

平成30年度  
岡山県における中小企業の労働事情  
～中小企業労働事情実態調査報告書～

岡山県中小企業団体中央会

はじめに

このたびの西日本の豪雨災害で亡くなられた方々にお悔やみ申し上げますとともに、甚大な被害を受けられた皆さまに対して、心よりお見舞い申し上げます。

平成30年6月29日、「働き方改革関連法」が参院本会議で可決し成立しました。

残業時間の上限規制や、正社員と非正規の不合理な待遇差を解消、また、同一労働同一賃金や有給休暇の付与の義務化などが盛り込まれました。日本の労働慣行は大きな転換点を迎えることとなりました。

岡山県においては、景気の着実な回復を背景に県内の労働需給は逼迫しており、県内企業の人手不足感は非常に強くなっています。また、今後当県の生産年齢人口は減少を続けることが予想されます。

今回の調査でも、経営上の障害については、「人材不足（質の不足）」が昨年に続き最も高く、6割を占めています。今後、中小企業が生き残るためには、優秀な人材の確保と育成が急務となっています。そのためには政府の「働き方改革実行計画」を踏まえた雇用環境、労働時間の改善は避けることの出来ない課題となっております。

こうした状況を踏まえて、本会では県下の事業所を規模別・業種別に抽出し、その労働事情について調査を実施いたしました。そもそも、この調査は毎年都道府県中央会において一斉に実施しているもので、日本経済の幅広い分野を担う中小企業の労働事情の実態を把握し、国等の労働政策や中央会の労働支援方針策定に資することを目的としています。この調査結果は、調査方法や調査内容について限られたものであり、実態を把握するには十分ではありませんが、今後の企業経営や労働環境の改善に少しでもお役に立てば幸いに存じます。

最後に、本調査の実施にあたり、ご多忙中にもかかわらずご協力いただきました関係組合並びに各調査対象事業所の方々に厚く御礼申し上げますとともに、今後ますますのご発展を祈念申し上げます。

平成 30 年 11 月

岡山県中小企業団体中央会  
会長 晝田眞三

## 目

## 次

### はじめに

#### I 調査のあらまし

- 1. 調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 調査実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

#### II. 回答事業所の概要

- 1. 調査回答状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2. 従業員規模別内訳・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3. 常用労働者数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 4. パートタイマーの構成比・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 5. 派遣労働者の構成比・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

#### III. 調査結果の概要

- 1. 経営について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 2. 従業員の労働時間について・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3. 従業員の有給休暇について・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 4. 新規学卒者の採用について・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 5. 長時間労働、同一労働同一賃金への対応について・・ 13
- 6. 有期労働契約に関する無期転換ルール等について・・ 17
- 7. 賃金改定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- 8. 労働組合の有無について・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

平成 30 年度中小企業労働事情実態調査票・・・・・・・・・・・・・・ 巻末

## I. 調査のあらまし

### 1. 調査の目的

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

### 2. 調査実施方法

(1) 調査方法 郵送調査

(2) 調査時点 平成 30 年 7 月 1 日～13 日

(3) 調査対象業種の選定 (18 業種)

#### ①製造業 (9 業種)

- 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業
- 繊維工業
- 木材・木製品、家具・装備品製造業
- 印刷・同関連業
- 窯業・土石製品製造業
- 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業
- 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業
- 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業
- パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業

#### ②非製造業 (9 業種)

- 情報通信業  
(通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業)
- 運輸業
- 総合工事業
- 職別工事業 (設備工事業を除く)
- 設備工事業
- 卸売業
- 小売業
- 対事業所サービス業  
(物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等)
- 対個人サービス業

以上 18 業種について、従業員規模 300 人未満の中小企業 1000 事業所 (製造業 550 事業所、非製造業 450 事業所) を無作為に抽出し、調査対象とした。

### 3. 調査の概要

調査内容の概要は次のとおりである。

- (1) 経営に関する事項
- (2) 従業員の労働時間に関する事項
- (3) 従業員の有給休暇に関する事項
- (4) 新規学卒者の採用に関する事項
- (5) 長時間労働、同一労働同一賃金への対応に関する事項
- (6) 有期労働契約に関する無期転換ルール等に関する事項
- (7) 賃金改定に関する事項
- (8) 労働組合の有無に関する事項

## Ⅱ．回答事業所の概要

### 1．調査回答状況

調査票の回答状況は図表 1 のように、全体の回収率は 30.7%、製造業では 30.3%、非製造業では 31.1%である。

図表1 実態調査回収率

	調査数	回答数	回収率
製造業	550	167	30.3%
非製造業	情報通信業	12	16.0%
	運輸業	7	12.7%
	建設業	22	31.4%
	卸・小売業	60	37.5%
	サービス業	39	43.3%
	小計	140	31.1%
合計	1000	307	30.7%

### 2．従業員規模別内訳

回答事業所を規模別にみると、図表 2 のとおりである。100 人未満の事業所が 91.8%、「100 人～300 人」は 8.2%となっている。業種別にみると、製造業では「30～99 人」、非製造業「1～9 人」、「10～29 人」が共に最も高くなっている。

図表2 従業員規模別内訳

	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
全体	66	110	106	25	307
製造業	21	65	70	11	167
非製造業	45	45	36	14	140
比率	21.5%	35.8%	34.5%	8.2%	100.0%

### 3．常用労働者数

回答事業所の常用労働者数は図表 3 のとおり全体で、12,124 人（事業所数は 307 社のため、1 事業所あたり平均常用労働者数 39.5 人）で、その男女別比率は男性 67.3%、女性 32.7%となっている。

図表3 常用労働者数（業種別）※常用以外を含む全労働者数13,000人

産業別	男性計		女性計		実数合計
全体	8,164	67.3%	3,960	32.7%	12,124
製造業	4,906	71.8%	1,930	28.2%	6,836
非製造業	3,258	61.6%	2,030	38.4%	5,288

#### 4. パートタイマーの構成比

図表 4 でみると、全労働者に占めるパートタイマーの比率は、全労働者（常用以外を含む）13,000 人のうち 2,199 人なので、16.9%となっており、パートタイマーの男女比率は男性 22.6%、女性 77.4%で女性比率が高い。また、昨年平成 29 年度（男性 28.6%、女性 71.4%）と比較してみると、男性のパートタイマーは減少している。

図表4 パートタイマー数（業種別）※常用以外を含む全労働者数13,000人

	男性		女性		実数合計
全体	498	22.6%	1,701	77.4%	2,199
製造業	181	18.9%	777	81.1%	958
非製造業	317	25.5%	924	74.5%	1,241

#### 5. 派遣労働者の構成比

図表 5 でみると、全労働者に占める派遣労働者の比率は、全労働者（常用以外を含む）13,000 人のうち 241 人なので、1.9%となっており、その男女比率は男性 57.7%、女性 42.3%で男性比率が高い。また、昨年平成 29 年度（男性 48.3%、女性 51.7%）と比較してみると、女性の派遣労働者は減少している。

図表5 派遣労働者数（業種別）※常用以外を含む全労働者数13,000人

	男性		女性		実数合計
全体	139	57.7%	102	42.3%	241
製造業	122	60.7%	79	39.3%	201
非製造業	17	42.5%	23	57.5%	40

### Ⅲ. 調査結果の概要

#### 1. 経営について

##### (1) 経営状況

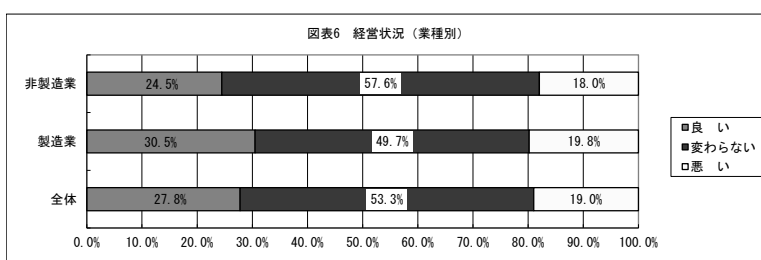
経営状況は図表6のとおりである。

全体では、「良い」27.8%（昨年24.1%）、「変わらない」53.3%（昨年55.0%）、「悪い」19.0%（昨年20.9%）となっており、昨年と比較し「良い」と回答した事業所が増えて、「悪い」と回答した事業所が減っている。

業種別では、「良い」と答えた事業所が製造業では30.5%、非製造業では24.5%となっている。

図表6 経営状況（業種別）

	良 い	変 わ ら な い	悪 い
全体	27.8%	53.3%	19.0%
製造業	30.5%	49.7%	19.8%
非製造業	24.5%	57.6%	18.0%

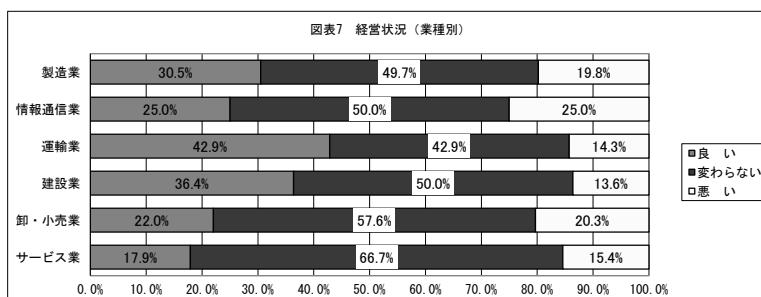


経営状況を業種別に分析した結果は図表7のとおりである。

「良い」の割合が最も高い業種は運輸業42.9%、ついで建設業36.4%となっている。また「悪い」の割合が最も高い業種は、情報通信業25.0%、ついで卸・小売業20.3%、製造業19.8%となっている。

図表7 経営状況（業種別）

	良 い	変 わ ら な い	悪 い
サービス業	17.9%	66.7%	15.4%
卸・小売業	22.0%	57.6%	20.3%
建設業	36.4%	50.0%	13.6%
運輸業	42.9%	42.9%	14.3%
情報通信業	25.0%	50.0%	25.0%
製造業	30.5%	49.7%	19.8%

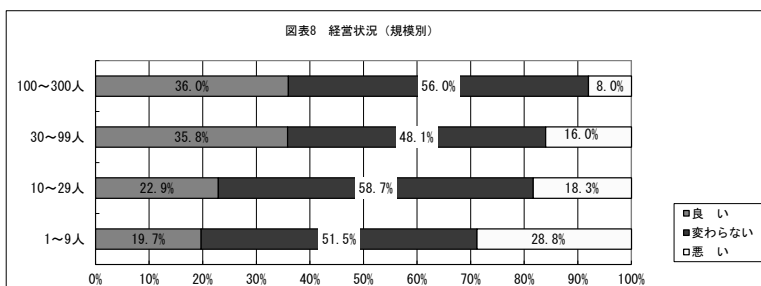


次に、経営状況を規模別にみた場合は図表8のとおりである。

「良い」と回答した事業所は、「100～300人」36.0%、「30～99人」35.8%、「10～29人」22.9%、「1～9人」19.7%となっている。「悪い」と回答した事業所は、「1～9人」28.8%、「10～29人」18.3%、「30～99人」16.0%、「100～300人」8.0%となっている。

図表8 経営状況（規模別）

	良 い	変 わ ら な い	悪 い
1～9人	19.7%	51.5%	28.8%
10～29人	22.9%	58.7%	18.3%
30～99人	35.8%	48.1%	16.0%
100～300人	36.0%	56.0%	8.0%



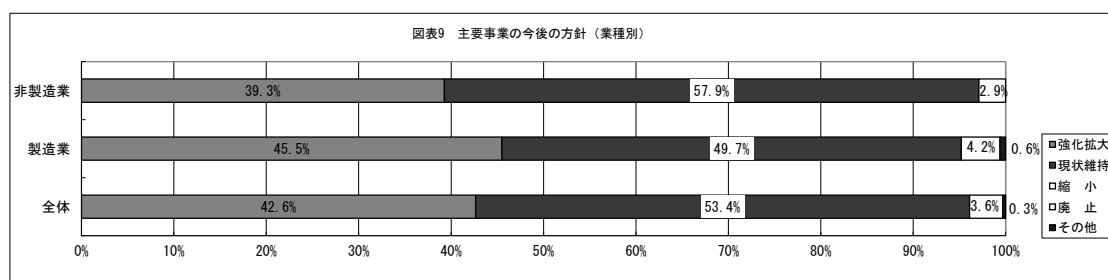
## （２）主要事業の今後

図表 9 は、現在行っている主要な事業について今後どのようにするか、の質問に対する回答の結果である。

業種別では、製造業、非製造業共に、「現状維持」が最も高く 49.7%、57.9%となっている。

図表9 主要事業の今後の方針（業種別）

	強化拡大	現状維持	縮 小	廃 止	その他	事業所数
全体	42.6%	53.4%	3.6%	－	0.3%	305
製造業	45.5%	49.7%	4.2%	－	0.6%	165
非製造業	39.3%	57.9%	2.9%	－	－	140

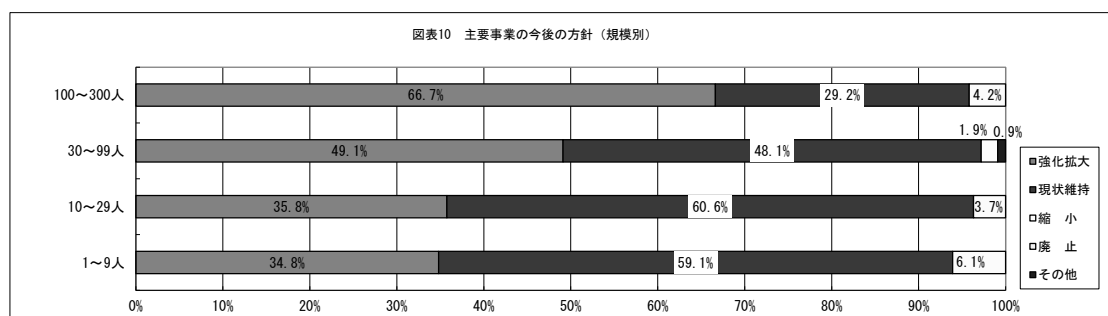


次に主要事業の今後を規模別にみた場合は図表 10 のとおりである。

「30～99 人」、「100～300 人」では「強化拡大」が 49.1%、66.7%と最も高く、「1～9 人」、「10～29 人」では「現状維持」が 59.1%、60.6%と最も高くなっている。

図表10 主要事業の今後の方針（規模別）

	強化拡大	現状維持	縮 小	廃 止	その他	事業所数
1～9人	34.8%	59.1%	6.1%	－	－	66
10～29人	35.8%	60.6%	3.7%	－	－	109
30～99人	49.1%	48.1%	1.9%	－	0.9%	106
100～300人	66.7%	29.2%	4.2%	－	－	24



### (3) 経営上の障害

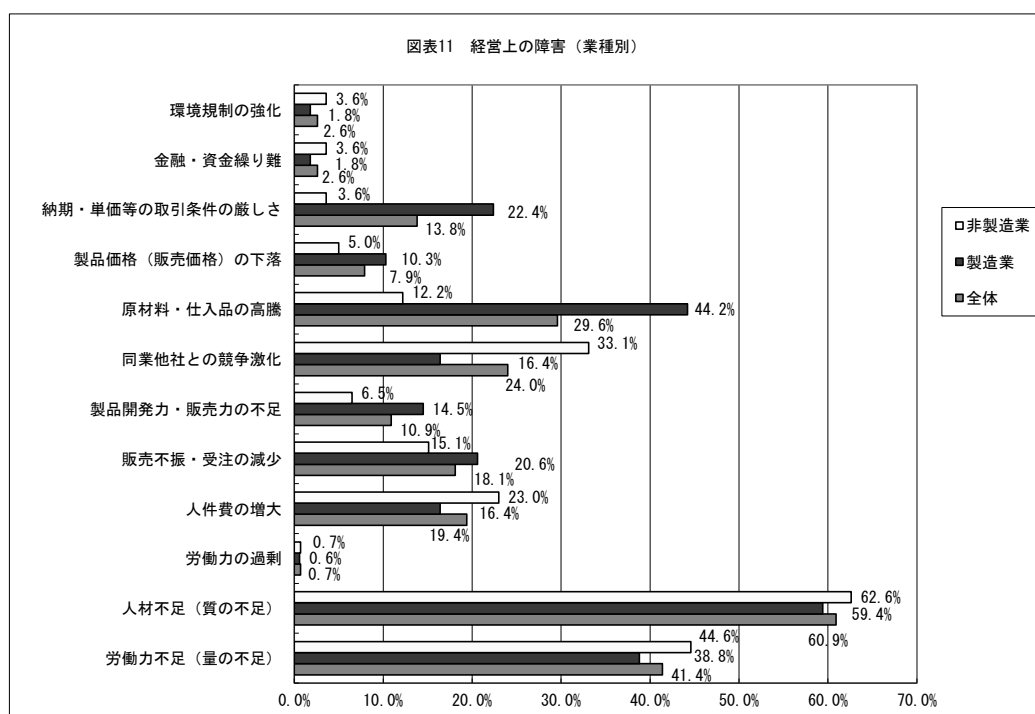
厳しい経営状況の中で、企業はどのような問題点を抱えているか、経営上の障害は何か、について 12 の選択肢から 3 項目以内を選んでいただき、その結果は図表 11 のとおりである。

全体では、「人材不足（質の不足）」60.9%が最も高く、6 割以上を占めている。

業種別にみても、製造業、非製造業共に「人材不足（質の不足）」が 59.4%、62.6%と最も高くなっている。

図表11 経営上の障害（業種別）

	労働力不足（量の不足）	人材不足（質の不足）	労働力の過剰	人件費の増大	販売不振・受注の減少	製品開発力・販売力の不足	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰	製品価格（販売価格）の下落	納期・単価等の取引条件の厳しさ	金融・資金繰り難	環境規制の強化
全体	41.4%	60.9%	0.7%	19.4%	18.1%	10.9%	24.0%	29.6%	7.9%	13.8%	2.6%	2.6%
製造業	38.8%	59.4%	0.6%	16.4%	20.6%	14.5%	16.4%	44.2%	10.3%	22.4%	1.8%	1.8%
非製造業	44.6%	62.6%	0.7%	23.0%	15.1%	6.5%	33.1%	12.2%	5.0%	3.6%	3.6%	3.6%



<複数回答あり>

#### (4) 経営上の強み

次に、業種別に経営上の強みをみると、図表12のとおりである。

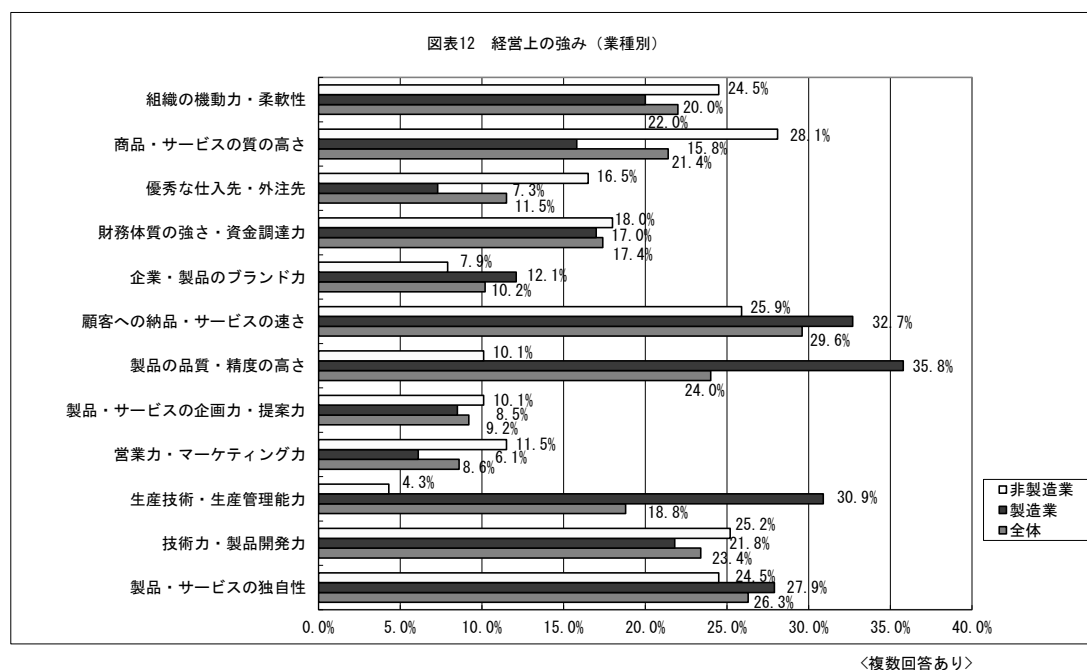
全体では、「顧客への納品・サービスの速さ」29.6%が最も高く、ついで「製品・サービスの独自性」26.3%、「製品の品質・精度の高さ」24.0%となっている。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」35.8%が最も高く、ついで「顧客への納品・サービスの速さ」32.7%、「生産技術・生産管理能力」30.9%となっている。

非製造業では、「商品・サービスの質の高さ」28.1%が最も高く、ついで「顧客への納品・サービスの速さ」25.9%、「技術力・製品開発力」25.2%となっている。

図表12 経営上の強み（業種別）

	製品・サービスの独自性	技術力・製品開発力	生産技術・生産管理能力	営業力・マーケティング力	製品・サービスの企画力・提案力	製品の品質・精度の高さ	顧客への納品・サービスの速さ	企業・製品のブランド力	財務体質の強さ・資金調達力	優秀な仕入れ・外注先	商品・サービスの質の高さ	組織の機動力・柔軟性
全体	26.3%	23.4%	18.8%	8.6%	9.2%	24.0%	29.6%	10.2%	17.4%	11.5%	21.4%	22.0%
製造業	27.9%	21.8%	30.9%	6.1%	8.5%	35.8%	32.7%	12.1%	17.0%	7.3%	15.8%	20.0%
非製造業	24.5%	25.2%	4.3%	11.5%	10.1%	10.1%	25.9%	7.9%	18.0%	16.5%	28.1%	24.5%



## 2. 従業員の労働時間について

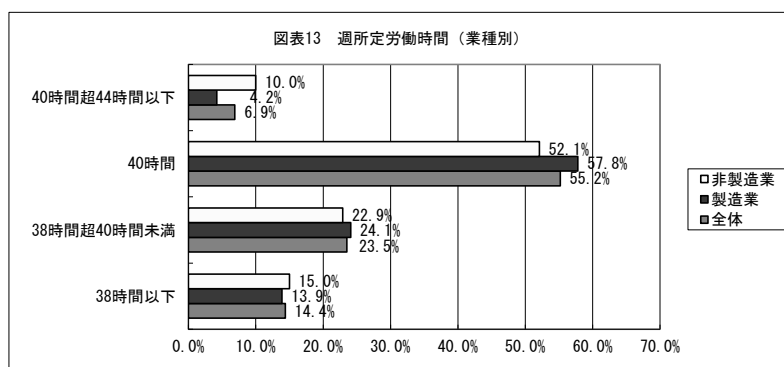
### (1) 週の所定労働時間

週の所定労働時間は、図表 13 のとおりで、全体でみると「40 時間」55.2%、「38 時間超 40 時間未満」23.5%、「38 時間以下」14.4%と 40 時間以下の事業所が全体の 93.1%を占めている。

また、「40 時間超 44 時間以下」6.9%（昨年 7.4%）と、40 時間超の事業所は減少している。

図表 13 週所定労働時間（業種別）

	38時間以下	38時間超 40時間未 満	40時間	40時間超 44時間以 下
全体	14.4%	23.5%	55.2%	6.9%
製造業	13.9%	24.1%	57.8%	4.2%
非製造業	15.0%	22.9%	52.1%	10.0%

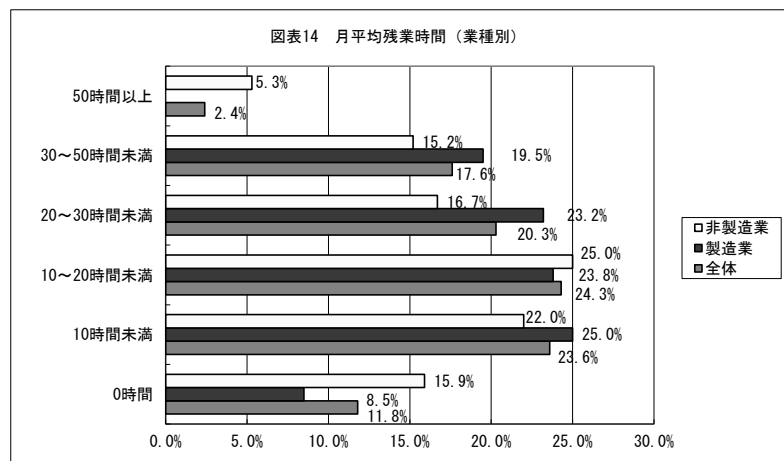


### (2) 残業時間

月平均の残業時間は図表 14 のとおりで、全体でみると「10～20 時間未満」24.3%が最も高くなっている。業種別にみると、製造業では「10 時間未満」25.0%が最も高く、非製造業では「10～20 時間未満」25.0%が最も高くなっている。

図表 14 月平均残業時間（業種別）

	0時間	10時間未 満	10～20時 間未満	20～30時 間未満	30～50時 間未満	50時間以 上
全体	11.8%	23.6%	24.3%	20.3%	17.6%	2.4%
製造業	8.5%	25.0%	23.8%	23.2%	19.5%	-
非製造業	15.9%	22.0%	25.0%	16.7%	15.2%	5.3%



### 3. 従業員の有給休暇について

#### (1) 年次有給休暇

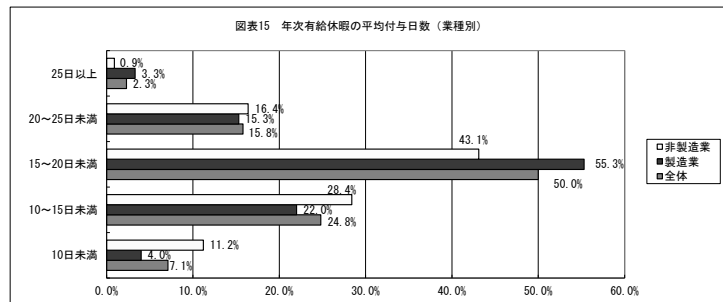
年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数は図表 15、16 のとおりである。

平均付与日数は、全体、製造業、非製造業いずれも、「15～20 日未満」が 50.0%、55.3%、43.1%と最も高くなっている。

平均取得日数は、全体、製造業、非製造業いずれも、「5～10 日未満」が 43.2%、42.7%、44.0%と最も高くなっている。

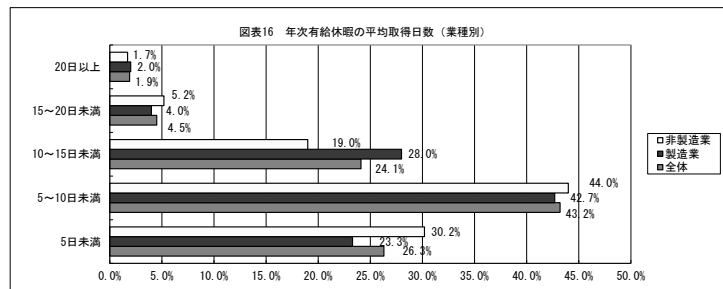
図表 15 年次有給休暇の平均付与日数（業種別）

	10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20～25日未満	25日以上
全体	7.1%	24.8%	50.0%	15.8%	2.3%
製造業	4.0%	22.0%	55.3%	15.3%	3.3%
非製造業	11.2%	28.4%	43.1%	16.4%	0.9%



図表 16 年次有給休暇の平均取得日数（業種別）

	5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上
全体	26.3%	43.2%	24.1%	4.5%	1.9%
製造業	23.3%	42.7%	28.0%	4.0%	2.0%
非製造業	30.2%	44.0%	19.0%	5.2%	1.7%



### 4. 新規学卒者の採用について

#### (1) 新規学卒者の初任給

平成 30 年 6 月支給の新規学卒者の平均初任給は図表 17 のとおりである。

「高校卒」の「技術系」「事務系」、「専門学校卒」の「技術系」「事務系」、「短大卒（含高専）」の「技術系」「事務系」、「大学卒」の「技術系」の初任給は全国平均より岡山県のほうが上回っている。

図表 18 は採用 1 人あたりの加重平均を算出して作成した新規学卒者の初任給である。

※加重平均：（各事業所 1 人当たりの平均初任給×採用人数）÷採用人数

図表 17 新規学卒者の初任給（単純平均）

		岡山県	全国平均
高校卒	技術系	164,420	163,374
	事務系	168,587	157,892
専門学校卒	技術系	187,695	175,760
	事務系	188,108	172,753
短大卒（含高専）	技術系	181,250	176,469
	事務系	175,000	172,552
大学卒	技術系	203,888	199,708
	事務系	188,674	194,532

図表 18 新規学卒者の初任給（加重平均）

		岡山県	全国平均
高校卒	技術系	163,133	163,342
	事務系	169,847	157,731
専門学校卒	技術系	194,059	177,235
	事務系	188,108	171,838
短大卒（含高専）	技術系	183,333	176,490
	事務系	175,571	172,358
大学卒	技術系	206,184	201,166
	事務系	190,002	195,903

新規学卒者の採用充足状況は図表 19 のとおりである。

採用状況を全体の充足率（採用人数÷採用計画人数）でみると、高校卒の「非製造業」が 61.5%と最も低い結果である。

学校別でみると、高校卒では、技術系の「非製造業」が 61.5%と最も低くなっている。

専門学校卒では、技術系の「製造業」が 66.7%と最も低くなっている。

大学卒では、技術系の「製造業」が 74.2%と最も低くなっている。

短大卒（含高専）では、いずれも 100.0%となっている。

図表 19 新規学卒者の採用充足状況（業種別）

		全 体					技 術 系					事 務 系				
		事業所数	採用計画 人数	採用実績 人数	充足率	平均採用 人数	事業所数	採用計画 人数	採用実績 人数	充足率	平均採用 人数	事業所数	採用計画 人数	採用実績 人数	充足率	平均採用 人数
高校卒	全体	55	132	97	73.5	1.76	50	121	86	71.1	1.72	7	11	11	100.0	1.57
	製造業	37	87	67	77.0	1.81	35	82	62	75.6	1.77	4	5	5	100.0	1.25
	非製造業	18	45	30	66.7	1.67	15	39	24	61.5	1.60	3	6	6	100.0	2.00
専門学校卒	全体	13	26	22	84.6	1.69	10	21	18	85.7	1.80	4	5	4	80.0	1.00
	製造業	3	4	3	75.0	1.00	2	3	2	66.7	1.00	1	1	1	100.0	1.00
	非製造業	10	22	19	86.4	1.90	8	18	16	88.9	2.00	3	4	3	75.0	1.00
短大卒 (含高専)	全体	7	10	10	100.0	1.43	2	3	3	100.0	1.50	5	7	7	100.0	1.40
	製造業	3	5	5	100.0	1.67	2	3	3	100.0	1.50	1	2	2	100.0	2.00
	非製造業	4	5	5	100.0	1.25	-	-	-	-	-	4	5	5	100.0	1.25
大学卒	全体	49	145	122	84.1	2.49	35	90	75	83.3	2.14	27	55	47	85.5	1.74
	製造業	18	44	33	75.0	1.83	15	31	23	74.2	1.53	9	13	10	76.9	1.11
	非製造業	31	101	89	88.1	2.87	20	59	52	88.1	2.60	18	42	37	88.1	2.06

図表 20、21 は新規採用者の業種別にみた初任給を示している。

図表 20 新規学卒者の初任給（業種別：単純平均）

		技術系		事務系	
		全体	製造業	全体	製造業
高校卒	全体	164,420	168,587	162,039	167,598
	製造業	162,039	167,598	-	-
	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	149,000	-	-	-
	建設業	179,402	172,200	-	-
	卸・小売業	164,846	162,522	-	-
専門学校卒	サービス業	166,667	175,000	-	-
	全体	187,695	188,108	173,500	177,000
	製造業	173,500	177,000	209,028	-
	情報通信業	209,028	-	-	-
	運輸業	-	-	199,667	-
	建設業	199,667	-	-	-
短大卒 (含高専)	卸・小売業	200,000	177,716	173,973	220,000
	サービス業	173,973	220,000	-	-
	全体	181,250	175,000	181,250	171,000
	製造業	181,250	171,000	-	-
	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	-	-	-	-
大学卒	建設業	-	-	-	-
	卸・小売業	-	176,000	-	-
	サービス業	-	-	-	-
	全体	203,888	188,674	196,240	193,689
	製造業	196,240	193,689	202,978	200,500
	情報通信業	202,978	200,500	-	-
大学卒	運輸業	-	-	204,200	195,433
	建設業	204,200	195,433	224,057	178,501
	卸・小売業	224,057	178,501	192,600	189,300
	サービス業	192,600	189,300	-	-
	全体	206,184	190,002	194,670	192,320
	製造業	194,670	192,320	207,200	200,600
大学卒	情報通信業	207,200	200,600	-	-
	運輸業	-	-	207,571	209,029
	建設業	207,571	209,029	221,082	178,030
	卸・小売業	221,082	178,030	192,600	189,275
	サービス業	192,600	189,275	-	-
	全体	206,184	190,002	-	-

図表 21 新規学卒者の初任給（業種別：加重平均）

		技術系		事務系	
		全体	製造業	全体	製造業
高校卒	全体	163,133	169,847	161,735	167,278
	製造業	161,735	167,278	-	-
	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	149,000	-	-	-
	建設業	181,202	172,200	-	-
	卸・小売業	164,846	162,522	-	-
専門学校卒	サービス業	171,250	175,000	-	-
	全体	194,059	188,108	173,500	177,000
	製造業	173,500	177,000	209,028	-
	情報通信業	209,028	-	-	-
	運輸業	-	-	197,000	-
	建設業	197,000	-	-	-
短大卒 (含高専)	卸・小売業	200,000	177,716	173,973	220,000
	サービス業	173,973	220,000	-	-
	全体	183,333	175,571	183,333	171,000
	製造業	183,333	171,000	-	-
	情報通信業	-	-	-	-
	運輸業	-	-	-	-
大学卒	建設業	-	-	-	-
	卸・小売業	-	177,400	-	-
	サービス業	-	-	-	-
	全体	206,184	190,002	194,670	192,320
	製造業	194,670	192,320	207,200	200,600
	情報通信業	207,200	200,600	-	-
大学卒	運輸業	-	-	207,571	209,029
	建設業	207,571	209,029	221,082	178,030
	卸・小売業	221,082	178,030	192,600	189,275
	サービス業	192,600	189,275	-	-
	全体	206,184	190,002	-	-
	製造業	194,670	192,320	-	-

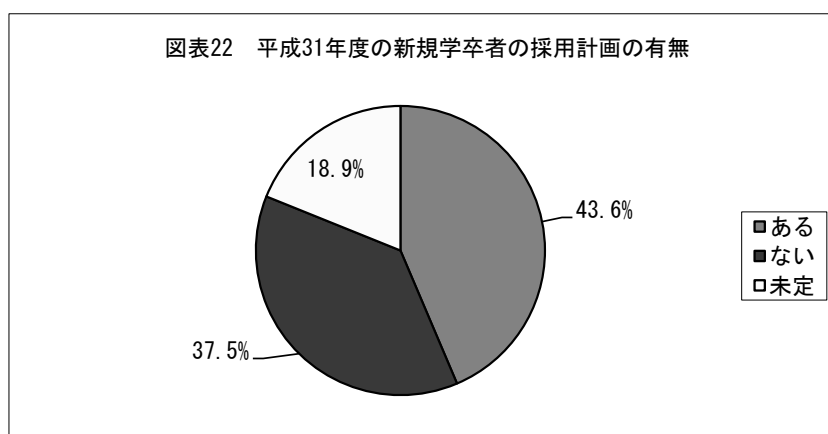
## (2) 新規学卒者の採用計画

平成 31 年度の新規学卒者の採用計画は図表 22 のとおりである。

「ある」43.6%、「ない」37.5%となっている。

図表22 平成31年度の新規学卒者の採用計画の有無

ある	ない	未定
43.6%	37.5%	18.9%



さらに、図表 23 で業種別にみると、新規学卒者の採用計画が「ある」と回答した事業所の中では、「総合工事業」80.0%が最も高く、ついで「情報通信業」、「職別工事業」が共に 75.0%となっている。反面、「化学工業」9.1%が最も低く、ついで「運輸業」14.3%となっている。

業種による差が生じていることがよくわかる。

図表23 平成31年度の採用計画の有無（業種別）

図表23 平成31年度の採用計画の有無（業種別）	事業所数	あ る		事業所数				平均採用人数				な い		未 定	
		件数	%	高校卒	専門学校卒	短大卒（含高専）	大学卒	高校卒	専門学校卒	短大卒（含高専）	大学卒	件数	%	件数	%
全体	307	134	43.6%	82	28	23	87	2.55	1.50	1.04	2.31	115	37.5%	58	18.9%
製造業 計	167	68	40.7%	51	8	10	40	2.75	1.63	1.10	2.08	67	40.1%	32	19.2%
食料品	21	5	23.8%	1	-	1	5	4.00	-	1.00	1.40	11	52.4%	5	23.8%
繊維工業	7	3	42.9%	3	-	-	1	5.00	-	-	10.00	2	28.6%	2	28.6%
木材・木製品	12	5	41.7%	4	-	1	2	1.50	-	1.00	1.00	6	50.0%	1	8.3%
印刷・関連業	8	3	37.5%	2	1	1	3	2.50	1.00	1.00	1.67	3	37.5%	2	25.0%
窯業・土石	11	2	18.2%	2	-	-	2	9.50	-	-	1.00	7	63.6%	2	18.2%
化学工業	11	1	9.1%	-	-	-	1	-	-	-	1.00	7	63.6%	3	27.3%
金属・同製品	50	24	48.0%	22	2	2	9	2.50	1.50	1.50	3.11	17	34.0%	9	18.0%
機械器具	30	15	50.0%	10	2	4	11	2.50	2.50	1.00	1.64	8	26.7%	7	23.3%
その他	17	10	58.8%	7	3	1	6	1.57	1.33	1.00	1.67	6	35.3%	1	5.9%
非製造業 計	140	66	47.1%	31	20	13	47	2.23	1.45	1.00	2.51	48	34.3%	26	18.6%
情報通信業	12	9	75.0%	1	1	-	9	2.00	5.00	-	3.89	3	25.0%	-	-
運輸業	7	1	14.3%	1	-	-	-	7.00	-	-	-	4	57.1%	2	28.6%
建設業	22	15	68.2%	15	5	1	10	2.27	1.40	1.00	2.20	4	18.2%	3	13.6%
総合工事業	10	8	80.0%	8	2	-	6	2.25	2.00	-	2.00	-	-	2	20.0%
職別工事業	4	3	75.0%	3	1	-	3	3.00	1.00	-	3.00	-	-	1	25.0%
設備工事業	8	4	50.0%	4	2	1	1	1.75	1.00	1.00	1.00	4	50.0%	-	-
卸・小売業	60	24	40.0%	5	7	9	19	2.20	1.29	1.00	2.42	22	36.7%	14	23.3%
卸売業	20	9	45.0%	2	2	4	8	2.00	1.50	1.00	3.38	5	25.0%	6	30.0%
小売業	40	15	37.5%	3	5	5	11	2.33	1.20	1.00	1.73	17	42.5%	8	20.0%
サービス業	39	17	43.6%	9	7	3	9	1.67	1.14	1.00	1.67	15	38.5%	7	17.9%
対事業所サービス業	27	13	48.1%	5	4	1	9	1.60	1.25	1.00	1.67	8	29.6%	6	22.2%
対個人サービス業	12	4	33.3%	4	3	2	-	1.75	1.00	1.00	-	7	58.3%	1	8.3%

## 5. 長時間労働、同一労働同一賃金への対応について

### (1) 長時間労働への対応

長時間労働への対応について、実施している（今後実施予定を含む）方策を16の選択肢から該当するものを選んでいただき、その結果は図表24のとおりである。

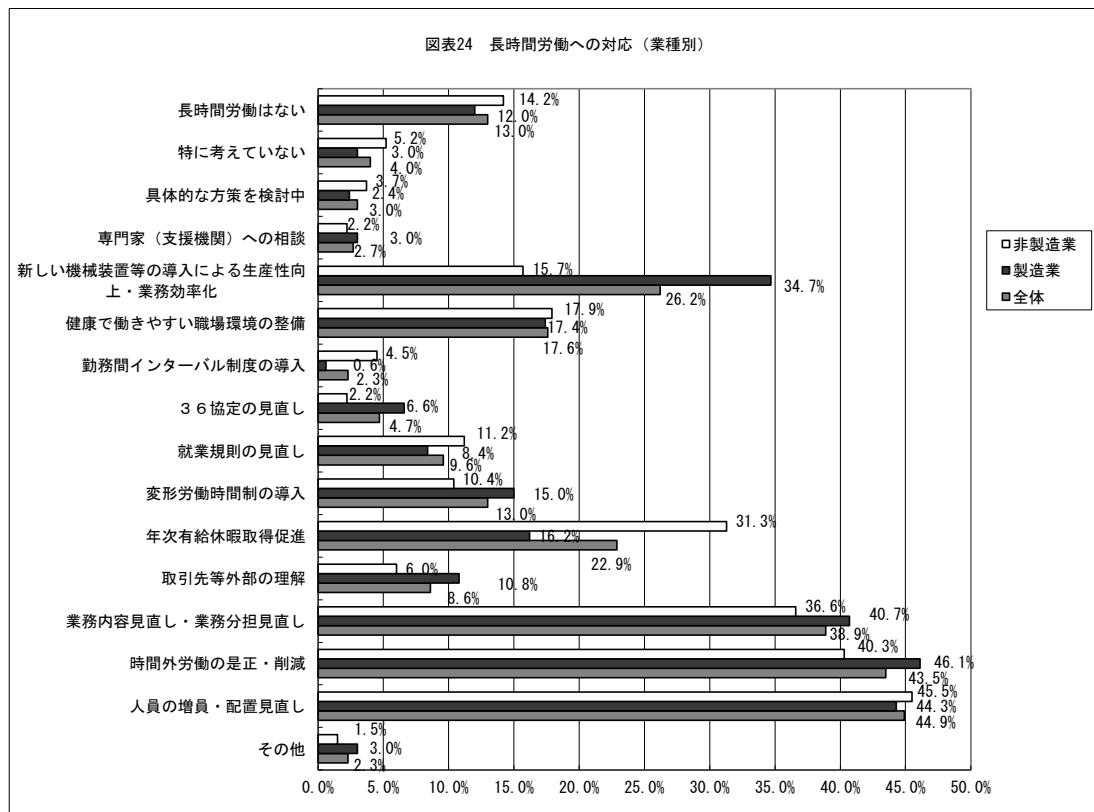
全体では、「人員の増員・配置見直し」44.9%が最も高く、ついで「時間外労働の是正・削減」43.5%、「業務内容見直し・業務分担見直し」38.9%となっている。

製造業では、「時間外労働の是正・削減」46.1%が最も高く、ついで「人員の増員・配置見直し」44.3%、「業務内容見直し・業務分担見直し」40.7%となっている。

非製造業では、「人員の増員・配置見直し」45.5%が最も高く、ついで「時間外労働の是正・削減」40.3%、「業務内容見直し・業務分担見直し」36.6%となっている。

図表24 長時間労働への対応（業種別）

	その他	人員の増員・配置見直し	時間外労働の是正・削減	業務内容見直し・業務分担見直し	取引先等外部の理解	年次有給休暇取得促進	変形労働時間制の導入	就業規則の見直し	36協定の見直し	勤務間インターバル制度の導入	健康で働きやすい職場環境の整備	新しい機械装置等の導入による生産性向上・業務効率化	専門家（支援機関）への相談	具体的な方策を検討中	特に考えていない	長時間労働はない
全体	2.3%	44.9%	43.5%	38.9%	8.6%	22.9%	13.0%	9.6%	4.7%	2.3%	17.6%	26.2%	2.7%	3.0%	4.0%	13.0%
製造業	3.0%	44.3%	46.1%	40.7%	10.8%	16.2%	15.0%	8.4%	6.6%	0.6%	17.4%	34.7%	3.0%	2.4%	3.0%	12.0%
非製造業	1.5%	45.5%	40.3%	36.6%	6.0%	31.3%	10.4%	11.2%	2.2%	4.5%	17.9%	15.7%	2.2%	3.7%	5.2%	14.2%



<複数回答あり>

また、規模別にみると図表 25 のとおりである。

「1～9 人」では、「長時間労働はない」31.7%が最も高く、ついで「人員の増員・配置見直し」28.6%、「時間外労働の是正・削減」22.2%となっている。

「10～29 人」では、「人員の増員・配置見直し」39.3%が最も高く、ついで「時間外労働の是正・削減」、「業務内容見直し・業務分担見直し」が共に 37.4%、「新しい機械装置等の導入による生産性向上・業務効率化」28.0%となっている。

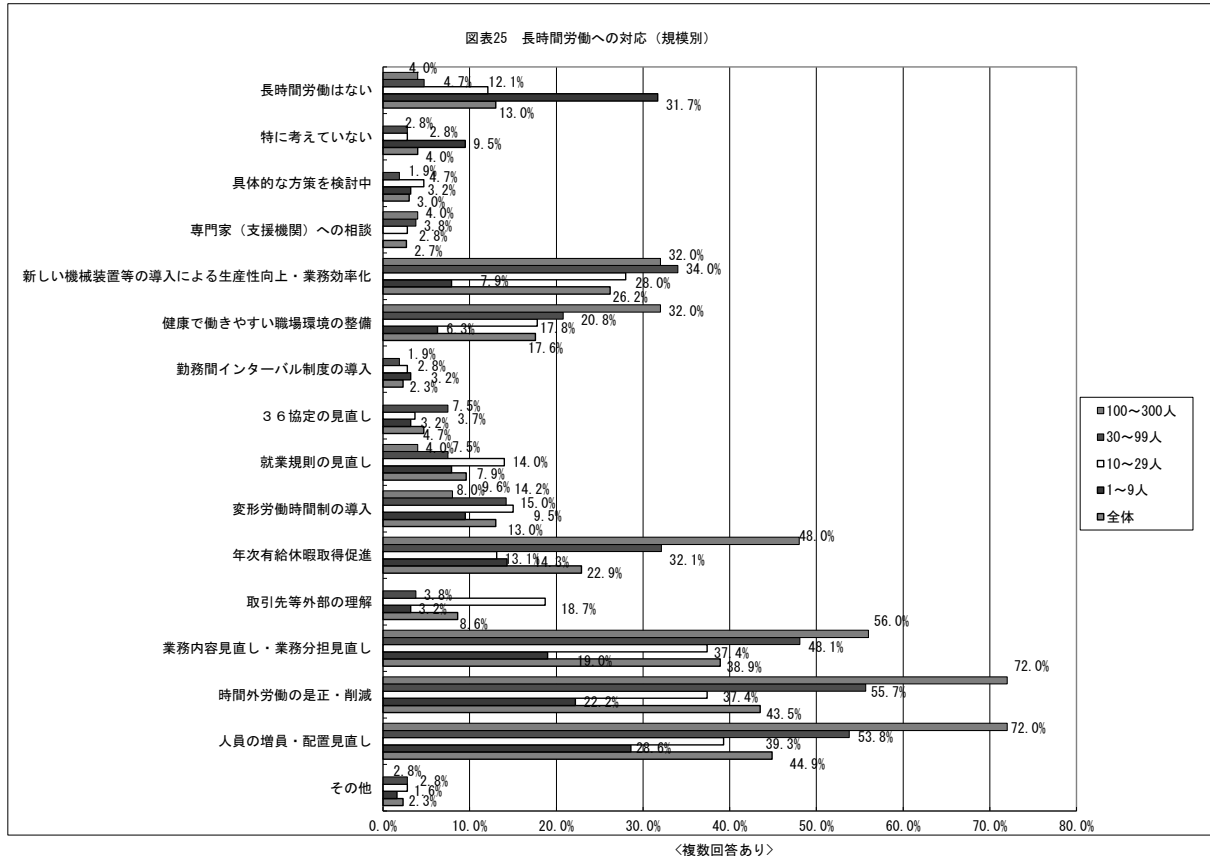
「30～99 人」では、「時間外労働の是正・削減」55.7%が最も高く、ついで「人員の増員・配置見直し」53.8%、「業務内容見直し・業務分担見直し」48.1%となっている。

「100 人～300 人」では、「人員の増員・配置見直し」、「時間外労働の是正・削減」が共に 72.0%と最も高く、ついで「業務内容見直し・業務分担見直し」56.0%、「年次有給休暇取得促進」48.0%となっている。

規模による差が生じていることがわかる。

図表25 長時間労働への対応（規模別）

	その他	人員の増員・配置見直し	時間外労働の是正・削減	業務内容見直し・業務分担見直し	取引先等外部の理解	年次有給休暇取得促進	変形労働時間制の導入	就業規則の見直し	3 6 協定の見直し	勤務間インターバル制度の導入	健康で働きやすい職場環境の整備	新しい機械装置等の導入による生産性向上・業務効率化	専門家（支援機関）への相談	具体的な方策を検討中	特に考えていない	長時間労働はない
全体	2.3%	44.9%	43.5%	38.9%	8.6%	22.9%	13.0%	9.6%	4.7%	2.3%	17.6%	26.2%	2.7%	3.0%	4.0%	13.0%
1～9人	1.6%	28.6%	22.2%	19.0%	3.2%	14.3%	9.5%	7.9%	3.2%	3.2%	6.3%	26.2%	—	3.2%	9.5%	31.7%
10～29人	2.8%	39.3%	37.4%	37.4%	18.7%	13.1%	15.0%	14.0%	3.7%	2.8%	17.8%	28.0%	2.8%	4.7%	2.8%	12.1%
30～99人	2.8%	53.8%	55.7%	48.1%	3.8%	32.1%	14.2%	7.5%	7.5%	1.9%	20.8%	34.0%	3.8%	1.9%	2.8%	4.7%
100～300人	—	72.0%	72.0%	56.0%	—	48.0%	8.0%	4.0%	—	—	32.0%	32.0%	4.0%	—	—	4.0%



## (2) 同一労働同一賃金への対応

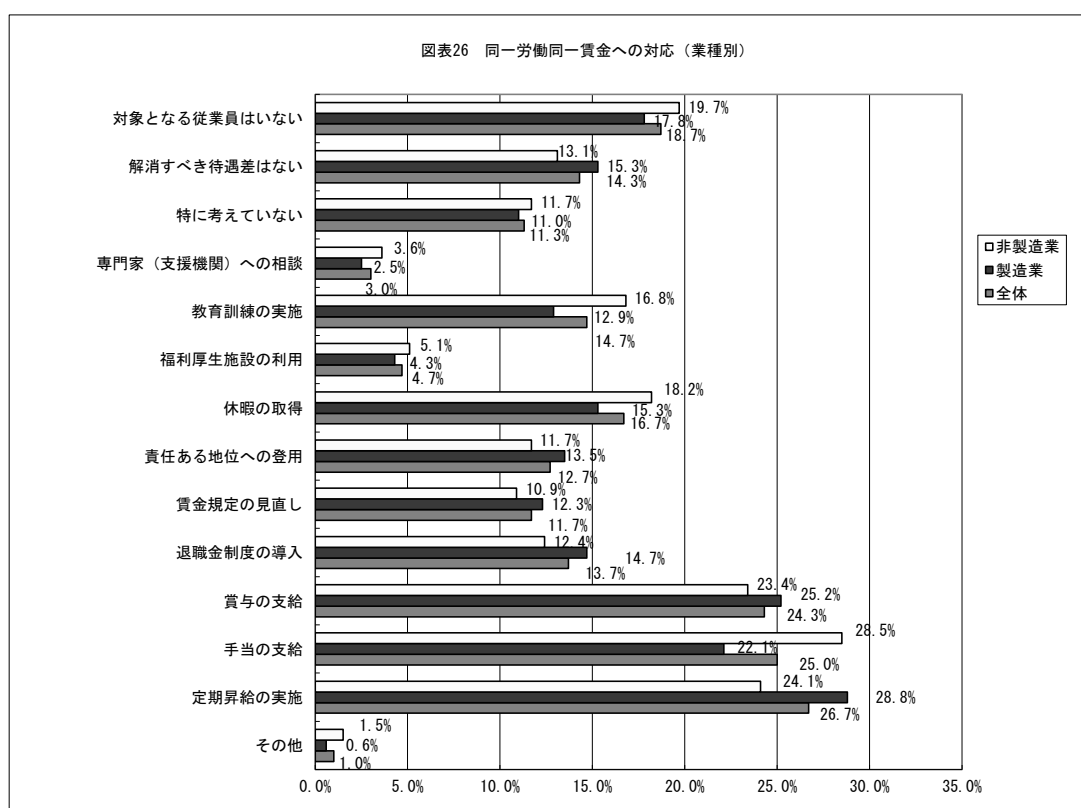
同一労働同一賃金への対応について、実施している（今後実施予定を含む）方策を14の選択肢から該当するものを選んでいただき、その結果は図表26のとおりである。

全体では、「定期昇給の実施」26.7%が最も高くなっている。

業種別にみると、製造業では「定期昇給の実施」28.8%、非製造業では「手当の支給」28.5%が最も高くなっている。

図表26 同一労働同一賃金への対応（業種別）

	その他	定期昇給の実施	手当の支給	賞与の支給	退職金制度の導入	賃金規定の見直し	責任ある地位への登用	休暇の取得	福利厚生施設の利用	教育訓練の実施	専門家（支援機関）への相談	特に考えていない	解消すべき待遇差はない	対象となる従業員はいない
全体	1.0%	26.7%	25.0%	24.3%	13.7%	11.7%	12.7%	16.7%	4.7%	14.7%	3.0%	11.3%	14.3%	18.7%
製造業	0.6%	28.8%	22.1%	25.2%	14.7%	12.3%	13.5%	15.3%	4.3%	12.9%	2.5%	11.0%	15.3%	17.8%
非製造業	1.5%	24.1%	28.5%	23.4%	12.4%	10.9%	11.7%	18.2%	5.1%	16.8%	3.6%	11.7%	13.1%	19.7%



<複数回答あり>

また、規模別にみると図表 27 のとおりである。

「1～9 人」では、「対象となる従業員はいない」30.2%が最も高く、ついで「手当の支給」17.5%、「定期昇給の実施」15.9%となっている。

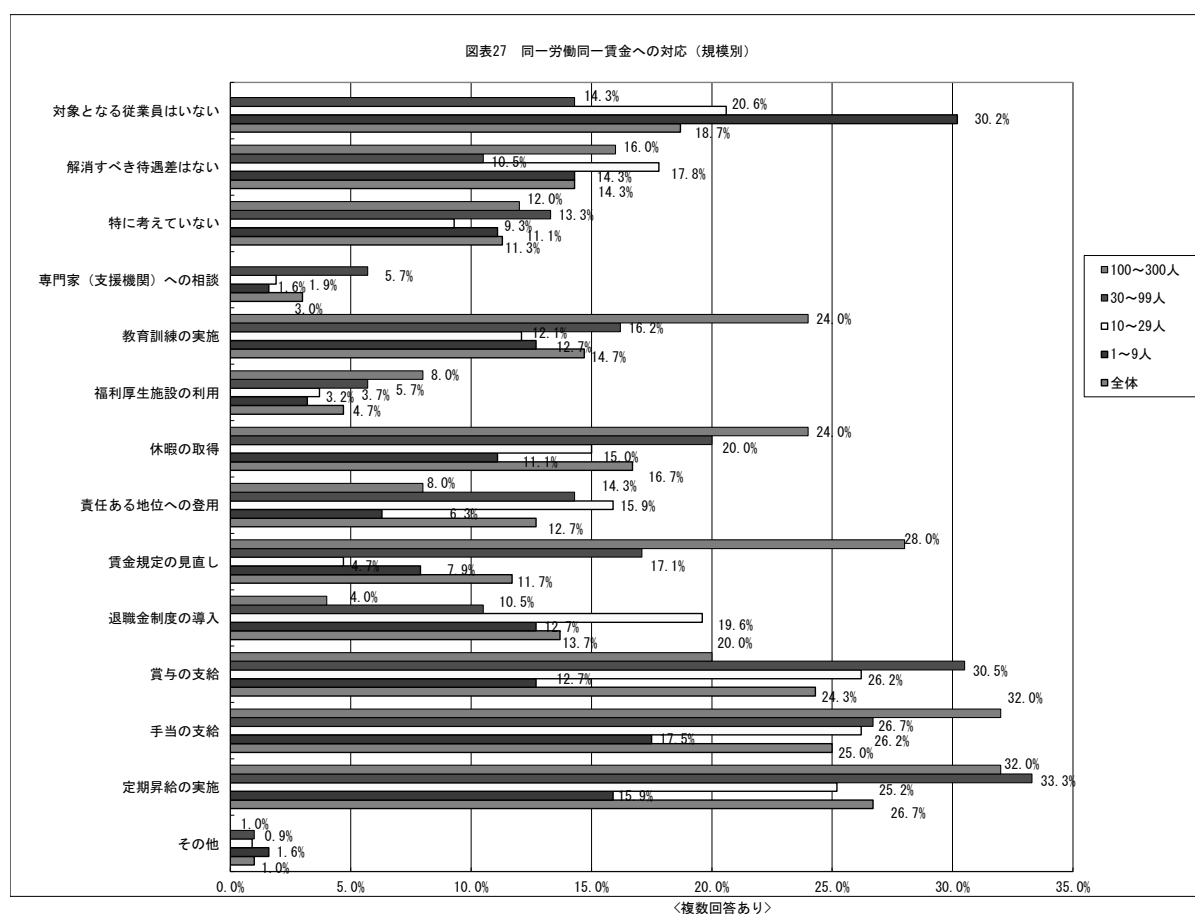
「10～29 人」では、「手当の支給」、「賞与の支給」が共に 26.2%と最も高く、ついで「定期昇給の実施」25.2%、「対象となる従業員はいない」20.6%となっている。

「30～99 人」では、「定期昇給の実施」33.3%が最も高く、ついで「賞与の支給」30.5%、「手当の支給」26.7%となっている。

「100 人～300 人」では、「定期昇給の実施」、「手当の支給」が共に 32.0%と最も高く、ついで「賃金規定の見直し」28.0%、「休暇の取得」、「教育訓練の実施」が共に 24.0%となっている。

図表 27 同一労働同一賃金への対応（規模別）

	その他	定期昇給の実施	手当の支給	賞与の支給	退職金制度の導入	賃金規定の見直し	責任ある地位への登用	休暇の取得	福利厚生施設の利用	教育訓練の実施	専門家（支援機関）への相談	特に考えていない	解消すべき待遇差はない	対象となる従業員はいない
全体	1.0%	26.7%	25.0%	24.3%	13.7%	11.7%	12.7%	16.7%	4.7%	14.7%	3.0%	11.3%	14.3%	18.7%
1～9人	1.6%	15.9%	17.5%	12.7%	12.7%	7.9%	6.3%	11.1%	3.2%	12.7%	1.6%	11.1%	14.3%	30.2%
10～29人	0.9%	25.2%	26.2%	26.2%	19.6%	4.7%	15.9%	15.0%	3.7%	12.1%	1.9%	9.3%	17.8%	20.6%
30～99人	1.0%	33.3%	26.7%	30.5%	10.5%	17.1%	14.3%	20.0%	5.7%	16.2%	5.7%	13.3%	10.5%	14.3%
100～300人	-	32.0%	32.0%	20.0%	4.0%	28.0%	8.0%	24.0%	8.0%	24.0%	-	12.0%	16.0%	-



## 6. 有期労働契約に関する無期転換ルール等について

### (1) 無期転換ルールの認知

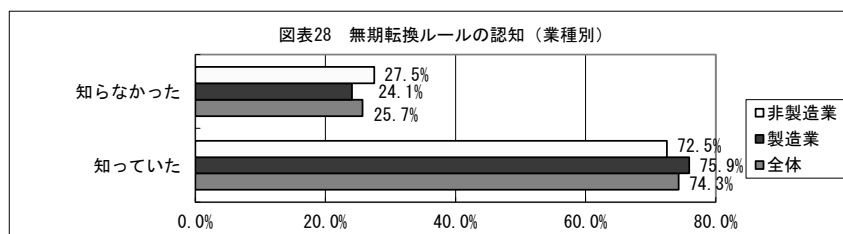
無期転換ルールの認知は図表 28 のとおりである。

「知っていた」と回答した事業所は全体では 74.3%となっている。

業種別にみると、製造業、非製造業で「知っていた」が 75.9%、72.5%となっている。

図表28 無期転換ルールの認知（業種別）

	知っていた	知らなかった
全体	74.3%	25.7%
製造業	75.9%	24.1%
非製造業	72.5%	27.5%

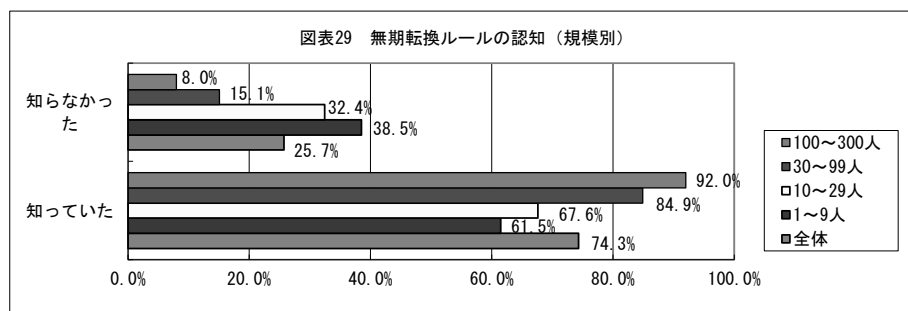


また、規模別にみると図表 29 のとおりである。

「知っていた」と回答した事業所は「100 人～300 人」が 92.0%と最も高く、ついで「30～99 人」84.9%、「10～29 人」67.6%となっている。

図表29 無期転換ルールの認知（規模別）

	知っていた	知らなかった
全体	74.3%	25.7%
1～9人	61.5%	38.5%
10～29人	67.6%	32.4%
30～99人	84.9%	15.1%
100～300人	92.0%	8.0%



## （２）無期転換ルール対象者の有無

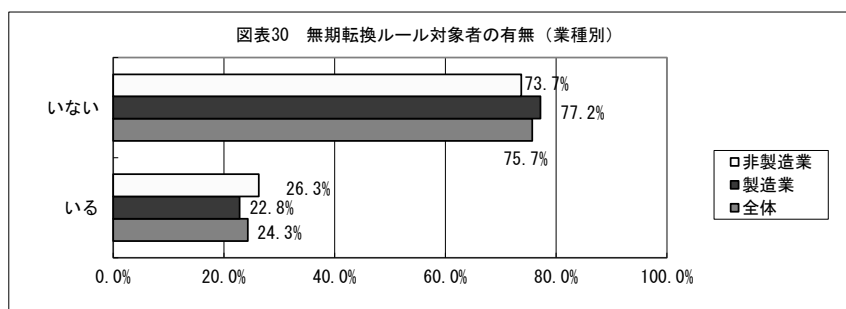
無期転換ルール対象者の有無は図表 30 のとおりである。

「いない」と回答した事業所は全体では 75.7%となっている。

業種別にみると、製造業、非製造業で「いない」が 77.2%、73.7%となっている。

図表30 無期転換ルール対象者の有無（業種別）

	いる	いない
全体	24.3%	75.7%
製造業	22.8%	77.2%
非製造業	26.3%	73.7%



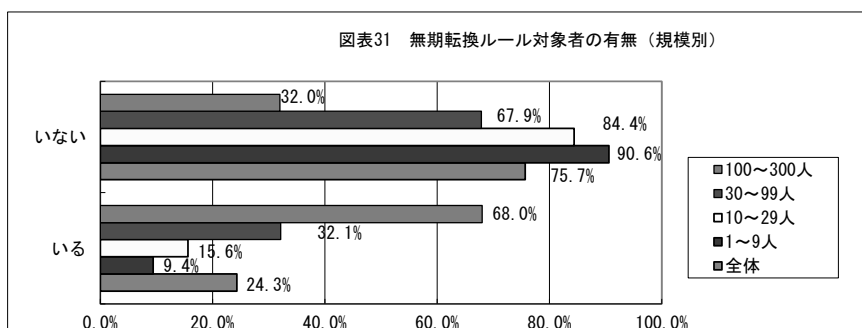
また、規模別にみると図表 31 のとおりである。

「1～9 人」、「10～29 人」、「30～99 人」いずれも「いない」が 90.6%、84.4%、67.9%となっている。

「100～300 人」では「いる」が 68.0%と最も高くなっている。

図表31 無期転換ルール対象者の有無（規模別）

	いる	いない
全体	24.3%	75.7%
1～9人	9.4%	90.6%
10～29人	15.6%	84.4%
30～99人	32.1%	67.9%
100～300人	68.0%	32.0%



### (3) 無期転換ルール申込みの有無

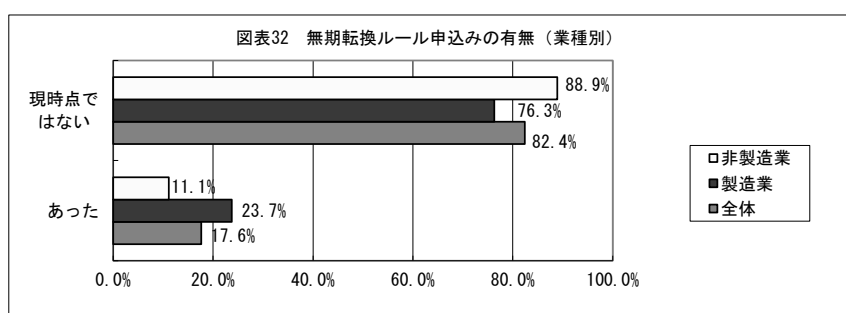
無期転換ルールに基づく無期転換の申込みの有無は図表 32 のとおりである。

「現時点ではない」と回答した事業所は全体では 82.4%となっている。

業種別にみると、製造業、非製造業で「現時点ではない」が 76.3%、88.9%となっている。

図表32 無期転換ルール申込みの有無（業種別）

	あった	現時点ではない
全体	17.6%	82.4%
製造業	23.7%	76.3%
非製造業	11.1%	88.9%

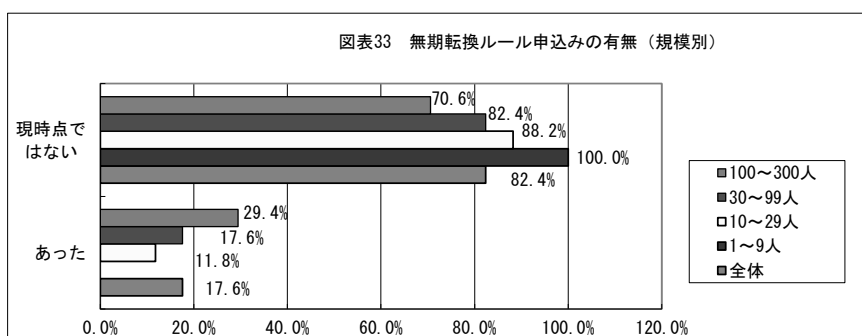


また、規模別にみると図表 33 のとおりである。

「現時点ではない」と回答した事業所は「1～9 人」が 100.0%と最も高く、ついで「10～29 人」88.2%、「30～99 人」82.4%となっている。

図表33 無期転換ルール申込みの有無（規模別）

	あった	現時点ではない
全体	17.6%	82.4%
1～9人	-	100.0%
10～29人	11.8%	88.2%
30～99人	17.6%	82.4%
100～300人	29.4%	70.6%



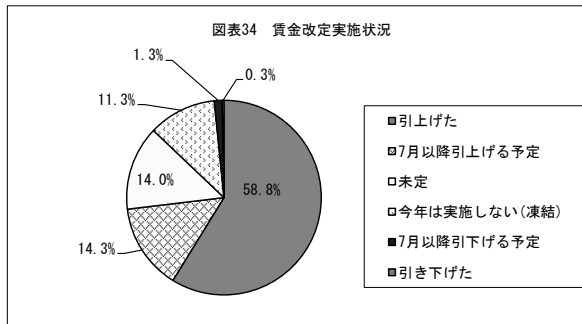
## 7. 賃金改定について

### (1) 定期昇給・ベースアップ実施の有無

図表 34 のとおり、平成 30 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間に定期昇給、ベースアップの実施について確認したところ、「引き上げた」が 58.8%（昨年 62.7%）となった。「7 月以降引き上げる予定」とあわせると 73.1%（昨年 76.5%）となり、昨年に比べ少し定期昇給・ベースアップをしていないことがわかる。

図表34 賃金改定実施状況

引上げた	7月以降引き上げる予定	未定	今年は実施しない(凍結)	7月以降引き下げる予定	引き下げた
58.8%	14.3%	14.0%	11.3%	1.3%	0.3%



平均昇給額・昇給率は、図表 35、36、37 のとおりである。

平成 30 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間に定期昇給・ベースアップを実施した事業所の平均昇給額は、単純平均では 6,330 円（昨年 6,299 円）で 2.59%（昨年 2.55%）となっており、加重平均では 5,519 円（昨年 5,229 円）で 2.27%（昨年 2.18%）と昨年に比べ上がっている。

※単純平均：各事業所 1 人当たりの平均初任給÷事業所数

図表35 平均昇給・相殺(上昇-下降)

業種別	単	純	平	均	加	重	平	均
【岡山県】	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額
全体	250,405	6,330	2.59	248,387	5,519	2.27		
製造業 計	241,992	5,807	2.46	243,041	5,228	2.20		
食品	251,859	5,735	2.33	242,452	5,345	2.25		
繊維工業	191,080	6,060	3.28	178,621	889	0.50		
木材・木製品	241,918	7,888	3.37	238,552	6,871	2.97		
印刷・同関連	214,764	3,673	1.74	235,103	4,585	1.99		
窯業・土石	243,023	6,427	2.72	248,287	4,815	1.98		
化学工業	290,508	7,000	2.47	313,372	6,617	2.16		
金属・同製品	248,631	4,902	2.01	243,210	4,843	2.03		
機械器具	232,153	6,497	2.88	234,356	5,670	2.48		
その他	248,781	5,114	2.10	264,476	5,870	2.27		
非製造業 計	262,893	7,106	2.78	289,256	6,110	2.41		
情報通信業	284,307	4,945	1.77	283,645	5,146	1.85		
運輸業	193,514	2,267	1.19	160,261	2,133	1.35		
建設業	281,764	11,391	4.21	308,169	11,408	3.84		
総合工事業	252,546	6,299	2.56	319,503	6,872	2.20		
職別工事業	400,000	-	-	400,000	-	-		
設備工事業	296,033	21,878	7.98	286,980	18,962	7.07		
卸・小売業	257,599	5,699	2.26	248,772	6,474	2.67		
卸売業	276,459	6,496	2.41	269,291	8,037	3.08		
小売業	248,169	5,300	2.18	232,252	5,216	2.30		
サービス業	257,504	8,082	3.24	258,834	5,608	2.21		
対事業所サービス業	268,187	8,917	3.44	261,367	5,740	2.25		
対個人サービス業	200,533	3,633	1.85	203,616	2,744	1.37		

図表36 平均昇給・上昇

業種別	単	純	平	均	加	重	平	均
【岡山県】	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額
全体	249,666	6,957	2.87	249,822	6,016	2.47		
製造業 計	245,086	6,518	2.73	245,754	5,884	2.45		
食品	251,859	5,733	2.33	242,452	5,345	2.25		
繊維工業	205,227	12,119	6.28	190,494	5,944	3.22		
木材・木製品	237,782	8,873	3.88	236,394	7,278	3.18		
印刷・同関連	234,705	4,591	2.00	236,047	4,628	2.00		
窯業・土石	243,023	6,427	2.72	248,287	4,815	1.98		
化学工業	290,508	7,000	2.47	313,372	6,617	2.16		
金属・同製品	249,689	5,515	2.26	242,974	5,217	2.19		
機械器具	233,559	7,784	3.45	236,372	7,213	3.15		
その他	248,781	5,114	2.10	264,476	5,870	2.27		
非製造業 計	266,155	7,580	3.35	297,399	6,262	2.49		
情報通信業	287,651	6,182	2.36	279,658	5,645	2.06		
運輸業	193,514	2,267	1.19	160,261	2,133	1.35		
建設業	269,941	12,531	4.87	306,864	11,571	3.92		
総合工事業	252,546	6,299	2.56	319,503	6,872	2.20		
職別工事業	-	-	-	-	-	-		
設備工事業	296,033	21,878	7.98	286,980	18,962	7.07		
卸・小売業	252,779	5,984	2.42	247,522	6,551	2.72		
卸売業	263,535	7,578	2.96	267,002	8,255	3.19		
小売業	248,169	5,300	2.18	232,252	5,216	2.30		
サービス業	257,504	8,082	3.24	258,834	5,608	2.21		
対事業所サービス業	268,187	8,917	3.44	261,367	5,740	2.25		
対個人サービス業	200,533	3,633	1.85	203,616	2,744	1.37		

図表37 平均昇給・下降

業種別	単	純	平	均	加	重	平	均
【岡山県】	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額	昇給率	改定後の賃金	昇給額
全体	179,320	-2,375	-1.31	179,320	-2,375	-1.31		
製造業 計	179,320	-2,375	-1.31	179,320	-2,375	-1.31		
食品	-	-	-	-	-	-		
繊維工業	-	-	-	-	-	-		
木材・木製品	-	-	-	-	-	-		
印刷・同関連	-	-	-	-	-	-		
窯業・土石	-	-	-	-	-	-		
化学工業	-	-	-	-	-	-		
金属・同製品	-	-	-	-	-	-		
機械器具	179,320	-2,375	-1.31	179,320	-2,375	-1.31		
その他	-	-	-	-	-	-		
非製造業 計	-	-	-	-	-	-		
情報通信業	-	-	-	-	-	-		
運輸業	-	-	-	-	-	-		
建設業	-	-	-	-	-	-		
総合工事業	-	-	-	-	-	-		
職別工事業	-	-	-	-	-	-		
設備工事業	-	-	-	-	-	-		
卸・小売業	-	-	-	-	-	-		
卸売業	-	-	-	-	-	-		
小売業	-	-	-	-	-	-		
サービス業	-	-	-	-	-	-		
対事業所サービス業	-	-	-	-	-	-		
対個人サービス業	-	-	-	-	-	-		

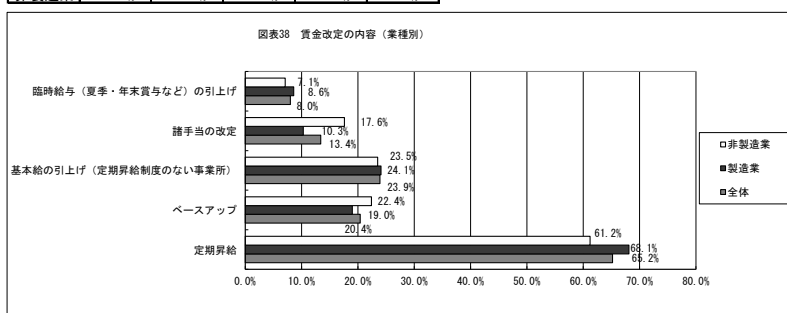
## (2) 賃金改定の内容

賃金改定の内容をみると、図表 38 のとおりである。

全体、製造業、非製造業いずれも、「定期昇給」が最も高く 65.2%、68.1%、61.2%、となっている。

図表38 賃金改定の内容（業種別）

	定期昇給	ベースアップ	基本給の 引上げ (定期昇 給制度の ない事業 所)	諸手当の 改定	臨時給与 (夏季・ 年末賞与 など)の 引上げ
全体	65.2%	20.4%	23.9%	13.4%	8.0%
製造業	68.1%	19.0%	24.1%	10.3%	8.6%
非製造業	61.2%	22.4%	23.5%	17.6%	7.1%



<複数回答あり>

賃金改定の決定要素は、図表 39 のとおりである。

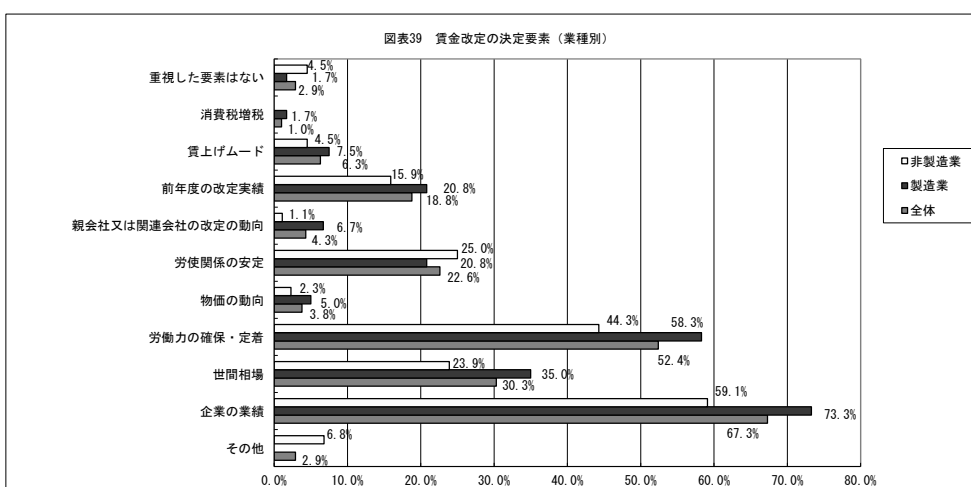
全体では、「企業の業績」67.3%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」52.4%、「世間相場」30.3%となっている。

製造業では、「企業の業績」73.3%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」58.3%、「世間相場」35.0%となっている。

非製造業では、「企業の業績」59.1%が最も高く、ついで「労働力の確保・定着」44.3%、「労使関係の安定」25.0%となっている。

図表39 賃金改定の決定要素（業種別）

	その他	企業の業績	世間相場	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連会社の改定の動向	前年度の改定実績	賃上げムード	消費税増税	重視した要素はない
全体	2.9%	67.3%	30.3%	52.4%	3.8%	22.6%	4.3%	18.8%	6.3%	1.0%	2.9%
製造業	-	73.3%	35.0%	58.3%	5.0%	20.8%	6.7%	20.8%	7.5%	1.7%	1.7%
非製造業	6.8%	59.1%	23.9%	44.3%	2.3%	25.0%	1.1%	15.9%	4.5%	-	4.5%



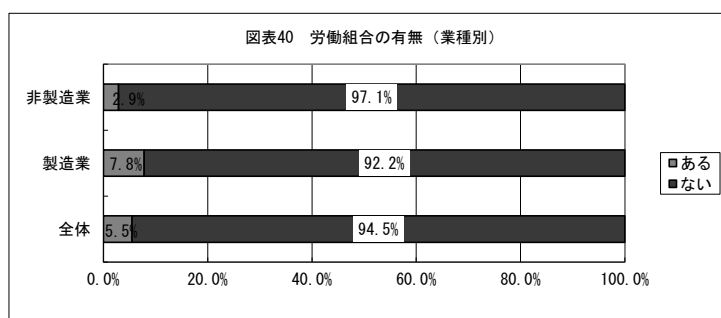
<複数回答あり>

## 8. 労働組合の有無について

労働組合の有無は図表 40 のとおりである。307 事業所のうち「ある」と回答した事業所は全体の 5.5%となっている。業種別にみると、製造業では 7.8%、非製造業では 2.9%となっており、製造業の組織率の方が高い。

図表40 労働組合の有無（業種別）

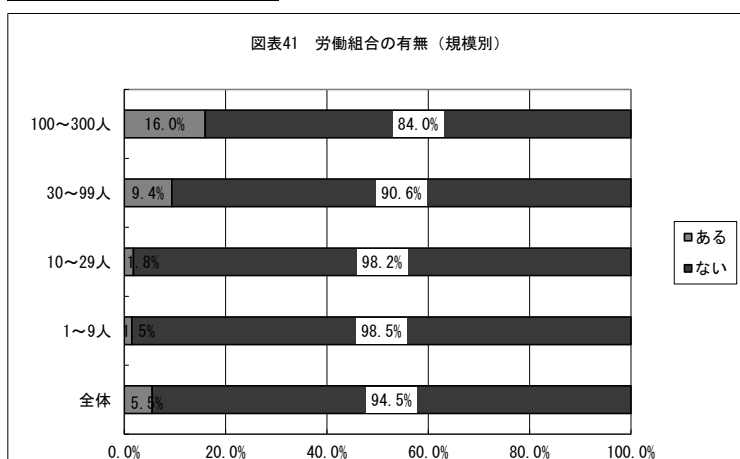
	ある	ない
全体	5.5%	94.5%
製造業	7.8%	92.2%
非製造業	2.9%	97.1%



また、規模別にみると図表 41 のとおりで、従業員規模が大きいほど労働組合の組織率が高く、「100～300 人」16.0%、「30～99 人」9.4%となっている。

図表41 労働組合の有無（規模別）

	ある	ない
全体	5.5%	94.5%
1～9人	1.5%	98.5%
10～29人	1.8%	98.2%
30～99人	9.4%	90.6%
100～300人	16.0%	84.0%



(都道府県コード) (事業所コード) (地域コード)

(左欄は記入しないでください。)

平成 30 年 6 月



平成 30 年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

中小企業団体中央会では、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立することを目的に、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。  
つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成 30 年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成 30 年 7 月 1 日 調査締切：平成 30 年 7 月 13 日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守
- ◇ご記入方法
- ◇お問合せ先
- 調査票にご記入くださいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままをご記入ください。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。  
質問ごとの指示により該当欄に数字等をご記入いただくか、該当する項目の番号に○をつけてください。(7月1日現在でご記入ください。)  
調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問合せ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月13日までにご返送ください。

貴事業所全体の概要についてお答えください。

貴事業所の名称		記入担当者名	
所在地	(〒 - )	電話番号	- -
		FAX 番号	- -
業種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を右の1.～19.の中から1つだけ下の太枠内にご記入ください)	<div><div>1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業</div><div>2. 繊維工業</div><div>3. 木材・木製品、家具・装備品製造業</div><div>4. 印刷・同関連業</div><div>5. 窯業・土石製品製造業</div><div>6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業</div><div>7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業</div><div>8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業</div><div>9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業</div><div>10. 情報通信業</div><div>11. 運輸業</div><div>12. 総合工事業</div><div>13. 職別工事業（設備工事業を除く）</div><div>14. 設備工事業</div><div>15. 卸売業</div><div>16. 小売業</div><div>17. 対事業所サービス業</div><div>18. 対個人サービス業</div><div>19. その他</div><div>（具体的に：）</div></div>		

設問 1) 現在の従業員数についてお答えください。

- ① 平成 30 年 7 月 1 日現在の形態別の従業員数（役員を除く）を男女別に太枠内にご記入ください。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。「前年比」の欄は、昨年と比べて「増加した＝増」「変わらない＝不変」「減少した＝減」のいずれかに○印を付けてください。

	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他	合計	（うち常用労働者）		常用労働者数
男性	人	人	人	人	人	人		男性	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減		前年比	増・不変・減
女性	人	人	人	人	人	人		女性	人
前年比	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減	増・不変・減		前年比	増・不変・減

〔注〕(1)「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。  
(2)「常用労働者」とは、貴事業所が直接雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。  
① 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者  
② 日々または1ヵ月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者  
③ 事業主の家族で、貴事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者  
(3)「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入してください。

設問 2) 経営についてお答えください。

① 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

1. 良 い

2. 変わらない

3. 悪 い

② 現在行っている主要な事業について、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

1. 強化拡大

2. 現状維持

3. 縮 小

4. 廃 止

5. その他( )

③ 現在、経営上どのようなことが障害となっていますか。(3つ以内に○)

1. 労働力不足(量の不足)

2. 人材不足(質の不足)

3. 労働力の過剰

4. 人件費の増大

5. 販売不振・受注の減少

6. 製品開発力・販売力の不足

7. 同業他社との競争激化

8. 原材料・仕入品の高騰

9. 製品価格(販売価格)の下落

10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ

11. 金融・資金繰り難

12. 環境規制の強化

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に○)

1. 製品・サービスの独自性

2. 技術力・製品開発力

3. 生産技術・生産管理能力

4. 営業力・マーケティング力

5. 製品・サービスの企画力・提案力

6. 製品の品質・精度の高さ

7. 顧客への納品・サービスの速さ

8. 企業・製品のブランド力

9. 財務体質の強さ・資金調達力

10. 優秀な仕入先・外注先

11. 商品・サービスの質の高さ

12. 組織の機動力・柔軟性

設問 3) 従業員の労働時間についてお答えください。

① 従業員(パートタイマーなど短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答えください。(1つだけに○)

1. 38 時間以下

2. 38 時間超 40 時間未満

3. 40 時間

4. 40 時間超 44 時間以下

[注] (1) 現在、労働基準法で 40 時間超 44 時間以下が認められているのは、10 人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。  
(2) 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

② 平成 29 年の従業員 1 人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入ください。(小数点以下四捨五入)

従業員 1 人当たり 月平均残業時間

1. 時間

2. な し

設問 4) 従業員の有給休暇についてお答えください。

① 平成 29 年の従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入ください。(付与日数は前年からの繰越分を除く。小数点以下、四捨五入)

従業員 1 人当たり 平均付与日数

日

従業員 1 人当たり 平均取得日数

日

(当年付与分のみ。前年からの繰越分は除く)

設問 5) 新規学卒者の採用についてお答えください。

① 平成 30 年 3 月新規学卒者の採用または採用の計画がありましたか。(1つだけに○)

1. あった

2. なかった

※ 1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。

↓

①-1 平成 30 年 3 月新規学卒者(採用及び採用予定)についてご記入ください。

学 卒		採用を予定していた人数	実際に採用した人数	1人当たり平均初任給額 (平成 30 年 6 月支給額)			
高校卒	技術系						円
	事務系						円
専門学校卒	技術系						円
	事務系						円

学 卒		採用を予定していた人数	実際に採用した人数	1人当たり平均初任給額 (平成 30 年 6 月支給額)			
短大卒 (含高専)	技術系						円
	事務系						円
大学卒	技術系						円
	事務系						円

[注] (1) 平成 30 年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 1 人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入ください。  
(2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2 年制以上)を卒業した者を対象としてください。  
(3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入ください。

② 平成 31 年 3 月の新規学卒者の採用計画はありますか。（1 つだけに○）

1. ある                      2. な い                      3. 未 定

※ 1. に○をした事業所は②-1 の質問にお答えください。



②-1 学卒ごとの採用予定人数をご記入ください。

1. 高校卒  人    2. 専門学校卒  人    3. 短大卒（含高専）  人    4. 大学卒  人

設問 6）長時間労働、同一労働同一賃金への対応についてお答えください。

① 長時間労働への対応について、貴事業所で実施している（今後実施していこうとする）方策についてお答えください。（該当するものすべてに○）

- |                     |                                   |                       |
|---------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. 人員の増員・配置見直し      | 2. 時間外労働の是正・削減                    | 3. 業務内容見直し・業務分担見直し    |
| 4. 取引先等外部の理解        | 5. 年次有給休暇取得促進                     | 6. 変形労働時間制（※1）の導入     |
| 7. 就業規則の見直し         | 8. 36協定の見直し                       | 9. 勤務間インターバル制度（※2）の導入 |
| 10. 健康で働きやすい職場環境の整備 | 11. 新しい機械装置・システムの導入による生産性向上・業務効率化 |                       |
| 12. 専門家（支援機関）への相談   | 13. 具体的な方策を検討中                    | 14. 特に考えていない          |
| 15. 長時間労働はない        | 16. その他（                      ）   |                       |

（※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（※3）への対応について、貴事業所で実施している（今後実施していこうとする）方策についてお答えください。（該当するものすべてに○）

- |                   |                                 |                 |
|-------------------|---------------------------------|-----------------|
| 1. 定期昇給の実施        | 2. 手当の支給                        | 3. 賞与の支給        |
| 4. 退職金制度の導入       | 5. 賃金規定の見直し                     | 6. 責任ある地位への登用   |
| 7. 休暇の取得          | 8. 福利厚生施設の利用                    | 9. 教育訓練の実施      |
| 10. 専門家（支援機関）への相談 | 11. 特に考えていない                    | 12. 解消すべき待遇差はない |
| 13. 対象となる従業員はいない  | 14. その他（                      ） |                 |

（※3）同一労働同一賃金

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。

設問 7）有期労働契約に関する無期転換ルール等についてお答え下さい。

① 労働契約法の改正により、平成 25 年 4 月から「無期転換ルール（有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するルール）」が導入され、平成 30 年 4 月から無期転換申込権が生じる労働者がいることを知っていましたか。（1 つだけに○）

1. 知っていた                      2. 知らなかった

② 貴事業所に「無期転換ルール」の対象となる従業員はいますか。（1 つだけに○）

1. いる                      2. いない

※ 1. に○をした事業所は②-1 の質問にお答えください。



②-1 「無期転換ルール」に基づく無期転換の申込みはありましたか。（1 つだけに○）

1. あった                      2. 現時点ではない

設問 8) 賃金改定についてお答えください。

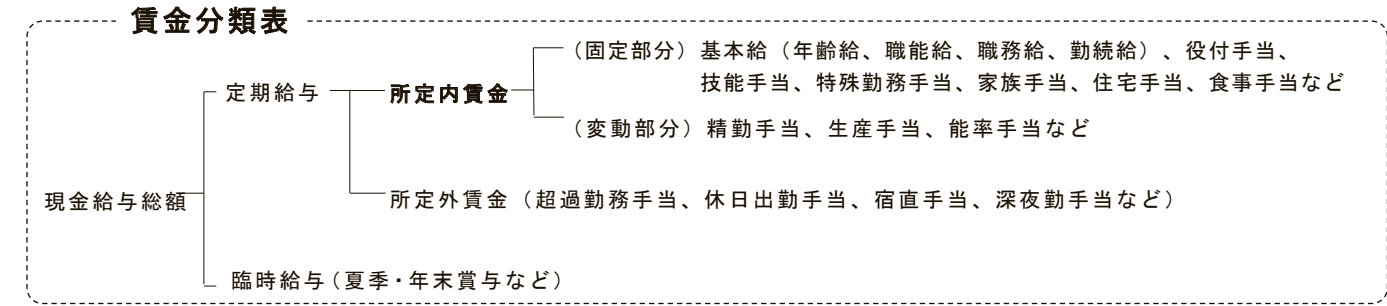
① 平成 30 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1 つだけに○)

1. 上げた	2. 下げた	3. 今年は実施しない(凍結)
4. 7 月以降引上げる予定	5. 7 月以降引下げる予定	6. 未 定

※ 1. ～ 3. に○をした事業所は下記の①-1 の質問にお答えください。  
↓  
①-1 賃金改定(引上げ・引下げ・凍結)を実施した対象者の総数と従業員 1 人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金(通勤手当を除く)及び平均引上げ・引下げ額をご記入ください。ご記入の際は下記の〔注〕をご参考ください。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数				従業員 1 人 当 た り (月 額)											
				改定前の平均所定内賃金 (A)				改定後の平均所定内賃金 (B)				平均引上げ・引下げ額 (C)			
			人				円				円				円

〔注〕(1) 「改定前の平均所定内賃金 (A)」「改定後の平均所定内賃金 (B)」「平均引上げ・引下げ額 (C)」の関係は次のとおりです。  
・「1. 上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額 (C)」はプラス額になります。  
・「2. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額 (C)」はマイナス額になります。  
・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)-(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額 (C)」は「0」になります。  
(2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1 ページ目の設問 1 の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。  
(3) パートタイマー、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、休職者などは除いてください。  
(4) 臨時給与により賃金改定した場合は、上記賃金に含める必要はありません。  
(5) 「所定内賃金」については、下表を参考にしてください。



※ 1. または 4. に○をした事業所及び臨時給与を引上げた(7 月以降引上げ予定)事業所のみお答えください。

② 賃金改定(引上げ・7 月以降引上げ予定)の内容についてお答えください。(該当するものすべてに○)

1. 定期昇給	2. ベースアップ	3. 基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)
4. 諸手当の改定	5. 臨時給与(夏季・年末賞与など)の引上げ	

〔注〕(1) 「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを行います。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含みます。  
(2) 「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を引上げることを行います。

③ 貴事業所では、今年の賃金改定(引上げ・7 月以降引上げ予定)の決定の際に、どのような要素を重視しましたか。(該当するものすべてに○)

1. 企業の業績	2. 世間相場	3. 労働力の確保・定着	4. 物価の動向	5. 労使関係の安定
6. 親会社又は関連会社の改定の動向	7. 前年度の改定実績	8. 賃上げムード	9. 消費税増税	
10. 重視した要素はない	11. その他( )			

設問 9) 労働組合の有無についてお答えください。(1 つだけに○)

1. あ る	2. な い
--------	--------

◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかもう一度お確かめのうえ、7 月 13 日までにご返送ください。