

平成22年度版

秋田県における 中小企業の労働事情

～平成22年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

平成 22 年度 中小企業労働事情実態調査結果報告書

【Ⅰ】調査概要

1	回答事業所数及び常用労働者数	3
(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	3
2	労働組合の有無	5
3	経営状況	
(1)	現在の経営状況	5
(2)	主要事業の今後の方針	6
(3)	経営上のあい路	6
(4)	経営上の強み	7
4	労働時間	
(1)	週所定労働時間	7
(2)	月平均残業時間（時間外労働・休日労働）	8
(3)	時間外労働が45時間・60時間を超える従業員が居る月の頻度	8
(4)	時間外労働削減の取り組みの有無	9
(5)	時間外労働削減の取り組み内容	10
5	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	10
(2)	年次有給休暇取得促進の取り組み状況	11
(3)	年次有給休暇取得促進の取り組み内容	12
(4)	年次有給休暇取得促進に取り組む理由	13
6	障害者の雇用	
(1)	障害者雇用の有無	13
(2)	雇用している障害者の人数	13
(3)	今後の障害者雇用予定	14
(4)	障害者雇用に当たっての課題	15
7	高年齢者の雇用	
(1)	65歳までの高年齢者雇用確保措置への対応状況	15
(2)	継続雇用制度対象者の基準	16
(3)	継続雇用の高年齢者の雇用形態	17
(4)	高年齢者継続雇用による課題	17
(5)	65歳以上の高年齢者雇用について	17
8	最低賃金引き上げ	
(1)	最低賃金引き上げの影響	19
(2)	最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応	20
9	平成22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	21
(2)	平成22年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	21
10	平成23年3月新規学卒者の採用計画	22
11	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	23
(2)	平均昇給額	23

【Ⅱ】調査票

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22年7月1日

○調査対象

- | | |
|-----------|------------------------|
| ① 調査対象事業所 | 800事業所（製造業450、非製造業350） |
| ② 有効回答数 | 453事業所（製造業241、非製造業212） |
| ③ 回答率 | 56.6% |

○主な調査項目

- ① 経営状況
- ② 経営上のあい路
- ③ 経営上の強み
- ④ 労働時間
- ⑤ 年次有給休暇
- ⑥ 障害者の雇用
- ⑦ 高年齢者の雇用
- ⑧ 最低賃金引き上げ
- ⑨ 新規学卒者の採用と初任給
- ⑩ 新規学卒者の採用計画
- ⑪ 賃金改定状況

【I】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

回答事業所453事業所の常用労働者数は、15,374人で1事業所当たりの平均常用労働者数は約34人（製造業39人、非製造業28人）となっている。

男女を比率別で見ると、全産業では男性が71.0%、女性が29.0%となっており、全国の比率とほぼ等しい。

また、業種別に男女の占める割合をみると、男性で最も高い業種は「運輸業」の91.9%、次いで「設備工事業」の87.4%、「総合工事業」及び「職別工事業」の86.8%となっている。

一方、女性では「繊維工業」が81.8%と圧倒的に高く、次いで、「小売業」59.7%、「食料品製造業」48.5%となっている。（表-1、表-2）

(2) 従業員の雇用形態別構成

全従業員の雇用形態別構成をみると、「正社員」が85.9%、「パートタイム労働者」が9.4%、「アルバイト・その他」が4.2%、「派遣」が0.5%となっている。

男女別で見ると、男性は「正社員」が94.1%、「パートタイム労働者」が2.1%となっているのに対し、女性は「正社員」が66.6%、「パートタイム労働者」が26.7%と「パートタイム労働者」の比率が高くなっている。また、女性を業種別にみると、「対個人サービス業」で「パートタイム労働者」が66.5%を占めており、高い割合を示している。（図-1）

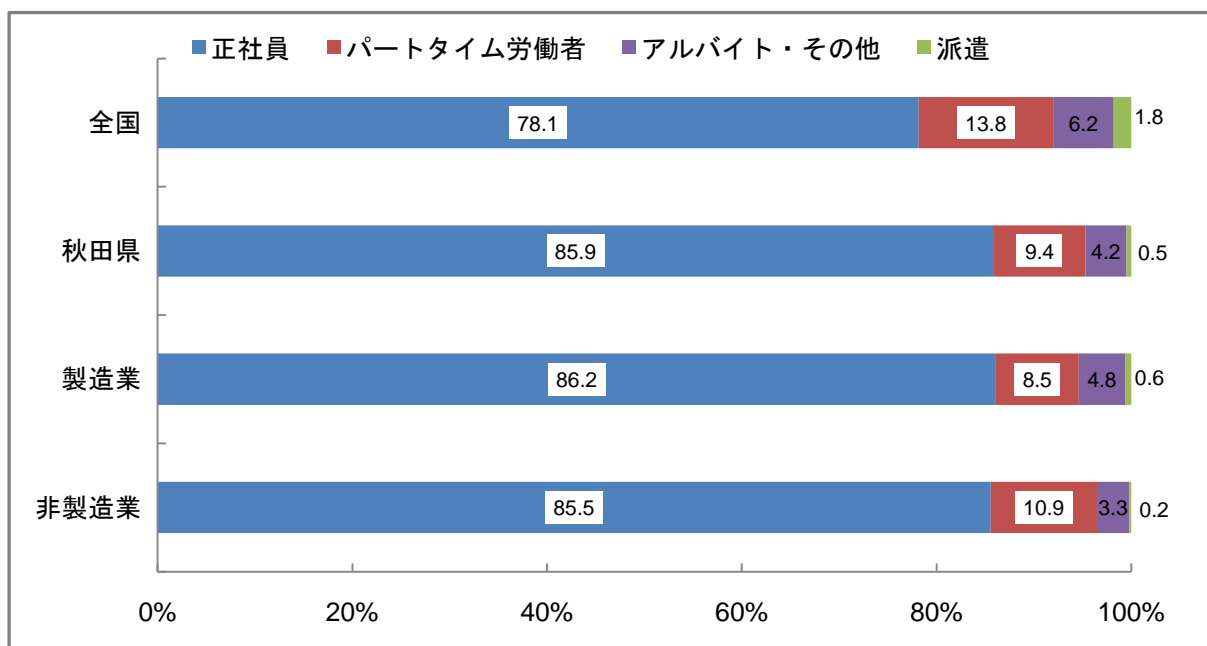
表-1 回答事業所数及び常用労働者数(製造業) (上段：実数 下段：カッコ内は比率)

区分	業種	調査事業所数	回答事業所数	常用労働者数	男性	女性
	事業所合計	800	453	15,374	10,921 (71.0)	4,453 (29.0)
製造業	食料品	65	41	1,370	705 (51.5)	665 (48.5)
	繊維工業	34	19	941	171 (18.2)	770 (81.8)
	木材・木製品	66	35	876	662 (75.6)	214 (24.4)
	印刷・同関連	50	24	526	355 (67.5)	171 (32.5)
	窯業・土石	51	32	573	494 (86.2)	79 (13.8)
	化学工業	25	6	192	105 (54.7)	87 (45.3)
	金属、同製品	64	42	1,915	1,652 (86.3)	263 (13.7)
	機械器具	65	26	2,625	1,907 (72.6)	718 (27.4)
	その他	30	16	352	194 (55.1)	158 (44.9)
		製造業計	450	241	9,370	6,245 (66.6)

表一 回答事業所数及び常用労働者数(非製造業) (上段：実数 下段：カッコ内は比率)

区分	業種	調査事業所数	回答事業所数	常用労働者数	男性	女性
	事業所合計	800	453	15,374	10,921 (71.0)	4,453 (29.0)
非製造業	情報通信業	4	6	327	257 (78.6)	70 (21.4)
	運輸業	58	32	1,567	1,440 (91.9)	127 (8.1)
	建設業	81	52	1,570	1,366 (87.0)	204 (13.0)
	総合工事業	43	29	1,024	889 (86.8)	135 (13.2)
	職別工事業	18	4	76	66 (86.8)	10 (13.2)
	設備工事業	20	19	470	411 (87.4)	59 (12.6)
	卸売業	77	43	911	655 (71.9)	256 (28.1)
	小売業	50	29	467	188 (40.3)	279 (59.7)
	サービス業	80	50	1,162	770 (66.3)	392 (33.7)
	対事業所サービス業	21	22	500	376 (75.2)	124 (24.8)
	対個人サービス業	59	28	662	394 (59.5)	268 (40.5)
		非製造業計	350	212	6,004	4,676 (77.9)

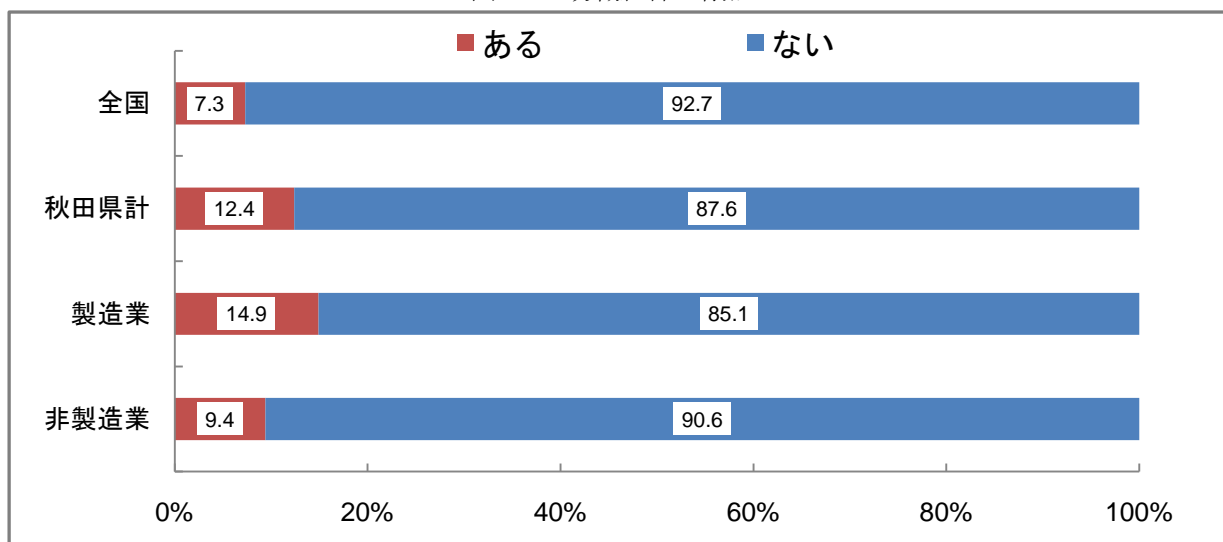
図一 従業員の雇用形態別構成



2 労働組合の有無

労働組合を組織している事業所は、全産業で12.4%と昨年調査(12.3%)より0.1ポイント上がっている。業種別にみると、製造業が14.9%、非製造業が9.4%であり、製造業が非製造業よりも高くなっている。また、規模別では規模が大きくなるほど組織率が高くなっており、「100～300人」での組織率は36.4%となっている。(図-2)

図-2 労働組合の有無



3 経営状況

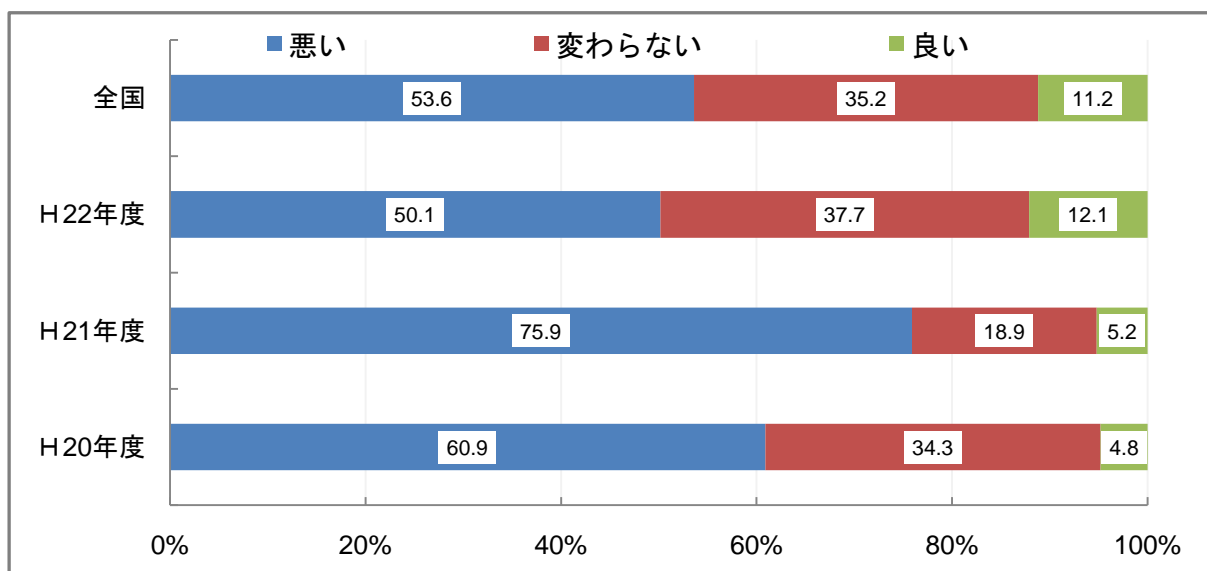
(1) 現在の経営状況

県内の中小企業の経営状況を見ると、「悪い」が50.1%と最も多く、「変わらない」は37.7%、「良い」は12.1%となっている。昨年の調査との比較では、「悪い」が25.8ポイントも大幅に減少、「変わらない」が18.8ポイント大幅に増加、「良い」は6.9ポイント増加しており、昨年よりも厳しさが緩んだ結果となった。

ちなみに全国平均では、「良い」が11.2%、「悪い」が53.6%となっており、全国平均と比べてみると「良い」は0.9%多く、「悪い」は3.5%少ない結果となっている。

業種別に見ると、「機械器具」の50.0%が1年前と比べて良いと回答している。(図-3)

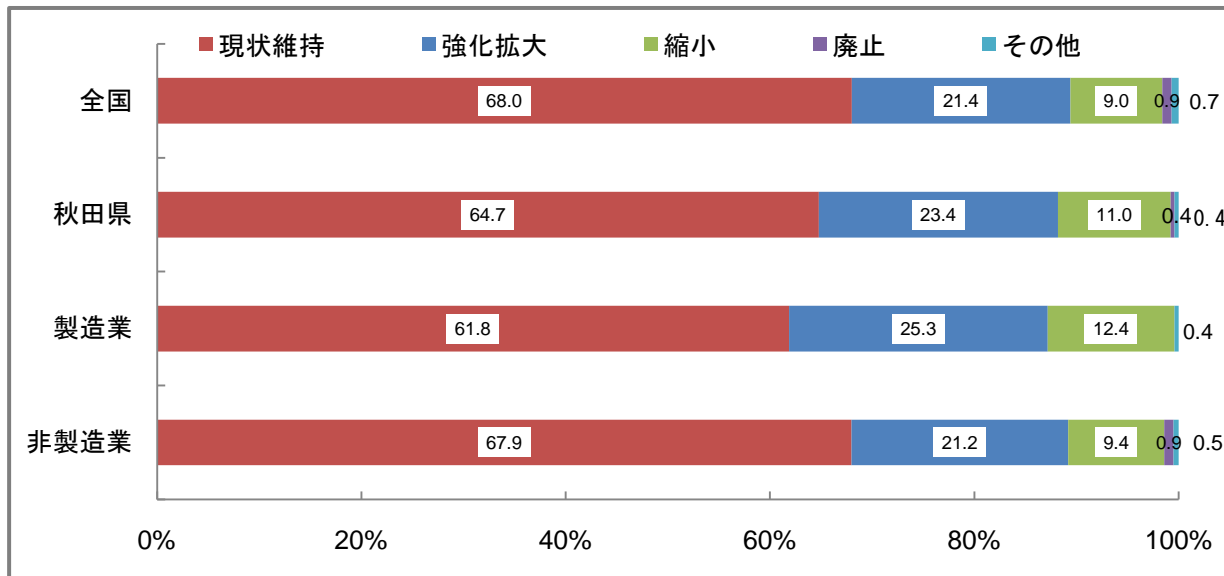
図-3 経営状況



(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針をみると、「現状維持」が64.7%、次いで「強化拡大」が23.4%、「縮小」は11.0%となっており、昨年との比較では「縮小」、「廃止」、「現状維持」が減少しているのに対し、「強化拡大」が2.9ポイント増加しており、事業経営に対して積極的な企業が少し増加した。また、業種別では、「強化拡大」は「機械器具」で53.8%と最も多くなっている。(図一4)

図一4 主要事業の今後の方針



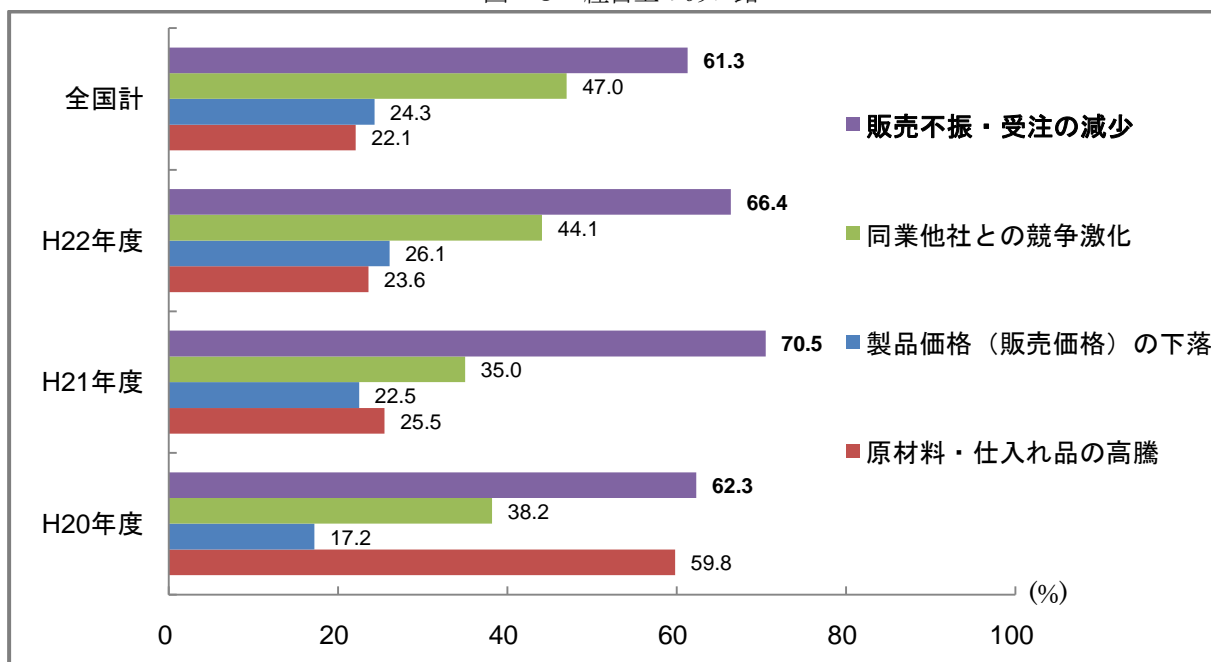
(3) 経営上のあい路

経営上のあい路を3項目以内で選択してもらった結果、「販売不振・受注の減少」が66.4%と最も多く13年連続で1位となっている。次いで、「同業他社との競争激化」(44.1%)、「製品価格(販売価格)の下落」(26.1%)と続いており、「同業他社との競争激化」は昨年の35.0%から9.1ポイント増加した。

また全国の状況も、上位3位は同じ項目となっている。

(図一5)

図一5 経営上のあい路

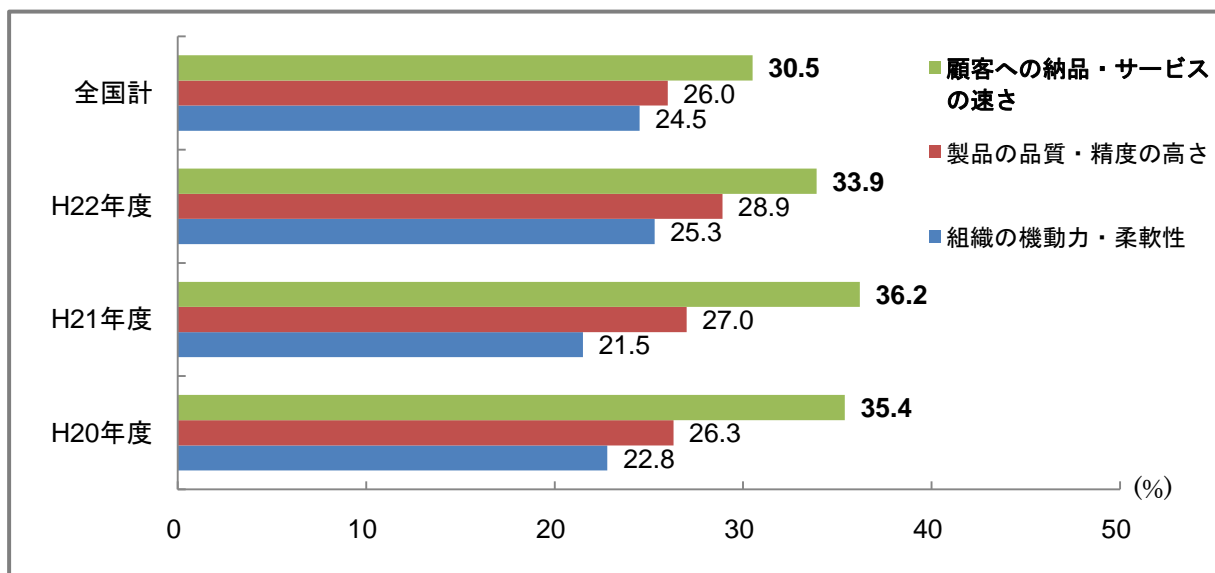


(4) 経営上の強み

経営上の強みを3項目以内で選択してもらった結果、「顧客への納品・サービスの速さ」が33.9%と最も多く、次いで、「製品の品質・精度の高さ」(28.9%)、「組織の機動力・柔軟性」(25.3%)と続いており、この3項目の順位はここ4年変動がない。

業種別でみると、製造業は「製品の品質・精度の高さ」が最も多く、「繊維工業」で63.2%を占める。非製造業は、「顧客への納品・サービスの速さ」が最も多く、「卸売業」で52.4%、「小売業」で51.7%となっている。(図—6)

図—6 経営上の強み

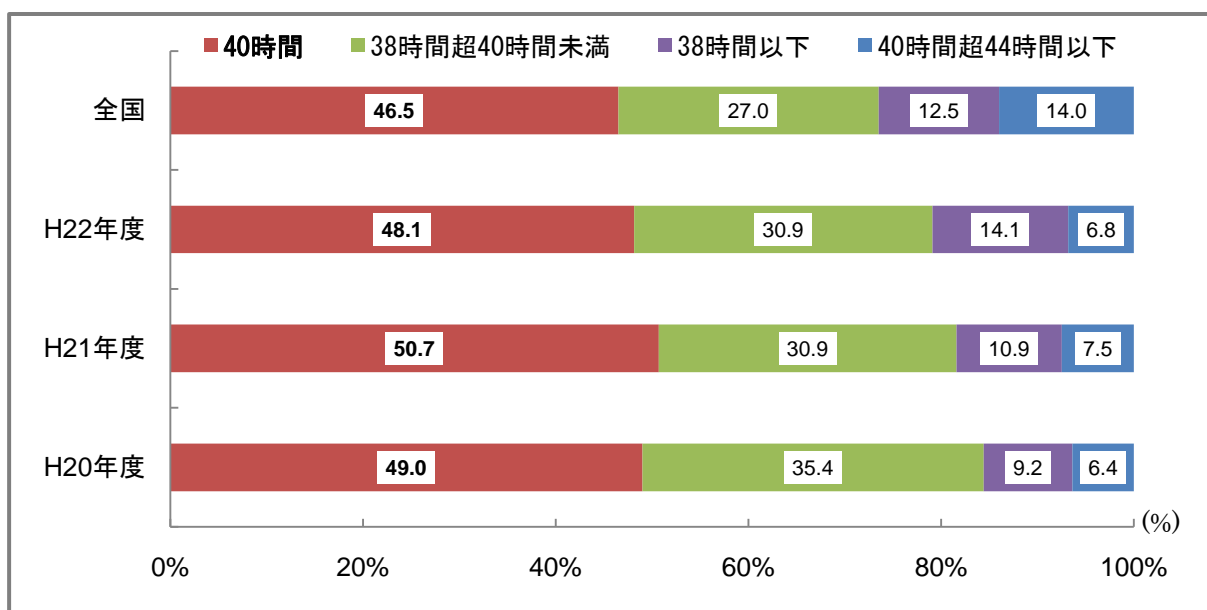


4 労働時間

(1) 週所定労働時間

週所定労働時間については、「40時間」が48.1%、「38時間超40時間未満」が30.9%、「38時間以下」が14.1%となっており、「40時間以下」の事業所が93.1%と昨年よりも0.6ポイント増加した。ちなみに全国平均の「40時間以下」の割合は86.0%で、「週40時間以下」の労働に関しては本県の方が高い割合を示している。(図—7)

図—7 週所定労働時間



(2) 月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

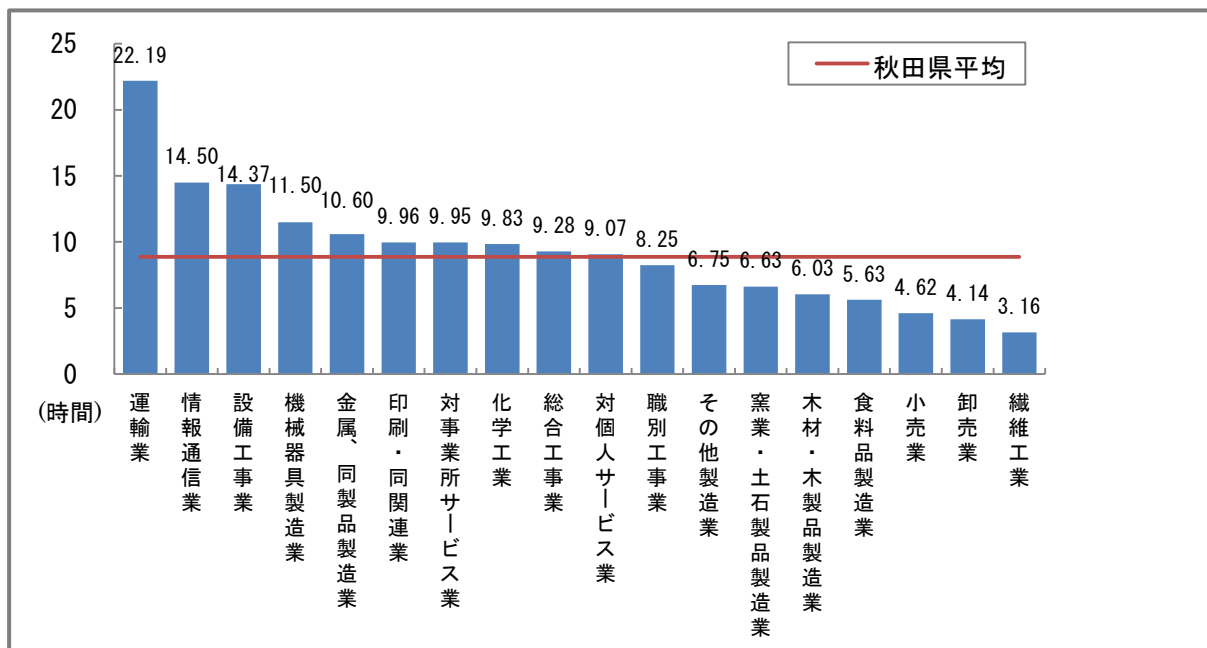
従業員1人当たりの月平均の残業時間をみると8.87時間で昨年の9.44時間と比べてみると0.57時間の減少となっており、残業時間は減少傾向にあることが窺える。

内訳をみると、「1～10時間未満」が36.6%と最も多く、次いで「残業0時間」が25.5%となっており、「残業0時間」は昨年（23.0%）を2.5ポイント上回った。

製造業（7.73時間）と非製造業（10.18時間）とでは、非製造業が2.45時間上回っており、業種別では、「運輸業」が22.19時間と最も長く、逆に「繊維工業」が3.16時間と最も短くなっている。

(図-8)

図-8 月平均残業時間



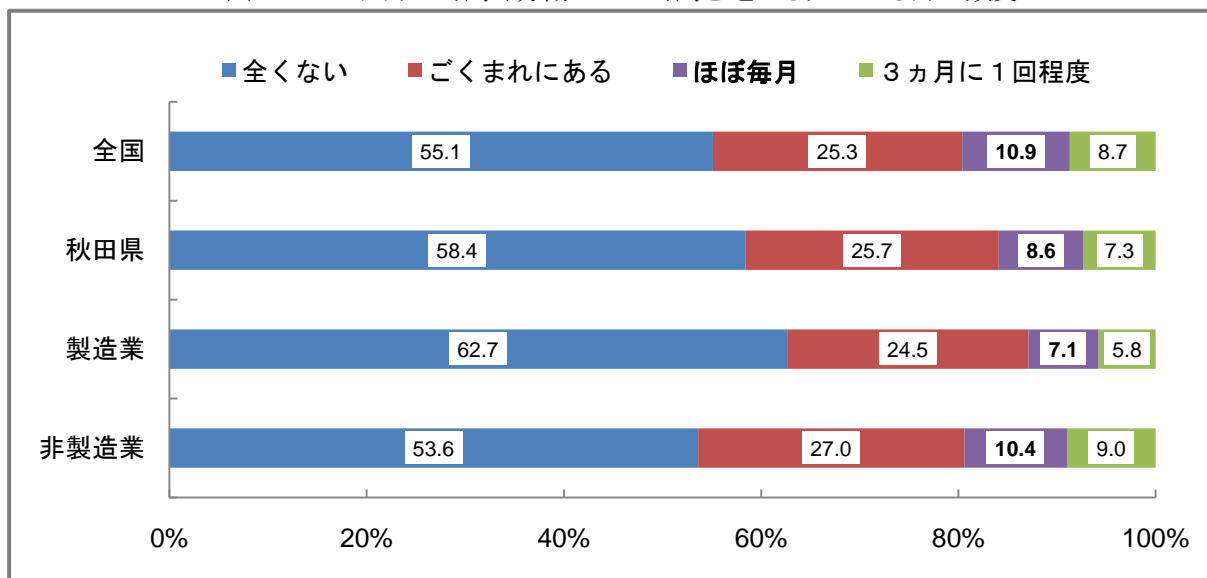
(3) 時間外労働が45時間・60時間を超える従業員がいる月の頻度

1ヵ月あたりの時間外労働が45時間を超える人がいる月の頻度が「ほぼ毎月」である事業所は本県では8.6%、全国平均では10.9%であり、また、1ヵ月あたりの時間外労働が60時間を超える従業員がいる月が「ほぼ毎月」である事業所は本県が4.0%、全国で4.3%となった。

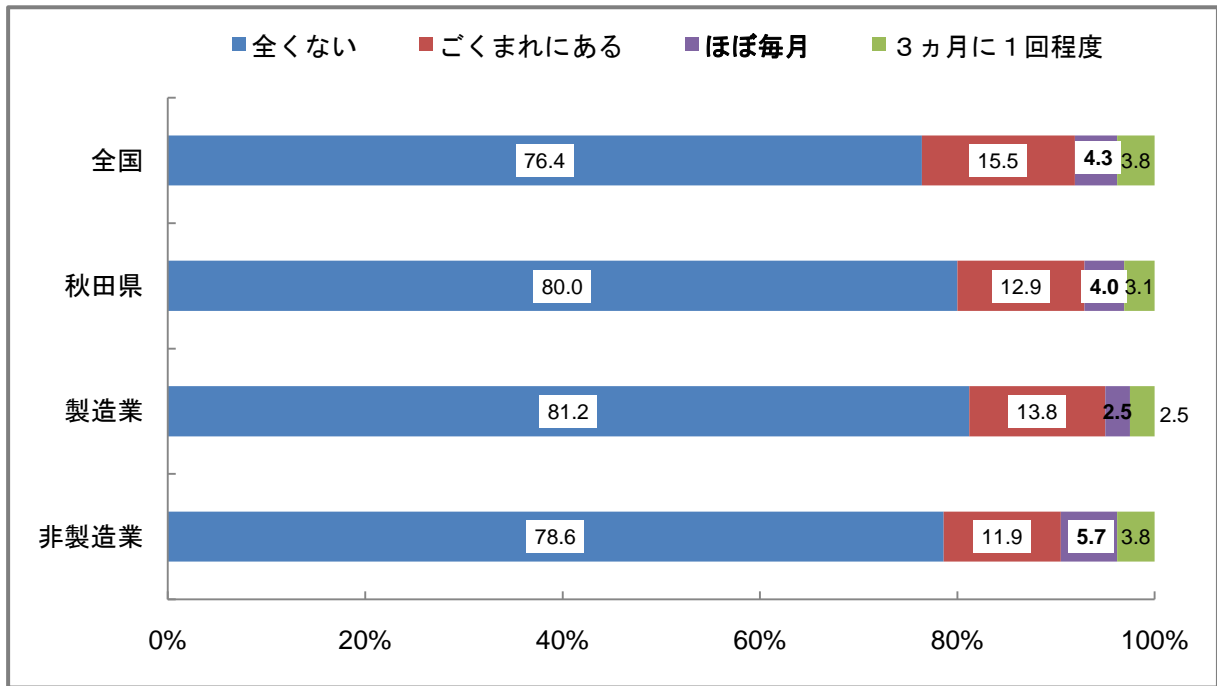
規模が大きくなると時間外労働が増える傾向があり、「100～300人」では45時間を超える従業員がいる月の頻度が69.6%、60時間を超える従業員がいる月の頻度は48.4%であった。

(図-9、図-10)

図-9 1ヵ月の時間外労働が45時間を超える人のいる月の頻度



図－１０ １ヵ月の時間外労働が60時間を超える人がいる月の頻度

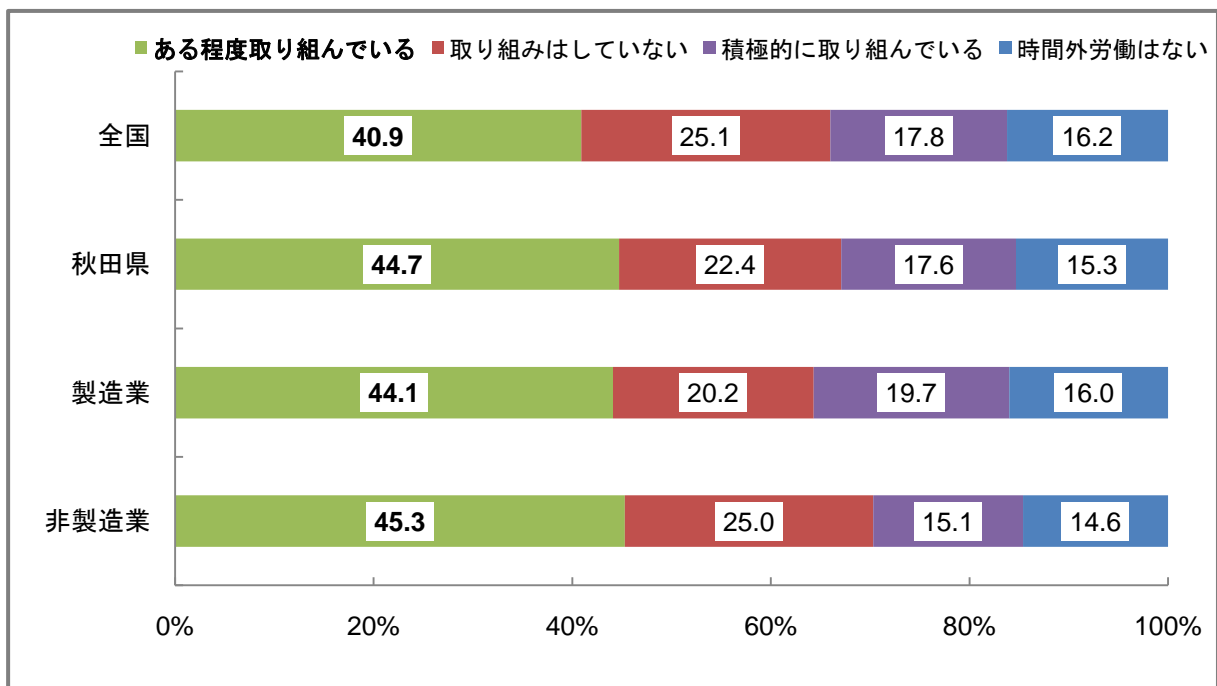


(4) 時間外労働削減の取り組みの有無

時間外労働を削減しようとする取り組みは、「ある程度取り組んでいる」が44.7%で最も多く、「時間外労働はない」(15.3%)、「積極的に取り組んでいる」(17.6%)の3つを合わせると84.7%の事業所で時間外労働を削減する取り組みが行われている。

規模別では、規模が小さいほど時間外労働の削減が難しい傾向にあり、「1～9人」では「取り組みはしていない」が30.7%であった。(図－11)

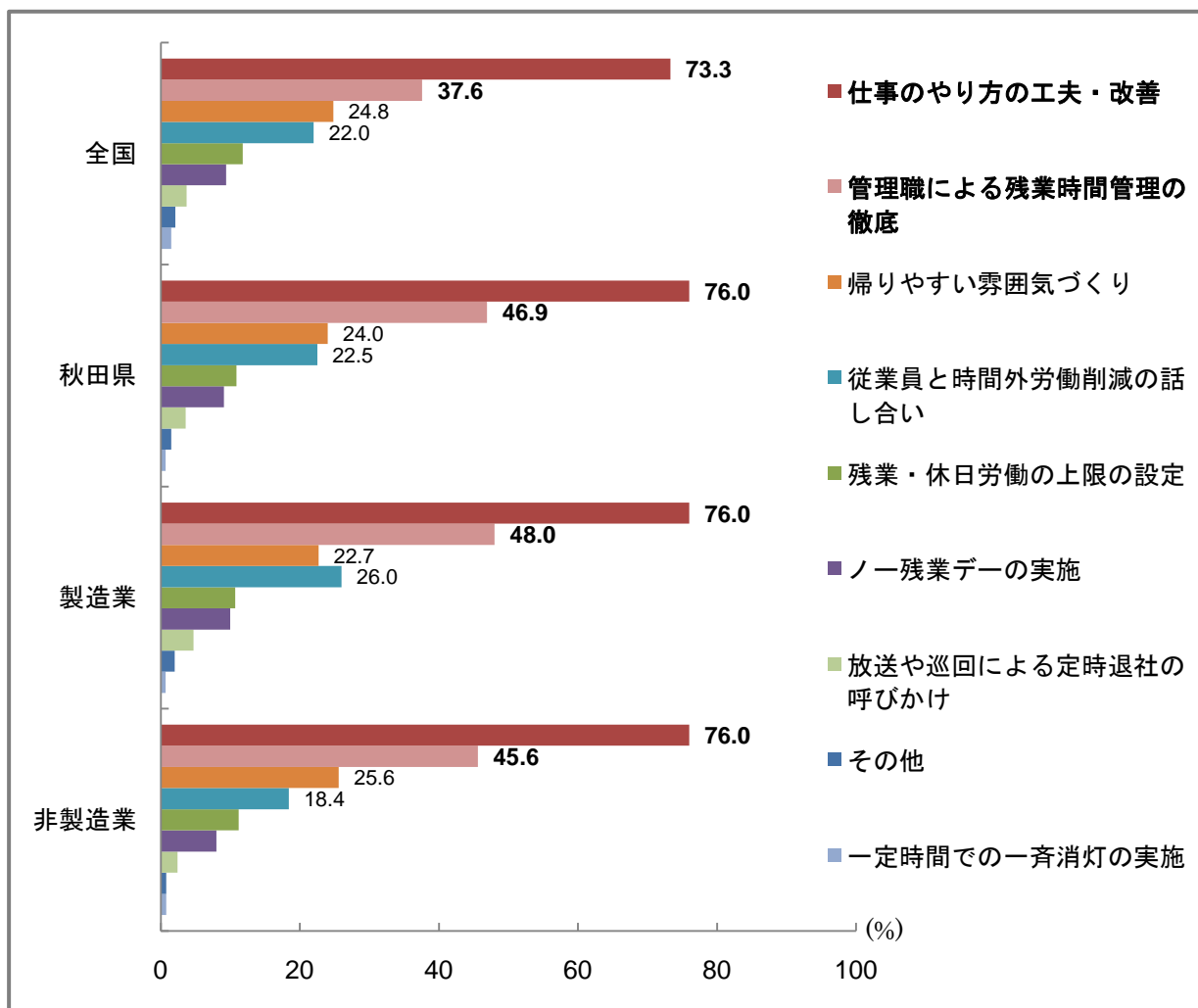
図－11 時間外労働削減の取り組みの有無



(5) 時間外労働削減の取り組み内容

時間外労働を削減する取り組みについて3項目以内で選択してもらった結果、「仕事のやり方の工夫・改善」が76.0%で最も多く、次いで「管理職による残業時間管理の徹底」(46.9%)、「帰しやすい雰囲気づくり」(24.0%)、「従業員と時間外労働削減の話し合い」(22.5%)となった。秋田県では、全国に比べて「管理職による残業時間管理の徹底」が多くなっている。(図-12)

図-12 時間外労働削減の取り組み内容



5 年次有給休暇

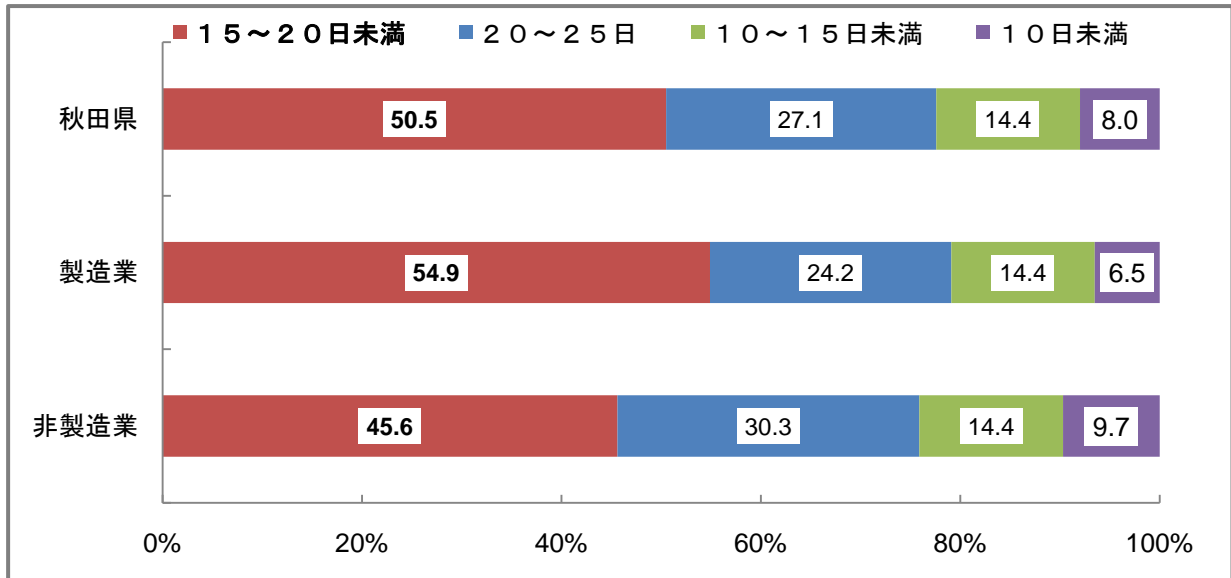
(1) 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数をみると、「15～20日未満」が50.5%と最も多くなっている。全国との比較では、本県(16.09日)が全国(15.34日)よりも0.75日上回っている。

なお、「10日未満」(8.0%)と回答した事業所が昨年より0.8%増加しており、早急な対応が必要である。(図-13)

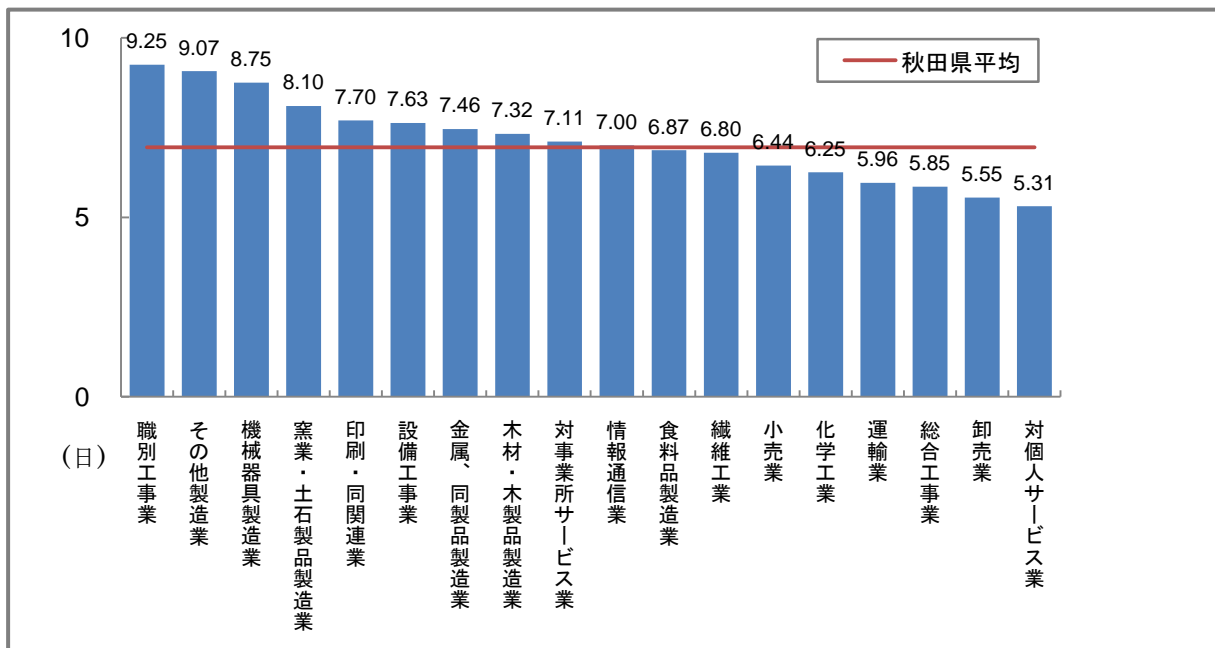
※労働基準法では6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員(パートタイマーを含む。)に対し有給休暇を10日間付与することが定められている。

図－13 年次有給休暇の平均付与日数



また、従業員1人当たりの平均取得日数は、秋田県は「6.95日」と、昨年の「6.77日」より0.18日増加したものの、全国平均（7.33日）を0.38日下回っている。
 製造業（7.62日）と非製造業（6.22日）とでは、製造業の方が1.4日多く、業種別では、「職別工事業」が9.25日と最も多くなっている。（図－14）

図－14 年次有給休暇の平均取得日数

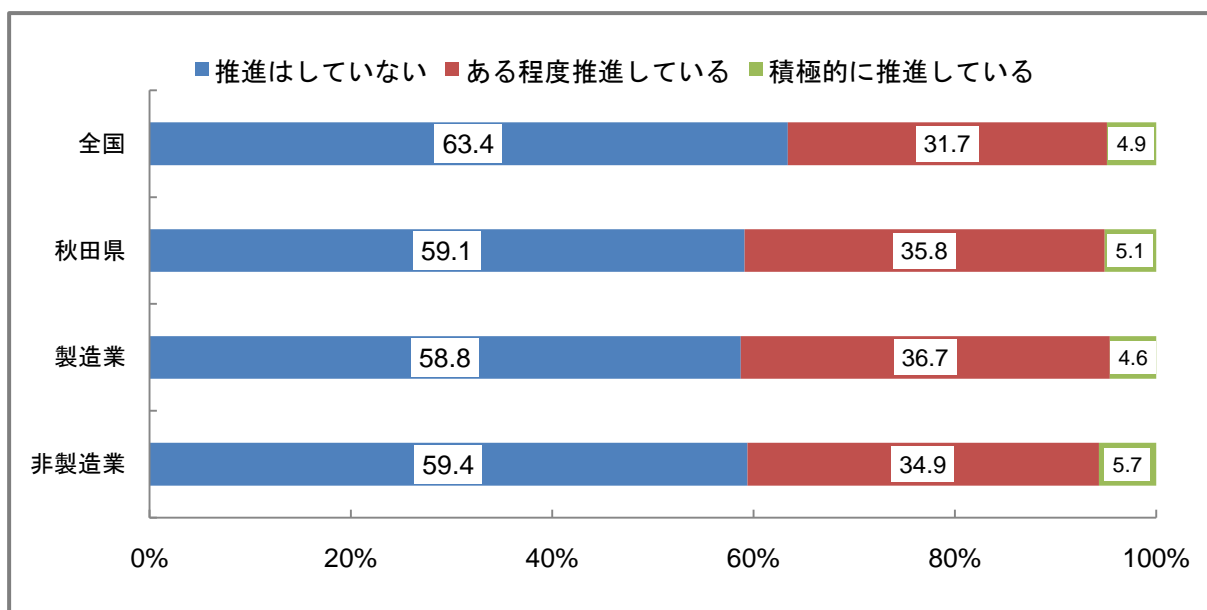


(2) 年次有給休暇取得促進の取り組み状況

年次有給休暇の取得を促進しようとする取り組みについて、「ある程度推進している」が35.8%、「積極的に推進している」が5.1%で、合計すると40.9%の事業所で何らかの取り組みが行われており、全国（36.6%）よりも本県の方が取得促進に取り組んでいる企業の割合が大きい。

規模別では、規模が大きいほど年次有給休暇取得促進に取り組んでいる事業所の比率が高くなり、「100～300人」では51.5%となっている。（図－15）

図－１５ 年次有給休暇取得促進の取り組み状況



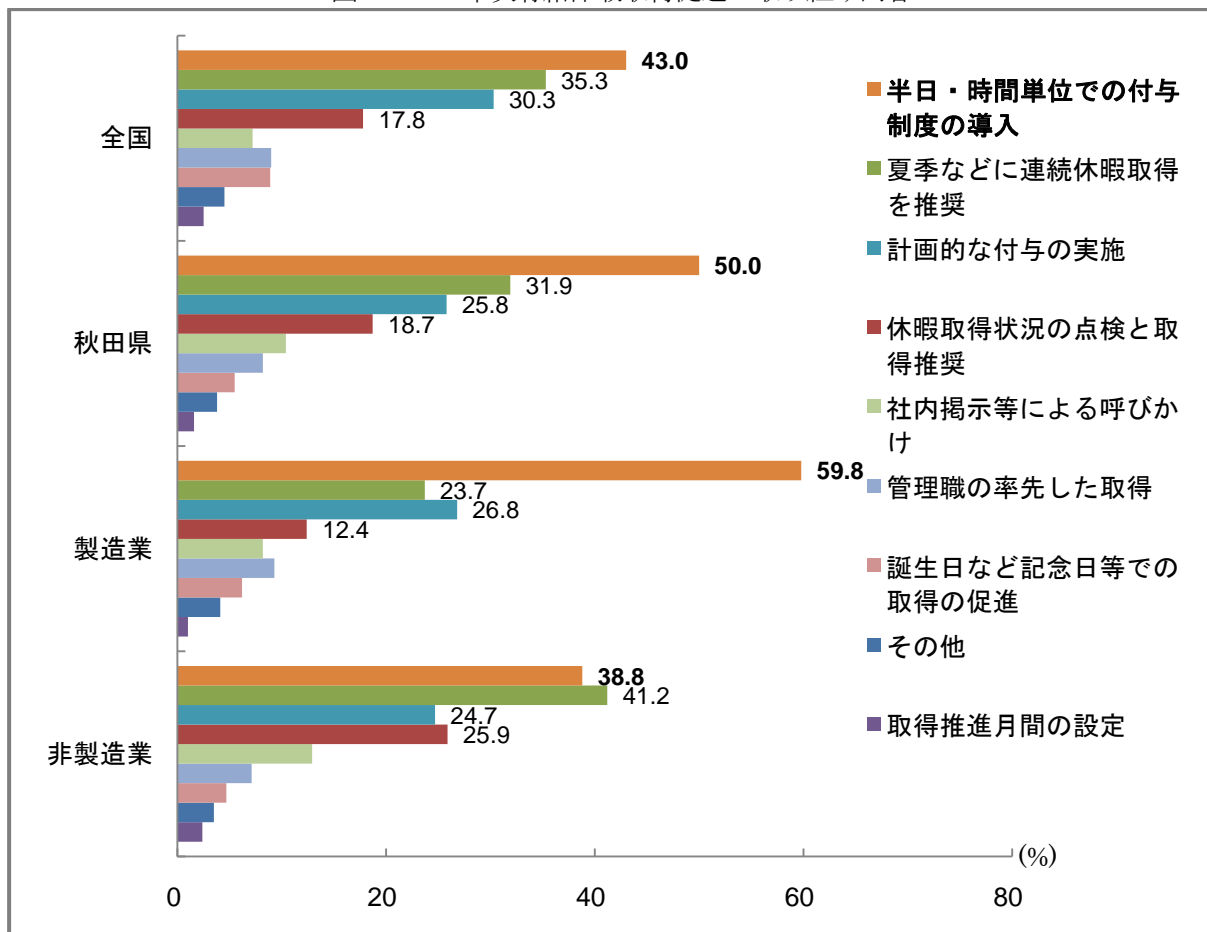
(3) 年次有給休暇取得促進の取り組み内容

年次有給休暇の取得を促進しようとする取り組みについて3項目以内で選択してもらった結果、「半日・時間単位での付与制度の導入」が50.0%で最も多く、次いで「夏季などに連続休暇取得を推奨」(31.9%)、「計画的な付与の実施」(25.8%)となっており、全国の上位も同じであった。

また、「半日・時間単位での付与制度の導入」の取り組みについては、規模が大きいほど導入している事業所の比率が高く、「1～9人」では28.6%であるのに対し、「100～300人」では88.2%となっている。

(図－１６)

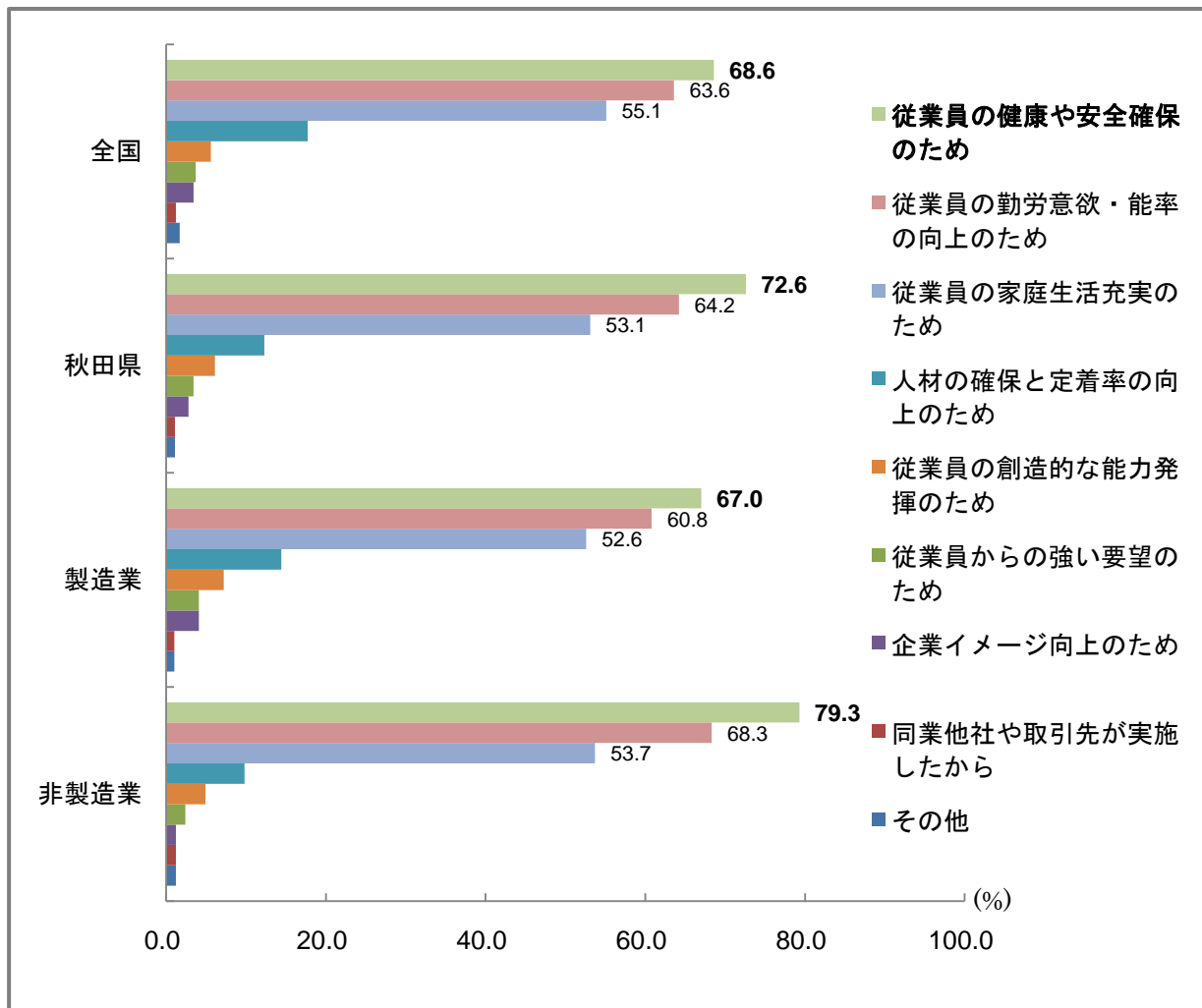
図－１６ 年次有給休暇取得促進の取り組み内容



(4) 年次有給休暇取得促進に取り組む理由

年次有給休暇の取得の促進に取り組んだ理由について3項目以内で選択してもらった結果、「従業員の健康や安全確保のため」が72.6%で最も多く、次いで「従業員の勤労意欲・能率向上のため」(64.2%)、「従業員の家庭生活充実のため」(53.1%)となり、全国の上位3項目も同じであった。(図-17)

図-17 年次有給休暇取得促進に取り組む理由



6 障害者の雇用

(1) 障害者雇用の有無

障害者の雇用の有無をみると、「現在障害者を雇用している」が19.6%、「過去に雇用していた」が17.8%で、合計すると37.4%の事業所で障害者雇用の実績がある。

また、「現在障害者を雇用している」事業所は、規模が大きい方が障害者を受け入れている比率が高くなっており、「100～300人」では75.8%となっている。(図-18)

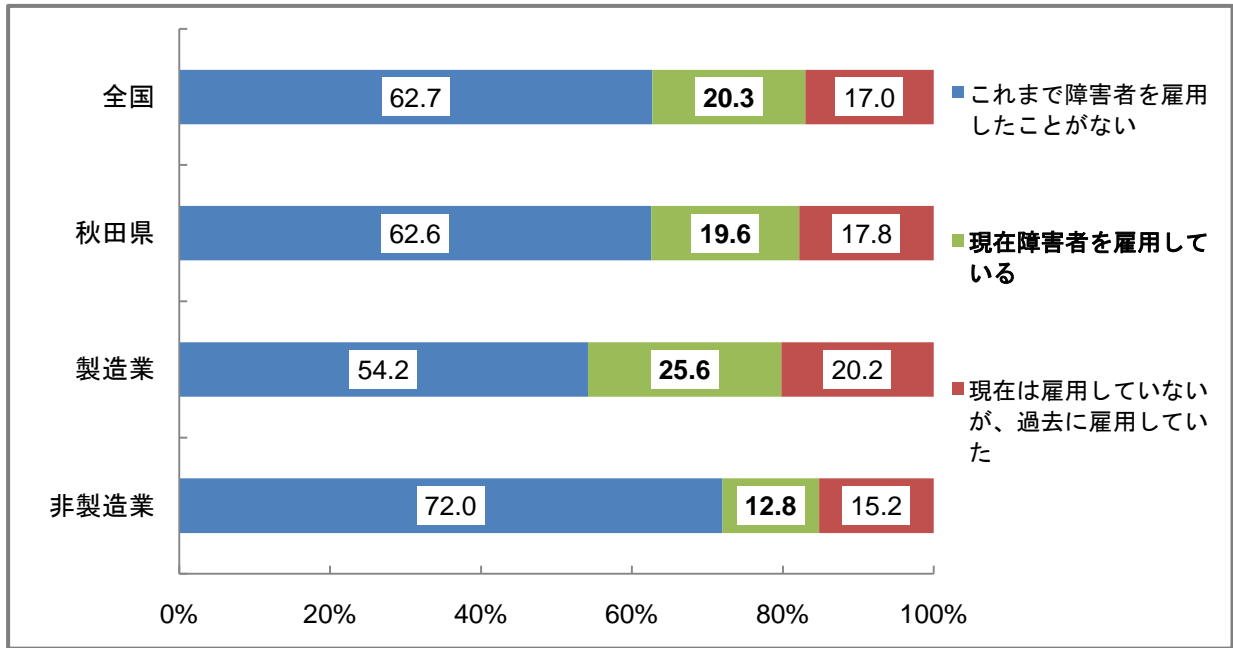
(2) 雇用している障害者の人数

現在雇用している障害者の人数は、「1人」が62.5%で最も多く、次いで「2人」が21.6%となっており、製造業が114人、非製造業が76人を雇用している。

また、1事業所あたりの雇用人数は製造業で平均1.87人、非製造業で平均2.81人と、非製造業が多くなっている。

なお、障害者雇用促進法により、一般の民間企業に対して一定の割合で障害者を雇用することが義務づけられており(常用労働者数56人以上の企業で、雇用する労働者の1.8%)、事業主の理解が求められている。(表-3)

図－18 障害者雇用の有無



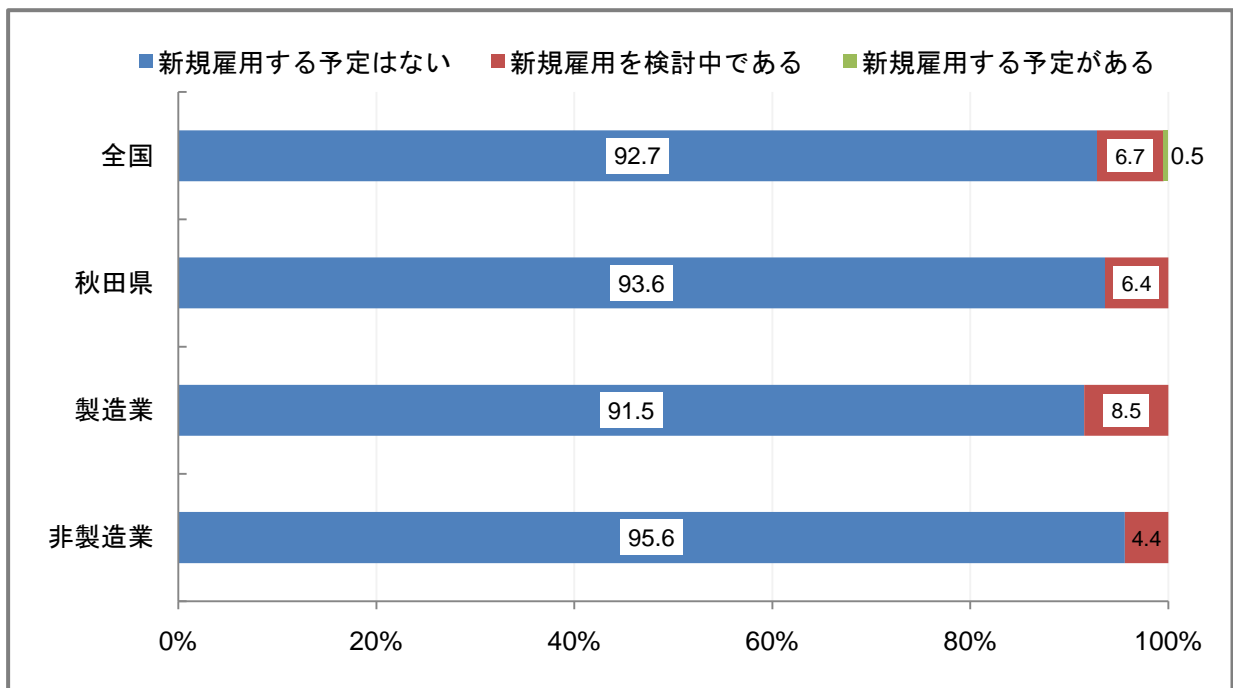
表－3 現在雇用している障害者の人数 (人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他	合計
製造業	77	34	2	1	114
非製造業	33	2	4	1	76
秋田県計	110	36	6	2	190

(3) 今後の障害者雇用予定

今後の障害者雇用の予定をみると、「新規雇用する予定がある」事業所はなく、「新規雇用を検討中である」が6.4%、「新規雇用する予定はない」が93.6%であり、新規の雇用が困難な状況となっている。(図－20)

図－20 今後の障害者雇用予定



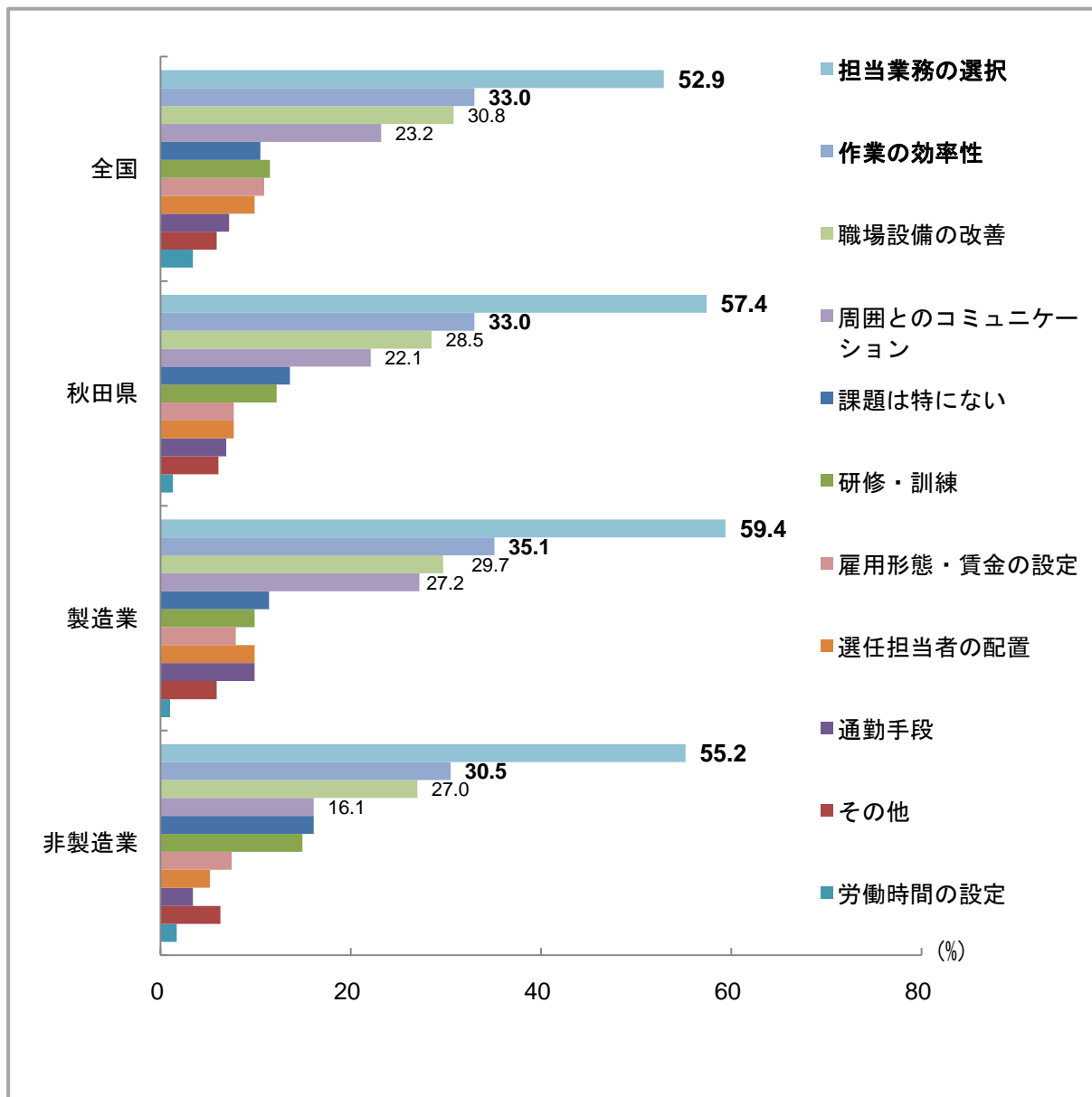
(4) 障害者雇用に当たっての課題

障害者を雇用するにあたってどのような課題があるかをみると、「担当業務の選択」が57.4%で最も多く、次いで「作業の効率性」(33.0%)となっており、障害者の作業効率に対する不安が大きいことがわかる。

また、4番目に多かった「周囲とのコミュニケーション」では、非製造業16.1%に対して製造業は27.2%であり、「印刷・同関連」「食料品製造業」「化学工業」で比率が高くなっている。

(図-21)

図-21 障害者雇用に当たっての課題

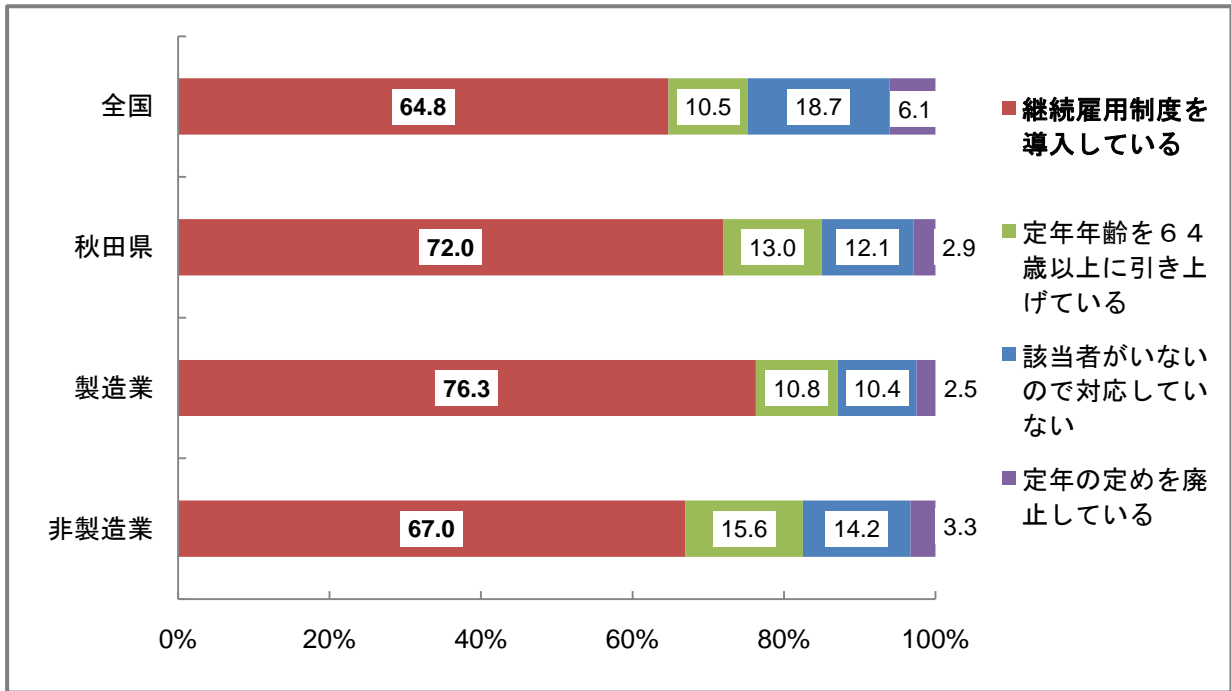


7 高齢者の雇用

(1) 65歳までの高齢者雇用確保措置への対応状況

65歳までの高齢者の雇用確保についての措置状況をみると、「継続雇用制度を導入している」が圧倒的に多く72.0%となっている。また、「該当者がいないので対応していない」が全国では18.7%であるのに対し、本県では12.1%であり、高齢者雇用確保への対応状況は本県の方が進んでいる。なお、「定年の定めを廃止している」事業所は、本県全体で2.9%のみである。(図-22)

図-22 65歳までの高齢者雇用確保措置への対応状況



(2) 継続雇用対象者の基準

継続雇用の対象となる者の基準をみると、「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が最も多く、製造業で55.1%、非製造業で48.9%となっており、製造業の方が全員を対象とする比率が高い。また、「就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている」についてみると、製造業が32.0%、非製造業が41.6%と非製造業の比率が高くなっており、「対個人サービス業」（57.9%）、「小売業」（50.0%）「対事業所サービス業」（50.0%）、で比率が高くなっている。（図-23）

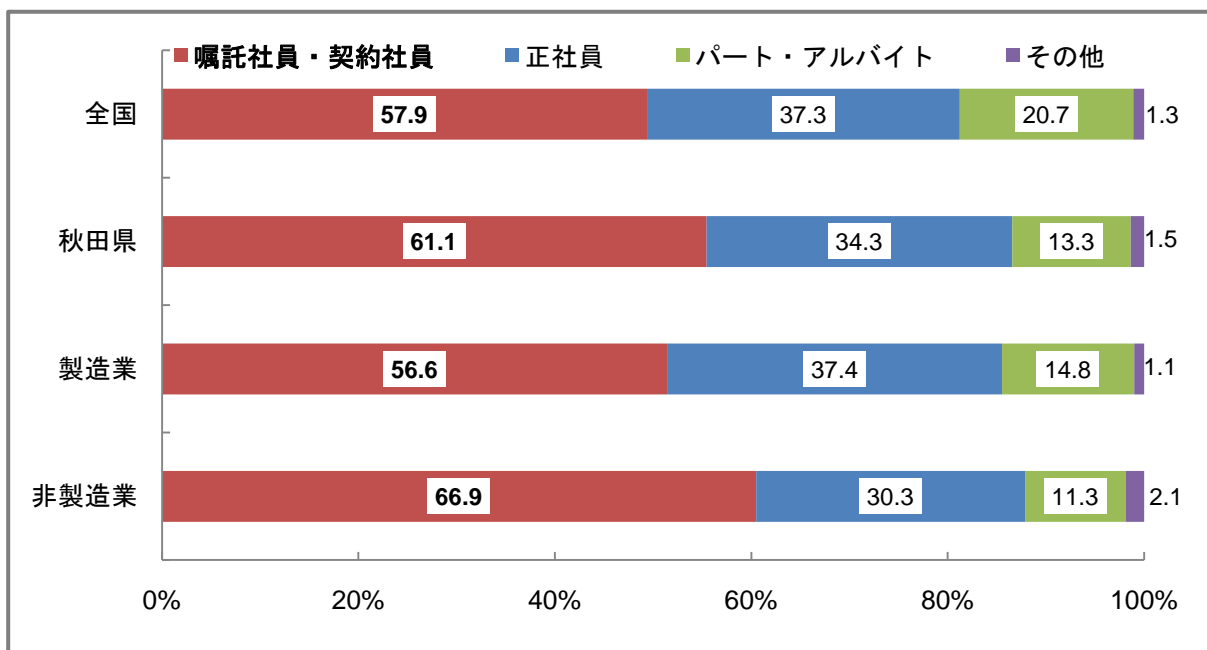
図-23 継続雇用対象者の基準



(3) 継続雇用の高年齢者の雇用形態

継続雇用者の雇用形態についてみると、「嘱託社員・契約社員」が最も多く（製造業56.6%、非製造業66.9%）、全体では61.1%となっている。また、「正社員」は製造業が37.4%、非製造業が30.3%で、製造業の方がやや多い結果となった。なお、全国では「パート・アルバイト」が20.7%であり、本県（13.3%）を7.4ポイント上回っている。（図-24）

図-24 継続雇用の高年齢者の雇用形態



(4) 高年齢者継続雇用による課題

高年齢者を継続雇用する上での課題として多くの事業所があげているのは、「高年齢者の健康管理・体力の維持」（49.9%）、「若年者の採用の手控え」（31.1%）、「高年齢者の担当する仕事の確保」（24.9%）である。「若年者の採用の手控え」を課題とする事業所は、全国で23.1%、本県で31.1%となっており、本県の方が若年者の採用に与える影響が大きい。

また、従業員規模が「100～300人」の事業所の34.4%が、「以前の部下や若手との人間関係」が課題であると回答している。

なお、従業員規模10人未満の事業所の36.0%が「特に課題となることはない」と回答している。

（図-25）

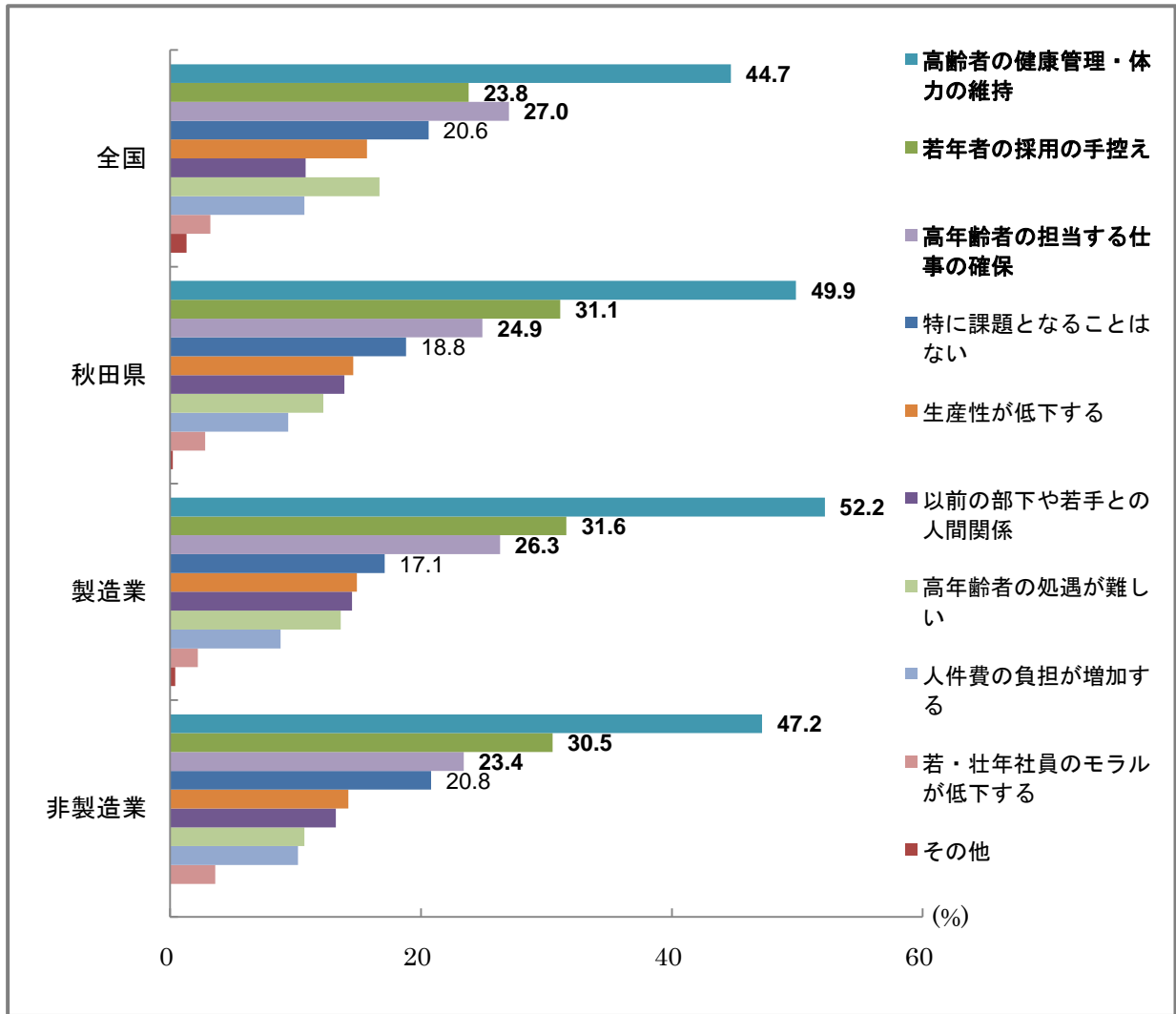
(5) 65歳以上の高年齢者雇用について

65歳以上の高年齢者の雇用について、48.1%の企業が「65歳以上の人を雇用する考えはない」と回答している。

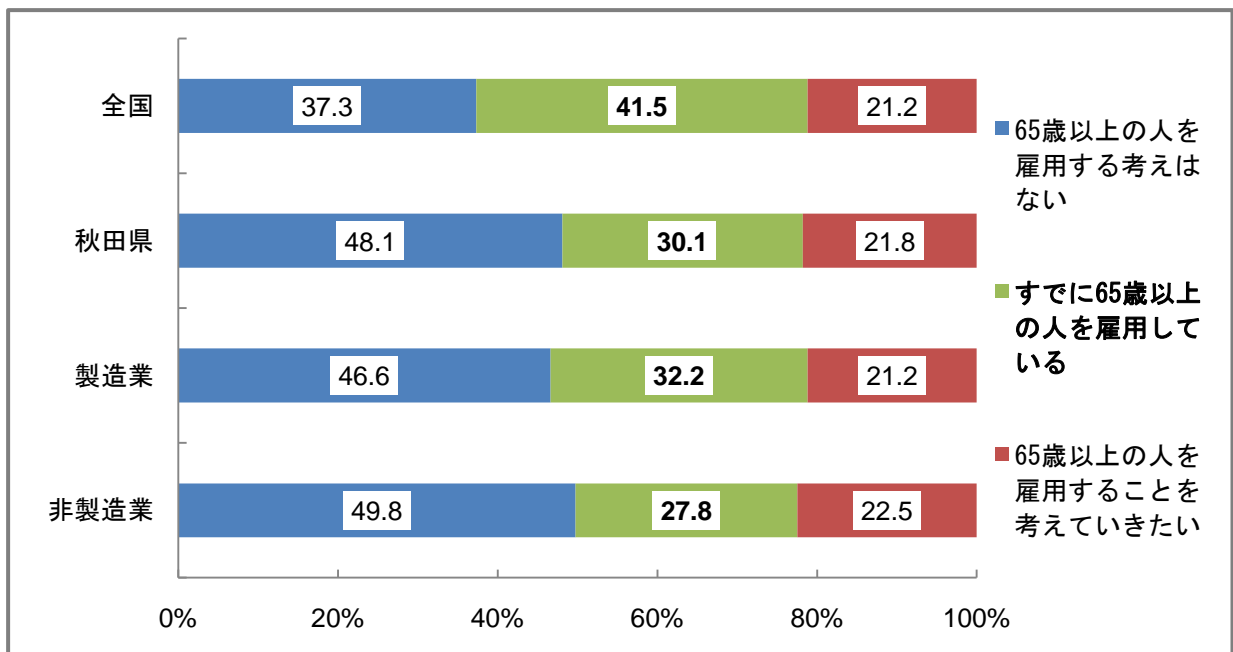
なお、全国では41.5%の企業が65歳以上の人を雇用しており、本県の30.1%を10.4ポイント上回っている。

本県では、「職別工事業」の75.0%の企業が65歳以上の人を雇用しており、突出した結果となった。（図-26）

図一 2 5 高齢者継続雇用による課題



図一 2 6 65歳以上の高齢者雇用について



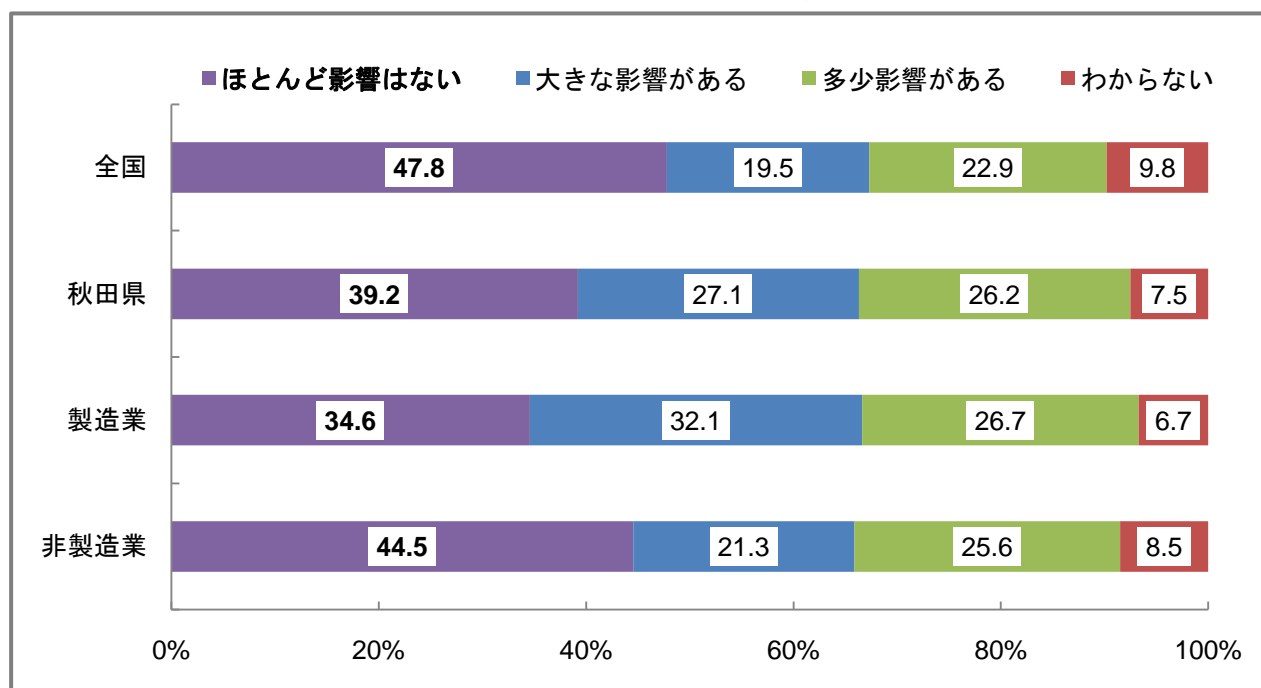
8 最低賃金引き上げ

(1) 最低賃金引き上げの影響

最低賃金が時給800円以上に引き上げられた場合、経営にどのくらい影響があるかについて、「大きな影響がある」と「多少影響がある」の2つを合わせると53.3%となっており、過半数の事業所に最低賃金引き上げの影響があることがわかる。

なお、「大きな影響がある」比率が高い業種は、「繊維工業」（78.9%）、「食料品製造業」（53.7%）、「化学工業」（50.0%）、「印刷・同関連製造業」（45.8%）、「運輸業」（45.2%）となっている。（図-27）

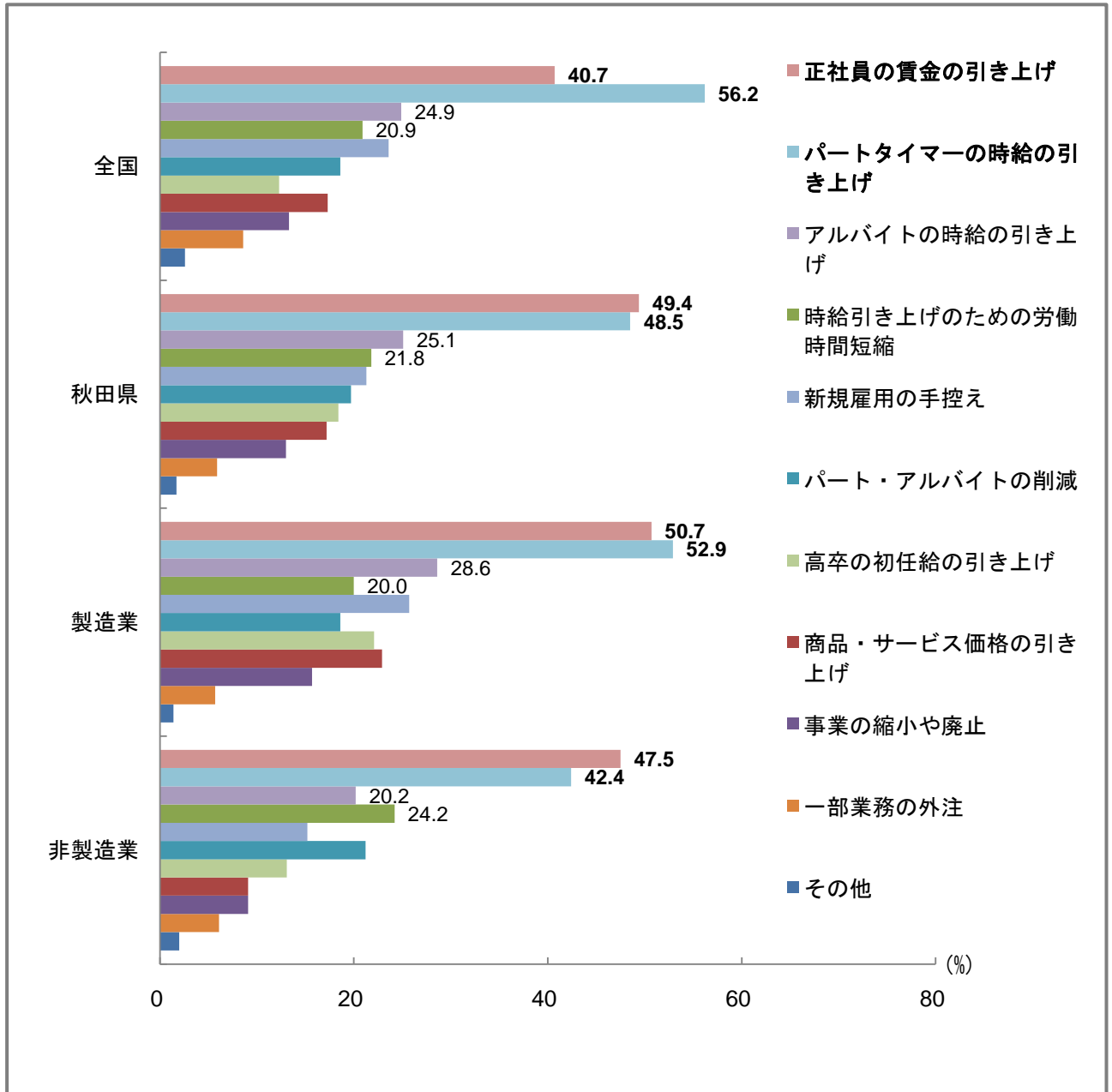
図-27 最低賃金引き上げの影響



(2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応

最低賃金が引き上げられた場合にどのような対応が必要になるかについて、3項目以内で選択してもらった結果、「正社員の賃金の引き上げ」「パートタイマーの時給の引き上げ」「アルバイトの時給の引き上げ」が上位となっている。(図-28)

図-28 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応



9 平成22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

平成22年3月の新規学卒者の採用者数は、全体で139名と昨年3月卒業者（126名）を13名上回り、増加に転じた。このうち、大学卒では昨年3月卒業者（16名）を10名上回り26名となっている。（表—4）

表—4 新規学卒者の採用状況 (人)

区 分	平成20年3月卒	平成21年3月卒	平成22年3月卒
高 校 卒	112	90	91
専門学校卒	29	13	15
短 大 卒	6	7	7
大 学 卒	21	16	26
合 計	168	126	139

(2) 平成22年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額

平成22年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額（平成22年6月支給額）を学歴別にみると、次のとおりである。（表—5）

表—5 新規学卒者の初任給（加重平均） (円)

区 分	高校卒		専門学校卒		短大卒（含高専）		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国平均	155,158	150,825	164,525	166,317	172,214	163,939	194,684	191,331
秋 田 県	136,800	136,000	151,154	126,000	176,333	158,070	170,673	173,431
製 造 業	135,029	135,000	151,444	130,000	—	153,467	171,429	176,338
非製造業	142,674	136,286	150,500	122,000	176,333	171,880	170,013	165,680

(注)単純平均は、各事業所の1人当たり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値です。

加重平均は、各事業所の1人当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です。

①高校卒

高校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が136,833円（加重平均136,800円）、事務系136,067円（同136,000円）

②専門学校卒

専門学校（専修学校専門課程：2年以上）卒業者の初任給は、単純平均で技術系が149,500円（加重平均151,154円）、事務系126,000円（同126,000円）

③短大卒（含高専）

短大（含高専）卒業者の初任給は、単純平均で技術系が172,000円（加重平均176,333円）、事務系159,860円（同158,070円）

④大学卒

大学卒業生の初任給は、単純平均で技術系が168,931円（加重平均170,673円）、事務系177,736円（同173,431円）

10 平成23年3月新規学卒者の採用計画

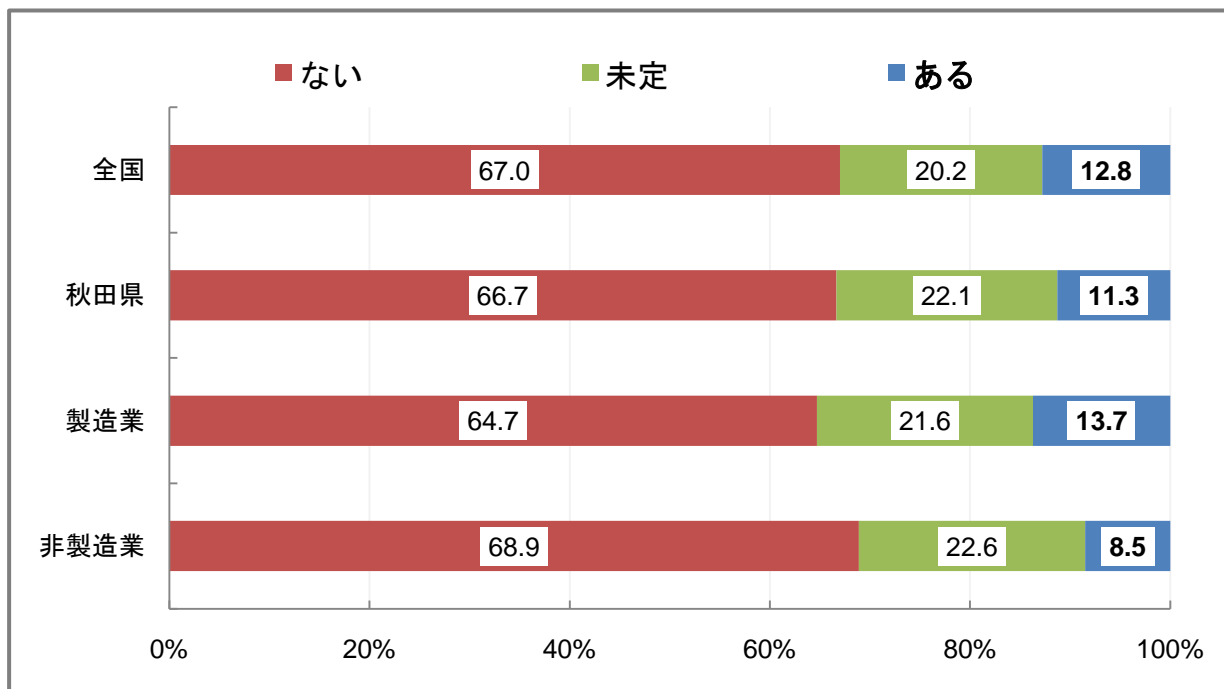
平成23年3月新規学卒者の採用計画については、「ある」とする事業所が453事業所のうち51事業所（11.3%）と前年度に比べて1.3ポイント増加しているのに対し、「ない」とする事業所は302事業所（66.7%）と前年度に比べ9.2ポイント減少しており、採用状況はわずかに増加傾向であることが窺える。

また、採用計画が「ある」と回答のあった51事業所を業種別でみると、「情報通信業」が50.0%と最も多く、次いで、「機械器具」が38.5%、「職別工事業」が25.0%と続いている。

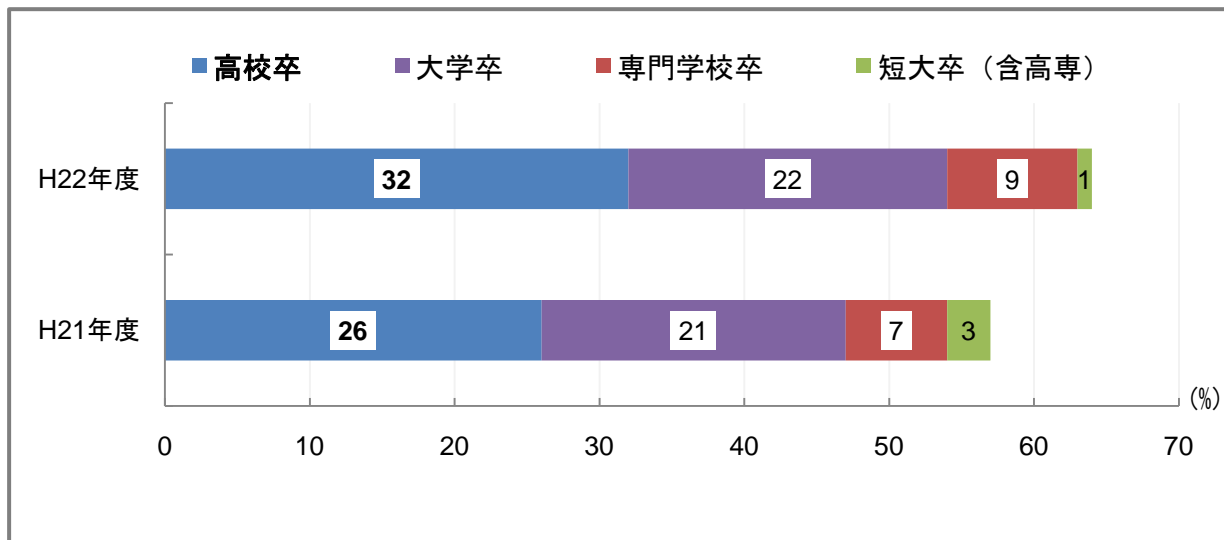
なお、規模が大きくなるほど採用計画があり、「100～300人」では42.4%を占めている。

（図－29、図－30）

図－29 平成22年度採用計画



図－30 採用予定事業所数



1.1 賃金改定状況

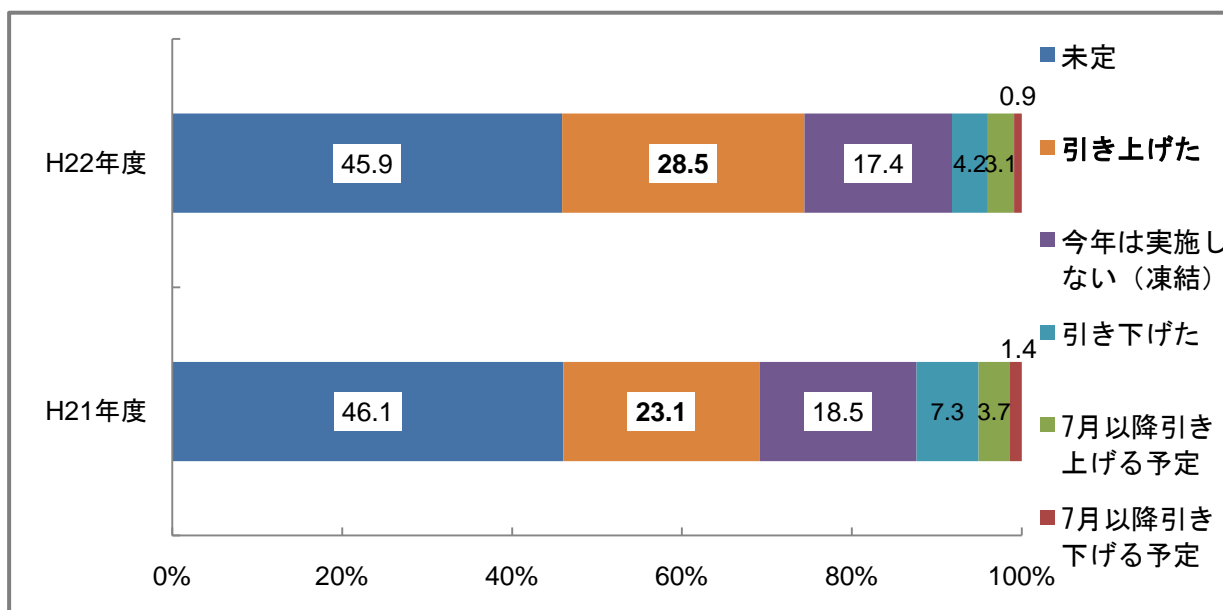
(1) 賃金改定実施状況

本年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みると、賃金を「引き上げた」事業所（129事業所）が28.5%で昨年の23.1%に比べ5.4ポイント増加している。

また、「引き下げた」事業所（19事業所）は4.2%で昨年（7.3%）に比べ3.1ポイント下がっている。

一方、「引き上げた」事業所と「7月以降引き上げる予定」の事業所（3.1%）を合わせると「引き上げ」の方向で賃金改定を行った（行う）事業所は31.6%で、昨年よりも4.8ポイント増加している。規模別にみると、規模が大きい事業所ほど賃金の引き上げを行う傾向があり、業種別では、「情報通信業」、「機械器具製造業」、「その他製造業」が50.0%と最も多く、次いで、「対事業所サービス業」（45.4%）、「設備工事業」（42.1%）と続いている。（図-32）

図-32 賃金改定状況



(2) 平均昇給額

賃金改定を実施した事業所の中で「引き上げ」を行った事業所の昇給額をみると、秋田県全体では単純平均で4,282円（全国平均：5,495円）、加重平均で3,315円（同：4,094円）となっている。

加重平均で業種別にみた場合、製造業が2,849円、非製造業が4,334円と非製造業が1,485円高くなっている。（表-5）

加重平均で昇給額が最も高かった業種は、「印刷・同関連製造業」で10,506円、次いで「職別工事業」で9,363円、次いで、「設備工事業」で6,515円、「対事業所サービス業」の6,095円と続いている。

次に、「引き下げ」を行った事業所の引き下げ額をみると、秋田県全体では単純平均で17,497円（全国平均：23,384円）、加重平均で13,650円（同：15,263円）となっており、業種別では、製造業が12,175円、非製造業が27,959円となっている。（表-6）

また、秋田県全産業の平均の昇給額をみると、加重平均で765円（単純平均：902円）と昨年の338円に比べて427円増加している。

業種別では、製造業が215円（加重平均）に対して、非製造業が2,062円（同）と製造業と非製造業とでは1,847円の差が生じている。（図-33）

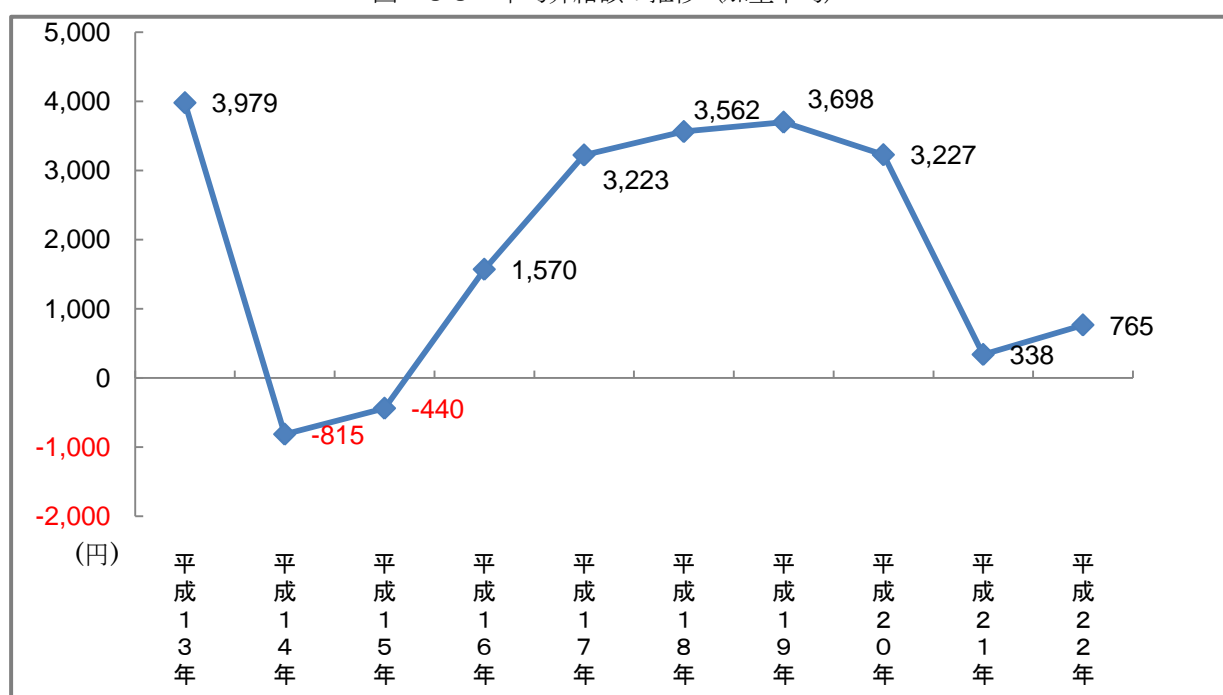
表一6 平均昇給（引き上げ事業所）

区 分	秋田県計		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（％）
単純平均	4,282	2.00	3,587	1.77	5,051	2.22
加重平均	3,315	1.49	2,849	1.35	4,334	1.75

表一7 平均昇給（引き下げ事業所）

区 分	秋田県計		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（％）
単純平均	-17,497	-7.79	-16,635	-7.62	-19,737	-8.19
加重平均	-13,650	-5.99	-12,175	-5.44	-27,959	-10.54

図一33 平均昇給額の推移（加重平均）





平成22年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

一部に景気に持ち直しの動きがみられるとはいえ、中小企業の経営環境はなお厳しく、雇用・労働面においても多くの課題をかかえています。このような情勢下、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、調査にご協力下さいますようよろしくお願い申し上げます。

平成22年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成22年 7月 1日 調査締切：平成22年 7月 9日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下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下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当する項目の番号に○をつけるか、該当欄に数字等をご記入下さい。なお、特に断りのない限り7月1日現在でご記入下さい。
- ◇お問い合わせ先 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い合わせ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月9日までにご返送下さい。

秋田県中小企業団体中央会 総務部 調査広報課
〒010-0923 秋田市旭北錦町1番47号
電話 018-863-8701 FAX018-865-1009

貴事業所の概要についてお答え下さい。(太枠内に該当する事項をご記入下さい)

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以下の1. ~19. の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい) →	
1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維工業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 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 10. 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] 11. 運輸業	12. 総合工事業 13. 職別工事業 (設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 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] 18. 対個人サービス業 [宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、自動車整備業、機械等修理業等] 19. その他 (具体的に：)

設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成22年7月1日現在の形態別の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。

	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他	合計	(うち常用労働者)	常用労働者数		
	人	人	人	人	人		男	性	人
男 性						→	男	性	人
女 性							女	性	人

- [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、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、貴事業所にて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

設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。(どちらか1つだけに○)

1. ある 2. ない

(右欄は回答事業所記入不要) 05 [] [] [] []
 (都道府県コード) (事業所コード) (地域コード)

設問3) 経営についてお答え下さい。

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4) 従業員の労働時間についてお答え下さい。

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下さい。(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21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)をご記入下さい。

従業員1人当たり 月平均残業時間 1. [] 時間 2. なし

③労働基準法が改正され、時間外労働が月45時間を超える部分は、割増賃金率を法定の25%を超える率で定める努力が義務づけられ、また月60時間を超える部分は割増賃金率を50%以上(中小企業は当分の間適用猶予)とすることとされました。貴事業所では、時間外労働(残業・休日労働)が次の時間を超える人がいる月はどの程度ありますか。(1つだけに○)

45時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月	2. 3か月に1回程度
	3. ごくまれにある	4. 全くない
60時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月	2. 3か月に1回程度
	3. ごくまれにある	4. 全くない

④貴事業所では時間外労働(残業・休日労働)削減に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に取り組んでいる 2. ある程度取り組んでいる 3. 取り組みはしていない 4. 時間外労働はない

※1, 2. に○をした事業所は④-1の質問にお答えください。

④-1 貴事業所で取り組まれている時間外労働(残業・休日労働)削減策について、当てはまるものをお答えください。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|----------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1. 放送や巡回による定時退社の呼びかけ | 2. 管理職による残業時間管理の徹底 | 3. 一定時間での一斉消灯の実施 |
| 4. 帰りやすい雰囲気づくり | 5. 従業員との時間外労働削減の話し合い | 6. ノー残業デーの実施 |
| 7. 残業・休日労働の上限の設定 | 8. 仕事のやり方の工夫・改善 | 9. その他 () |

設問5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。

①平成21年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入下さい。(付与日数は前年からの繰越分を除く)

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)

②貴事業所では年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に推進している 2. ある程度推進している 3. 推進はしていない

※1, 2. に○をした事業所は②-1、②-2の質問にお答えください。

②-1 取得促進のためにどのようなことを行っていますか(該当するものすべてに○)

- | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------------------|
| 1. 社内掲示等による呼びかけ | 2. 誕生日など記念日等での取得の促進 | 3. 管理職の率先した取得 |
| 4. 半日・時間単位での付与制度の導入 | 5. 計画的な付与の実施 | 6. 取得推進月間の設定 |
| 7. 夏季などに連続休暇取得を勧奨 | 8. 休暇取得状況の点検と取得勧奨 | 9. その他 () |

②-2 年次有給休暇取得促進に取り組むのはなぜですか。(3つ以内に○)

- | | | |
|--------------------|----------------------|------------------|
| 1. 従業員の健康や安全確保のため | 2. 従業員の勤労意欲・能率の向上のため | 3. 従業員の家庭生活充実のため |
| 4. 従業員の創造的な能力発揮のため | 5. 人材の確保と定着率の向上のため | 6. 企業イメージ向上のため |
| 7. 従業員からの強い要望のため | 8. 同業他社や取引先が実施したから | 9. その他 () |

設問6) 障害者雇用についてお答え下さい。

①障害者の雇用状況についてお答えください。(1つだけに○)

1. 現在障害者を雇用している 2. 現在は雇用していないが、過去に雇用していた 3. これまで障害者を雇用したことはない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。 ※2, 3. に○をした事業所は①-2の質問にお答えください。

①-1 雇用している障害者の人数を太枠内にお答えください。
また、障害の種類別内訳をご記入ください。

雇用人数 (合計)	(内 訳)			
	身体障害	知的障害	精神障害	その他
人	人	人	人	人

①-2 現在雇用していない場合、今後、障害者を新規に雇用する予定はありますか。(1つだけに○)

1. 新規雇用する予定がある
2. 新規雇用を検討中である
3. 新規雇用する予定はない

②障害者を雇用するにあたって、特にどのようなことが課題となっていますか。あるいは課題となると考えますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|---------------|------------------|-------------|
| 1. 担当業務の選択 | 2. 周囲とのコミュニケーション | 3. 職場設備の改善 |
| 4. 雇用形態・賃金の設定 | 5. 作業の効率性 | 6. 専任担当者の配置 |
| 7. 労働時間の設定 | 8. 通勤手段 | 9. 研修・訓練 |
| 10. その他 () | 11. 課題は特にない | |

設問7) 高齢者の雇用についてお答え下さい。

①高齢者等の雇用の安定等に関する法律により段階的な65歳までの高齢者雇用措置(定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置)が義務付けられていますが、貴事業所ではどの措置を講じていますか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止している 2. 定年年齢を64歳以上に引き上げている
3. 継続雇用制度を導入している 4. 該当者がいないので対応していない

※3. に○をした事業所は①-1、①-2の質問にお答えください。

①-1 継続雇用制度を導入している場合、制度の対象とする高齢者の基準を設けていますか。(1つだけに○)

1. 希望者全員を対象とし基準は設けていない 2. 労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている
3. 就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている

①-2 継続雇用的高齢者はどのような雇用形態ですか。(当てはまるものすべてに○)

1. 正社員 2. 嘱託職員・契約社員 3. パート・アルバイト 4. その他 ()

②高齢者を継続して雇用していくことによってどのような課題が生じますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|-------------------|---------------|--------------------|
| 1. 高齢者の担当する仕事の確保 | 2. 高齢者の処遇が難しい | 3. 若・壮年社員のモラルが低下する |
| 4. 人件費の負担が増加する | 5. 生産性が低下する | 6. 高齢者の健康管理・体力の維持 |
| 7. 以前の部下や若手との人間関係 | 8. 若年者の採用の手控え | 9. その他 () |
| 10. 特に課題となることはない | | |

③貴事業所では65歳以上の人の雇用についてどうお考えですか。(1つだけに○)

1. すでに65歳以上の人を雇用している 2. 65歳以上の人を雇用することを考えていきたい
3. 65歳以上の人を雇用する考えはない

設問8) 最低賃金引き上げについてお答え下さい。

①現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われておりますが、もし最低賃金が全国一律時給800円以上に引き上げられた場合、経営上マイナスの影響はどの程度ありますか。(1つだけに○)

1. 大きな影響がある 2. 多少影響がある 3. ほとんど影響はない 4. わからない

※1, 2. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

①-1 経営上の影響がある場合、どのような対応が必要となりますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|--------------------|------------------|---------------------|
| 1. パートタイマーの時給の引き上げ | 2. アルバイトの時給の引き上げ | 3. 高卒の初任給の引き上げ |
| 4. 正社員の賃金の引き上げ | 5. 新規雇用の手控え | 6. 一部業務の外注 |
| 7. パート・アルバイトの削減 | 8. 事業の縮小や廃止 | 9. 時給引き上げのための労働時間短縮 |
| 10. 商品・サービス価格の引き上げ | 11. その他 () | |

設問9) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成22年3月新規学卒者(第2新卒者、中途採用者を除く)の採用予定人数、実際に採用した人数、1人当たり平均初任給額(平成22年6月支給額)をご記入下さい。

学卒	採用予定人数(人)		採用した人数(人)		1人当たり平均初任給額(円)	
	(平成22年3月卒)		(平成22年3月卒)			
高校卒	技術系					
	事務系					
専門学校卒	技術系					
	事務系					

学卒	採用予定人数(人)		採用した人数(人)		1人当たり平均初任給額(円)	
	(平成22年3月卒)		(平成22年3月卒)			
(短大専)	技術系					
	事務系					
大学卒	技術系					
	事務系					

- 〔注〕 (1) 平成22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)をご記入下さい。
 (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下さい。
 (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下さい。

②平成23年3月の新規学卒者(第2新卒者、中途採用者を除く)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

※上記の1. に○をした事業所は下記の③へ

②-1 学卒ごとの採用予定人数をご記入下さい。

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10) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成22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 4. 7月以降引上げる予定
 2. 下げた 5. 7月以降引下げる予定
 3. 今年は実施しない(凍結) 6. 未定

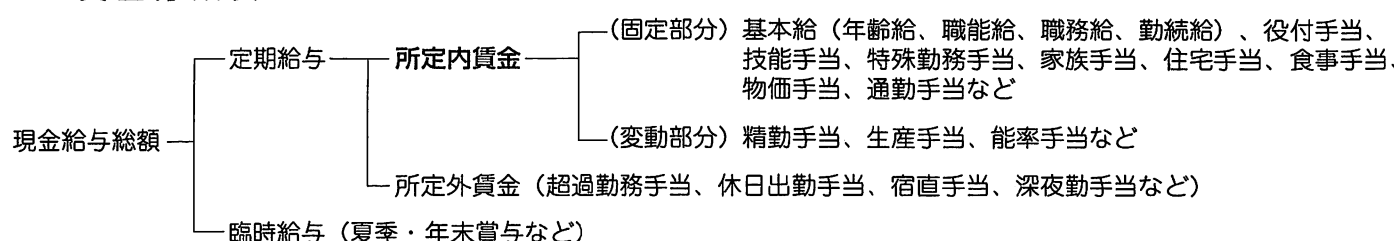
1. ~3. に○をした事業所は下記の②へ

①-1 賃金改定(引き上げ・引き下げ・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・改定後所定内賃金及び平均引上げ・引下げ額をご記入下さい。ご記入の際は下記の〔注〕をご参考下さい。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、退職者などは除いて下さい。
 (4) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。ただし、通勤手当は除いて下さい。

賃金分類表



◎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もう一度お確かめのうえ、7月9日までにご返送下さい。