

平成24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、領土をめぐる近隣諸国との関係悪化、混迷する政治、消費増税やエネルギー問題、そして、歴史に類をみない超少子高齢化社会の到来など、多様で深刻な課題に直面している。

経済面においては、欧州の債務危機や中国との関係悪化に伴う大幅な輸出の落ち込み、デフレ経済と過度な円高、さらに電気料金の値上げが企業のコスト増を招くなど、閉塞感が漂う先行き不透明な状況にある。

依然として、厳しい経営環境下にある中小企業が、経営を継続していくためには、試練を乗り越えて、前進する姿勢が求められている。

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49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、育児休業・介護休業制度の整備状況、高年齢者や障がい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25年1月

東京都中小企業団体中央会

# 目 次

|  |    |
|--|----|
| I. 平成24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                                     | 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                                  | 10 |
| (1) 週所定労働時間                                  | 10 |
| (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. 育児休業                                      | 12 |
| (1) 就業規則等における育児休業制度の整備                       | 12 |
| (2) 平成23年7月1日以降に育児休業を取得した従業員の有無              | 12 |
| (3) 働きながら育児をする従業員に対する支援                      | 13 |
| 7. 介護休業                                      | 15 |
| (1) 就業規則等における介護休業制度の整備                       | 15 |
| (2) 平成23年7月1日以降に介護休業を取得した従業員の有無              | 15 |
| (3) 働きながら介護をする従業員に対する支援                      | 16 |
| 8. 新規学卒者の採用                                  | 18 |
| (1) 平成24年3月の新規学卒者の採用予定人数、実際の採用人数<br>及び平均初任給額 | 18 |
| (2) 平成25年3月の新規学卒者の採用計画                       | 19 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 9. 高年齢者の雇用                    | 20 |
| (1) 60歳以上の高年齢者の雇用の有無          | 20 |
| (2) 高年齢者の雇用形態                 | 20 |
| (3) 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者の雇用措置の状況 | 21 |
| 10. 障がい者の雇用                   | 23 |
| (1) 障がい者の雇用の有無                | 23 |
| (2) 障がい者の雇用人数                 | 23 |
| (3) 障がい者の新規雇用予定               | 24 |
| (4) 障がい者に対する雇用管理上の配慮          | 25 |
| 11. 賃金改定                      | 27 |
| (1) 賃金改定の実施状況                 | 27 |
| (2) 平均所定内賃金及び平均昇給額・昇給率        | 27 |

<付属資料>

|                     |    |
|---------------------|----|
| 平成24年度中小企業労働事情実態調査票 | 31 |
|---------------------|----|

# I 平成24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24年7月1日現在

## 4. 調査実施期間

平成24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24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511事業所で、有効回答率34.1%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477と、全体の93.3%を占めており、さらに30人未満の事業所では327と、全体の64.0%となっている。(表1)

表1 規模別回答事業所数

(事業所数、( )内の単位は%)

| 業種 \ 規模 | 1～9人          | 10～29人        | 30～99人        | 100～300人    | 合計           |
|---------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| 業種計     | 169<br>(33.1) | 158<br>(30.9) | 150<br>(29.4) | 34<br>(6.7) | 511<br>(100) |
| 製造業計    | 89<br>(31.0)  | 91<br>(31.7)  | 86<br>(30.0)  | 21<br>(7.3) | 287<br>(100) |
| 非製造業計   | 80<br>(35.7)  | 67<br>(29.9)  | 64<br>(28.6)  | 13<br>(5.8) | 224<br>(100) |

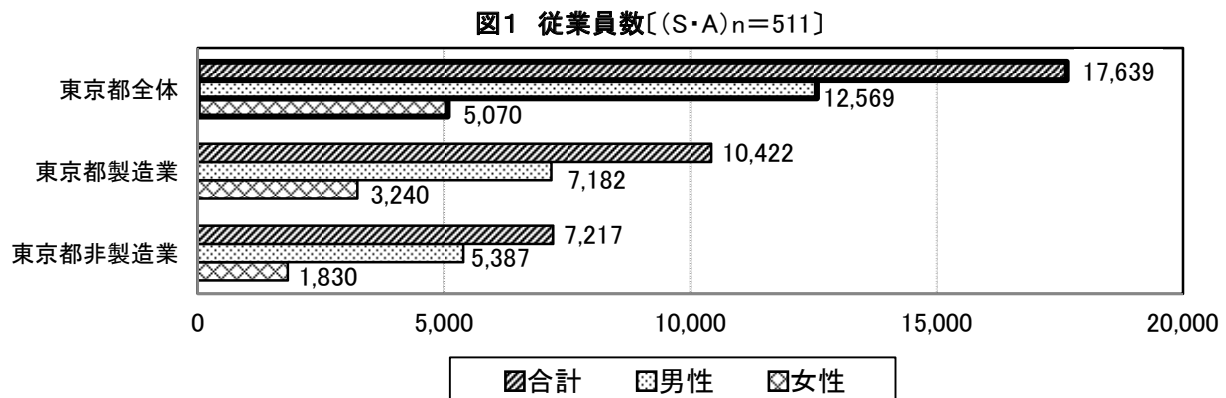
従って、本報告書にみられる調査結果は、小規模企業の経営並びに労働事情の実態を反映したものとなっている。

### 1. 従業員数

従業員総数は17,639人であり、男性12,569人(71.3%)、女性5,070人(28.7%)で、1事業所当たりの平均従業員数は34.5人である。

製造業の合計は10,422人で、男性は7,182人(68.9%)、女性は3,240人(31.1%)となっており、287事業所の1事業所当たりの平均従業員数は36.3人である。非製造業の合計は7,217人で、男性は5,387人(74.6%)、女性は1,830人(25.4%)となっており、224事業所の1事業所当たりの平均従業員数は32.2人である。(図1)

平均従業員数を対前年度比でみると、全体で0.6人、製造業は0.6人、非製造業では1.3人と、いずれも減少している。



## (1)雇用形態

従業員の雇用形態別構成は全体で、「正社員」が13,827名(78.4%)、「パートタイマー」が2,486名(14.1%)、「嘱託・契約社員」が851名(4.8%)、アルバイト等の「その他」が257名(1.5%)、「派遣」が202名(1.1%)であった。

男女別にみると、男性は「正社員」が10,915名(86.9%)、「嘱託・契約社員」が683名(5.4%)、「パートタイマー」が674名(5.4%)、「その他」が182名(1.4%)、「派遣」が100名(0.8%)で、女性は「正社員」が2,912名(57.4%)、「パートタイマー」が1,812名(35.7%)、「嘱託・契約社員」が168名(3.3%)、「派遣」が102名(2.0%)、「その他」が75名(1.5%)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3.1ポイント減少しており、男性は1.9ポイント、女性は5.0ポイント減少している。その他の形態では、女性の「パートタイマー」が7.1ポイントと大幅に増加しており、正規労働者の減少、非正規労働者の増加を示す結果といえる。

### 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、「30～50%未満」と回答のあった事業所が23.1%、「20～30%未満」が20.2%、「10～20%未満」が19.4%、「50～70%未満」が14.3%、「10%未満」が10.4%、「0%」が9.0%、「70%～100%未満」が2.2%、「100%」が1.6%となっており、全体の平均は28.1%となっている。製造業の平均は29.8%、非製造業の平均は26.1%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44.0%で、次いで「食品製造業」の41.2%、「その他の製造業」の34.8%、「化学工業」の34.1%の順となっている。これに対し、比率がもっとも低い業種は「運輸業」で、12.1%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2,486人であり、男性674人(27.1%)、女性1,812人(72.9%)で、1事業所当たりの平均パートタイマー数は4.9人となっている。

また、製造業の総数は1,555人で、男性316人(20.3%)、女性1,239人(79.7%)となっており、1事業所当たり5.4人である。非製造業の総数は931人で、男性358人(38.5%)、女性573人(61.5%)となっており、1事業所当たり4.2人である。

なお、パートタイマーを多く雇用している業種は全体で、「食品製造業」(28.4%)、「その他の製造業」(16.7%)、「サービス業」(16.6%)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47.3%(241事業所)、次いで「10%未満」が18.2%(93事業所)、「10～20%未満」が9.6%(49事業所)、「20～30%未満」が8.4%(43事業所)、「50～70%未満」が7.5%(38事業所)、「30～50%未満」が6.9%(35事業所)、「70%以上」が2.2%(11事業所)となっており、全体の平均は12.5%である。

業種別でみると、パートタイマー比率が高い業種は「食品製造業」で28.4%、次いで「その他の製造業」(16.7%)、「サービス業」(16.6%)などとなっている。比率が最も低い業種は「建設業」で3.3%となっている。



## 2. 労働組合の有無

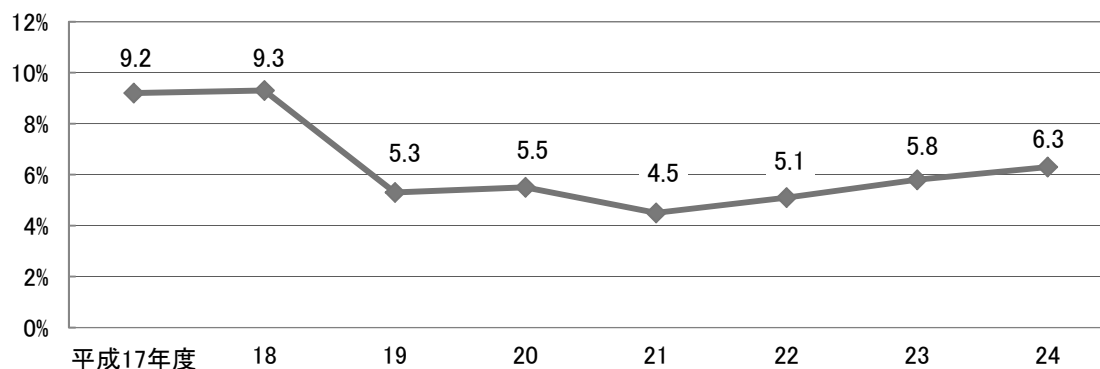
表2 労働組合の組織化状況 [(S・A) n=511]

(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        | 32 (6.3) | 479 (93.7) | 511 (100) |
| 製造業        | 19 (6.6) | 268 (93.4) | 287 (100) |
| 非製造業       | 13 (5.8) | 211 (94.2) | 224 (100) |

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年度はまた減少した。しかし、平成22年度以降は上昇を続けている。(図2)

図2 労働組合組織化状況の推移



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3.0%、10～29人規模が3.2%、30～99人規模が9.3%、100～300人規模が23.5%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、「金属・同製品製造業」(14.9%)、「窯業・土石製品製造業」(12.9%)、「運輸業」(10.3%)の順などとなっている。

### 3. 経営に関する事項

#### (1) 現在の経営状況

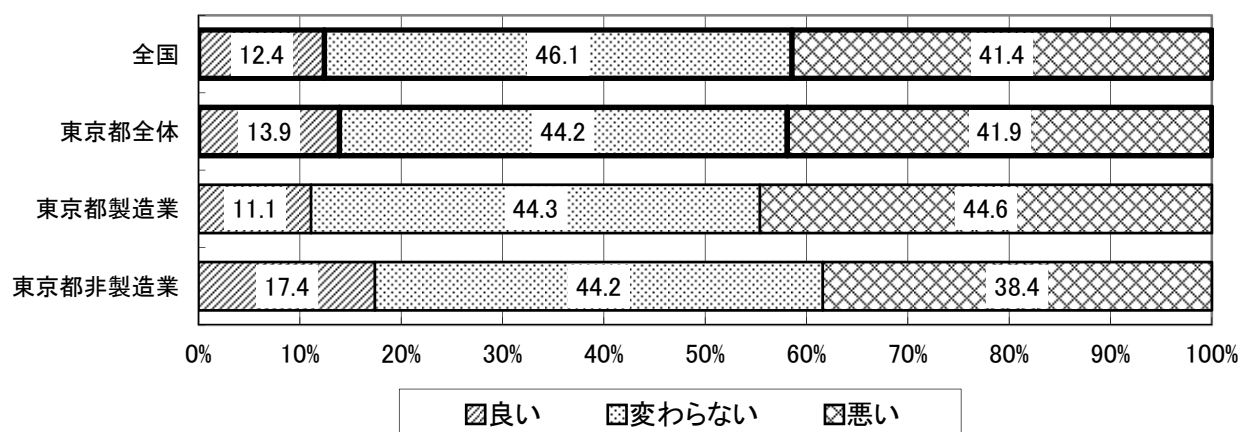
経営状況を全体で見ると、「変わらない」が44.2%、「悪い」が41.9%、「良い」が13.9%の順であった。(図3)

その割合を前年度と比べると、「悪い」は16.8ポイント減、「変わらない」は9.5ポイント増、「良い」は7.2ポイント増となっており、「悪い」とする比率は大きく減少し、「良い」とする比率が増加していることから、中小企業を取り巻く経営環境は、改善しているものと考えられる。

経営状況が「良い」とする割合が高い業種は、「機械器具製造業」が27.8%、「情報通信業」が26.7%、「建設業」が22.4%などとなっている。

経営状況が「悪い」とする割合が高い業種は、「化学工業」が61.5%、「印刷・同関連業」が55.9%、「その他の製造業」が52.9%などとなっている。

図3 現在の経営状況[(S・A)n=511、n(全国)=19,056]



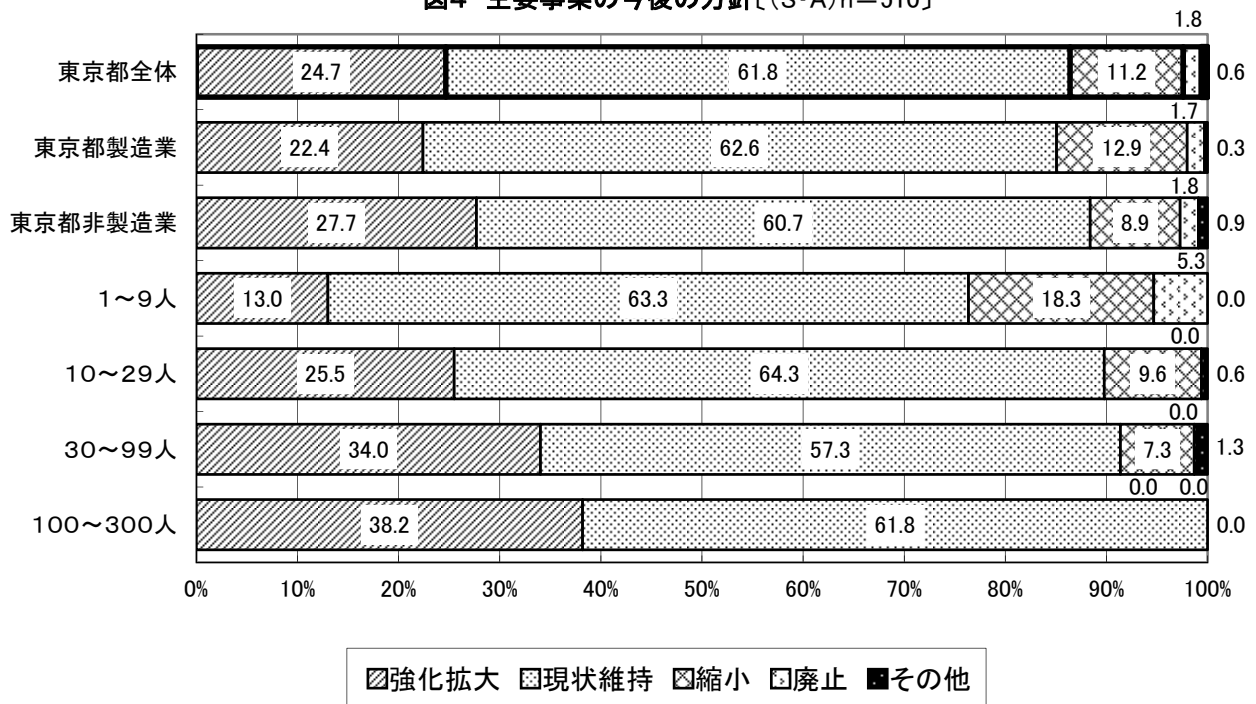
#### (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は全体で、「現状維持」が61.8%、「強化拡大」が24.7%、「縮小」が11.2%、「廃止」が1.8%の順であった。

前年度と比較すると、「強化拡大」は2.3ポイント増、「現状維持」は2.4ポイント減、「縮小」が0.3ポイント増、「廃止」が0.3ポイント減となっている。若干ではあるが「強化拡大」が増加していることは、前出の経営状況好転の増加とともに、中小企業経営者の前向きな姿勢が感じられる。

規模別で見ると、「強化拡大」と回答した事業所は、従業員数100～300人規模が最も多く38.2%となっており、従業員数規模の小ささに比例してその回答比率は減少し、1～9人規模では13.0%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18.3%と、最も高い割合を示している。100～300人規模で「縮小」又は「廃止」と回答した事業所はなかった。(図4)

図4 主要事業の今後の方針[(S・A)n=510]

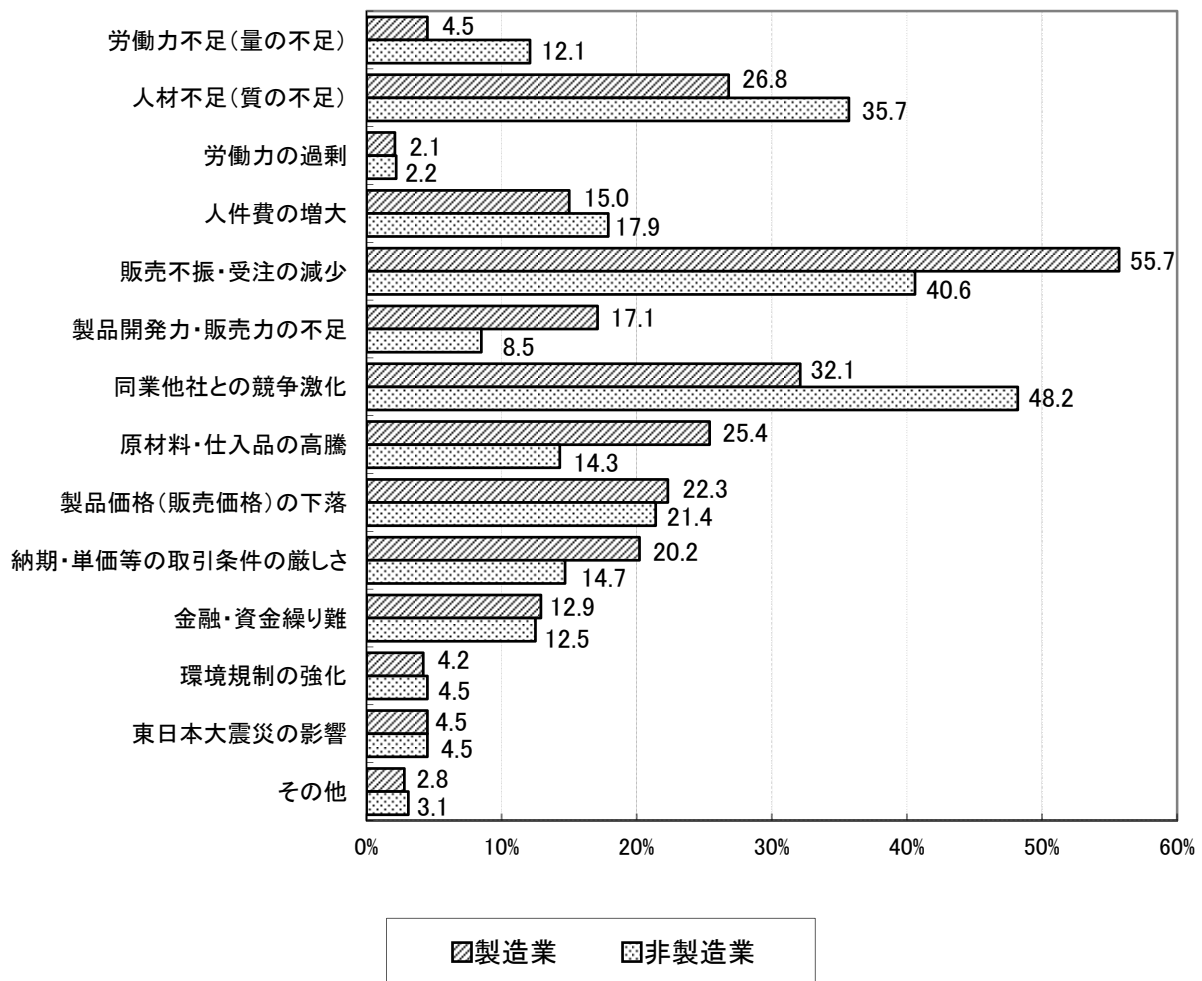


(3) 経営上の障害

全体で見ると、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49.1%、次いで「同業他社との競争激化」が39.1%、「人材不足（質の不足）」が30.7%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55.7%、次いで「同業他社との競争激化」が32.1%、「人材不足（質の不足）」が26.8%の順などとなっており、非製造業では、「同業他社との競争激化」が48.2%、「販売不振・受注の減少」が40.6%、次いで「人材不足（質の不足）」が35.7%の順などとなっている。（図5）

図5 経営上の障害[(M・A)n=511]



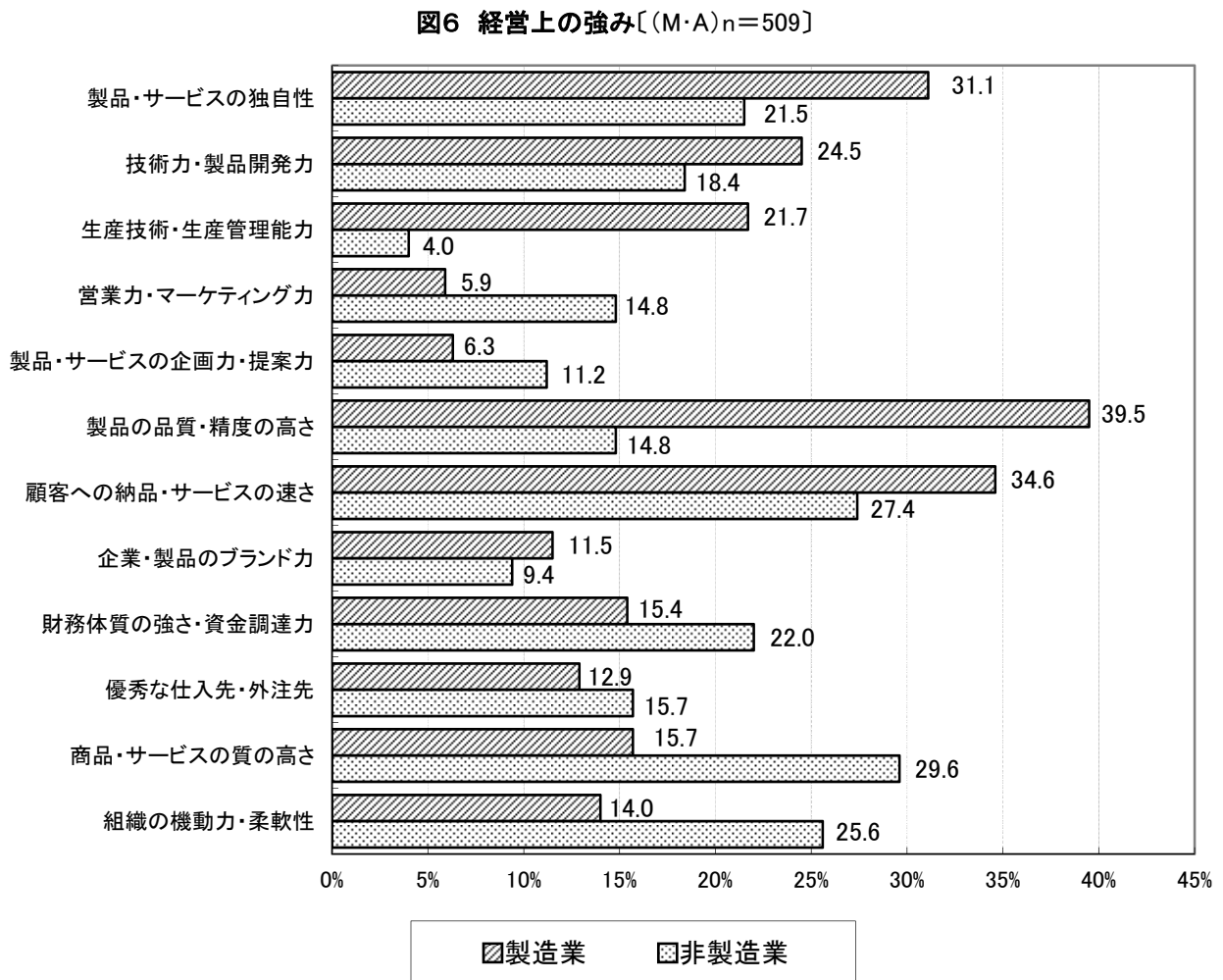
規模別にみると、従業員数1～9人規模では「販売不振・受注の減少」が56.2%、次いで「同業他社との競争激化」が33.1%、「人材不足(質の不足)」23.1%の順などとなっている。10～29人規模でも「販売不振・受注の減少」が53.8%、「同業他社との競争激化」が41.8%、「人材不足(質の不足)」が29.7%の順などで、30～99人規模は「同業他社との競争激化」が42.0%、「人材不足(質の不足)」が39.3%、「販売不振・受注の減少」が38.0%の順などである。100～300人規模では「同業他社との競争激化」が44.1%、「販売不振・受注の減少」が41.2%、次いで「人材不足(質の不足)」が35.3%の順などとなっている。

#### (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31.4%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が28.7%、「製品・サービスの独自性」が26.9%などとなっており、スピーディーな対応、クオリティの高さ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。

製造業では「製品の品質・精度の高さ」が39.5%、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が34.6%、「製品・サービスの独自性」が31.1%の順などとなっており、非製造業では「商品・サービスの質の高さ」が29.6%、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が27.4%、

次いで、「組織の機動力・柔軟性」が25.6%の順などとなっている。（図6）



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31.7%、次いで「商品・サービスの質の高さ」が29.9%、「製品・サービスの独自性」と「製品の品質・精度の高さ」が同率で24.6%などとなっている。10～29人規模では「製品の品質・精度の高さ」と「顧客への納品・サービスの速さ」が同率で32.9%、次いで「製品・サービスの独自性」が24.1%などとなっており、30～99人規模では「製品・サービスの独自性」と「顧客への納品・サービスの速さ」が同率で30.7%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が28.0%などとなっている。100～300人規模では「製品・サービスの独自性」が35.3%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が32.4%、「技術力・製品開発力」と「顧客への納品・サービスの速さ」が同率で26.5%などとなっている。

## 4. 従業員の労働時間

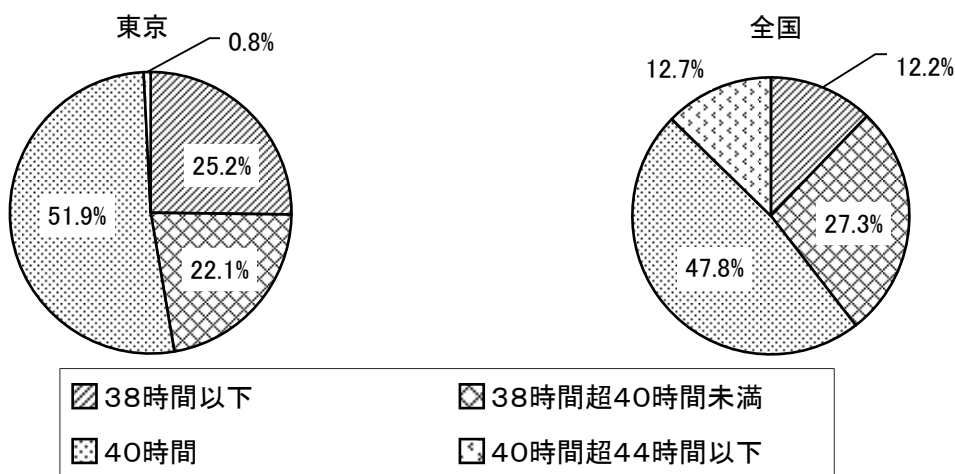
### (1) 週所定労働時間

全体では、「40時間」が51.9%（前年度比5.7ポイント増）で最も多く、次いで「38時間以下」が25.2%（同3.0ポイント増）、「38時間超40時間未満」が22.1%（同1.5ポイント減）、「40時間超44時間以下」が0.8%（同7.1ポイント減）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。

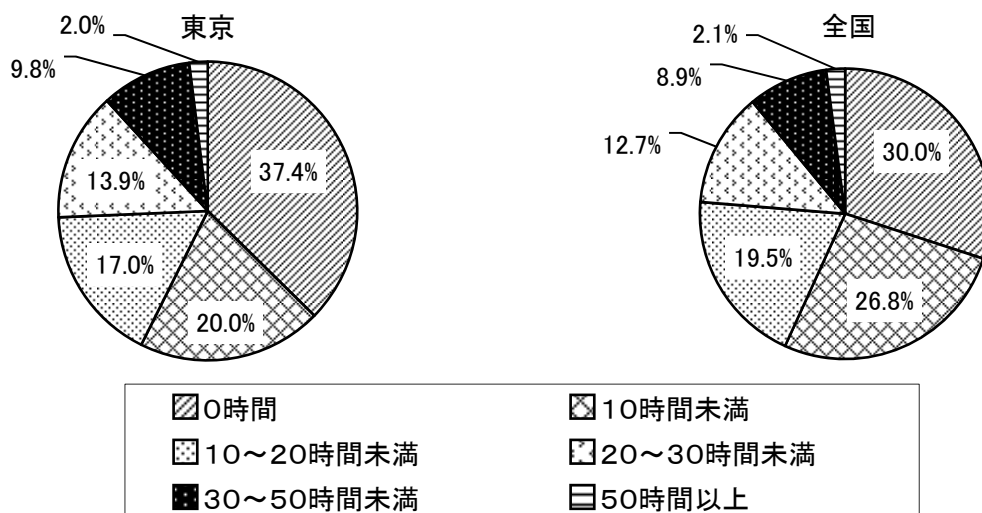
図7 週所定労働時間〔(S・A) n(東京都) = 511、n(全国) = 18,693〕



### (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37.4%（前年度比1.3ポイント増）で最も多く、次いで「10時間未満」が20.0%（同5.9ポイント減）、「10～20時間未満」が17.0%（同2.2ポイント増）、「20～30時間未満」が13.9%（同0.9ポイント減）、「30～50時間未満」が9.8%（同2.1ポイント増）、「50時間以上」が2.0%（同1.4ポイント増）の順となっている。（図8）

図8 月平均残業時間〔(S・A) n(東京都) = 511、n(全国) = 18,474〕



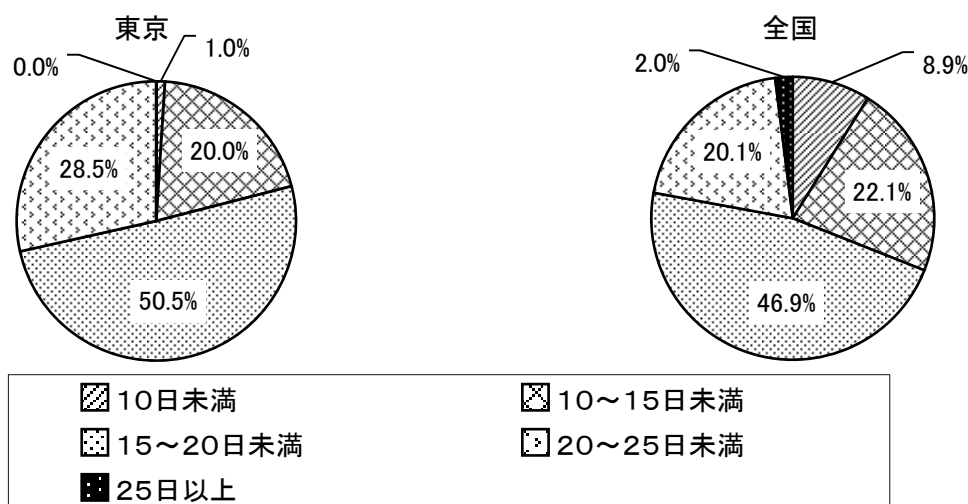
## 5. 従業員の有給休暇

### (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50.5%（前年度比5.8ポイント増）で最も多く、次いで「20～25日未満」が28.5%（同4.0ポイント増）、「10～15日未満」が20.0%（同10.6ポイント減）、「10日未満」が1.0%（同0.8ポイント増）となっている。（図9）

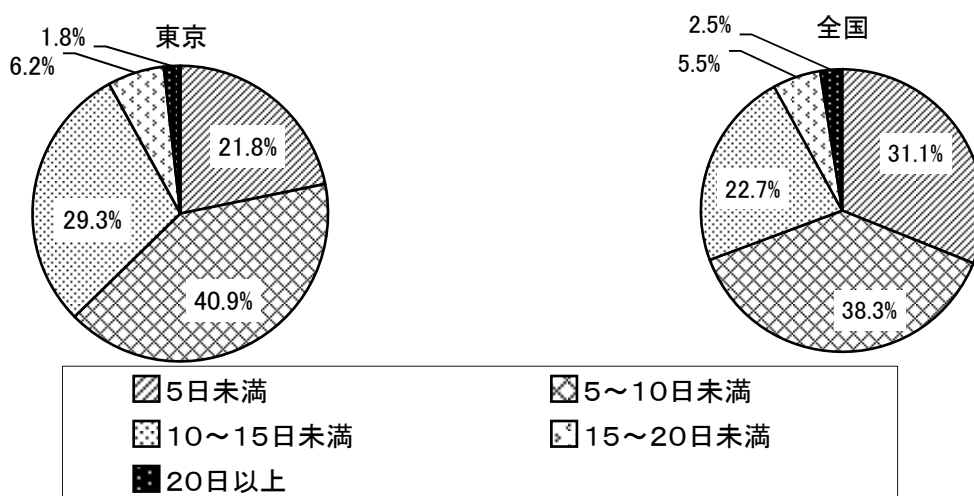
なお、東京においては、平均付与日数が「25日以上」と回答した事業所はなかった。

図9 年次有給休暇の平均付与日数〔(S・A) n(東京都) = 499、n(全国) = 15,176〕



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40.9%（前年度比5.2ポイント減）で最も多く、次いで「10～15日未満」が29.3%（同7.1ポイント増）、「5日未満」が21.8%（同2.7ポイント減）、「15～20日未満」が6.2%（同1.2ポイント増）、「20日以上」が1.8%（同0.3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) = 499、n(全国) = 15,176〕



## 6. 育児休業

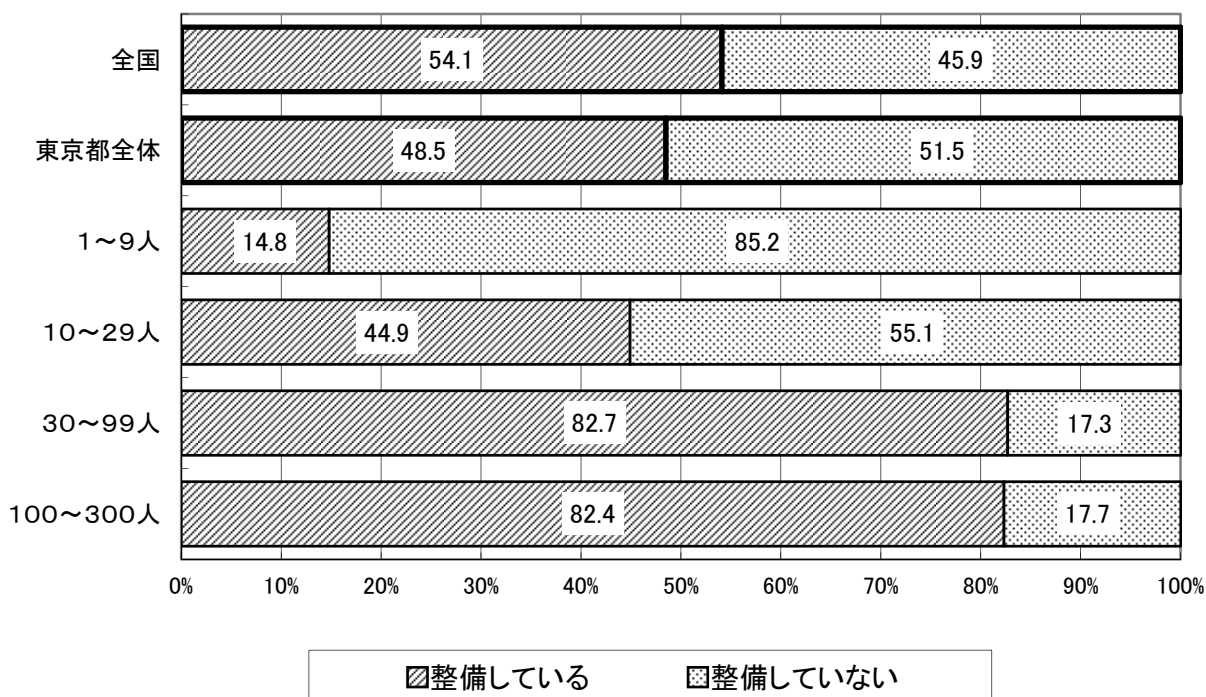
### (1) 就業規則等における育児休業制度の整備

就業規則等における育児休業制度に関する規定の整備については、全体で「整備している」と回答した事業所が48.5%、「整備していない」と回答した事業所が51.5%であった。

「整備していない」と回答した事業所を規模別にみると、従業員数1～9人規模が85.2%と最も多く、次いで10～29人規模が55.1%、30～99人規模が17.3%、100～300人規模が17.7%であった。(図11)

従業員数30人以上の事業所では8割以上が整備しているものの、同30人未満の事業所では半数にもとどいておらず、早急な対応が望まれる。

図11 育児休業制度の規定の整備〔(S・A)n(東京都)=511、n(全国)=18,867〕



(注) 平成24年7月1日より改正育児・介護休業法が全面施行され、これまで適用が猶予されていた従業員数100人以下の事業主にも、①短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)、②所定外労働の制限、③介護休暇制度の導入が義務づけられ、就業規則等への記載が必要とされている。

### (2) 平成23年7月1日以降に育児休業を取得した従業員の有無

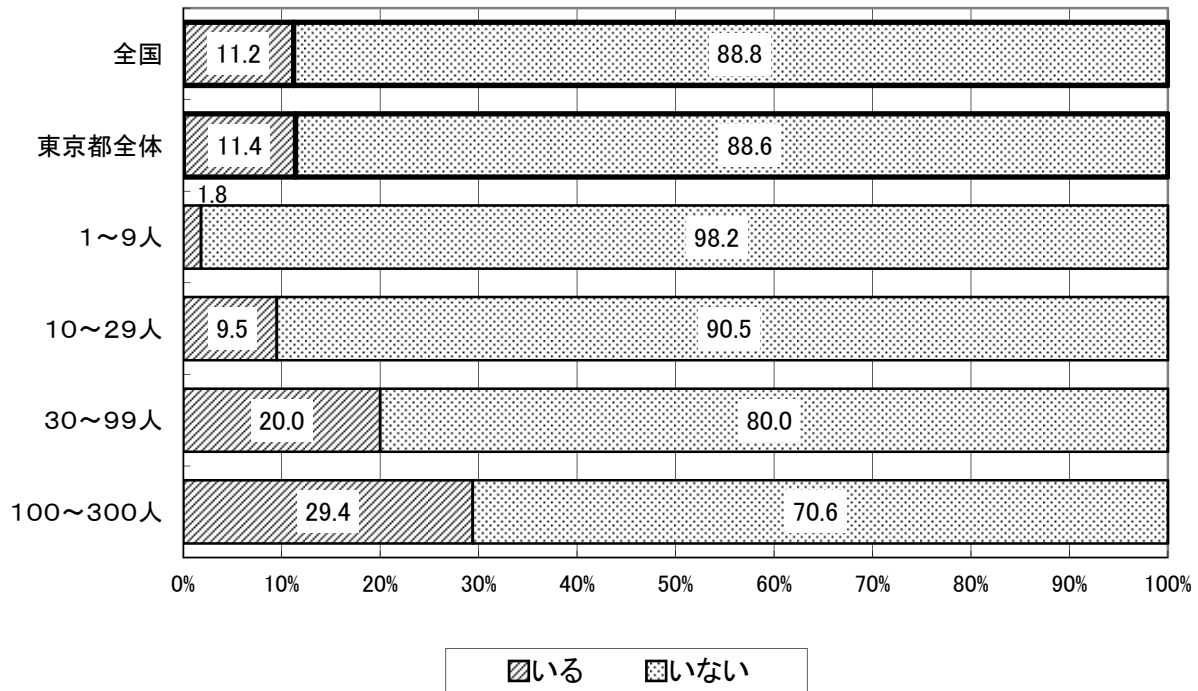
平成23年7月1日以降に育児休業を取得した従業員の有無については、全体で「いる」と回答した事業所が11.4%、「いない」と回答した事業所が88.6%であった。

「いる」と回答した事業所を規模別にみると、従業員数100～300人規模が29.4%と最も多く、次いで30～99人規模が20.0%、10～29人規模が9.5%、1～9人規模が1.8%となっている。(図12)

規模の大きさに比例して、育児休業を取得した従業員がいる割合が高い。



図12 育児休業を取得した従業員の有無〔(S・A)n(東京都)=511、n(全国)=18,625〕



また、「いる」と回答した事業所を男女別にみると、男性従業員の比率は5.1%で、女性従業員は94.9%となっている。育児休業を取得している男性は、まだ僅かである。さらに、平成23年7月1日以降に育児休業を取得した従業員数を男女別にみると、全体で男性は、「1人」（100%）のみであり、「2人」及び「3人以上」と回答した事業所はなかった。女性は、「1人」が83.9%、「2人」が10.7%、「3人以上」が5.4%となっている。

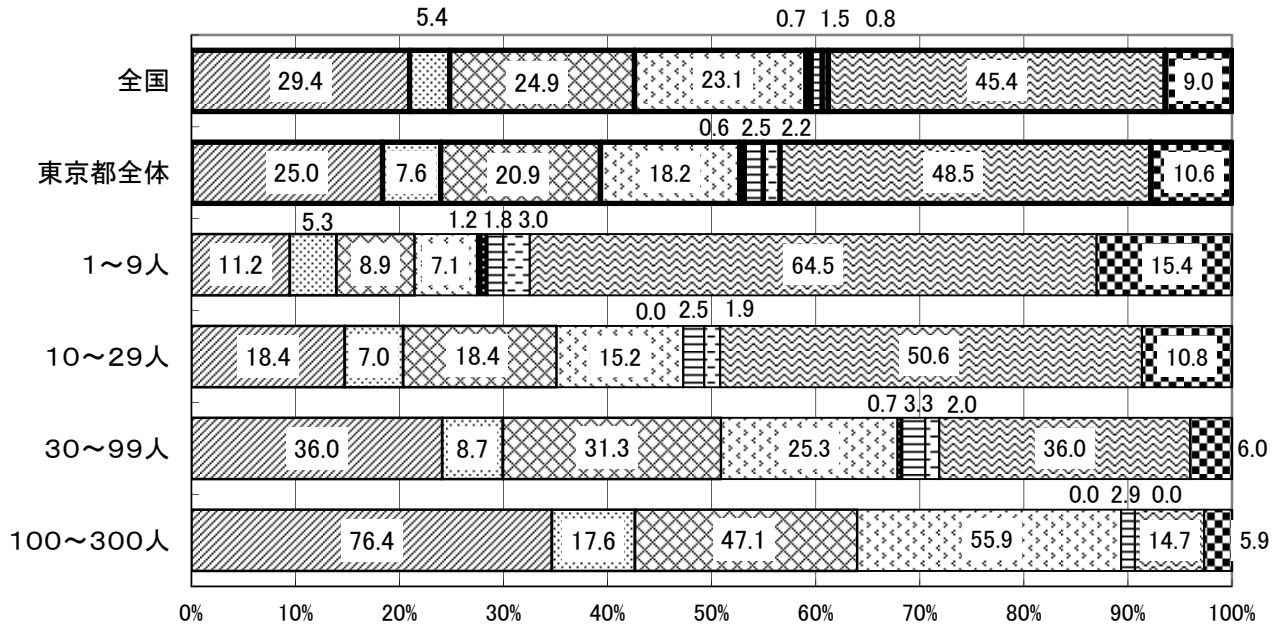
### (3)働きながら育児をする従業員に対する支援

働きながら育児をする従業員に対する支援（複数回答）について、全体でみると「特に支援はしていない」が最も多く48.5%、次いで「短時間勤務制度の導入」が25.0%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が20.9%、「所定外労働の免除」が18.2%などとなっている。

また、規模別にみると、従業員数1～9人規模では「特に支援はしていない」が最も多く64.5%、次いで「その他」が15.4%、「短時間勤務制度の導入」が11.2%などであり、10～29人規模では「特に支援はしていない」が最も多く50.6%、次いで「短時間勤務制度の導入」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が同率で18.4%などとなっている。30～99人規模では「特に支援はしていない」と「短時間勤務制度の導入」が同率で36.0%と最も多く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が31.3%などとなっており、100～300人規模では「短時間勤務制度の導入」が最も多く76.4%、次いで「所定外労働の免除」が55.9%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が47.1%などとなっている。（図13）

平成24年7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行され、短時間勤務制度や所定外労働の制限が適用されているものの、従業員規模30人未満の事業所では、過半数が未対応である現状が浮き彫りとなった。

図13 育児をする従業員に対する支援〔(M・A)n(東京都)=511、(全国)16,164〕



- ☒短時間勤務制度の導入
- ☒始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ☒託児施設の紹介・斡旋
- ☒在宅勤務の導入
- ☒その他
- ☒フレックスタイム制度の導入
- ☒所定外労働の免除
- ☒育児に要する費用の援助
- ☒特に支援はしていない

## 7. 介護休業

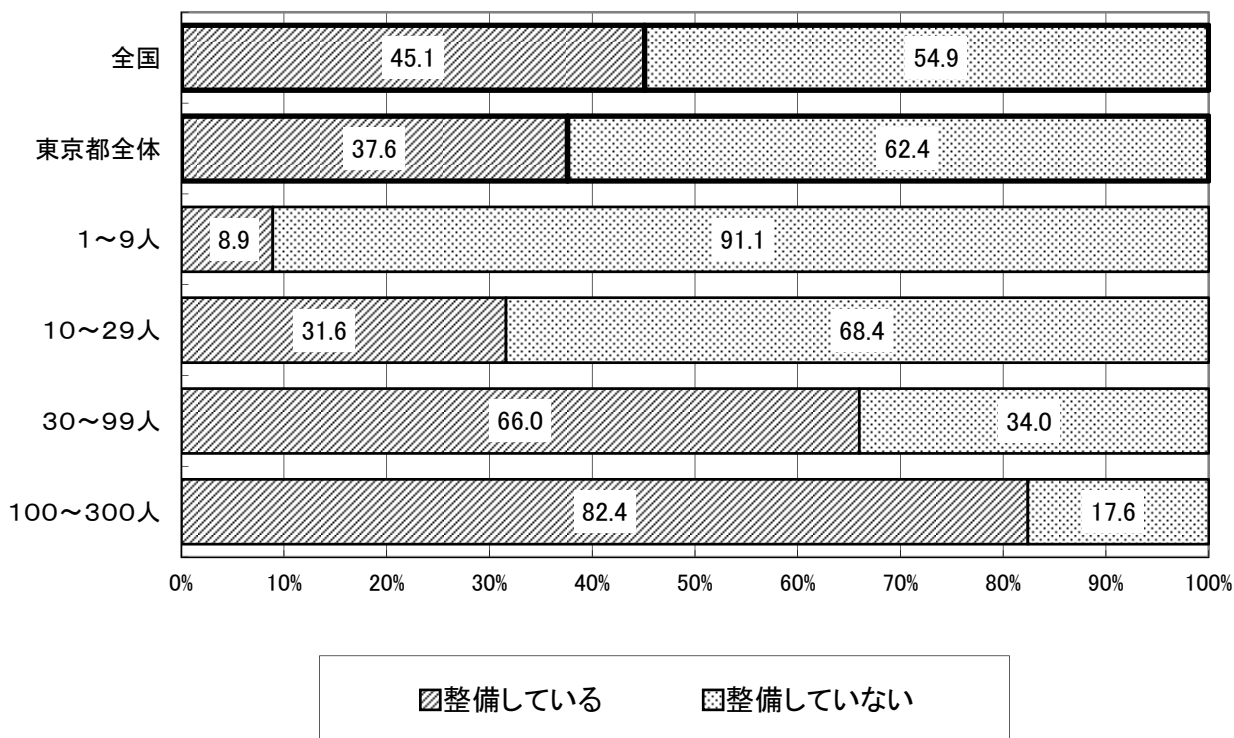
### (1) 就業規則等における介護休業制度の整備

就業規則等における介護休業制度に関する規定の整備については、全体で「整備している」と回答した事業所が37.6%、「整備していない」と回答した事業所が62.4%となっている。

「整備していない」と回答した事業所を規模別にみると、従業員数1～9人規模が91.1%と最も多く、次いで10～29人規模が68.4%、30～99人規模が34.0%、100～300人規模が17.6%となっている。(図14)

従業員数30人未満の事業所の3分の2以上で介護休業制度に関する規定も未整備となっていることから、育児休業制度と併せて対応が望まれる。

図14 介護休業制度の規定の整備[(S・A)n(東京都)=511、n(全国)=18,898]



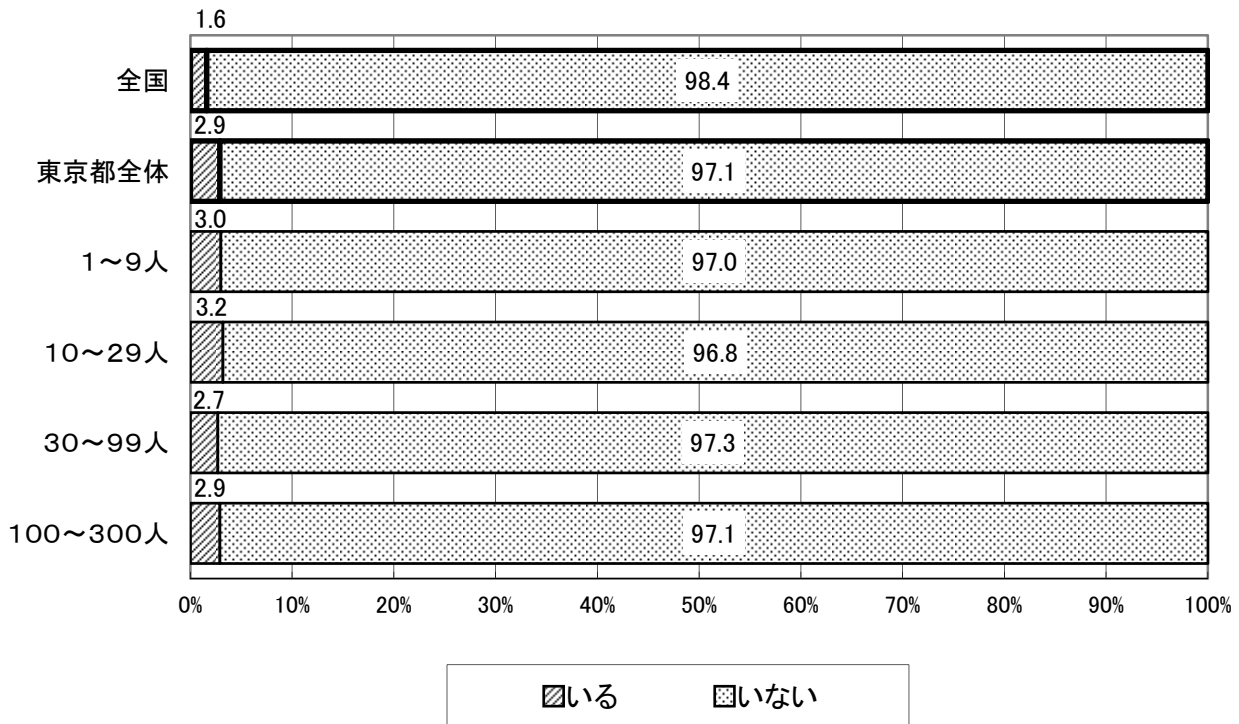
### (2) 平成23年7月1日以降に介護休業を取得した従業員の有無

平成23年7月1日以降に介護休業を取得した従業員の有無については、全体で「いる」と回答した事業所が2.9%、「いない」と回答した事業所が97.1%となっている。

「いる」と回答した事業所を規模別にみると、従業員数1～9人規模が3.0%、10～29人規模が3.2%、30～99人規模が2.7%、100～300人規模が2.9%となっている。

(図15)

図15 介護休業を取得した従業員の有無〔(S・A)n=509、n(全国)=18,483〕



また、「いる」と回答した事業所を男女別にみると、男性従業員の比率は42.9%、女性従業員は57.1%となっている。介護休業の取得については、従業員規模、性別においても大差はない結果となった。

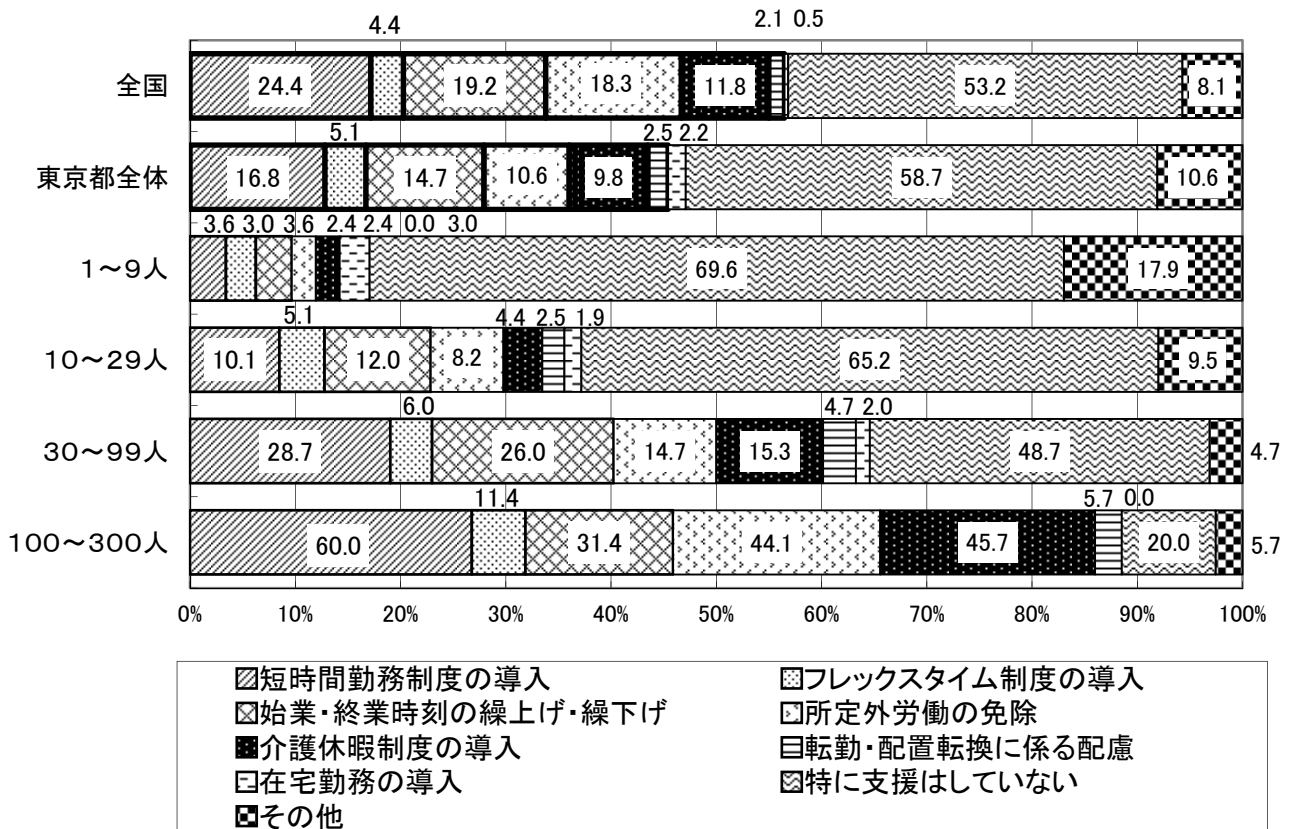
さらに、平成23年7月1日以降に介護休業を取得した従業員数を男女別にみると、全体で男性は、「1人」が83.3%、「2人」が16.7%、「3人以上」と回答した事業所はなかった。女性は、「1人」(100%)のみで、「2人」及び「3人以上」と回答した事業所はなかった。

### (3)働きながら介護をする従業員に対する支援

働きながら介護をする従業員に対する支援(複数回答)について全体でみると、「特に支援はしていない」が最も多く58.7%、次いで「短時間勤務制度の導入」が16.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が14.7%、「所定外労働の免除」が10.6%などとなっている。

また、規模別にみると、従業員数1~9人規模では「特に支援はしていない」が最も多く69.6%、次いで「その他」が17.9%、「短時間勤務制度の導入」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が同率で3.6%などとなっており、10~29人規模では「特に支援はしていない」が最も多く65.2%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が12.0%、「短時間勤務制度の導入」が10.1%などとなっている。30~99人規模では「特に支援はしていない」が最も多く48.7%、次いで「短時間勤務制度の導入」が28.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が26.0%などとなっており、100~300人規模では「短時間勤務制度の導入」が最も多く60.0%、次いで「介護休暇制度の導入」が45.7%、「所定外労働の免除」が44.1%などとなっている。(図16)

図16 介護をする従業員に対する支援〔(M・A)n(東京都)=510、n(全国)=15,437〕



## 8. 新規学卒者の採用

### (1) 平成24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。）の採用予定人数は、専門学校卒事務系を除き、高校卒、専門学校卒技術系、短大卒（含高専）、大学卒いずれも前年度比で増加した。高校卒、専門学校卒技術系、大学卒事務系では前年度の実績と比べて、大幅に増加している。

実際の採用人数については、高校卒事務系、専門学校卒事務系及び短大卒で、充足率は100%となっている。前年度は技術系が80%、事務系は75%にとどまった大学卒は、技術系、事務系ともに90%を超える充足率となった。

平均初任給額は、高校卒、短大卒技術系及び大学卒技術系で前年度より減少、専門学校卒は増加した。大学卒は、ほぼ横這いとなっている。（表3）

表3 新規学卒者の採用状況等及び平均初任給額

（【 】は前年度値）

| 学卒別          | 項目  | 採用予定人数<br>(人) | 実際の採用人数<br>(人) | 充足率<br>(%)       | 平均採用人数<br>(人)  | 平均初任給額 (円) |
|--------------|-----|---------------|----------------|------------------|----------------|------------|
|              |     |               |                |                  |                | 上段：単純平均    |
| 高校卒          | 技術系 | 73<br>【34】    | 68<br>【32】     | 93.2<br>【94.1】   | 2.43<br>【2.00】 | 166,510    |
|              |     |               |                |                  |                | 【170,349】  |
|              | 事務系 | 27<br>【12】    | 27<br>【12】     | 100.0<br>【100.0】 | 1.80<br>【2.00】 | 164,043    |
|              |     |               |                |                  |                | 【170,893】  |
| 専門学校卒        | 技術系 | 45<br>【20】    | 44<br>【20】     | 97.8<br>【100.0】  | 2.75<br>【2.86】 | 168,991    |
|              |     |               |                |                  |                | 【177,467】  |
|              | 事務系 | 6<br>【6】      | 6<br>【6】       | 100.0<br>【100.0】 | 1.20<br>【1.20】 | 166,507    |
|              |     |               |                |                  |                | 【167,317】  |
| 短大卒<br>(含高専) | 技術系 | 5<br>【2】      | 5<br>【2】       | 100.0<br>【100.0】 | 1.25<br>【1.00】 | 194,689    |
|              |     |               |                |                  |                | 【184,357】  |
|              | 事務系 | 3<br>【-】      | 3<br>【-】       | 100.0<br>【-】     | 1.50<br>【-】    | 194,236    |
|              |     |               |                |                  |                | 【185,025】  |
| 大学卒          | 技術系 | 56<br>【45】    | 52<br>【36】     | 92.9<br>【80.0】   | 2.26<br>【1.80】 | 191,200    |
|              |     |               |                |                  |                | 【181,000】  |
|              | 事務系 | 80<br>【48】    | 74<br>【36】     | 92.5<br>【75.0】   | 2.06<br>【1.44】 | 191,850    |
|              |     |               |                |                  |                | 【182,500】  |
| 大学卒          | 技術系 | 56<br>【45】    | 52<br>【36】     | 92.9<br>【80.0】   | 2.26<br>【1.80】 | 173,098    |
|              |     |               |                |                  |                | 【177,500】  |
|              | 事務系 | 80<br>【48】    | 74<br>【36】     | 92.5<br>【75.0】   | 2.06<br>【1.44】 | 170,478    |
|              |     |               |                |                  |                | 【177,500】  |
| 大学卒          | 技術系 | 56<br>【45】    | 52<br>【36】     | 92.9<br>【80.0】   | 2.26<br>【1.80】 | 195,660    |
|              |     |               |                |                  |                | 【196,613】  |
|              | 事務系 | 80<br>【48】    | 74<br>【36】     | 92.5<br>【75.0】   | 2.06<br>【1.44】 | 【-】        |
|              |     |               |                |                  |                | 【203,190】  |
| 大学卒          | 技術系 | 56<br>【45】    | 52<br>【36】     | 92.9<br>【80.0】   | 2.26<br>【1.80】 | 200,440    |
|              |     |               |                |                  |                | 【201,095】  |
|              | 事務系 | 80<br>【48】    | 74<br>【36】     | 92.5<br>【75.0】   | 2.06<br>【1.44】 | 【-】        |
|              |     |               |                |                  |                | 【203,696】  |

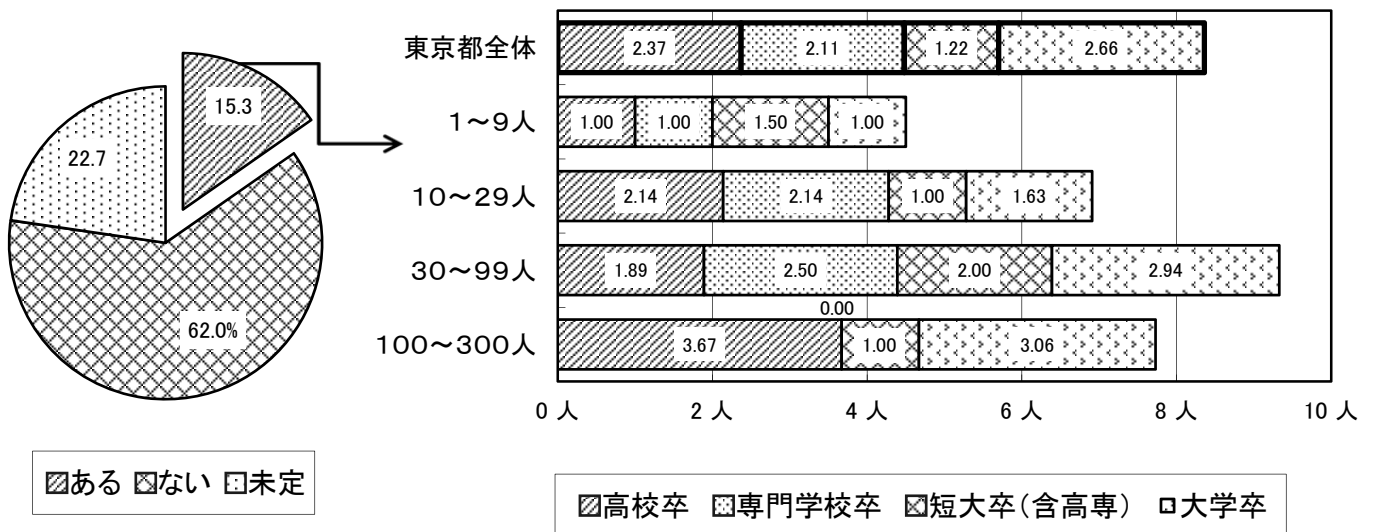
※単純平均とは、1事業所当たりの平均で、加重平均は、1人当たりの平均である（以下、同じ。）。

## (2) 平成25年3月の新規学卒者の採用計画

平成25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」が15.3%、「ない」が62.0%、「未定」が22.7%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2.7ポイント増加していることから、中小企業の採用意欲は若干上向い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2.37人（前年度比0.33人増）、専門学校卒が2.11人（同0.4人増）、短大卒（含高専）が1.22人（同0.22人増）、大学卒が2.66人（同0.38人増）となっており、高校卒、専門学校卒、短大卒（含高専）及び大学卒いずれも、前年度比で採用予定人数は僅かながら増加している。（図17）

図17 平成25年3月の新規学卒者の採用計画の有無及び人数 [(S・A) n=511]



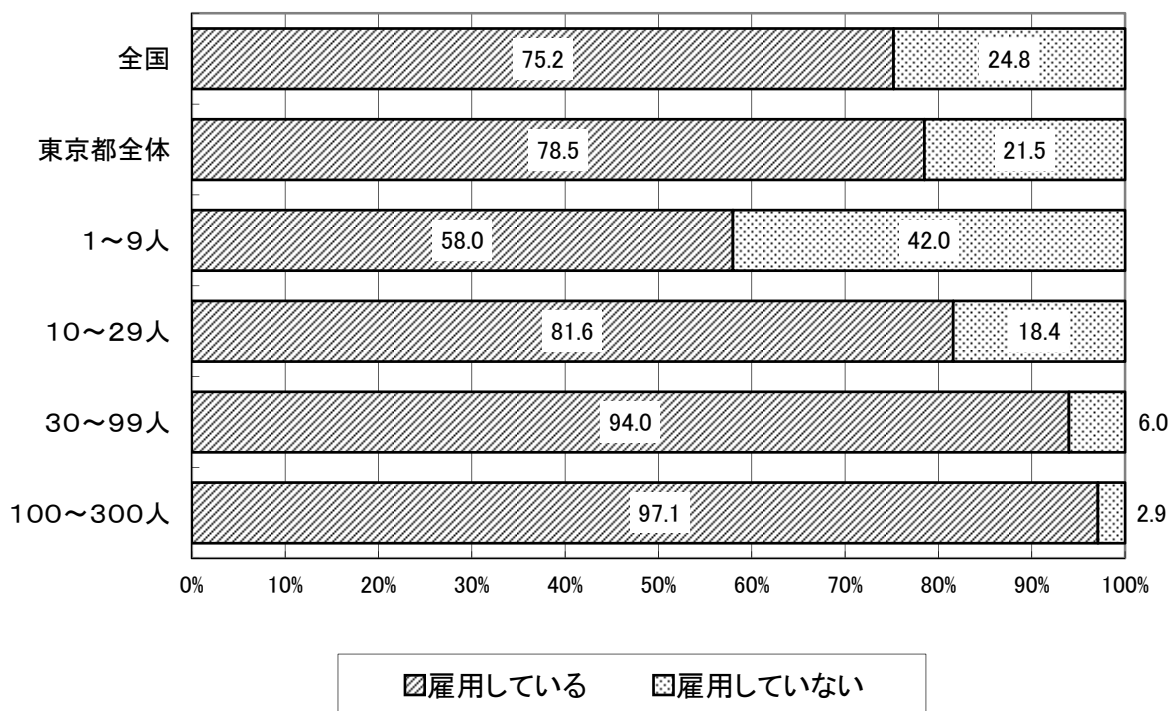
## 9. 高齢者の雇用

### (1) 60歳以上の高齢者の雇用の有無

60歳以上の高齢者の雇用について、全体では「雇用している」と回答した事業所が78.5%、「雇用していない」と回答した事業所が21.5%となっている。

「雇用している」と回答した事業所を規模別にみると、従業員数100～300人規模が97.1%と最も多く、次いで30～99人規模が94.0%、10～29人規模が81.6%、1～9人規模が58.0%となっており、規模の大きさに比例して、高齢者を雇用している割合が高くなっており、従業員数30人以上の事業所では、9割を超えている。（図18）

図18 高齢者の雇用の有無〔(S・A)n(東京都)=511、n(全国)=19,063〕



### (2) 高齢者の雇用形態

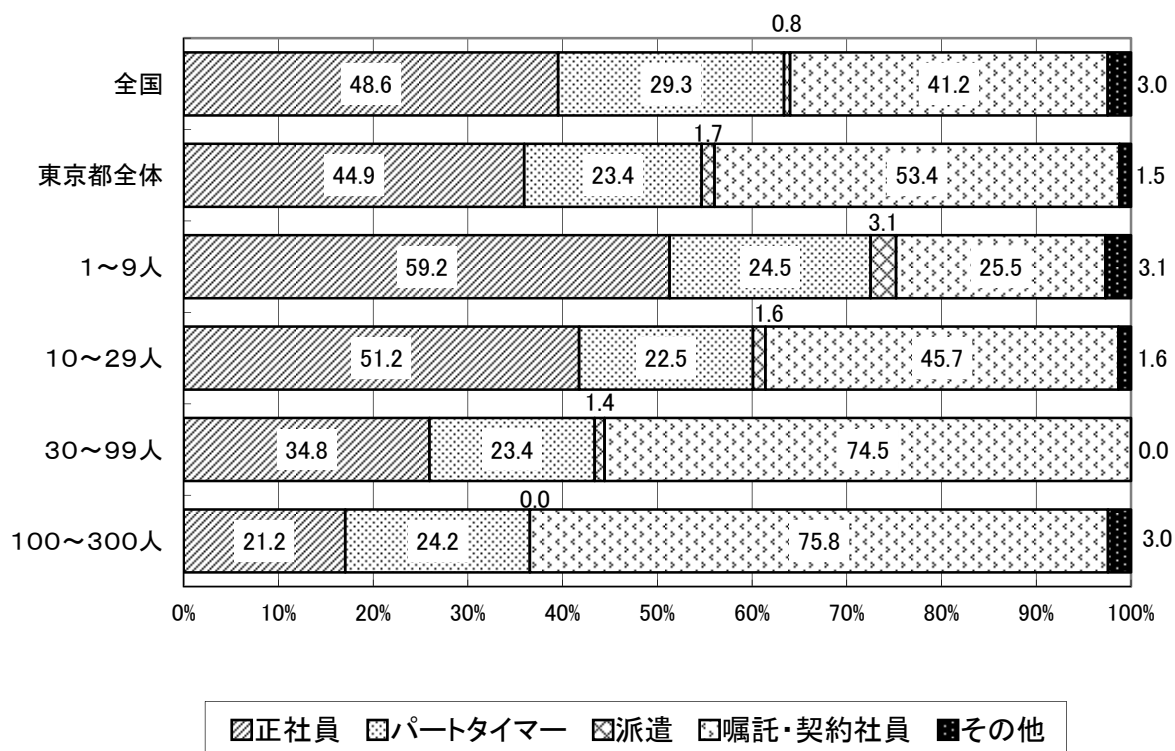
60歳以上の高齢者を雇用していると回答した事業所に、高齢者の雇用形態について尋ねたところ、全体では「嘱託・契約社員」が最も多く53.4%、次いで「正社員」が44.9%、「パートタイマー」が23.4%、「派遣」が1.7%、「その他」が1.5%となっている。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では「正社員」が最も多く59.2%、次いで「嘱託・契約社員」が25.5%、「パートタイマー」が24.5%、「派遣」と「その他」が同率で3.1%となっており、10～29人規模では「正社員」が最も多く51.2%、次いで「嘱託・契約社員」が45.7%、「パートタイマー」が22.5%、「派遣」と「その他」が同率で1.6%となっている。30～99人規模では「嘱託・契約社員」が最も多く74.5%、次いで「正社員」が34.8%、「パートタイマー」が23.4%、「派遣」が1.4%で、「その他」はいない。100～300人規模では「嘱託・契約社員」が最も多く75.8%、次いで「パートタイマー」が24.2%、「正社員」が21.2%、「その他」が3.0%で、「派遣」はいない。（図19）

高齢者の雇用形態は、従業員数が少ない事業所ほど「正社員」が多く、逆に、従業員数が多い事業所ほど「嘱託・契約社員」が多いという結果となった。



図19 高齢者の雇用形態〔(M・A)n(東京都)=401、n(全国)=14,297〕



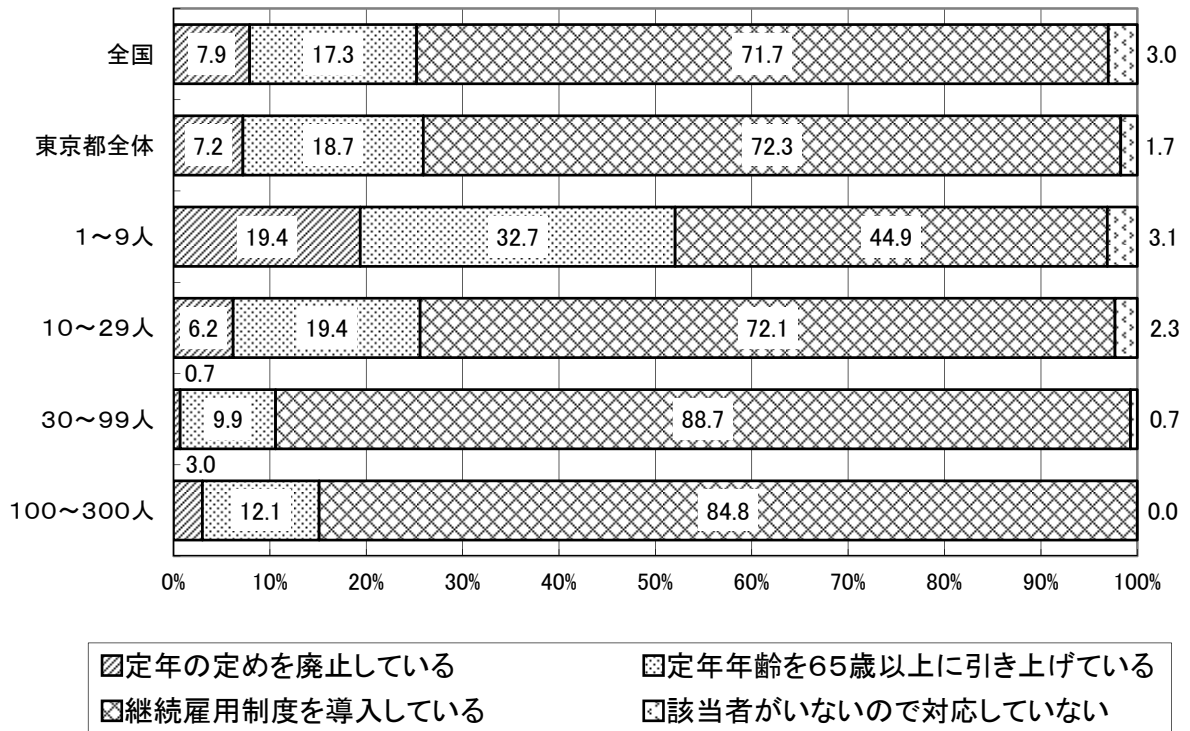
### (3) 高齢者雇用安定法に基づく高齢者の雇用措置の状況

高齢者雇用安定法により高齢者を雇用する措置を講じることが事業所に義務づけられているが、その状況についてみると、全体では「継続雇用制度を導入している」が72.3%、「定年年齢を65歳以上に引き上げている」が18.7%、「定年の定めを廃止している」が7.2%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「継続雇用制度を導入している」が44.9%、「定年年齢を65歳以上に引き上げている」が32.7%、「定年の定めを廃止している」が19.4%であり、10～29人規模では「継続雇用制度を導入している」が72.1%、「定年年齢を65歳以上に引き上げている」が19.4%、「定年の定めを廃止している」が6.2%となっている。30～99人規模では「継続雇用制度を導入している」が88.7%、「定年年齢を65歳以上に引き上げている」が9.9%、「定年の定めを廃止している」が0.7%となっており、100～300人規模では「継続雇用制度を導入している」が84.8%、「定年年齢を65歳以上に引き上げている」が12.1%、「定年の定めを廃止している」が3.0%となっている。(図20)

いずれの従業員規模でも、講じている措置の比率が高い順番は同じだが、従業員数30人以上の事業所では、8割以上が継続雇用制度を導入している。

図20 高齢者の雇用措置の状況〔(S・A)n(東京都)=401、n(全国)=14,087〕



## 10. 障がい者の雇用

### (1) 障がい者の雇用の有無

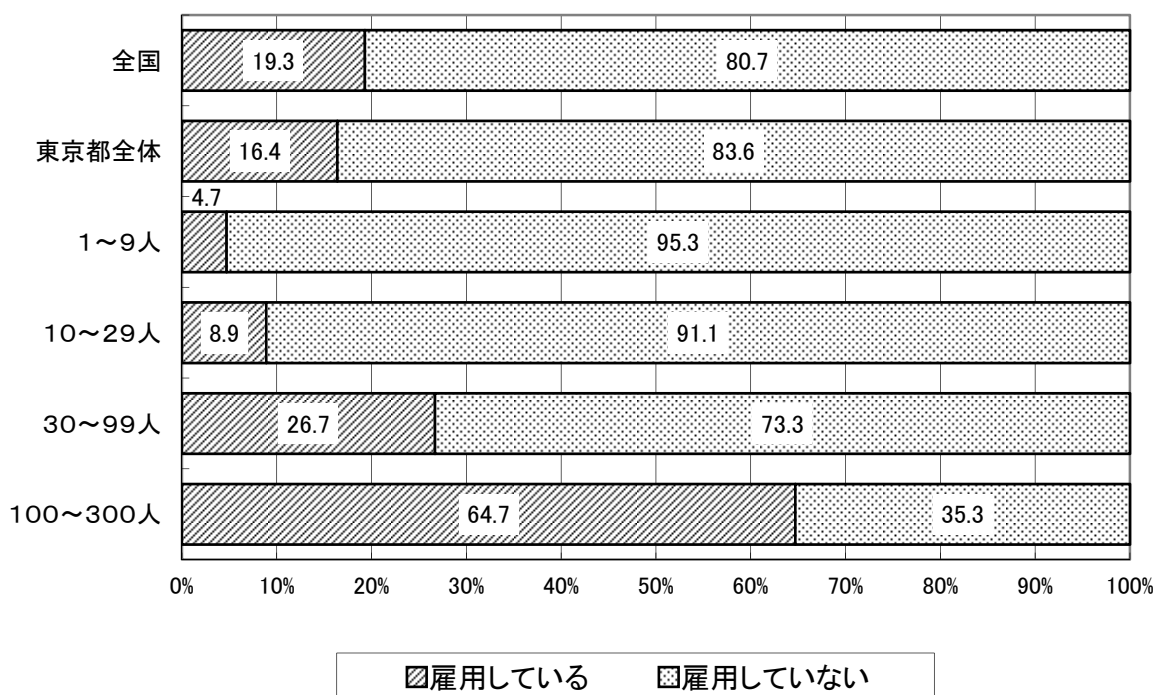
障がい者の雇用の有無について、全体でみると「雇用している」と回答した事業所が16.4%、「雇用していない」と回答した事業所が83.6%となっている。

「雇用している」と回答した事業所を規模別にみると、従業員数100～300人規模が64.7%と最も多く、次いで30～99人規模が26.7%、10～29人規模が8.9%、1～9人規模が4.7%となっている。（図21）

平成22年7月に行った同様の調査では、「現在障がい者を雇用している」と回答した事業所は全体で21.5%であった。

従業員規模別でも、100～300人規模が63.9%、30～99人規模が31.4%、10～29人規模が12.4%、1～9人規模が6.4%であり、中小企業における障がい者の雇用は進んでいないのが現状といえる。

図21 障がい者雇用の有無〔(S・A)n(東京都)=511、n(全国)=19,028〕



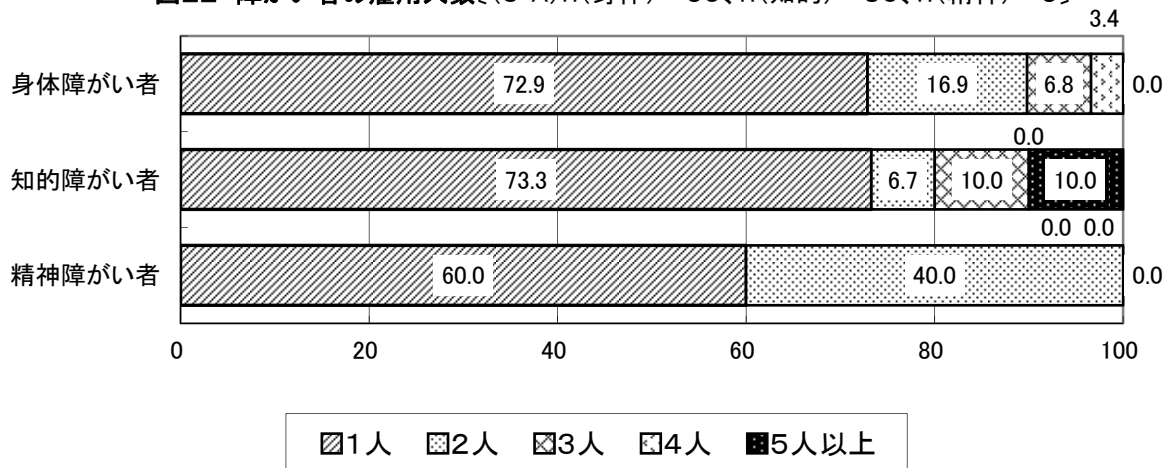
### (2) 障がい者の雇用人数

障害者を雇用していると回答した事業所に、障がい者の雇用人数について尋ねたところ、全体では、身体障がい者は、「1人」が最も多く72.9%、次いで「2人」が16.9%、「3人」が6.8%、「4人」が3.4%となっている。5人以上と回答した事業所はなかった。

知的障がい者は、「1人」が最も多く73.3%、次いで「3人」と「5人以上」が同率で10.0%、「2人」が6.7%となっており、4人と回答した事業所はなかった。

精神障がい者は、「1人」が60.0%、「2人」が40.0%となっている。3人以上と回答した事業所はなかった。（図22）

図22 障がい者の雇用人数〔(S・A)n(身体)=59、n(知的)=30、n(精神)=5〕



(注) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障がい者・知的障がい者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけている（精神障がい者を雇用した場合は、身体障がい者・知的障がい者を雇用したものとみなされる）。また、平成25年4月から法定雇用率は1.8%から2.0%へと引き上げられ、障がい者の雇用を義務づけられる事業所も従業員56人以上から、50人以上へと変更される。

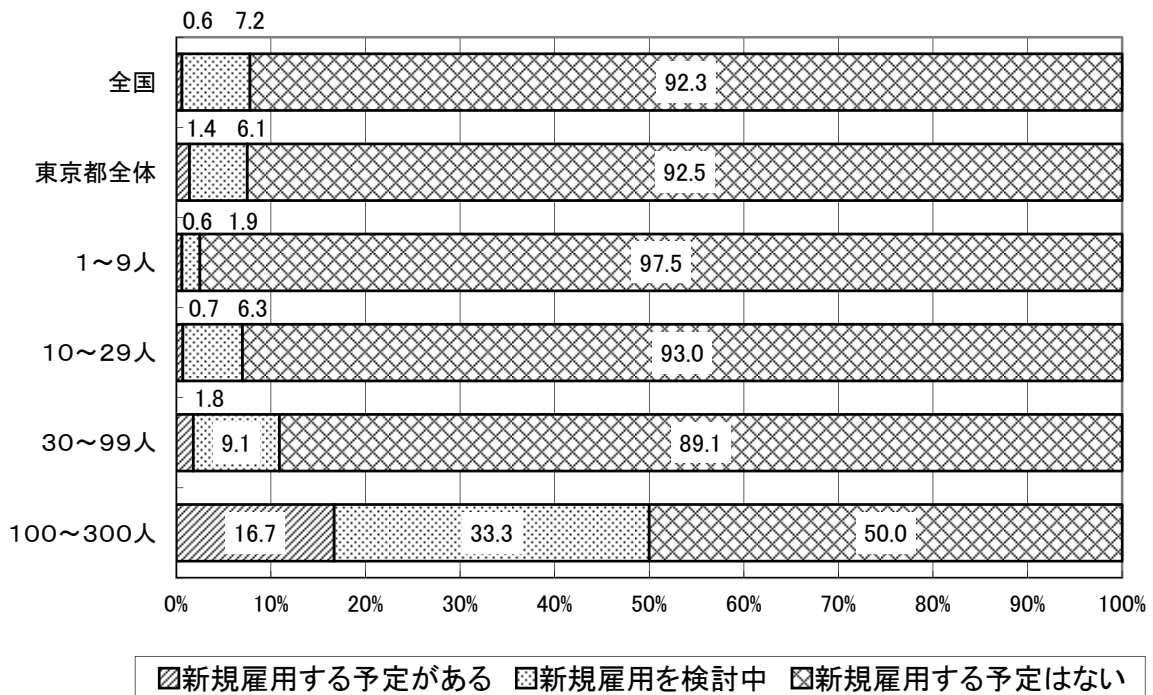
### (3) 障がい者の新規雇用予定

障がい者を雇用していないと回答した事業所に、障がい者を新規に雇用する予定について尋ねたところ、全体では、「新規雇用する予定はない」が92.5%、「新規雇用を検討中」が6.1%、「新規雇用する予定がある」が1.4%となっている。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では、「新規雇用する予定はない」が97.5%、「新規雇用を検討中」が1.9%、「新規雇用する予定がある」が0.6%となっていて、10～29人規模では、「新規雇用する予定はない」が93.0%、「新規雇用を検討中」が6.3%、「新規雇用する予定がある」が0.7%となっている。30～99人規模では、「新規雇用する予定はない」が89.1%、「新規雇用を検討中」が9.1%、「新規雇用する予定がある」が1.8%となっており、100～300人規模では、「新規雇用する予定はない」が50.0%、「新規雇用を検討中」が33.3%、「新規雇用する予定がある」が16.7%となっている。（図23）

いずれの規模においても、「新規雇用する予定はない」とする回答が最も多くなっているが、平成22年7月に行った調査では、新規に雇用する「予定がある」と回答した事業所は、全体でゼロであり、「検討中である」も5.4%であった。従業員規模でも、1～9人規模は「予定がない」が100%、10～29人規模は「検討中である」が5.1%（「予定がある」はゼロ）、30～99人規模は「検討中である」が8.6%（同）、100～300人規模は「検討中である」が30.8%（同）であった。このことから、中小企業においても障がい者を雇用しようとする意欲は高くなっているといえる。

図23 障がい者の新規雇用予定[(S・A)n(東京都)=426、n(全国)=13,231]



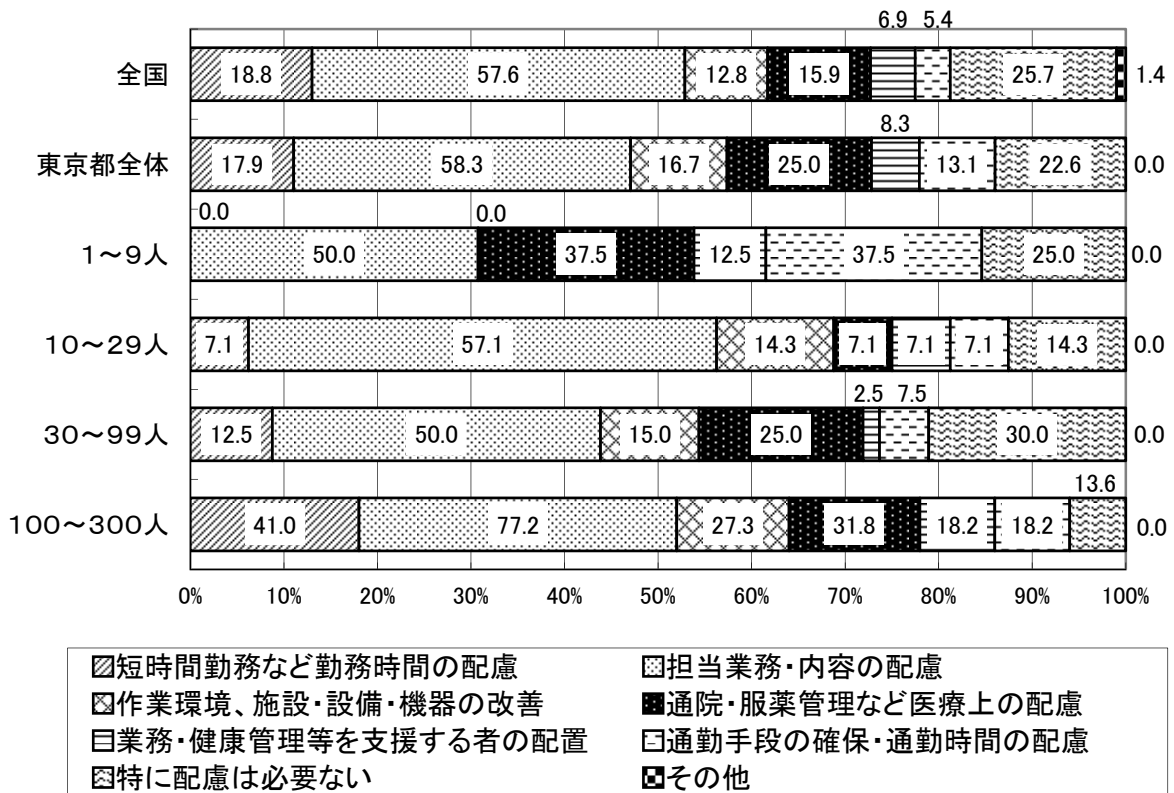
#### (4) 障がい者に対する雇用管理上の配慮

障がい者を雇用していると回答した事業所に、障がい者に対する雇用管理上の配慮（複数回答）について尋ねたところ、全体で見ると、「担当業務・内容の配慮」が最も多く58.3%、次いで「通院・服薬管理など医療上の配慮」が25.0%、「特に配慮は必要ない」が22.6%、「短時間勤務など勤務時間の配慮」が17.9%、「作業環境、施設・設備・機器の改善」が16.7%、「通勤手段の確保・通勤時間の配慮」が13.1%などとなっている。

規模別にみると、従業員数1～9人規模では、「担当業務・内容の配慮」が最も多く50.0%、次いで「通院・服薬管理など医療上の配慮」と「通勤手段の確保・通勤時間の配慮」が同率で37.5%などとなっている。10～29人規模では、「担当業務・内容の配慮」が最も多く57.1%、次いで「作業環境、施設・設備・機器の改善」と「特に配慮は必要ない」が同率で14.3%などとなっている。30～99人規模では「担当業務・内容の配慮」が最も多く50.0%、次いで「特に配慮は必要ない」が30.0%、「通院・服薬管理など医療上の配慮」が25.0%などであり、100～300人規模では、「担当業務・内容の配慮」が最も多く77.2%、次いで「短時間勤務など勤務時間の配慮」が41.0%、「通院・服薬管理など医療上の配慮」が31.8%などとなっている。（図24）

いずれの規模においても、「担当業務・内容の配慮」とする回答が最も多く、どのような仕事を担当させられるかが障がい者を雇用するうえでの課題といえる。

図24 障がい者に対する雇用管理上の配慮〔(M・A)n(東京都)=84、n(全国)=3,591〕



## 1 1. 賃金改定

### (1) 賃金改定の実施状況

平成24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「引上げた」が36.5%（前年度比6.4ポイント増）で最も多く、次いで「未定」が33.9%（同7.0ポイント減）、「今年は実施しない（凍結）」が14.7%（同0.9ポイント増）、「7月以降引上げる予定」が10.0%（同2.1ポイント増）、「引下げた」が2.9%（同1.5ポイント減）、「7月以降引下げるとの予定」が2.0%（同0.9ポイント減）の順となっている。（表4）

前年度と比較すると「引上げた」及び「7月以降引上げる予定」が増加し、「引下げた」と「7月以降引下げるとの予定」が若干減少していることなどから、賃金の改定状況は上昇傾向にあるものと思われる。

表4 賃金改定の実施状況 [(S・A) n(東京都)=510、n(全国)=18,939]

(単位：%、( )内は前年度の数値)

| 業種計・規模   | 項目 | 引上げた           | 引下げた         | 今年は実施しない（凍結）   | 7月以降引上げる予定    | 7月以降引下げるとの予定 | 未定             |
|----------|----|----------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|
| 全 国      |    | 33.4<br>(30.0) | 2.3<br>(3.0) | 27.1<br>(25.2) | 5.7<br>(5.2)  | 1.0<br>(1.0) | 30.6<br>(35.6) |
| 東 京 都    |    | 36.5<br>(30.1) | 2.9<br>(4.4) | 14.7<br>(13.8) | 10.0<br>(7.9) | 2.0<br>(2.9) | 33.9<br>(40.9) |
| [規模別]    |    |                |              |                |               |              |                |
| 1～9人     |    | 15.4           | 5.3          | 18.3           | 5.3           | 5.3          | 50.3           |
| 10～29人   |    | 34.2           | 2.5          | 21.5           | 8.2           | —            | 33.5           |
| 30～99人   |    | 58.4           | 0.7          | 5.4            | 14.1          | 0.7          | 20.8           |
| 100～300人 |    | 55.9           | 3.0          | 5.9            | 23.5          | —            | 11.8           |

### (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3,080円（1.09%）、加重平均で3,960円（1.39%）、製造業でそれぞれ2,547円（0.93%）、4,310円（1.58%）、非製造業ではそれぞれ3,847円（1.30%）、6,396円（2.10%）であった。（表5）

表5 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23年度    |  | 平成24年度    |           |
|-------|---|------------|-----------|--|-----------|-----------|
|       |   |            | 平均昇給額 (円) |  | 平均昇給額 (円) | 平均昇給率 (%) |
| 業種計   |   |            | ▲137      |  | 3,080     | 1.09      |
|       |   |            | 3,354     |  | 3,960     | 1.39      |
| 製造業計  |   |            | ▲160      |  | 2,547     | 0.93      |
|       |   |            | 3,271     |  | 4,310     | 1.58      |
| 製     | 業 | 食料品製造業     | 4,625     |  | 4,712     | 1.78      |
|       |   |            | 6,219     |  | 10,033    | 3.74      |
| 造     | 業 | 繊維工業       | 6,371     |  | 4,893     | 1.78      |
|       |   |            | 5,477     |  | 7,601     | 2.86      |
| 業     | 業 | 木材・木製品製造業  | ▲7,861    |  | ▲7,182    | ▲2.43     |
|       |   |            | ▲14,741   |  | ▲43       | ▲0.01     |
| 業     | 業 | 印刷・同関連業    | 1,592     |  | 4,136     | 1.64      |
|       |   |            | 2,962     |  | 2,115     | 0.85      |
| 業     | 業 | 窯業・土石製品製造業 | ▲5,844    |  | 3,786     | 1.31      |
|       |   |            | 1,827     |  | 3,566     | 1.26      |
| 業     | 業 | 化学工業       | 3,212     |  | 3,800     | 1.39      |
|       |   |            | 4,343     |  | 3,719     | 1.35      |
| 業     | 業 | 金属・同製品製造業  | 811       |  | 2,727     | 0.99      |
|       |   |            | 1,420     |  | 3,587     | 1.31      |
| 業     | 業 | 機械器具製造業    | 6,289     |  | 2,507     | 0.92      |
|       |   |            | 7,122     |  | 3,806     | 1.36      |
| 業     | 業 | その他の製造業    | ▲10,262   |  | ▲55       | ▲0.02     |
|       |   |            | 3,033     |  | 2,649     | 1.02      |
| 非製造業計 |   |            | ▲116      |  | 3,847     | 1.30      |
|       |   |            | 3,436     |  | 6,396     | 2.10      |
| 非     | 製 | 情報通信業      | ▲1,028    |  | 10,389    | 3.50      |
|       |   |            | 2,318     |  | 13,206    | 4.16      |
| 造     | 業 | 運輸業        | 2,979     |  | 422       | 0.16      |
|       |   |            | 3,541     |  | 2,233     | 0.82      |
| 業     | 業 | 建設業        | 1,240     |  | 1,096     | 0.35      |
|       |   |            | 4,520     |  | 4,198     | 1.28      |
| 業     | 業 | 卸・小売業      | 3,432     |  | 3,673     | 1.25      |
|       |   |            | 3,497     |  | 4,321     | 1.52      |
| 業     | 業 | 卸売業        | 3,787     |  | 5,250     | 1.77      |
|       |   |            | 3,669     |  | 4,272     | 1.50      |
| 業     | 業 | 小売業        | 2,260     |  | ▲5,000    | ▲1.80     |
|       |   |            | 1,779     |  | 5,484     | 2.27      |
| サービス業 |   |            | ▲7,098    |  | 3,227     | 1.10      |
|       |   |            | 1,958     |  | 4,990     | 1.58      |

規模別でみると、単純平均では、従業員数1～9人規模が▲913円（▲0.33%）、10～29人規模が3,068円（1.08%）、30～99人規模が5,160円（1.82%）、100～300人規模が5,979円（2.17%）であり、加重平均では、1～9人規模が▲673円（▲0.24%）、10～29人規模が3,085円（1.05%）、30～99人規模が5,101円（1.79%）、100～300人規模が6,897円（2.48%）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・昇給率は全体で、次頁のとおりである。（表6）



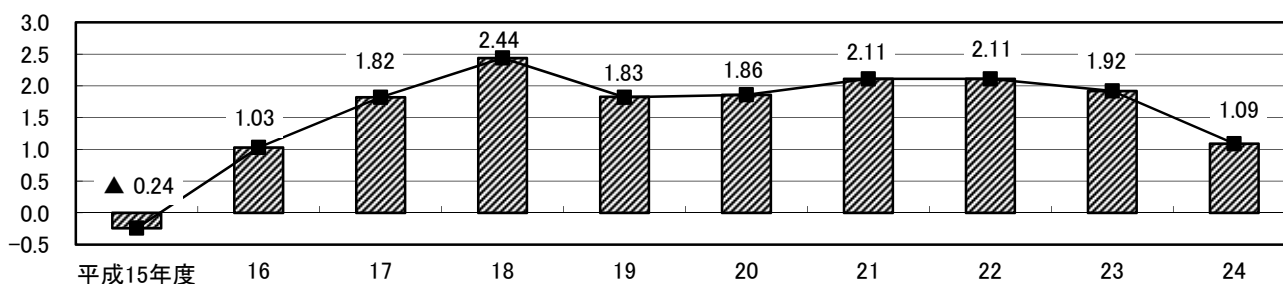
**表6 賃金改定後の平均所定内賃金、平均昇給額・昇給率**

(上段：単純平均・下段：加重平均、( )内は全国の数値)

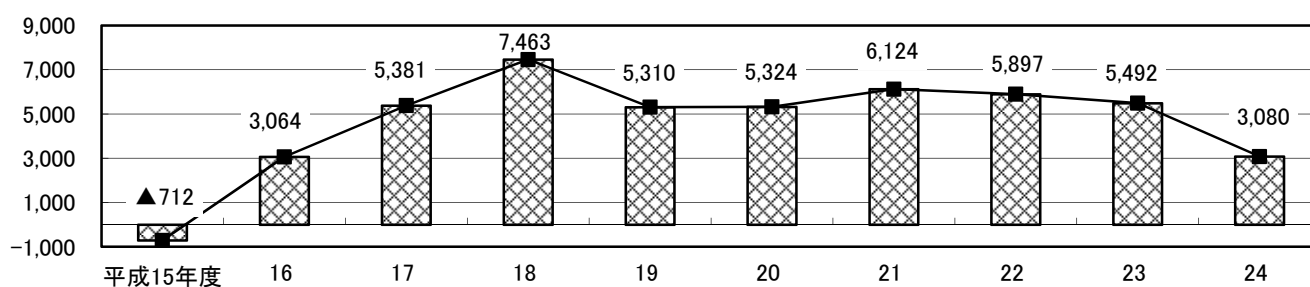
| 賃金改定   | 改定後の平均所定内賃金            | 平均昇給額                  | 平均昇給率               |
|--------|------------------------|------------------------|---------------------|
| 上げた事業所 | 288,359円<br>(249,726円) | 6,594円<br>(5,733円)     | 2.34%<br>(2.35%)    |
|        | 290,929円<br>(251,241円) | 6,362円<br>(4,459円)     | 2.24%<br>(1.81%)    |
| 下げた事業所 | 235,774円<br>(244,184円) | ▲28,490円<br>(▲21,703円) | ▲10.78%<br>(▲8.16%) |
|        | 264,936円<br>(243,086円) | ▲7,742円<br>(▲11,342円)  | ▲2.84%<br>(▲4.46%)  |

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(単純平均) (単位：%)**



**図26 過去10年間の平均昇給額(単純平均) (単位：円)**



<付属資料>

## 平成24年度中小企業労働事情実態調査票

1 3 [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]



(左欄は記入しないで下さい。)

平成24年度中小企業労働事情実態調査ご協力をお願い

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よろしくお願い申し上げます。

平成24年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成24年7月1日 調査締切：平成24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 東京都中央区銀座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)

Table with columns: 貴事業所の名称, 所在地, 記入担当者名, 電話番号, FAX番号. Includes a large box for '業種' with a list of 19 categories.

設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成24年7月1日現在の形態別の従業員数(役員を除く)を男女別に太枠内にご記入下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入下さい。

Table for employee counts with columns: 正社員, パートタイマー, 派遣, 嘱託・契約社員, その他, 合計, 常用労働者数. Rows for Male and Female.

[注] (1)「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)「常用労働者」とは、貴事業所が直雇用する従業員のうち、次のいずれかに該当する者です。
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
(3)「その他」にはアルバイト等、他の項目に当てはまらない形態の人数を記入して下さい。

設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい。(1つだけに○)

1. ある 2. ない

### 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      |
| 13. 東日本大震災の影響       | 14. その他 (                      ) |                  |

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   |

### 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23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。(小数点以下四捨五入)

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23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。小数点以下四捨五入)

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) 育児休業についてお答え下さい。

①就業規則等に育児休業制度の規定を整備していますか。(1つだけに○)

1. 整備している                      2. 整備していない

②平成23年7月1日以降に育児休業を取得した従業員はいますか。(1つだけに○、「いる」場合には男女別に人数をご記入下さい。)

1. いる(男   人      女   人)      2. いない

③働きながら育児をする従業員に対してどのような支援をしていますか。(該当するものすべてに○)

- |               |                  |                                 |
|---------------|------------------|---------------------------------|
| 1. 短時間勤務制度の導入 | 2. フレックスタイム制度の導入 | 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ              |
| 4. 所定外労働の免除   | 5. 託児施設の紹介・斡旋    | 6. 育児に要する費用の援助                  |
| 7. 在宅勤務の導入    | 8. 特に支援はしていない    | 9. その他 (                      ) |

設問7) 介護休業についてお答え下さい。

①就業規則等に介護休業制度の規定を整備していますか。(1つだけに○)

1. 整備している                      2. 整備していない

②平成23年7月1日以降に介護休業を取得した従業員はいますか。  
(1つだけに○、「いる」場合には男女別に人数をご記入下さい。)

1. いる (男  人    女  人)    2. いない

③働きながら介護をする従業員に対してどのような支援をしていますか。(該当するものすべてに○)

1. 短時間勤務制度の導入                      2. フレックスタイム制度の導入                      3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ  
4. 所定外労働の免除                      5. 介護休暇制度の導入                      6. 転勤・配置転換に係る配慮  
7. 在宅勤務の導入                      8. 特に支援はしていない                      9. 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24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24年6月支給額)をご記入下さい。

| 学 卒   |     | 採用予定人数(人)<br>(平成24年3月卒) | 採用した人数(人)<br>(平成24年3月卒) | 1人当たり<br>平均初任給額(円)   | 学 卒      |     | 採用予定人数(人)<br>(平成24年3月卒) | 採用した人数(人)<br>(平成24年3月卒) | 1人当たり<br>平均初任給額(円)   |
|-------|-----|-------------------------|-------------------------|----------------------|----------|-----|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| 高校卒   | 技術系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> | 短大卒(含高専) | 技術系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> |
|       | 事務系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> |          | 事務系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> |
| 専門学校卒 | 技術系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> | 大学卒      | 技術系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> |
|       | 事務系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> |          | 事務系 | <input type="text"/>    | <input type="text"/>    | <input type="text"/> |

- [注] (1) 第2新卒者とは、学校等を卒業して一旦就職したが、短期間のうちに転職を志す者のことです。  
(2) 平成24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。  
(3) 専門学校卒は、高校卒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。  
(4) 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25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

※1. に○をした事業所は②-1の質問にお答え下さい。



②-1 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) 高年齢者の雇用についてお答え下さい。

①60歳以上の高年齢者を雇用していますか。(1つだけに○)

1. 雇用している                      2. 雇用していない

※1. に○をした事業所は①-1、①-2の質問にお答え下さい。



①-1 高年齢者はどのような雇用形態ですか。(該当するものすべてに○)

1. 正社員                      2. パートタイマー                      3. 派遣  
4. 嘱託・契約社員                      5. その他 (                      )

①-2 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により高年齢者雇用措置(定年を65歳まで引上げる、継続雇用制度の導入といった対応)が義務付けられていますが、貴事業所ではどの措置を講じましたか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止している                      2. 定年年齢を65歳以上に引き上げている  
3. 継続雇用制度を導入している                      4. 該当者がいないので対応していない

設問10) 障がい者の雇用についてお答え下さい。

①障がい者を雇用していますか。(1つだけに○)

|           |            |
|-----------|------------|
| 1. 雇用している | 2. 雇用していない |
|-----------|------------|

※1. に○をした事業所は①-1、②の質問にお答え下さい。

※2. に○をした事業所は①-2の質問にお答え下さい。



①-1 雇用人数(実数)をご記入下さい。

①-2 今後、障害者を新規に雇用する予定はありますか。(1つだけに○)

|        | 雇用人数 |        | 雇用人数 |
|--------|------|--------|------|
| 身体障がい者 | 人    | 精神障がい者 | 人    |
| 知的障がい者 | 人    | その他    | 人    |

|                |
|----------------|
| 1. 新規雇用する予定がある |
| 2. 新規雇用を検討中である |
| 3. 新規雇用する予定はない |

②雇用している障がい者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていますか。(該当するものすべてに○)

|                    |                      |                     |
|--------------------|----------------------|---------------------|
| 1. 短時間勤務など勤務時間の配慮  | 2. 担当業務・内容の配慮        | 3. 作業環境、施設・設備・機器の改善 |
| 4. 通院・服薬管理など医療上の配慮 | 5. 業務・健康管理等を支援する者の配置 | 6. 通勤手段の確保・通勤時間の配慮  |
| 7. 特に配慮は必要ない       | 8. その他( )            |                     |

設問11) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成24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月以降引上げる予定 | 5. 7月以降引下げる予定 | 6. 未定           |

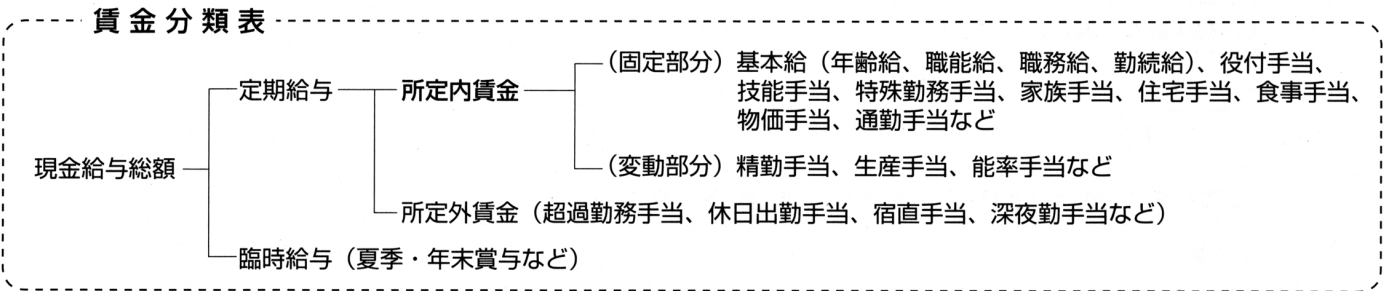
※1. ~3. に○をした事業所は下記の①-1へ



①-1 賃金改定(引き上げ・引き下げ・凍結)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) |
| 人     | 円              | 円              | 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、休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。



◎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24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25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 (代表)