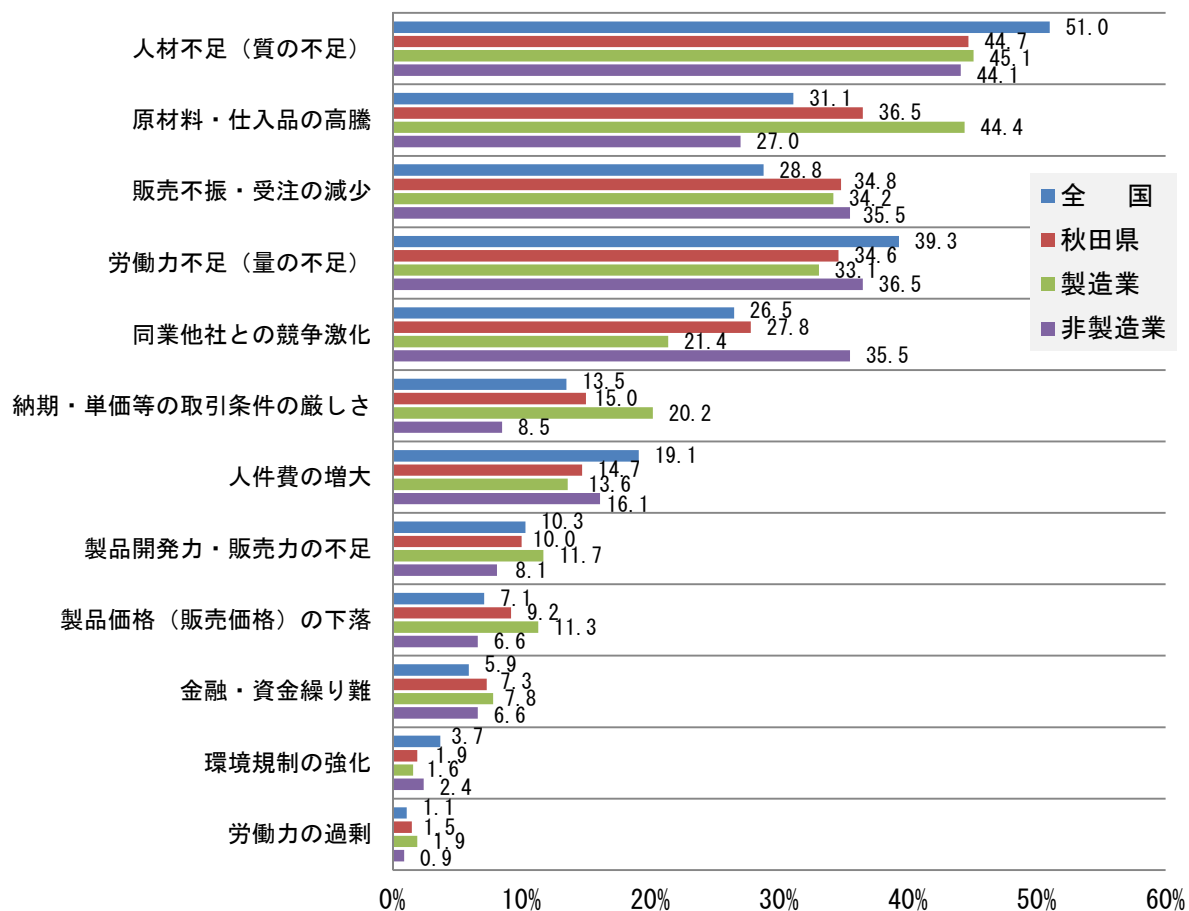


図7 経営上の障害

#### (4) 経営上の強み

経営上の強みを3項目以内で複数選択してもらった結果、本県では「顧客への納品・サービスの速さ」が31.1%（前年29.8%）と最も多く、次いで、「製品の品質・精度の高さ」が29.1%（同28.0%）となっている。

業種別でみると、「顧客への納品・サービスの速さ」がそれぞれ第2位であるが、製造業では「製品の品質・精度の高さ」の46.4%（前年42.3%）、非製造業では「組織の機動力・柔軟性」の26.9%（同27.2%）が1位で、業種により経営上の強みに違いがみられる。（図8）

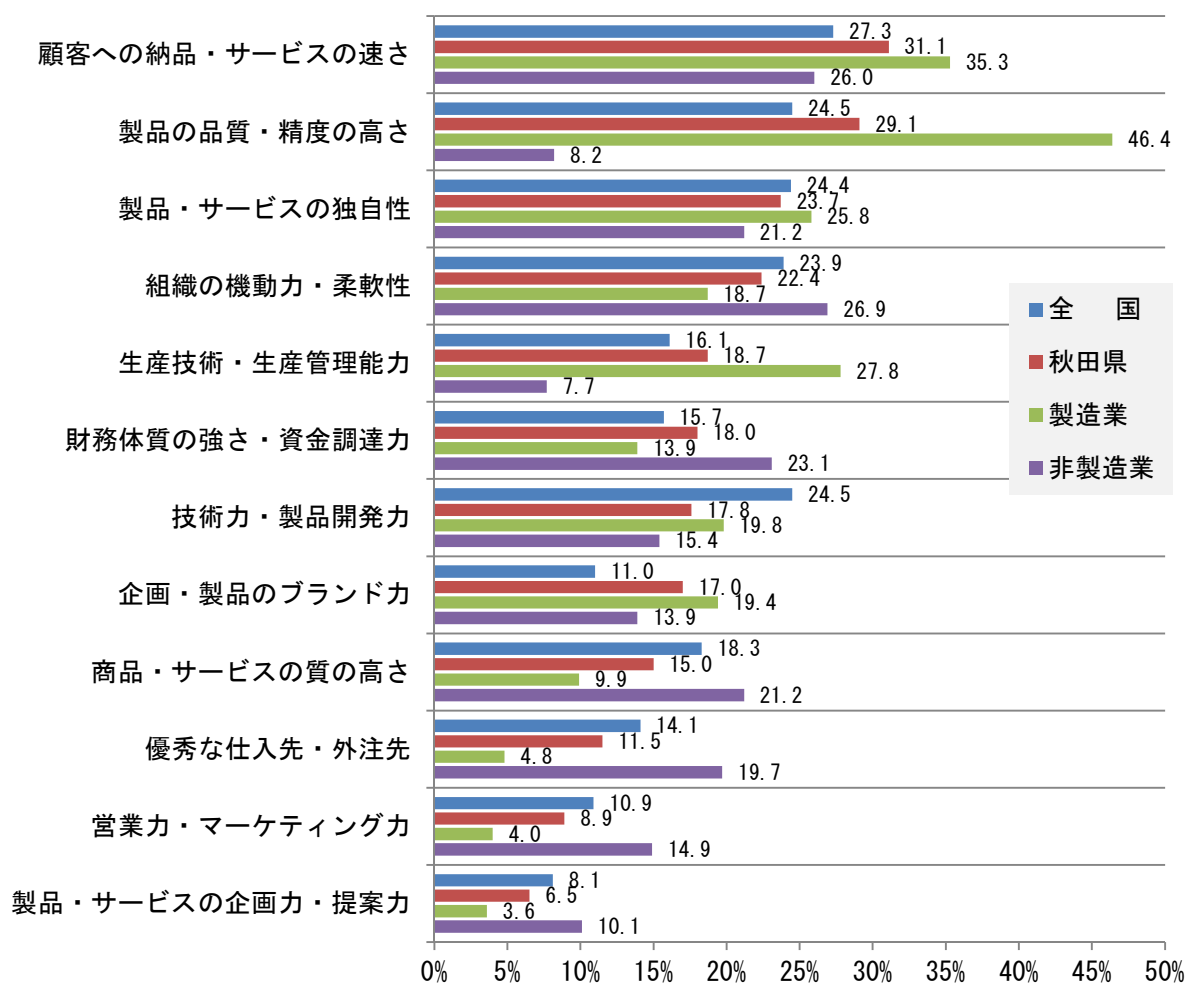


図8 経営上の強み

### 3 労働時間

#### (1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間は除く）

本県では「40時間」の事業所が46.5%（全国平均49.7%）と最も多く、次いで、「38時間超40時間未満」が33.5%（同27.1%）、「38時間以下」が14.2%（同13.2%）、「40時間超44時間以下」が5.7%（同10.1%）となっている。

「38時間以下」と回答した割合が高い業種は「その他の製造業」の41.2%、「卸売業」の28.9%となっている。一方、「40時間超44時間以下」は「小売業」で33.3%、「その他の製造業」で17.6%となっている。（図9）

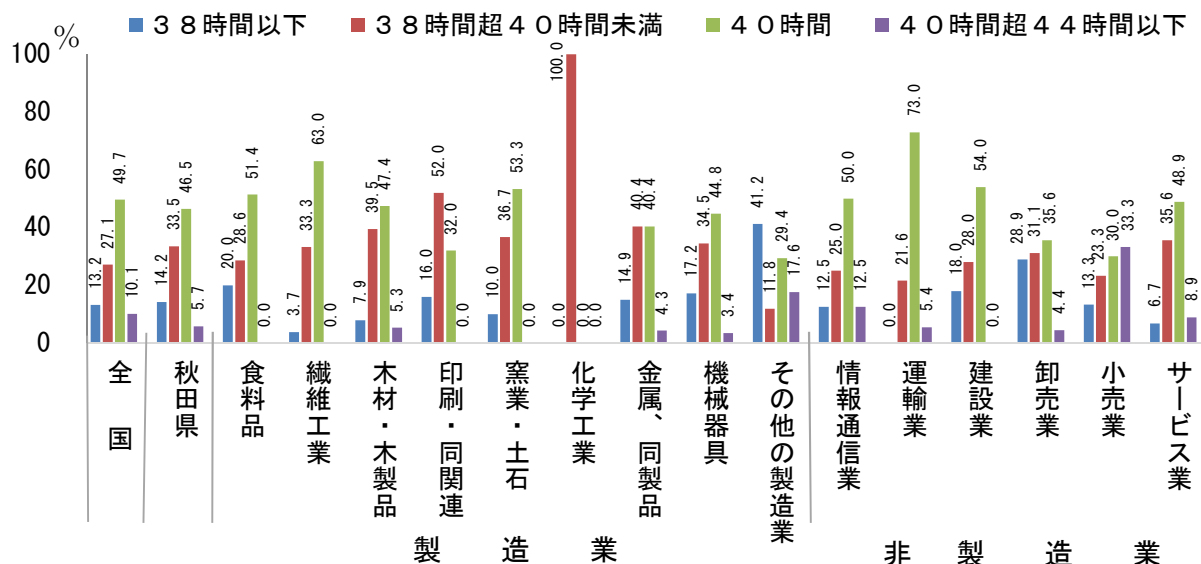


図9 週所定労働時間

#### (2) 月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

本県における従業員1人あたりの月平均残業時間は、10.1時間（前年9.7時間）と前年に比べて0.4時間増加している。なお、全国平均の12.3時間と比較すると、本県の方が2.2時間下回る結果となった。

業種別にみると、1人あたりの月平均残業時間が最も多いのは「運輸業」の23.1時間（前年19.8時間）となっており、次いで、「機械器具」が14.8時間（同19.0時間）、「金属・同製品」が14.3時間（同13.4時間）と続いており、「運輸業」の残業時間が他業種より突出している。（図10）

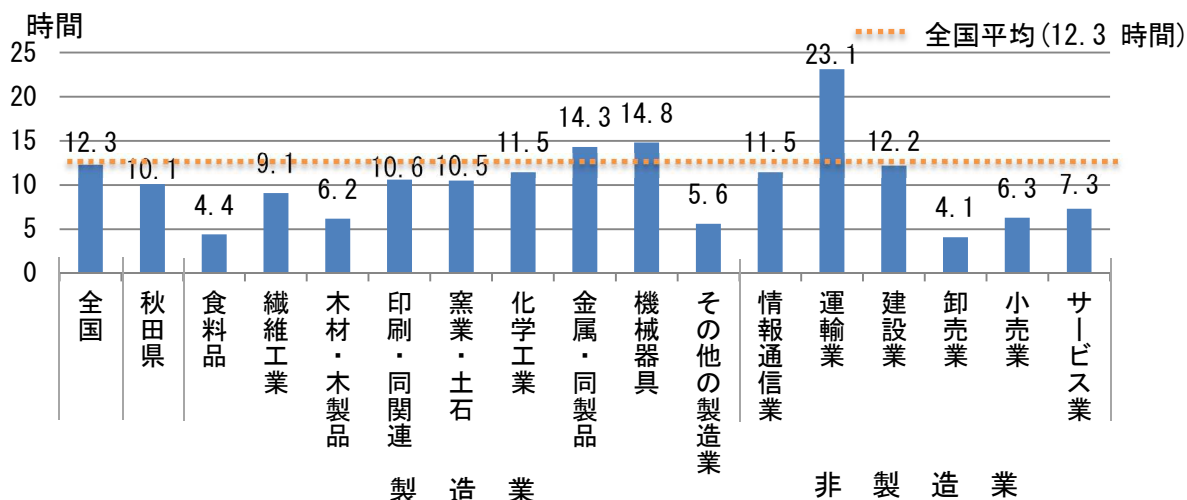


図10 1人あたり月平均残業時間

## 4 年次有給休暇

### (1) 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数

本県の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数(※1)は、16.9日(前年16.9日)で、全国平均の15.7日(同15.6日)より1.2日上回る結果となった。また、従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は7.8日(同7.7日)となり、前年と同水準となっている。平均取得率は、本県は1人あたり47.6%(同47.9%)となり、全国平均の51.2%(同51.0%)と比べると、3.6ポイント下回る結果となった。

平均取得率を業種別にみると、「金属、同製品」が59.5%(前年57.9%)と高い取得率となっている。一方、「繊維工業」が35.6%(同39.6%)、「卸売業」が37.8%(同34.5%)と低い取得率となっている。(図11)

※1 労働基準法では6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員(パートタイマーを含む。)に

対し有給休暇を10日間付与することが定められている。

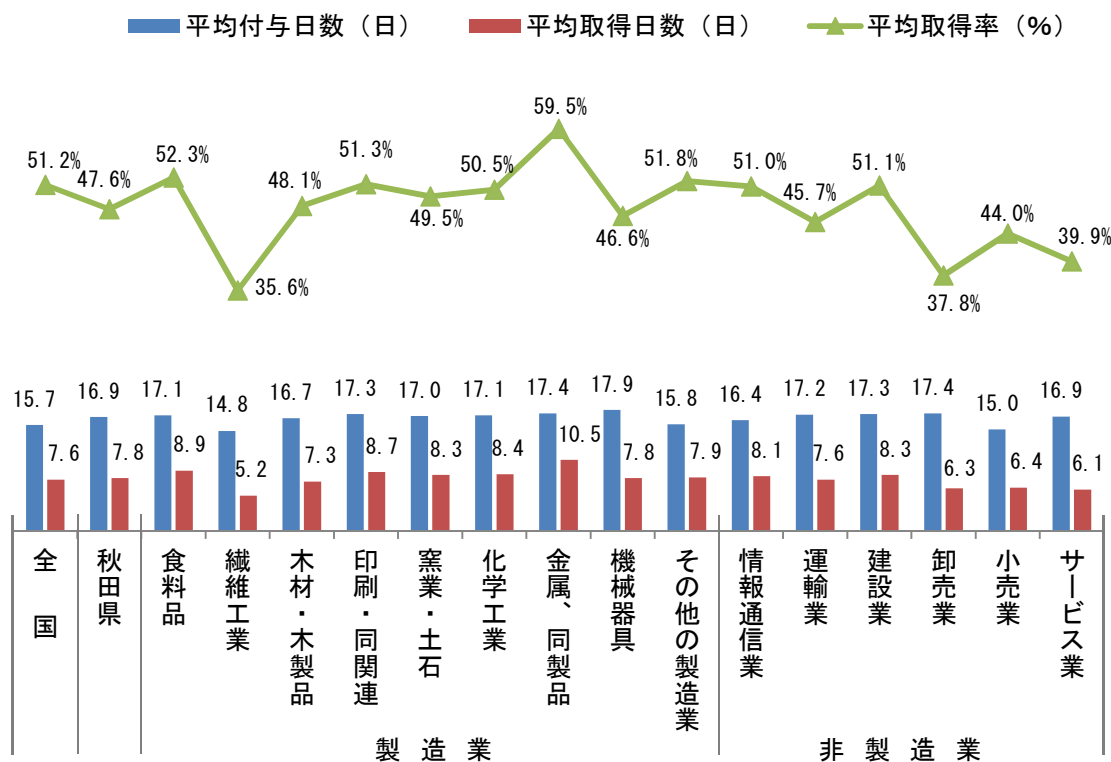


図 1 1 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数

## 5 平成30年3月新規学卒者の採用と初任給

### (1) 新規学卒者の採用状況

本県における平成30年3月の新規学卒者の採用数は、208名（前年191名）と前年より17名増加しており、充足率は80.0%（同79.9%）と前年と同水準となっている。学卒別では、高校卒の充足率が低く「技術系」が77.0%（同73.0%）、「事務系」は75.0%（91.7%）となっている。また、「短大卒（含高専）」の採用はなかった。採用予定人数260人に対し実際の採用人数208人であり、採用不足数は52人（同48人）となっており増加傾向にある。（表2）

表2 新規学卒者の採用状況

学卒別		項目	採用予定人数(人)	実際の採用人数(人)	充足率(%)
高校卒	技術系		178 【148】	137 【108】	77.0 【73.0】
	事務系		20 【24】	15 【22】	75.0 【91.7】
専門学校卒	技術系		16 【14】	16 【14】	100.0 【100.0】
	事務系		3 【2】	3 【2】	100.0 【100.0】
短大卒 (含高専)	技術系		0 【9】	0 【8】	— 【88.9】
	事務系		0 【5】	0 【5】	— 【100.0】
大学卒	技術系		29 【25】	24 【21】	82.8 【84.0】
	事務系		14 【12】	13 【11】	92.9 【91.7】
合計			260 【239】	208 【191】	80.0 【79.9】

※【 】内は前年実績。

### (2) 平成30年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額

本県における加重平均(※1)における平成30年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額(平成30年6月支給額)を学卒別にみると、以下の結果となった。

※1 各事業所の1人あたり平均初任給額に、採用した人数を乗じて得た数の総和を、採用した人数の総和で除した数値。

#### ■ 技術系

「高校卒」の初任給額の加重平均が147,346円（前年145,352円）と前年より1,994円増加している。一方、「専門学校卒」は155,625円（同156,000円）

と375円、「大学卒」で176,463円（同186,847円）と10,384円、それぞれ減少している。（表3-1）

■ 事務系

「高校卒」の初任給額の加重平均が144,480円（前年142,585円）と前年より1,895円、「専門学校卒」は158,667円（同152,500円）と6,167円、「大学卒」は181,980（同178,473円）と3,507円、それぞれ増加している。（表3-2）

「専門学校卒」、「大学卒」の事務系新規学卒者の平均初任給額が技術系新規学卒者の平均初任給額を上回る結果となった。要因として、技術系新規学卒者が比較的初任給の低い業種において採用数が多かったことが挙げられる。

表3-1 技術系新規学卒者の平均初任給額（加重平均）

単位：円

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
高校卒	143,151	141,918	145,708	145,352	147,346
専門学校卒	147,453	160,079	155,142	156,000	155,625
短大卒(含高専)	151,638	149,951	161,333	167,425	—
大学卒	177,745	177,785	189,688	186,847	176,463

表3-2 事務系新規学卒者の平均初任給額（加重平均）

単位：円

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
高校卒	148,016	140,375	141,857	142,585	144,480
専門学校卒	—	163,840	153,050	152,500	158,667
短大卒(含高専)	147,993	170,000	150,000	148,900	—
大学卒	173,725	176,100	171,161	178,473	181,980

## 6 平成31年3月新規学卒者の採用計画

本県では「採用計画がある」とする事業所は製造業が86事業所で33.0%（前年29.6%）、非製造業が53事業所で24.9%（同24.2%）となっており、「採用計画がある」の割合が増加している。（図12）

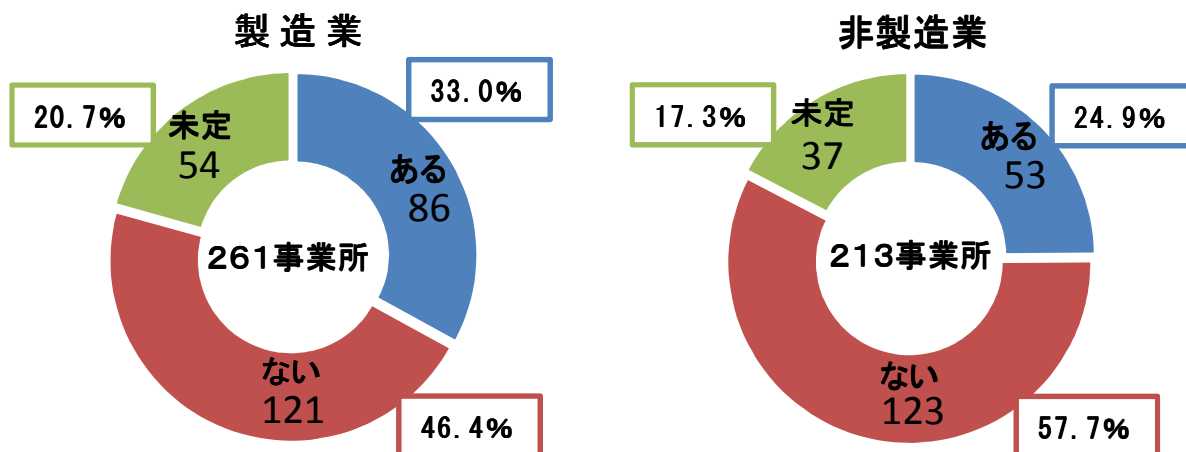


図12 平成31年3月卒採用計画

平成31年3月の学卒別の新規学卒者採用計画をみると、「高校卒」の採用計画がある事業所が116事業所（前年105事業所）と最も多く、次いで、「大学卒」が47事業所（前年51事業所）、「専門学校卒」が24事業所（前年15事業所）、「短大卒（含高専）」が11事業所（前年20事業所）の順となっている。

前年との比較でみると、「高校卒」の採用計画のある事業所が11事業所、「専門学校卒」は9事業所増加している。一方、「短大卒（含高専）」の採用計画のある事業所が9事業所、「大学卒」は4事業所減少している。全体としては、新規学卒者の採用を計画している事業所数は増加傾向にある。（図13）

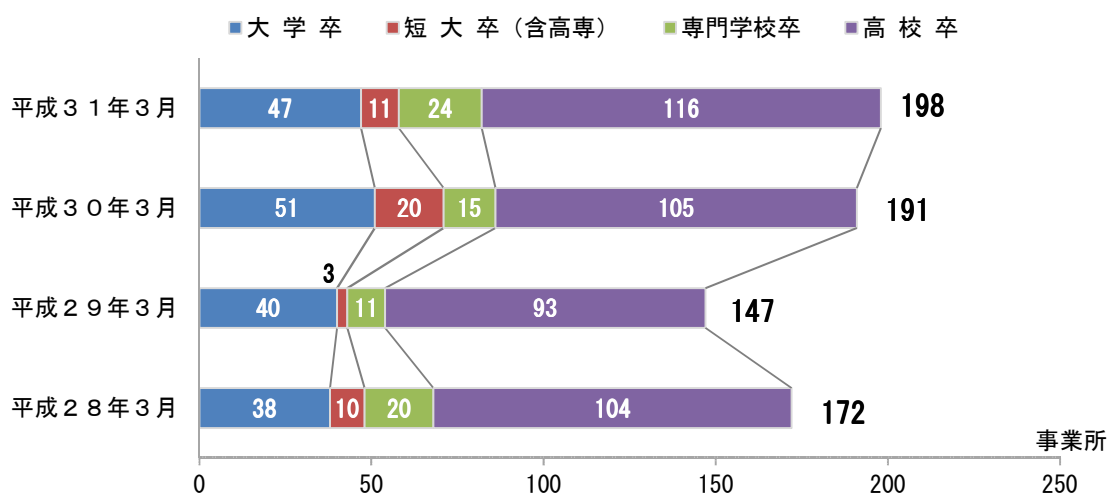


図13 学卒別の新規学卒者採用計画

## 7 長時間労働、同一労働同一賃金への対応

### (1) 長時間労働への対応

全国では「人員の増員・配置見直し」が33.2%、「業務内容の見直し・業務分担の見直し」が30.1%の順になっている。一方、本県では「業務内容の見直し・業務分担の見直し」が29.2%、「時間外労働の是正・削減」が30.6%となっており、全国と比べて、「人員の増員・配置見直し」による長時間労働への対応の割合が下回っている。（図14）

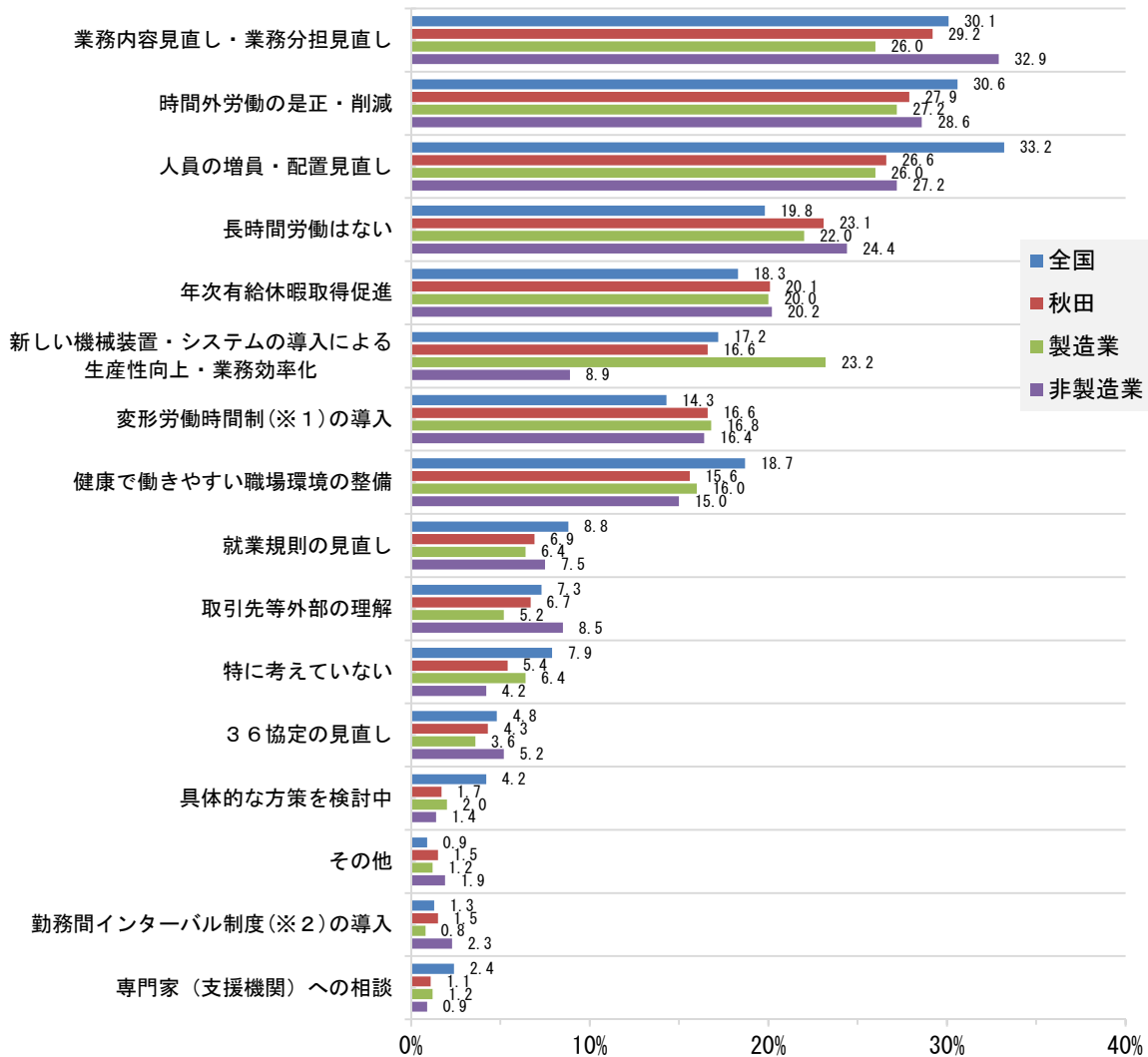


図14 長時間労働への対応

#### ※1 変形労働時間制

労使協定または就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。1ヶ月単位、1年単位、1週間単位がある。

#### ※2 勤務間インターバル制度

勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの。



## (2) 同一労働同一賃金への対応

全国では「対象となる従業員はいない」が25.3%、「賞与の支給」が25.1%、「定期昇給の実施」が23.3%の順になっている。

本県では「対象となる従業員はいない」が26.6%、「手当の支給」が20.3%、「定期昇給の実施」20.0%となっている。また、全国に比べ「対象となる従業員はいない」や「解消すべき待遇差はない」が上回っている。一方、「賞与の支給」や「定期昇給の実施」による対応の割合が下回っている。

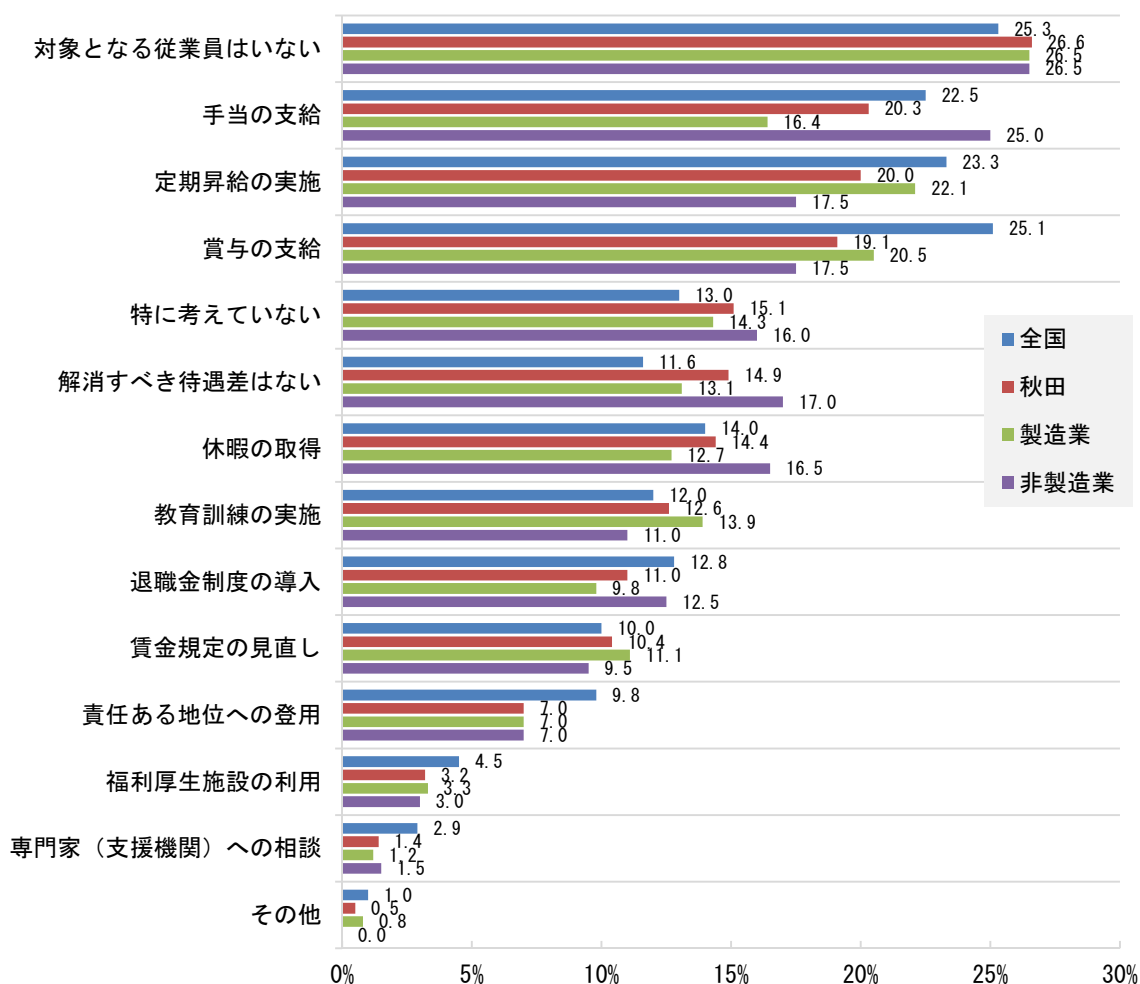


図 1 5 同一労働同一賃金への対応

## 8 有期労働契約

### (1) 無期転換ルールの認知

本県では「知っていた」が71.4%（全国63.8%）となっており、特に製造業では76.1%と認知度が高くなっている。（表4-1）

### (2) 無期転換ルール対象者の有無

本県では「いる」が19.3%（全国18.5%）となっており、製造業が19.9%、非製造業が18.6%となっている。（表4-2）

### (3) 無期転換ルール申込みの有無

本県では「あった」が14.4%（全国13.4%）となっており、製造業が18.0%、非製造業が10.0%となっている。無期転換ルール申込みは、製造業が非製造業に比べて割合が上回っている。（表4-3）

表 4-1 無期転換ルールの認知

	全国	秋田	製造業	非製造業
知っていた	63.8 %	71.4 %	76.1 %	65.7 %
知らなかった	36.2 %	28.6 %	23.9 %	34.3 %

表 4-2 無期転換ルール対象者の有無

	全国	秋田	製造業	非製造業
いる	18.5 %	19.3 %	19.9 %	18.6 %
いない	81.5 %	80.7 %	80.1 %	81.4 %

表 4-3 無期転換ルール申込みの有無

	全国	秋田	製造業	非製造業
あった	13.4 %	14.4 %	18.0 %	10.0 %
現時点ではない	86.6 %	85.6 %	82.0 %	90.0 %

## 9 賃金改定状況

### (1) 賃金改定実施状況

平成30年1月1日から7月1日(調査時点)までの賃金の改定状況を見ると、賃金を「上げた」と回答した事業所は50.1%(前年49.9%)と前年より0.2ポイント増加した。また、全国平均49.6%と比較しても0.5ポイント上回っており、増加傾向にある。一方、賃金改定について「今年は実施しない」と回答した事業所は21.3%(前年19.7%)と前年より1.6ポイント増加しており、賃金改定について慎重な事業所の割合が増加している。(図16)

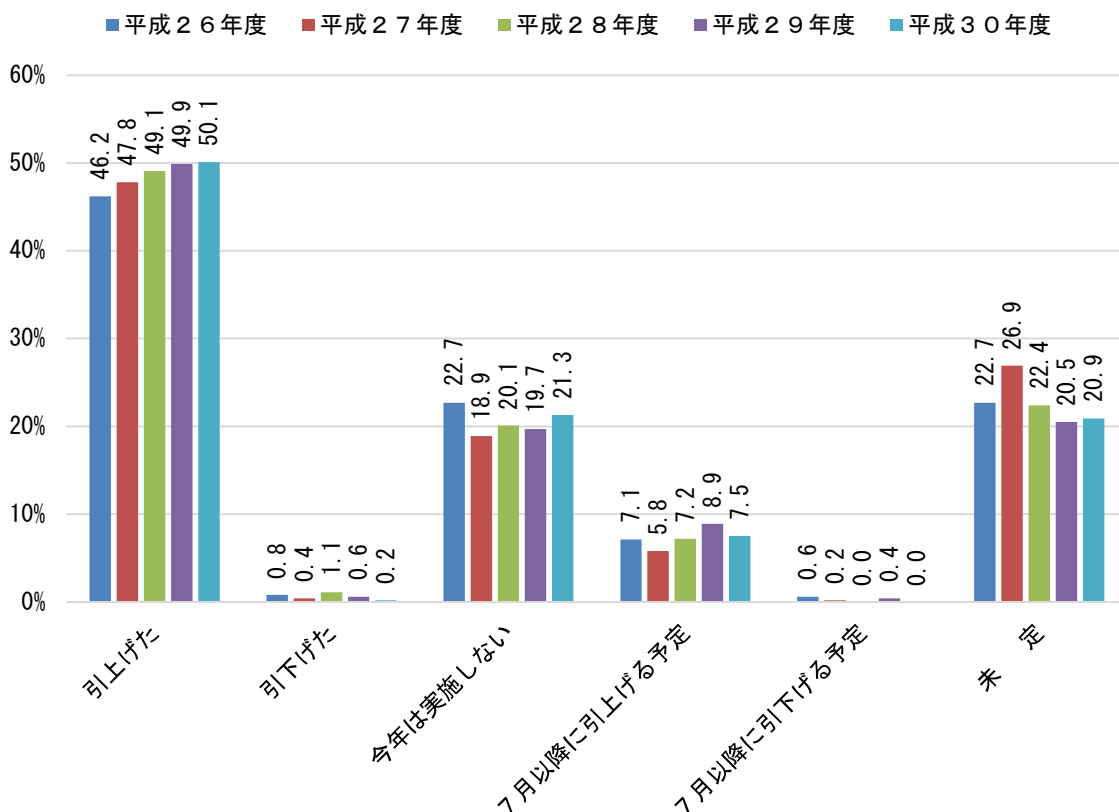


図 16 賃金改定実施推移状況(平成26年度~30年度)

また業種別にみると、賃金を「上げた」とする事業所が製造業では51.0%（前年50.2%）と前年より0.8ポイント増加した。一方、非製造業では「上げた」が49.1%（前年49.5%）と前年より0.4ポイント減少する結果となり、非製造業よりも製造業において、賃金を上げる傾向が強くなっている。（図17）

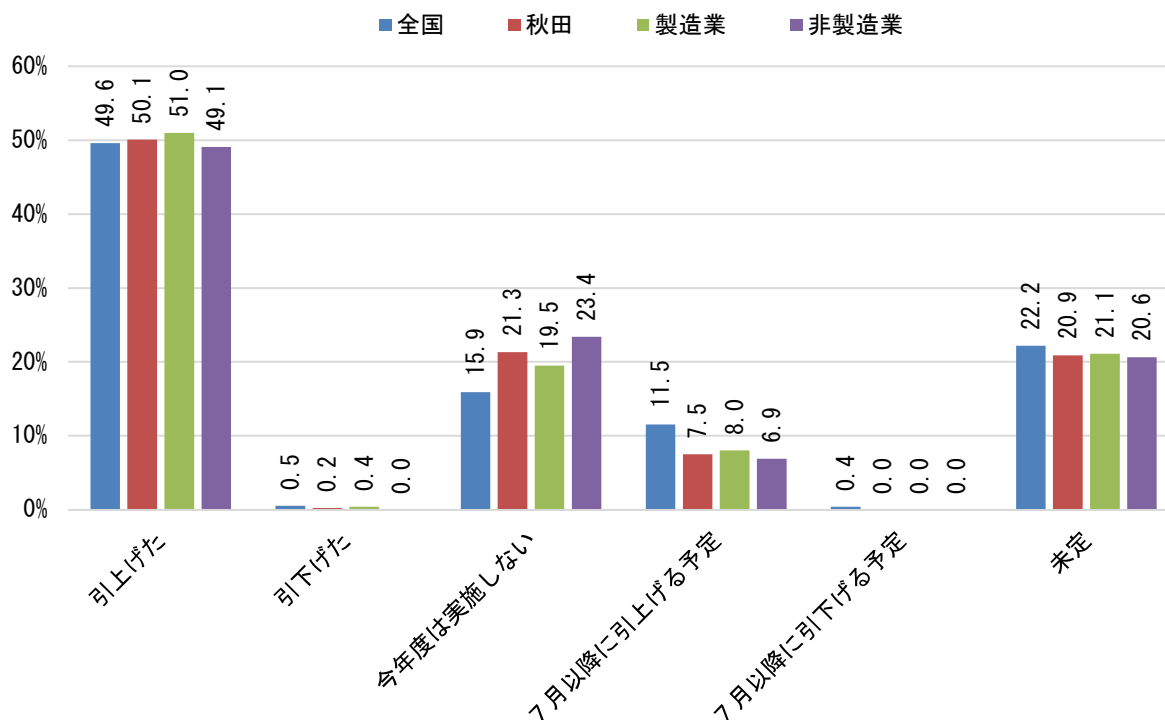


図17 賃金改定実施状況（業種別）

## （2）賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容

（1）の問いで「上げた」または「7月以降に引上げる予定」と回答のあった事業所を対象に、賃金改定の内容を複数選択してもらった結果、本県では「定期昇給」が54.4%（全国54.6%）で最も多くなっている。次いで「基本給の引上げ」が36.9%（全国平均35.1%）、「ベースアップ」が21.6%（同17.4%）となった。製造業、非製造業ともに賃金改定の際に「定期昇給」や「基本給の引上げ」を実施する割合が高くなっている。（図18）

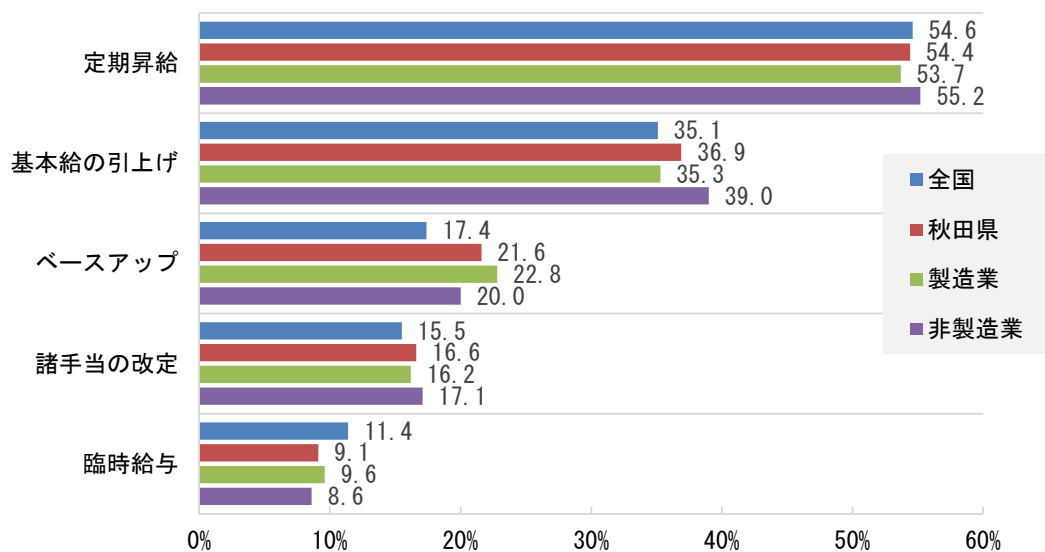


図18 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容

### (3) 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素

(1) の問いで「引上げた」または「7月以降に引上げる予定」と回答のあった事業所を対象に、賃金改定決定の際に重視した要素を複数選択してもらった結果、本県では「企業の業績」が62.3%（全国64.0%）で最も多かった。次いで「労働者の確保・定着」が54.5%（同56.7%）、「世間相場」が21.8%（同25.3%）の順となっている。製造業、非製造業ともに賃金改定の決定の際に「企業の業績」や「労働者の確保・定着」を重視する割合が高くなっている。

(図19)

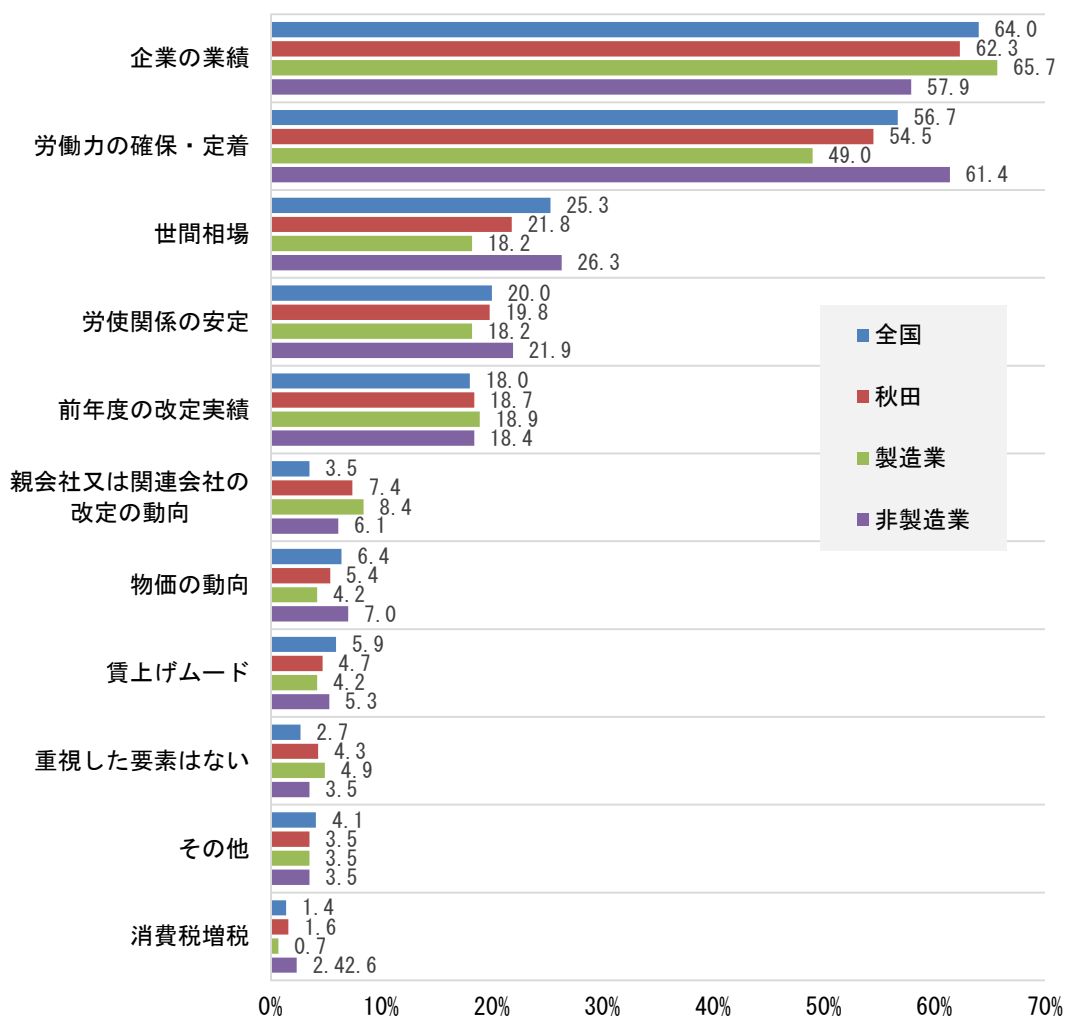


図19 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素

#### (4) 平均昇給額

本県において、賃金改定を実施した事業所の中で「引上げ」を行った事業所の昇給額をみると、単純平均が6,462円（全国7,555円）で全国より1,093円下回っている。また、加重平均は6,252円となり、全国平均6,273円より21円下回っている。

業種別に昇給額の加重平均をみると、製造業が5,984円、非製造業が6,771円となり、非製造業が製造業より787円上回っている。（表5）

表5 平均昇給（引上げ事業所）

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)
単純平均	7,555	3.07	6,462	2.96	6,536	3.09	6,369	2.81
加重平均	6,273	2.52	6,252	2.78	5,984	2.77	6,771	2.78

〈単純平均〉 各事業所の1人あたり平均昇給額を足し、事業所数で除した数値。

〈加重平均〉 各事業所の1人あたり平均昇給額に、従業員数を乗じて得た数の総和を、従業員数の総和で除した数値。

また、本県における平均昇給額をみると、加重平均で5,664円（単純平均5,199円）と前年の加重平均4,432円（同：4,913円）に比べ1,232円と大幅に増加しており、2年連続の上昇となっている。（図20）

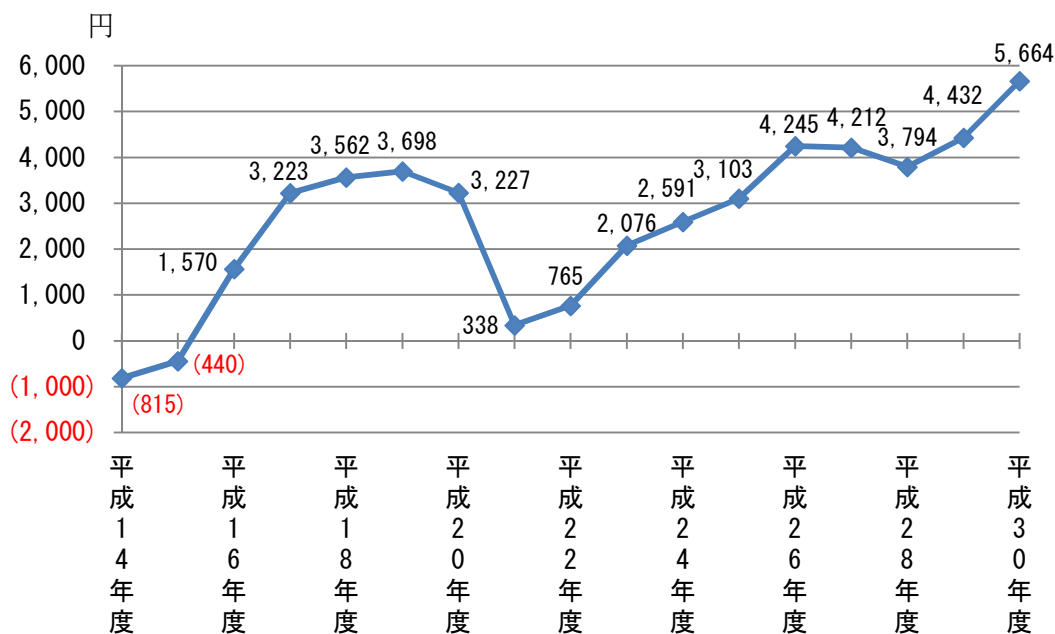


図20 平均昇給額の推移（加重平均）

## 10 労働組合の有無

回答事業所のうち労働組合を組織している事業所は11.0%となり、全国平均の6.5%より4.5ポイント上回っている。業種別にみると、製造業が13.0%、非製造業が8.7%であり、製造業が非製造業よりも4.3ポイント上回っている。

また、従業員数規模別にみると、規模が大きな事業所ほど、労働組合の組織率が高くなっている。(図21)

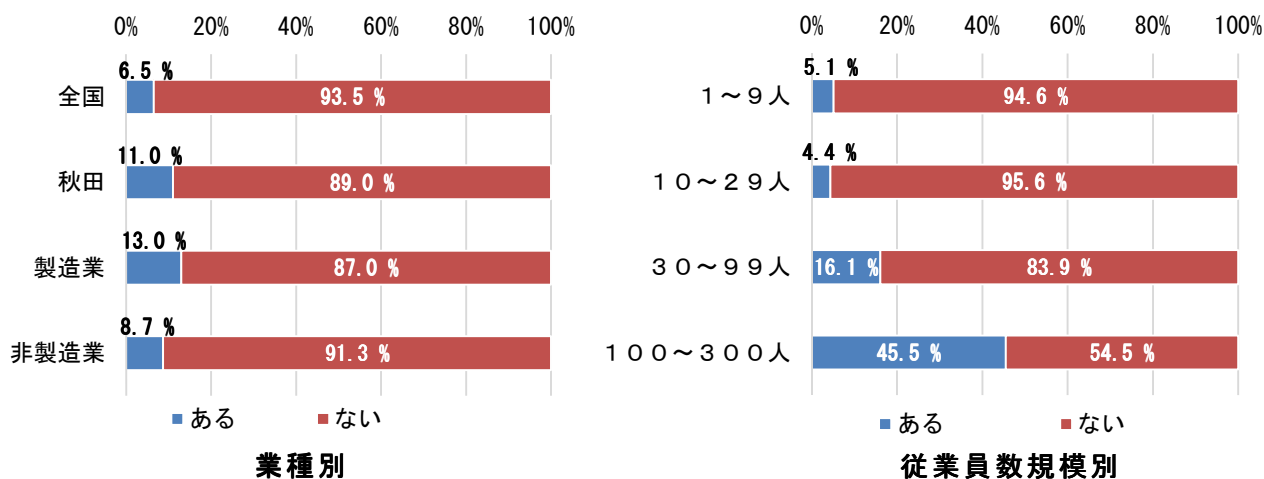


図21 労働組合の有無