

# 資料

1. 平成 27 年中小企業労働事情実態調査報告書(抜粋)
2. 平成 26 年中小企業労働事情実態調査報告書(抜粋)

平成 27 年 12 月 24 日

北海道中小企業団体中央会

# 平成27年度 北海道の労働事情

## I 調査のあらまし

中小企業団体中央会では、昭和39年度より毎年全国統一様式により『中小企業労働事情実態調査』を実施している。

本年度も平成27年7月1日を調査時点として道内の従業員数300人以下の1,500事業所を対象にアンケート調査を実施した。

調査内容は、時系列調査項目である従業員構成、労働組合の有無、経営状況、労働・残業時間、有給休暇付与・取得日数、新規学卒者の採用状況及び採用計画、賃金改定状況で、新規項目として有期労働契約に関する無期転換ルール等を追加し、実施した。

## II 回答事業所の概要

### 1 回答事業所数と内容

- ◆回答事業所数→870事業所
- ◆回答率→58%
- ◆回答事業所数のうち、従業員数30人未満の事業所→70.8%（前年度：71.2%）
- ◆業種別→製造業：30.6%、非製造業→69.4%

#### （製造業）

◆食料品・飲料・たばこ・飼料製造業◆織維工業◆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・プラスチック製品等・その他製造業

#### （非製造業）

◆情報通信業◆運輸業◆総合工事業◆職別工事業◆設備工事業◆卸売業◆小売業◆対事業所サービス業◆対個人サービス業

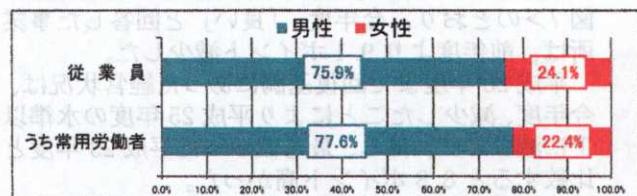
業種別	調査事業所数	従業員数規模別回答数（事業所）						合計
		1～4人	5～9人	10～29人	30～99人	100～300人	合計	
製造業	434	19	58	99	77	13	266	( 30.6% )
非製造業	1066	77	123	240	135	29	604	( 69.4% )
合計	1,500	96	181	339	212	42	870	( 100.0% )
		11.0%	20.8%	39.0%	24.4%	4.8%		100.0%

### 2 従業員の構成

#### （1）男女構成比（常用労働者）

従業員の男女構成比率は、男性が75.9%（常用労働者77.6%）で、女性が24.1%（常用労働者22.4%）であった。＜図1＞

＜図1＞男女構成比（常用労働者）

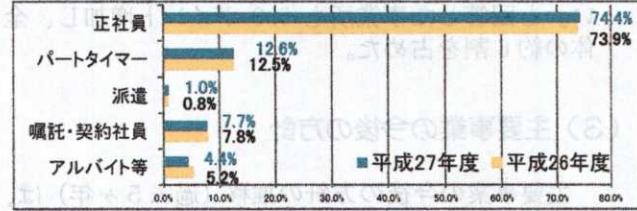


#### （2）雇用形態別構成比

雇用形態は、前年度と比較したところ、構成比に殆ど変化は見受けられなかった。

なお、「正社員」は、前年度同様、74.4%と全体の7割を占め、次に、「パートタイマー」が12.6%、「嘱託・契約社員」7.7%と続く。＜図2＞

＜図2＞雇用形態別構成比



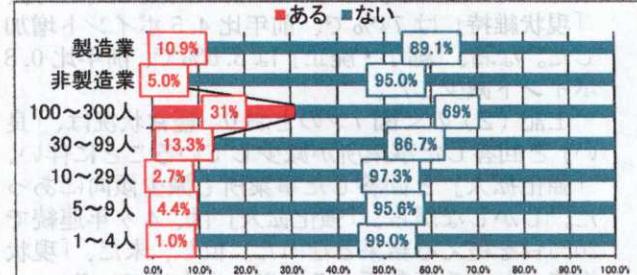
### 3 労働組合の有無

労働組合を組織している事業所は、製造業が10.9%、非製造業が5%であった。

また、従業員規模を全業種で見ると、「100～300人」規模の事業所が31%、「30～99人」規模の事業所が13.3%で、規模が小さくなる程、労働組合を組織する傾向が弱いことがわかる。

「29人以下」の規模の事業所にあっては、1割にも満たなかった。＜図3＞

＜図3＞労働組合の有無（業種及び従業員数）



### III 調査結果の概要

#### 1 経営

##### (1) 1年前と比べた経営状況

1年前と比べた経営状況は<図4>のとおり、全業種で見ると、「良い」が14.3%で、「悪い」が26.8%であった。また、「良い」と回答した事業所は、製造業が13.2%、非製造業が14.8%であった。

業種ごとで「良い」と回答した事業所を比較したところ、<図5>のとおり、最も多かったのは、製造業では、「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」が25%、次いで、「生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業」が21.4%、「木材・木製品、家具・装備品製造業」が17.5%と続いた。また、非製造業では、「設備工事業」が19.4%、「卸売業」が15.5%、「対事業所サービス業」が15.4%であった。

全国と比較すると<図6>のとおり、「良い」と回答した事業所は、北海道が14.3%（前年23.4%：前年比9.1ポイント減）、全国は16.6%（前年19.4%：前年比2.8ポイント減）と、北海道、全国とともに前年と比べ減少している。また、「悪い」と回答した事業所は、北海道が26.8%（前年23.6%：前年比3.2ポイント増）、全国は30.5%（前年28%：前年比2.5ポイント増）と、北海道、全国ともに前年より増加していることから全国的に経営状況は悪化傾向にある。

##### (2) 経営状況の年度別推移

経営状況の年度別（過去5ヶ年）の推移は、<図7>のとおり、今年度、「良い」と回答した事業所は、前年度より9.1ポイント減少した。

平成26年度まで回復基調にあった経営状況は、今年度、減少したことにより平成25年度の水準以下に減少した。但し、最も低かった平成23年度と比較すると8.8ポイント高かった。

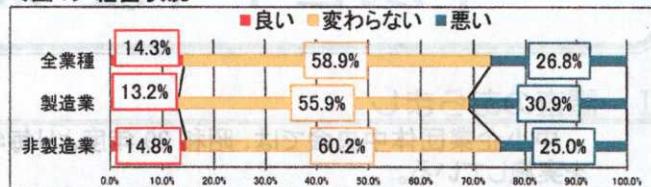
一方、「悪い」と回答した事業所は、26.8%で、前年より3.2ポイント増加した。なお、「変わらない」と回答した事業所も5.9ポイント増加し、全体の約6割を占めた。

##### (3) 主要事業の今後の方針

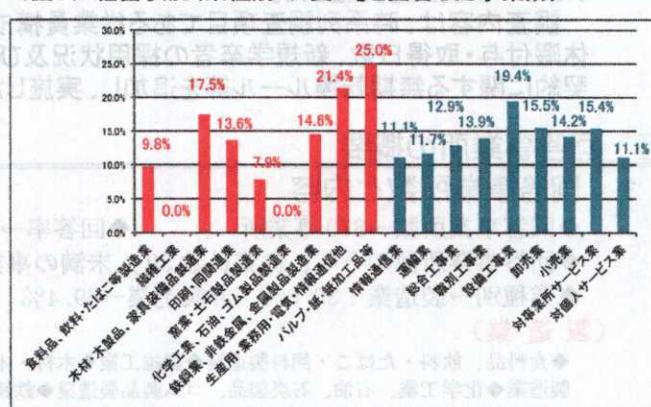
主要事業の今後の方針の推移（過去5ヶ年）は、<図8>のとおり、「強化拡大」と回答した事業所は21.8%で、前年比4.2ポイント減少し、一方、「現状維持」は74%で、前年比4.5ポイント増加した。なお、「縮小・廃止」は3.6%で、前年比0.8ポイント減少した。

上記(2)の<図7>のとおり、経営状況は、「良い」と回答した事業所が減少していることに伴い、「強化拡大」と回答した事業所も減少傾向にあった。しかしながら、「強化拡大」は、4ヶ年連続で20%台を超える結果となった。但し、未だ、「現状維持」とする事業所も7割以上を占めている。

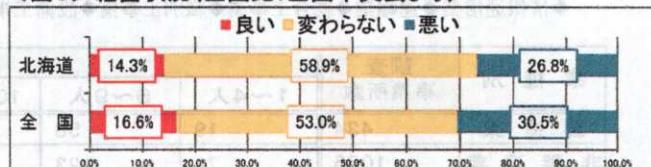
<図4> 経営状況



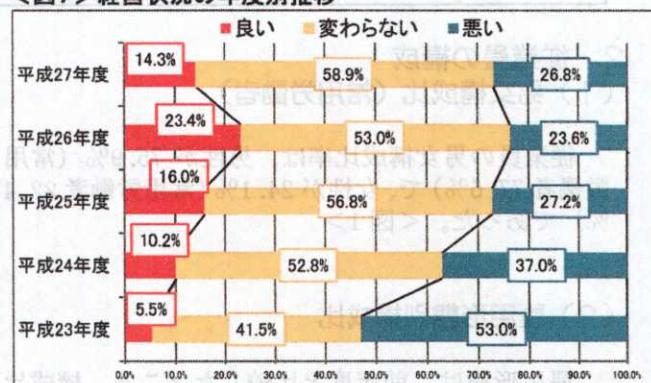
<図5> 経営状況(業種別で「良い」と回答した事業所)



<図6> 経営状況(全国比:全国中央会より)



<図7> 経営状況の年度別推移



<図8> 主要事業の今後の方針

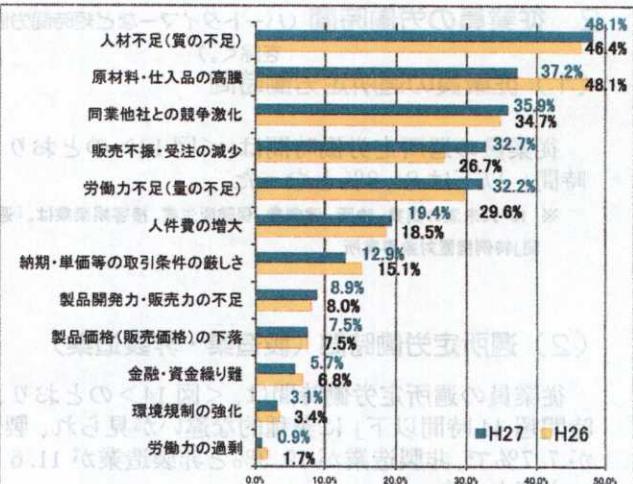


#### (4) 経営上の障害（前年比）

現在の経営上の障害は、**図9**のとおり、最も多かったのが、「人材不足（質の不足）」48.1%（前年比：1.7ポイント増）でほぼ半数を占めた。

前年度1位の「原材料・仕入品の高騰」は37.2%で、2位に後退し、前年度より10.9ポイント減少した。次に、「同業他社との競争激化」が35.9%（前年比：1.2ポイント増）、「販売不振・受注の減少」が32.7%（前年比：6ポイント増）、「労働力不足（量の不足）」が32.2%（前年比：2.6ポイント増）と続いた。なお、前年度に続き、「人材不足（質の不足）」及び「労働力不足（量の不足）」がそれぞれ増加傾向にあることから引き続き、人材及び労働力に不足感がある。

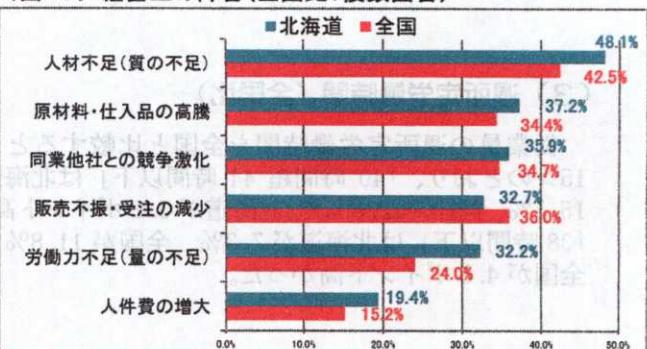
**図9** 経営上の障害（前年比：複数回答）



#### (5) 経営上の障害（全国比）

経営上の障害（上位6位）を全国と比較すると**図10**のとおり、北海道、全国とも「人材不足（質の不足）」が1位で、北海道が全国を5.6ポイント上回った。続く2位は、北海道が「原材料・仕入品の高騰」で37.2%（全国比：2.8ポイント増）、全国は、「販売不振・受注の減少」で36%と全国が3.3ポイント高かった。また、北海道は、「労働力不足（量の不足）」が8.2ポイント、「人材不足（質の不足）」が5.6ポイント、「人件費の増大」が4.2ポイント上回り、雇用問題が経営上の障害として大きかった。

**図10** 経営上の障害（全国比：複数回答）



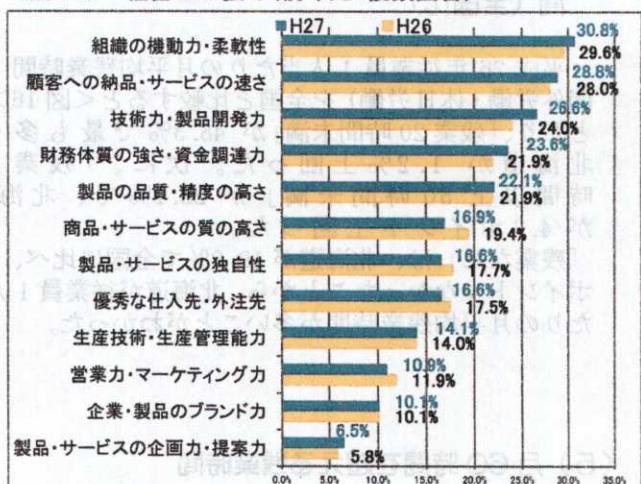
#### (6) 経営上の強み（前年比）

経営上の強みは、**図11**のとおり、最も「強み」と感じていることは、「組織の機動力・柔軟性」が30.8%（前年比：1.2ポイント増）であった。

次に、「顧客への納品・サービスの速さ」が28.8%（前年比：0.8ポイント増）、次いで「技術力・製品開発力」が26.6%（前年比：2.6ポイント増）と続き、上位5位まで変動がなく前年度より微増した。

一方、減少は、「商品・サービスの質の高さ」が2.5ポイント、「製品・サービスの独自性」が1.1ポイント、「営業力・マーケティング力」が1ポイント、「優秀な仕入先・外注先」が0.9ポイントの減少となつた。

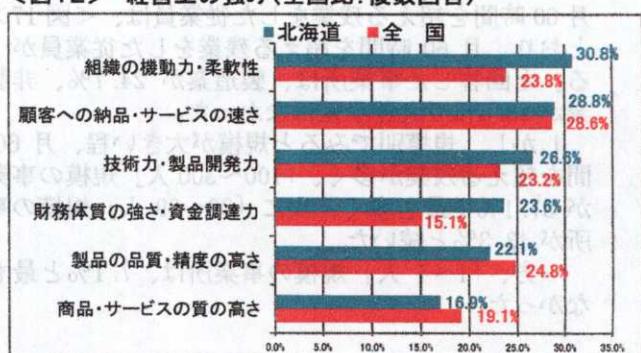
**図11** 経営上の強み（前年比：複数回答）



#### (7) 経営上の強み（全国比）

経営上の強み（上位6位）を全国と比較すると**図12**のとおり、北海道1位の「組織の機動力・柔軟性（全国比：7ポイント増）」は全国で3位、北海道2位の「顧客への納品・サービスの速さ（全国比：0.2ポイント増）」は全国で1位、北海道3位の「技術力・製品開発力（全国比：3.4ポイント増）」は全国で4位、北海道4位の「財務体質の強さ・資金調達力（全国比：8.5ポイント増）」は全国6位であった。また、北海道5位の「製品の品質・精度の高さ（全国比：2.7ポイント減）」は全国で2位、北海道6位の「商品・サービスの質の高さ（全国比：2.2ポイント減）」は全国で5位と、北海道の5位、6位は、全国を下回っている。

**図12** 経営上の強み（全国比：複数回答）



## 2 従業員の労働時間 (パートタイマーなど短時間労働者を除く。)

### (1) 従業員の週所定労働時間

従業員の週所定労働時間は、**<図13>**のとおり、「40時間」以下は84.3%となった。

\* 10人未満の商業、映画、演劇業、保険衛生業、接客娯楽業は、「週44時間」特例措置対象事業所

### (2) 週所定労働時間 (製造業・非製造業)

従業員の週所定労働時間は、**<図14>**のとおり、「40時間超44時間以下」に業種的な違いが見られ、製造業が7.7%で、非製造業が19.3%と非製造業が11.6ポイント高かった。

### (3) 週所定労働時間 (全国比)

従業員の週所定労働時間を全国と比較すると**<図15>**のとおり、「40時間超44時間以下」は北海道が15.7%、全国が12.5%で、北海道が3.2ポイント高く、「38時間以下」は北海道が7.3%、全国が11.8%で、全国が4.5ポイント高かった。

### (4) 平成26年従業員1人当たりの月平均残業時間 (全国比)

平成26年従業員1人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)を全国と比較すると**<図16>**のとおり、「残業20時間未満」が48.3%で最も多く、北海道が1.2%上回った。次に、「残業20時間以上50時間未満」が28.1%で、北海道が4.2ポイント上回った。

「残業なし」は、北海道が19.2%で全国に比べ、7.8ポイント少なかったことから、北海道が従業員1人当たりの月平均残業時間が多いことがわかった。

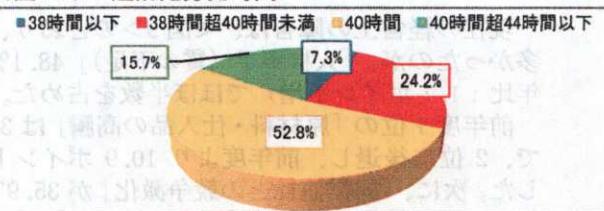
### (5) 月60時間を超える残業時間

平成26年の残業時間(時間外労働・休日労働)で、月60時間を超える残業をした従業員は、**<図17>**のとおり、月60時間を超える残業をした従業員が「いる」と回答した事業所は、製造業が24.7%、非製造業が23.3%で大きな差はなかった。

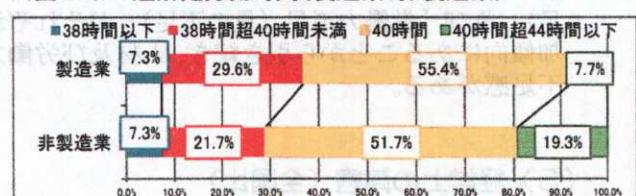
しかし、規模別でみると規模が大きい程、月60時間を超える残業が多く、「100~300人」規模の事業所が57.1%で最も多く、次に「30~99人」規模の事業所が43.3%と続いた。

一方、「1~4人」規模の事業所は、7.1%と最も少なかった。

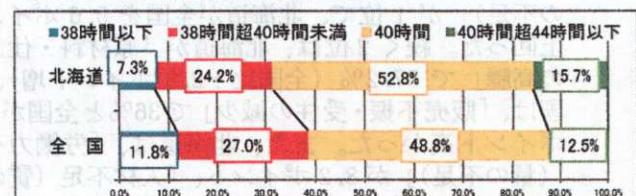
<図13> 週所定労働時間



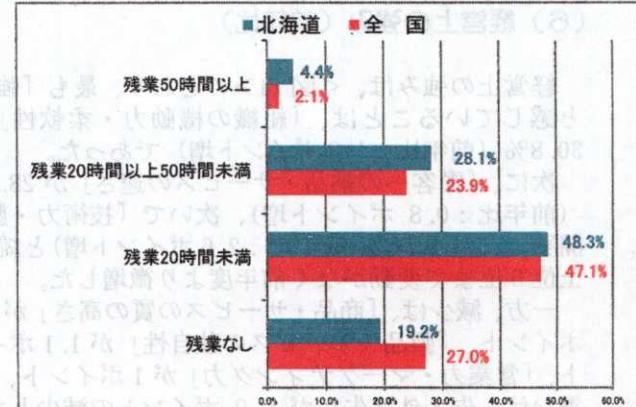
<図14> 週所定労働時間(製造業・非製造業)



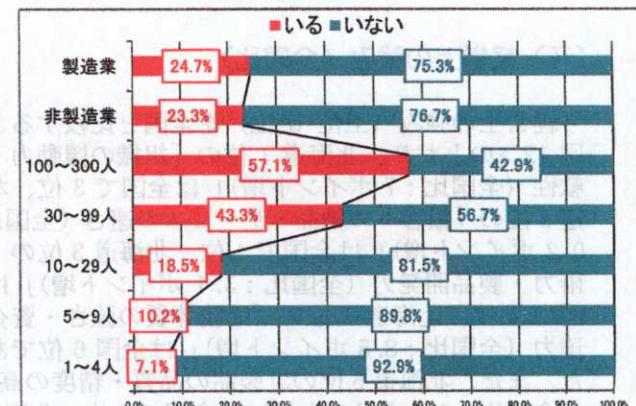
<図15> 週所定労働時間(全国比)



<図16> 従業員1人当たりの月平均残業時間(全国比)



<図17> 月60時間を超える残業時間



## (6) 月 60 時間を超える残業時間の頻度

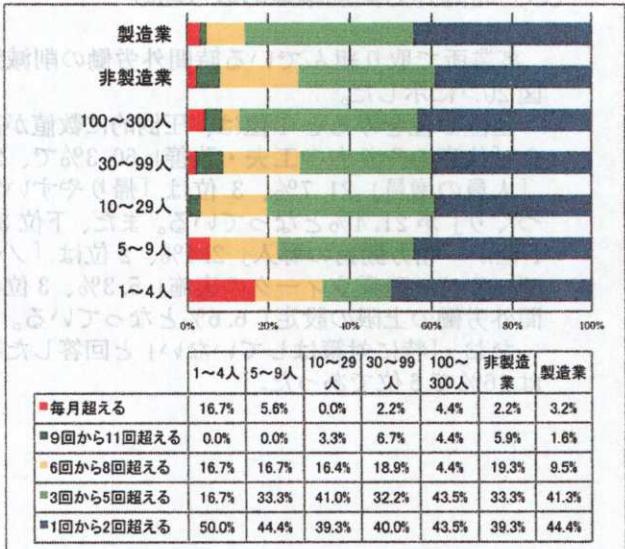
平成 26 年の残業時間（時間外労働・休日）で従業員が月 60 時間を超える頻度を＜図 18＞に示した。

業種別でみると、最も多かったのが、「1 回から 2 回超える」で製造業 44.4%、非製造業 39.3% であった。また、最も少なかったのは、製造業で「9 回から 11 回超える」が 1.6%、非製造業で「毎月超える」が 2.2% であった。

規模別でみると、「毎月超える」と回答した事業所で最も多かったのが「1~4 人」規模の事業所で 16.7% であった。

次に、「5~9 人」規模の事業所が 5.6% と続いた。

＜図 18＞ 月 60 時間を超える残業時間の頻度



## (7) 月 60 時間を超える残業時間の頻度（業種別）

平成 26 年の残業時間（時間外労働・休日）で月 60 時間を超える従業員は、前頁＜図 17＞で全体の 2 割以上いることがわかつたが、さらに、残業時間の頻度を業種別で＜図 19＞に示した。

月 60 時間を超える残業時間が「毎月超える」と回答した事業所で最も多かったのは、製造業で「窯業・土石製品製造業」8.3%、「食料品、飲料・たばこ・飼料製造業」7.1% で、非製造業が「小売業」9.1%、「運輸業」5.3% であった。但し、何れも 1 割未満であった。

また、全般的に「残業」が多いと判断できるのが「運輸業」で、残業回数が多い割合が一番高かった。

一方、「1 回から 2 回を超える」と比較的少なかった事業所は、製造業で、「食料品、飲料・たばこ・飼料製造業」71.4%、次いで、「窯業・土石製品製造業」50%、次いで、「鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業」が 46.7% と続く。

非製造業は、「卸売業」66.7% で、次に、「対事業所サービス業」62.5%、「設備工事業」55.6% と続いた。

＜図 19＞ 月 60 時間を超える残業時間の頻度（業種別）



※「繊維工業」、「化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業」、「パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・革製品・毛皮、その他の製造業」はサンプル数が少ないため除く。

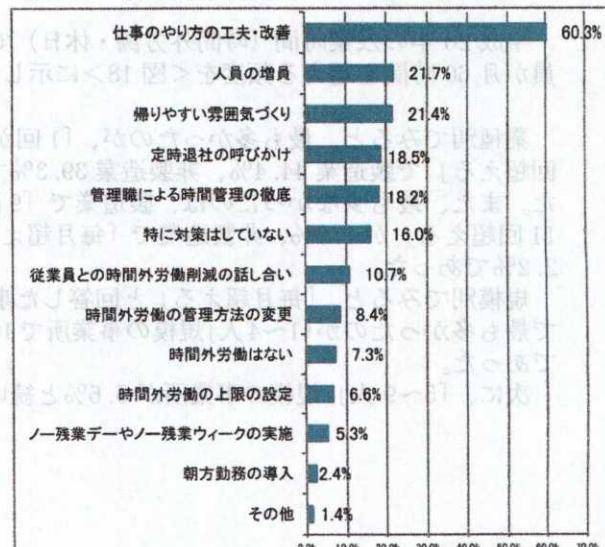
## (8) 時間外労働削減策の取り組み <図20>

事業所で取り組んでいる時間外労働の削減策を図20に示した。

上位3位をみると1位は、圧倒的に数値が高かつた「仕事のやり方の工夫・改善」60.3%で、2位は「人員の増員」21.7%、3位は「帰りやすい雰囲気づくり」が21.4%となっている。また、下位3位は、1位が「朝方勤務の導入」2.4%、2位は「ノー残業デーやノー残業ウィークの実施」5.3%、3位は「時間外労働の上限の設定」6.6%となっている。

なお、「特に対策はしていない」と回答した事業所は16%で6位であった。

<図20>時間外労働削減策の取り組み(複数回答)



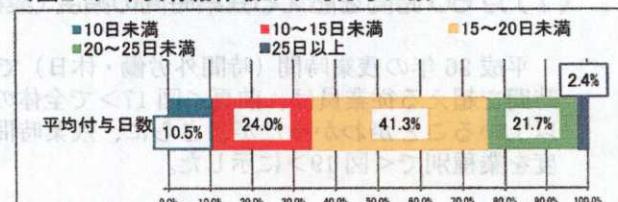
## (9) 平成26年従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数(全国中央会より)

年次有給休暇の平均付与日数を図21に示した。

最も平均付与日数として多かったのが「15~20日未満」で41.3%、次に、「10~15日未満」が24.0%、「20~25日未満」が21.7%と続く。また、付与した平均日数に対し、実際に取得した平均日数を図22に示した。

平均取得日数で最も多かったのは、「10日未満」で71.5%、次に、「10~15日未満」が22.1%と続く。

<図21>年次有給休暇の平均付与日数



<図22>年次有給休暇の平均取得日数



## (10) 平成26年従業員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(全国比)(全国中央会より)

年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率を全国と比較すると図23のとおり、有給休暇の平均付与日数・取得日数及び取得率による北海道及び全国に大きな違いは見受けられなかった。

なお、北海道の平均付与日数は15.3日、平均取得日数6.8日、取得率48.2%で、全国の付与日数は15.6日、取得日数7.3日、取得率49.4%であった。

<図23>年次有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



# 平成26年度 北海道の労働事情

## I 調査のあらまし

中小企業団体中央会では、昭和39年度より毎年全国統一様式により『中小企業労働事情実態調査』を実施している。

本年度も平成26年7月1日を調査時点として道内の従業員数300人以下の1,500事業所を対象にアンケート調査を実施した。

調査内容は、時系列調査項目である従業員構成、労働組合の有無、経営状況、労働・残業時間、有給休暇付与・取得日数、新規学卒者の採用状況及び採用計画、賃金改定状況のほか新規項目として賃金引上げの内容及び女性管理職並びに非正規雇用労働者の雇用などを追加し、実施した。

## II 回答事業所の概要

### 1 回答事業所数と内容

◆回答事業所数→862事業所 ◆回答率→57.46%

◆回答事業所数のうち、従業員数30人未満の事業所→71.22%（前年度：72.33%）

◆業種別→製造業：30.63% 非製造業→69.37%

#### （製造業）

◆飲食品・飲料・たばこ・飼料製造業◆織維工業◆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、プラスチック製品等・その他製造業

#### （非製造業）

◆情報通信業◆運輸業◆総合工事業◆職別工事業◆設備工事業◆卸売業◆小売業◆対事業所サービス業◆対個人サービス業

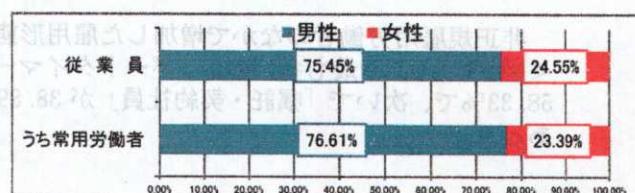
業種別	調査事業所数	従業員数規模別回答数（事業所）					合計
		1～4人	5～9人	10～29人	30～99人	100～300人	
製造業	511	18	43	111	76	16	264 ( 30.63% )
非製造業	989	79	134	229	131	25	598 ( 69.37% )
合計	1,500	97	177	340	207	41	862 ( 100.00% )
		11.25%	20.53%	39.44%	24.01%	4.76%	100.00%

### 2 従業員の構成

#### （1）男女構成比（常用労働者）

従業員の男女構成比率は、男性が75.45%（常用労働者76.61%）で、女性が24.55%（常用労働者23.39%）であった。＜図1＞

＜図1＞男女（常用労働者）構成比

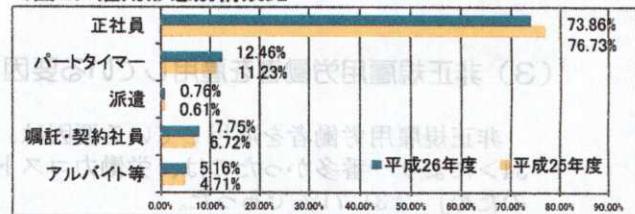


#### （2）雇用形態別構成比

雇用形態を前年度と比較したところ、大きな変化は見受けられなかった。

なお、「正社員」は、前年度同様、73.86%と全体の7割を占め、次に、「パートタイマー」が12.46%、「嘱託・契約社員」7.75%と続く。＜図2＞

＜図2＞雇用形態別構成比

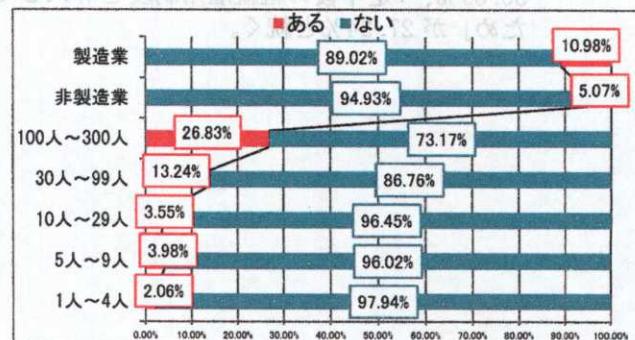


### 3 労働組合の有無

労働組合を組織している事業所は、「製造業」が10.98%、「非製造業」が5.07%であった。

また、従業員規模では「100～300人」規模の事業所が26.83%、「30～99人」規模の事業所が13.24%で、規模が大きくなる程、労働組合を組織する傾向が強くなることがわかった。なお、「1～4人」規模の事業所にあっては、僅か2.06%であった。＜図3＞

＜図3＞労働組合の有無（業種及び従業員数）

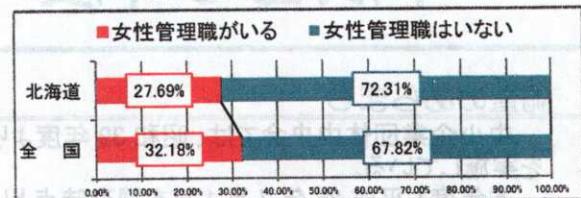


## 5 女性の管理職

### (1) 女性管理職の有無(全国比)

女性管理職の有無を全国と比較すると、**<図30>**により「いる」と回答した事業所は「北海道」が4.49ポイント下回っていることから女性管理職の登用が少なかった。

<図30>女性管理職の有無(全国比)



登用されている女性管理職の人数は、**<図31>**により「役員」に登用している事業所が150事業所で、登用人数が全体の63.29%、次に、「課長職」が65事業所で27.43%であった。また、「部長職」は25事業所で10.55%であった。

<図31>登用されている女性管理職人数(複数回答)

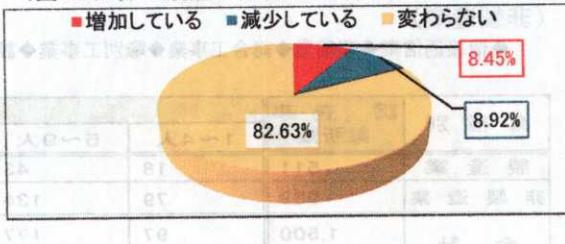


## 6 非正規雇用労働者

### (1) 1年前と比べた非正規雇用労働者の状況

非正規雇用労働者の採用を平成25年と比較すると、**<図32>**により「増加している」が8.45%、「減少している」が8.92%、「変わらない」が82.63%であった。

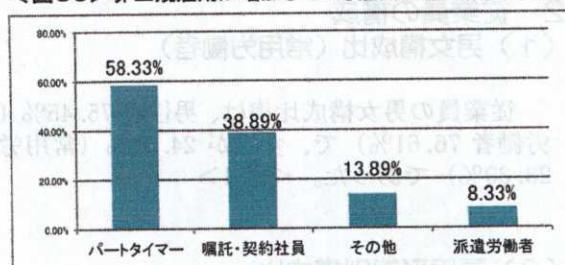
<図32>非正規雇用労働者の平成25年との比較



### (2) 非正規雇用労働者が増加している雇用形態

非正規雇用労働者のなかで増加した雇用形態は、**<図33>**により最も多のが「パートタイマー」の58.33%で、次いで「嘱託・契約社員」が38.89%であった。

<図33>非正規雇用が増加している雇用形態(複数回答)

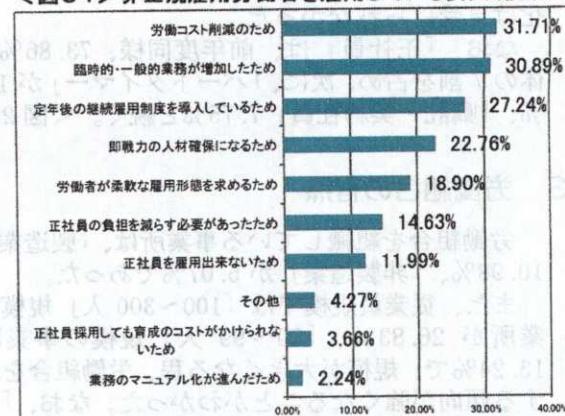


### (3) 非正規雇用労働者を雇用している要因

非正規雇用労働者を雇用している要因は、**<図34>**により一番多かったのは、「労働コスト削減のため」で31.71%であった。

次に、「臨時の・一時的業務が増加したため」が30.89%、「定年後の継続雇用制度を導入しているため」が27.24%と続く。

<図34>非正規雇用労働者を雇用している要因(複数回答)

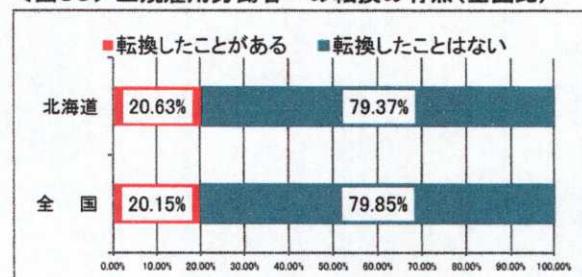


#### (4) 過去3年間での非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換の有無(全国比)

過去3年間で非正規雇用労働者を正規労働者への転換の有無を全国と比較すると<図35>により、「転換したことがある」と回答した事業所は、北海道が0.48ポイント上回った。

全国と北海道で大きな差が見られなかった。

<図35>正規雇用労働者への転換の有無(全国比)



#### (5) 正規雇用に転換するメリット(全国比)

正規雇用に転換するメリットを全国と比較すると<図36>により順位は同じ傾向を示している。

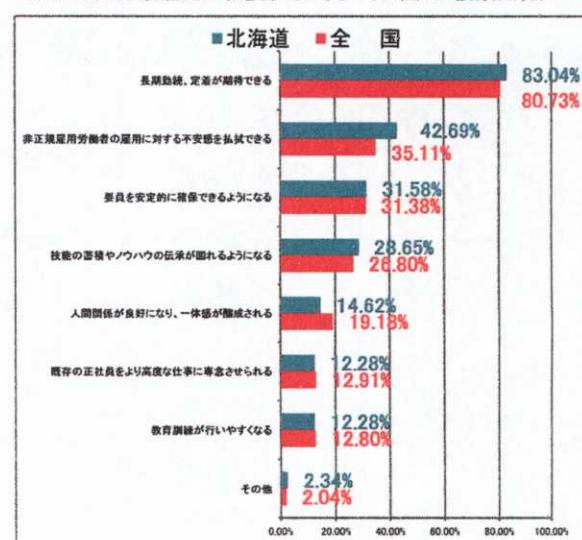
北海道で正規雇用に転換するメリットは、「長期勤続、定着が期待できる」が83.04%と最も多かった。

次に、「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」が42.69%、「要員を安定的に確保できるようになる」が31.58%と続く。

また、全国も「長期勤続、定着が期待できる」が80.73%と最も多かった。

なお、全国との傾向に大きな違いは見られないが、「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」は、北海道が7.58ポイント高かった。

<図36>正規雇用に転換するメリット(全国比:複数回答)



#### (6) 正規雇用に転換する上での課題(全国比)

正規雇用に転換する上での課題を全国と比較すると<図37>により順位は、ほぼ同じ傾向を示しているが、北海道4位の「モチベーションを維持するための方法」と5位「既存の正社員との雇用調整が必要になった場合の対処」について全国の順位が逆転している。

北海道で正規雇用を転換する上での「課題はとくにない」37.43%が最も多かった。

次に、「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が26.90%、「業務量の変動に伴う労働条件の調整」が20.47%と続く。

<図37>正規雇用に転換する上での課題(全国比:複数回答)

