

平成23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

我が国は、平成23年3月11日に発生した東日本大震災により未曾有の打撃を受けた。更には、ギリシャ危機に端を発した欧州連合（EU）そして共通通貨ユーロの混迷は、世界経済に大きな影響を与えている。特に、ユーロ安が招いた円高は、輸出立国である我が国に多大な悪影響を及ぼしている。震災復興、超円高そして環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）など、直面する課題は重大かつ多岐に渡っており、その対応いかんによっては、今後の我が国経済・雇用情勢を大きく左右することは間違いないといえる。

先行き不透明な中、厳しい経営環境下にある中小企業においては、人件費の抑制やコスト削減を進めているが、売上げ・受注が減少する中で、電力供給への不安や福島原子力発電所の事故の影響もあり、従来にも増して厳しい経営状況に置かれている。

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48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、新規学卒者の採用や募集方法、有期契約労働者の雇用状況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24年1月

東京都中小企業団体中央会

目 次

I. 平成23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
雇用形態	4
2. 労働組合の有無	5
3. 経営に関する事項	5
(1) 現在の経営状況	5
(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	7
(5) 東日本大震災による経営への影響	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	10
5. 従業員の有給休暇	11
(1) 平均付与日数・取得日数	11
6. 新規学卒者の採用	12
(1) 新規学卒者の採用状況等	12
(2) 卒業後3年以内の学卒者の扱い	14
7. 有期契約労働者	15
(1) 有期契約労働者の雇用状況等	15
(2) 過去3年間における有期契約労働者から正社員への転換の有無等	20
(3) 過去3年間における雇止めの有無等	22
8. 新規学卒者の採用	23
(1) 平成23年3月の新規学卒者の採用予定人数、実際の採用人数及び平均初任給額	23
(2) 平成24年3月の新規学卒者の採用計画	24

9. 賃金改定.....	25
(1) 賃金改定の実施状況.....	25
(2) 平均所定内賃金及び平均昇給額・昇給率.....	26

<付属資料>

平成23年度中小企業労働事情実態調査票.....	29
--------------------------	----

I 平成23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雇用・労働対策事業の推進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23年7月1日現在

4. 調査実施期間

平成23年7月1日～7月11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23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、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479事業所で、有効回答率31.9%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442と、全体の92.3%を占めており、さらに30人未満の事業所では303と、全体の63.3%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	150 (31.3)	153 (31.9)	139 (29.0)	37 (7.7)	479 (100)
製造業計	69 (30.3)	73 (32.0)	65 (28.5)	21 (9.2)	228 (100)
非製造業計	81 (32.3)	80 (31.9)	74 (29.5)	16 (6.4)	251 (100)

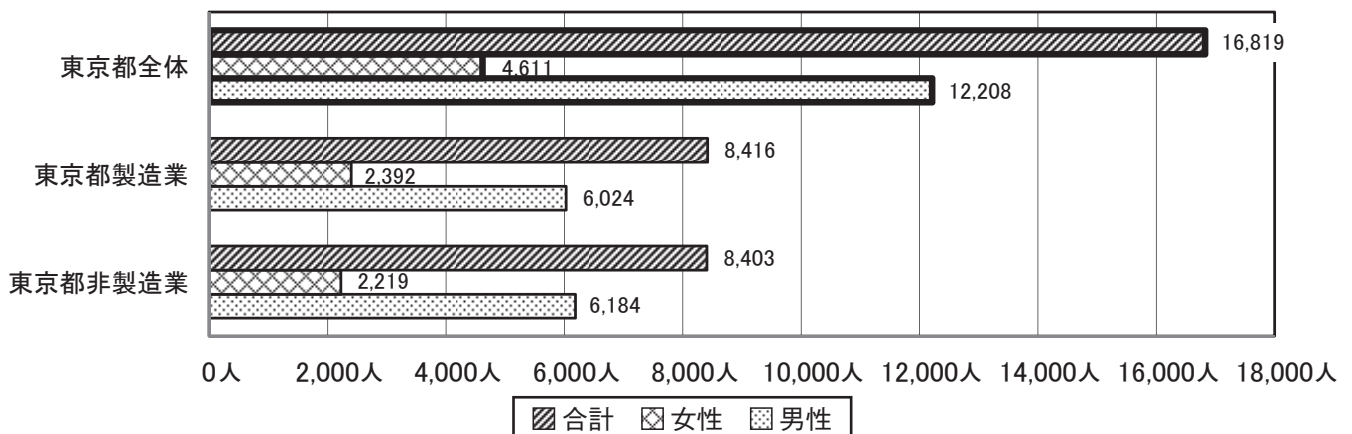
従って、本報告書にみられる調査結果は、小規模企業の経営並びに労働事情の実態を反映したものとなっている。

1. 従業員数

従業員総数は16,819人であり、男性12,208人(72.6%)、女性4,611人(27.4%)で、1事業所当たりの平均従業員数は35.1人である。

「製造業」の合計は8,416人で、男性は6,024人(71.6%)、女性は2,392人(28.4%)となっており、228事業所の1事業所当たりの平均従業員数は36.9人である。「非製造業」の合計は8,403人で、男性は6,184人(73.6%)、女性は2,219人(26.4%)となっており、251事業所の1事業所当たりの平均従業員数は33.5人である。平均従業員数を対前年度比でみると、全体で5.8人、製造業は8.8人、非製造業では2.8人と、いずれも減少している。(図1)

図1 従業員数 [(S・A) n=479]



(1)雇用形態

従業員の雇用形態別構成は全体で、「正社員」が13,714名(81.5%)、「パートタイマー」が1,974名(11.7%)、「アルバイト・その他」が909名(5.4%)、「派遣」が222名(1.3%)であった。男女別にみると、男性は「正社員」が10,836名(88.8%)、「パートタイマー」が657名(5.4%)、「アルバイト・その他」が616名(5.0%)、「派遣」が99名(0.8%)で、女性は「正社員」が2,878名(62.4%)、「パートタイマー」が1,317名(28.6%)、「アルバイト・その他」が293名(6.4%)、「派遣」が123名(2.7%)となっている。

雇用形態の構成を対前年度比でみると、全体で「正社員」が0.7ポイント増加しており、男性は0.6ポイント、女性は1.1ポイント増加している。その他の形態では、男性の「パートタイマー」が1.0ポイント、女性の「アルバイト・その他」が0.7ポイント増加したが、男性の「アルバイト・その他」が1.5ポイント、「派遣」が0.1ポイント、女性の「パートタイマー」が0.9ポイント、「派遣」が0.9ポイントそれぞれ減少している。

①女性常用労働者比率

常用労働者に占める女性の比率は全体で、「10～20%未満」と回答のあった事業所が22.5%、「20～30%未満」が22.1%、「30～50%未満」が20.7%、「50～70%未満」が12.1%、「10%未満」が10.4%、「0%」が7.5%、「70%以上」が4.6%となっており、全体の平均は26.0%となっている。製造業の平均は27.1%、非製造業の平均は24.9%である。

業種別でみると、女性常用労働者比率の高い業種は「繊維工業」の59.2%で、次いで「食料品製造業」の33.8%、「サービス業」の33.3%、「化学工業」の32.6%の順となっている。これに対し、比率の低い業種は「窯業・土石製品製造業」と「運輸業」が同率で13.6%となっている。

②パートタイマー数内訳

パートタイマーの総数は1,974人であり、男性657人(33.3%)、女性1,317人(66.7%)で、1事業所当たりの平均パートタイマー数は4.1人となっている。

また、製造業の総数は1,061人で、男性304人(28.7%)、女性757人(71.3%)となっており、1事業所当たり4.7人である。非製造業の総数は913人で、男性353人(38.7%)、女性560人(61.3%)となっており、1事業所当たり3.6人である。なお、パートタイマーを多く雇用している業種は全体で、「食料品製造業」(30.1%)、「サービス業」(26.1%)、「化学工業」(14.4%)の順となっている。

③パートタイマー比率

パートタイマーの比率を全体についてみると、「0%」が47.6%(228事業所)、次いで「10%未満」が17.3%(83事業所)、「10～20%未満」が11.5%(55事業所)、「30～50%未満」が8.8%(42事業所)、「20～30%未満」が7.3%(35事業所)、「50～70%未満」が5.8%(28事業所)、「70%以上」が1.7%(8事業所)となっており、全体の平均は11.7%である。

製造業の平均は12.6%、非製造業の平均は10.9%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年度は再び減少した。平成20年度は若干上昇したものの、平成21年度及び平成22年度は減少し、本年度は若干上昇した。(表2)

表2 労働組合の組織化状況 [(S・A) n=479]

(事業所数、()内の単位は%)

業種	労働の有無	労働あり	労働なし	合計
業種計		28 (5.8)	451 (94.2)	479 (100)
製造業		12 (5.3)	216 (94.7)	228 (100)
非製造業		16 (6.4)	235 (93.6)	251 (100)

労働組合の組織化率を規模別で見ると、全体では、従業員数が1～9人規模が1.3%、10～29人規模が3.9%、30～99人規模が9.4%、100～300人規模が18.9%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」(22.2%)、「運輸業」(17.6%)、「情報通信業」(12.5%)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

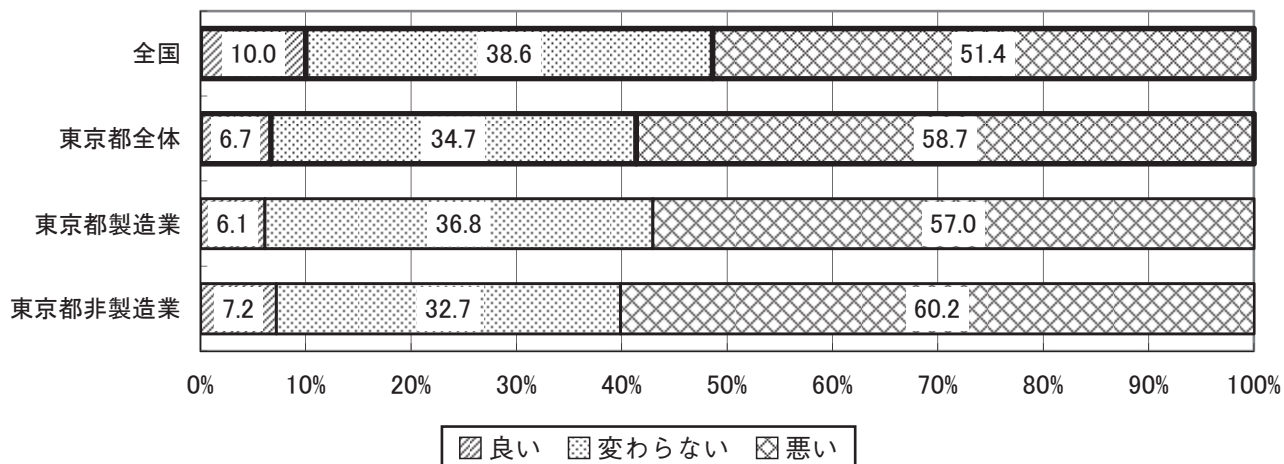
経営状況を全体で見ると、「悪い」が58.7%、「変わらない」が34.7%、「良い」が6.7%の順であった。

その割合を前年度と比べると、「悪い」は0.3ポイント減、「変わらない」は2.8ポイント増、「良い」は2.3ポイント減となっており、「悪い」とする比率は減ったものの、それ以上に「良い」とする比率が減っていることから、中小企業を取り巻く経営環境は厳しさが増しているものと考えられる。

「悪い」を規模別で見ると、従業員数1～9人で70.0%(対前年度比2.1ポイント増)、10～29人で55.6%(同9.0ポイント減)、30～99人で48.2%(同2.6ポイント減)、100～300人で64.9%(同23.2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、「印刷・同関連業」が68.4%、「卸・小売業」が66.3%、「繊維工業」が64.3%の順となっている。(図2)

図2 現在の経営状況 [(S・A) n=479、n(全国)=18,043]



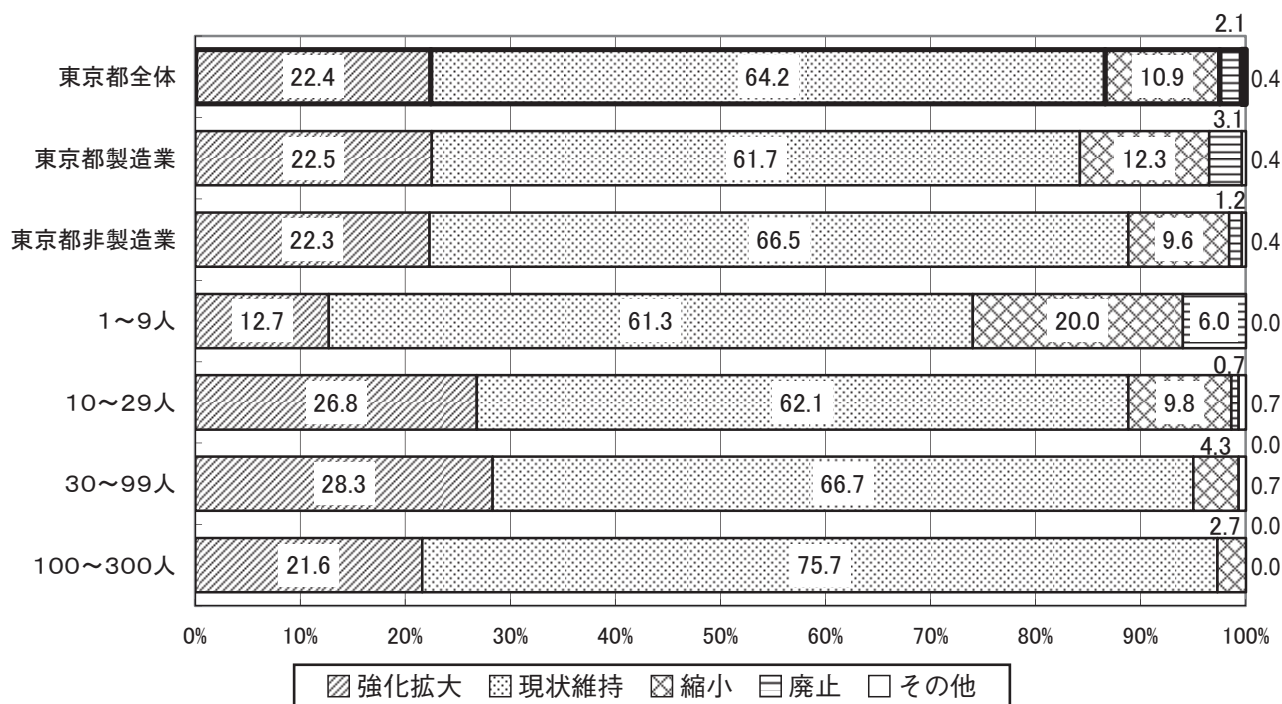
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は全体で、「現状維持」が64.2%、「強化拡大」が22.4%、「縮小」が10.9%、「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0.3ポイント減、「現状維持」は4.5ポイント増、「縮小」が5.3ポイント減、「廃止」が1.0ポイント増となっている。「縮小」が減ったものの「強化拡大」が減り「現状維持」が増加していることから、中小企業の経営マインドの低下が懸念される。

規模別で見ると、「強化拡大」と回答した事業所は、従業員数30～99人規模が最も多く28.3%となっているが、最も少ない1～9人規模では12.7%にとどまっている。「縮小」と回答した事業所は、1～9人規模が20.0%と、最も高い割合を示している。(図3)

図3 主要事業の今後の方針 [(S・A) n=478]

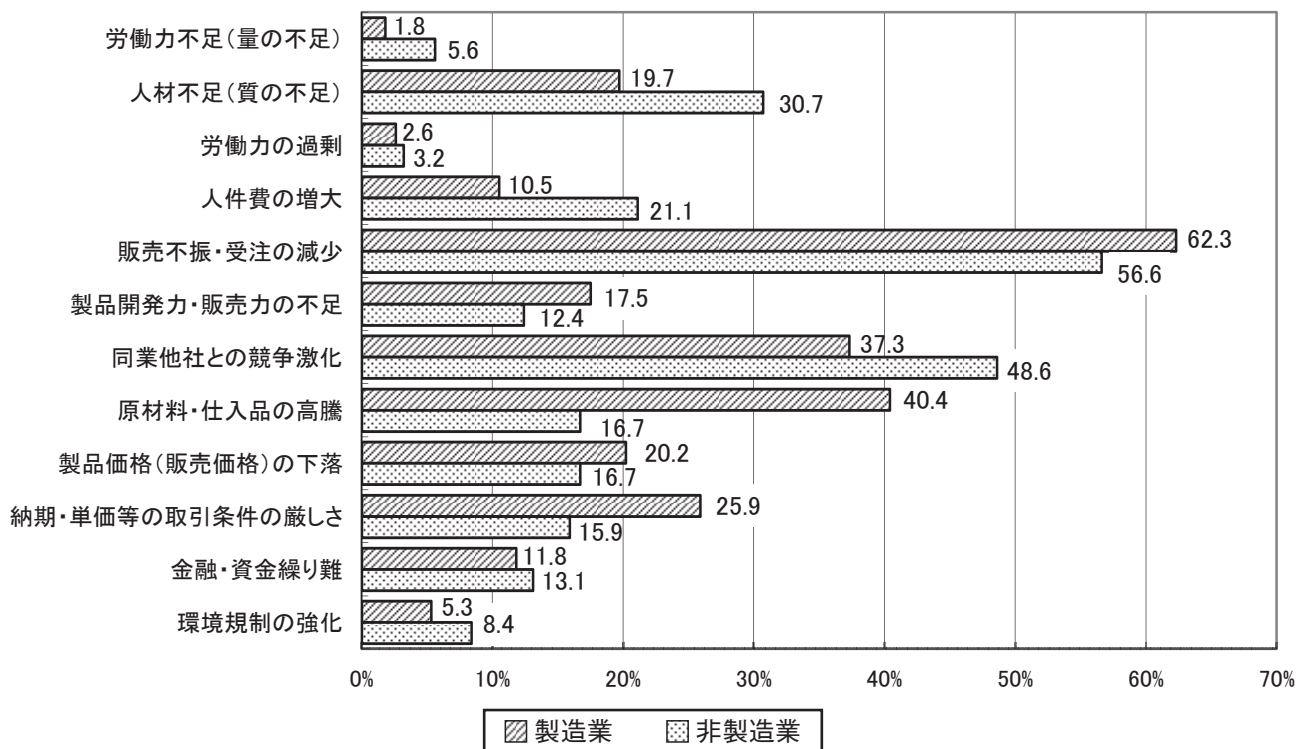


(3) 経営上の障害

全体でみると、経営上の障害（3項目以内の複数回答）は、「販売不振・受注の減少」が59.3%、次いで「同業他社との競争激化」が43.2%、「原材料・仕入品の高騰」が28.0%の順などとなっている。

製造業では、「販売不振・受注の減少」が62.3%、次いで「原材料・仕入品の高騰」が40.4%、「同業他社との競争激化」が37.3%の順などとなっており、非製造業では、「販売不振・受注の減少」が56.6%、次いで「同業他社との競争激化」が48.6%、「人材不足（質の不足）」が30.7%の順などとなっている。（図4）

図4 経営上の障害 [(M・A) n=479]



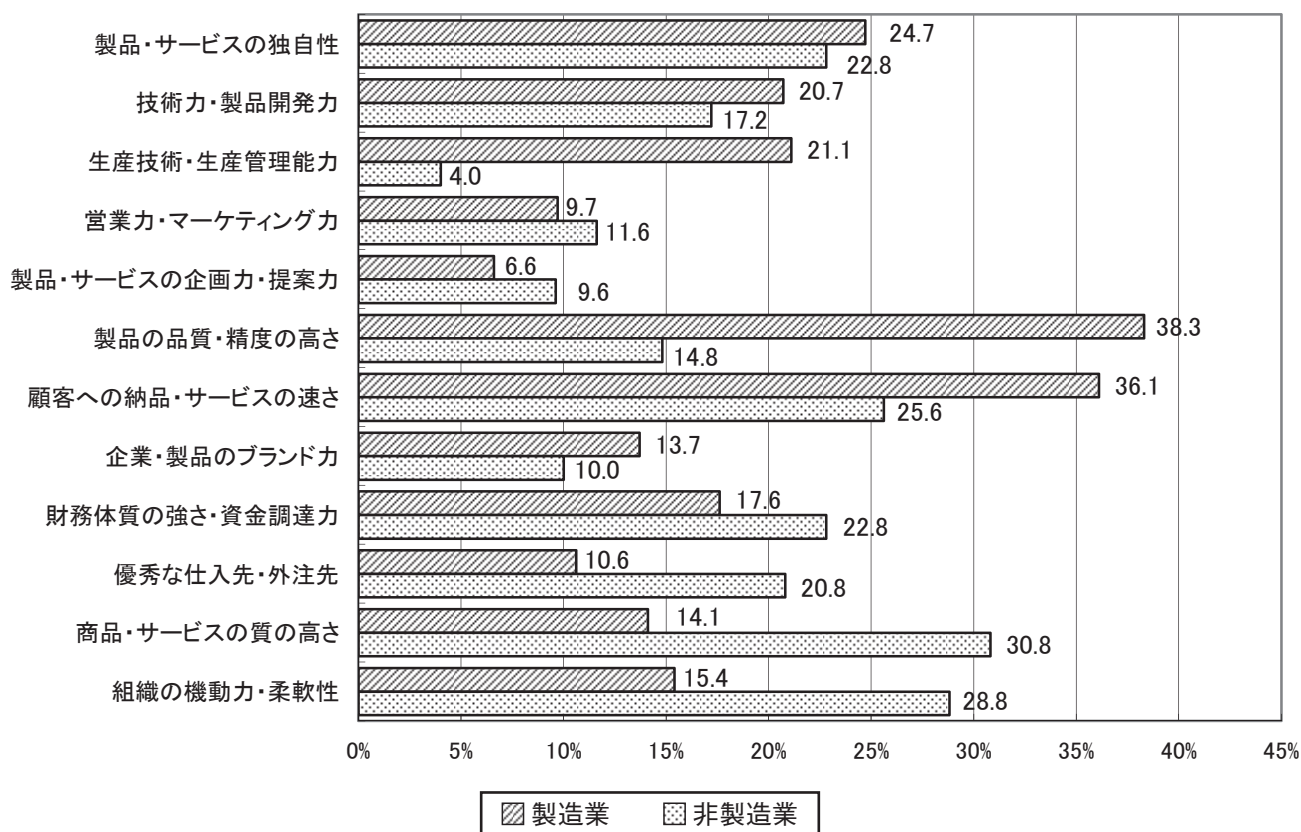
規模別にみると、従業員数1～9人規模では「販売不振・受注の減少」が68.7%、次いで「同業他社との競争激化」が39.3%、「製品開発力・販売力の不足」と「原材料・仕入品の高騰」が同率で20.7%の順などとなっている。10～29人規模では「販売不振・受注の減少」が61.4%、「同業他社との競争激化」が49.7%、「原材料・仕入品の高騰」が35.9%の順などで、30～99人規模は「販売不振・受注の減少」が49.6%、「人材不足（質の不足）」と「同業他社との競争激化」が同率で39.6%、「人件費の増大」と「原材料・仕入品の高騰」も同率で25.2%の順などである。100～300人規模では「販売不振・受注の減少」が48.6%、「同業他社との競争激化」が45.9%、次いで「原材料・仕入品の高騰」35.1%などとなっている。

(4) 経営上の強み

経営上の強み（3項目以内の複数回答）を全体でみると、「顧客への納品・サービスの速さ」が30.6%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が26.0%、「製品・サービスの独自性」が23.7%などとなっており、スピーディーな対応と小回りの良さ、高い技術力と独自性にこだわった企業経営が中小企業の強みといえる。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では「顧客への納品・サービスの速さ」が33.3%、次いで「商品・サービスの質の高さ」が28.0%、10～29人規模では「顧客への納品・サービスの速さ」が32.7%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が30.7%、30～99人規模では「財務体質の強さ・資金調達力」が31.9%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が28.3%となっており、100～300人規模では「製品・サービスの独自性」が33.3%、次いで「財務体質の強さ・資金調達力」が30.6%などとなっている。（図5）

図5 経営上の強み [(M・A) n=477]



(5) 東日本大震災による経営への影響

東日本大震災による経営への影響（複数回答）について尋ねたところ、全体で「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が35.5%、次いで「影響はない」が24.8%、「電力不足による操業の低下」が15.5%、「風評による来客・販売の減少」が14.3%、「廃業などによる取引先の減少」が13.4%などとなっており、震災による直接的な被害は少なかった東京においても、サプライチェーンの寸断や原発事故による計画停電や風評被害などが、企業経営に大きな影響を与えたことを裏付ける結果となった。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が30.4%、次いで「影響はない」が27.0%、「風評による来客・販売の減少」と「廃業などによる取引先の減少」が同率で20.3%、「その他」が9.5%、10～29人規模では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」と「影響はない」が同率で29.6%、次いで「電力不足による操業の低下」が15.8%、「その他」が13.2%、「風評による来客・販売の減少」と「廃業などによる取引先の減少」が同率で9.9%、30～99人規模では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が43.2%、次いで「影響はない」が21.6%、「電力不足による操業の低下」が18.7%、「その他」が10.8%、100～300人規模では「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が51.4%

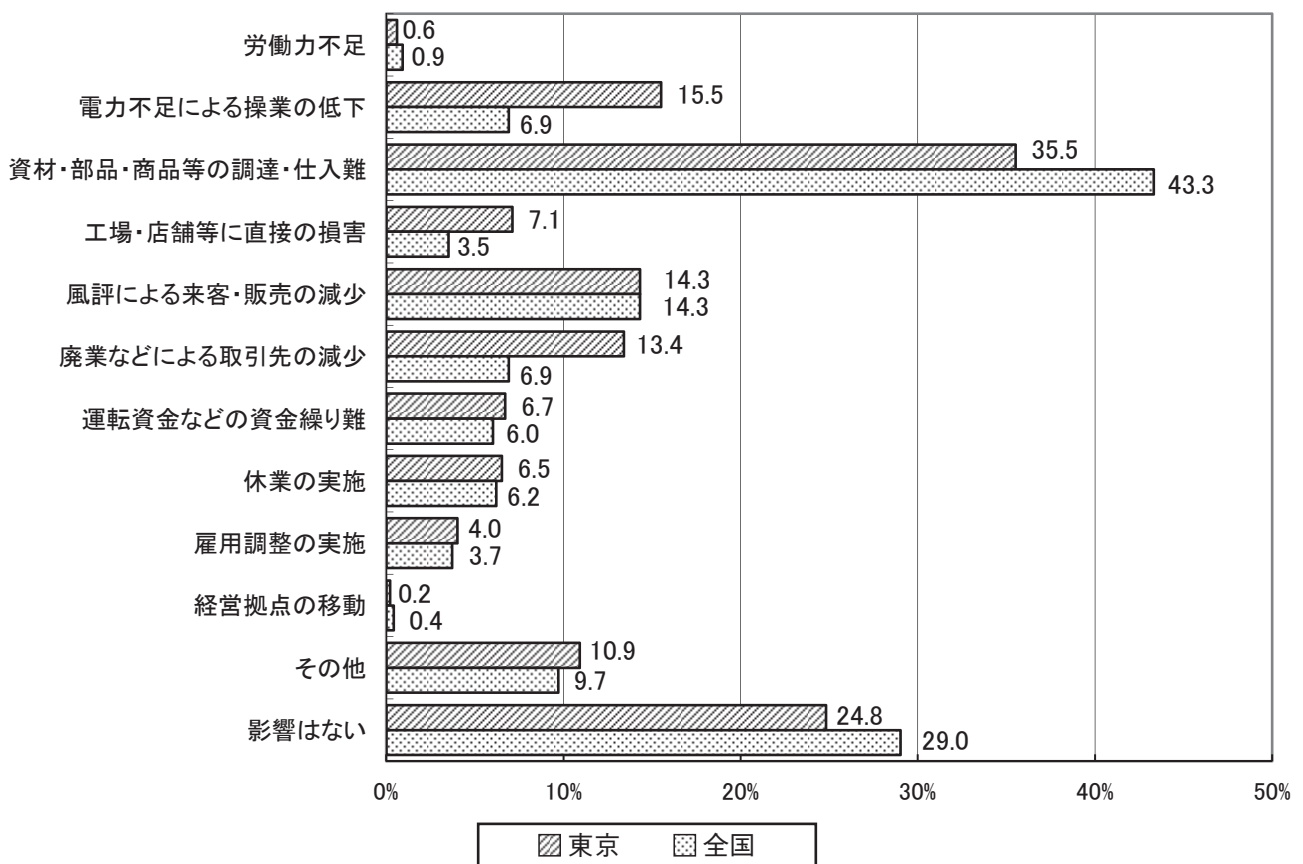
%、次いで「電力不足による操業の低下」が35.1%、「風評による来客・販売の減少」が24.3%、「休業の実施」が18.9%となっており、規模が大きくなるほど「資材・部品・商品等の調達・仕入難」と「電力不足による操業の低下」による経営への影響が顕著になっている。

(図6)

また、業種別にみると、製造業では、「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が36.4%、次いで「電力不足による操業の低下」が21.8%、「影響はない」が20.4%、非製造業では、「資材・部品・商品等の調達・仕入難」が34.7%、次いで「影響はない」が28.7%、「風評による来客・販売の減少」が15.9%の順などとなっている。

なお、「影響はない」の割合が高い業種は運輸業が41.2%、次いで機械器具製造業が38.5%、情報通信業が37.5%の順となっている。

図6 東日本大震災による経営への影響 [(M・A) n(東京都)=476、n(全国)=17,472]



4. 従業員の労働時間

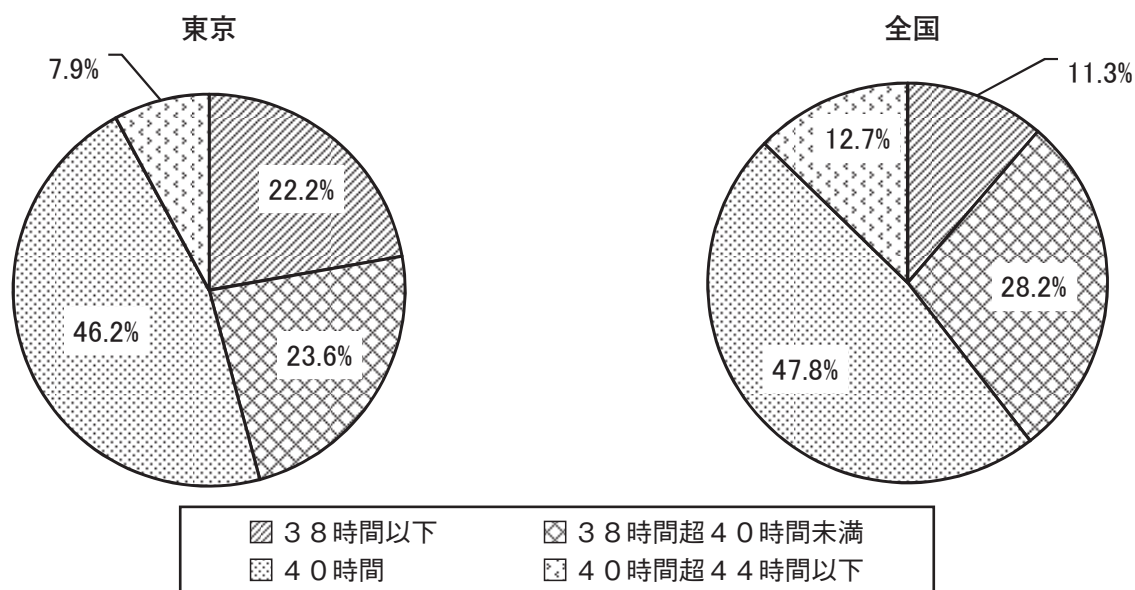
(1) 週所定労働時間

全体では、「40時間」が46.2%（前年度比5.5ポイント減）で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」が23.6%（同2.5ポイント増）、「38時間以下」が22.2%（同1.4ポイント増）、「40時間超44時間以下」が7.9%（同1.5ポイント増）の順となっている。（図7）

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。

(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。

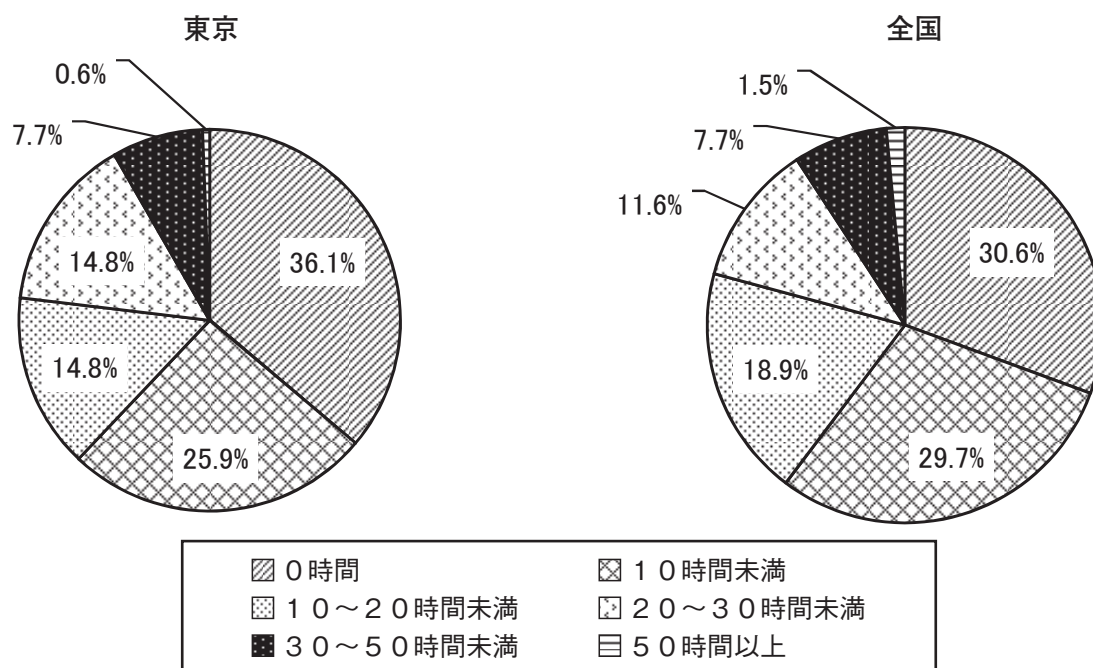
図7 週所定労働時間 [(S・A) n(東京都)=478、n(全国)=17,658]



(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36.1%（前年度比3.7ポイント増）で最も多く、次いで「1.0時間未満」が25.9%（同3.3ポイント増）、「1.0～2.0時間未満」が14.8%（同5.1ポイント減）、「2.0～3.0時間未満」も14.8%（同0.9ポイント減）、「3.0～5.0時間未満」が7.7%（同0.5ポイント減）、「5.0時間以上」が0.6%（同0.5ポイント減）の順となっており、残業時間は減少しているといえる。（図8）

図8 月平均残業時間 [(S・A) n(東京都)=479、n(全国)=17,411]



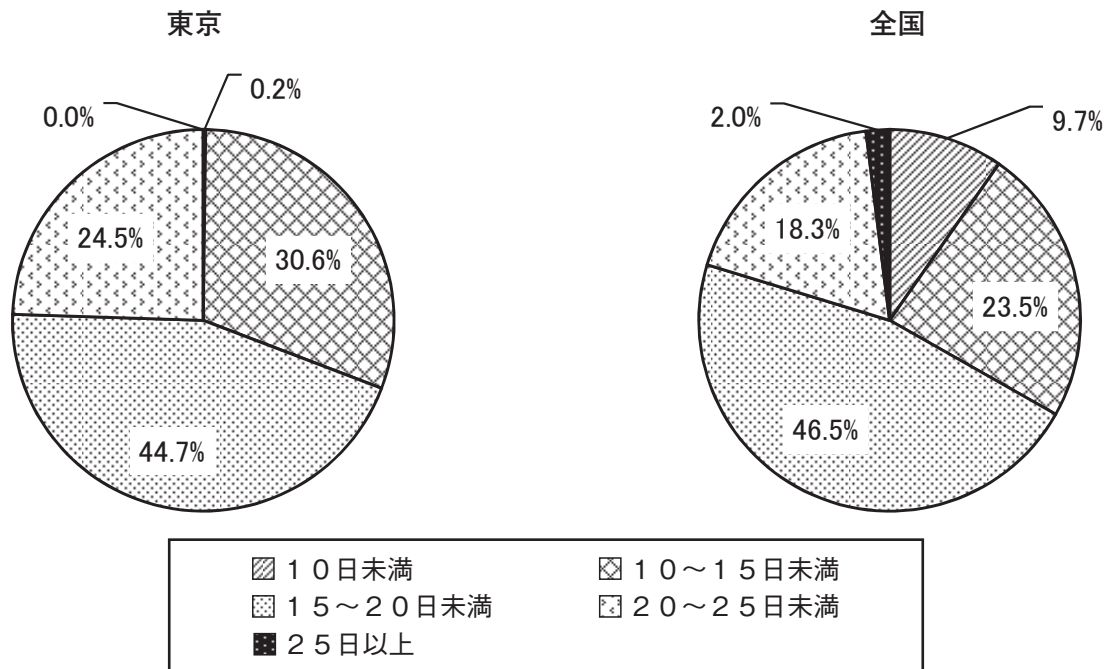
5. 従業員の有給休暇

(1) 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44.7%（前年度比11.4ポイント減）で最も多く、次いで「10～15日未満」が30.6%（同7.5ポイント増）、「20～25日未満」が24.5%（同3.7ポイント増）、「10日未満」が0.2%（前年度はゼロ）となっている。（図9）

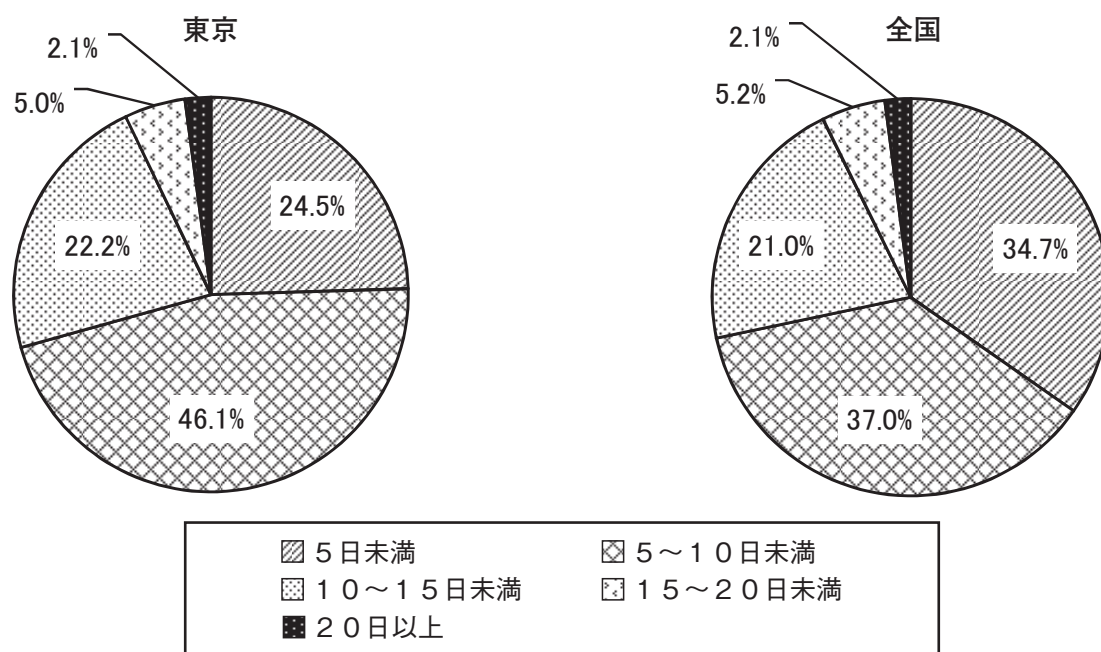
なお、東京においては、平均付与日数が「25日以上」と回答した事業所は無かった。

図9 年次有給休暇の平均付与日数 [(S・A) n(東京都)=477、(全国)=14,585]



また、従業員1人当たりの平均取得日数は、全体で「5～10日未満」が46.1%（前年度比3.0ポイント増）で最も多く、次いで「5日未満」が24.5%（同5.6ポイント増）、「10～15日未満」が22.2%（同5.3ポイント減）、「15～20日未満」が5.0%（同2.2ポイント減）、「20日以上」が2.1%（同1.2ポイント減）であった。（図10）

図10 年次有給休暇の平均取得日数 [(S・A) n(東京都)=477、(全国)=14,585]



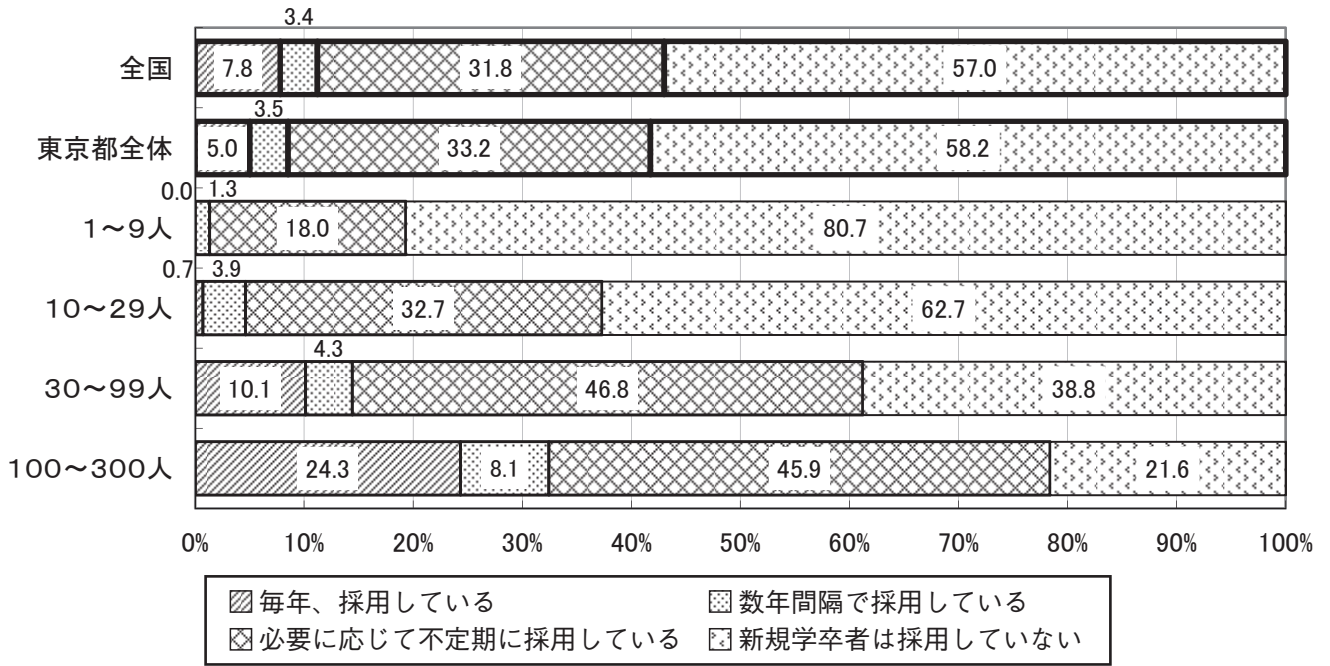
6. 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者の採用状況等

新規学卒者の採用について尋ねたところ、全体で、「新規学卒者は採用していない」が最も多く58.2%、次いで「必要に応じて不定期に採用している」が33.2%、「毎年採用している」が5.0%、「数年間隔で採用している」が3.5%の順となっている。

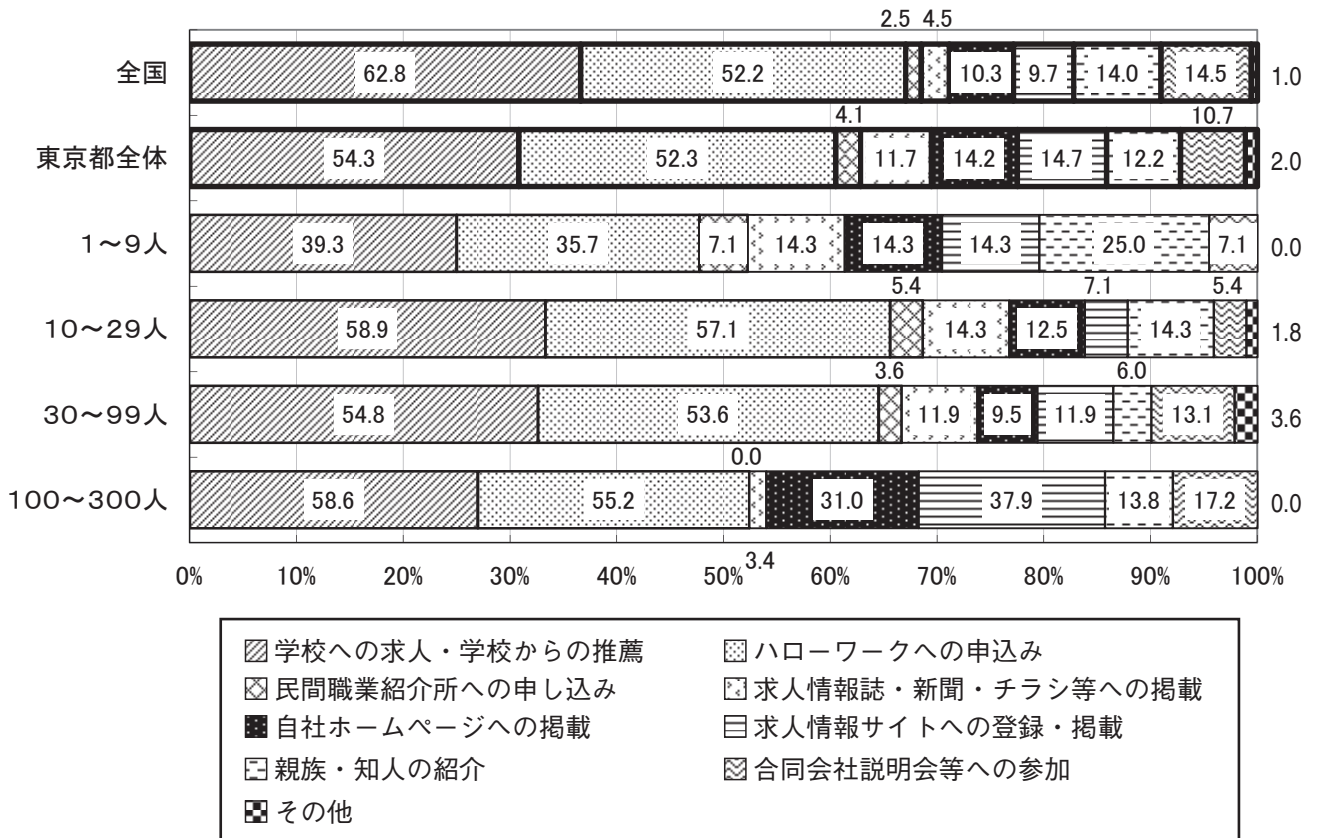
規模別にみると、従業員数1～9人規模では「新規学卒者は採用していない」が80.7%、次いで「必要に応じて不定期に採用している」が18.0%、「数年間隔で採用している」が1.3%の順となっており、「毎年採用している」の回答は無かった。10～29人規模では「新規学卒者は採用していない」が62.7%、次いで「必要に応じて不定期に採用している」が32.7%、「数年間隔で採用している」が3.9%、「毎年採用している」が0.7%、30～99人規模では「必要に応じて不定期に採用している」が46.8%、次いで「新規学卒者は採用していない」が38.8%、「毎年採用している」が10.1%、「数年間隔で採用している」が4.3%、100～300人規模では「必要に応じて不定期に採用している」が45.9%、次いで「毎年採用している」が24.3%、「新規学卒者は採用していない」が21.6%、「数年間隔で採用している」が8.1%となっており、規模の大きさに比例して新規学卒者を採用する割合が増えている。

図11 新規学卒者の採用の有無 [(S・A) n(東京都)=479、(全国)=17,957]



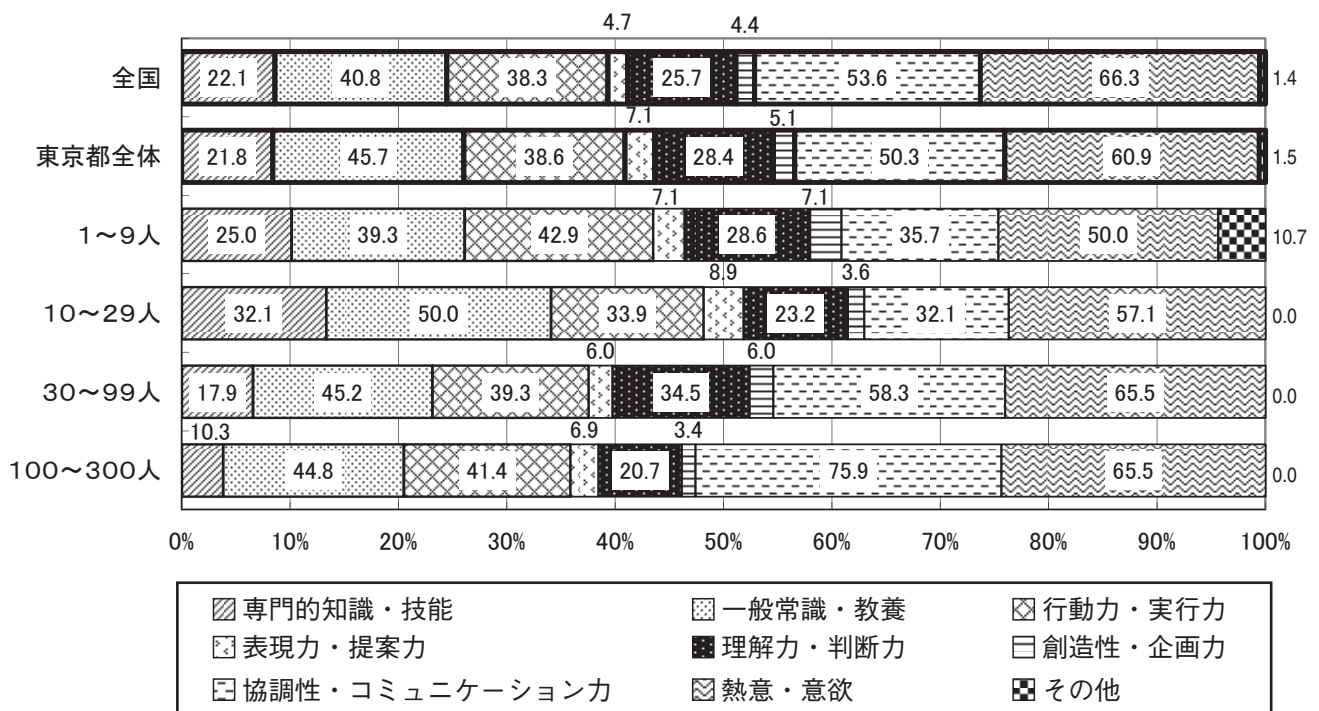
また、新規学卒者を採用していると回答した事業所に、特に効果的な募集方法（3項目以内の複数回答）を尋ねたところ、全体で、「学校への求人・学校からの推薦」が54.3%と最も多く、次いで「ハローワークへの申込み」が52.3%、「求人情報サイトへの登録・掲載」が14.7%、「自社ホームページへの掲載」が14.2%の順などとなっている。（図12）

図12 新規学卒者の効果的な募集方法 [(M・A) n(東京都)=197、(全国)=7,370]



なお、新規学卒者を採用する場合、重視する能力・資質（3項目以内の複数回答）を尋ねたところ、全体で、「熱意・意欲」が60.9%、次いで「協調性・コミュニケーション力」が50.3%、「一般常識・教養」が45.7%の順などとなっている。これを規模別にみると、従業員数1～9人規模では「熱意・意欲」が50.0%、次いで「行動力・実行力」が42.9%、「一般常識・教養」が39.3%、10～29人規模では「熱意・意欲」が57.1%、次いで「一般常識・教養」が50.0%、「行動力・実行力」が33.9%、30～99人規模では「熱意・意欲」が65.5%、次いで「協調性・コミュニケーション力」が58.3%、「一般常識・教養」が45.2%、100～300人規模では「協調性・コミュニケーション力」が75.9%、次いで「熱意・意欲」が65.5%、「一般常識・教養」が44.8%の順などとなっており、どの規模でも新規学卒者を採用する場合、「熱意・意欲」をほぼ最重視しており、30人以上の規模では、「協調性・コミュニケーション力」も同様に重視している結果となった。

図13 新規学卒者を採用する際に重視する能力・資質 [M・A] n(東京都)=197、(全国)=7,332



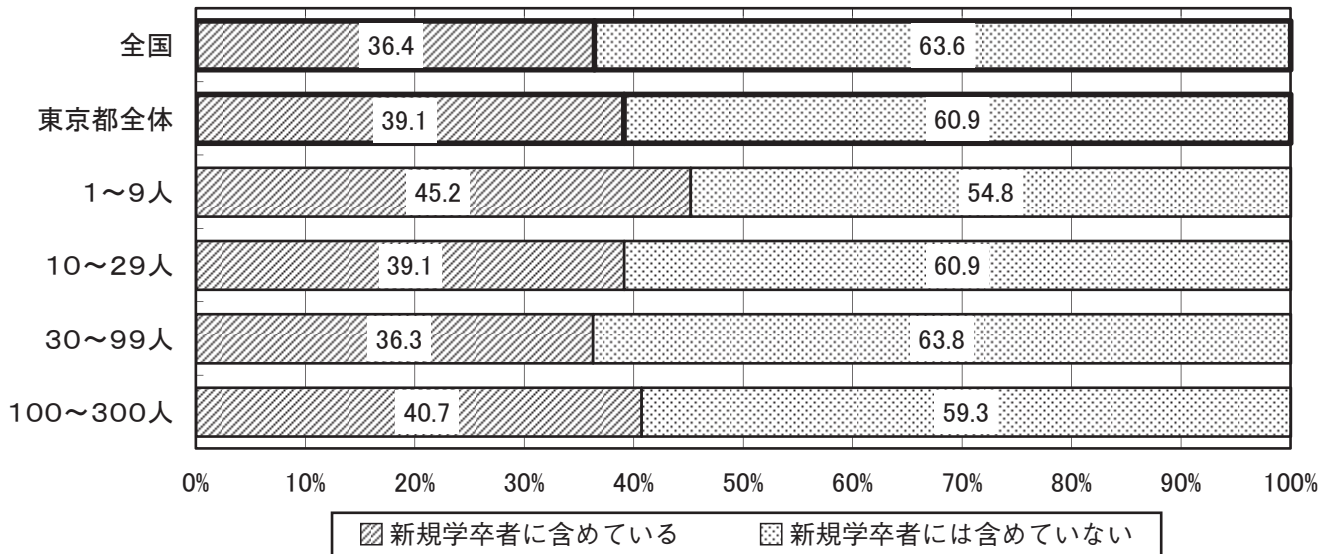
(2) 卒業後3年以内の学卒者の扱い

卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めているか否かについて尋ねたところ、新規学卒者を採用している企業をベースにすると、全体で、「含めていない」が60.9%、「含めている」が39.1%となっている。これを規模別にみると、従業員数1～9人規模では「新規学卒者には含めていない」が54.8%、「新規学卒者に含めている」が45.2%、10～29人規模では「新規学卒者には含めていない」が60.9%、「新規学卒者に含めている」が39.1%、30～99人規模では「新規学卒者には含めていない」が63.8%、「新規学卒者に含めている」が36.3%、100～300人規模では「新規学卒者には含めていない」が59.3%、「新規学卒者に含めている」が40.7%となっており、規模の大きさによる取り扱いの差はあまりない。

(図14)

図14 卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者を含めている割合

[S・A] n(東京都)=202、(全国)=6,821]



7. 有期契約労働者

(1) 有期契約労働者の雇用状況等

有期契約労働者を雇用しているか尋ねたところ、全体で、「雇用していない」が61.2%、「雇用している」が38.8%となっている。

製造業と非製造業で比較してみると、製造業では「雇用していない」が61.0%、「雇用している」が39.0%、非製造業では「雇用していない」が61.4%、「雇用している」が38.6%となっており、その割合は、ほぼ同じとなっている。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では「雇用していない」が87.3%、「雇用している」が12.7%、10～29人規模では「雇用していない」が59.5%、「雇用している」が40.5%、30～99人規模では「雇用している」が55.4%、「雇用していない」が44.6%、100～300人規模では「雇用している」が75.7%、「雇用していない」が24.3%となっており、規模の大きさに比例して雇用している割合が高くなり、従業員数30人以上の企業では過半数を占める結果となっている。(表3)

表3 [(S・A) n(東京都)=479、(全国)=17,939]

(単位：%)

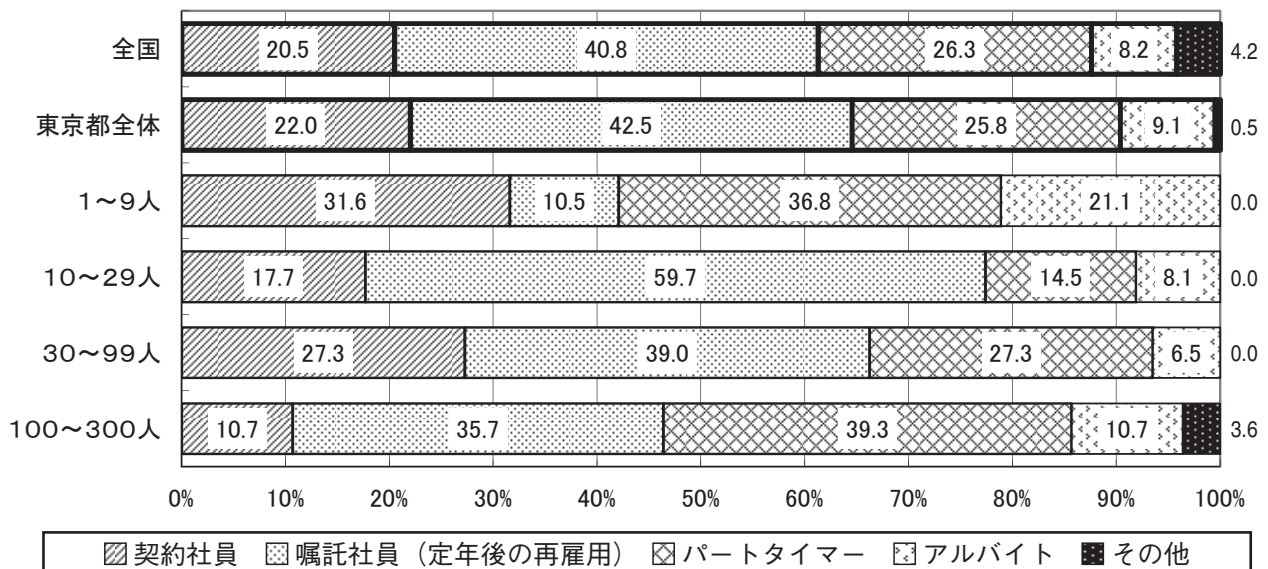
業種計・規模 項目	有期契約労働者を 雇用している	有期契約労働者を 雇用している
全 国	31.6	68.4
東 京 都	38.8	61.2
1～9人	12.7	87.3
10～29人	40.5	59.5
30～99人	55.4	44.6
100～300人	75.7	24.3
製 造 業	39.0	61.0
非 製 造 業	38.6	61.4

また、「雇用している」と回答した事業所における一番多い雇用形態については、全体で「嘱託員（定年後の再雇用）」が42.5%、次いで「パートタイマー」が25.8%、「契約社員」が22.0%、「アルバイト」が9.1%の順となっている。（図15）

これを業種別にみると、製造業では、「嘱託員（定年後の再雇用）」が41.6%、次いで「パートタイマー」が30.3%、「契約社員」が15.7%、非製造業では、「嘱託員（定年後の再雇用）」が43.3%、次いで「契約社員」が27.8%、「パートタイマー」が21.6%の順などとなっている。

なお、「嘱託員（定年後の再雇用）」の割合が高い業種は繊維工業で66.7%、次いで金属・同製品製造業が61.1%、運輸業が57.1%の順となっている。

図15 一番多い雇用形態 [(S・A) n(東京都)=186、(全国)5,635]

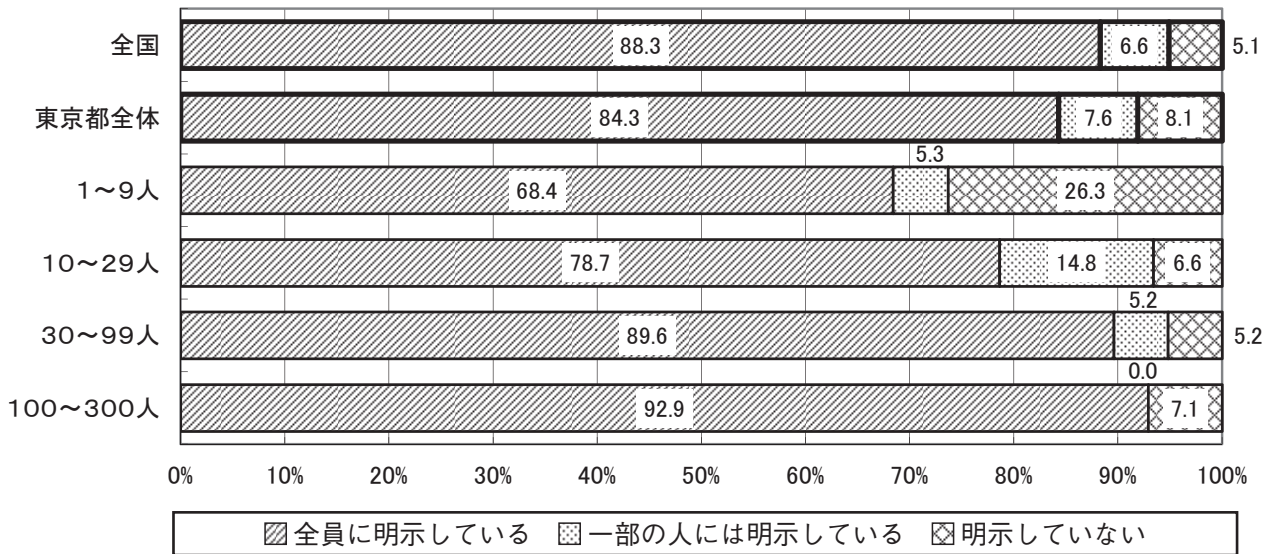


なお、有期契約労働者に対する契約更新の有無の明示及びその方法等について尋ねたところ、全体で、「全員に明示している」が84.3%、次いで「明示していない」が8.1%、「一部の人

には明示している」が7.6%の順となっている。

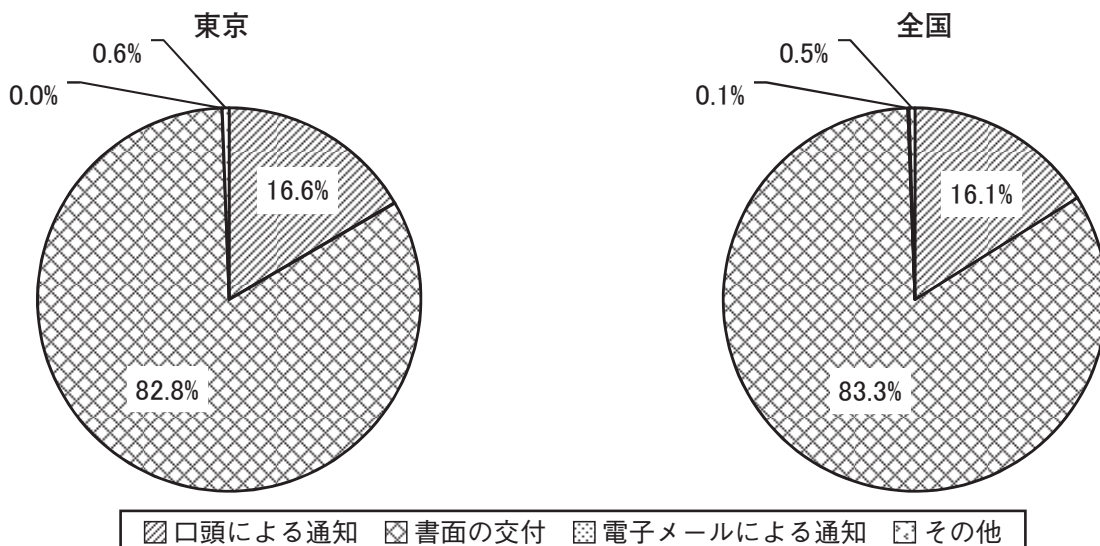
規模別にみると、従業員数1～9人規模では「全員に明示している」が68.4%、次いで「明示していない」が26.3%、「一部の人には明示している」が5.3%、10～29人規模では、「全員に明示している」が78.7%、次いで「一部の人には明示している」が14.8%、「明示していない」が6.6%、30～99人規模では「全員に明示している」が89.6%、「一部の人には明示している」と「明示していない」が同率で5.2%、100～300人規模では、「全員に明示している」が92.9%、「明示していない」が7.1%、「一部の人には明示している」と回答した事業者は無かった。規模の大きさに比例して全員に明示している割合が高い結果となった。(図16)

図16 契約更新の明示の有無 [(S・A) n(東京都)=185、(全国)5,466]



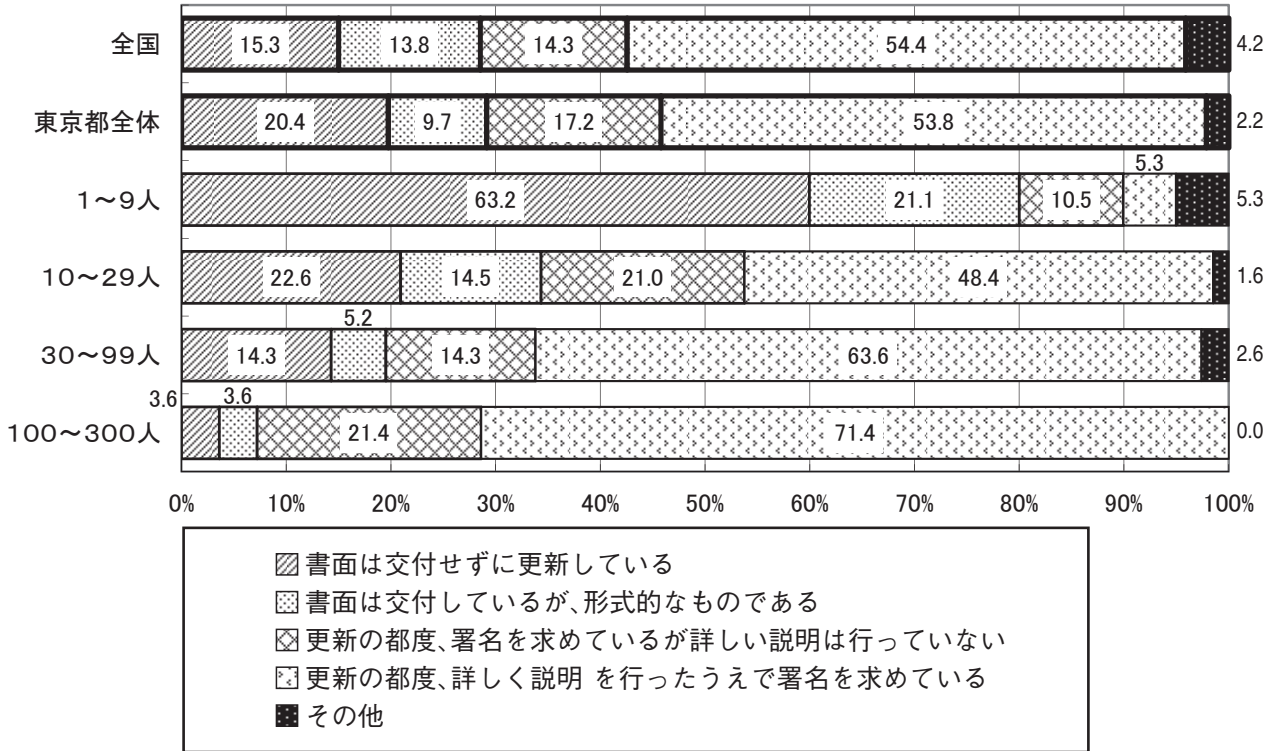
契約更新の明示の方法については、全体で、「書面の交付」が82.8%、次いで「口頭による通知」が16.6%、「その他」が0.6%の順となっており、「電子メールによる通知」と回答した事業者は無かった。(図17)

図17 契約更新の明示の方法 [(S・A) n(東京都)=169、(全国)5,084]



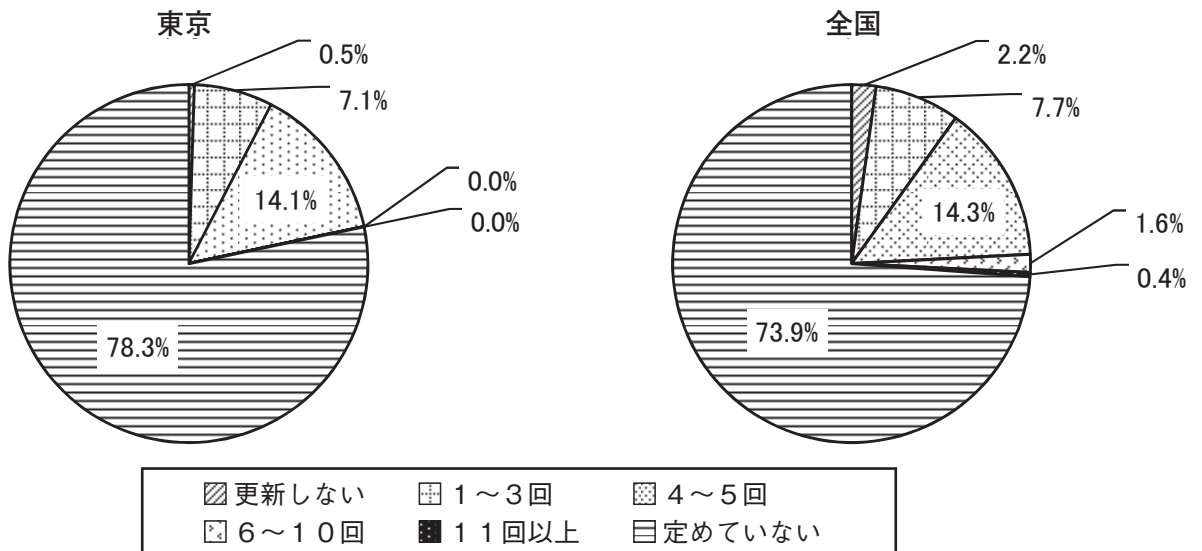
また、契約更新はどのように行っているか（複数回答）については、全体で、「更新の都度、詳しく説明を行ったうえで署名を求めている」が53.8%、次いで「書面は交付せずに更新している」が20.4%、「更新の都度、署名を求めているが詳しい説明は行っていない」が17.2%、「書面は交付しているが、形式的なものである」が14.3%、「更新の都度、詳しく説明を行っていない」が17.2%、「書面は交付しているが、形式的なものである」が9.7%となっている。（図18）

図18 契約更新のやり方 [(M・A) n(東京都)=186、(全国)5,514]



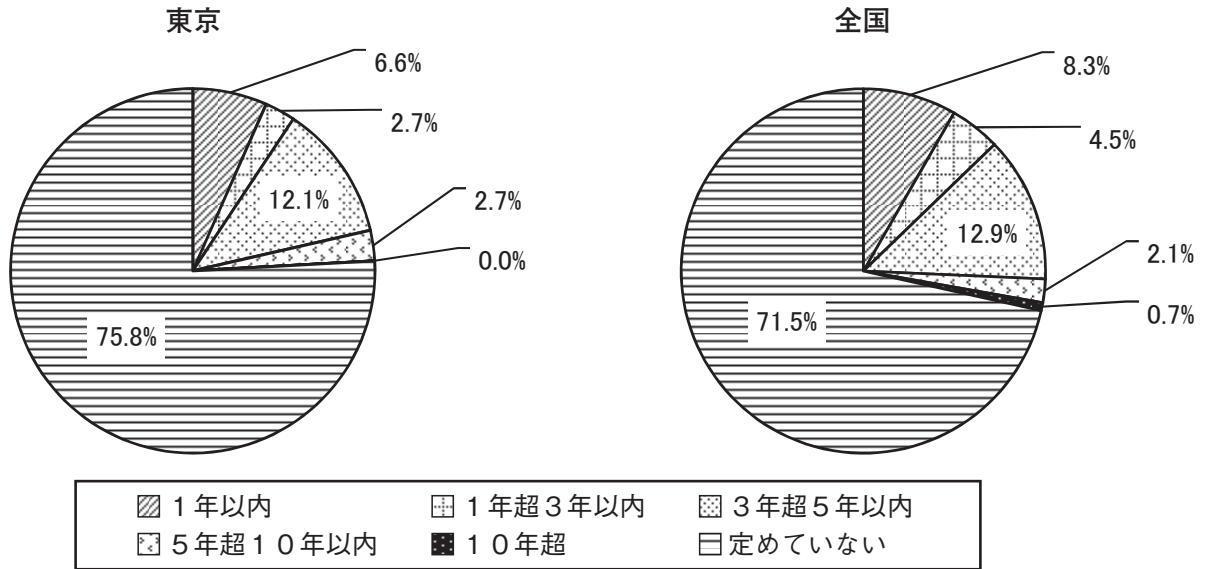
契約更新の更新回数の上限については、全体で、「定めていない」が78.3%、次いで「4~5回」が14.1%、「1~3回」が7.1%、「更新しない」が0.5%の順となっており、6回以上と回答した事業所は無かった。（図19）

図19 更新回数の上限 [(S・A) n(東京都)=184、(全国)5,457]



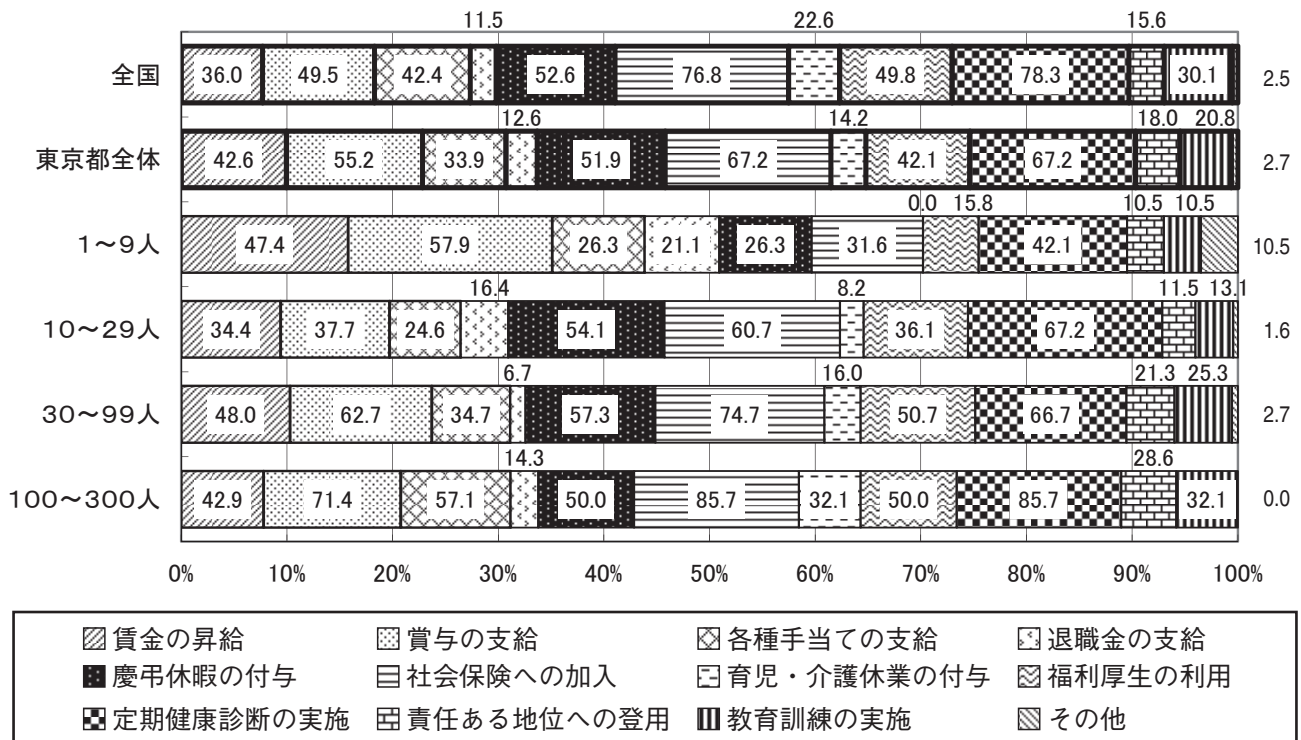
勤続年数の上限については、「定めていない」が75.8%、次いで「3年超5年以内」は12.1%、「1年以内」が6.6%、「1年超3年以内」と「5年超10年以内」が同率で2.7%の順となっており、「10年超」と回答した事業所は無かった。（図20）

図20 勤続年数の上限 [(S・A) n(東京都)=182、(全国)5,228]



処遇についてはどのようなことを実施しているか（複数回答）尋ねたところ、全体で、「社会保険への加入」と「定期健康診断の実施」が同率で67.2%、次いで「賞与の支給」が55.2%、「慶弔休暇の付与」が51.9%、「賃金の昇給」が42.6%などとなっている。（図21）

図21 処遇の実施状況 [(M・A) n(東京都)=183、(全国)5,324]



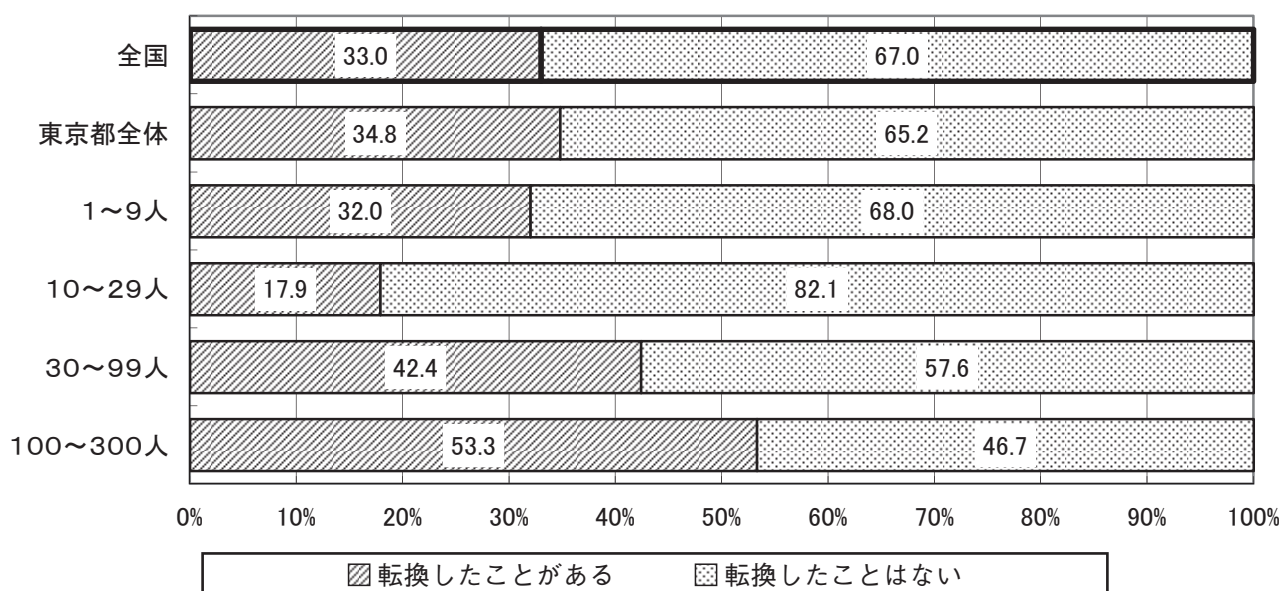
(2) 過去3年間における有期契約労働者から正社員への転換の有無等

過去3年間の間における有期契約労働者から正社員への転換の有無について尋ねたところ、有期契約労働者を雇用している企業をベースにすると、全体で、「転換したことはない」が65.2%、「転換したことがある」が34.8%となっている。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では「転換したことはない」が68.0%、「転換したことがある」が32.0%、10～29人規模では「転換したことはない」が82.1%、「転換したことがある」が17.9%、30～99人規模では「転換したことはない」が57.6%、「転換したことがある」が42.4%、100～300人規模では「転換したことがある」が53.3%、「転換したことはない」が46.7%となっており、従業員数が30人以上の企業では、有期契約労働者から正社員へ「転換したことがある」割合が高く、特に100人以上の企業では過半数を占めている。(図22)

図22 過去3年間の有期契約労働者から正社員への転換の有無

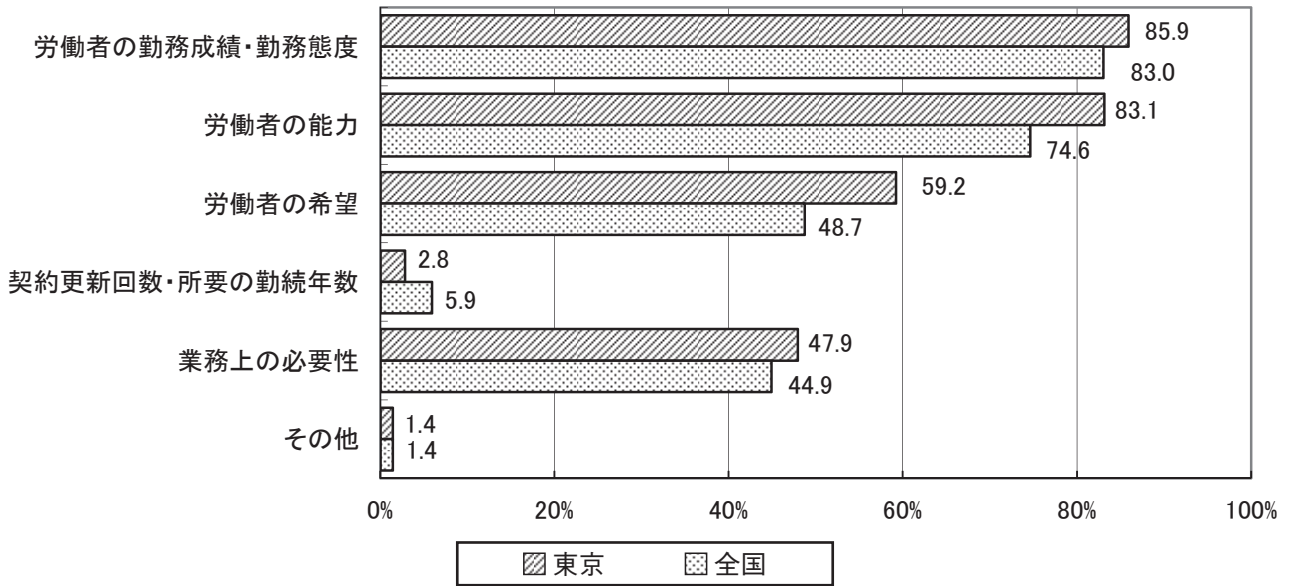
[(S・A) n(東京都)=207、(全国)6,720]



また、有期契約労働者を転換したことがある場合、転換する際の基準（複数回答）としては、全体で、「労働者の勤務成績・勤務態度」が85.9%、次いで「労働者の能力」が83.1%、「労働者の希望」が59.2%、「業務上の必要性」が47.9%の順などとなっている。(図23)

図23 有期契約労働者を正社員に転換する際の基準

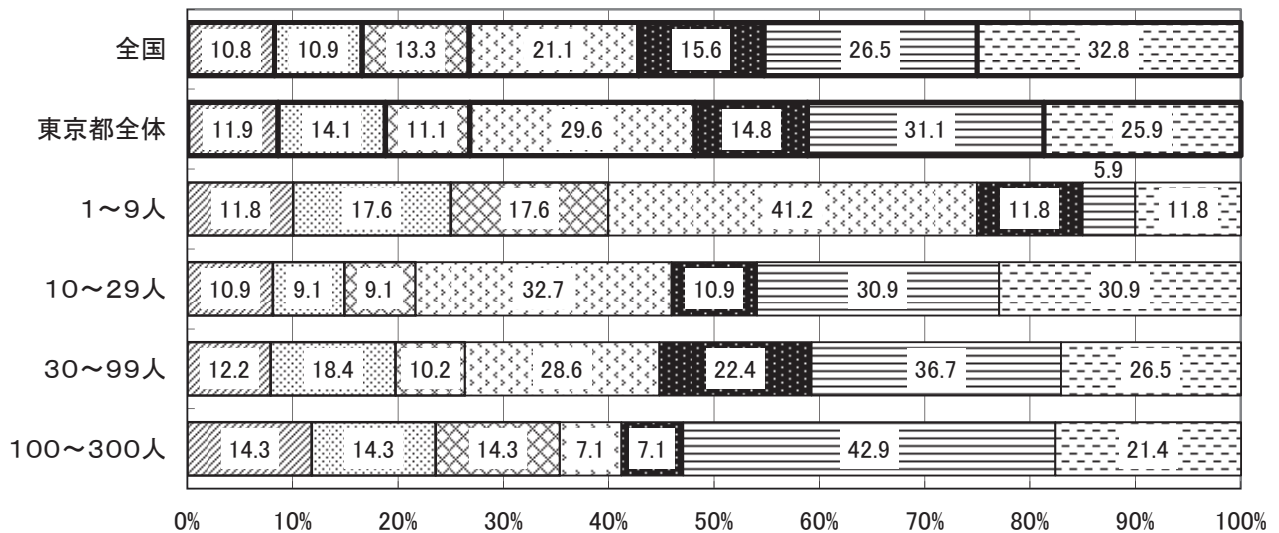
[(M・A) n(東京都)=71、(全国)2,209]



また、逆に正社員へ転換しなかった理由（複数回答）については、全体で、「正社員転換制度がない」が31.1%、次いで「人件費が増大する」が29.6%、「その他」が25.9%、「正社員と同じ働き方ができないため」が14.8%の順などとなっている。（図24）

図24 有期契約労働者を正社員に転換しなかった理由

[(M・A) n(東京都)=135、(全国)3,670]



- ▨ 正社員に転換するには能力が不足している
- ▩ 正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる
- ▧ 正社員としてのポストが少ない
- ▦ 人件費が増大する
- 正社員と同じ働き方が出来ないため
- ▤ 正社員転換制度がない
- ▥ その他

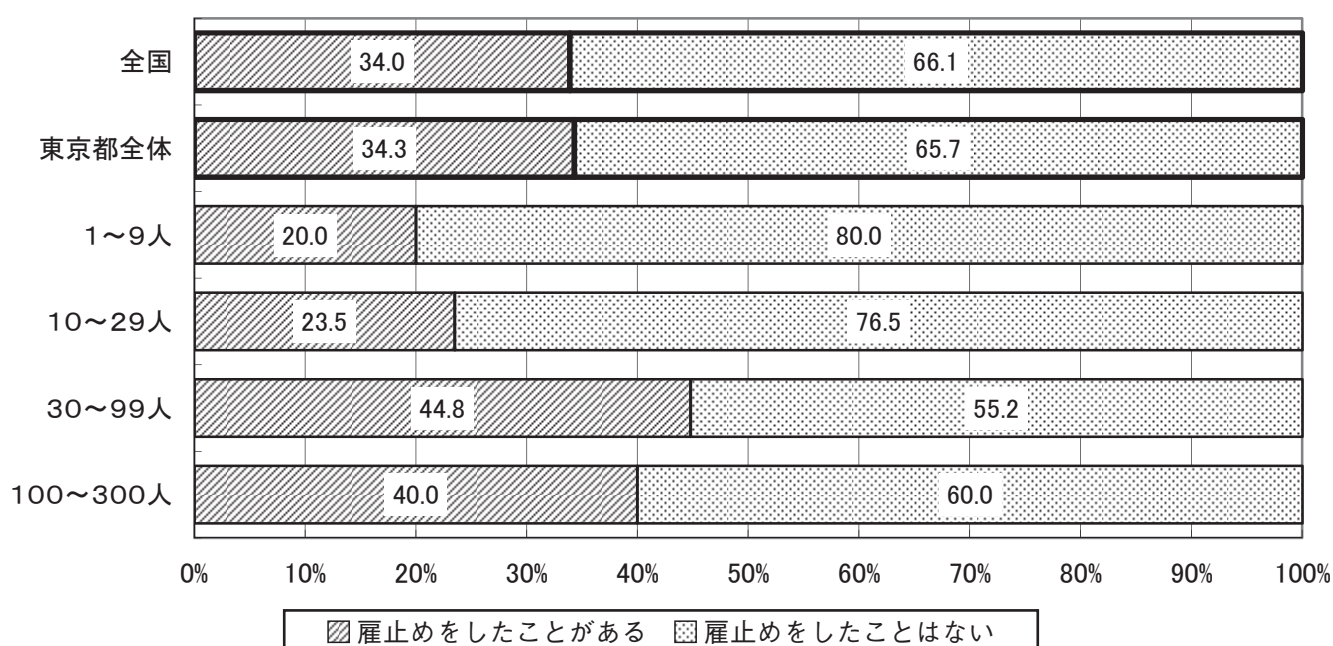
(3) 過去3年間における雇止めの有無等

過去3年間の間における、契約期間満了後、有期労働契約を更新しない『雇止め』の有無について尋ねたところ、有期契約労働者を雇用している企業をベースにすると、全体で、「雇止めをしたことはない」が65.7%、「雇止めをしたことがある」が34.3%となっている。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では「雇止めをしたことはない」が80.0%、「雇止めをしたことがある」が20.0%、10～29人規模では「雇止めをしたことはない」が76.5%、「雇止めをしたことがある」が23.5%、30～99人規模では「雇止めをしたことはない」が55.2%、「雇止めをしたことがある」が44.8%、100～300人規模では「雇止めをしたことはない」が60.0%、「雇止めをしたことがある」が40.0%となっており、規模の大きい企業ほど、雇止めをしている傾向がみられる。(図25)

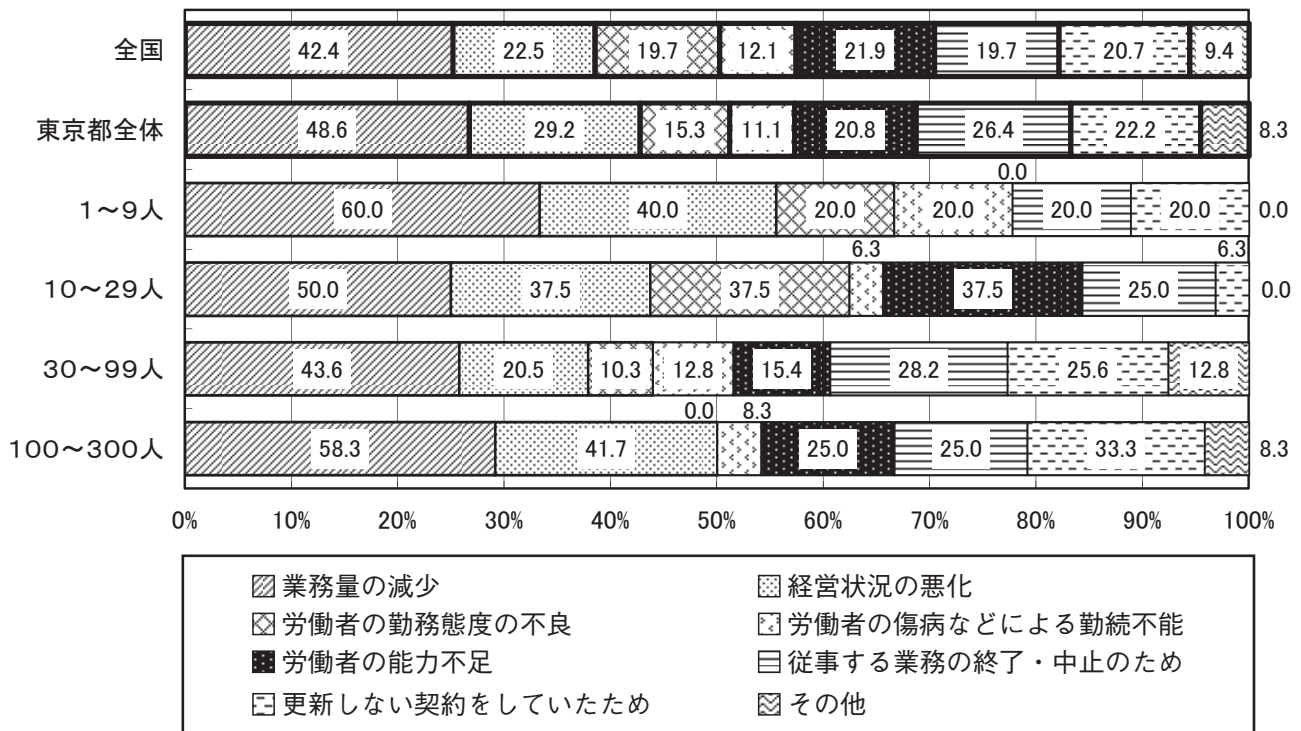
図25 過去3年間における雇止めの有無

[(S・A) n(東京都)=210、(全国)6,814]



また、雇止をしたことがあると回答した事業所にその理由(3項目以内の複数回答)を尋ねたところ、全体で、「業務量の減少」が48.6%、次いで「経営状況の悪化」が29.2%、「従事する業務の終了・中止のため」が26.4%、「更新しない契約をしていたため」が22.2%の順などとなっている。(図26)

図26 雇止めの理由[(M・A) n(東京都)=72、(全国)2,299]



8. 新規学卒者の採用

(1) 平成23年3月の新規学卒者の採用予定人数、実際の採用人数及び平均初任給額

平成23年3月の新規学卒者（第2新卒者、中途採用者を除く。）の採用予定人数は、高校卒技術系が前年度比で大きく減っているものの、専門学校卒と大学卒の技術系は増えている。また、大学卒事務系が大幅に増えている。

実際の採用人数については、高校卒、専門学校卒及び短大卒で、ほぼ100%に近い充足率となっているが、大学卒は技術系が80%、事務系は75%にとどまっており、就職環境が厳しい買い手市場の昨今にあっても、中小企業にとっては採用が容易ではない結果といえる。

平均初任給額は、高校卒及び大学卒の技術系で前年度より減少しているが、総じて大きな増減は見られない。（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)	実際の採用 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	34	32	94.1	2.00	170,349	170,893
	事務系	12	12	100.0	2.00	177,467	167,317
専門学校卒	技術系	20	20	100.0	2.86	184,357	185,025
	事務系	6	6	100.0	1.20	181,000	182,500
短大卒 (含高専)	技術系	2	2	100.0	1.00	177,500	177,500
	事務系	—	—	—	—	—	—
大学卒	技術系	45	36	80.0	1.80	196,613	201,095
	事務系	48	36	75.0	1.44	203,190	203,696

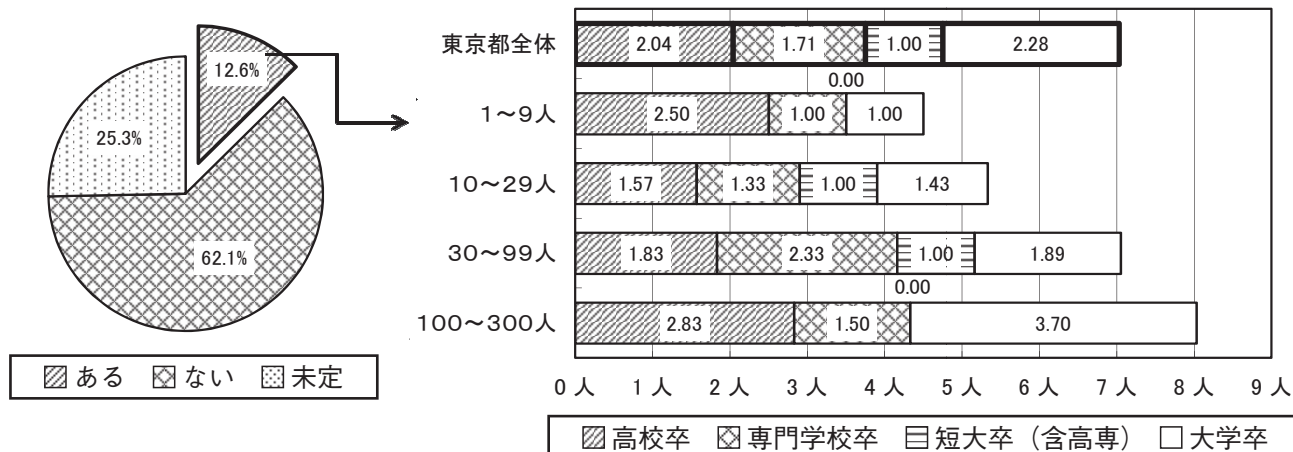
※単純平均とは、1事業所当たりの平均で、加重平均は、1人当たりの平均である（以下、同じ。）。

(2)平成24年3月の新規学卒者の採用計画

平成24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12.6%、「ない」が62.1%、「未定」が25.3%となっている。前年度と比較した場合、「ある」と回答した割合は2.3ポイント減少していることから、企業の採用意欲は若干減少しているものと思われる。

平均採用予定人数については全体で、高校卒が2.04人（前年度比0.37人増）、専門学校卒が1.71人（同0.12人減）、短大卒（含高専）が1.00人（同0.25人減）、大学卒が2.28人（同0.13人増）となっており、高校卒と大学卒は増加しているものの、専門学校卒と短大卒は減少している。（図27）

図27 平成24年3月の新規学卒者の採用計画の有無及び人数 [(S・A) n=478]



9. 賃金改定

(1) 賃金改定の実施状況

平成23年1月1日から同年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40.9%（前年度比14.4ポイント増）で最も多く、次いで「引上げた」が30.1%（同1.7ポイント減）、「今年実施しない（凍結）」が13.8%（同11.3ポイント減）、「7月以降引上げる予定」が7.9%（同0.9ポイント増）、「引下げた」が4.4%（同0.9ポイント減）、「7月以降引下げる予定」が2.9%（同1.4ポイント減）の順となっており、前年度と比較すると「今年実施しない（凍結）」が大幅に減少したものの「未定」が大幅に増加している。不況に加えて東日本大震災の影響もあることから、経営者の判断がより慎重となっていることが考えられる。（表5）

表5 賃金改定の実施状況 [(S・A) n(東京都)=479、n(全国)=17,885]

(単位：%、()内は前年度の数値)

業種計・規模	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	30.0 (28.1)	3.0 (3.7)	25.2 (22.6)	5.2 (5.3)	1.0 (1.5)	35.6 (38.7)
東 京 都	30.1 (31.8)	4.4 (5.3)	13.8 (25.1)	7.9 (7.0)	2.9 (4.3)	40.9 (26.5)
[規模別]						
1~9人	8.0	6.7	18.7	2.7	6.0	58.0
10~29人	26.8	4.6	16.3	7.8	2.0	42.5
30~99人	52.5	2.9	8.6	9.4	1.4	25.2
100~300人	48.6	—	2.7	24.3	—	24.3

(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みると、単純平均では▲137円（▲0.05%）、加重平均で3,354円（1.17%）、製造業でそれぞれ▲160円（▲0.06%）、3,271円（1.17%）、非製造業ではそれぞれ▲116円（▲0.04%）、3,436円（1.17%）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22年度		平成23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		▲422 2,356	▲0.05 1.17	▲137 3,354	▲0.05 1.17	
製造業	小計	▲324 2,714	▲0.06 1.17	▲160 3,271	▲0.06 1.17	
	食料品製造業	5,960 8,880	1.64 2.24	4,625 6,219	1.64 2.24	
	繊維工業	2,896 3,718	2.11 1.87	6,371 5,477	2.11 1.87	
	木材・木製品製造業	▲36,800	▲2.62	▲7,861	▲2.62	
		▲13,142	▲4.90	▲14,741	▲4.90	
	印刷・同関連業	▲2,330	0.58	1,592	0.58	
		1,815	1.10	2,962	1.10	
	窯業・土石製品製造業	3,264	▲2.04	▲5,844	▲2.04	
		2,773	0.67	1,827	0.67	
	化学工業	4,723	1.14	3,212	1.14	
		5,183	1.49	4,343	1.49	
	金属・同製品製造業	4,494	0.28	811	0.28	
4,482		0.51	1,420	0.51		
機械器具製造業	▲6,505	2.16	6,289	2.16		
	▲835	2.38	7,122	2.38		
その他の製造業	8,273	▲3.29	▲10,262	▲3.29		
	2,629	1.12	3,033	1.12		
非製造業	小計	▲534 1,844	▲0.04 1.17	▲116 3,436	▲0.04 1.17	
	情報通信業	▲2,887 ▲13,629	▲0.35 0.91	▲1,028 2,318	▲0.35 0.91	
	運輸業	209	1.15	2,979	1.15	
	建設業	▲1,585	1.50	3,541	1.50	
		▲2,968	0.37	1,240	0.37	
	卸・小売業	3,659	1.40	4,520	1.40	
		2,723	1.18	3,432	1.18	
	業	卸売業	2,707	1.17	3,497	1.17
			3,002	1.28	3,787	1.28
		小売業	2,536	1.22	3,669	1.22
	2,195		0.82	2,260	0.82	
	サービス業	3,243	0.65	1,779	0.65	
▲2,406 4,448		▲2.31 0.65	▲7,098 1,958	▲2.31 0.65		

規模別でみると、単純平均では、従業員数1～9人規模が▲9,555円(▲3.04%)、10～29人規模が516円(0.18%)、30～99人規模が3,604円(1.24%)、100～300人規模が4,251円(1.59%)であり、加重平均では、1～9人規模が▲1,353円(▲0.44%)、10～29人規模が1,314円(0.45%)、30～99人規模が3,759円(1.30%)、100～300人規模が4,195円(1.53%)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	291,608円 (251,285円)	5,492円 (5,646円)	1.92% (2.30%)
	287,438円 (252,692円)	4,857円 (4,362円)	1.72% (1.76%)
引下げた事業所	301,285円 (248,300円)	▲38,617円 (▲24,475円)	▲11.36% (▲8.97%)
	283,037円 (247,477円)	▲15,628円 (▲15,552円)	▲5.23% (▲5.91%)

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28・29)

図28 過去10年間の平均昇給率(単純平均)

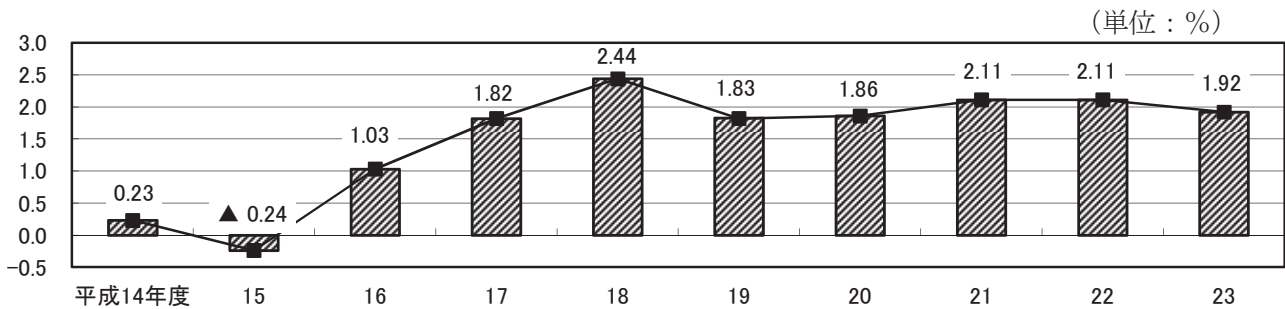
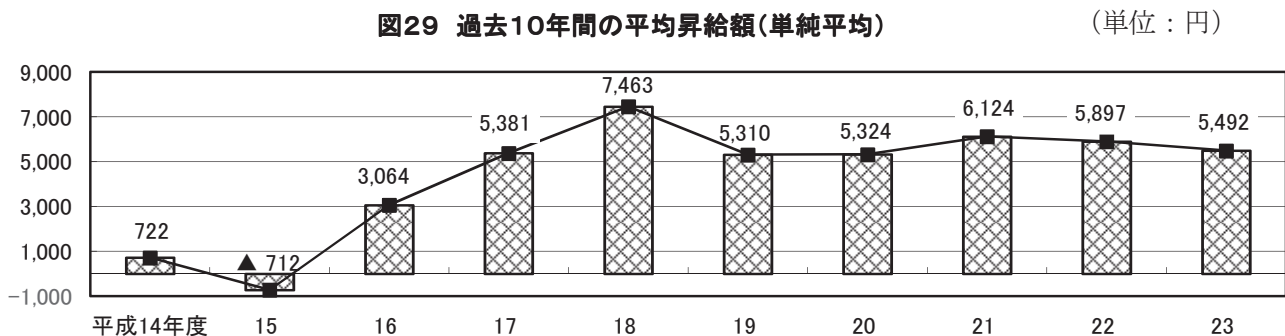


図29 過去10年間の平均昇給額(単純平均)



<付属資料>

平成23年度中小企業労働事情実態調査票

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. 販売不振・受注の減少 | 6. 製品開発力・販売力の不足 |
| 7. 同業他社との競争激化 | 8. 原材料・仕入品の高騰 | 9. 製品価格(販売価格)の下落 |
| 10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ | 11. 金融・資金繰り難 | 12. 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. 顧客への納品・サービスの速さ | 8. 企業・製品のブランド力 | 9. 財務体質の強さ・資金調達力 |
| 10. 優秀な仕入先・外注先 | 11. 商品・サービスの質の高さ | 12. 組織の機動力・柔軟性 |

⑤東日本大震災により、経営にどのような影響を受けましたか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------------|----------------------------------|---------------------|
| 1. 労働力不足 | 2. 電力不足による操業の低下 | 3. 資材・部品・商品等の調達・仕入難 |
| 4. 工場・店舗等に直接の損害 | 5. 風評による来客・販売の減少 | 6. 廃業などによる取引先の減少 |
| 7. 運転資金などの資金繰り難 | 8. 休業の実施 | 9. 雇用調整の実施 |
| 10. 経営拠点の移動 | 11. その他 () | 12. 影響はない |

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22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

設問5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。

①平成22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6) 新規学卒者の採用についてお答えください。

①新規学卒者の採用を行っていますか。(1つだけに○)

1. 毎年、採用している 2. 数年間隔で採用している 3. 必要に応じて不定期に採用している
4. 新規学卒者は採用していない

※新規学卒者を採用している(1.～3.に○)事業所は①-1、①-2の質問にお答えください。

①-1 新規学卒者の採用に当たって、どのような募集方法が特に効果的でしたか。(3つ以内に○)

- | | | |
|----------------------|-----------------|---------------------------------|
| 1. 学校への求人・学校からの推薦 | 2. ハローワークへの申込み | 3. 民間職業紹介所への申し込み |
| 4. 求人情報誌・新聞・チラシ等への掲載 | 5. 自社ホームページへの掲載 | 6. 求人情報サイトへの登録・掲載 |
| 7. 親族・知人の紹介 | 8. 合同会社説明会等への参加 | 9. その他 () |

①-2 新規学卒者を採用する場合、重視するのはどのような能力・資質ですか。(3つ以内に○)

- | | | |
|-------------------|------------|---------------------------------|
| 1. 専門的知識・技能 | 2. 一般常識・教養 | 3. 行動力・実行力 |
| 4. 表現力・提案力 | 5. 理解力・判断力 | 6. 創造性・企画力 |
| 7. 協調性・コミュニケーション力 | 8. 熱意・意欲 | 9. その他 () |

②新規学卒者の採用に当たって、卒業後3年以内の学卒者を新規学卒者に含めていますか。(1つだけに○)

1. 新規学卒者に含めている 2. 新規学卒者には含めていない 3. 新規学卒者の採用はしていない

平成23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24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 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



古紙配合率70%再生紙を使用しています