

中小企業いばらき

●ビジネス大百科

平成27年度中小企業労働事情実態調査結果と
労働関係法改正の概要

11

2015 November
No.685



photo:「道の駅」茨城県ブロック連絡会

CONTENTS

- 1 … ビジネス大百科
- 8 … ニュースフラッシュ
- 11 … インフォメーション
- 15 … 活躍する青年部
- 16 … 日本列島組合最前線
- 18 … 業況レポート
- 20 … 中央会だより

平成27年度中小企業労働事情実態調査結果と 労働関係法改正の概要

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、全国中小企業団体中央会と各都道府県中央会が協力し「中小企業労働事情実態調査」を毎年全国一斉に実施している。本年度は、「経営状況」「労働時間」「有給休暇」「新規学卒者の採用状況」「無期転換ルールの認知状況」「賃金改定」について調査した。本誌ではその概要を紹介するとともに、今年度、改正・施行される労働関係法の概要や事業者が注意する点をまとめた。

調査概要

- ◆調査方法：茨城県内の協同組合等を通じて、地域別・業種別に組合員1,300事業所を選定。郵送による調査票の送付・回収。調査票は全国統一様式。
- ◆回答事業所数：582事業所（製造業290、非製造業292）、回収率44.8%
- ◆調査時点：平成27年7月1日

回答事業所の概要

◆常用労働者数

回答のあった582事業所の常用労働者数の合計は14,833人（製造業9,103人、非製造業5,730人）で、1事業所あたりの平均常用労働者数は25.49人（製造業31.39人、非製造業19.62人）となり、従業員規模「30人未満」の事業所が回答事業所の75.9%を占めた。男女別構成比では、男性が69.7%、女性が30.3%で、女性労働者の占める割合が全国平均（29.5%）と比べて0.8ポイント高い。

◆雇用形態

従業員の雇用状況をみると、「正社員」72.0%（全国74.2%）に対し、「非正規社員（パートタイマー、派遣、嘱託・契約社員、その他）」は27.9%（同25.7%）で、全国平均と比べて正社員の雇用割合が2.2ポイント低くなった。

業種別では、製造業の正社員雇用割合が72.0%、非製造業が72.1%となった。

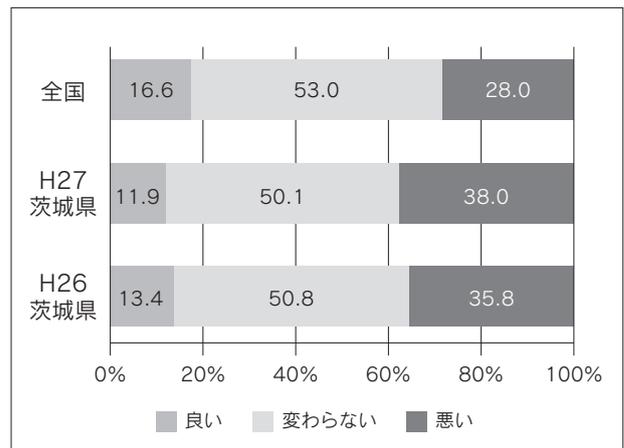
経営に関する事項

◆経営状況

1年前と比べた現在の経営状況については、「変わらない」が最も多く50.1%（前年度50.8%）、次いで、「悪い」が38.0%（同35.8%）、「良い」が11.9%（同13.4%）となった。

「良い」とした事業所は、前年度と比べ1.5ポイント減少し、全国平均（16.6%）と比べてみても4.7ポイント低くなった。また、「悪い」とした事業所は、全国平均（28.0%）と比べ10.0ポイント高くなった。

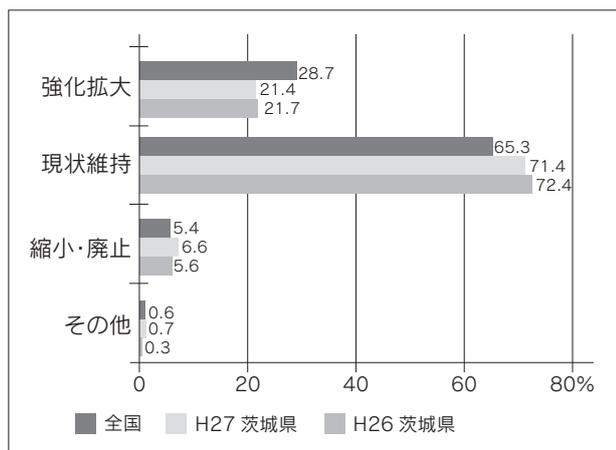
図1 経営状況



◆主要事業の今後の経営方針

主要事業の今後の経営方針については、「現状維持」とした事業所が最も多く71.4%、次いで「強化拡大」が21.4%、「縮小・廃止」が6.6%となった。「強化拡大」とした事業所を業種別にみると、製造業では「化学工業」が50.0%、非製造業では「卸売業」が43.8%となった。

図2 主要事業の今後の経営方針



◆経営上の障害（複数回答）

経営上の障害については、最も多く選択されたのは「販売不振・受注の減少」で42.6%（前年度36.5%）であった。次いで、「原材料・仕入品の高騰」が36.7%（同40.7%）、「人材不足（質の不足）」が35.1%（同37.2%）となった。

表1 経営上の障害（3項目以内複数回答）

	全国	H27 茨城県	H26 茨城県
労働力不足（質の不足）	24.0	22.3	20.8
人材不足（質の不足）	42.5	35.1	37.2
労働力の過剰	1.1	1.2	2.2
人件費の増大	15.2	12.2	13.6
販売不振・受注の減少	36.0	42.6	36.5
製品開発力・販売力の不足	11.1	11.7	12.3
同業他社との競争激化	34.7	28.0	27.2
原材料・仕入品の高騰	34.4	36.7	40.7
製品価格（販売価格）の下落	10.0	12.2	10.6
納期・単価等の取引条件の厳しさ	16.2	17.0	17.4
金融・資金繰り難	8.0	10.1	10.0
環境規制	3.5	4.2	3.2

◆経営上の強み（複数回答）

経営上の強みについては、前年度と同様に「顧客への納品・サービスの速さ」が31.7%（前年度33.0%）と最も多く選択され、次いで「製品の品質・精度の高さ」が25.3%（同24.3%）、「組織の機動力・

柔軟性」が22.1%（同23.4%）となった。

表2 経営上の強み（3項目以内複数回答）

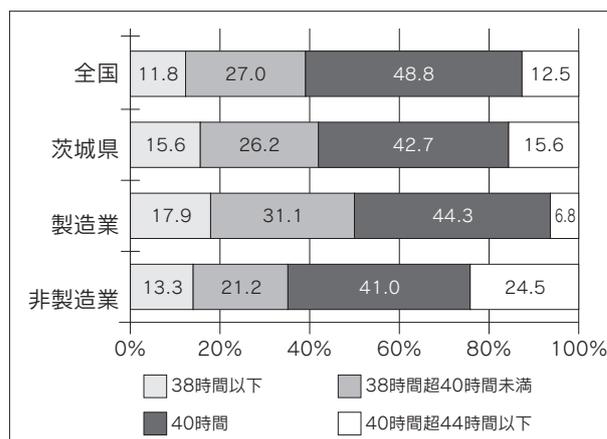
	全国	H27 茨城県	H26 茨城県
製品・サービスの独自性	21.8	20.7	19.2
技術力・製品開発力	23.2	20.1	22.5
生産技術・生産管理能力	15.1	15.5	16.8
営業力・マーケティング力	10.9	8.1	10.5
製品・サービスの企画力・提案力	8.5	5.4	4.9
製品の品質・精度の高さ	24.8	25.3	24.3
顧客への納品・サービスの速さ	28.6	31.7	33.0
企業・製品のブランド力	11.1	9.4	9.4
財務体質の強さ・資金調達力	15.1	12.2	9.8
優秀な仕入先・外注先	14.8	16.1	15.4
商品・サービスの質の高さ	19.1	17.2	19.7
組織の機動力・柔軟性	23.8	22.1	23.4

労働時間に関する事項

◆週所定労働時間と1ヶ月の平均残業時間

従業員1人あたりの週所定労働時間は「40時間」と回答した事業所が42.7%で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」が26.2%、「38時間以下」と「40時間超44時間以下」が15.6%で同数となった。また、回答事業所の従業員1人あたりの月平均残業時間は11.24時間で、全国平均（11.74時間）より0.5時間少なくなった。

図3 週所定労働時間

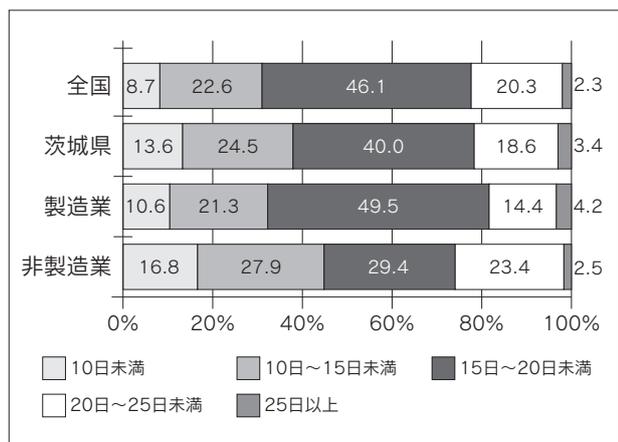


◆年次有給休暇の付与日数と取得日数

従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数については、「15～20日未満」が40.0%（全国46.1%）と最も多く、次いで「10～15日未満」が24.5%（同22.6%）、「20～25日未満」が18.6%（同20.3%）となった。

平均付与日数は15.02日（全国15.58日）で、平均取得日数は8.04日（同7.30日）となり、平均付与日数に対する取得率は55.19%（同49.39%）となった。

図4 有給休暇の付与日数



新規学卒者の採用について

◆新規学卒者（平成27年3月卒）の採用充足状況

新規学卒者の採用予定人数に対する実際の採用人数の充足率は「高校卒」が86.9%、「専門学校卒」が96.8%、「短大卒（含高専）」が100%、「大学卒」が93.2%となった。

平均採用人数は「高校卒」が2.83人（前年度3.00人）、「専門学校卒」が1.50人（同1.82人）、「短大卒（含高専）」が1.00人（同1.00人）、「大学卒」が2.28人（同1.64人）と、前年度調査に比べ、高校卒、専門学校卒は減少傾向にあるが、大学卒は増加傾向となった。

◆新規学卒者（平成28年3月卒）の採用計画

平成28年度の新規学卒者の採用計画について

は、調査時点で「ある」とするのが15.5%（全国22.6%）、「ない」が59.7%（同52.8%）、「未定」が24.7%（同24.6%）となり、採用計画が「ある」と回答した事業所は全国平均より7.1ポイント低く、「ない」とした事業所は6.9ポイント高くなった。また、採用計画人数では、「高校卒」が1社平均2.78人、「専門学校卒」が1.61人、「短大卒（含高専）」が1.56人、「大学卒」が2.33人となった。

表3 新規学卒者の採用計画人数

区分	平均採用計画人数 下段（ ）は事業所数			
	高校卒	専門学校卒	短大卒（含高専）	大学卒
全国	2.42人 (2,756)	1.72人 (997)	1.50人 (490)	2.43人 (1,869)
H27 茨城県	2.78人 (63)	1.61人 (36)	1.56人 (9)	2.33人 (24)
H26 茨城県	2.47人 (72)	1.38人 (29)	1.00人 (3)	2.40人 (25)
製造業	3.16人 (31)	1.55人 (11)	1.00人 (1)	1.86人 (14)
非製造業	2.41人 (32)	1.64人 (25)	1.63人 (8)	3.00人 (10)

有期労働契約に関する無期転換ルール等について

◆無期転換ルールの認知状況

有期労働契約に関する無期転換ルール^{※1}の認知状況については、590事業所から回答があり、「知っていた」が36.6%（全国45.7%）、「知らなかった」が63.4%（同54.3%）となった。

◆無期転換ルールの特例認知状況

無期転換ルールの特例^{※2}についての認知状況は、「知っていた」とする回答が21.0%（全国24.3%）、「知らなかった」が79.0%（同75.7%）となった。このことから、認知状況は低く、周知が行き届いていないことがうかがえる。

※1 平成25年4月1日から改正労働契約法が施行され、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者からの申し出により、無期労働契約に転換できるルールが定められた。

※2 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期雇用特別措置法）」が平成27年4月1日に施行された。この法律により、「高度専門職（専門的知識等を有する有期雇用労働者）」と「継続雇用の高齢者（年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者）」については、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置（計画の作成等）が講じられる場合には、無期転換申込権発生に関する特例が適用されることとなった。

◆特例の適用計画

無期転換ルール特例適用についての計画提出状況は、「提出する予定はない」が最も多く58.7%（全国平均55.2%）、次に「わからない」が36.1%（同39.4%）となった。

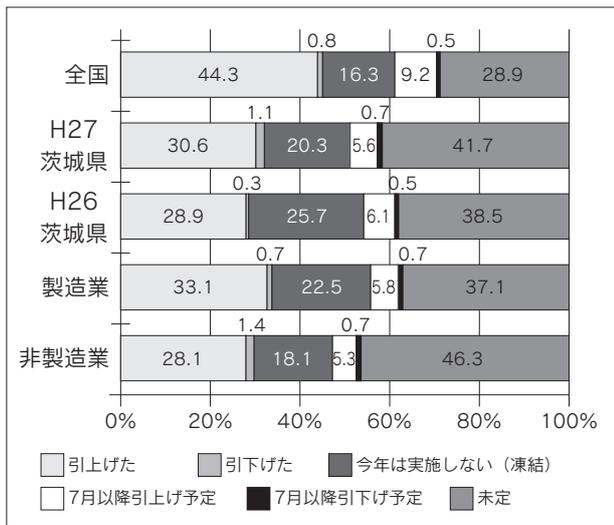
賃金改定について

賃金改定の実施状況については、調査時点までに「賃金を引き上げた」が30.6%（全国44.3%）、「7月以降引き上げる予定」が5.6%（同9.2%）となった。賃金の引き上げを実施した事業所の割合は、昨年度（28.9%）と比べて1.7ポイント高くなった。が、全国平均と比べると低い水準となった。

調査時点までに「引き下げた」が1.1%（全国0.8%）、「7月以降引き下げる予定」が0.7%（同0.5%）となった。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに「未定」に次いで「引き上げた」の割合が高くなった。

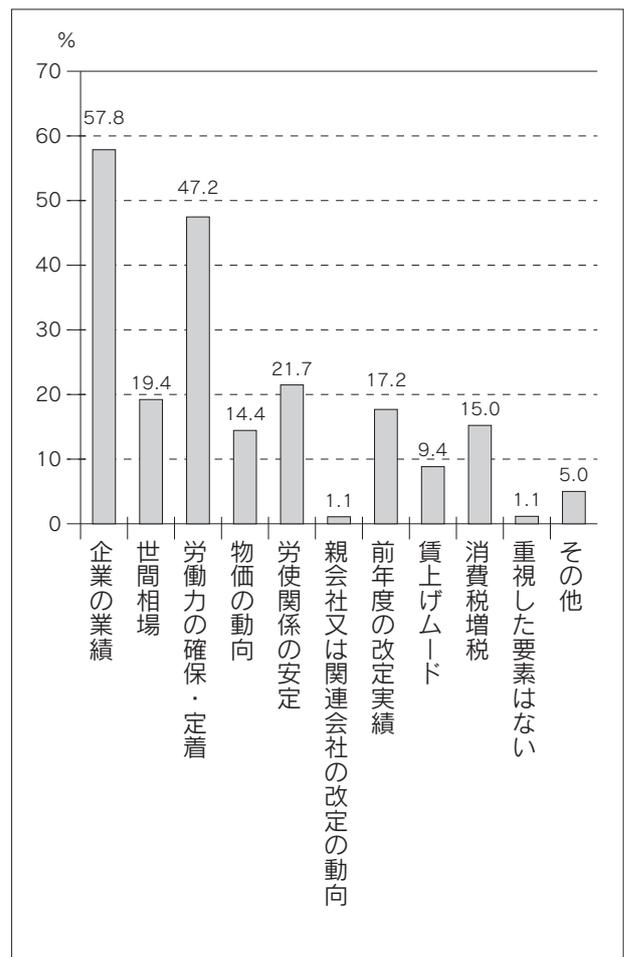
図5 賃金改定の実施状況



賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容については、「定期昇給」が48.2%と最も多く、次いで「基本給の引上げ（定期昇給制度の無い事業所）」が13.8%となった。

賃金改定の決定要素としては、「企業の業績」が57.8%と最も多く選択され、次いで「労働力の確保・定着」が47.2%、「労使関係の安定」が21.7%となった。

図6 賃金改定の決定要素



エコアクション21は、環境省が策定した中小企業にも取り組み易い環境経営システムです。

特定非営利活動法人『環境NPOいばらき』とは、
「エコアクション21審査人」の茨城県内の有志で法人登録したスペシャリスト集団です。

事業等

1. エコアクション21の認証取得支援活動、並びにエコアクション21の普及活動
 2. エコアクション21審査人として、認証取得を希望する企業の相談、並びにコンサルティング活動
 3. エコアクション21審査人の育成教育
- ※「エコアクション21地域事務局いばらき（茨城県中小企業団体中央会）」の運営委員の中に会員が委嘱され、エコアクション21の普及に努めています。

特定非営利活動法人環境NPOいばらき

*連絡先：所在地：〒302-0102 守谷市松前台1-8-8 代表者：飛田 秀幸
TEL：0297-48-1290 FAX：0297-48-1290 Email：hishii@plum.plala.or.jp
HP：http://www.kankyounpo-ibaraki.com 何なりとお気軽にご一報ください。お待ちしております。

労働者派遣法改正

平成27年9月11日に「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律」（以下、「改正派遣法」）が成立し、同月30日に施行された。同法では、いわゆる「専門26業務」の期間制限が見直され、新たな期間制限が設けられる。同法施行にあたり、派遣先企業が注意する点は以下の4つ。

派遣労働者と派遣先社員の均衡待遇の推進

- 労働者の待遇の均衡を図るため、以下の点で配慮義務が課された。
 - ・派遣先の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと
 - ・派遣先の労働者に教育訓練を実施する場合、派遣労働者にも実施する
 - ・派遣先の労働者が利用する福利厚生施設の利用機会を派遣労働者にも与えること

期間制限のルール変更（派遣先事業所単位、派遣労働者個人単位）

- 同一の派遣先事業所において、労働者派遣の受入れを行うことができる期間は、原則、3年が限度となる。3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等から意見を聴く※必要がある。
- ※意見聴取は、期間制限の上限に達する1ヶ月前までに行うことが必要。
- 同一の派遣労働者を、派遣先事業所における同一の組織単位（課などを想定）において、受入れることができる期間は、原則、3年が限度となる。
- 派遣元で無期雇用されている派遣労働者、60歳以上の派遣労働者は対象外

派遣労働者のキャリアアップ支援

- 派遣元から求めがあったときは、派遣労働者の職務遂行状況や職務遂行能力の向上度合いなどの情報を提供する努力義務が定められた。

労働契約申込みみなし制度

- 派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる。（違法派遣について、派遣先が善意無過失である場合を除く。）
 - ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
 - ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
 - ・派遣可能期間を超えて※労働者派遣を受け入れた場合
 - ・いわゆる偽装請負の場合

※新たに設けられる事業所単位・個人単位の期間制限のどちらに違反した場合も、同制度の対象となる。

ストレスチェック制度

平成26年6月25日に「改正労働安全衛生法」が公布され、ストレスチェック制度が創設された。同制度では、労働者が50人以上いる事業所において、12月から毎年1回、全ての労働者に対してストレスチェックを実施することが義務付けられている。

導入前の準備

- 事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。
- 衛生委員会等において、実施方法等について調査審議する。
- 審議結果を社内規程として定め、全労働者に周知する。
- ストレスチェックを実施する者（医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士など、以下「実施者」）を選定する。

ストレスチェックの実施

- ストレスチェック調査票を選定し、労働者に配布・記入してもらう。
※厚生労働省では、調査票及びオンラインでの実施プログラムを用意している。
- 質問票は実施者が回収する。
- 結果は、企業ではなく実施者から直接本人に通知される。企業が結果を入手するには、本人の同意が必要となる。

高ストレス者に対する面接指導

- 「面接指導を受ける必要がある」と実施者が認めた労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施する。
- 面接指導を実施した医師から意見を聴取し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

職場分析と職場環境の改善 ※努力義務

- 実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。

事業者が注意すること

- 次のことを理由に労働者に対して不利益な取扱いを行うことは禁止されている。
 - ・医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと
 - ・ストレスチェックを受けないこと
 - ・ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと
 - ・医師による面接指導の申出を行わないこと
- 面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換、職位の変更を行うこと