

# は し が き

我が国経済は、ゼロ金利政策が解除され、戦後最大の景気拡大期間である「いざなぎ景気」を上回る拡大期間が続き、景気は緩やかに回復していると言われるものの、地域経済や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、原油価格や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おり、景気回復を実感できる状況には至っておりません。

このような情勢の中、労働環境は、団塊の世代が大量に退職を迎える 2007 年問題、高年齢者の継続雇用問題、ニートに代表されるような若年齢者の雇用問題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、高年齢者の継続雇用、団塊の世代の退職が与える影響、従業員の雇用状況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方々にお役に立てれば幸いです。

平成 19 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. パートタイマー労働者の活用状況	12
5. 高年齢者の継続雇用について	15
6. 団塊の世代の退職が経営に与える影響について	19
7. 従業員の雇用状況について	22
8. 新規学卒者採用状況	23
9. 賃金改定状況	25
調 査 票	27

# 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18年7月1日現在

## 6. 調査実施期間

平成18年7月1日より7月10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18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 258 票（32.2%）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		258	60	99	82	17
製造業計		135	24	47	49	15
食料品		18	5	2	10	1
繊維・同製品		16	4	6	6	—
木材・木製品		10	1	7	2	—
出版・印刷・同関連		12	3	7	1	1
窯業・土石		7	3	2	2	—
化学工業		2	—	—	1	1
金属・同製品		34	5	13	12	4
機械器具		21	—	5	10	6
その他		15	3	5	5	2
非製造業計		123	36	52	33	2
情報通信業		6	1	3	2	—
運輸業		11	2	3	6	—
建設業		25	9	8	8	—
卸売業		31	7	13	10	1
小売業		20	8	9	3	—
サービス業		30	9	16	4	1

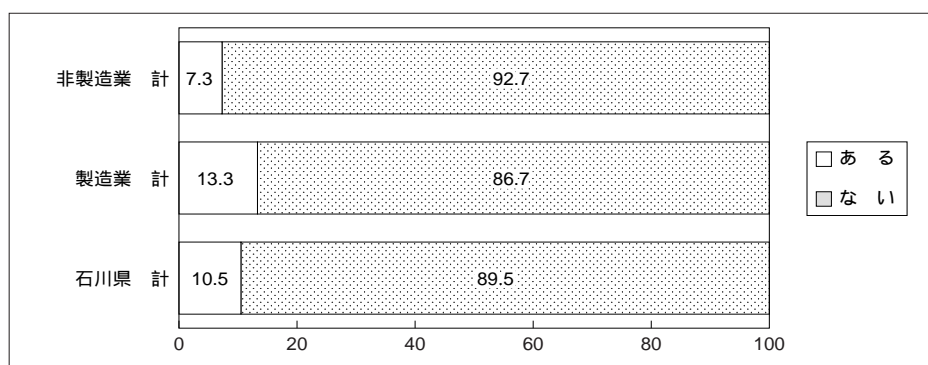
#### (2) 労働組合の有無

労働組合の組織状況は 27 事業所で 10.5%の結成率であった。（図 1-1）

製造業では 18 事業所の 13.3%、非製造業では 9 事業所の 7.3%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 89.5%の企業が労働組合を結成していない状況である。

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、「機械器具」の23.8%が最も多く、次いで「繊維・同製品」の18.8%となっている。非製造業では「運輸業」の18.2%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	13.3(18)	86.7
食 料 品	5.6	94.4
繊 維 ・ 同 製 品	18.8	81.3
木 材 ・ 木 製 品	10.0	90.0
出版・印刷・同関連	－	100.0
窯 業 ・ 土 石	14.3	85.7
化 学 工 業	－	100.0
金 属 ・ 同 製 品	14.7	85.3
機 械 器 具	23.8	76.2
そ の 他 製 造	13.3	86.7
非 製 造 業 小 計	7.3(9)	92.7
情 報 通 信 業	－	100.0
運 輸 業	18.2	81.8
建 設 業	4.0	96.0
卸 売 業	6.5	93.5
小 売 業	5.0	95.0
サ ー ビ ス 業	10.0	90.0
全 国	8.1	91.9

### （３）常用労働者の構成

常用労働者数は総数8,758人で、性別内訳は男性6,084人（69.5%）、女性2,674人（30.5%）となっている。

表1-3 常用労働者数

（単位：人、（ ）内は％）

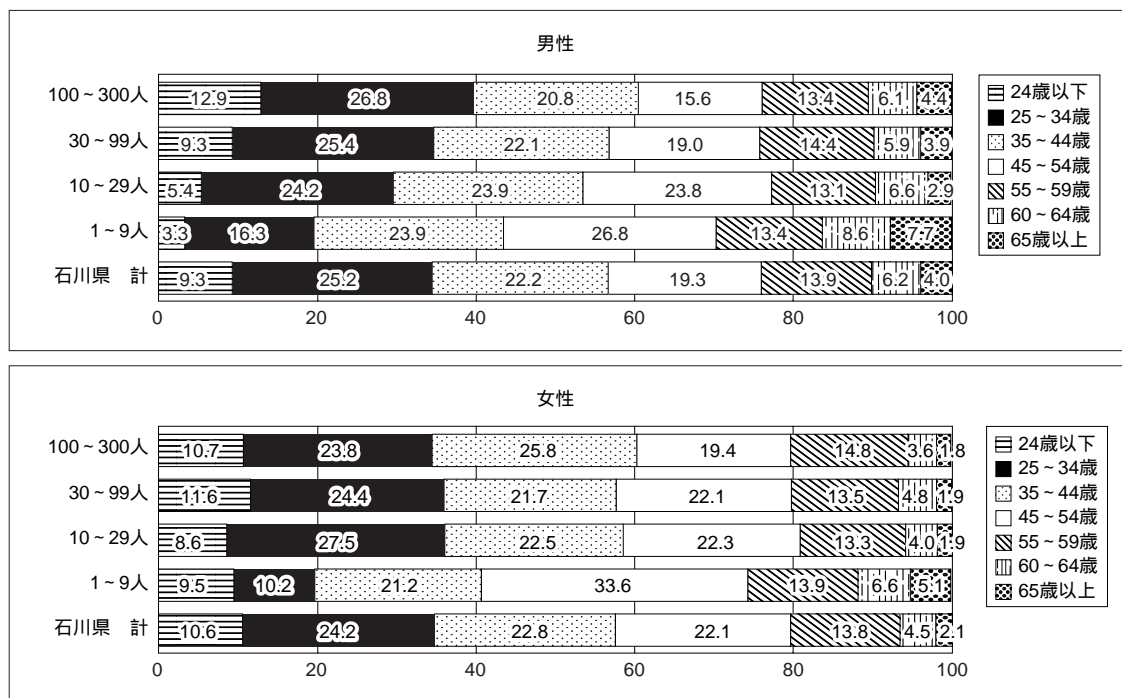
業種	男 性	女 性
業 種 計	6,084 人 (69.5%)	2,674 人 (30.5%)
製 造 業 計	3,961 人 (69.8%)	1,714 人 (30.2%)
非 製 造 業 計	2,123 人 (68.9%)	960 人 (31.1%)

常用労働者の年齢別構成をみると、「25～34歳」の24.9%が最も多くなっている。また、60歳以上の高年齢層は9.0%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

従業員における男女別の構成比を見てみると、男性 6,318 人 (68.6%) 女性 2,895 人 (31.4%) 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：％)

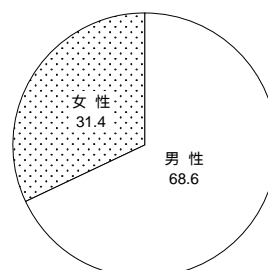
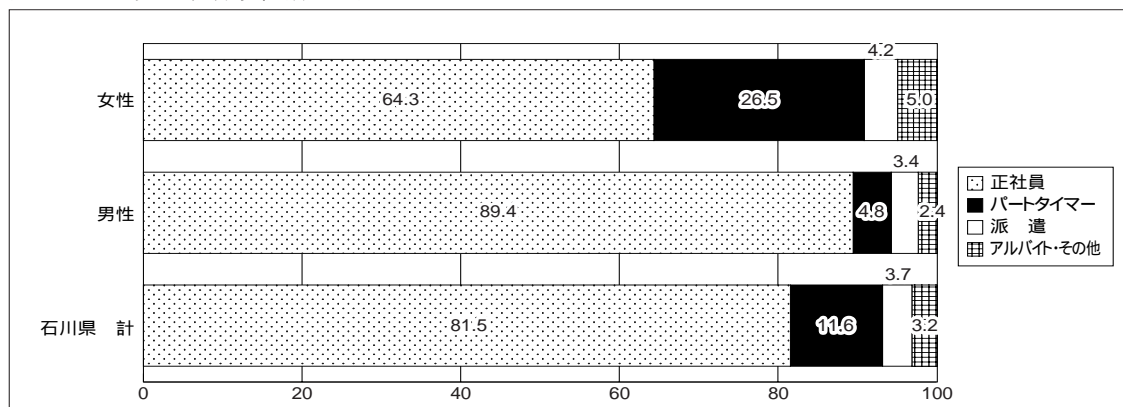


図 1-4 男女別従業員構成比率

(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」39.1%（42.8%）、「変わらない」35.7%（42.2%）、「良い」25.2%（15.0%）の順となっており、（ ）内の昨年度調査の数字と比較すると、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「良い」としたところは21.7%、又、「100～300人」の規模では58.8%と大きくなるにつれ「良い」とした事業所が多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30%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、運輸業においては「悪い」とする事業所が8割もあり、業種によっては業況悪化の深刻さは変わらない。

図2-1 経営状況（年度別推移）

（単位：％）

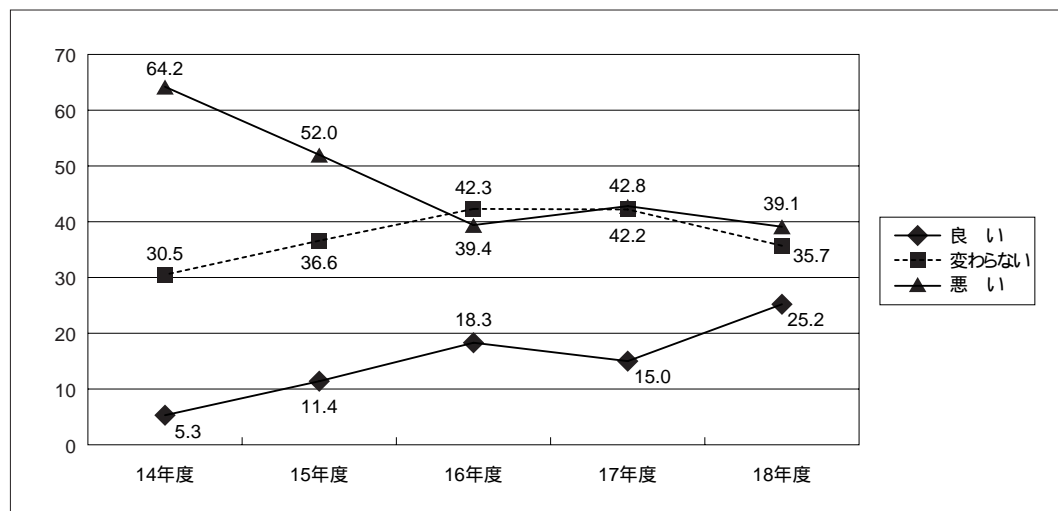
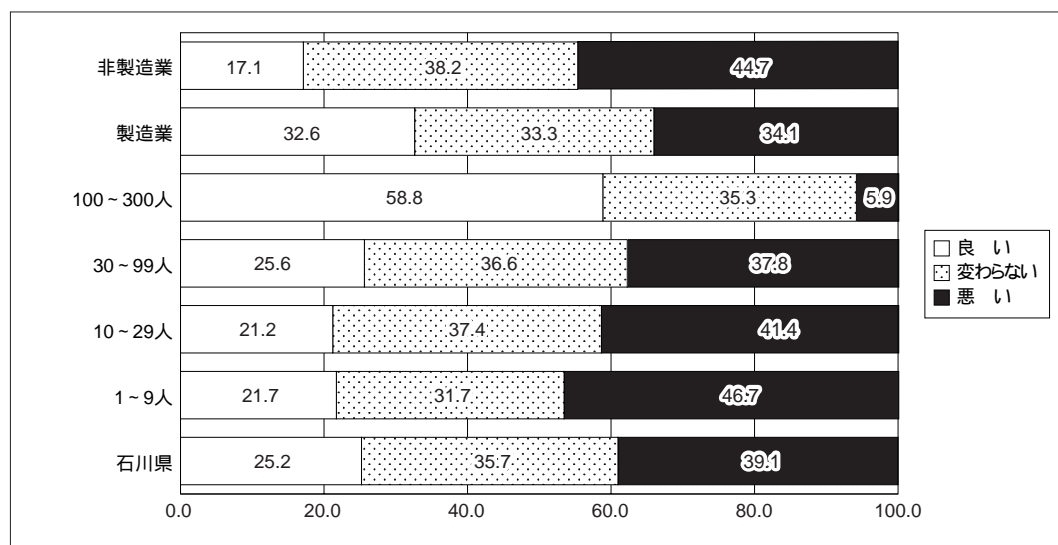


図2-2 経営状況（規模別等）

（単位：％）

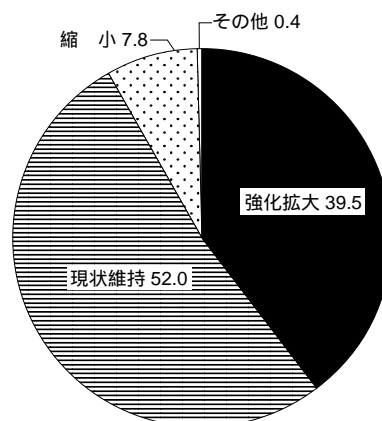


## (2) 主要事業の今後の方針

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52.0%、「強化拡大」39.5%、「縮小」7.8%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：％）

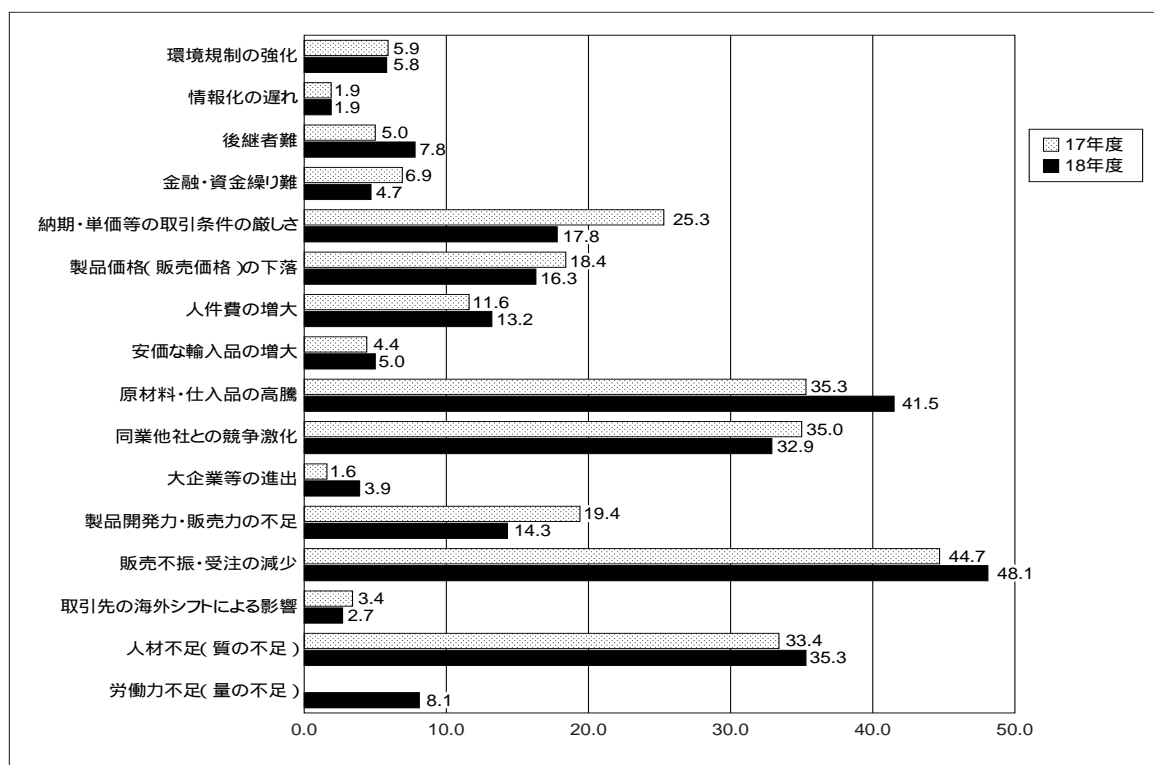


## (3) 経営上のあい路（複数回答）

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、今年度も「販売不振・受注の減少」（48.1%）、「原材料・仕入品の高騰」（41.5%）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いる。又、今年度は、項目に「労働力不足（量の不足）」を追加したが、8.1%に止まった。（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54.1%、「販売不振・受注の減少」43.7%、「人材不足（質の不足）」37.8%、が多く、非製造業では、「販売不振・受注の減少」52.8%、「同業他社との競争激化」44.7%、「人材不足（質の不足）」32.5%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	48.1	原材料・仕入品の高騰	41.5	人材不足（質の不足）	35.3
製 造 業 計		原材料・仕入品の高騰	54.1	販売不振・受注の減少	43.7	人材不足（質の不足）	37.8
食 料 品		販売不振・受注の減少	61.1	製品開発力・販売力不足、原材料・仕入品の高騰	44.4	人材不足（質の不足）	33.3
織 維 ・ 同 製 品		販売不振・受注の減少、 原材料・仕入品の高騰	50.0	人材不足（質の不足）	37.5	製品価格（販売価格） の下落	31.3
木 材 ・ 木 製 品		販売不振・受注の減少	70.0	原材料・仕入品の高騰、 製品価格（販売価格） の下落	40.0	同業他社との競争激 化、納期・単価等の取 引条件の厳しさ	30.0
出版・印刷・ 同関連		販売不振・受注の減少	58.3	人材不足（質の不足）、 人件費の増大、製品価 格（販売価格）の下落、 納期・単価等の取引条 件の厳しさ	33.3	同業他社との競争激化	16.7
窯 業 ・ 土 石		販売不振・受注の減少、 原材料・仕入品の高騰	71.4	人材不足（質の不足）	42.9	同業他社との競争激化	28.6
化 学 工 業		人材不足（質の不足）、製品開発力・販売力の不足、原材料・仕入品の高騰、人件費 の増大、納期・単価等の取引条件の厳しさ					50.0
金属・同製品		原材料・仕入品の高騰	73.5	人材不足（質の不足）	44.1	納期・単価等の取引条 件の厳しさ	38.2
機 械 器 具		人材不足（質の不足）、 原材料・仕入品の高騰	47.6	製品開発力・販売力の 不足、同業他社との競 争の激化、納期・単価 等の取引条件の厳しさ	28.6	労働力不足（量の不 足）、人件費の増大	23.8
そ の 他		原材料・仕入品の高騰	73.3	販売不振・受注の減少	60.0	人材不足（質の不足）	33.3
非 製 造 業 計		販売不振・受注の減少	52.8	同業他社との競争激化	44.7	人材不足（質の不足）	32.5
情 報 通 信 業		人材不足（質の不足）	83.3	製品開発力・販売力の 不足、同業他社との競 争激化、人件費の増大、 製品価格（販売価格） の下落	33.3	労働力不足（量の不 足）、販売不振・受注 の減少、金融・資金繰 り難	16.7
運 輸 業		原材料・仕入品の高騰	72.7	環境規制の強化	45.5	同業他社との競争激化	36.4
建 設 業		販売不振・受注の減少	76.0	同業他社との競争激化	52.0	人材不足（質の不足）、 製品価格（販売価格） の下落	20.0
卸 売 業		販売不振・受注の減少	64.5	原材料・仕入品の高騰	32.3	同業他社との競争激化	29.0
小 売 業		人材不足、販売不振・ 受注の減少	40.0	同業他社との競争激化	35.0	原材料・仕入品の高騰	30.0
サービス業		同業他社との競争激化	66.7	販売不振・受注の減少	46.7	人材不足（質の不足）	40.0
全 国 計		販売不振・受注の減少	47.8	同業他社との競争激化	39.5	原材料・仕入品の高騰	35.9

#### (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」(28.7%)、「製品の品質・精度の高さ」(27.1%)が1・2位を占めた。

一方、「情報の収集・分析力」(4.3%)、「製品(商品)・サービスの価格競争力」(4.3%)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、[100～300人](35.3%)、[30～99人](34.1%)が1・2位を占め、昨年度調査とは正反対の結果となった。「製品・サービスの独自性」では[100～300人](58.8%)が1位、「製品・サービスの独自性」では[10～29人](28.3%)が1位、「商品・サービスの質の高さ」では[1～9人](26.7%)が1位、「生産技術・生産管理能力」では[30～99人](24.4%)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：%)

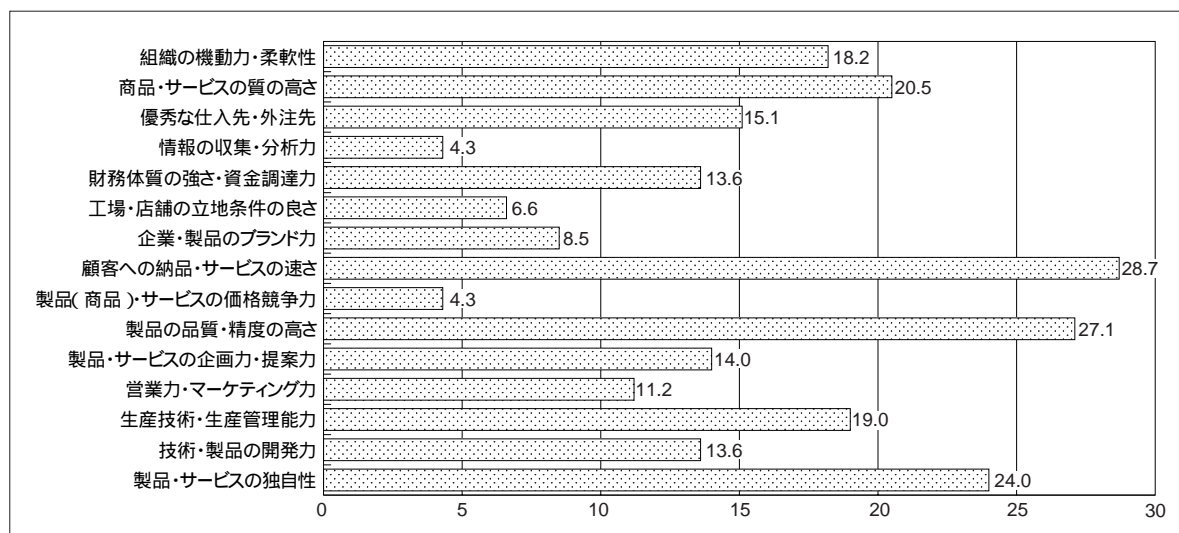
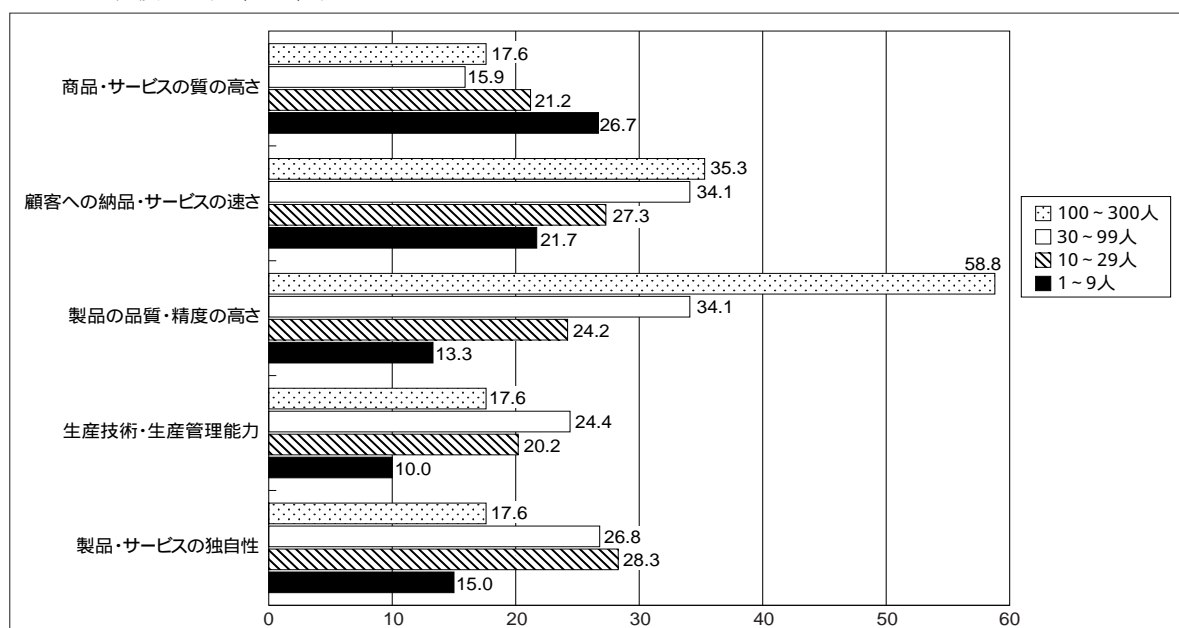


図2-6 規模別(上位5位)

(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 51.4%と最も多く、40 時間以下の事業所が全体の 90.0%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、「運輸業」（27.3%）、「サービス業」（13.3%）、「卸売業」（12.9%）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（6.7%）。（図 3-2） また、週 40 時間を達成できていない 9.0%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：％）

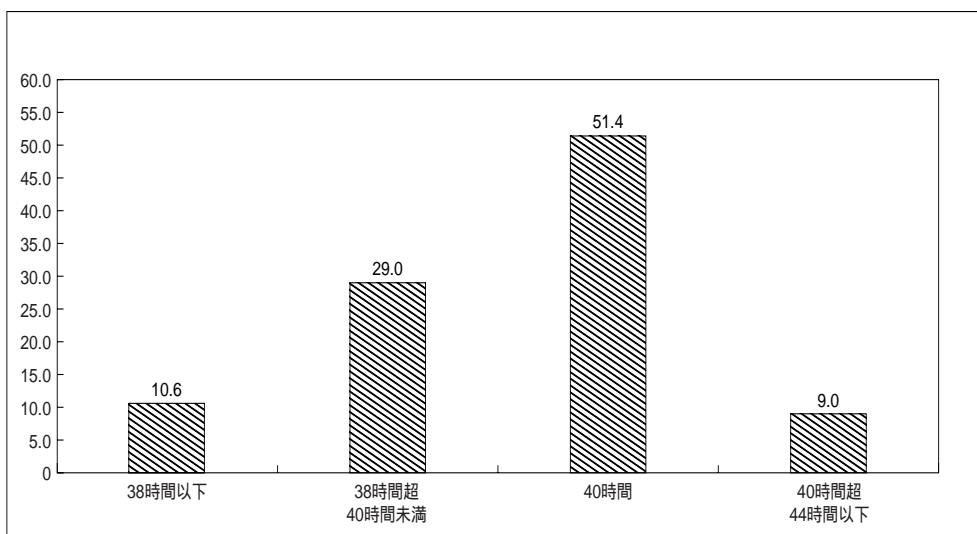
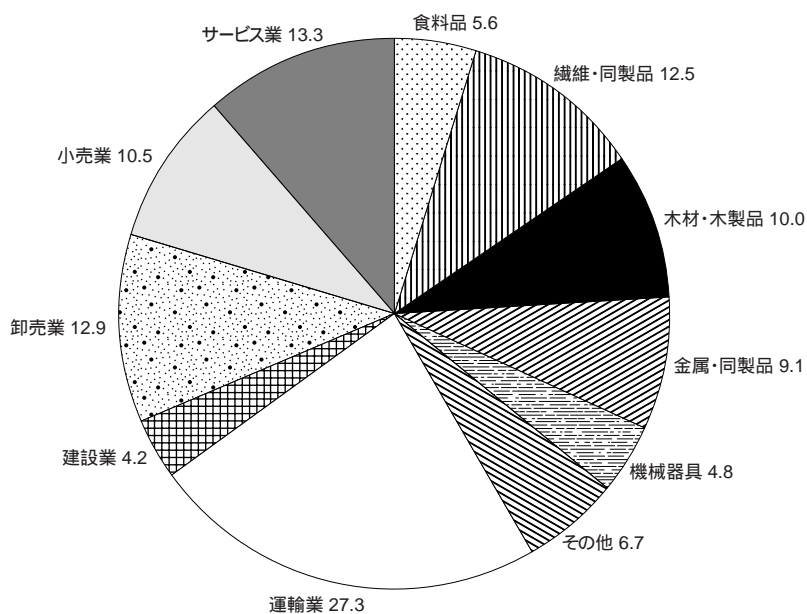


図 3-2 40 時間超（業種別）

（単位：％）



## (2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、23.6%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50.0%、〔100～300人〕で5.9%）

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10.8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
石川県計	23.6	30.7	18.5	15.7	11.4	—
1～9人	50.0	25.0	11.7	8.3	5.0	—
10～29人	19.4	32.7	21.4	16.3	10.2	—
30～99人	12.7	36.7	19.0	21.5	10.1	—
100～300人	5.9	11.8	23.5	11.8	47.1	—
製造業計	21.6	28.4	15.7	20.9	13.4	—
非製造業計	25.8	33.3	21.7	10.0	9.2	—
全国計	28.9	26.5	20.5	13.6	9.8	0.7

## (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49.6%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75.0%）。平均付与日数は14.54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
石川県計	13.6	20.2	49.6	15.7	0.8
1～9人	24.5	37.7	20.8	13.2	3.8
10～29人	15.5	20.6	44.3	19.6	—
30～99人	5.3	10.5	71.1	13.2	—
100～300人	6.3	6.3	75.0	12.5	—
製造業計	10.0	18.5	60.0	11.5	—
非製造業計	17.9	22.3	37.5	20.5	1.8
全国計	8.9	25.0	47.1	18.6	0.4

年次有給休暇の取得日数を見ると、「5～10日未満」（38.4%）、「1～5日未満」（32.6%）が1,2位を占め、（図3-3）1人当たりの平均取得日数は5.62日であった。

業種別で見ると、製造業では「5～10日未満」（44.6%）、「1～5日未満」（28.5%）、平均取得日数は6.20日。非製造業では「1～5日未満」（37.5%）「5～10日未満」（31.3%）、平均取得日数は4.95日となり、順位が逆転する結果であった。（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」（27.3%）が最も

高く(図 3-5)、平均取得率は 38.65%。全国平均(47.51%)から見ても 10%近く低い結果となった。

図 3-3 年次有給休暇の取得日数

(単位：%)

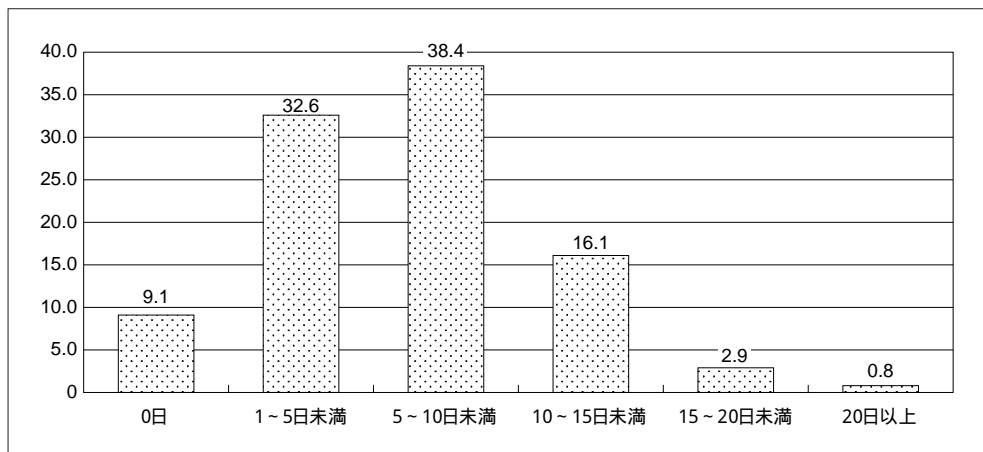


図 3-4 業種別の年次有給休暇取得日数

(単位：%)

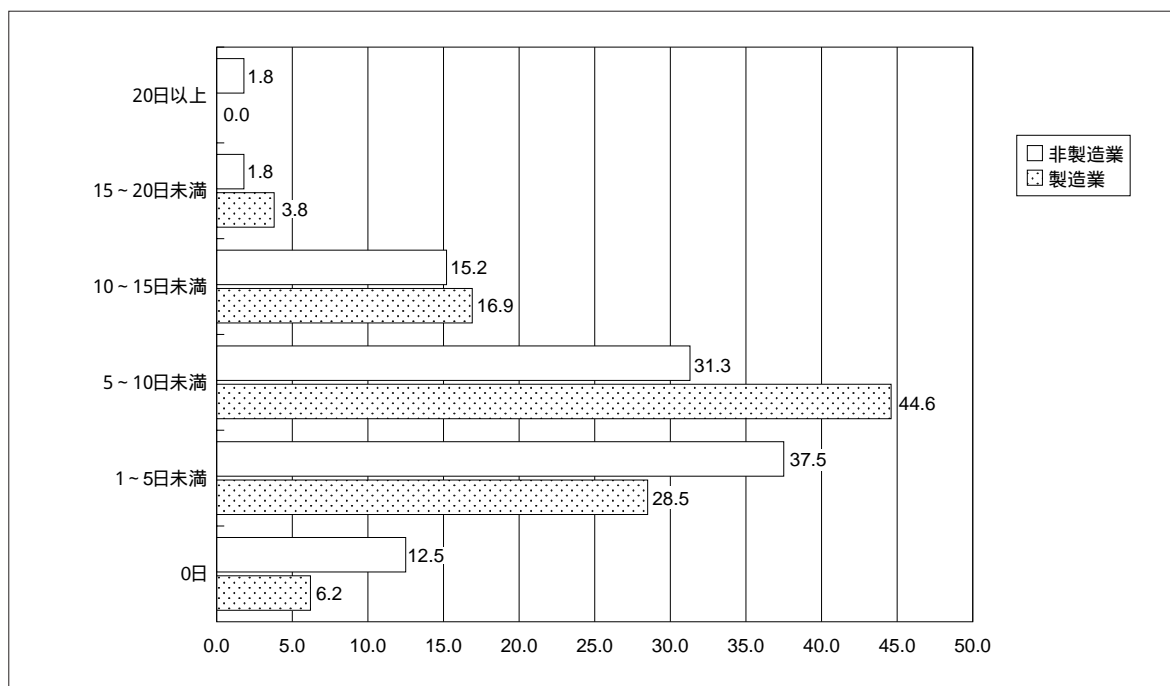
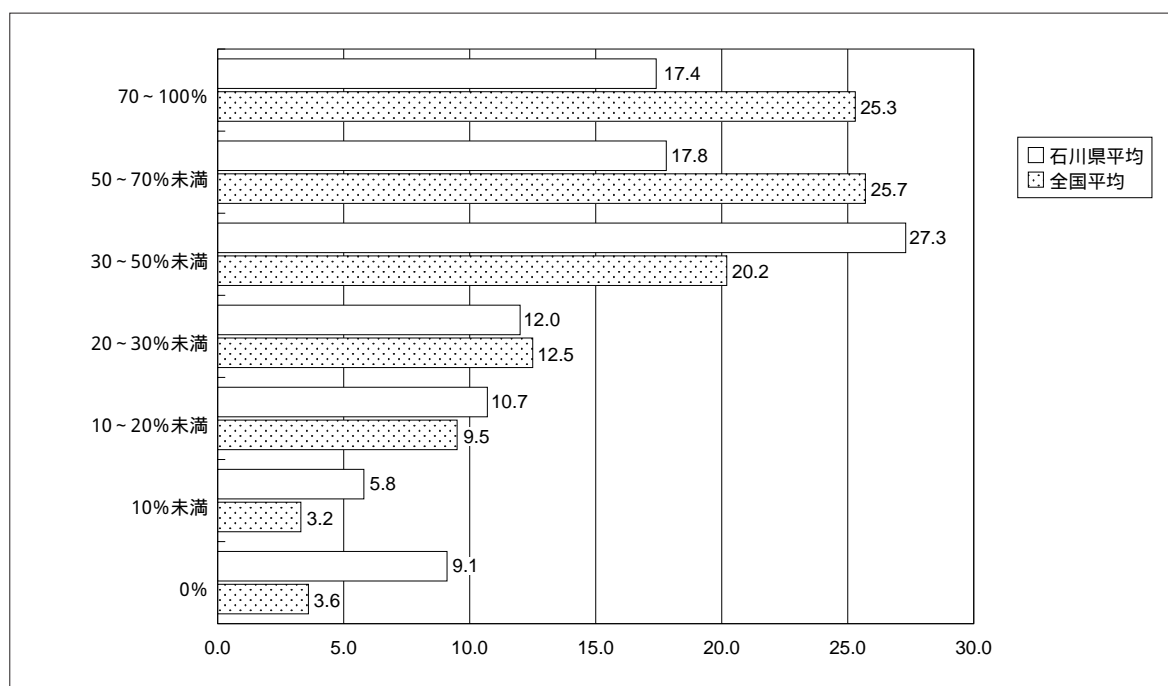


図 3-5 年次有給休暇の取得率

(単位：％)



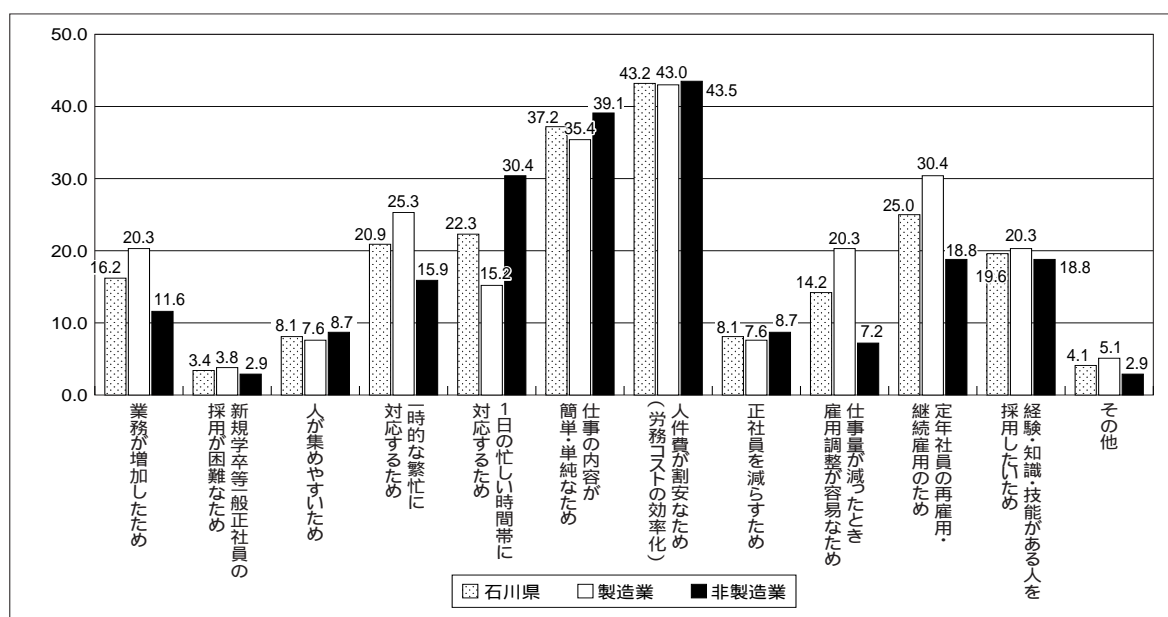
#### 4. パートタイマー労働者の活用状況

##### (1) 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、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」43.2%、「仕事の内容が簡単・単純なため」37.2%、「定年社員の再雇用・継続雇用のため」25.0%となっている。（図 4-1）

図 4-1 パートタイム労働者の活用理由（複数回答）

(単位：％)

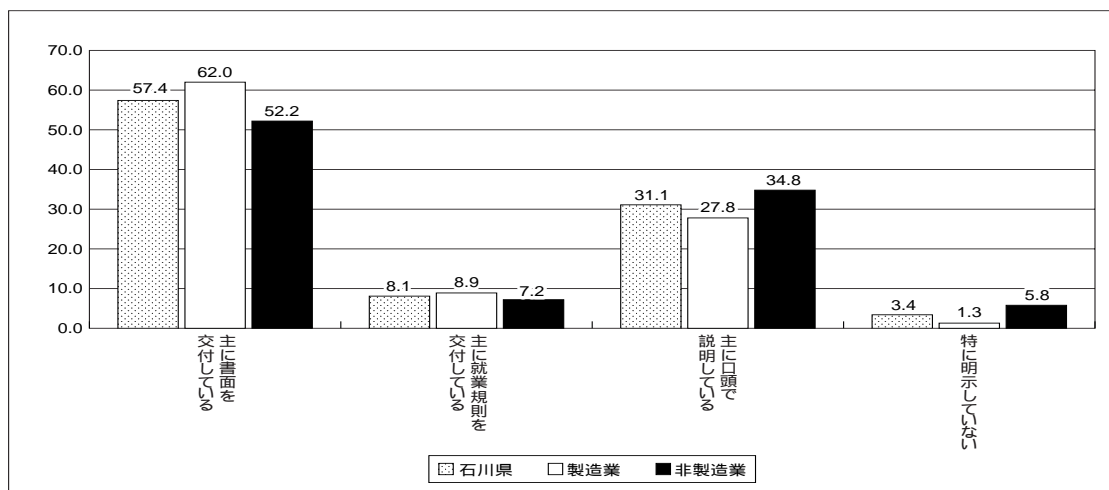


## (2) パートタイム労働者を採用する際の労働条件の明示について

パートタイム労働者を採用する際の労働条件の明示をどの様に行っているかについては、「主に書面を交付している」が57.4%と最も多く、次いで「主に口頭で説明している」が31.1%であった。しかし、労働条件は書面で明示することが義務付けられており(労働基準法第15条、施行規則第5条)、「主に口頭で説明している」及び「特に明示していない」事業所においては、早急な改善が望まれる。

図 4-2 パートタイム労働者を採用する際の労働条件の明示

(単位：%)



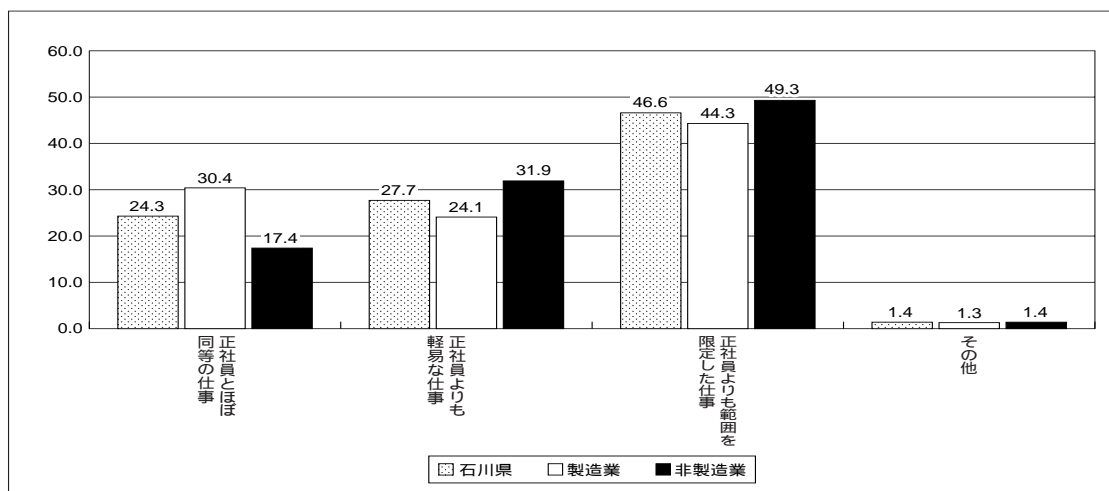
## (3) パートタイム労働者の主な仕事について

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」46.6%が1位、「正社員よりも軽易な仕事」27.7%が2位「正社員とほぼ同等の仕事」24.3%が3位、という結果であった。(図4-3)

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、「正社員とほぼ同等の仕事」が30.4%で2位「正社員よりも軽易な仕事」が24.1%で3位となる。

図 4-3 パートタイム労働者の主な仕事

(単位：%)

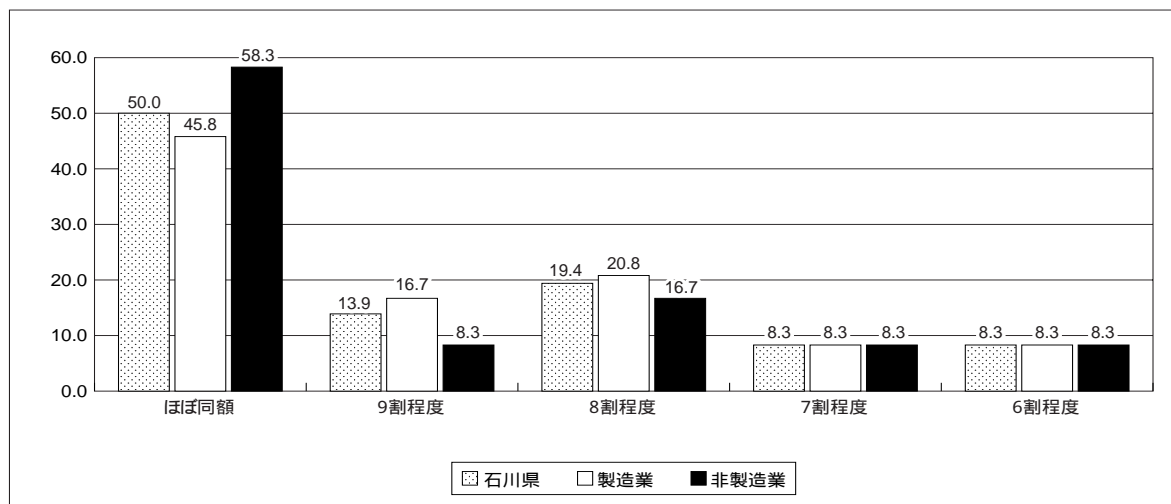


#### (4) パートタイム労働者の賃金水準と正社員 1 時間当たりの賃金の比較

前問で、「正社員とほぼ同等の仕事」と回答した事業所（36 事業所）に対して、賃金水準についての回答として、「ほぼ同額」が 50.0%と最も多く、「8 割程度」19.4%、「9 割程度」13.9%という回答が続く結果であった。

図 4-4 パートタイム労働者の賃金水準と正社員 1 時間当たりの賃金の比較

(単位：%)

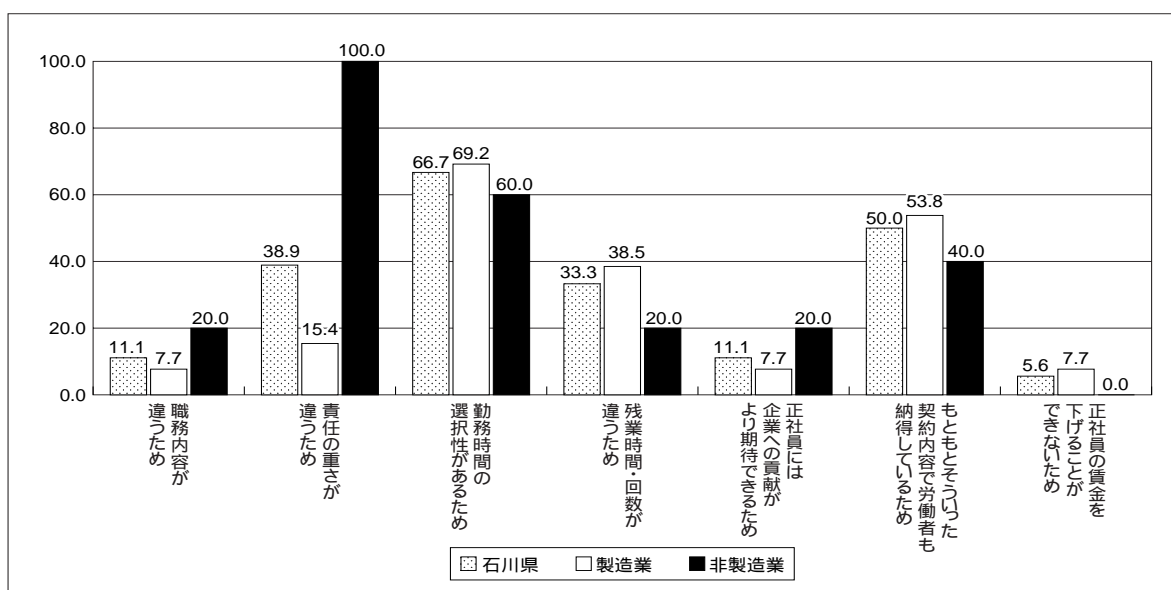


#### (5) 正社員と比較して賃金水準が異なる理由について（複数回答）

「正社員とほぼ同等の仕事」で、「賃金水準が異なる」という回答の理由としては、「勤務時間の選択性があるため」が 66.7%と最も多く、「もともとそういった契約内容で労働者も納得しているため」50.0%、「責任の重さが違う」38.9%、「残業時間・回数が違うため」33.3%という順で多い回答であった。

図 4-5 正社員と比較して賃金水準が異なる理由

(単位：%)



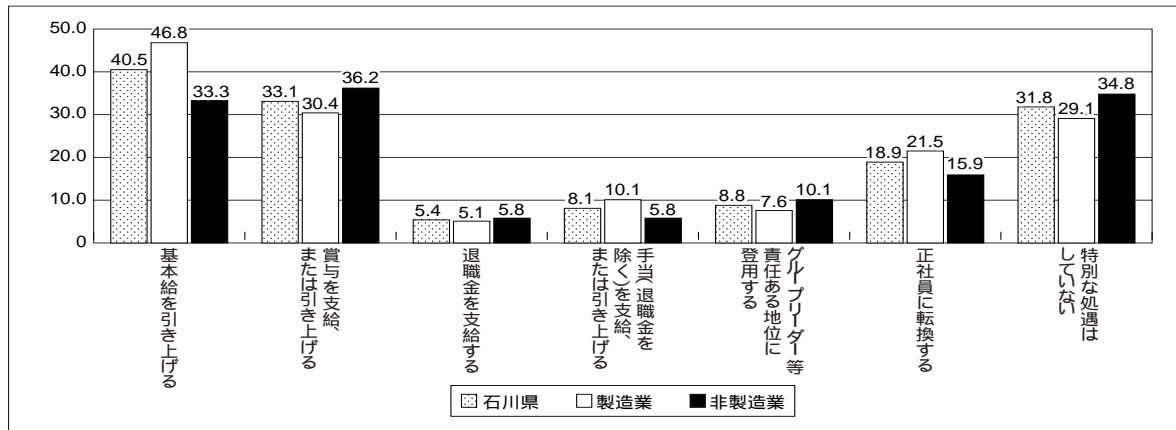


## (6) パートタイム労働者の処遇について（複数回答）

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40.5%で1位、「賞与を支給、または引き上げる」が33.1%で2位と金銭的な処遇が上位を占めたが、一方で「特別な処遇はしていない」が31.8%で3位という結果であった。（図4-6）

図4-6 パートタイム労働者の処遇

（単位：％）



## 5. 高齢者の継続雇用について

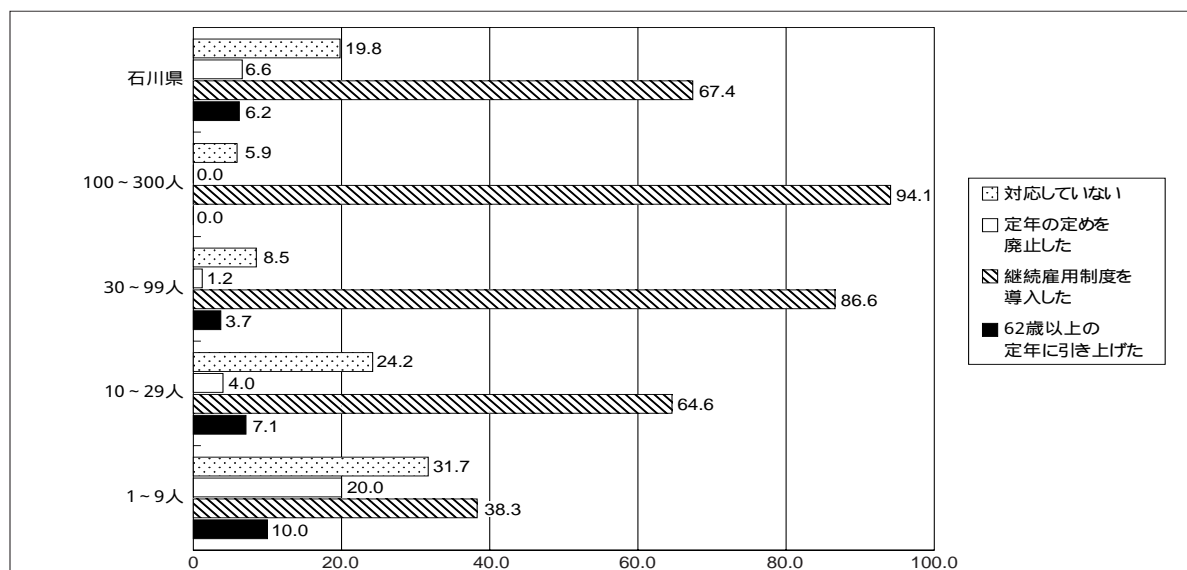
### (1) 高齢者雇用確保措置への対応状況

平成18年4月の高齢者雇用安定法の改正に伴い、高齢者雇用確保措置に対応した事業所は、207事業所（80.2%）であり、その対応策として、「継続雇用制度を導入した」が67.4%と最も多く、「定年の定めを廃止した」が6.6%、「62歳以上の定年に引き上げた」が6.2%という順位であった。

また、規模別では、従業員が少ない事業所ほど「対応していない」という回答が多く、「1～9人」31.7%、「100～300人」5.9%であった。（図5-1）

図5-1 制度の認知について

（単位：％）

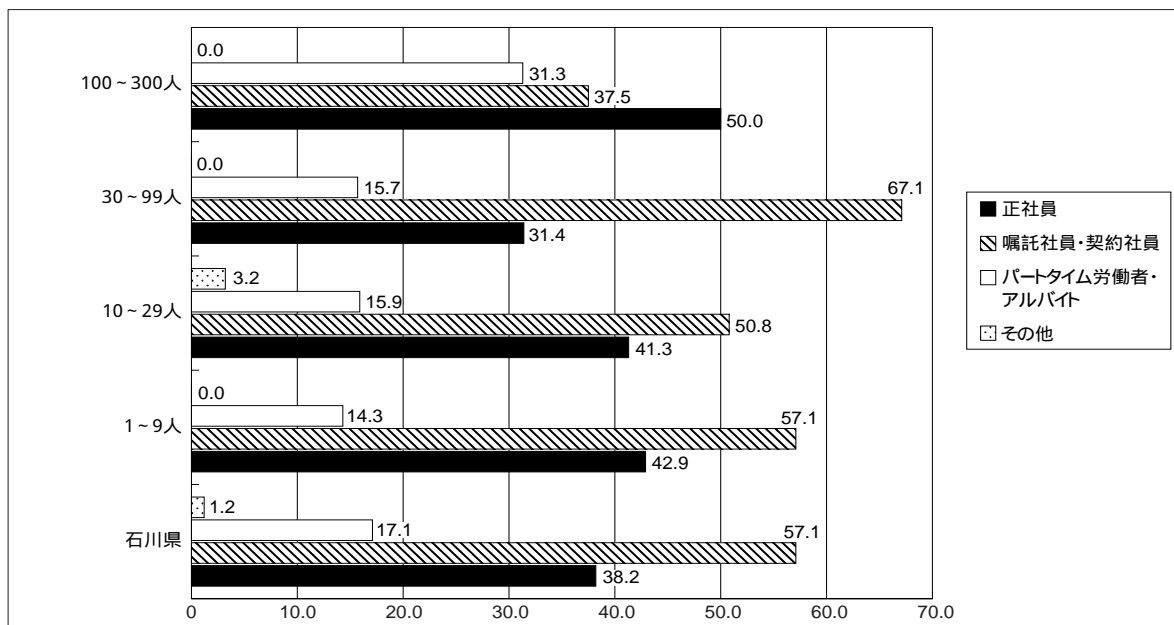


(2) 継続雇用制度対象者の身分について（複数回答）

継続雇用制度の対象者の身分については、「嘱託社員・契約社員」が57.1%、「正社員」が38.2%、「パートタイム労働者・アルバイト」が17.1%という順位であった。（図5-2）

図5-2 制度対象者の身分について

（単位：％）

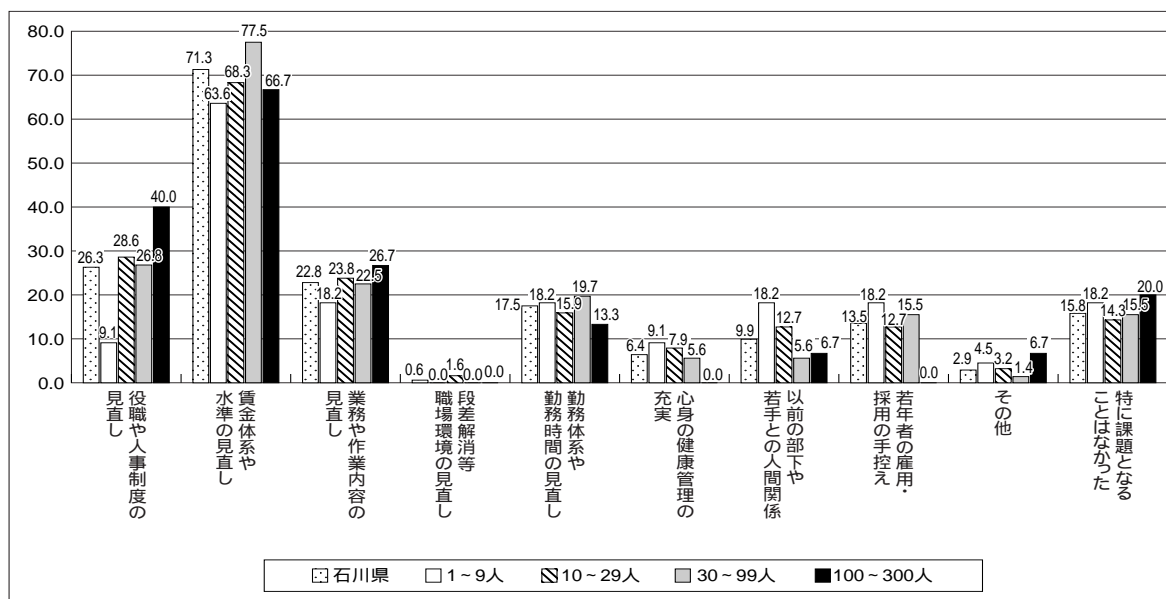


(3) 継続雇用制度導入に当たっての課題について

継続雇用制度導入に当たっての課題としては、「賃金体系や水準の見直し」71.3%、「役職や人事制度の見直し」26.1%、「業務や作業内容の見直し」22.8%が多い回答であった。一方で、「特に課題となることはなかった」が15.8%という回答であった。（図5-3）

図5-3 継続雇用制度導入に当たっての課題

（単位：％）



#### （４）継続雇用制度対象者の労働条件の変化について

##### ①賃金

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、賃金については、「個人による」が43.1%、「一律下がる」が40.7%、「変わらない」が16.7%という回答であった。規模別では、「個人による」が従業員が多くなれば高くなり、「変わらない」が減った。（図5-4①）

また、「一律に下がる」と回答した事業所（70事業所）に対し、対象者の賃金（基本給）は、労働時間・日数が変わらない場合、定年時と比較して、どのくらい減少するかという問いに対し、「30%～40%未満」が35.7%、「40%～50%未満」が28.6%で上位を占めた。（平均32.39%）（図5-4①2）

図5-4① 労働条件の変化（賃金）（単位：％）

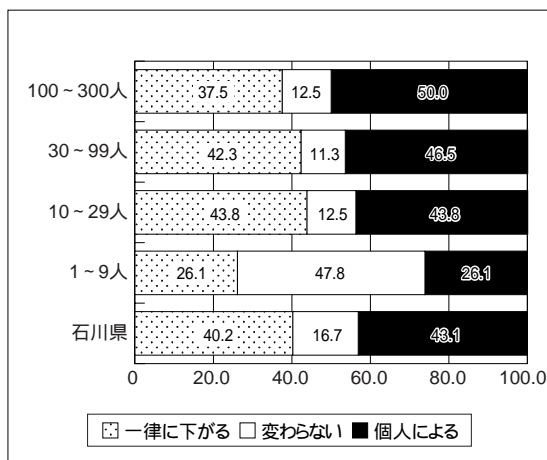
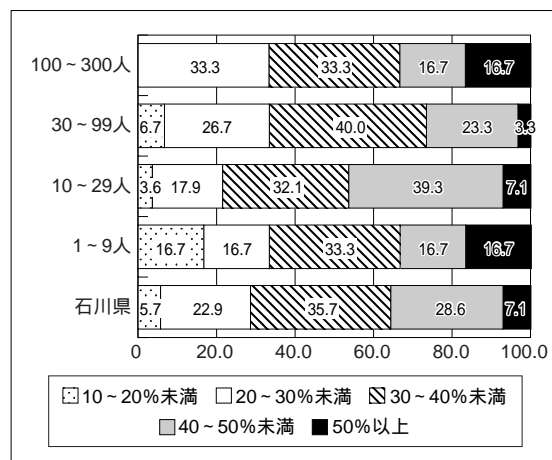


図5-4①2 賃金の減少率（単位：％）

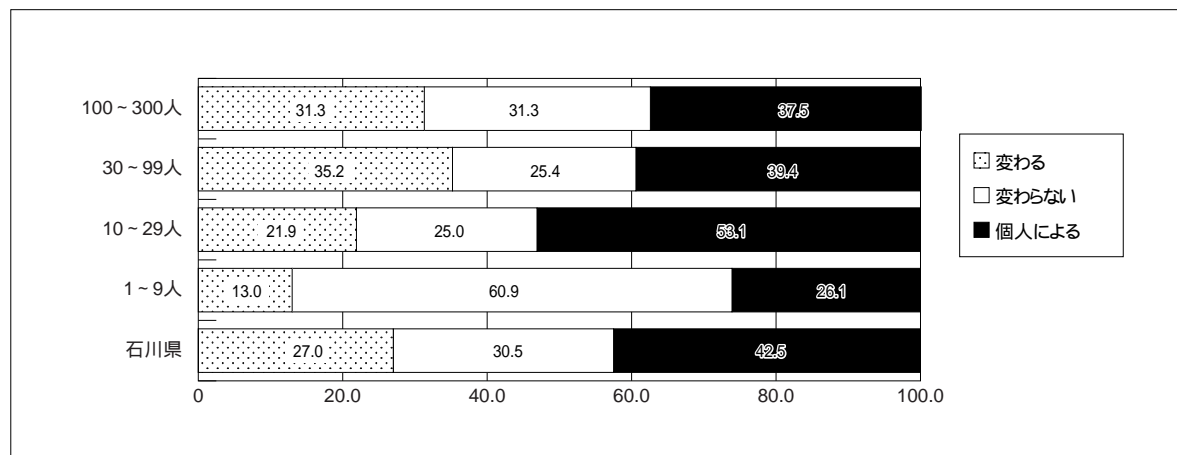


##### ②役職

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、役職については「個人による」が42.5%、「変わらない」が30.5%、「変わる」が27.0%という回答であった。規模別では、従業員数が少ない事業所では、「変わらない」が60.9%と最も高く、規模が大きくなればその割合は少なくなる。（図5-4②）

図5-4② 労働条件の変化（役職）

（単位：％）

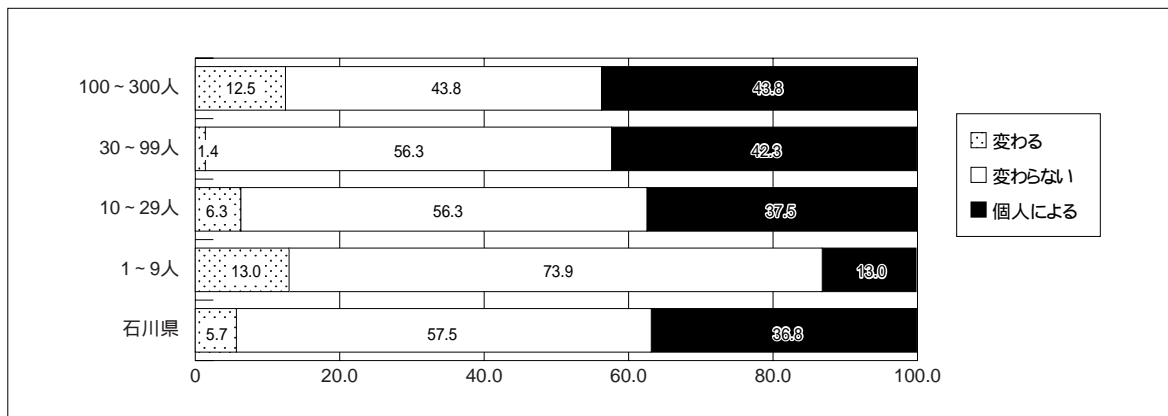


### ③仕事の内容

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、仕事の内容については「変わらない」が57.5%、「個人による」36.8%、「変わる」5.7%という回答であった。規模別で見ても変化はなく、どの規模においても「変わらない」という回答が最も高い回答であった。(図 5-4 ③)

図 5-4 ③ 労働条件の変化（仕事の内容）

(単位：%)



### ④所定労働時間

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、所定労働時間については、「変わらない」が64.9%、「個人による」が26.4%、「少なくなる」が8.6%という回答であった。規模別では、「個人による」が従業員が少ない事業所は回答が少なく、従業員が多くなればなるほど高い回答となった。(図 5-4 ④)

また、「少なくなる」と回答した事業所（15 事業所）に対し、1 日の所定労働時間はどのくらいかという問いに対し、「7 時間超」が38.5%、「6 時間」が23.1%で上位を占めた。(図 5-4 ④ 2)

図 5-4 ④ 労働条件の変化  
(所定労働時間)

(単位：%)

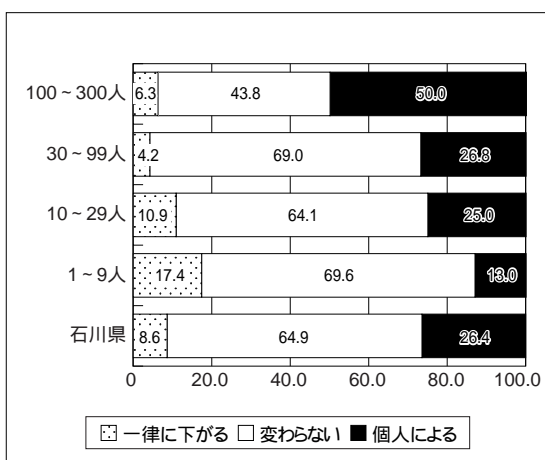
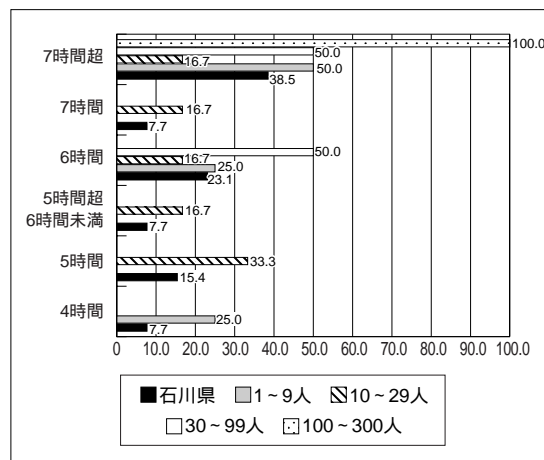


図 5-4 ④ 2 所定労働時間数

(単位：%)



## ⑤週の所定労働日数

継続雇用制度対象者が定年時と比較すると、所定労働日数については、「変わらない」が66.7%、「個人による」が25.3%、「少なくなる」が8.0%という回答であった。規模別では、「個人による」が従業員が少ない事業所は回答が少なく、従業員が多くなればなるほど高い回答となった。（図5-4⑤）

また、「少なくなる」と回答した事業所（14事業所）に対し、週の所定労働日数はどのくらいという問いに対し、「5日」が33.3%、「4日」が41.7%で上位を占めた。（平均4.08日）（図5-4④2）

図5-4⑤ 労働条件の変化

（週の所定労働日数）

（単位：％）

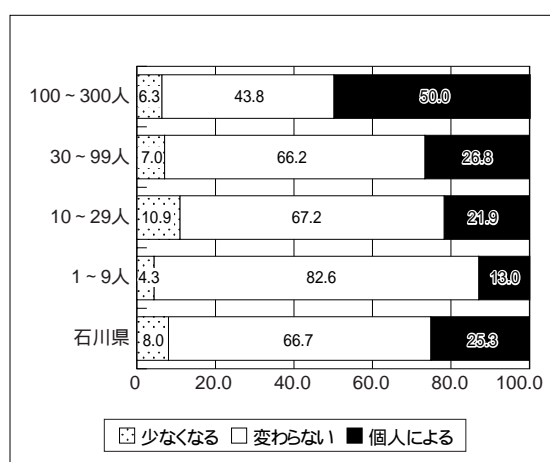
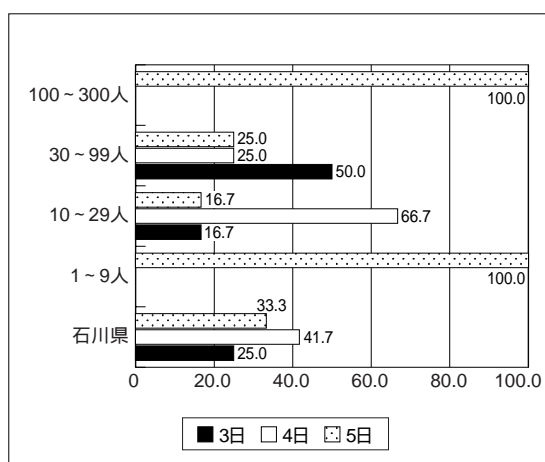


図5-4⑤2 週の所定労働日数

（単位：％）



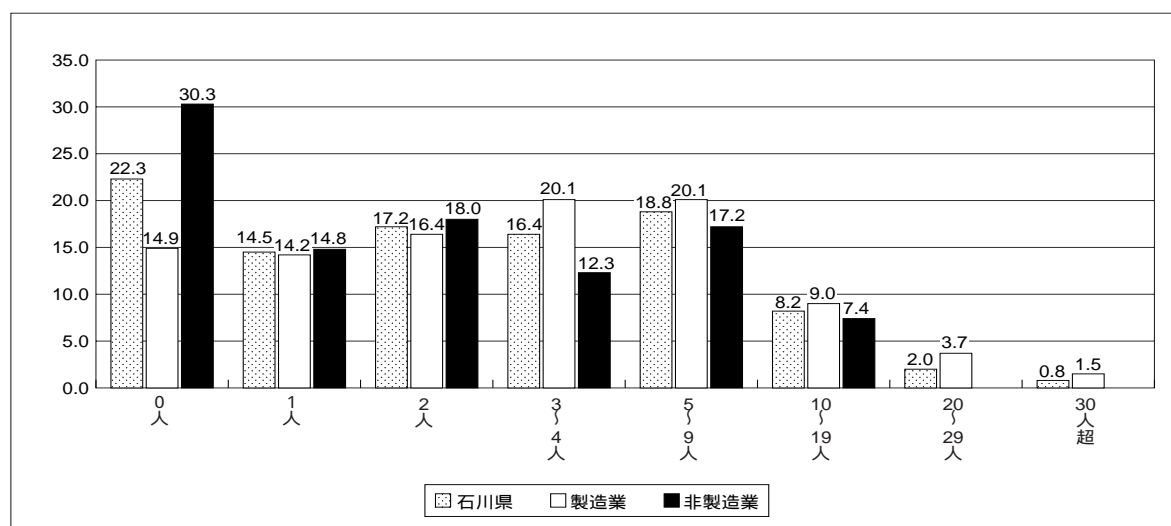
## 6. 団塊の世代の退職が経営に与える影響について

### （1）団塊の世代の正社員数

団塊世代退職者の人数は、「0人」が22.3%が最も多く、「5人～9人」が18.8%という順位であり、10人未満は89.2%であった。（図6-1）

図6-1 団塊の世代の正社員数

（単位：％）



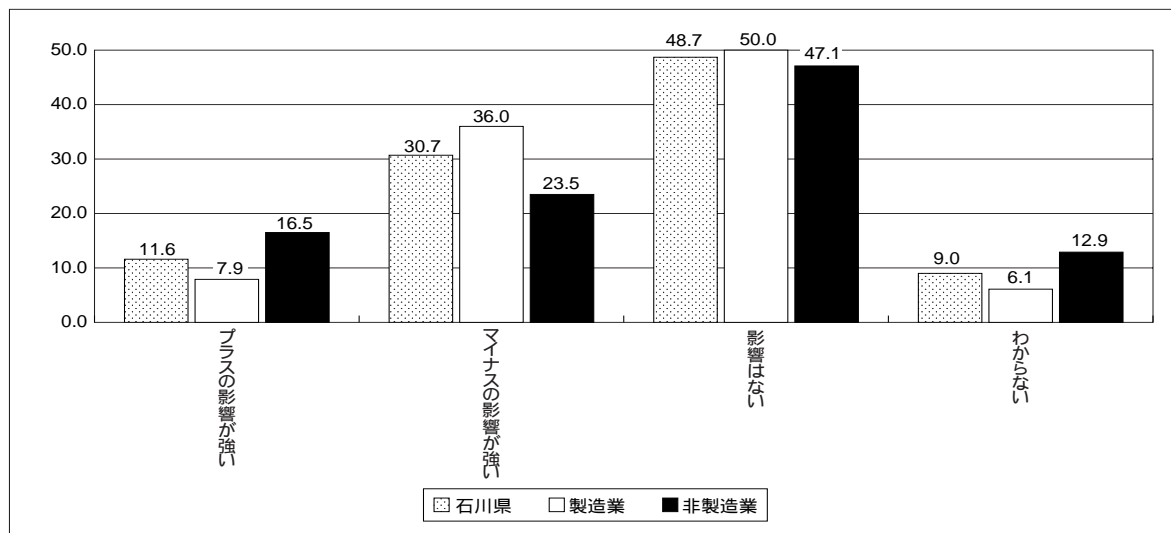
## （２）団塊の世代の退職の影響

団塊世代の正社員を雇用している事業所において、対象者の退職が及ぼす影響については、「影響はない」が48.7％という回答が最も多かった。「マイナスの影響が強い」という回答が30.7％と高い回答率に対し、「プラスの影響が強い」という回答は、11.6％にとどまった。（図6-2）

規模別では、従業員規模の大きい事業所ほど「マイナスの影響が強い」という回答が高くなった。

図 6-2 団塊の世代の退職の影響

（単位：％）

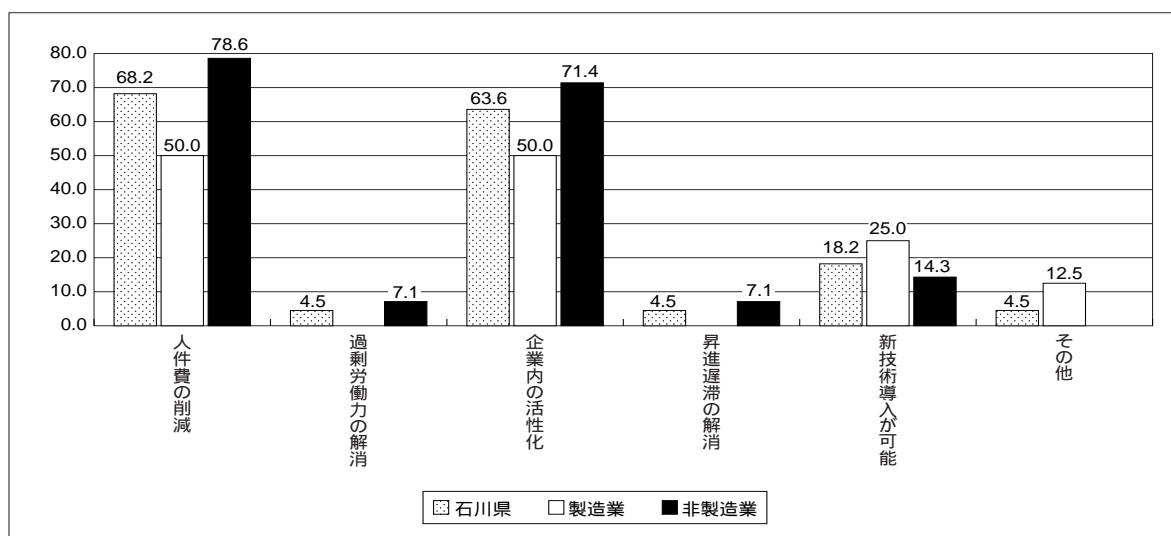


## （３）プラスの影響

前問で「プラスの影響が強い」と回答した事業所（22 事業所）について、どのようなプラスの影響があるかという問いに対し、「人件費の削減」が68.2％、「企業内の活性化」が63.6％というのが高い回答であった。（図6-3）

図 6-3 プラスの影響

（単位：％）

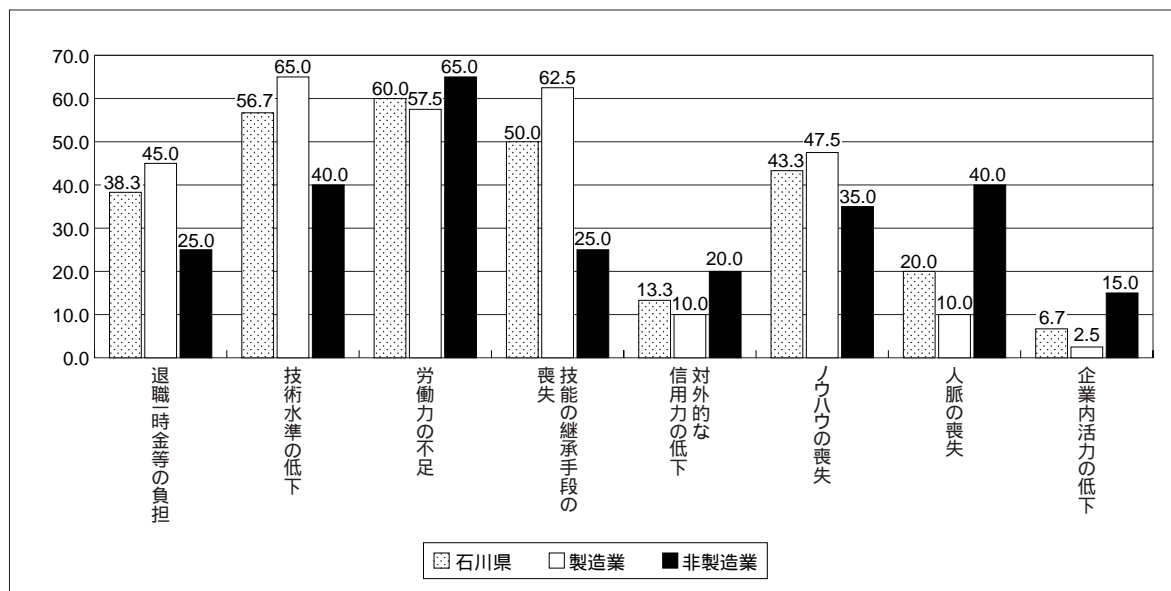


#### (4) マイナスの影響

同じく「マイナスの影響が強い」と回答した事業所（60 事業所）について、どの様なマイナスの影響があるかという問いに対し、「労働力の不足」が 60.0%、「技術水準の低下」が 56.7%、「技能の継承手段の喪失」が 50.0%という順位で高い回答であった。（図 6-4）

図 6-4 マイナスの影響

（単位：％）

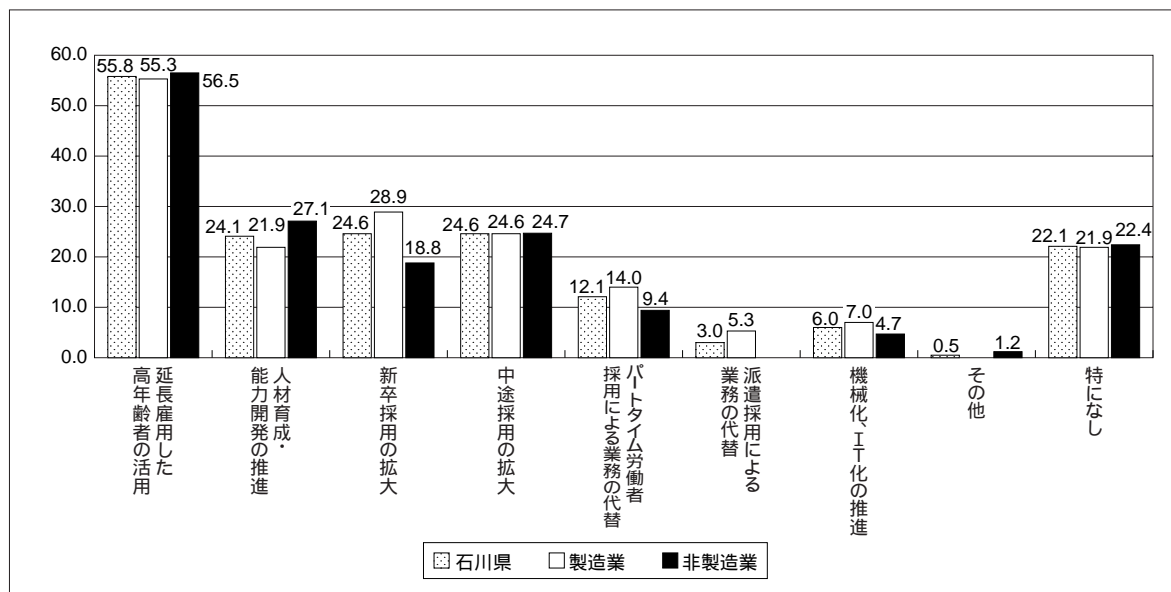


#### (5) 団塊の世代の退職への対策

団塊の世代の退職への対策としては、「延長雇用した高齢者の活用」が 55.8%と最も高く、「新卒採用の拡大」「中途採用の拡大」が 24.6%、「人材育成・能力開発の推進」が 24.1%という順位であった。（図 6-5）

図 6-5 団塊の世代の退職への影響

（単位：％）



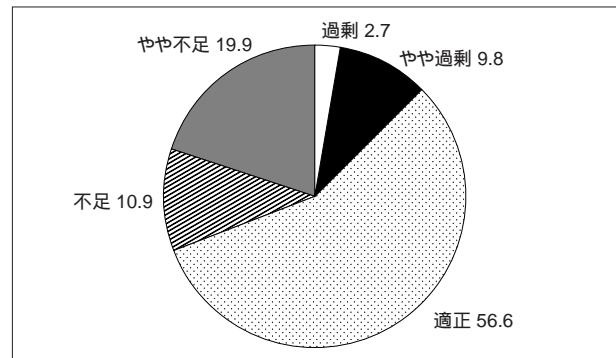
## 7. 従業員の雇用状況について

### (1) 従業員過不足状況

#### ①正社員

正社員については、「適正」と回答した事業所が56.6%と最も高い回答であった。これは、規模別で見ても同様であった。(図7-1 ①)

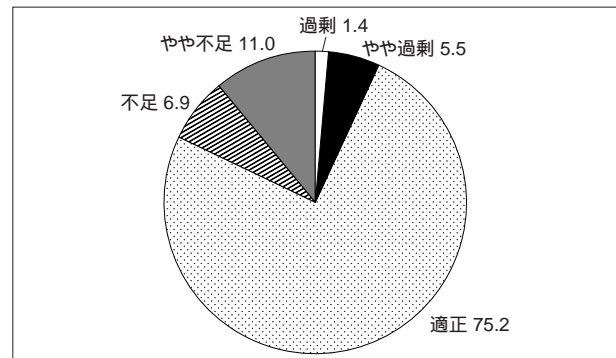
図7-1 ① 従業員過不足状況(正社員) (単位: %)



#### ②パートタイム労働者

パートタイム労働者については、「正社員」同様に、「適正」という回答が最も高く、75.2%であった。(図7-1 ②)

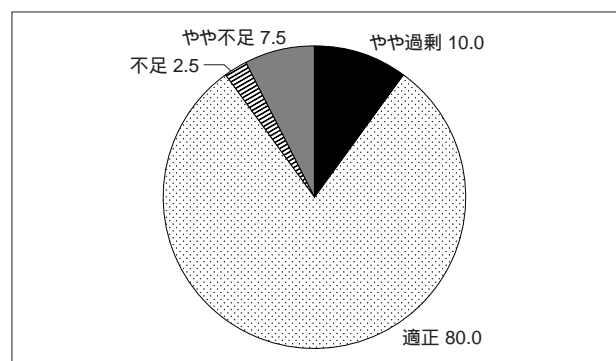
図7-1 ② 従業員過不足状況(パートタイム労働者) (単位: %)



#### ③派遣

派遣についても「適正」という回答が最も高く80.0%であった。業種別で見ると、非製造業では「やや過剰」という回答はないが、製造業においては、13.8%が「やや過剰」という回答が見られる。(図7-1 ③)

図7-1 ③ 従業員過不足状況(派遣) (単位: %)





## 8. 新規学卒者採用状況

### (1) 平成 18 年 3 月の新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用は、「充足率」で見ると 90.3%であった。傾向としては、「大学卒」が過去 3 年間に於いて年々減少しており、平成 16 年 3 月と比べると 11.2 ポイント下回っているという結果であった。(表 8-1)

表 8-1 新規学卒者の学卒別採用充足率 (単位：%)

区 分	平成 16 年 3 月 卒	平成 17 年 3 月 卒	平成 18 年 3 月 卒
高 校 卒	92.0	93.9	84.7
専 門 学 校 卒	88.9	100.0	90.9
短大（高専含む）卒	88.5	96.9	100.0
大 学 卒	91.2	81.4	80.0
合 計	91.1	90.3	88.9

又、平成 18 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 18 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 8-2)

#### ①高校卒

高校卒業者の初任給は、単純平均で技術系が 158,451 円（加重平均 157,946 円）、事務系が 145,051 円（加重平均 144,344 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 163,072 円（加重平均 161,393 円）、事務系が 148,333 円（加重平均 148,750 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 178,700 円（加重平均 179,657 円）、事務系が 160,843 円（加重平均 162,274 円）。

#### ④大学卒

大学卒業者の初任給は、単純平均で技術系が 190,129 円（加重平均 191,372 円）、事務系が 182,950 円（加重平均 183,188 円）。

表 8-2 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	154,486	150,144	164,520	161,983	169,221	165,547	192,636	188,800
石川県平均	157,946	144,344	161,393	148,750	179,657	162,274	191,372	183,188
製 造 業	157,969	143,909	164,072	150,000	179,467	165,749	189,781	184,167
非製造業	157,775	150,000	148,000	147,500	180,000	154,167	195,083	180,250

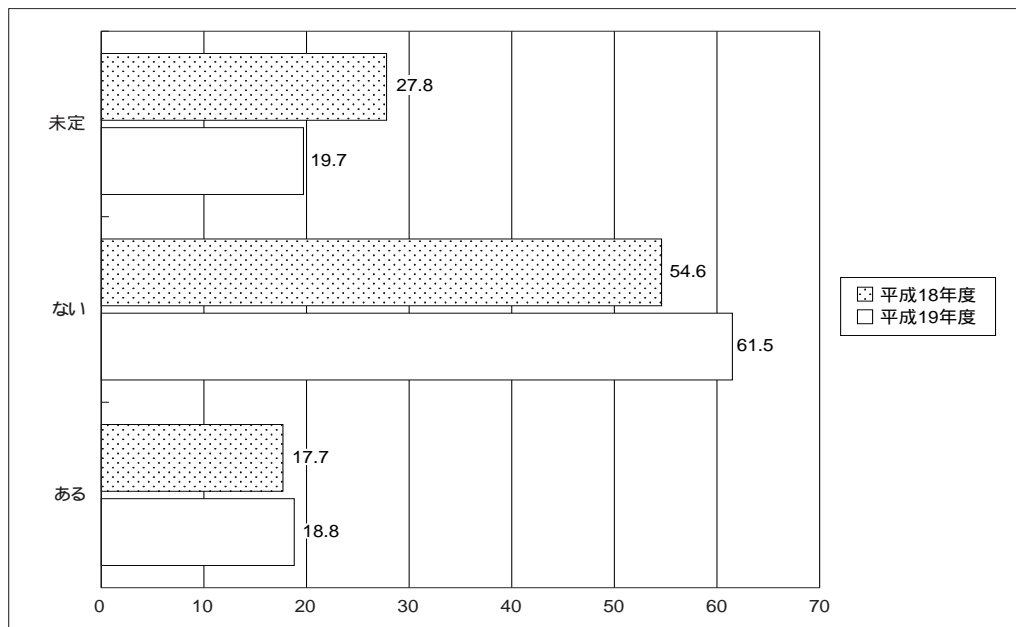
（注）単純平均は、各事業所毎の一人当たり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値。加重平均は、各事業所の一人当たり平均初任給額に採用した人数を乗じて得た数の総和を採用した人数の総和で除した数値。

## (2) 平成 19 年 3 月の新規学卒者の採用計画

平成 19 年 3 月新規学卒者の採用計画について、「ある」が 30.3% (77 事業所) (昨年度 27.8%)、「ない」が 51.6% (131 事業所) (昨年 54.6%)、「未定」が 18.1% (46 事業所) (昨年 17.7%) となり、「ある」との回答は昨年より 2.5% 増加している。(図 8-1)

図 8-1 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 77 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 114 名、「専門学校卒」が 8 名、「短大 (含高専)」が 20 名、「大学卒」が 78 名であった。(図 8-2 ～図 8-6)

図 8-2 平成 19 年度新規学卒者の採用予定数

(単位：人)

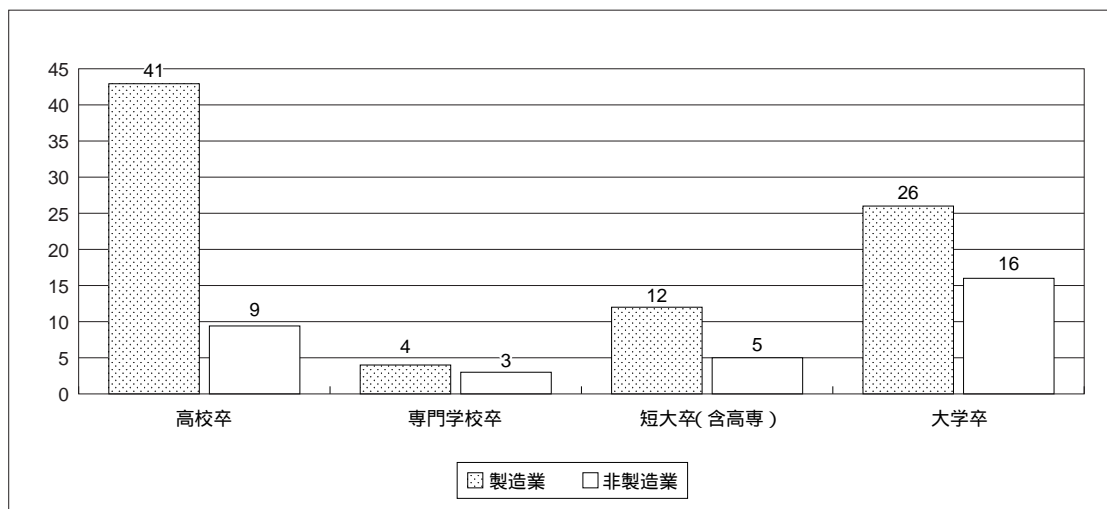


図 8-3 採用計画（高校卒）（単位：％）

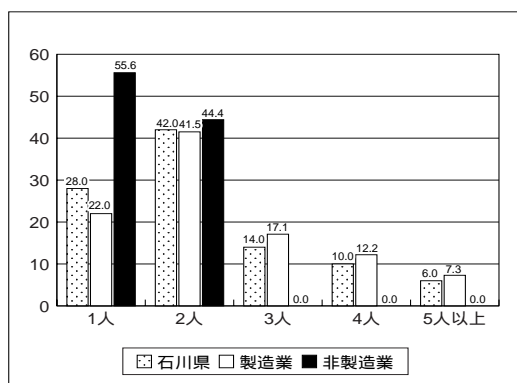


図 8-4 採用計画（専門学校卒）（単位：％）

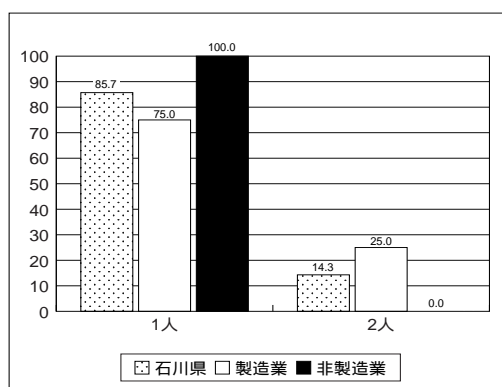


図 8-5 採用計画（短大（含高専））（単位：％）

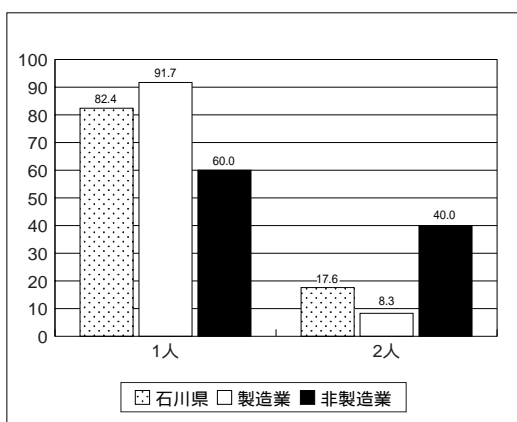
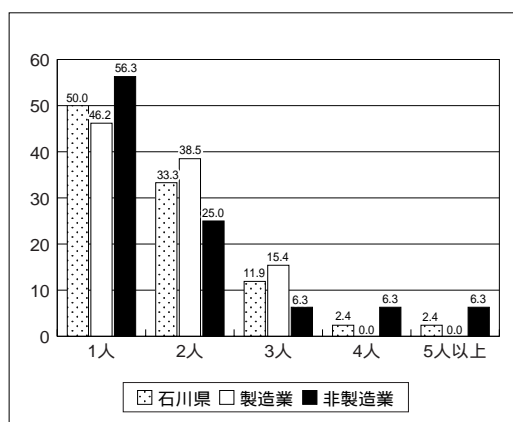


図 8-6 採用計画（大学卒）（単位：％）



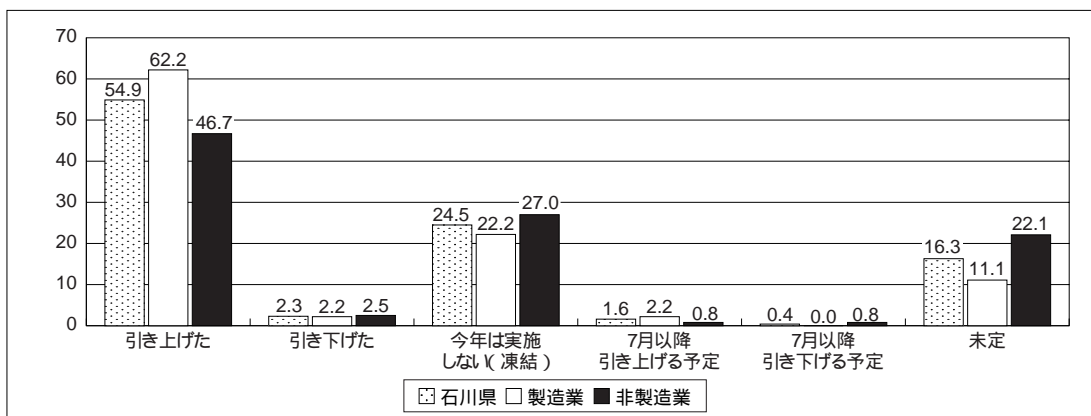
## 9. 賃金改定状況

### （1）賃金改定の実施状況

平成 18 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」（54.9％（139 事業所））、「7 月以降引き上げる予定」（1.6％（4 事業所））は合わせて 56.5％で昨年度より 0.4％減り、「引き下げた」（2.3％（5 事業所））、「7 月以降引き下げる予定」（0.4％（1 事業所））は合わせて 2.7％で昨年度より 1.3％減、「今年は実施しない（凍結）」（24.5％（63 事業所））で昨年度より 2.4％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（139 事業所）の賃金改定後の平均所定賃金及び平均昇給額は、248,680 円（引き上げ額 5,864 円、昇給率 2.41%）となっており（表 9-1）、「引き下げた」事業所（5 事業所）では 247,275 円（引き下げ額 16,050 円、昇給率 -6.10%）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(円)	改定後(円)	昇給額(円)	昇給率(%)
1 ～ 9 人	24	235,531	243,197	7,666	3.25
10 ～ 29 人	51	245,499	251,389	5,890	2.40
30 ～ 99 人	49	246,447	251,874	5,427	2.20
100 ～ 300 人	15	233,489	237,811	4,322	1.85
製造業	83	241,148	246,612	5,464	2.27
非製造業	56	245,288	251,746	6,458	2.63
石川県計	139	242,816	248,680	5,864	2.41

表 9-2 「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	257,000	251,250	-5,750	-2.24
10 ～ 29 人	3	267,542	244,625	-22,917	-8.57
30 ～ 99 人	—	—	—	—	—
100 ～ 300 人	—	—	—	—	—
製造業	3	267,542	244,625	-22,917	-8.57
非製造業	2	257,000	251,250	-5,750	-2.24
石川県計	5	263,325	247,275	-16,050	-6.10

## 平成18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依然大きな違いがみられるなか、少子高齢化の進展による本年4月からの高齢者雇用確保措置の義務化、間近に迫った団塊の世代の大量退職（いわゆる「2007年問題」）への対応、さらには、子育て支援や多様な働き方の要請など、中小企業の雇用・労働環境は大きく変化してきております。

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、趣旨をご理解いただき、調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

## 平成18年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成18年7月1日

調査締切：平成18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、ありのままにご記入下さい。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○をご記入下さるか、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。ご記入後は7月10日までに下記にご返送下さい。

## 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 F A X 076-267-7720

## 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）。

貴事業所の名称	記入担当者名
所在地（〒 - ）	電 話 番 号 - -
	F A X 番 号 - -

業 種（最も売上高の多い事業の業種の番号を以下の1.～19.の中から1つだけ右の太枠内にご記入下さい） →

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・装備品製造業 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. 職別工事業（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、廃棄物処理業、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、飲食店、宿泊業） 19. その他（具体的に： ）
--	---

## 設問1) 従業員数についてお答え下さい。

①平成18年7月1日現在の雇用形態別の従業員を男女別に太枠内にご記入下さい。

	正社員	パートタイム労働者	派遣	アルバイト・その他	合 計
男 性	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人

〔注〕「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平成18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。

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。パートタイム労働者であっても、下記の(1)(2)に該当する場合は常用労働者に含みます。

- 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
- 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
- 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

## 設問2) 労働組合の有無についてお答え下さい（どちらか1つだけに○）。

1. ある 2. な い

(右欄は回答事業所記入不要)

2 3

(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あい路となっていますか(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. 取引先の海外シフトによる影響   |
| 4. 販売不振・受注の減少  | 5. 製品開発力・販売力の不足   | 6. 大企業等の進出          |
| 7. 同業他社との競争激化  | 8. 原材料・仕入品の高騰     | 9. 安価な輸入品の増大        |
| 10. 人件費の増大     | 11. 製品価格(販売価格)の下落 | 12. 納期・単価等の取引条件の厳しさ |
| 13. 金融・資金繰り難   | 14. 後継者難          | 15. 情報化の遅れ          |
| 16. 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・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(パートタイム労働者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17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17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)

### 設問5) パートタイム労働者の雇用状況等についてお答え下さい。

[注]「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。

※以下の①～⑥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。

①パートタイム労働者を活用する理由は何ですか(3つ以内に○)。

- |                         |                                 |                   |
|-------------------------|---------------------------------|-------------------|
| 1. 業務が増加したため            | 2. 新規学卒等一般社員の採用が困難なため           | 3. 人が集めやすいため      |
| 4. 一時的な繁忙に対応するため        | 5. 1日の忙しい時間帯に対応するため             | 6. 仕事の内容が簡単・単純なため |
| 7. 人件費が割安なため(労務コストの効率化) | 8. 正社員を減らすため                    |                   |
| 9. 仕事量が減ったとき雇用調整が容易なため  | 10. 定年社員の再雇用・継続雇用のため            |                   |
| 11. 経験・知識・技能がある人を採用したため | 12. その他(                      ) |                   |

②パートタイム労働者を採用する時に労働条件の明示をしていますか(1つだけに○)。

1. 主に書面を交付している                      2. 主に就業規則を交付している                      3. 主に口頭で説明している  
4. その他(                      )                      5. 特に明示していない

③パートタイム労働者が主として行っているのはどのような仕事ですか(1つだけに○)。

1. 正社員とほぼ同等の仕事                      2. 正社員よりも軽易な仕事                      3. 正社員よりも範囲を限定した仕事  
4. その他(                      )

※上記の1. に○をした事業所は下記の④へ、それ以外の事業所は下記の⑥へ

④正社員とほぼ同等の仕事を行っているパートタイム労働者の賃金水準は、正社員の1時間当たり賃金と比較してどの程度ですか(1つだけに○)。

1. ほぼ同額                      2. 9割程度                      3. 8割程度                      4. 7割程度                      5. 6割程度                      6. 5割程度以下

※上記の2. ～6. に○をした事業所は下記の⑤と⑥へ、それ以外の事業所は下記の⑥へ

⑤正社員と比較して賃金水準が異なる理由は何ですか(該当するものすべてに○)。

- |                                |                        |                          |
|--------------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1. 職務内容が違うため                   | 2. 責任の重さが違うため          | 3. 勤務時間の選択性があるため         |
| 4. 残業時間・回数が違うため                | 5. 配置転換の頻度が違うため        | 6. 正社員には企業への貢献がより期待できるため |
| 7. もともとそういった契約内容で労働者も納得しているため  | 8. 正社員の賃金を下げることができないため |                          |
| 9. その他(                      ) |                        |                          |

⑥パートタイム労働者の能力、経験等に応じて、どのような処遇をしていますか(該当するものすべてに○)。

1. 基本給を上げる	2. 賞与を支給、または上げる	3. 退職金を支給する
4. 手当(退職金を除く)を支給、または上げる	5. グループリーダー等責任ある地位に登用する	6. 正社員に転換する
7. その他(                      )	8. 特別な処遇はしていない	



設問 6) 高齢者の継続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が改正され、平成 18 年 4 月 1 日から 65 歳までの高齢者雇用確保措置（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）を講じることが義務付けられました。貴事業所は下記のどの措置に対応しましたか（1 つだけに○）。

1. 62 歳以上の定年に引上げた      2. 継続雇用制度を導入した      3. 定年の定めを廃止した      4. 対応していない

※上記の 2. に○をした事業所は下記の②～④へ

② 継続雇用制度の対象とする高齢者の身分はどのようになりましたか（該当するものすべてに○）。

1. 正社員      2. 嘱託社員・契約社員      3. パートタイム労働者・アルバイト      4. その他（      ）

③ 継続雇用制度の導入に当たって、どのようなことが課題になりましたか（該当するものすべてに○）。

1. 役職や人事制度の見直し      2. 賃金体系や水準の見直し  
3. 業務や作業内容の見直し      4. 段差解消等職場環境の見直し  
5. 勤務体系や勤務時間の見直し      6. 心身の健康管理の充実  
7. 以前の部下や若手との人間関係      8. 若年者の雇用・採用の手控え  
9. その他（      ）      10. 特に課題となることはなかった

④ 継続雇用制度の対象とする高齢者の労働条件は、定年時と比べてどのようになりましたか（それぞれ 1～3 の中で 1 つだけに○）。

賃 金			役 職			仕事の内容			1日の所定労働時間			週の所定労働日数		
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
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

※賃金が一括に下がる事業所は下記の⑤へ

⑤ 継続雇用制度の対象とする高齢者の賃金（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。減少率をご記入下さい。

□□ %

※1日の所定労働時間が少なくなる事業所は下記の⑥へ

⑥ 継続雇用制度の対象とする高齢者の1日の所定労働時間をご記入下さい。

□□ 時間 □□ 分

※週の所定労働日数が少なくなる事業所は下記の⑦へ

⑦ 継続雇用制度の対象とする高齢者の週の所定労働日数をご記入下さい。

□□ 日

設問 7) 来るべき団塊世代の退職が経営に与える影響についてお答え下さい。

〔注〕ここでの「団塊の世代」とは、1947 年（昭和 22 年）～1951 年（昭和 26 年）に生まれた、55 歳～59 歳までの世代とします。

① 団塊世代の正社員の人数をご記入下さい。

□□□ 人

※以下の②～⑤については、団塊の世代の正社員を雇用している事業所のみお答え下さい。

② 団塊世代の退職は貴事業所の経営にどのような影響を及ぼしますか（1 つだけに○）。

1. プラスの影響が強い      2. マイナスの影響が強い      3. 影響はない      4. わからない

※上記の 1. に○をした事業所は下記の③と⑤へ

③ どのようなプラスの影響がありますか（該当するものすべてに○）。

1. 人件費の削減      2. 過剰労働力の解消  
3. 企業内の活性化      4. 昇進遅滞の解消  
5. 新技術導入が可能  
6. その他（      ）

※上記の 2. に○をした事業所は下記の④と⑤へ

④ どのようなマイナスの影響がありますか（該当するものすべてに○）。

1. 退職一時金等の負担      2. 技術水準の低下  
3. 労働力の不足      4. 技能の継承手段の喪失  
5. 対外的な信用力の低下      6. ノウハウの喪失  
7. 人脈の喪失      8. 企業内活力の低下  
9. その他（      ）

⑤ 団塊世代の退職への対策としてどのようなことをお考えですか（該当するものすべてに○）。

1. 雇用延長した高齢者の活用      2. 人材育成・能力開発の推進  
3. 新卒採用の拡大      4. 中途採用の拡大  
5. パートタイム労働者採用による業務の代替      6. 派遣採用による業務の代替  
7. 機械化、IT 化の推進      8. その他（      ）  
9. 特になし

設問 8) 従業員の雇用状況についてお答え下さい。

以下のそれぞれの雇用形態について貴事業所の従業員の過不足状況はどのようになっていますか（それぞれ 1～5 の中で 1 つだけに○）。

	過 不 足 状 況				
	過 剰	やや過剰	適 正	不 足	やや不足
正 社 員	1	2	3	4	5
パートタイム労働者	1	2	3	4	5
派 遣	1	2	3	4	5

## 設問 9) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成 18 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 18 年 6 月支給額）をご記入下さい。

学 卒	採用予定人数(人) (平成18年3月卒)	採用した人数(人) (平成18年3月卒)	1 人 当 たり 平均初任給額(円)	学 卒	採用予定人数(人) (平成18年3月卒)	採用した人数(人) (平成18年3月卒)	1 人 当 たり 平均初任給額(円)
高 校 卒				短大卒(含高専)			
技術系				技術系			
事務系				事務系			
専 門 学 校 卒				大 学 卒			
技術系				技術系			
事務系				事務系			

〔注〕 (1) 平成18年 6 月の 1 ヶ月間に支給した 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 19 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

※上記の 1. に○をした事業所は下記の③へ

③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 10) 賃金改定についてお答え下さい。

①平成 18 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. 引上げた      2. 引下げた      3. 今年は実施しない（凍結）  
 4. 7 月以降引上げる予定      5. 7 月以降引下げの予定      6. 未 定

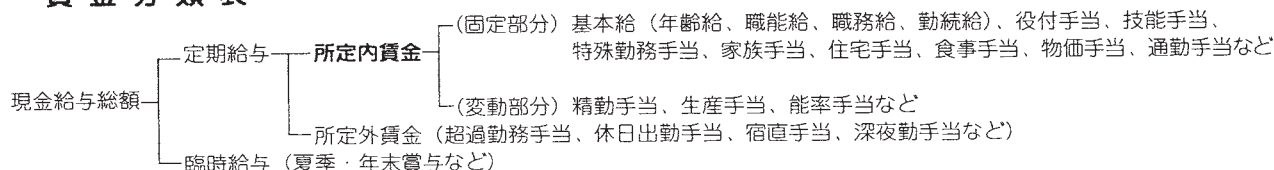
※上記の 1. 2. 3. に○をした事業所は下記の②へ

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。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)
<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 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. 引上げた」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. 引下げた」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) パートタイム労働者、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。

### 賃 金 分 類 表



◎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 日までに返送下さい。