

兵庫県における 中小企業労働事情

平成30年度 兵庫県中小企業労働事情実態調査報告書

平成30年11月

兵庫県中小企業団体中央会

はじめに

本調査は、中小企業専門の労働調査として昭和39年から毎年定期的
に実施しているもので、今年で55回目となります。

我が国経済は、雇用・所得環境の改善が続くなか、各種政策の効果もあ
り、緩やかな回復基調が期待されています。ただし、通商問題の動向が世
界経済に与える影響や、海外経済の不確実性、また、相次いでいる自然災
害の経済に与える影響に十分留意する必要があります。中小企業を取巻く
経営環境は、改善傾向にあります。大企業との生産性格差などといった
課題も進行しています。

こうした情勢下、本会では中小企業における労働事情を的確に把握し、
適正な労働対策を確立することを目的に、毎年、「中小企業労働事情実態
調査」を実施しております。

本年度は、「経営について」「労働時間」「有給休暇」「新規学卒者の
採用状況」「長時間労働、同一労働同一賃金への対応」「有期労働契約に
関する無期転換ルール」「賃金改定」の調査項目に従い、調査を実施いた
しました。

この報告書が、本県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。

本調査の実施にあたりまして、ご協力いただきました関係組合並びに調
査対象事業所に対しまして、厚くお礼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。

平成30年11月

兵庫県中小企業団体中央会

目 次

I. 調査実施の要領	1
II. 回答事業所の概要	2
III. 調査結果のポイント	4
IV. 調査結果の概要	5
1. 経営状況	5
2. 経営方針	6
3. 経営上の障害	6
4. 経営上の強み	7
5. 従業員の労働時間について	7
6. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率	8
7. 新規学卒者の採用について	9
8. 長時間労働、同一労働同一賃金への対応について	12
9. 有期労働契約に関する無期転換ルール等について	14
10. 賃金改定について	15
V. 平成30年度中小企業労働事情実態調査票	17

I. 調査実施の要領

1. 調査の目的

この調査は、兵庫県内の中小企業における賃金・労働時間・雇用等の実態を的確に把握し、適切な中小企業の労働対策を樹立、並びに時宜を得た労働支援方針の策定に資することを目的に実施した。

2. 調査の時点

平成30年7月1日

3. 調査の対象

本会に所属する組合の組合員のうち、従業員数300人以下の中小企業。

4. 調査の実施方法

兵庫県中小企業団体中央会会員組合等より業種別に対象先を抽出し、調査票を配布。更に団体を通じて傘下の中小企業者に再配布し、本会宛に直接郵送されたものを兵庫県回答として取りまとめ、全国中小企業団体中央会において全国集計した。

5. 調査の内容

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

6. 回答の状況

兵庫県下1,500事業所を対象に調査を依頼し、平成30年7月1日時点の調査を行った。有効回答数は448事業所（製造業261事業所、非製造業187事業所）【回収率：29.9%】であった。

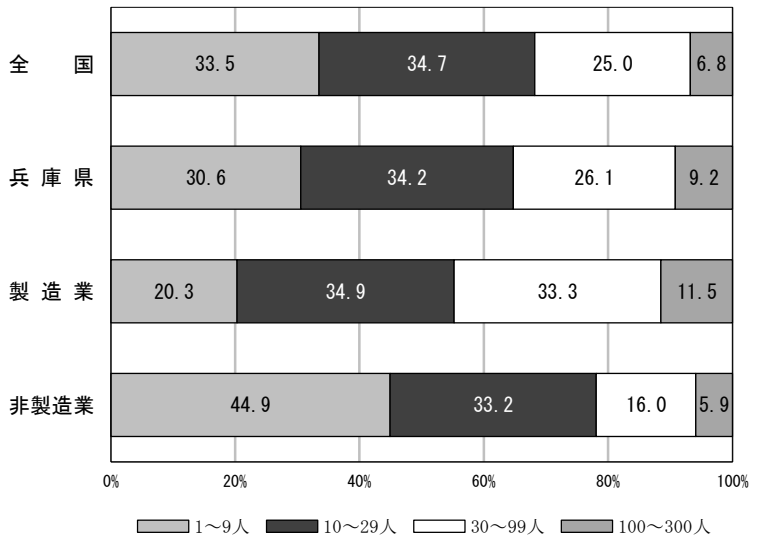
- ・統計表あるいはグラフ中には、集計母数が極めて少ないものがあります。
- ・設問項目ごとに「不明」「非該当」を除いて集計しているため、各有効回答数に差が生じています。
- ・構成百分率の計算は、小数点第2位以下を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合があります。

II. 回答事業所の概要

1. 兵庫県下では従業員30人未満の事業所が64.8%（昨年度調査64.4%）を占める

今回の調査では、回答のあった448事業所のうち、製造業が261事業所で58.3%、非製造業が187事業所で41.7%だった。従業員規模は「10～29人」が34.2%で最も多く、次いで「1～9人」（30.6%）、「30～99人」（26.1%）と続き、従業員規模30人未満の事業所は全体の64.8%（対前年比0.4ポイント増）、30人以上の事業所数割合は35.3%（対前年比0.2ポイント減）とほぼ横ばい傾向である。業種別にみると、昨年度調査同様、非製造業で小規模事業所が多く、「1～9人」の事業所割合は製造業の20.3%に対し、非製造業は44.9%と多くなっている。＜図1＞

＜図1＞ 従業員規模別事業所割合（%）



労働組合の有無については、「ある」との回答が7.6%で、全国平均を1.1ポイント上回っている。業種別では、製造業が8.8%（対前年比1.5ポイント減）、非製造業が5.9%（対前年比2.0ポイント増）となり、製造業が2.9ポイント上回っているものの、スコアの差は縮まっている。＜表1＞

＜表1＞ 回答事業所の概要（件数、（ ）内は%）

	事業所数	従業員構成				労働組合	
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	あり	なし
全 国	18,697 (100)	6,258 (33.5)	6,494 (34.7)	4,671 (25.0)	1,274 (6.8)	1,215 (6.5)	17,482 (93.5)
兵 庫 県	448 (100)	137 (30.6)	153 (34.2)	117 (26.1)	41 (9.2)	34 (7.6)	414 (92.4)
製 造 業	261 (100)	53 (20.3)	91 (34.9)	87 (33.3)	30 (11.5)	23 (8.8)	238 (91.2)
食料品	35	6	12	15	2	1	34
繊維工業	14	8	5	0	1	2	12
木材・木製品	8	3	2	3	0	2	6
印刷・同関連	4	0	1	2	1	1	3
窯業・土石製品	14	3	6	3	2	0	14
化学工業	8	4	1	2	1	0	8
金属・同製品	111	23	43	32	13	11	100
機械器具	43	2	7	25	9	4	39
その他の製造業	24	4	14	5	1	2	22
非製造業	187 (100)	84 (44.9)	62 (33.2)	30 (16.0)	11 (5.9)	11 (5.9)	176 (94.1)
情報通信業	5	3	1	1	0	1	4
運輸業	6	0	0	3	3	3	3
建設業	53	23	23	5	2	1	52
卸売業	54	22	22	9	1	1	53
小売業	41	27	10	3	1	2	39
サービス業	28	9	6	9	4	3	25

2. 兵庫県の常用労働者は、女性比率が少しずつ高まりつつある

兵庫県の常用労働者における男女比をみると男性70.1%、女性29.9%で、ほぼ昨年度調査並みのスコアであり、全国平均とまったく同じ割合となっている。業種別にみると、製造業は男性72.1%、女性27.9%、非製造業では男性65.4%、女性34.6%と、製造業では男性比率が、非製造業では女性比率が若干伸びており、中でも非製造業の女性割合は全国平均と比べても7.7ポイント上回っている。パートタイム労働者の男女比をみると、兵庫県は、男性26.1%、女性73.9%で昨年度調査と比べ、男性比率が増加している。常用労働者同様、非製造業では女性のパートタイム労働者比率が高く、全国平均を6.0ポイント上回っている。<表2>

<表2> 男女別常用労働者・パートタイム労働者割合 (%)

	男性	女性	男パート	女パート
全国	70.1 (70.2)	29.9 (29.8)	27.2 (26.8)	72.8 (73.2)
製造業	67.5 (67.7)	32.5 (32.3)	24.0 (23.2)	76.0 (76.8)
非製造業	73.1 (73.2)	26.9 (26.8)	30.2 (30.0)	69.8 (70.0)
兵庫県	70.1 (69.2)	29.9 (30.8)	26.1 (22.4)	73.9 (77.6)
製造業	72.1 (70.2)	27.9 (29.8)	27.3 (19.7)	72.7 (80.3)
非製造業	65.4 (66.8)	34.6 (33.2)	24.2 (24.6)	75.8 (75.4)

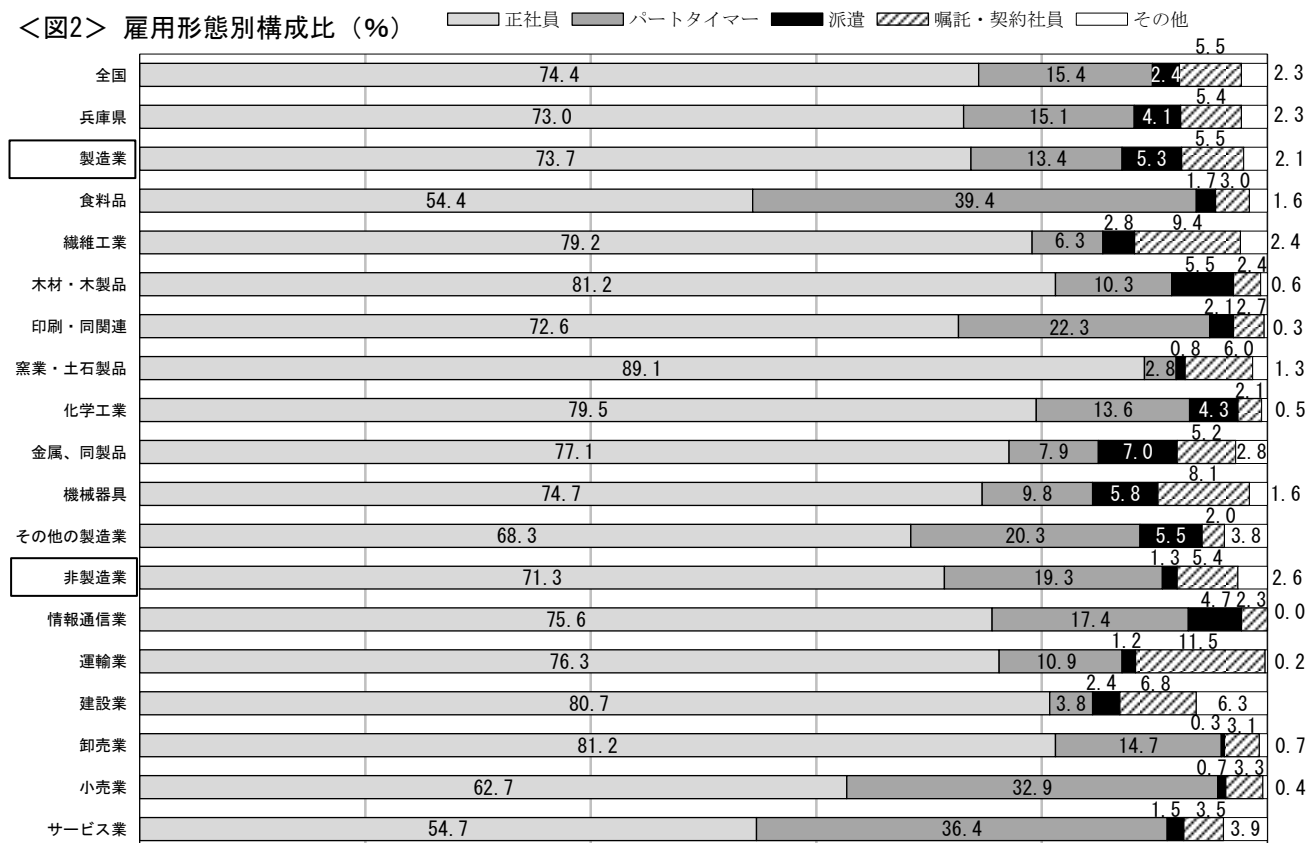
() 内は昨年のデータ

3. 「正社員」が73.0%、「パートタイマー」が15.1%

兵庫県の雇用形態別での従業員割合をみると「正社員」が73.0%で最も多く、次いで「パートタイマー」(15.1%)、「嘱託・契約社員」(5.4%)、「派遣」(4.1%)、「その他」(2.3%)と続く。昨年度調査と比べると「正社員」(対前年比2.3ポイント増)が増加し、「パートタイマー」(対前年比2.3ポイント減)が減少している。また、全国平均と比べると「正社員」は1.4ポイント、「パートタイマー」は0.3ポイント少なく、「派遣」が1.7ポイント多くなっている。

業種別に「正社員」の割合をみると、製造業(73.7%)が非製造業(71.3%)を2.4ポイント上回り、具体的な業種では「窯業・土石製品」(89.1%)、「卸売業」(81.2%)、「建設業」(80.7%)のスコアが高い。「パートタイマー」の割合をみると、非製造業(19.3%)が製造業(13.4%)を5.9ポイント上回り、具体的な業種では「食料品」(39.4%)、「サービス業」(36.4%)、「小売業」(32.9%)のスコアが3割台と高くなっている。<図2> (※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「情報通信業」「運輸業」は母数が10未満のため参考数値)

<図2> 雇用形態別構成比 (%)



Ⅲ. 調査結果のポイント

1. 経営状況

現在の経営状況は「変わらない」が52.0%で最も多い。景況DI（「良い」－「悪い」）をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△12.0%から今回は△10.3%と1.7ポイント好転している。業種別にみると製造業は4.5ポイント好転しているが、非製造業は2.5ポイント悪化している。

2. 経営方針

現在の主要事業は「現状維持」との回答が59.1%で最も多く、次いで「強化拡大」（35.7%）、「縮小」（3.6%）、「廃止」（0.9%）と続いており、昨年度調査と比べ大きな変化はみられない。

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

経営上の障害については、全体では「人材不足（質の不足）」が53.3%で最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」（33.3%）、「販売不振・受注の減少」（30.5%）、「原材料・仕入品の高騰」（29.6%）と続く。「原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査の6位から4位へと順位をあげた。

4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

経営上の強みについては、全体では「顧客への納品・サービスの速さ」（31.5%）が最も多く、以下「製品の品質・精度の高さ」（27.3%）、「製品・サービスの独自性」（25.7%）と続く。昨年度調査と比べ、上位2項目は変わらず、「製品・サービスの独自性」は5位から3位へと順位をあげた。

5. 従業員の労働時間について

週所定労働時間は「40時間」が48.7%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（28.4%）、「38時間以下」（13.9%）、「40時間超44時間以下」（9.0%）と続き、昨年度調査と比べ大きな変化はない。

6. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率

平均付与日数は全体で16.02日で、昨年より0.68日多く、全国平均より0.28日上回った。
平均取得日数は全体で8.37日で、昨年より0.05日多く、全国平均より0.73日上回った。
取得率は全体で53.77%で、昨年を2.15ポイント下回り、全国平均より2.61ポイント上回った。

7. 新規学卒者の採用について

平成30年3月の新規学卒者の採用または採用計画が「あった」事業所割合は23.4%で、昨年より1.9ポイント上回った。採用実績事業所数10件以上の種別で採用充足率が最も高いのは「大学卒：事務系」の86.7%、平均採用人数は「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」がともに2.15人で最も多い。1人当たりの初任給（回答事業所数10件以上）は「大学卒：技術系」が205,000円で最も高い。

8. 長時間労働、同一労働同一賃金への対応について

長時間労働への対応は、「人員の増員・配置見直し」が37.8%で最も多く、次いで「時間外労働の是正・削減」（34.3%）、「業務内容見直し・業務分担見直し」（30.5%）と続いている。
同一労働同一賃金への対応では、「定期昇給の実施」が24.9%で最も多く、次いで「賞与の支給」（23.5%）、「手当の支給」（19.7%）と続く。

9. 有期労働契約に関する無期転換ルール等について

有期労働契約に関する無期転換ルールの認知状況は、全体で65.5%となっている。
無期転換ルールの対象者となる従業員が在籍する事業所は、全体で23.0%となっている。
無期転換ルールに基づく無期転換の申込みがあった事業所は、全体で16.2%となっている。

10. 賃金改定について

平成30年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「上げた（7月以降上げる予定を含む）」事業所が63.1%（昨年度調査比2.2ポイント増）で、昨年度に引き続き増加傾向となっている。「上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は273,175円、引上げ額7,194円、引上げ率は2.70%となっている。

IV. 調査結果の概要

1. 経営状況

昨年度調査と比べ「良い」が2.7ポイント増。昨年同様、製造業での回復が目立つ

現在の経営状況は「変わらない」が52.0%で最も多く、次いで「悪い」(29.1%)、「良い」(18.8%)と続き、昨年度調査と比べ「良い」のスコアは2.7ポイント増となっている。また全国平均と比べても「良い」のスコアは1.0ポイント高くなっており、全国平均においても「良い」のスコアは微増傾向であるが、兵庫県の方が「良い」のスコア増が大きかった。

業種別に「良い」との回答をみると、製造業(20.5%)が非製造業(16.6%)を3.9ポイント上回り、その差は昨年度調査と比べてほぼ変化はないが、両業種ともにスコア増の傾向がみられる。

景況DI(「良い」－「悪い」)をみると、兵庫県全体では、昨年度調査の△12.0%から今回は△10.3%と1.7ポイント好転している。業種別にみると製造業は4.5ポイント好転しているが、非製造業は2.5ポイント悪化がみられる。

経年変化をみると、平成28年以降「変わらない」は減少傾向、「悪い」は停滞傾向がみられるものの、「良い」は増加傾向となっており、平成30年は平成24年以降もっとも高いスコアとなっている。<表3><図3>

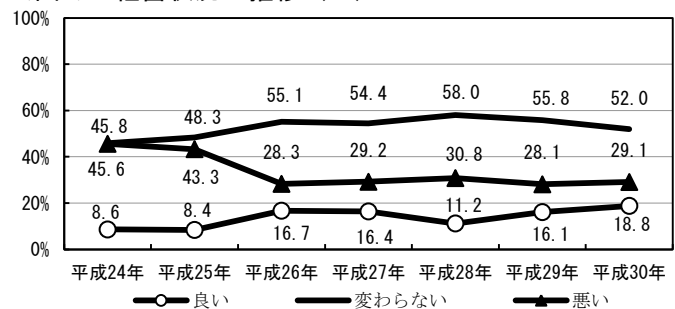
具体的な業種で「良い」との回答をみると、「機械器具」が34.9%で最も多く、次いで「金属・同製品」(26.4%)と続く。「機械器具」は昨年度調査の20.9%から14.0ポイントスコアが改善している。「悪い」については「小売業」(53.7%)、「繊維工業」(50.0%)で、50%以上のスコアがみられ、「小売業」は昨年度調査の32.3%から21.4ポイントスコア増となっている。<図4>
(※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「情報通信業」「運輸業」は母数が10未満のため参考数値)

<表3> 経営状況 (%)

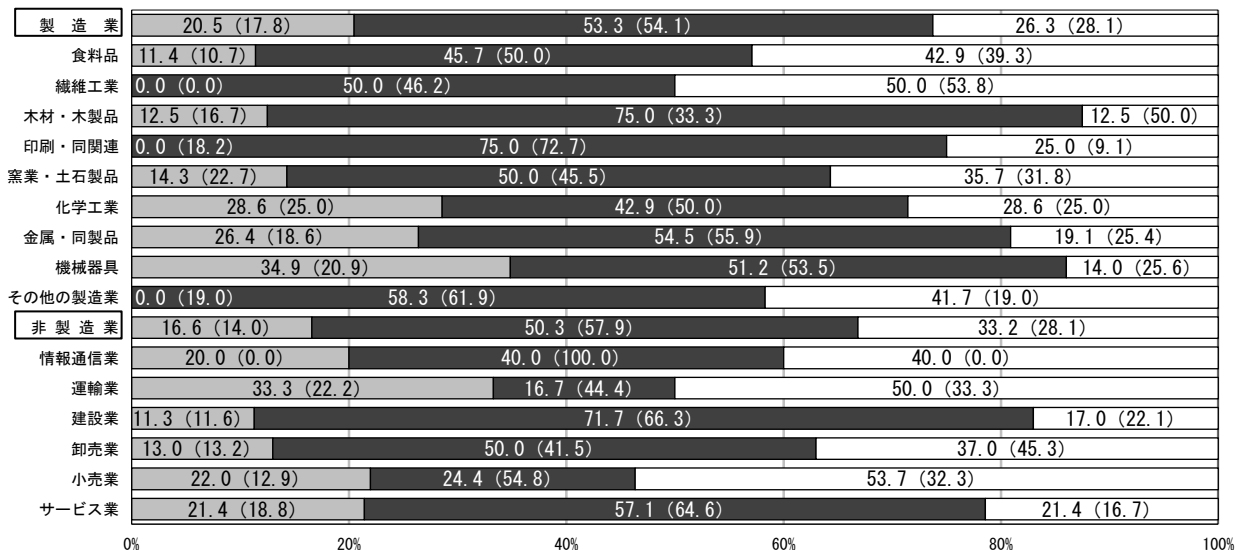
	良い	変わらない	悪い
全国	17.8 (17.0)	56.0 (56.3)	26.3 (26.7)
兵庫県	18.8 (16.1)	52.0 (55.8)	29.1 (28.1)
製造業	20.5 (17.8)	53.3 (54.1)	26.3 (28.1)
非製造業	16.6 (14.0)	50.3 (57.9)	33.2 (28.1)

() 内は昨年のデータ

<図3> 経営状況の推移 (%)



<図4> 業種別経営状況 (%) () 内は昨年のデータ



2. 経営方針

「強化拡大」は35.7%で、昨年度調査（34.3%）から微増傾向

現在行っている主要な事業について、443事業所（無回答を除く）から回答があり、今後「現状維持」との回答が59.1%で最も多く、次いで「強化拡大」（35.7%）、「縮小」（3.6%）、「廃止」（0.9%）と続いており、昨年度調査と比べスコアに大きな変化はみられなかった。

今後の経営方針について、現在の経営状況別にみると、経営状況が「良い」事業所では「強化拡大」の回答が67.9%で最も多い。経営状況が「変わらない」事業所、「悪い」事業所では、ともに「現状維持」の回答率が高く、これも昨年度調査と同様の結果となっている。

＜表4＞ 経営状況と経営方針（件数、（ ）内は%）

	強化 拡大	現状 維持	縮小	廃止	その他	計
良 い	57 (67.9)	27 (32.1)	0	0	0	84 (100)
変 わ ら な い	67 (29.1)	155 (67.4)	6 (2.6)	1 (0.4)	1 (0.4)	230 (100)
悪 い	34 (26.4)	80 (62.0)	10 (7.8)	3 (2.3)	2 (1.6)	129 (100)
計	158 (35.7)	262 (59.1)	16 (3.6)	4 (0.9)	3 (0.7)	443 (100)
昨年度集計値	170 (34.3)	297 (59.9)	21 (4.2)	5 (1.0)	3 (0.6)	496 (100)

「強化拡大」のスコアについて、昨年度調査と比べると、経営状況が「良い」事業所は65.8%から67.9%と2.1ポイント増、経営状況が「変わらない」事業所は31.9%から29.1%（2.8ポイント減）、経営状況が「悪い」事業所は21.6%から26.4%（4.8ポイント増）と、経営状況が「良い」事業所だけではなく「悪い」事業所も強化拡大への動きがみられる。

＜表4＞

3. 経営上の障害（3項目以内の複数回答）

昨年同様トップは「人材不足（質の不足）」、2位が「労働力不足（量の不足）」

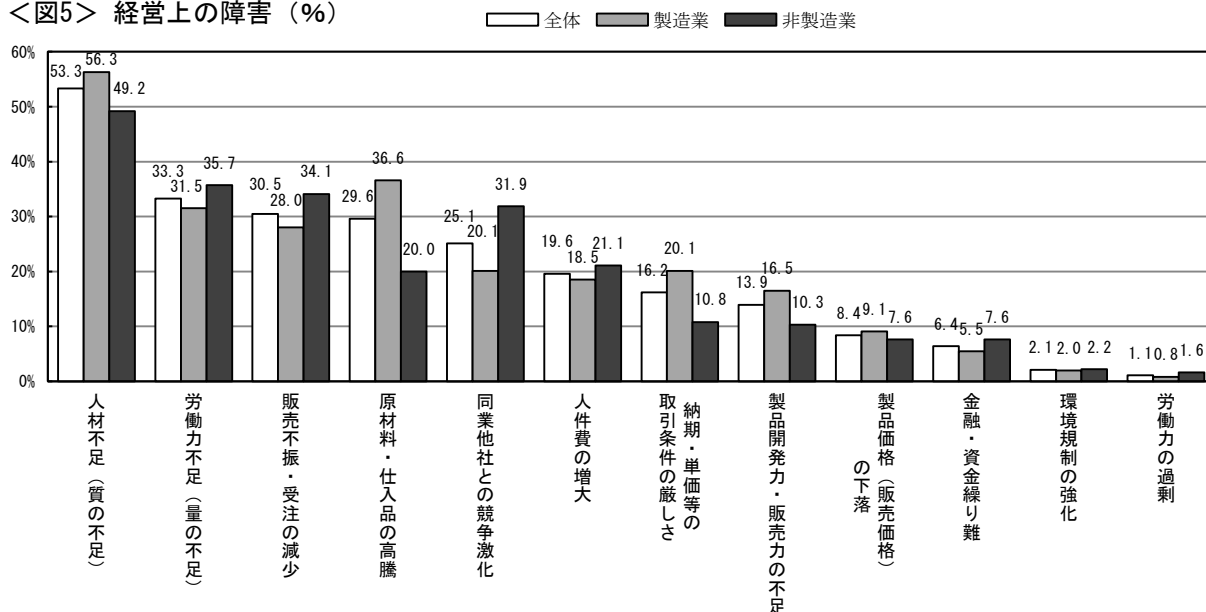
経営上の障害については、全体では「人材不足（質の不足）」が53.3%で最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」（33.3%）、「販売不振・受注の減少」（30.5%）、「原材料・仕入品の高騰」（29.6%）が続いている。「原材料・仕入品の高騰」は昨年度調査の6位から4位へと順位をあげている。

業種別にみると、製造業では「人材不足（質の不足）」が56.3%で最も多く、次いで「原材料・仕入品の高騰」（36.6%）、「労働力不足（量の不足）」（31.5%）、「販売不振・受注の減少」（28.0%）と続く。1位の項目は昨年度調査と同じだが、2位の「原材料・仕入品の高騰」は昨年の6位から順位をあげている。

非製造業は「人材不足（質の不足）」（49.2%）が最も多く、次いで「労働力不足（量の不足）」（35.7%）、「販売不振・受注の減少」（34.1%）が続いており全体と同様となっている。昨年度調査と比べ「労働力不足（量の不足）」が3位から2位に順位をあげており、昨年度調査で2位の「同業他社との競争激化」は4位に順位をさげている。

製造業と非製造業で10ポイント以上差異がある項目をみると、製造業では「原材料・仕入品の高騰」のスコアが高く、非製造業では「同業他社との競争激化」のスコアが高くなっている。＜図5＞

＜図5＞ 経営上の障害（%）



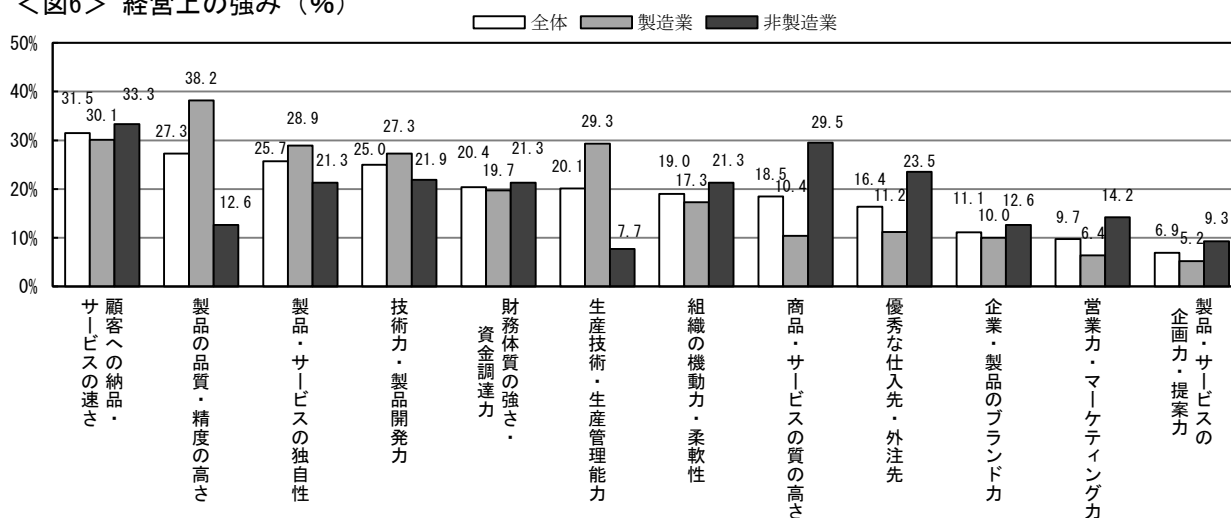
4. 経営上の強み（3項目以内の複数回答）

「顧客への納品・サービスの速さ」が31.5%で最も多い

経営上の強みについては、全体では「顧客への納品・サービスの速さ」（31.5%）が最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」（27.3%）、「製品・サービスの独自性」（25.7%）と続く。上位2項目の順位は昨年度調査と同じだが、「製品・サービスの独自性」は昨年度調査の5位から3位へと二つ順位をあげている。

製造業では、「製品の品質・精度の高さ」（38.2%）、「顧客への納品・サービスの速さ」（30.1%）、「生産技術・生産管理能力」（29.3%）と続き、昨年度調査と比べ、上位3項目に変化はない。非製造業のトップ項目は全体同様「顧客への納品・サービスの速さ」（33.3%）となり、次いで「商品・サービスの質の高さ」（29.5%）、3位には全体で9位の「優秀な仕入先・外注先」（23.5%）が入っている。業種によりスコアの差が大きい項目をみると、「製品の品質・精度の高さ」「生産技術・生産管理能力」では製造業のスコアが高く、「商品・サービスの質の高さ」「優秀な仕入先・外注先」では非製造業のスコアが高い。＜図6＞

＜図6＞ 経営上の強み（%）

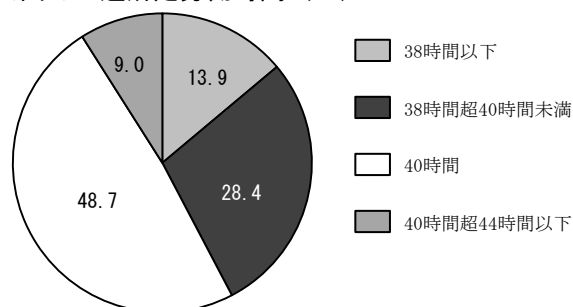


5-1. 従業員（パートタイム労働者など短時間労働者を除く）の労働時間について

「40時間超44時間以下」は小規模事業所ほどスコアが高い

週所定労働時間は「40時間」が48.7%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」（28.4%）、「38時間以下」（13.9%）、「40時間超44時間以下」（9.0%）と続き、昨年度調査と比べ大きな変化はない。業種別では「38時間超40時間未満」で製造業（33.3%）が非製造業（21.5%）を11.8ポイント上回っている。規模別では「38時間以下」、「40時間超44時間以下」はともに小規模事業所ほどスコアが高く、2極化がみられる。＜図7＞＜表5＞

＜図7＞ 週所定労働時間（%）



＜表5＞ 週所定労働時間

	事業所数 (件数)	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 (%)
全国	18,285	13.2	27.1	49.7	10.1
兵庫県	433	13.9	28.4	48.7	9.0
1~9人	129	17.1	27.1	38.0	17.8
10~29人	151	15.2	26.5	52.3	6.0
30~99人	113	11.5	37.2	46.0	5.3
100~300人	40	5.0	15.0	77.5	2.5
製造業	252	13.1	33.3	48.4	5.2
非製造業	181	14.9	21.5	49.2	14.4

5-2. 従業員1人当たりの月平均残業時間について

昨年度調査と比べ「0時間」が減少、「20～50時間未満」が増加

月平均残業時間は、昨年度調査同様「0時間」が22.7%で最も多く、次いで、「10～20時間未満」（22.3%）、「10時間未満」（21.6%）「20～30時間未満」（18.5%）と続く。昨年度調査に対して、「0時間」が3.0ポイント減少し、「20～50時間未満」が3.5ポイント増加している。また、業種別にみると非製造業では、「0時間」が昨年の34.2%から29.1%と5.1ポイント減少、一方「20～50時間未満」は昨年の23.3%から27.9%と4.6ポイント増加している。〈表6〉

〈表6〉 月平均残業時間（%）

	全 国	兵庫県	製造業	非製造業	昨 年 度		
					兵庫県	製造業	非製造業
0時間	24.8	22.7	18.4	29.1	25.7	18.6	34.2
10時間未満	25.9	21.6	21.6	21.5	20.3	20.2	20.5
10～20時間未満	22.2	22.3	24.0	19.8	23.9	27.0	20.1
20～30時間未満	14.5	18.5	20.4	15.7	16.8	19.0	14.2
30～50時間未満	10.6	14.2	15.6	12.2	12.4	15.2	9.1
50時間以上	2.1	0.7	0.0	1.7	0.8	0.0	1.8

6. 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率

付与16.02日・取得8.37日・取得率53.77%でいずれも全国平均を上回る。

平成29年度の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、全体で16.02日で、昨年度調査（15.34日）より0.68日多く、全国平均（15.74日）と比べても0.28日多くなっている。業種別にみると、製造業（16.32日）が非製造業（15.53日）を0.79日上回っている。規模別にみると、「100～300人」の事業所が16.65日で最も多い。

平均取得日数は、全体で8.37日で、昨年度調査（8.32日）を0.05日上回り、全国平均（7.64日）を0.73日上回っている。業種別にみると、製造業（8.52日）が、非製造業（8.11日）を0.41日上回る。規模別にみると「100～300人」の事業所が9.15日で最も多い。

取得率は、全体で53.77%で、昨年度調査（55.92%）を2.15ポイント下回っているが、全国平均（51.16%）に対しては2.61ポイント上回っている。業種別にみると、製造業が53.54%、非製造業が54.12%であった。規模別にみると「1～9人」の事業所が55.84%で最も多くなっている。

平均付与日数、平均取得日数、取得率ともに全国平均を上回ったが、取得率は昨年度調査を下回っている。〈表7〉

〈表7〉 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・取得率

	29 年 度			28 年 度		
	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	取得率 (%)
全 国	15.74	7.64	51.16	15.63	7.56	50.95
兵 庫 県	16.02	8.37	53.77	15.34	8.32	55.92
1～9人	15.33	8.28	55.84	13.62	7.80	58.99
10～29人	16.08	8.06	51.90	15.69	8.41	56.40
30～99人	16.30	8.59	54.02	16.31	8.89	54.82
100～300人	16.65	9.15	55.30	15.82	7.94	50.35
製 造 業	16.32	8.52	53.54	16.17	8.89	56.24
非製造業	15.53	8.11	54.12	14.24	7.57	55.48

7-1. 平成30年度の採用または採用計画の有無

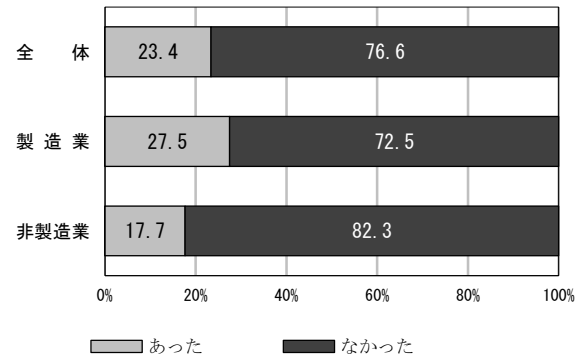
採用または採用計画のあった事業所は23.4%で、昨年度調査より微増

平成30年3月の新規学卒者の採用の有無をみると、採用または採用計画の「あった」事業所割合は23.4%で昨年度調査比1.9ポイント増となっている。また、「なかった」事業所割合は76.6%となっている。

業種別に、採用または採用計画の「あった」事業所割合をみると、製造業（27.5%）が非製造業（17.7%）を9.8ポイント上回り、業種別の格差がみられるものの、昨年度調査と比べると、製造業が0.3ポイント増に対して、非製造業は2.9ポイント増とその増加幅は大きくなっている。

<図8>

<図8> 平成30年度の採用または採用計画の有無（%）



7-2. 平成31年度の新規学卒者の採用計画について

採用計画のある事業所は27.8%で昨年度調査より減少

平成31年3月の新規学卒者の採用計画については、有効回答事業所442事業所のうち、「ある」が27.8%で昨年度調査比0.3ポイント減となっている。また、「ない」が55.4%（昨年度調査比5.4ポイント増）、「未定」が16.7%（昨年度調査比5.2ポイント減）であった。

業種別に「ある」との回答をみると、製造業（31.0%）が非製造業（23.4%）を7.6ポイント上回っているが、昨年度調査と比べると製造業は2.2ポイント減少、一方、非製造業は1.4ポイント増加している。

採用予定人数では、「高校卒」308人（95事業所）、「専門学校卒」31人（23事業所）、「短大卒（含高専卒）」22人（12事業所）、「大学卒」151人（62事業所）となっている。

昨年度調査と比べ、「高校卒」は21人減（10事業所減）、「専門学校卒」13人減（6事業所減）、「短大卒（含高専卒）」7人増（3事業所増）、「大学卒」2人増（5事業所増）となり、4種別中「短大卒（含高専卒）」と「大学卒」の2種別で増加傾向がみられる。特に「短大卒（含高専卒）」の採用予定人数の伸びが大きくなっている。

規模別にみると、概ね大規模事業所ほど採用計画が「ある」事業所割合が多くなっているが、昨年度調査と比べると、「100～300人」の事業所が2.5ポイント減に対して、「30～99人」の事業所は4.0ポイント増と増加幅が大きくなっている。<表8>

<表8> 平成31年度の新規学卒者の採用計画

	事業所数 (件数)	ある (%)	ない (%)	未定 (%)	採用計画 単位：人（ ）内は事業所数			
					高校卒	専門学校卒	短大卒 (含高専卒)	大学卒
全国	18,437	28.3	49.5	22.2	10,394 (4,016)	2,181 (1,312)	1,090 (734)	5,516 (2,301)
全国(昨年度)	18,807	27.1	50.4	22.6	9,448 (3,764)	2,001 (1,213)	1,003 (660)	5,574 (2,275)
兵庫県	442	27.8	55.4	16.7	308 (95)	31 (23)	22 (12)	151 (62)
兵庫県(昨年度)	498	28.1	50.0	21.9	329 (105)	44 (29)	15 (9)	149 (57)
1～4人	54	0.0	85.2	14.8	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5～9人	79	8.9	74.7	16.5	10 (5)	0 (0)	0 (0)	6 (3)
10～29人	153	19.6	62.7	17.6	43 (22)	10 (7)	4 (3)	23 (12)
30～99人	116	47.4	35.3	17.2	140 (44)	11 (10)	10 (5)	43 (24)
100～300人	40	77.5	7.5	15.0	115 (24)	10 (6)	8 (4)	79 (23)
製造業	258	31.0	52.3	16.7	237 (66)	21 (15)	16 (8)	91 (40)
非製造業	184	23.4	59.8	16.8	71 (29)	10 (8)	6 (4)	60 (22)

7-3. 新規学卒者の採用充足率・採用人数について

採用充足率が最も多かったのが「大学卒：事務系」

平成30年3月に新規学卒者の採用実績があった事業所数が10件以上あった種別としては、「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」「高校卒：事務系」「大学卒：事務系」の4種別（昨年度調査5種別）で、最も多かったのが昨年度調査と同様「高校卒：技術系」の39件（事業所）だった。

このうち、採用充足率が最も高かったのは「大学卒：事務系」の86.7%で、次いで「高校卒：事務系」（78.9%）、「大学卒：技術系」（78.2%）、「高校卒：技術系」（64.6%）と続いている。

また、平均採用人数では、「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」（ともに2.15人）が最も多く、次いで「大学卒：事務系」（1.86人）、「高校卒：事務系」（1.36人）と続く。

採用実績があった事業所数を業種別にみると、製造業では10件以上あった種別としては、「高校卒：技術系」「大学卒：技術系」の2種別（昨年度調査3種別）で、最も多かったのが「高校卒：技術系」の36件（事業所）となっている。

採用充足率は、「大学卒：技術系」（75.0%）、「高校卒：技術系」（63.6%）の順となり、平均採用人数は「高校卒：技術系」（2.14人）、「大学卒：技術系」（1.62人）の順となっている。

非製造業で、採用実績のあった事業所数が10件以上の種別は「大学卒：事務系」の10件（事業所）のみだった（昨年度調査では「高校卒：技術系」のみ）。規模別では、採用実績のあった事業所数は概ね大規模事業所ほど多くなっており、「1～4人」の事業所では2件のみ、「5～9人」の事業所ではいずれの種別においても採用実績はみられなかった。〈表9〉

〈表9〉 新規学卒者の採用充足率・平均採用人数
(技術系)

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専卒）			大学卒		
	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)
全 国	1,675	74.7	1.95	526	85.5	1.49	167	86.9	1.28	719	77.1	1.97
兵 庫 県	39	64.6	2.15	7	90.9	1.43	4	80.0	1.00	20	78.2	2.15
1～4人	0	—	—	0	—	—	1	100.0	1.00	0	—	—
5～9人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
10～29人	7	72.7	1.14	2	100.0	1.00	1	100.0	1.00	3	85.7	2.00
30～99人	18	67.4	1.72	4	100.0	1.00	1	50.0	1.00	4	85.7	1.50
100～300人	14	61.6	3.21	1	80.0	4.00	1	100.0	1.00	13	75.6	2.38
製 造 業	36	63.6	2.14	4	87.5	1.75	3	75.0	1.00	13	75.0	1.62
非製造業	3	77.8	2.33	3	100.0	1.00	1	100.0	1.00	7	81.5	3.14

(事務系)

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専卒）			大学卒		
	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)	事業所数 (件数)	充足率 (%)	平均 採用人数 (人)
全 国	445	85.0	1.80	114	94.4	1.32	120	88.8	1.19	605	83.1	1.95
兵 庫 県	11	78.9	1.36	3	100.0	1.67	3	60.0	1.00	14	86.7	1.86
1～4人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	1	100.0	1.00
5～9人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
10～29人	0	—	—	1	100.0	2.00	1	100.0	1.00	2	100.0	1.00
30～99人	6	76.9	1.67	1	100.0	1.00	2	50.0	1.00	5	80.0	2.40
100～300人	5	83.3	1.00	1	100.0	2.00	0	—	—	6	91.7	1.83
製 造 業	5	100.0	1.20	2	100.0	2.00	1	100.0	1.00	4	90.0	2.25
非製造業	6	69.2	1.50	1	100.0	1.00	2	50.0	1.00	10	85.0	1.70

※ 母数（事業所数）が少ない（10件未満）項目については、参考数値。

7-4. 新規学卒者の初任給について

「大学卒：技術系」が205,000円で最も高い

平成30年3月新規学卒者の、1人当りの平均初任給は下表のような結果となった。

全体で、回答事業所数が10件以上あった4種別（昨年度調査5種別）についてみると、「大学卒：技術系」が205,000円で最も高くなっている。以下、「大学卒：事務系」199,791円、「高校卒：事務系」171,240円、「高校卒：技術系」169,810円と続いている。全国との比較では、4種別全てで上回っているが、東京都との比較では「高校卒：事務系」以外の3種別はいずれも下回っている。

業種別にみると、製造業では回答事業所数が10件以上の種別が2種別（昨年度調査3種別）あり、「大学卒：技術系」が200,385円、「高校卒：技術系」が169,464円となっている。非製造業については、回答事業所数が10件以上の種別は「大学卒：事務系」のみ（昨年度調査1種別）で、初任給は193,877円となっている。

規模別にみると、回答事業所数10件以上の種別では「大学卒：技術系」「100～300人」の事業所（206,169円）が最も高く、次いで、「高校卒：技術系」「30～99人」の事業所（171,198円）、「高校卒：技術系」「100～300人」の事業所（168,997円）と続いている。＜表10＞

＜表10＞ 新規学卒者の初任給（単純平均）

（技術系）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専卒）			大学卒		
	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)
全 国	1,675	163,374	93.8	526	175,760	85.5	167	176,469	—	719	199,708	94.6
東 京 都	27	174,172	100.0	18	205,683	100.0	0	—	—	23	211,004	100.0
兵 庫 県	39	169,810	97.5	7	185,240	90.1	4	190,000	—	20	205,000	97.2
1～4人	0	—	—	0	—	—	1	190,000	—	0	—	—
5～9人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
10～29人	7	167,866	96.4	2	170,000	82.7	1	200,000	—	3	206,667	97.9
30～99人	18	171,198	98.3	4	196,670	95.6	1	175,000	—	4	199,952	94.8
100～300人	14	168,997	97.0	1	170,000	82.7	1	195,000	—	13	206,169	97.7
製 造 業	36	169,464	97.3	4	189,920	92.3	3	190,000	—	13	200,385	95.0
非製造業	3	173,967	99.9	3	179,000	87.0	1	190,000	—	7	213,571	101.2

（事務系）

	高校卒			専門学校卒			短大卒（含高専卒）			大学卒		
	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)	事業所数 (件数)	初任給 (円)	格差 (%)
全 国	445	157,892	93.6	114	172,753	90.5	120	172,552	88.7	605	194,532	96.9
東 京 都	4	168,700	100.0	5	190,969	100.0	1	194,500	100.0	18	200,776	100.0
兵 庫 県	11	171,240	101.5	3	162,500	85.1	3	181,667	93.4	14	199,791	99.5
1～4人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	1	170,000	84.7
5～9人	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
10～29人	0	—	—	1	150,000	78.5	1	210,000	108.0	2	207,500	103.3
30～99人	6	175,173	103.8	1	170,500	89.3	2	167,500	86.1	5	190,354	94.8
100～300人	5	166,520	98.7	1	167,000	87.4	0	—	—	6	210,052	104.6
製 造 業	5	165,728	98.2	2	158,500	83.0	1	175,000	90.0	4	214,578	106.9
非製造業	6	175,833	104.2	1	170,500	89.3	2	185,000	95.1	10	193,877	96.6

※ 初任給額は各事業所の1人あたり平均初任給をたしあげ、事業所数で除した数値で、1事業所あたりの平均初任給を示している。

※ 「格差」とは東京都を100とした指数である。

※ 母数（事業所数）が少ない（10件未満）項目については、参考数値。

8-1. 長時間労働への対応について

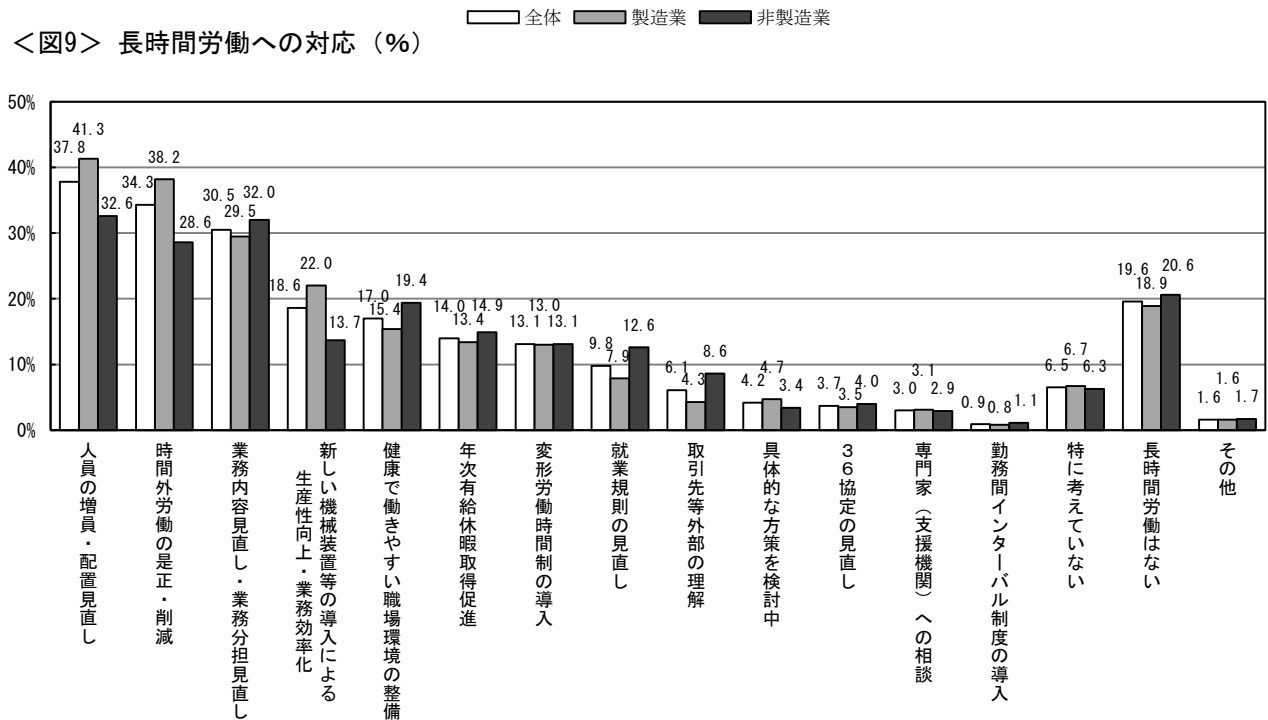
長時間労働への対応は「人員の増員・配置見直し」が37.8%で最も多い

長時間労働への対応をみると、「人員の増員・配置見直し」が37.8%で最も多く、次いで「時間外労働の是正・削減」(34.3%)、「業務内容見直し・業務分担見直し」(30.5%)と続く。一方「長時間労働はない」との回答も19.6%とスコアが高い。

業種別にみると、製造業・非製造業ともに「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」と上位3項目は全体と同じ傾向となっているが、製造業と非製造業ではスコアの差が大きな項目がみられ、「人員の増員・配置見直し」では製造業(41.3%)、非製造業(32.6%)で8.7ポイント差、「時間外労働の是正・削減」では製造業(38.2%)、非製造業(28.6%)で9.6ポイント差となっており、非製造業に比べて、製造業の方が長時間労働に対応している傾向がみられる。

規模別では、長時間労働への対応をしている事業所は概ね大規模事業所ほど多くなっている。一方「長時間労働はない」と回答している事業所は小規模事業所ほど多くみられる。〈図9〉〈表11〉

〈図9〉 長時間労働への対応 (%)



〈表11〉 長時間労働への対応 (%)

	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	新しい機械装置等の導入による生産性向上・業務効率化	健康で働きやすい職場環境の整備	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	取引先等外部の理解	具体的な方策を検討中	36協定の見直し	専門家(支援機関)への相談	勤務間インターバル制度の導入	特に考えていない	長時間労働はない	その他
全 国	33.2	30.6	30.1	17.2	18.7	18.3	14.3	8.8	7.3	4.2	4.8	2.4	1.3	7.9	19.8	0.9
兵 庫 県	37.8	34.3	30.5	18.6	17.0	14.0	13.1	9.8	6.1	4.2	3.7	3.0	0.9	6.5	19.6	1.6
1~9人	21.8	10.5	12.9	12.9	17.7	5.6	8.9	8.1	4.8	2.4	1.6	1.6	0.0	10.5	33.1	3.2
10~29人	38.3	33.6	31.5	14.1	16.1	18.8	15.4	13.4	8.1	4.0	3.4	4.7	0.7	7.4	20.1	0.7
30~99人	46.6	51.7	44.8	25.9	18.1	16.4	12.9	6.9	4.3	6.0	5.2	3.4	1.7	2.6	10.3	1.7
100~300人	60.0	60.0	40.0	32.5	15.0	15.0	17.5	10.0	7.5	5.0	7.5	0.0	2.5	2.5	2.5	0.0

8-2. 同一労働同一賃金への対応について

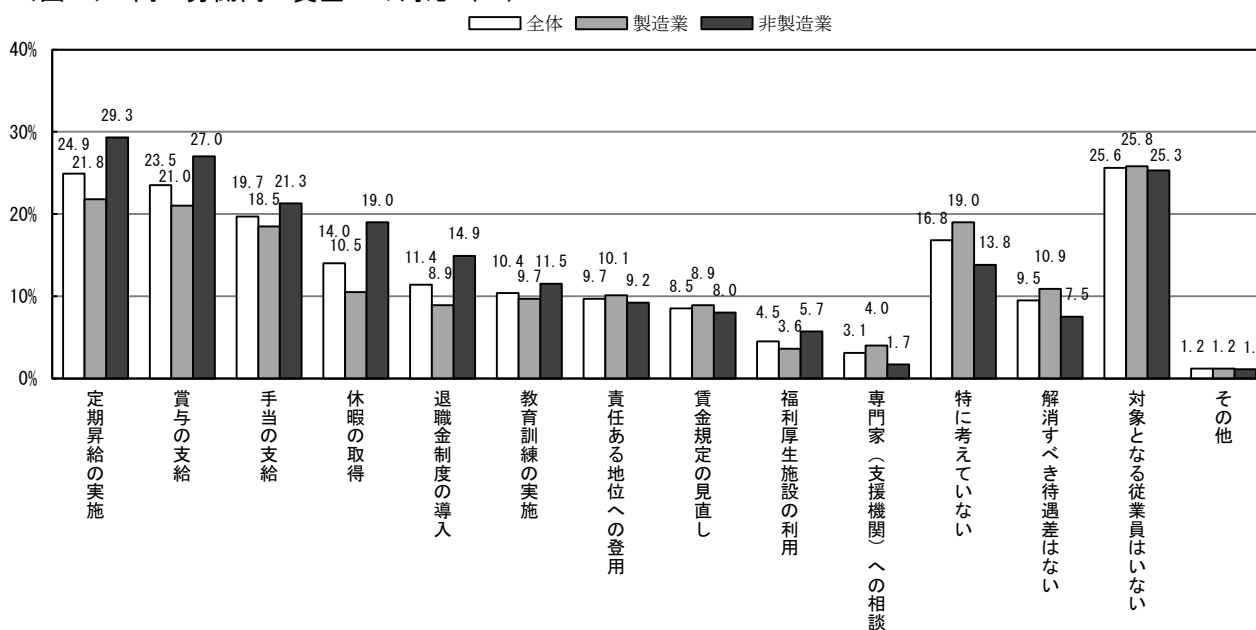
「定期昇給の実施」「賞与の支給」「手当の支給」と賃金に関する項目が上位

同一労働同一賃金への対応をみると、「定期昇給の実施」が24.9%で最も多く、次いで「賞与の支給」(23.5%)、「手当の支給」(19.7%)と続き、上位3項目はともに賃金に関する項目となっている。

業種別にみると、製造業・非製造業ともに「定期昇給の実施」「賞与の支給」「手当の支給」と上位3項目は全体と同じ傾向となっている。また、多くの項目で非製造業のスコアが製造業のスコアを上回っており、特に「定期昇給の実施」では非製造業(29.3%)と製造業(21.8%)との差が7.5ポイント、「休暇の取得」では非製造業(19.0%)と製造業(10.5%)との差が8.5ポイントと大きく上回っている。

規模別では、概ね大規模事業所ほど同一労働同一賃金への対応をしている事業所が多く、なかでも「30~99人」の事業所では「休暇の取得」「責任ある地位への登用」「福利厚生施設の利用」など賃金以外の対応もスコアが高い。<図10><表12>

<図10> 同一労働同一賃金への対応 (%)



<表12> 同一労働同一賃金への対応 (%)

	定期昇給の実施	賞与の支給	手当の支給	休暇の取得	退職金制度の導入	教育訓練の実施	責任ある地位への登用	賃金規定の見直し	福利厚生施設の利用	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	その他
全 国	23.3	25.1	22.5	14.0	12.8	12.0	9.8	10.0	4.5	2.9	13.0	11.6	25.3	1.0
兵 庫 県	24.9	23.5	19.7	14.0	11.4	10.4	9.7	8.5	4.5	3.1	16.8	9.5	25.6	1.2
1~9人	17.2	17.2	20.5	10.7	12.3	6.6	5.7	0.8	4.9	0.0	16.4	4.9	38.5	2.5
10~29人	24.5	25.9	19.7	13.6	12.9	9.5	10.9	9.5	4.1	2.7	15.0	12.2	25.9	0.0
30~99人	28.9	24.6	17.5	20.2	9.6	11.4	12.3	11.4	5.3	6.1	18.4	11.4	18.4	0.9
100~300人	38.5	30.8	23.1	7.7	7.7	23.1	10.3	20.5	2.6	5.1	20.5	7.7	5.1	2.6

9-1. 無期転換ルールの認知

認知率は65.5%で、前回（平成27年度）調査比18.8ポイント増

有期労働契約に関する無期転換ルール（有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換するルール）の認知状況は全体で65.5%となっている。

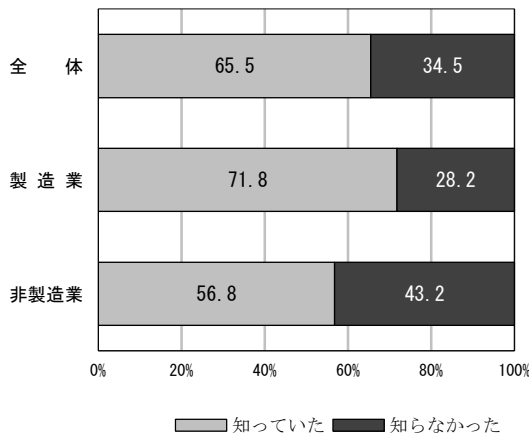
業種別にみると、製造業が71.8%、非製造業が56.8%で、製造業が非製造業を15.0ポイント上回り、認知率は7割を超えている。

平成27年度調査と比べると、全体の認知率は46.7%から65.5%と18.8ポイント増となっている。業種別では、製造業の認知率は51.0%から71.8%と20.8ポイント増、非製造業の認知率は41.2%から56.8%と15.6ポイント増となり、ともに増加傾向がみられる。

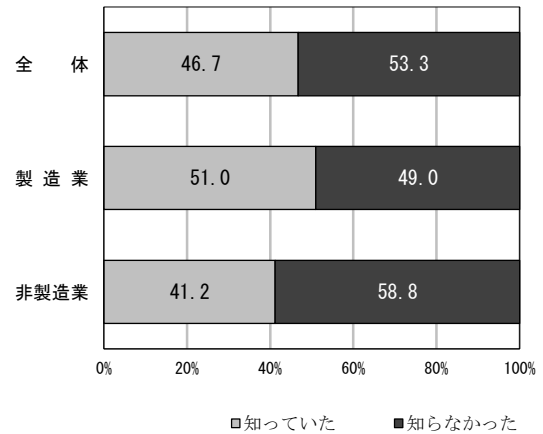
ただ、平成27年度調査で製造業（51.0%）が非製造業（41.2%）を9.8ポイント上回っていた認知率は、今回の平成30年度調査でも製造業（71.8%）が非製造業（56.8%）を15.0ポイント上回り、その差はさらに広がっており、無期転換ルールに対する非製造業の意識はまだ不十分だと言わざるを得ない。

<図11><図12>

<図11> 平成30年度 無期転換ルールの認知



<図12> 平成27年度 無期転換ルールの認知



9-2. 無期転換ルール対象者の有無

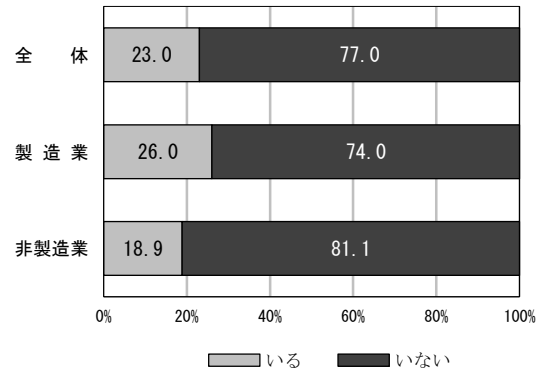
無期転換ルールの対象者となる従業員が在籍する事業所は23.0%

無期転換ルールの対象者となる従業員が在籍する事業所は、全体で23.0%となっている。

業種別にみると、製造業で26.0%、非製造業で18.9%となり、製造業では2割台、非製造業では1割台とともに低いスコアとなっている。

<図13>

<図13> 無期転換ルール対象者の有無



9-3. 無期転換ルールに基づく無期転換の申込みの有無

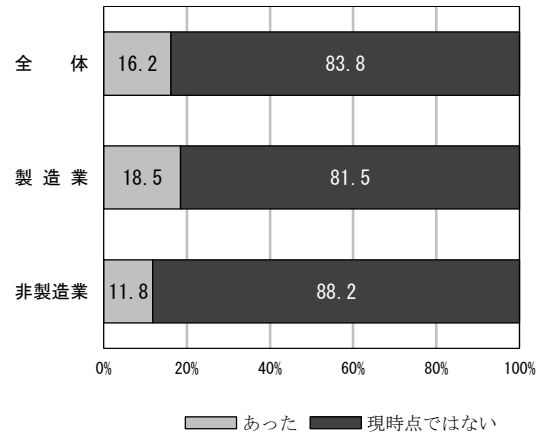
無期転換ルールに基づく無期転換の申込みがあった事業所は16.2%

無期転換ルールの対象者となる従業員が在籍している事業所に対して、対象者からの無期転換ルールに基づく無期転換の申込みの有無を問うたところ、申込みがあった事業所は全体で16.2%となった。

業種別にみると、製造業で18.5%、非製造業で11.8%となり、製造業は全体と比べて2.3ポイント上回り、逆に、非製造業は全体より4.4ポイント下回るスコアとなっている。

<図14>

<図14> 無期転換ルール申込みの有無



10-1. 賃金改定について

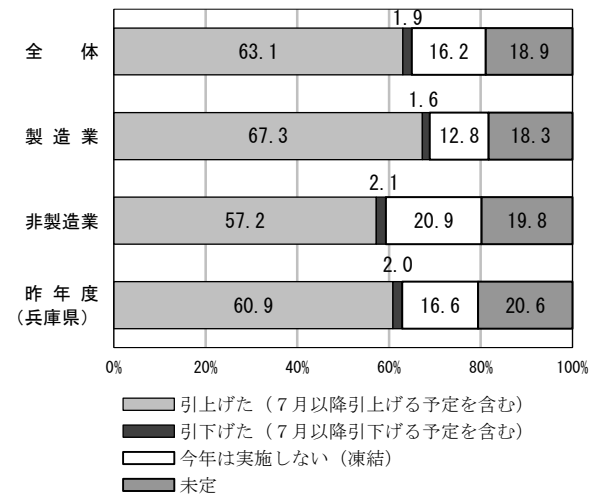
上げた事業所63.1%、昨年比2.2ポイント増

平成30年1月1日から7月1日の間での賃金改定の実施状況は「上げた（7月以降引上げる予定を含む）」（63.1%）、「未定」（18.9%）、「今年は実施しない（凍結）」（16.2%）、「引下げた（7月以降引下げる予定を含む）」（1.9%）と続いている。昨年度調査と比べ、項目の順位に変動はないが、「上げた」事業所の割合は昨年同様増加し、2.2ポイント増となっている。

業種別にみると、「上げた」事業所の割合は、製造業（67.3%）が非製造業（57.2%）を10.1ポイント上回り、やや業種別の格差がみられる。

<図15>

<図15> 賃金改定について (%)



10-2. 改定後の賃金額について

「上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は273,175円（203事業所）

＜表13＞ 賃金改定額について

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 引下げ額 (円)	引上げ率 引下げ率 (%)
引上げた	203 (214)	273,175 (279,387)	7,194 (7,805)	2.70 (2.87)
製造業	129 (135)	268,385 (271,102)	7,119 (6,957)	2.72 (2.63)
非製造業	74 (79)	281,525 (293,545)	7,324 (9,254)	2.67 (3.26)
引下げた	2 (4)	193,993 (249,497)	26,612 (15,246)	12.06 (5.76)
製造業	1 (3)	237,985 (253,268)	3,225 (18,393)	1.34 (6.77)
非製造業	1 (1)	150,000 (238,183)	50,000 (5,808)	25.00 (2.38)

※平均昇給・上昇/下降（ ）内は昨年のデータ

＜表14＞ 従業員規模別賃金改定額—引上企業

	事業所数 (件数)	改定後平均 所定内賃金 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
引上げた	203 (214)	273,175 (279,387)	7,194 (7,805)	2.70 (2.87)
1～9人	40 (48)	271,067 (284,302)	8,151 (10,315)	3.10 (3.76)
10～29人	61 (68)	288,212 (293,063)	7,840 (8,764)	2.80 (3.08)
30～99人	75 (68)	267,828 (272,941)	6,777 (6,848)	2.60 (2.57)
100～300人	27 (30)	257,178 (255,138)	5,472 (3,790)	2.17 (1.51)

※平均昇給・上昇（ ）内は昨年のデータ

賃金改定で「引上げた」または「引下げた」と回答のあった事業所で、「賃金改定対象者総数」「平均引上げ・引下げ額」「改定後の平均所定内賃金」欄すべてに記載のあった事業所は205事業所であった。その単純平均をみると、「引上げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は273,175円（203事業所）で、引上げ額は7,194円、引上げ率は2.70%であった。一方、「引下げた」事業所の改定後の平均所定内賃金は193,993円（2事業所）で、引下げ額が26,612円、引下げ率は12.06%であった。昨年と比べ「引上げた」事業所数、「引き下げた」事業所数ともに減少している。引上げ額（7,194円）は昨年（7,805円）と比べ611円減少となり、一方引下げ額（26,612円）は昨年（15,246円）と比べ11,366円増加している。「引上げた」事業所について業種別にみると、改定後所定内賃金、引上げ額ともに昨年度調査同様、非製造業が製造業を上回っている。＜表13＞

「引上げた」事業所について、規模別では、改定後の平均所定内賃金は「10～29人」の事業所で最も高くなっている。引上げ額、引上げ率は昨年度調査同様、小規模事業所ほど高くなっている。ただし、改定後平均所定内賃金が昨年度を上回っているのは「100～300人」の事業所だけとなっている。＜表14＞

業種別賃金改定割合をみると、回答事業所数10件以上で昨年より割合が増えた業種は、製造業の「食料品」「金属・同製品」「機械器具」と、非製造業の「建設業」「卸売業」「サービス業」の合計6業種（昨年度調査6業種）である。製造業は昨年より1業種減、逆に非製造業は1業種増となっている。特に「サービス業」（昨年度調査比21.8ポイント増）のスコアの上昇が大きい。また、昨年より割合が減った業種は「その他の製造業」（同37.5ポイント減）でスコアの減少が目立つ。＜図16＞

※「木材・木製品」「印刷・同関連」「化学工業」「情報通信業」「運輸業」は昨年・今年のいずれかで母数10件未満のため参考数値

＜図16＞ 業種別賃金改定割合—引上企業（%）

