

京都府の労働事情

令和2年度中小企業労働事情実態調査報告書から

本会では、昭和39年より「中小企業労働事情実態調査」を継続実施しており、京都府内の中小企業の労働事情等を的確に把握し、マクロ的な経済動向等も考慮しつつ、中小企業を取巻く諸課題の適切な解消に努めてまいりました。

我々を取巻く経済環境をみると、内閣府の月例経済報告によれば、景気は新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるものの、持ち直しの動きがみられるとされています。

先行きについては、感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあり、持ち直しの動きが続くことが期待されていますが、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があります。

地域経済動向によると、近畿の経済状況は、新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい状況に置かれており、雇用情勢等はいまだ弱い動きとなっているものの、一方で個人消費や鉱工業生産は一部持ち直しの動きがみられるとされています。

このような回復基調を着実に企業業績に反映していくためには、時宜を得た正しい情報収集をベースとした的確な市場・景況分析が求められます。

本調査は、中小企業の抱える課題を様々な視座から分析し、各事業主・事業所の個性がいかに発揮される環境整備に資するため実施したものです。

本年度は、従来からの調査項目の他に、新たに高齢者の雇用、新型コロナウイルス感染拡大による影響に関する項目を加え、調査・分析しています。

この報告書を、今後の中小企業における労働を取巻く諸課題の解決の参考に御活用いただければ幸いです。また、本調査の実施にあたり御協力を賜りました会員組合並びに組合員企業の皆様方に心よりお礼申し上げます。

令和2年12月

CONTENTS

- I 調査概要
- II 調査結果の内容
従業員数について／経営について／従業員の労働時間について／従業員の有給休暇について
新規学卒者の採用について／高齢者の雇用について／新型コロナウイルス感染拡大による影響について／賃金改定について／労働組合の有無について

I 調査概要

1. 調査目的

本調査は、府内中小企業における賃金、労働時間、雇用、経営等の実態を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た本会支援方針の策定に資することを目的として実施したものである。

2. 調査方法

留置き法による自記式アンケート調査。

業種別に対象組合を選定し、調査票を配付。対象組合では従業員数や経営規模等に応じて組合員事業所に再配付し、本会宛に直接返送されたものを取りまとめた。

3. 調査対象と回収率

回答数は前年度調査（454件）と比べ51件増加している。また回収率は前年度調査（34.9%）と比べ3.9ポイント増加している。

調査対象事業所数と回収率の内訳

	調査対象 事業所数	回答数	回収率 (%)	
京 都 府 計	1,300	505	38.8	
小 計	728	293	40.2	
製 造 業	食 料 品 製 造 業	41	33.6	
	繊 維 ・ 同 製 品 製 造 業	87	51.2	
	木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	10	20.0	
	出 版 ・ 印 刷 ・ 同 関 連 業	21	28.0	
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	18	37.5	
	金 属 ・ 同 製 品 製 造 業	44	50.0	
	機 械 器 具 製 造 業	49	57.6	
	そ の 他 の 製 造 業	23	25.6	
小 計	572	212	37.1	
非 製 造 業	情 報 通 信 業	3	15.0	
	運 輸 業	12	52.2	
	建 設 業	建 設 業	84	43.5
		総 合 工 事 業	30	42.9
		職 別 工 事 業	22	37.9
	設 備 工 事 業	32	49.2	
	卸 ・ 小 売 業	卸 ・ 小 売 業	73	31.6
		卸 売 業	47	32.2
		小 売 業	26	30.6
	サ ー ビ ス 業	サ ー ビ ス 業	40	38.1
対 事 業 所		14	50.0	
対 個 人		26	33.8	

4. 調査実施時期

令和2年7月1日

5. 調査・分析主体

京都府中小企業団体中央会（集計は全国中小企業団体中央会の一括処理による）

Ⅱ 調査結果の内容

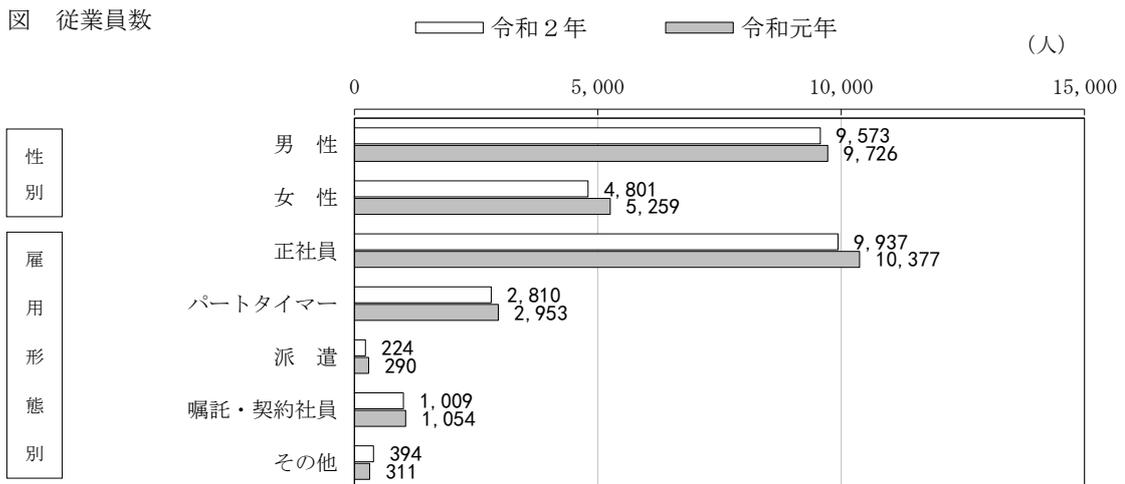
1. 従業員数について

(1) 従業員数の推移

- 従業員数は「男性」が9,573人、「女性」が4,801人で、男性、女性ともに減少している。
- 雇用形態別では「正社員」「パートタイマー」「派遣」「嘱託・契約社員」とともに減少している。

従業員数（京都府計）については、性別では「男性」が9,573人、「女性」が4,801人で、前年度調査と比べ男性は153人、女性は458人減少している。

雇用形態別についても、「正社員」「パートタイマー」「派遣」「嘱託・契約社員」とともに減少傾向となっている。

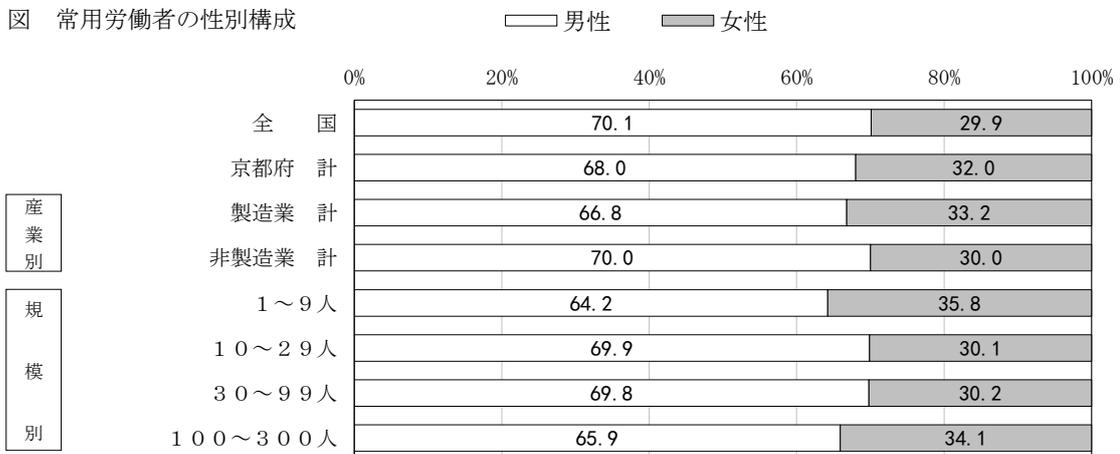


(2) 常用労働者の性別構成

- 常用労働者の性別は、男性68.0%に対し女性32.0%で、全国平均と比べ、女性比率が若干高い。
- 女性の割合を産業別にみると、製造業（33.2%）が非製造業（30.0%）を3.2ポイント上回る。

常用労働者の性別構成をみると、京都府計では、男性68.0%に対し女性32.0%で、全国平均と比べ、女性比率が若干高い。

女性の割合を産業別にみると、製造業（33.2%）が非製造業（30.0%）を3.2ポイント上回る。規模別にみると、すべての規模の事業所で3割を超えており、中でも「1～9人」の事業所は35.8%と最も多い。



2. 経営について

- 現在の経営状況は「悪い」が78.1%で前年度調査比39.6ポイント増と、大幅な増加となっている。
- 産業別に「悪い」の回答では、製造業（86.4%）が非製造業（66.2%）を20.2ポイント上回った。
- 具体的な業種では「窯業・土石製品製造業」「対個人サービス業」で「悪い」のスコアが高い。

現在の経営状況について年次推移（京都府計）をみると、「良い」とする回答は2.9%で前年度調査を9.4ポイント下回り、過去4年間で最も低い。一方、「悪い」とする回答は78.1%で前年度調査比39.6ポイント増と大幅に増加している。経営上の障害について、上位5項目の年次推移（京都府計）をみると、「販売不振・受注の減少」（63.2%）が、前年度調査比20.6ポイント増で前年度の2位から1位になっている。経営上の強みについて、上位5項目の年次推移（京都府計）をみると、1位は「技術力・製品開発力」（31.2%）で、2年ぶりに1位に復活した。2位は「製品・サービスの独自性」（30.1%）、3位は「顧客への納品・サービスの速さ」（25.9%）で、前年度調査比2.5ポイント増となっている。

図 現在の経営状況 年次推移

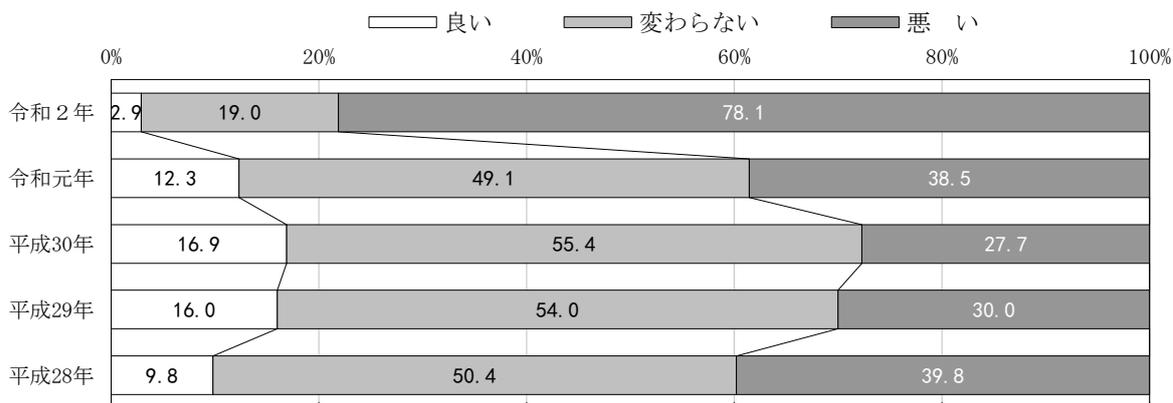


図 経営上の障害 上位5項目 年次推移 単位：%

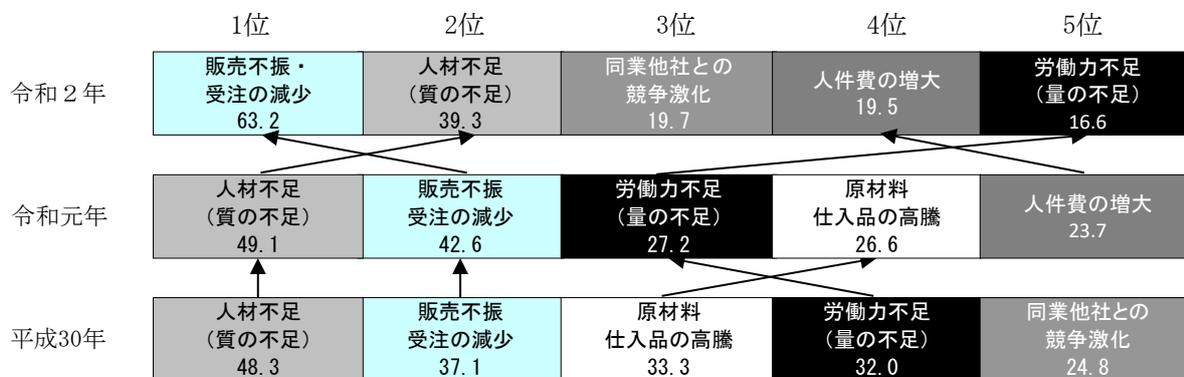
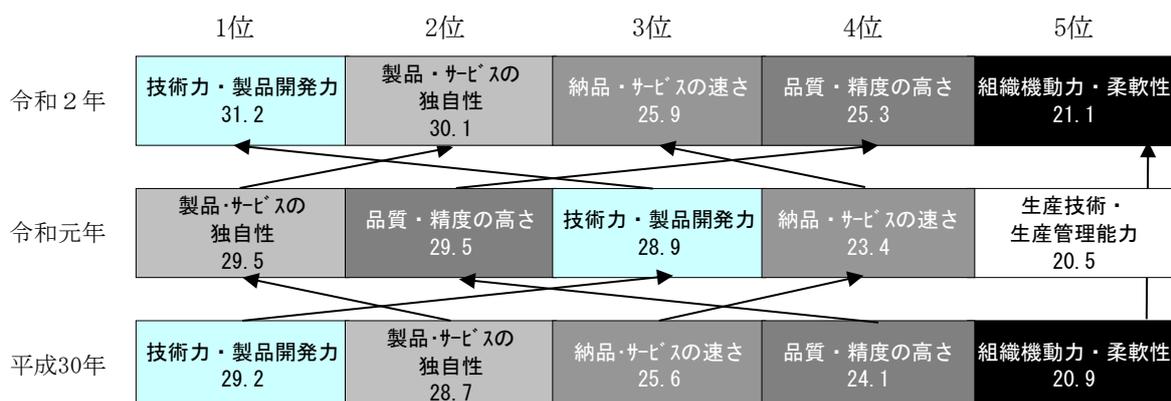


図 経営上の強み 上位5項目 年次推移 単位：%



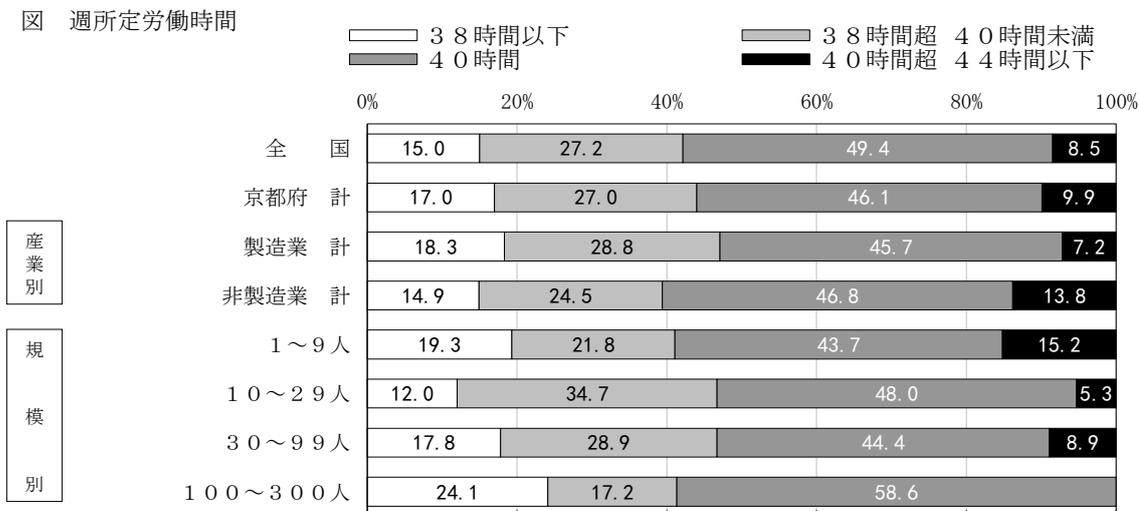
3. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

- 「40時間」が46.1%で最も多く、次いで「38時間超～40時間未満」（27.0%）と続いている。
- 産業別にみると、非製造業の方が週所定労働時間が長くなる傾向がみられる。
- 規模別では、「1～9人」の事業所で「40時間超～44時間以下」が15.2%とスコアが高い。

従業員の週所定労働時間をみると、京都府計で「40時間」が46.1%で最も多く、次いで「38時間超～40時間未満」（27.0%）、「38時間以下」（17.0%）、「40時間超～44時間以下」（9.9%）と続き、全国平均とほぼ同じ割合である。産業別に“40時間以上”（「40時間」＋「40時間超～44時間以下」の合算値）のスコアをみると、非製造業（60.6%）が、製造業（52.9%）を7.7ポイント上回っている。

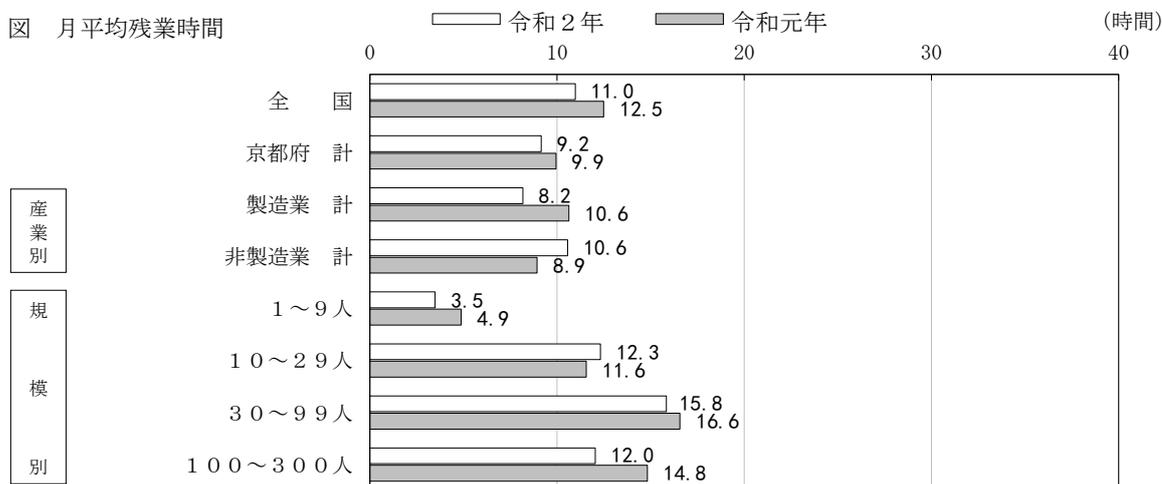
具体的な業種でみると、「38時間以下」では、「木材・木製品製造業」が30.0%、「40時間超～44時間以下」では「対個人サービス業」が25.0%とスコアが高い。規模別では、「1～9人」の事業所で「40時間超～44時間以下」が15.2%とスコアが高い。



(2) 月平均残業時間

- 月平均残業時間は9.2時間で、前年度調査より0.7時間、全国平均より1.8時間少なくなっている。
- 産業別にみると、非製造業（10.6時間）が製造業（8.2時間）を2.4時間上回っている。
- 規模別にみると「30～99人」の事業所が15.8時間で最も多い。

月平均残業時間は、京都府計は9.2時間で前年度調査より0.7時間少なく、全国平均より1.8時間少ない。産業別では、非製造業（10.6時間）が製造業（8.2時間）を2.4時間上回った。具体的な業種では「機械器具製造業」（16.4時間）、「設備工事業」（16.0時間）で15時間を上回る残業時間がみられる。規模別では「30～99人」の事業所が15.8時間で最も多い。

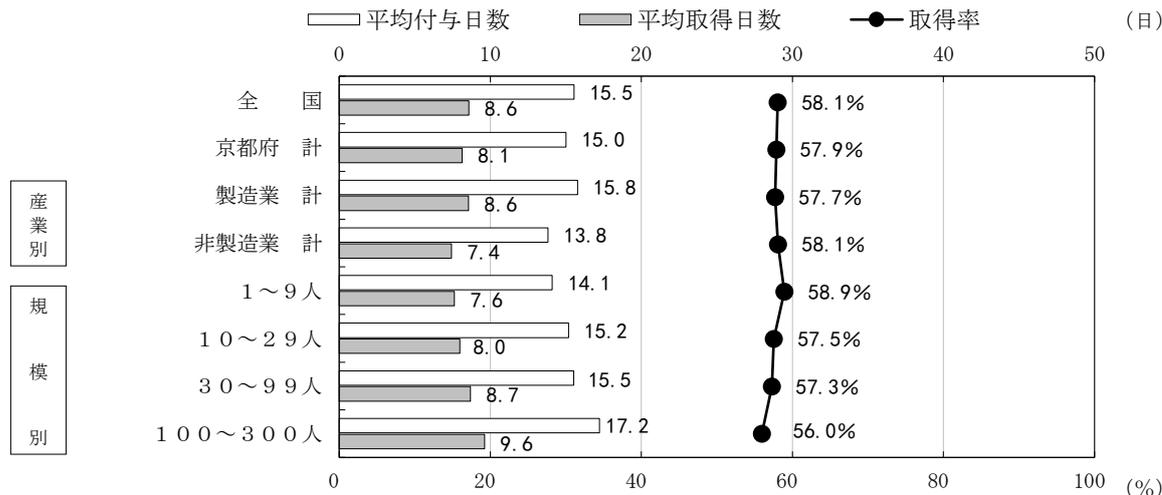


4. 従業員の有給休暇について

- 平均付与日数15.0日、平均取得日数8.1日、取得率57.9%で、いずれも微増傾向となっている。
- 平均付与日数、平均取得日数は製造業が非製造業より多く、取得率は非製造業が製造業を上回る。
- 平均付与日数、平均取得日数は大規模事業所ほど多く、取得率は小規模事業所ほど高い。

有給休暇については、京都府計で平均付与日数15.0日（前年度調査14.8日）、平均取得日数8.1日（同7.4日）、取得率は57.9%（同53.9%）で、いずれも微増傾向である。産業別では、平均付与日数・平均取得日数は製造業が非製造業より多く、取得率は非製造業が製造業より多い。具体的な業種では、平均付与日数は「機械器具製造業」「その他」などで多く、平均取得日数は「機械器具製造業」「金属・同製品製造業」などで多い。取得率は「対個人サービス業」で70.0%を超えている。規模別では、平均付与日数、平均取得日数は大規模事業所ほど多く、取得率は概ね小規模事業所ほど高い。

図 有給休暇の平均付与日数・取得日数・取得率



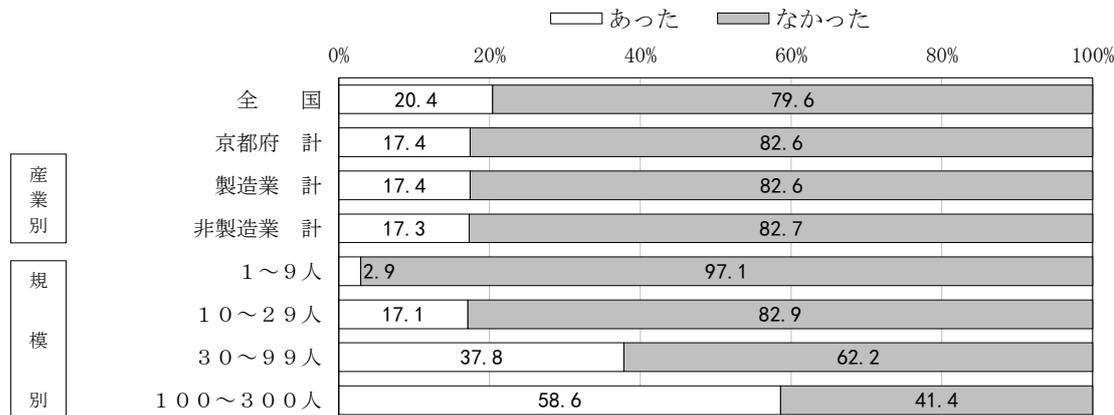
5. 新規学卒者の採用について

(1) 令和2年3月の採用または採用計画の有無

- 令和2年3月に採用または採用計画のあった事業所割合は17.4%で、前年度調査とほぼ変わらない。
- 産業別にみると、製造業（17.4%）、非製造業（17.3%）で大きな差はない。
- 規模別では、「1～9人」の事業所2.9%、「100～300人」の事業所58.6%と規模別で差が出ている。

令和2年3月に採用または採用計画のあった事業所割合は、京都府計で17.4%と全国平均（20.4%）を下回っているが、前年度調査より差は狭まっている。産業別にみると、製造業（17.4%）、非製造業（17.3%）で大きな差はない。具体的な業種では、前年度調査同様「機械器具製造業」が52.4%で最も高いスコアとなっている。規模別にみると、大規模事業所ほどスコアが高く、「1～9人」の事業所では2.9%であるのに対し、「100～300人」の事業所で58.6%と、規模別の差異が顕著になっている。

図 令和2年3月の採用または採用計画の有無



(2) 平均採用人数等

- 平均採用人数は「大学卒：事務系」が2.71人で最も多い。
- 学卒種別8種別中2.00人に達したのは1種別のみで、前年度調査（2種別）より減少している。

京都府計の平均採用人数を全体的にみると「大学卒：事務系」が2.71人で最も多く、次いで「大学卒：技術系」1.90人、「短大卒：事務系」1.75人、「高校卒：技術系」1.46人と続き、大学卒の採用が目立つ。学卒種別8種別中2.00人に達したのは1種別のみだった。（前年度調査は2種別）

表 令和2年3月 新規学卒者 採用予定と採用実績 単位：事業所数 社、その他は人

種別	項目	合 計				技 術 系				事 務 系			
		事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数
高校卒	全国	2,073	5,636	4,274	2.06	1,768	4,702	3,491	1.97	461	934	783	1.70
	京都府計	31	64	46	1.48	28	59	41	1.46	4	5	5	1.25
専門学校卒	全国	577	1,015	900	1.56	479	837	743	1.55	120	178	157	1.31
	京都府計	11	15	14	1.27	11	15	14	1.27	—	—	—	—
短大卒	全国	294	418	380	1.29	204	289	259	1.27	96	129	121	1.26
	京都府計	9	13	12	1.33	5	6	5	1.00	4	7	7	1.75
大学卒	全国	1,109	3,185	2,614	2.36	713	1,843	1,450	2.03	559	1,342	1,164	2.08
	京都府計	30	98	84	2.80	20	45	38	1.90	17	53	46	2.71

注) 合計の欄の数値は、技術系、事務系両方を採用した事業所の統計数値であり、技術系、事務系の欄の数値はどちらか一方しか採用しなかった事業所も含んだ数値であるため、技術系と事務系の合計は、合計欄の数値と必ずしも一致しない。

(3) 初任給

- 「大学卒：技術系」「短大卒：事務系」の2種別で増加、他の5種別は減少している。
- 「短大卒：事務系」では5,703円増、「専門学校卒：技術系」で16,377円減が目立つ。

全体的に初任給の増減傾向をみると、前回・今回ともに回答のあった7種別のうち増加傾向がみられたのは「短大卒：事務系」「大学卒：技術系」の2種別のみとなっている。「大学卒：事務系」は大きな差はなく、「高校卒：技術系」「高校卒：事務系」「専門学校卒：技術系」「短大卒：技術系」では減少傾向がみられた。中でも、「専門学校卒：技術系」は16,377円減と減少額が大きかった。また、全国平均を100.0%とした場合、7種別全てで全国平均を上回った。

表 新規学卒者の初任給（加重平均）

	令和2年 (円)	令和元年 (円)	平成30年 (円)	平成29年 (円)
高校卒：技術系	168,783	175,802	171,879	166,320
高校卒：事務系	167,055	174,230	162,188	166,108
専門学校卒：技術系	184,505	200,882	181,000	174,663
専門学校卒：事務系	—	—	—	175,300
短大卒;含高専：技術系	192,880	197,000	165,333	190,500
短大卒;含高専：事務系	187,214	181,511	186,500	161,000
大学卒：技術系	205,752	201,237	199,098	198,973
大学卒：事務系	202,001	202,055	199,979	193,019

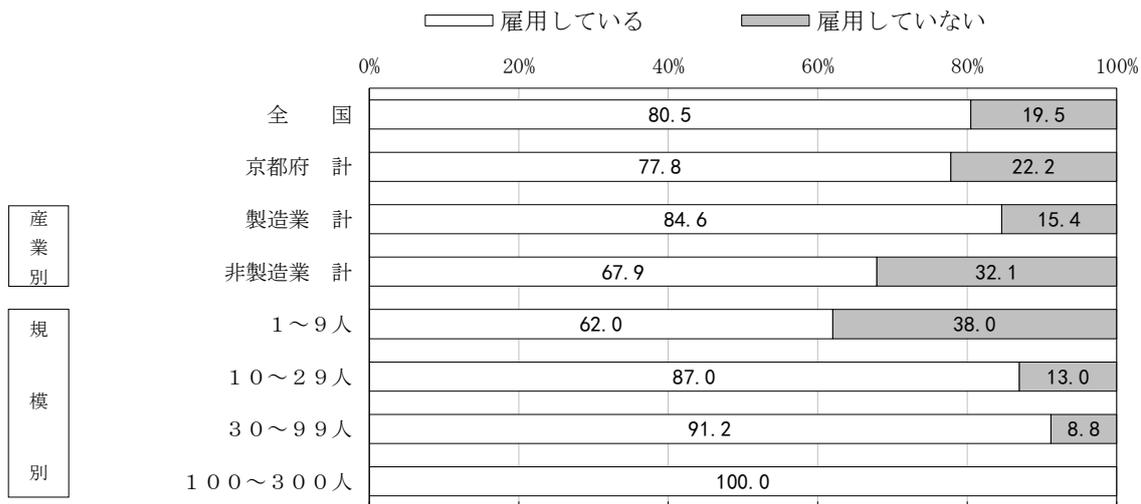
6. 高齢者の雇用について

(1) 60歳以上の高齢者の雇用の有無

- 高齢者を雇用している事業所は77.8%で、全国平均（80.5%）を2.7ポイント下回った。
- 産業別にみると、製造業（84.6%）が非製造業（67.9%）を16.7ポイント上回っている。
- “10人以上”の事業所では、8割以上の事業所が高齢者を雇用している。

高齢者を雇用している事業所割合をみると、京都府計で77.8%で、全国平均を2.7ポイント下回った。産業別では、製造業（84.6%）が非製造業（67.9%）を16.7ポイント上回っている。規模別では、10人以上の事業所では8割以上の事業所が雇用している。一方「1～9人」の事業所では62.0%にとどまっている。

図 60歳以上の高齢者の雇用状況

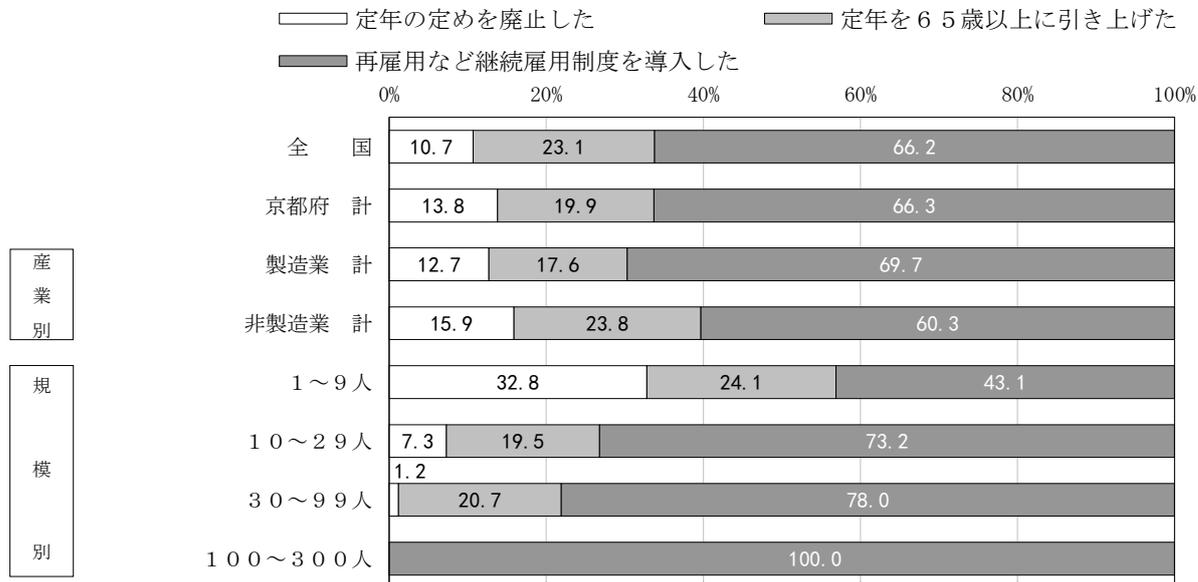


(2) 高齢者雇用措置で講じた内容

- 高齢者雇用措置で講じた内容は、「再雇用など継続雇用制度を導入した」が66.3%で最も多い。
- 産業別にみると、製造業、非製造業ともに京都府計とほぼ同じ結果となっている。
- 京都府計で最も多い「再雇用など継続雇用制度を導入した」は、大規模事業所ほどスコアが高い。

高齢者雇用措置で講じた内容をみると、京都府計で「再雇用など継続雇用制度を導入した」が66.3%で最も多く、次いで「定年を65歳以上に引き上げた」（19.9%）、「定年の定めを廃止した」（13.8%）と続く。産業別では、製造業、非製造業ともに京都府計とほぼ同じ結果となっている。規模別にみると、大規模事業所ほど「再雇用など継続雇用制度を導入した」の割合が高くなっている。

図 高齢者雇用措置で講じた内容



(3) - 1. 高齢者の労働条件(賃金・役職・仕事の内容)

●労働条件の変化は、賃金、役職では「個人による」が多く、仕事の内容では「変わらない」が多い。

高齢者の労働条件のうち、賃金の変化についてみると、「個人による」が43.6%で最も多く、「変わらない」(30.6%)、「一律に下がる」(25.7%)と続く。産業別では、「一律に下がる」は、製造業が非製造業を上回っている。規模別にみると、大規模事業所ほど「一律に下がる」との回答が多い。

役職の変化では、「個人による」が38.8%で最も多く、次いで「変わらない」(38.6%)、「変わる」(22.6%)となっている。産業別にみると、「変わる」は、製造業が非製造業を上回る。規模別では大規模事業所ほど「変わる」との回答が多い。

仕事の内容の変化では、「変わらない」が53.0%で最も多く、次いで「個人による」(38.6%)、「変わる」(8.4%)と続く。産業別では「個人による」は、非製造業が製造業を上回っている。規模別では、小規模事業所ほど「変わらない」との回答が多い。

表 高齢者の労働条件(賃金・役職・仕事の内容)

業種・規模	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
京都府 計	25.7	30.6	43.6	22.6	38.6	38.8	8.4	53.0	38.6
製造業 計	30.3	29.0	40.8	26.4	37.0	36.6	8.0	57.4	34.6
非製造業 計	17.6	33.6	48.9	15.6	41.4	43.0	9.2	45.0	45.8
1～9人	18.3	44.4	37.3	6.6	64.5	28.9	6.4	68.8	24.8
10～29人	25.0	28.8	46.2	23.7	33.6	42.7	7.6	52.3	40.2
30～99人	30.5	19.5	50.0	35.4	18.3	46.3	8.5	40.2	51.2
100～300人	48.3	10.3	41.4	48.3	10.3	41.4	20.7	24.1	55.2

(3) - 2. 高齢者の労働条件(1日の労働時間・週の労働日数)

●労働条件の変化は、1日の労働時間・週の労働日数ともに「変わらない」が多い。

高齢者の労働条件のうち、1日の労働時間の変化についてみると、「変わらない」が56.4%で最も多く、次いで「個人による」(29.7%)、「少なくなる」(13.9%)と続く。産業別では、「少なくなる」は、製造業が非製造業を上回っている。規模別では「少なくなる」との回答は小規模事業所ほど多い。

週の労働日数の変化では、「変わらない」が52.6%で最も多く、次いで「個人による」(28.9%)、「少なくなる」(18.5%)となっている。産業別では「少なくなる」は、製造業が非製造業を上回っている。規模別では「少なくなる」との回答は小規模事業所ほど多い。

表 高齢者の労働条件(1日の労働時間・週の労働日数)

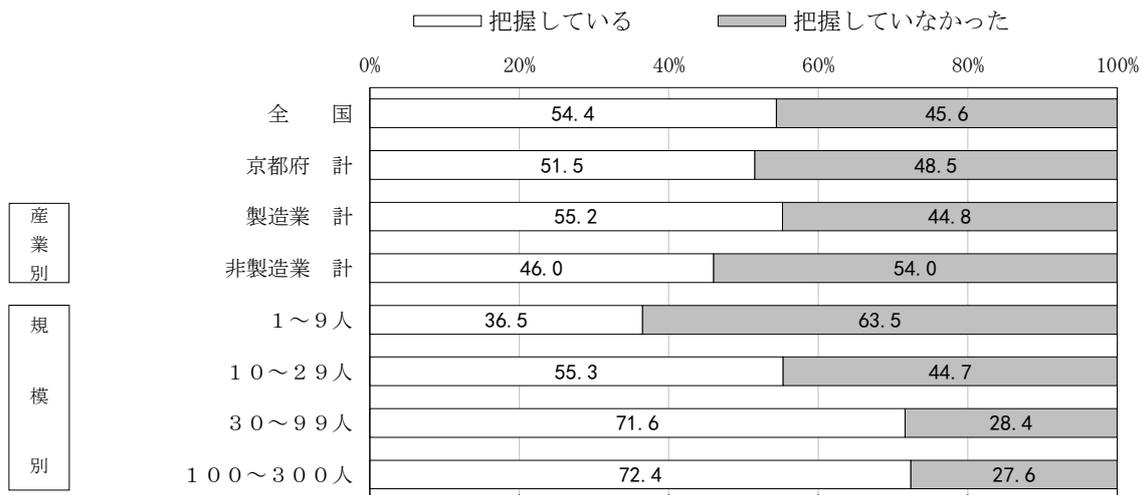
業種・規模	1日の労働時間			週の労働日数		
	少なくなる	変わらない	個人による	少なくなる	変わらない	個人による
全国	9.6	65.5	24.8	10.8	63.5	25.7
京都府 計	13.9	56.4	29.7	18.5	52.6	28.9
製造業 計	16.9	56.1	27.0	20.7	52.3	27.0
非製造業 計	8.5	56.9	34.6	14.6	53.1	32.3
1～9人	18.4	58.4	23.2	26.4	51.2	22.4
10～29人	16.8	56.5	26.7	22.9	50.4	26.7
30～99人	6.1	56.1	37.8	4.9	59.8	35.4
100～300人	3.4	48.3	48.3	3.4	48.3	48.3

(4) 高齢者就業確保措置新設の把握状況

- 高齢者就業確保措置新設を把握している事業所の割合は、51.5%で全国平均を下回っている。
- 産業別にみると、製造業（55.2%）が非製造業（46.0%）を9.2ポイント上回った。
- 規模別では“30人以上”の事業所では、7割以上の事業所が「把握している」と回答している。

高齢者就業確保措置新設について把握している事業所割合は、京都府計で51.5%で全国平均（54.4%）を2.9ポイント下回っている。産業別では、製造業（55.2%）が非製造業（46.0%）を9.2ポイント上回った。規模別では、「30人以上」の事業所では7割以上の事業所が「把握している」と回答しているが、「1～9人」の事業所では36.5%とスコアが低い。

図 高齢者就業確保措置新設の把握状況



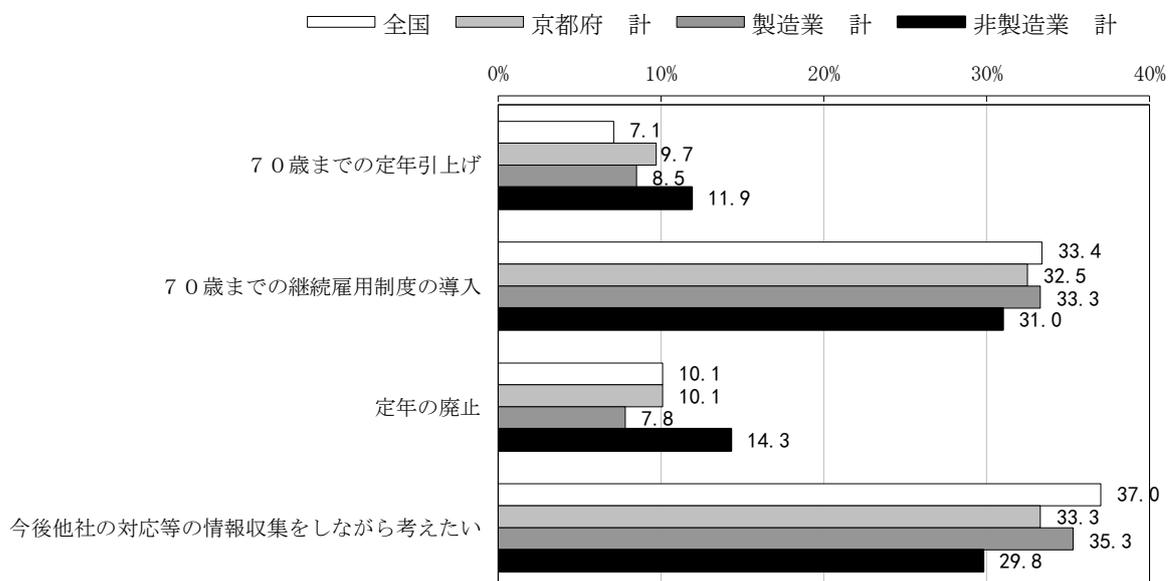
(5) 高齢者就業確保措置のために講じる予定の措置

- 高齢者就業確保措置のために講じる予定の措置は、「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」（33.3%）が最も多く、次いで「70歳までの継続雇用制度の導入」（32.5%）が続く。
- 産業別では、非製造業で「定年の廃止」が比較的多くみられる。

高齢者就業確保措置のために講じる予定の措置をみると、京都府計で「今後他社の対応等の情報収集をしながら考えたい」が33.3%で最も多く、次いで「70歳までの継続雇用制度の導入」（32.5%）、「定年の廃止」（10.1%）が続く。全国平均と比べ特に顕著な差異はみられない。

産業別にみると、非製造業で「定年の廃止」が比較的多くみられる。

図 高齢者就業確保措置のために講じる予定の措置（産業別）



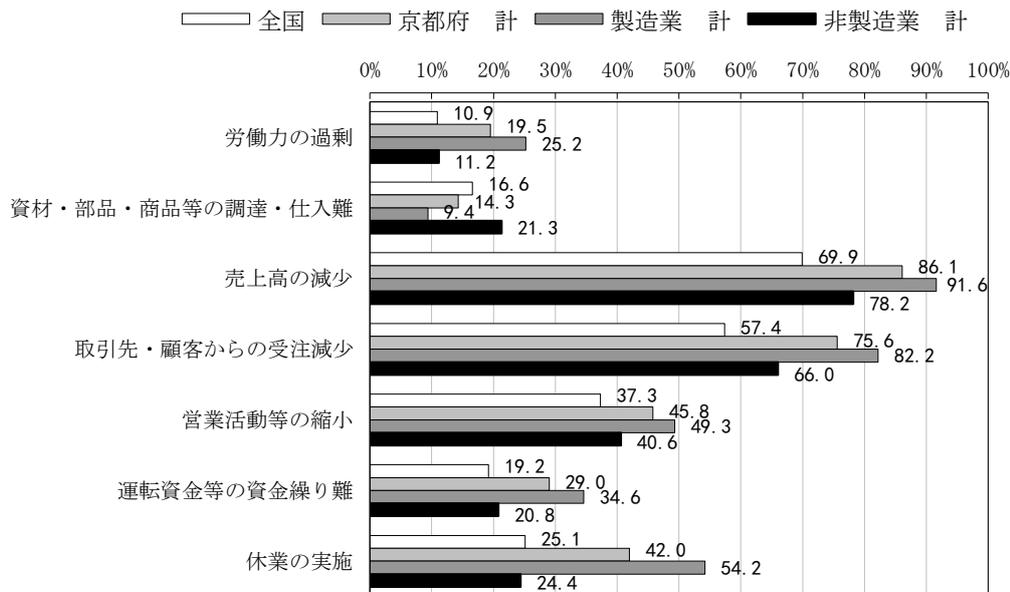
7. 新型コロナウイルス感染拡大による影響について

(1) 新型コロナウイルス感染拡大による経営への影響

- 「売上高の減少」が86.1%で最も多く、次いで「取引先・顧客からの受注減少」(75.6%)と続く。
- 産業別にみると、全体的に製造業のスコアが非製造業のスコアを上回っている。

新型コロナウイルス感染拡大による経営への影響をみると、「売上高の減少」が86.1%で最も多く、次いで「取引先・顧客からの受注減少」(75.6%)、「営業活動等の縮小」(45.8%)と続いている。産業別では、製造業、非製造業ともに上位2位までの項目は京都府計と同じであったが、全体的に製造業のスコアが非製造業のスコアを上回る傾向がみられる。

図 新型コロナウイルス【経営への影響】(産業別)

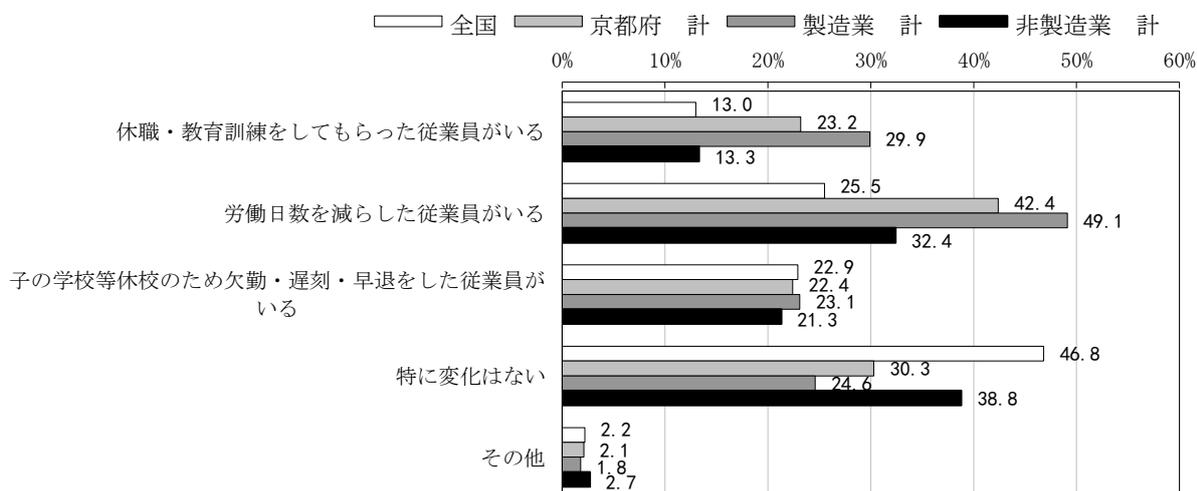


(2) 新型コロナウイルス感染拡大による雇用環境の変化

- 「労働日数を減らした従業員がいる」が42.4%で最も多く、「特に変化はない」(30.3%)と続く。
- 産業別では、製造業は「労働日数を減らした従業員がいる」(49.1%)が最も多く、非製造業では、「特に変化はない」(38.8%)が最も多くなっている。

新型コロナウイルス感染拡大による雇用環境の変化をみると、「労働日数を減らした従業員がいる」が42.4%で最も多く、次いで「特に変化はない」(30.3%)、「休職・教育訓練をしてもらった従業員がいる」(23.2%)と続く。産業別では、製造業は「労働日数を減らした従業員がいる」(49.1%)が最も多く、非製造業では、「特に変化はない」(38.8%)が最も多くなっている。

図 新型コロナウイルス感染拡大による雇用環境の変化(産業別)

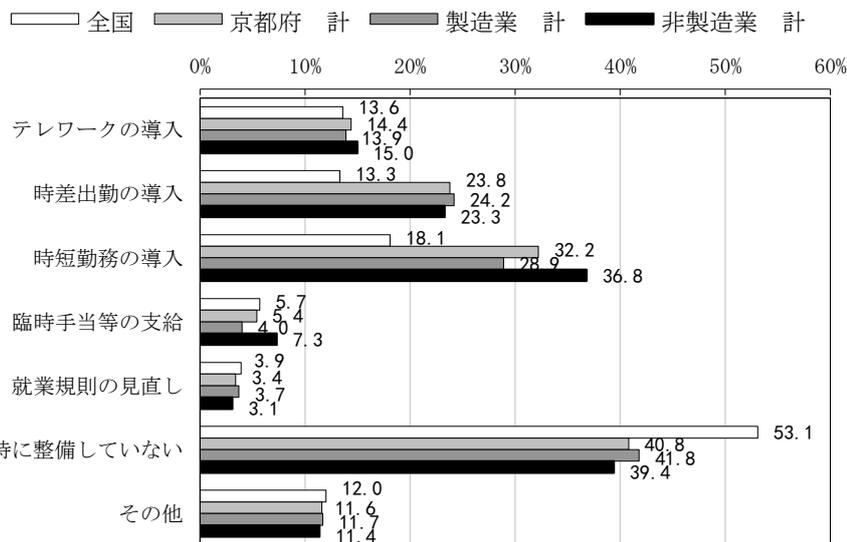


(3) 新型コロナウイルス感染拡大対策として実施した労働環境の整備（産業別）

- 「特に整備していない」が40.8%で最も多く、次いで「時短勤務の導入」（32.2%）と続く。
- 産業別にみると、製造業、非製造業ともに上位3位までの項目は京都府計と変わらない。

新型コロナウイルス感染拡大対策として実施した労働環境の整備をみると、「特に整備していない」が40.8%で最も多く、次いで「時短勤務の導入」（32.2%）、「時差出勤の導入」（23.8%）と続く。「時短勤務の導入」「時差出勤の導入」は全国平均を10.0ポイント以上上回っている。産業別では、製造業、非製造業ともに上位3位までの項目は京都府計と同じであった。

図 新型コロナウイルス感染拡大対策として実施した労働環境の整備（産業別）

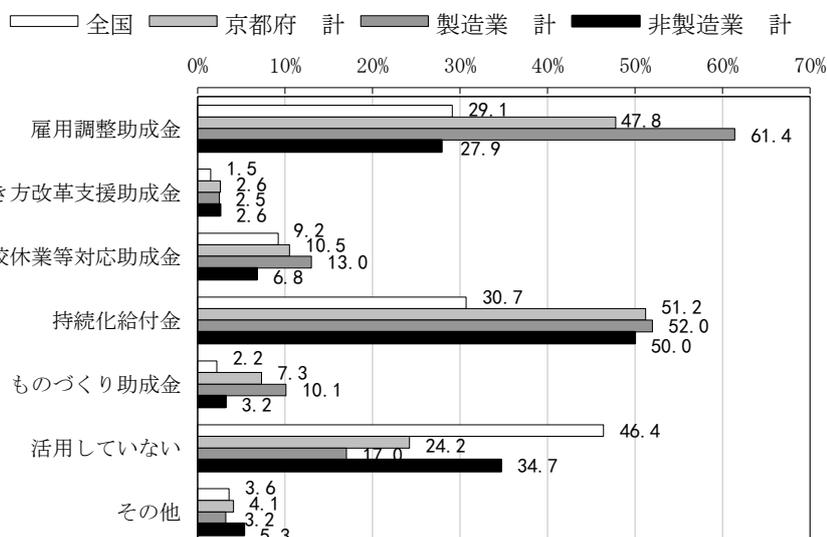


(4) 新型コロナウイルス感染拡大下における雇用維持等のために活用した助成金

- 「持続化給付金」が51.2%と最も多く、次いで「雇用調整助成金」（47.8%）となっている。
- 産業別では、製造業は「雇用調整助成金」が最も多く、非製造業は「持続化給付金」が最も多い。

新型コロナウイルス感染拡大下において、従業員の雇用維持のために活用した助成金をみると、「持続化給付金」が51.2%と最も多く、次いで「雇用調整助成金」（47.8%）となっている。「持続化給付金」「雇用調整助成金」はともに全国平均を20.0ポイントほど上回っている。産業別では、製造業で「雇用調整助成金」（61.4%）が最も多く、非製造業では「持続化給付金」（50.0%）が最も多くなっている。

図 新型コロナウイルス感染拡大下における雇用維持等のために活用した助成金（産業別）

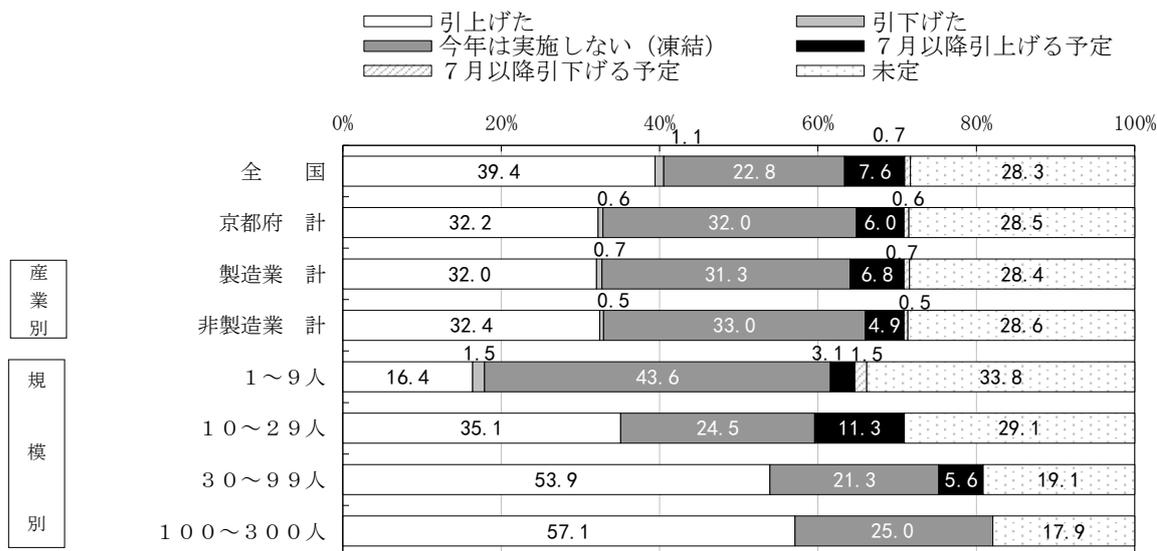


8. 賃金改定について

- 賃金改定の実施状況は「上げた」が32.2%で最も多くなっている。
- 産業別の「上げた」事業所割合は、製造業（32.0%）、非製造業（32.4%）と拮抗している。

賃金改定の実施状況をみると、京都府計では「上げた」が32.2%で最も多くなっている。次いで「今年実施しない（凍結）」（32.0%）、「未定」（28.5%）、「7月以降引上げる予定」（6.0%）と続き、「上げた」事業所の割合は、前年度調査の46.2%から14.0ポイント減少している。産業別に「上げた」事業所の割合は、製造業（32.0%）、非製造業（32.4%）と拮抗している。規模別では、「100～300人」の事業所で57.1%であるのに対し、「1～9人」の事業所は16.4%にとどまっている。

図 賃金改定の実施状況



9. 労働組合の有無について

- 労働組合の組織率は今年度は7.4%となり、全国平均を上回っている。

労働組合の組織率は今年度は7.4%となり、全国平均（7.0%）を0.4ポイント上回っている。

産業別にみると、製造業（8.4%）が非製造業（6.1%）を2.3ポイント上回った。

規模別にみると、概ね大規模事業所ほど組織率は高く、「100～300人」の事業所では24.1%となっており、一方で、「10～29人」の事業所では3.9%と規模別の差異が大きくなっている。

図 労働組合の有無

