

平成19年度

# 東京都における中小企業の労働事情

— 中小企業労働事情実態調査報告書 —

東京都中小企業団体中央会

## ま え が き

我が国の経済情勢は、大企業を中心に業績はかなりの回復をみせているといわれているが、景況感は企業規模、地域によってばらつきがあり、多くの中小企業は景気回復を実感できずにいる。また、原油価格の高騰にともなう原材料価格の上昇が中小企業の経営を圧迫し、依然、厳しい状況が続いている。

一方、中小企業を取り巻く雇用・労働環境についてもパートタイム労働者等の活用に加え、ワークライフバランスへの取組など、多岐にわたる課題を抱えている。

このような状況のもと本会では、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年度より数えて今回、44回目となる「中小企業労働事情実態調査」を実施した。

その内容は、経営状況、賃金、労働時間等に関する時系列調査項目の他、技術・技能等の継承、最低賃金引き上げの影響など直面する労働情勢に関連した重点項目を加えて調査を実施した。

本報告書が東京都の中小企業、特に小規模企業が抱えている労働事情の実態把握と現状に即した対応策を講ずるための資料として、関係各位の一助となれば幸いである。

最後に、本調査の実施に当たり、ご繁忙のなかご協力をいただいた関係組合及び調査協力事業所に対し深く感謝申しあげる次第である。

平成20年3月

東京都中小企業団体中央会

# 目 次

I. 平成19年度中小企業労働事情実態調査実施要領	1
II. 調査結果の概要	3
1. 従業員数	3
① 雇用形態	3
② 男女別・年齢別構成	4
2. 労働組合の有無	5
3. 経営に関する事項	6
① 現在の経営状況	6
② 主要事業の今後の方針	6
③ 経営上のあい路	7
④ 経営上の強み	8
4. 従業員の労働時間	9
① 週所定労働時間	9
② 月平均残業時間	9
③ 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数	10
5. 従業員の過不足状況	11
① 従業員の過不足の状況	11
② 従業員が不足している職種・部門	11
③ 従業員が不足している理由	12
④ 従業員不足への対応	12
6. 技術・技能等の承継	13
① 技術・技能等の承継の程度	13
② 技術・技能等の承継のための対策	13
③ 技術・技能等の承継のための対策の内容	14
7. パートタイム労働者の賃金・労働時間	14
① パートタイム労働者の賃金決定要素	14
② パートタイム労働者、アルバイトの賃金（時給）	15
③ パートタイム労働者の昇給の有無	17
④ パートタイム労働者の継続勤続年数	17
⑤ パートタイム労働者の週所定労働時間	18

8. 最低賃金引き上げの影響 .....	19
① 経営上のマイナスの影響の程度 .....	19
② 最低賃金引き上げの影響がある場合の対応 .....	20
9. 新規学卒者の採用 .....	21
① 平成19年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績 .....	21
② 平均初任給 .....	21
③ 平成20年3月の新規学卒者の採用計画 .....	22
10. 賃金の改定 .....	22
① 賃金改定の実施 .....	22
② 平均所定内賃金及び昇給額・昇給率 .....	23
<b>&lt;付属資料&gt;</b>	
平成19年度中小企業労働事情実態調査票 .....	25

# I. 平成19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労働関係支援事業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19年7月1日現在

## 4. 調査実施期間

平成19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」、「印刷・同関連産業」、「窯業・土石製品製造業」、「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 5業種……「情報通信業」、「運輸業」、「建設業」、「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600事業所（5業種各120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」60事業所、「小売業」60事業所としている。

製造業 各100事業所			非製造業 各120事業所		
10人未満	20%	20事業所	10人未満	30%	36事業所
10～29人	35%	35事業所	10～29人	40%	48事業所
30～99人	35%	35事業所	30人以上	30%	36事業所
100～300人	10%	10事業所			

## 8. 調査票の様式

「平成19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。

- \* 集計結果の%表示は原則として、小数点以下第2位を四捨五入しているため合計が、100%にならない場合がある。
- \* 図、表中の（S・A）は単一回答、（M・A）は複数回答、nは回答数である。

## Ⅱ. 調査結果の概要

### 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360事業所で、有効回答率24%であった。

### 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325と全体の90.2%を占めており、更に30人未満の事業所では230と全体の63.9%となっている。（表1）

表1 規模別回答事業所数

業種 \ 規模	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	合計
業種計	111 (30.8)	119 (33.1)	95 (26.4)	35 (9.7)	360 (100%)
製造業計	47 (26.9)	61 (34.9)	47 (26.9)	20 (11.4)	175 (100%)
非製造業計	64 (34.6)	58 (31.4)	48 (25.9)	15 (8.1)	185 (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、小規模企業の経営並びに労働事情の実態を反映したものとなっている。

### 1. 従業員数

従業員総数は、13,229人であり、男性9,688人（73.2%）、女性3,541人（26.8%）で、1事業所当たりの平均従業員数は、36.7人である。

また、「製造業」では、7,086人で内訳は男性5,212人（73.6%）、女性1,874人（26.4%）となっており、製造業175事業所の1事業所当たりの平均従業員数は、40.5人である。「非製造業」では、6,140人で男性4,473人（72.9%）、女性1,667人（27.1%）となっており、非製造業185事業所の1事業所当たりの平均従業員数は、33.2人である。平均従業員数を対前年比で見ると、全体では、0.9人減、製造業で2.9人増、非製造業で4.5人減となっている。

#### ① 雇用形態

従業員の雇用形態別構成は全体で「正社員」が80.8%（14,204名）、「パートタイム労働者」が11.6%（1,647名）、「アルバイト・その他」が4.9%（691名）、「派遣」が2.7%（387名）であった。男性は、「正社員」が88.0%（8,927名）、「パートタイム労働者」が5.2%（526名）、「アルバイト・その他」が4.4%（446名）、「派遣」が2.4%（241名）。女性は、「正社員」が

62.8% (2,552名)、「パートタイム労働者」が27.6% (1,121名)、「アルバイト・その他」が6.0% (245名)、「派遣」が3.6% (146名)となっている。

## ② 男女別・年齢別構成

常用労働者の年齢別構成は「25～34歳」が3,285人 (25.0%) で最も多く、次いで「35～44歳」が3,244人 (24.7%)、「45～54歳」が2,396人 (18.3%)、「55～59歳」が1,580人 (12.0%)、「24歳以下」が973人 (7.4%)、「60～64歳」が944人 (7.2%)、「65歳以上」が703人 (5.4%) の順となっている。(表2)

表2 常用労働者の年齢別構成

(単位：%)

業種計・規模	区分	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 (注)
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		9.6	26.7	21.9	22.1	11.0	5.9	2.8	(100%)	19.7
平成15年		8.0	28.4	21.5	22.2	11.3	5.6	2.9	(100%)	19.8
平成16年		7.9	25.2	22.5	20.9	12.5	7.3	3.7	(100%)	23.5
平成17年		7.3	25.7	23.1	22.4	12.3	6.0	3.3	(100%)	21.6
平成18年		6.7	25.3	24.1	20.5	12.8	6.2	4.4	(100%)	23.4
平成19年		7.4	25.0	24.7	18.3	12.0	7.2	5.4	(100%)	24.6
1～9人		2.6	14.2	21.5	17.5	18.7	13.9	11.6	(100%)	44.2
10～29人		4.2	20.7	24.0	20.4	13.9	8.6	8.2	(100%)	30.7
30～99人		7.0	25.3	25.2	18.7	12.4	7.0	4.3	(100%)	23.7
100～300人		9.6	27.5	24.9	17.1	10.3	6.1	4.6	(100%)	21.0

(注) 「高齢者雇用率」の高齢者とは、55歳以上のもの

また、規模別でみると、「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傾向を示している。「55歳以上」の高齢者雇用率をみると「1～9人」の44.2%、「10～29人」の30.7%に対し「30～99人」の23.7%、「100～300人」では21.0%となっている。

年齢別構成を男女別にみると、男性は「35～44歳」が25.9%、「25～34歳」が24.3%、「45～54歳」が18.7%、「55～59歳」が12.6%、「60～64歳」が7.1%、「24歳以下」が6.4%、「65歳以上」が5.1%の順となっている。女性は、「25～34歳」が27.1%、「35～44歳」が21.6%、「45～54歳」が17.0%、「55～59歳」が10.4%、「24歳以下」が10.2%、「65歳以上」が6.2%の順となっており、「55歳以上」の高齢者は男性で24.8%、女性で24.2%であった。

### (1) 女性常用労働者比率

全体についてみると、女性の雇用比率は「20～30%未満」が28.1%、「10～20%未満」が23.3%、「30～50%未満」が20.6%、「50～70%未満」が9.4%、「0%」が7.8%、「10%未満」が



6.9%、「70%以上」が3.9%となっており、全体の平均は26.8%である。製造業の平均は26.4%、非製造業の平均は27.1%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」66.1%、「食料品製造業」40.0%、「情報通信業」32.6%、「卸・小売業」31.7%の順である。また低い業種は「建設業」15.1%、「運輸業」11.8%となっている。

## (2) 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1,647人であり、男性526人(31.9%)、女性1,121人(68.1%)で、1事業所当たりの平均パートタイム労働者数は4.6人となっている。

また、製造業の総数は、867人で、男性266人(30.7%)、女性601人(69.3%)となっており、1事業所当たり4.9人である。非製造業の総数は、780人で、男性260人(33.3%)、女性520人(66.7%)となっており、1事業所当たり4.2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、「サービス業」、「印刷・同関連産業」、「卸売業」等となっている。

## (3) 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、労働者比率「0%」は167事業所(49.2%)、次いで「10%未満」は70事業所(19.4%)、「10～20%未満」が37事業所(10.3%)、「20～30%未満」が27事業所(7.5%)、「30～50%未満」が36事業所(10.0%)、「50～70%未満」が15事業所(4.2%)、「70%以上」が8事業所(2.2%)となっており、全体の平均は11.6%であるのに対し、製造業の平均は11.3%、非製造業の平均は11.9%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、「サービス業」30.4%、「繊維・同製品製造業」19.1%、「食料品製造業」16.8%、「印刷・同関連産業」13.7%となっている。

## 2. 労働組合の有無

労働組合が組織されている事業所の割合は、平成10年まで組織化率は年々低下傾向を示していた。一昨年度歯止めがかかり、昨年はわずかながら上昇した。今年の組織化率は5.3%と昨年比4ポイント減となっている。製造業の組織化率は9.7%、非製造業では1.1%となっている。(表3)

表3 労働組合の組織化状況 [(S・A) n=360]

(( )内単位：%)

業種 \ 労組の有無	労組あり	労組なし	合計
業種計	19 (5.3)	341 (94.7)	360 (100%)
製造業	17 (9.7)	158 (90.3)	175 (100%)
非製造業	2 (1.1)	183 (98.9)	185 (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18%、「10～29人」が3.4%、「30～99人」が7.4%、「100～300人」が17.1%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、「窯業・土石製品製造業」が33.3%、「金属・同製品製造業」が15.0%となっている。

### 3. 経営に関する事項

#### ① 現在の経営状況

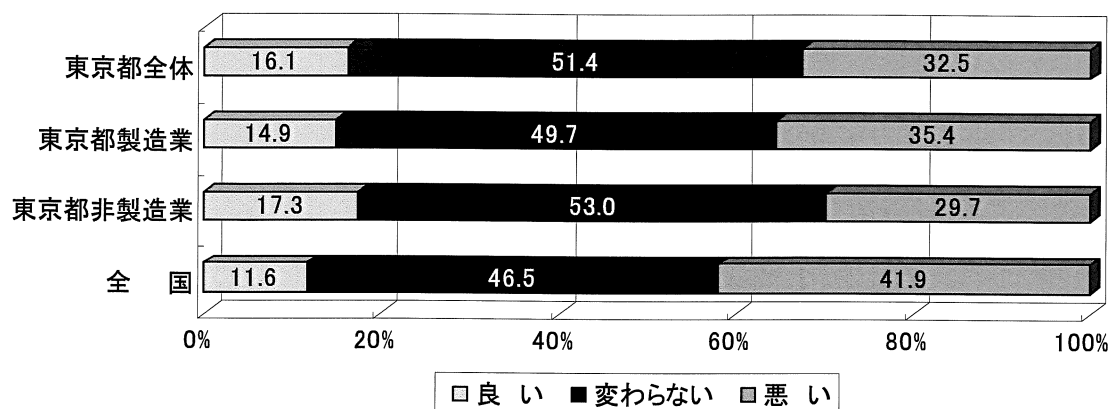
経営状況を全体で見ると、「変わらない」が51.4%、「悪い」が32.5%、「良い」が16.1%の順であった。

「悪い」の割合を昨年と比べると6ポイント減、「変わらない」は5.1ポイント増、「良い」は0.9ポイント増であった。

「悪い」を規模別で見ると、「1～9人」で44.1%（対前年比2.9ポイント減）、「10～29人」で37.8%（同2.4ポイント増）、「30～99人」で18.9%（同12.7ポイント減）、「100～300人」で14.3%（同29.5ポイント減）となっている。

経営状況が「悪い」とする割合を業種別にみると、「窯業・土石製品製造業」では53.3%、「繊維・同製品製造業」では43.8%、「サービス業」では42.5%、「食料品製造業」では42.1%等となっている。（図1）

図1 現在の経営状況 [(S・A) n=360]



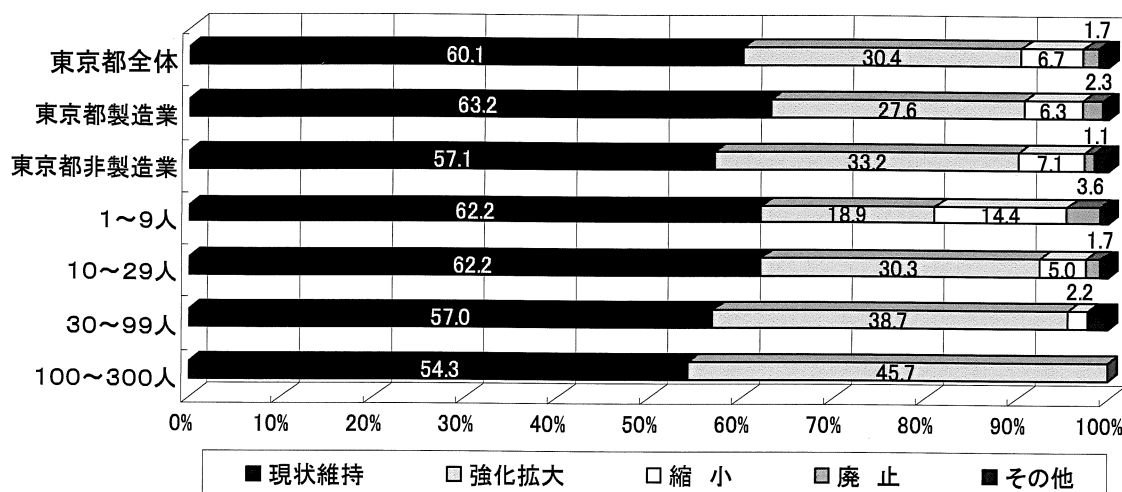
#### ② 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」が60.1%、「強化拡大」が30.4%、「縮小」が6.7%、「廃止」が1.7%、「その他」1.1%の順であった。

昨年と比較すると、「強化拡大」は1ポイント増、「現状維持」は1.6ポイント増、「縮小」が3.7ポイント減、「廃止」が0.8ポイント増、「その他」が0.6ポイント増となっている。

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」、「縮小」「廃止」はいずれも規模が小さい程高い割合を示している。（図2）

図2 主要事業の今後の方針 [(S・A) n=358]

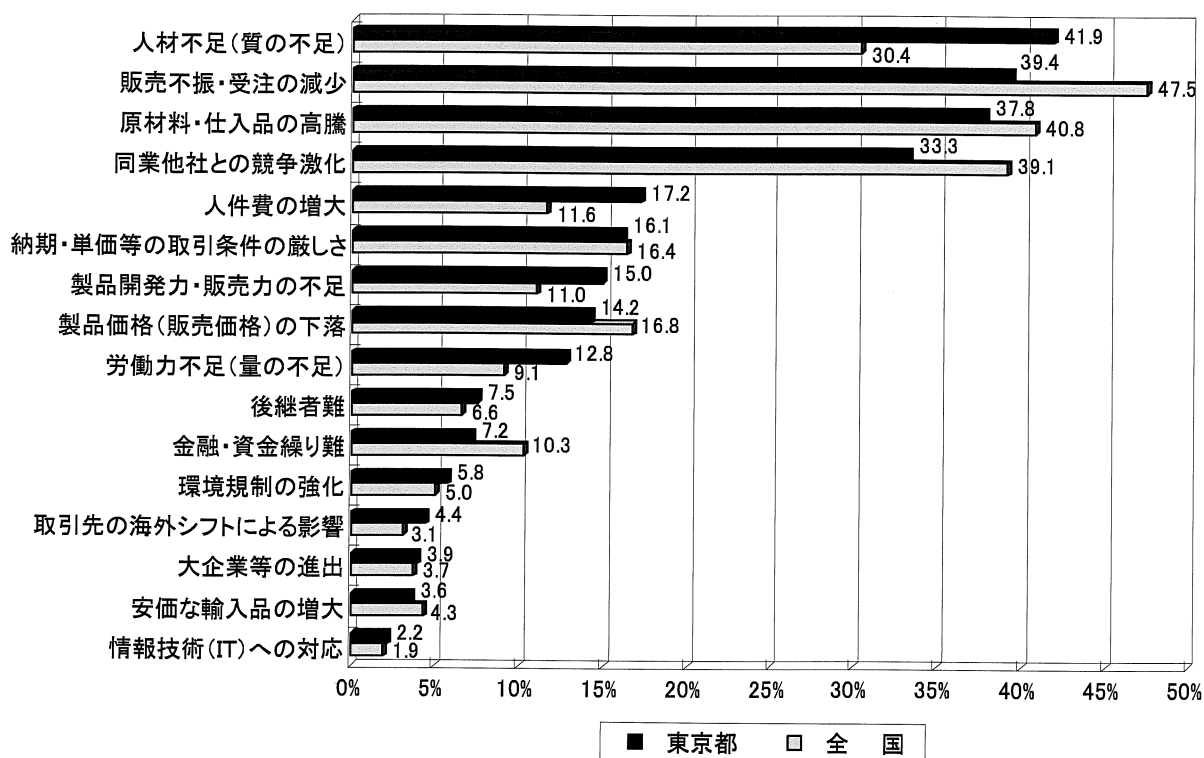


### ③ 経営上のあい路

全体で見ると、経営上のあい路は、「人材不足（質の不足）」が41.9%、次いで「販売不振・受注の減少」が39.4%、「原材料・仕入品の高騰」が37.8%の順になっている。

また、製造業では、「原材料・仕入品の高騰」が52.0%、ついで「販売不振・受注の減少」が41.1%、「人材不足（質の不足）」が35.4%、「同業他社との競争激化」が23.4%の順になっているのに対し、非製造業では、「人材不足（質の不足）」が48.1%、「同業他社との競争激化」が42.7%、ついで「販売不振・受注の減少」が37.8%の順となっている。（図3）

図3 経営上のあい路 [(M・A) n=360]



規模別にみると、「1～9人」では、「販売不振・受注の減少」が51.4%、次いで「人材不足（質の不足）」が27.9%、「同業他社との競争激化」が27.0%の順。「10～29人」では「人材不足（質の不足）」が47.9%、「販売不振・受注の減少」が43.7%、「同業他社との競争激化」が37.8%の順である。また、「30～99人」は「人材不足（質の不足）」及び「原材料・仕入高の高騰」が51.6%、次いで「同業他社との競争激化」が36.8%、「販売不振・受注の減少」が27.4%の順であり、「100～300人」では「原材料・仕入高の高騰」が48.6%、次いで「人材不足（質の不足）」が40.0%、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」31.4%で続いている。

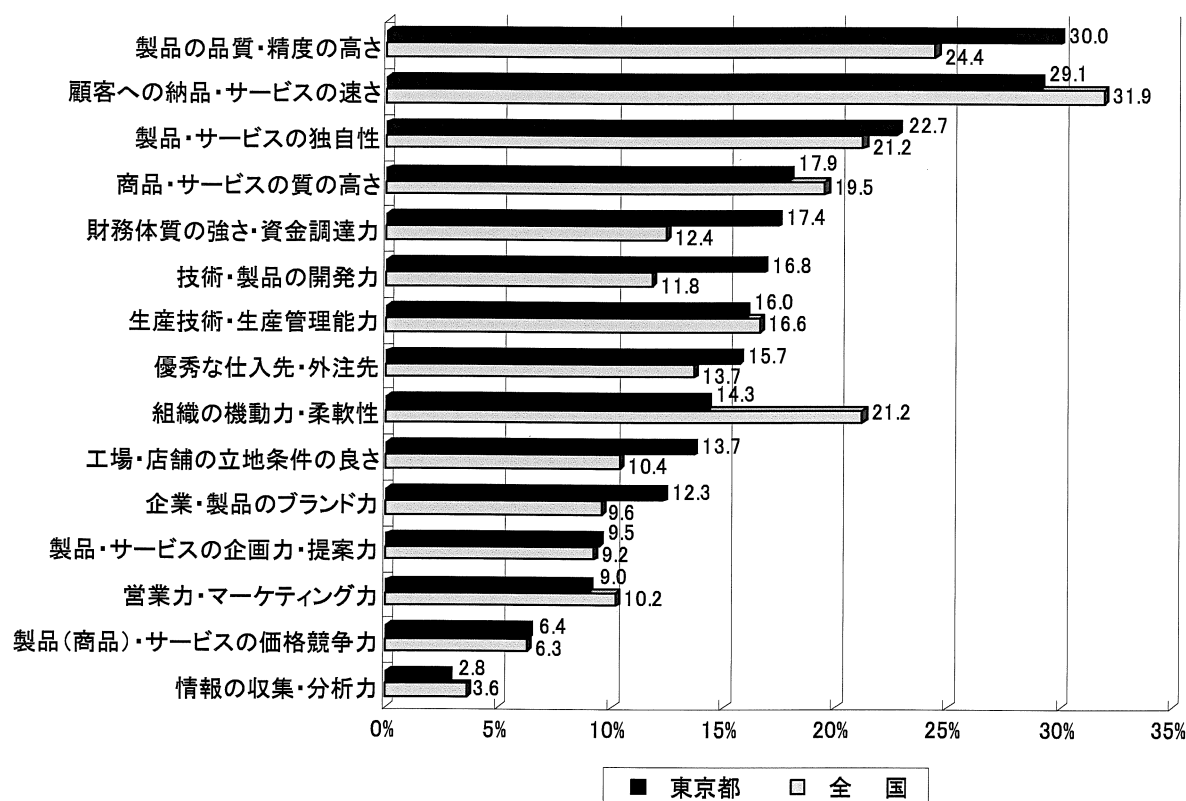
#### ④ 経営上の強み

経営上の強みとしては全体的では「製品の品質・精度の高さ」が30.0%、「顧客への納品・サービスの速さ」が29.1%、「製品・サービスの独自性」が22.7%で中小企業の強みである小回りの良さ、製品やサービスに対するポイントが高い。

規模別にみると、「1～9人」では「顧客への納品・サービスの速さ」が36.7%で最も高く、「10～29人」では「製品の品質・精度の高さ」が35.3%、「30～99人」では「製品・サービスの独自性」が28.7%、「100～300人」では「製品の品質・精度の高さ」が40.0%となっている。

(図4)

図4 経営上の強み [(M・A) n=357]



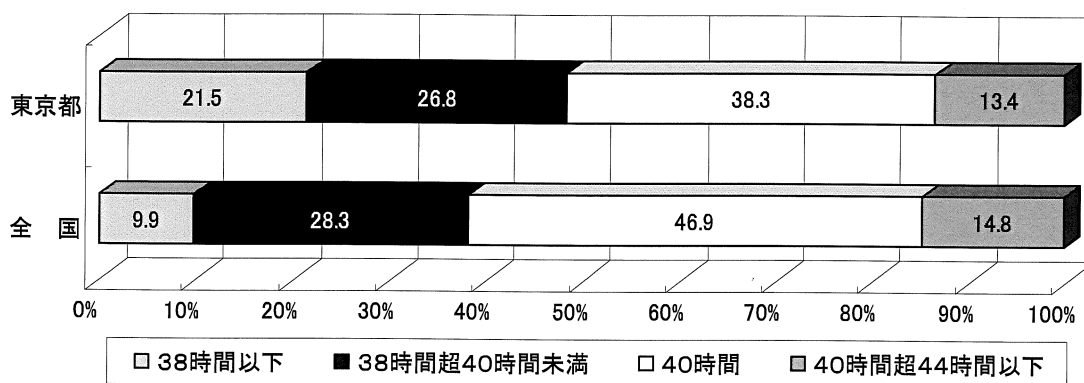
#### 4. 従業員の労働時間

##### ① 週所定労働時間

全体では、「40時間」が38.3%で最も多く、前年に比べ0.7ポイント増加した。次いで「38時間超40時間未満」が26.8%、「38時間以下」が21.5%、「40時間超44時間以下」が13.4%の順となっている。「40時間超44時間以下」については特例事業場または、変形労働時間制の導入が考えられる。(図5)

(注) 「40時間超44時間以下」の事業場は労働基準法で認められている常時使用する労働者が10人未満の特例事業場(商業、映画・演劇、保健衛生業並びに接客娯楽業)のみである。

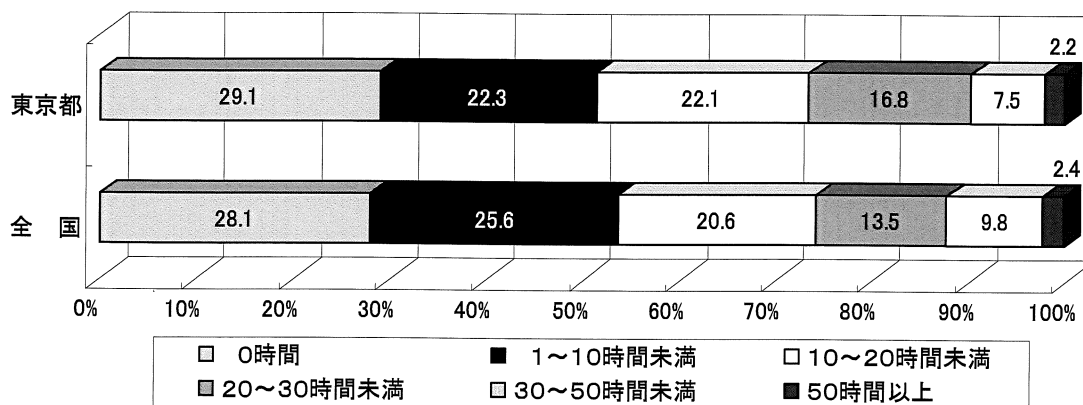
図5 週所定労働時間 [(S・A) n=358]



##### ② 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、残業なし「0時間」と回答した事業所は29.1%と最も多く、次いで「1～10時間未満」が22.3%、「10～20時間未満」が22.1%、「20～30時間未満」が16.8%、「30～50時間未満」が7.5%、「50時間以上」が2.2%の順となっている。(図6)

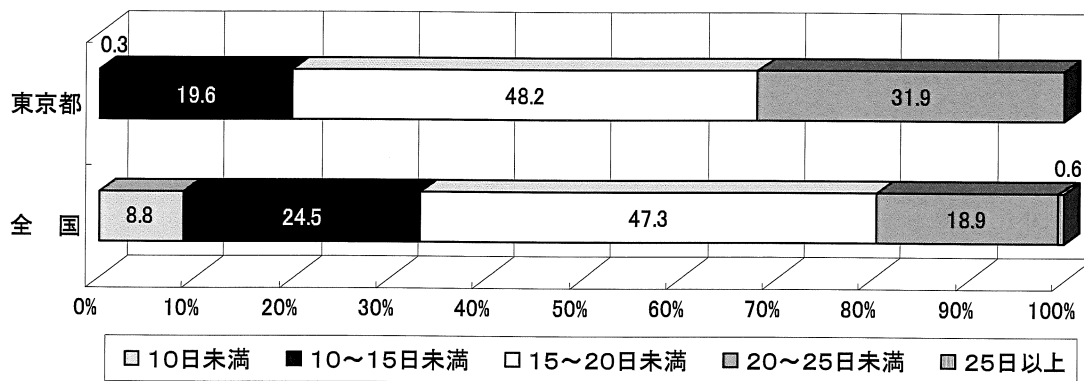
図6 月平均残業時間 [(S・A) n=358]



### ③ 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数

従業員1人当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48.2%で最も多く、ついで「20～25日未満」が31.9%、「10～15日未満」が19.6%、「10日未満」が0.3%となっており、規模の大小、製造業・非製造業を問わずこの傾向が表れている。（図7）

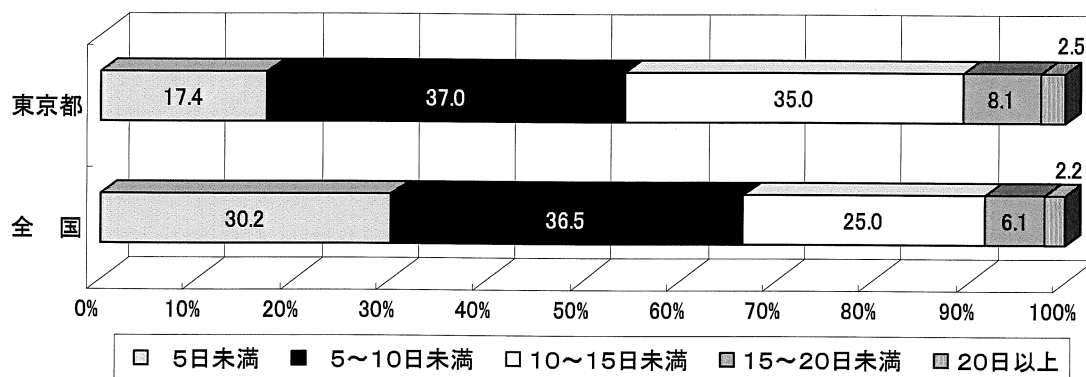
図7 年次有給休暇の平均付与日数 [(S・A) n=357]



又、従業員1人当たりの平均取得日数については「5～10日未満」が37.0%で最も多く、次いで「10～15日未満」が35.0%、「5日未満」が17.4%、「15～20日未満」が8.1%、「20日以上」が2.5%だった。

こちらも規模の大小、製造業・非製造業を問わず「5～10日未満」と「10～15日未満」が多数を占めている。（図8）

図8 年次有給休暇の平均取得日数 [(S・A) n=357]

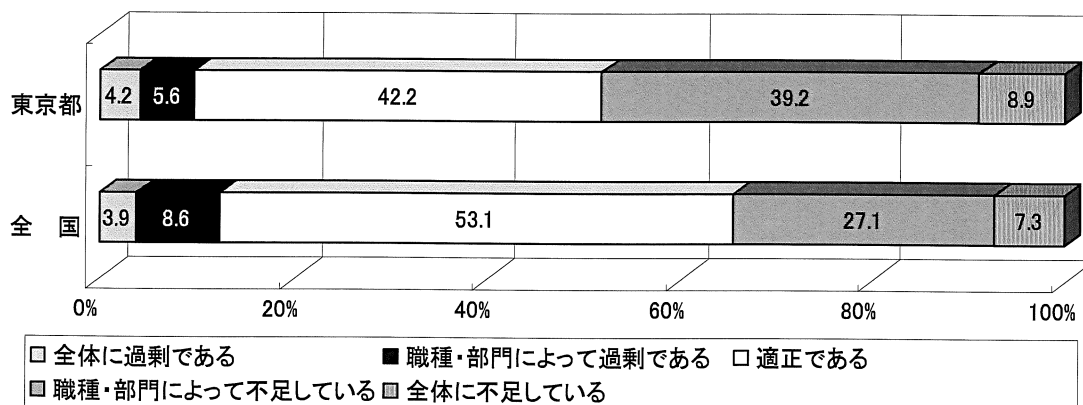


## 5. 従業員の過不足状況

### ① 従業員の過不足の状況

従業員の過不足の状況については、「適正である」が42.2%、「職種・部門によって不足している」が39.2%、「全体に不足している」が8.9%、「職種・部門によって過剰である」が5.6%、「全体に過剰である」が4.2%となっている。（図9）

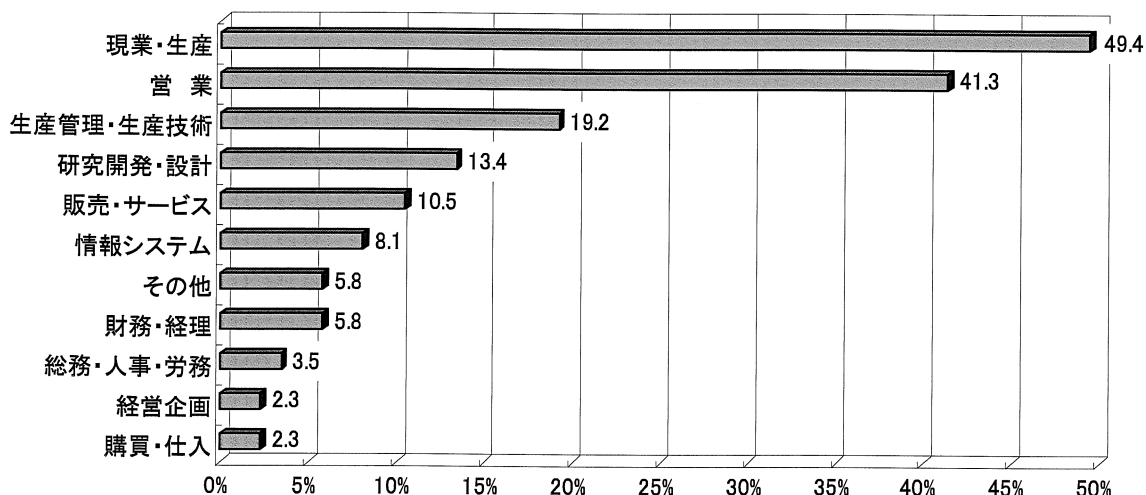
図9 従業員の過不足の状況 [(S・A) n=360]



### ② 従業員が不足している職種・部門

①で従業員が不足していると回答したうち、職種・部門についてみると、「現業・生産」が49.4%、「営業」が41.3%、「生産管理・生産技術」が19.2%、「研究開発・設計」が13.4%、「販売・サービス」が10.5%、「情報システム」が8.1%などとなっている。（図10）

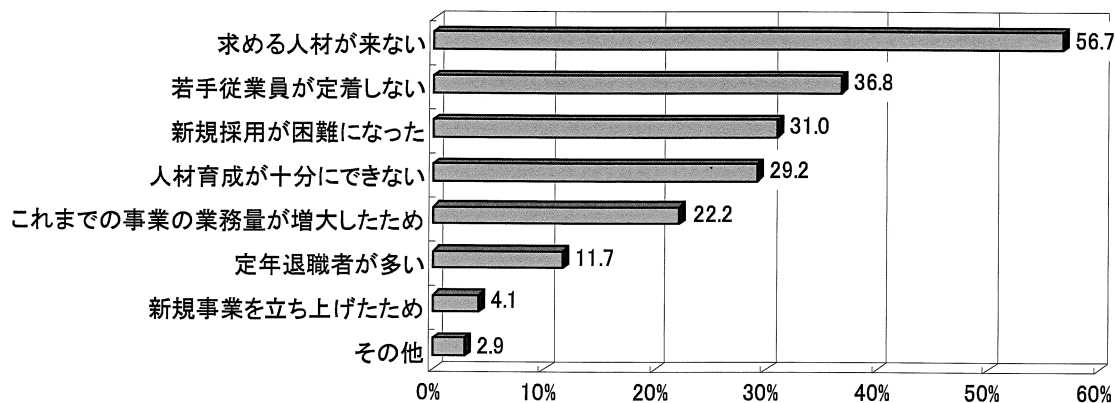
図10 従業員が不足している職種・部門 [(M・A) n=278]



### ③ 従業員が不足している理由

従業員が不足している理由については、「求める人材が来ない」が56.7%、「若手従業員が定着しない」が36.8%、「新規採用が困難になった」が31.0%、「人材育成が十分にできない」が29.2%、「これまでの事業の業務量が増大したため」が22.2%などとなっている。(図11)

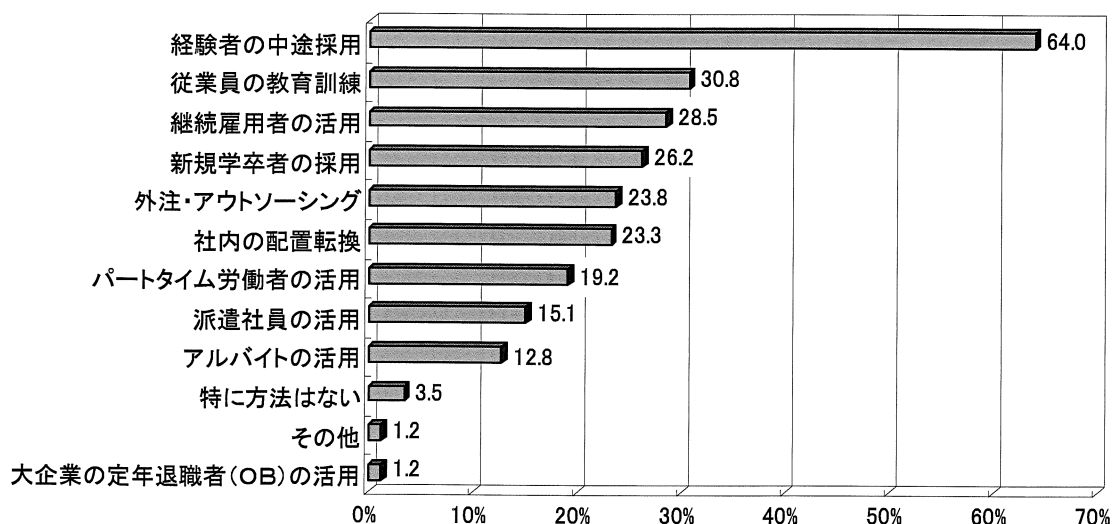
図11 従業員が不足している理由 [(M・A) n=333]



### ④ 従業員不足への対応

従業員不足への対応については、「経験者の中途採用」が64.0%、「従業員の教育訓練」が30.8%、「継続雇用者の活用」が28.5%、「新規学卒者の採用」が26.2%、「外注・アウトソーシング」が23.8%、「社内の配置転換」が23.3%、「パートタイム労働者の活用」が19.2%などとなっている。(図12)

図12 従業員不足への対応 [(M・A) n=429]



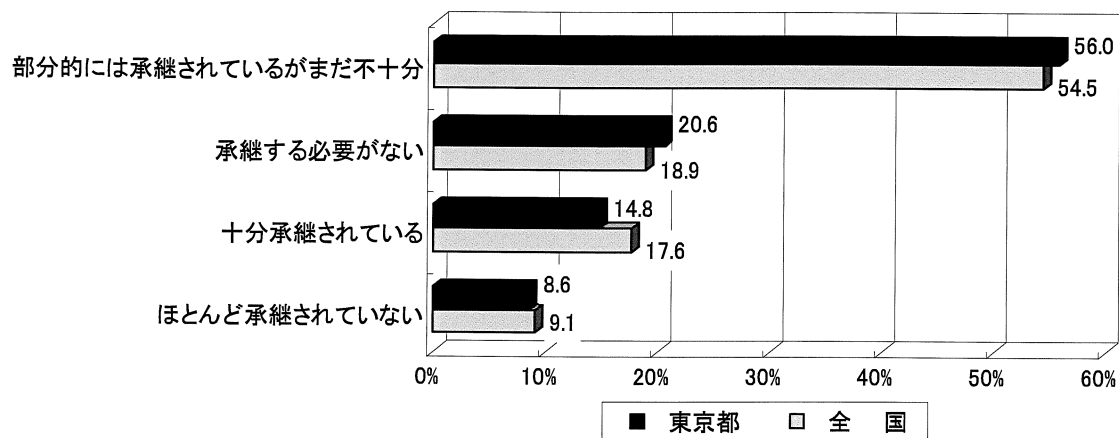


## 6. 技術・技能等の承継

### ① 技術・技能等の承継の程度

技術・技能・知識・経験の承継の程度については、「部分的には承継されているがまだ不十分」が56.0%、「承継する必要がない」が20.6%、「十分承継されている」が14.8%、「ほとんど承継されていない」が8.6%となっている。（図13）

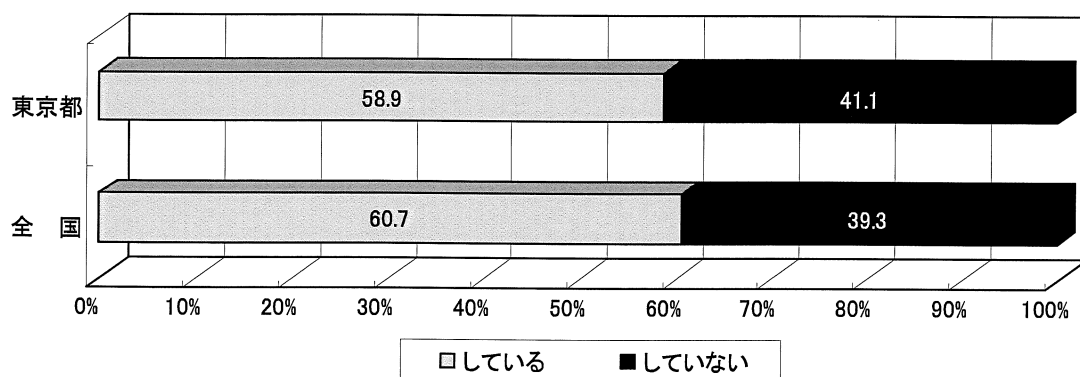
図13 技術・技能等の承継の程度 [(S・A) n=359]



### ② 技術・技能等の承継のための対策

技術・技能・知識・経験の承継のため何か対策を講じているかについては、「している」が58.9%、「していない」が41.1%となっている（図14）

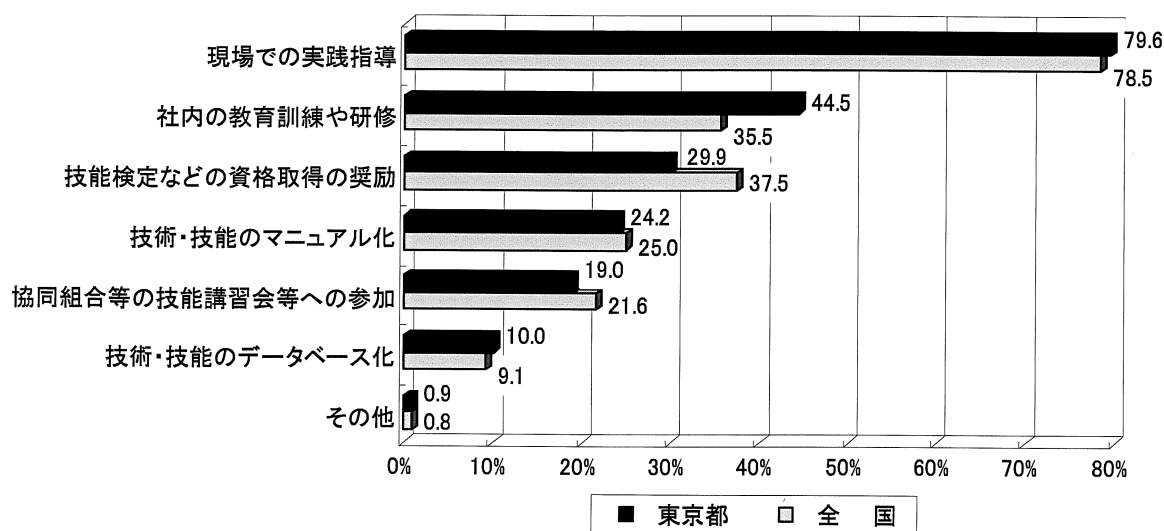
図14 技術・技能等の承継のための対策 [(S・A) n=358]



### ③ 技術・技能等の承継のための対策の内容

①で対策を講じていると回答したうち、技術・技能・知識・経験の承継のための対策の内容については、「現場での実践指導」が79.6%、「社内の教育訓練や研修」が44.5%、「技能検定などの資格取得の奨励」が29.9%、「技術・技能のマニュアル化」が24.2%、「協同組合等の技能講習会への参加」が19.0%などとなっている。（図15）

図15 技術・技能等の承継のための対策の内容 [(M・A) n=439]

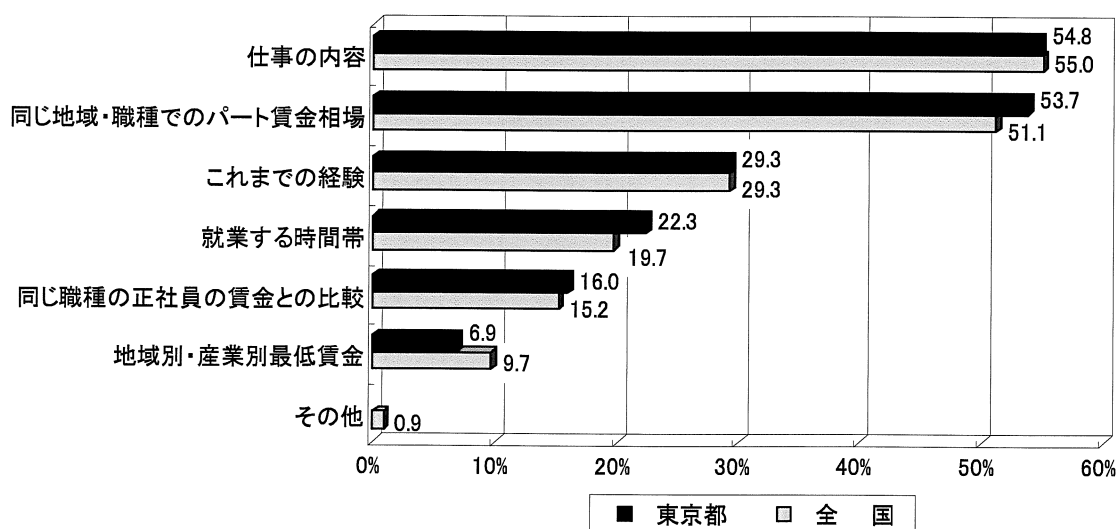


## 7. パートタイム労働者の賃金・労働時間

### ① パートタイム労働者の賃金決定要素

パートタイム労働者の主な賃金決定要素については、「仕事の内容」が54.8%、「同じ地域・職種でのパート賃金相場」が53.7%、「これまでの経験」が29.3%、「就業する時間帯」が22.3%、「同じ職種の正社員の賃金との比較」が16.0%、「地域別・産業別最低賃金」が6.9%などとなっている。（図16）

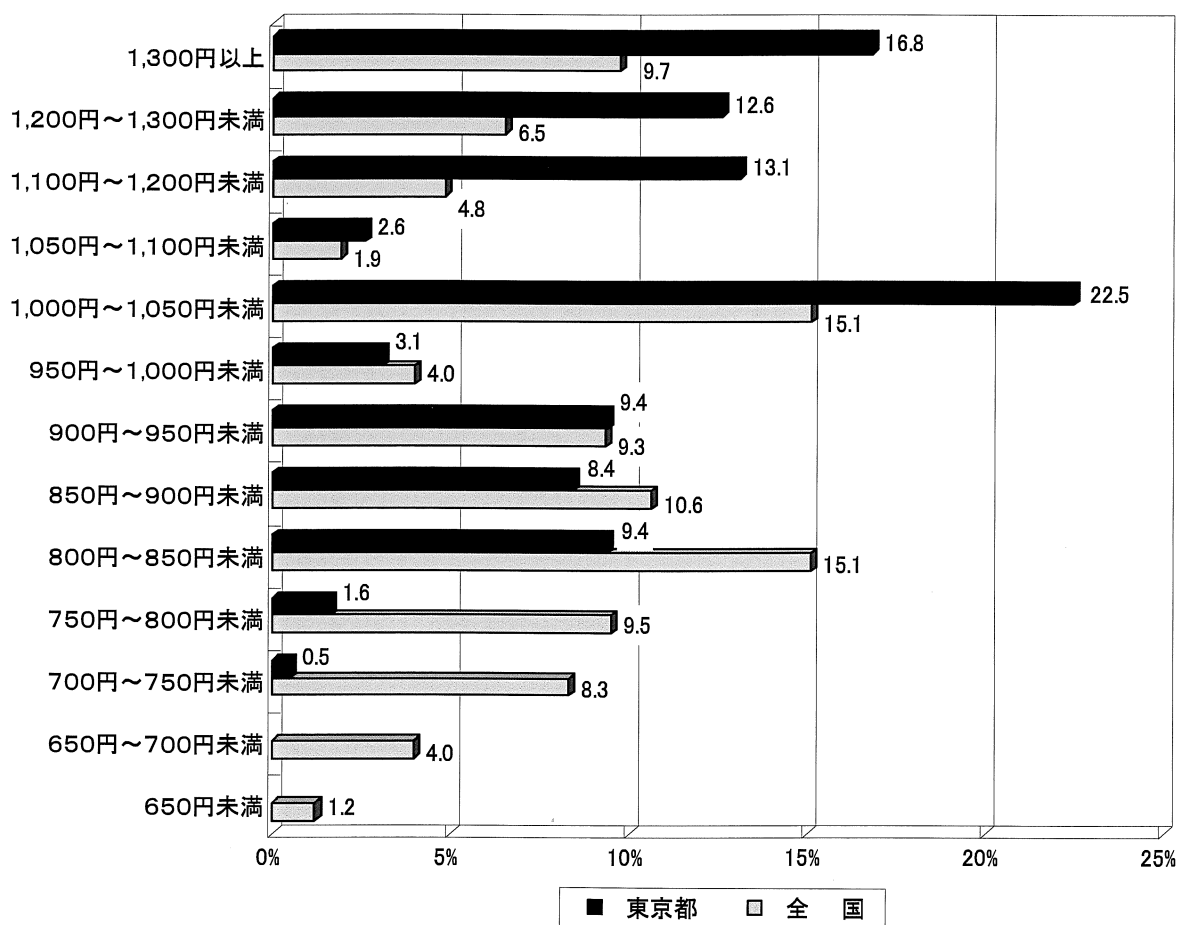
図16 パートタイム労働者の賃金決定要素 [(M・A) n=344]



## ② パートタイム労働者、アルバイトの賃金（時給）

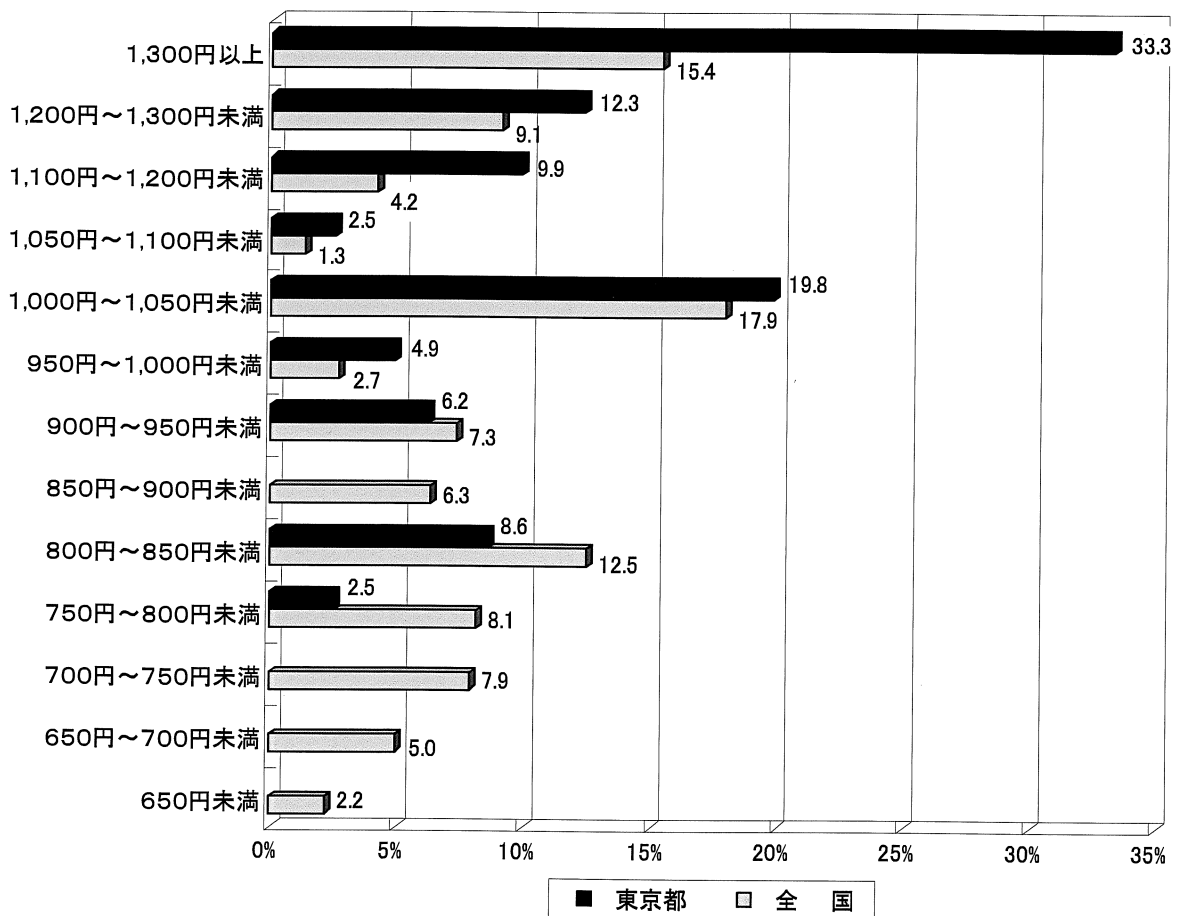
パートタイム労働者の賃金（時給）の最高額については、「1,000円～1,050円未満」が22.5%、「1,300円以上」が16.8%、「1,100円～1,200円未満」が13.1%、「1,200円～1,300円未満」が12.6%、「900円～950円未満」が9.4%、「850円～900円未満」が8.4%などとなっている。最低額については、「800円～850円未満」が24.6%、「1,000円～1,050円未満」が20.4%、「750円～800円未満」が13.1%、「850円～900円未満」が12.6%、「900円～950円未満」が12.0%などとなっている。また、平均額については、「1,000円～1,050円未満」が19.8%、「900円～950円未満」と「800円～850円」が15.1%、「850円～900円未満」が12.0%、「1,100円～1,200円未満」が9.9%などとなっている。（図17）

図17 パートタイム労働者の賃金（時給最高額） [(S・A) n=191]



アルバイトの賃金（時給）の最高額については、「1,300円以上」が33.3%、「1,000円～1,050円未満」が19.8%、「1,200円～1,300円未満」が12.3%、「1,100円～1,200円未満」が9.9%、「800円～850円未満」が8.6%などとなっている。最低額については、「1,000円～1,050円未満」が32.1%、「800円～850円未満」が17.3%、「900円～950円未満」が14.8%、「1,200円～1,300円未満」が9.9%などとなっている。また、平均額については、「1,000円～1,050円未満」が19.8%、「1,200円～1,300円未満」が13.6%、「1,100円～1,200円未満」が12.3%、「900円～950円未満」と「1,300円以上」が11.1%などとなっている。（図18）

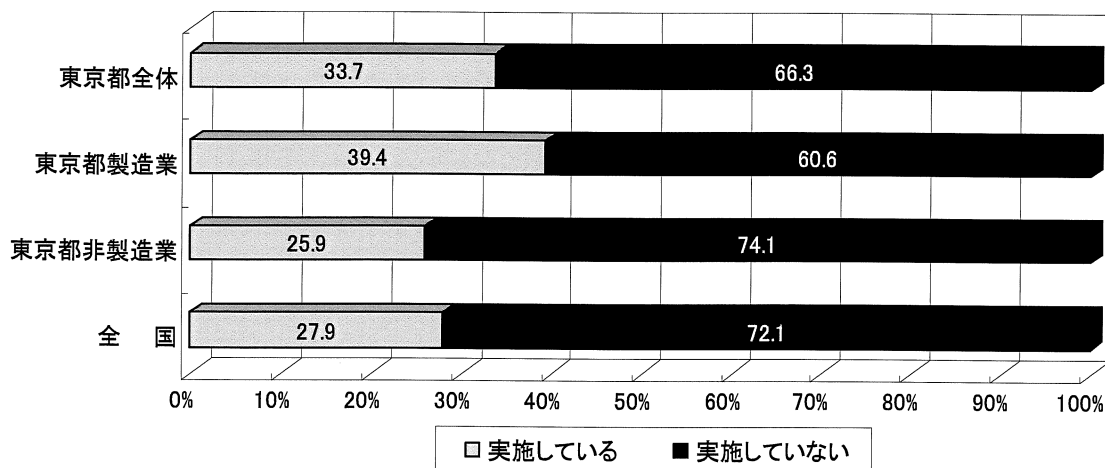
図18 アルバイトの賃金（時給最高額） [(S・A) n=81]



### ③ パートタイム労働者の昇給の有無

平成19年1月1日から7月1日までの間のパートタイム労働者の昇給の実施については、「実施していない」が66.3%、「実施している」が33.7%となっている。（図19）

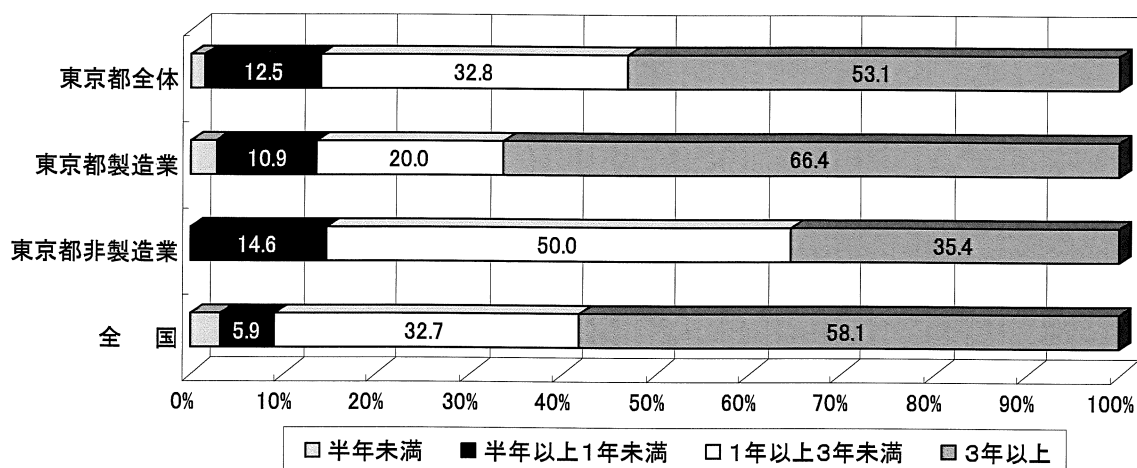
図19 パートタイム労働者の昇給の有無 [(S・A) n=190]



### ④ パートタイム労働者の継続勤続年数

平均的なパートタイム労働者の継続勤続年数については、「3年以上」が53.1%、「1年以上3年未満」が32.8%、「半年以上1年未満」が12.5%、「半年未満」が1.6%となっている。（図20）

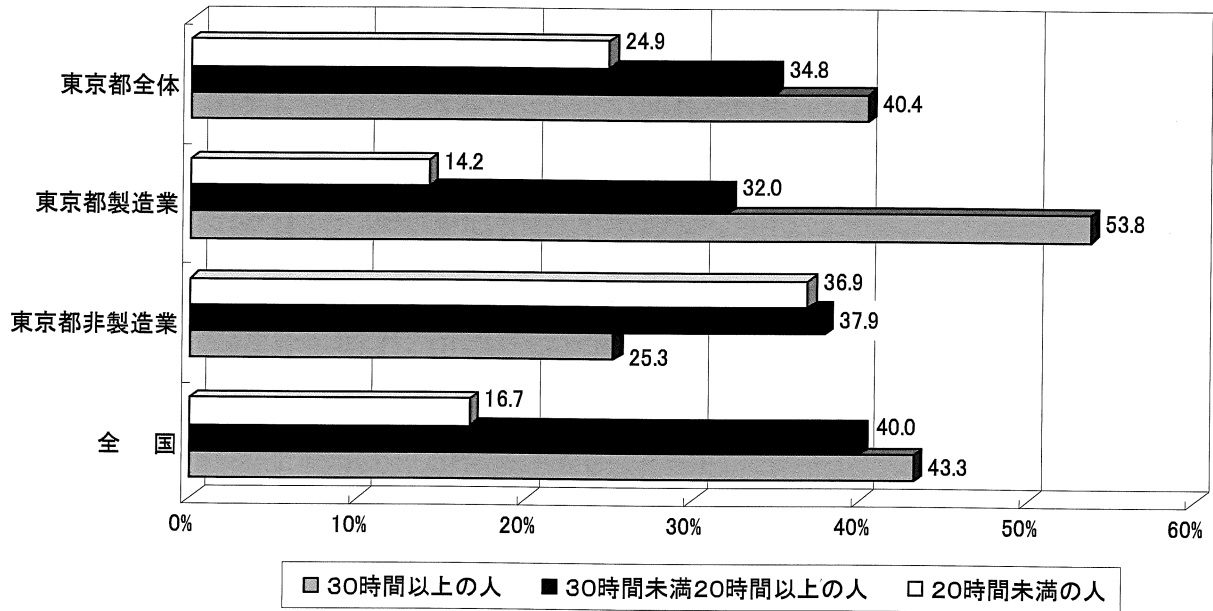
図20 パートタイム労働者の継続勤続年数 [(S・A) n=192]



⑤ パートタイム労働者の週所定労働時間

パートタイム労働者の週所定労働時間については、「30時間以上の人」が40.4%、「30時間未満20時間以上の人」が34.8%、「20時間未満の人」が24.9%となっている。（図21）

図21 パートタイム労働者の週所定労働時間 [(S・A) n=192]



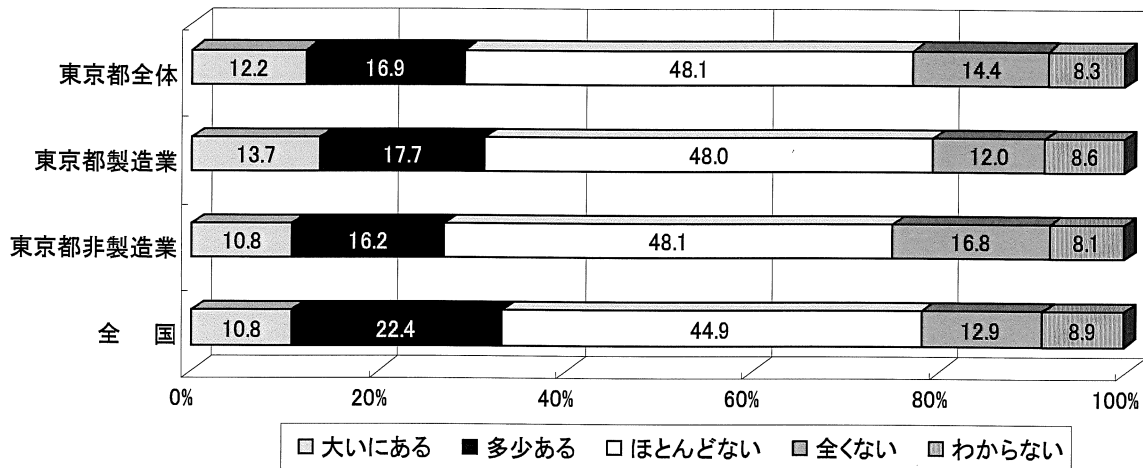
## 8. 最低賃金引き上げの影響

### ① 経営上のマイナスの影響の程度

現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われているが、仮に最低賃金が引き上げられた場合の経営上のマイナス影響の程度については、「大いにある」が12.2%、「多少ある」が16.9%、「わからない」が8.3%、「ほとんどない」が48.1%であった。従って、3割近い事業所がマイナス影響があるとしている。（図22）

マイナス影響ありの事業所の割合を規模別でみると、「1～9人」が29.7%、「10～29人」が29.4%、「30～99人」が25.3%、「100～300人」が37.2%と最低賃金の引き上げによるコスト増への懸念を示している。また、マイナス影響ありの事業所の割合を業種別でみると、「繊維・同製品製造業」が43.8%、「食料品製造業」が42.1%、「木材・木製品製造業」が41.7%、「窯業・土石製品製造業」が40.0%と高い割合を示している。

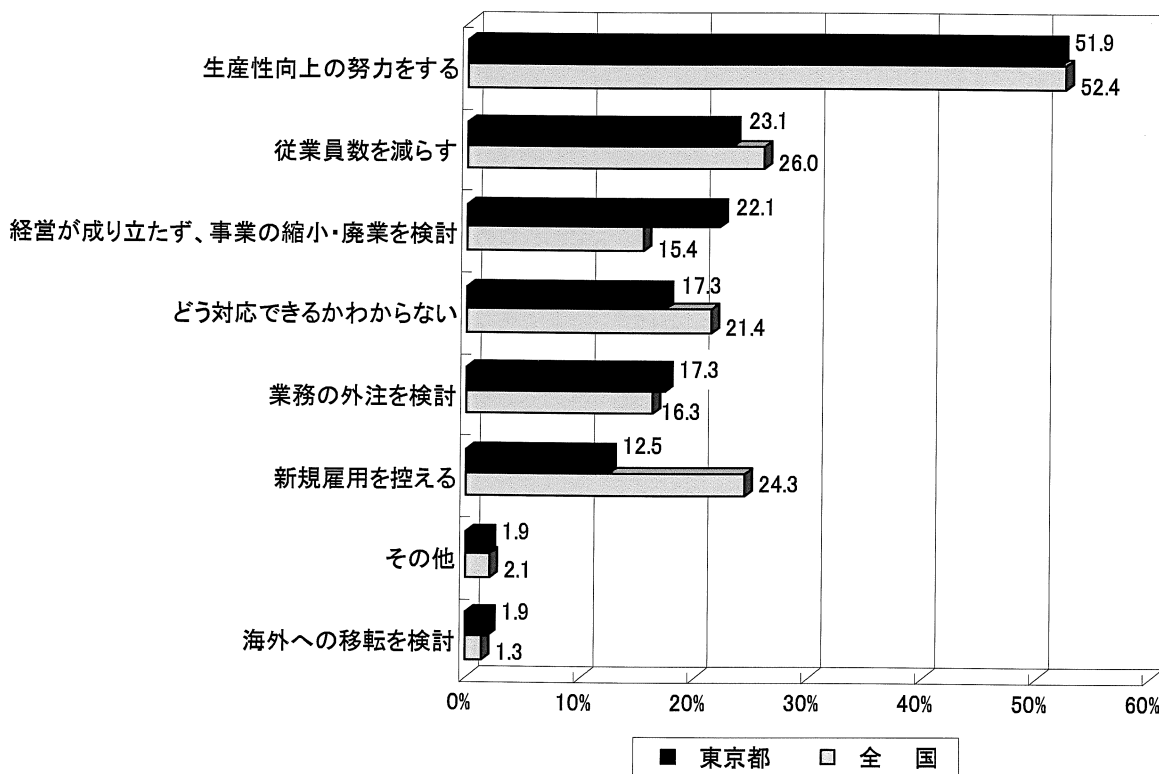
図22 経営上のマイナスの影響の程度 [(S・A) n=360]



## ② 最低賃金引き上げの影響がある場合の対応

影響がある場合の対応については、「生産性向上の努力をする」が51.9%、「従業員を減らす」が23.1%、「経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討」が22.1%、「業務の外注を検討」と「どう対応できるかわからない」が17.3%、「新規雇用を控える」が12.5%などとなっている。（図23）

図23 最低賃金引き上げの影響がある場合の対応 [(M・A) n=154]





## 9. 新規学卒者の採用

### ① 平成19年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績

平成19年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績についてみると、専門学校卒以外は事務系の充足率が技術系のそれを上回っている。（表4）

表4 平成19年3月の新規学卒者の初任給平均・採用状況

学卒別	項目	初任給（円）		採用予定人数 （人）	採用実績人数 （人）	充足率 （%）	平均採用人数 （人）
		上段：単純平均	下段：加重平均				
		高校卒	技術系				
	事務系	166,830 ----- 164,004	28	25	89.3	2.50	
専門学校卒	技術系	183,653 ----- 181,295	51	40	78.4	2.11	
	事務系	191,336 ----- 183,685	7	5	71.4	1.25	
短大卒 （含高専）	技術系	209,792 ----- 203,195	3	3	100.0	1.50	
	事務系	174,133 ----- 174,973	7	7	100.0	1.40	
大学卒	技術系	212,613 ----- 215,888	90	67	74.4	3.53	
	事務系	200,513 ----- 197,172	48	44	91.7	2.59	

### ② 平均初任給

#### (1) 高校卒

高校卒の初任給の単純平均は技術系168,695円、事務系166,830円。加重平均は技術系165,978円、事務系164,004円となっている。

#### (2) 専門学校卒

専門学校卒の初任給の単純平均は技術系183,653円、事務系191,336円。加重平均は技術系181,295円、事務系183,685円となっている。

#### (3) 短大卒（含高専）

短大卒（含高専）の初任給の単純平均は技術系209,792円、事務系174,133円。加重平均は技術系203,195円、事務系174,973円となっている。

#### (4) 大学卒

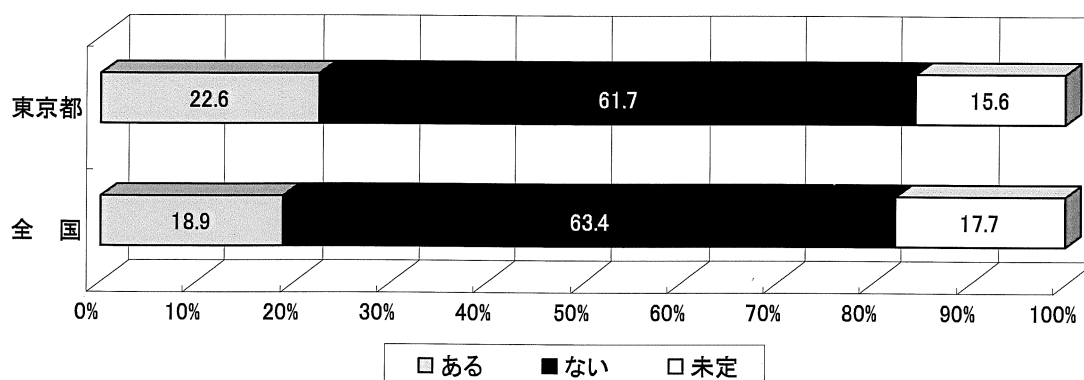
大学卒の初任給の単純平均は技術系212,613円、事務系200,513円。加重平均は技術系215,888円、事務系197,172円となっている。

#### ③ 平成20年3月の新規学卒者の採用計画

平成20年3月の新規学卒者（第2新卒者・中途採用者を除く）の採用計画の有無については、「ある」が22.6%、「ない」が61.7%、「未定」が15.6%となっている。（図24）

平均採用計画人数については、高校卒が3.13人、専門学校卒が1.95人、短大卒（含高専）が1.78人、大学卒が3.95人となっている。

図24 平成20年3月の新規学卒者の採用計画 [(M・A) n=358]



## 10. 賃金の改定

### ① 賃金改定の実施

平成19年1月1日から7月1日までの間の賃金改定の実施状況については、「引き上げた」が44.4%、「未定」が33.9%、「今年は実施しない（凍結）」が13.6%、「7月以降引き上げる予定」が5.6%、「引下げた」が2.2%、「7月以降引下げる予定」が0.3%などとなっている。（表5）

表5 賃金改定実施状況 [(S・A) n=360]

(単位：%)

項目 規模	引き上げた	引き下げた	今年実施しない(凍結)	7月以降引き上げる予定	7月以降引下げる予定	未定
東京都	44.4	2.2	13.6	5.6	0.3	33.9
(規模別)						
1～9人	18.9	3.6	18.0	1.8	0.9	56.8
10～29人	42.9	1.7	15.1	5.9	—	34.5
30～99人	70.5	1.1	10.5	6.3	—	11.6
100～300人	60.0	2.9	2.9	14.3	—	20.0
全国	35.7	1.70	30.0	5.6	1.0	46.0

② 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業種計でみると、単純平均では5,310円(1.83%)、加重平均で5,001円(1.69%)、製造業でそれぞれ4,555円(1.58%)、4,367円(1.50%)、非製造業ではそれぞれ6,179円(2.13%)、5,943円(1.95%)であった。(表6)

表6 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	平成18年		平成19年		
		平均昇給額(円)	平均昇給率(%)	平均昇給額(円)	平均昇給率(%)	
業種計	業種計	7,463	1.83	5,310	1.83	
	業種計	6,376	1.69	5,001	1.69	
製造業	小計	5,997	1.58	4,555	1.58	
	食料品製造業		5,646	1.50	4,367	1.50
			6,974	0.71	2,150	0.71
	繊維・同製品製造業		7,456	1.32	4,025	1.32
			5,148	1.34	3,575	1.34
	木材・木製品製造業		6,505	1.25	3,463	1.25
			13,250	2.08	6,458	2.08
	印刷・同関連産業		11,000	2.23	7,644	2.23
			2,400	1.82	5,149	1.82
	窯業・土石製品製造業		4,182	1.75	4,957	1.75
			6,960	2.04	6,023	2.04
	化学工業		6,099	1.66	5,367	1.66
			5,735	1.67	4,875	1.67
	金属・同製品製造業		5,939	1.57	4,521	1.57
		7,867	1.98	5,639	1.98	
機械器具製造業		8,629	1.78	4,790	1.78	
		4,885	2.83	8,421	2.83	
その他の製造業		5,410	1.51	5,250	1.51	
		5,091	▲1.54	▲4,352	▲1.54	
		4,154	▲0.25	▲663	▲0.25	
非製造業	小計	9,206	2.13	6,179	2.13	
	情報通信業		7,296	1.95	5,943	1.95
			7,336	2.05	6,792	2.05
	運輸業		6,624	2.05	7,506	2.05
			0	1.28	3,600	1.28
	建設業		1,646	0.15	457	0.15
			11,913	3.24	9,630	3.24
	卸・小売業		7,170	2.38	7,301	2.38
			8,021	2.00	5,772	2.00
	卸売業		7,281	2.05	6,020	2.05
			8,525	1.97	5,755	1.97
	小売業		7,413	2.00	5,921	2.00
			5,880	2.15	5,847	2.15
	サービス業		6,449	2.63	7,196	2.63
		11,212	1.32	3,524	1.32	
		8,838	1.29	3,635	1.29	

規模別でみると、単純平均では「1～9人」が2,663円(0.98%)、「10～29人」が6,931円

(2.31%)、「30～99人」が5,391円(1.86%)、「100～300人」が4,828円(1.67%)であり、加重平均では「1～9人」が2,497円(0.98%)、「10～29人」が5,767円(1.87%)、「30～99人」が5,260円(1.80%)、「100～300人」が4,627円(1.55%)となっている。

表7 賃金改定後の平均所定内賃金・平均昇給額・平均昇給率(単純平均)

賃金改定	改定後の平均所定内賃金	平均昇給額	平均昇給率
「引き上げた」事業所	298,481円	7,351円	2.52%
「引き下げた」事業所	319,514円	▲20,312円	▲5.98%

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25・26)

図25 過去10年間の平均昇給率

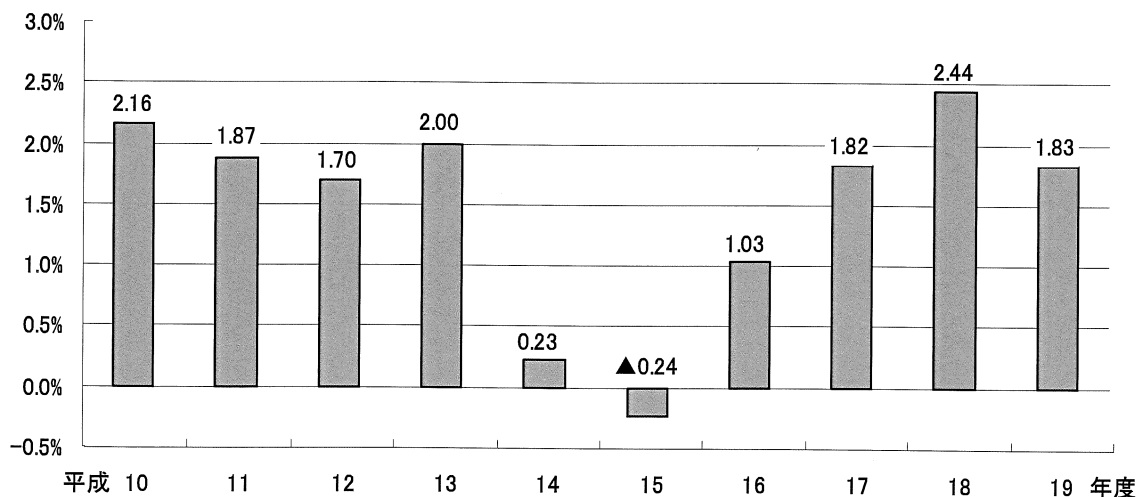
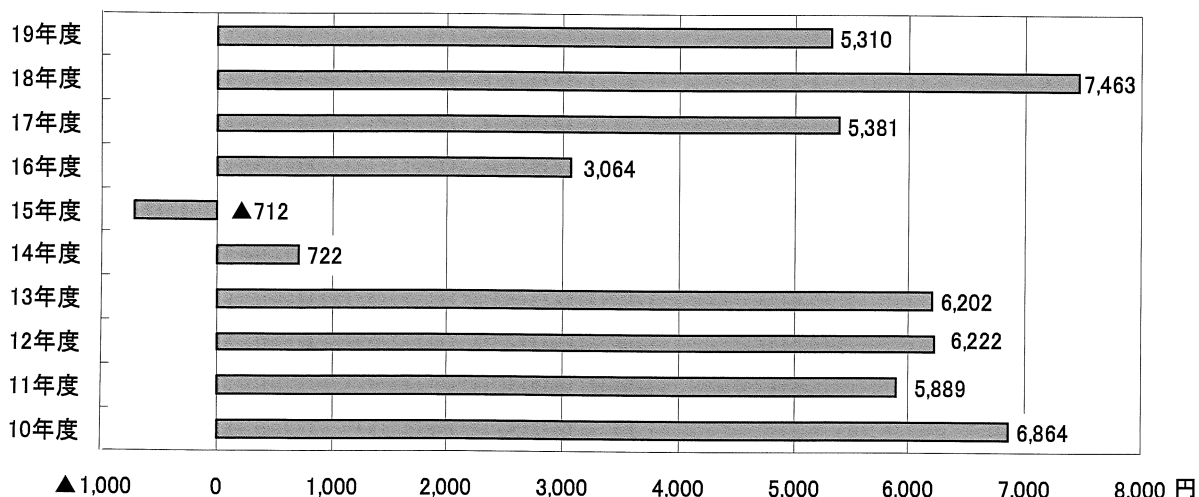


図26 過去10年間の平均昇給額



<付属資料>

平成19年度中小企業労働事情実態調査票



## 平成19年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

業種や事業所規模、地域によって景況に依然として大きな違いがみられるなか、少子・高齢化の進展等に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境は大きく変化しております。このような情勢下、本会では、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、本年度も全国一斉に標記調査を実施することとなりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、調査にご協力下さいますようよろしくお願い申し上げます。

## 平成19年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成19年 7 月 1 日

調査締切：平成19年 7 月 10 日

### 記入についてのお願い

- ◇秘密の厳守 調査票にご記入下さいました事項については、企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままにご記入下さい。また、記入担当者名などの個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇ご記入方法 質問ごとの指示により該当する項目の番号に○をご記入下さるか、該当欄に数字等をご記入下さい。なお、特に断りのない限り7月1日現在でご記入下さい。
- ◇お問い合わせ先 調査票のご記入に当たっての不明な点など、調査に関しますお問い合わせ先は、下記までお願いいたします。ご記入後は7月10日までに下記にご返送下さい。

### 東京都中小企業団体中央会 労働課

〒104-0061 中央区銀座2-10-18 東京都中小企業会館8階

電話 03-3542-0388 FAX 03-3545-2190

### 貴事業所の概要についてお答え下さい。(太枠内に該当する事項をご記入下さい。)

貴事業所の名称		記入担当者名	
所在地	(〒 - )	電話番号	( )
		FAX番号	( )
業 種 (最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1~24の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい) →			
1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維・同製品製造業 3. 木材・木製品、家具・装備品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 一般・電気・情報通信・輸送用・精密機械器具製造業 9. 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 10. 情報通信業(通信業、放送業、情報サービス業、インターネット 付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業) 11. 道路貨物運送業・水運業・倉庫業・その他運輸業 12. 道路旅客運送業		13. 総合工事業 14. 職別工事業(設備工事業を除く) 15. 設備工事業 16. 卸売業 17. 小売業(飲食店を除く) 18. 対事業所サービス業(専門サービス業、廃棄物処理業、 物品賃貸業、広告業、その他の事業サービス業、その他 のサービス業) 19. 洗濯・理容・美容・浴場業 20. その他の生活関連サービス業 21. 自動車整備業 22. 機械等修理業 23. 宿泊業 24. その他(具体的に: )	

### 設問 1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成19年7月1日現在の雇用別形態別の従業員を男女別に太枠内にご記入下さい。

	正社員	パートタイム労働者	派遣	アルバイト・その他	合計
男 性	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人

[注] 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が貴事務所の一般労働者より短いもの、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない者です。

②平成19年7月1日現在の従業員のうち、常用労働者について、男女別、年齢別の人数を太枠内にご記入下さい。

常用労働者数	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
男 性	人	人	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人	人	人

[注] 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者です。パートタイム労働者であっても、下記の(1)(2)に該当する場合は常用労働者に含まれます。

- (1) 期間を決めずに雇われている者、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- (2) 日々または1か月以内の期限を限って雇われている者のうち、5月、6月にそれぞれ18日以上雇われた者
- (3) 事業主の家族で、貴事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与が支払われている者

(右欄は回答事業所記入不要)

**13**

(都道府県コード)

(事業所コード)

(地域コード)

**設問3) 経営についてお答え下さい。**

① 現在の経営状況は1年前と比べていかがですか。(1つだけに○)

1. 良い      2. 変わらない      3. 悪い

② 現在行っている主要な事業について、今後どのようにしていくお考えですか。(1つだけに○)

1. 強化拡大      2. 現状維持      3. 縮小      4. 廃止      5. その他( )

③ 現在、経営上どのようなことがあい路となっていますか。(3つ以内に○)

- |                |                   |                     |
|----------------|-------------------|---------------------|
| 1. 労働力不足(量の不足) | 2. 人材不足(質の不足)     | 3. 取引先の海外シフトによる影響   |
| 4. 販売不振・受注の減少  | 5. 製品開発力・販売力の不足   | 6. 大企業等の進出          |
| 7. 同業他社との競争激化  | 8. 原材料・仕入品の高騰     | 9. 安価な輸入品の増大        |
| 10. 人件費の増大     | 11. 製品価格(販売価格)の下落 | 12. 納期・単価等の取引条件の厳しさ |
| 13. 金融・資金繰り難   | 14. 後継者難          | 15. 情報技術(IT)への対応    |
| 16. 環境規制の強化    |                   |                     |

④ 経営上の強みはどのようなところにありますか。(3つ以内に○)

- |                      |                    |                |
|----------------------|--------------------|----------------|
| 1. 製品・サービスの独自性       | 2. 技術・製品の開発力       | 3. 生産技術・生産管理能力 |
| 4. 営業力・マーケティング力      | 5. 製品・サービスの企画力・提案力 | 6. 製品の品質・精度の高さ |
| 7. 製品(商品)・サービスの価格競争力 | 8. 顧客への納品・サービスの速さ  | 9. 企業・製品のブランド力 |
| 10. 工場・店舗の立地条件の良さ    | 11. 財務体制の強さ・資金調達力  | 12. 情報の収集・分析力  |
| 13. 優秀な仕入先・外注先       | 14. 商品・サービスの質の高さ   | 15. 組織の機動力・柔軟性 |

**設問4) 従業員の労働時間についてお答え下さい。**

① 従業員の(パートタイム労働者など短時間労働者を除く)の週所定労働時間は何時間ですか(残業時間、休憩時間は除く)。職種や部門によって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている時間をお答え下さい。(1つだけに○)

1. 38時間以下      2. 38時間超40時間未満      3. 40時間      4. 40時間超44時間以下

[注] (1) 現在、労働基準法で40時間超44時間以下が認められているのは、10人未満の商業・サービス業等の特例事業所のみです。  
 (2) 「所定労働時間」とは、就業規則等に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。

② 平成18年の従業員1人当たりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働)をご記入下さい。

従業員1人当たり 月平均残業時間      1. 時間      2. なし

③ 平成18年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数をご記入下さい。(付与日数は前年からの繰越分を除く)

従業員1人当たり 平均付与日数 日      従業員1人当たり 平均取得日数 日  
 (当年付与分のみ。前年からの繰越分は除く)

**設問5) 従業員の過不足状況についてお答え下さい。**

① 貴事業所の従業員の過不足状況はどのようになっていますか。(1つだけに○)

1. 全体に過剰である      2. 職種・部門によって過剰である      3. 適正である  
 4. 職種・部門によって不足している      5. 全体に不足している

※上記の4. 5. に○をした事業所は下記の②~④へ

② どのような職種・部門の従業員が特に不足していますか。(3つ以内に○)

- |              |            |            |             |
|--------------|------------|------------|-------------|
| 1. 現業・生産     | 2. 営業      | 3. 研究開発・設計 | 4. 購買・仕入    |
| 5. 生産管理・生産技術 | 6. 販売・サービス | 7. 情報システム  | 8. 総務・人事・労務 |
| 9. 財務・経理     | 10. 経営企画   | 11. その他( ) |             |

③ 従業員が不足しているのはどのような理由ですか。(該当するものすべてに○)

- |                       |                 |                 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|
| 1. 新規採用が困難になった        | 2. 若手従業員が定着しない  | 3. 定年退職者が多い     |
| 4. これまでの事業の業務量が増大したため | 5. 新規事業を立ち上げたため | 6. 人材育成が十分にできない |
| 7. 求める人材が来ない          | 8. その他( )       |                 |

④ 従業員不足にどのような対応しようと考えていますか。(該当するものすべてに○)

- |                     |                 |             |             |
|---------------------|-----------------|-------------|-------------|
| 1. 従業員の教育訓練         | 2. 社内の配置転換      | 3. 新規学卒者の採用 | 4. 経験者の中途採用 |
| 5. パートタイム労働者の活用     | 6. アルバイトの活用     | 7. 派遣社員の活用  | 8. 継続雇用者の活用 |
| 9. 大企業の定年退職者(OB)の活用 | 10. 外注・アウトソーシング | 11. その他( )  | 12. 特に方法はない |

**設問6) 技術・技能・知識・経験の承継についてお答え下さい。**

① 団塊世代の大量退職によって、技術水準の低下や技能・知識・経験の承継を心配する声がありますが、承継はどの程度進んでいますか。(1つだけに○)

- |                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 十分承継されている    | 2. 部分的には承継されているがまだ不十分 |
| 3. ほとんど承継されていない | 4. 承継する必要がない          |

② 技術・技能・知識・経験の承継のため、何か対策を講じていますか。(1つだけに○)

1. している      2. していない

※上記の1. に○をした事業所は下記の③へ

③ 技術・技能・知識・経験の承継のため、どのような対策を講じていますか。(該当するものすべてに○)

- |                   |                 |                     |
|-------------------|-----------------|---------------------|
| 1. 現場での実践指導       | 2. 技術・技能のマニュアル化 | 3. 技術・技能のデータベース化    |
| 4. 技能検定などの資格取得の奨励 | 5. 社内の教育訓練や研修   | 6. 協同組合等の技能講習会等への参加 |
| 7. その他 ( )        |                 |                     |

**設問7) パートタイム労働者の賃金・労働時間等についてお答え下さい。**

〔注〕「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が貴事務所の一般労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働時間が少ない者です。

※以下の①～⑥については、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答え下さい。

① パートタイム労働者の主な賃金決定要素は何ですか。(3つ以内に○)

- |                     |                    |                |
|---------------------|--------------------|----------------|
| 1. 同じ地域・職種でのパート賃金相場 | 2. 同じ職種の正社員の賃金との比較 | 3. 就業する時間帯     |
| 4. これまでの経験          | 5. 仕事の内容           | 6. 地域別・産業別最低賃金 |
| 7. その他 ( )          |                    |                |

② パートタイム労働者の賃金(時給額)はいくらですか。また、アルバイトの場合はいくらですか。(日給、月給の場合は、時給に換算して下さい)

パートタイム労働者一人当たり賃金(時給額)		
最高額(時給)	最低額(時給)	平均額(時給)
, , 円	, , 円	, , 円

アルバイト一人当たり賃金(時給額)		
最高額(時給)	最低額(時給)	平均額(時給)
, , 円	, , 円	, , 円

〔注〕「アルバイト」とは、ここでは短時間あるいは短期間、臨時的に雇用する者で上記のパートタイム労働者以外の者とします。

③ 平成19年1月1日から7月1日までの間にパートタイム労働者の昇給を実施しましたか。(1つだけに○)

1. 実施している      2. 実施していない

④ 平均的なパートタイム労働者の継続勤続年数はどの程度ですか。(1つだけに○)

1. 半年未満      2. 半年以上1年未満      3. 1年以上3年未満      4. 3年以上

⑤ パートタイム労働者の週所定労働時間について、それぞれの時間区分に該当する人数をご記入下さい。

	週所定労働時間			合計
	30時間以上の人	30時間未満20時間以上の人	20時間未満の人	
パートタイム労働者数	_____人	_____人	_____人	_____人

**設問8) 最低賃金引き上げの影響についてお答え下さい。**

① 現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われておりますが、もし最低賃金が引き上げられた場合、経営上どの程度マイナスの影響があると思いますか。(1つだけに○)

1. 大いにある      2. 多少ある      3. ほとんどない      4. 全くない      5. わからない

※上記の1. 2. に○をした事業所は下記の②へ

② 影響ある場合どのような対応が考えられますか。(該当するものすべてに○)

- |                                  |              |             |
|----------------------------------|--------------|-------------|
| 1. 生産性向上の努力をする                   | 2. 従業員数を減らす  | 3. 新規雇用を控える |
| 4. 経営が成り立たず、事業の縮小・廃業を検討          | 5. 海外への移転を検討 | 6. 業務の外注を検討 |
| 7. どう対応できるかわからない      8. その他 ( ) |              |             |



**設問9) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。**

① 平成19年3月新規学卒者(第2新卒者・中途採用者を除く)の採用予定人数、実際に採用した人数、1人当たり平均初任給額(平成19年6月支給額)をご記入下さい。

学 卒		採用予定人数 (平成19年3月卒)	採用した人数 (平成19年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)	学 卒		採用予定人数 (平成19年3月卒)	採用した人数 (平成19年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)
高校卒	技術系				短大卒 (含高専)	技術系			
	事務系					事務系			
専門学校卒	技術系				大学卒	技術系			
	事務系					事務系			

(注) (1) 平成19年6月の1ヵ月間に支給した1人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入下さい。  
 (2) 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2年制以上)を卒業した者を対象として下さい。  
 (3) 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入下さい。

② 平成20年3月の新規学卒者(第2新卒者・中途採用者を除く)の採用計画はありますか。(1つだけに○)

1. ある      2. ない      3. 未定

※上記の1.に○をした事業所は下記の③へ

③ 学卒ごとの採用予定人数をご記入下さい。

1. 高校卒  人      2. 専門学校卒  人      3. 短大卒(含高専)  人      4. 大学卒  人

**設問10) 賃金改定についてお答え下さい。**

① 平成19年1月1日から7月1日までの間にどのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけに○)

1. 上げた      2. 下げた      3. 今年は実施しない(凍結)  
 4. 7月以降上げる予定      5. 7月以降下げる予定      6. 未定

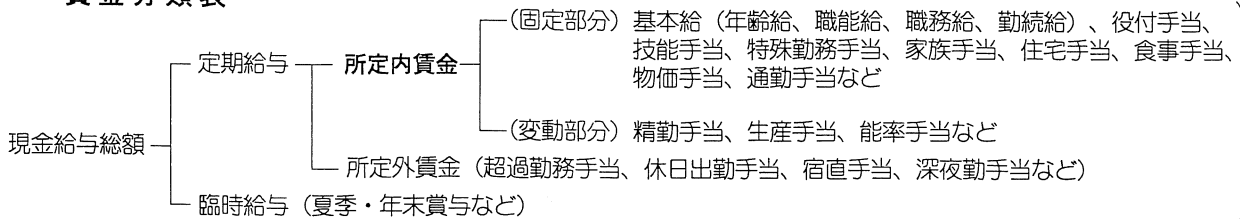
※上記の1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

② 賃金改定を実施した対象者の総数と従業員1人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金及び平均引上げ・引下げ額をご記入下さい。ご記入の際は下記の(注)をご参照下さい。なお、プラス・マイナスの記号は不要です。

対象者総数	従業員1人当たり(月額)		
	改定前の平均所定内賃金(A)	改定後の平均所定内賃金(B)	平均引上げ・引下げ額(C)
<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円

(注) (1) 「改定前の平均所定内賃金(A)」「改定後の平均所定内賃金(B)」「平均引上げ・引下げ額(C)」の関係は次のとおりです。  
 ・「1. 上げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はプラス額になります。  
 ・「2. 下げた」事業所は、「平均引上げ・引下げ額(C)」はマイナス額になります。  
 ・「3. 今年は実施しない(凍結)」事業所は、(B)-(A)が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額(C)」は「0」になります。  
 (2) 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です(1ページ目の設問1の「従業員数」とは必ずしも一致しなくても結構です)。  
 (3) パートタイム労働者、アルバイト、役員、家族、嘱託、病欠者、退職者などは除いて下さい。  
 (4) 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。ただし、通勤手当は除いて下さい。

**賃金分類表**



◎お忙しいところご協力ありがとうございました。記入もれがないかもう一度お確かめのうえ、7月10日までにご返送下さい。

平成19年度東京都における中小企業の労働事情

— 中小企業労働事情実態調査報告書 —

平成20年3月

発 行 東京都中小企業団体中央会

〒104-0061 東京都中央区銀座2-10-18

東京都中小企業会館内

電話 03-3542-0386 (代表)

印 刷 株式会社 ジェット印刷

〒135-0007 東京都江東区新大橋2-15-3

電話 03-5669-8607 (代表)