

平成21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

一昨年秋以降の金融危機により世界経済は急速に悪化し、我が国経済も厳しい状況が続いている。景況は最悪期を脱し、緩やかに持ち直しつつあると言われているが、急激な円高の進展とデフレの影響により、景気の先行きは不透明感が強まっている。

特に中小企業の経営環境は、売上の減少が続く中での価格競争の激化など、極めて厳しい状況下に置かれており、資金繰りや雇用の維持にも支障を生じている。

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46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、雇用調整やパートタイマーの活用についてなど、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22年3月

東京都中小企業団体中央会

目 次

I	平成21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)	経営上の障害	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.	従業員の教育訓練	10
(1)	教育訓練の方法	10
(2)	教育訓練の目的	11
(3)	対象としている従業員	12
(4)	従業員の自己啓発を促進するための支援措置	12
(5)	教育訓練実施上での問題	12
6.	雇用調整（労働力の調整）	13
(1)	従業員の削減を伴う雇用調整の有無	13
(2)	従業員の雇用を維持するための措置	13
(3)	雇用調整に関する助成金利用の有無	14
(4)	助成金利用の際の障害の有無	15

7. パートタイマーの活用	15
(1)最も人数が多いパートタイマーの1日の所定労働時間	15
(2)最も人数が多いパートタイマーの1週間の勤務日数	16
(3)パートタイマーの継続勤続年数	16
(4)パートタイマーの主な業務	16
(5)パートタイマーの雇用管理	17
(6)パートタイマーを活用する上での課題	17
8. 新規学卒者の採用	18
(1)平成21年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績及び平均初任給額	18
(2)平成22年3月の新規学卒者の採用計画	19
9. 賃金改定	19
(1)賃金改定の実施状況	19
(2)平均所定内賃金及び平均昇給額・昇給率	20

<付属資料>

平成21年度中小企業労働事情実態調査票	27
---------------------	----

I 平成21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21年7月1日現在

4. 調査実施期間

平成21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・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21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419事業所で、有効回答率27.9%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379と、全体の90.5%を占めており、さらに30人未満の事業所では261と、全体の62.3%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	137 (32.7)	124 (29.6)	118 (28.2)	40 (9.5)	419 (100)
製造業計	63 (30.3)	59 (28.4)	62 (29.8)	24 (11.5)	208 (100)
非製造業計	74 (35.1)	65 (30.8)	56 (26.5)	16 (7.6)	211 (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15,198人であり、男性11,233人(73.9%)、女性3,965人(26.1%)で、1事業所当たりの平均従業員数は36.3人である。

「製造業」の合計は8,511人で、男性は6,310人(74.1%)、女性は2,201人(25.9%)となっており、208事業所の1事業所当たりの平均従業員数は40.9人である。「非製造業」の合計は6,687人で、男性は4,923人(73.6%)、女性は1,764人(26.4%)となっており、211事業所の1事業所当たりの平均従業員数は31.7人である。平均従業員数を対前年度比で見ると、全体で2.3人、製造業、非製造業ではともに1.9人と、いずれも増加している。

(1) 雇用形態

従業員の雇用形態別構成は全体で、「正社員」が13,240名(83.4%)、「パートタイム労働者」が1,699名(10.7%)、「アルバイト・その他」が776名(4.9%)、「派遣」が158名(1.0%)であった。男女別にみると、男性は「正社員」が10,379名(90.4%)、「アルバイト・その他」が565名(4.9%)、「パートタイム労働者」が450名(3.9%)、「派遣」が88名(0.8%)で、女性は「正社員」が2,861名(65.2%)、「パートタイム労働者」が1,249名(28.4%)、「アルバイト・その他」が211名(4.8%)、「派遣」が70名(1.6%)となっている。

雇用形態の構成を対前年度比で見ると、全体で正社員が0.8ポイント減少しており、特に女性は3.3ポイントと大きく減少している。また、女性のパートタイム労働者は4.3ポイント増で、大幅に増加していることから、女性労働者の非正規化が進んでいるものと思われる。

(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3,730人(25.0%)で最も多く、次いで「25～34歳」が3,362人(22.5%)、「45～54歳」が2,925人(19.6%)、「55～59歳」が1,775人(11.9%)、「60～64歳」が1,241人(8.3%)、「24歳以下」が1,078人(7.2%)、「65歳以上」が822人(5.5%)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：%)

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 (注)
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
平成21年	7.2	22.5	25.0	19.6	11.9	8.3	5.5	(100)	25.7
1～9人	2.9	11.0	21.3	17.9	17.1	16.3	13.5	(100)	46.9
10～29人	3.0	18.4	24.1	22.1	13.5	10.4	8.5	(100)	32.4
30～99人	6.1	23.7	24.9	19.6	11.4	8.7	5.6	(100)	25.7
100～300人	10.5	24.1	25.8	18.8	11.2	6.2	3.4	(100)	20.8

(注) 「高齢者雇用率」の高齢者とは、年齢が55歳以上の者

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傾向を示している。これに対して、「55歳以上」の高齢者雇用率を規模別にみると、「1～9人」は46.9%、「10～29人」は32.4%、「30～99人」は25.7%、「100～300人」では20.8%となっており、高齢者雇用率は、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25.8%、「25～34歳」が21.9%、「45～54歳」が20.1%、「55～59歳」が12.1%、「60～64歳」が8.4%、「24歳以下」が6.3%、「65歳以上」が5.4%の順となっている。女性は「25～34歳」が24.3%、「35～44歳」が22.7%、「45～54歳」が18.0%、「55～59歳」が11.2%、「24歳以下」が9.9%、「60～64歳」が8.1%、「65歳以上」が5.8%の順となっており、「55歳以上」の高齢者雇用率は、男性で25.9%、女性で25.1%であ

った。

①女性常用労働者比率

女性の雇用比率は全体で、「20～30%未満」と回答のあった事業所が24.8%、「10～20%未満」が24.1%、「30～50%未満」が19.1%、「50～70%未満」が12.9%、「10%未満」が8.4%、「0%」が6.9%、「70%以上」が3.8%となっており、全体の平均は26.1%となっている。製造業の平均は25.9%、非製造業の平均は26.4%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63.7%で、次いで「サービス業」の37.0%、「その他の製造業」の34.7%、「食料品製造業」の32.7%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11.7%、「窯業・土石製品製造業」の13.9%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1,699人であり、男性450人(26.5%)、女性1,249人(73.5%)で、1事業所当たりの平均パートタイム労働者数は4.1人となっている。

また、製造業の総数は931人で、男性206人(22.1%)、女性725人(77.9%)となっており、1事業所当たり4.5人である。非製造業の総数は768人で、男性244人(31.8%)、女性524人(68.2%)となっており、1事業所当たり3.6人である。なお、パートタイム労働者を多く雇用している業種は全体で、「食料品製造業」(35.1%)、「サービス業」(26.7%)、「その他の製造業」(13.7%)の順となっている。

③パートタイム労働者比率

パートタイム労働者の比率を全体についてみると、「0%」が194事業所(46.3%)、次いで「10%未満」が92事業所(22.0%)、「10～20%未満」が50事業所(11.9%)、「30～50%未満」が28事業所(6.7%)、「20～30%未満」が27事業所(6.4%)、「50～70%未満」が17事業所(4.1%)、「70%以上」が11事業所(2.6%)となっており、全体の平均は10.7%である。

製造業の平均は10.4%、非製造業の平均は11.1%となっており、大きな差はない。

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、平成19年度は再び減少に転じた。前年度は若干の上昇となったが、本年度は、また減少となった。(表3)

表3 労働組合の組織化状況 [(S・A) n=419]

(事業所数、()内の単位は%)

業種 \ 労組の有無	労組あり	労組なし	合計
業種計	19 (4.5)	400 (95.5)	419 (100)
製造業	14 (6.7)	194 (93.3)	208 (100)
非製造業	5 (2.4)	206 (97.6)	211 (100)

労働組合の組織化率を規模別でみると、全体では「1～9人」規模が1.5%、「10～29人」規模が1.6%、「30～99人」規模が5.9%、「100～300人」規模が20.0%となっており、規模の大きさに比例して組織化率が高い。

業種別で組織化率の高さをみると、「窯業・土石製品製造業」（30.0%）、「機械器具製造業」（11.8%）、「運輸業」（9.5%）の順となっている。

3. 経営に関する事項

(1) 現在の経営状況

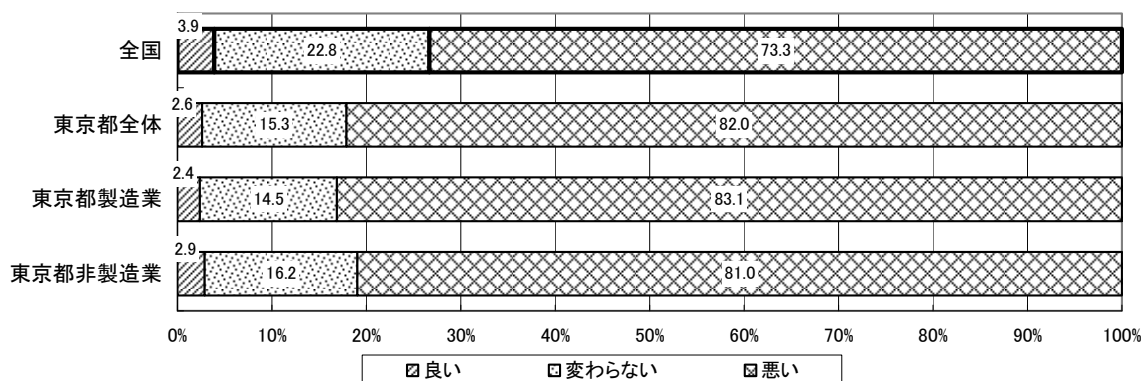
経営状況を全体でみると、「悪い」が82.0%、「変わらない」が15.3%、「良い」が2.6%の順であった。

その割合を前年度と比べると、「悪い」は27.4ポイントの大幅増、「変わらない」は18.7ポイント減、「良い」は8.4ポイント減となっており、経営状況は大幅に悪化している。

「悪い」を規模別でみると、「1～9人」で87.5%（対前年度比25.3ポイント増）、「10～29人」で84.6%（同26.7ポイント増）、「30～99人」で74.6%（同26.6ポイント増）、「100～300人」で77.5%（同48.9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100%、「木材・木製品製造業」が92.3%、「窯業・土石製品製造業」が90.0%の順となっている。（図1）

図1 現在の経営状況 [(S・A) n=417]



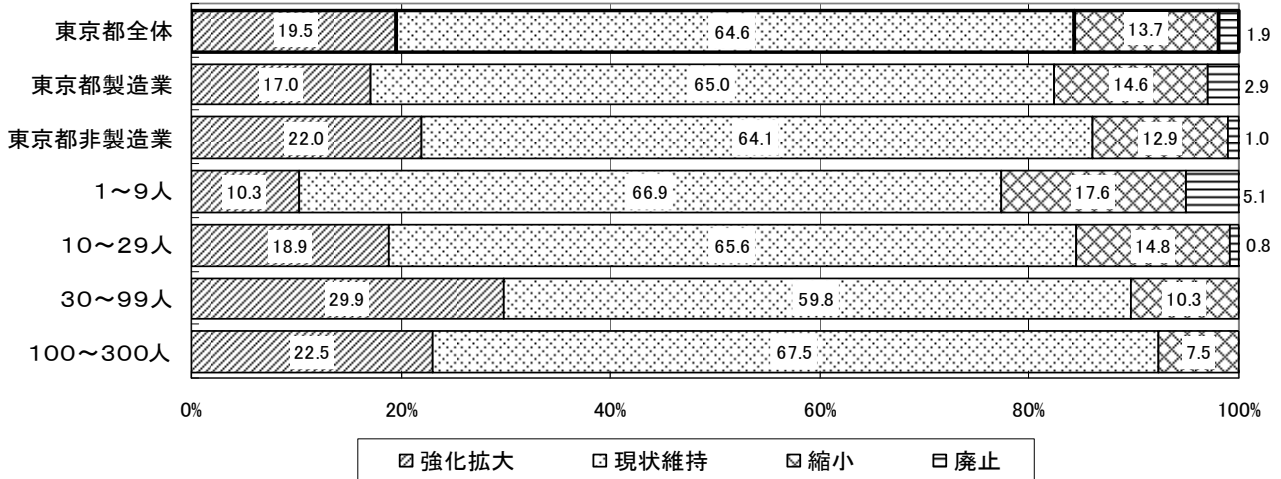
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」が64.6%、「強化拡大」が19.5%、「縮小」が13.7%、「廃止」が1.9%の順であった。

前年度と比較すると、「強化拡大」は2.7ポイント減、「現状維持」は±ゼロ、「縮小」が2.6ポイント増、「廃止」が0.2ポイント減となっており、厳しい経営環境から、中小企業の経営マインドも奮わない状況にあるものと思われる。

規模別で見ると、「強化拡大」と回答した事業所は、「30～99人」規模が最も多く29.9%、最も少ない「1～9人」規模は10.3%にとどまっている。「縮小」と回答した事業所は、規模が小さいほど高い割合を示している。（図2）

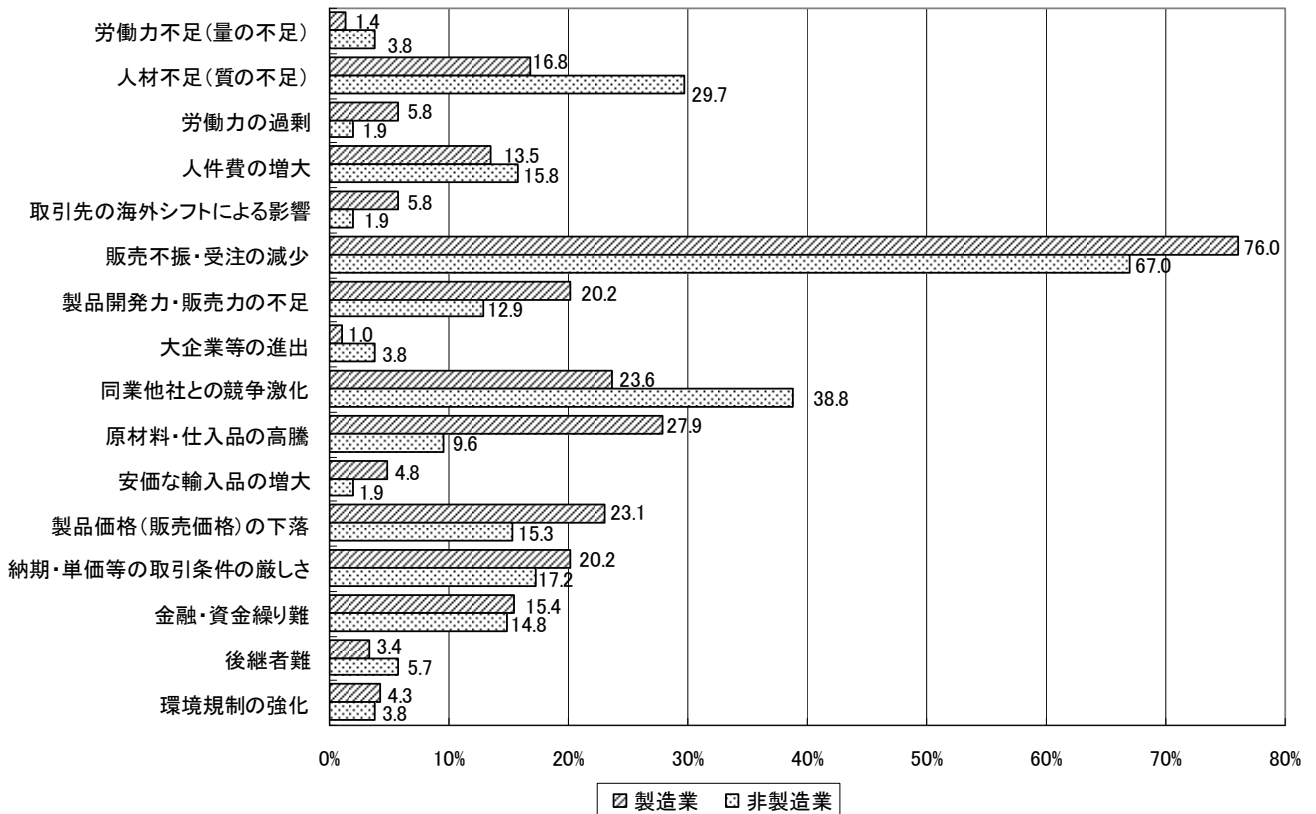
図2 主要事業の今後の方針 [(S・A) n=415]



(3) 経営上の障害

全体で見ると、経営上の障害（複数回答）は、「販売不振・受注の減少」が71.5%、次いで「同業他社との競争激化」が31.2%、「人材不足（質の不足）」が23.3%の順になっている。
 製造業では、「販売不振・受注の減少」が76.0%、次いで「原材料、仕入品の高騰」が27.9%、「同業他社との競争激化」が23.6%の順となっており、非製造業では、「販売不振・受注の減少」が67.0%、次いで「同業他社との競争激化」が38.8%、「人材不足（質の不足）」が29.7%と、全体でみた場合と同じ順となっている。（図3）

図3 経営上の障害 [(S・A) n=417]



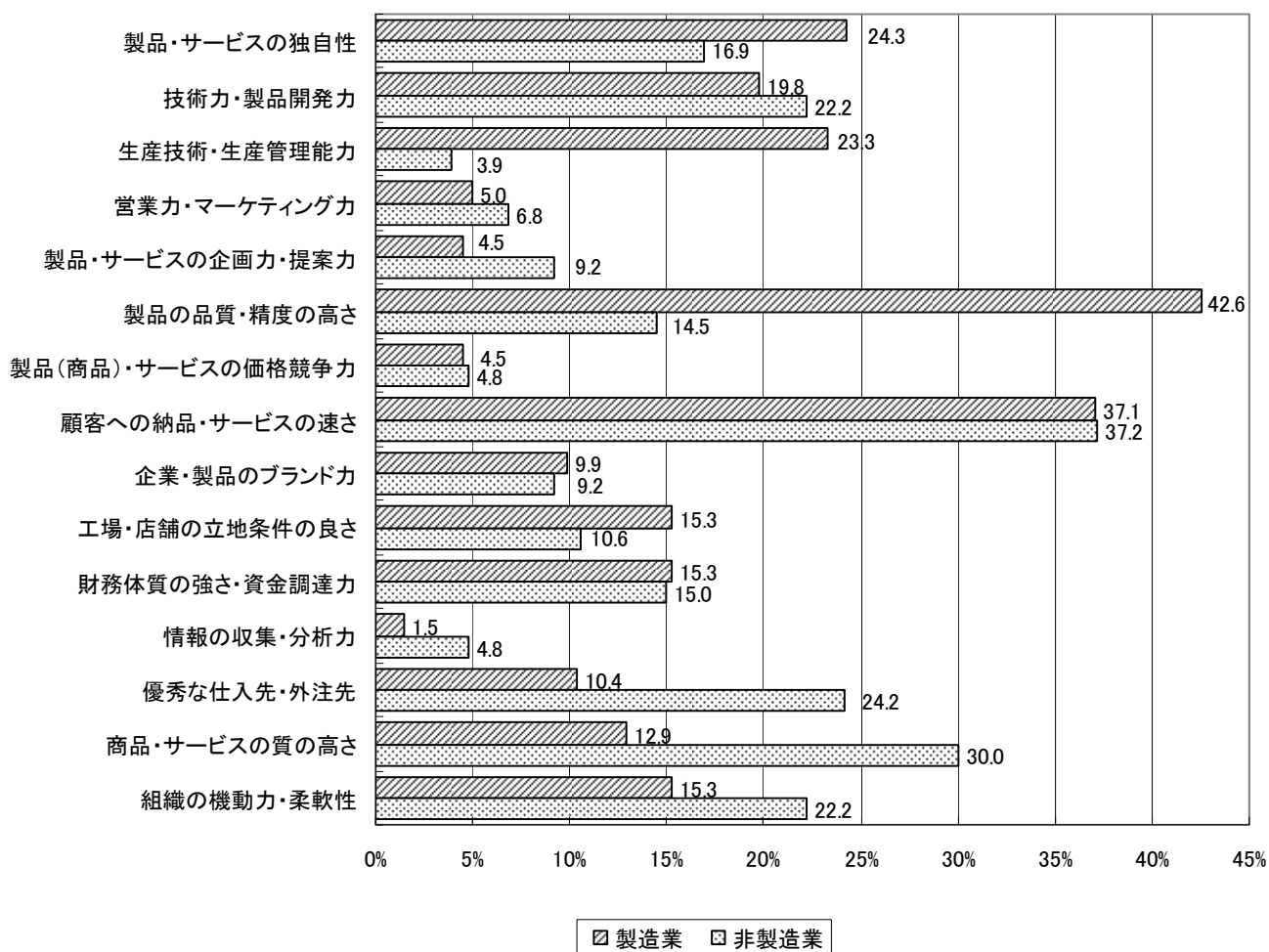
規模別にみると、1～9人規模では「販売不振・受注の減少」が74.1%、次いで「同業他社との競争激化」が25.9%、「製品価格（販売価格）の下落」が20.7%の順となっている。10～29人規模では「販売不振・受注の減少」が73.4%、「同業他社との競争激化」が31.5%、「人材不足（質の不足）」が23.4%の順で、30～99人規模も「販売不振・受注の減少」が66.9%、「同業他社との競争激化」が39.0%、「人材不足（質の不足）」が33.1%の順である。100～300人規模では「販売不振・受注の減少」が70.0%、次いで「納期・単価等の取引条件の厳しさ」が27.5%、「同業他社との競争激化」が25.0%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37.2%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が28.4%、「商品・サービスの質の高さ」が21.5%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を示すものといえる。

規模別にみると、1～9人、10～29人、30～99人のいずれの規模でも「顧客への納品・サービスの速さ」がそれぞれ32.1%、37.5%、43.2%で最も高く、100～300人規模では「顧客への納品・サービスの速さ」、「製品の品質・精度の高さ」が35.0%と同率で最も高くなっている。（図4）

図4 経営上の強み [(M・A) n=409]



4. 従業員の労働時間

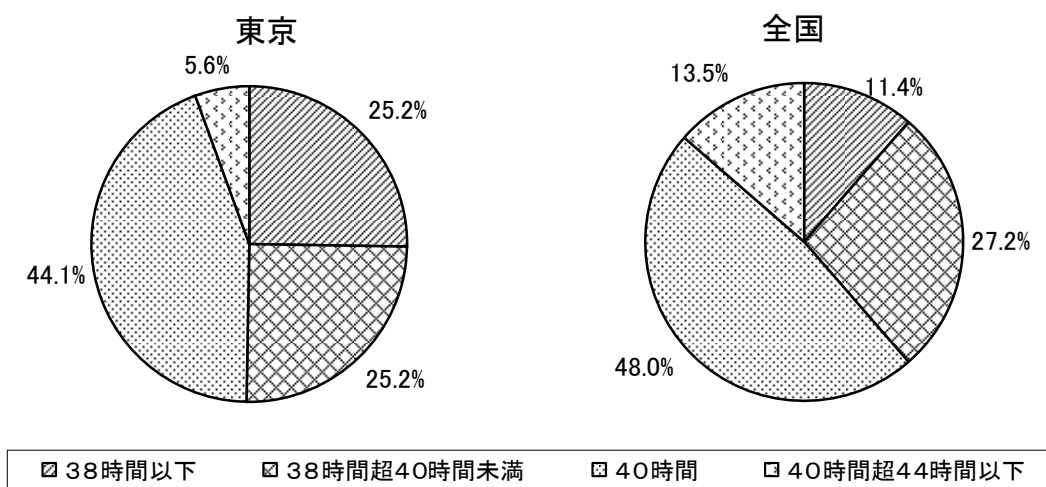
(1) 週所定労働時間

全体では、「40時間」が44.1%（前年度比1.9ポイント減）で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」、「38時間以下」が同率で25.2%（それぞれ同1.8、6.1ポイント増）、「40時間超44時間以下」が5.6%（同5.8ポイント減）の順となっている。

なお、「40時間超44時間以下」については特例事業場であることが考えられる。（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。

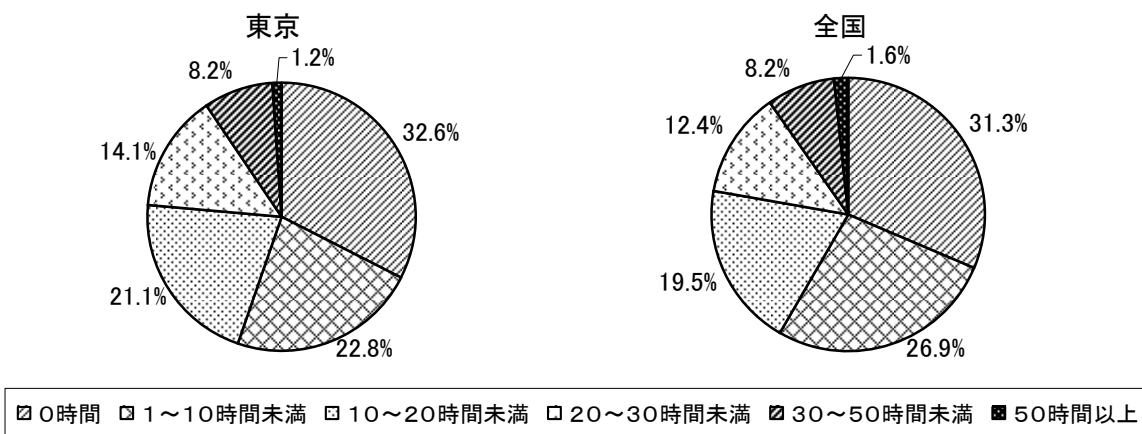
図5 週所定労働時間 [(S・A) n(東京都)=413、n(全国)=18,845]



(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32.6%（前年度比1.4ポイント増）で最も多く、次いで「1～10時間未満」が22.8%（同0.5ポイント減）、「10～20時間未満」が21.1%（同2.3ポイント増）、「20～30時間未満」が14.1%（同0.7ポイント減）、「30～50時間未満」が8.2%（同1.6ポイント減）、「50時間以上」が1.2%（同0.9ポイント減）の順となっている。（図6）

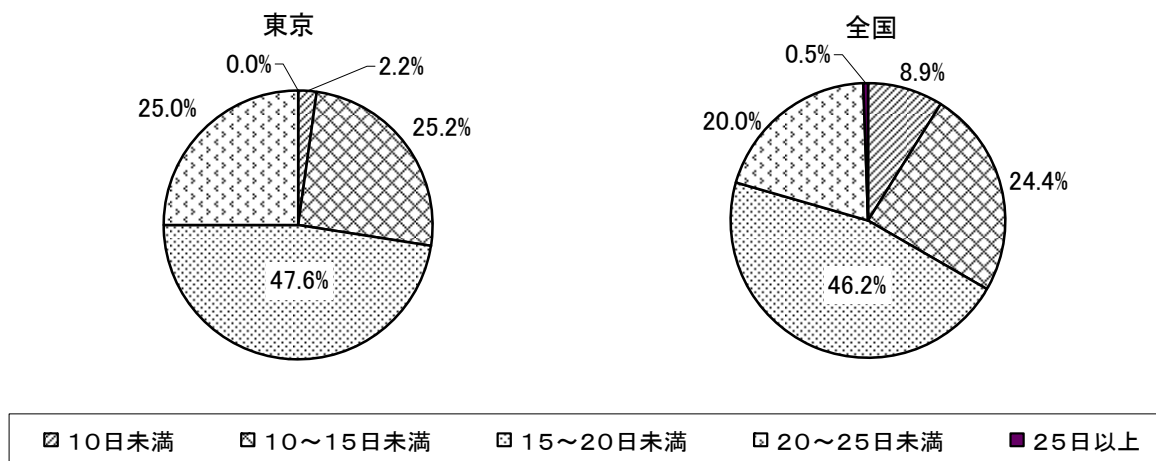
図6 月平均残業時間 [(S・A) n(東京都)=417、n(全国)=18,872]



(3) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数

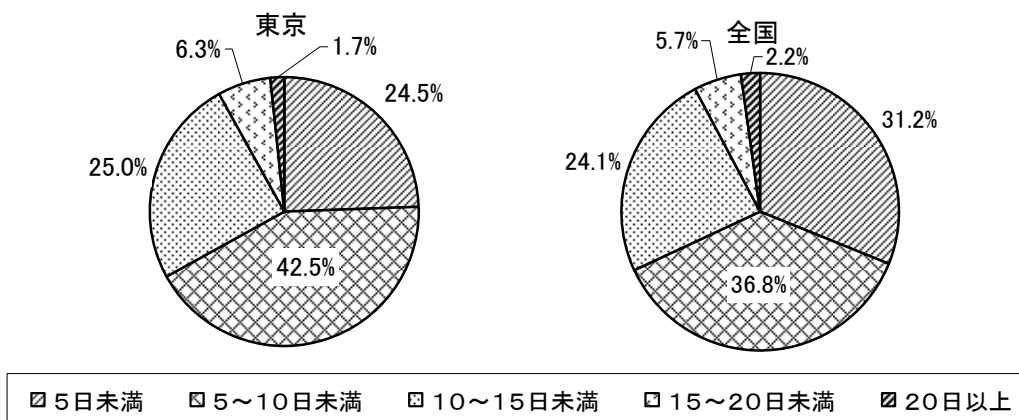
従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数については、「15～20日未満」が47.6%（前年度比5.0ポイント増）で最も多く、次いで「10～15日未満」が25.2%（同0.5ポイント減）、「20～25日未満」が25.0%（同4.8ポイント減）、「10日未満」が2.2%（同0.6ポイント増）となっている。（図7）

図7 年次有給休暇の平均付与日数 [(S・A) n(東京都)=412、(全国)=16,167]



また、従業員1人当たりの平均取得日数は、「5～10日未満」が42.5%（前年度比5.5ポイント増）で最も多く、次いで「10～15日未満」が25.0%（同2.9ポイント減）、「5日未満」が24.5%（同1.3ポイント減）、「15～20日未満」が6.3%（同0.2ポイント増）、「20日以上」が1.7%（同1.5ポイント減）であった。（図8）

図8 年次有給休暇の平均取得日数 [(S・A) n(東京都)=412、(全国)=16,167]



5. 従業員の教育訓練

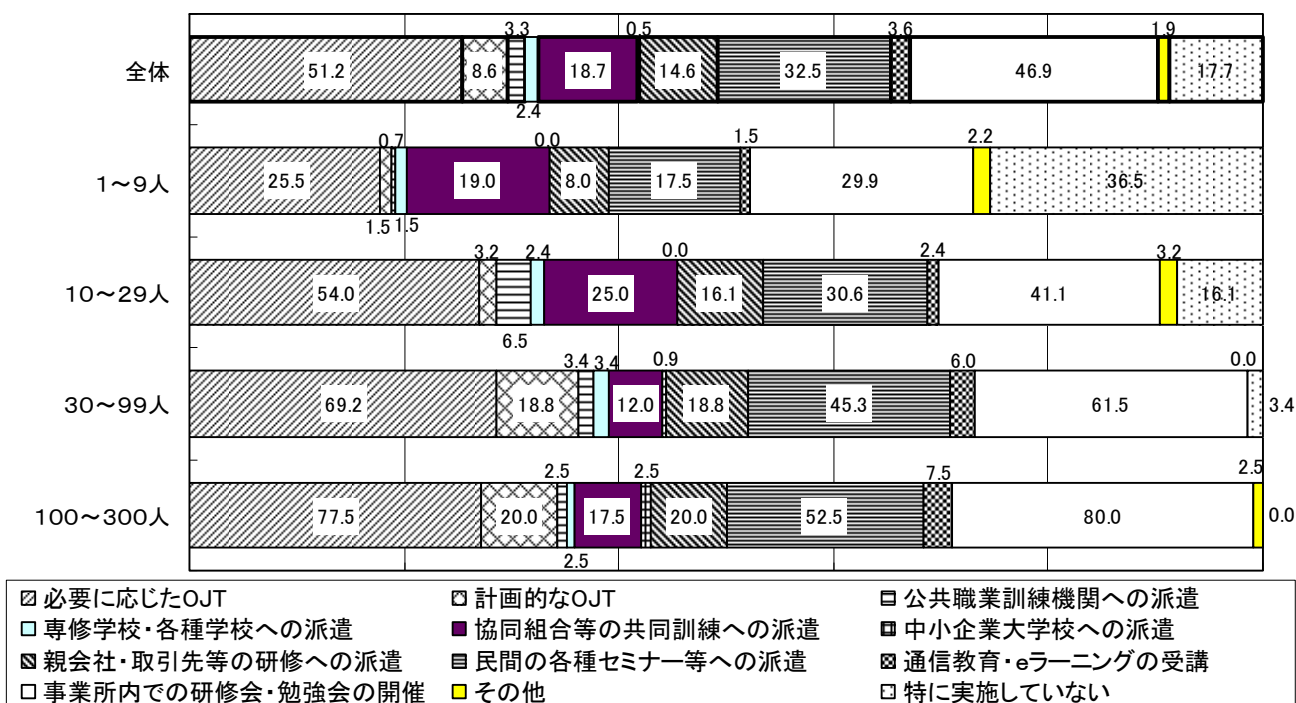
(1) 教育訓練の方法

従業員の教育訓練をどのような方法で実施しているか尋ねたところ、全体では「必要に応じたOJT」と回答した事業所が51.2%と最も多く、次いで「事業所内での研修会・勉強会の開催」が46.9%、「民間の各種セミナー等への派遣」が32.5%、「協同組合等の共同訓練への派遣」

が18.7%の順となっている。外部への派遣による教育訓練においては、協同組合等への派遣が2割近くに上っており、組合事業の活用が示される結果となっている。

なお、「特に実施していない」と回答した事業所は17.7%であった。(図9)

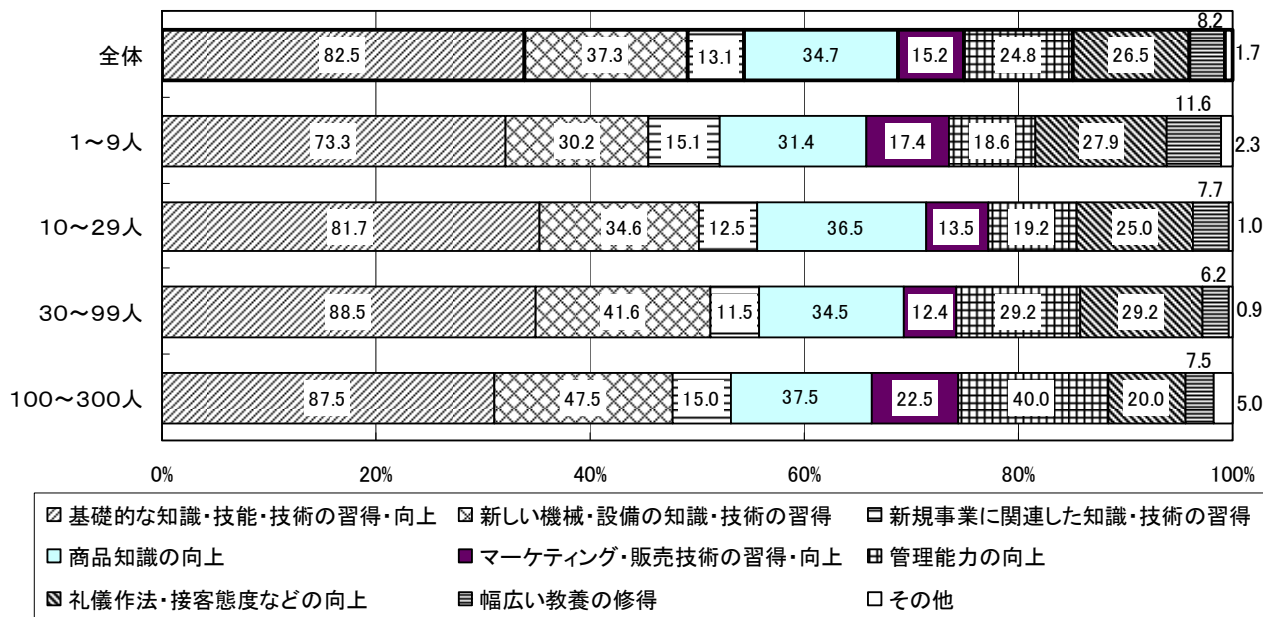
図9 教育訓練の方法 [(M・A) n=418]



(2) 教育訓練の目的

教育訓練の目的は全体で、「基礎的な知識・技能・技術の習得・向上」が82.5%と圧倒的に多く、次いで「新しい機械・設備の知識・技術の習得」が37.3%、「商品知識の向上」が34.7%、「礼儀作法・接客態度などの向上」が26.5%、「管理能力の向上」が24.8%の順となっている。(図10)

図10 教育訓練の目的 [(M・A) n=343]



(3)対象としている従業員

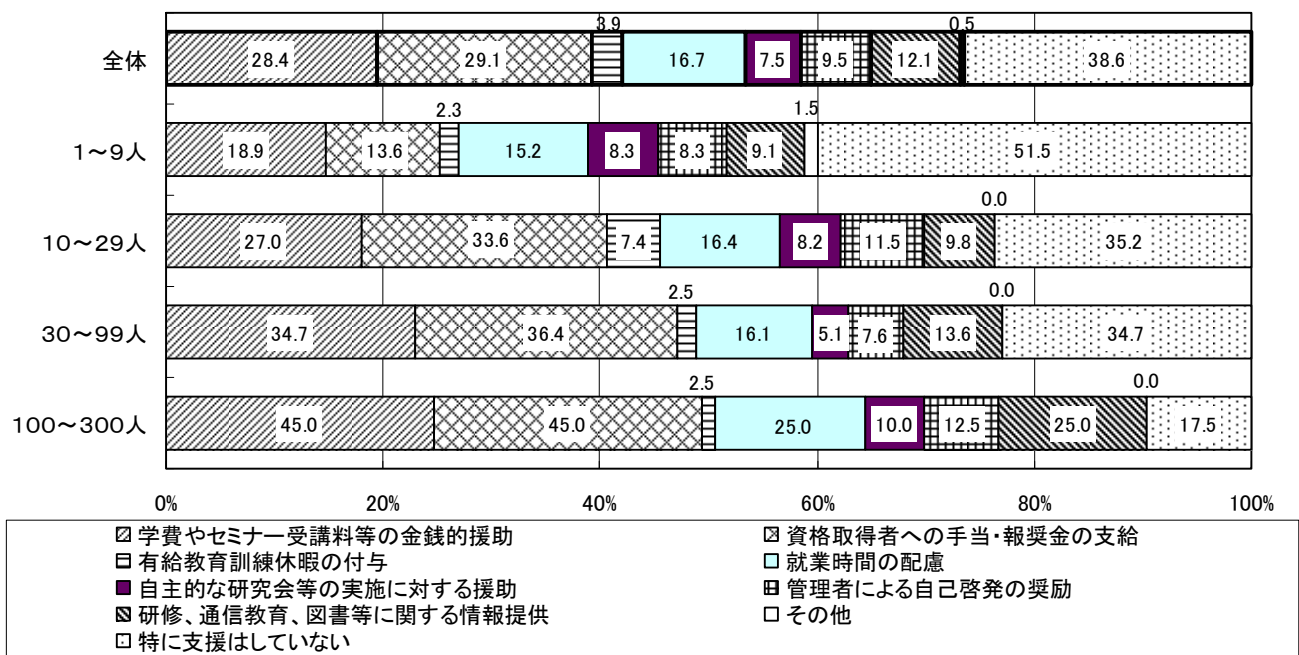
教育訓練の対象としている従業員は全体で、「中途採用社員」が50.6%と最も多く、次いで「新卒社員」が38.6%となっている。それらに続くのが「生産関係の技能者」(35.7%)、「管理・監督者」(33.9%)、「営業サービス関係社員」(31.9%)となっている。

(4)従業員の自己啓発を促進するための支援措置

従業員の自己啓発を促進するため、どのような支援を行っているか尋ねたところ、全体でみた場合は「特に支援はしていない」が38.6%と最も多いが、従業員規模の大きさに比例して「資格取得者への手当・報奨金の支給」や「学費やセミナー受講料等の金銭的援助」などを行っている事業所割合が高くなっている。10～29人規模以上の事業所の3分の1以上が「資格取得者への手当・報奨金の支給」措置を講じており、また、「学費やセミナー受講料等の金銭的援助」措置も、30～99人規模以上の事業所では、やはり3分の1以上が講じている。

従業員の自己啓発を促進する措置として、金銭的インセンティブを与えている中小企業が相当数あることがうかがえる結果となった。(図11)

図11 従業員の自己啓発を促進するための支援措置 [(M・A) n=412]



(5)教育訓練実施上での問題

従業員の教育訓練実施上の問題について尋ねたところ、全体では「対象従業員の時間的余裕がない」が38.9%と最も多く、次いで「特に問題はない」が31.7%、「教育訓練の成果が明確でない」が21.2%、「費用に見合った効果が上がらない」と「業務にあった内容のものが少ない」がともに16.9%と続いている。

6. 雇用調整（労働力の調整）

(1) 従業員の削減を伴う雇用調整の有無

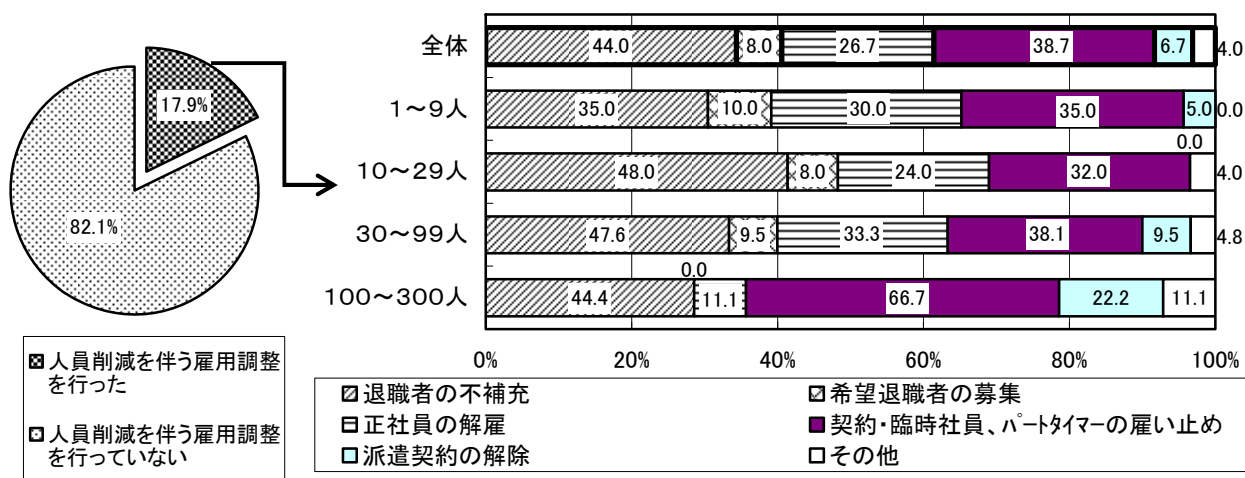
平成20年7月1日から同21年7月1日までの1年間で、経営上の理由で従業員の削減を伴う雇用調整の有無について尋ねたところ、全体で「人員削減を伴う雇用調整を行っていない」と回答した事業所割合が82.1%、「人員削減を伴う雇用調整を行った」と回答した事業所割合が17.9%となっている。

これを規模別にみると、「行った」と回答した事業所割合は「1～9人」規模が14.6%で最も少なく、「100～300人」規模が22.5%で最も多い。さらに、業種別でみた場合、「行った」が最も多いのは「運輸業」で33.3%、次いで「化学工業」（29.4%）、「その他の製造業」（28.1%）、「印刷・同関連業」（25.6%）、「木材・木製品製造業」（23.1%）の順となっている。

また、雇用調整を行った場合の削減方法は全体で、「退職者の不補充」が44.0%で最も多く、次いで「契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め」が38.7%、「正社員の解雇」が26.7%、「希望退職者の募集」が8.0%、「派遣契約の解除」が6.7%となっている。

大企業を中心に人員削減が取り沙汰されているが、中小企業においては8割以上が人員削減を行っておらず、雇用の維持に努める中小企業の経営姿勢が表れたものといえる。（図12）

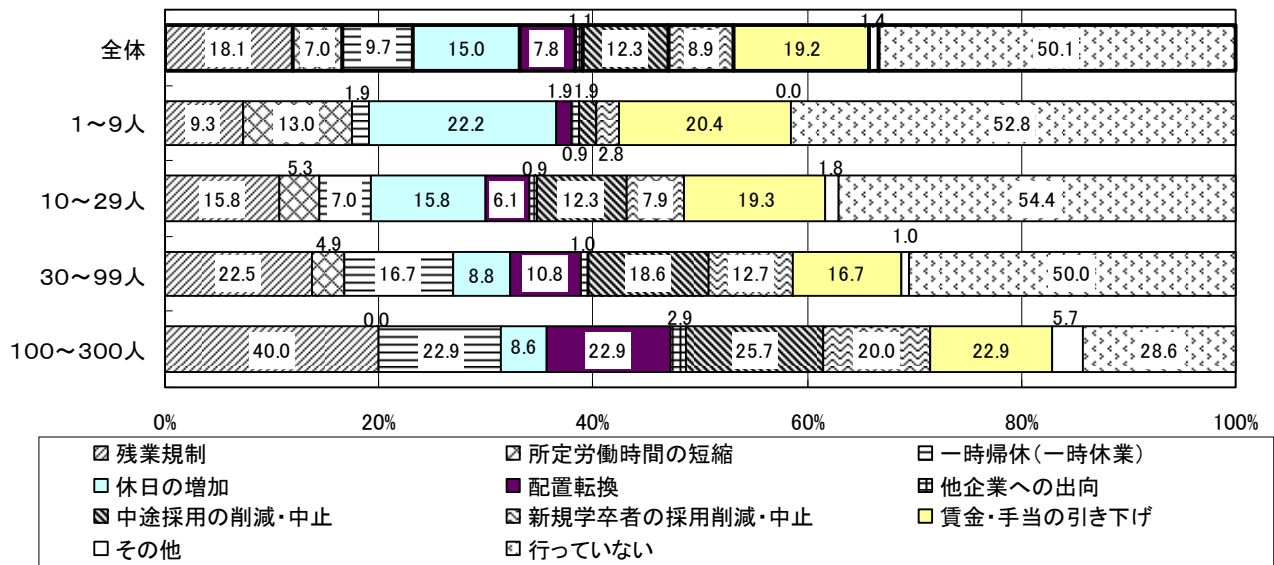
図12 雇用調整の有無とその削減方法 [有無(S・A) n=419、方法(M・A) n=75]



(2) 従業員の雇用を維持するための措置

平成20年7月1日から同21年7月1日までの1年間で、従業員の雇用を可能な限り維持するため、どのような措置を講じたか尋ねたところ、「雇用維持の取組みは行っていない」（50.1%）以外では、全体では「賃金・手当での引き下げ」が19.2%で最も多く、次いで「残業規制」が18.1%、「休日の増加」が15.0%、「中途採用の削減・中止」が12.3%となっている。（図13）

図 1 3 従業員の雇用を維持するための措置 [(M・A) n=359]



また、雇用の維持を図った理由は全体で、「必要な人材を確保しておくため」が最も多く59.4%、次いで「企業の責任として雇用を守るため」が52.9%となっている。

規模別にみても、これら二つの理由が主だったものである。

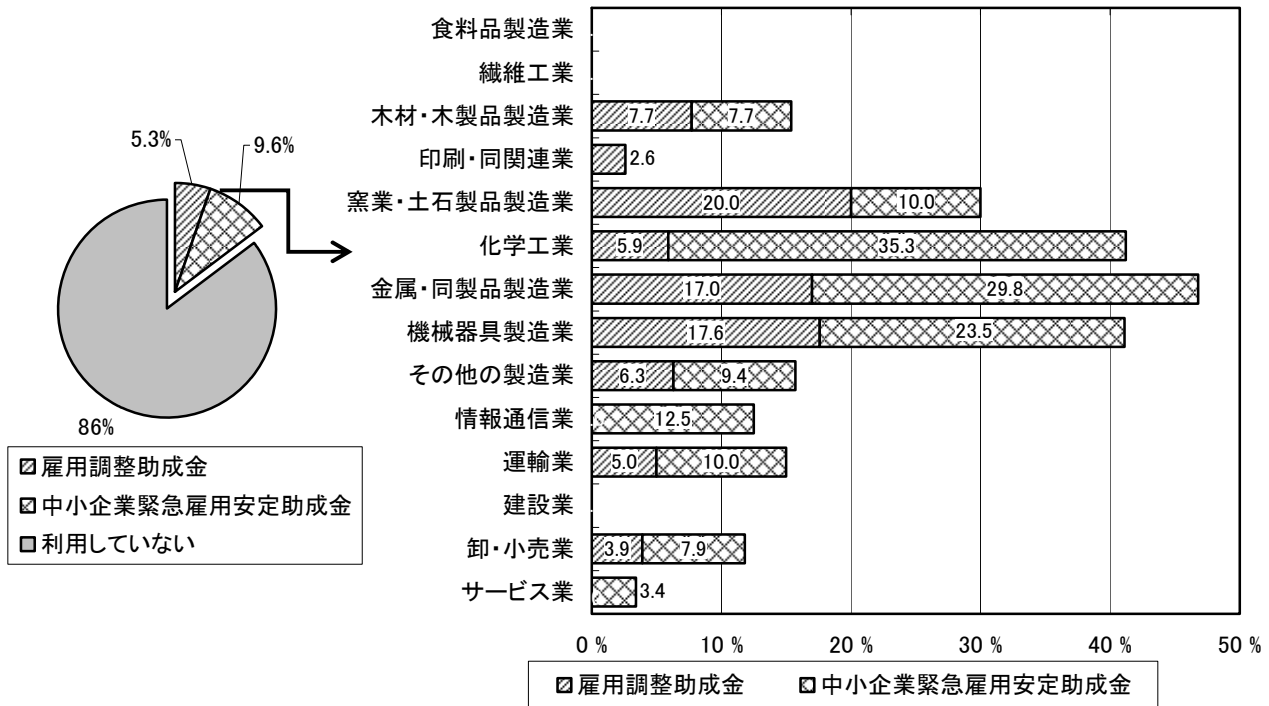
(3) 雇用調整に関する助成金利用の有無

平成20年7月1日から同21年7月1日までの1年間で、雇用調整に関する助成金利用の有無について尋ねたところ、全体で「利用していない」が86.0%を占めている。「中小企業緊急雇用安定助成金」を利用したと回答した企業は9.6%、「雇用調整助成金」を利用したと回答した企業は5.3%にとどまっている。

これを規模別にみると、従業員の多さに比例して助成金利用の割合が高い。「100~300人」規模では、「中小企業緊急雇用安定助成金」を利用したと回答した企業は20.0%、「雇用調整助成金」を利用したと回答した企業は10.0%となっている。

業種別でみると全体の傾向とは大きく異なり、「中小企業緊急雇用安定助成金」を利用したと回答した企業が「化学工業」で35.3%、「金属・同製品製造業」で29.8%、「機械器具製造業」が23.5%と高い割合となっている。「雇用調整助成金」を利用したと回答した企業は「窯業・土石製品製造業」(20.0%)、「機械器具製造業」(17.6%)、「金属・同製品製造業」(17.0%)が高い。(図14)

図14 雇用調整に関する助成金利用の有無 [(M・A) n=415]



また、助成金の対象となった措置は全体で、「従業員の休業」が圧倒的に多く96.5%、次いで「残業時間の削減」が14.0%、「事業所内での教育訓練」が10.5%、「外部訓練機関への派遣」が7.0%、「事業主団体等での委託訓練」が3.5%となっている。

(4) 助成金利用の際の障害の有無

雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を利用する際、または利用を検討した際の障害の有無について尋ねたところ、全体で「特になし」(64.7%)を除き、「書類作成など申請手続きが煩雑である」が最も多く21.2%、次いで「支給内容がわかりにくい」が16.0%、「申請から受給までに時間がかかる」が14.1%、「支給要件が厳しい」が10.5%となっている。

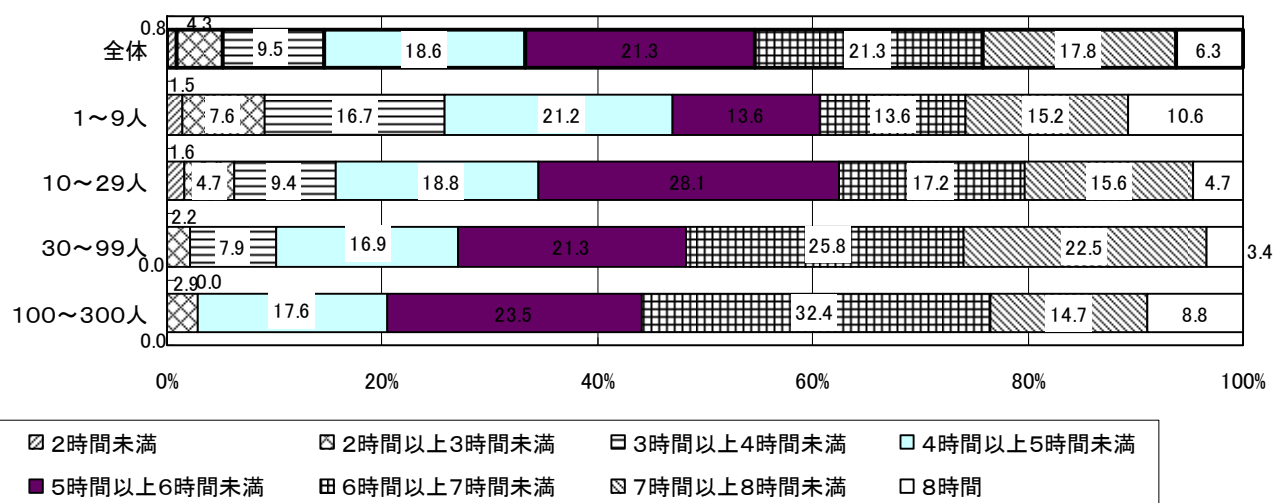
なお、規模の大小にかかわらず、「書類作成など申請手続きが煩雑である」を障害として回答した割合が最も多い結果となったが、併せて、中小企業にとっての利用要件の充足の困難化があると考えられる。

7. パートタイマーの活用

(1) 最も人数が多いパートタイマーの1日の所定労働時間

パートタイマーの1日の所定労働時間は、何時間の人が最も多いか尋ねたところ、全体で「5時間以上6時間未満」、「6時間以上7時間未満」がともに21.3%で最も多く、次いで「4時間以上5時間未満」が18.6%、「7時間以上8時間未満」が17.8%となっている。(図15)

図 15 最も人数が多いパートタイマーの1日の所定労働時間 [(S・A) n=253]



(2) 最も人数が多いパートタイマーの1週間の勤務日数

パートタイマーの1週間の勤務日数は、平均何日の人が最も多いか尋ねたところ、全体で「5日以上」が最も多く45.6%を占め、以下「4日」、「3日」、「2日」、「1日」の順であった。(図16)

(3) パートタイマーの継続勤務年数

パートタイマーの継続勤務年数は、平均何年位か尋ねたところ、全体で「3年以上」が最も多く63.2%となっている。そして、1週間の勤務日数と同様、「2年以上3年未満」、「1年以上2年未満」というように勤務年数が長い順になった。(図17)

図 16 1週間の勤務日数 [(S・A) n=252]

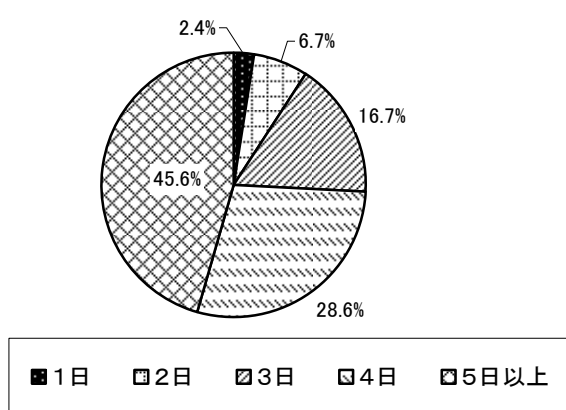
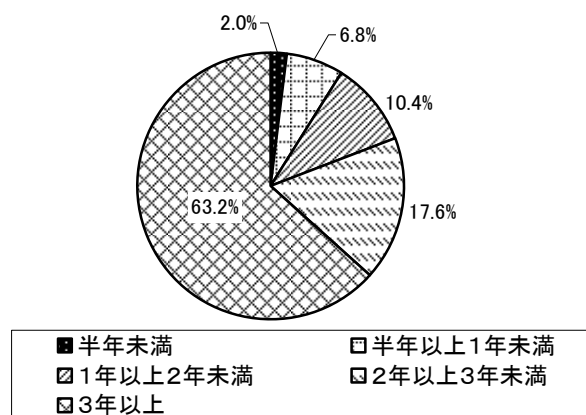


図 17 継続勤務年数 [(S・A) n=250]



(4) パートタイマーの主な業務

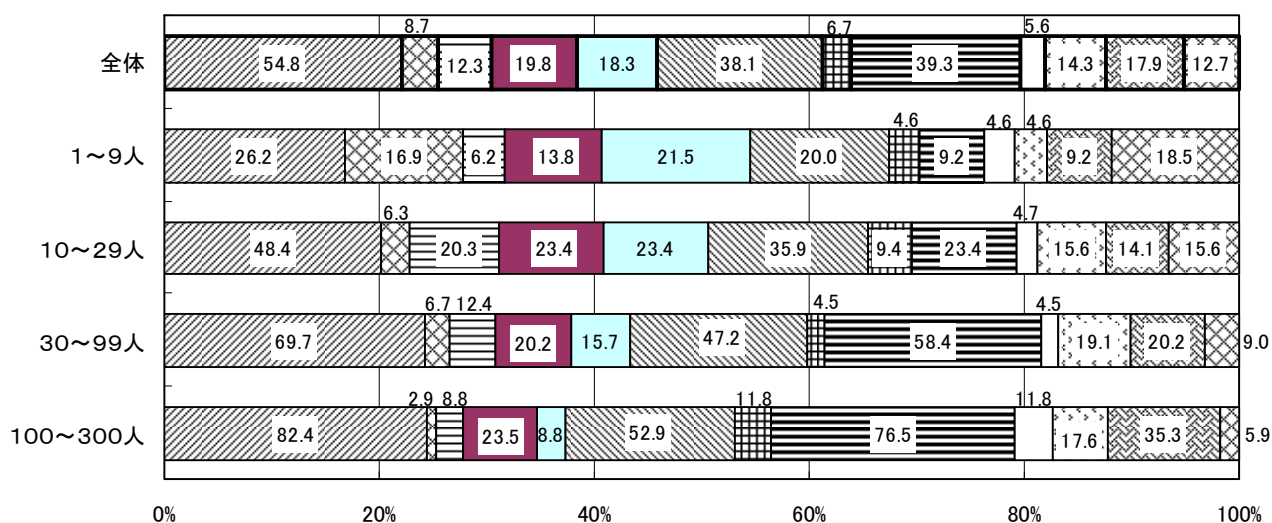
パートタイマーが主として行っている業務は、「正社員の補助業務」が50.0%と最も多く、「正社員とは違う独立した業務」(24.6%)、「正社員と同じ業務」(24.2%)が、ほぼ同率であった。

(5) パートタイマーの雇用管理

パートタイマーを活用するため、どのような雇用管理を行っているか尋ねたところ、全体で最も多いのは「労働条件を文書で明示している（就業規則含む）」（54.8%）であるが、それに続いては「年次有給休暇を取得させている」で39.3%、次いで「賞与を支給している」が38.1%、「定期昇給を行っている」が19.8%、「職務に応じた手当を支給している」が18.3%となっている。

規模別にみると、「1～9人」規模では、賞与や手当の支給といった金銭面での雇用管理のほか「職場の責任ある地位に登用している」が高い率であるのに対し、「30～99人」規模以上では、「福利厚生施設を利用させている」が高い率となっている。（図18）

図18 パートタイマーの雇用管理 [(M・A) n=252]

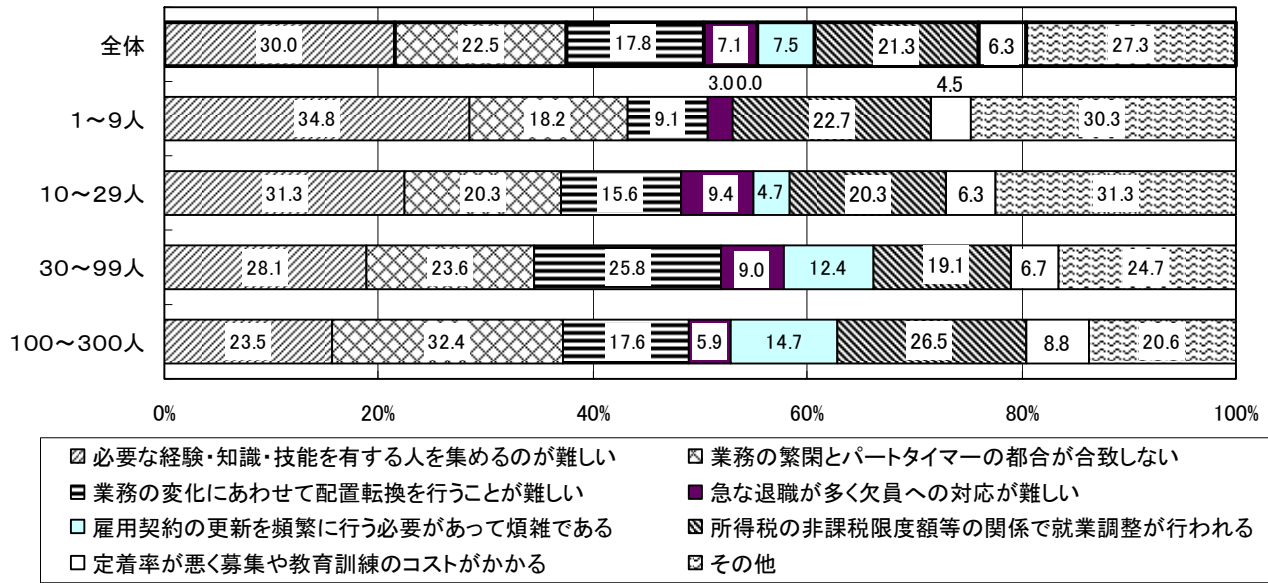


- ☒ 労働条件を文書で明示している(就業規則含む)
- ☐ 希望者を正社員に転換している
- ☐ 職務に応じた手当を支給している
- ☒ 退職金制度を設けている
- ☐ 育児休業・介護休業を取得させている
- ☒ 福利厚生施設を利用させている
- ☒ 職場の責任ある地位に登用している
- 定期昇給を行っている
- ☒ 賞与を支給している
- ☒ 年次有給休暇を取得させている
- ☒ 職務等に応じて正社員と同じ教育訓練をしている
- ☒ その他

(6) パートタイマーを活用する上での課題

パートタイマーを活用する上で、どのようなことが課題となっているか尋ねたところ、「その他」（27.3%）を除き、最も多いのは「必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい」で30.0%、次いで「業務の繁忙とパートタイマーの都合が合致しない」が22.5%、「所得税の非課税限度額等で就業調整が行われる」が21.3%となっている。（図19）

図 19 パートタイマーを活用する上での課題 [(M・A) n=253]



8. 新規学卒者の採用

(1) 平成21年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績及び平均初任給額

平成21年3月の新規学卒者の採用予定人数、採用実績及び1人当たりの平均初任給額（平成21年6月支給額）についてみると、いずれの学卒でも、前年度より採用予定人数は少なかったものの、採用実績人数は、ほぼ前年度を上回り高い充足率となっている。（表4）

表4 新規学卒者の採用状況等及び平均初任給額

学卒別	項目	採用予定人数 (人)	採用実績人数 (人)	充足率 (%)	平均採用人数 (人)	平均初任給額(円)	
						上段：単純平均	下段：加重平均
高校卒	技術系	59	56	94.9	2.24	167,238	166,444
	事務系	25	25	100.0	1.67	167,773	163,600
専門学校卒	技術系	21	19	90.5	1.36	181,900	185,242
	事務系	12	12	100.0	3.00	179,500	186,500
短大卒 (含高専)	技術系	2	2	100.0	2.00	200,000	200,000
	事務系	1	1	100.0	1.00	163,700	163,700
大学卒	技術系	63	52	82.5	2.60	205,184	203,167
	事務系	40	37	92.5	2.06	199,916	198,099

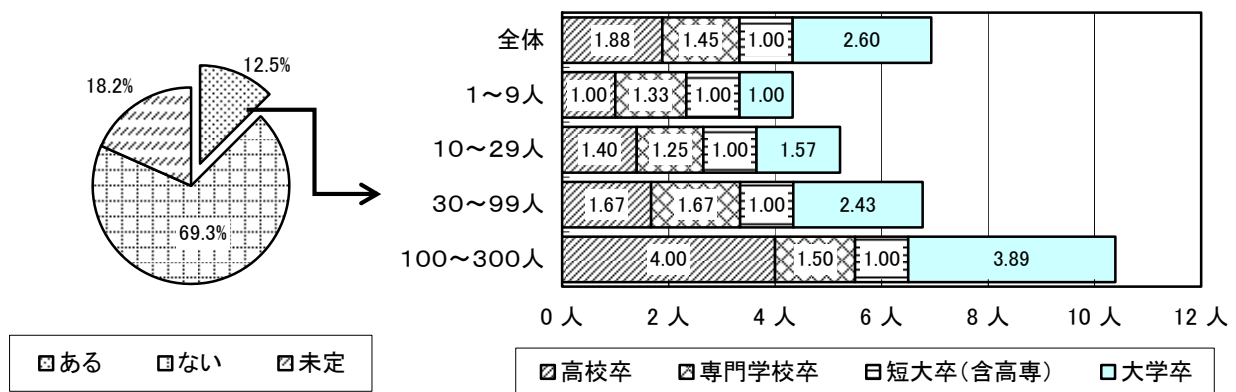
※単純平均とは、1事業所当たりの平均で、加重平均は、1人当たりの平均である（以下、同じ。）。

(2) 平成22年3月の新規学卒者の採用計画

平成22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、全体で「ある」と回答した事業所の割合が12.5%、「ない」が69.3%、「未定」が18.2%となっている。これらを前年度の調査と比較した場合、「ある」と回答した割合は10.8ポイントの減少、「ない」と回答した割合は10.6ポイントの増加となっており、企業の採用意欲は大きく減退している。（図20）

平均採用予定人数については、高校卒が1.88人（前年度比0.69人減）、専門学校卒が1.45人（同0.79人減）、短大卒（含高専）が1.00人（同0.89人減）、大学卒が2.60人（同0.12人減）となっており、いずれの学卒でも採用予定人数は減少している。特に、大学卒以外の減少幅が大きい。

図20 平成22年3月の新規学卒者の採用計画 [(S・A) n=417]



9. 賃金改定

(1) 賃金改定の実施状況

平成21年1月1日から同21年7月1日までの賃金改定の実施状況については全体で、「未定」が33.4%（前年度比6.5ポイント減）で最も多く、次いで「今年は実施しない（凍結）」が26.3%（同19.7ポイント増）、「上げた」が25.3%（同15.2ポイント減）、「下げた」が7.9%（同6.3ポイント増）、「7月以降引上げる予定」が4.1%（同5.7ポイント減）、「7月以降引下げる予定」が3.1%（同1.5ポイント増）の順となっており、約70%の企業が賃金を上げることが難しい経営環境であることがうかがわれる。（表5）

表5 賃金改定の実施状況 [(S・A) n(東京都)=419、n(全国)=19,334]

(単位：%、()内は前年度の数值)

業種計・規模 \ 項目	引上げた	引下げた	今年実施しない(凍結)	7月以降引上げる予定	7月以降引下げる予定	未定
全 国	22.6 (35.1)	7.0 (2.1)	24.4 (26.1)	3.9 (5.7)	2.0 (1.1)	40.1 (29.8)
東 京 都	25.3 (40.5)	7.9 (1.6)	26.3 (6.6)	4.1 (9.8)	3.1 (1.6)	33.4 (39.9)
[規模別]						
1～9人	9.5	10.9	29.2	1.5	4.4	44.5
10～29人	18.5	8.9	29.8	5.6	3.2	33.9
30～99人	44.1	4.2	22.0	4.2	1.7	23.7
100～300人	45.0	5.0	17.5	7.5	2.5	22.5

(2) 平均所定内賃金及び平均昇給額・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6,124円(2.11%)、加重平均で5,300円(1.82%)、製造業でそれぞれ6,273円(2.26%)、5,259円(1.85%)、非製造業ではそれぞれ5,957円(1.96%)、5,351円(1.78%)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20年度		平成21年度	
			平均昇給額 (円)		平均昇給額 (円)	平均昇給率 (%)
業種計			5, 324		6, 124	2.11
			5, 369		5, 300	1.82
製造業	小計		5, 235		6, 273	2.26
			4, 751		5, 259	1.85
	食料品製造業		5, 457		3, 493	1.27
			6, 722		3, 483	1.23
	繊維工業		3, 994		4, 716	1.68
			4, 532		3, 144	1.13
	木材・木製品製造業		2, 515		17, 340	5.97
			3, 646		15, 529	5.17
	印刷・同関連業		3, 940		7, 485	2.62
			3, 780		5, 790	1.99
窯業・土石製品製造業		4, 270		2, 888	1.05	
		4, 048		3, 533	1.21	
化学工業		4, 108		2, 429	0.93	
		5, 819		2, 102	0.79	
金属・同製品製造業		7, 494		5, 465	2.19	
		5, 060		5, 147	2.12	
機械器具製造業		5, 660		4, 649	1.60	
		5, 490		4, 844	1.70	
その他の製造業		6, 698		9, 403	3.09	
		4, 364		8, 734	2.85	
非製造業	小計		5, 417		5, 957	1.96
			6, 190		5, 351	1.78
	情報通信業		7, 322		6, 325	2.51
			7, 439		6, 793	2.45
	運輸業		3, 319		1, 584	0.59
			4, 588		1, 455	0.57
	建設業		7, 205		6, 644	1.95
			7, 553		5, 889	1.81
	卸・小売業		5, 711		5, 311	1.75
			6, 978		5, 852	1.94
卸売業		5, 913		5, 313	1.76	
		7, 217		5, 953	1.97	
小売業		4, 874		5, 289	1.74	
		4, 536		4, 553	1.50	
サービス業		3, 225		7, 914	2.78	
		4, 688		4, 212	1.48	

規模別でみると、単純平均では「1～9人」規模が10,977円(3.63%)、「10～29人」規模が5,573円(1.94%)、「30～99人」規模が5,353円(1.82%)、「100～300人」規模が6,054円(2.19%)であり、加重平均では「1～9人」規模が9,434円(3.04%)、「10～29人」規模が5,678円(1.96%)、「30～99人」規模が5,197円(1.73%)、「100～300人」規模が5,294円(1.90%)となっている。

なお、賃金改定後の平均所定内賃金及び平均昇給額は全体で、下表のとおりである。(表7)

表7 賃金改定後の平均所定内賃金、平均昇給額・昇給率

(上段：単純平均・下段：加重平均、()内は全国の数値)

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
引上げた事業所	296,639円 (249,351円)	6,124円 (5,589円)	2.11% (2.29%)
	296,444円 (252,239円)	5,300円 (4,128円)	1.82% (1.66%)
引下げた事業所	279,647円 (248,423円)	▲26,458円 (▲22,490円)	▲8.64% (▲8.30%)
	288,582円 (247,188円)	▲21,671円 (▲17,420円)	▲6.98% (▲6.58%)

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21・22)

図21 過去10年間の平均昇給率(単純平均)

(単位：%)

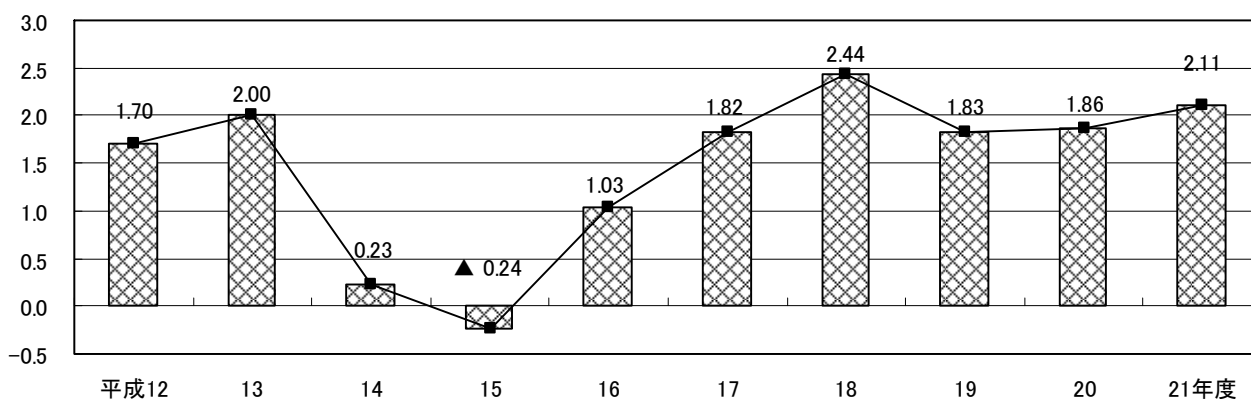
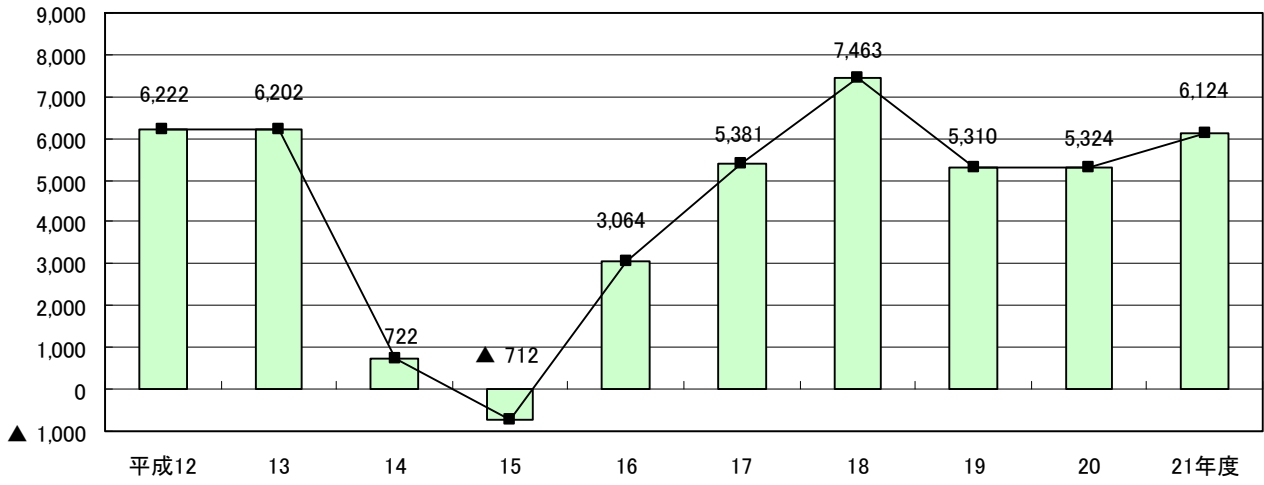


図 2 2 過去 10 年間の平均昇給額 (単純平均)

(単位 : 円)



<付属資料>

平成21年度中小企業労働事情実態調査票



平成21年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

世界的な景気後退による輸出の減少と内需の冷え込みにより中小企業の経営が厳しさを増す中、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21年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成21年7月1日 調査締切：平成21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、ありのままをご記入下さい。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	-	-	
				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				12. 総合工事業			
2. 繊維工業				13. 職別工事業 (設備工事業を除く)			
3. 木材・木製品、家具・装備品製造業				14. 設備工事業			
4. 印刷・同関連業				15. 卸売業			
5. 窯業・土石製品製造業				16. 小売業			
6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業				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)			
7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業				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)			
8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業				19. その他 (具体的に：)			
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							

設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成21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

[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21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障害となっていますか。(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. 労働力の過剰 |
| 4. 人件費の増大 | 5. 取引先の海外シフトによる影響 | 6. 販売不振・受注の減少 |
| 7. 製品開発力・販売力の不足 | 8. 大企業等の進出 | 9. 同業他社との競争激化 |
| 10. 原材料・仕入品の高騰 | 11. 安価な輸入品の増大 | 12. 製品価格(販売価格)の下落 |
| 13. 納期・単価等の取引条件の厳しさ | 14. 金融・資金繰り難 | 15. 後継者難 |
| 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. 技術力・製品開発力 | 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20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20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) 従業員の教育訓練についてお答え下さい。

①従業員の教育訓練はどのような方法で実施していますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|----------------------|----------------------------------|-------------------|
| 1. 必要に応じたOJT | 2. 計画的なOJT | 3. 公共職業訓練機関への派遣 |
| 4. 専修学校・各種学校への派遣 | 5. 協同組合等の共同訓練への派遣 | 6. 中小企業大学校への派遣 |
| 7. 親会社・取引先等の研修への派遣 | 8. 民間の各種セミナー等への派遣 | 9. 通信教育・eラーニングの受講 |
| 10. 事業所内での研修会・勉強会の開催 | 11. その他 () | 12. 特に実施していない |

②従業員の教育訓練はどのようなことを目的に行っていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1. 基礎的な知識・技能・技術の習得・向上 | 2. 新しい機械・設備の知識・技術の習得 | 3. 新規事業に関連した知識・技術の習得 |
| 4. 商品知識の向上 | 5. マーケティング・販売技術の習得・向上 | 6. 管理能力の向上 |
| 7. 礼儀作法・接客態度などの向上 | 8. 幅広い教養の修得 | 9. その他 () |

③教育訓練はどのような従業員を対象に行っていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-------------|---------------|---------------------------------|
| 1. 新卒社員 | 2. 中途採用社員 | 3. 管理・監督者 |
| 4. 事務関係社員 | 5. 営業サービス関係社員 | 6. 研究・技術関係社員 |
| 7. 生産関係の技能者 | 8. パートタイマー | 9. その他 () |

④従業員の自己啓発を促進するため、どのような支援を行っていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|------------------------|---------------------------------|------------------|
| 1. 学費やセミナー受講料等の金銭的援助 | 2. 資格取得者への手当・報奨金の支給 | 3. 有給教育訓練休暇の付与 |
| 4. 就業時間の配慮 | 5. 自主的な研究会等の実施に対する援助 | 6. 管理者による自己啓発の奨励 |
| 7. 研修、通信教育、図書等に関する情報提供 | 8. その他 () | 9. 特に支援はしていない |

⑤従業員の教育訓練をする上で、どのようなことが問題となっていますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------|
| 1. 費用に見合った効果が上がらない | 2. 対象従業員の時間的余裕がない | 3. 訓練担当者の時間的余裕がない |
| 4. 教育訓練に関する給付金が利用しにくい | 5. 業務にあった内容のものが少ない | 6. 教育訓練の成果が明確でない |
| 7. 教育訓練をしても従業員が定着しない | 8. その他 () | 9. 特に問題はない |

設問6) 雇用調整（労働力の調整）についてお答え下さい。

①貴事業所では平成20年7月1日以降21年7月1日までの間に、経営上の理由で従業員の削減を伴う雇用調整を行いましたか。（該当するものに○）

1. 人員削減を伴う雇用調整を行った 2. 人員削減を伴う雇用調整を行っていない

※1. に○をした事業所は下記設問へ

①-1. 人員削減を伴う雇用調整を行った場合、削減はどのような方法で行いましたか。（該当するものに○）

1. 退職者の不補充 2. 希望退職者の募集 3. 正社員の解雇
4. 契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め 5. 派遣契約の解除 6. その他（ ）

②貴事業所では平成20年7月1日以降21年7月1日までの間に、事業活動の縮小に伴う雇用調整に当たって、従業員の雇用を可能な限り維持するため、以下のことを行いましたか。（該当するものすべてに○）

1. 残業規制 2. 所定労働時間の短縮 3. 一時帰休（一時休業）
4. 休日の増加 5. 配置転換 6. 他企業への出向
7. 中途採用の削減・中止 8. 新規卒卒者の採用削減・中止 9. 賃金・手当の引き下げ
10. その他（ ） 11. 行っていない

※1. ～10. に○をした事業所は下記設問へ

②-1. 人員削減を伴わない雇用調整を行い雇用の維持を図ったのはなぜですか。（3つ以内に○）

1. 販売・受注量の増加時への対応のため 2. 必要な人材を確保しておくため 3. 新たに採用することが困難なため
4. 従業員の士気の低下を防ぐため 5. 企業の責任として雇用を守るため 6. 法規制で解雇は実質的に困難なため
7. 人員削減を行うまでの状況でないため 8. その他（ ）

③貴事業所では平成20年7月1日以降21年7月1日までの間に、雇用調整に関する以下の助成金を利用しましたか。（該当するものに○）

1. 雇用調整助成金 2. 中小企業緊急雇用安定助成金 3. 利用していない

〔注〕中小企業緊急雇用安定助成金は、平成20年12月に創設されたもので、雇用調整助成金に比べ、支給要件の緩和、助成率・教育訓練費の引き上げが行われています。

※1. 2. に○をした事業所は下記設問へ

③-1. 雇用調整に関する助成金を利用した場合、助成の対象となったのはどのような措置ですか。（該当するものすべてに○）

1. 従業員の休業 2. 事業所内での教育訓練 3. 外部訓練機関への派遣
4. 事業主団体等での委託訓練 5. 他の事業所へ出向 6. 残業時間の削減

④雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を利用する際、または利用を検討した際に障害になったことがありますか。（該当するものすべてに○）

1. 支給内容がわかりにくい 2. 支給要件が厳しい 3. 書類作成など申請手続きが煩雑である
4. 申請から受給までに時間がかかる 5. 窓口が混雑して申請に時間がかかる 6. 申請窓口がわかりにくい
7. その他（ ） 8. 特にない

設問7) パートタイマーの活用についてお答え下さい。

〔注〕以下の「設問①～⑥」については、パートタイマーを雇用している事業所のみお答え下さい。「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が常勤労働者より短い者、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。

①パートタイマーの1日の所定労働時間は何時間の人が最も多いですか。（1つに○）

1. 2時間未満 2. 2時間以上3時間未満 3. 3時間以上4時間未満 4. 4時間以上5時間未満
5. 5時間以上6時間未満 6. 6時間以上7時間未満 7. 7時間以上8時間未満 8. 8時間

②パートタイマーの1週間の勤務日数は平均何日の人が最も多いですか。（1つに○）

1. 1日 2. 2日 3. 3日 4. 4日 5. 5日以上

③パートタイマーの継続勤務年数は平均するとどの程度ですか。（1つに○）

1. 半年未満 2. 半年以上1年未満 3. 1年以上2年未満 4. 2年以上3年未満 5. 3年以上

④パートタイマーが主として行っているのはどのような業務ですか。（1つに○）

1. 正社員と同じ業務 2. 正社員の補助業務 3. 正社員とは違う独立した業務 4. その他（ ）

⑤パートタイマーを活用するため、雇用管理にあたって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. 労働条件を文書で明示している（就業規則含む） 2. 職場の責任ある地位に登用している 3. 希望者を正社員に転換している
4. 定期昇給を行っている 5. 職務に応じた手当を支給している 6. 賞与を支給している
7. 退職金制度を設けている 8. 年次有給休暇を取得させている 9. 育児休業・介護休業を取得させている
10. 職務等に応じて正社員と同じ教育訓練をしている 11. 福利厚生施設を利用させている 12. その他（ ）

⑥パートタイマーを活用する上で、どのようなことが課題となっていますか。（3つ以内に○）

1. 必要な経験・知識・技能を有する人を集めるのが難しい 2. 業務の繁閑とパートタイマーの都合が合致しない
3. 業務の変化にあわせて配置転換を行うことが難しい 4. 急な退職が多く欠員への対応が難しい
5. 雇用契約の更新を頻繁に行う必要があって煩雑である 6. 所得税の非課税限度額等の関係で就業調整が行われる
7. 定着率が悪く募集や教育訓練のコストがかかる 8. その他（ ）

設問8) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成21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21年6月支給額）をご記入下さい。

学卒	採用予定人数(人) (平成21年3月卒)	採用した人数(人) (平成21年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)	学卒	採用予定人数(人) (平成21年3月卒)	採用した人数(人) (平成21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21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22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9) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成21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 4. 7月以降上げる予定
 2. 下げた 5. 7月以降下げる予定
 3. 今年は実施しない(凍結) 6. 未定

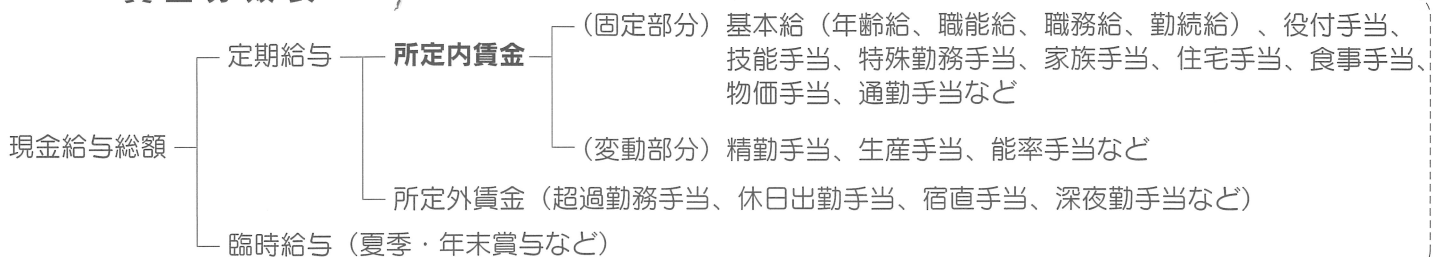
1. ~3. に○をした事業所は下記の②へ

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. 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21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22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 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)

