

令和5年度

宮城県における

# 中小企業の労働事情

発行日：2024年2月22日（木）

# はじめに

本調査は、昭和39年から毎年都道府県中央会において一斉に実施しており、日本経済の幅広い分野を担う中小企業の労働事情の実態を把握し、国等の労働政策や中央会の労働支援方針策定に資することを目的としております。

従業員の規模、業種による分析を通じて中小企業の多様な実態や規模による格差問題等を明らかにするほか、全国の小規模企業の現状を知る数少ない資料としての特色を持っております。

61回目となる本年度は、「従業員構成」「経営状況」「従業員の労働時間・有給休暇取得数」「原材料費高騰に対する価格転嫁」「新規学卒者の採用・中途採用状況」「パートタイマーの雇用」「賃金改定状況」「労働組合有無」の調査項目に従い、調査を実施しました。

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、厚く御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。

令和6年3月  
宮城県中小企業団体中央会  
会長 佐藤 勘三郎

## 目 次

はじめに

目次

I. 調査の要領	1
II. 回答事業所の概要	1
III. 調査結果の概要	
1. 従業員に関する事項	
(1) 常用労働者の男女比	2
(2) 従業員の雇用形態構成比率（推移）	2
2. 経営に関する事項	
(1) 1年前と比較した経営状況（規模別）	3
(2) 経営状況（推移）	3
(3) 主要事業の今後の方針	4
(4) 経営上の障害（業種別）	5
(5) 経営上の強み（業種別）	6
3. 労働時間に関する事項	
(1) 週所定労働時間（規模別）	7
(2) 週所定労働時間（推移）	7
(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間（規模別）	8
(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間（業種別）	8
4. 年次有給休暇に関する事項	
(1) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数（規模別）	9
(2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（規模別）	9
5. 原材料費、人件費（賃金等）アップ等に対する販売価格への転嫁状況	
(1) 転嫁状況（業種別）	10
(2) 販売価格への転嫁の内容（業種別）	11
(3) 価格転嫁の割合（業種別）	11
6. 新規学卒者の採用に関する事項	
(1) 令和5年3月期の採用状況（規模別）	12
(2) 令和5年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別）	12
7. 中途採用に関する事項	
(1) 中途採用状況（令和4年度および令和5年度7月まで）	13
(2) 中途採用者の年齢層	13
8. パートタイマーに関する事項（パートタイマーを雇用している事業者のみ）	
(1) パートタイマーを採用した理由	14
(2) 正規従業員とパートタイマーの職務	15
(3) 正規従業員と比較した場合の1時間当たりの平均賃金差	15
(4) パートタイマーに対する待遇改善のために実施している方策	16
(5) 雇用しているパートタイマーの就業調整の状況	17
(6) 雇用しているパートタイマーの就業調整の理由	17
9. 賃金改定に関する事項	
(1) 賃金改定実施状況（規模・業種別）	18
(2) 賃金改定実施状況の推移	18
(3) 賃金改定の内容（規模別）	19
(4) 賃金改定の決定の際に重視した要素	19
(5) 平均所定内賃金（単純平均）と昇給額（規模別）	20
(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移）	20
10. 労働組合に関する事項	
(1) 労働組合の有無（規模別）	21
参考 地域別の平均昇給と格差	22
IV. 令和5年度中小企業労働事情実態調査票	23

# I. 調査の要領

## 1. 調査の目的

本調査は、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. 調査実施方法 郵送調査・郵送回収

## 3. 調査時点 令和5年7月1日

## 4. 調査内容（調査票の様式）

「令和5年度中小企業労働事情実態調査票」参照（P22）

## 5. 利用上の留意点

- (1) 調査対象は毎年任意抽出しており、回答事業所の同一性が確保されていないため、時系列比較をする場合には注意を要する。
- (2) 集計事業所数及び集計労働者数が少ないものについては、利用にあたって注意を要する。
- (3) 百分率の計算時に小数点以下2桁を四捨五入しているため、合計が100%にならないものがある。また、複数回答となっている調査項目は、百分率の合計が100にならない。

# II. 回答事業所の概要

任意抽出した宮城県内の従業員300人以下の中小企業1,000事業所（製造業から469事業所、非製造業から531事業所）を対象として調査した結果、368事業所から有効回答を得た（回答率36.8%。うち、従業員29人以下の事業所からの回答が全体の72.8%を占めた。）業種、規模別事業所数の詳細は次のとおりである。

区 分	計	1	2	3	4
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
全 国 事業所数 (%)	18139 100%	6089 33.6	6329 34.9	4447 24.5	1274 7.0
宮城県	368 100%	162 44.0	106 28.8	85 23.1	15 4.1
製造業計	153 100%	68 44.4	49 32.0	31 20.3	5 3.3
食料品	50 100%	23 46.0	15 30.0	8 16.0	4 8.0
繊維工業	6 100%	0 0.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0
木材・木製品	13 100%	5 38.5	4 30.8	3 23.1	1 7.7
印刷・同関連	21 100%	11 52.4	6 28.6	4 19.0	0 0.0
窯業・土石	27 100%	15 55.6	9 33.3	3 11.1	0 0.0
化学工業	7 100%	3 42.9	1 14.3	3 42.9	0 0.0
金属・同製品	9 100%	2 22.2	3 33.3	4 44.4	0 0.0
機械器具	17 100%	8 47.1	5 29.4	4 23.5	0 0.0
その他製造業	3 100%	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0
非製造業計	215 100%	94 43.7	57 26.5	54 25.1	10 4.7
情報通信業	1 100%	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業	18 100%	3 16.7	5 27.8	7 38.9	3 16.7
建設業	77 100%	31 40.3	24 31.2	21 27.3	1 1.3
卸売業	35 100%	12 34.3	11 31.4	11 31.4	1 2.9
小売業	46 100%	31 67.4	11 23.9	3 6.5	1 2.2
サービス業	38 100%	17 44.7	6 15.8	12 31.6	3 7.9



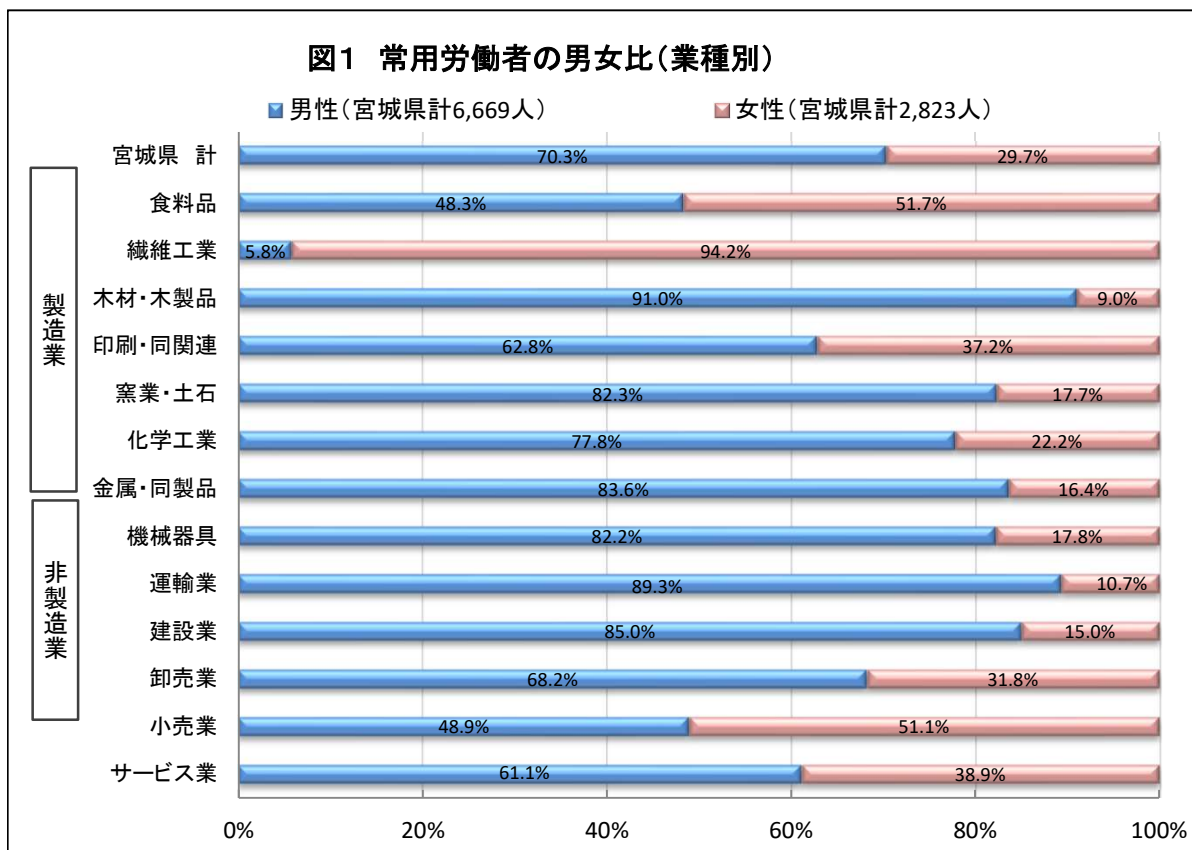
### Ⅲ. 調査結果の概要

#### 1. 従業員に関する事項

##### (1) 常用労働者の男女比（業種別・図1）

###### 常用労働者数の70.3%が男性

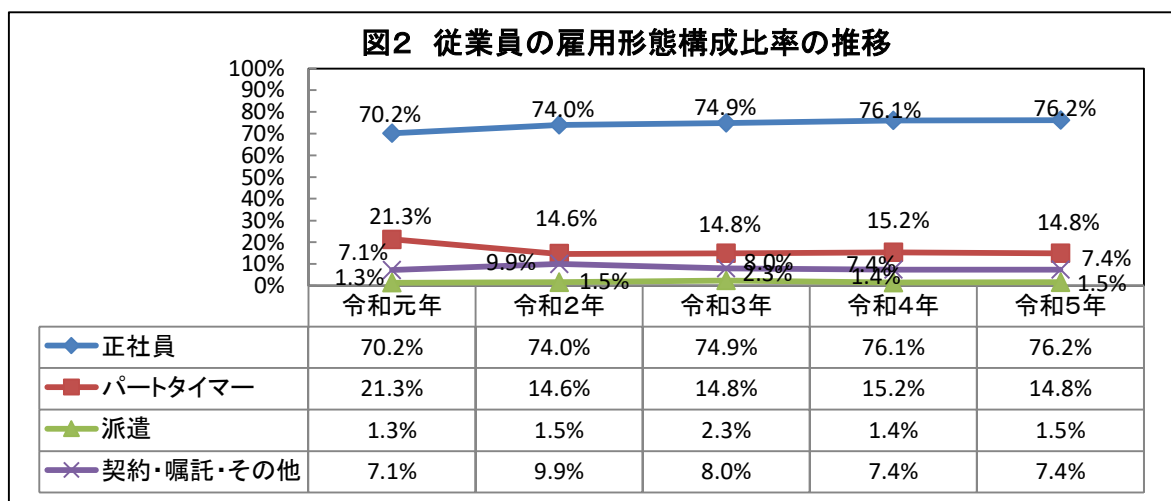
回答事業所の従業員数は9,492人で、うち男性が6,669人（70.3%）、女性が2,823人（29.7%）となっており、男性労働者は女性労働者のおよそ2.36倍となっている。業種別では、繊維工業、食料品および小売業で女性比率が高くなっている以外は男性の割合が多い。



##### (2) 従業員の雇用形態構成比率（推移・図2）

###### 正社員が増加

従業員の雇用形態は「正社員」が76.2%となっている。「パート」と「派遣」はそれぞれ14.8%、1.5%となった。「契約・嘱託・その他」は7.4%となっており、昨年度と比較すると、正社員の割合が0.1%の微増となり、パートタイマーは0.4%減少した。

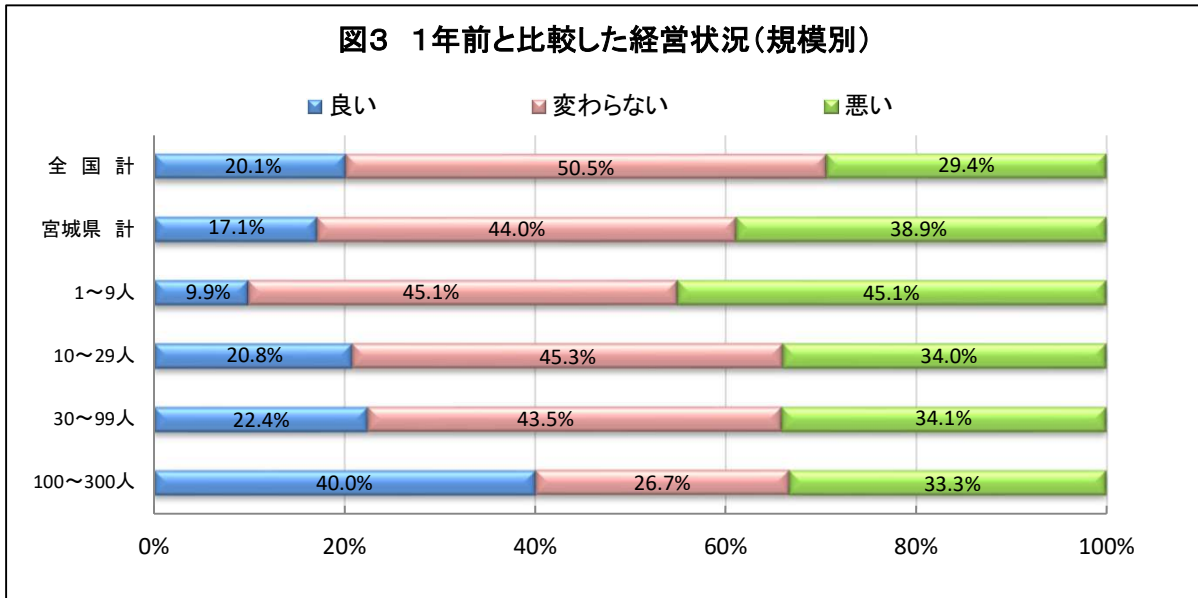


## 2. 経営に関する事項

### (1) 1年前と比較した経営状況（規模別・図3）

#### 「100～300人」の従業員規模以外では「変わらない」が最多で4割以上

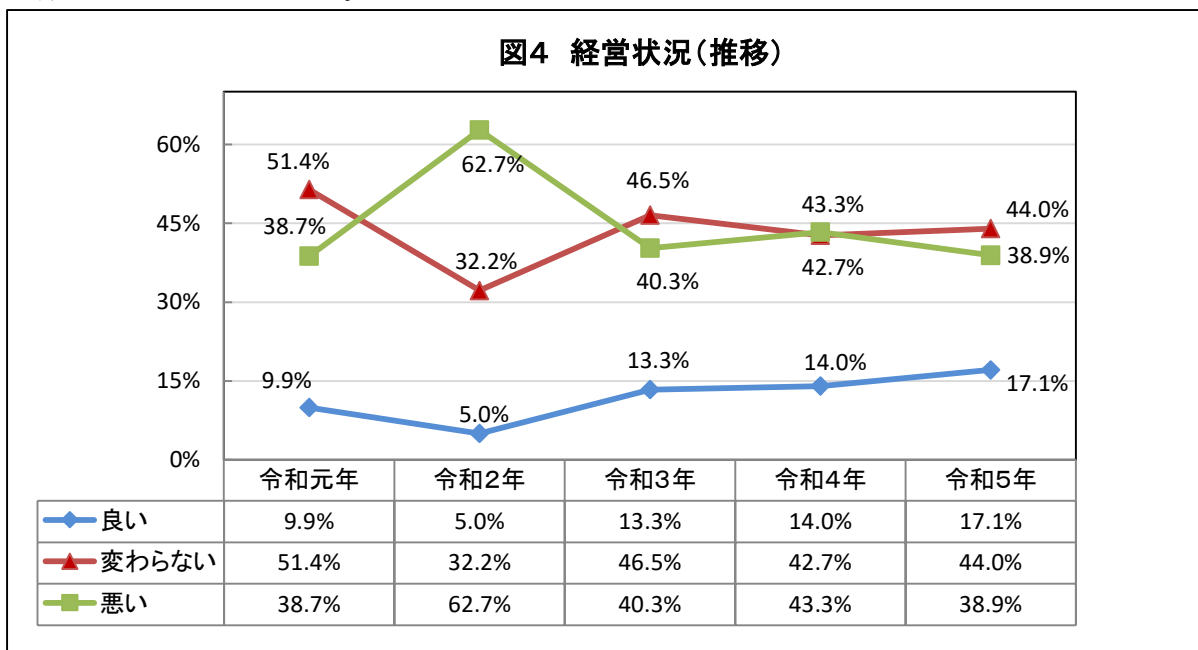
宮城県の経営状況は、1年前と比較して「変わらない」と回答したのが44.0%と最も高く、次いで「悪化した」38.9%、「良い」17.1%の順となっている。従業員の規模別で見ると、大規模な事業所ほど「良い」と回答した比率が高くなっている。



### (2) 経営状況（推移・図4）

#### 経営状況が「変わらない」が「悪い」を上回る

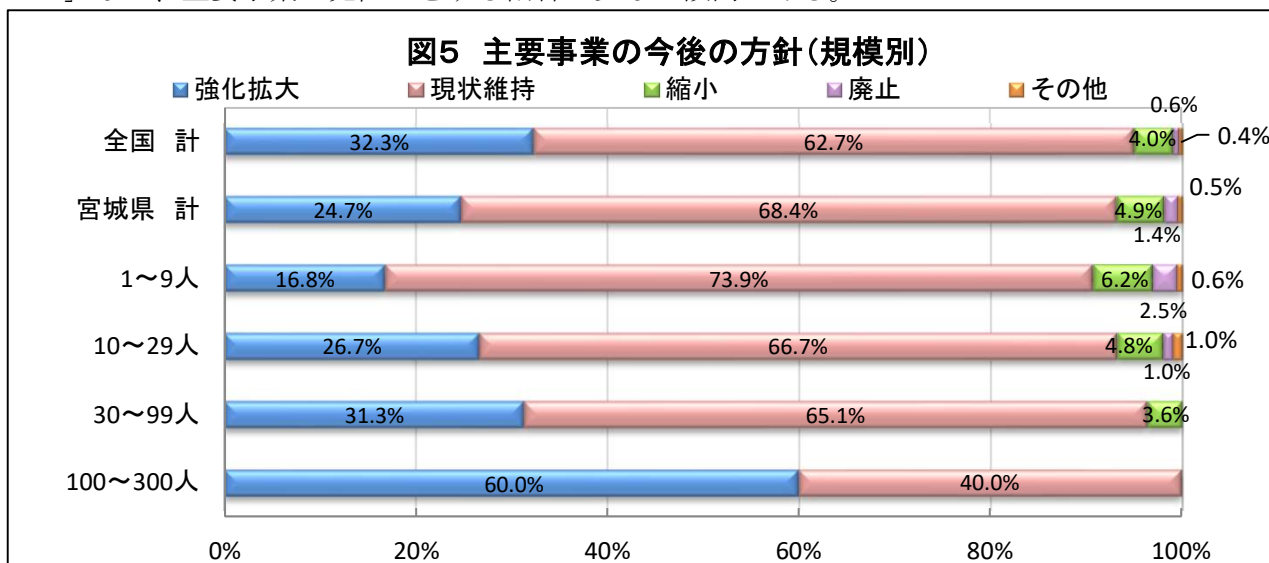
今年は経営状況が「変わらない」と回答した事業所が最多となり、昨年最多だった「悪い」の回答を上回った。「良い」と回答した事業所は昨年度より増加し17.1%となったものの、38.9%の事業所が依然として「悪い」と回答しており、「良い」と回答した事業所の割合を大きく上回っている。



### (3) 主要事業の今後の方針（規模別・図5）

#### 主要事業は現状維持が最多

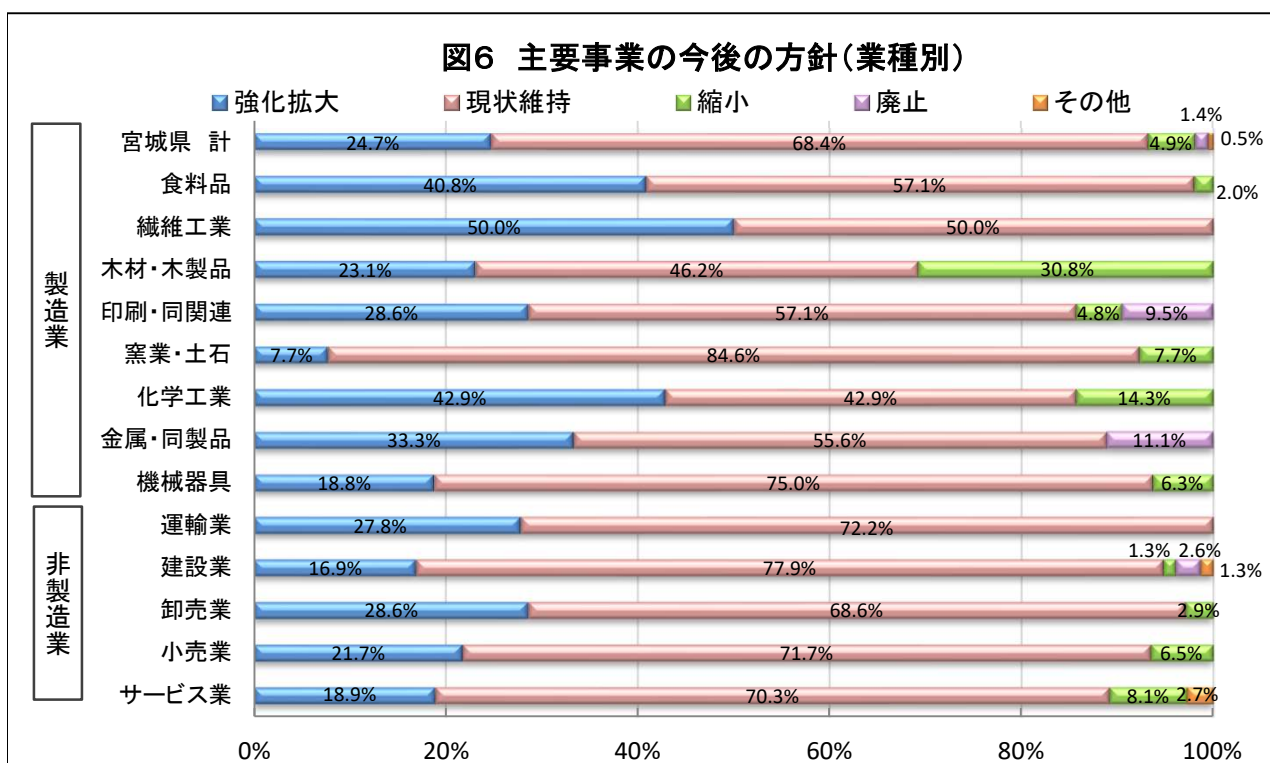
宮城県全体では「現状維持」68.4%、「強化拡大」24.7%と続いている。  
規模別での集計では、「縮小」及び「廃止」の回答は事業所規模が小さいほど多くなる傾向があった。全国と宮城県内においての差はあまりなく、いずれも「強化拡大」「縮小」「廃止」など、主要事業の見直しをする割合が少ない傾向にある。



### (4) 主要事業の今後の方針（業種別・図6）

#### 約5割の業種で現状維持が7割を超える

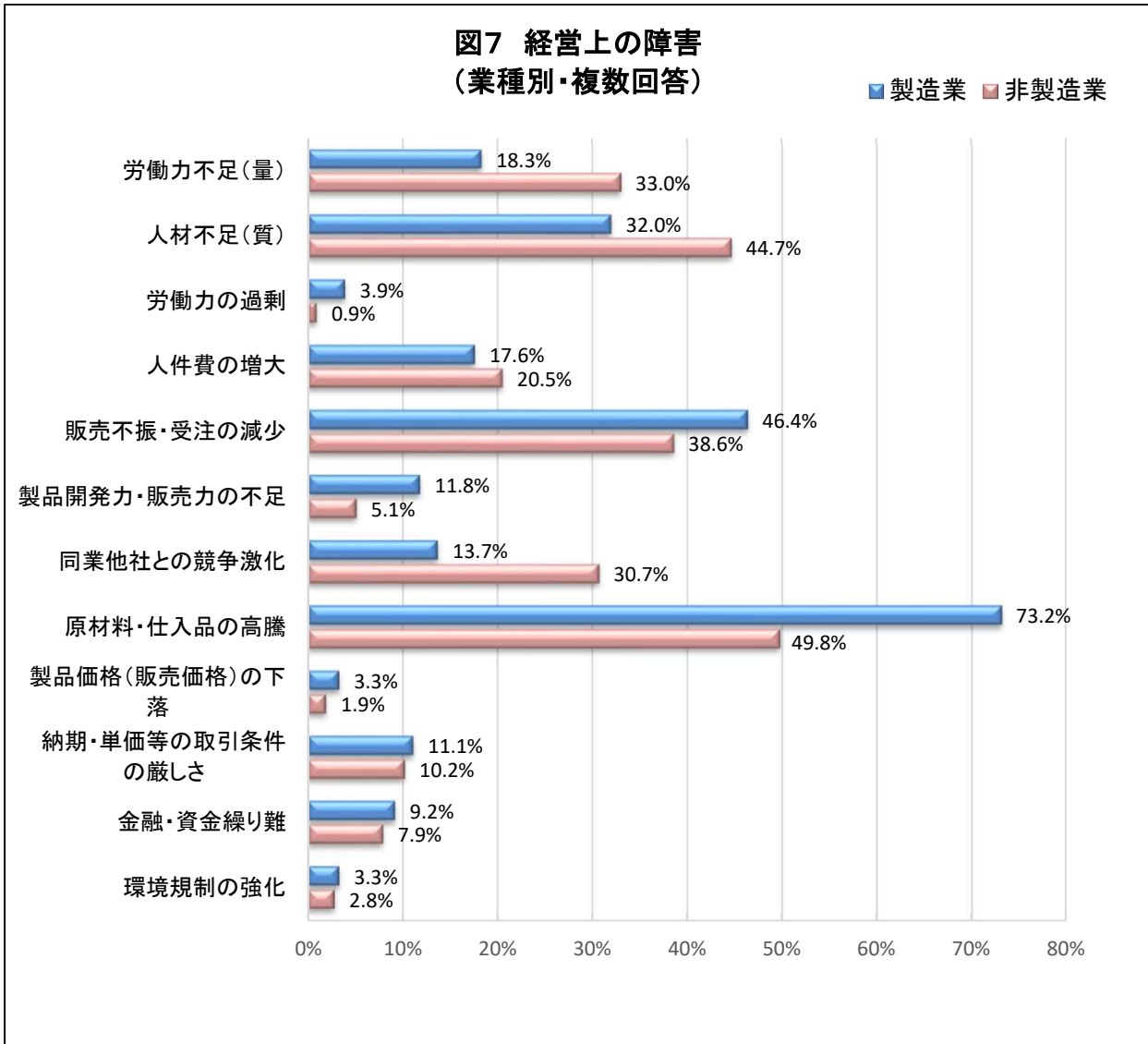
業種別においては、全ての業種で「現状維持」が最多となった。また、「強化拡大」と回答した事業所が多いのは「繊維工業」の50.0%、「化学工業」の42.9%、「食料品」の40.8%の順となっている。反対に事業の「縮小」及び「廃止」の合計が多いのは「木材・木製品」30.8%、「印刷・同関連」および「化学工業」の14.3%となった。



(5) 経営上の障害（業種別・図7）

「原材料・仕入品の高騰」「販売不振・受注の減少」が障害

宮城県の各事業所における経営上の障害について製造業と非製造業とに区分し集計した。経営上の障害として製造業では「原材料・仕入品の高騰」が73.2%と最も高く、次いで「販売不振・受注の減少」46.4%、「人材不足(質)」32.0%の順であった。非製造業でも「原材料・仕入品の高騰」が49.8%と最も高く、「人材不足(質)」が44.7%、「販売不振・受注の減少」が38.6%となった。



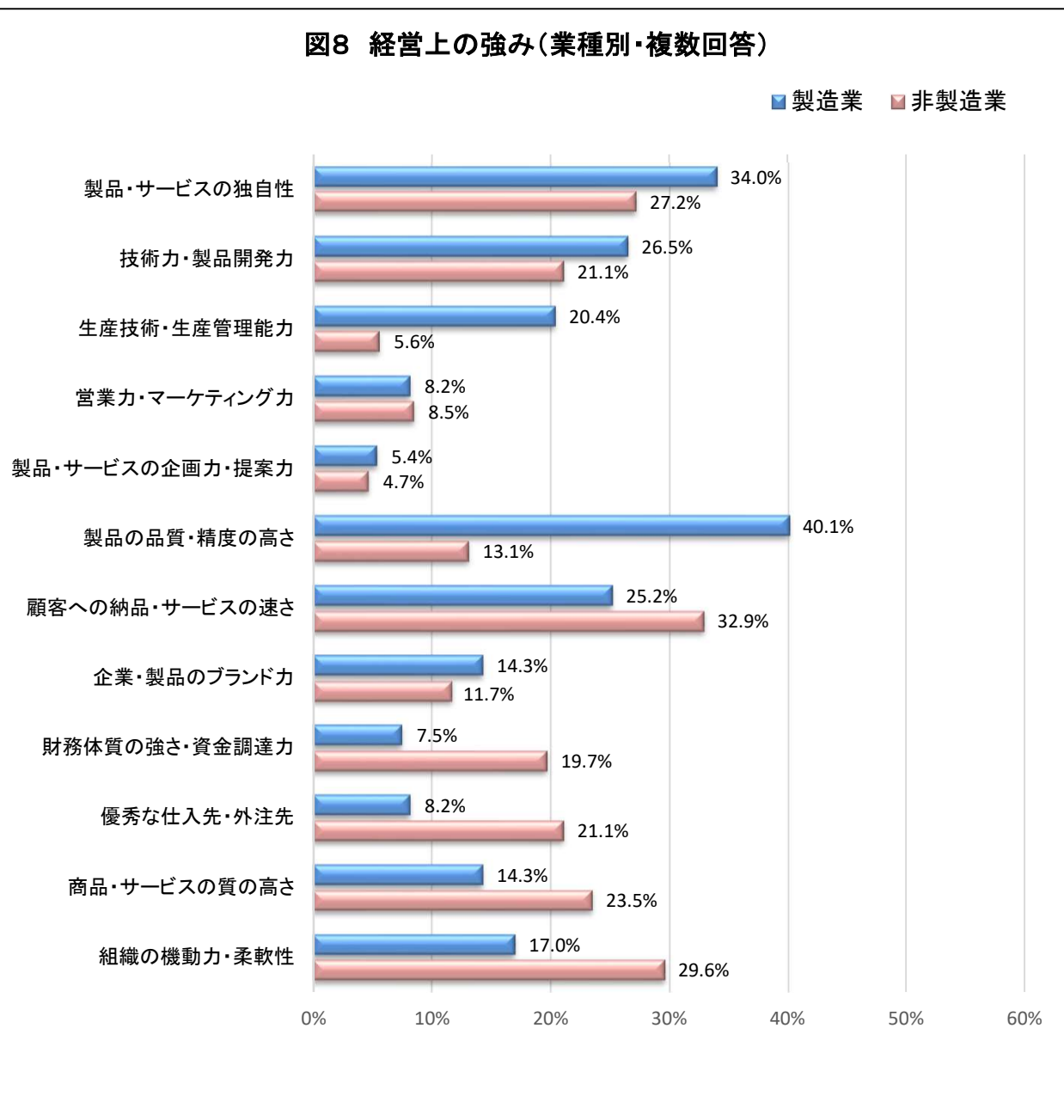
(6) 経営上の強み(業種別・図8)

**製造業では「製品の品質・精度の高さ」、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」の比率が最も高い**

宮城県の各事業所における経営上の強みについて製造業と非製造業とに区分し集計した。製造業の上位項目は、「製品の品質・精度の高さ」40.1%、「製品・サービスの独自性」34.0%、「技術力・製品開発力」26.5%、の順であった。

非製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」32.9%、「組織の機動力・柔軟性」29.6%、「製品・サービスの独自性」27.2%、の順であった。

図8 経営上の強み(業種別・複数回答)

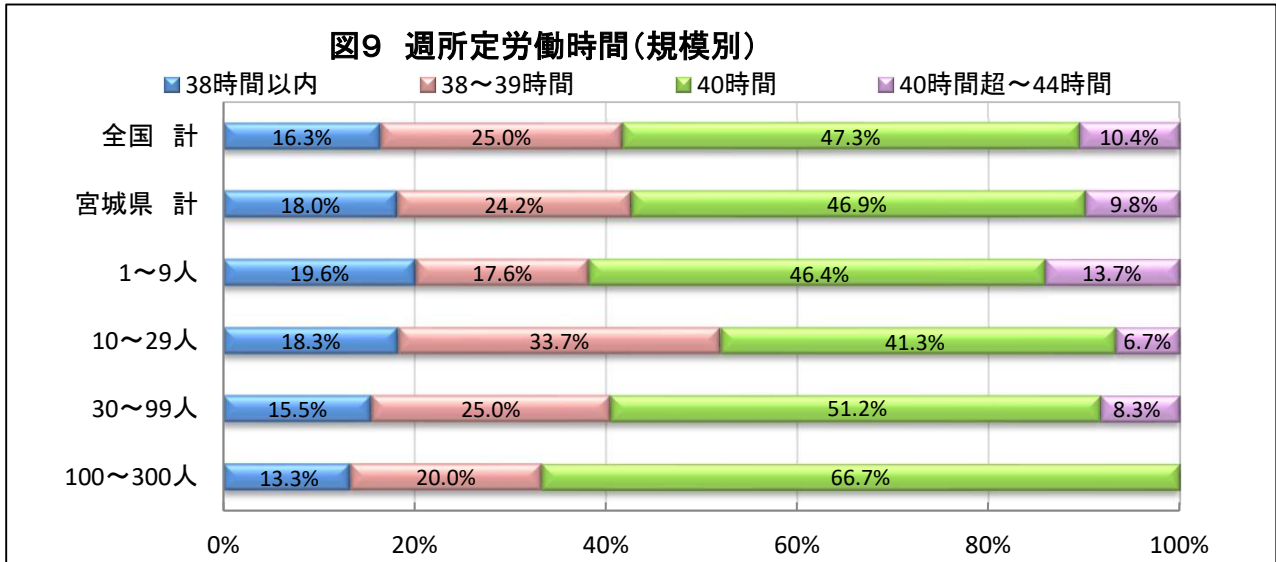


### 3. 労働時間に関する事項

#### (1) 週所定労働時間（規模別・図9）

##### 「40時間」の割合が最も高い

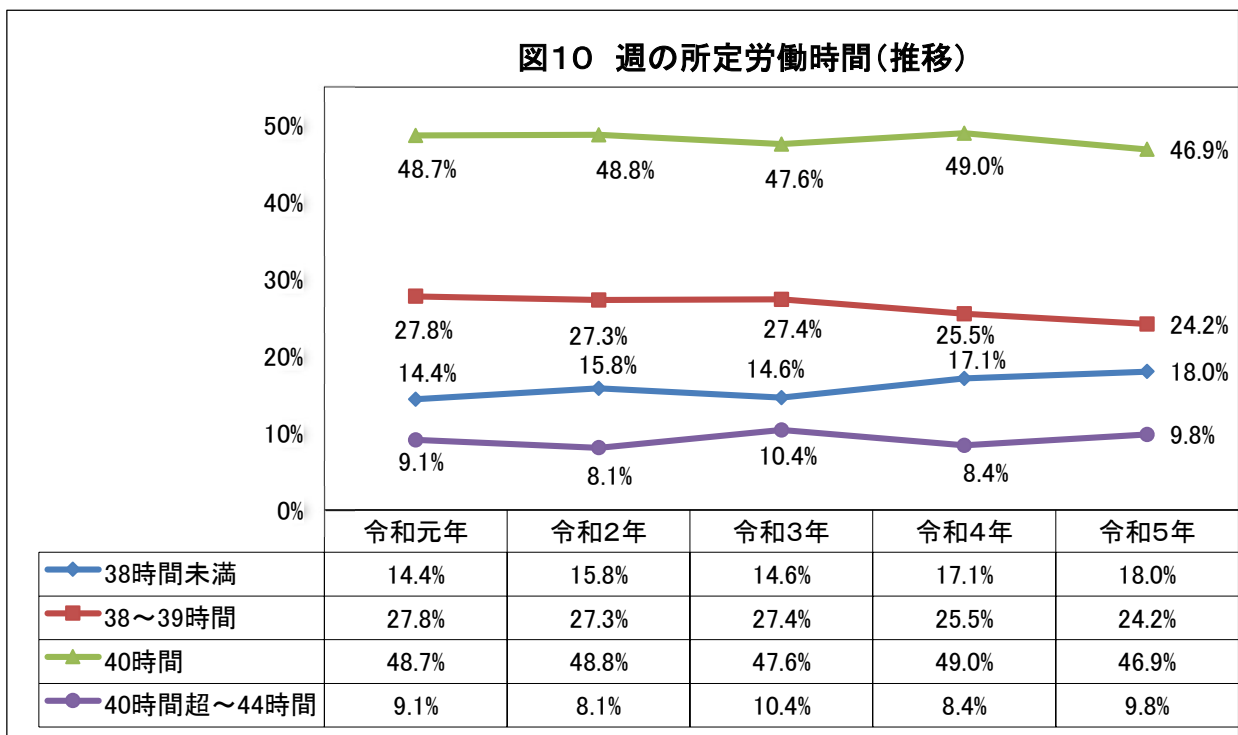
宮城県内の事業所における週の所定労働時間は「40時間」とする事業所が最も多く46.9%となっており、次いで「38～39時間」が24.2%となっている。これらに週所定労働時間が「38時間以下」と回答した事業所の18.0%を加えると、89.1%の事業所が週の所定労働時間が40時間以下となっている。規模別においては、「38時間以下」と回答した事業所は「1～9人」規模の事業所で最多となっている一方、「100～300人」規模の事業所では40時間と回答した割合が65%を超えている。



#### (2) 週所定労働時間（推移・図10）

##### 「40時間超～44時間」の事業所の割合が増加

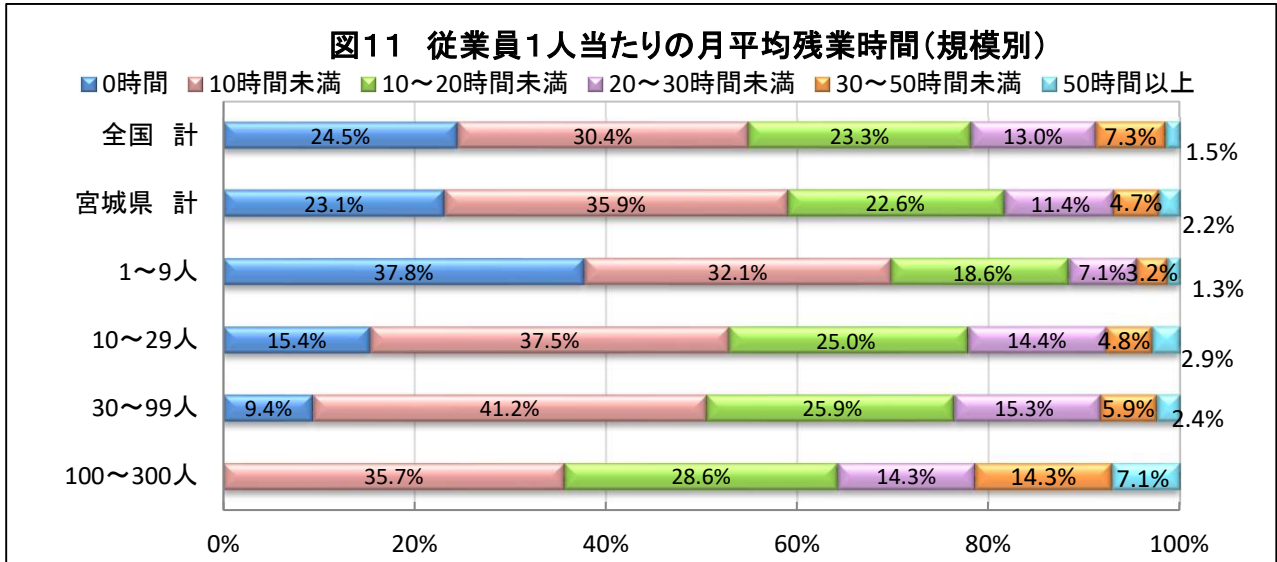
宮城県内の事業所全体の週の所定労働時間の推移は、「38時間未満」と回答した事業所が0.9%増加している。また、「40時間」と回答した事業所は2.1%減少した。一方、「40時間超～44時間」の事業所の割合は昨年から1.4%増加し、9.8%となった。



(3) 従業員1人当たりの月平均残業時間(規模別・図11)

**「30時間以上」の割合は「100～300人」が最も高い**

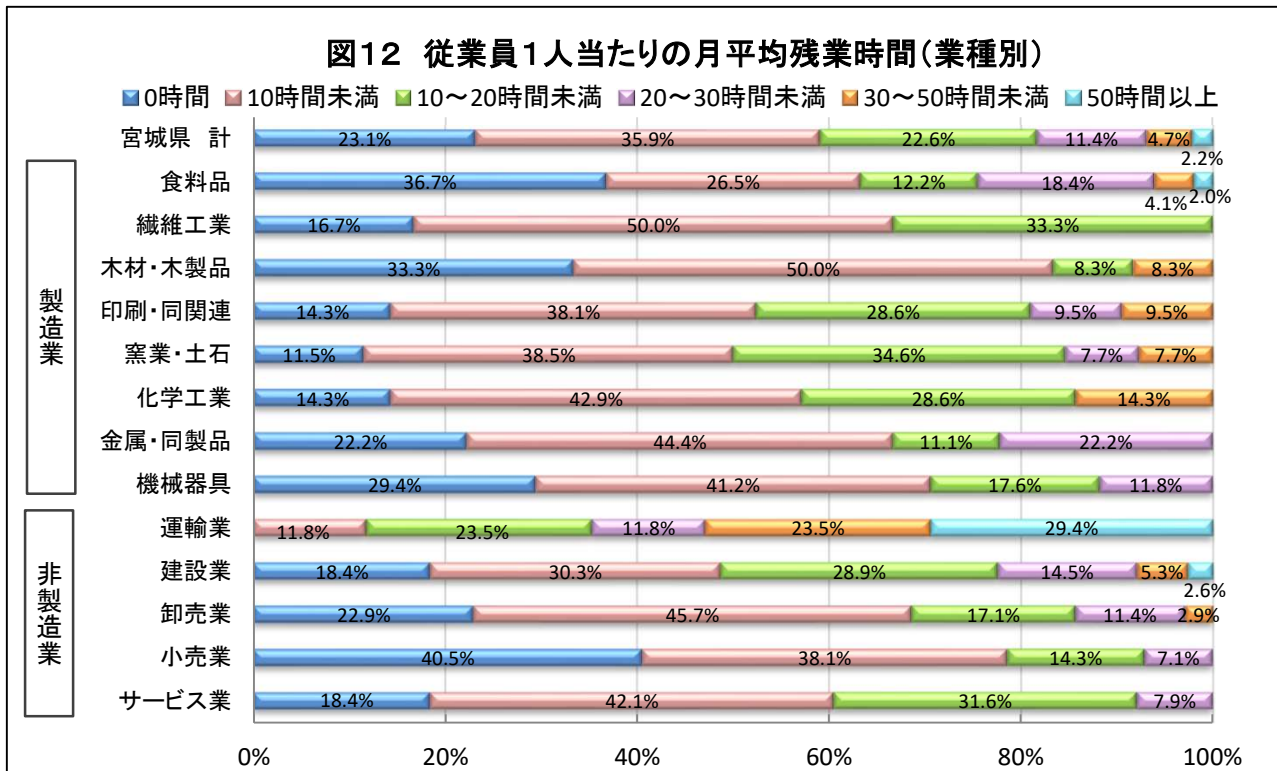
宮城県内の事業所における残業時間は「10時間未満」と回答した事業所が最も多く35.9%となっている。「50時間以上」と回答した事業所の割合も「100～300人」が最も高く7.1%となっている。



(4) 従業員1人当たりの月平均残業時間(業種別・図12)

**運輸業の残業時間が最も多い**

「運輸業」における平均残業時間は「50時間以上」の割合が29.4%、「30～50時間未満」の割合も23.5%と高水準にある。運輸業を除く業種においては、平均残業時間10時間未満と回答した業種が多かった。



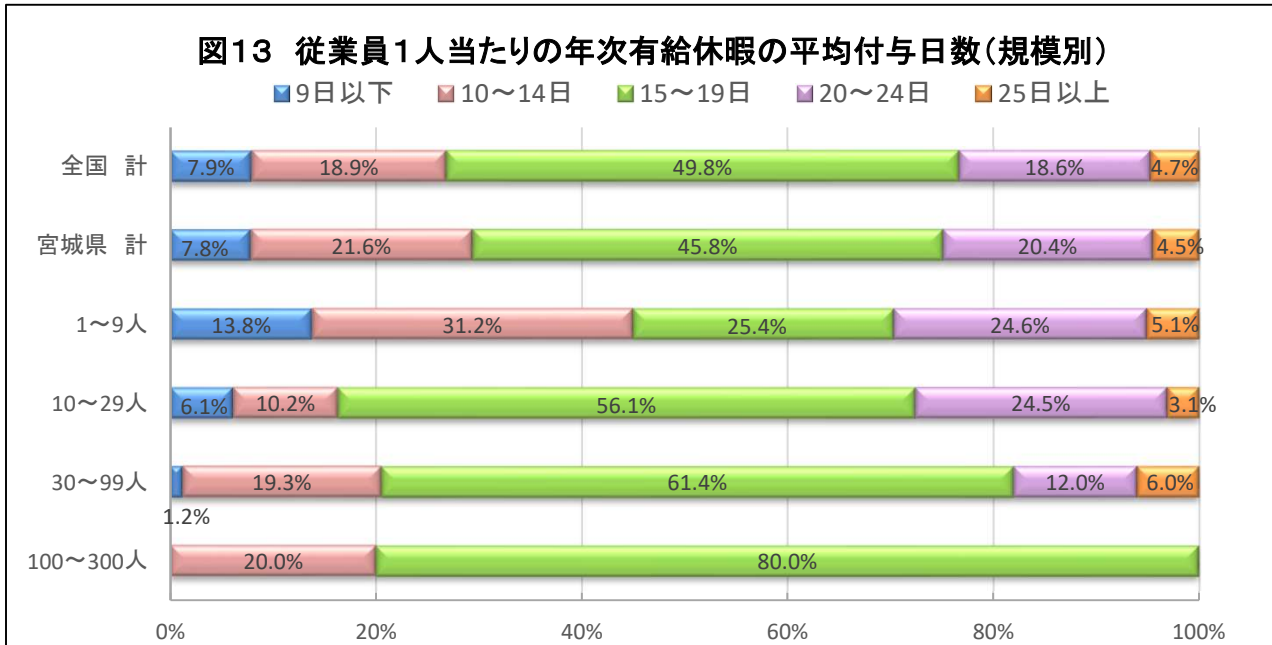


#### 4. 年次有給休暇に関する事項

##### (1) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数(規模別・図13)

###### **全国、宮城県ともに15日以上付与の割合は70%を超える**

全国及び宮城県ともに15日以上付与した割合の合計は70%を超えている。また、宮城県では、「15～19日」が45.8%と最も多く、次いで「10～14日」21.6%、「20～24日」20.4%、「9日以下」7.8%の順となっている。

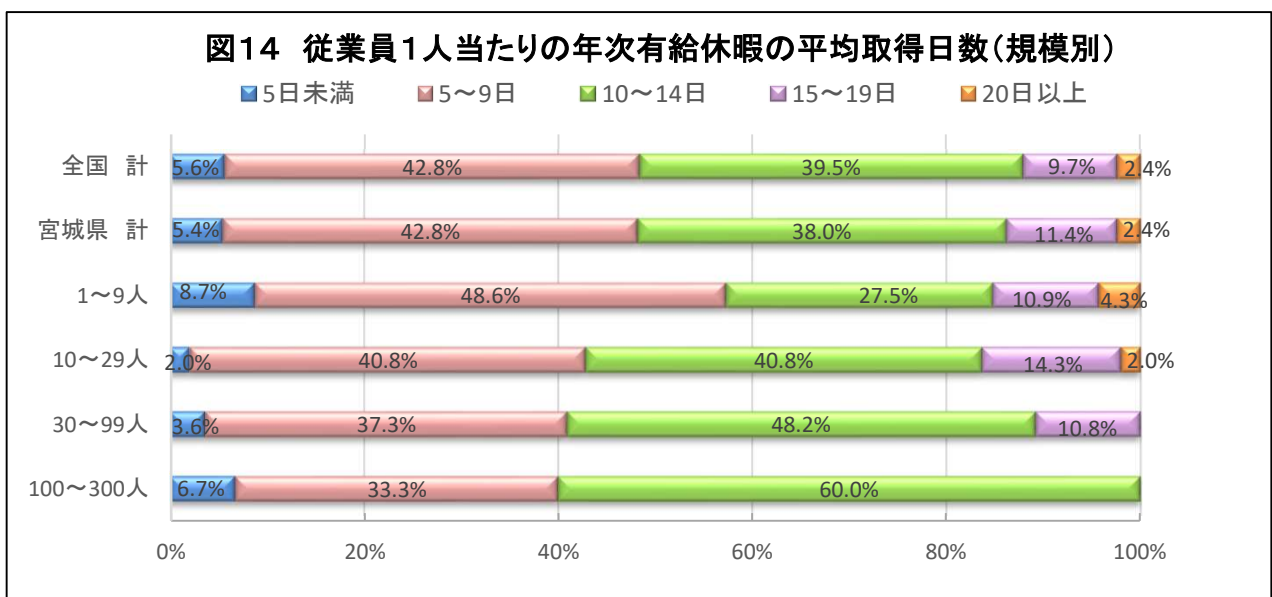


##### (2) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数(規模別・図14)

###### **宮城県では48.2%の事業所が「10日未満」**

働き方改革関連法の施行により、2019年(令和元年)から10日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、年5日の有給休暇を取得させることが使用者に義務づけられているが、宮城県合計で、年次有給休暇の平均取得日数が「5日未満」と回答する事業所は5.4%となっている。

従業員規模でみると、「5日未満」と回答する事業者で最も高いのは「1～9人」の8.7%であり、最も低かったのは「10～29人」の2.0%であった。





## 5.原材料費、人件費(賃金等)アップ等に対する販売価格への転嫁状況

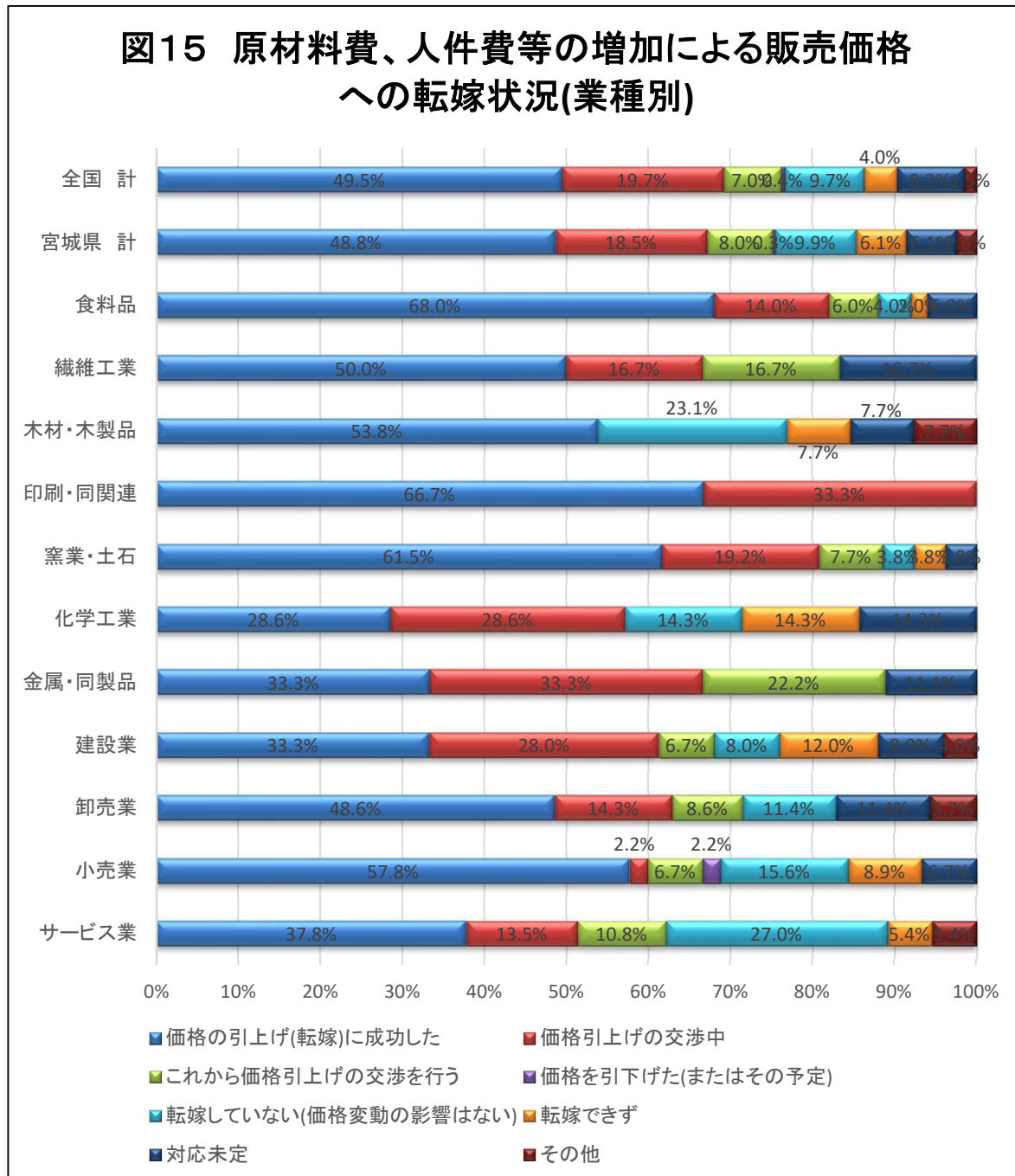
### (1)転嫁状況(業種別・図15)

#### 約半数が「価格の引上げに成功した」と回答

宮城県内の事業所において、「価格の引上げ(転嫁)に成功した」と回答した事業所は48.8%であった。

業種別では、食料品の事業所において68.0%と最も高く、「転嫁できなかった」との回答は、運輸業の事業所で16.7%と最も高かった。

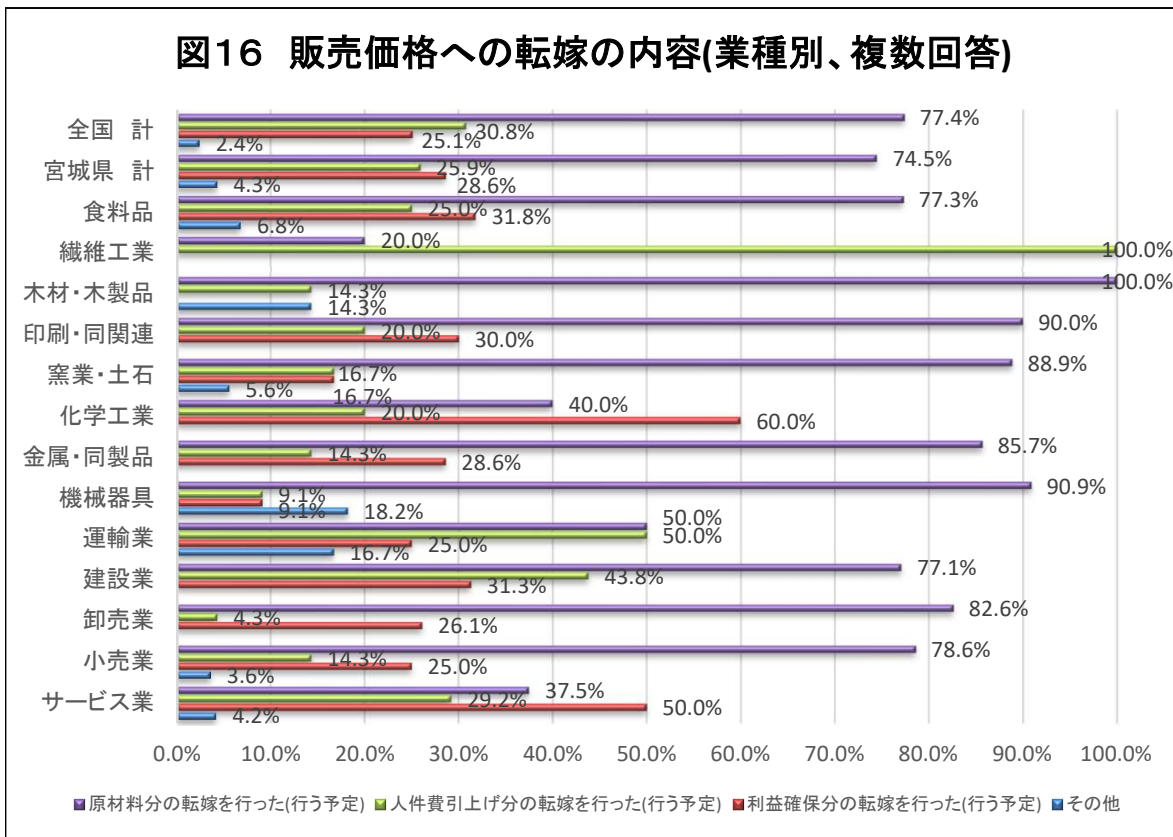
図15 原材料費、人件費等の増加による販売価格への転嫁状況(業種別)



(2)販売価格への転嫁の内容(業種別・図16)

**価格転嫁の内容は、「原材料分の転嫁」が最多**

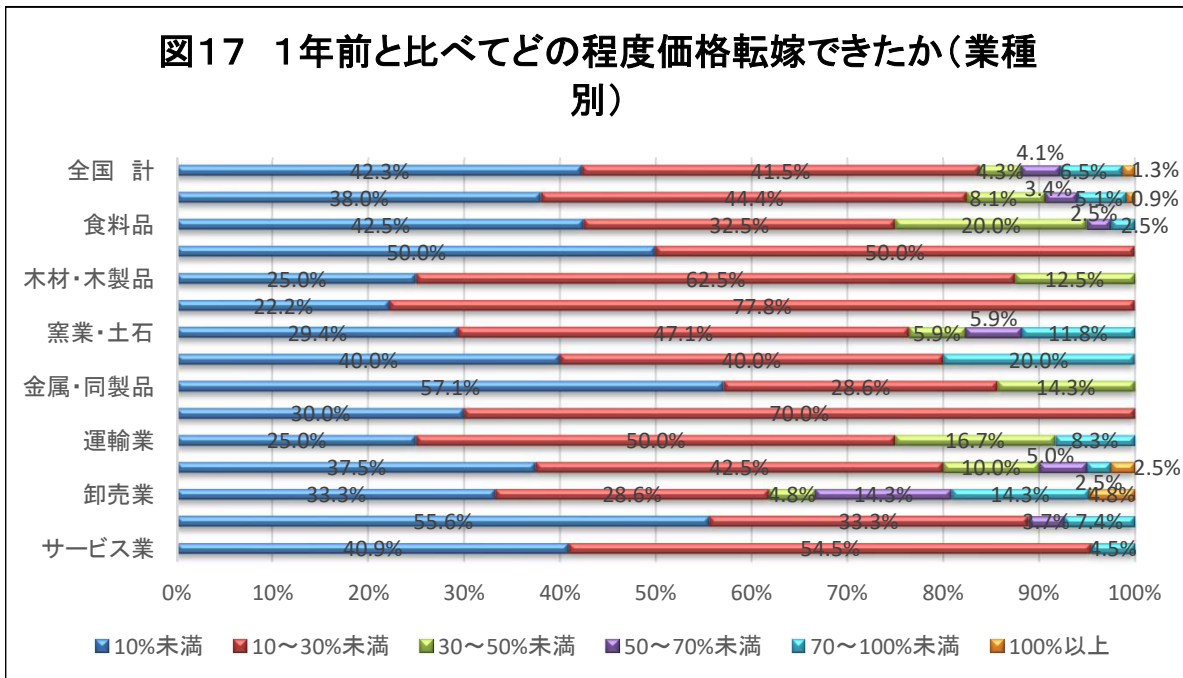
価格転嫁の内容は、繊維工業、化学工業、サービス業以外の業種で「原材料分の転嫁を行った(行う予定)」が最多となっている。



(3)価格転嫁の割合(業種別・図17)

**価格転嫁「10%未満」と回答した事業所は金属・同製品が最も多い**

どの程度価格転嫁できたかを業種別にみると、「10%未満」と回答した事業所の割合は金属・同製品業が最も多く57.1%、次いで小売業が55.6%となっている。

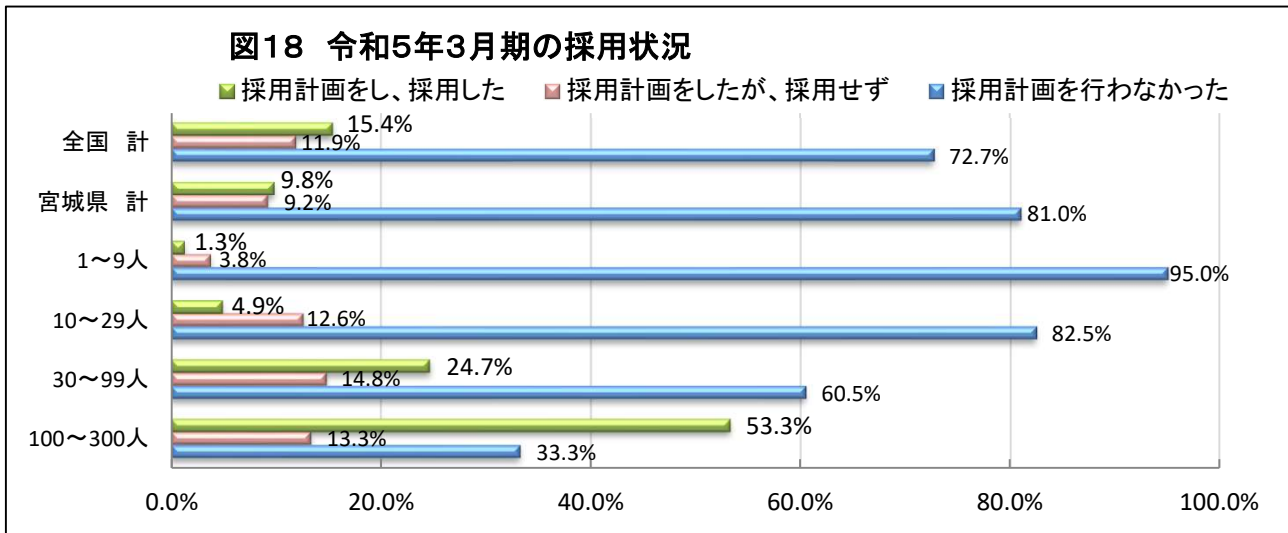


## 6. 新規学卒者の採用に関する事項

### (1) 令和5年3月期の採用状況（規模別・図18）

#### 規模に比例して採用した割合が増加

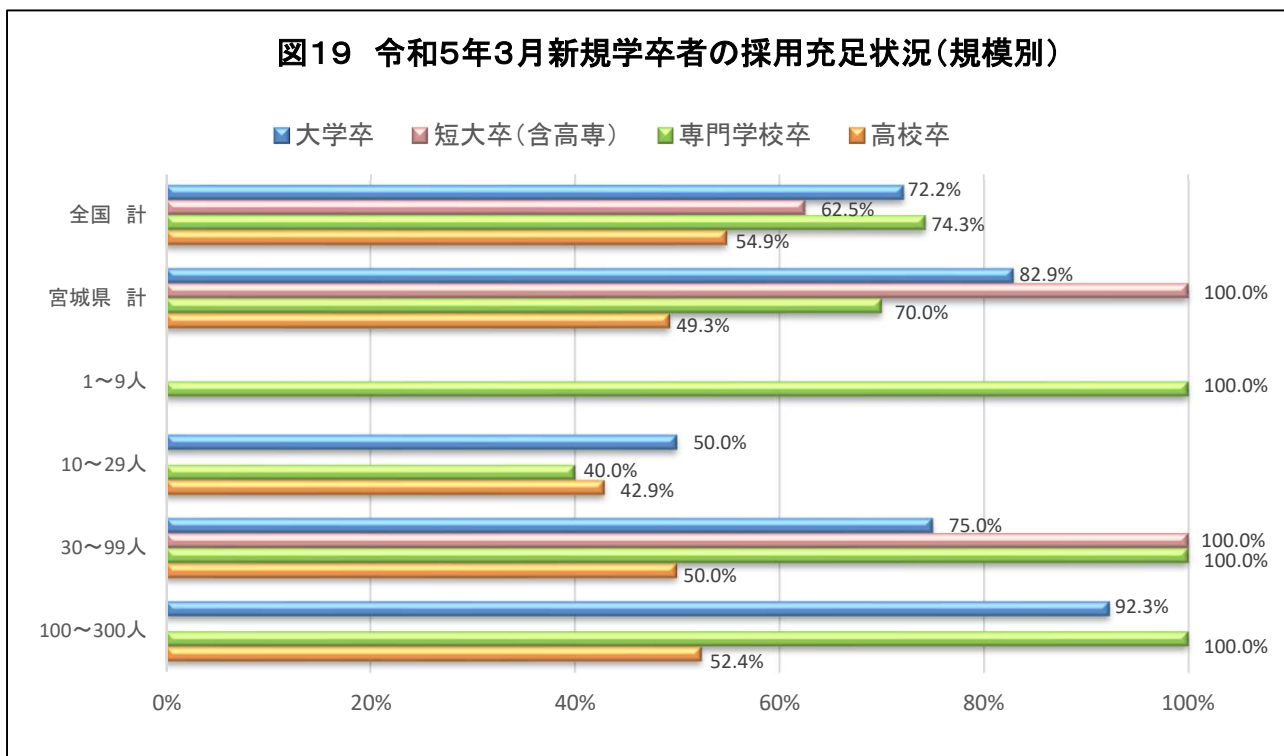
全国及び宮城県ともに令和5年3月期の新卒採用について「採用計画を行わなかった」の回答が70%を超えている。規模別では、規模が大きくなるほど採用計画を行わなかったと回答する事業所は減り、実際に採用した割合も増加している。



### (2) 令和5年3月新規学卒者の採用充足状況（規模別・図19）

#### 宮城県の採用充足状況が「大学卒」及び「短大卒(含む高専)」において全国値を上回る

宮城県の採用充足状況は、大学卒及び短大卒（含高専）については全国を上回った。宮城県で令和5年3月に採用又は採用計画が「あった」事業所のうち、充足率は「高校卒」49.3%が最も低く、「専門学校卒」は70.0%、「大学卒」は82.9%、「短大卒（含高専）」の充足率は100%となっている。

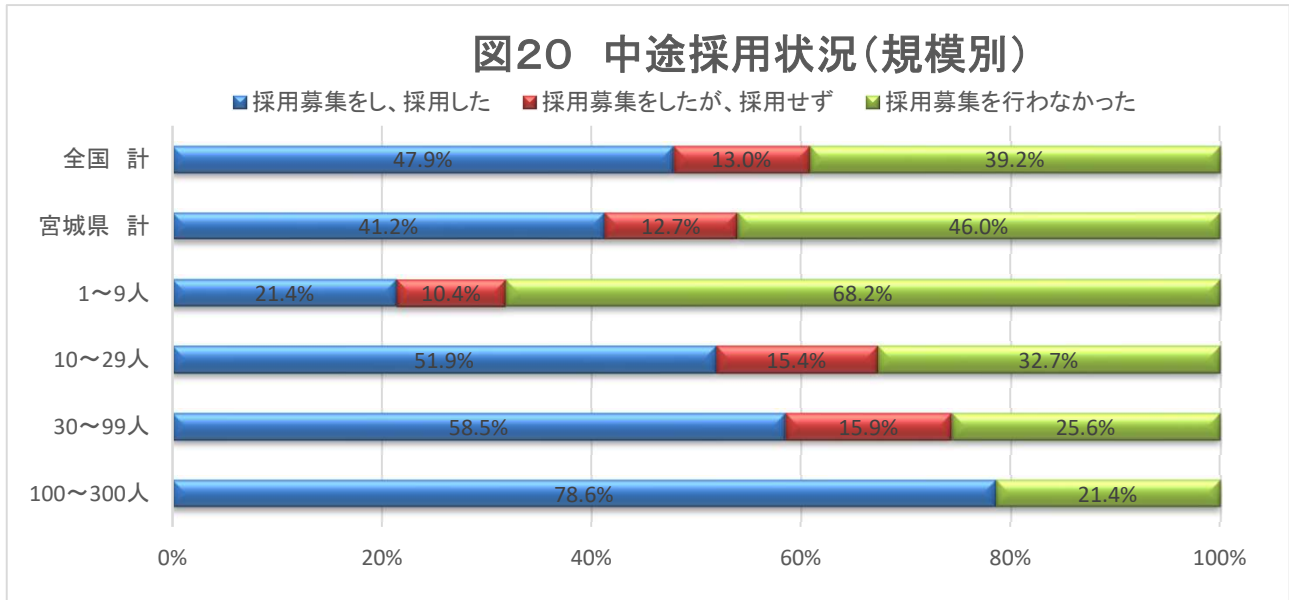


## 7. 中途採用に関する事項

### (1) 中途採用状況（規模別・図20）

#### 規模に比例して採用した割合が増加

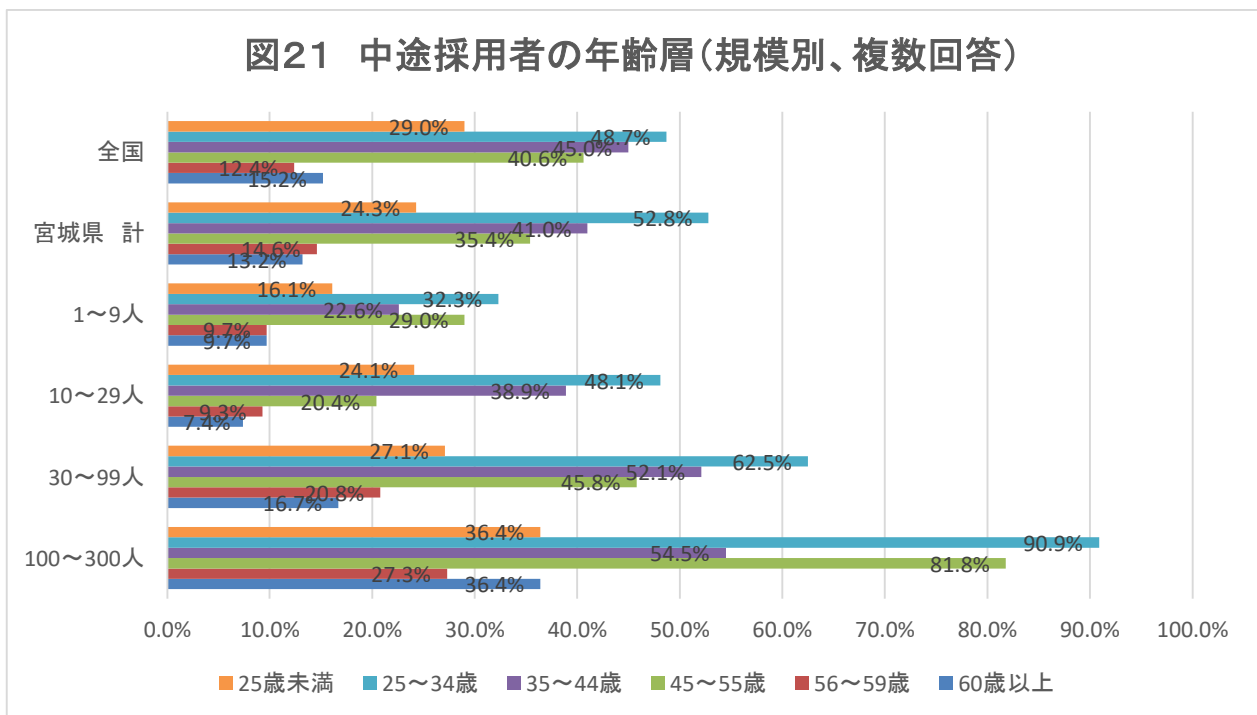
全国及び宮城県ともに中途採用について「採用を行わなかった」の回答が50%を超えている。規模別では、規模が大きくなるほど採用計画を行わなかったと回答する事業所は減り、実際に採用した割合も増加している。



### (2) 中途採用者の年齢層（規模別・図21）

#### 規模に比例して若年層の採用割合が増加

中途採用者の年齢層別に集計したグラフでは、規模が大きくなるほど「25歳未満」、「25～34歳」および「35～44歳」を採用した事業所の割合が増加傾向にある。全国と宮城県内では概ね同程度となった。



## 8. パートタイマーを雇用している事業所に関する事項

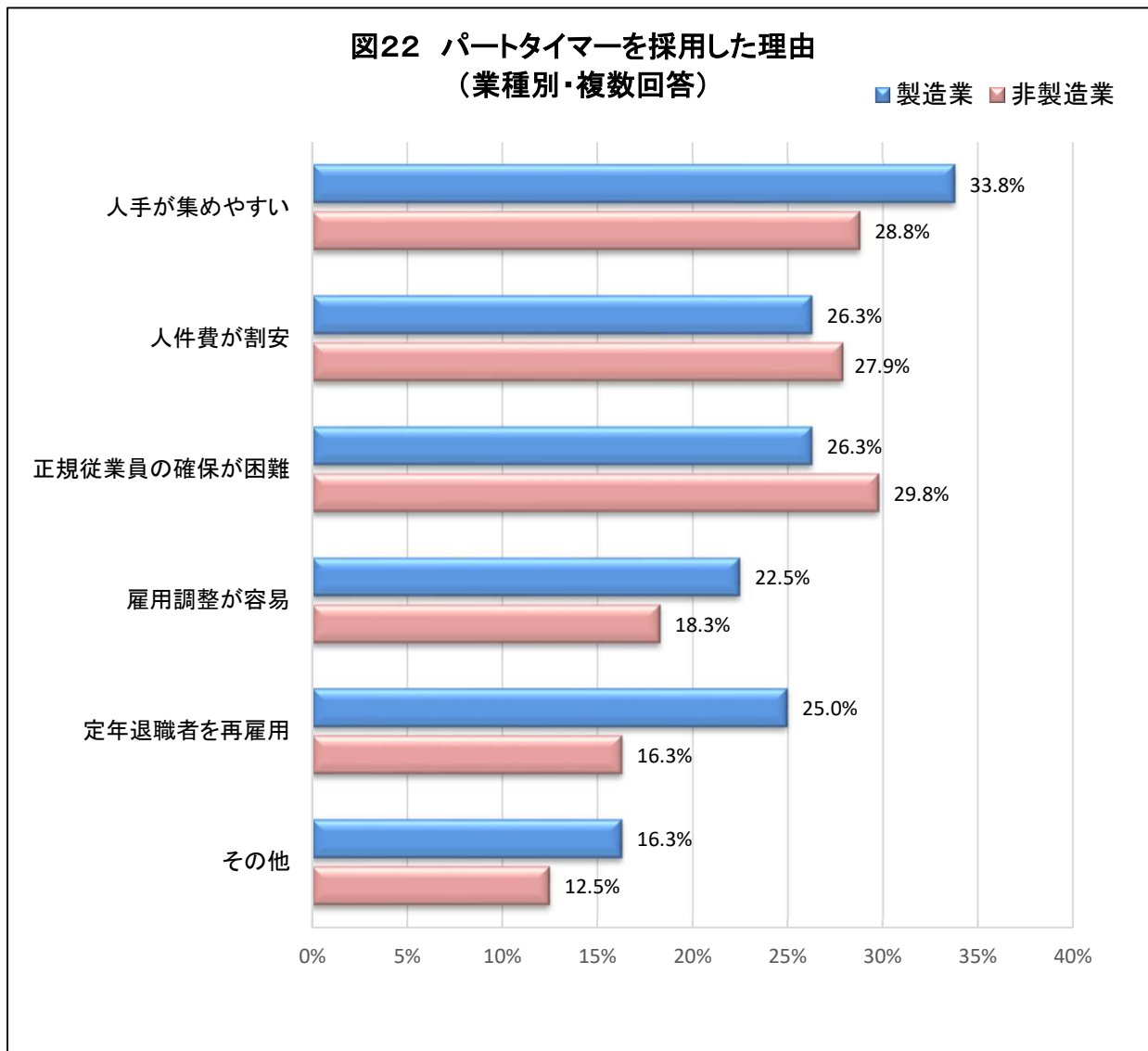
### (1) パートタイマーを採用した理由（業種別、複数回答、図22）

#### **製造業では「人手が集めやすい」、非製造業では「正規従業員の確保が困難」の比率が最も高い**

宮城県の各事業所におけるパートタイマーを採用した理由を製造業と非製造業とに区分し集計した。

製造業では「人手が集めやすい」が33.8%と最も高く、「人件費が割安」と「正規従業員の確保が困難」が26.3%で同率であった。

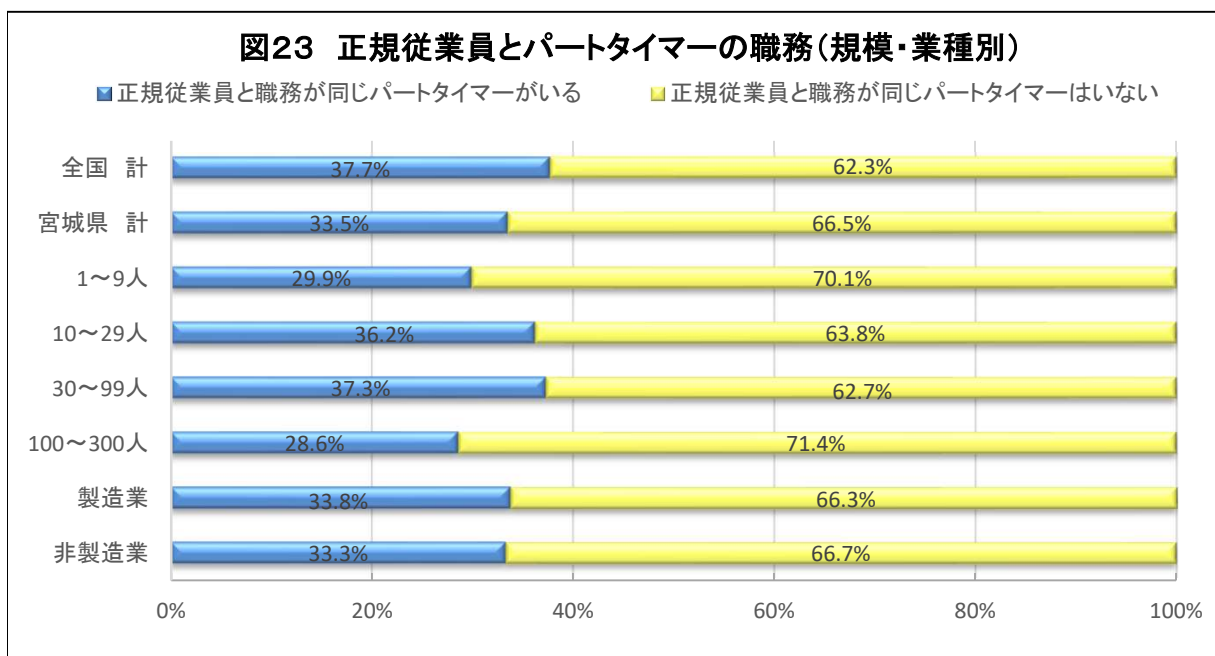
非製造業では「正規従業員の確保が困難」が29.8%と最も高く、「人手が集めやすい」が28.8%、「人件費が割安」が27.9%となった。



(2) 正規従業員とパートタイマーの職務（規模・業種別・図23）

**「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」と回答した事業所は「30～99人」の規模が最多**

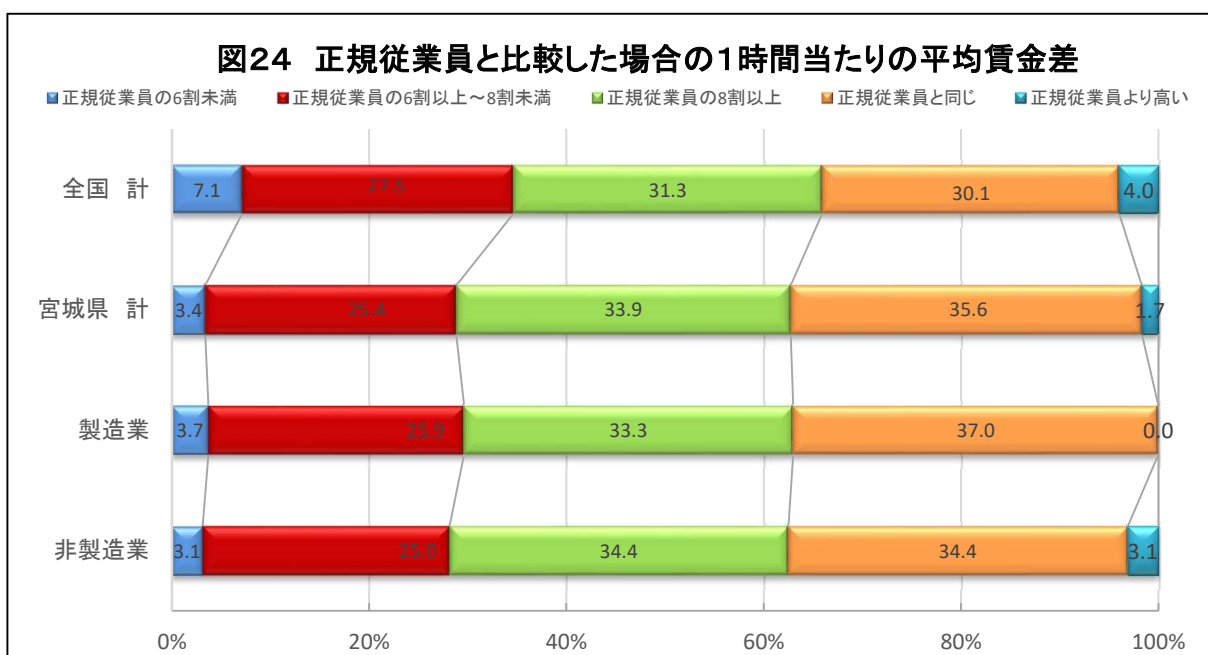
正規従業員とパートタイマーの職務について、「30～99人」の規模までは「正規従業員と職務が同じパートタイマーがいる」と回答した事業所が増える傾向にあった。宮城県全体では、全国と比較すると4.2%低かった。



(3) 正規従業員と比較した場合の1時間当たりの平均賃金差（図24）

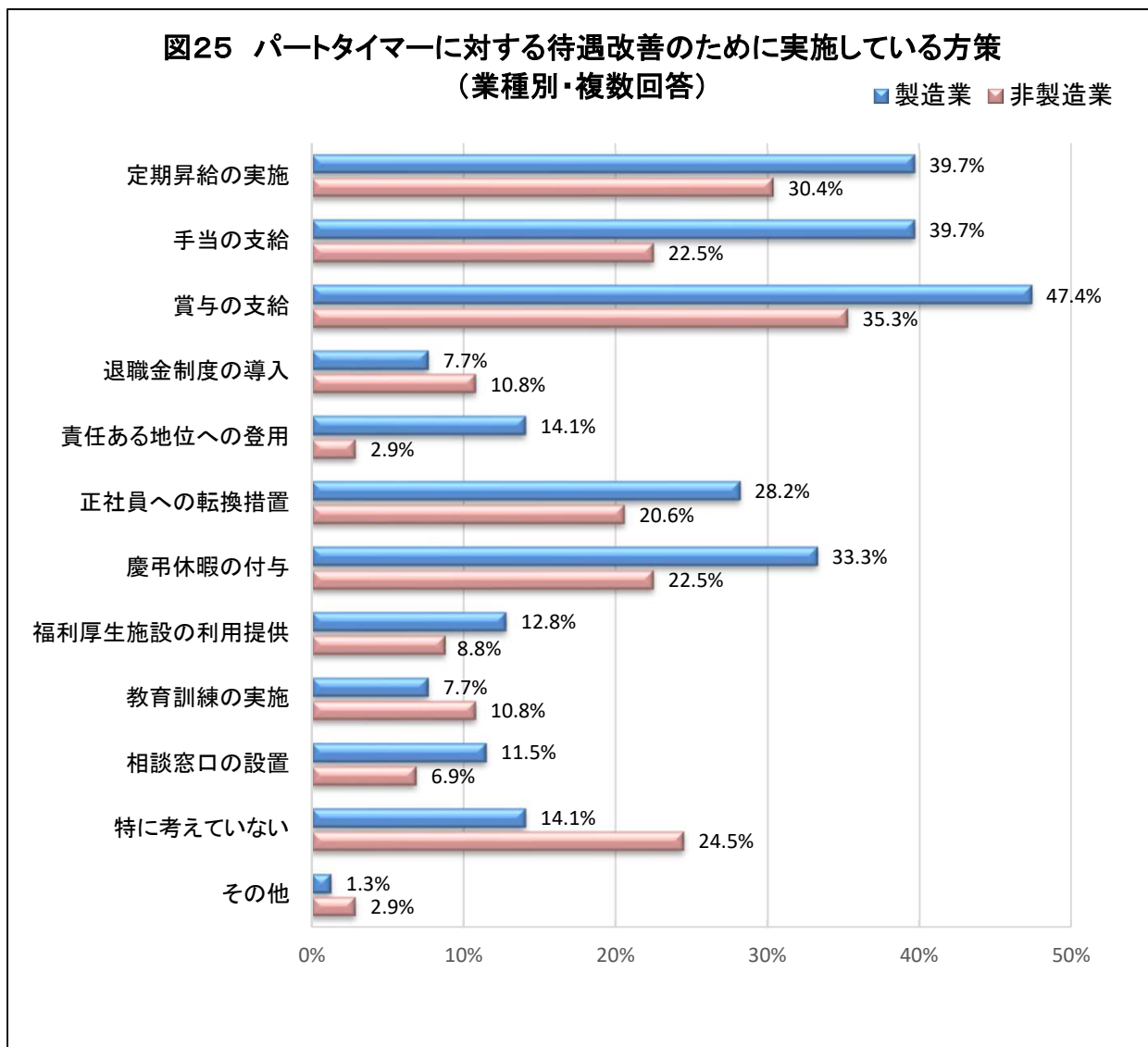
**「正規従業員と同じ」と回答した割合は宮城県が全国を5.5ポイント上回った**

正規従業員と比較した場合の1時間当たりの平均賃金差については、「正規従業員の8割以上」および「正規従業員と同じ」と回答した事業所の割合は、宮城県が全国を上回った。



(4) パートタイマーに対する待遇改善のために実施している方策（業種別・図25）

パートタイマーに対する待遇改善のために実施している方策については、製造業・非製造業ともに「賞与の支給」と回答する事業所の割合が高かった。製造業では他に「定期昇給の実施」、「手当の支給」と回答する事業所の割合が多く、非製造業では「定期昇給の実施」や「特に考えていない」と回答する事業所の割合が多かった。

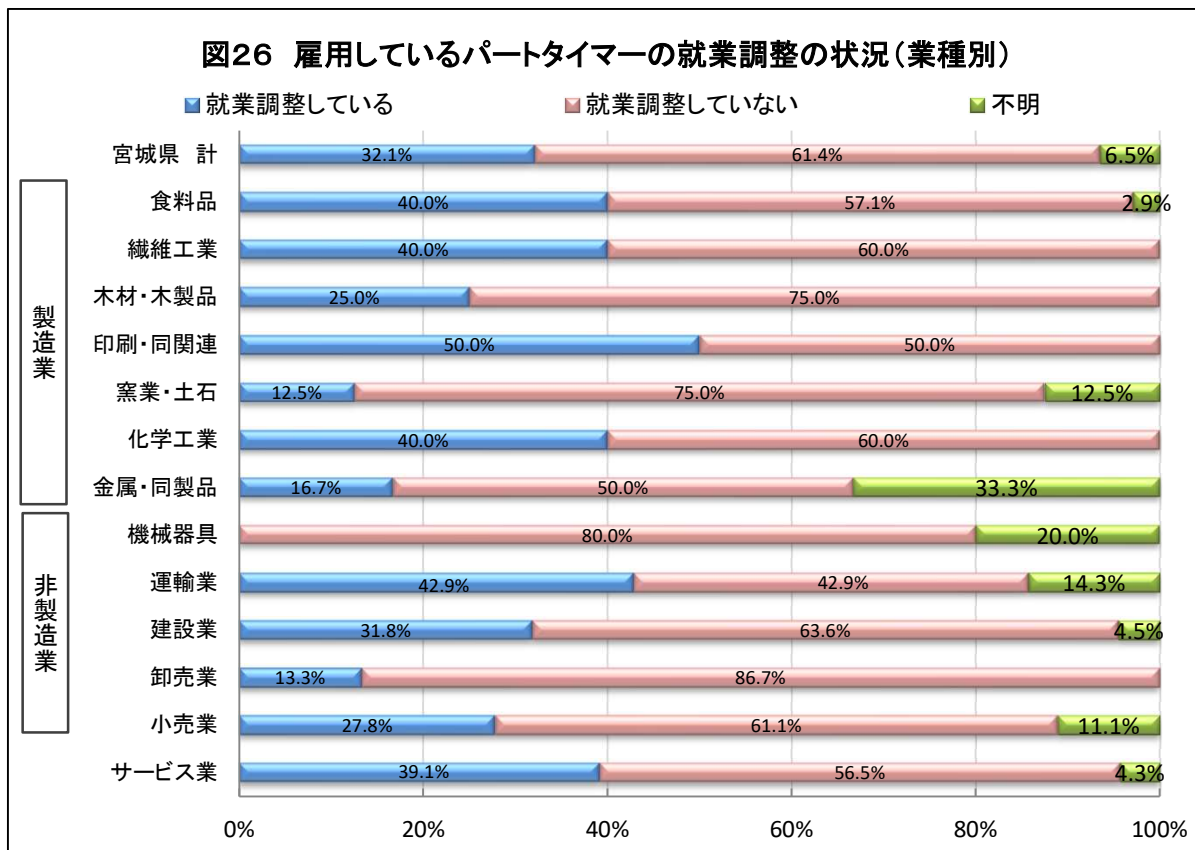




(5) 雇用しているパートタイマーの就業調整の状況（業種別・図26）

**ほとんどの業種で「就業調整していない」と回答した事業所の割合が多かった**

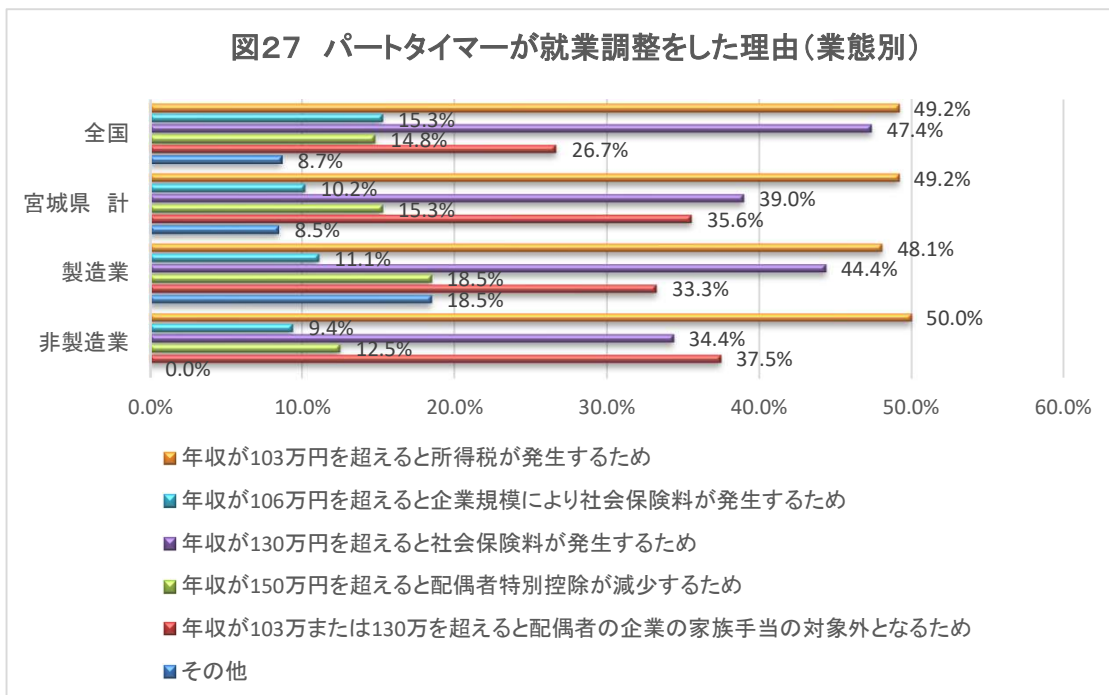
雇用しているパートタイマーの就業調整の状況については、「印刷・同関連」、「運輸業」を除くすべての業種で就業調整をしていないと回答をした事業所の割合が多かった。



(6) パートタイマーが就業調整をした理由（業種別・図27）

**「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」の回答が最も多い**

パートタイマーが就業調整をした理由について最も回答が多かったのは、「年収が103万円を超えると所得税が発生するため」で全国と宮城県が同じ49.2%であった。



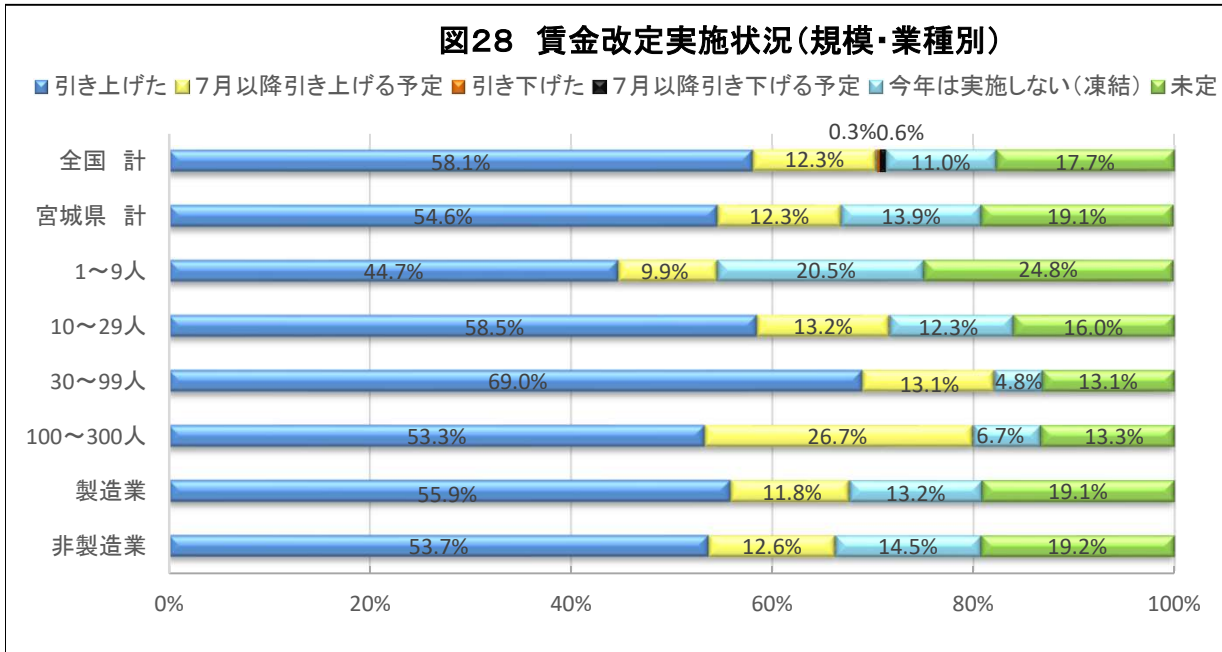


## 9. 賃金改定に関する事項

### (1) 賃金改定実施状況（規模・業種別・図28）

#### 「引き上げた」の割合が54.6%となり最多

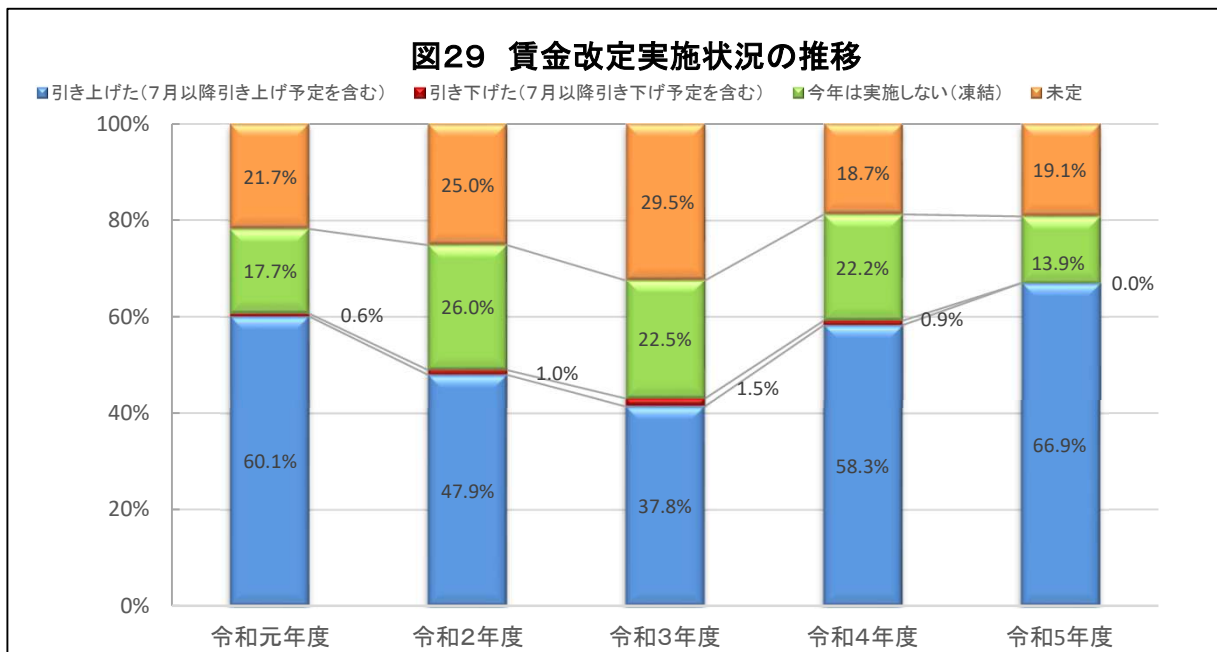
「引き上げた」とする事業者は「30～99人」が最多で、過半数を超える69.0%であった。業種別では「引き上げた」と回答した事業所は「製造業」55.9%に対し、「非製造業」53.7%と、「製造業」の方が「引き上げた」割合が2.2ポイント高い。



### (2) 賃金改定実施状況の推移（図29）

#### 賃金を「引き上げた」が2年連続の増加

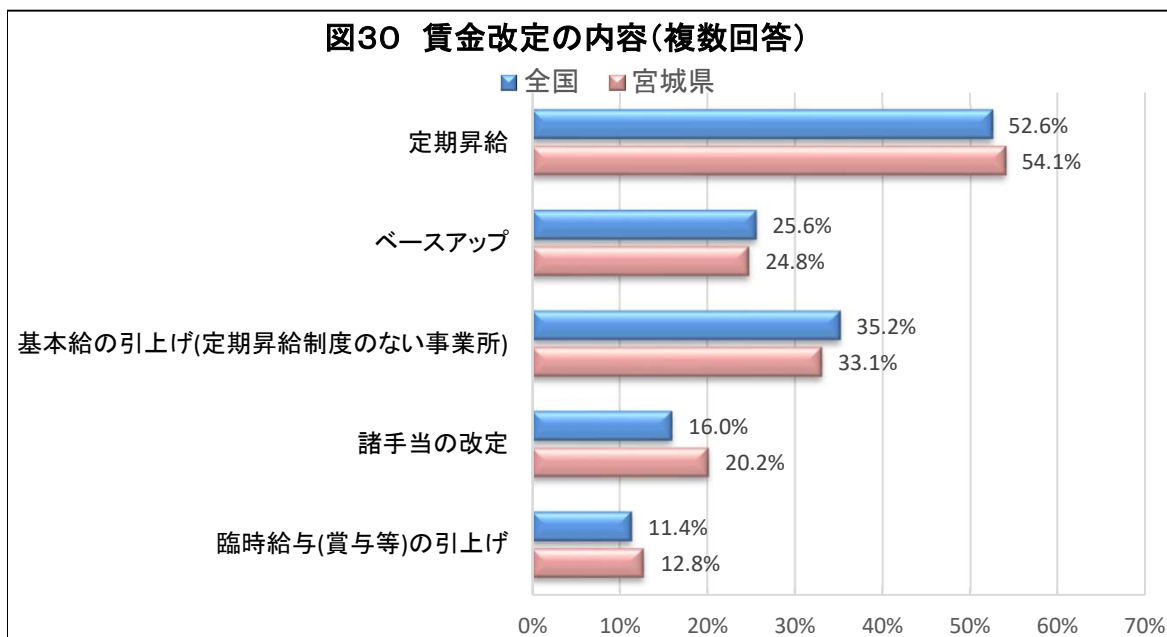
宮城県内では「引き上げた（7月以降引き上げを含む）」と回答した事業者は昨年から8.6%増加し66.9%となり、令和4年度に続き2年連続の増加となった。



### (3) 賃金改定の内容（規模別・図30）

#### 賃金引き上げの内容は「定期昇給」が最多

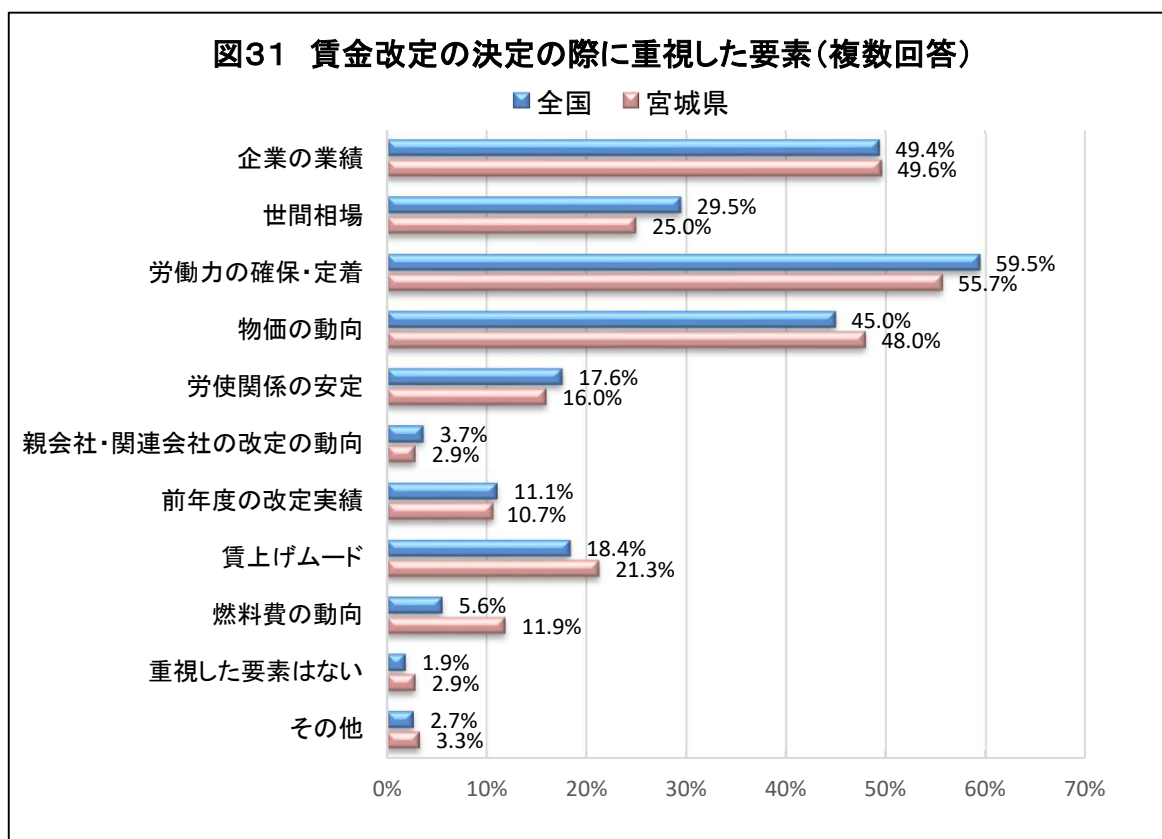
賃金を引き上げたと回答した事業所を対象にその改定内容を調査したところ、全国、宮城県ともに「定期昇給」により改定した事業所が50%を超え最多となった。



### (4) 賃金改定の決定の際に重視した要素（図31）

#### 「企業の業績」及び「労働力の確保・定着」を重視

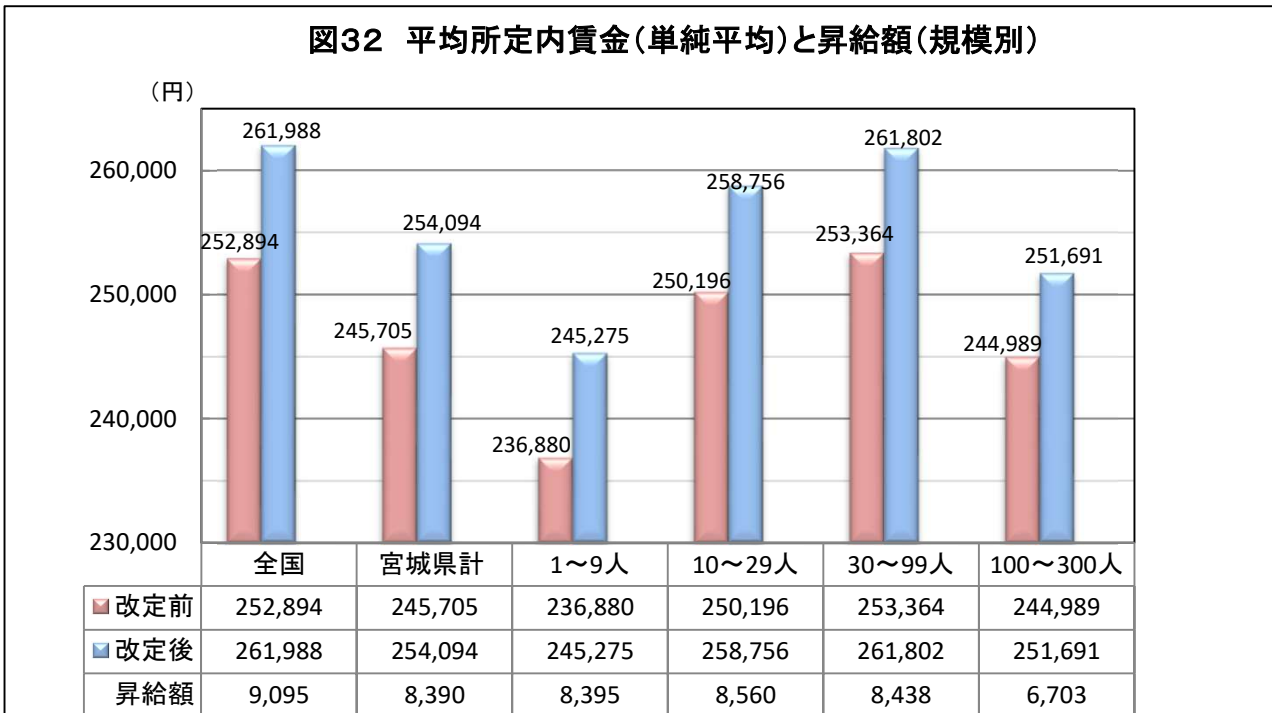
賃金の引き上げを決定する要素として、「労働力の確保・定着」を重視していると回答した事業所が全国、宮城県ともに50%を超える結果となった。



(5) 平均所定内賃金（単純平均）と昇給額（規模別・図32）

**全国平均の昇給額は9,000円を超える**

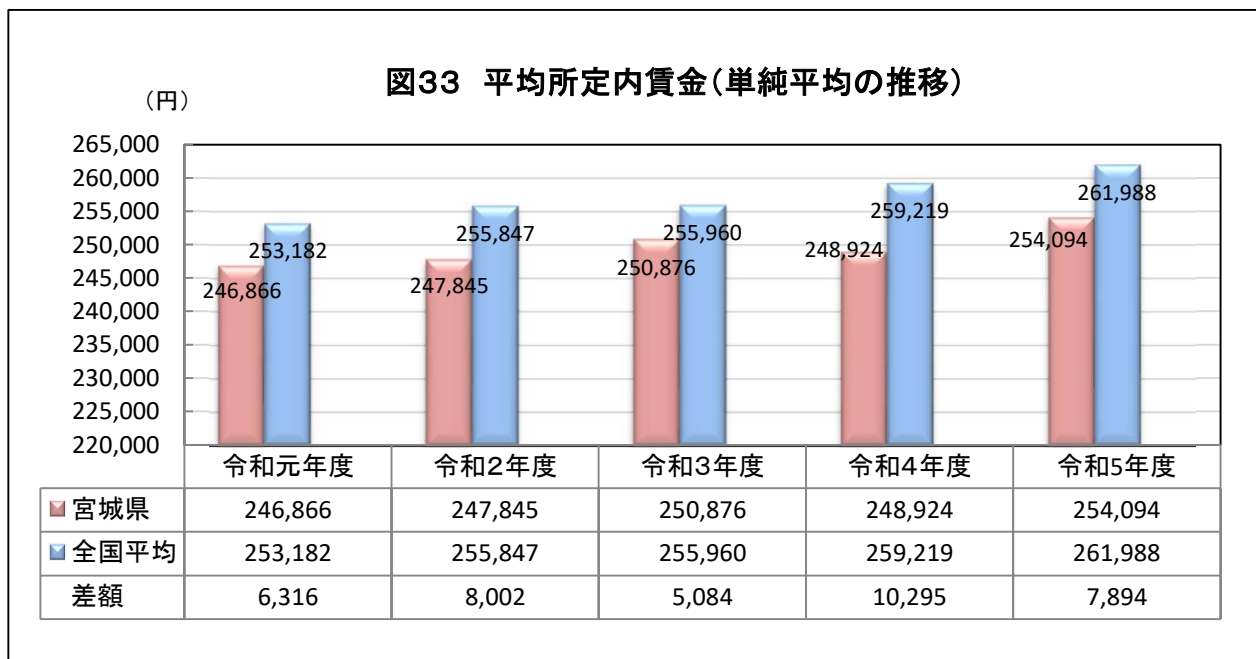
賃金昇給額は、全国が9,095円、宮城県は8,390円となり、宮城県が全国平均を705円下回った。従業員規模別では賃金昇給額は「100～300人」6,703円、「30～99人」8,438円、「10～29人」8,560円、「1～9人」8,395円となった。



(6) 平均所定内賃金（単純平均の推移・図33）

**全国と宮城県の平均所定内賃金格差増加**

宮城県の平均所定内賃金は、248,924円から254,094円と前年度より5,170円増加した。全国平均の平均所定内賃金は259,219円から261,988円と前年度より2,769円の増加となり、全国平均と宮城県の格差が前年度10,295円から7,894円へと前年度より減少した。

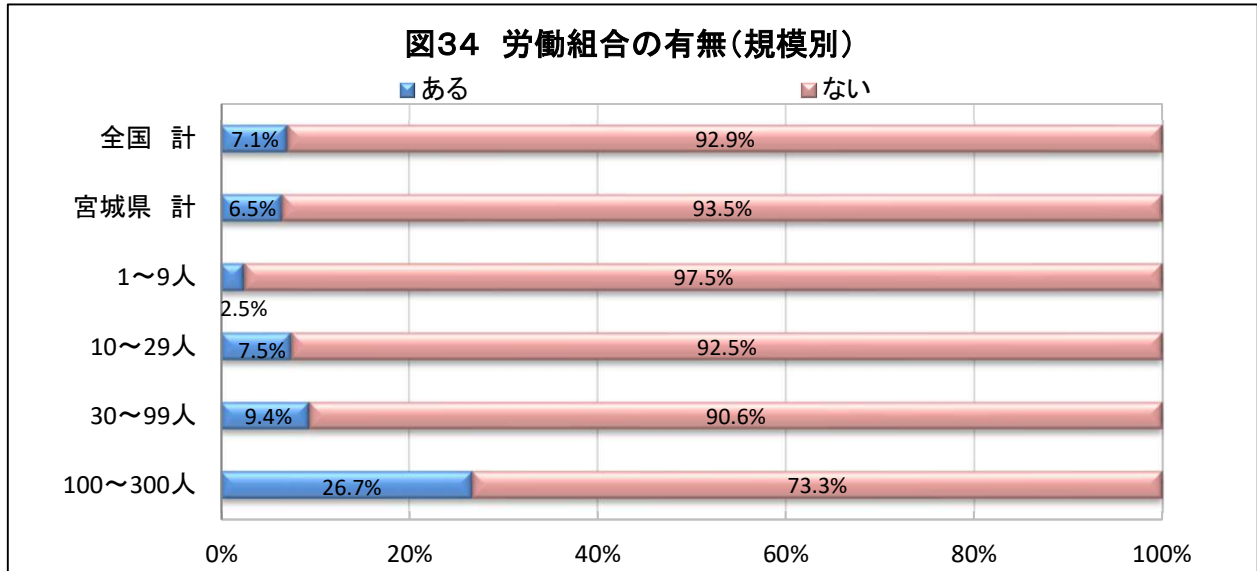


## 10. 労働組合に関する事項

### (1) 労働組合の有無（規模別 図34）

#### 全国、宮城県共に「ない」が9割超える

全国、宮城県共に「ない」が9割を超え、宮城県では「ない」が93.5%であった。  
従業員規模別では「ある」の回答は「100～300人」26.7%、「30～99人」9.4%、「10～29人」7.5%、「1～9人」2.5%の順であり、規模が大きい事業所ほど組織率は高くなっている。



参考 地域別の平均昇給と格差

	昇給額 (円)	昇給率 (%)	格 差 (%)		昇給額 (円)	昇給率 (%)	格 差 (%)
北 海 道	10,260	4.01	112.8	滋 賀	8,656	3.21	95.2
青 森	8,538	3.72	93.9	京 都	10,232	3.89	112.5
岩 手	7,328	3.21	80.6	奈 良	10,349	3.91	113.8
宮 城	8,390	3.41	92.2	大 阪	11,925	3.96	131.1
秋 田	7,177	3.19	78.9	兵 庫	9,874	3.70	108.6
山 形	8,999	3.89	99.0	和 歌 山	8,326	3.18	91.5
福 島	8,529	3.63	93.8	鳥 取	7,698	3.39	84.6
茨 城	7,653	2.91	84.2	島 根	9,491	3.92	104.4
栃 木	8,259	3.26	90.8	岡 山	9,954	3.90	109.4
群 馬	8,973	3.53	98.7	広 島	9,190	3.57	101.1
埼 玉	11,354	3.98	124.8	山 口	8,543	3.54	93.9
千 葉	8,961	3.23	98.5	徳 島	8,147	3.30	89.6
東 京	9,142	3.08	100.5	香 川	10,917	4.20	120.0
神 奈 川	8,964	3.07	98.6	愛 媛	8,699	3.68	95.7
新 潟	8,709	3.51	95.8	高 知	9,339	4.05	102.7
長 野	8,263	3.23	90.9	福 岡	9,084	3.62	99.9
山 梨	9,668	3.63	106.3	佐 賀	9,911	4.49	109.0
静 岡	8,283	3.03	91.1	長 崎	9,980	4.10	102.6
愛 知	7,915	2.94	87.0	熊 本	9,939	4.25	109.3
岐 阜	8,569	3.27	94.2	大 分	8,843	3.90	97.2
三 重	10,595	3.90	116.5	宮 崎	9,980	4.10	109.7
富 山	6,756	2.72	74.3	鹿 児 島	10,054	4.19	110.5
石 川	8,212	3.16	90.3	沖 縄	10,993	4.82	120.9
福 井	10,878	4.11	119.6	全国平均	9,095	3.6	100.0

(注1) 格差は全国の単純平均昇給率を100とした場合

(注2) 集計結果は単純平均による