

石川県における 中小企業の労働事情

【平成16年度中小企業労働事情実態調査報告書】



石川県中小企業団体中央会

は し が き

我が国経済は、アメリカ経済、アジア経済等海外経済の回復に伴う外需の増加や内需においても一部で設備投資の増加が見られることから、景気は緩やかに回復していると言われるものの、あまねく地域経済や中小企業が景気回復を実感するにはいたっていないのが現状であります。

また、中小企業においては、海外からの安価な輸入品の増加、消費の低迷、雇用情勢の悪化、原材料の高騰など依然として経営環境の厳しい状況が続いています。

このような情勢の中、労働環境は、高水準で推移する完全失業率、フリーター・若年失業者の増加、少子・高齢化社会の急速な進展による公的年金制度の見直しと、雇用年齢の延長など大きな変革の時を迎えています。

本報告書は、政府指定事業の一環として中小企業における労働事情を把握するため、全国の中小企業団体中央会が毎年一斉に実施している中小企業労働事情実態調査に基づき、石川県における調査結果をまとめたものです。

今回の調査では、従来からの調査項目に加え、退職金制度、定年制及び雇用継続制度、賃金制度に関する項目を追加し調査を行いました。

本調査の実施に当たり、ご協力いただきました事業所の皆様方に対しまして厚くお礼申し上げますとともに、本報告書が中小企業並びに関係者方々にお役に立てれば幸いです。

平成17年1月

石川県中小企業団体中央会

目 次

I 調査のあらまし	1
II 調査結果の概要	2
1. 回答事業所内容	2
2. 経営状況と経営上のあい路	5
3. 従業員（パートタイムなど短時間労働者を除く）の労働時間	9
4. 雇用調整の実施	10
5. 退職金制度について	12
6. 定年制及び雇用継続制度	13
7. 賃金制度について	19
8. 新規学卒者採用状況	20
9. 賃金改定状況	21
調 査 票	23

I 調査のあらまし

1. 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中央会労働指導方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査機関

石川県中小企業団体中央会

3. 調査実施方法

郵送による調査

4. 調査対象事業所数

800企業

5. 調査時点

平成16年7月1日現在

6. 調査実施期間

平成16年7月1日より7月15日まで

7. 調査内容

- (1) 経営に関する事項
- (2) 労働時間に関する事項
- (3) 雇用に関する事項
- (4) 賃金に関する事項
- (5) その他労働に関する事項

8. 調査票様式

後掲「平成16年度中小企業労働事情実態調査票」

Ⅱ 調査結果の概要

1. 回答事業所内容

(1) 回答事業所数

調査対象 800 事業所のうち、回答は 345 票 (43.1%) であった。内訳は次のとおりである。

(表 1-1)

表 1-1 業種別・規模別回答事業所数

(単位：事業所)

業種 \ 規模	規模計	1～9 人	10～29 人	30～99 人	100～300 人
事業所計	345	72	133	114	26
製造業計	183	25	70	64	24
食料品	25	1	6	14	4
繊維・同製品	27	3	10	8	6
木材・木製品	22	6	13	2	1
出版・印刷・同関連	19	4	9	5	1
窯業・土石	11	2	6	3	—
化学工業	2	—	—	2	—
金属・同製品	36	4	15	12	5
機械器具	29	2	8	13	6
その他	12	3	3	5	1
非製造業計	162	47	63	50	2
情報通信業	17	5	5	6	1
運輸業	23	4	7	11	1
建設業	31	10	10	11	—
卸売業	30	5	15	10	—
小売業	24	11	8	5	—
サービス業	37	12	18	7	—

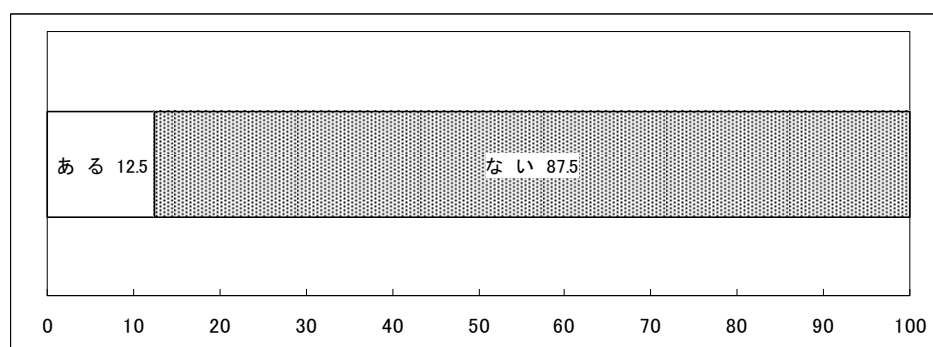
(2) 労働組合の有無

労働組合の組織状況は 43 事業所で全体の 12.5%の結成率であった。(図 1-1)

製造業では業種中 17.5% (32 事業所)、非製造業では業種中 6.8% (11 事業所) となっており、製造業の方が労働組合の結成率が高いが、実に全体の 87.5%の企業が労働組合を結成していない状況である。(表 1-2)

図 1-1 労働組合の有無

(単位：%)



業種別の結成比率をみると、製造業では、「繊維・同製品」の33.3%が最も多く、次いで「機械器具製造業」の24.1%となっている。非製造業では「サービス業」の13.5%が最も労働組合の結成率が高い。(表1-2)

表1-2 業種別・規模別労働組合結成状況
(単位：％、() 内は事業所数)

業種別		ある	ない
製造業	小計	17.5 (32)	82.5
	食料品	8.0	92.0
	繊維・同製品	33.3	66.7
	木材・木製品	9.1	90.9
	出版・印刷同関連	10.5	89.5
	窯業・土石	9.1	90.9
	化学工業	－	100
	金属・同製品	19.4	80.6
	機械器具	24.1	75.9
	その他製造	16.7	83.3
非製造業	小計	6.8(11)	94.8
	情報通信業	11.8	93.2
	運輸業	13.0	87.0
	建設業	－	100
	卸売業	－	100
	小売業	4.2	95.8
	サービス業	13.5	86.5
全 国		8.0	92.0

(3) 常用労働者の構成

常用労働者数は総数12,829人で、性別内訳は男子8,391人(65.4%)、女子4,438人(34.6%)となっている。(表1-3)

表1-3 常用労働者数 (単位：人、() 内は％)

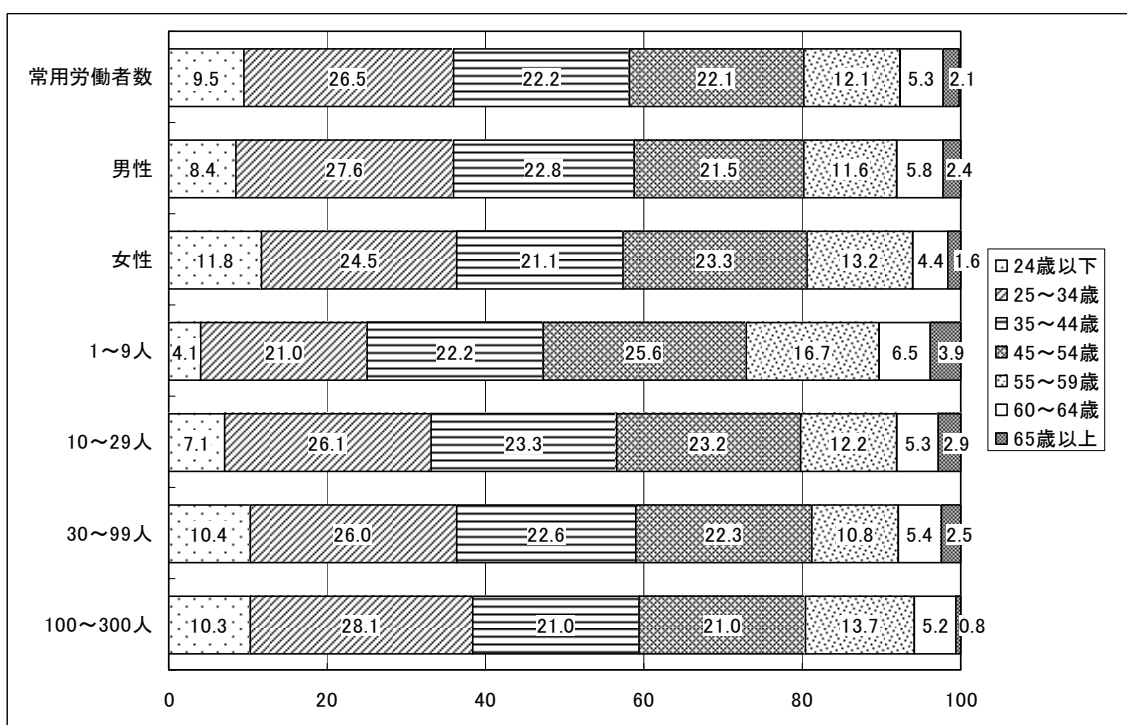
業種	男 子	女 子
業種計	8,391人(65.4%)	4,438人(34.6%)
製造業計	5,544人(63.9%)	3,129人(36.1%)
非製造業計	2,847人(68.5%)	1,309人(31.5%)

常用労働者の年齢別構成をみると、「25～34 歳」の26.5%が最も多くなっている。また、60歳以上の高年齢層は7.4%であった。

また、規模別でみると、事業所の規模が小さいほど「45 歳以上」の割合が高く、事務所の規模が大きいほど「34 歳以下」の割合が高くなっている。(図1-2)

図 1-2 常用労働者の性別・規模別年齢構成比

(単位：％)



(4) 従業員の構成

常用労働者における男女別構成比を見てみると、男性 65.4%、女性 34.6%であった。(図 1-3)

また、従業員構成比率を男女別に見てみると、男性従業員では約 9 割、女性従業員では約 6 割が正社員となっており、女性従業員の方が男性従業員と比べ正社員以外での雇用が多くなっている。(図 1-4)

図 1-3 常用労働者における男女別構成比 (単位：％)

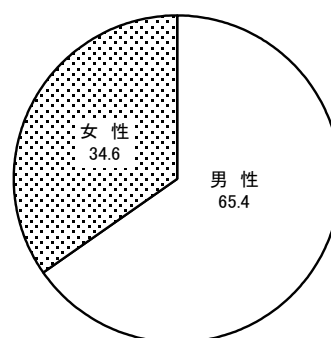
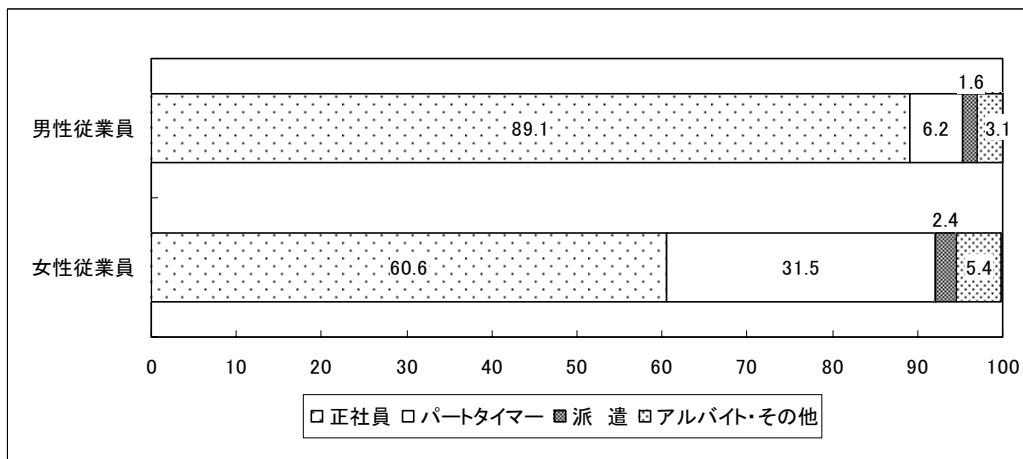


図 1-4 男女別従業員構成比率

(単位：％)



2. 経営状況と経営上のあい路

(1) 経営状況

1年前と比べた現在の経営状況は、「悪い」39.4%（昨年度 64.2%）、「変わらない」42.3%（昨年度 30.5%）、「良い」18.3%（昨年度 5.3%）の順となっており、昨年度調査の数字と比較しても、経営状況の好転傾向が伺える。（図 2-1）

なお、規模別でみると「1～9人」の規模は「悪い」としたところは47.2%、又、「100～300人」の規模では23.1%と大きくなるにつれ「悪い」とした事業所が少ない結果となっている。また、「変わらない」と回答した事業所は規模に関係なく概ね40%前後となっている。

業種別では業種間のばらつきはあるものの、製造業に比べて非製造業の経営状況は全体的に悪いが（図 2-2）、建設業においては「悪い」とする事業所が7割近くもあり、業種によっては業況悪化の深刻さがうかがわれる。

図 2-1 経営状況(年度別推移)

(単位：%)

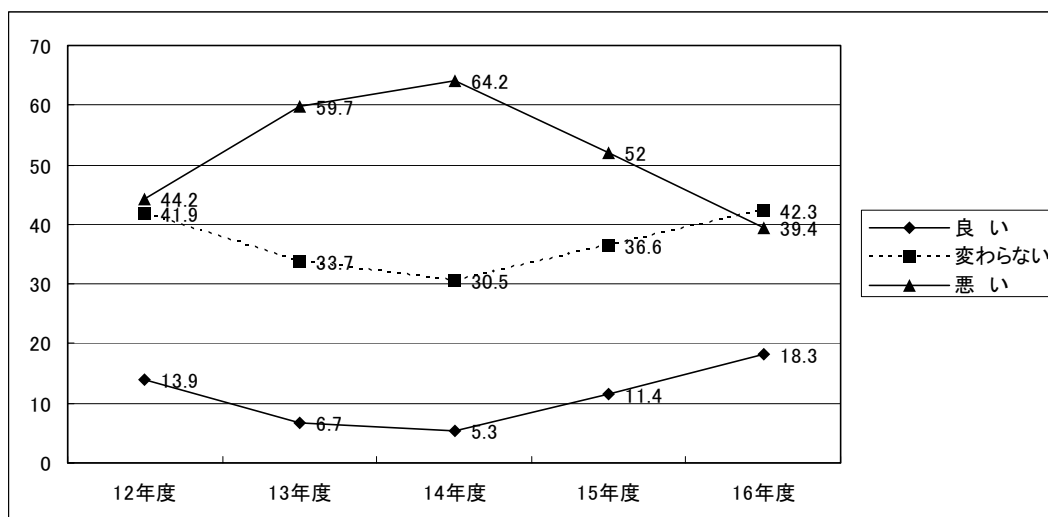
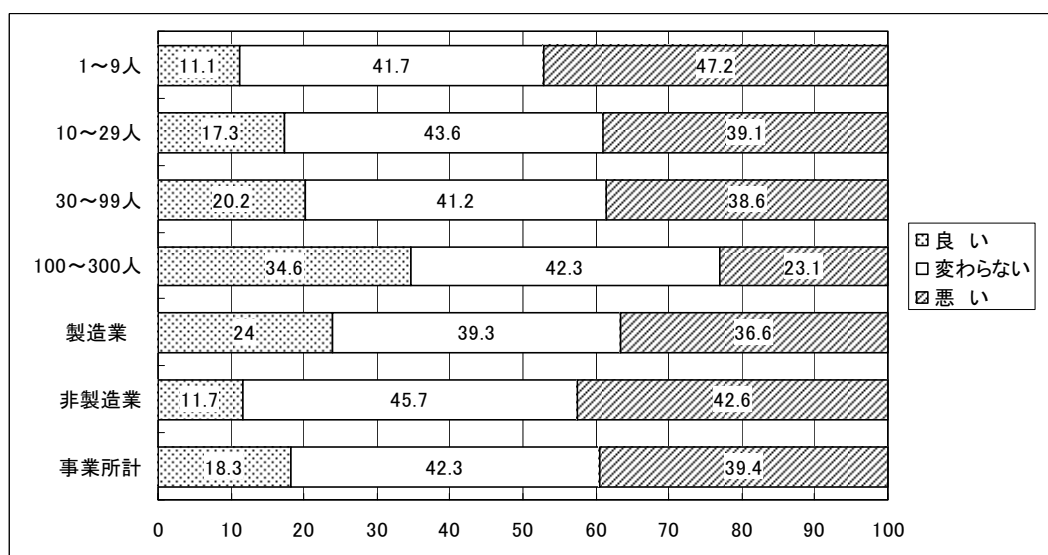


図 2-2 経営状況（規模別等）

(単位：%)

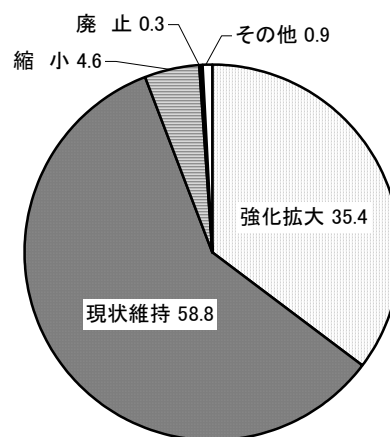


(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要な事業に対する今後の方針は、業種計で「現状維持」が58.8%、「強化拡大」35.4%、「縮小」4.6%の順となっており（図 2-3）、昨年度調査と比較して、「強化拡大」の回答はやや増加し、「縮小」の回答はやや減少している。

又、業種別では、製造業・非製造業ともにほとんど差異はなかった。

図 2-3 主要事業の今後の方針（単位：％）

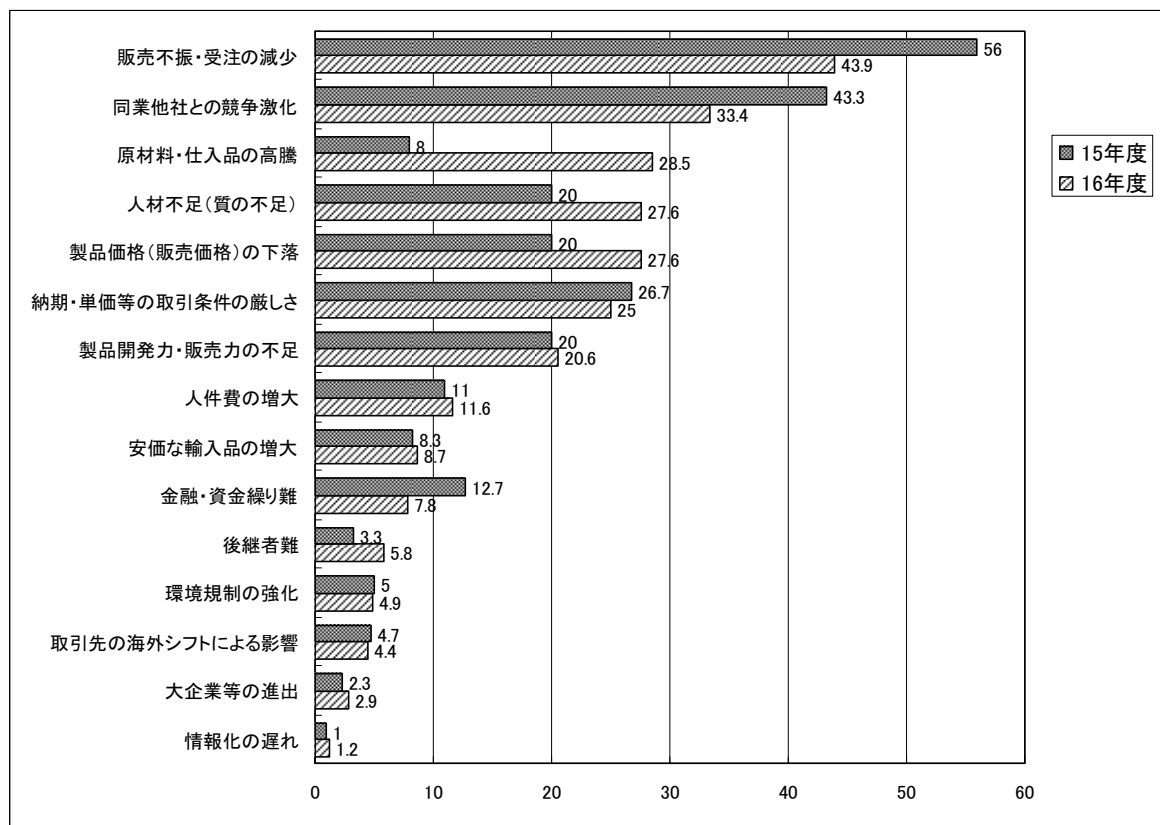


(3) 経営上のあい路（複数回答）

中小企業を経営していく上で障害となっていることについての設問に対して、昨年度同様に「販売不振・受注の減少」（43.9%）、「同業他社との競争激化」（33.4%）が1位・2位を占めている。いずれも改善は見られるが、「原材料・仕入品の高騰」が大きく増加し、また「製品価格（販売価格）の下落」も増加していることから、取引環境の厳しさがうかがえる。（図 2-4）

図 2-4 経営上のあい路（複数回答）

（単位：％）



業種別にみると、製造業では、「販売不振・受注の減少」が41.5%、「原材料・仕入品の高騰」38.3%、「人材不足（質の不足）」30.1%が多く、非製造業では、「販売不振・受注の減少」46.6%、「同業他社との競争激化」44.7%、「製品（販売）価格の下落」26.7%が多い。（表2-2）

表2-2 業種別にみた経営上のあい路上位3項目

（単位：％）

業種	順位	1 位	2 位	3 位
業 種 計		販売不振・受注の減少 43.9	同業他社との競争激化 33.4	原材料・仕入品の高騰 28.5
製造業計		販売不振・受注の減少 41.5	原材料・仕入品の高騰 38.3	人材不足（質の不足） 30.1
食料品		原材料・仕入品の高騰 40.0	販売不振・受注の減少 36.0	人材不足（質の不足）、同業他社との競争激化 32.0
繊維・同製品		販売不振・受注の減少 44.4	安価な輸入品の増大 37.0	人材不足（質の不足） 33.3
木材・木製品		販売不振・受注の減少 59.1	原材料・仕入品の高騰 40.9	製品価格（販売価格）の下落 36.4
出版・印刷・同関連		製品価格（販売価格）の下落 57.9	同業他社との競争激化 52.6	人材不足（質の不足）、販売不振・受注の減少 36.8
窯業・土石		販売不振・受注の減少 81.8	原材料・仕入品の高騰 63.6	製品開発力・販売力の不足、製品価格（販売価格）の下落、金融・資金繰り難 27.3
化学工業		販売不振・受注の減少、製品開発力・販売力の不足、同業他社との競争激化、原材料・仕入品の高騰、製品価格（販売価格）の下落		
金属・同製品		原材料・仕入品の高騰 63.9	納期・単価等の取引条件の厳しさ 50.0	人材不足（質の不足） 36.1
機械器具		原材料・仕入品の高騰 44.8	人材不足（質の不足） 37.9	販売不振・受注の減少、製品開発力・販売力の不足、納期・単価等の取引条件の厳しさ 27.6
その他		販売不振・受注の減少 58.3	製品開発力・販売力の不足 50.0	安価な輸入品の増大、製品価格（販売価格）の下落 33.3
非製造業計		販売不振・受注の減少 46.6	同業他社との競争激化 44.7	製品（販売）価格の下落 26.7
情報通信業		人材不足（質の不足） 52.9	販売不振・受注の減少 47.1	製品開発力・販売力の不足、納期・単価等の取引条件の厳しさ 35.3
運輸業		同業他社との競争激化 52.2	原材料・仕入品の高騰 47.8	製品（販売）価格の下落 39.1
建設業		販売不振・受注の減少、同業他社との競争激化		原材料・仕入品の高騰 25.8
卸売業		販売不振・受注の減少 46.7	同業他社との競争激化、納期・単価等の取引条件の厳しさ	
小売業		販売不振・受注の減少 41.7	人材不足（質の不足） 33.3	製品開発力・販売力の不足、同業他社との競争激化、製品（販売）価格の下落 20.8
サービス業		同業他社との競争激化 58.3	販売不振・受注の減少 55.6	人件費の増大、人材不足 27.8
全 国 計		販売不振・受注の減少 50.8	同業他社との競争激化 41.6	製品（販売）価格の下落 28.0

(4) 経営上の強み

中小企業が持つ経営上の強みについての設問に対して、「顧客への納品・サービスの速さ」(29.7%)、「製品の品質・精度の高さ」(24.3%)が1・2位を占めた。

一方、「情報の収集・分析力」(5.7%)、「製品(商品)・サービスの価格競争力」(7.2%)を強みとした事業所は少なかった。(図2-5)

上位5位までを規模別に見て特徴的だったのは、「顧客への納品・サービスの速さ」を強みとしているのは、[1～9人](30.9%)、[10～29人](32%)が1・2位を占め、「製品の品質・精度の高さ」、「組織の機動力・柔軟性」では[100人～300人](30.8%、26.9%)が1位、「商品・サービスの質の高さ」では[30～99人](23.6%)が1位を占めており、事業所の規模によつての強みの違いがうかがえた。(図2-6)

図2-5 経営上の強み(複数回答)

(単位: %)

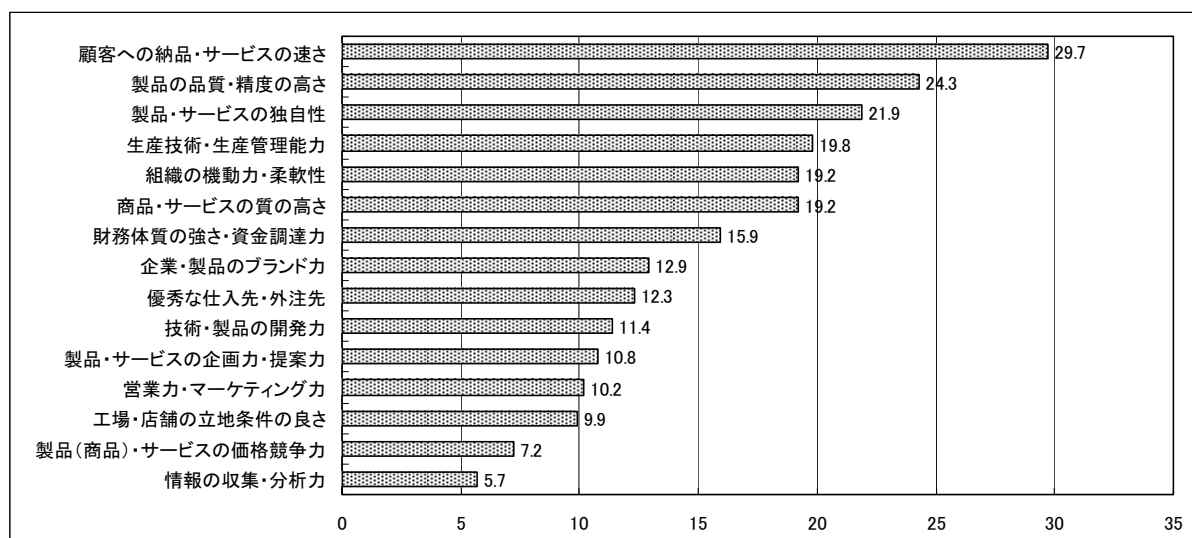
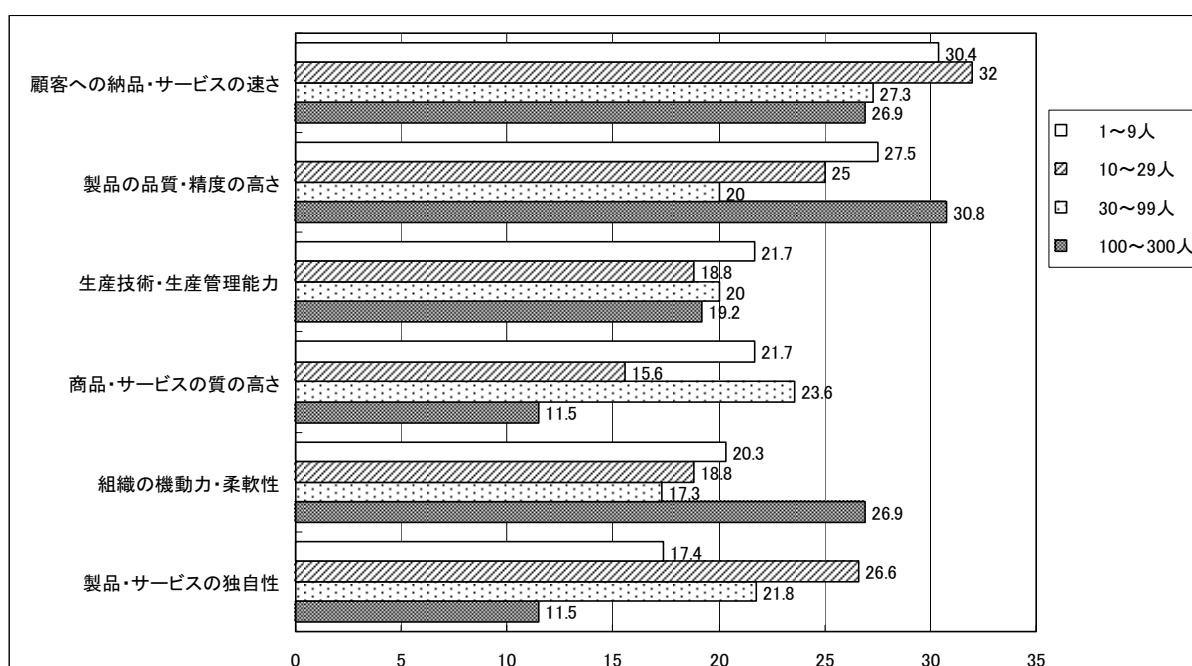


図2-6 規模別(上位5位)

(単位: %)



3. 従業員（パートタイムなど短時間労働者を除く）の労働時間

（1）週所定労働時間

週所定労働時間は、「40 時間」は 40.3%と最も多く、40 時間以下の事業所が全体の 83.5%を占めている。（図 3-1）

週 40 時間を達成できていない事業所を業種別にみると、「小売業」（33.3%）、「建設業」（32.2%）、「運輸業」（30.3%）の順となっており、製造業では週 40 時間を超えている事業所は少ない。（図 3-2） また、週 40 時間を達成できていない 16.5%の事業所はすべて労働組合がない事業所であった。

図 3-1 週所定労働時間

（単位：％）

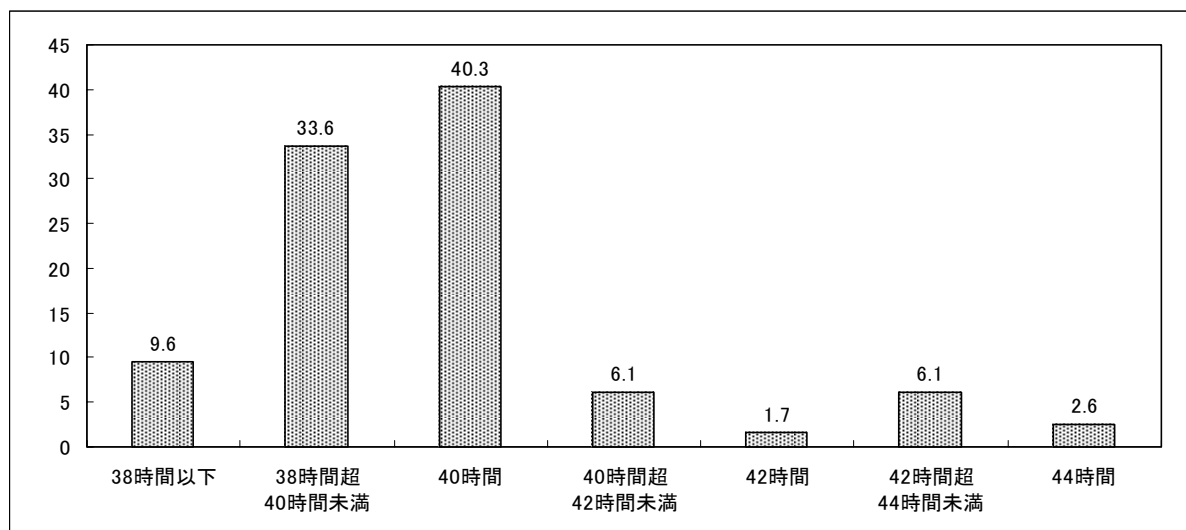
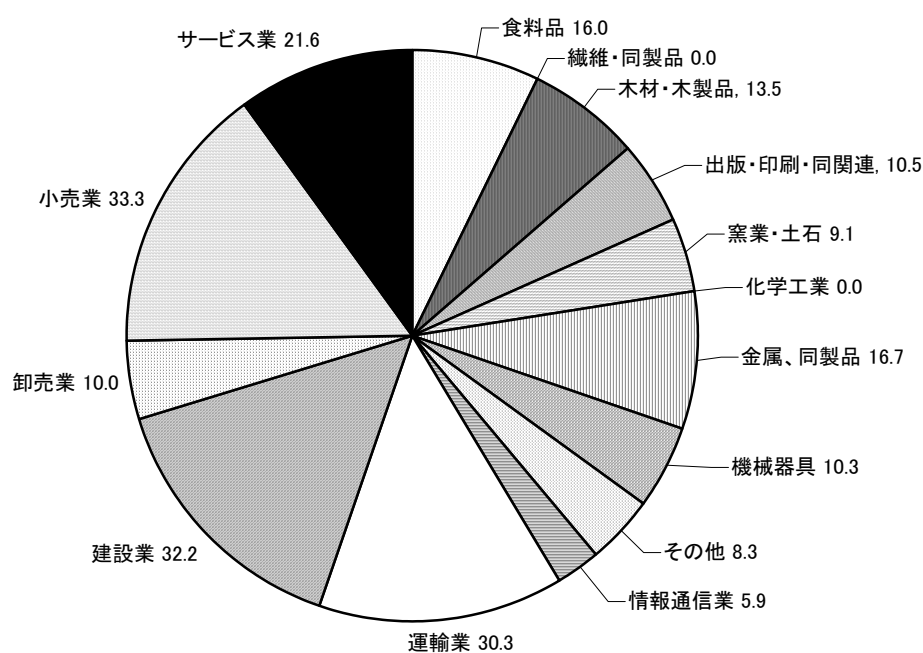


図 3-2 40 時間超（業種別）

（単位：％）



(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、24.7%の事業所が「残業なし」と回答しており、その中でも規模が小さいほどその割合が高くなっている。

また、「10 時間未満」（32.6%）と合わせると、「0～10 時間未満」の回答が半数以上を占めている。（表 3-1）

表 3-1 月平均残業時間(1 人当たり)

(単位：%)

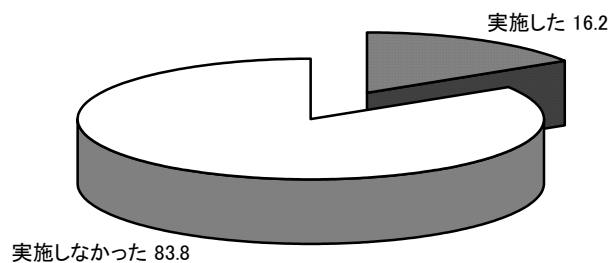
規模・業種	残業なし	10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～50 時間未満	50 時間以上
計	24.7	32.6	23.8	11.2	7.1	0.6
1～ 9 人	50.0	19.4	15.3	6.9	6.9	1.4
10～ 29 人	24.4	39.7	15.3	13.0	6.9	0.8
30～ 99 人	12.6	35.1	33.3	12.6	6.3	—
100～300 人	7.7	23.1	50.0	7.7	11.5	—
製造業計	23.6	31.3	25.3	12.1	7.7	—
非製造業計	25.9	34.2	22.2	10.1	6.3	1.3
全国計	33.1	27.1	19.8	11.5	8.1	0.5

4. 雇用調整の実施

(1) 雇用調整実施の有無

「残業規制」、「解雇」など何らかの雇用調整を実施した事業所は 16.2%（56 事務所）であり、昨年度と比べると 7.1%減少している。（図 4-1）

図 4-1 雇用調整実施の有無 (単位：%)

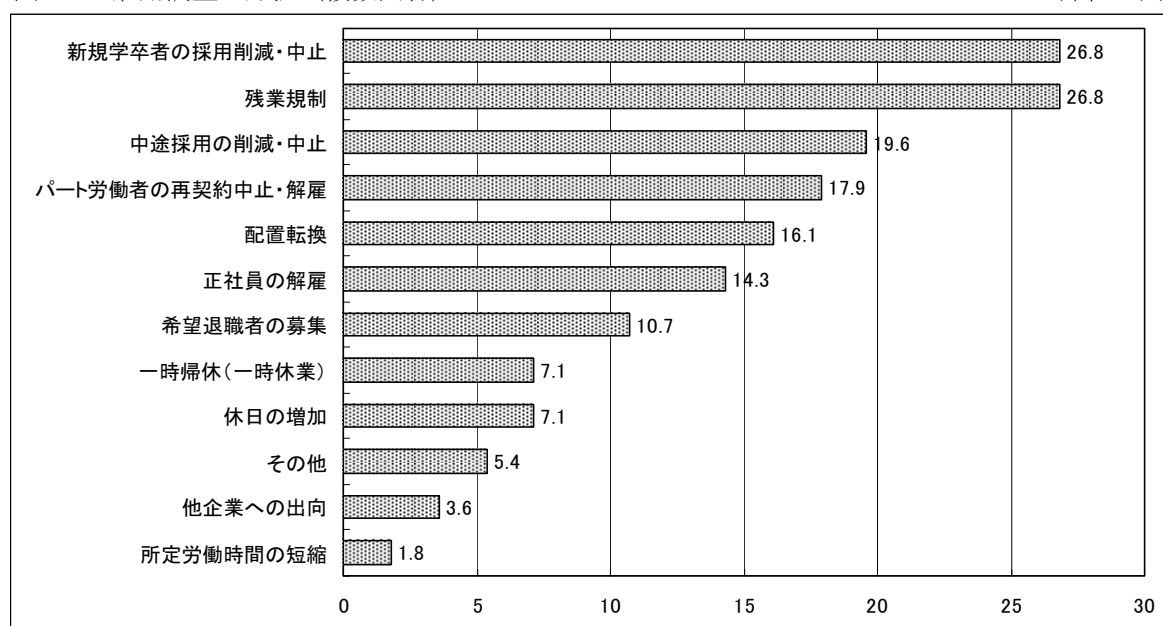


(2) 雇用調整実施の方法

雇用調整の方法として、雇用調整を実施した事業所では「新規学卒者の採用削減・中止」、「残業規制」がそれぞれ26.8%と最も多く、次いで「中途採用の削減・中止」(19.6%)となっている。昨年度までの調査で上位2位までに入ることの多かった「パート労働者の再契約中止・解雇」は6.4%減の4位(17.9%)であった。(図4-2)

図4-2 雇用調整の方法(複数回答)

(単位: %)

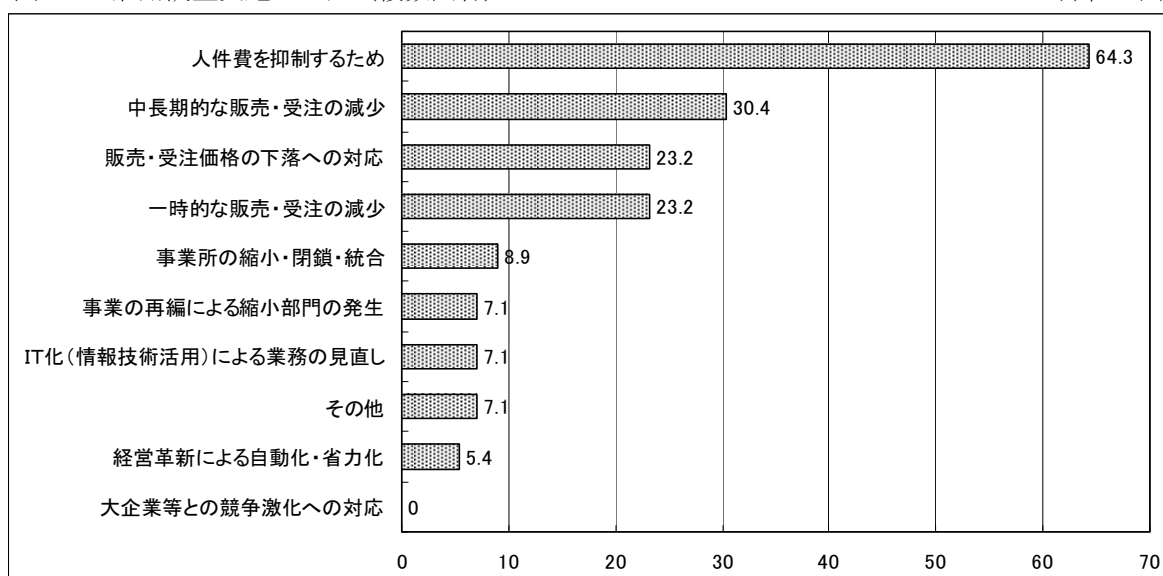


(3) 雇用調整実施の理由

雇用調整実施の理由として、「人件費を抑制するため」(64.3%)とした回答が圧倒的に多く、次いで「中長期的な販売・受注の減少」(30.4%)であり、先行き不透明な経済情勢の中、中小企業の厳しい経営状況がうかがえる。(図4-3)

図4-3 雇用調整実施の理由(複数回答)

(単位: %)



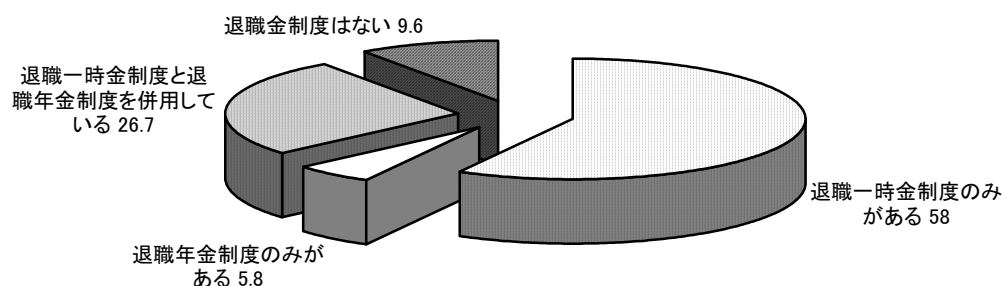
5. 退職金制度について

(1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無については、「退職一時金制度のみがある」(58%)を含めて、全体の90.4%の事業所において何らかの退職金制度が導入されている。(図5-1)

図5-1 退職金制度の有無

(単位：%)

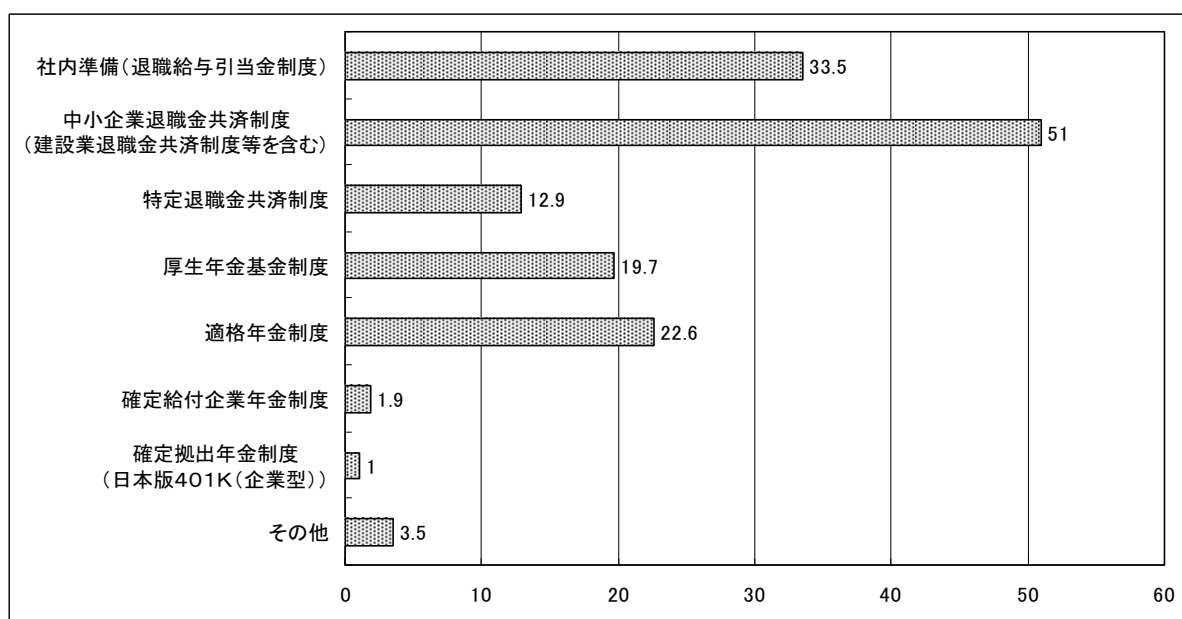


(2) 退職金の支払準備形態

支払準備形態を見ると、「中小企業退職金共済制度」(51%)が最も多く、次いで「社内準備」(33.5%)となっており、「適格年金制度」については、22.6%が取り入れている。「確定給付企業年金制度」、「確定拠出年金制度は」とともに1%台であり、まだまだ非常に低い導入状況となっている。(図5-2)

図5-2 退職金の支払準備形態（複数回答）

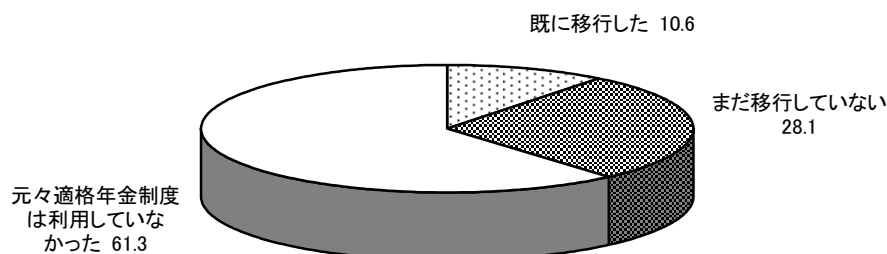
(単位：%)



(3) 適格年金制度からの移行

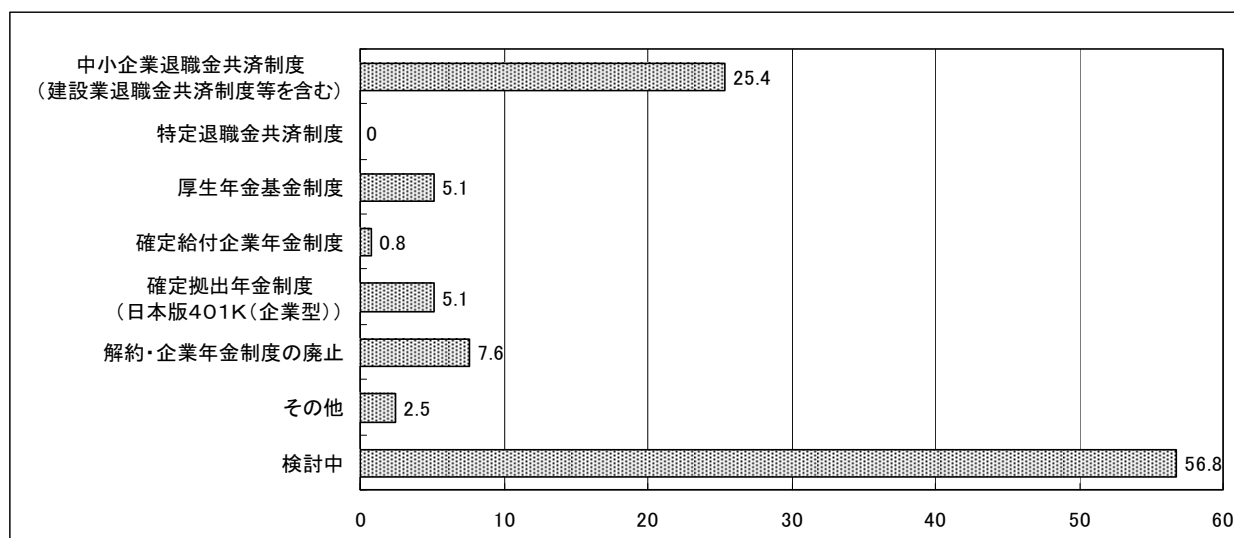
平成 24 年 3 月末で廃止される適格年金制度からの移行に対して、「もともと適格年金制度は利用していなかった」事業所は 61.3%であり、「既に移行した」事業所は 10.6%あった。(図 5-3)

図 5-3 適格年金制度からの移行状況 (単位：%)



「既に移行した」、「まだ移行していない」事業所が、どのような制度に移行したか、また、移行する予定かについての設問に対しては、「検討中」(56.8%)としている事業所が最も多いものの、「中小企業退職金共済制度」と回答している事業所が 25.4%ある。(図 5-4)

図 5-4 適格年金制度から移行した制度または移行予定制度 (単位：%)



6. 定年制及び雇用継続制度

(1) 定年制の有無・定年年齢

定年制は、「一律に定めている」(87.1%)、「職種別に定めている」(1.3%)であり、約 9 割近くの事業所において定年制が導入されている。(図 6-1)

定年制を一律に定めている場合の年齢を見ると、「60歳」を定年年齢としている事業所が 92.5%と断然多く、「65歳以上」は6.3%となっている。(図6-2)

図 6-1 定年制の有無 (単位：％)

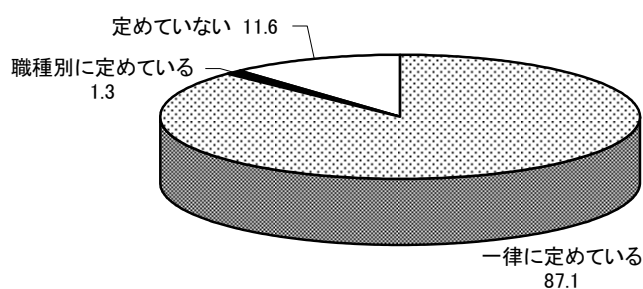
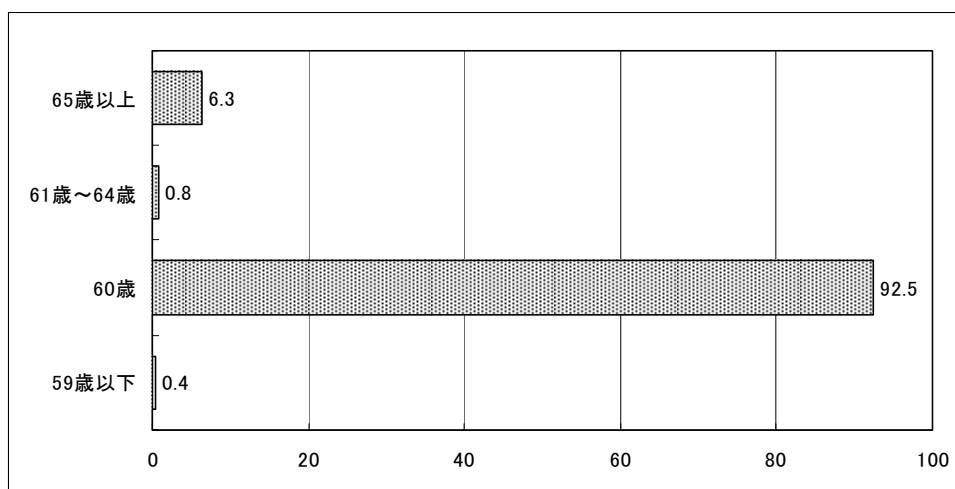


図 6-2 定年制を一律に定めている場合の年齢 (単位：％)

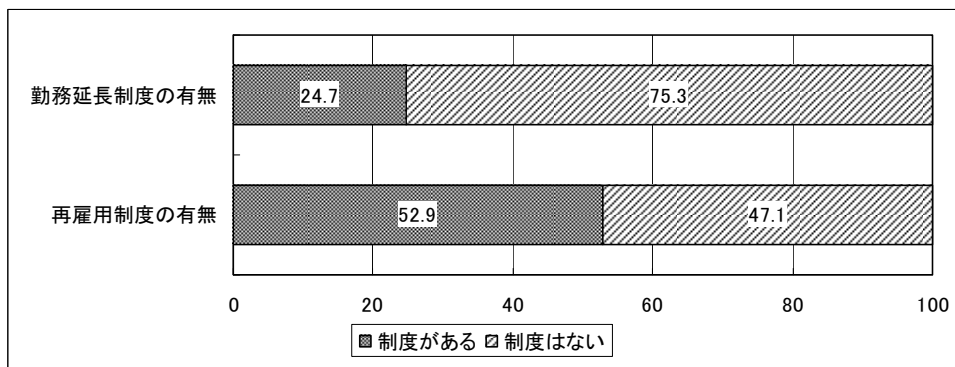


(2) 勤務延長制度・再雇用制度※の有無及び最高年齢

勤務延長制度・再雇用制度の有無を見ると、「勤務延長制度がある」事業所が 24.7%であるのに対して、「再雇用制度がある」事業所は、ほぼその倍の 52.9%であった。(図 6-3)

勤務延長制度・再雇用制度を採用している事業所における最高年齢については、ともに「65歳」としている事業所が圧倒的に多く、次いで勤務延長制度では「62歳」(6.1%)、再雇用制度では「63歳」、「70歳」(7.1%)である。(図6-4)

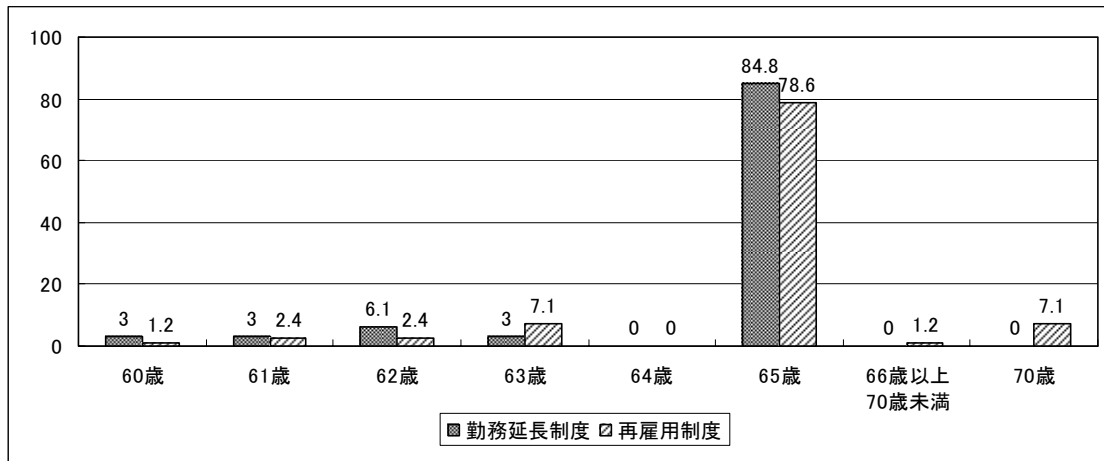
図 6-3 勤務延長制度・再雇用制度の有無 (単位：％)



※「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度です。

図 6-4 勤務延長制度・再雇用制度の最高年齢

(単位：％)

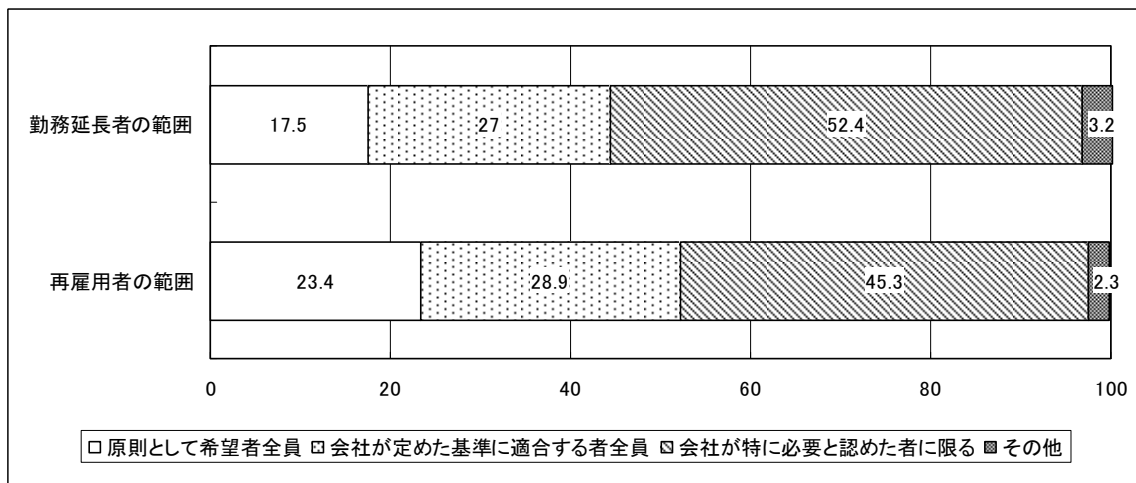


(3) 勤務延長制度・再雇用制度適用対象者の範囲

勤務延長制度・再雇用制度が適用される対象者の範囲は、「会社が特に必要と認めた者に限る」(勤務延長制度：52.4%、再雇用制度：45.3%)と回答している事業所が最も多くなっている。(図 6-5)

図 6-5 勤務延長制度・再雇用制度の範囲

(単位：％)

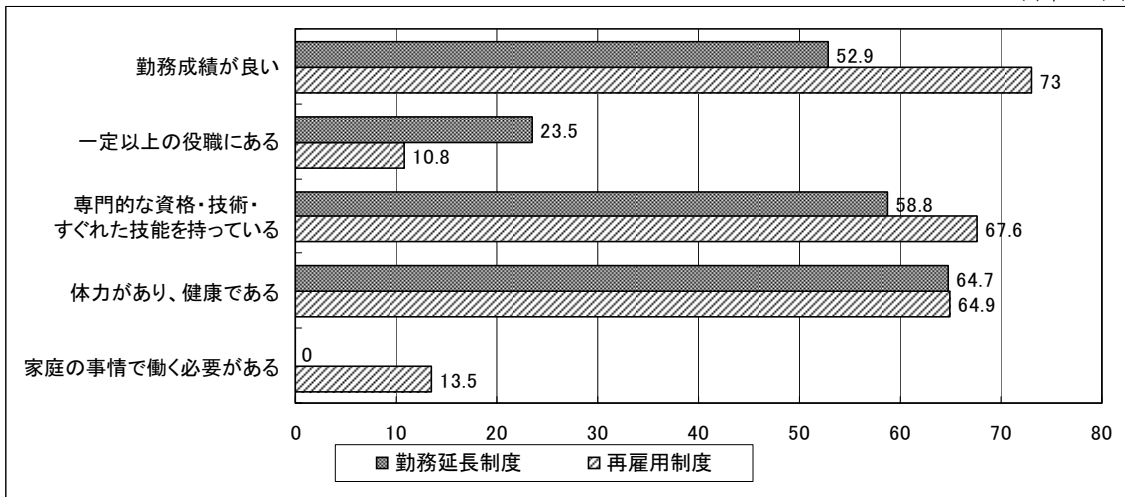


(4) 勤務延長制度・再雇用制度適用対象者における会社が定めた基準

勤務延長制度・再雇用制度が適用される対象者の範囲で「会社が定めた基準に適合する者全員」と回答した事業所のみに対して、その基準について問いかけたところ、勤務延長制度では、「体力があり、健康である」(64.7%)が最も多く、「家庭の事情で働く必要がある」(回答なし)が最も少なく、再雇用制度では、「勤務成績がよい」(73%)が最も多く、「一定以上の役職にある」(10.8%)が最も少なくなっている。(図 6-6)

図 6-6 勤務延長制度・再雇用制度適用対象者における会社が定めた基準（複数回答）

（単位：％）

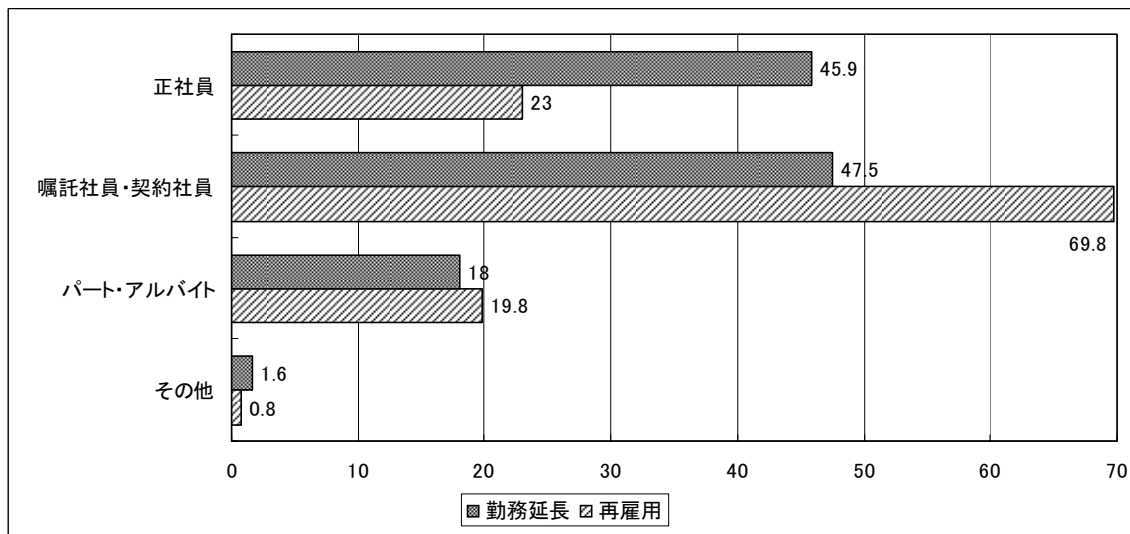


（５）勤務延長者・再雇用者の身分

勤務延長者・再雇用者の身分については、勤務延長者では「正社員」（45.9％）と「嘱託社員・契約社員」（47.5％）との差はあまり見られないが、再雇用者では「嘱託社員・契約社員」（69.8％）とする事業者が断然多くなっている。（図 6-7）

図 6-7 勤務延長者・再雇用者の身分（複数回答）

（単位：％）



（６）勤務延長者・再雇用者の労働条件

賃 金

定年時と比べて、勤務延長者・再雇用者の労働条件がどう変化するかについては、勤務延長者の場合は「個人による」（44.4％）と「一律に下がる」（42.9％）とほぼ同じ割合であったが（図 6-8a）、再雇用者の場合は「一律に下がる」（58.1％）としている事業所が多かった。（図 6-8b）

賃金の減少率については、再雇用者で最も多かった「30～40％未満」（31.1％）の他は、勤務延長者の場合も減少率にはバラツキがあり、事業所それぞれ独自の対応をしていることがうかがえる。（図 6-9）

図 6-8a 勤務延長者 (単位：％)

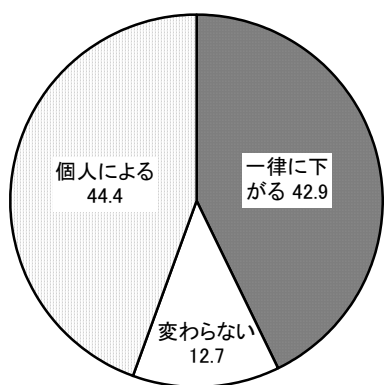


図 6-8b 再雇用者 (単位：％)

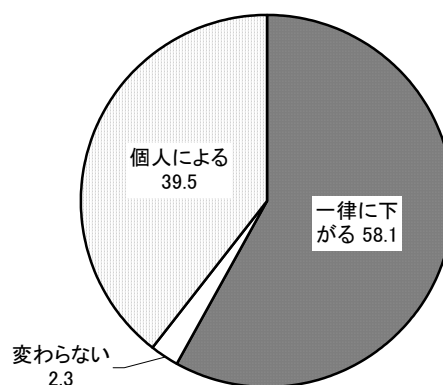
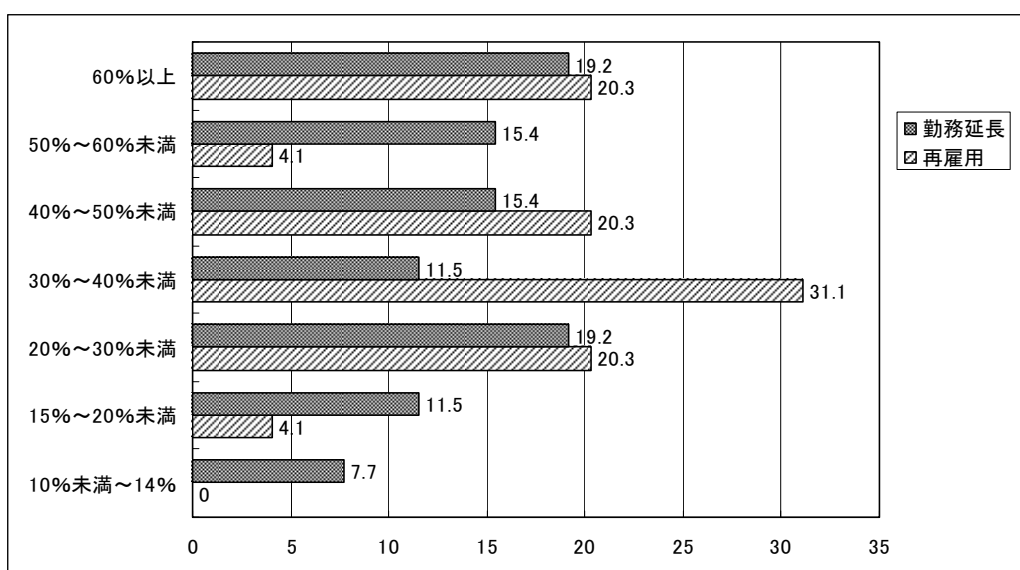


図 6-9 勤務延長者・再雇用者の賃金減少率

(単位：％)



役 職

役職は、勤務延長者・再雇用者ともに「個人による」(勤務延長者 49.2%、再雇用者 48.8%)とほぼ半数を占めている。(図 6-10a, b)

図 6-10 a 勤務延長者 (単位：％)

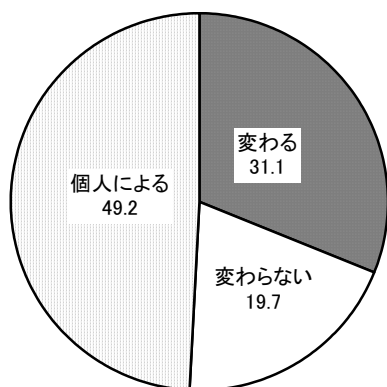
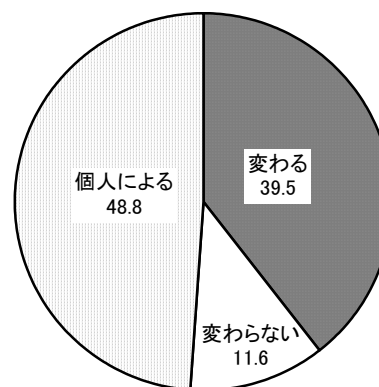


図 6-10 b 再雇用者 (単位：％)



仕事の内容

仕事内容は、勤務延長者・再雇用者ともに「変わらない」（勤務延長者 62.9%、再雇用者 55.5%）が多く、次いで「個人による」（勤務延長者 37.1%、再雇用者 38.3%）となっており、勤務延長者において「変わる」という回答はなかった。（図 6-11a, b）

図 6-11 a 勤務延長者 （単位：％）

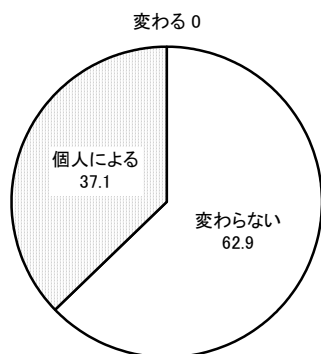
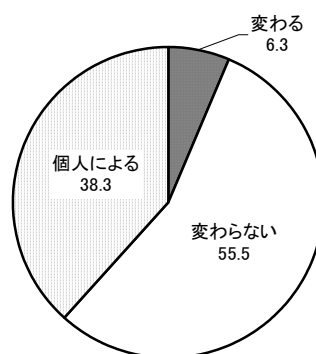


図 6-11 b 再雇用者 （単位：％）



1 日の労働時間

1 日の労働時間は、勤務延長者・再雇用者ともに「変わらない」（勤務延長者 66.1%、再雇用者 55%）が最も多く、「少なくなる」は、ともに 1 割以下であった。（図 6-12a, b）

労働時間別では、勤務延長者では「7時間超」（66.7%）が最も多く、再雇用者 では同じく「7時間超」と「6時間」（36.4%）が最も多かった。勤務延長者において「7時間未満」とした回答はなかった。（図 6-13）

図 6-12 a 勤務延長者 （単位：％）

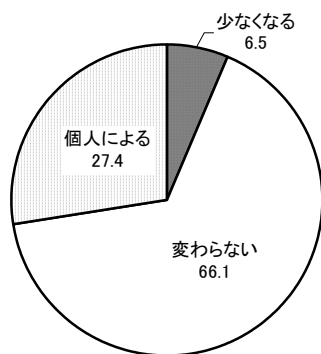


図 6-12 b 再雇用者 （単位：％）

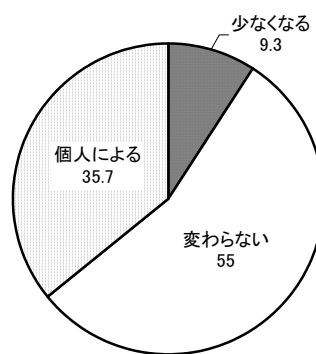
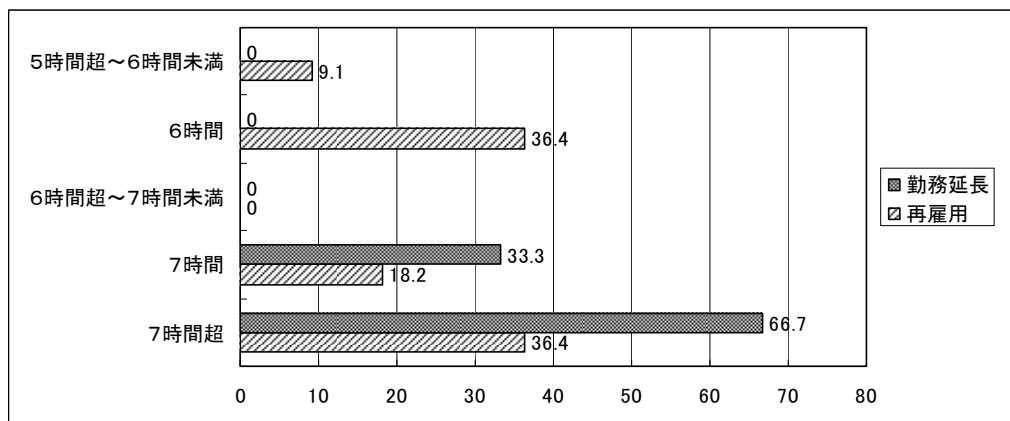


図 6-13 勤務延長者・再雇用者の 1 日の労働時間 （単位：％）



週の労働日数

週の労働日数は、勤務延長者・再雇用者ともに「変わらない」（勤務延長者 64.5%、再雇用者 55.8%）が最も多く、ともに約 1 割の事業所が「少なくなる」としている。（図 6-14a, b）

労働日数別では、勤務延長・再雇用ともに「6 日以上」、「2 日以下」という回答はなく、「5 日」としている事業所が 7 割を超えているが、全体的に勤務延長者の方が労働日数が多いことがうかがえる。（図 6-15）

図 6-14 a 勤務延長者 （単位：％）

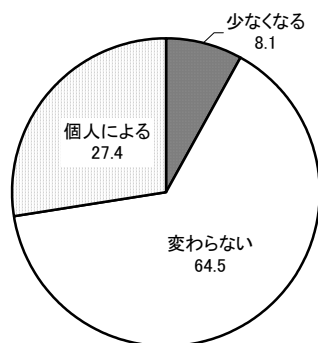


図 6-14 b 再雇用者 （単位：％）

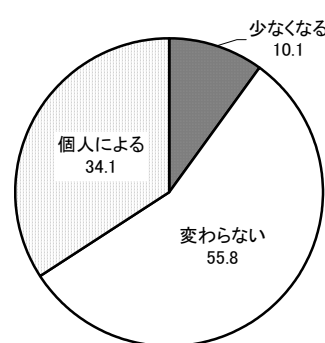
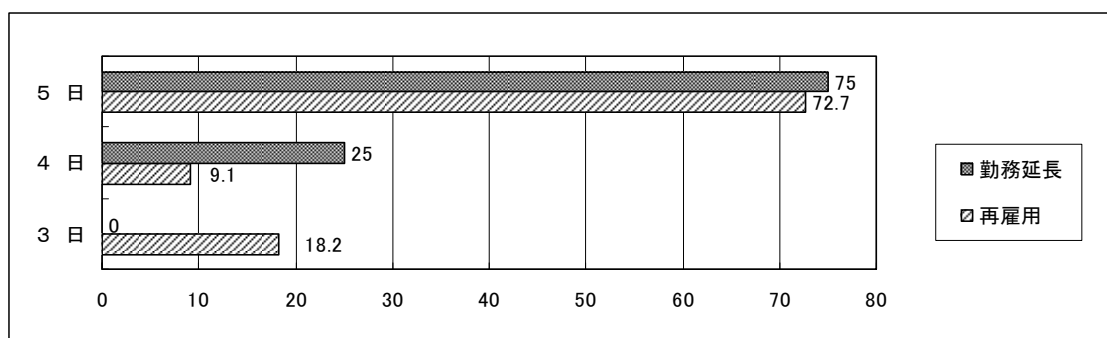


図 6-15 勤務延長者・再雇用者の週の労働時間

（単位：％）



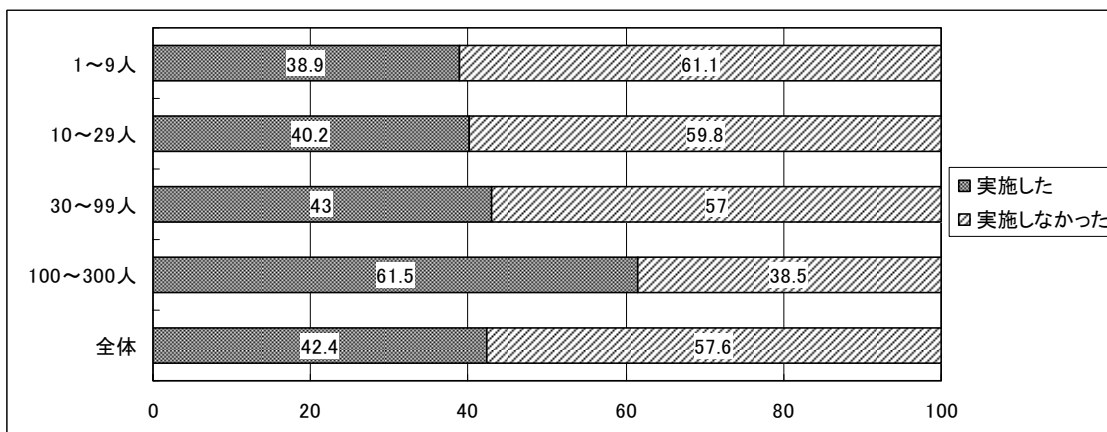
7. 賃金制度

（1）賃金制度改定の有無

5 年以内に賃金制度の改定を「実施した」事業所は 42.4%であり、その事業所を規模別で見ると、規模が大きくなるほど「実施した」割合が高くなっている。（図 7-1）

図 7-1 規模別の賃金制度改定の有無

（単位：％）

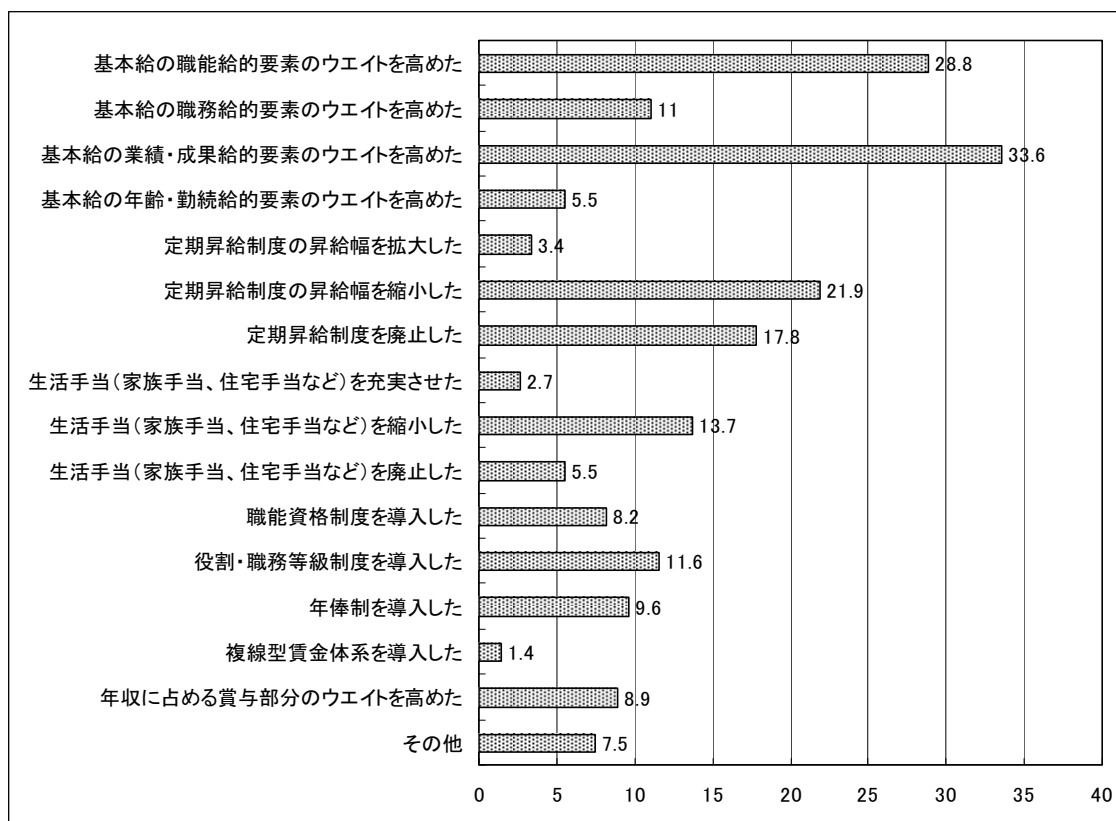


(2) 賃金制度の改定内容

賃金制度の改定内容では、「基本給の業績・成果給的要素のウエイトを高めた」(33.6%)が最も多く、「基本給の職業給的要素のウエイトを高めた」(28.8%)、「定期昇給制度の昇給幅を縮小した」(21.9%)と続いている。また、「定期昇給を廃止した」との回答は17.8%、「年俸制を導入した」との回答は9.6%あった。(図7-2)

図7-2 賃金制度の改定内容(複数回答)

(単位：%)



8. 新規学卒者採用状況

(1) 平成16年3月の新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用計画と実際の採用人数を見ると、「短大卒(含 高専)」以外は、技術系が事務系に比べて多くなっている。また、「1人当たりの平均初任給額」でも、すべてにおいて技術系が事務系を上回っている。(表8-1)

表8-1 新規学卒者の学卒別採用人数及び平均初任給

学 卒		採用計画		採 用		1人当たり平均初任給額(単位：円)
		事業所数	採用人数	事業所数	採用人数	
高校卒	技術系	36	100	35	90	156,519
	事務系	13	25	13	25	153,588
専門学校卒	技術系	11	24	10	21	167,895
	事務系	3	3	3	3	155,667
短大卒 (含 高専)	技術系	7	13	6	11	175,583
	事務系	10	13	10	12	161,761
大学卒	技術系	32	70	31	62	187,558
	事務系	17	21	17	21	177,132

(2) 平成 17 年 3 月の新規学卒者の採用計画

平成 17 年 3 月の新規学卒者の採用計画は、「ある」(20.9%)と昨年度の 19.4%を 1.5%上回っている。(図 8-1)

また、学卒別では、すべてにわたり「高校卒」が他を上回っており、年度別では、平成 17 年度採用計画において、「大学卒」、「短大卒(含 高専)」で、昨年度より上回っている。(図 8-2)

図 8-1 新規学卒者の採用計画
単位：(%)

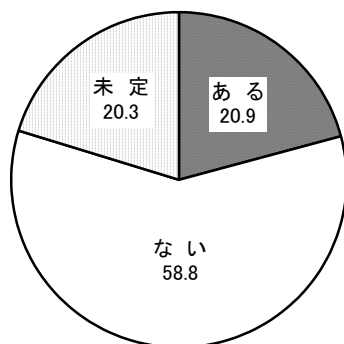
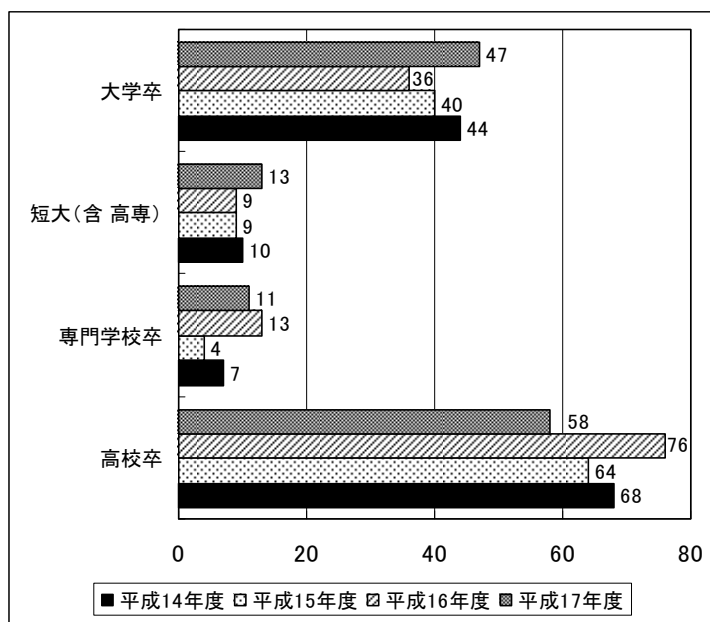


図 8-2 新規学卒者の採用状況推移 (単位：%)

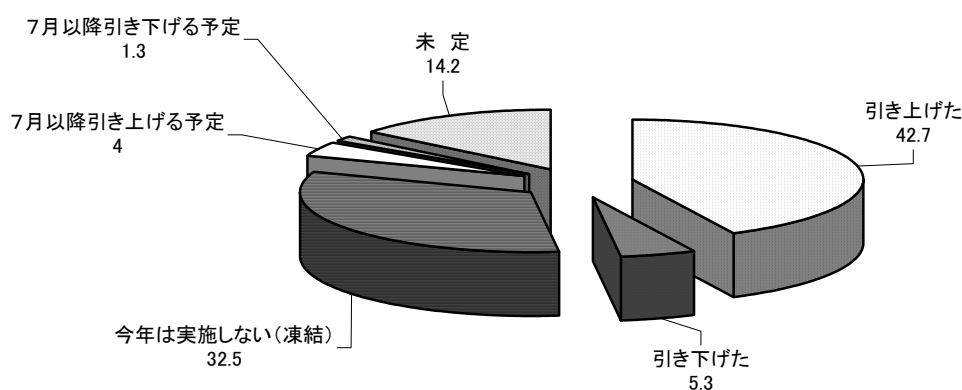


9. 賃金改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

平成 16 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までに賃金改定で「引き上げた」(42.7%)、「7 月以降引き上げる予定」(4%)は合わせて 46.7%で昨年度より 2%増え、「引き下げた」(5.3%)、「7 月以降引き下げる予定」(1.3%)は合わせて 6.6%で昨年度と変わらず、「今年は実施しない(凍結)」(32.5%)で昨年度より 7.3%減であった。(図 9-1)

図 9-1 賃金改定の実施状況 (単位：%)



(2) 平均昇給額及び平均所定内賃金

「引き上げた」事業所の賃金改定後の平均所定賃金及び平均昇給額は、254,926 円（引き上げ額 5,275 円、昇給率 2.11%）となっており（表 9-1）、「引き下げた」事業所では 241,701 円（引下げ額 9,362 円、昇給率-3.73%）であった。（表 9-2）

表 9-1 「引き上げた」事業所

規 模 等	事業所数	改定前の賃金（円）	改定後の賃金（円）	昇給額（円）	昇給率（%）
1～ 9 人	13	268,987	274,730	5,743	2.14
10～ 29 人	60	246,701	252,954	6,253	2.53
30～ 99 人	56	248,868	253,519	4,651	1.87
100～300 人	15	247,612	250,903	3,291	1.33
製造業	87	242,337	247,162	4,825	1.99
非製造業	57	260,813	266,777	5,964	2.29
石川県全体	144	249,651	254,926	5,275	2.11

表 9-2 「引き下げた」事業所

規 模 等	事業所数	改定前の賃金（円）	改定後の賃金（円）	昇給額（円）	昇給率（%）
1～ 9 人	4	235,453	223,198	-12,255	-5.2
10～ 29 人	3	259,139	252,947	-6,192	-2.39
30～ 99 人	6	257,433	248,415	-9,018	-3.5
100～300 人	0	0	0	0	0
製造業	3	221,509	215,141	-6,368	-2.87
非製造業	10	259,930	249,670	-10,260	-3.95
石川県全体	13	251,063	241,701	-9,362	-3.73

平成16年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

業種、企業規模、地域によって景況に大きな違いが見られる中で、高水準で推移する完全失業率、フリーター・若年失業者の増加、少子・高齢化の急速な進展による公的年金制度の見直しと高齢者雇用の要請など、中小企業を取り巻く雇用・労働環境は大きく変化しております。

このような情勢下、本会では、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、本年度も政府指定事業として全国一斉に標記調査を実施することになりました。

つきましては、ご繁忙の折誠に恐縮ですが、趣旨をご理解頂き、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

平成16年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点 平成16年7月1日

調査締切 平成16年7月15日

調査票に記入された事項については、秘密を厳守し統計以外の目的に用いることは致しません。

記入についてのお願い

1. 記入に当たっては、必ずペンまたはボールペンを使用して下さい。
2. 調査票ご記入に当たっての不明な点など調査に関するお問合せは、下記にお願いします。

石川県中小企業団体中央会

〒920-8203 石川県金沢市鞍月2-1

組織振興課

TEL.076-267-7711

FAX.076-267-7720

貴事業所の概要 (太枠内に該当事項または該当する項目に○をご記入下さい。)

貴事業所の名称	記入担当者名
所在地 (〒 -)	電話番号 ()
	FAX番号 ()
業 種 (最も売上高の多い事業の業種1つに○)	
1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2. 繊維・同製品製造業 3. 木材・木製品、家具・装具製品製造業 4. 印刷・同関連業 5. 窯業・土石製品製造業 6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業 7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8. 一般・電気・情報通信・輸送用・精密機械器具製造業 9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業 10. 情報通信業(通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業)	11. 運輸業 12. 総合工事業 13. 機械工事業(設備工事業を除く) 14. 設備工事業 15. 卸売業 16. 小売業(飲食店を除く) 17. 対事業所サービス業(専門サービス業、商業物処理業、物品賃貸業、広告業、その他の事業サービス業、その他のサービス業) 18. 対個人サービス業(洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、自動車整備業、機械等修理業、宿泊業) 19. その他()

従業員数

(平成16年7月1日現在の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。)

	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト等	合 計
男 性	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人

労働組合の有無

(どちらか1つに○)

1. ある 2. ない

(平成16年7月1日現在の従業員のうち、常用労働者について、男女別、年齢別の人数を太枠内にそれぞれご記入下さい。)

常用労働者数	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	合 計
男 性	人	人	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人	人	人

[注]「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者です。パートタイマー(パートタイム労働者)であっても、下記(1)(2)に該当する場合は常用労働者に含みます。

- (1) 期間を決めずに雇われている者、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- (2) 日々または1か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、貴事業所に働いている者のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者

(この欄は回答事業所記入不要)

23

(都道府県コード)

(事業所コード)

市 町 村

設問 1) 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、今後どのようにするお考えですか。(1 つに○)

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あい路となっていますか。(3 つ以内に○)

1. 人材不足 (質の不足)	2. 取引先の海外シフトによる影響	3. 販売不振・受注の減少
4. 製品開発力・販売力の不足	5. 大企業等の進出	6. 同業他社との競争激化
7. 原材料・仕入品の高騰	8. 安価な輸入品の増大	9. 人件費の増大
10. 製品価格 (販売価格) の下落	11. 納期・単価等の取引条件の厳しき	12. 金融・資金繰り難
13. 後継者難	14. 情報化の遅れ	15. 環境規制の強化

④貴社の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・製品の開発力	3. 生産技術・生産管理能力
4. 営業力・マーケティング力	5. 製品・サービスの企画力・提案力	6. 製品の品質・精度の高さ
7. 製品 (商品)・サービスの価格競争力	8. 顧客への納品・サービスの速さ	9. 企業・製品のブランド力
10. 工場・店舗の立地条件の良さ	11. 財務体質の強さ・資金調達力	12. 情報の収集・分析力
13. 優秀な仕入先・外注先	14. 商品・サービスの質の高さ	15. 組織の機動力・柔軟性

設問 2) 従業員 (パートタイマーなど短時間労働者を除く) の労働時間についてお答え下さい。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でお答え下さい。

①従業員 1 人当たりの週所定労働時間は何時間ですか (残業は除く)。(1 つに○)

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 42 時間未満
5. 42 時間 6. 42 時間超 44 時間未満 7. 44 時間

[注] 1. 「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労働時間です。
2. 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平成 15 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 3) 雇用調整 (労働力の調整) についてお答え下さい。

①貴事業所では、平成 15 年 7 月 1 日以降雇用調整 (労働力の調整) を行いましたか。(1 つに○)

1. 実施した 2. 実施しなかった

↓ 実施した事業所は、②、③の質問にお答え下さい。

②実施したのはどのような雇用調整ですか。(該当するものすべてに○)

1. 残業規制	2. 一時解雇 (一時休業)	3. 配置転換
4. 他企業への出向	5. 所定労働時間の短縮	6. 休日の増加
7. パート労働者の再契約中止・解雇	8. 希望退職者の募集	9. 正社員の解雇
10. 中途採用の削減・中止	11. 新規卒卒者の採用削減・中止	12. その他 ()

③雇用調整を実施した理由は何ですか。(3 つ以内に○)

1. 中長期的な販売・受注の減少	2. 一時的な販売・受注の減少	3. 経営革新による自動化・省力化
4. IT 化 (情報技術活用) による業務の見直し	5. 人件費を抑制するため	6. 事業の再編による縮小部門の発生
7. 大企業等との競争激化への対応	8. 販売・受注価格の下落への対応	9. 事業所の縮小・閉鎖・統合
10. その他 ()		

設問 4) 退職金制度についてお答え下さい。

①貴事業所では、退職金制度はありますか。(1 つに○)

1. 退職一時金制度のみがある
2. 退職年金制度のみがある
3. 退職一時金制度と退職年金制度を併用している
4. 退職金制度はない

退職金制度
がある事業
所は、この
質問にお答
え下さい。

②退職金の支払準備形態として、どのような形をとっていますか。(該当するものすべてに○)

1. 社内準備 (退職貯蓄)	2. 中小企業退職金共済制度 (退職共済貯蓄)
3. 特定退職金共済制度	4. 厚生年金基金制度
5. 満期年金制度	6. 積立給付企業年金制度
7. 積立拠出年金制度 (退職貯蓄)	8. その他 ()

[注] 1. 特定退職金共済制度……中小企業団体中央会、商工会議所などの特定退職金共済団体が行う制度です。
2. 厚生年金基金制度……厚生年金保険の給付の一部を企業年金で代行している制度です。
3. 満期年金制度……信託銀行又は生命保険会社との間に、退職年金の支給を目的とした信託契約又は生命保険契約を結び、その掛金が税法上、掛金として認められている制度です。
4. 積立給付企業年金制度……企業年金の新たな形態として規約型 (労働合意の年金規約に基づき外部機関で積立) と基金型 (厚生年金の代行のない基金) が設けられました。平成 14 年 4 月から施行された制度です。
5. 積立拠出年金制度……拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額を基に給付額が決定される制度です。

③ 適格年金制度は、平成24年3月末で廃止されますが、他の制度に移行しましたか。(1つに○)

1. 既に移行した 2. まだ移行していない 3. 元々適格年金制度は利用していなかった

既に移行した、まだ移行していない事業所は、4の質問にお答え下さい。

④ 適格年金制度からどのような制度に移行しましたか。また、移行する予定ですか。(該当するものすべてに○)

1. 中小企業退職金共済制度 (超勤課税特例) 2. 特定退職金共済制度 3. 厚生年金基金制度
4. 確定給付企業年金制度 5. 確定拠出年金制度 (40歳以上) 6. 解約・企業年金制度の廃止
7. 検討中 8. その他 ()

設問5) 定年制及び雇用継続制度についてお答え下さい。

① 現在定年制を定めていますか。(1つに○。一律に定めている場合にはその年齢をご記入下さい。)

1. 一律に定めている () 歳 2. 職種別に定めている 3. 定めていない

一律に定めている、職種別に定めている事業所は、7の質問にお答え下さい。

② 現在、定年到達者を勤務延長又は再雇用する制度がありますか。(それぞれ1つに○。制度がある場合は最高年齢をご記入下さい。)

勤務延長制度	1. 制度がある (1. 最高 () 歳 2. 最高年齢は定めていない)	2. 制度はない
再雇用制度	1. 制度がある (1. 最高 () 歳 2. 最高年齢は定めていない)	2. 制度はない

制度がある事業所は、③以降の質問にお答え下さい。

(注) 「勤務延長制度」とは、定年年齢に到達した者を退職させず、引き続き雇用する制度です。
「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度です。

③ 制度が適用される対象者の範囲はどこまでですか。(それぞれ1つに○)

	原則として 希望者全員	会社が定めた基準 に適合する者全員	会社が特に必要と 認めた者に限る	その他
勤務延長制度	1	2	3	4
再雇用制度	1	2	3	4

会社が定めた基準がある事業所は、4の質問にお答え下さい。基準がない事業所は、5の質問にお進み下さい。

④ 基準はどのように定めていますか。(それぞれ該当するものすべてに○)

	勤務成績が 良いこと	一定以上の役職 にあること	専門知識・技術・す べりを持っていること	体力があり、健 康であること	家庭の事情で働く 必要があること	その他 (具体的に)
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

⑤ 勤務延長者、再雇用者の身分は、どのようになりますか。(それぞれ該当するものすべてに○)

	正社員	嘱託社員・契約社員	パート・アルバイト	その他
勤務延長制度	1	2	3	4
再雇用制度	1	2	3	4

⑥ 勤務延長者、再雇用者の労働条件は、定年時と比べてどうなりますか。(それぞれ1つに○)

	賃 金			役 職			仕事の内容			1日の労働時間			週の労働日数		
	一律に 下がる	変わら ない	個人に よる	変わる	変わら ない	個人に よる	変わる	変わら ない	個人に よる	少なく なる	変わら ない	個人に よる	少なく なる	変わら ない	個人に よる
勤務延長制度	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
再雇用制度	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

賃金が一律に下がる事業所は、7の質問にお答え下さい。

7 勤務延長者、再雇用者の賃金(基本給)は、労働時間・日数が変わらない場合、定年時と比べてどのくらい減少しますか。減少する率を記入して下さい。

勤務延長制度	%
再雇用制度	%

1日の労働時間が少なくなる事業所は、8の質問にお答え下さい。

8 勤務延長者、再雇用者の1日の労働時間を記入して下さい。

勤務延長制度	時間 分
再雇用制度	時間 分

週の労働日数が少なくなる事業所は、9の質問にお答え下さい。

9 勤務延長者、再雇用者の週の労働日数を記入して下さい。

勤務延長制度	日
再雇用制度	日

設問 6) 賃金制度についてお答え下さい。

①貴事業所では、ここ 5 年以内に賃金制度の改定を行いましたか。(1 つに○)

1. 実施した 2. 実施しなかった

実施した事業所は、②の質問にお答え下さい。

②実施したのはどのような改定内容ですか。(該当するものすべてに○)

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. 基本給の職能給的要素のウエイトを高めた | 2. 基本給の職務給的要素のウエイトを高めた |
| 3. 基本給の業績・成果給的要素のウエイトを高めた | 4. 基本給の年齢・勤続給的要素のウエイトを高めた |
| 5. 定期昇給制度の昇給幅を拡大した | 6. 定期昇給制度の昇給幅を縮小した |
| 7. 定期昇給制度を廃止した | 8. 生活手当(家族手当、住宅手当など)を充実させた |
| 9. 生活手当(家族手当、住宅手当など)を縮小した | 10. 生活手当(家族手当、住宅手当など)を廃止した |
| 11. 職能資格制度を導入した | 12. 役割・職務等級制度を導入した |
| 13. 年俸制を導入した | 14. 複線型賃金体系を導入した |
| 15. 年収に占める賞与部分のウエイトを高めた | 16. その他() |

設問 7) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成 16 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 16 年 6 月支給額)をご記入下さい。また、過去 2 年間に採用した人数もご記入下さい。

学 卒	採用予定人数 (平成 16 年 3 月)	採用した人数 (平成 16 年 3 月)	1 人 当 たり 平均初任給額(円)	平成 16 年 6 月 支給額	平成 15 年 6 月 支給額	学 卒	採用予定人数 (平成 16 年 3 月)	採用した人数 (平成 16 年 3 月)	1 人 当 たり 平均初任給額(円)	平成 16 年 6 月 支給額	平成 15 年 6 月 支給額
高 校 卒						短 大 卒					
専 門 学 校 卒						大 学 卒					
技術系						技術系					
事務系						事務系					
技術系						技術系					
事務系						事務系					

- [注] 1. 平成 16 年 6 月の 1 か月間に支給した 1 人当たり平均初任給額は通勤手当を除いた所定内賃金総額(税込額)をご記入下さい。
2. 専門学校卒は、高校卒業を入学の資格とした専修学校専門課程(2 年制以上)を卒業した者を対象として下さい。
3. 技術系として採用した者以外はすべて事務系にご記入下さい。

②平成 17 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 つに○)

1. ある 2. ない 3. 未 定

採用計画がある事業所は、学卒ごとに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 8) 賃金改定についてお答え下さい。

①本年 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 つに○)

1. 引き上げた 2. 引き下げた 3. 今年は実施しない(凍結)
4. 7 月以降引き上げる予定 5. 7 月以降引き下げる予定 6. 未 定

1. 引き上げた、2. 引き下げた、3. 今年は実施しない(凍結)事業所は、②の質問にお答え下さい。

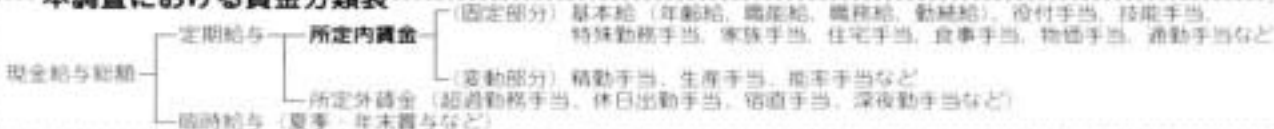
②賃金改定を実施した対象者の総数と従業員 1 人当たり平均の改定前・改定後所定内賃金及び平均引上げ・引下げ額をご記入下さい。

- ・引き上げた事業所は、改定前の平均所定内賃金、改定後(引上げ後)の平均所定内賃金、平均引上げ額(改定前と改定後の差額(プラス額))をご記入下さい。
- ・引き下げた事業所は、改定前の平均所定内賃金、改定後(引下げ後)の平均所定内賃金、平均引下げ額(改定前と改定後の差額(マイナス額))をご記入下さい。
- ・凍結した事業所は、改定前の平均所定内賃金と改定後の平均所定内賃金に同額を、平均引上げ・引下げ額には「0」をご記入下さい。

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	改定後の平均所定内賃金	平均引上げ・引下げ額
人	円	円	円

- [注] 1. 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在籍している者です。(1 ページの「従業員数」とは必ずしも一致しません。)
2. 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。
3. 「所定内賃金」については、下表を参考にして下さい。(通勤手当は除く。)

本調査における賃金分類表



○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 15 日までにご返送下さい。