

# 平成24年度 東京都における中小企業の労働事情（概要）

東京都中小企業団体中央会

東京都中小企業団体中央会では、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、育児及び介護休業制度への対応等、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実施した。

## <調査概要>

1. 調査実施方法：郵送調査・郵送回収
2. 調査時点：平成24年7月1日現在
3. 調査実施期間：平成24年7月1日～7月10日
4. 調査対象：東京都内の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（製造業9業種、非製造業5業種）を対象に実施
5. 有効回答：511事業所（有効回答率34.1%）

## <ポイント>

### 1. 現在の経営状況及び主要事業の今後の方針

経営状況を全体でみると、「変わらない」が44.2%、「悪い」が41.9%、「良い」が13.9%の順であった。前年度比で、「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。主要事業の今後の方針は、「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。前年度比で、「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。（P6・7）

### 2. 就業規則等における育児・介護休業制度の整備及び働きながら育児・介護をする従業員に対する支援

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。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いない。また、働きながら育児をする従業員に対する支援（複数回答）については、「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。（P12～14）

介護休業制度に関する規定の整備については、「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。介護休業制度に関する規定も、従業員数30人未満の事業所では3分の2以上が未整備であることから、育児休業制度と併せて対応が望まれる。また、働きながら介護をする従業員に対する支援（複数回答）については、「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。

（P15～17）

### 3. 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。前年度比で、「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、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。

（P19）

### 4. 60歳以上の高年齢者の雇用形態及び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

60歳以上の高年齢者を雇用していると回答した事業所に、高年齢者の雇用形態について尋ねたところ、全体で「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。高年齢者雇用安定法により高年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、「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。

（P20～22）

### 5. 障がい者雇用の有無及び障がい者の新規雇用予定

障がい者の雇用の有無について、全体で「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。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、「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。

平成22年7月に行った同様の調査では、「予定がある」と回答した事業所はゼロであり、「検討中である」も5.4%であった。従業員規模でみても、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。

（P23～25）

### 6. 賃金改定の実施状況と平均昇給額・昇給率（単純平均）

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「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月以降引下げの予定」が2.0%（同0.9ポイント減）の順となっている。

前年度と比較すると「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。平均昇給額と昇給率を規模別でみると、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%）となっている。

（P27・28）

以上