

ま え が き

長年に亘る景気低迷、世界的競争の激化と国内産業の空洞化の進行、就業形態の多様化等を背景として、中小企業を取り巻く雇用・労働環境も大きく変化しつつあります。

こうした情勢を背景にあってない厳しい状況を迎えており、特に少子高齢化の進展や経済構造の変化による年齢間や産業間のミスマッチによる失業が増大し、深刻な様相を呈しています。

本会では、東京都における中小企業の労働事情を的確に把握するため、昭和39年度より「中小企業労働事情実態調査」を実施しており、今回で39回目となるが、全国及び道府県中小企業団体中央会とともに政府指定事業として本年度も引き続き調査を実施した。

その内容は、時系列的調査項目に当該年度の労働情勢に関連した重点項目を加えて調査した。本報告書が都内中小企業、特に小零細企業が抱えている労働面の問題点の把握と現状に即した対応策を講ずるための資料として、多少なりとも関係各位のお役に立てば幸いである。

最後に、本調査の実施に当たり多大のご協力をいただいた関係団体及び調査対象事業所に対し、深く感謝する次第である。

平成15年2月

東京都中小企業団体中央会

I. 平成14年度中小企業労働事情実態調査実施要領

1. 調査目的

この調査は、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労働指導基本方針の策定に資することを目的に実施する。

2. 調査実施方法

郵送調査・郵送回収方法

3. 調査時点

平成14年7月1日現在

4. 調査実施期間

平成14年7月1日～7月10日

5. 調査対象業種と分類

(1) 製造業 9業種・・・「食料品製造業」、「繊維・同製品製造業」、「木材・木製品製造業」、「出版・印刷・同関連産業」、「化学工業」、「金属・同製品製造業」、「機械器具製造業」、「その他の製造業」

(2) 非製造業 4業種・・・「建設業」、「運輸業」、「卸・小売業（飲食店を除く。）」、「サービス業（娯楽・医療を除く。）」

6. 調査対象事業所

東京都内にある中小企業団体傘下の事業所で、従業員300人以下の1,500事業所を対象とする。

7. 調査対象業種比率及び従業員規模別事業所比率

製造業900事業所（9業種各100事業所）、非製造業400事業所（4業種各150事業所）である。

ただし、非製造業のうち「卸・小売業」については、「卸売業」70事業所、「小売業」80事業所としている。

製造業 各100事業所			非製造業 各150事業所		
1～9人	15%	15事業所	1～9人	15%	38事業所
10～29人	35%	35事業所	10～29人	35%	68事業所
30～99人	40%	40事業所	30人以上	30%	44事業所
100～300人	10%	10事業所			

8. 調査票の様式

「平成14年度中小企業労働事情実態調査票」参照

9. 集計

本調査の集計は、回収した調査票をもとにコンピュータを使い、従業員規模別、業種別に行った。

Ⅱ．回答事業所の概要

1. 回答事業所数内訳

調査対象1,500事業所のうち、有効回答事業所は399事業所で、有効回答率26.6%であった。

2. 規模別回答事業所数内訳

調査結果をみると、業種計で100人未満の事業所が352と全体の88.2%を占めており、更に30人未満の事業所では234と全体の58.6%となっている。(表1)

表1 規模別回答事業所数内訳

業種 \ 規模	1～9人	10～29人	30～99人	100～300	合計
業種計	117 (29.3)	117 (29.3)	118 (29.6)	47 (11.8)	399 (100%)
製造業計	68 (28.1)	68 (28.1)	77 (31.8)	29 (12.0)	242 (100%)
非製造業計	49 (31.2)	49 (31.2)	41 (26.1)	18 (11.5)	157 (100%)

従って、以上のことから、本報告書にみられる調査結果は、把握の困難な小規模企業の経営並びに労働事情の実態をかなり反映したものとなっている。

3. 常用労働者数内訳

従業員総数は、17,315人であり、男性12,993人(75.0%)、女性4,322人(25.0%)で、1事業所当たりの平均従業員数は、43.4人である。

また、製造業では、10,771人で男性7,918人(73.5%)、女性2,853人(26.5%)となっており、1事業所当たりの平均従業員数は、44.5人である。非製造業では、6,544人で男性5,075人(77.6%)、女性1,469人(22.4%)となっており、1事業所当たりの平均従業員数は、41.7人である。対前年比で見ると、全体では、3.7人増、製造業で1.9人増、非製造業で6.3人増となっている。

4. 常用労働者の年齢別構成

常用労働者の年齢別構成は（25～34歳）が26.7%で最も多く、次いで（45～54歳）22.1%、（55～59歳）が11.0%、（24歳以下）9.6%、（60～64歳）が5.9%、（65歳以上）2.8%の順となっている。（表2）

表2 常用労働者の年齢別構成

区分 業種計・規模	24歳 以下	25～ 34歳	35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上	合計	高齢者 雇用率
平成12年	9.8	25.3	20.6	24.2	12.3	5.3	2.6	(100%)	20.2
平成13年	9.3	26.1	19.2	23.7	12.8	6.2	2.7	(100%)	21.7
平成14年	1641 (9.6)	4595 (26.7)	3762 (21.9)	3792 (22.1)	1888 (11.0)	1107 (5.9)	485 (2.8)	17180 (100%)	19.7
1～9人	2.3	16.3	17.4	28.0	10.0	13.8	12.3	(100%)	36.1
10～29人	5.1	22.9	20.3	22.8	14.2	8.5	6.1	(100%)	28.8
30～99人	9.7	25.5	21.5	23.3	11.3	6.2	2.5	(100%)	20.0
100～300人	11.2	29.5	23.0	20.4	10.0	4.4	1.5	(100%)	15.9

(注) 「高齢者雇用率」の高齢者とは、55歳以上のもの

また、規模別で見ると、44歳以下の若年常用労働者の雇用率は規模が大きくなるにつれて高くなるが、45歳以上の中高年の雇用率は小規模になるほど高くなる傾向を示している。55歳以上の高年齢者雇用率をみると（1～9人）の36.1%、（10～29人）の28.8%に対し（30～99人）の20.0%、（100～300人）では15.9%となっている。

年齢別構成を男女別にみると男性は、（25～34歳）26.0%、（35～44歳）と（45～54歳）が共に22.2%、（55～59歳）11.8%、（24歳以下）8.0%の順となっている。女性は、（25～34歳）29.1%、（35～44歳）と（45～54歳）が共に20.9%、（55～59歳）8.5%の順となっており、（55歳以上）の高年齢者は男性で21.3%、女性で14.9%を占めている。

5. 女性常用労働者比率

全体についてみると、女性の就労状況は（30～50%未満）の事業所が23.6%、（10～20%未満）が22.3%、（10%未満）が10.5%、（0%）と（50～70%未満）が共に9.5%となっており、全体の平均は25.5%であるのに対し、製造業の平均は25.9%、非製造業の平均24.7%である。

業種別でみると、女性の雇用比率の高い業種は、「繊維・同製品製造業」38.8%、「小売業」38.6%、「出版・印刷・同関連産業」25.5%、「食料品製造業」30.2%の順であるが、低い業種は「運輸業」17.4%となっている。

6. パートタイム労働者数内訳

パートタイム労働者の総数は1,940人であり、男性510人（26.3%）、女性1,430人（73.7%）で、1事業所あたりの平均パートタイム労働者数は4.9人と昨年と比べ0.1人増となっている。

また、製造業では、1,068人で、男性206人（19.3%）、女性862人（80.7%）となっており、1事業所当たり4.4人である。非製造業では、872人で、男性304人（34.9%）、女性568人（65.1%）となっており、1事業所当たり5.6人である。なお、パートタイム労働者を比較的多く活用している業種は「繊維・同製品製造業」、「食料品製造業」等となっている。

7. パートタイム労働者比率

有効回答事業所におけるパートタイム労働者の比率は次のとおりである。

全体についてみると、その就労状況は（0%）の事業所が50.6%、次いで（10%未満）が21.3%、（10～20%未満）が10.3%、（20～30%未満）と（30～50%未満）が共に6.5%、（50～70%未満）が3.3%、（70%以上）が1.5%となっており、全体の平均は9.7%であるのに対し、製造業の平均は9.9%、非製造業の平均9.2%である。

業種別でみると、パートタイム労働者の雇用比率の高い業種は、「食料品製造業」16.7%、「その他の製造業」14.1%、「運輸業」13.1%、「小売業」10.4%となっている。

8. 労働組合の組織化状況

労働組合が組織されている事業所の割合は、平成10年調査を除き昨年まで組織化率は年々低下傾向を示している。今年の組織化率は9.3%と昨年比0.6%減となっている。製造業の組織化率は11.2%、非製造業では6.4%となっている。(表3)

表3 労働組合の組織化状況

業種 \ 労組の有無	労組あり	労組なし	合計
業種計	37 (9.3)	362 (90.7)	399 (100%)
製造業	27 (11.2)	215 (88.8)	242 (100%)
非製造業	10 (6.4)	147 (93.6)	157 (100%)

労働組合の組織率を規模別で見ると、全体では(1~9人)が4.3%、(10~29人)が3.4%、(30~99人)が9.3%、(100~300人)が36.2%となっており、製造業、非製造業とも規模の大きさに比例して組織率が高い。

業種別で見ると、「その他の製造業」26.9%、「窯業・土石製品製造業」14.3%、「金属・同製品製造業」11.4%と組織率が高い。

Ⅲ. 調査結果の概要

1. 経営に関する事項

(1) 経営状況及び主要事業の今後の方針

経営状況を全体で見ると「悪い」58.9%、「変わらない」34.3%、「良い」6.8%の順であった。(表4)

表4 経営状況

(単位%)

業種・規模計	項目	良	い	変わらない	悪い	合計	
業種計		6.8		34.3		58.9	100%
1～9人		4.3		33.3		62.4	100%
10～29人		8.5		27.4		64.1	100%
30～99人		5.1		38.1		56.8	100%
100～300人		12.8		44.7		42.6	100%
製造業計		7.4		33.5		59.1	100%
非製造業計		5.7		35.7		58.6	100%

「悪い」を昨年と比べると3.4ポイント減、「変わらない」は6.5ポイント増、「良い」は3.1ポイント減であった。

規模別にみると、製造業、非製造業とも従業員29人以下の事業所の方が、30人以上の事業所より「悪い」とする割合が高い。

「悪い」を産業計でみると、(1～9人)で62.4%、(対前年比5.9ポイント減)、(10～29人)で64.1%、(同1.0ポイント減)、(30～99人)で56.8% (同0.2ポイント減)、(100～300人)で42.6% (同10.9ポイント減)と規模に関係なく業績の悪化を示している。

経営状況が悪いとする割合を業種別にみると「その他の製造業」73.1%、「小売業」65.4%、「出版・印刷・同関連産業」60.6%、「繊維・同製品製造業」63.0%、「機械器具製造業」83.3%、「運輸業」70.4%となっている。

また、今後の主要事業の展開についての見通しは、(現状維持)62.9%、(強化拡大)19.3%、(縮小)13.5%、(廃止)、(転換)が共に2.0%、(その他)0.3%の順であった。(表5)

表5 主要事業の今後の方針

(単位%)

業種・規模	項目	強化拡大	現状維持	縮小	廃止	転換	その他	合計
業種計		19.3	62.9	13.5	2.0	2.0	0.3	100%
1～9人		14.5	62.4	17.1	4.3	1.7	—	100%
10～29人		14.5	65.8	14.5	2.6	1.7	0.9	100%
30～99人		23.7	61.9	11.0	—	3.4	—	100%
100～300人		31.9	59.6	8.5	—	—	—	100%
製造業		19.4	63.2	12.8	2.1	2.5	—	100%
非製造業		19.1	62.4	14.8	1.9	1.3	0.6	100%

単純に昨年と比較することが出来ないが、(強化拡大)は1.9ポイント減、(現状維持)は0.2ポイント減となっており、経営マインドは多少積極的になってきている。

規模別で見ると、(強化拡大)とする事業所は、概ね規模が大きくなるに従い増加しているが、(現状維持)は10～29人規模で、(縮小)は1～10人規模で高い割合を示している。

業種別では強化拡大で「卸売業」40.0%、「化学工業」38.5%が高く、(縮小)では「運輸業」、「繊維・同製品製造業」が共に22.2%で高くなっている。

(2) 経営上のあい路

全体で見ると、経営上のあい路(3項目以内複数回答)は、(販売不振・受注の減少)57.0%、次いで(同業他社との競争激化)43.2%、(製品価格(販売価格)の下落)27.1%、(人材不足(質の不足))24.6%、(納期・単価等の取引条件の厳しさ)23.9%の順になっている。

また、製造業では、(販売不振・受注の減少)59.3%、次いで(同業他社との競争激化)35.7%、(製品価格(販売価格)の下落)34.0%、(納期・単価等の取引条件の厳しさ)27.4%、(人材不足(質の不足))20.7%の順になっているのに対し、非製造業では、(同業他社との競争激化)54.8%、(販売不振・受注の減少)53.5%、(金融・資金繰り難)26.8%、(人材不足(質の不足))30.6%、(納期・単価等の取引条件の厳しさ)18.5%の順で、昨年に続き不況が色濃く出ている。(表6)

表6 経営上のあい路

(単位：%)

項目	人材不足 (質の不足)	取引先の海外シフトによる影響	販売不振・受注の減少	製品開発力・販売力の不足	大企業等の進出	同業他社との競争激化	原材料・仕入品の高騰	安価な輸入品の増大	人件費の増大	製品価格(販売価格)の下落	納期・単価等の取引条件の厳しさ	金融・資金繰り難	後継者難	情報化の遅れ	環境規制の強化	品質表示の信頼低下
業種・規模																
業種計	24.6	10.1	57.0	15.8	4.0	43.2	3.5	5.8	11.3	27.1	23.9	22.6	6.3	1.5	6.5	0.5
1～9人	12.8	10.3	61.5	17.1	4.3	35.0	2.6	5.1	10.3	21.4	20.5	27.4	10.3	1.7	7.7	---
10～29人	29.1	8.5	54.7	9.4	4.3	48.7	5.1	7.7	9.4	27.4	22.2	29.1	6.8	---	8.5	1.7
30～99人	26.3	11.0	56.8	20.3	3.4	45.8	1.7	5.1	10.2	33.9	28.8	16.1	4.2	3.4	3.4	---
100～300人	39.1	10.9	52.2	17.4	4.3	43.5	6.5	4.3	21.7	23.9	23.9	10.9	---	---	6.5	---
製造業計	20.7	14.1	59.3	20.7	5.0	35.7	3.7	7.5	7.1	34.0	27.4	19.9	6.2	2.1	5.4	0.8
非製造業計	30.6	3.8	53.5	8.3	2.5	54.0	3.2	3.2	17.8	16.6	18.5	26.8	6.4	0.6	8.3	---

規模別にみると(1～9人)規模では、(販売不振・受注の減少)61.5%、次いで(同業他社との競争激化)35.0%、(金融・資金繰り難)27.4%、(製品価格(販売価格)の下落)21.4%の順であり、(10～29人)規模では(販売不振・受注の減少)54.7%、次いで(同業他社との競争激化)48.7%、(金融・資金繰り難)と(人材不足(質の不足))が29.1%の順である。また、(30～99人)規模は(販売不振・受注の減少)56.8%、次いで(同業他社との競争激化)45.8%、(製品価格(販売価格)の下落)33.9%、(納期・単価等の取引条件の厳しさ)28.8%の順であり、(100～300人)規模では(販売不振・受注の減少)52.2%、次いで(同業他社との競争激化)43.5%、(人材不足(質の不足))が39.1%で続いている。

業種別でみると、(販売不振・受注の減少)では「その他の製造業」80.0%、「木材・木製品製造業」79.2%、(製品価格(販売価格)の下落)では、「窯業・土石製品製造業」52.4%、(同業他社との競争激化)では、建設業71.1%、(金融・資金繰り難)では「建設業」37.8%が他の業種に比べて高い比率を示している。

2. 労働時間・年次有給休暇に関する事項

(1) 1日の所定労働時間

全体では、(8時間) 51.5%で最も多く、次いで(7時間半) 16.6%、(7時間半超8時間未満) 12.8%の順となっており、1日の所定労働時間の平均は7.7時間である。

(2) 半休日の所定労働時間・半休日の年間日数

全体では(4時間以上4時間半未満) 26.7%、次いで(3時間以上3時間半未満) 20.0%、(5時間以上5時間半未満) 15.6%の順になっている。(表7)

半休日の年間平均日数は28.1日となっている。(表8)

表7 半休日の所定労働時間

(単位：%)

区 分 業種計・規模	3時間 以 上 3時間 半未満	3時間 半以上 4時間 未 満	4時間 以 上 4時間 半未満	4時間 半以上 5時間 未 満	5時間 以 上 5時間 半未満	5時間 半以上 6時間 未 満	6時間 以 上 6時間 半未満	6時間 半以上 7時間 未 満	7時間 以 上
	業 種 計	20.0	11.0	26.7	4.4	15.6	2.2	13.3	4.4
1～9人	22.6	—	29.4	11.8	5.9	5.9	23.5	—	—
10～29人	23.7	25.0	41.7	—	8.3	—	8.3	—	—
30～99人	28.4	11.1	11.1	—	44.4	—	11.1	—	11.1
100～300人	23.4	14.3	14.3	—	14.3	—	—	28.6	—
製 造 業 計	15.0	15.0	30.0	—	15.0	5.0	10.0	10.0	—
非 製 造 業 計	24.0	8.0	24.0	8.0	16.0	—	16.0	—	4.0

表8 半休日の年間日数

(単位：%)

区分 業種・規模	10日 未満	10～20 日未満	20～30 日未満	30～40 日未満	40～50 日未満	50日 以上	平均日数
業種計	11.1	28.9	35.6	4.4	11.1	8.9	24.3日
1～9人	-	23.5	29.4	11.8	17.6	17.6	31.3日
10～29人	8.3	16.7	50.0	-	16.7	8.3	27.6日
30～99人	11.1	55.6	33.3	-	-	-	15.0日
100～300人	42.9	28.6	28.6	-	-	-	13.6日
製造業計	25.0	35.0	25.0	-	10.0	5.0	19.5日
非製造業計	-	24.0	44.0	8.0	12.0	12.0	28.1日

(3) 週所定労働時間

全体では、(40時間) 48.7%で最も多く、次いで(38時間以下) 24.7%、(38時間超40時間未満) 24.5%、(44時間) 2.6%、(40時間超42時間未満) 2.0%、(42時間超44時間未満) 1.5%、(42時間) 1.0%の順となっている。(表9)

表9 週所定労働時間

(単位：%)

区分 年度別・規模	38 時間 以下	38 時間 超 40 時間 未満	40 時間	40 時間 超 42 時間 未満	42 時間	42 時間 超 44 時間 未満	44 時間	44 時間 超 46 時間 未満	46 時間
平成12年	15.9	25.6	54.7	1.7	0.8	0.6	-	0.2	0.4
平成13年	19.7	27.1	45.2	3.8	0.4	2.2	1.6	-	-
平成14年	24.7	24.5	43.6	2.0	1.0	1.5	2.6	-	-
1～9人	22.6	16.5	48.7	1.7	1.7	3.5	5.2	-	-
10～29人	23.7	19.3	51.8	1.8	0.9	0.9	1.8	-	-
30～99人	28.4	29.3	37.1	2.6	-	0.9	1.7	-	-
100～300人	23.4	44.7	27.7	2.1	2.1	-	-	-	-

(4) 月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間については、全体で「1～10時間未満」27.9%で最も多く、「10～20時間未満」15.5%、「20～30時間未満」11.9%の順となっている。一方、残業なし「0時間」と回答した事業所は37.3%となっている。規模別にみると規模によつての格差が現れている。(表10)

表10 月平均残業時間

(単位：%)

業種・規模	0時間	1～10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間未満
業種計	37.3	27.9	15.5	11.9	7.1	0.3
1～9人	60.9	19.1	5.2	13.0	1.7	—
10～29人	37.4	32.2	16.5	7.8	5.2	0.9
30～99人	22.2	32.5	23.9	13.7	7.7	—
100～300人	17.0	27.7	17.0	14.9	23.4	—
製造業計	37.1	30.4	14.6	10.8	6.7	0.4
非製造業計	37.7	24.0	16.9	13.6	7.8	—

(5) 年次有給休暇平均付与日数及び平均取得日数

付与日数を全体で見ると(15～20日未満)61.2%、(20～25日未満)19.8%(10～15日未満)18.8%の順である。平均付与日数は16.4日、製造業の平均は16.4日、非製造業の平均は16.3日である。規模別では(1～9人)15.8日、(10～29人)16.7日、(30～99人)16.6日、(100～300人)16.4日である。

取得日数を全体で見ると(5～10日未満)42.1%、(10～15日)34.5%、(1～5日未満)14.7%、(15～20日未満)5.8%、(20日以上)2.3%の順である。平均取得日数8.5日、製造業の平均は8.8日、非製造業の平均8.0日、規模別では(1～9人)8.2日、(10～29人)9.0日、(30～99人)8.3日、(100～300人)8.5日である。

取得率を全体で見ると(50～70%未満)33.0%、(30～50%未満)23.4%、(70～100%未満)23.6%、(20～30%未満)12.7%、(10～20%未満)6.1%、(10%未満)0.8%の順である。平均取得率は52.1%、製造業の平均は53.6日、非製造業の平均は49.9%である。規模別(1～9人)52.1%、(10～29人)54.7%、(30～99人)49.5%、(100～300人)52.4%であった。

3. 派遣労働者・パートタイム労働者に関する事項

(1) パートタイム労働者の活用の有無及び今後の増減予定

パートタイム労働者の活用については、全体で見ると「活用している」56.4%、「活用していない」43.6%となっている。業種別では製造業（62.4%）の方が非製造業（47.1%）よりパートタイム労働者を活用している。規模別にみると従業員規模が大きい事業所の活用の割合が高い。

また、パートタイム労働者の増減予定については、「現状維持」77.4%、「増やす」14.9%、「減らす」7.7%となっている。業種・規模別についてみると7割強以上の事業所が「現状維持」としている。

(2) パートタイム労働者の処遇及び活用理由

パートタイム労働者の能力・経験等に応じた処遇については「特別な処遇はしていない」42.0%と最も多く「基本給を引き上げる」26.9%、「賞与の支給額または引きあげる」22.8%の順となっている。規模が大きくなれば「正社員に登用する」41.4%が最も多くなる。（表11）

パートタイム労働者の活用理由については「人件費が割安だから」54.9%が最も多く次いで「簡単な仕事だから」37.9%、「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」33.3%の順となっている。

表11 パートタイム労働者の処遇

（単位：％）

区分 業種・規模	グループリーダー等責任のある地位に登用する	正社員に登用する	基本給を引き上げる	手当の支給または引き上げる	賞与の支給または引き上げる	その他	特別な処遇をしていない
業種計	8.3	18.1	26.9	25.4	22.8	0.5	42.0
1～9人	4.8	14.3	21.4	21.4	11.9	-	52.4
10～29人	10.7	12.5	25.0	25.0	26.8	-	42.9
30～99人	7.6	15.2	30.3	25.8	27.3	1.5	42.4
100～300人	10.3	41.1	31.0	31.0	20.7	-	24.1
製造業計	8.3	15.0	30.1	26.3	26.3	-	41.4
非製造業計	8.3	25.0	20.1	23.3	15.0	1.7	43.3

(3) 派遣労働者活用の有無及び活用理由・今後の増減予定

派遣労働者の活用については「活用している」21.8%、「活用していない」78.4%となっている。業種別では製造業（23.1%）の方が非製造業（19.1%）より派遣労働者を活用している。規模別では従業員規模が大きいほど派遣労働者を活用する理由については「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」37.6%が最も多く、次いで「人件費の抑制につながるから」29.4%「経験・知識・技能のある人を採用したいから」25.9%、「年末等一時的な繁忙に対応するため」20.0%の順となっている。

今後、派遣労働者増やす予定があるかについては「現状維持」69.4%「減らす」20.0%「増やす」10.6%となっている。業種別では製造業69.6%の方が非製造業69.0%より少し割合が高くなっている。規模別では10～29人（80.0%）が最も多く（30～99人）68.8%（100～300人）66.7%の順となっている。

規模が小さい方が派遣労働者を増やす割合が高くなっている。

4. 採用に関する事項

(1) 平成14年3月新規学卒者採用・充足状況

①高校卒

全体の採用充足率は92.4%、技術系が93.9%、事務系が88.9%である。これを規模別で見ると（10～29人）で技術系71.4%、事務系100%、（30～99人）技術系94.3%、事務系100%、（100～300人）技術系97.5%、事務系82.6%であった。

②専門学校卒

全体の採用充足率は93.3%、技術系が96.9%、事務系が84.6%である。これを規模別で見ると（10～29人）で技術系100%、事務系100%、（30～99人）技術系100%、事務系77.8%、（100～300人）技術系95.2%、事務系100%であった。

③短大卒（含む高専卒）

全体の採用充足率は94.4%、技術系が92.9%、事務系が100%である。これを規模別で見ると（1～9人）で技術系、事務系が共に100%、（10～29人）で技術系88.9%、事務系100%、（30～99人）技術系100%、事務系100%、（100～300人）技術系、事務系とも100%であった。

④大学卒

全体の採用充足率は92.1%、技術系が94.0%、事務系が90.8%である。これを規模別で見ると（10～29人）で技術系、事務系が共に100%、（30～99人）で技術系93.8%、事務系95.7%、（100～300人）技術系93.3%、事務系88.0%であった。（表12）

表12 新規学卒者の採用・充足状況

(単位：%)

(計画どおり採用 できた事業所割合)		高 校 卒		専門学校卒		短 大 卒 (含む高専卒)		大 学 卒	
		技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
規 模 計		93.9	88.9	96.9	84.6	92.9	100.0	94.0	90.8
規 模 別	1～9人	—	—	—	—	—	100.0	—	—
	10～29人	71.4	100.0	100.0	100.0	88.9	—	100.0	100.0
	30～99人	94.3	100.0	100.0	77.8	100.0	100.0	93.8	95.7
	100～300人	97.5	82.6	95.2	100.0	100.0	100.0	93.3	88.0

(2) 過去2年間の新規学卒者採用・充足状況

過去2年間の新規学卒者採用・充足状況は、製造業では高卒・技術系が152人、大卒・事務系が61人、非製造業では大卒・事務系が91人となっている。(表13)

表13 過去2年間の新規学卒者採用・充足状況

(単位：%)

項目 学卒別		12年度4月採用				13年度4月採用			
		製 造 業		非 製 造 業		製 造 業		非 製 造 業	
		事業所数	人 数	事業所数	人 数	事業所数	人 数	事業所数	人 数
高 卒	技術系	21	81	7	12	23	71	6	16
	事務系	9	25	4	12	13	27	6	25
専門学校卒	技術系	10	17	5	7	7	12	8	14
	事務系	4	6	3	4	3	6	5	5
短大卒 (含高専)	技術系	6	8	1	3	5	7	1	3
	事務系	5	6	2	5	3	5	6	7
大 卒	技術系	16	29	6	10	17	36	7	16
	事務系	20	36	11	47	18	25	13	44
合 計		91	208	39	100	89	189	52	130

(3) 平成15年3月新規学卒者採用計画

平成15年3月の新規学卒者の採用計画をみると、「無い」とする事業所が最も多く70.3%、次いで「未定」13.1%、「ある」16.6%となっている。

規模別では、規模に比例して「ある」とする事業所が増え、(1～9人) 2.6%、(10～29人) 12.8%、(30～99人) 20.3%、(100～300人) 52.2%となっている。

平成15年3月の新規学卒者の採用計画人数は、高校卒は平均で2.2人、専門学校卒は平均で1.8人、短大卒(含む高専卒)は平均で1.3人、大学卒は平均で2.5人である。

(表14)

表14 平成15年3月新規学卒者採用計画

(単位：%)

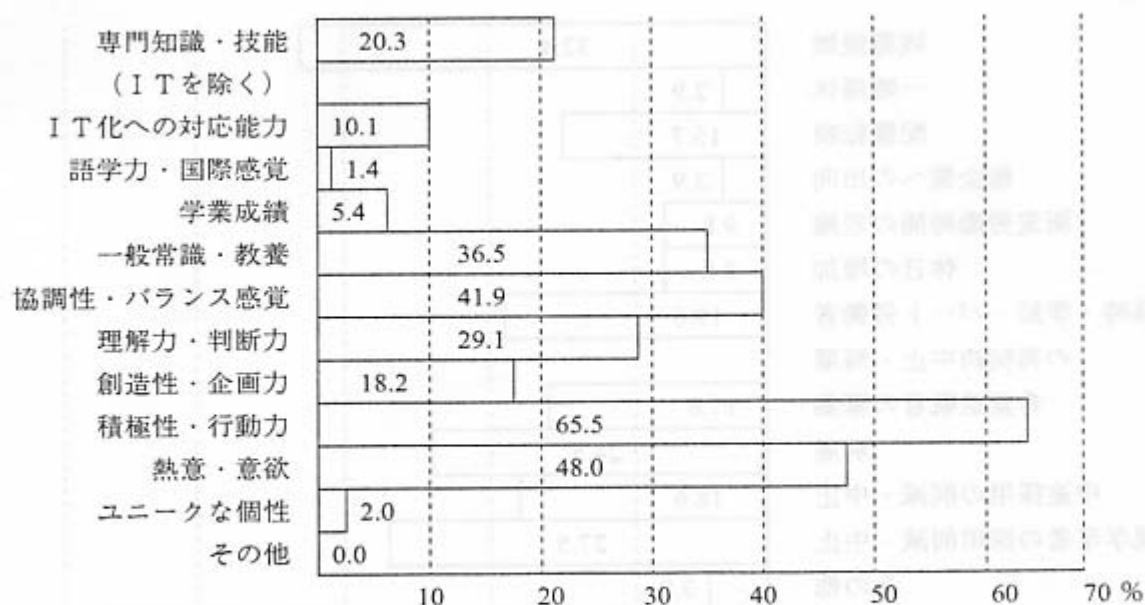
業種・規模		項目	採用計画ある	採用計画ない	未定
規 模 別	1～9人		2.6	90.5	6.9
	10～29人		12.8	76.1	11.1
	30～99人		20.3	58.5	21.2
	100～300人		52.2	34.8	13.0
業 種 別	製造業計		15.0	70.4	14.6
	非製造業計		19.1	70.1	10.8
業 種 計			16.6	70.3	13.1

(4) 新卒者を採用する際に重視する能力・資質

採用する際に特に重視する能力・資質は、「積極的・行動力」65.5%が最も多く、次いで、「熱意・意欲」48.0%、「一般常識・教養」36.5%となっている。(図1)

図1 新卒者を採用する際に重視する能力・資質

(単位：%)



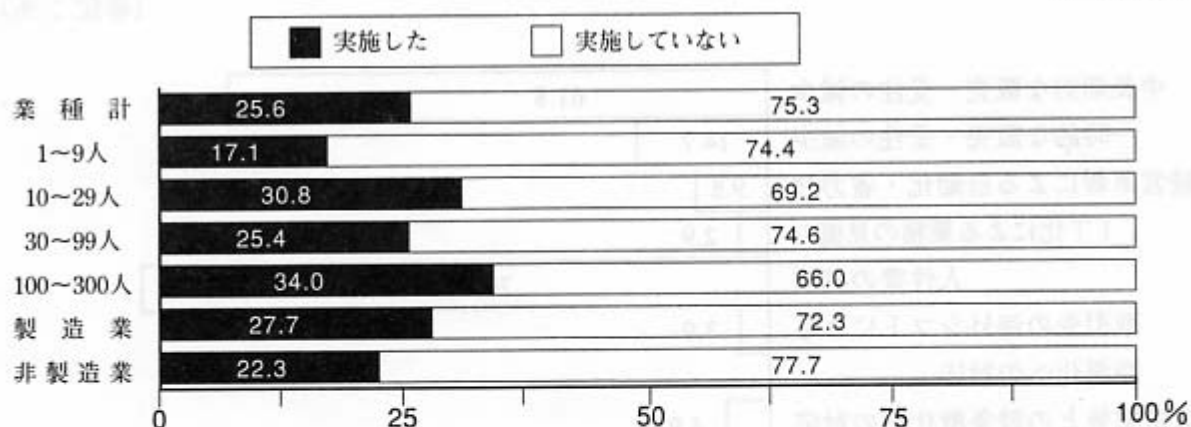
5. 雇用に関する事項

(1) 雇用調整実施の有無、実施方法及び実施理由

平成13年7月1日から平成14年7月1日までの間に雇用調整を「実施した」事業所は25.6%「実施していない」事業所は74.4%となっている。(図2)

図2 雇用調整実施の有無

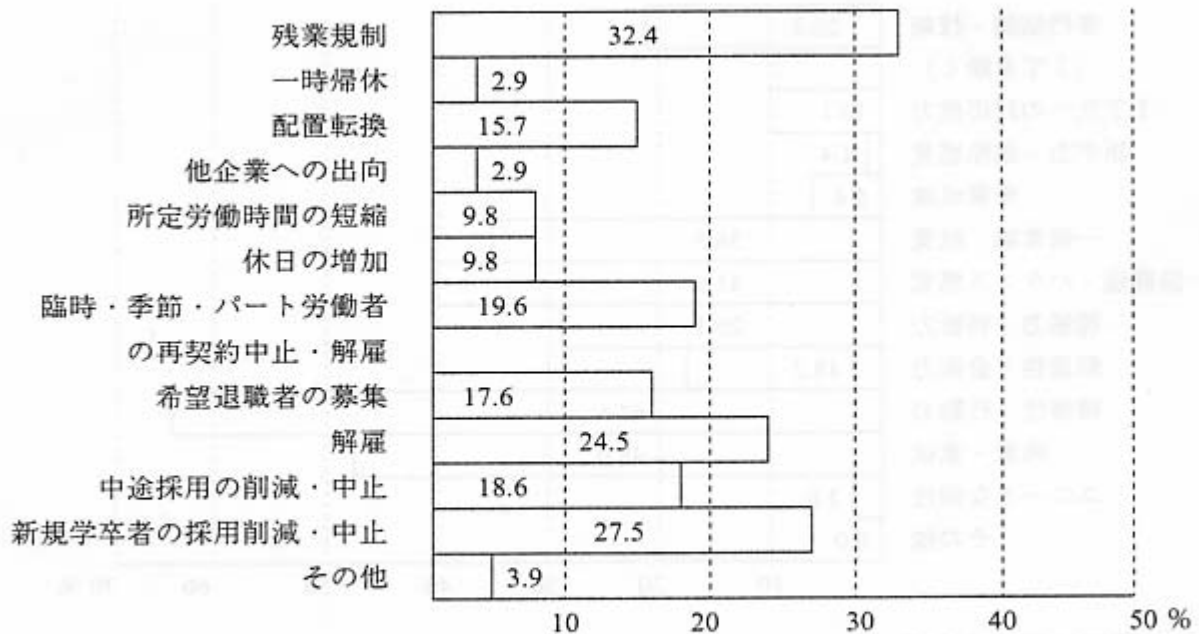
(単位：%)



雇用調整の実施方法については、「残業規制」32.4%と最も多く、次いで「新規学卒者の採用削減・中止」27.5%、「解雇」24.5%、「臨時・季節・パート労働者の再契約中止・解雇」19.6%、「中途採用の削減・中止」18.6%、「希望退職者の募集」17.6%、「配置転換」15.7%の順となっている。(図3)

図3 雇用調整実施方法

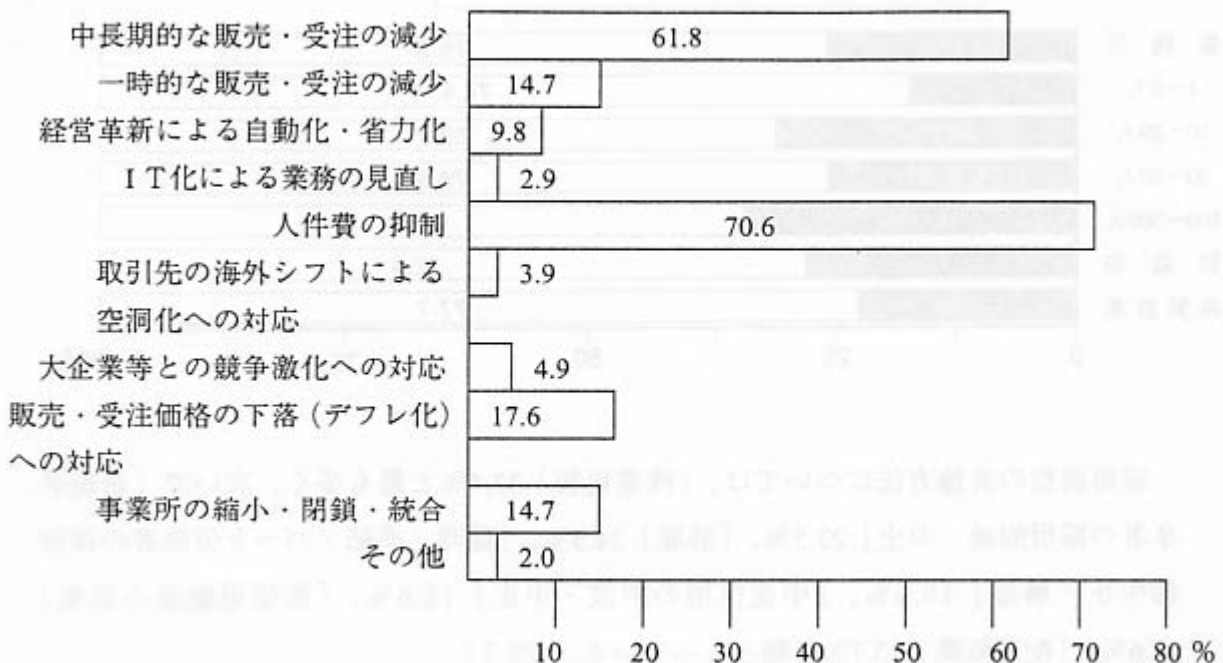
(単位：%)



雇用調整実施の理由については「人件費の抑制」70.6%、「中長期的な販売・受注の減少」61.8%、「一時的な販売・受注の減少」14.7%、「販売受注価格の下落（デフレ化）への対応」17.6%、「一時的な販売・受注の減少」、「事務所の縮小・閉鎖・統合」が共に14.7%となっている。（図4）

図4 雇用調整実施の理由

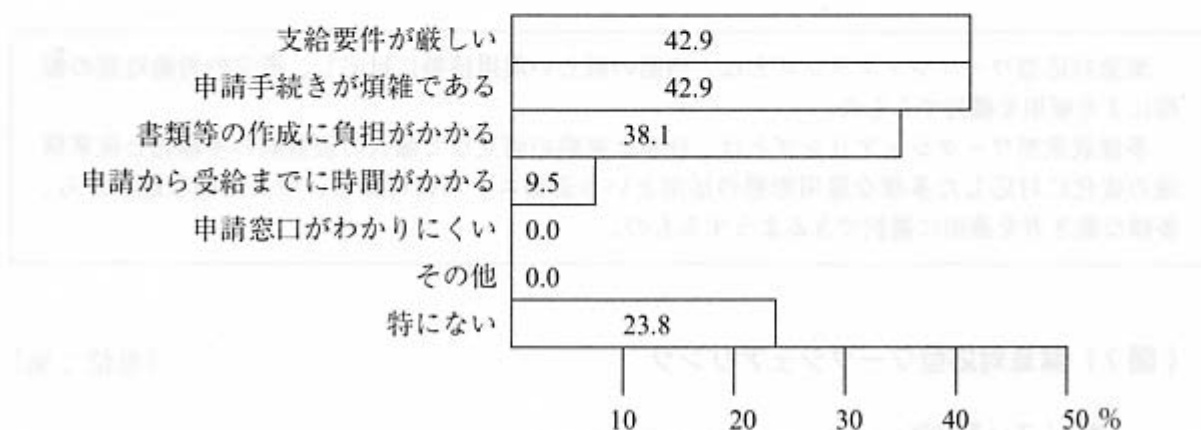
(単位：%)



(2) 過去3年間雇用調整助成金利用の有無及び利用した際障害となった理由

過去3年間の雇用調整助成金有無については「ある」21.2%、「ない」78.8%となっている。雇用調整助成金を利用した際に障害となった理由については、「支給要件が厳しい」、「申請手続きが煩雑である」がともに42.9%で最も多く、次いで「書類等の作成に負担がかかる」38.1%、「特にない」23.8%の順となっている。(図5)

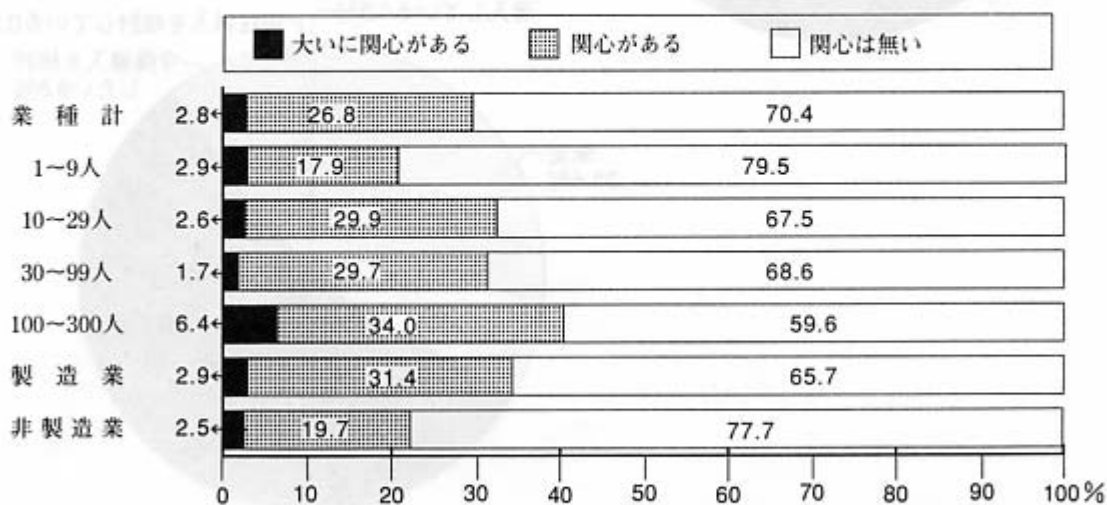
図5 雇用調整助成金の利用及び利用した際に障害となった理由 (単位：%)



(3) ワークシェアリングへの関心状況

ワークシェアリングへの関心については「関心がある」26.8%、「関心がない」70.4%「大いに関心がある」2.8%となっている。業種別では、製造業(31.4%)の方が非製造業(19.7%)より関心が高い。規模別では、従業員規模が大きいところほど関心が高くなっている。(図6)

図6 ワークシェアリングへの関心状況 (単位：%)



(4) 緊急対応型・多様就業型ワークシェアリング導入意向

緊急対応型ワークシェアリング導入については、「導入するつもりはない」とする事業所は53.4%、一方「導入している」事業所は1.0%となっている。また、「今後導入を検討したい」13.3%、「未定」31.1%となっている。(図7)

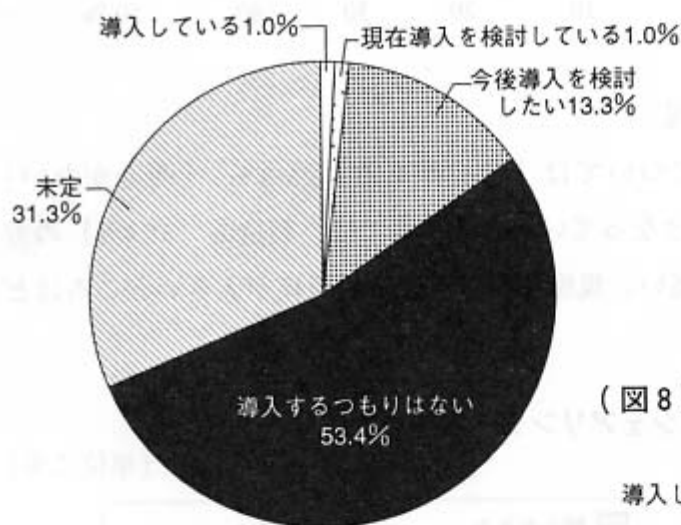
多様就業型ワークシェアリング導入については、「導入するつもりはない」とする事業所は55.9%、「未定」33.6%、「今後導入を検討したい」9.8%の順となっている。一方、「導入している」事業所は僅か0.3%となっている。(図8)

緊急対応型ワークシェアリングとは、当面の厳しい雇用情勢に対応し、所定内労働時間の短縮により雇用を維持するもの。

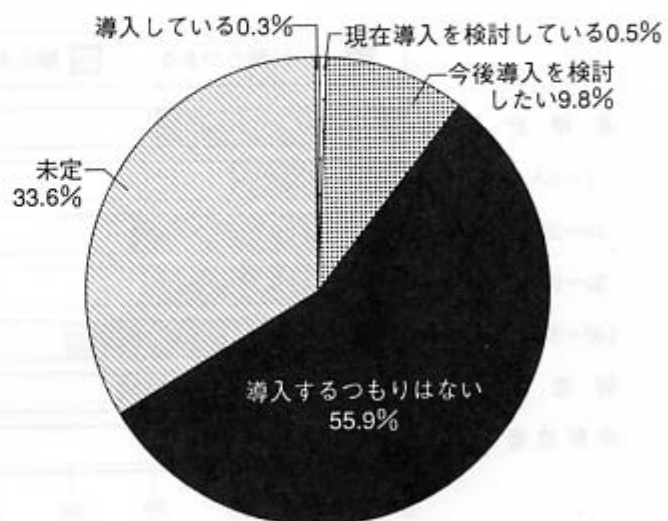
多様就業型ワークシェアリングとは、仕事と家庭の両立など個人の価値観の多様化と産業構造の変化に対応した多様な雇用形態の活用という企業ニーズに対応し、中長期的な観点から、多様な働き方を適切に選択できるようにするもの。

(図7) 緊急対応型ワークシェアリング

(単位：%)



(図8) 多様就業型ワークシェアリング



6. 賃金・退職金に関する事項

(1) 退職金制度の有無及び支払準備形態

退職金制度の有無については「退職一時金制度のみがある」45.7%が最も多く「退職一時金と退職年金制度を併用している」30.4%「退職年金制度のみがある」13.1%「退職金制度はない」10.8%となっている。(表15)

退職金支払準備形態については「中小企業退職金共済制度（建設業退職金共済制度を含む。）」46.7%が最も多い。次いで「社内準備」36.8%、「適格年金制度」32.6%、「厚生年金基金制度」24.1%の順となっている。(図9)

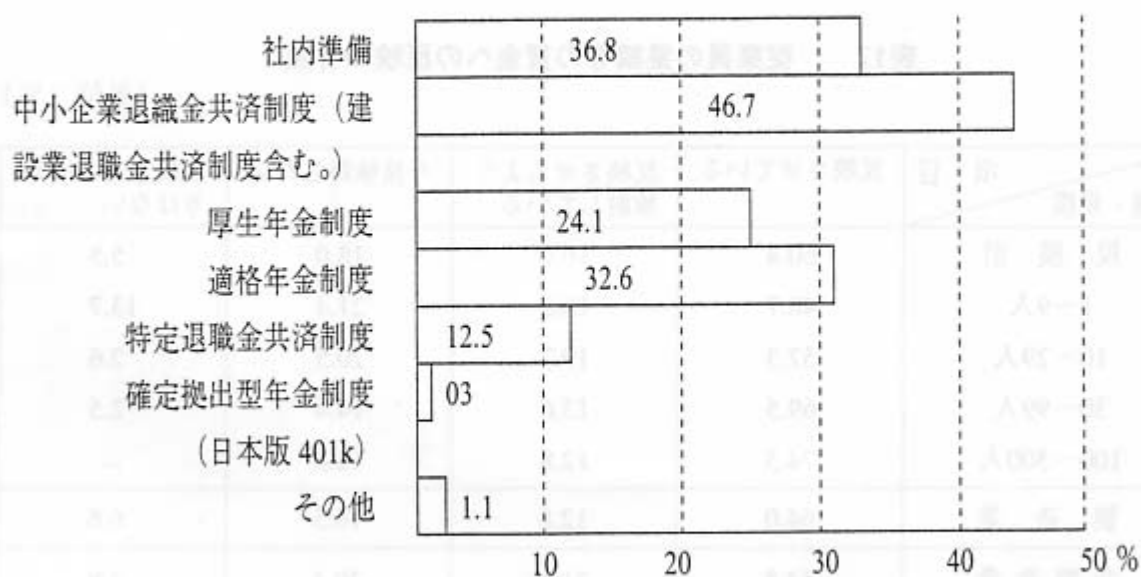
表15 退職金制度の有無

(単位：%)

業種・規模	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	退職一時金制度と退職年金制度を併用	退職金制度なし
業種計	45.7	13.1	30.4	10.8
1～9人	48.3	19.0	8.6	24.1
10～29人	53.8	11.1	26.5	8.5
30～99人	42.4	11.0	42.4	4.2
100～300人	27.7	8.5	63.8	—
製造業	49.4	12.9	27.8	10.0
非製造業	40.1	13.4	34.4	12.1

図9 退職金支払準備形態

(単位：%)



また、見直し内容については「勤続年数別支給率の全面改定」42.6%と最も多く「退職金算定基礎額の改定」21.3%の順となっている。

(2) 確定拠出型年金制度導入の方針

確定拠出型年金制度導入については、「導入している」事業所はわずか1.6%である。一方、「導入は考えていない」又は「未定」とする事業所は83.9%である。業種別、規模別にみても同じことがいえる。(表16)

表16 確定拠出型年金制度導入の方針

(単位：%)

業種・規模	導入している	現在導入を検討している	今後導入を検討したい	導入は考えていない	未定
業種計	1.6	3.2	11.3	37.1	46.8
1～9人	—	—	12.5	25.0	62.5
10～29人	—	—	—	46.4	53.6
30～99人	5.6	—	27.8	33.3	33.3
100～300人	—	25.0	12.5	25.0	37.5
製造業計	3.0	3.0	12.1	33.3	48.5
非製造業計	—	3.4	10.3	41.4	2.8

(3) 従業員の業績等の賃金への反映の有無と反映させている職種の範囲

従業員の職務、能力、業績等を賃金に反映させているかについて、「反映させている」60.4%、「今後検討したい」18.0%、「反映させるよう検討している」16.0%、「反映させるつもりはない」5.5%となっている。(表17)

表17 従業員の業績等の賃金への反映の有無

(単位：%)

業種・規模	反映させている	反映させるよう検討している	今後検討したい	反映させるつもりはない
規模計	60.4	16.0	18.0	5.5
1～9人	48.7	16.2	21.4	13.7
10～29人	57.3	19.7	20.5	2.6
30～99人	69.5	13.6	14.4	2.5
100～300人	74.5	12.8	12.8	—
製造業	64.0	12.8	16.5	6.6
非製造業	54.8	21.0	20.4	3.8

反映させている241事業所について、従業員の職務、能力、業績等をどのような職種に反映させているかについては、「すべての職種に反映させている」81.2%、「一部の職種についてのみ反映させている」18.8%となっている。

(4) 基本給及び賞与に反映させる重要な要素

基本給に職務、能力、業績等を反映させる重要な要素については、「職務遂行能力」71.1%、「業績・成果」68.3%、「職務・職種など仕事の内容」41.7%、「執務態度」38.8%の順となっている。賞与については、「業績・成果」78.4%が最も多く、次いで「職務遂行能力」59.8%、「執務態度」39.0%、「職務・職種など仕事の内容」28.6%の順になっている。(図10、図11)

図10 基本給に反映させる重要な要素

(単位：%)

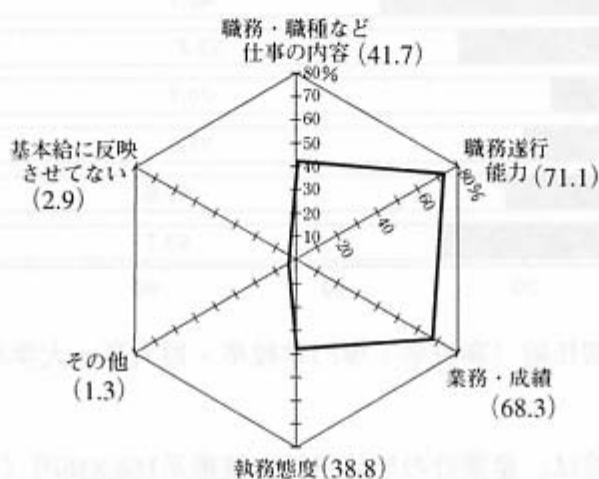
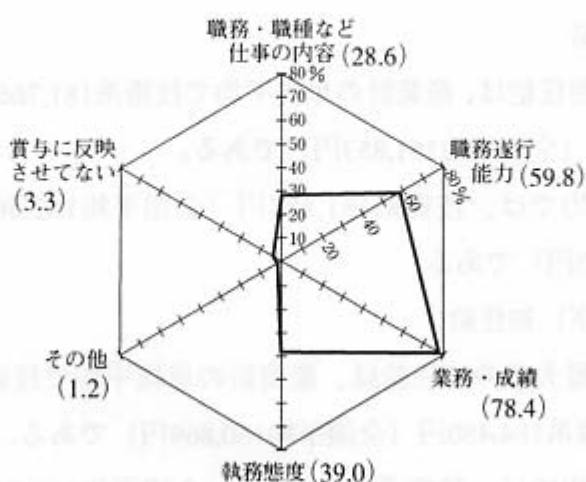


図11 賞与に反映させる重要な要素

(単位：%)

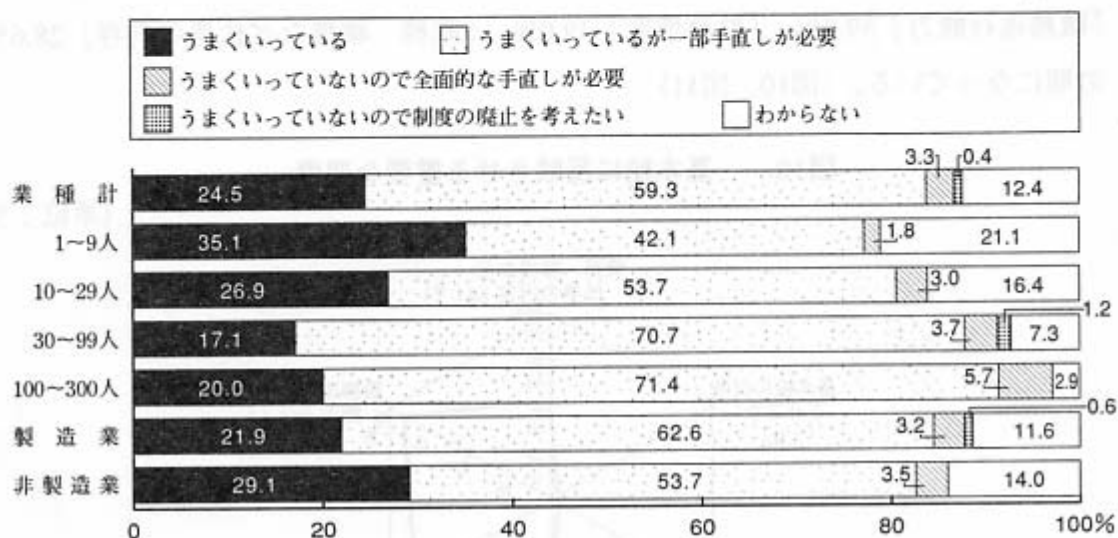


(5) 反映させることへの評価

職務・能力・業績等を賃金に賃金を反映させることへの評価について、「うまくいっているが一部手直しが必要」59.3%が最も多く、次いで「うまくいっている」24.5%、「わからない」12.3%「うまくいっていないので全面的な手直しが必要」3.3%の順となっている。(図12)

図12 反映させることへの評価

(単位：%)



(6) 新規学卒者の初任給（高校卒・専門学校卒・短大卒・大学卒）

①高校卒初任給

高校卒の初任給は、産業計の単純平均で技術系168,836円（全国平均153,199円）、事務系164,147円（全国平均147,644円）である。

一方、加重平均では、技術系173,817円（全国平均152,941円）、事務系164,173円（全国平均148,968円）である。

②専門学校卒初任給

専門学校卒の初任給は、産業計の単純平均で技術系181,766円（全国平均162,259円）、事務系195,289円（全国平均161,853円）である。

一方、加重平均では、技術系181,885円（全国平均162,509円）、事務系192,455円（全国平均161,183円）である。

③短大卒（含高専卒）初任給

高専卒を含む短大卒の初任給は、産業計の単純平均で技術系184,816円（全国平均167,843円）、事務系184,480円（全国平均160,869円）である。

一方、加重平均では、技術系188,398円（全国平均167,810円）、事務系184,480円

(全国平均161,993円)である。

④大学卒初任給

大学卒の初任給は、産業計の単純平均で技術系202,298円(全国平均187,936円)、事務系203,556円(全国平均183,640円)である。

一方、加重平均では技術系204,764円(全国平均189,990円)、事務系205,148円(全国平均186,305円)である。

(7) 賃金改定実施状況

平成14年1月1日から7月1日までの間に賃金を「引き上げた」32.4%、「引き下げた」8.8%、「7月1日以降引き上げる予定」1.3%、「7月1日以降引き下げる予定」2.0%となっている。

また「今年は実施しない(凍結)」47.0%、「未定」8.5%となっている。

なお、業種別にみると「今年度は実施しない(凍結)」とする事業所の割合が50%をこえるのは、「出版・印刷・同関連産業」、「木材・木製品」である。規模別にみると、小規模企業が「今年度は実施しない(凍結)」の比率が高い。(表18)

表18 賃金改定実施状況

(単位：%)

業種・規模	引き上げた	引き下げた	7月以降引き上げる予定	7月以降引き下げる予定	今年度は実施しない(凍結)	未定
業種計	32.4	8.8	1.3	2.0	47.0	8.5
1～9人	18.1	8.6	0.9	0.9	61.2	10.3
10～29人	23.9	6.0	1.7	1.7	57.3	9.4
30～99人	46.6	10.2	0.8	3.4	30.5	8.5
100～300人	53.2	12.8	2.1	2.1	27.7	2.1
製造業	32.0	10.4	1.2	1.2	47.7	7.5
食料品	38.5	3.8	3.8	-	46.2	7.7
繊維・同製品	29.6	18.5	-	3.7	40.7	7.4
木材・木製品	13.0	17.4	-	4.3	60.9	4.3
出版・印刷	36.4	6.1	-	-	51.5	6.1
窯業・土石	33.3	9.5	4.8	-	42.9	9.5
化学工業	50.0	3.8	-	-	54.2	7.7
その他	30.8	11.5	-	-	38.5	19.2
非製造業	33.1	6.4	1.3	3.2	45.9	10.2
運輸業	14.8	7.4	3.7	-	59.3	14.8
建設業	35.6	6.7	-	6.7	44.4	6.7
卸・小売	39.2	3.9	2.0	2.0	39.2	13.7
サービス業	35.3	8.8	-	2.9	47.1	5.9

(8) 平均所定内賃金及び昇給額・昇給率

平均昇給額と昇給率を産業計でみると、単純平均では722円(0.23%)、加重平均で1,039円(0.35%)、製造業でそれぞれ414円(0.14%)、819円(0.28%)、非製造業ではそれぞれ1,243円(0.39%)、1,422円(0.46%)であった。(表19)

表19 平均昇給額及び昇給率

(上段単純平均・下段加重平均)

業種	区分	平均昇給額	平均昇給率	13年	
業種計		722(円)	0.23(%)	2.00(%)	
		1039	0.35	1.77	
製造業	小計	414	0.14	1.86	
		819	0.28	1.75	
	食料品製造業		2247	0.74	1.82
			3493	1.16	1.61
	繊維・同製品製造業		▲864	▲0.30	2.96
			▲659	▲0.26	3.00
	木材・木製品製造業		▲2173	▲0.63	1.83
			656	0.19	0.83
	出版・印刷・同関連産業		1270	0.42	1.83
			2721	0.88	0.83
	窯業・土石製品製造業		1526	0.52	1.55
			501	0.17	1.38
	化学工業		2389	0.79	1.72
			3608	1.19	1.95
金属・同製品製造業		1184	0.42	1.54	
		1552	0.52	1.49	
機械器具製造業		▲2211	▲0.71	2.36	
		▲3477	▲1.07	2.09	
その他の製造業		▲299	▲0.10	1.54	
		▲1787	▲0.63	1.43	
非製造業	小計	1243	0.39	2.26	
		1422	0.46	1.83	
	運輸業		▲689	▲0.39	2.26
			1096	▲0.46	1.83
	建設業		2210	0.66	2.13
			1983	0.56	2.07
	卸・小売業		2006	0.63	2.17
			2558	0.82	1.83
	卸売業		2322	0.74	1.77
			3060	0.97	1.77
小売業		1657	0.51	3.25	
		855	0.28	2.47	
サービス業		253	0.08	2.96	
		▲860	▲0.27	2.10	

規模別では、単純平均で（1～9人）規模292円（0.09%）、（10～29人）規模682円（0.22%）、（30～99人）規模940円（0.31%）、（100～300人）規模227円（0.42%）であり、加重平均で（1～9人）規模395円（0.12%）、（10～29人）942円（0.30%）、（30～99人）規模1,215円（100～300人）規模984円（0.33%）となっている。

業種別でみると、単純平均で「木材・木製品」▲2,173円（▲0.63%）、「機械器具」▲2,211円（0.71%）等が低かった。

過去10年間にみる平均昇給額及び昇給率（単純平均）の推移は、次のグラフに示すとおりである。（図13）

図13 過去10年間平均昇給額・昇給率

