

石川県における 中小企業の労働事情

【平成17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、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、パートタイマー労働者の活用状況、高年齢者の継続雇用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の方々にお役に立てれば幸いです。

平成18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	2
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. パートタイマー労働者の活用状況	13
5. 高年齢者の継続雇用について	17
6. 新規学卒者採用状況	21
7. 賃金改定状況	23
調 査 票	25

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17年7月1日現在

6. 調査実施期間

平成17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17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 320 票 (40.0%) 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		320	68	114	111	27
製造業計		176	26	64	67	19
食料品		27	3	9	12	3
繊維・同製品		28	5	8	14	1
木材・木製品		20	6	11	2	1
出版・印刷・同関連		15	3	8	3	1
窯業・土石		12	3	7	2	—
化学工業		1	—	—	1	—
金属・同製品		41	4	12	18	7
機械器具		22	1	4	12	5
その他		10	1	5	3	1
非製造業計		144	42	50	44	8
情報通信業		13	4	4	4	1
運輸業		19	2	7	8	2
建設業		28	10	8	9	1
卸売業		31	6	13	10	2
小売業		22	8	8	5	1
サービス業		31	12	10	8	1

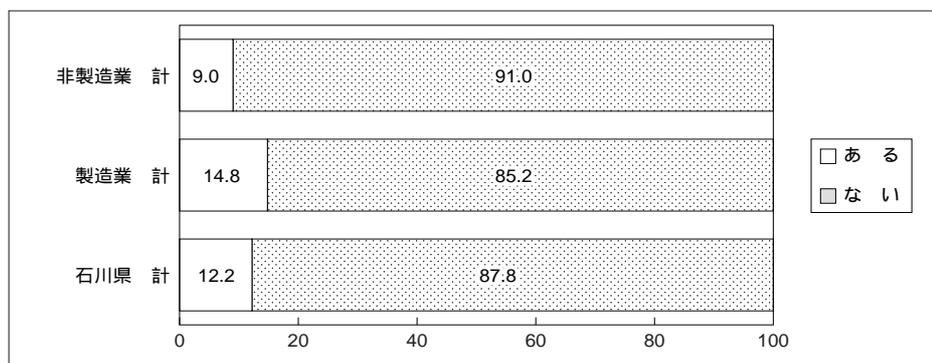
(2) 労働組合の有無

労働組合の組織状況は 39 事業所で 12.2% の結成率であった。(図 1-1)

製造業では 26 事業所の 14.8%、非製造業では 13 事業所の 9.0% となっており、製造業の方が労働組合の結成率は高いが、実に 87.8% 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28.6%が最も多く、次いで「機械器具製造業」の22.7%となっている。非製造業では「サービス業」の16.1%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)

	ある	ない
製造業 小計	14.8(32)	85.2
食料品	3.7	96.3
繊維・同製品	28.6	71.4
木材・木製品	10.0	90.0
出版・印刷同関連	-	100.0
窯業・土石	-	100.0
化学工業	-	100.0
金属・同製品	19.5	80.5
機械器具	22.7	77.3
その他製造	20.0	80.0
非製造業 小計	9.0(13)	91.0
情報通信業	15.4	84.6
運輸業	15.8	84.2
建設業	-	100.0
卸売業	3.2	96.8
小売業	9.1	90.9
サービス業	16.1	83.9
全国	8.3	91.7

(3) 常用労働者の構成

常用労働者数は総数12,658人で、性別内訳は男性8,742人(69.1%)、女性3,916人(30.9%)となっている。

表1-3 常用労働者数

(単位：人、()内は%)

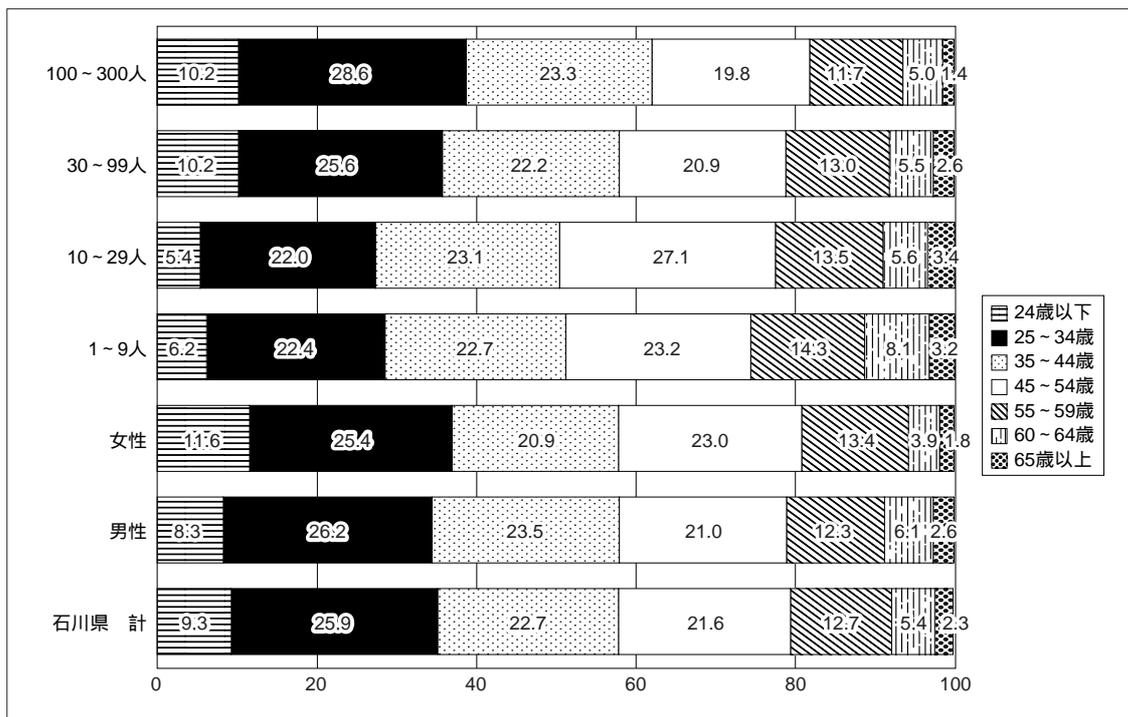
業種	区分	男 性	女 性
業 種 計		8,742人(69.1%)	3,916人(30.9%)
製 造 業 計		5,580人(69.8%)	2,417人(30.2%)
非 製 造 業 計		3,162人(67.8%)	1,499人(32.2%)

常用労働者の年齢別構成をみると、「25～34歳」の25.9%が最も多くなっている。また、60歳以上の高年齢層は7.7%であった。

又、規模別では小規模企業において「25～34歳」以下の占める割合が少なく、大規模企業になるほど「25～34歳」以上の占める割合が多くなっている。(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

先に述べたとおり、常用労働者における男女別構成比をしてみると、男性 66.9%、女性 33.1%であったが、(図 1-3) 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：%)

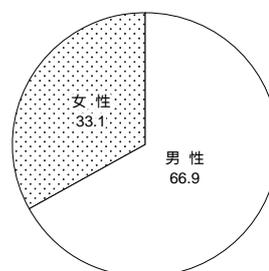
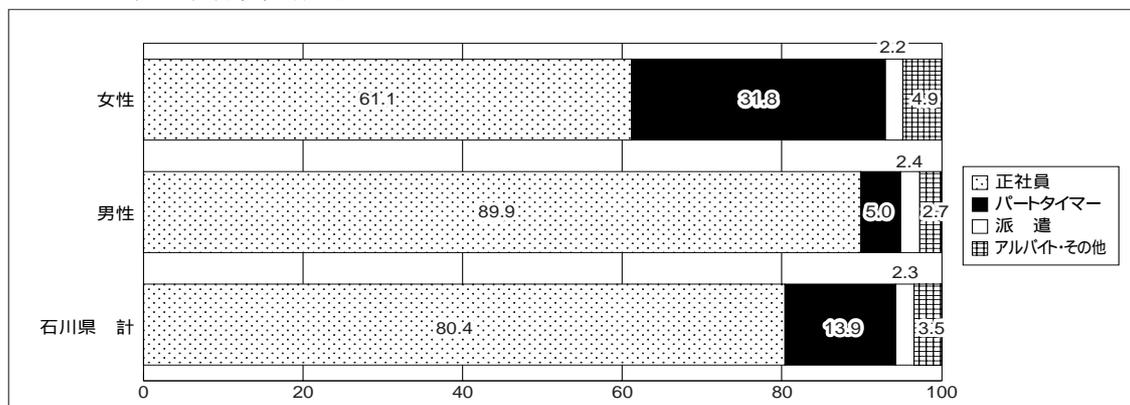


図 1-4 男女別従業員構成比率

(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」42.8%（39.4%）、「変わらない」42.2%（42.3%）、「良い」15.0%（18.3%）の順となっており、（ ）内の昨年度調査の数字と比較しても、経営状況の悪化傾向が伺える。（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55.9%、又、「100～300人」の規模では29.6%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悪い。（図2-2）特に、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：％）

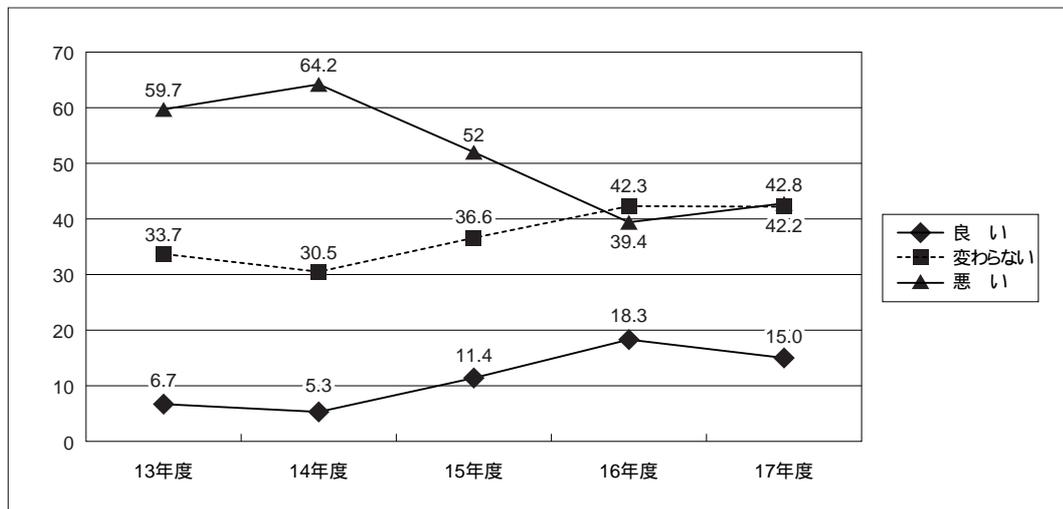
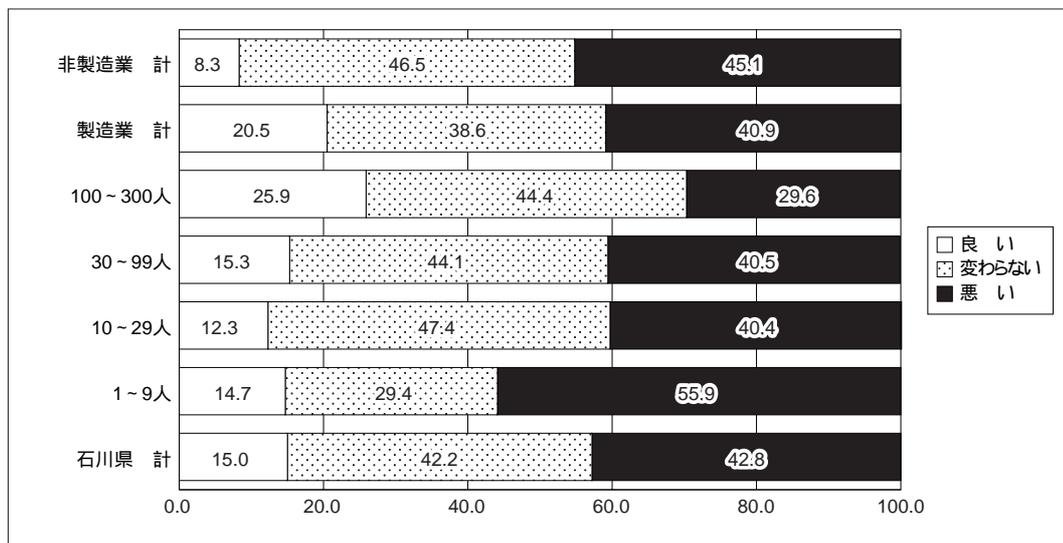


図2-2 経営状況（規模別等）

（単位：％）

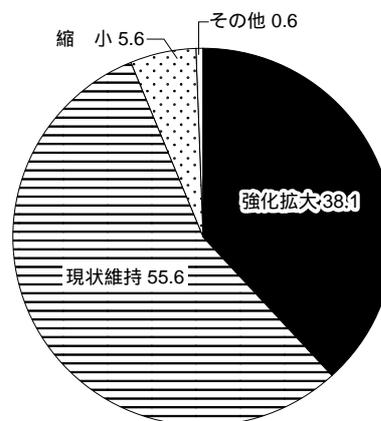


(2) 主要事業の今後の方針

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55.6%、「強化拡大」38.1%、「縮小」5.6%の順となっており（図2-3）、昨年度調査と比較して、「現状維持」の回答がやや減少し、「強化拡大」の回答はやや増加し、「縮小」の回答はやや増加している。

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ものの、「強化拡大」との回答は製造業が高く、「現状維持」との回答は非製造業が高かった。

図2-3 主要事業の今後の方針（単位：%）

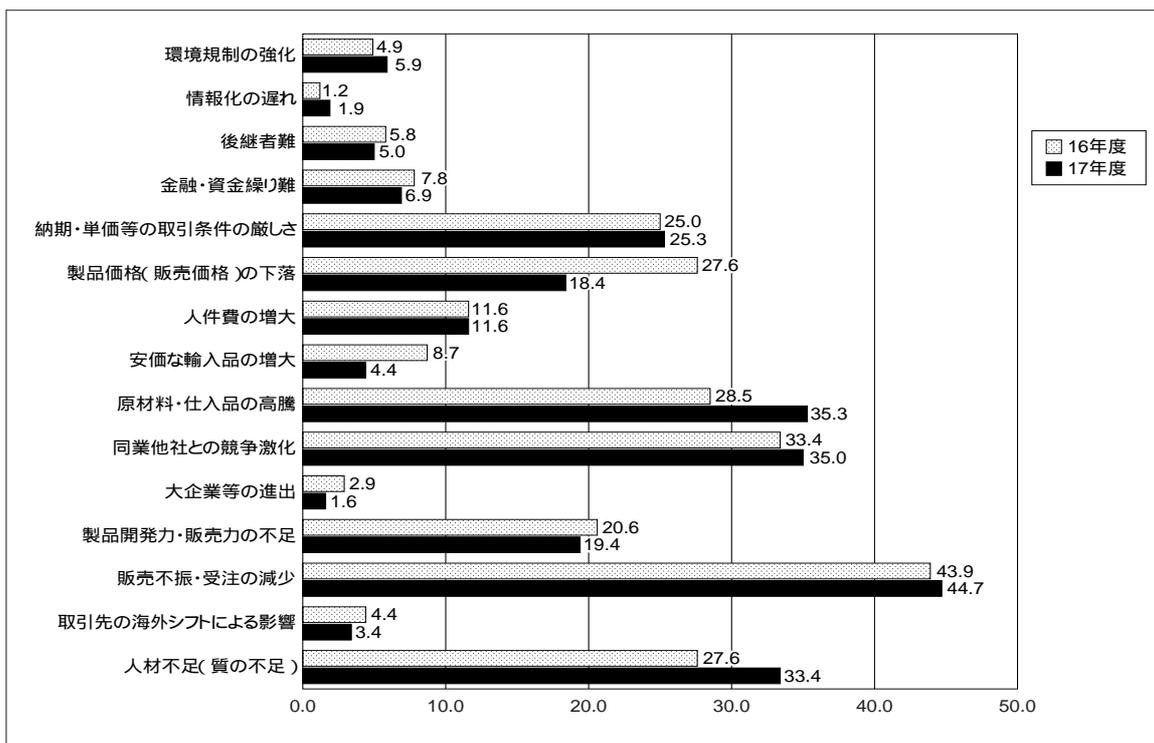


(3) 経営上のあい路（複数回答）

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、今年度は「販売不振・受注の減少」（44.7%）、「原材料・仕入品の高騰」（35.3%）が1位・2位を占めている。いずれも昨年度より増加しているが、「原材料・仕入品の高騰」において昨年度は28.5%だったのに対し、今年度は更に大きく増加しており、2位に浮上している（昨年度3位）。（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、「原材料・仕入品の高騰」が44.9%、「販売不振・受注の減少」38.6%、「人材不足（質の不足）」34.7%が多く、非製造業では、「販売不振・受注の減少」52.1%、「同業他社との競争激化」45.8%、「原材料・仕入品の高騰」23.6%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	44.7	原材料・仕入品の高騰	35.3	同業他社との競争激化	35.0
製 造 業 計		原材料・仕入品の高騰	44.9	販売不振・受注の減少	38.6	人材不足（質の不足）	34.7
食 料 品		販売不振・受注の減少、 人材不足（質の不足）、 製品開発力・販売力の 不足	44.4	同業他社との競争激化	40.7	原材料・仕入品の高騰	37.0
織 維 ・ 同 製 品		販売不振・受注の減少	46.4	人材不足（質の不足）	32.1	原材料・仕入品の高騰、 安価な輸入品の増大、 納期・単価等の取引条 件の厳しき	25.0
木 材 ・ 木 製 品		販売不振・受注の減少	60.0	製品価格（販売価格） の下落	35.0	納期・単価等の取引条 件の厳しき	30.0
出版・印刷・ 同関連		製品価格（販売価格） の下落、販売不振・受 注の減少	46.7	同業他社との競争激化	33.3	人材不足（質の不足）、 原材料・仕入品の高騰、 納期・単価等の取引条 件の厳しき	26.7
窯業・土石		販売不振・受注の減少	58.3	原材料・仕入品の高騰	50.0	製品価格（販売価格） の下落	33.3
化 学 工 業		販売不振・受注の減少、製品開発力・販売力の不足、原材料・仕入品の高騰					100.0
金属・同製品		原材料・仕入品の高騰	63.4	納期・単価等の取引条 件の厳しき	48.8	人材不足（質の不足）	34.1
機 械 器 具		人材不足（質の不足）	63.6	原材料・仕入品の高騰	59.1	納期・単価等の取引条 件の厳しき	40.9
そ の 他		原材料・仕入品の高騰	70.0	販売不振・受注の減少	60.0	人材不足（質の不足）	40.0
非 製 造 業 計		販売不振・受注の減少	52.1	同業他社との競争激化	45.8	原材料・仕入品の高騰	23.6
情報通信業		人材不足（質の不足）	53.8	人件費の増大、納期・ 単価等の取引条件の厳 しき	46.2	販売不振・受注の減少、 同業他社との競争激化	38.5
運 輸 業		原材料・仕入品の高騰	78.9	同業他社との競争激化	47.4	環境規制の強化	31.6
建 設 業		販売不振・受注の減少	75.0	同業他社との競争激化	60.7	人材不足（質の不足）	28.6
卸 売 業		販売不振・受注の減少	64.5	同業他社との競争激 化、納期・単価等の取 引条件の厳しき	35.5	人材不足（質の不足）	32.3
小 売 業		販売不振・受注の減少	59.1	人材不足（質の不足）	40.9	原材料・仕入品の高騰	31.8
サービス業		同業他社との競争激化	61.3	販売不振・受注の減少	41.9	人材不足（質の不足）	25.8
全 国 計		販売不振・受注の減少	47.4	同業他社との競争激化	40.0	原材料・仕入品の高騰	27.8

(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」(30.4%)、「製品・サービスの独自性」(27.6%)が1・2位を占めた。

一方、「情報の収集・分析力」(3.1%)、「製品(商品)・サービスの価格競争力」(6.6%)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](35.3%)、[10～29人](33.3%)が1・2位を占め、「製品・サービスの独自性」では[100～300人](37.0%)が1位、「製品の品質・精度の高さ」では[10～99人](28.1%)が1位、「組織の機動力・柔軟性」では[30～99人](20.9%)が1位、「商品・サービスの質の高さ」では[30～99人](19.1%)が1位を占めており、事業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: %)

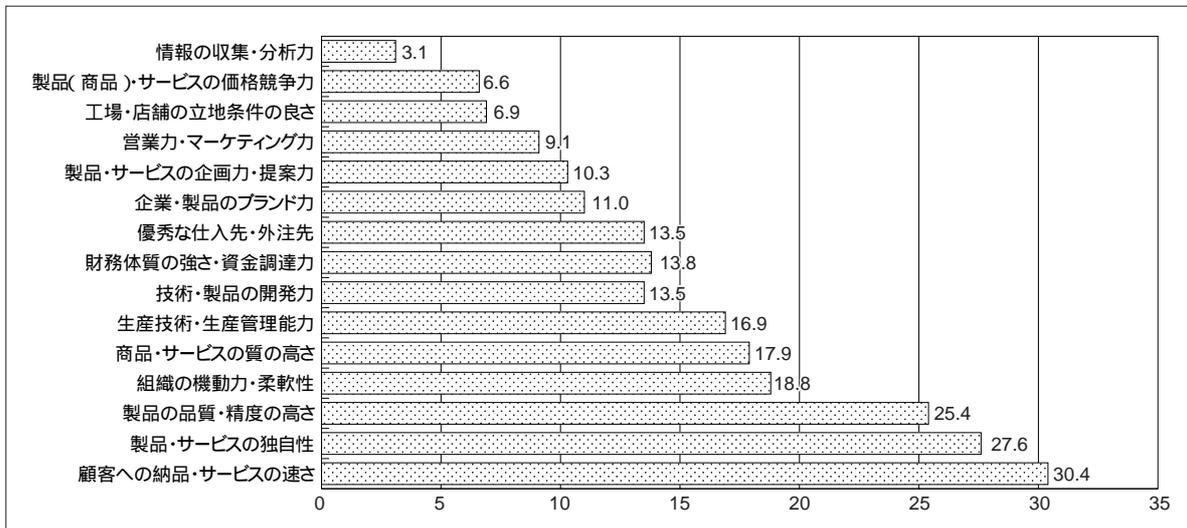
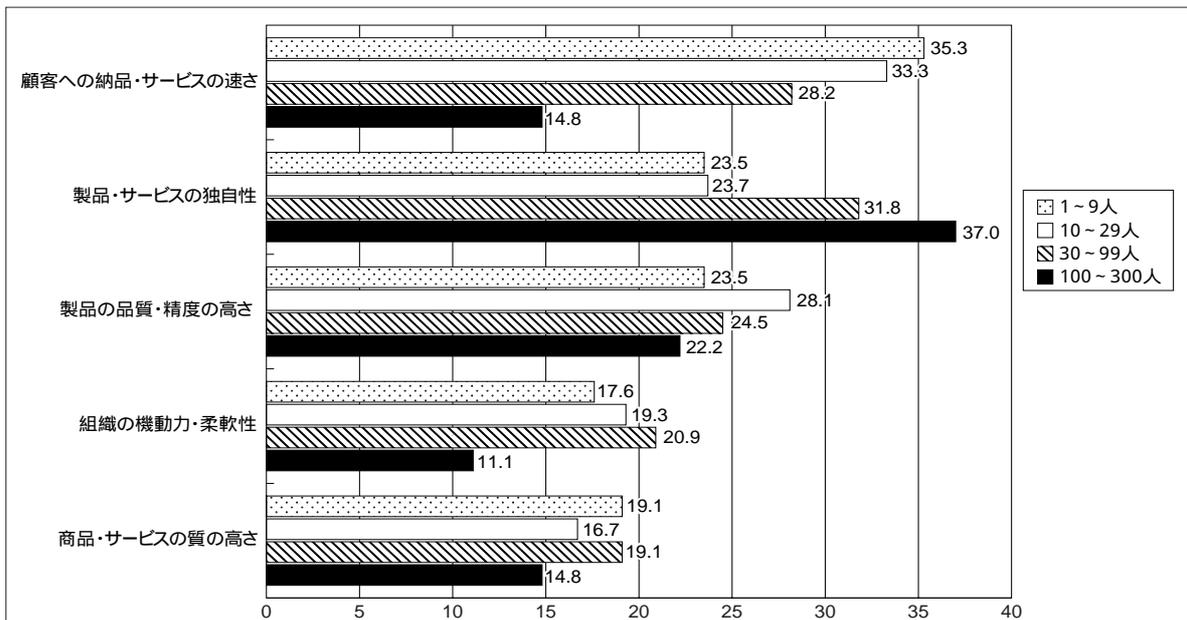


図2-6 規模別(上位5位)

(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46.6%と最も多く、40時間以下の事業所が全体の90.4%を占める。(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、「卸売業」(25.8%)、「運輸業」(21.1%)、「小売業」(18.2%)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(4.0%)。(図3-2) また、週40時間を達成できていない11.0%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：%)

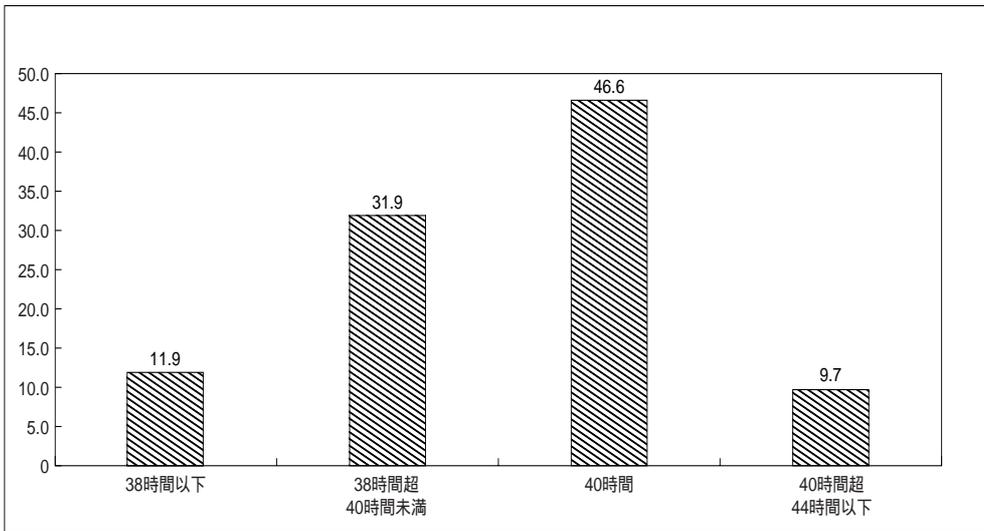
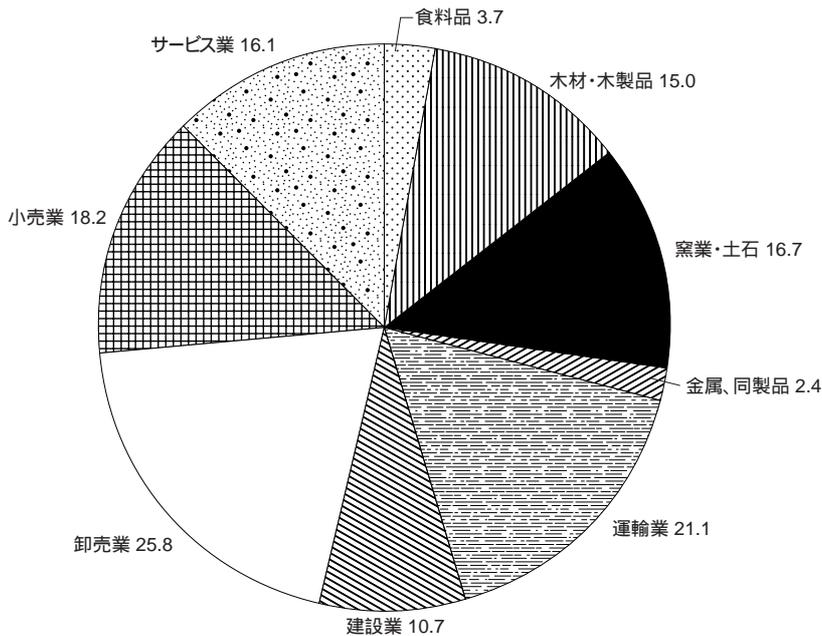


図3-2 40時間超（業種別）

(単位：%)



(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、25.6%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。([1～9人]で48.5%)

また、「10時間未満」(35.1%)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) 平均残業時間は9.63時間。

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	25.6	35.1	19.8	9.3	9.3	1.0
1～9人	48.5	26.5	13.2	5.9	5.9	—
10～29人	27.7	42.9	16.1	6.3	6.3	0.9
30～99人	13.6	36.4	23.6	11.8	12.7	1.8
100～300人	4.3	17.4	39.1	21.7	17.4	—
製造業計	19.2	36.0	21.5	11.6	11.0	0.6
非製造業計	33.3	34.0	17.7	6.4	7.1	1.4
全国計	29.8	26.4	20.5	13.1	9.6	0.6

(3) 年次有給休暇の平均付与日数・取得日数

年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20日未満」が55.5%と最も多く、その中でも規模の大きな事業所になるほどその割合が高くなっている。「100～300人」の事業所が88.9%)。平均付与日数は14.98日。

また、業種別で見ても、「15～20日未満」との回答が製造業・非製造業ともに回答が高い結果となっている。(表3-2)

表3-2 年次有給休暇の平均付与日数(1人当たり) (単位:%)

規模・業種	10日未満	10日～15日未満	15日～20日未満	20日～25日未満	25日以上
計	10.2	20.8	55.5	12.7	0.7
1～9人	23.1	26.9	25.0	21.2	3.8
10～29人	9.9	19.8	52.5	17.8	—
30～99人	4.9	24.3	65.0	5.8	—
100～300人	7.4	—	88.9	3.7	—
製造業計	6.4	14.1	67.9	11.5	—
非製造業計	15.0	29.1	40.2	14.2	1.6
全国計	9.3	23.7	48.7	17.8	0.4

年次有給休暇の取得日数を見ると、「1～5日未満」(38.5%)「5～10日未満」(33.9%)が1,2位を占め、(図3-3)1人当たりの平均取得日数は5.74日であった。

業種別で見ても同様の結果であり、製造業では「1～5日未満」(35.3%)「5～10日未満」(34.6%)、非製造業では「1～5日未満」(42.5%)「5～10日未満」(33.1%)であった。(図3-4)

付与日数と取得日数から割り出される取得率を見ると、「30～50%未満」(24.4%)が最も

高く（図 3-5）、平均取得率は 38.34%。全国平均（47.89%）から見ても低い結果となった。

図 3-3 年次有給休暇の取得日数

（単位：％）

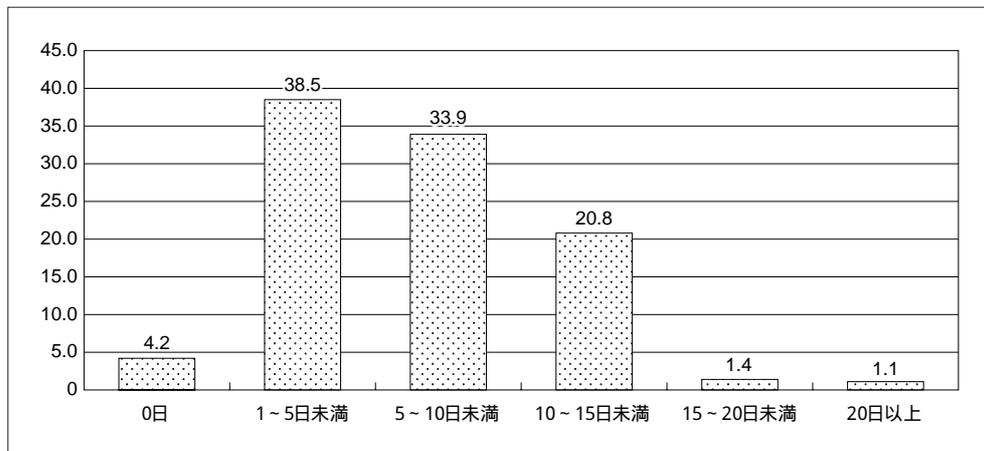


図 3-4 業種別の年次有給休暇取得日数

（単位：％）

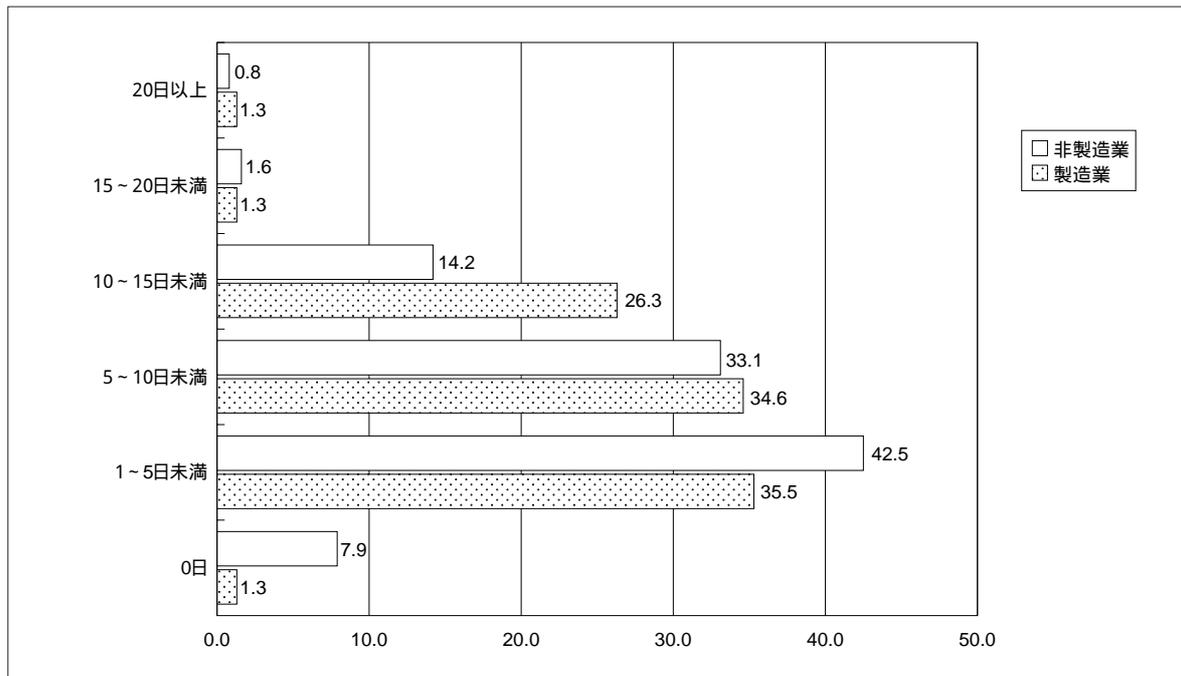
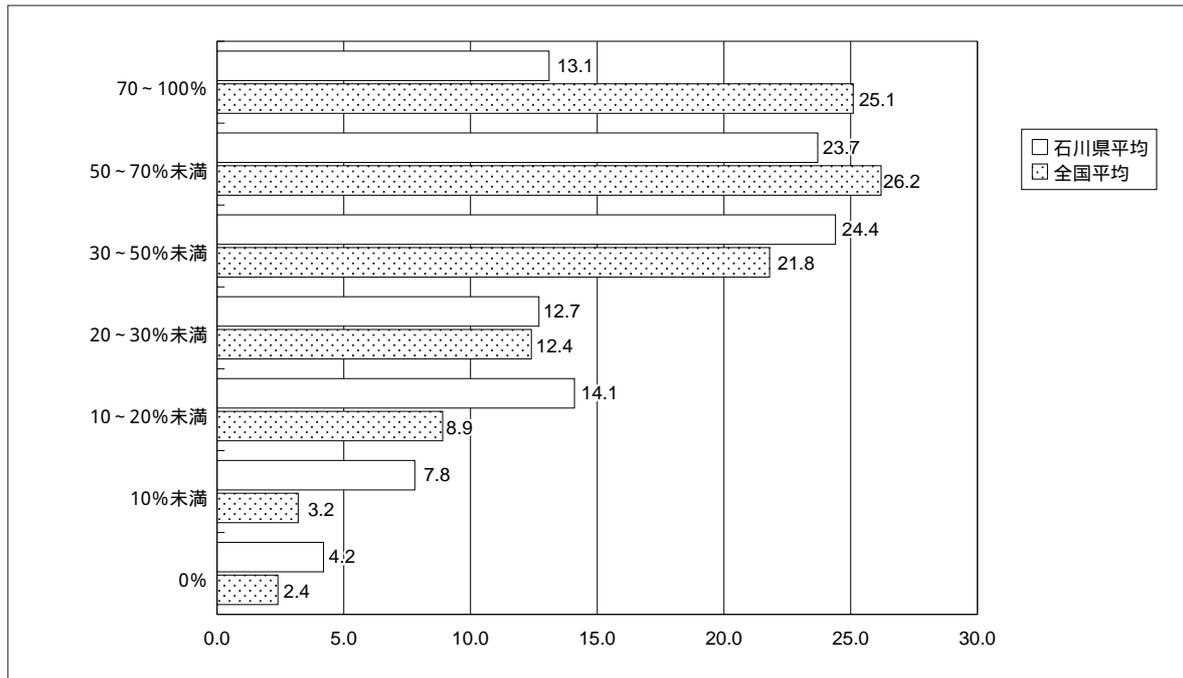


図 3-5 年次有給休暇の取得率

(単位：%)



(4) 従業員の事情に配慮した労働時間や休暇制度の有無

従業員の事情に配慮した労働時間や休暇制度の有無については、項目全てにおいて、「行っていない」との回答が「行っている」との回答を上回る結果となった。中でも「フレックスタイムによる勤務」については、「行っている」(9.1%)、「行っていない」(90.9%)と幅が一番大きい結果となった。逆に一番幅の小さかったのは、「半日休暇の付与」で、「行っている」(49.1%)、「行っていない」(50.9%)であった。(図 3-6)

業種別で見ると、「フレックスタイムによる勤務」「半日休暇の付与」とともに製造業が「行っていない」との回答が高くなっている。(図 3-7)

図 3-6 従業員の事情に配慮した労働時間や休暇制度の有無

(単位：%)

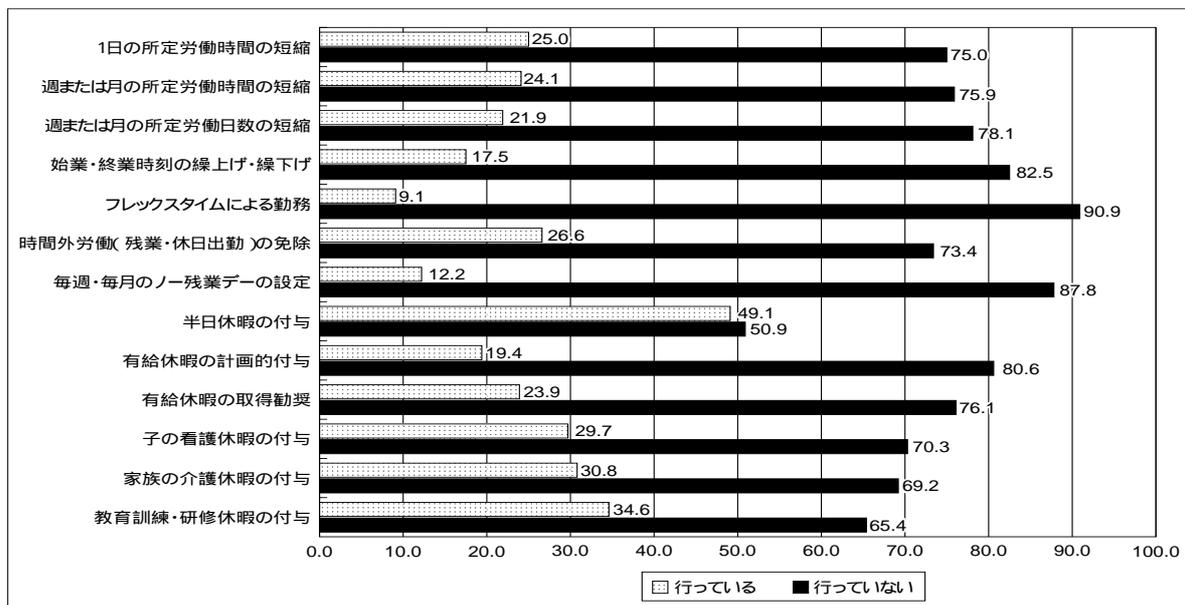
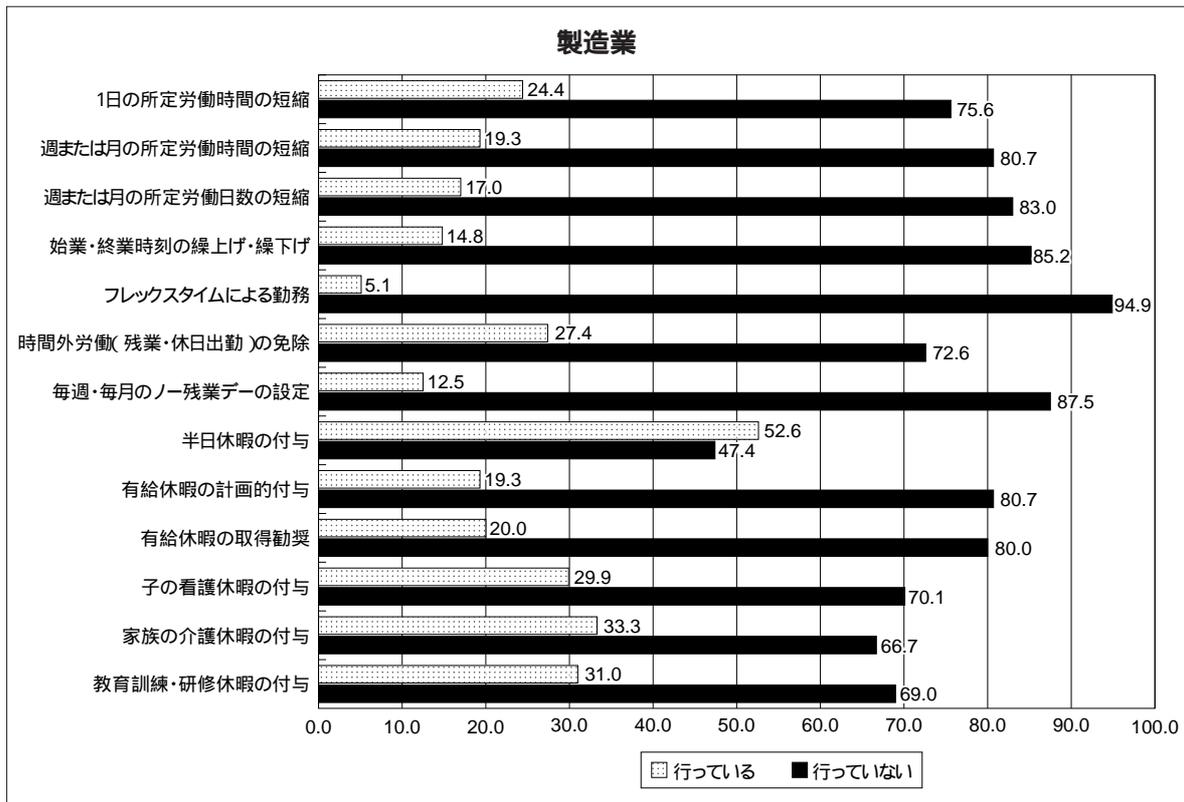


図 3-7 業種別の従業員の事情に配慮した労働時間や休暇制度の有無

(単位：%)



4. パートタイマー労働者の活用状況

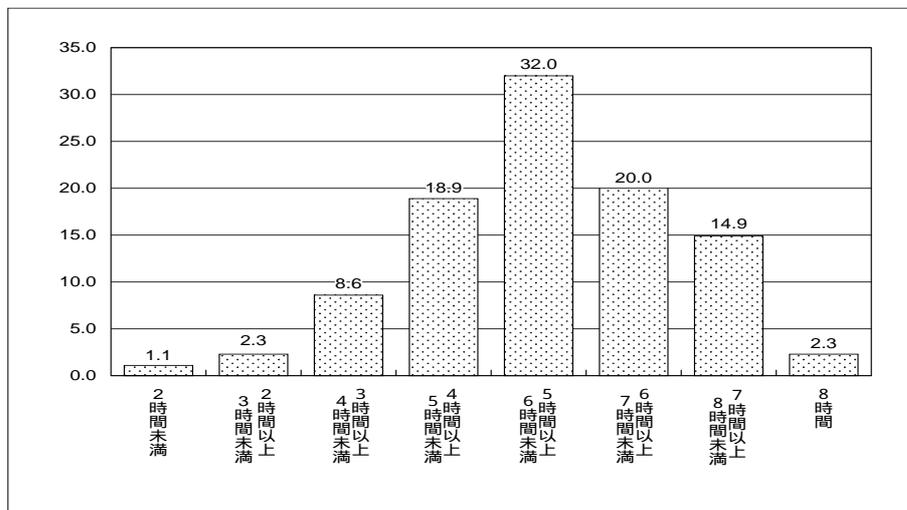
(1) 1日の所定労働時間について

パートタイマー労働者の一日の労働時間については、「5時間以上6時間未満」が32.0%、「6時間以上7時間未満」が20.0%と1,2位を占めた。(図4-1)

一日の労働時間を8時間と見た場合、4時間以上8時間という半日以上は88.1%という高い割合となった。

図 4-1 パートタイマー労働者の一日の労働時間

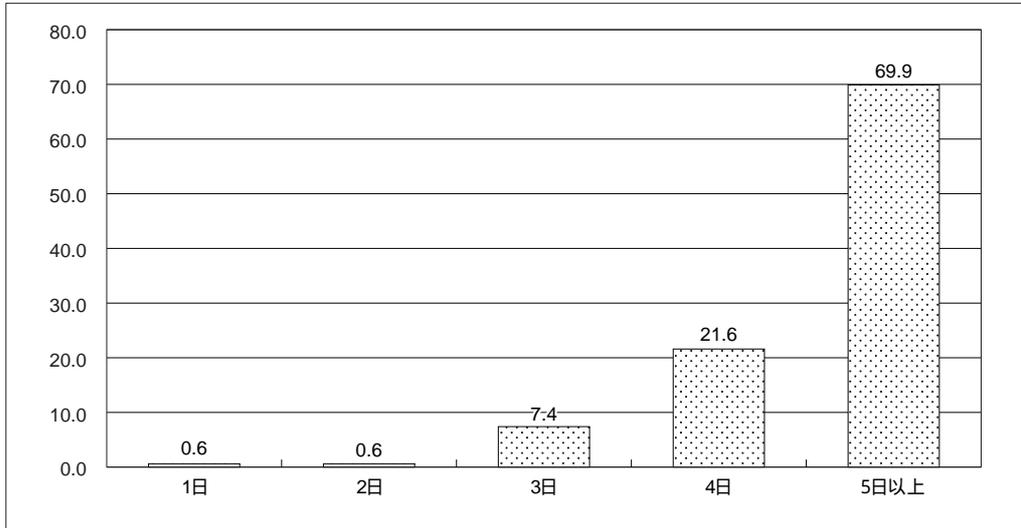
(単位：%)



(2) 1週間の勤務日数について

パートタイマー労働者の1週間の勤務日数は、「5日以上」が69.9%と半数以上の回答となった。業種別で見ても同様に、製造業(74.5%)、非製造業(63.5%)で割合に差はあるものの、いずれも高い割合となっている。(図4-2)

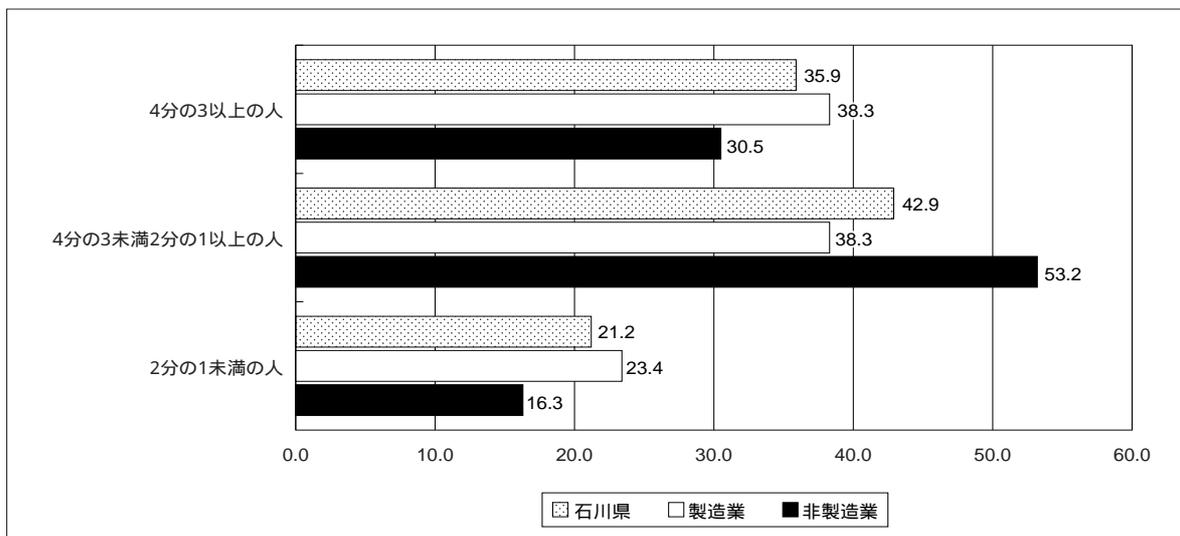
図4-2 パートタイマー労働者の1週間の勤務日数 (単位：%)



(3) 所定労働時間及び所定労働日数の割合について

所定労働時間及び所定労働日数については、「4分の3未満2分の1以上の人」が42.9%、「4分の3以上の人」が35.9%、「2分の1未満の人」が21.2%という結果となり、業種別では製造業では「4分の3未満2分の1以上の人」、「4分の3以上の人」共に38.3%、「2分の1未満の人」が23.4%。非製造業では、「4分の3未満2分の1以上の人」が53.2%、「4分の3以上の人」が30.5%、「2分の1未満の人」が16.3%という結果となった。(図4-3)

図4-3 所定労働時間及び所定労働日数 (単位：%)

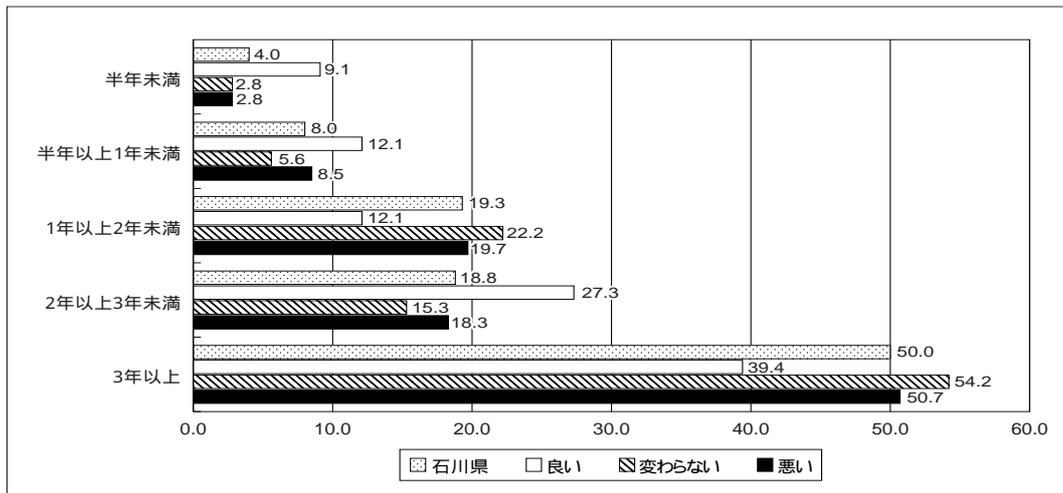


(4) パートタイム労働者の継続勤務年数について

パートタイム労働者の継続勤務年数は、「3年以上」が50.0%と半数を占め、1年以上の勤務しているパートタイム労働者は、88.1%という結果であった。(図4-4)

経営状況別で見ると、「変わらない」「悪い」との回答の事業所では、「3年以上」がいずれも50%を超える回答となっている。

図4-4 パートタイム労働者の継続勤務年数 (単位：%)

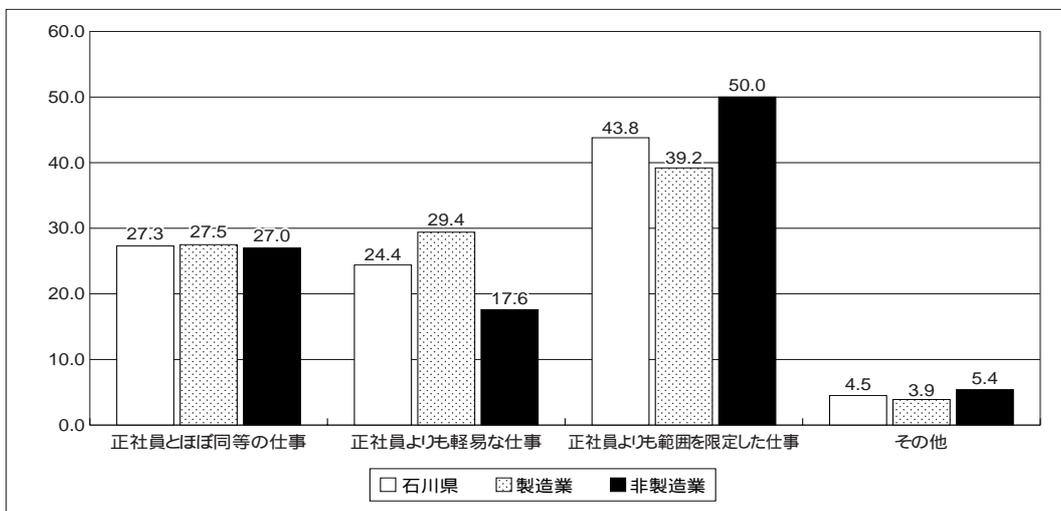


(5) パートタイム労働者の主な仕事について

パートタイム労働者の主な仕事は、「正社員よりも範囲を限定した仕事」43.8%が1位、「正社員とほぼ同等の仕事」27.3%が2位、「正社員よりも軽易な仕事」24.4%が3位という結果であった。(図4-5)

業種別で見ると、製造業、非製造業では順位に違いがあり、製造業では、「正社員よりも軽易な仕事」が29.4%で2位、「正社員とほぼ同等の仕事」が27.5%で3位となる。

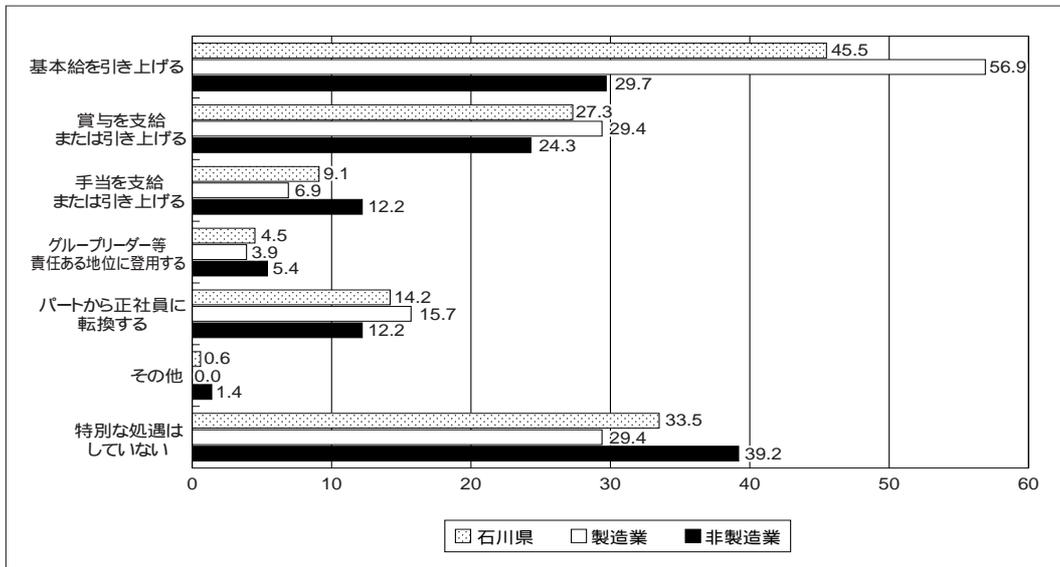
図4-5 パートタイム労働者の主な仕事 (単位：%)



(6) パートタイム労働者の処遇について（複数回答）

パートタイム労働者の処遇については、「基本給を引き上げる」が45.5%で1位、「特別な処遇はしていない」が33.5%で2位、「賞与を支給または引き上げる」が27.3%で3位であった。（図4-6）

図4-6 パートタイム労働者の処遇 (単位：%)

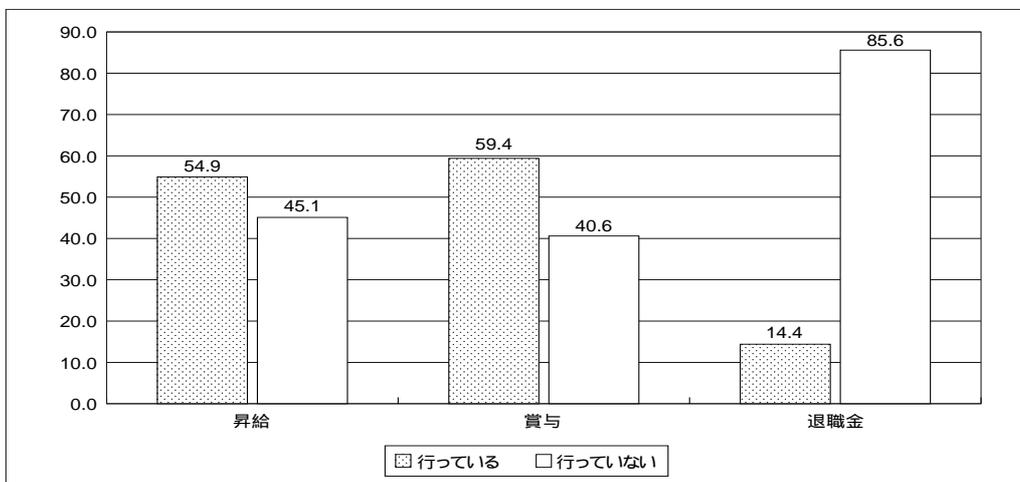


(7) パートタイム労働者の賃金改定の有無について

パートタイム労働者の賃金改定について、昇給については「行っている」が54.9%、賞与については「支給している」が59.4%、退職金については「支給していない」が85.6%という回答であった。

それぞれの項目について、規模別及び業種別においても同様の結果となり、「昇給」「賞与」については、実施していても、退職金を支給している事業所は少ない結果となった。（図4-7）

図4-7 パートタイム労働者の賃金改定 (単位：%)

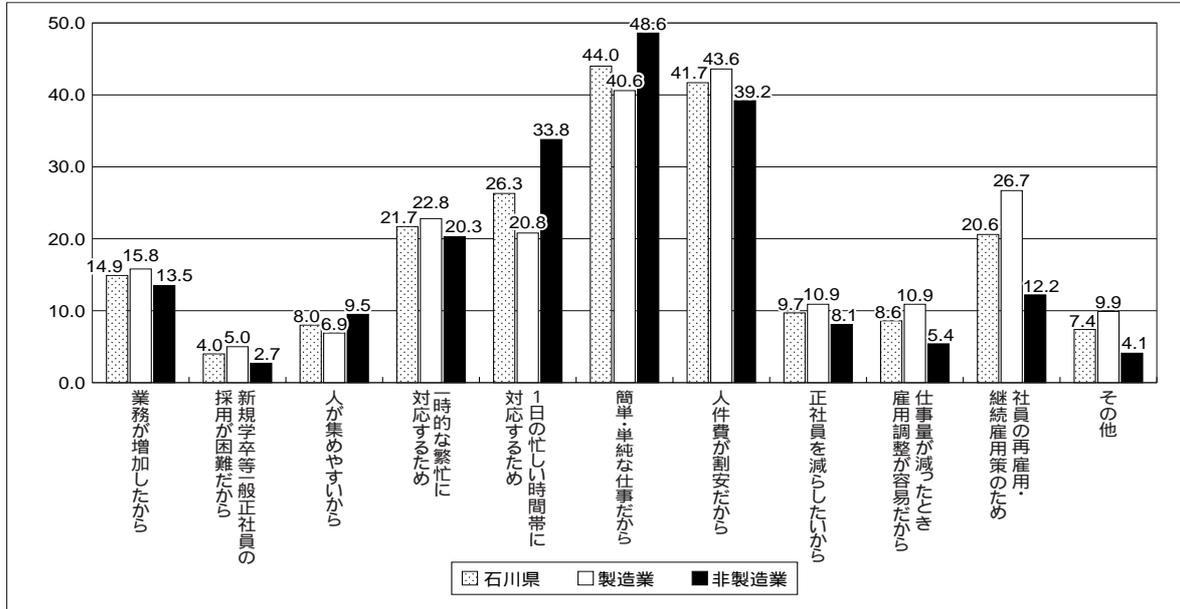


(8) パートタイム労働者を活用する理由（複数回答）

パートタイム労働者の活用理由については、「簡単・単純な仕事だから」44.0%、「人件費が割安だから」41.7%、「1日の忙しい時間帯に対応するため」26.3%となっている。（図4-8）

図4-8 パートタイム労働者の活用理由（複数回答）

（単位：％）



5. 高齢者の継続雇用について

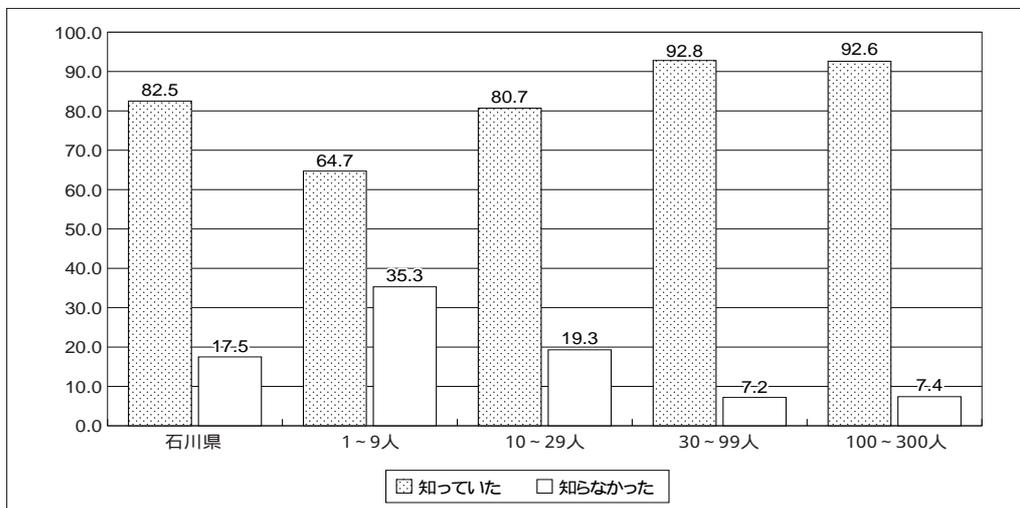
(1) 制度の認知度について

平成18年4月から、高齢者雇用安定法が改正され、段階的に65歳までの高齢者雇用確保措置を講じることが義務付けられることになったが、この制度について「知っていた」という回答が82.5%であった（全国平均79.5%）。

また、規模別では、従業員が多いほど認知度は高く、「1～9人」64.7%、「100～300人」92.6%であった。（図5-1）

図5-1 制度の認知について

（単位：％）



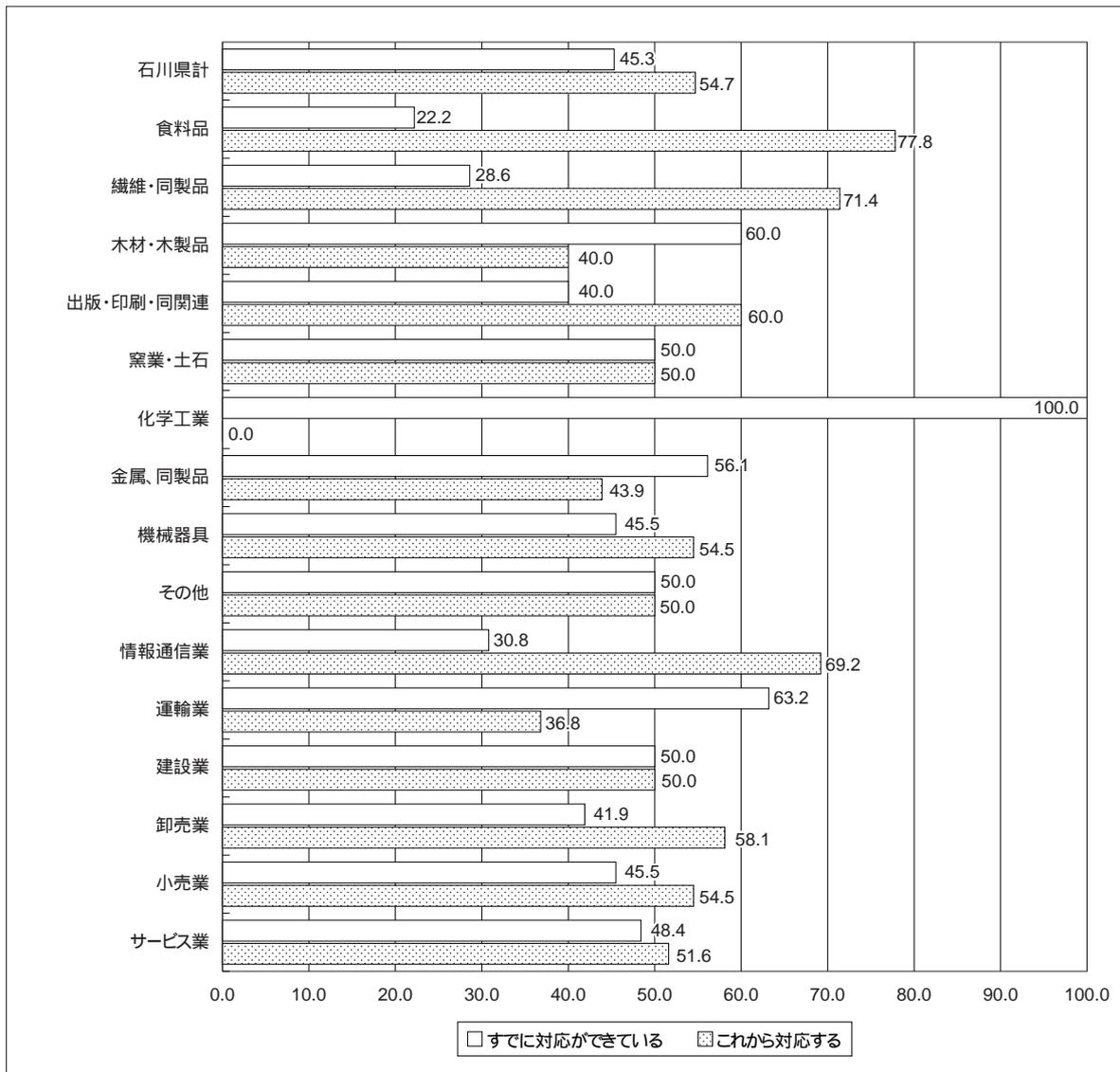
(2) 制度への対応状況について

制度への対応状況については、「すでに対応ができています」が45.3%（145事業所）、「これから対応する」が54.7%（175事業所）であった。

「すでに対応ができています」を業種別で見ると、製造業43.8%、非製造業47.2%と非製造業の割合が高く、その中で上位は、「運輸業」63.2%、「建設業」50.0%、「サービス業」48.4%となっている。（図5-2）

図5-2 制度への対応状況

（単位：％）

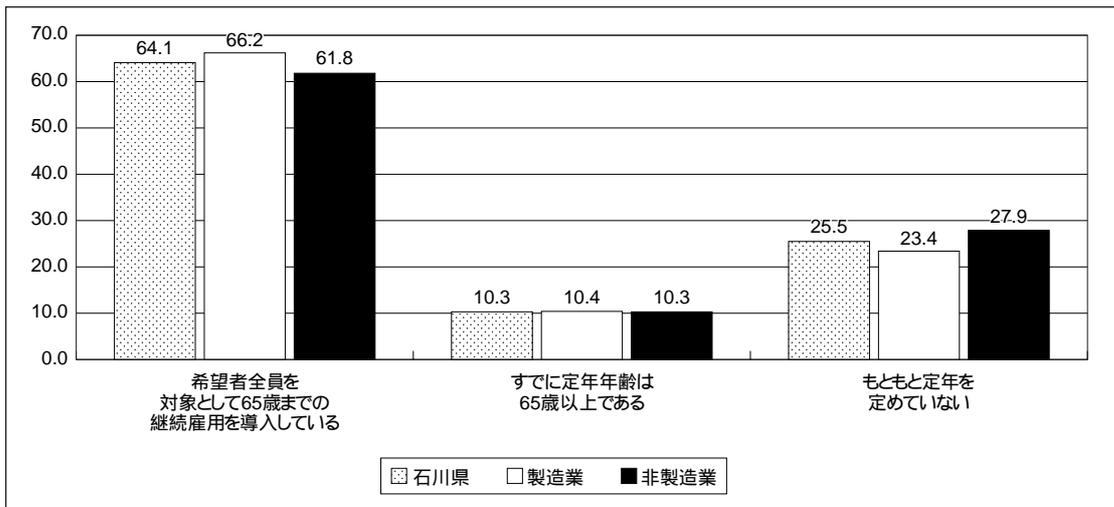


(3) a すでに対応している制度への対応方法について

前問で「すでに対応ができています」と回答があった145事業所に、どのような対応を講じているかという質問に対して、「希望者全員を対象として65歳までの継続雇用を導入している」が64.1%、「もともと定年を定めていない」が25.5%、「すでに定年年齢は65歳以上である」が10.3%という順位になった。（図5-3a）

図 5-3a すでに対応している制度への対応方法

(単位：%)

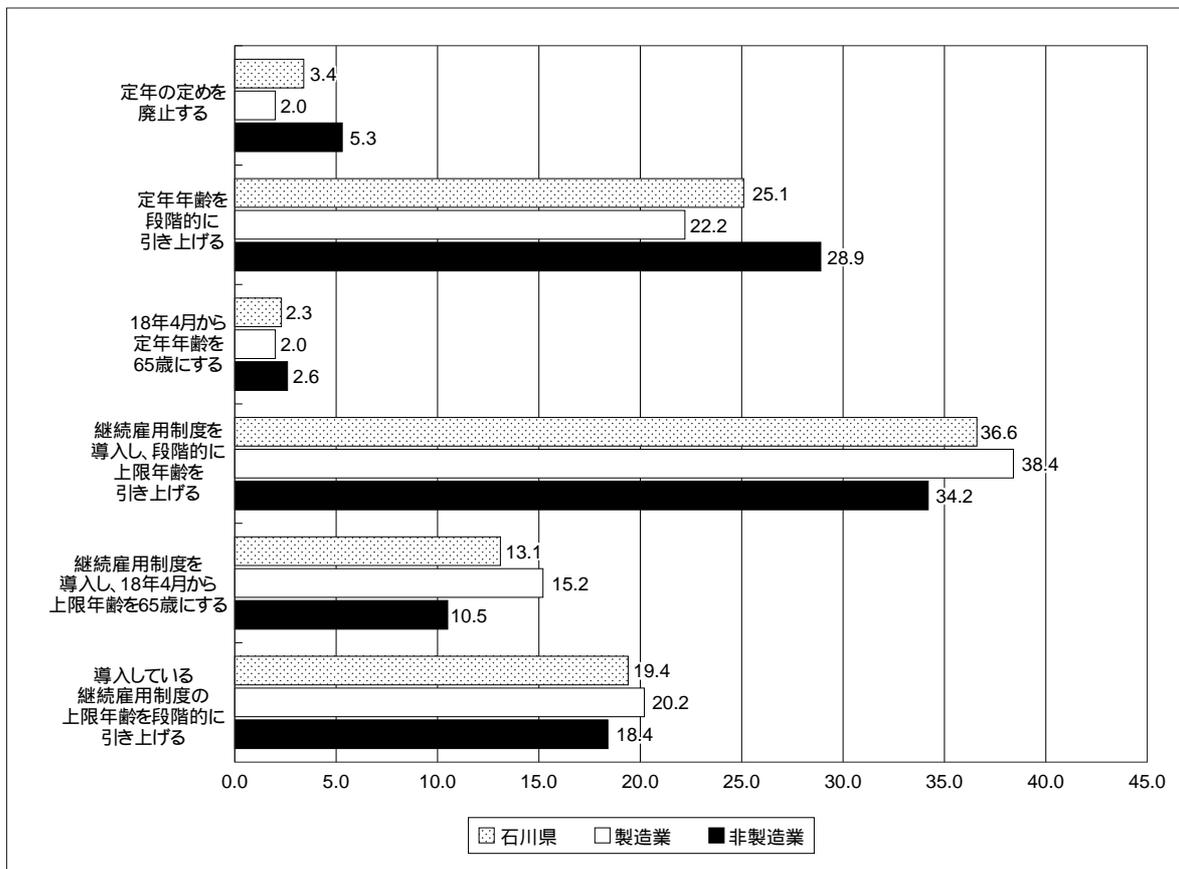


(3) b これから対応する制度への対応方法

前問で「これから対応する」と回答があった175事業所に、今後どのように対応するかという質問に対して、「継続雇用制度を導入し、段階的に上限年齢を引き上げる」が36.6%と最も多く、次いで「定年年齢を段階的に引き上げる」25.1%、「現在導入している継続雇用制度の上限年齢を段階的に引き上げる」が19.4%という順位であった。(図 5-3b)

図 5-3b これから対応する制度への対応方法

(単位：%)

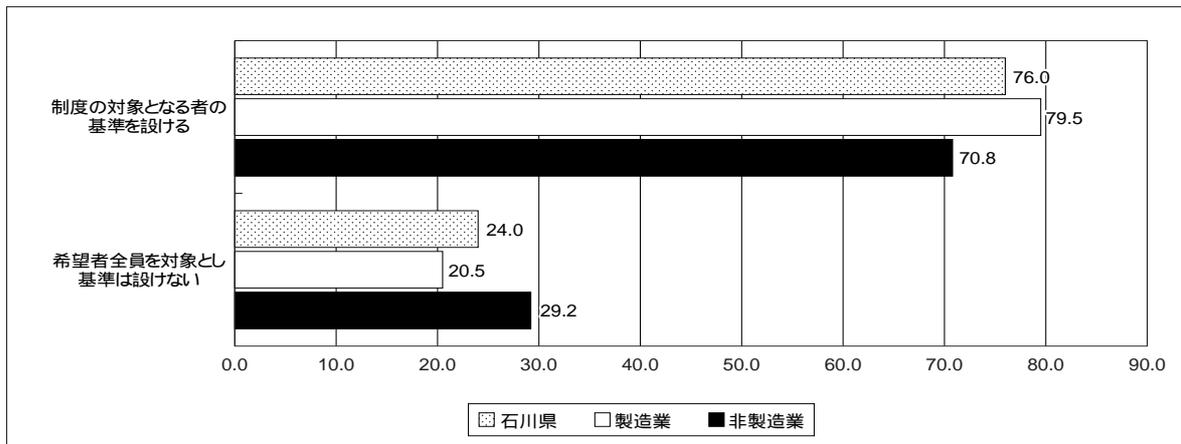


(4) 継続雇用制度導入に際しての高年齢者の採用基準

(3) bで、「継続雇用制度を導入し、段階的に上限年齢を引き上げる」(64事業所)、「継続雇用制度を導入し、18年4月から上限年齢を65歳にする」(23事業所)、「現在導入している継続雇用制度の上限年齢を段階的に引き上げる」(34事業所)と3項目に回答のあった121事業所に、継続雇用制度対象者の基準の有無についての質問に対し、「制度の対象となる者の基準を設ける」が76.0%(92事業所)、「希望者全員を対象として基準は設けない」が24.0%(29事業所)という結果となった。(図5-4)

図5-4 制度対象者の基準の有無

(単位：%)



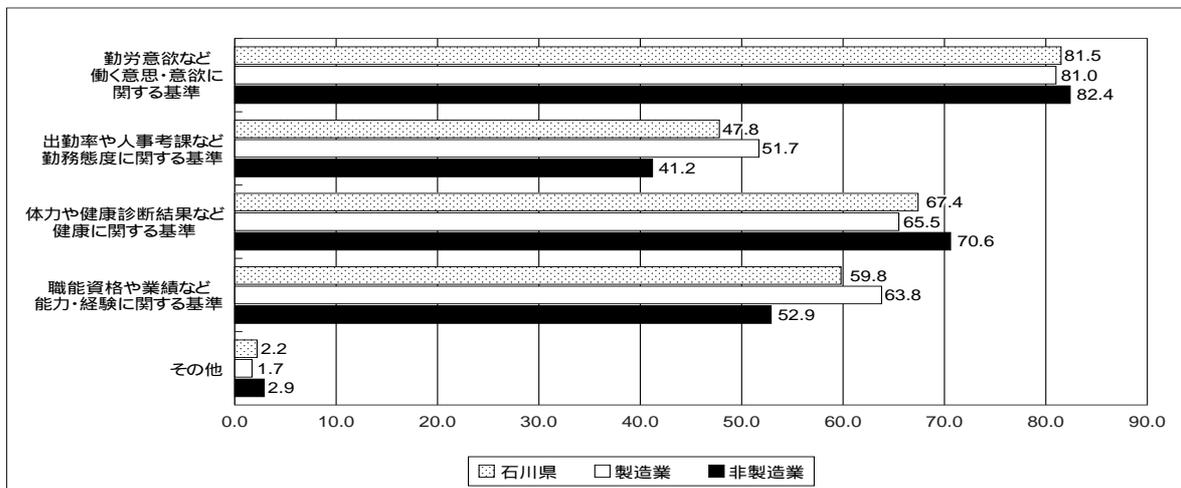
(5) 継続雇用制度導入に際しての高年齢者の具体的な基準

前問で、「制度の対象となる者の基準を設ける」との回答があった92事業所に、どのようなことを基準とするかという質問に対し、「勤労意欲など働く意思・意欲に関する基準」が81.5%、「体力や健康診断結果など健康に関する基準」が67.4%、「職能資格や業績など能力・経験に関する基準」が59.8%という回答となり、全国平均とほぼ一致する結果となった。

(図5-5)

図5-5 制度対象者の具体的な基準

(単位：%)



6. 新規学卒者採用状況

(1) 平成17年3月の新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用は、「充足数」で見ると90.3%であった。傾向としては、「大学卒」が過去3年間において年々減少しており、平成16年3月と比べると16.7ポイント下回っているという結果であった。(表6-1)

表6-1 新規学卒者の学卒別採用充足率 (単位：%)

区 分	平成15年3月卒	平成16年3月卒	平成17年3月卒
高 校 卒	94.3	92.0	93.9
専 門 学 校 卒	100.0	88.9	100.0
短大(高専含む)卒	91.7	88.5	96.9
大 学 卒	98.1	91.2	81.4
合 計	95.7	91.1	90.3

又、平成17年度3月卒新規学卒者の一人当たりの平均初任給総額(平成17年6月支給額)を学歴別職種別で見ると次のとおりとなる。(表6-2)

①高校卒

高校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が155,969円(加重平均153,352円)、事務系が150,062円(加重平均148,681円)。

②専門学校卒

専門学校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が169,369円(加重平均166,895円)、事務系が120,000円(加重平均120,000円)。

③短大(含高専)卒

短大(含高専)卒業者の初任給は、単純平均で技術系が176,900円(加重平均176,900円)、事務系が156,346円(加重平均157,630円)。

④大学卒

大学卒業者の初任給は、単純平均で技術系が187,396円(加重平均189,383円)、事務系が187,355円(加重平均192,229円)。

表6-2 新規学卒者の初任給(加重平均) (単位：円)

区 分	高校卒		専門学校卒		短大(含高専)卒		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国平均	153,065	149,159	164,106	161,099	168,303	163,590	189,128	187,589
石川県平均	153,352	148,681	166,895	120,000	176,900	157,630	189,383	192,229
製 造 業	153,374	147,748	165,169	—	167,250	156,752	187,827	183,725
非製造業	153,000	149,214	172,075	120,000	183,333	158,800	191,950	194,781

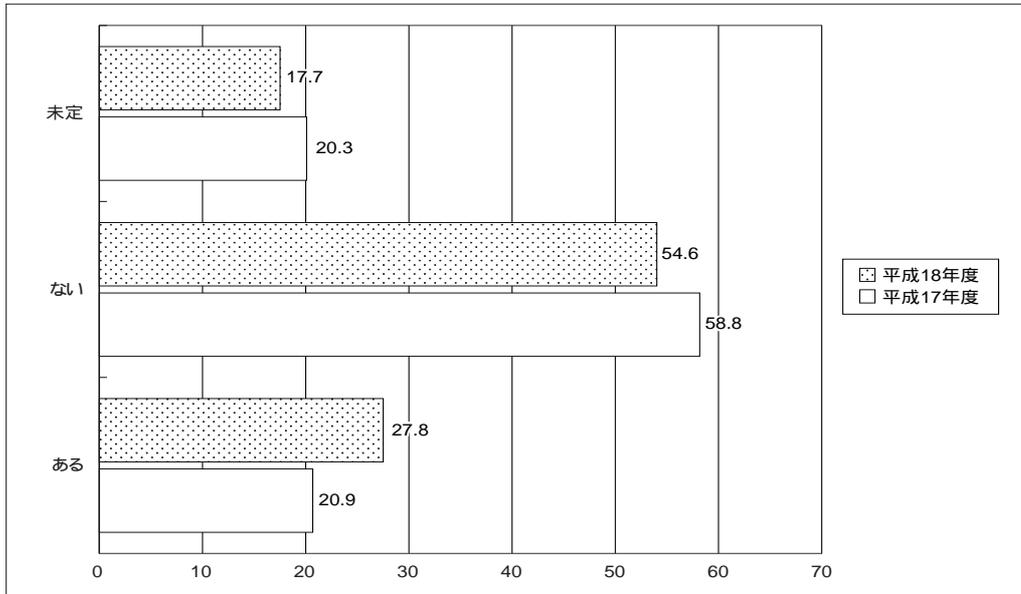
(注)単純平均は、各事業所毎の一人当たり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値。加重平均は、各事業所の一人当たり平均初任給額に採用した人数を乗じて得た数の総和を採用した人数の総和で除した数値。

(2) 平成18年3月の新規学卒者の採用計画

平成18年3月新規学卒者の採用計画について、「ある」が27.8%（88事業所）（昨年度20.9%）、「ない」が54.6%（173事業所）（昨年58.8%）、「未定」が17.7%（56事業所）（昨年20.3%）となり、「ある」との回答は昨年より6.9%増加している。（図6-1）

図6-1 新規学卒者の採用計画

（単位：％）



(3) 学卒ごとの採用予定人数

前問で、「ある」と回答のあった88事業所に、学歴別の採用予定人数についての質問に対し、総数では「高校卒」が172名、「専門学校卒」が22名、「短大（含高専）」が30名、「大学卒」が116名であった。（図6-2～図6-6）

図6-2 平成18年度新規学卒者の採用予定数

（単位：人）

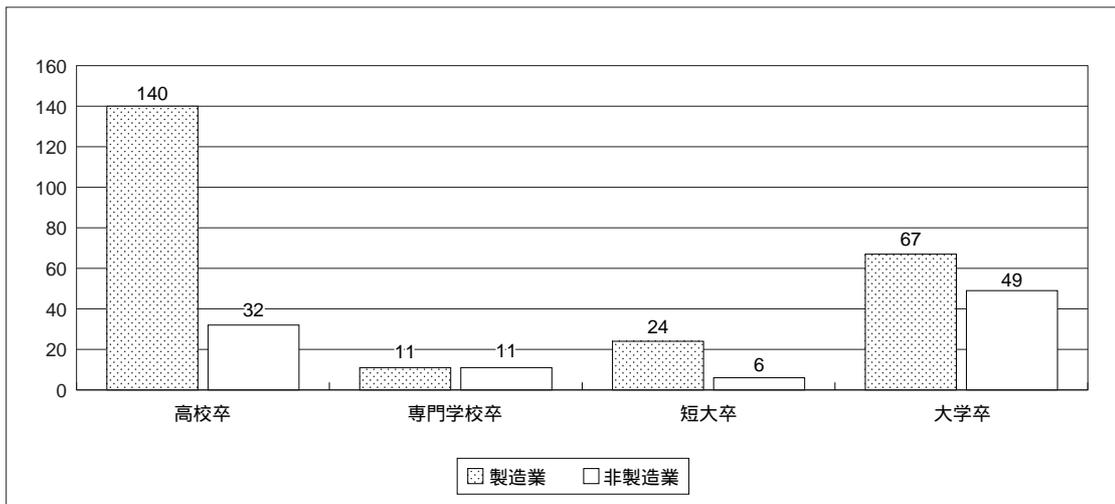


図 6-3 採用計画（高校卒）（単位：％）

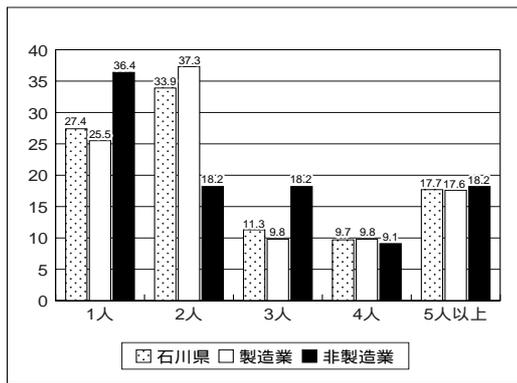


図 6-4 採用計画（専門学校卒）（単位：％）

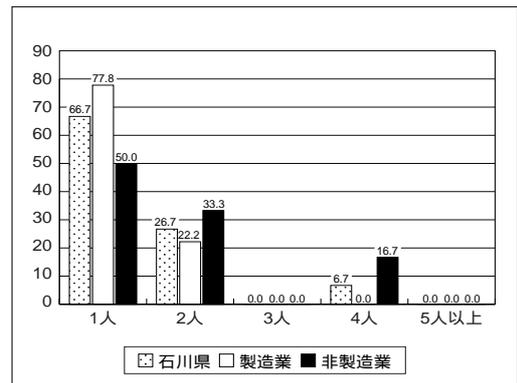


図 6-5 採用計画（短大（含高専））（単位：％）

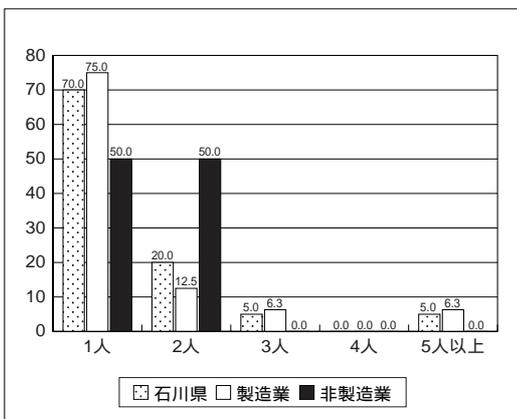
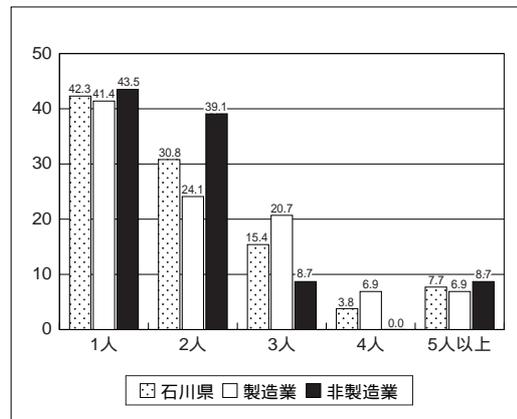


図 6-6 採用計画（大学卒）（単位：％）



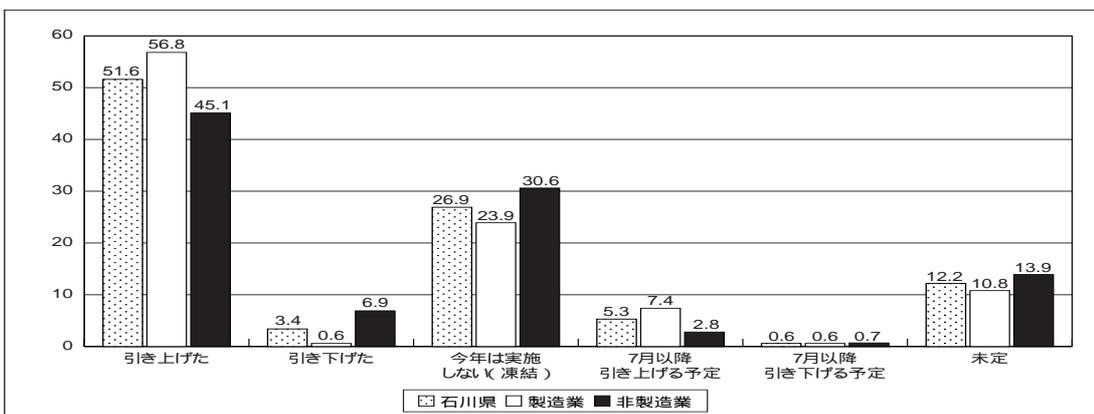
7. 賃金改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

平成 17 年 1 月 1 日から 7 月 1 日（調査時点）までに賃金改定状況を見ると、「引き上げた」（51.6％（165 事業所））、「7 月以降引き上げる予定」（5.3％（17 事業所））は合わせて 56.9％で昨年度より 10.2％増え、「引き下げた」（3.4％（11 事業所））、「7 月以降引き下げる予定」（0.6％（2 事業所））は合わせて 4.0％で昨年度より 2.6％減、「今年は実施しない（凍結）」（26.9％（86 事業所））で昨年度より 5.6％減であった。（図 7-1）

図 7-1 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（165 事業所）の賃金改定後の平均所定賃金及び平均昇給額は、251,605 円（引き上げ額 4,874 円、昇給率 1.98%）となっており（表 7-1）、「引き下げた」事業所（11 事業所）では 254,932 円（引下げ額 16,586 円、昇給率 -6.11%）であった。（表 7-2）

表 7-1 「引き上げた」事業所

規模等	事業所数	改定前(円)	改定後(円)	昇給額(円)	昇給率(%)
1 ～ 9 人	21	238,790	245,458	6,668	2.79
10 ～ 29 人	60	258,255	263,112	4,857	1.88
30 ～ 99 人	67	241,364	245,798	4,434	1.84
100 ～ 300 人	17	237,018	241,469	4,451	1.88
製造業	100	236,526	241,127	4,601	1.95
非製造業	65	262,431	267,724	5,293	2.02
石川県計	165	246,731	251,605	4,874	1.98

表 7-2 「引き下げた」事業所

規模等	事業所数	改定前(円)	改定後(円)	昇給額(円)	昇給率(%)
1 ～ 9 人	2	234,396	215,623	-18,773	-8.01
10 ～ 29 人	3	262,020	247,007	-15,013	-5.73
30 ～ 99 人	4	288,139	267,572	-20,567	-7.14
100 ～ 300 人	2	289,647	280,851	-8,796	-3.04
製造業	1	265,421	238,478	-26,943	-10.15
非製造業	10	272,128	256,578	-15,550	-5.71
石川県計	11	271,518	254,932	-16,586	-6.11



平成17年度中小企業労働事情実態調査ご協力のお願い

業種や企業規模、地域によって景況に大きな違いがみられるなか、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17年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成17年7月1日

調査締切：平成17年7月15日

記入についてのお願い

◇秘密の厳守 調査票に記入された事項については、個人企業と個人情報の秘密を厳守し、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致しません。

◇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、該当欄に数字等を記入して下さい。

◇問合せ先 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 組織振興課

〒920-8203 金沢市鞍月2-20 石川県地場産業振興センター新館5階

電話 076-267-7711

FAX 076-267-7720

貴事業所の概要についてご記入下さい。(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。)

Table with 4 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 list of 19 business types for selection.

設問1) 従業員数についてご記入下さい。

①平成17年7月1日現在の雇用形態別の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。

Table for employee counts by gender and status: 正社員, パートタイマー, 派遣, アルバイト・その他, 合計.

設問2) 労働組合の有無についてご記入下さい。

(どちらか1つに○)

1. ある 2. ない

[注]「パートタイマー」(パートタイム労働者)とは、1日の所定労働時間が貴事業所の常用労働者より短い者、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平成17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ご記入下さい。

Table for employee counts by age group and gender: 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.

[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を含みます。

- (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を受けている者

(右欄は回答事業所記入不要)

Input fields for codes: 23 (都道府県コード), (事業所コード), (地域コード)

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さ | 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 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16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平成16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。

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
(前年からの繰越分は除く)

④個々の従業員の事情に配慮して、従業員の労働時間や休暇について次のようなことを行っていますか。(それぞれどちらかに○)

1. 1日の所定労働時間の短縮	1. 行っている	2. 行っていない
2. 週または月の所定労働時間の短縮	1. 行っている	2. 行っていない
3. 週または月の所定労働日数の短縮	1. 行っている	2. 行っていない
4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1. 行っている	2. 行っていない
5. フレックスタイムによる勤務	1. 行っている	2. 行っていない
6. 時間外労働(残業・休日出勤)の免除	1. 行っている	2. 行っていない
7. 毎週・毎月のノー残業デーの設定	1. 行っている	2. 行っていない
8. 半日休暇の付与	1. 行っている	2. 行っていない
9. 有給休暇の計画的付与	1. 行っている	2. 行っていない
10. 有給休暇の取得勧奨	1. 行っている	2. 行っていない
11. 子の看護休暇の付与	1. 行っている	2. 行っていない
12. 家族の介護休暇の付与	1. 行っている	2. 行っていない
13. 教育訓練・研修休暇の付与	1. 行っている	2. 行っていない

設問 5) パートタイマー労働者の活用状況等についてお答え下さい。

[注] 以下の「設問①～⑧」については、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答え下さい。「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が一般従業員より短い者、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。

①パートタイム労働者の1日の所定労働時間は何時間の人が最も多いですか。(1つに○)

1. 2時間未満 2. 2時間以上3時間未満 3. 3時間以上4時間未満 4. 4時間以上5時間未満
5. 5時間以上6時間未満 6. 6時間以上7時間未満 7. 7時間以上8時間未満 8. 8時間

②パートタイム労働者の1週間の勤務日数はどのくらいの人が最も多いですか。(1つに○)

1. 1日 2. 2日 3. 3日 4. 4日 5. 5日以上

設問 7) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成 17 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 17 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17年3月卒)	採用した人数 (平成17年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)	平成15年4月に 採用した人数 (平成15年3月卒)	平成16年4月に 採用した人数 (平成16年3月卒)	学 卒	採用予定人数 (平成17年3月卒)	採用した人数 (平成17年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)	平成15年4月に 採用した人数 (平成15年3月卒)	平成16年4月に 採用した人数 (平成16年3月卒)
高 校 卒	技術系					(短大 高専)	技術系				
	事務系						事務系				
専 門 学 校 卒	技術系					大 学 卒	技術系				
	事務系						事務系				

- [注] 1. 平成17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 18 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

※1. に○をした事業所は③へ

③学卒ごとの採用予定人数を記入して下さい。

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. 2. 3. に○をした事業所は②へ

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。記入に当たっては下記を参考にしてください。プラス・マイナスの記号は不要です。

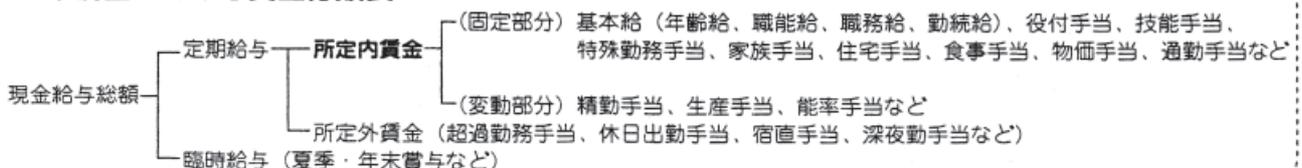
「改定前の平均所定内賃金 (A)」「改定後の平均所定内賃金 (B)」「平均引上げ・引き下げ額 (C)」の関係は下記の通りです。

- ・「1. 引き上げた」事業所は、(B) - (A) = (C)（「平均引上げ・引き下げ額 (C)」）はプラス額になります。
- ・「2. 引き下げた」事業所は、(B) - (A) = (C)（「平均引上げ・引き下げ額 (C)」）はマイナス額になります。
- ・「3. 今年度は実施しない（凍結）」事業所は、(B) - (A) = (C) が同額になりますので、「平均引上げ・引下げ額 (C)」は「0」となります。

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) = (B) - (A)
<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円

- [注] 1. 対象者総数は、賃金改定対象者で、賃金の改定前、改定後とも在職している者です。（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、下表を参考にしてください。（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。

