

平成20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

米国のサブプライムローンに端を発した世界的な金融危機の深刻化は、我が国経済に多大な影響を与え、景気は急速に冷え込んでいる。このため、我が国を代表する大企業ですら、事業の縮小や人員の整理に着手せざるを得ない状況に追い込まれており、今後の景気動向は、より厳しさを増していくことが必至の状況となっている。

中小企業においては、原材料の高騰による収益悪化に加え、金融危機の影響が我が国実体経済に波及し、輸出関連業種を中心とした大幅な受注減少、さらには個人消費の低迷による売上げ不振も加わり、景況は著しく悪化している。

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で45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、労働時間、賃金等に関する時系列的調査項目のほか、退職金（年金）制度や高年齢者の雇用についてなど、直面する労働情勢に関連した重点項目を加えて調査を行った。

本報告書が、都内中小企業、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多用の中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、深く感謝申し上げる次第である。

平成21年1月

東京都中小企業団体中央会

# 目 次

I. 平成20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 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	7
4. 従業員の労働時間	8
① 週所定労働時間	8
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	9
5. 退職金（年金）制度	10
① 退職金制度の有無	10
② 退職金の支払準備形態	11
③ 適格年金制度廃止に伴う対応	11
6. 従業員の募集・採用・定着	12
① 新卒者の採用	12
② 中途採用の有無	12
③ 必要人数の採用状況	12
④ 効果的な募集方法	13
⑤ 若手従業員（35歳未満）の定着率	14
⑥ 若手従業員（35歳未満）定着のための工夫	14
7. 高年齢者の雇用	15
① 定年年齢	15
② 継続雇用制度導入の有無	16

③	継続雇用制度対象者の基準の有無	16
④	高年齢者（60歳以上）雇用の課題	17
⑤	高年齢者（60歳以上）への期待	17
8.	最低賃金引き上げの影響	18
①	経営上のマイナスの影響の程度	18
②	最低賃金引き上げの影響がある場合の対応	18
9.	新規学卒者の採用	19
(1)	平成20年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績	19
(2)	平均初任給	20
(3)	平成21年3月の新規学卒者の採用計画	20
10.	賃金改定	21
①	賃金改定の実施	21
②	平均所定内賃金及び昇給額・昇給率	21

<付属資料>

平成20年度中小企業労働事情実態調査票	25
---------------------	----

# I 平成20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

## 3. 調査時点

平成20年7月1日現在

## 4. 調査実施期間

平成20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」、「繊維工業」、「木材・木製品製造業」、「印刷・同関連業」、「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20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。

※1 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。

※2 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379事業所で、有効回答率25.3%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351と、全体の92.6%を占めており、さらに30人未満の事業所では249と、全体の65.7%となっている。(表1)

表1 規模別回答事業所数

(( )内単位：%)

業種	規模	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	合計
業種計		135 (35.6)	114 (30.1)	102 (26.9)	28 (7.4)	379 (100)
製造業計		56 (32.4)	49 (28.3)	52 (30.1)	16 (9.2)	173 (100)
非製造業計		79 (38.3)	65 (31.6)	50 (24.3)	12 (5.8)	206 (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12,882人であり、男性9,655人(74.9%)、女性3,227人(25.1%)で、1事業所当たりの平均従業員数は34.0人である。

「製造業」の合計は6,740人で、男性は4,942人(73.3%)、女性は1,798人(26.7%)となっており、173事業所の1事業所当たりの平均従業員数は39.0人である。「非製造業」の合計は6,142人で、男性は4,713人(76.7%)、女性は1,429人(23.3%)となっており、206事業所の1事業所当たりの平均従業員数は29.8人である。平均従業員数を対前年度比でみると、全体で2.7人、製造業で1.5人、非製造業で3.4人と、いずれも減少となっている。

#### ① 雇用形態

従業員の雇用形態別構成は全体で、「正社員」が84.2%(11,527名)、「パートタイム労働者」が10.0%(1,374名)、「アルバイト・その他」が4.7%(643名)、「派遣」が1.1%(154名)であった。男女別にみると、男性は「正社員」が89.9%(9,002名)、「パートタイム労働者」が4.9%(487名)、「アルバイト・その他」が4.5%(446名)、「派遣」が0.8%(76名)で、女性は「正社員」が68.5%(2,525名)、「パートタイム労働者」が24.1%(887名)、「アルバイト・その他」が5.3%(197名)、「派遣」が2.1%(78名)となっている。

## ② 年齢別構成

常用労働者の年齢別構成は全体で、「35～44歳」が3,107人（24.1%）で最も多く、次いで「25～34歳」が3,079人（23.9%）、「45～54歳」が2,544人（19.7%）、「55～59歳」が1,587人（12.3%）、「24歳以下」が993人（7.7%）、「60～64歳」が968人（7.5%）、「65歳以上」が604人（4.7%）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
平成20年		7.7	23.9	24.1	19.7	12.3	7.5	4.7	(100)	24.5
1～9人		1.9	14.8	17.6	20.5	16.8	14.3	14.1	(100)	45.2
10～29人		3.9	18.3	24.1	20.4	15.6	10.2	7.6	(100)	33.4
30～99人		5.9	25.0	24.8	20.1	12.1	7.6	4.4	(100)	24.1
100～300人		12.9	26.6	24.3	18.8	10.3	5.0	2.1	(100)	17.4

（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。これに対して、「55歳以上」の高年齢者雇用率を規模別にみると、「1～9人」は45.2%、「10～29人」は33.4%、「30～99人」は24.1%、「100～300人」では17.4%となっており、高年齢者雇用率は、規模の小さい事業所ほど高くなっている。

年齢別構成を男女別にみると、男性は「35～44歳」が24.8%、「25～34歳」が23.6%、「45～54歳」が19.8%、「55～59歳」が12.6%、「60～64歳」が7.8%、「24歳以下」が6.6%、「65歳以上」が4.8%の順となっている。女性は「25～34歳」が24.7%、「35～44歳」が22.1%、「45～54歳」が19.7%、「55～59歳」が11.5%、「24歳以下」が11.0%、「60～64歳」が6.7%、「65歳以上」が4.3%の順となっており、「55歳以上」の高年齢者は、男性で25.2%、女性で22.5%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」と回答のあった事業所が24.3%、「10～20%未満」が22.2%、「30～50%未満」が21.6%、「50～70%未満」が10.6%、「0%」が9.5%、「10%未満」が8.7%、「70%以上」が3.2%となっており、全体の平均は25.1%となっている。製造業の平均は26.7%、非製造業の平均は23.3%である。

業種別でみると、女性の雇用比率の高い業種は「繊維工業」の65.9%で、次いで「その他の製造



業」の37.3%、「食料品製造業」の33.2%、「卸・小売業」の30.9%の順となっている。これに対し、比率の低い業種は「運輸業」の10.2%、「建設業」の13.4%の順となっている。

## (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1,374人であり、男性487人(35.4%)、女性887人(64.6%)で、1事業所当たりの平均パートタイム労働者数は3.6人となっている。

また、製造業の総数は727人で、男性186人(25.6%)、女性541人(74.4%)となっており、1事業所当たり4.2人である。非製造業の総数は647人で、男性301人(46.5%)、女性346人(53.5%)となっており、1事業所当たり3.2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、「食料品製造業」(31.6%)、「サービス業」(23.2%)、「その他の製造業」(14.6%)などとなっている。

## (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%」が195事業所(51.6%)、次いで「10%未満」が69事業所(18.3%)、「10～20%未満」が43事業所(11.4%)、「20～30%未満」が24事業所(6.3%)、「30～50%未満」が28事業所(7.4%)、「50～70%未満」が13事業所(3.4%)、「70%以上」が6事業所(1.6%)となっており、全体の平均は10.0%であるのに対し、製造業の平均は10.1%、非製造業の平均は9.9%である。

## 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年度以降組織化率は年々低下傾向を示していた。平成17年度調査で歯止めがかかり、平成18年度はわずかながら上昇したが、前年度は再び減少に転じた。本年度は、非製造業における組織化率が上昇した結果、業種計においても前年度比若干のプラスとなっている。(表3)

表3 労働組合の組織化状況 [(S・A) n=379]

(( )内の単位：%)

業種	業種	業種	業種
業種	業種	業種	業種
業種	業種	業種	業種
業種計	21 (5.5)	358 (94.5)	379 (100)
製造業	16 (9.2)	157 (90.8)	173 (100)
非製造業	5 (2.4)	201 (97.6)	206 (100)

労働組合の組織化率を規模別で見ると、全体では「1～9人」はなく、「10～29人」が5.3%、「30～99人」が10.8%、「100～300人」が14.3%となっており、製造業は規模の大きさに比例して組織化率が高い。

業種別で組織化率をみると、「窯業・土石製品製造業」の25.0%、「印刷・同関連業」の21.4%が高い。

### 3. 経営に関する事項

#### ① 現在の経営状況

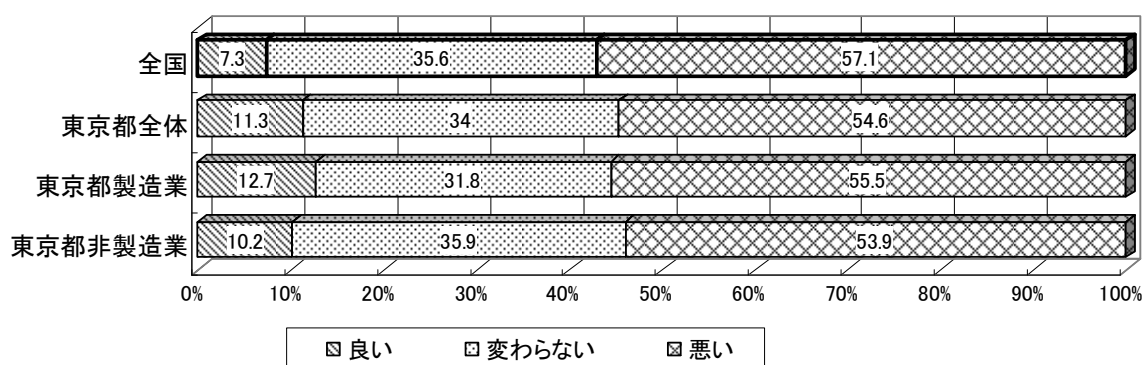
経営状況を全体で見ると、「悪い」が54.6%、「変わらない」が34.0%、「良い」が11.3%の順であった。

その割合を前年度と比べると、「悪い」は22.1ポイントの大幅増、「変わらない」は17.4ポイント減、「良い」は4.8ポイント減となっている。

「悪い」を規模別で見ると、「1～9人」で62.2%（対前年度比18.1ポイント増）、「10～29人」で57.9%（同20.1ポイント増）、「30～99人」で48.0%（同29.1ポイント増）、「100～300人」で28.6%（同14.3ポイント増）となっている。

経営状況が「悪い」とする割合が高い業種は、「運輸業」が72.4%、「木材・木製品製造業」が69.2%、「繊維工業」と「窯業・土石製品製造業」がともに66.7%の順となっている。（図1）

図1 現在の経営状況 [(S・A) n(東京都)=379]



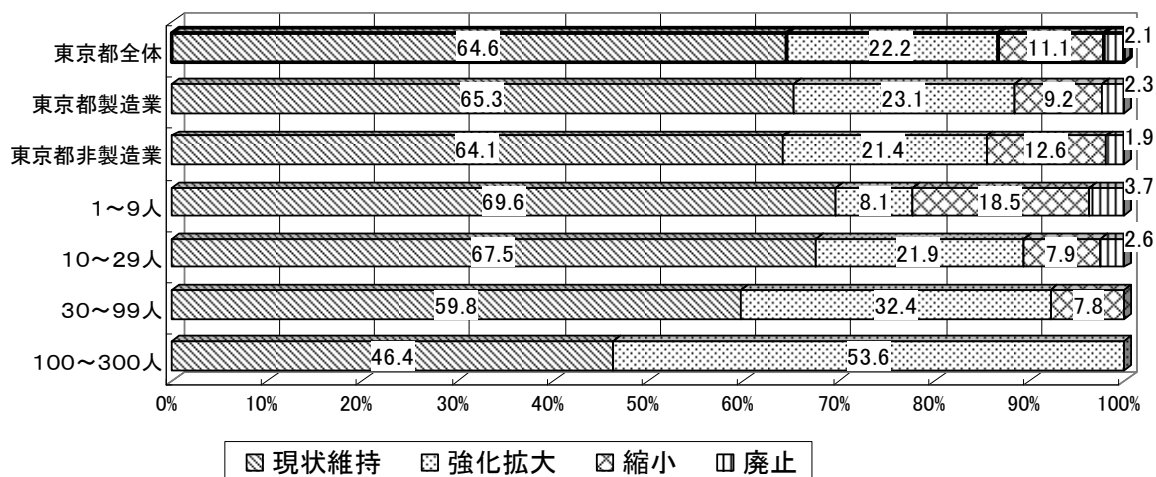
#### ② 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」が64.6%、「強化拡大」が22.2%、「縮小」が11.1%、「廃止」が2.1%の順であった。

前年度と比較すると、「強化拡大」は8.2ポイント減、「現状維持」は4.5ポイント増、「縮小」が4.4ポイント増、「廃止」が0.4ポイント増となっている。

規模別で見ると、「強化拡大」と回答した事業所は、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ほど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=379]

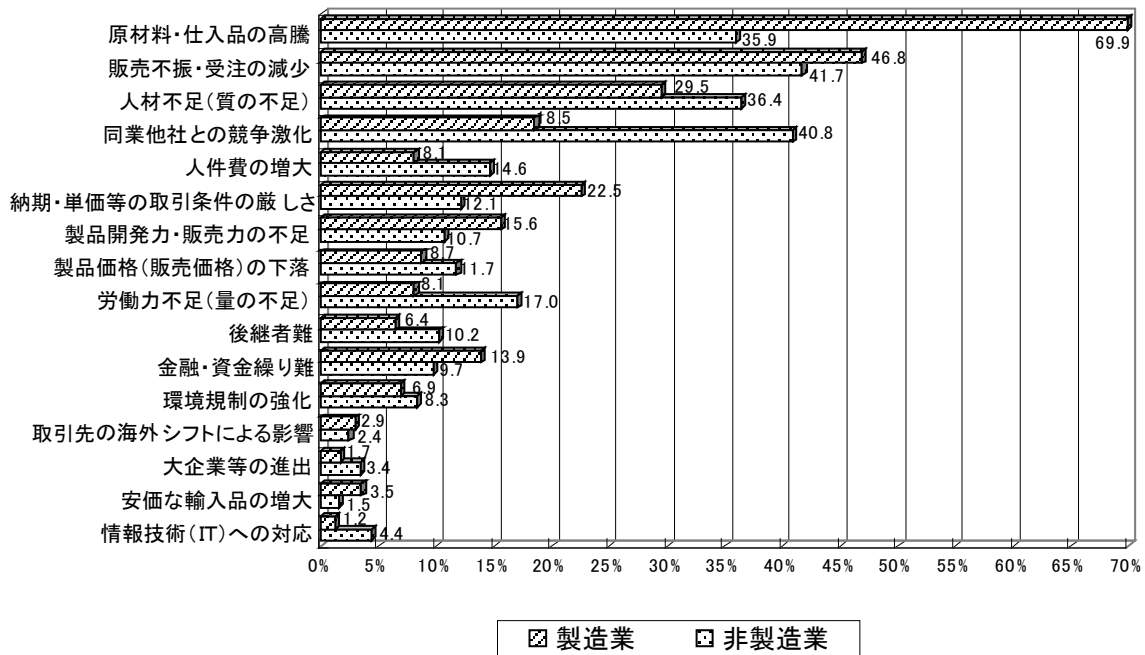


### ③ 経営上のあい路

全体でみると、経営上のあい路（複数回答）は、「原材料、仕入品の高騰」が51.5%、次いで「販売不振・受注の減少」が44.1%、「人材不足（質の不足）」が33.2%の順になっている。

製造業では、「原材料、仕入品の高騰」が69.9%、次いで「販売不振・受注の減少」が46.8%、「人材不足（質の不足）」が29.5%と、全体と同じ順になっているのに対し、非製造業では、「販売不振・受注の減少」が41.7%、次いで「同業他社との競争激化」が40.8%、「人材不足（質の不足）」が36.4%の順となっている。（図3）

図3 経営上のあい路 [(S・A) n=379]



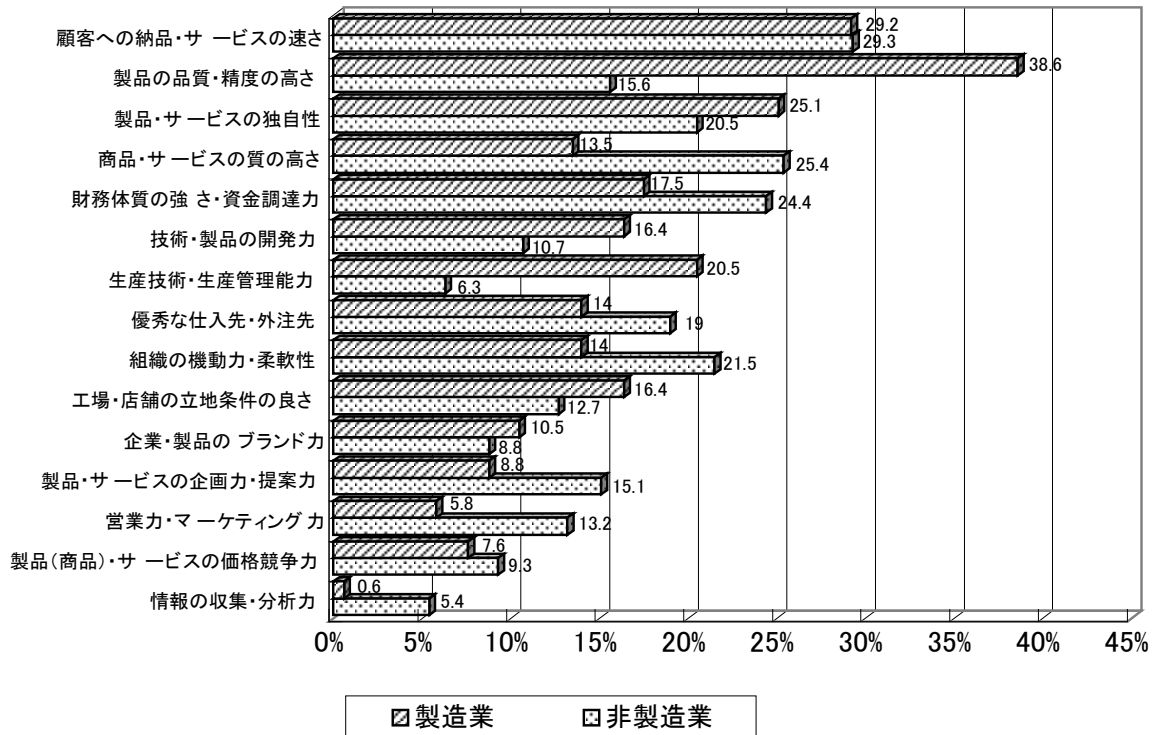
規模別にみると、1～9人規模では「販売不振・受注の減少」が54.8%、次いで「原材料・仕入品の高騰」が43.0%、「人材不足（質の不足）」が19.3%の順となっている。10～29人規模では「原材料・仕入高の高騰」が50.0%、「販売不振・受注の減少」が42.1%、「人材不足（質の不足）」が37.7%の順である。また、30～99人規模は「原材料・仕入品の高騰」が59.8%、「人材不足（質の不足）」が45.1%、「販売不振・受注の減少」が36.3%の順であり、100～300人規模では「原材料・仕入品の高騰」が67.9%、「人材不足（質の不足）」が39.3%、「販売不振・受注の減少」が28.6%の順となっている。

### ④ 経営上の強み

経営上の強みを全体でみると、「顧客への納品・サービスの速さ」が29.3%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が26.1%、「製品・サービスの独自性」が22.6%となっており、中小企業の強みである小回りの良さ、製品やサービスへの自信に対するポイントが高い。

規模別にみると、1～9人、10～29人では「顧客への納品・サービスの速さ」がそれぞれ31.3%、27.4%で最も高く、30～99人では「製品・サービスの独自性」と「製品の品質・精度の高さ」がともに28.7%で、100～300人では「財務体質の強さ、資金調達力」が39.3%で最も高くなっている。（図4）

図4 経営上の強み [(M・A) n=379]



#### 4. 従業員の労働時間

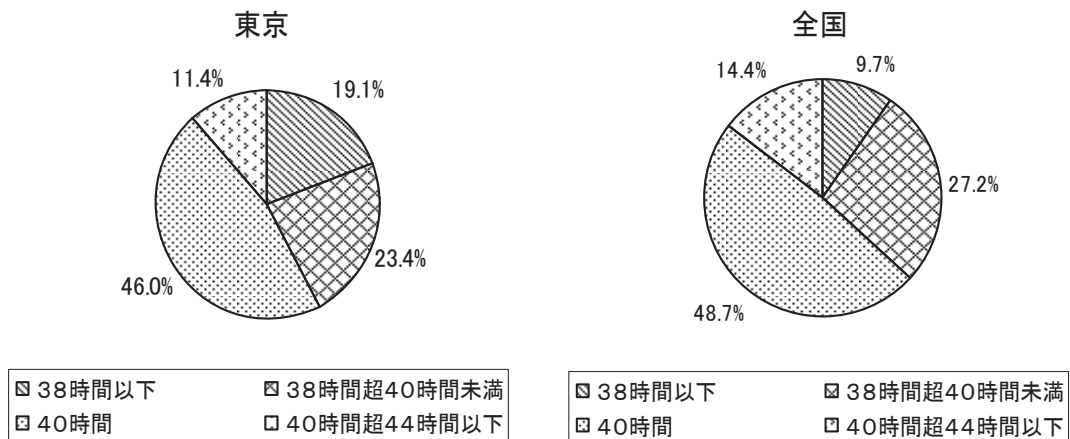
##### ① 週所定労働時間

全体では、「40時間」が46.0%で最も多く、前年度に比べ7.7ポイント増加した。次いで「38時間超40時間未満」が23.4%、「38時間以下」が19.1%、「40時間超44時間以下」が11.4%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・演劇業(映画の製作の事業を除く。)、保健衛生業並びに接客娯楽業)のみである。

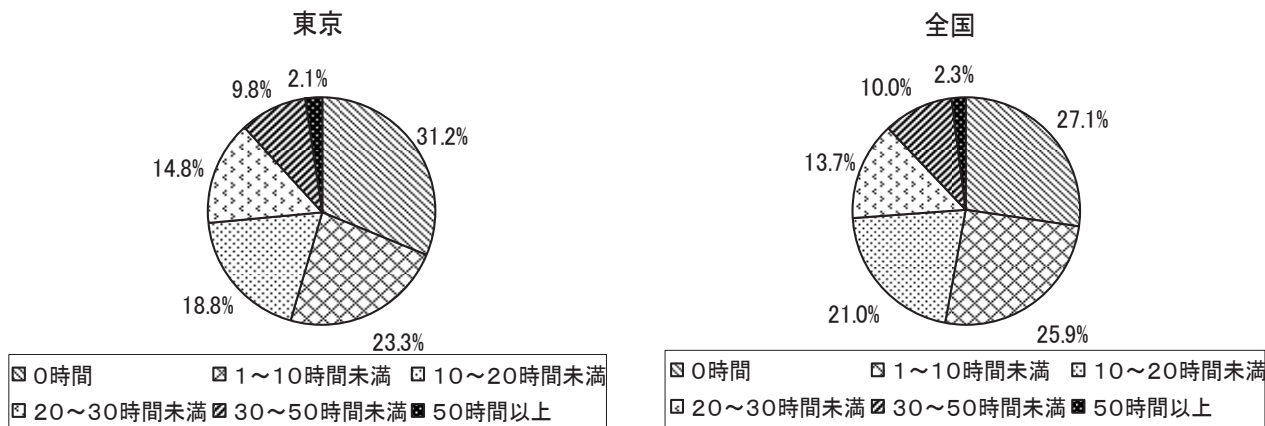
図5 週所定労働時間 [(S・A) n(東京都)=379]



## 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、「0時間（残業なし）」と回答した事業所が31.2%と一番多く、次いで「1～10時間未満」が23.3%、「10～20時間未満」が18.8%、「20～30時間未満」が14.8%、「30～50時間未満」が9.8%、「50時間以上」が2.1%の順となっている。（図6）

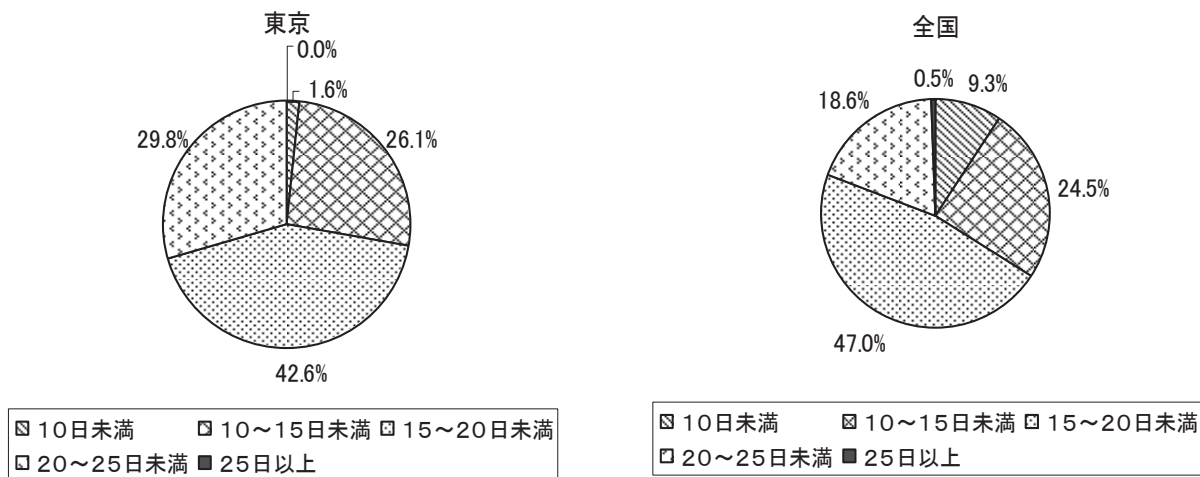
図6 月平均残業時間 [(S・A) n(東京都)=379]



## 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42.6%で最も多く、次いで「20～25日未満」が29.8%、「10～15日未満」が26.1%、「10日未満」が1.6%となっている。なお、前年度は、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たが、本年度の調査では、規模・業種ともに一貫性はみられない。（図7）

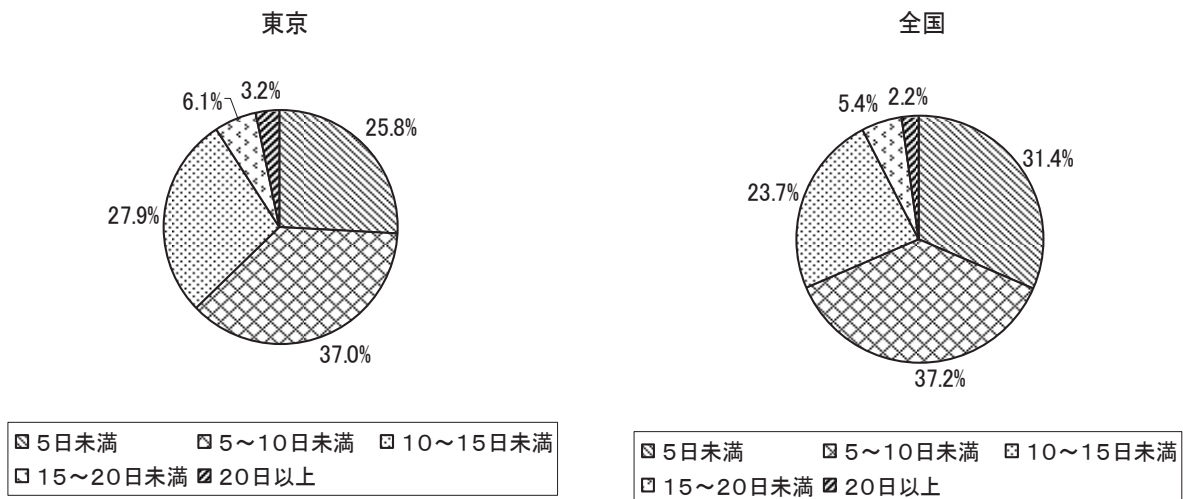
図7 年次有給休暇の平均付与日数 [(S・A) n(東京都)=376]



また、従業員1人当たりの平均取得日数は、「5～10日未満」が37.0%で最も多く、次いで「10～15日未満」が27.9%、「5日未満」が25.8%、「15～20日未満」が6.1%、「20日以上」が3.2%であった。

平均取得日数も、上記の平均付与日数と同様、前年度のような一貫性はみられない。（図8）

図8 年次有給休暇の平均取得日数 [(S・A) n(東京都)=376]



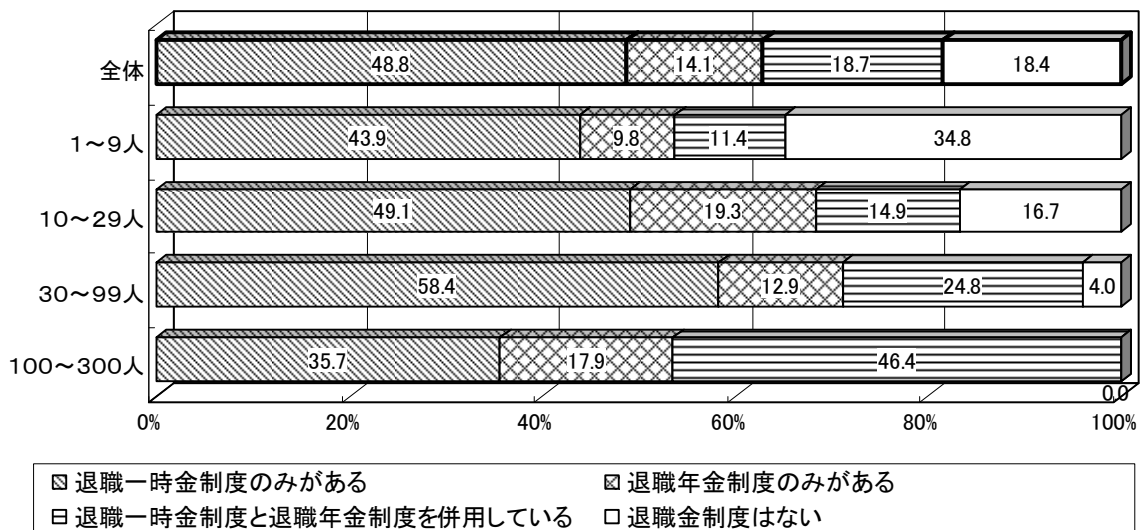
## 5. 退職金（年金）制度

### ① 退職金制度の有無

退職金制度の有無についてその割合をみると、「退職一時金制度のみがある」が48.8%と最も多く、次いで「退職一時金制度と退職年金制度を併用している」が18.7%、「退職金制度はない」が18.4%、「退職年金制度のみがある」が14.1%の順となっている。(図9)

「退職金制度はない」と回答した事業所を規模別にみると、「1～9人」が34.8%を占め、「10～29人」が16.7%、「30～99人」が4.0%となっている。「100～300人」ではなかった。(図9)

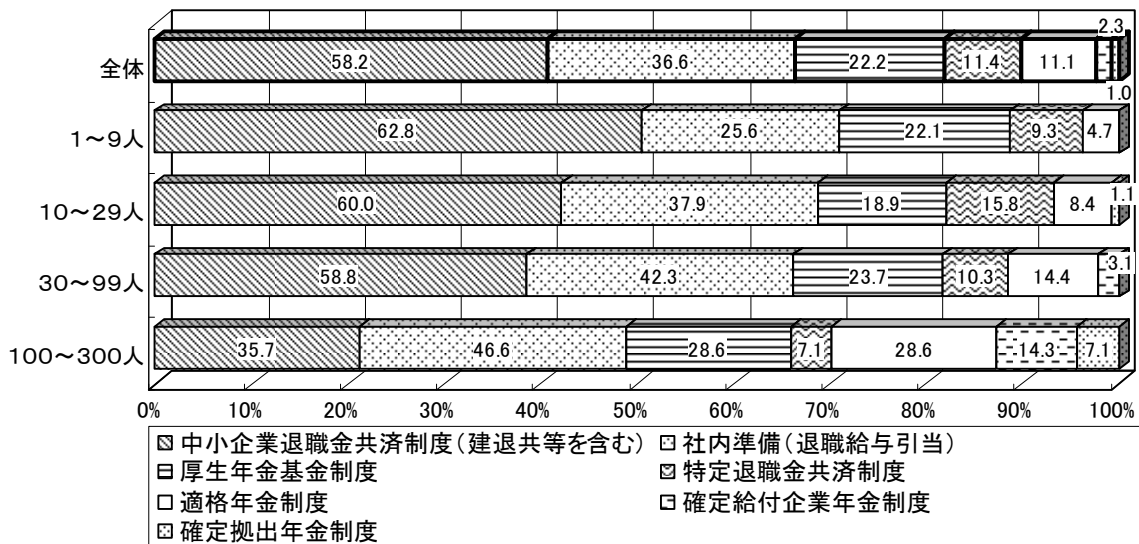
図9 退職金制度の有無 [(S・A) n=375]



## ② 退職金の支払準備形態

退職金制度があると回答した事業所に退職金の支払準備形態を尋ねたところ、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」が58.2%と過半数を占め、次いで「社内準備（退職給与引当）」が36.6%、「厚生年金基金制度」が22.2%、「特定退職金共済制度」と「適格年金制度」がともに11.1%、「確定給付企業年金制度」が2.3%、「確定拠出年金制度」が1.0%などとなっている。（図10）

図10 退職金の支払準備形態 [(S・A) n=306]

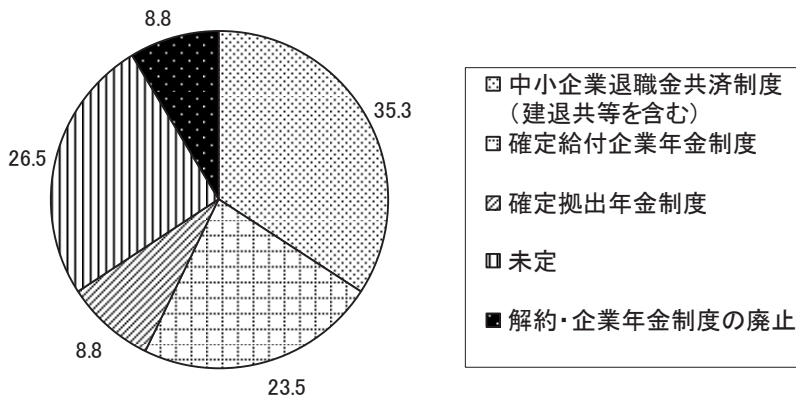


## ③ 適格年金制度廃止に伴う対応

「適格年金制度」が平成24年3月末で廃止されることから、現在、退職金の支払準備形態として適格年金制度をとっている事業所に、今後どのような制度に移行する予定か尋ねたところ、「中小企業退職金共済制度（建退共等を含む）」が35.3%、「確定給付企業年金制度」が23.5%、「確定拠出年金制度」が8.8%などとなっている。

また、「未定」と回答した事業所は26.5%、「解約・企業年金制度の廃止」は8.8%である。（図11）

図11 適格年金制度廃止に伴う対応 [(S・A) n=34]



## 6. 従業員の募集・採用・定着

### ① 新卒者の採用

新卒者の採用については、「新卒者の定期採用はしていない」が76.5%、「毎年、新卒者を採用している」が12.7%、「数年おきに、新卒者を採用している」が10.8%の順となっている。

これを規模別にみると、「1～9人」、「10～29人」は「新卒者の定期採用はしていない」と回答した事業所がそれぞれ96.3%、81.6%と大多数を占めている。「30～99人」では、「新卒者の定期採用はしていない」が57.8%、「毎年、新卒者を採用している」が23.5%、「数年おきに、新卒者を採用している」が18.6%となり、「100～300人」では、「毎年、新卒者を採用している」が67.9%、「新卒者の定期採用はしていない」が28.6%、「数年おきに、新卒者を採用している」が3.6%の順となっている（表4）

表4 新卒者の採用 [(S・A) n(東京都)=379]

(単位：%)

業種計・規模	項目 毎年、新卒者を採用している	数年おきに、新卒者を採用している	新卒者の定期採用はしていない
全 国	10.8	11.7	77.5
東 京 都	12.7	10.8	76.5
1～9人	—	3.7	96.3
10～29人	4.4	14.0	81.6
30～99人	23.5	18.6	57.8
100～300人	67.9	3.6	28.6

### ② 中途採用の有無

過去3年間に中途採用を行った事業所は、69.5%であった。

これを規模別にみると、「1～9人」では35.6%であるが、「10～29人」は80.7%、「30～99人」は96.0%、「100～300人」は92.9%となっている。

### ③ 必要人数の採用状況

過去3年間に必要な人数を採用できているかについては、新卒採用では、「採用活動を行っていない」とする事業所の割合が67.7%と最も多く、「十分ではないが採用できている」が15.4%、「あまり採用できていない」が11.5%、「十分採用できている」が5.3%の順となっている。

規模別では、「1～9人」では「採用活動を行っていない」とする事業所の割合が91.5%、「10～29人」は65.4%を占めるが、「30～99人」ではこれが50.0%となり、「十分ではないが採用できている」が27.1%、「あまり採用できていない」が12.5%、「十分採用できている」が10.4%となっている。「100～300人」では、「採用活動を行っていない」とする事業所の割合は25.9%にとどまり、「十分ではないが採用できている」が40.7%、「十分採用できている」が22.2%、「あまり採用できていない」が11.1%である。

中途採用では、「十分ではないが採用できている」が39.0%と最も多く、次いで「採用活動を行っていない」が27.6%、「十分採用できている」が19.1%、「あまり採用できていない」が14.3%の順となっている。



規模別では、「1～9人」では「採用活動を行っていない」が60.4%、次いで「十分ではないが採用できている」が18.7%で、「10～29人」以上の規模では、いずれも「十分ではないが採用できている」が最も多く、次いで「十分採用できている」、「あまり採用できていない」の順となっている。

なお、「100～300人」では、「採用活動を行っていない」と回答した事業所はなかった。(表5)

**表5 必要人数の採用状況** [新卒採用(S・A) n(東京都)=356、中途採用(S・A) n(同)=377]

(単位：%)

項目 業種計・規模	新 卒 採 用				中 途 採 用			
	十分採用 できている	十分では ないが採 用できて いる	あまり採 用できて いない	採用活動 を行って いない	十分採用 できている	十分では ないが採 用できて いる	あまり採 用できて いない	採用活動 を行って いない
全 国	11.7	15.6	9.7	62.9	25.4	37.5	10.7	26.4
東 京 都	5.3	15.4	11.5	67.7	19.1	39.0	14.3	27.6
1～9人	0.8	2.3	5.4	91.5	8.2	18.7	12.7	60.4
10～29人	1.9	14.4	18.3	65.4	22.1	45.1	16.8	15.9
30～99人	10.4	27.1	12.5	50.0	24.5	56.9	13.7	4.9
100～300人	22.2	40.7	11.1	25.9	39.3	46.4	14.3	—

#### ④ 効果的な募集方法

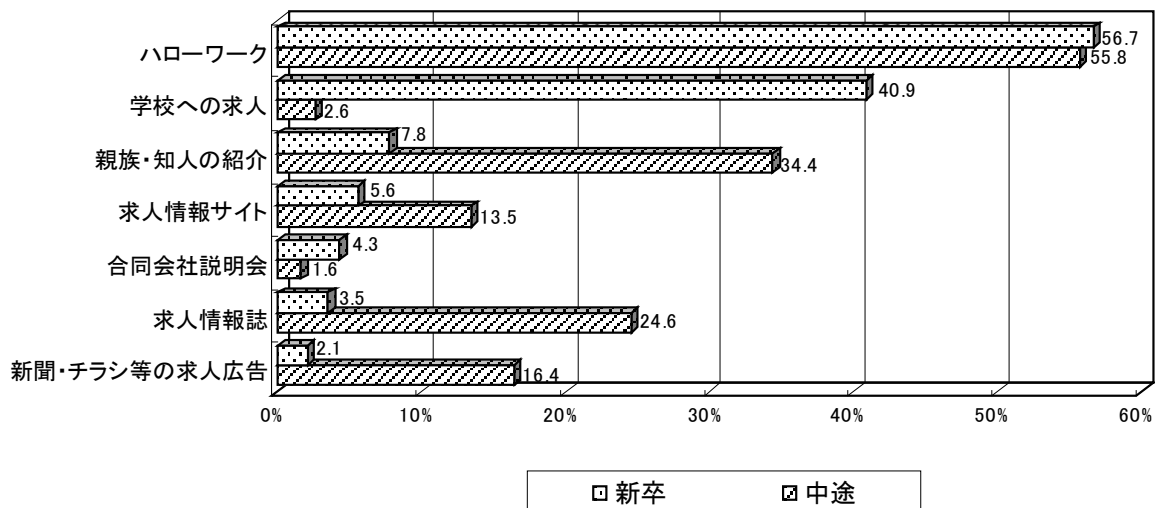
これまでの従業員採用に際して、どのような募集方法が特に効果的だったか複数回答で尋ねたところ、新卒採用では、「ハローワーク」が56.7%で最も多く、次いで「学校への求人」が40.9%、「親族・知人の紹介」が7.8%の順などとなっている。(図12)

規模別にみると、「1～9人」、「10～29人」では同様の傾向であるが、「30～99人」は「学校への求人」(55.4%)、「ハローワーク」(49.5%)、「求人情報サイト」(7.9%)の順になる。「100～300人」では、「学校への求人」(65.4%)、「ハローワーク」と「求人情報サイト」(ともに26.9%)、「合同会社説明会」(23.1%)の順となっている。

中途採用では、「ハローワーク」が55.8%、次いで「親族・知人の紹介」が34.4%、「求人情報誌」が24.6%の順などとなっている。(図12)

規模別にみると、「1～9人」、「10～29人」、そして「30～99人」でも同様の傾向であった。「100～300人」では、「ハローワーク」(78.6%)、「求人情報誌」(42.9%)、「新聞・チラシ等の求人広告」(25.0%)の順となっている。

図12 主な効果的募集方法 [新卒採用(M・A) n=374、中途採用(M・A) n=378]



⑤ 若手従業員（35歳未満）の定着率

若手従業員の定着率を同業他社と比べると、「良い方である」と回答した事業所が45.9%、「同じぐらいである」が42.1%、「悪い方である」が12.0%となっている。

規模別では、「30～99人」を除き、同様の傾向となっている。「30～99人」では「同じぐらいである」が51.0%で最も多い。(表6)

表6 若手従業員（35歳未満）の定着率 [(S・A) n(東京都)=366]

(単位：%)

項目	良い方である	同じぐらいである	悪い方である
業種計・規模			
全 国	40.8	45.6	13.6
東 京 都	45.9	42.1	12.0
1～9人	41.4	34.4	24.2
10～29人	50.0	42.9	7.1
30～99人	45.9	51.0	3.1
100～300人	50.0	42.9	7.1

⑥ 若手従業員（35歳未満）定着のための工夫

若手従業員の定着のため、どのようなことを行っているかについて複数回答で尋ねたところ、「仕事のやりがいを教えている」が40.7%で最も多く、次いで「残業を少なくしている」が36.7%、「休暇を取りやすくしている」が28.8%、「作業環境を改善した」が28.3%、「教育・訓練の充実」が24.8%の順などとなっている。

規模別にみると、「1～9人」では「残業を少なくしている」(51.2%)が最も多く、「10～29人」と「30～99人」では「仕事のやりがいを教えている」(それぞれ41.1%、40.2%)である。「100～300人」では、「休暇を取りやすくしている」と「教育・訓練の充実」(ともに46.4%)が最も多くなっている。(表7)

表7 若手従業員定着のための工夫（上位5位まで） [(M・A) n(東京都)=371]

(単位：%)

項目 業種計・規模	休暇を取りやすくしている	残業を少なくしている	作業環境を改善した	教育・訓練の充実	若手の意見・提案の採用	仕事のやりがいを教えている	賃金を引き上げた
全 国	② 32.9	④ 26.4	21.1	③ 28.5	⑤ 22.7	① 36.1	18.9
東 京 都	③ 28.8	② 36.7	④ 28.3	⑤ 24.8	22.6	① 40.7	21.0
1～9人	④ 19.4	① 51.2	③ 26.4	14.7	⑤ 16.3	② 45.0	⑤ 16.3
10～29人	② 32.1	② 32.1	⑤ 27.7	25.0	④ 30.4	① 41.1	21.4
30～99人	② 32.4	⑤ 24.5	③ 31.4	③ 31.4	20.6	① 40.2	22.5
100～300人	① 46.4	④ 32.1	⑤ 28.6	① 46.4	⑤ 28.6	21.4	③ 35.7

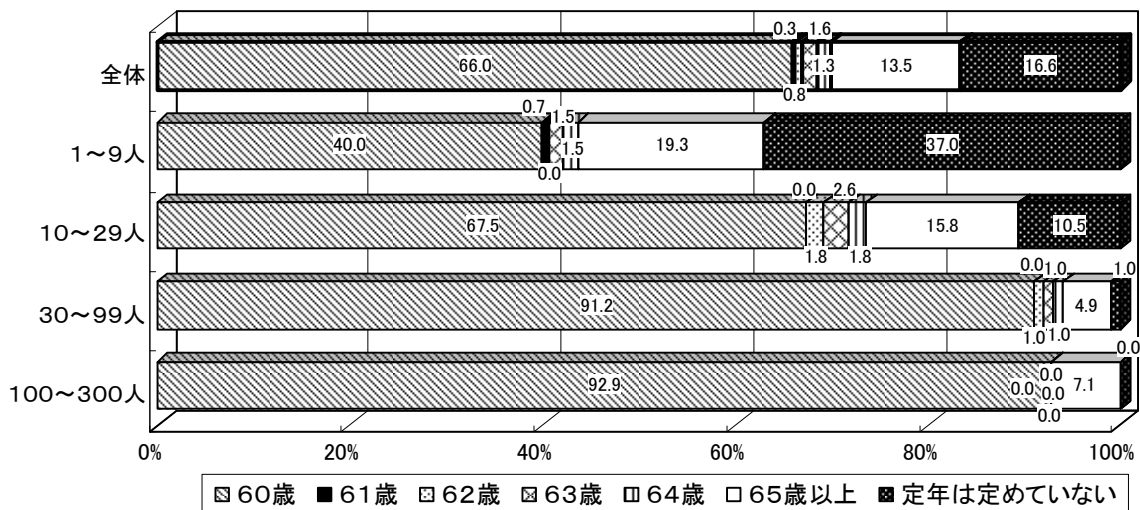
7. 高年齢者の雇用

① 定年年齢

定年年齢については、「60歳」と回答した事業所の割合が66.0%、次いで「定年は定めていない」が16.6%、「65歳以上」が13.5%の順などとなっている。この傾向は、製造業・非製造業とも、ほとんど変わりはない。

これを規模別にみると、「30～99人」、「100～300人」では「60歳」としている事業所がともに90%を超えるが、「1～9人」では40.0%に過ぎない。また、「定年を定めていない」としている事業所は、「30～99人」で1.0%、「100～300人」ではなかったのに対し、「1～9人」では37.0%となっている。(図13)

図13 定年年齢 [(S・A) n=379]



## ② 継続雇用制度の導入の有無

定年後の継続雇用制度導入の有無については、「再雇用制度のみを導入」が49.9%で最も多く、次いで「導入していない」が24.9%、「勤務延長・再雇用制度両方を導入」が15.0%、「勤務延長制度のみを導入」が10.2%の順となっている。製造業・非製造業とも、同様の傾向である。

規模別にみると、「再雇用制度のみを導入」としている事業所は、「30～99人」、「100～300人」でともに70%を超えるが、「1～9人」では27.1%にとどまっている。逆に、「導入していない」としている事業所は、「1～9人」では46.6%に上るが、「30～99人」で6.9%、「100～300人」で3.7%となっている。(表8)

表8 継続雇用制度の導入の有無 [(S・A) n(東京都)=373]

(単位：%)

業種計・規模	勤務延長制度のみを導入	再雇用制度のみを導入	勤務延長・再雇用制度両方を導入	導入していない
全 国	12.4	45.7	14.3	27.6
東 京 都	10.2	49.9	15.0	24.9
1～9人	15.0	27.1	11.3	46.6
10～29人	10.8	49.5	18.9	20.7
30～99人	4.9	72.5	15.7	6.9
100～300人	3.7	77.8	14.8	3.7

## ③ 継続雇用制度対象者の基準の有無

継続雇用制度を導入していると回答した事業所に、制度の対象とする高齢者の基準の有無について尋ねたところ、「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が59.2%、次いで「就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている」が31.0%、「労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている」が9.7%となっている。(表9)

表9 継続雇用制度の導入の有無 [(S・A) n(東京都)=277]

(単位：%)

業種計・規模	希望者全員を対象とし基準は設けていない	労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている	就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている
全 国	57.4	14.0	28.6
東 京 都	59.2	9.7	31.0
1～9人	74.3	—	25.7
10～29人	72.1	3.5	24.4
30～99人	45.3	17.9	36.8
100～300人	26.9	26.9	46.2

#### ④ 高年齢者（60歳以上）雇用の課題

高年齢者の雇用に際しての課題について複数回答で尋ねたところ、「賃金体系や水準の見直し」が59.7%で最も多く、次いで「勤務体系や勤務時間の見直し」が29.9%、「心身の健康面の配慮」が28.5%、「業務や作業内容の見直し」が28.3%、「役職や人事制度の見直し」が19.2%の順などとなっている。

規模別にみると、いずれの規模でも「賃金体系や水準の見直し」が最も多いが、「1～9人」では、「賃金体系や水準の見直し」（52.7%）に次いで「心身の健康面の配慮」（32.8%）、「勤務体系や勤務時間の見直し」（29.8%）となっている。「10～29人」では、「業務や作業内容の見直し」と「勤務体系や勤務時間の見直し」（ともに28.9%）、「心身の健康面の配慮」（21.9%）の順となっている。「30～99人」では、「業務や作業内容の見直し」（35.3%）、そして「勤務体系や勤務時間の見直し」（33.3%）の順、「100～300人」では、「業務や作業内容の見直し」（39.3%）、「心身の健康面の配慮」（28.6%）の順などとなっている。（表10）

表10 高年齢者（60歳以上）雇用の課題 [(M・A) n(東京都)=375]

(単位：%)

業種計・規模	項目	役職や人事制度の見直し	賃金体系や水準の見直し	業務や作業内容の見直し	勤務体系や勤務時間の見直し	心身の健康面の配慮	特に課題となることはない
全 国		17.0	① 51.7	③ 31.7	④ 21.3	② 35.8	⑤ 17.2
東 京 都		⑤ 19.2	① 59.7	④ 28.3	② 29.9	③ 28.5	17.3
1～9人		11.5	① 52.7	⑤ 19.8	③ 29.8	② 32.8	④ 23.7
10～29人		⑤ 15.8	① 64.0	② 28.9	② 28.9	④ 21.9	⑤ 15.8
30～99人		④ 31.4	① 66.7	② 35.3	③ 33.3	⑤ 30.4	9.8
100～300人		④ 25.0	① 50.0	② 39.3	21.4	③ 28.6	⑤ 21.4

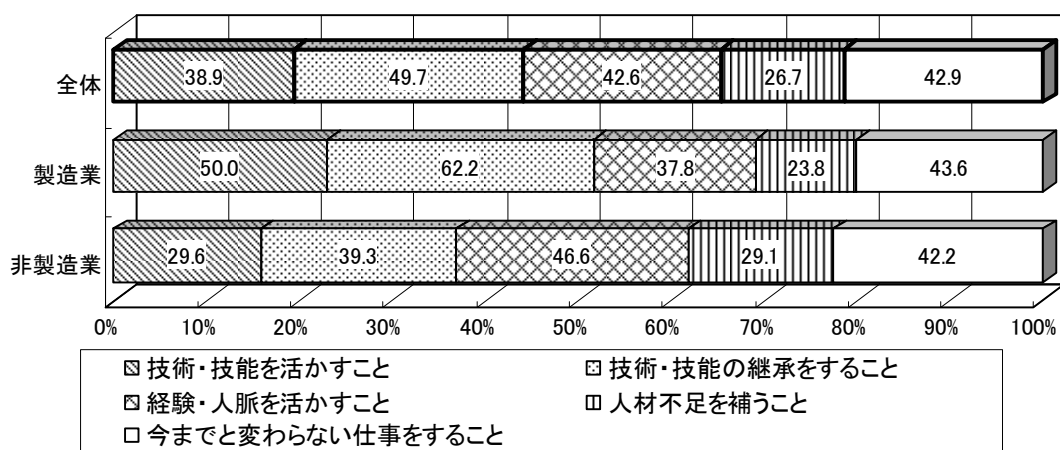
#### ⑤ 高年齢者（60歳以上）への期待

高年齢者への期待を複数回答で尋ねたところ、「技術・技能の承継をすること」が49.7%、「今までと変わらない仕事をする事」が42.9%、「経験・人脈を活かすこと」が42.6%の順などとなっている。

業種別にみると、製造業では、「技術・技能の承継をすること」（62.2%）、「技術・技能を活かすこと」（50.0%）、「今までと変わらない仕事をする事」（43.6%）の順に、非製造業では、「経験・人脈を活かすこと」（46.6%）、「今までと変わらない仕事をする事」（42.2%）、「技術・技能の承継をすること」（39.3%）の順などとなっている。（図14）

規模別では、「1～9人」では、「今までと変わらない仕事をする事」が45.5%と最も多く、「10～29人」では、「経験・人脈を活かすこと」が48.2%、「30～99人」、「100～300人」では、ともに「技術・技能の承継をすること」（それぞれ62.7%、64.3%）が最も多くなっている。（図14）

図14 高齢者への期待 [(M・A) n=378]



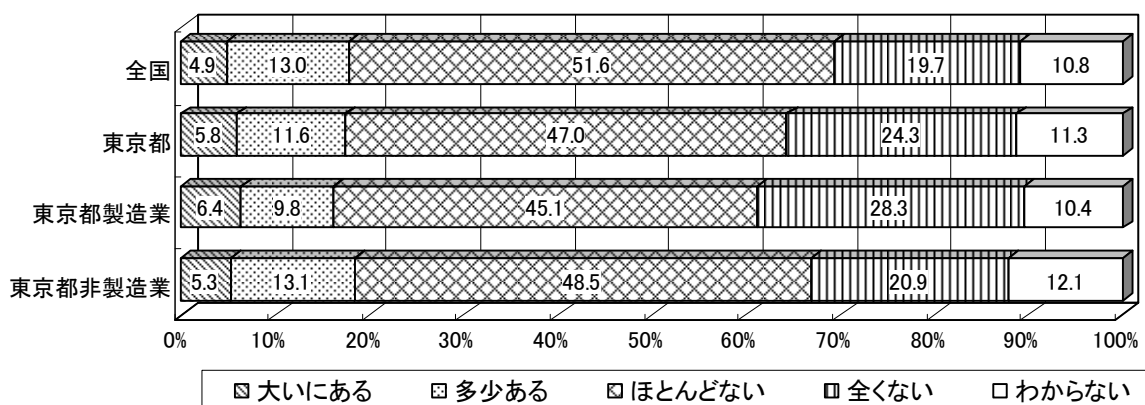
## 8. 最低賃金引き上げの影響

### ① 経営上のマイナスの影響の程度

最低賃金が従来と比べて大きく引き上げられたが、経営上のマイナスの影響の程度については、「ほとんどない」が47.0%、「全くない」が24.3%、「多少ある」が11.6%、「大いにある」が5.8%の順となっている。「わからない」と回答した事業所は11.3%であった。

「大いにある」「多少ある」を合算した『マイナスの影響ありの事業所』の割合を規模別でみると、「1～9人」が20.0%、「10～29人」が11.4%、「30～99人」が18.7%、「100～300人」が25.0%となっている。さらに、この割合を業種別にみると、「繊維工業」が53.4%と特に高く、次いで「建設業」が25.5%、「食料品製造業」が23.5%、「機械器具製造業」が22.2%、「運輸業」が20.6%の順となっている。(図15)

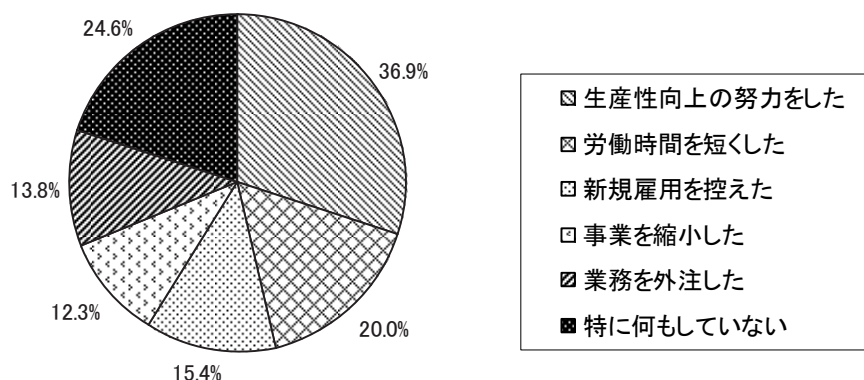
図15 経営上のマイナスの影響の程度 [(S・A) n(東京都)=379]



### 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36.9%、「労働時間を短くした」が20.0%、「新規雇用を控えた」が15.4%、「業務を外注した」が13.8%、「事業を縮小した」が12.3%などとなっている。なお、「特に何もしていない」と回答した事業所の割合は24.6%であった。(図16)

図16 最低賃金引き上げの影響がある場合の対応 [(M・A) n=65]



## 9. 新規学卒者の採用

### (1) 平成20年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績

平成20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11)

表11 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	170,188 ----- 168,176	30	23	76.7	1.53	
専門学校卒	技術系	180,867 ----- 183,629	33	14	42.4	1.00	
	事務系	173,333 ----- 173,667	9	6	66.7	1.50	
短大卒 (含高専)	技術系	190,000 ----- 190,000	8	1	12.5	0.20	
	事務系	169,000 ----- 164,333	4	3	75.0	1.00	
大学卒	技術系	206,519 ----- 210,812	73	55	75.3	2.20	
	事務系	205,208 ----- 205,246	32	28	87.5	1.87	

## (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173,018円、事務系170,188円。加重平均は、技術系168,940円、事務系168,176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180,867円、事務系173,333円。加重平均は、技術系183,629円、事務系173,667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190,000円、事務系169,000円。加重平均は、技術系190,000円、事務系164,333円となっている。

### ④ 大学卒

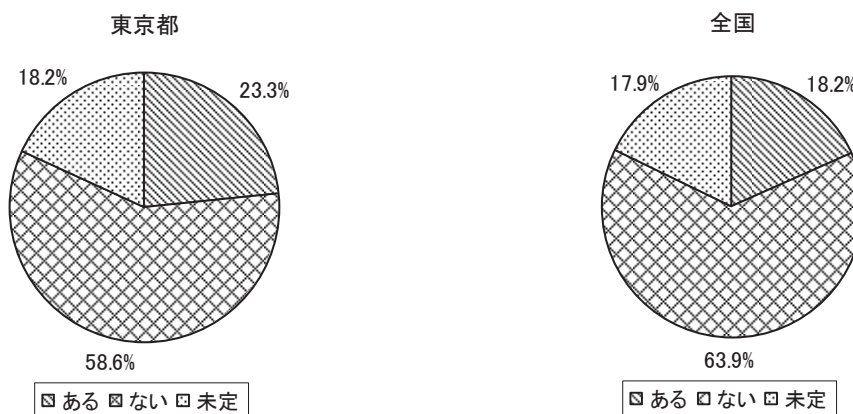
大学卒の初任給の単純平均は、技術系206,519円、事務系205,208円。加重平均は、技術系210,812円、事務系205,246円となっている。

## (3) 平成21年3月の新規学卒者の採用計画

平成21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」と回答した事業所の割合が23.3%、「ない」が58.7%、「未定」が18.2%となっている。（図17）

平均採用予定人数については、高校卒が2.57人、専門学校卒が2.24人、短大卒（含高専）が1.89人、大学卒が2.72人となっている。

図17 平成21年3月の新規学卒者の採用計画 [(M・A) n(東京都)=374]





## 10. 賃金改定

### ① 賃金改定の実施

平成20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40.5%、「未定」が39.9%、「7月以降引き上げる予定」が9.8%、「今年実施しない（凍結）」が6.6%、「引き下げた」と「7月以降引き下げる予定」がともに1.6%の順となっている。（表12）

表12 賃金改定実施状況 [(S・A) n(東京都)=378]

(単位：%)

業種計・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月以降引き下げる予定	未定
全 国	35.1	2.1	26.1	5.7	1.1	29.8
東 京 都	40.5	1.6	6.6	9.8	1.6	39.9
1～9人	22.2	4.4	5.9	6.7	2.2	58.5
10～29人	35.4	—	8.0	9.7	1.8	45.1
30～99人	60.8	—	6.9	14.7	—	17.6
100～300人	75.0	—	3.6	7.1	3.6	10.7

### 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見ると、単純平均では5,324円(1.86%)、加重平均で5,369円(1.90%)、製造業でそれぞれ5,235円(1.82%)、4,751円(1.71%)、非製造業ではそれぞれ5,417円(1.90%)、6,190円(2.14%)であった。（表13）

表13 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19年度		平成20年度	
			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	5,310	1.86	5,324	1.86
			5,001	1.90	5,369	1.90
製 造 業	小	計	4,555	1.82	5,235	1.82
			4,367	1.71	4,751	1.71
	食料品製造業	2,150	1.86	5,457	1.86	
		4,025	2.61	6,722	2.61	
	繊維工業	3,575	1.48	3,994	1.48	
		3,463	1.55	4,532	1.55	
	木材・木製品製造業	6,458	1.83	2,515	1.83	
		7,644	1.06	3,646	1.06	
	印刷・同関連業	5,149	1.37	3,940	1.37	
		4,957	1.34	3,780	1.34	
	窯業・土石製品製造業	6,023	1.51	4,270	1.51	
		5,367	1.41	4,048	1.41	
	化学工業	4,875	1.39	4,108	1.39	
		4,521	1.98	5,819	1.98	
金属・同製品製造業	5,639	2.57	7,494	2.57		
	4,790	1.91	5,060	1.91		
機械器具製造業	8,421	1.97	5,660	1.97		
	5,250	1.99	5,490	1.99		
その他の製造業	▲4,352	2.61	6,698	2.61		
	▲663	1.78	4,364	1.78		
非 製 造 業	小	計	6,179	1.90	5,417	1.90
			5,943	2.14	6,190	2.14
	情報通信業	6,792	2.79	7,322	2.79	
		7,506	2.65	7,439	2.65	
	運輸業	3,600	1.21	3,319	1.21	
		457	1.73	4,588	1.73	
	建設業	9,630	2.34	7,205	2.34	
		7,301	2.43	7,553	2.43	
	卸・小売業	5,772	2.03	5,711	2.03	
		6,020	2.30	6,978	2.30	
	卸売業	5,755	2.06	5,913	2.06	
		5,921	2.37	7,217	2.37	
	小売業	5,847	1.86	4,874	1.86	
		7,196	1.61	4,536	1.61	
サービス業	3,524	1.14	3,225	1.14		
	3,635	1.73	4,688	1.73		

規模別でみると、単純平均では「1～9人」が2,639円(0.92%)、「10～29人」が6,734円(2.34%)、「30～99人」が6,068円(2.13%)、「100～300人」が4,977円(1.77%)であり、加重平均では「1～9人」が4,763円(1.58%)、「10～29人」が5,979円(2.06%)、「30～99人」が5,508円(1.95%)、「100～300人」が5,102円(1.81%)となっている。(表14)

表14 賃金改定後の平均所定内賃金・平均昇給額

(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	292,739円	6,990円	2.45%
「引き下げた」 事業所	227,500円	▲27,375円	▲10.74%

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18・19)

図18 過去10年間の平均昇給率(単純平均)

(単位：%)

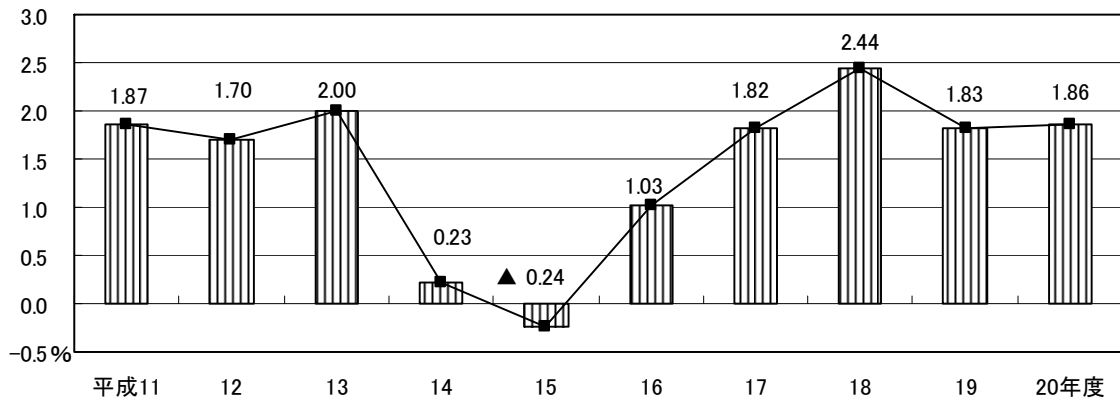
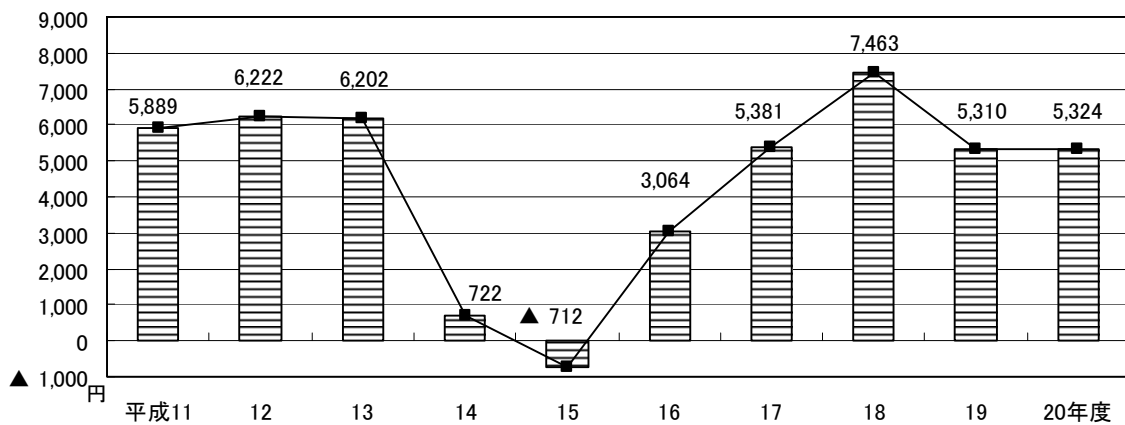


図19 過去10年間の平均昇給額(単純平均)

(単位：%)



<付属資料>

平成20年度中小企業労働事情実態調査票



平成20年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

原油・原材料価格の高騰などの影響により中小企業の経営は困難を増す中、急速な少子高齢化の進展に伴い、中小企業を取り巻く雇用・労働環境においても多くの課題が生じております。このような情勢下、中小企業団体中央会では、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お願い申し上げます。

平成20年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成20年7月1日 調査締切：平成20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○をつけるか、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。調査票は7月10日までにご返送下さい。

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	- -
経営組織	1. 個人 2. 法人 (どちらか1つだけに○)	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.~19.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. 繊維工業 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. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業 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. 運輸業 12. 総合工事業 13. 職別工事業(設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業 17. 対事業所サービス業(物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等) 18. 対個人サービス業(宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、自動車整備業、機械等修理業等) 19. 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20年7月1日現在の形態別の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。

	正社員	パートタイマー	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

設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。

(どちらか1つだけに○)

1. ある      2. ない

[注] 「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が貴事業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週の所定労働日数が少ない者です。

②平成20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。なお、パートタイマーであっても、下記の(1)(2)に該当する場合は常用労働者に含みます。  
 (1) 期間を決めずに雇われている者、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者  
 (2) 日々または1ヵ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、貴事業所にて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)

1 3     

(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. 財務体質の強さ・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(パートタイマー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19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19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) 退職金(年金)制度についてお答え下さい。

①貴事業所では、退職金制度はありますか(1つだけに○)。

1. 退職一時金制度のみがある                      2. 退職年金制度のみがある                      3. 退職一時金制度と退職年金制度を併用している  
4. 退職金制度はない

※1. 2. 3. に○をした事業所は、下記の②へ

②退職金の支払準備形態として、どのような形をとっていますか(該当するものすべてに○)。

1. 社内準備(退職給与引当)                      2. 中小企業退職金共済制度(建退共等を含む)                      3. 特定退職金共済制度                      4. 厚生年金基金制度  
5. 適格年金制度                      6. 確定給付企業年金制度                      7. 確定拠出年金制度                      8. その他 (                      )

※5. に○をした事業所は、下記の③へ

③適格年金制度は、平成24年3月末で廃止されますが、どのような制度に移行する予定ですか(該当するものすべてに○)。

1. 中小企業退職金共済制度(建退共等を含む)                      2. 特定退職金共済制度                      3. 厚生年金基金制度                      4. 確定給付企業年金制度  
5. 確定拠出年金制度                      6. 解約・企業年金制度の廃止                      7. 未定                      8. その他 (                      )

[注] 1. 中小企業退職金共済制度…従業員ごとに独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する中小企業のための共済制度(建設業、清酒製造業、林業の従業員のための特定業種退職金共済制度もある)  
2. 特定退職金共済制度…中小企業団体中央会、商工会議所などの特定退職金共済団体が行う制度  
3. 厚生年金基金制度…厚生年金保険の給付の一部を企業年金で代行している制度  
4. 適格年金制度…信託銀行又は生命保険会社との間に、退職年金の支給を目的とした信託契約又は生命保険契約を結び、その掛金が税法上、損金として認められている制度(平成24年3月末をもって廃止)  
5. 確定給付企業年金制度…拠出した掛金の累計額とその運用収益で、あらかじめ給付額が決定される年金制度  
6. 確定拠出年金制度…拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を基に給付額が決定される年金制度(掛金を確定して、給付は運用次第)

## 設問6) 従業員の募集・採用・定着についてお答え下さい。

①貴事業所では、新卒者の採用を、どのように行っていますか(1つだけに○)。

1. 毎年、新卒者を採用している      2. 数年おきに、新卒者を採用している      3. 新卒者の定期採用はしてない

②貴事業所では、過去3年間に中途採用を行いましたか(どちらか1つだけに○)。

1. 行った      2. 行わなかった

③過去3年間に新卒採用、中途採用それぞれについて、必要な人数を採用できていますか(それぞれ1つだけに○)。

- |        |              |                   |                |                |
|--------|--------------|-------------------|----------------|----------------|
| (1) 新卒 | 1. 十分採用できている | 2. 十分ではないが採用できている | 3. あまり採用できていない | 4. 採用活動を行っていない |
| (2) 中途 | 1. 十分採用できている | 2. 十分ではないが採用できている | 3. あまり採用できていない | 4. 採用活動を行っていない |

④これまでの従業員採用にあたって、どのような募集方法が特に効果的でしたか。

新卒、中途それぞれについて、特に効果的であった選択肢の番号を右枠の1~12の中から3つまでを左の太枠内にご記入下さい

- |        |                      |                      |                      |              |             |                  |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------|-------------|------------------|
| (1) 新卒 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 1. ハローワーク    | 2. 民間職業紹介所  | 3. 求人情報誌         |
| (2) 中途 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 4. 求人情報サイト   | 5. 自社ホームページ | 6. 新聞・チラシ等の求人広告  |
|        |                      |                      |                      | 7. ヘッドハンティング | 8. 取引先の紹介   | 9. 親族・知人の紹介      |
|        |                      |                      |                      | 10. 合同会社説明会  | 11. 学校への求人  | 12. その他 (      ) |

⑤貴事業所の若手従業員(35歳未満)の定着率は同業他社と比べてどうですか(1つだけに○)。

1. 良い方である      2. 同じぐらいである      3. 悪い方である

⑥若手従業員の定着のため、どのようなことを行っていますか(該当するものすべてに○)。

1. 休暇を取りやすくしている      2. 残業を少なくしている      3. 福利厚生を充実      4. 育児等の家庭の事情に配慮  
5. 作業環境を改善した      6. 教育・訓練の充実      7. 自己啓発に対する支援      8. 若手の意見・提案の採用  
9. 仕事のやりがいを教えている      10. 賃金を引き上げた      11. 退職金制度の導入・改善      12. その他 (      )

## 設問7) 高年齢者の雇用についてお答え下さい。

①貴事業所の定年年齢は何歳ですか(1つだけに○)。

1. 60歳      2. 61歳      3. 62歳      4. 63歳      5. 64歳      6. 65歳以上      7. 定年は定めていない

②貴事業所は定年後の継続雇用制度を導入していますか(1つだけに○)。

1. 勤務延長制度のみを導入      2. 再雇用制度のみを導入      3. 勤務延長・再雇用制度両方を導入      4. 導入していない

※1. 2. 3. に○をした事業所は下記の③へ

③継続雇用制度を導入している場合、制度の対象とする高年齢者の基準を設けていますか(1つだけに○)。

1. 希望者全員を対象とし基準は設けていない      2. 労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている  
3. 就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている

[注] 65歳までの継続雇用関係について、就業規則により基準を定める場合は、中小企業においては平成23年3月末までの経過措置

④高年齢者(60歳以上)の雇用にあたって、どのようなことが課題となっていますか(該当するものすべてに○)。

1. 役職や人事制度の見直し      2. 賃金体系や水準の見直し      3. 業務や作業内容の見直し      4. 退職金(年金)制度の見直し  
5. 勤務体系や勤務時間の見直し      6. 心身の健康面の配慮      7. 以前の部下や若手との関係      8. 若年者の雇用・採用の手控え  
9. その他 (      )      10. 特に課題となることはない

⑤高年齢者(60歳以上)に、どのようなことを期待していますか(該当するものすべてに○)。

1. 技術・技能を活かすこと      2. 技術・技能の承継をすること      3. 経験・人脈を活かすこと  
4. 人材不足を補うこと      5. 今までと変わらない仕事をする      6. その他 (      )

## 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最低賃金が従来と比べて大きく引き上げられましたが、経営上マイナスの影響がありますか(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

※1. 2. に○をした事業所は下記の②へ

②影響ある場合、どのような対応をしていますか(該当するものすべてに○)。

1. 生産性向上の努力をした      2. 労働時間を短くした      3. パート・アルバイトを減らした  
4. 新規雇用を控えた      5. 事業を縮小した      6. 業務を外注した  
7. 商品・サービスの価格を上げた      8. 特に何もしていない      9. 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20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20年6月支給額）をご記入下さい。

学 卒	採用予定人数 (人) (平成20年3月卒)	採用した人数 (人) (平成20年3月卒)	1人当たり 平均初任給額 (円)	
			採用予定	採用実績
高校卒	技術系			
	事務系			
専門学校卒	技術系			
	事務系			

学 卒	採用予定人数 (人) (平成20年3月卒)	採用した人数 (人) (平成20年3月卒)	1人当たり 平均初任給額 (円)	
			採用予定	採用実績
短大卒 (含高専)	技術系			
	事務系			
大学卒	技術系			
	事務系			

[注] (1) 平成20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21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20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. 引上げた      2. 引下げた      3. 今年は実施しない（凍結）  
 4. 7月以降引上げる予定      5. 7月以降引下げの予定      6. 未定

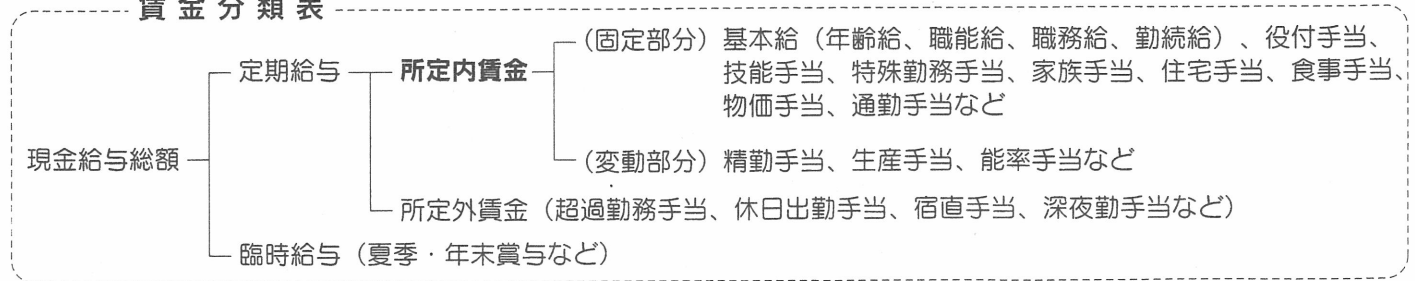
※上記の1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

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〕をご参考下さい。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. 引上げた」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. 引下げた」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) パートタイマー、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20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21年1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 **シンソー印刷株式会社**

〒161-0032 東京都新宿区中落合1-6-8

電話 03-3950-7221 (大代表)