

令和2年度

大分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—

大分県中小企業団体中央会

目 次

はじめに	1
I 調査の概要	1
II 回答事業所の概要	3
III 調査結果の概要	5
○経営状況について	
1. 経営状況	5
2. 主要事業の今後の方針	5
3. 経営上の障害	6
4. 経営上の強み	7
○従業員の労働時間について	
1. 週所定労働時間	7
2. 月平均残業時間	8
○従業員の年次有給休暇について	
1. 平均付与日数	9
2. 平均取得日数	9
3. 平均取得率	10
○新規学卒者の採用について	
1. 令和2年3月新規学卒者の採用計画の有無	11
2. 令和2年3月新規学卒者の採用充足率および採用人数と初任給	11
3. 令和3年3月の新規学卒者の採用計画等	12
○高年齢者の雇用について	
1. 60歳以上の高年齢者の雇用状況	13
2. 高年齢者雇用措置で講じた内容	13
3. 高年齢者の労働条件（60歳前との比較）	14
4. 高年齢者就業確保措置の新設を把握していたか	15
5. 高年齢者就業確保措置のために、どのような措置を講じる予定か	16

○新型コロナウイルス感染拡大による影響について

- 1. 経営への影響————— 1 7
- 2. 従業員等の雇用環境の変化————— 1 7
- 3. 従業員の労働環境の整備————— 1 9
- 4. 雇用維持等のために活用（申請）した助成金について————— 1 9

○賃金改定について

- 1. 賃金改定の実施状況————— 2 0
- 2. 賃金改定の内容————— 2 2
- 3. 賃金改定の決定要素————— 2 2

○労働組合の有無について

- 1. 労働組合の有無————— 2 4

【参考資料】

令和2年度中小企業労働事情実態調査票

はじめに

本調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適切な労働対策を樹立すること、並びに時宜を得た中央会の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的に、毎年全国一斉に実施しています。本調査結果が大分県内の中小企業における労働事情の実態把握と今後の対応に多少なりともお役に立てれば幸いです。

本調査実施にあたり、ご協力賜りました会員組合並びに関係者各位の皆様方に、深く感謝申し上げますとともに、今後ますますのご発展を祈念いたします。

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、大分県内の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の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的とする。

2. 調査実施機関

大分県中小企業団体中央会

3. 調査実施方法

(1) 調査方法

郵送によるアンケート調査（各都道府県中小企業団体中央会による全国一斉調査）

(2) 調査対象の選定

大分県内の中小企業で従業員300人以下の事業所を業種・規模を勘案しながら任意抽出した。
なお、業種の区分については以下のとおりである。

A. 製造業

- a. 「食料品製造業」 b. 「繊維工業」 c. 「木材・木製品製造業」 d. 「印刷・同関連業」
e. 「窯業・土石製品製造業」 f. 「化学工業」 g. 「金属・同製品製造業」
h. 「機械器具製造業」 i. 「その他の製造業」

B. 情報通信業

C. 運輸業

D. 建設業

- a. 「総合工事業」 b. 「職別工事業」（設備工事業を除く） c. 「設備工事業」

E. 卸売業

F. 小売業

G. サービス業

- a. 「対事業所サービス業」 b. 「対個人サービス業」

(3) 調査対象数

調査対象数は、県下600事業所（製造業330事業所、非製造業270事業所）を任意抽出した。

（4）調査内容

調査内容の概要は次のとおりとする。

- ①経営に関する事項
- ②賃金に関する事項
- ③雇用に関する事項
- ④労働時間に関する事項
- ⑤その他労働に関する時々の重要事項

（5）調査票の概要

全国中小企業団体中央会において準備した、全国統一様式の調査票を使用した。

（6）調査票の様式

「令和2年度中小企業労働事情実態調査票」巻末参考資料

（7）調査時点

令和2年7月1日現在

4. 調査票の集計

（1）集計方法

集計結果は基本的に百分率で示しているが、小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にならない場合がある。

（2）集計実施団体

調査票は本会で回収・点検後、全国中小企業団体中央会において全国版・大分県版の集約が行われた。

Ⅱ 回答事業所の概要

1. 回答事業所数の内訳

調査対象600事業所（製造業330事業所、非製造業270事業所）の内、有効回答数は、321事業所（製造業172事業所、非製造業149事業所）で53.5%であった。規模別にみると従業員数「1～9人」が102事業所、「10～29人」が121事業所、「30～99人」が83事業所、「100～300人」が15事業所となっている。

《回答率》

	調査事業所数	回答事業所数	回答率
全産業	600	321	53.5%
製造業	330	172	52.1%
非製造業	270	149	55.2%

《回答事業所の内訳》

従業員規模別		
従業員数	1～9人	102
従業員数	10～29人	121
従業員数	30～99人	83
従業員数	100～300人	15
合計（事業所数）		321

回答事業所の従業員規模別の割合は、「1～9人」が31.8%、「10～29人」が37.7%、「30～99人」が25.9%、「100～300人」が4.7%であった。

2. 雇用形態別構成比

従業員の雇用形態別構成比では、大分県内の正社員の比率は74.9%、非正社員の比率は25.1%（パートタイマー13.9%、派遣3.0%、嘱託・契約社員4.9%、その他3.3%）となっており、全国の正社員比率75.4%と比べてもほぼ同等の結果となっている。

業種別の正社員比率をみると、製造業においては71.1%であるが、非製造業においては81.7%と10.6ポイントの開きがある。「パートタイマー」、「派遣」、「嘱託・契約社員」、「その他」などの雇用形態では、全国平均と比べ大きな差は見られなかった。

《雇用形態別構成比》

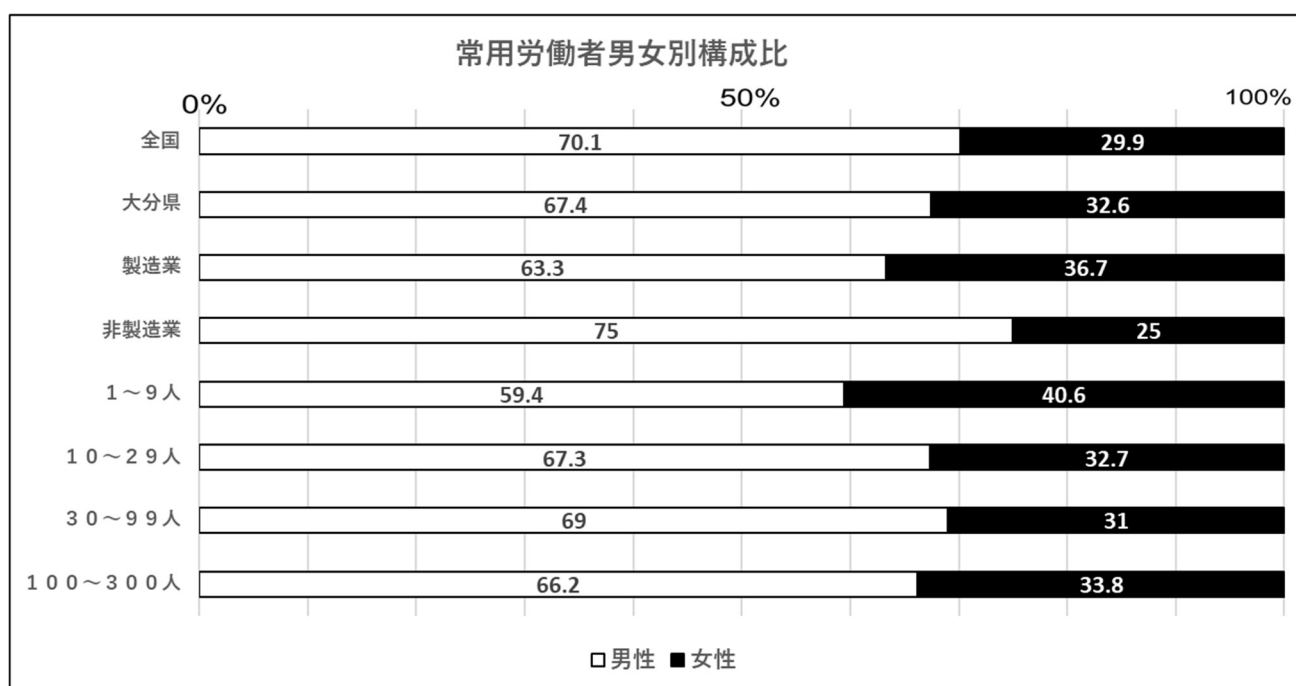
業種別	正社員	パートタイマー	派遣	嘱託・契約社員	その他
全国	75.4%	14.4%	2.0%	5.6%	2.6%
大分県	74.9%	13.9%	3.0%	4.9%	3.3%
製造業	71.1%	15.5%	4.2%	5.9%	3.3%
非製造業	81.7%	10.9%	0.9%	3.1%	3.3%

3. 常用労働者男女別構成比

常用労働者の男女構成比では、全国が男性70.1%、女性29.9%となっているのに対し、大分県では男性67.4%、女性32.6%となっており、女性の割合が若干高くなっている。

また、業種別にみると製造業では男性が63.3%、女性が36.7%、非製造業では男性が75%、女性が25%となっており、非製造業に比べ製造業の方が女性の割合が高い結果となった。

《常用労働者男女別構成比》



Ⅲ 調査結果の概要

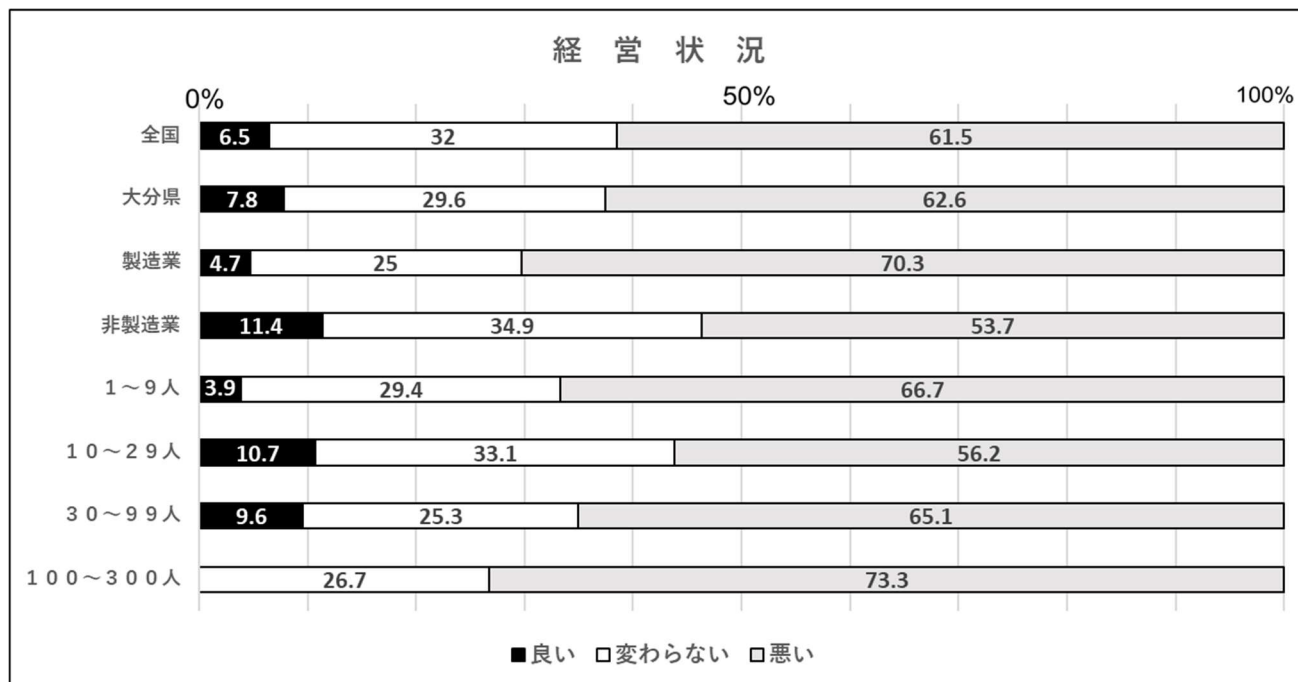
○経営状況について

1. 経営状況

現在の経営状況では、1年前と比べて「良い」と回答した県内の事業所は7.8%、「変わらない」と回答した事業所は29.6%、一方「悪い」と回答した事業所は最も多く62.6%となっている。

業種別にみると、製造業では「良い」と回答した事業所が4.7%、「変わらない」と回答した事業所が25%、「悪い」と回答した事業所が70.3%となっている。非製造業では、「良い」と回答した事業所が11.4%、「変わらない」と回答した事業所が34.9%、「悪い」と回答した事業所が53.7%となっており、非製造業に比べ製造業の方が、「悪い」と回答した事業所が16.6ポイント多い結果となった。

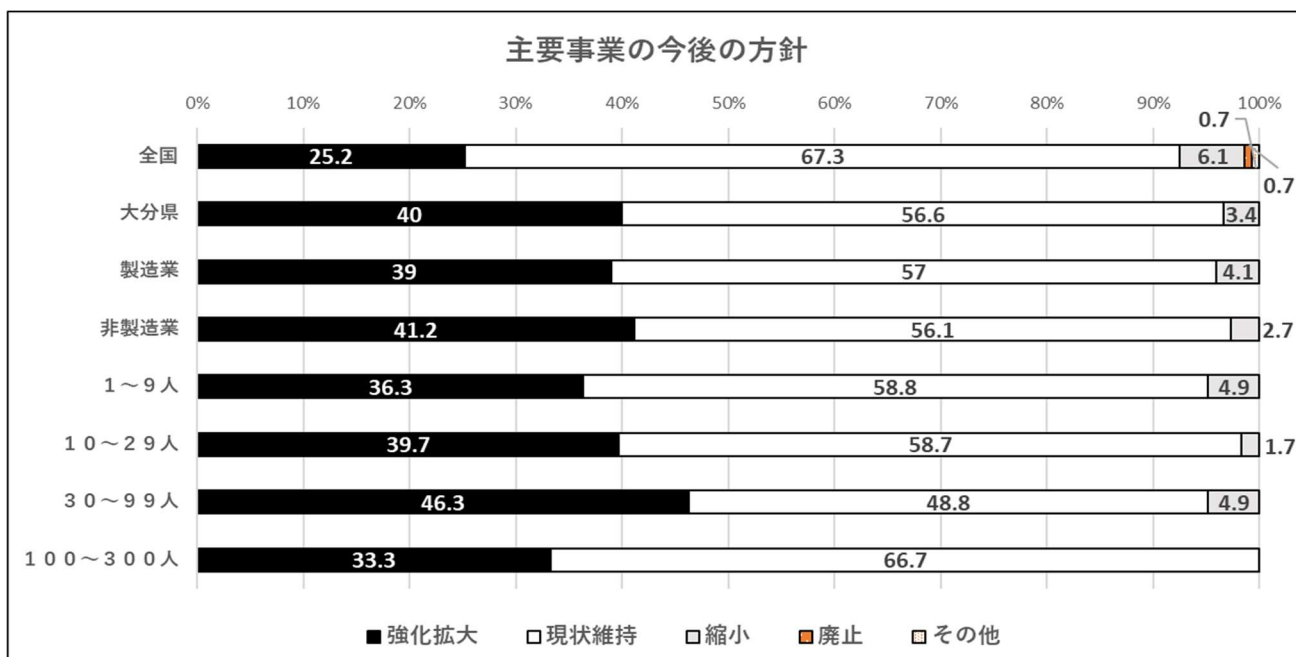
《経営状況》



2. 主要事業の今後の方針

現在行っている主要事業の今後の方針では、「現状維持」と回答した事業所が56.6%と最も多く、次いで「強化拡大」が40%となっている。一方、全国では「現状維持」と回答した事業所が67.3%、次いで「強化拡大」が25.2%となっており、全国平均と比べ大分県では「強化拡大」に取り組むと回答した事業所が14.8ポイント多い結果となった。

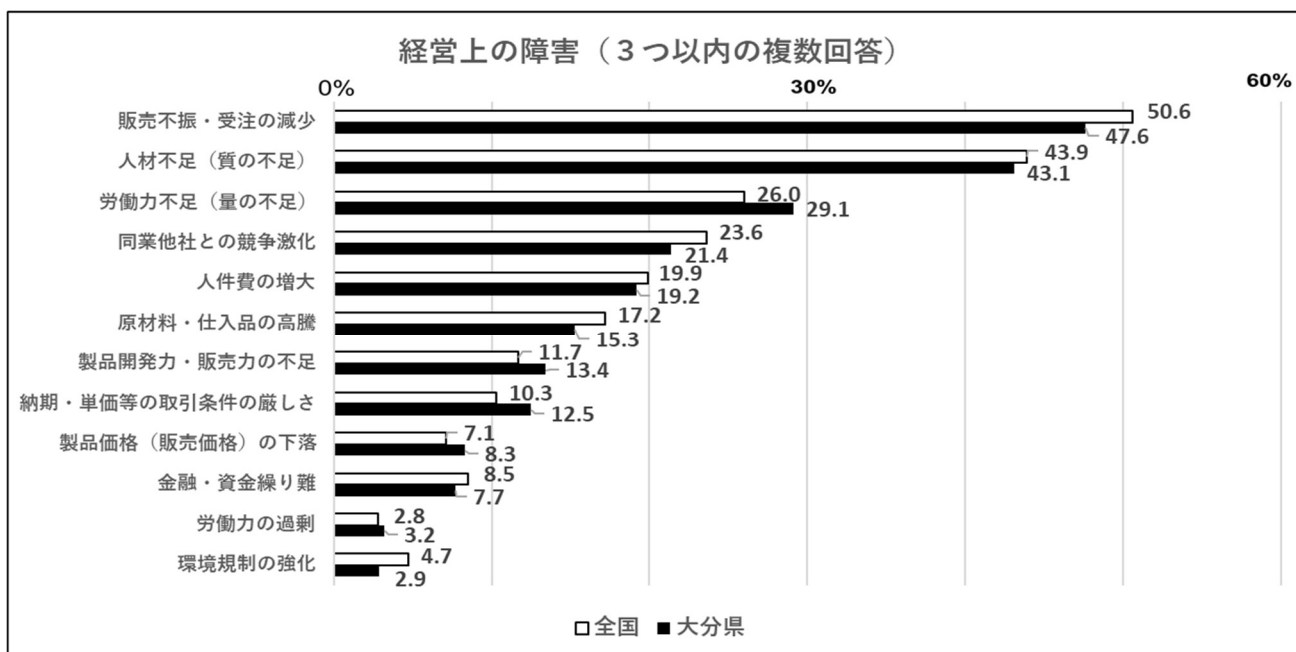
《主要事業の今後の方針》



3. 経営上の障害

経営上の障害については、「販売不振・受注の減少」と回答した事業所が47.6%と最も多く、次いで「人材不足（質の不足）」が43.9%、「労働力不足（量の不足）」が29.1%となっている。全国平均においても、「販売不振・受注の減少」と回答した事業所が50.6%、「人材不足（質の不足）」が43.1%、「労働力不足（量の不足）」が26.0%となっていることから、全国的に雇用に関する課題が大きな障害となっている。

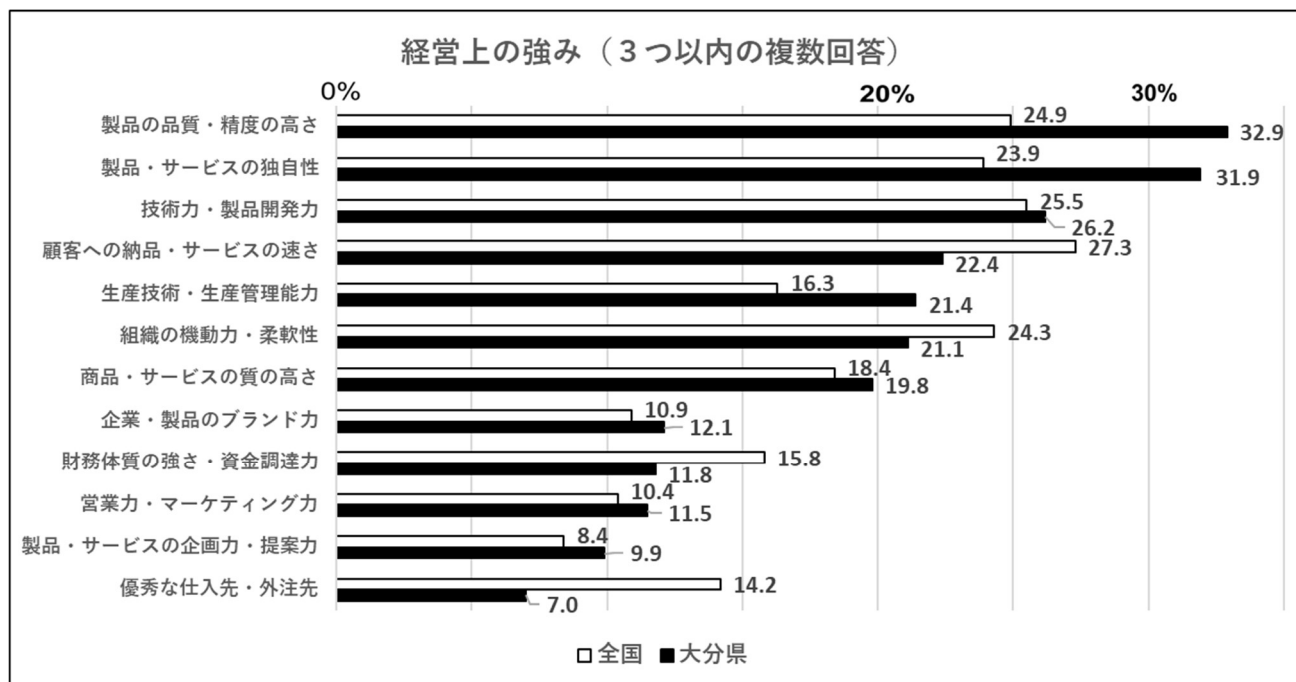
《経営上の障害》



4. 経営上の強み

経営上の強みについては、「製品の品質・精度の高さ」と回答した事業所が32.9%と最も多く、次いで「製品・サービスの独自性」が31.9%、「技術力・製品開発力」が26.2%となっている。一方、全国平均では、「顧客への納品・サービスの速さ」が27.3%と最も多く、「技術力・製品開発力」が25.5%、「製品の品質・精度の高さ」が24.9%となっていることから、大分県内企業の経営上の強みが顕著に表れる結果となっている。

《経営上の強み》



○従業員の労働時間について

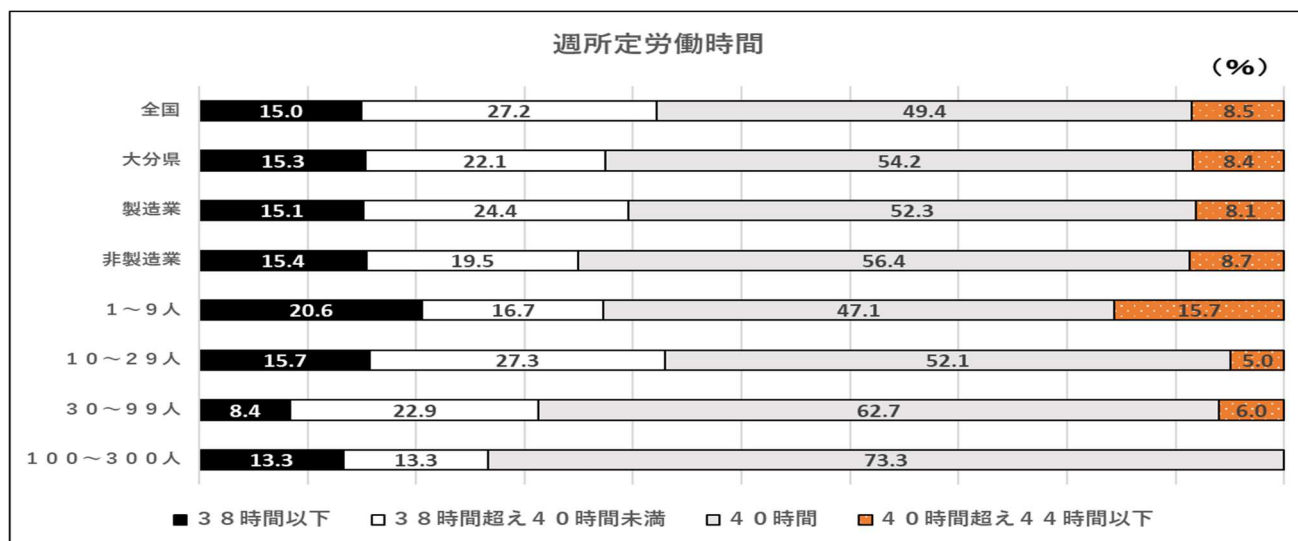
1. 週所定労働時間

大分県内の従業員の週所定労働時間は、「40時間」が54.2%と最も多く、次いで「38時間超え40時間未満」が22.1%、「38時間以下」が15.3%、「40時間超え44時間以下」が8.4%となっている。

週所定労働時間が40時間以下の事業所の割合は大分県・全国ともに91.6%となっている。

週所定労働時間を従業員の規模別にみると、「100人～300人」規模の事業所では、全ての事業所で週所定労働時間が40時間以下となっている。一方、「1人～9人」規模の事業所では、「40時間以下」の事業所は84.4%にとどまっている。

《週所定労働時間》



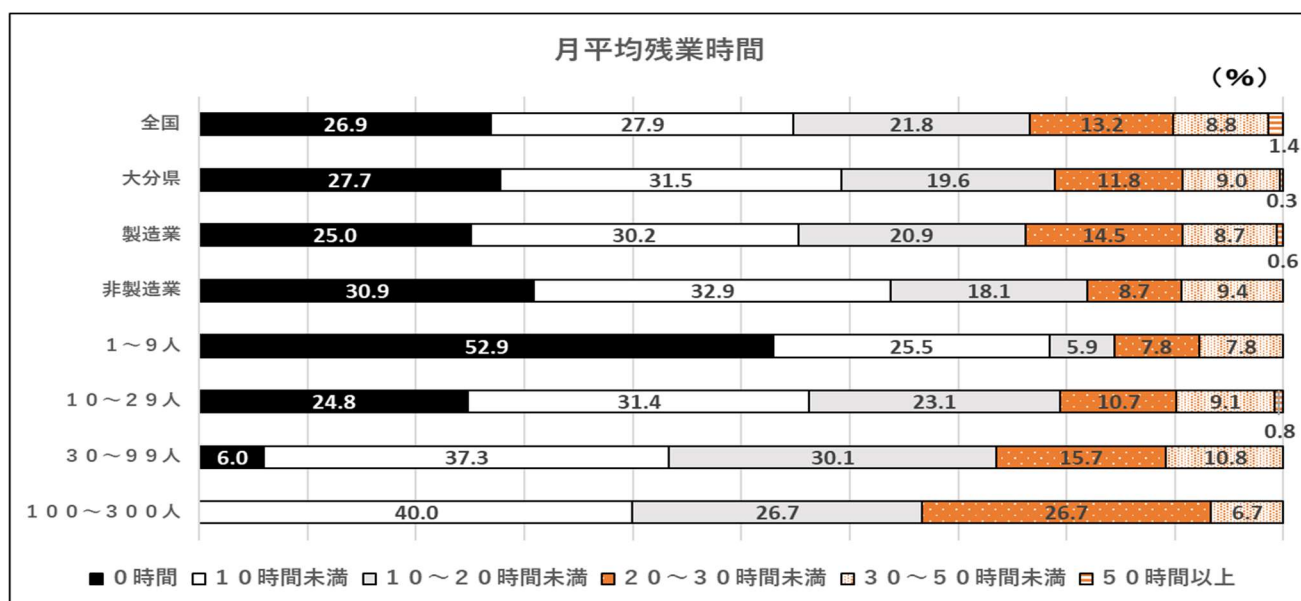
2. 月平均残業時間

大分県内の月平均残業時間は「10時間未満」が31.5%と最も多く、次いで「0時間」が27.7%、「10時間～20時間未満」が19.6%となっている。

内訳は、製造業では、「10時間未満」が30.2%、「0時間」が25.0%、「10時間～20時間未満」が20.9%、非製造業では、「10時間未満」が32.9%、「0時間」が30.9%、「10時間～20時間未満」が18.1%となっている。

月平均残業時間を従業員規模別にみると「1～9人」の事業所では、「0時間」が52.9%、「20時間～30時間」が7.8%となっているのに対し、「100人～300人」の事業所では、「0時間」が6.0%、「20時間～30時間」が26.7%、従業員規模の大きい事業所の月平均残業時間の多さが際立つ結果となっている。

《月平均残業時間》



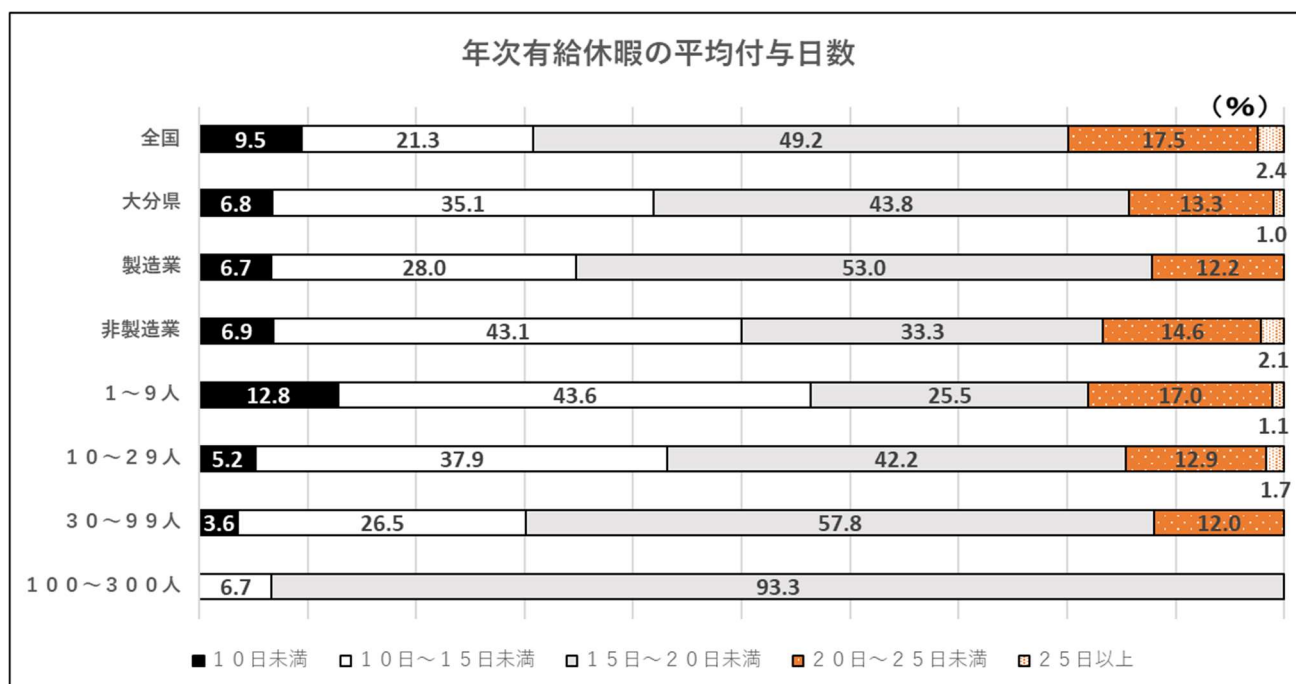
○従業員の年次有給休暇について

1. 平均付与日数

大分県内の年次有給休暇平均付与日数は「15日～20日未満」が43.8%と最も多く、次いで「10日～15日未満」が35.1%となっている。

平均付与日数を従業員規模別にみると、「1～9人」の事業所では、「10日～15日未満」が43.6%と最も多いのに対し、「100人～300人」の事業所では、「15日～20日未満」が93.3%と最も多く、従業員数の多い事業所では付与日数も多い結果となった。

《年次有給休暇の平均付与日数》



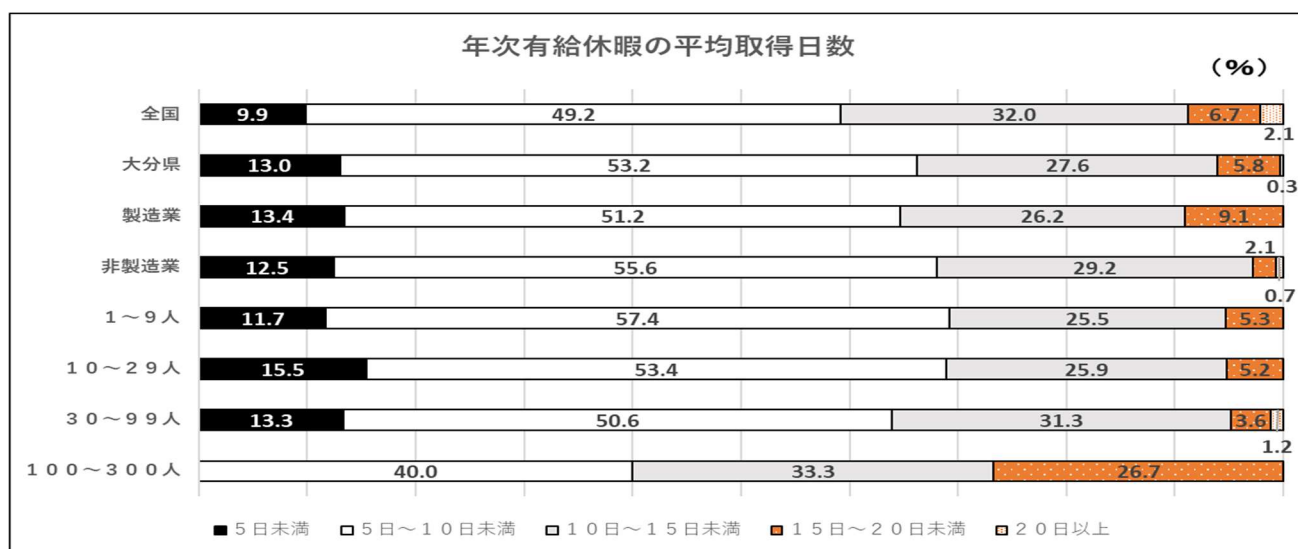
2. 平均取得日数

大分県内の年次有給休暇平均取得日数は「5日～10日未満」が53.2%と最も多く、次いで「10日～15日未満」が27.6%となっている。

業種別にみると製造業と非製造業ともに「5日～10日未満」が最も多く、製造業では51.2%、非製造業では55.6%となっている。

規模別にみると、従業員数が「1人～9人」の事業所では「5日未満」が11.7%であるのに対し、「100人～300人」の事業所では「5日未満」と回答した事業所はなかった。

《年次有給休暇の平均取得日数》

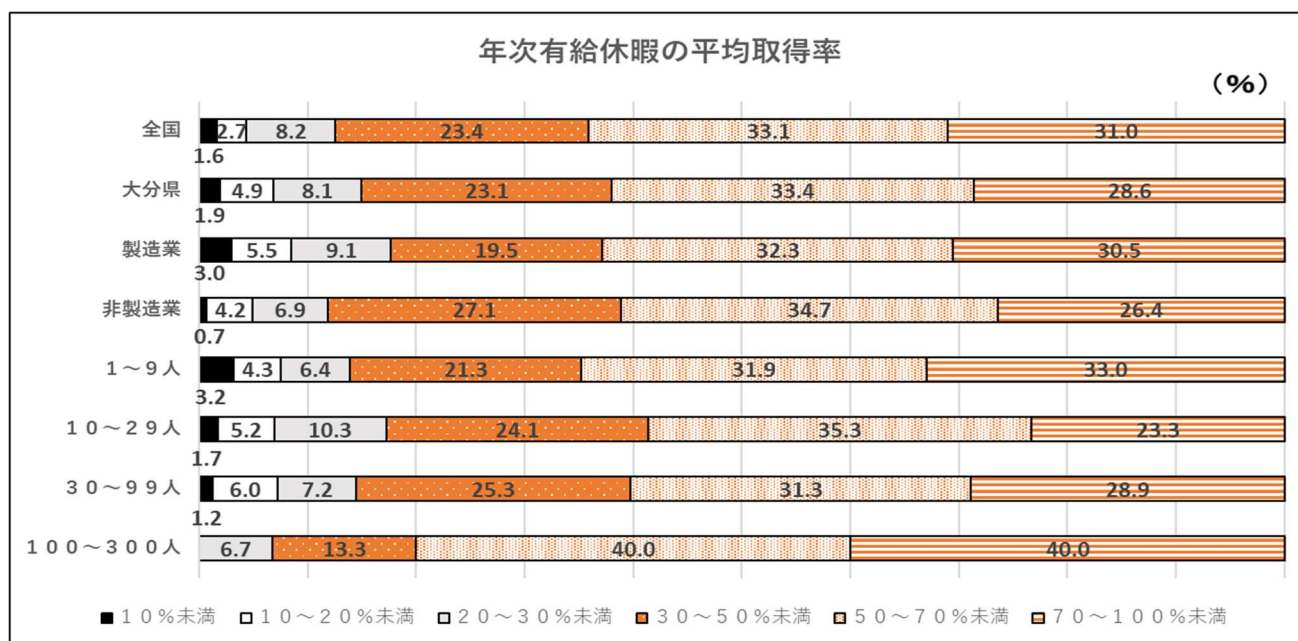


3. 平均取得率

大分県内の年次有給休暇平均取得率は「50～70%」が33.4%と最も多く、次いで「70～100%」が28.6%となっている。全国でも「50～70%」が33.1%、次いで「70～100%」が31.0%となっており、おおむね全国平均と同程度の結果となった。

業種別にみると、製造業では「50%～70%未満」が32.3%と最も多く、次いで「70～100%未満」が30.5%となっている。非製造業では「50%～70%未満」が34.7%と最も多く、次いで「30～50%未満」が27.1%となっており、製造業、非製造業ともに6割以上の事業所で、年次有給休暇が50%以上取得されていることが分かった。

《年次有給休暇の平均取得率》



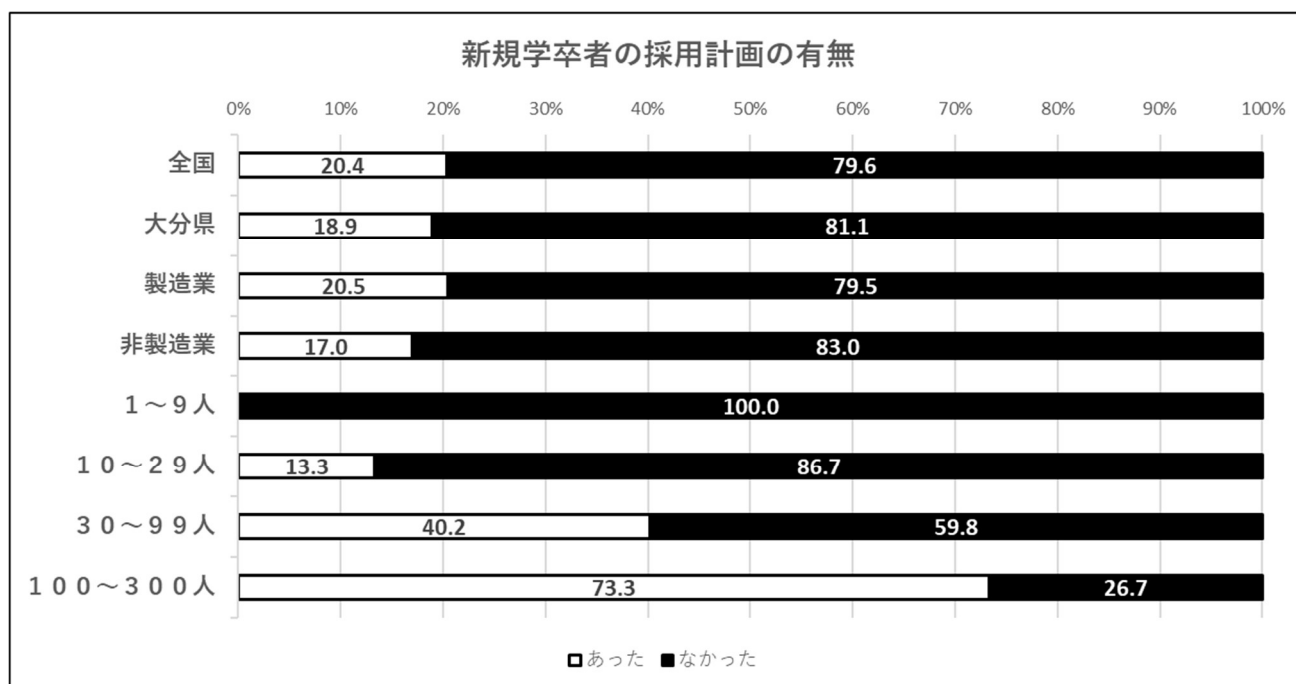
○新規学卒者の採用について

1. 令和2年3月新規学卒者の採用計画の有無

大分県内の令和2年3月新規学卒者の採用計画の有無は、「あった」が18.9%、「なかった」が81.1%となり、全国とほぼ同様の結果となった。

規模別にみると、「1～9人」の事業所では、「なかった」が100%であるのに対し、「100～300人」の事業所では、「あった」が73.3%、「なかった」が26.7%となっており、規模の大きい事業所ほど、採用計画が「あった」と回答した事業所が多くなっている。

《新規学卒者の採用計画の有無》



2. 令和2年3月新規学卒者の採用充足率および採用人数と初任給

大分県内の新規学卒者の初任給（加重平均）は、「大学卒の事務系」のみ全国平均を上回ったが、それ以外はすべて全国より低い結果となった。

採用計画人数に対する採用実績人数の割合である充足率を見ると、「短大卒（高専含む）」が85.7%、「大学卒の技術系」が90%、「専門学校卒の技術系・大学卒の事務系」が100%と比較的高くなっているのに対し、高校卒は、「事務系」が66.7%、「技術系」が74.4%と低く、若年労働者の採用が厳しい結果となっている。

《新規学卒者の採用状況・初任給》

※（ ）内は単位

		新規学卒者の初任給〈加重平均〉		採用計画 人数 (人)	採用実 績人数 (人)	充足率 (%)	平均採用 人数 (人)
		大分県 (円)	全国 (円)				
高校卒	技術系	156,584	167,016	78	58	74.4	1.66
	事務系	162,500	164,092	3	2	66.7	1
専門学校卒	技術系	165,000	180,820	15	15	100.0	2.14
	事務系	—	173,885	0	0	0	0
短大卒 (高専含む)	技術系	172,978	181,086	7	6	85.7	1
	事務系	—	176,579	0	0	0	0
大学卒	技術系	194,389	203,406	10	9	90.0	1.29
	事務系	200,103	198,430	10	10	100.0	1.67

※大分県内における調査結果を掲載

3. 令和3年3月の新規学卒者の採用計画等

大分県内の令和3年3月の新規学卒者の採用計画は、「ある」が30.7%、「ない」が44.8%、「未定」が24.5%であった。

規模別にみると、「1～9人」の事業所では「ある」が9.9%、「ない」が67.3%、「未定」が22.8%であるのに対し、「100～300人」の事業所では「ある」が53.3%、「ない」が20%、「未定」が26.7%となり、規模の大きい事業所ほど採用に意欲的であるという結果であった。

また、大分県内の採用予定事業所数については、「高校卒」が78事業所、専門学校卒が19事業所、短大卒（高専含む）が15事業所、「大学卒」が34事業所。

大分県内の事業所当たりの平均採用予定人数は、「高校卒」が2.33人、専門学校卒が1.42人、短大卒（高専含む）が1.40人、「大学卒」が1.50人であった。

《令和3年3月の新規学卒者の採用計画等》

	採用計画の有無（単位：%）			採用予定事業所数（平均採用予定人数）			
	ある	ない	未定	高校卒	専門学校卒	短大卒（高専含む）	大学卒
全国	24.5	54.8	20.7	3,796(2.50)	1,146(1.63)	693(1.52)	2,175(2.19)
大分県	30.7	44.8	24.5	78(2.33)	19(1.42)	15(1.40)	34(1.50)
1～9人	9.9	67.3	22.8	7(1.71)	2(1.00)	1(1.00)	3(1.67)
10～29人	27.5	40.8	31.7	28(1.93)	7(1.43)	6(1.67)	12(1.50)
30～99人	56.6	27.7	15.7	36(2.75)	9(1.56)	7(1.14)	18(1.50)
100～300人	53.3	20	26.7	7(2.43)	1(1.00)	1(2.00)	1(1.00)
製造業	32	44.8	23.3	47(1.89)	6(1.33)	9(1.22)	14(1.29)
非製造業	29.3	44.9	25.9	31(3.00)	13(1.46)	6(1.67)	20(1.65)

※（ ）内は1事業所当たりの平均採用予定人数

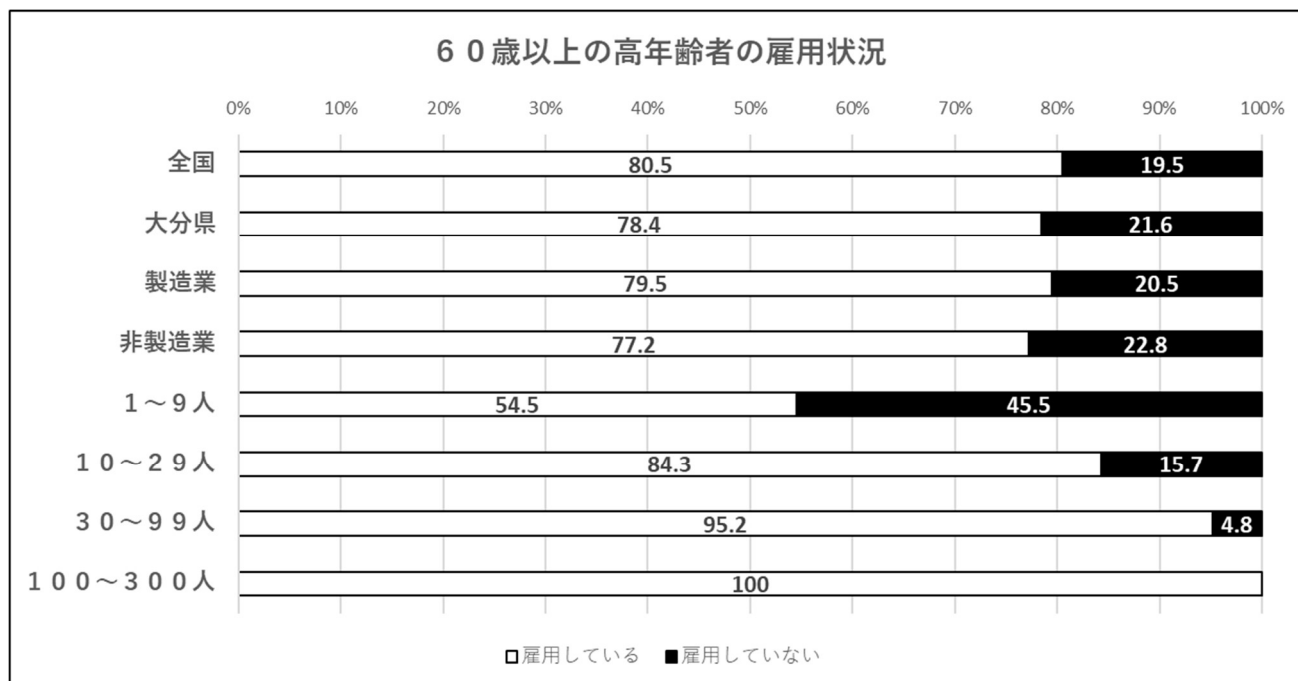
○高年齢者の雇用について

１．６０歳以上の高年齢者の雇用状況

大分県内の６０歳以上の高年齢者の雇用状況は、「雇用している」が７８．４％、「雇用していない」が２１．６％となっている。一方、全国では「雇用している」が８０．５％、「雇用していない」が１９．５％となっており、県内の６０歳以上の高年齢者の雇用状況は、おおむね全国平均と同様の結果となった。

規模別にみると、「１～９人」の事業所では「雇用している」が５４．５％に対し、「３０～９９人」の事業所では９５．２％、「１００～３００人」の事業所では１００％となっており、１０人以上の規模の事業所の８割以上が６０歳以上の高年齢者を雇用している結果となった。

《６０歳以上の高年齢者の雇用状況》

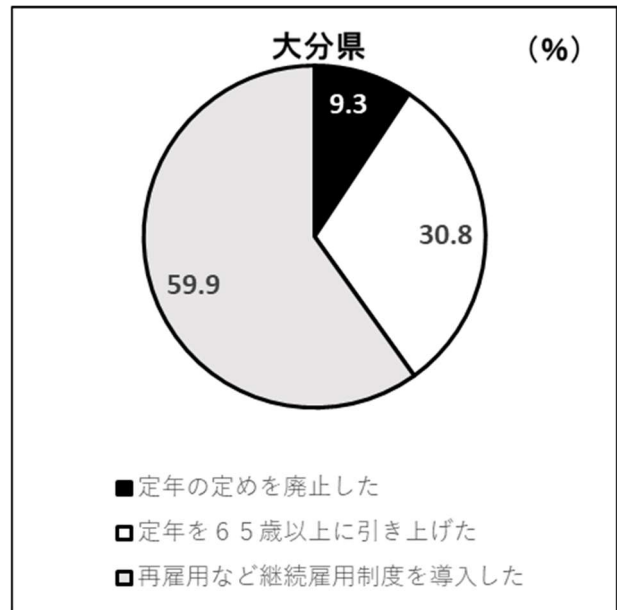
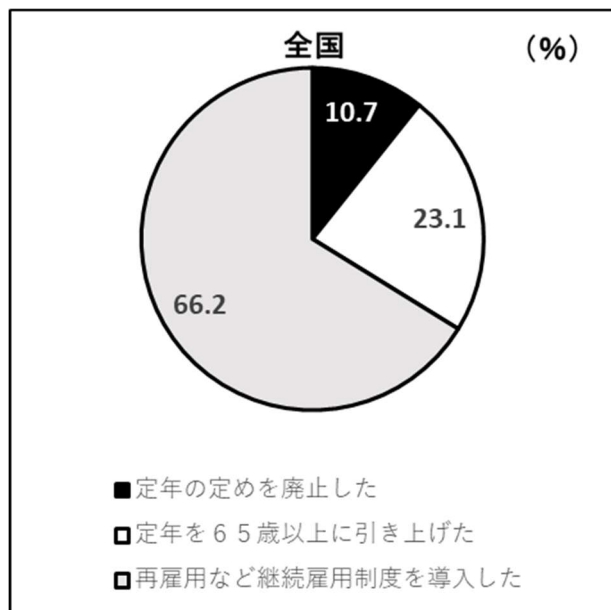


２．高年齢者雇用措置で講じた内容

大分県内における高年齢者雇用措置で講じた内容については、「再雇用など雇用継続制度を導入した」が５９．９％と最も多く、次いで「定年を６５歳以上に引き上げた」が３０．８％、「定年の定めを廃止した」が９．３％であった。

一方全国では、「再雇用など雇用継続制度を導入した」が６６．２％と最も多く、次いで「定年を６５歳以上に引き上げた」が２３．１％であった。全国平均と比べ大分県では、「定年を６５歳以上に引き上げた」と回答した事業所が７．７ポイント多い結果となった。

《高年齢者雇用措置で講じた内容》



3. 高年齢者の労働条件（60歳前との比較）

大分県内における高年齢者の労働条件のうち「賃金」については、「変わらない」とした事業所が41.3%と最も多く、全国平均の36.6%と比較して4.7ポイント高くなっている。

事業所規模別にみると、従業員99人以下の事業所の40%以上が「変わらない」としているのに対し、「100人～300人」の事業所では20%と20ポイント以上低くなっている。

「役職」についても、「変わらない」とした事業所が50.6%と最も多く、全国平均の43.7%と比較して6.9ポイント高くなっている。

事業所規模別にみると、従業員99人以下の事業所の44.9%以上が、「変わらない」としているのに対し、「100人～300人」の事業所では26.7%と18ポイント以上低くなっている。

事業所規模の小さい事業所ほど賃金や役職を変えていない傾向にあるという結果になっている。

「仕事の内容」、「1日の労働時間」、「週の労働時間」については概ね全国と同様の結果となっている。

《高年齢者の労働条件》

	賃金			役職			仕事の内容		
	一律に 下がる	変わら ない	個人に よる	変わる	変わら ない	個人に よる	変わる	変わら ない	個人に よる
全国	23.0	36.6	40.4	19.2	43.7	37.1	7.3	59.2	33.5
大分県	21.1	41.3	37.7	14.8	50.6	34.6	6.1	58.9	35.0
1～9人	21.2	44.2	34.6	9.6	63.5	26.9	5.8	71.2	23.1
10～29人	16.8	43.6	39.6	13.3	52.0	34.7	8.0	56.0	36.0
30～99人	25.3	40.5	34.2	20.5	44.9	34.6	3.8	58.2	38.0
100～ 300人	26.7	20.0	53.3	13.3	26.7	60.0	6.7	40.0	53.3
製造業	24.3	42.6	33.1	18.8	48.1	33.1	5.2	64.4	30.4
非製造業	17.1	39.6	43.2	10.0	53.6	36.4	7.2	52.3	40.5

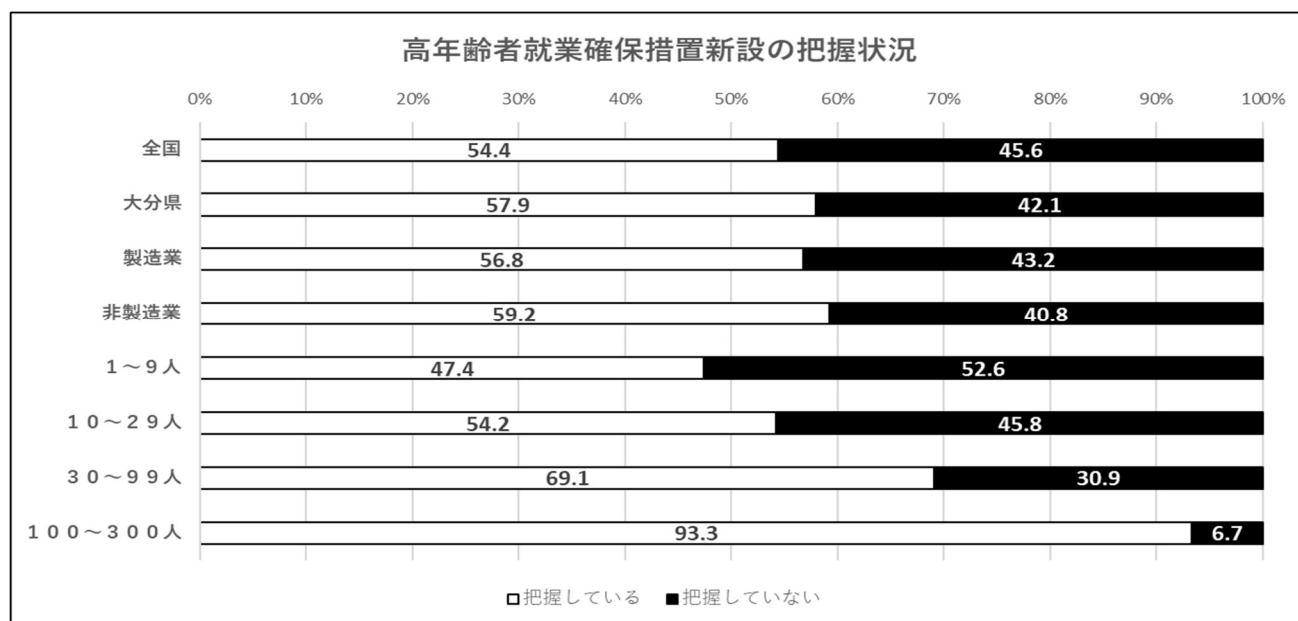
	1日の労働時間			週の労働日数		
	少なく なる	変わら ない	個人に よる	少なく なる	変わら ない	個人に よる
全国	9.6	65.5	24.8	10.8	63.5	25.7
大分県	12.6	66.7	20.7	13.1	64.1	22.9
1～9人	15.4	71.2	13.5	21.2	67.3	11.5
10～29人	17.0	62.0	21.0	18.0	56.0	26.0
30～99人	7.6	65.8	26.6	3.8	66.7	29.5
100～ 300人	0	86.7	13.3	0	93.3	6.7
製造業	11.9	66.7	21.5	12.7	65.7	21.6
非製造業	13.5	66.7	19.8	13.5	62.2	24.3

4. 高年齢者就業確保措置の新設を把握していたか

大分県内における高年齢者就業確保措置新設の把握状況については、「把握している」と回答した事業所は57.9%と全国の54.4%とほぼ同じ結果であった。

業種別においても差異は見られなかったが、規模別にみると「1～9人」で「把握している」と回答した事業所は47.4%であるのに対し、「100～300人」では93.3%となっていることから、事業規模が100人以上の事業所では、ほぼ把握されているが、それ以下の事業所の周知が十分でない結果となっている。

《高年齢者就業確保措置新設の把握状況》

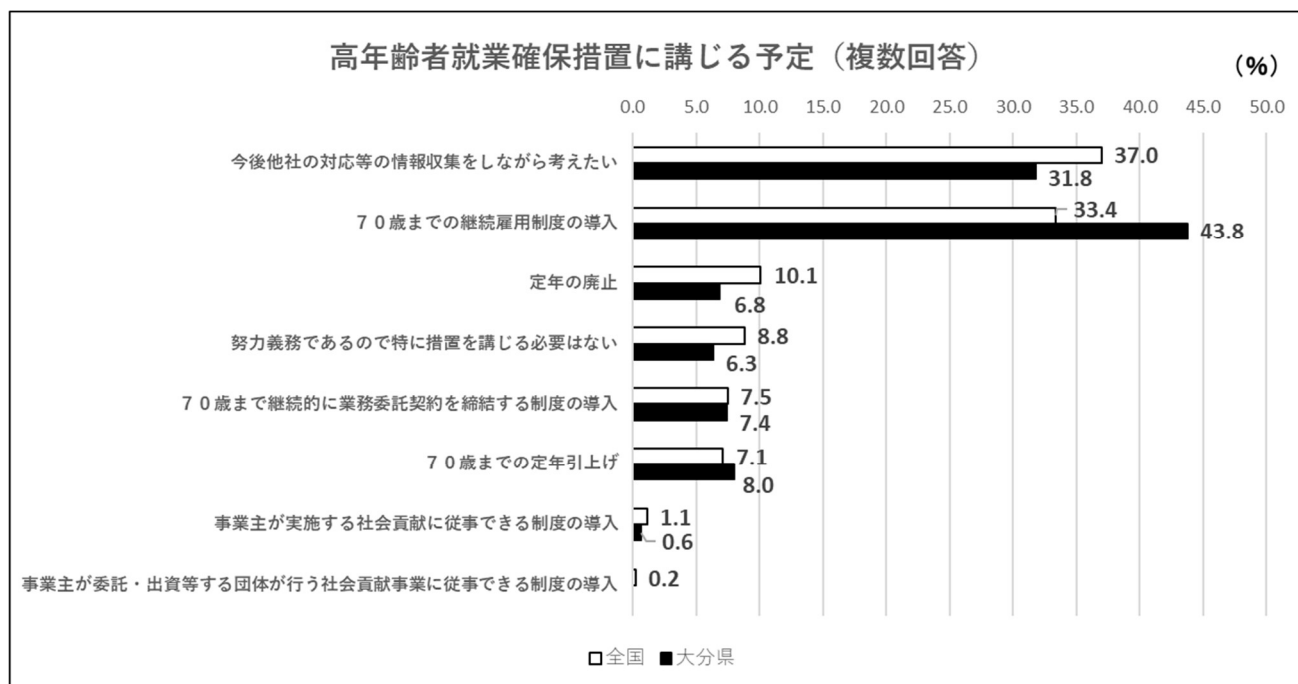


5. 高年齢者就業確保措置のために、どのような措置を講じる予定か

大分県内における高年齢者就業確保措置のために講じる措置については、「70歳までの雇用継続制度の導入」を予定しているが43.8%と最も多く、次いで「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」が31.8%、「70歳までの定年引上げ」が8.0%となっている。

全国では、「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」が37.0%と最も多く、次いで「70歳までの継続雇用制度の導入」が33.4%、「定年の廃止」が10.1%の順となっている。

《高年齢者就業確保措置に講じる予定》



○新型コロナウイルス感染拡大による影響について

1. 経営への影響

大分県内における新型コロナウイルス感染症による経営への影響は、「売上高の減少」が73.1%と最も多く、次いで「取引先・顧客からの受注減少」が56.9%、「営業活動等の縮小」が38.4%の順となっている。

この傾向は、全国と比較してもほぼ同様の結果となっている。

業種別にみると、製造業では「売上高の減少」が72.6%と最も多く、次の「取引先・顧客からの受注減少」も68%と両者とも高い水準にあり、以下「営業活動等の縮小」39.5%、「休業の実施」32%がそれに続いている。

非製造業でも「売上高の減少」が69.6%と最も多いものの、「取引先・顧客からの受注減少」は43.9%と製造業ほど高くはなく、次の「営業活動等の縮小」37.2%に近い結果となっている。

製造業、非製造業問わず、7割近い事業所が「売上高の減少」と回答しており、新型コロナウイルス感染症が、あらゆる業界の経営に深刻な影響を与えていることが垣間見える結果となっている。

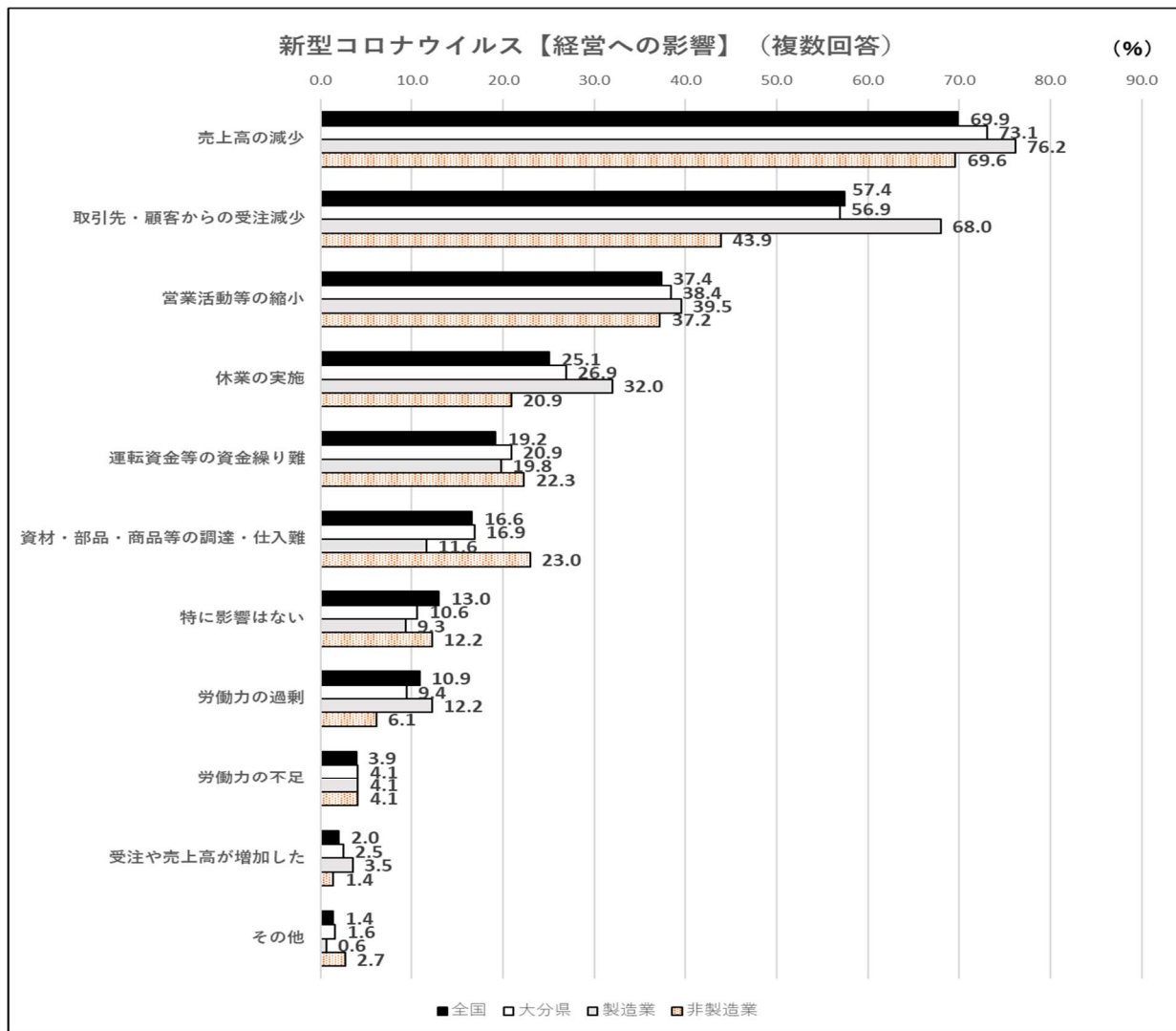
2. 従業員等の雇用環境の変化

大分県内における新型コロナウイルス感染拡大による雇用環境の変化については、「特に変化はない」が42%、次いで「労働日数を減らした従業員がいる」が26.8%、「子の学校等休校のため欠勤・遅刻・早退をした従業員がいる」が22.3%と続いている。

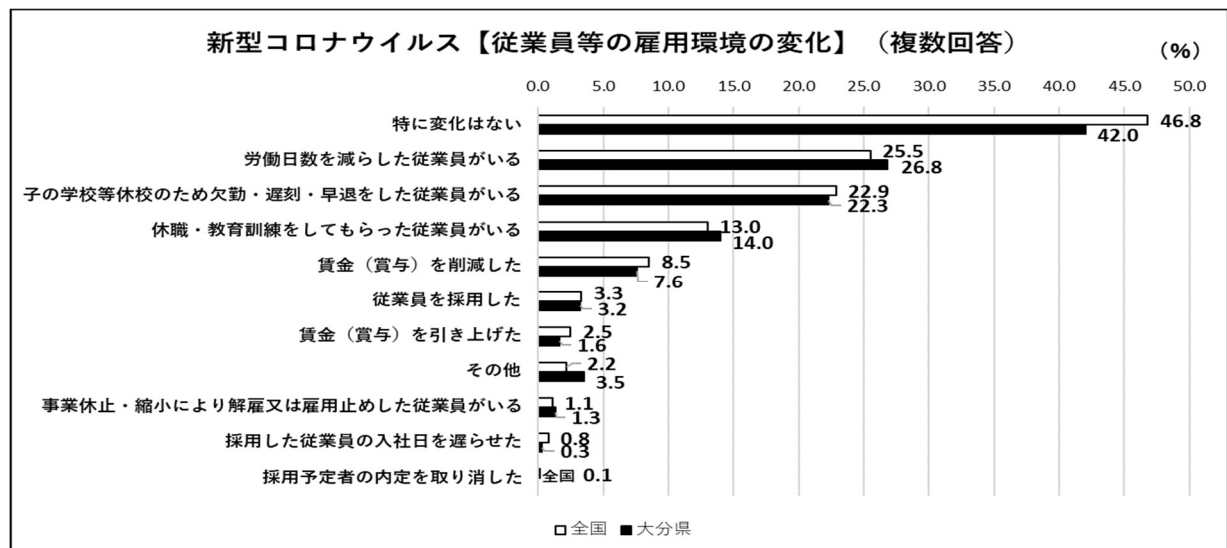
全国においても、「特に変化はない」が46.8%、次いで「労働日数を減らした従業員がいる」が25.5%、「子の学校等休校のため欠勤・遅刻・早退をした従業員がいる」が22.9%であり、同様の傾向であるが、「特に変化がない」が全国より5ポイント近く低いことから、全国よりも影響を受けていることが垣間見える。

大分県内では、「休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる」が14%に上るなど、新型コロナウイルス感染拡大により、雇用環境にも様々な変化が起きていることが分かる。

《新型コロナウイルス【経営への影響】》



《新型コロナウイルス【従業員等の雇用環境の変化】》



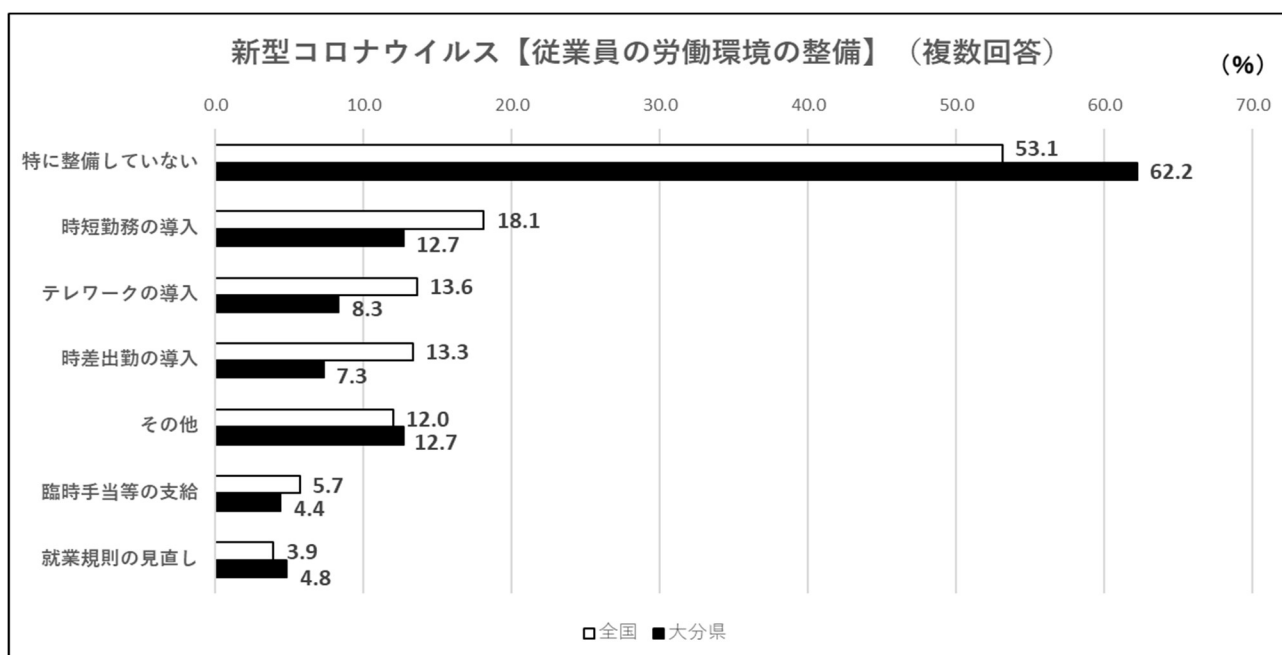
3. 従業員の労働環境の整備

大分県内の事業所が実施した新型コロナウイルス感染拡大に対する労働環境の整備で最も多かった回答は、「特に整備していない」が62.2%と最も多く、全国平均の53.1%と比べても9.1ポイント高い結果となっている。

整備した内容としては、「時短勤務の導入」が最も多く18.1%、次いで「テレワークの導入」8.3%、「時差出勤の導入」7.3%と続いているが、その割合は全国の6割程度にとどまっている。

これには、緊急事態宣言が発出された東京をはじめとする首都圏の事業所の方が、整備せざるを得ない緊急性が高かったことが影響していると推測される。

《新型コロナウイルス【従業員の労働環境の整備】》

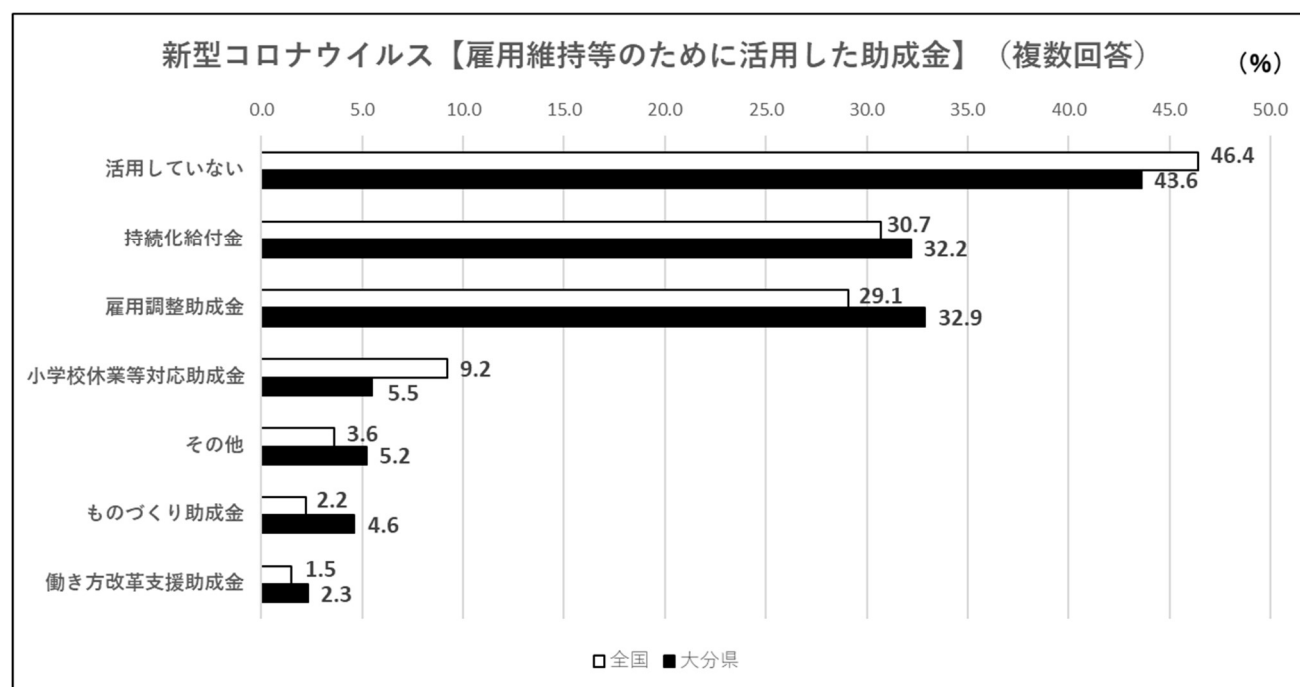


4. 雇用維持等のために活用（申請）した助成金について

大分県内の事業所が、新型コロナウイルス感染拡大により、雇用の維持のために活用（申請）した助成金では、「雇用調整助成金」が32.9%と最も多く、次いで「持続化給付金」が32.2%となっている。いずれも全国平均を1.5～3.8ポイント上回るなど、県内事業者による支援施策の活用が進んでいることが分かる結果となっている。

一方で、「活用していない」と回答した事業所は、全国平均の46.4%よりも2.8ポイント少ないものの、43.6%と多く、4割を超える事業所が助成金等を活用していないという結果となった。

≪新型コロナウイルス【雇用維持等のために活用した助成金】≫



○賃金改定について

1. 賃金改定の実施状況

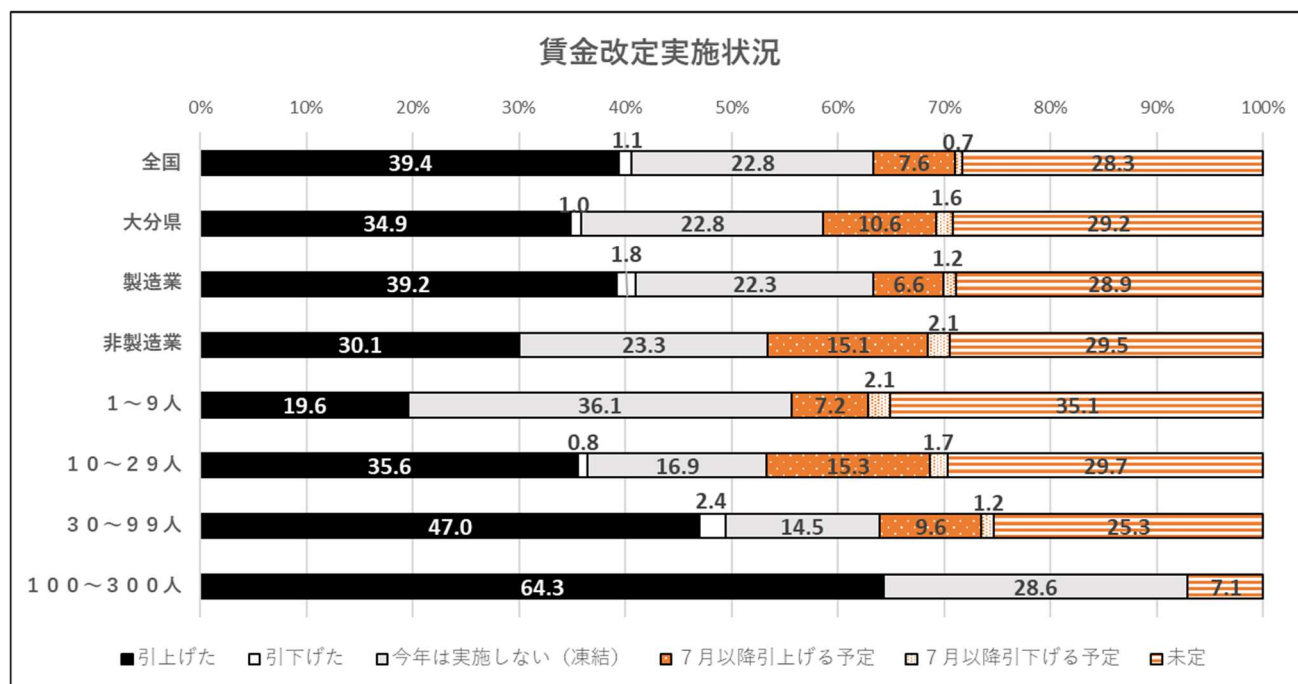
大分県の令和2年1月1日から令和2年7月1日までの間における賃金改定の実施状況については、「引上げた」が34.9%と最も多く、次いで「未定」と回答した事業所が29.2%、「今年は実施しない（凍結）」が22.8%と続いている。

規模別にみると、「100人～300人」の事業所では「引上げた」が64.3%であるのに対し、「1～9人」の事業所では19.6%と44.7ポイント低く、規模が小さくなるに従って「今年は実施しない（凍結）」及び「未定」と回答した事業所の割合が多くなっていることが分かる。

平均所定内賃金（改定後）は229,712円、平均昇給額は3,253円、平均昇給率は1.44%となっている。全国平均所定内賃金（改定後）の257,854円と比べ、28,142円下回っている。

業種別にみると、製造業の昇給額の2,715円に対し、非製造業は5,259円と2,544円の差があり、業種により大きな開きが見られた。

《賃金改定実施状況》



《平均所定内賃金（加重平均）》

	平均所定内賃金（加重平均）※1					
	事業所数	対象者数	改定前の賃金	改定後の賃金	昇給額	昇給率
全国	9,154	262,975人	253,231円	257,854円	4,623円	1.83%
大分県	135	3,612人	226,459円	229,712円	3,253円	1.44%
製造業	85	2,849人	221,124円	223,839円	2,715円	1.23%
非製造業	50	763人	246,383円	251,642円	5,259円	2.13%
1～9人	36	137人	225,823円	228,249円	2,426円	1.07%
10～29人	44	587人	217,183円	221,824円	4,641円	2.14%
30～99人	42	1,564人	236,177円	239,308円	3,131円	1.33%
100～300人	13	1,324人	219,159円	222,026円	2,867円	1.31%

※1 加重平均＝（各事業所の昇給額×対象人数）の総和÷常用労働者の総和

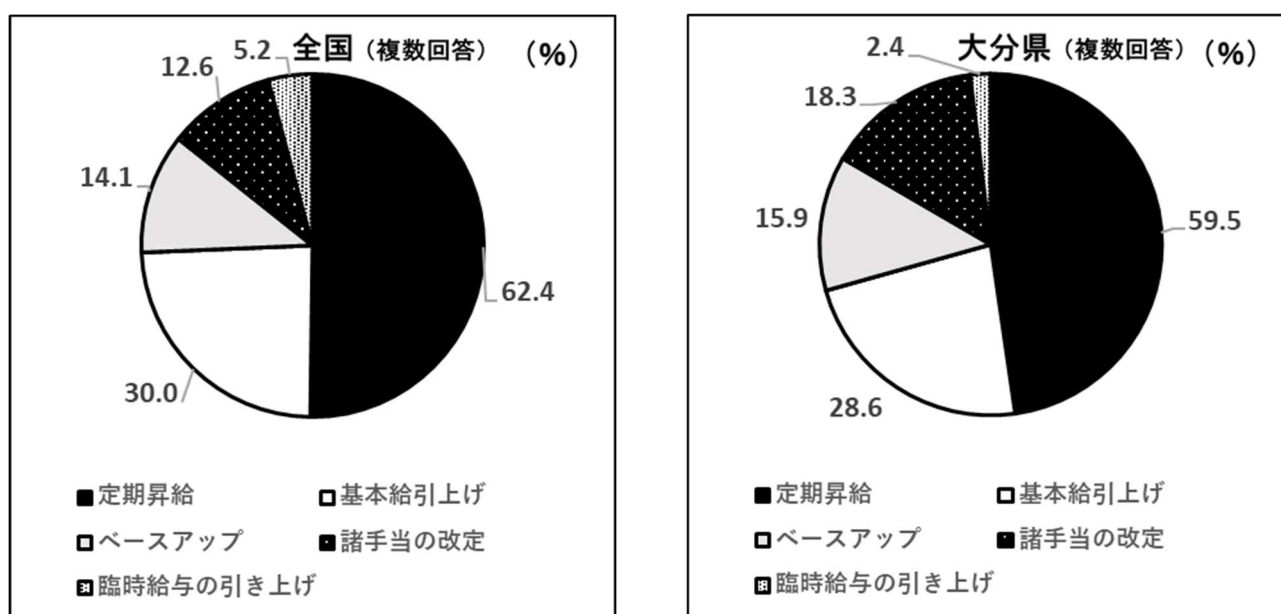
2. 賃金改定の内容

令和2年1月1日から令和2年7月1日までの間に「上げた」又は、「令和2年7月以降引上げ予定」と回答した県内の事業所における、賃金改定の内容で最も多かったのは「定期昇給」で59.5%、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が28.6%、「諸手当の改定」が18.3%の順となっている。

全国においては、「定期昇給」が62.4%と最も多く、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」が30.0%、「ベースアップ」が14.1%と続いている。

全国と比較すると「諸手当の改定」と回答した事業所が全国の12.6%に対し、大分県では18.3%であり5.7ポイント多いという結果となった。

《賃金改定の内容》

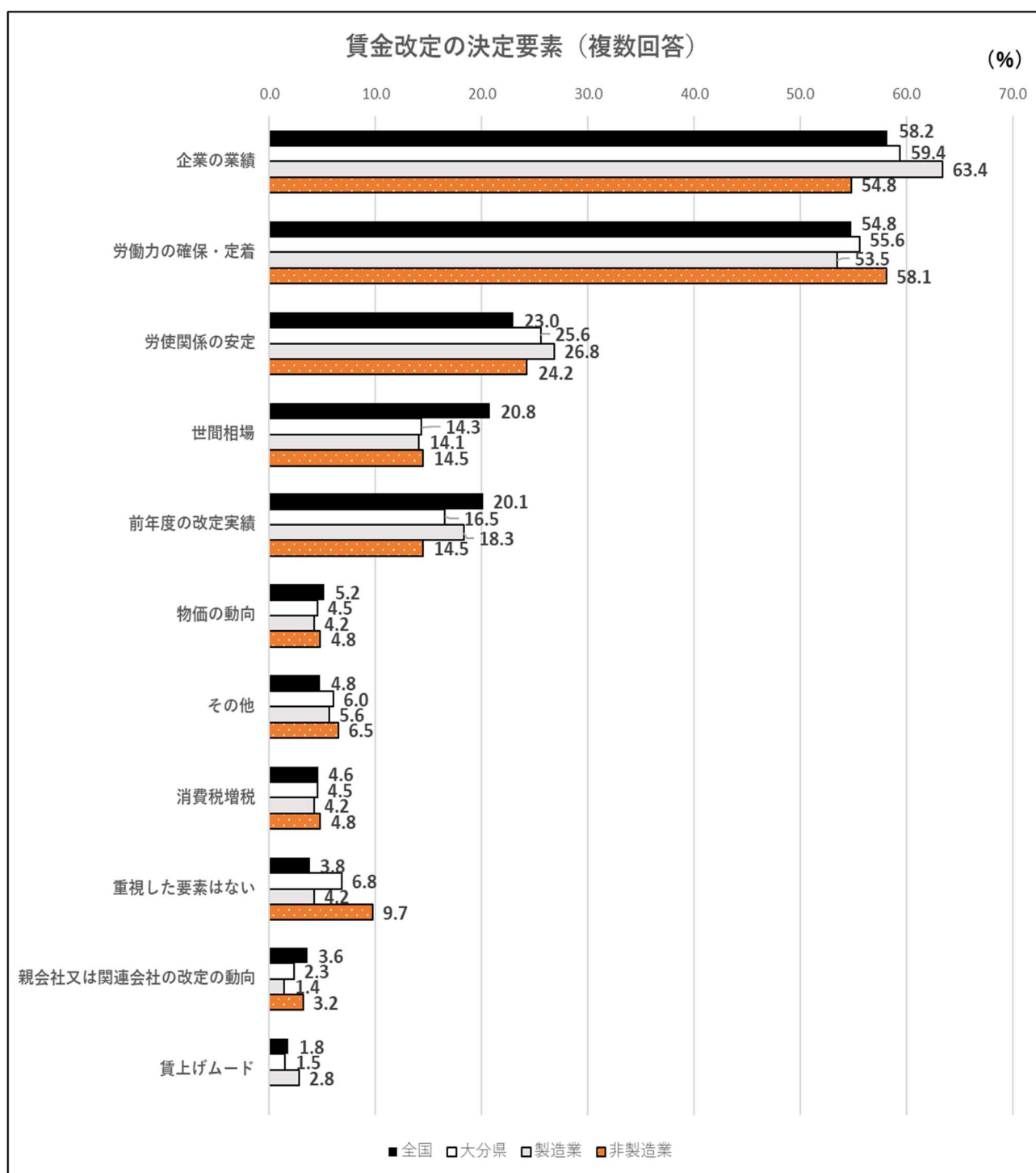


3. 賃金改定の決定要素

令和2年1月1日から令和2年7月1日までの間に「上げた」又は「令和2年7月以降引上げ予定」と回答した県内の事業所における、賃金改定の決定要素の内容で最も多かったのは「企業の業績」が59.4%で、次いで「労働力の確保・定着」が55.6%、「労使関係の安定」が25.6%と続いている。この結果は、全国と比較しても同様の傾向であった。

業種別にみると、「企業の業績」と回答した事業所は、製造業で63.4%、非製造業で54.8%となった。一方、「労働力の確保・定着」と回答した事業所は、製造業で53.5%、非製造業で58.1%という結果となり、製造業では業績を重視、非製造業では労働力の確保定着を重視している傾向にあるという結果となった。

《賃金改定の決定要素》



○労働組合の有無について

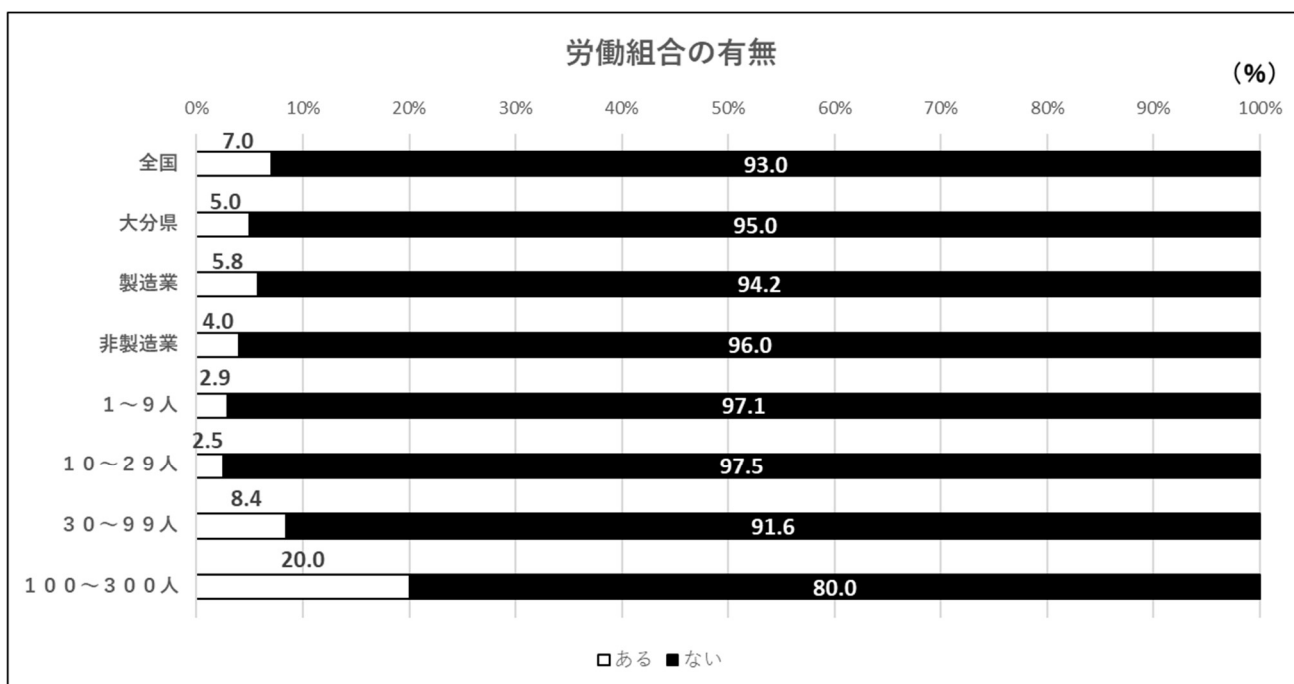
1. 労働組合の有無

大分県における労働組合の有無については、「ある」と回答した事業所が5%、「ない」と回答した事業所が95%であった。

全国では、「ある」と回答した事業所が7%、「ない」と回答した事業所が93%であった。

規模別にみると、「30～99人」の事業所では「ある」が8.4%、「100～300人」の事業所では「ある」が20.0%であり、規模が大きい事業所ほど労働組合が組織されていることが分かる。

《労働組合の有無》



【参考資料】令和2年度中小企業労働事情実態調査票

(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。)

令和2年6月 **秘**

令和2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いたしました。

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、よろしくお願い申し上げます。

令和2年度 中小企業労働事情実態調査票

調査時点：令和2年7月1日 調査締切：令和2年7月20日

記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 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。
- ◇ご記入方法 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。)
- ◇お問合せ先 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合せは、下記までお願いいたします。調査票は7月20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)	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. 総合工業業 13. 産別工業業（設備工業を除く） 14. 設備工業業 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 19. その他 (具体的に：)	

設問1) 現在の従業員数についてお答えください。

- ① 令和2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 期間を決めて雇われている者、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、貴事業所に勤めている者のうち、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 令和元年の従業員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 令和元年の従業員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 令和2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。(どちらかに○)

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 令和2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 (令和2年6月支給額)			
高 校 卒	技術系			人	人				円
	事務系			人	人				円
専 門 学 校 卒	技術系			人	人				円
	事務系			人	人				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 (令和2年6月支給額)			
短大卒 (含高専)	技術系		人	人			円
	事務系		人	人			円
大 学 卒	技術系		人	人			円
	事務系		人	人			円

[注] (1) 令和2年6月の1ヵ月間に支給した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門学校専門課程(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 令和3年3月の新規卒学生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 卒年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) 高齢者の雇用についてお答え下さい。

① 60歳以上の高齢者を雇用していますか。(どちらかに○)

1. 雇用している 2. 雇用していない

↓※ 1. に○をした事業所は②、③の質問にお答えください。

② 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により高齢者雇用措置(定年を65歳まで引き上げる、継続雇用制度の導入といった対応)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ましたか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止した 2. 定年を65歳以上に引き上げた 3. 再雇用など継続雇用制度を導入した

③ 高齢者の労働条件は、60歳前と比べてどのようになりましたか。(それぞれ1~3の中で1つだけに○)

賃金			役職			仕事の内容			1日の労働時間			週の労働日数		
下 が 律 に	な 変 わ ら い ら る に	よ 個 人 に	変 わ る	な 変 わ ら い ら る に	よ 個 人 に	変 わ る	な 変 わ ら い ら る に	よ 個 人 に	な 少 な く	な 変 わ ら い ら る に	よ 個 人 に	な 少 な く	な 変 わ ら い ら る に	よ 個 人 に
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

④ 令和3年4月1日施行予定の「改正高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、事業主に対して、高齢者の70歳までの就業機会確保措置を講じる努力義務が設けられます(以下:「高齢者就業確保措置」といいます。)。貴事業所では高齢者就業確保措置の新設を把握していましたか。(どちらかに○)

1. 把握している 2. 把握していなかった

↓※ 1. に○をした事業所は⑤の質問にお答えください。

⑤ 高齢者就業確保措置のために、貴事業所ではどのような措置を講じる予定ですか。(該当するすべてに○)

1. 70歳までの定年引上げ 2. 70歳までの継続雇用制度の導入(他事業主による場合を含む)
3. 定年の廃止 4. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
5. 70歳まで継続的に事業主が実施する社会貢献に従事できる制度の導入
6. 70歳まで継続的に事業主が委託・出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入
7. 努力義務であるので特に措置を講じる予定はない 8. 今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい

設問7) 新型コロナウイルス感染拡大による影響についてお答え下さい。

① 新型コロナウイルス感染拡大による貴事業所の経営への影響についてお答えください。(該当するすべてに○)

1. 労働力の不足 2. 労働力の過剰 3. 資材・部品・商品等の調達・仕入難 4. 売上高の減少
5. 取引先・顧客からの受注減少 6. 営業活動等の縮小 7. 運転資金等の資金繰り難 8. 休業の実施
9. 受注や売上高が増加した 10. 特に影響はない 11. その他()

② 新型コロナウイルス感染拡大による貴事業所の従業員等の雇用環境の変化について、お答えください。(該当するすべてに○)

1. 休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる 2. 労働日数を減らした従業員がいる
3. 子の学校等休校のため休んだ又は遅刻・早退をした従業員がいる
4. 事業休止・縮小により解雇した又は雇止めした従業員がいる 5. 採用した従業員の入社日を遅らせた
6. 採用予定者の内定を取り消した 7. 従業員を採用した 8. 賞金(賞与)を削減した
9. 賞金(賞与)を引き上げた 10. 特に変化はない 11. その他()

③ 新型コロナウイルス感染拡大への対策として、貴事業所で実施した従業員の労働環境の整備について、お答えください。(該当するすべてに○)

1. テレワークの導入 2. 時差出勤の導入 3. 時短勤務の導入 4. 臨時手当等の支給
5. 就業規則の見直し 6. 特に整備していない 7. その他()

④ 新型コロナウイルス感染拡大により、貴事業所が従業員の雇用維持等のために活用(申請)した助成金についてお答えください。(該当するすべてに○)

- | | | | |
|-------------|---------------|----------------|-----------|
| 1. 雇用調整助成金 | 2. 働き方改革支援助成金 | 3. 小学校休業等対応助成金 | 4. 持続化給付金 |
| 5. ものづくり補助金 | 6. 活用していない | 7. その他() | |

※ 特別定額給付金等の従業員個人へ給付されるものについては、除いてご回答ください。

設問 8) 賃金改定についてお答えください。

① 令和 2 年 1 月 1 日から令和 2 年 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】をご参照ください。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。

賃金分類表

現金給与総額	定期給与	所定内賃金	(固定部分) 基本給(年齢給、職能給、職務給、勤続給)、役付手当、技能手当、特殊勤務手当、家族手当、住宅手当、食事手当など (変動部分) 精勤手当、生産手当、能率手当など
		所定外賃金	(超過勤務手当、休日出勤手当、宿直手当、深夜勤務手当など)
	臨時給与(夏季・年末賞与など)		

※ ①において 1. または 4. に○をした事業所及び臨時給与を引上げた事業所は②、③の質問にお答えください。

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いいます。

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。(どちらかに○)

- | | |
|-------|--------|
| 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。記入もれがないか再度お確かめのうえ、7 月 20 日までにご返送ください。