

平成22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

我が国経済は、円高やデフレの影響などにより依然として厳しい経済環境にある。一時的に売れ行きが好調であった自動車も、エコカー補助金の終了により販売台数が減少するなど経済政策効果の陰りが見えはじめている。また、今春の新規学校卒業者の就職環境は、昨春以上に厳しいものになることが強く懸念されており、我が国経済・雇用の先行きは不透明感を一層強めている。

厳しい経営環境にある中小企業においては、人件費の抑制やコスト削減に努めているものの、売上げ・受注が減少する中での激しい価格競争などにより、まさに生き残りをかけた熾烈な経営状況が続いている。

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47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、障害者雇用や高齢者雇用、最低賃金の引き上げについてなど、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23年1月

東京都中小企業団体中央会

目 次

I. 平成22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	6
(4)経営上の強み	7
4. 従業員の労働時間	8
(1)週所定労働時間	8
(2)月平均残業時間	9
(3)月45時間・60時間を超える時間外労働	9
(4)時間外労働削減への取り組み	10
5. 従業員の有給休暇	11
(1)平均付与日数・取得日数	11
(2)取得推進への取り組み	12
6. 障害者雇用	14
(1)障害者の雇用状況	14
(2)障害者雇用の課題	16
7. 高年齢者雇用	16
(1)高年齢者雇用のための措置	16
(2)高年齢者雇用の課題	18
(3)65歳以上の人の雇用	19
8. 最低賃金の引き上げ	19
経営上の影響	19

9. 新規学卒者の採用	2 1
(1)平成22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	2 1
(2)平成23年3月の新規学卒者の採用計画	2 1
10. 賃金改定	2 2
(1)賃金改定の実施状況	2 2
(2)平均所定内賃金及び平均昇給額・昇給率	2 3

<付属資料>

平成22年度中小企業労働事情実態調査票	2 5
---------------------	-----

I 平成22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22年7月1日現在

4. 調査実施期間

平成22年7月1日～7月9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22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 376 事業所で、有効回答率 25.1%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 340 と、全体の 90.4%を占めており、さらに 30 人未満の事業所では 222 と、全体の 59.0%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	109 (29.0)	113 (30.1)	118 (31.4)	36 (9.6)	376 (100)
製造業計	48 (25.8)	54 (29.0)	61 (32.8)	23 (12.4)	186 (100)
非製造業計	61 (32.1)	59 (31.1)	57 (30.0)	13 (6.8)	190 (100)

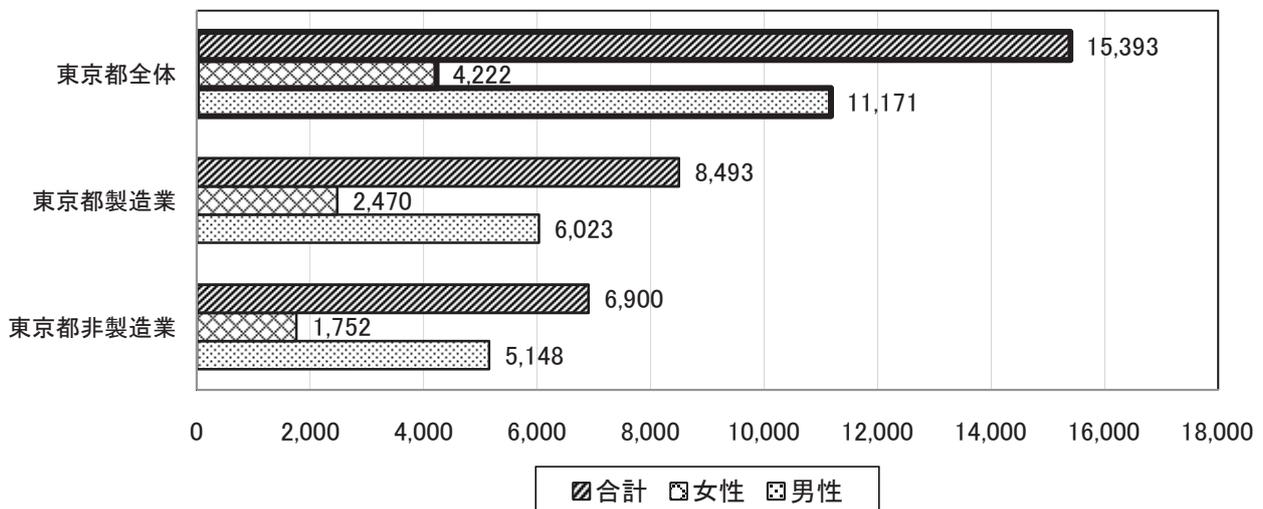
従って、以上のことから、本報告書にみられる調査結果は、小規模企業の経営並びに労働事情の実態を反映したものとなっている。

1. 従業員数

従業員総数は 15,393 人であり、男性 11,171 人 (72.6%)、女性 4,222 人 (27.4%) で、1 事業所当たりの平均従業員数は 40.9 人である。

「製造業」の合計は 8,493 人で、男性は 6,023 人 (70.9%)、女性は 2,470 人 (29.1%) となっており、186 事業所の 1 事業所当たりの平均従業員数は 45.7 人である。「非製造業」の合計は 6,900 人で、男性は 5,148 人 (74.6%)、女性は 1,752 人 (25.4%) となっており、190 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。平均従業員数を対前年度比でみると、全体で 4.6 人、製造業は 4.8 人、非製造業では 4.6 人と、いずれも増加している。(図 1)

図 1 従業員数 [(S・A) n=376]



(1)雇用形態

従業員の雇用形態別構成は全体で、「正社員」が12,440名(80.8%)、「パートタイム労働者」が1,740名(11.3%)、「アルバイト・その他」が960名(6.2%)、「派遣」が253名(1.6%)であった。男女別にみると、男性は「正社員」が9,854名(88.2%)、「アルバイト・その他」が721名(6.5%)、「パートタイム労働者」が495名(4.4%)、「派遣」が101名(0.9%)で、女性は「正社員」が2,586名(61.3%)、「パートタイム労働者」が1,245名(29.5%)、「アルバイト・その他」が239名(5.7%)、「派遣」が152名(3.6%)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2.6ポイント減少しており、男性は2.2ポイント、特に女性は3.9ポイントと大きく減少している。その他の形態では、男性のアルバイト・その他が1.6ポイント、女性のパートタイム労働者が1.1ポイント、派遣が2.0ポイントそれぞれ増加しており、従業員の非正規化が進んでいる。

①女性常用労働者比率

女性の雇用比率は全体で、「10～20%未満」と回答のあった事業所が25.5%、「20～30%未満」が23.1%、「30～50%未満」が19.4%、「10%未満」が10.6%、「50～70%未満」が9.8%、「0%」が7.4%、「70%以上」が4.0%となっており、全体の平均は26.7%となっている。製造業の平均は28.0%、非製造業の平均は25.2%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72.6%で、次いで「食料品製造業」の39.2%、「印刷・同関連業」の31.2%、「化学工業」の31.1%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」の13.1%、「建設業」の19.1%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1,740人であり、男性495人(28.4%)、女性1,245人(71.6%)で、1事業所当たりの平均パートタイム労働者数は4.6人となっている。

また、製造業の総数は1,067人で、男性285人(26.7%)、女性782人(73.3%)となっており、1事業所当たり5.7人である。非製造業の総数は673人で、男性210人(31.2%)、女性463人(68.8%)となっており、1事業所当たり3.5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」(29.2%)、「サービス業」(21.0%)、「繊維工業」(16.0%)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189事業所(50.3%)、次いで「10%未満」が69事業所(18.4%)、「10～20%未満」が39事業所(10.4%)、「30～50%未満」が33事業所(8.8%)、「20～30%未満」が22事業所(5.9%)、「50～70%未満」が18事業所(4.8%)、「70%以上」が6事業所(1.6%)となっており、全体の平均は11.3%である。

製造業の平均は12.6%、非製造業の平均は9.8%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、本年度は前年度に引き続き減少している。(表2)

表2 労働組合の組織化状況 [(S・A) n=376]

(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 (5.1)	357 (94.9)	376 (100)
製造業	10 (5.4)	176 (94.6)	186 (100)
非製造業	9 (4.7)	181 (95.3)	190 (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1.8%、「10～29人規模」が4.4%、「30～99人規模」が4.2%、「100～300人規模」が19.4%となっており、ほぼ規模の大きさに順じて組織化率が高い。

業種別で組織化率の高さをみると、「窯業・土石製品製造業」(23.5%)、「繊維工業」(11.1%)、「運輸業」(8.7%)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

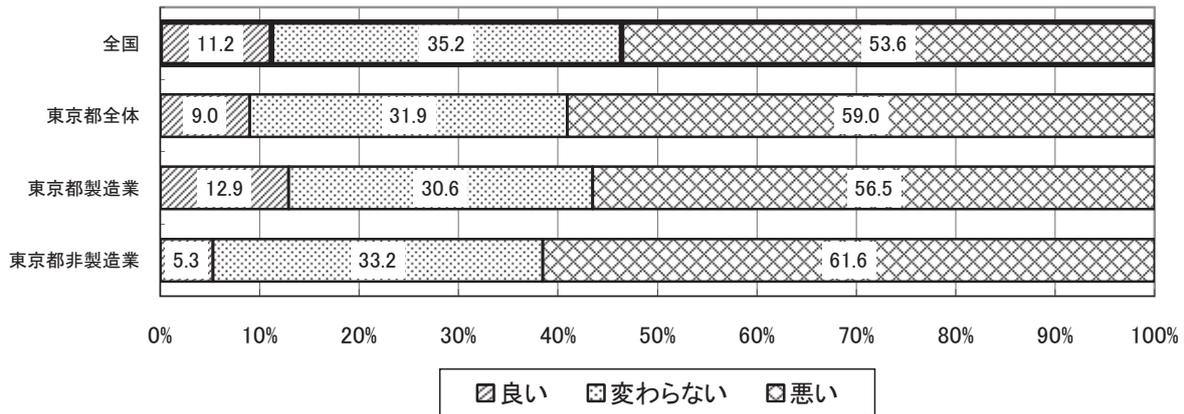
経営状況を全体でみると、「悪い」が59.0%、「変わらない」が31.9%、「良い」が9.0%の順であった。

その割合を前年度と比べると、「悪い」は23.0ポイントの大幅減、「変わらない」は16.6ポイントと大幅増、「良い」は6.4ポイント増となっており、数値的には若干上向きに推移しているものの、「変わらない」とする回答が大幅に増えていることから、依然として中小企業を取り巻く経営環境は厳しい状況が続いているものといえる。

「悪い」を規模別でみると、「1～9人規模」で67.9%(対前年度比19.6ポイント減)、「10～29人規模」で64.6%(同20.0ポイント減)、「30～99人規模」で50.8%(同23.8ポイント減)、「100～300人規模」で41.7%(同35.8ポイント減)となっている。

経営状況が「悪い」とする割合が高い業種は、「情報通信業」が76.9%、「運輸業」が73.9%、「食料品製造業」が70.0%の順となっている。(図2)

図2 現在の経営状況 [(S・A) n(東京都)=376、n(全国)=18,402]



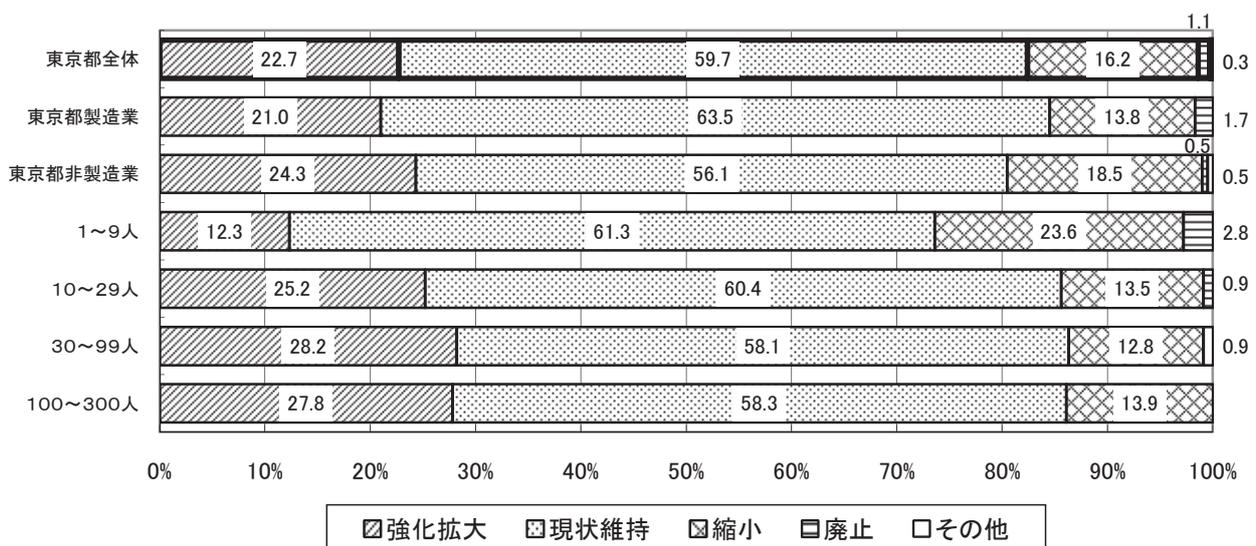
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は全体で、「現状維持」が59.7%、「強化拡大」が22.7%、「縮小」が16.2%、「廃止」が0.3%の順であった。

前年度と比較すると、「強化拡大」は3.2ポイント増、「現状維持」は4.9ポイント減、「縮小」が2.5ポイント増、「廃止」が0.8ポイント減となっており、「強化拡大」が前年度比でプラスに転じたことなどから、中小企業にとって厳しい経営環境が続いているものの、経営者の前向きな姿勢が表れているものといえる。

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28.2%、「1～9人規模」は12.3%にとどまっている。「縮小」と回答した事業所は「1～9人規模」で、23.6%と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=370]

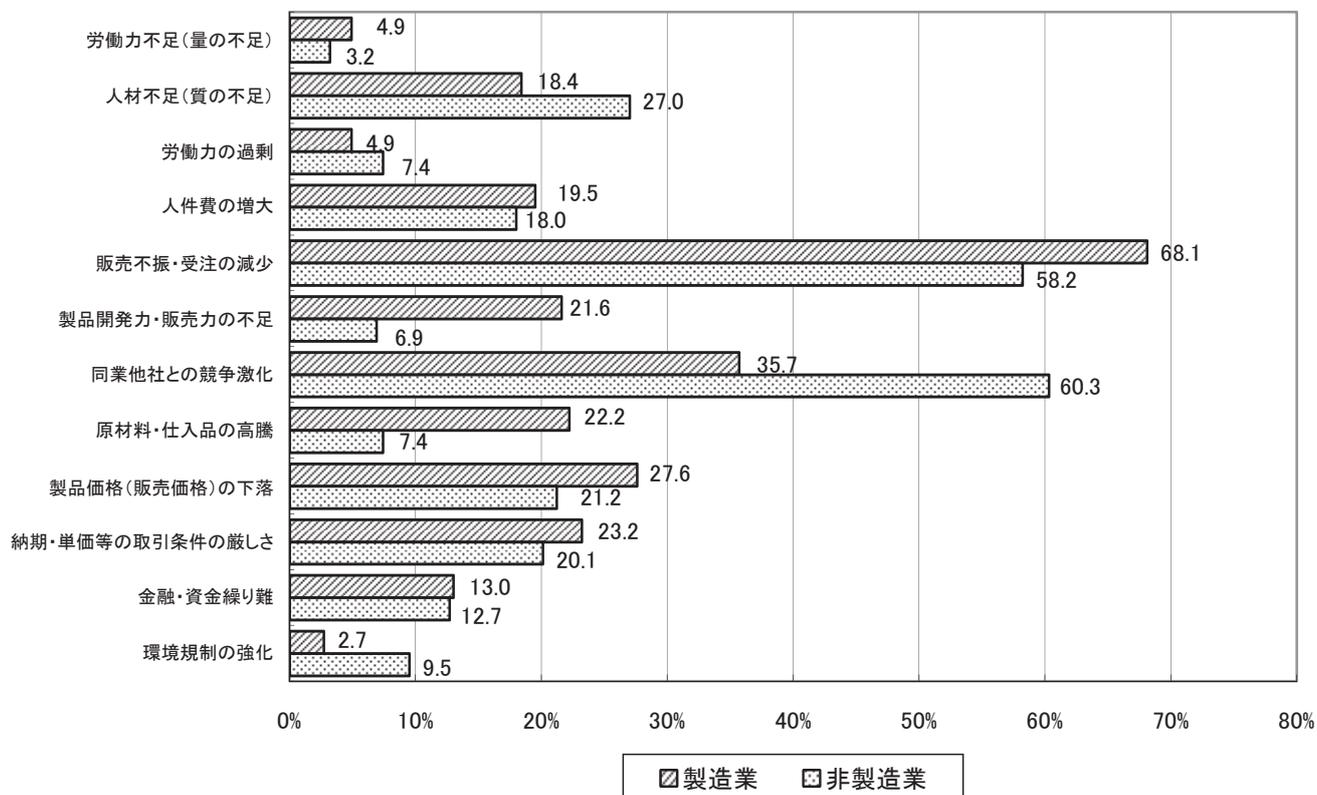


(3) 経営上の障害

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63.1%、次いで「同業他社との競争激化」が48.1%、「製品価格（販売価格）の下落」が24.3%の順になっている。

製造業では、全体でみた場合と同様に「販売不振・受注の減少」が68.1%、次いで「同業他社との競争激化」が35.7%、「製品価格（販売価格）の下落」が27.6%の順となっており、非製造業では、「同業他社との競争激化」が60.3%、次いで「販売不振・受注の減少」が58.2%、「人材不足（質の不足）」が27.0%の順となっている。（図4）

図4 経営上の障害 [(S・A) n=374]



規模別にみると、1～9人規模では「販売不振・受注の減少」が68.2%、次いで「同業他社との競争激化」が49.5%、「金融・資金繰り難」が19.6%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61.1%、「同業他社との競争激化」が46.0%、「製品価格（販売価格）の下落」が31.9%の順で、30～99人規模は「販売不振・受注の減少」が61.0%、「同業他社との競争激化」が48.3%、「人材不足（質の不足）」が29.7%の順である。100～300人規模では「販売不振・受注の減少」が61.1%、「同業他社との競争激化」が50.0%、次いで「人件費の増大」と「製品価格（販売価格）の下落」がいずれも30.6%で並んでいる。

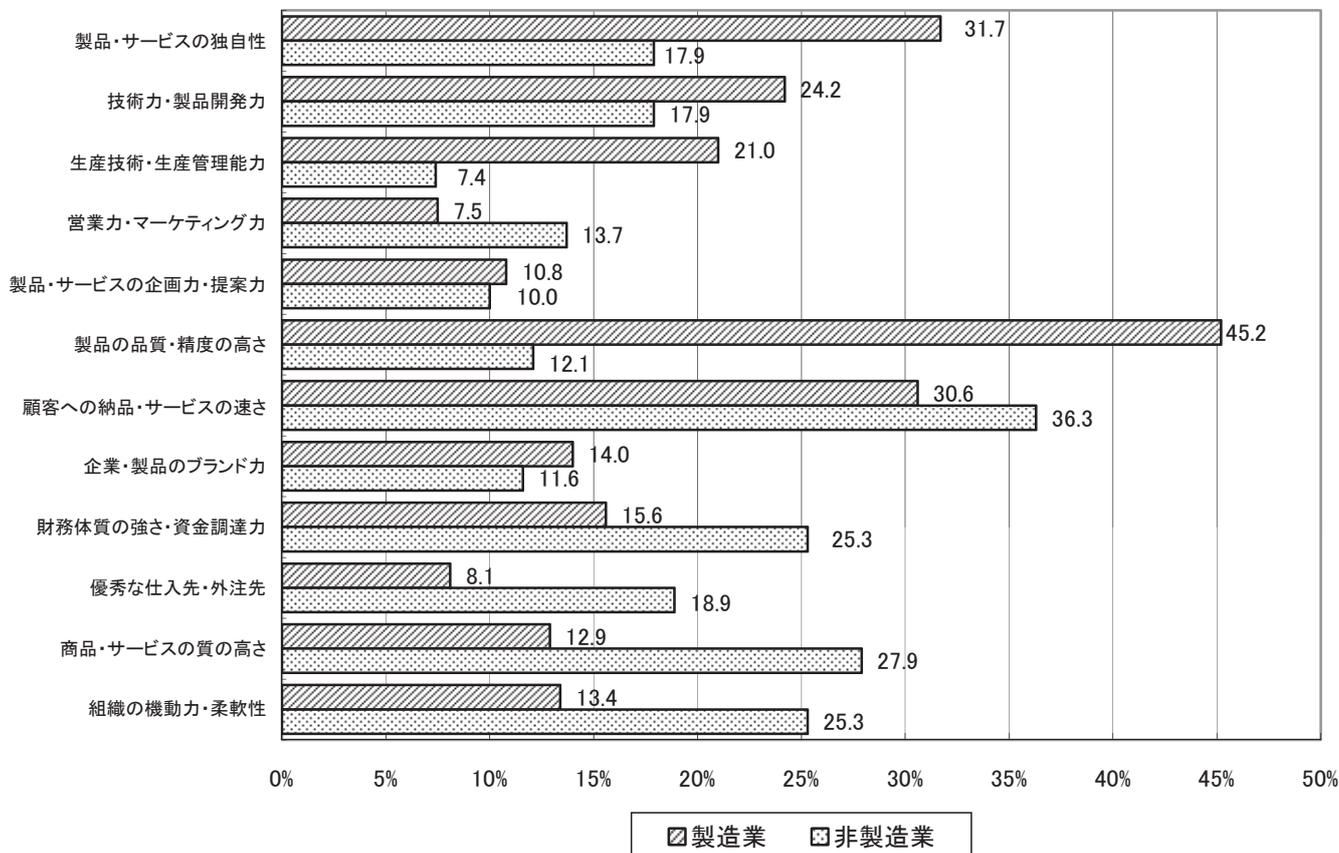
(4) 経営上の強み

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33.5%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が28.5%、「製品・サービスの独自性」が24.7%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人規模では「顧客への納品・サービスの速さ」が32.1%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が23.9%、10～29人規模では「顧客への納品・サービスの速さ」が40.7%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が29.2%、30～99人規模では「製品の品質

・精度の高さ」が34.7%、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」が33.1%となっており、100～300人規模では「技術力・製品開発力」が50.0%と半数を占め、次いで「製品・サービスの独自性」と「製品の品質・精度の高さ」がともに30.6%となっている。（図5）

図5 経営上の強み [(M・A) n=376]



4. 従業員の労働時間

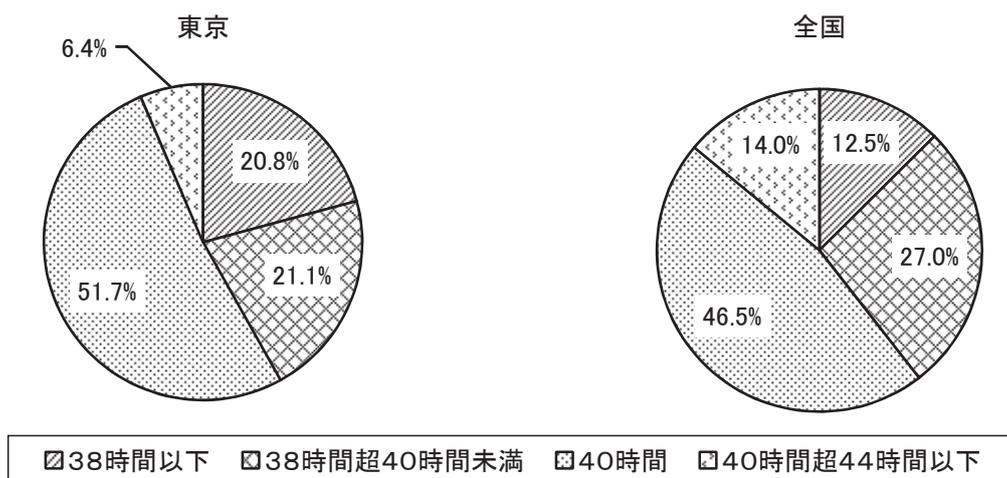
(1) 週所定労働時間

全体では、「40時間」が51.7%（前年度比7.6ポイント増）で最も多く、次いで「38時間超40時間未満」が21.1%（同4.1ポイント減）、「38時間以下」が20.8%（同4.4ポイント減）、「40時間超44時間以下」が6.4%（同0.8ポイント増）の順となっている。（図6）

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。

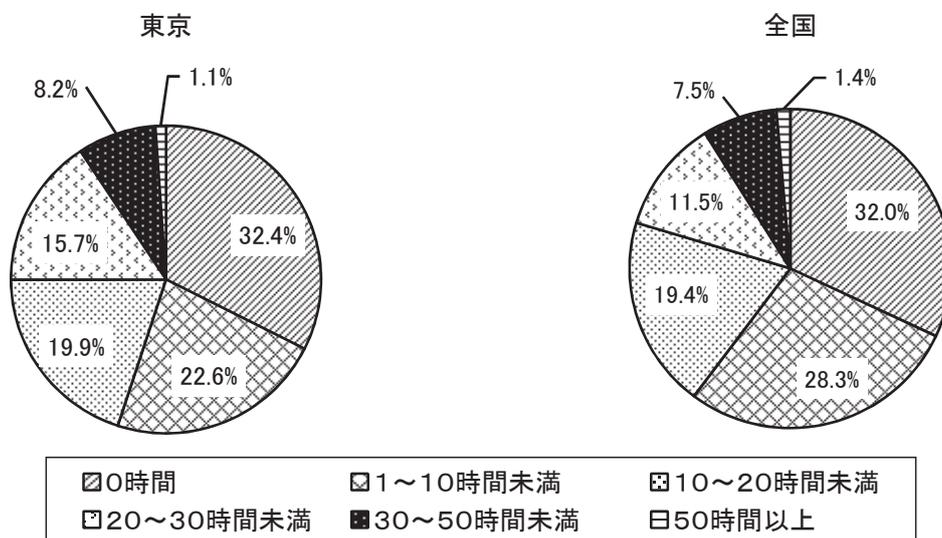
図6 週所定労働時間 [(S・A) n(東京都)=375、n(全国)=18,106]



(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32.4%（前年度比0.2ポイント減）で最も多く、次いで「1～10時間未満」が22.6%（同0.2ポイント減）、「10～20時間未満」が19.9%（同1.2ポイント減）、「20～30時間未満」が15.7%（同1.6ポイント増）、「30～50時間未満」が8.2%（同同率）、「50時間以上」が1.1%（同0.1ポイント減）の順となっている。（図7）

図7 月平均残業時間 [(S・A) n(東京都)=376、n(全国)=17,831]



(3) 月45時間・60時間を超える時間外労働

1か月の時間外労働が45時間を超える従業員がいる月について尋ねたところ、全体で「全くない」が52.4%、次いで「ごくまれにある」が29.0%、「ほぼ毎月」が9.8%、「3か月に1回程度」が8.8%となっている。（図8）

また、同じく60時間を超える従業員がいる月については、全体で「全くない」が75.7%、次いで「ごくまれにある」が16.5%、「ほぼ毎月」が4.3%、「3か月に1回程度」が3.5%となっている。（図9）

労働基準法の改正により、時間外労働が月45時間を超える部分は、割増賃金率を法定の25%を超える率で定める努力義務が企業規模に関わらず課せられた。また、中小企業はその適用について今後検討することとされているが、月60時間を超える部分の割増賃金率を50%以上とすることとなったことから、中小企業における従業員の労働時間管理は、今後より一層留意する必要がある。

図8 時間外労働が月45時間を超える従業員がいる月 [(S・A) n(東京都)=376、n(全国)=17,506]

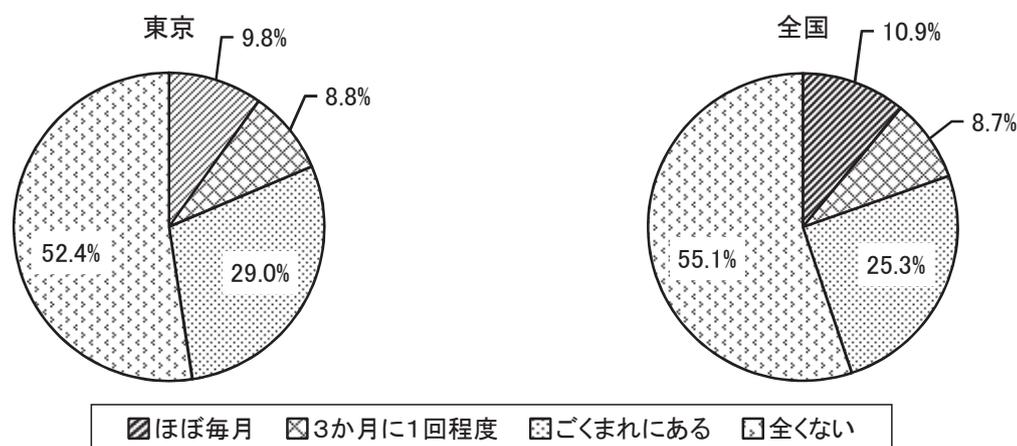
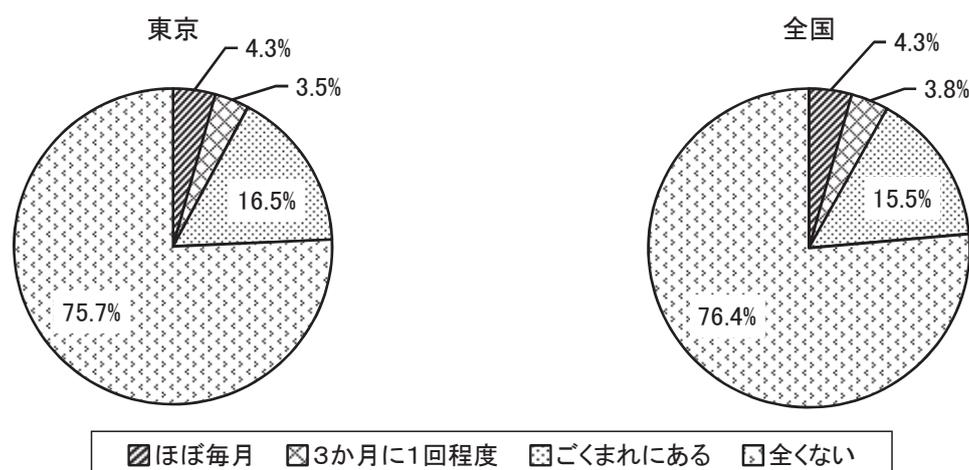


図9 時間外労働が月60時間を超える従業員がいる月 [(S・A) n(東京都)=375、n(全国)=16,588]

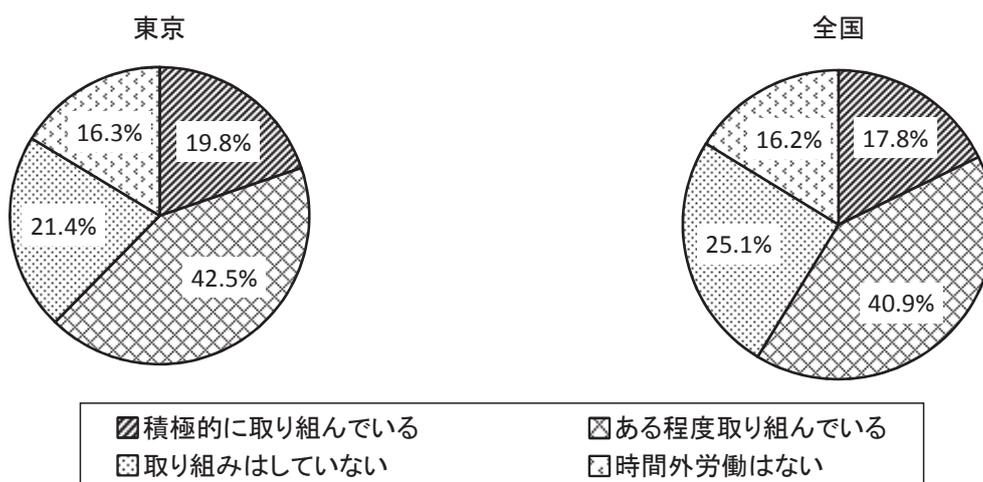


(4) 時間外労働削減への取り組み

時間外労働削減への取り組みについては全体で、「ある程度取り組んでいる」が42.5%、次いで「取り組みはしていない」が21.4%、「積極的に取り組んでいる」が19.8%の順となっている。

なお、「時間外労働はない」との回答が16.3%あった。(図10)

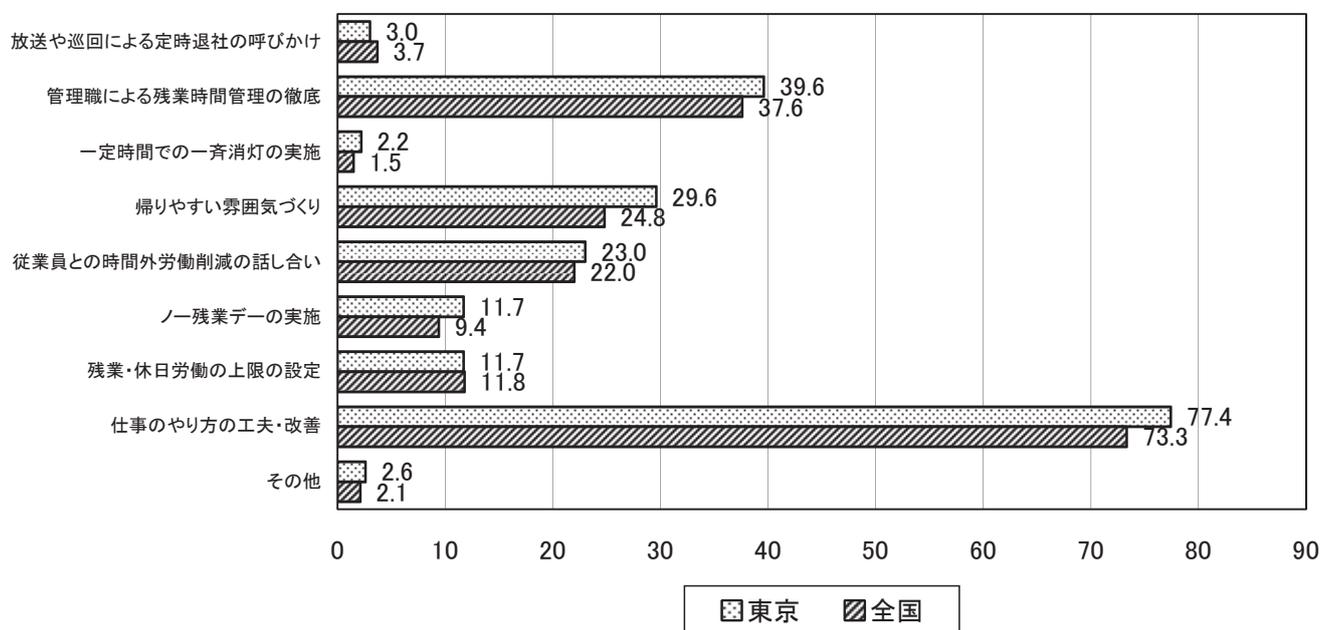
図10 時間外労働削減への取り組み [(S・A) n(東京都)=374、n(全国)=17,959]



取り組んでいる場合の削減策（複数回答）は全体で、「仕事のやり方の工夫・改善」が77.4%で最も多く、次いで「管理職による残業時間管理の徹底」が39.6%、「帰りやすい雰囲気づくり」が29.6%、「従業員との時間外労働削減の話し合い」が23.0%となっている。

労働時間の削減については、「積極的」と「ある程度」を合わせ約62%の企業が取り組んでおり、コスト削減という観点とともに、ワーク・ライフ・バランスという考え方が中小企業にも浸透してきたとも考えられる。（図11）

図11 時間外労働削減策 [(M・A) n(東京都)=230、n(全国)=10,329]



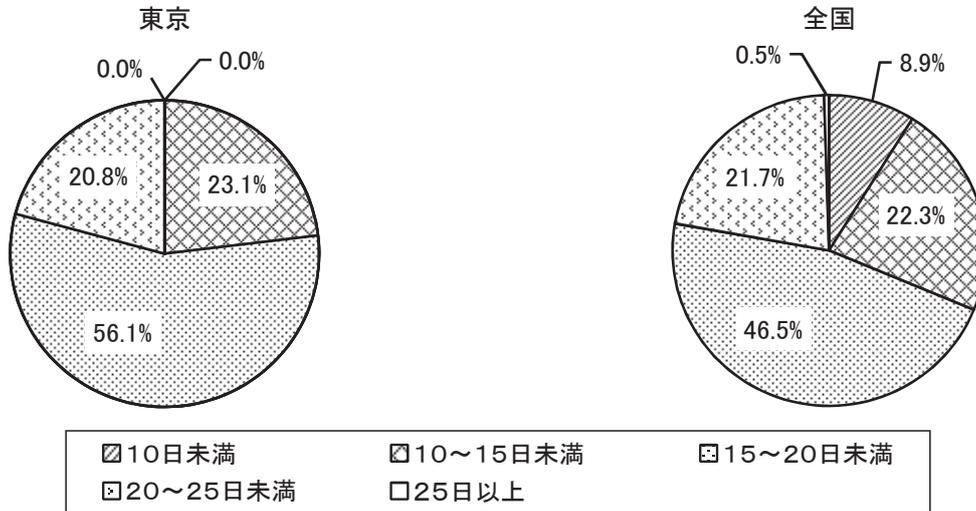
5. 従業員の有給休暇

(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56.1%（前年度比8.5ポイント増）で最も多く、次いで「10～15日未満」が23.1%（同2.1ポイント減）、「20～25日未満」が20.8%（同4.2ポイント減）となっている。

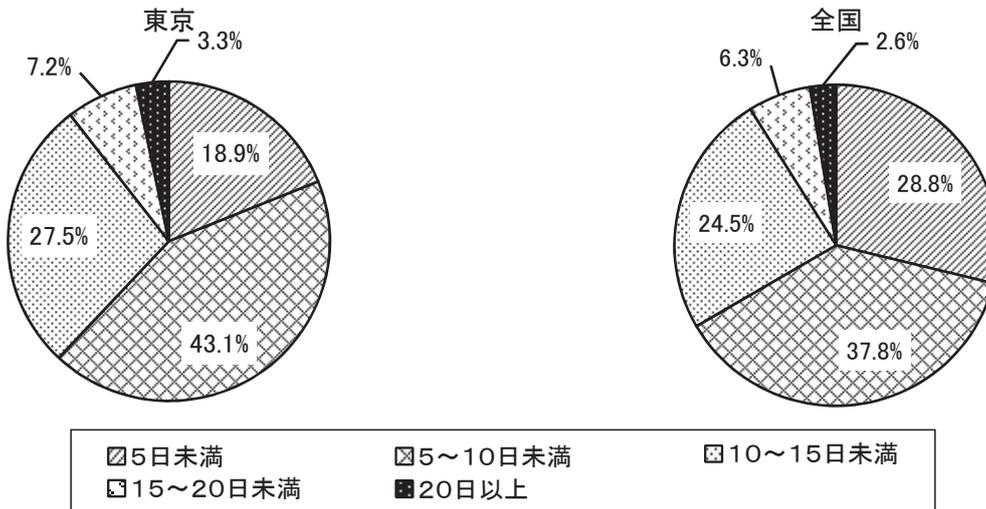
なお、東京においては、平均付与日数が「10日未満」、「25日以上」と回答した事業所は無かった。(図12)

図12 年次有給休暇の平均付与日数 [(S・A) n(東京都)=360、(全国)=14,796]



また、従業員1人当たりの平均取得日数は、「5~10日未満」が43.1%（前年度比0.6ポイント増）で最も多く、次いで「10~15日未満」が27.5%（同2.5ポイント増）、「5日未満」が18.9%（同5.6ポイント減）、「15~20日未満」が7.2%（同0.9ポイント増）、「20日以上」が3.3%（同1.6ポイント増）であった。(図13)

図13 年次有給休暇の平均取得日数 [(S・A) n(東京都)=360、(全国)=14,796]



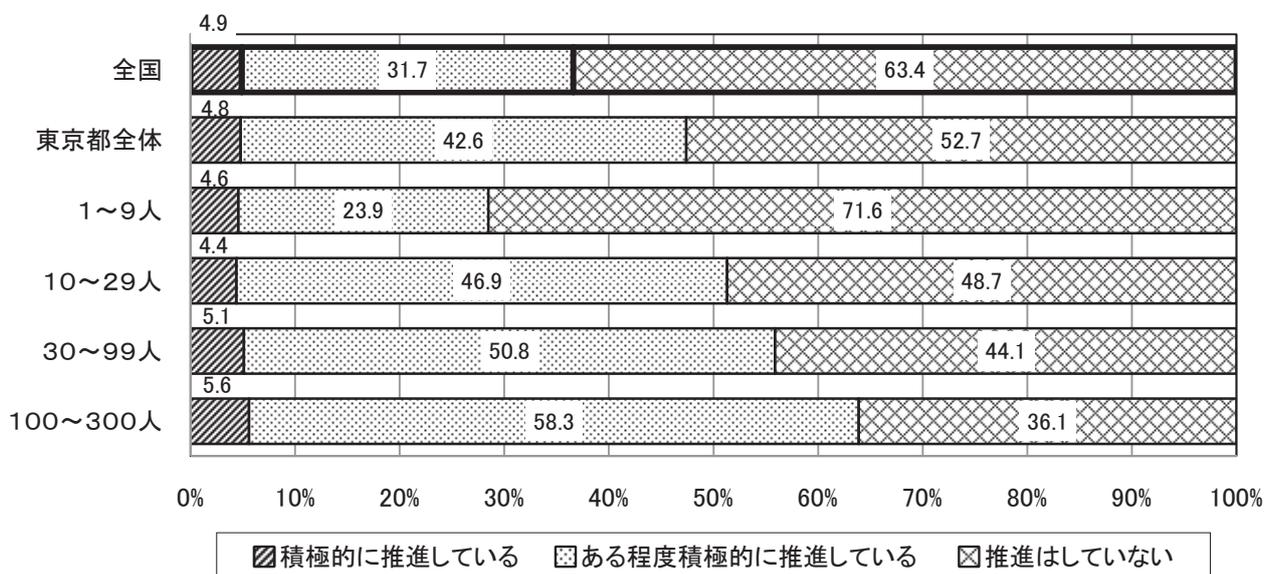
(2) 取得推進への取り組み

全体で見ると、「推進はしていない」が52.7%、次いで「ある程度推進している」が42.6%、「積極的に推進している」が4.8%の順になっている。

規模別にみると、「推進はしていない」が1~9人規模で71.6%と最も多く、10~29人規模では48.7%、30~99人規模が44.1%、100人~300人規模が36.1%となって

いる。事業所の規模が小さいほど年次有給休暇取得推進への取り組みが遅れている結果となった。
 (図14)

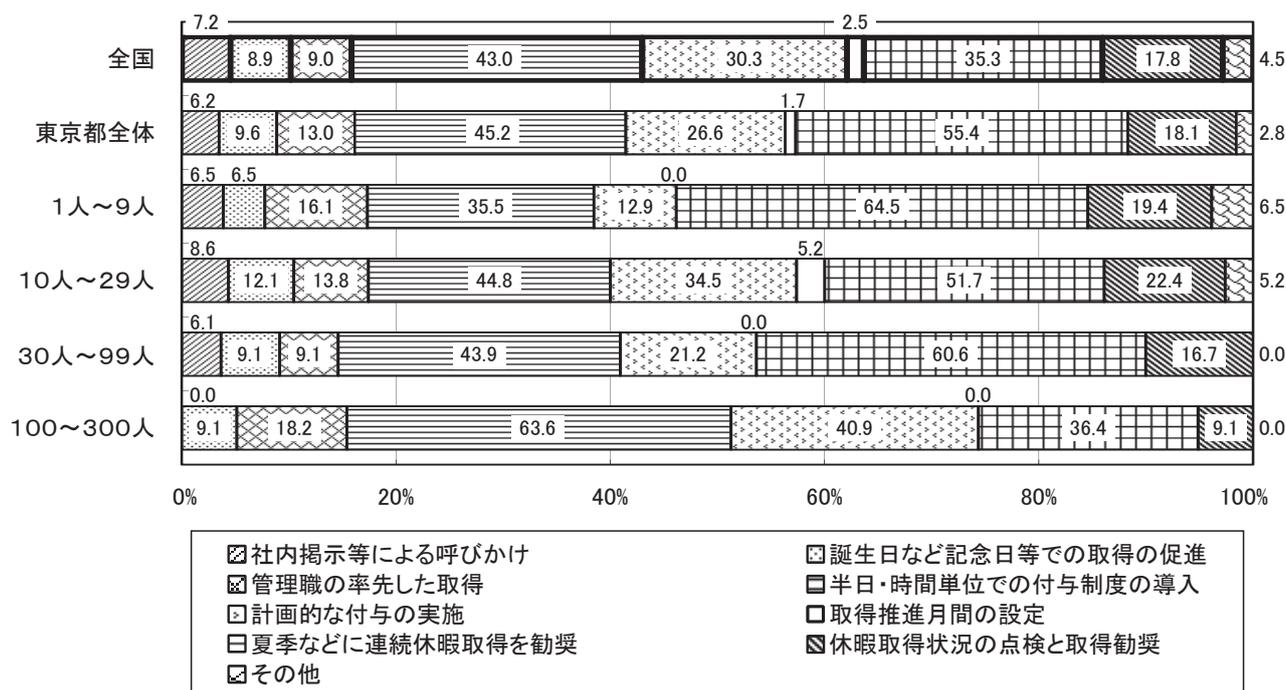
図14 取得推進への取り組み [(M・A) n(東京都)=376、n(全国)=17,885]



「積極的に推進している」又は「ある程度推進している」と回答した取り組みの具体的な内容は、「夏季などに連続休暇取得を勧奨」が全体で55.4%と最も多く、次いで「半日・時間単位での付与制度の導入」が45.2%、「計画的な付与の実施」が26.6%、「休暇取得状況の点検と取得勧奨」が18.1%となっている。

なお、取り組む理由については「従業員の健康や安全確保のため」が77.4%で最も多く、「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」が71.2%、「従業員の家庭生活充実のため」が50.3%と続いている。(図15)

図15 取得促進取り組みの具体的な内容 [(M・A) n(東京都)=177、n(全国)=6,351]



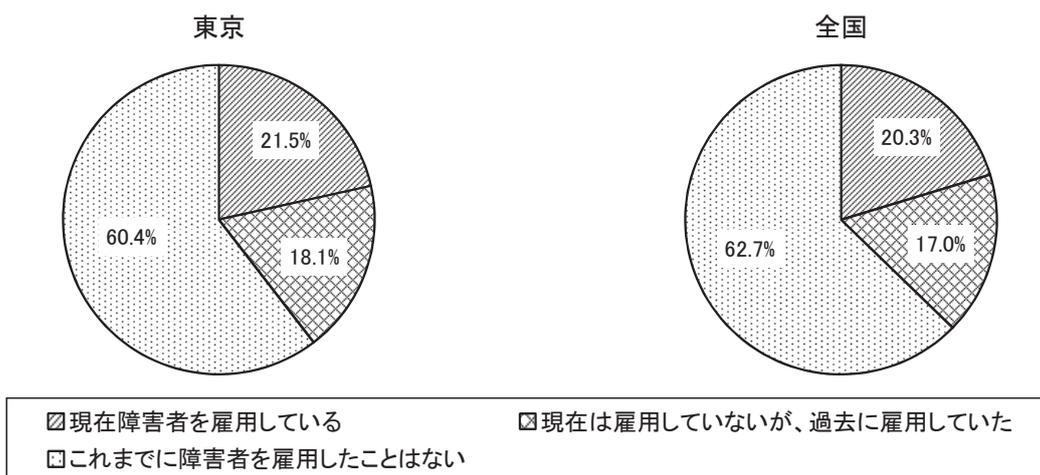
6. 障害者雇用

(1) 障害者の雇用状況

障害者雇用の有無について尋ねたところ、「これまで障害者を雇用したことはない」が全体で最も多く60.4%、次いで「現在障害者を雇用している」が21.5%、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が18.1%となっている。（図16）

規模別にみると、1～9人規模では「これまで障害者を雇用したことはない」が80.7%、次いで「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が12.8%、「現在障害者を雇用している」が6.4%、10～29人規模では「これまで障害者を雇用したことはない」が68.1%、次いで「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が19.5%、「現在障害者を雇用している」が12.4%、30～99人規模では「これまで障害者を雇用したことはない」が44.9%、次いで「現在障害者を雇用している」が31.4%、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が23.7%となっている。100～300人規模では「現在障害者を雇用している」が63.9%と過半数を占め、次いで「これまで障害者を雇用したことはない」が25.0%、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が11.1%となっており、規模の大きさに比例して、障害者を雇用している企業が多い。

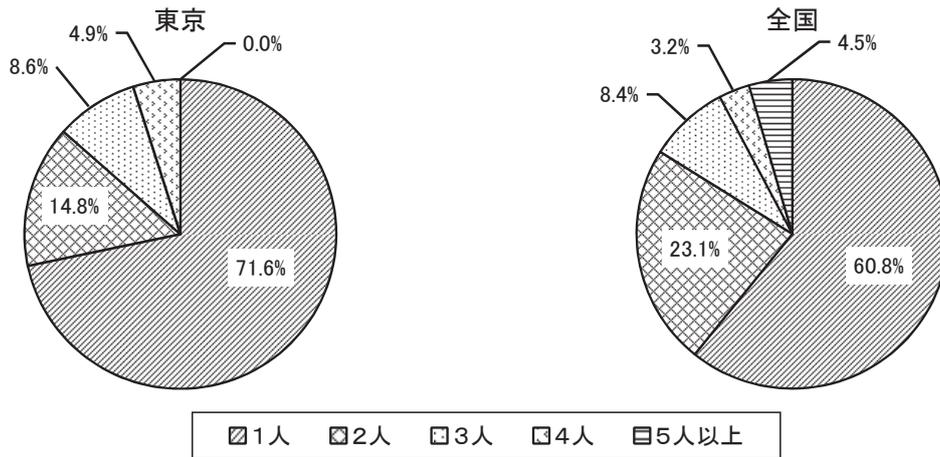
図16 障害者雇用の有無 [(S・A) n(東京都)=376、(全国)=18,227]



また、「現在障害者を雇用している」と回答した事業所における障害者の雇用人数については、全体で「1人」が71.6%と最も多く、次いで「2人」が14.8%、「3人」が8.6%、「4人」が4.9%の順となっており、「5人以上」と回答した事業所は無かった。（図17）

なお、雇用している障害者の内訳を全体でみると「身体障害」が60人、「知的障害」が23人、「精神障害」が3人、「その他」が1人となっている。

図17 障害者の雇用人数 [(S・A) n(東京都)=81、(全国)=3,686]

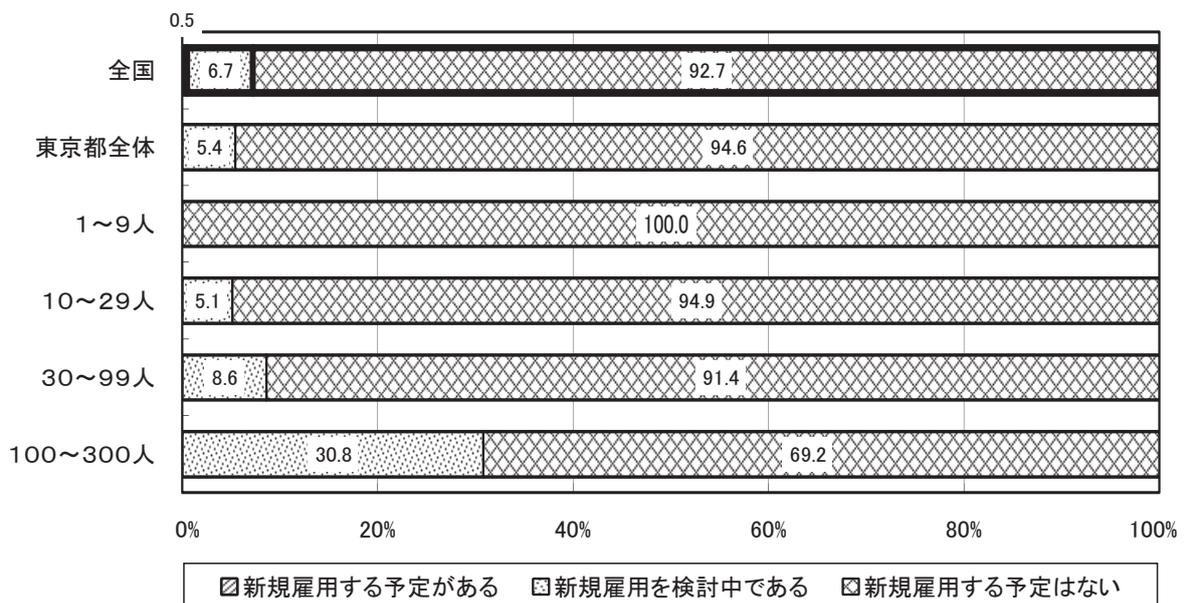


現在障害者を雇用していないが、今後、新規に障害者を雇用する予定の有無について尋ねたところ全体で、新規に雇用する「予定はない」が94.6%、「検討中である」が5.4%となっており、「予定がある」と回答した事業所は無かった。これを規模別にみると、1～9人規模では「予定はない」が100%、10～29人規模では「予定はない」が94.9%、「検討中である」が5.1%、30～99人規模では「予定はない」が91.4%、「検討中である」が8.6%、100～300人規模では「予定はない」が69.2%、「検討中である」が30.8%となっている。(図18)

障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)が改正され、平成22年7月からは常用雇用労働者201人以上の事業主も『障害者雇用納付金制度』の対象となった。平成27年4月からは同101人以上の事業主も対象となることから、中小企業においてもさらなる対応が求められる。

※障害者雇用納付金制度とは、事業主間の経済的負担を調整する観点から、実雇用障害者数が法定雇用率(1.8%)に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足するごとに1月当たり5万円を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対する障害者雇用調整金(超過1人につき1月当たり2万7千円)や助成金等を支給する仕組みである。

図18 今後の障害者雇用予定の有無 [(S・A) n(東京都)=294、(全国)=13,323]



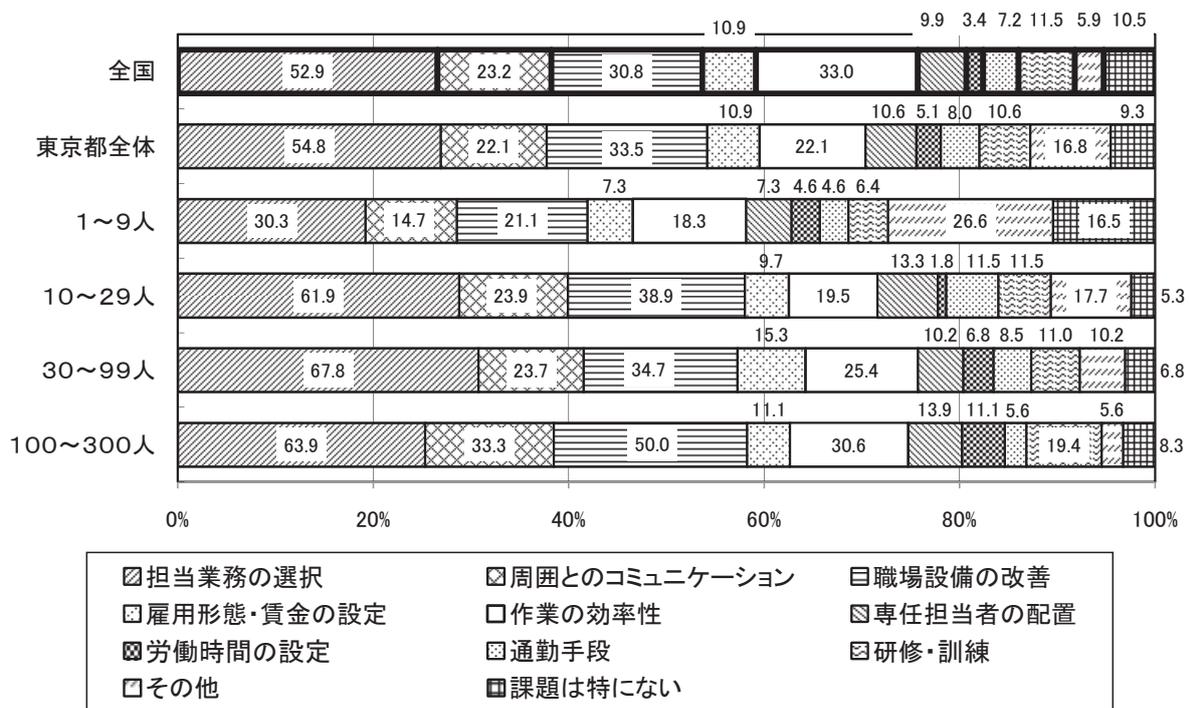
(2) 障害者雇用の課題

障害者を雇用するにあたって、特にどのようなことが課題となっているか、雇用の有無に関わらず尋ねたところ全体で、「担当業務の選択」と回答した事業所が54.8%と最も多く、次いで「職場設備の改善」が33.5%、「周囲とのコミュニケーション」と「作業の効率性」が同率で22.1%の順となっている。

規模別にみると、1～9人規模では「担当業務の選択」が30.3%、次いで「その他」が26.6%、「職場設備の改善」が21.1%となっており、10～29人規模では「担当業務の選択」が61.9%、次いで「職場設備の改善」が38.9%、「周囲とのコミュニケーション」が23.9%、30～99人規模では「担当業務の選択」が67.8%、「職場設備の改善」が34.7%、「作業の効率性」が25.4%、100～300人規模では「担当業務の選択」が63.9%、「職場設備の改善」が50.0%、「周囲とのコミュニケーション」が33.3%となっている。（図19）

障害者を雇用する際、どのような業務なら担当させられるのかが経営者サイドの最大の課題であることが浮かび上がる結果となった。

図19 障害者雇用にあたっての課題 [(M・A) n(東京都)=376、n(全国)=15,514]



7. 高齢者雇用

(1) 高齢者雇用のための措置

高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）により段階的な65歳までの高齢者雇用措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置）が義務付けられていることから、どの措置を講じているか尋ねたところ、全体で「継続雇用制度を導入している」と回答した事業所の割合が71.0%で最も多く、次いで「該当者がいないので対応していない」が14.4%、「定年年齢を64歳以上に引き上げている」が9.0%の順となっている。

製造業と非製造業で比較してみると、製造業の方が非製造業より「継続雇用制度を導入している」

の割合が高く、「定年年齢を64歳以上に引き上げている」の割合は非製造業の方が製造業より高くなっている。

規模別にみると、10人以上の規模では、大部分の事業所で高齢者の雇用を確保するいずれかの措置が講じられているが、1～9人規模の事業所では「該当者がいないので対応していない」とする回答が4割近くに上っていることから、今後、小規模の事業所における対応が必要といえる。(表3)

表3 高齢者雇用のための措置 [(S・A) n(東京都)=376、(全国)=18,226]

(単位：%)

業種計・規模	項目	定年の定めを廃止している	定年年齢を64歳以上に引き上げている	継続雇用制度を導入している	該当者がいないので対応していない
全 国		6.1	10.5	64.8	18.7
東 京 都		5.6	9.0	71.0	14.4
1～9人		11.0	13.8	38.5	36.7
10～29人		6.2	8.8	75.2	9.7
30～99人		1.7	4.2	91.5	2.5
100～300人		—	11.1	88.9	—
製 造 業		5.9	6.5	76.3	11.3
非 製 造 業		5.3	11.6	65.8	17.4

また、継続雇用制度を導入している場合、制度の対象とする高齢者の基準を設けているか尋ねたところ、全体で「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が50.2%、次いで「就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている」が35.5%、「労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている」が14.3%となっている。(表4)

表4 制度の対象とする高齢者の基準 [(S・A) n(東京都)=265、(全国)=11,209]

(単位：%)

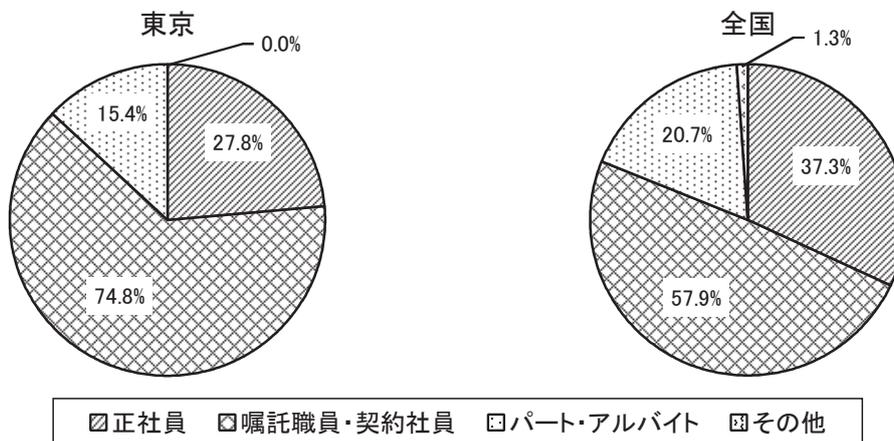
業種計・規模	項目	希望者全員を対象とし基準は設けていない	労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている	就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている
全 国		53.6	14.3	32.0
東 京 都		50.2	14.3	35.5
1～9人		67.5	10.0	22.5
10～29人		67.1	3.5	29.4
30～99人		40.7	20.4	38.9
100～300人		15.6	28.1	56.3
製 造 業		54.9	16.9	28.2
非 製 造 業		44.7	11.4	43.9

なお、継続雇用の高齢者における雇用形態(複数回答)は、全体で「嘱託職員・契約社員」が74.8%と最も多く、次いで「正社員」が27.8%、「パート・アルバイト」が15.4%とな

っている。

これを規模別にみると、100人～300人の規模では、「嘱託職員・契約社員」が93.8%、「パート・アルバイト」が12.5%、「正社員」が6.3%の順となっており、正社員の割合が少ない。これに対し1～99人の規模では、規模が小さいほど「嘱託職員・契約社員」に次いで「正社員」の割合が高い結果となった。（図20）

図20 高齢者の雇用形態 [(M・A) n(東京都)=266、(全国)=11,554]



(2) 高年齢者雇用の課題

高年齢者を継続して雇用していく際の課題（3項目以内の複数回答）について尋ねたところ、全体で「高年齢者の健康管理・体力の維持」が40.9%で最も多く、次いで「高年齢者の担当する仕事の確保」が30.7%、「若年者の採用の手控え」が22.5%、「特に課題となることはない」が19.0%、「高年齢者の処遇が難しい」が17.6%の順などとなっている。規模別にみても、いずれの規模でも「高年齢者の健康管理・体力の維持」が最も多く、次いで「高年齢者の担当する仕事の確保」が続いている。

業種別にみると、製造業、非製造業のいずれも「高年齢者の健康管理・体力の維持」が最も多いが、製造業は次いで「特に課題となることはない」が23.8%、「高年齢者の担当する仕事の確保」が22.7%、非製造業は次いで「高年齢者の担当する仕事の確保」が38.6%、「若年者の採用の手控え」が22.8%の順となっている。（表5）

表5 高年齢者継続雇用の課題 [(M・A) n(東京都)=374、n(全国)=16,893]

(単位：%)

業種計・規模	項目	高年齢者の健康管理・体力の維持	高年齢者の担当する仕事の確保	若年者の採用の手控え	特に課題となることはない	高年齢者の処遇が難しい	人件費の負担が増加する
全国		44.7	27.0	23.8	20.6	16.7	10.7
東京都		40.9	30.7	22.5	19.0	17.6	17.1
1～9人		43.0	24.3	7.5	23.4	15.0	20.6
10～29人		38.1	34.5	26.5	21.2	15.9	15.0
30～99人		41.5	31.4	28.8	12.7	18.6	16.1
100～300人		41.7	36.1	33.3	19.4	27.8	16.7

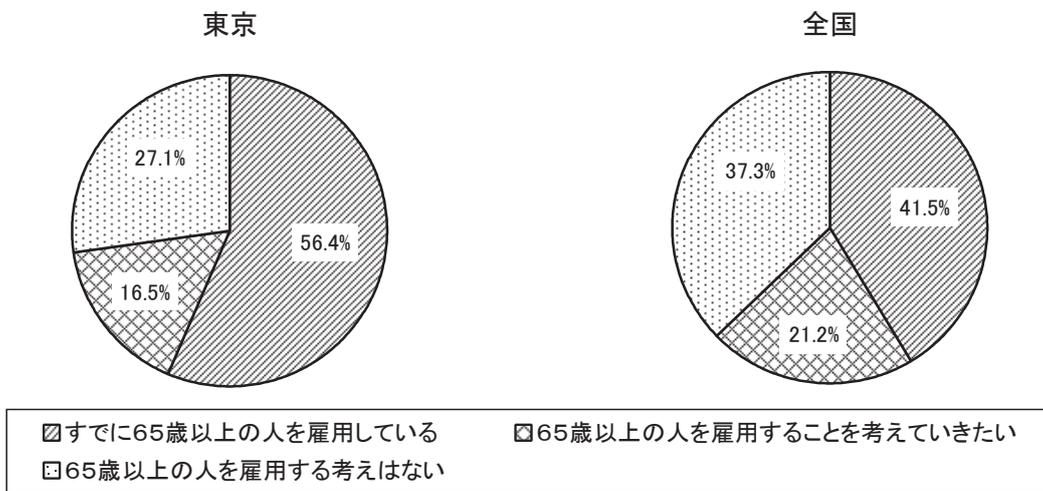
(3) 65歳以上の人の雇用

65歳以上の人の雇用について尋ねたところ、全体で「すでに65歳以上の人を雇用している」が56.4%、「65歳以上の人を雇用する考えはない」が27.1%、「65歳以上の人を雇用することを考えていきたい」が16.5%の順となっている。規模別にみても、いずれの規模でも「すでに65歳以上の人を雇用している」が最も多く、次いで「65歳以上の人を雇用する考えはない」（100～300人規模は2位と3位が同率）の順となっている。

業種別にみると、製造業では「すでに65歳以上の人を雇用している」が65.6%、非製造業は47.4%、「65歳以上の人を雇用する考えはない」については、製造業が19.4%なのに対し非製造業は34.7%で、65歳以上の人の雇用については、製造業の方が柔軟な対応がみられる。

(図21)

図21 65歳以上の人の雇用 [(S・A) n(東京都)=376、(全国)=17,553]



8. 最低賃金の引き上げ

(1) 経営上の影響

最低賃金が全国一律800円以上に引き上げられた場合の経営上のマイナス影響の有無について尋ねたところ、全国では「大きな影響がある」が19.5%、「多少影響がある」が22.9%、「ほとんど影響はない」が47.8%、「わからない」が9.8%となっており、「大きな影響」と「多少影響」を合計した『経営上マイナス影響あり』と回答のあった事業所の割合は42.4%に上っている。すでに、最低賃金が800円近い東京都（調査時点）であっても、「大きな影響がある」が5.9%、「多少影響がある」が16.5%で、合わせて22.4%の事業所が経営上マイナス影響があるとしている。

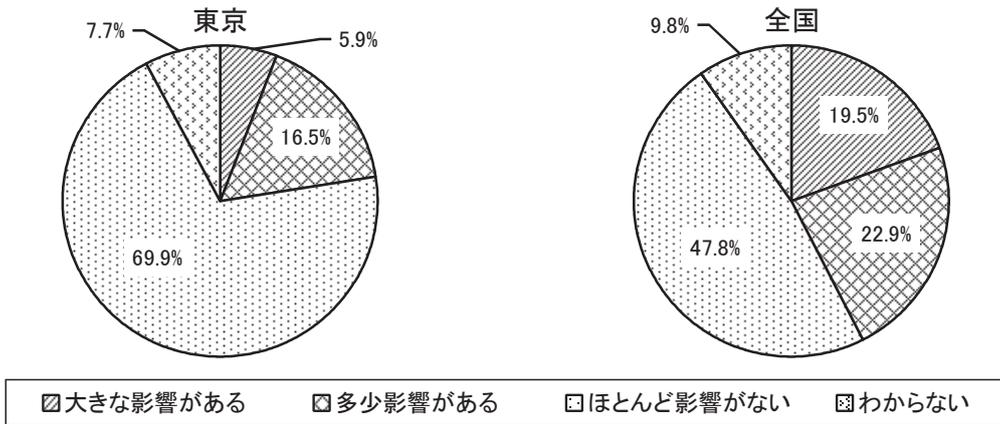
東京都において「影響がある」と回答した事業所の割合を規模別にみると、「1～9人規模」が13.8%、「10～29人規模」が23.9%、「30～99人規模」が26.2%、「100～300人規模」が30.6%となっており、規模が大きく多くの従業員を抱える事業所ほど影響が大きいとしている。

さらに、これを業種別にみると、「繊維工業」が55.5%と特に高く、次いで「食料品製造業」が35.0%、「印刷・同関連業」が34.4%、「その他の製造業」が33.4%、「金属・同製品製造業」が25.0%の順となっており、製造業における影響が懸念される結果となっている。

(図22)

図 2 2 最低賃金が全国一律 800 円以上に引き上げられた場合の影響の有無

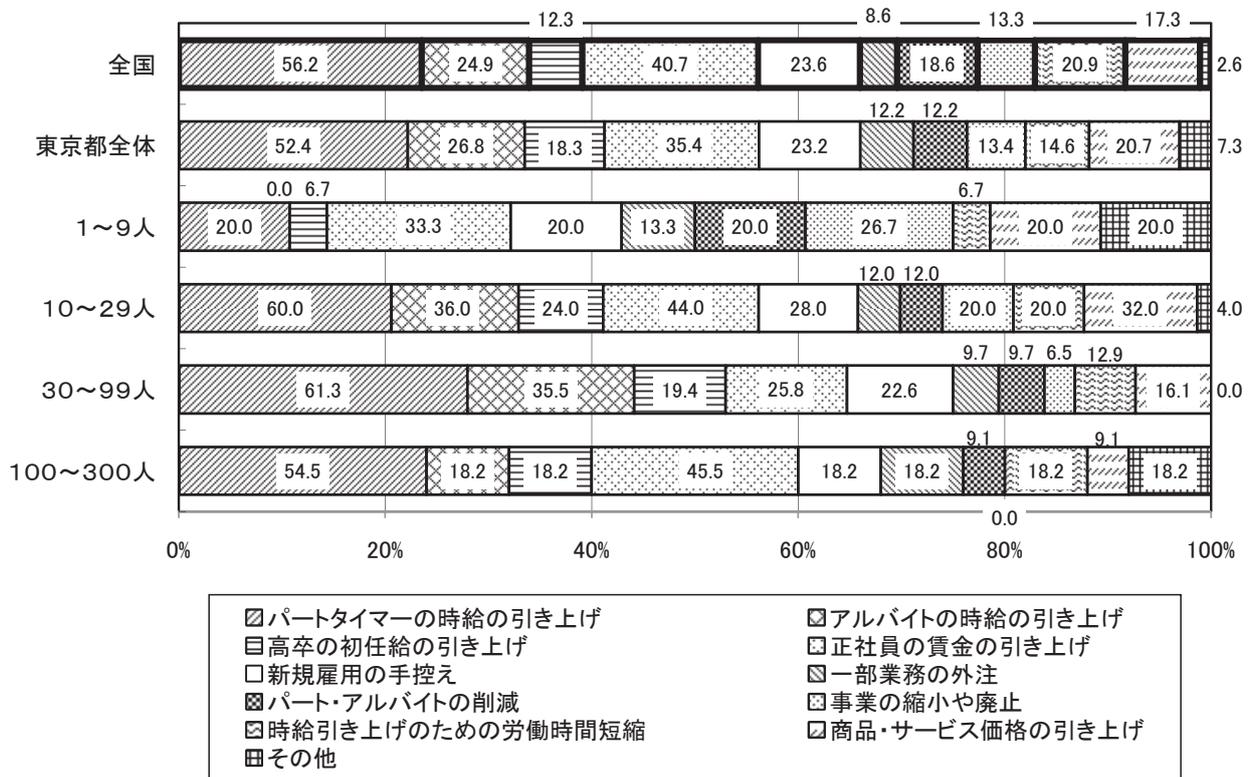
[(S・A) n(東京都)=376、(全国)=18,174]



また、経営上の影響がある場合の必要な対応（複数回答）については、全体で「パートタイマーの時給の引き上げ」が 52.4%、「正社員の賃金の引き上げ」が 35.4%、「アルバイトの時給の引き上げ」が 26.8%、「新規雇用の手控え」が 23.2%、「商品・サービス価格の引き上げ」が 20.7%などとなっている。

なお、「事業の縮小や廃止」と回答した事業所の割合は 13.4%、「パート・アルバイトの削減」が 12.2%あり、中小企業は最低賃金引き上げによる人件費の増加分を、従業員の削減により吸収するか、事業そのものを縮小・廃止せざるを得ないという厳しい対応を迫られる状況にもなりかねない結果となった。（図 2 3）

図 2 3 最低賃金引き上げの影響がある場合の必要な対応 [(M・A) n(東京都)=82、(全国)=7,568]



9. 新規学卒者の採用

(1) 平成22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。）の採用予定人数、採用実績及び1人当たりの平均初任給額（平成22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大幅に減っている。採用実績人数は、いずれの学卒でも非常に高い充足率となっている。（表6）

表6 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	41	40	97.6	2.35	173,414	174,227
	事務系	9	9	100.0	1.29	171,237	170,073
専門学校卒	技術系	16	16	100.0	1.60	184,627	187,480
	事務系	5	5	100.0	1.00	185,000	185,000
短大卒 (含高専)	技術系	1	1	100.0	1.00	166,800	166,800
	事務系	2	2	100.0	1.00	189,000	189,000
大学卒	技術系	43	41	95.3	2.16	206,516	206,949
	事務系	31	30	96.8	1.50	199,984	201,839

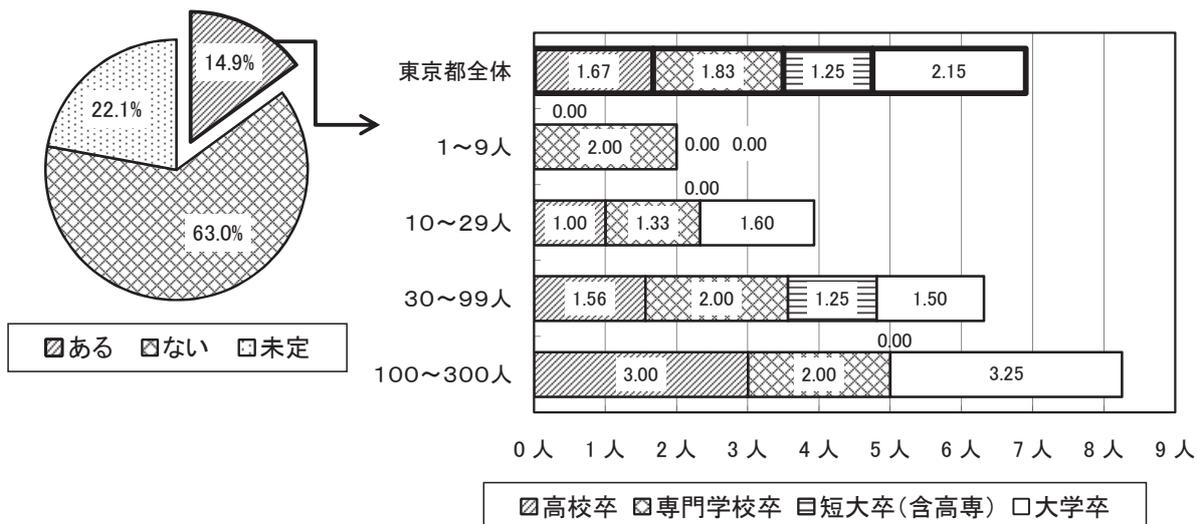
※単純平均とは、1事業所当たりの平均で、加重平均は、1人当たりの平均である（以下、同じ。）。

(2) 平成23年3月の新規学卒者の採用計画

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14.9%、「ない」が62.9%、「未定」が22.1%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2.4ポイントの増加、「ない」と回答した割合は6.4ポイントの減少となっており、企業の採用意欲は若干向上している。（図20）

平均採用予定人数については全体で、高校卒が1.67人（前年度比0.21人減）、専門学校卒が1.83人（同0.38人増）、短大卒（含高専）が1.25人（同0.25人増）、大学卒が2.15人（同0.45人減）となっており、専門学校卒と短大卒は増加しているものの、高校卒と大学卒は減少しており、採用意欲向上とは裏腹に、企業はより絞り込んだ人数で採用にあたっていることから、現在の厳しい就職状況が出現しているものと考えられる。（図24）

図24 平成23年3月の新規学卒者の採用計画 [(S・A) n=375]



10. 賃金改定

(1) 賃金改定の実施状況

平成22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31.8%（前年度比6.5ポイント増）で最も多く、次いで「未定」が26.5%（同6.9ポイント減）、「今年は実施しない（凍結）」が25.1%（同1.2ポイント減）、「7月以降引上げる予定」が7.0%（同2.9ポイント増）、「引下げた」が5.3%（同2.6ポイント減）、「7月以降引下げる予定」が4.3%（同1.2ポイント増）の順となっており、約70%の企業が賃金の引上げに消極的であった前年度と比較すると、賃金引上げに対する企業の姿勢は前向きとみることができる。（表7）

表7 賃金改定の実施状況 [(S・A) n(東京都)=374、n(全国)=18,275]

(単位: %、()内は前年度の数値)

業種計・規模	項目		今年の実施しない(凍結)	7月以降引上げる予定	7月以降引下げる予定	未定
	引上げた	引下げた				
全国	28.1 (22.6)	3.7 (7.0)	22.6 (24.4)	5.3 (3.9)	1.5 (2.0)	38.7 (40.1)
東京都	31.8 (25.3)	5.3 (7.9)	25.1 (26.3)	7.0 (4.1)	4.3 (3.1)	26.5 (33.4)
[規模別]						
1~9人	14.8	6.5	26.9	3.7	8.3	39.8
10~29人	28.6	4.5	29.5	5.4	3.6	28.6
30~99人	44.1	5.9	22.9	10.2	2.5	14.4
100~300人	52.8	2.8	13.9	11.1	—	19.4

(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▲422円(▲0.15%)、加重平均で2,356円(0.82%)、製造業でそれぞれ▲324円(▲0.12%)、2,714円(0.98%)、非製造業ではそれぞれ▲534円(▲0.18%)、1,844円(0.61%)であった。(表8)

表8 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21年度		平成22年度	
			平均昇給額(円)		平均昇給額(円)	平均昇給率(%)
業種計			6,124		▲422	▲0.15
			5,300		2,356	0.82
製造業	小計		6,273		▲324	▲0.12
			5,259		2,714	0.98
	食料品製造業		3,493		5,960	2.37
			3,483		8,880	3.99
	繊維工業		4,716		2,896	1.28
			3,144		3,718	1.75
	木材・木製品製造業		17,340		▲36,800	▲12.31
			15,529		▲13,142	▲4.89
	印刷・同関連業		7,485		▲2,330	▲0.82
			5,790		1,815	0.64
非製造業	窯業・土石製品製造業		2,888		3,264	1.14
			3,533		2,773	0.97
	化学工業		2,429		4,723	1.61
			2,102		5,183	1.75
	金属・同製品製造業		5,465		4,494	1.62
			5,147		4,482	1.60
	機械器具製造業		4,649		▲6,505	▲2.11
			4,844		▲835	▲0.27
	その他の製造業		9,403		8,273	2.96
			8,734		2,629	0.99
非製造業	小計		5,957		▲534	▲0.18
			5,351		1,844	0.61
	情報通信業		6,325		▲2,887	▲0.80
			6,793		▲13,629	▲3.36
	運輸業		1,584		209	0.07
			1,455		▲1,585	▲0.56
	建設業		6,644		▲2,968	▲0.94
			5,889		3,659	1.20
	卸・小売業		5,311		2,723	0.97
			5,852		2,707	0.94
非製造業	卸売業		5,313		3,002	1.05
			5,953		2,536	0.87
	小売業		5,289		2,195	0.80
			4,553		3,243	1.15
サービス業		7,914		▲2,406	▲0.79	
		4,212		4,448	1.45	

規模別で見ると、単純平均では「1～9人規模」が▲14,682円(▲4.87%)、「10～29人規模」が2,590円(0.92%)、「30～99人規模」が3,000円(1.04%)、「100～300人規模」が2,727円(0.93%)であり、加重平均では「1～9人規模」が▲6,602円(▲2.17%)、「10～29人規模」が2,405円(0.87%)、「30～99人規模」が2,338円(0.81%)、「100～300人規模」が2,749円(0.95%)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9)

表9 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	285,523円 (247,804円)	5,897円 (5,495円)	2.11% (2.27%)
	280,874円 (245,718円)	4,417円 (4,094円)	1.57% (1.67%)
引下げた事業所	299,991円 (247,667円)	▲41,024円 (▲23,384円)	▲12.03% (▲8.63%)
	311,222円 (246,282円)	▲14,863円 (▲15,263円)	▲4.56% (▲5.84%)

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)

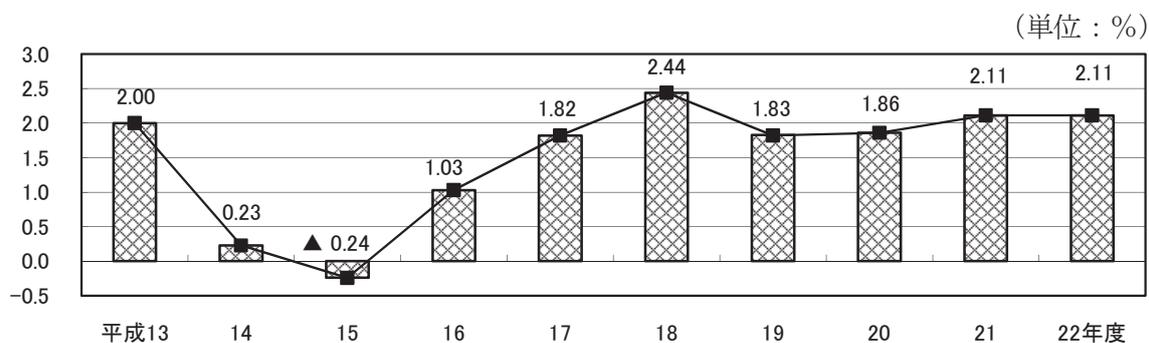
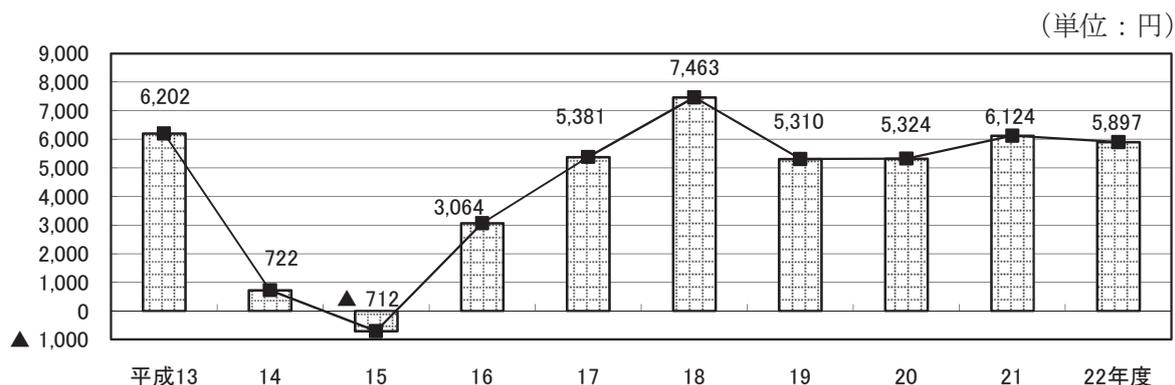


図26 過去10年間の平均昇給額(単純平均)



<付属資料>

平成22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 |

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21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労働基準法が改正され、時間外労働が月45時間を超える部分は、割増賃金率を法定の25%を超える率で定める努力が義務づけられ、また月60時間を超える部分は割増賃金率を50%以上(中小企業は当分の間適用猶予)とすることとされました。貴事業所では、時間外労働(残業・休日労働)が次の時間を超える人がいる月はどの程度ありますか。(1つだけに○)

45時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月	2. 3か月に1回程度
	3. ごくまれにある	4. 全くない
60時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月	2. 3か月に1回程度
	3. ごくまれにある	4. 全くない

④貴事業所では時間外労働(残業・休日労働)削減に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に取り組んでいる 2. ある程度取り組んでいる 3. 取り組みはしていない 4. 時間外労働はない

※1. 2. に○をした事業所は④-1の質問にお答えください。

④-1 貴事業所で取り組まれている時間外労働(残業・休日労働)削減策について、当てはまるものをお答えください。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|----------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1. 放送や巡回による定時退社の呼びかけ | 2. 管理職による残業時間管理の徹底 | 3. 一定時間での一斉消灯の実施 |
| 4. 帰りやすい雰囲気づくり | 5. 従業員との時間外労働削減の話し合い | 6. ノー残業デーの実施 |
| 7. 残業・休日労働の上限の設定 | 8. 仕事のやり方の工夫・改善 | 9. その他 () |

設問5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。

①平成21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)

②貴事業所では年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に推進している 2. ある程度推進している 3. 推進はしていない

※1. 2. に○をした事業所は②-1、②-2の質問にお答えください。

②-1 取得促進のために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. 社内掲示等による呼びかけ | 2. 誕生日など記念日等での取得の促進 | 3. 管理職の率先した取得 |
| 4. 半日・時間単位での付与制度の導入 | 5. 計画的な付与の実施 | 6. 取得推進月間の設定 |
| 7. 夏季などに連続休暇取得を勧奨 | 8. 休暇取得状況の点検と取得勧奨 | 9. その他 () |

②-2 年次有給休暇取得促進に取り組むのはなぜですか。(3つ以内に○)

- | | | |
|--------------------|----------------------|------------------|
| 1. 従業員の健康や安全確保のため | 2. 従業員の勤労意欲・能率の向上のため | 3. 従業員の家庭生活充実のため |
| 4. 従業員の創造的な能力発揮のため | 5. 人材の確保と定着率の向上のため | 6. 企業イメージ向上のため |
| 7. 従業員からの強い要望のため | 8. 同業他社や取引先が実施したから | 9. その他 () |

設問6) 障害者雇用についてお答え下さい。

①障害者の雇用状況についてお答えください。(1つだけに○)

1. 現在障害者を雇用している 2. 現在は雇用していないが、過去に雇用していた 3. これまで障害者を雇用したことはない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。 ※2. 3. に○をした事業所は①-2の質問にお答えください。

①-1 雇用している障害者の人数を太枠内にお答えください。
また、障害の種類別内訳をご記入ください。

雇用人数 (合計)	(内 訳)			
	身体障害	知的障害	精神障害	その他
人	人	人	人	人

①-2 現在雇用していない場合、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○)

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障害者を雇用するにあたって、特にどのようなことが課題となっていますか。あるいは課題となると考えますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|---------------|------------------|-------------|
| 1. 担当業務の選択 | 2. 周囲とのコミュニケーション | 3. 職場設備の改善 |
| 4. 雇用形態・賃金の設定 | 5. 作業の効率性 | 6. 専任担当者の配置 |
| 7. 労働時間の設定 | 8. 通勤手段 | 9. 研修・訓練 |
| 10. その他 () | 11. 課題は特にない | |

設問7) 高齢者の雇用についてお答え下さい。

①高齢者等の雇用の安定等に関する法律により段階的な65歳までの高齢者雇用措置(定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止のいずれかの措置)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ていますか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止している 2. 定年年齢を64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

※3. に○をした事業所は①-1、①-2の質問にお答えください。

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

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

①-2 継続雇用の高齢者はどのような雇用形態ですか。(当てはまるものすべてに○)

1. 正社員 2. 嘱託職員・契約社員 3. パート・アルバイト 4. その他 ()

②高齢者を継続して雇用していくことによってどのような課題が生じますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|-------------------|---------------|--------------------|
| 1. 高齢者の担当する仕事の確保 | 2. 高齢者の処遇が難しい | 3. 若・壮年社員のモラルが低下する |
| 4. 人件費の負担が増加する | 5. 生産性が低下する | 6. 高齢者の健康管理・体力の維持 |
| 7. 以前の部下や若手との人間関係 | 8. 若年者の採用の手控え | 9. その他 () |
| 10. 特に課題となることはない | | |

③貴事業所では65歳以上の人の雇用についてどうお考えですか。(1つだけに○)

1. すでに65歳以上の人を雇用している 2. 65歳以上の人を雇用することを考えていきたい
3. 65歳以上の人を雇用する考えはない

設問8) 最低賃金引き上げについてお答え下さい。

①現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われておりますが、もし最低賃金が全国一律時給800円以上に引き上げられた場合、経営上マイナスの影響はどの程度ありますか。(1つだけに○)

1. 大きな影響がある 2. 多少影響がある 3. ほとんど影響はない 4. わからない

※1. 2. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

①-1 経営上の影響がある場合、どのような対応が必要となりますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|--------------------|------------------|---------------------|
| 1. パートタイマーの時給の引き上げ | 2. アルバイトの時給の引き上げ | 3. 高卒の初任給の引き上げ |
| 4. 正社員の賃金の引き上げ | 5. 新規雇用の手控え | 6. 一部業務の外注 |
| 7. パート・アルバイトの削減 | 8. 事業の縮小や廃止 | 9. 時給引き上げのための労働時間短縮 |
| 10. 商品・サービス価格の引き上げ | 11. その他 () | |

平成22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23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 **株式会社プリントン**
〒135-0052 東京都江東区潮見2-3-5
電話 03-3615-6161 (代表)

