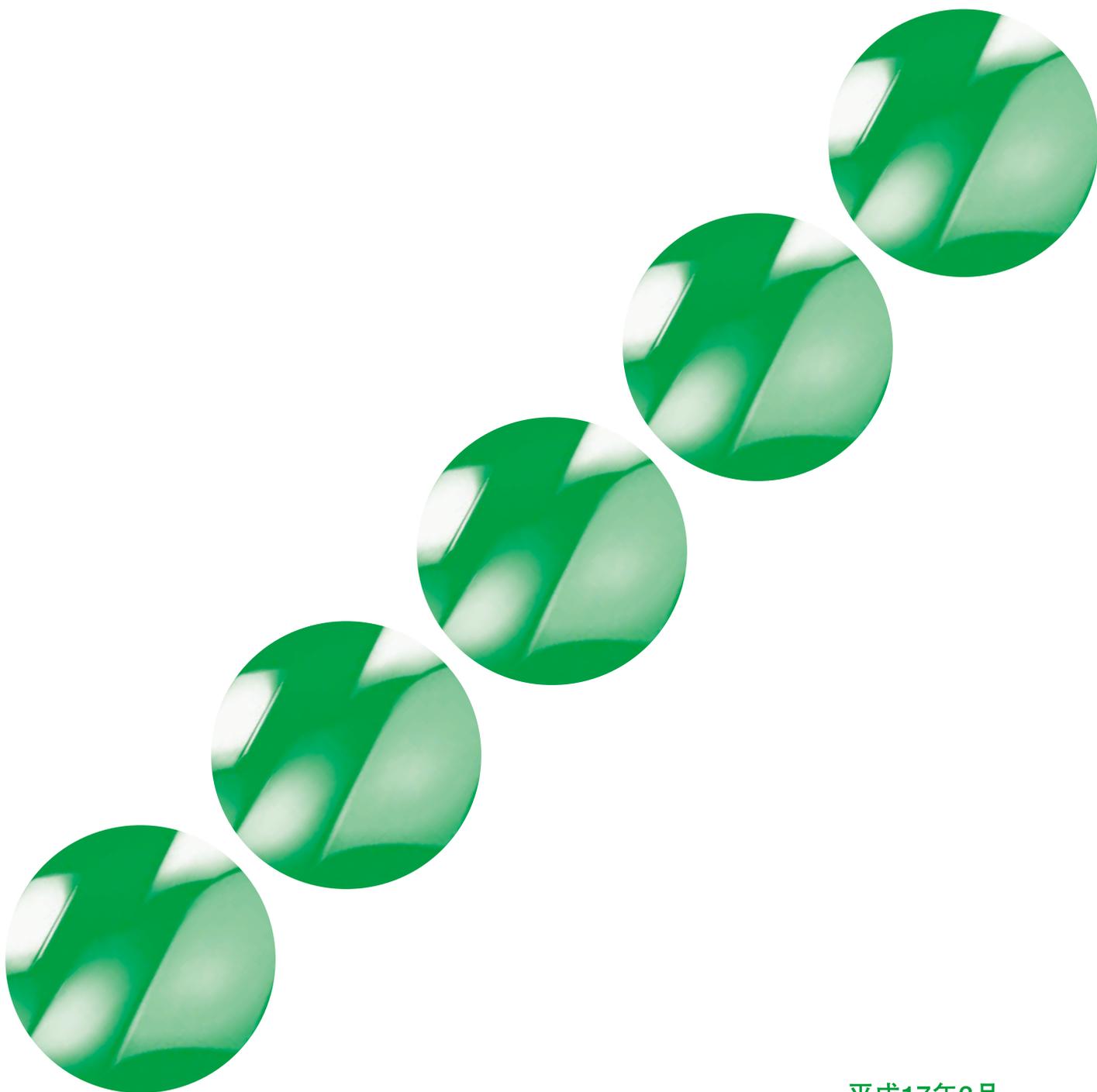


平成16年度
三重県の労働事情
中小企業労働事情実態調査報告書



平成17年3月
三重県中小企業団体中央会

ま え が き

わが国経済は、明るい兆しが見え始めているといわれており、一部に需要増を体感している中小企業もありますが、地域経済を支える中小企業の足元の景況は総じて、厳しい状況が依然として続いております。

雇用情勢についても、フリーターやニートの増加、少子・高齢化の急速な進展による公的年金制度の見直しや高齢者雇用の要請など、中小企業を取り巻く労働環境は大きく変化しております。

このような環境下において、当中央会では、本年も県内中小企業における労働事情の実態を把握することによって、適正な労働対策を樹立することを目的に、会員組合のご協力を得て、「中小企業労働事情実態調査」を実施いたしました。

本年度は、従来の調査項目に、「退職金制度」、「定年制及び雇用継続制度」、「賃金制度」等を新たに加えて調査いたしました。

本報告書はその調査結果をとりまとめたもので、県下中小企業における労働事情の実態の把握と今後の雇用システムの構築に参考になれば幸甚です。

最後に、本調査の実施に際しまして、ご協力いただきました関係組合並びに各事業所の皆様方にお礼申し上げますとともに、今後とも一層のご協力を賜りますようお願いいたします。

平成17年3月

三重県中小企業団体中央会

目 次

I 調査のあらまし	1
II 回答事業所の概要	2
1. 労働組合の有無	
2. 常用労働者数	
3. 常用労働者の年齢別構成比	
4. パートタイム労働者比率	
III 調査結果の概要	2
1. 経営について	2
2. 従業員（パートタイム労働者を除く）の労働時間について	5
3. 雇用調整（労働力の調整）について	6
4. 退職金制度について	7
5. 定年制及び雇用継続制度について	9
6. 賃金制度について	14
7. 新規学卒者の採用について	15
8. 賃金改定について	17
資料編	19
調査票	37

I 調査のあらまし

- 1. 調査目的** この調査は、三重県内の中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業対策の樹立と労働指導方針の策定に資することを目的とする。
- 2. 調査時点** 平成16年7月1日
- 3. 調査対象産業** 1) 製造業 ①食料品製造業②繊維・同製品製造業③木材・木製品製造業④出版・印刷・同関連製造業⑤窯業・土石製品製造業⑥化学工業⑦金属・同製品製造業⑧機械器具製造業⑨その他の製造業
2) 運輸業 3) 建設業 4) 卸売業 5) 小売業 6) サービス業
- 4. 調査対象事業所数** 調査対象事業所数は、従業員規模300人未満の民営事業所（農業、水産を除く）1,000事業所。
- 5. 主な調査内容** 1) 経営について 2) 従業員の労働時間について
3) 雇用調整について 4) 退職金制度について
5) 定年制及び雇用継続制度について 6) 賃金制度について
7) 新規学卒者の採用について 8) 賃金改定について
- 6. 調査方法** 本会において、全国中小企業団体中央会が作成した「中小企業労働事情実態調査票」を組合を通じて調査対象事業所に配布し回答を求めた。
- 7. 調査回収状況** 有効回答数 485 回答率 48.5% (上段：実数 下段：比率)

	合計	1～9人 (小計)	(1～4人)	(5～9人)	10～29人	30～99人	100～300人
計	485 100.0	215 44.3	95 19.6	120 24.7	164 33.8	89 18.4	17 3.5
製造業	219 100.0	82 37.4	42 19.2	40 18.3	89 40.6	39 17.8	9 4.1
非製造業	266 100.0	133 50.0	53 19.9	80 30.1	75 28.2	50 18.8	8 3.0

- 8. 備考** 1) この調査は毎年行っているものであるが、事業所の所属組合等へ送付しているため、回答事業所は一定していない。したがって、厳密な時系列比較はできない。
2) 調査項目によっては、複数回答の項目があり、また、小数点以下を四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

Ⅱ 回答事業所の概要

1. 労働組合の有無

労働組合の組織率は7.0%、全国（8.0%）に比べ1.0ポイント低い。

2. 常用労働者数

回答事業所の常用労働者総数は11,312人、このうち男子は7,750人、女子は3,562人であり、女性常用労働者の平均比率は31.5%となっている。

3. 常用労働者の年齢別構成比

回答事業所の常用労働者の年齢別構成比をみると、全体では「45～54歳」が最も多く22.9%、次いで「25～34歳」20.9%となっている。

また、「65歳以上」とするのが、5.0%と全国（2.9%）と比べると2.1ポイントも多く、逆に「24歳以下」は7.5%と全国（8.9%）と比べると1.4ポイント低い。

4. パートタイム労働者比率

パートタイム労働者の雇用比率をみると、「雇用していない」とするのが48.6%（前年度47.9% 全国50.4%）と、前年度より0.7ポイント上回った。平均比率は、14.3%（全国12.9%）となっている。

Ⅲ 調査結果の概要

1. 経営について

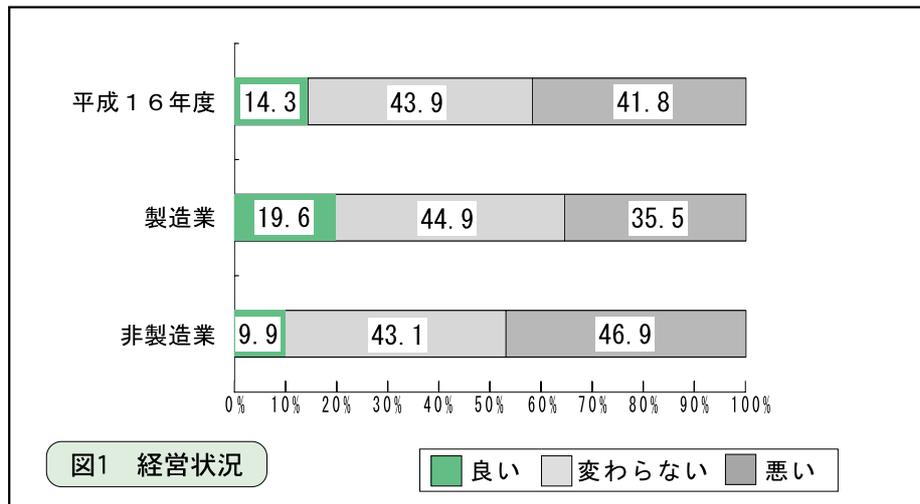
(1) 現在の経営状況〈表1・図1〉

「悪い」が41.8%（前年度60.6%、前々年度65.5%）、「良い」が14.3%（前年度5.2%、前々年度5.1%）、「変わらない」が43.9%（前年度34.2%、前々年度29.3%）を示しているが、「良い」とするのが「製造業」全体で19.6%あるのに対し、「非製造業」では約半数の9.9%しかない。

業種全体でみると、「悪い」とするのはこの3年間減少傾向にあり、前年度比で18.8ポイント減少した。

業種別にみて、多くの業種で「悪い」が「良い」を上回っているが、「機械器具製造業」と「金属、同製品製造業」は、わずかながらも、「良い」が「悪い」を上回った。

なお、「良い」とするのは全国平均（12.7%）に比べ、1.6ポイント高い。

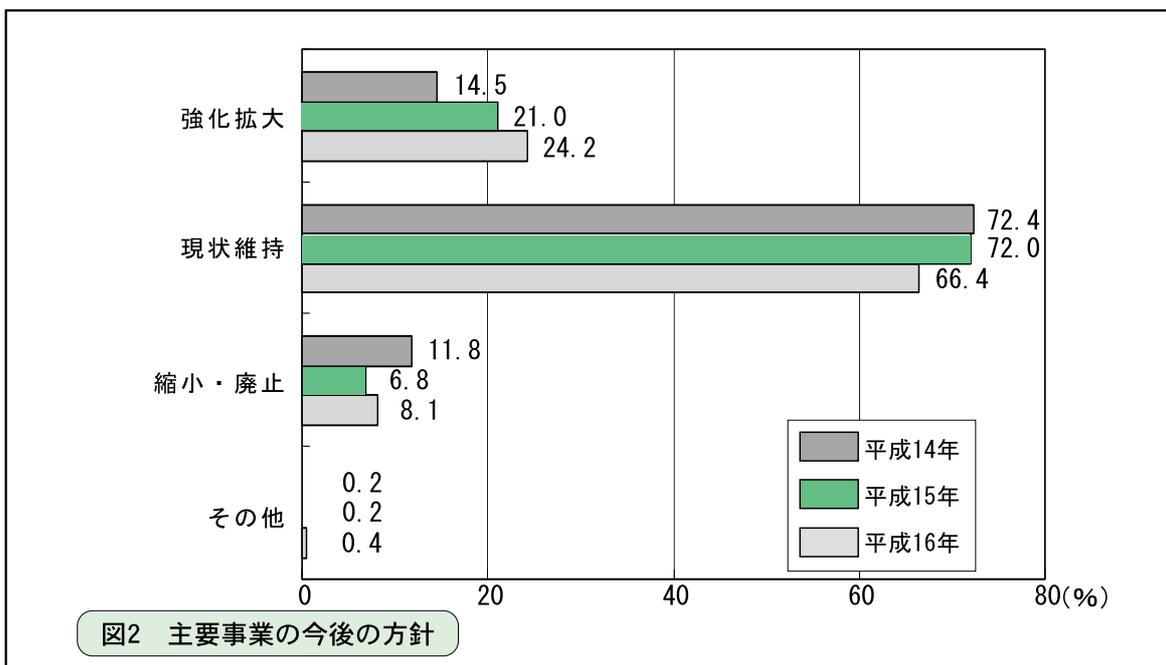


(2) 主要事業の今後の方針〈表2・図2〉

主要事業の今後については、「現状維持」とするのが最も多く、66.4%（前年度72.0%、前々年度72.4%）、「強化拡大」が24.2%（前年度21.0%、前々年度14.5%）、「縮小・廃止」が8.1%（前年度6.8%、前々年度11.8%）を示した。

「強化拡大」とするのが、前年度に比べ3.2ポイント増加し、「縮小・廃止」も1.3ポイント増加した。

業種別にみて、「強化拡大」とするのが多いのは、「対事業所サービス業」（42.1%）、「卸売業」（37.9%）、「機械器具」（33.3%）などとなっている。



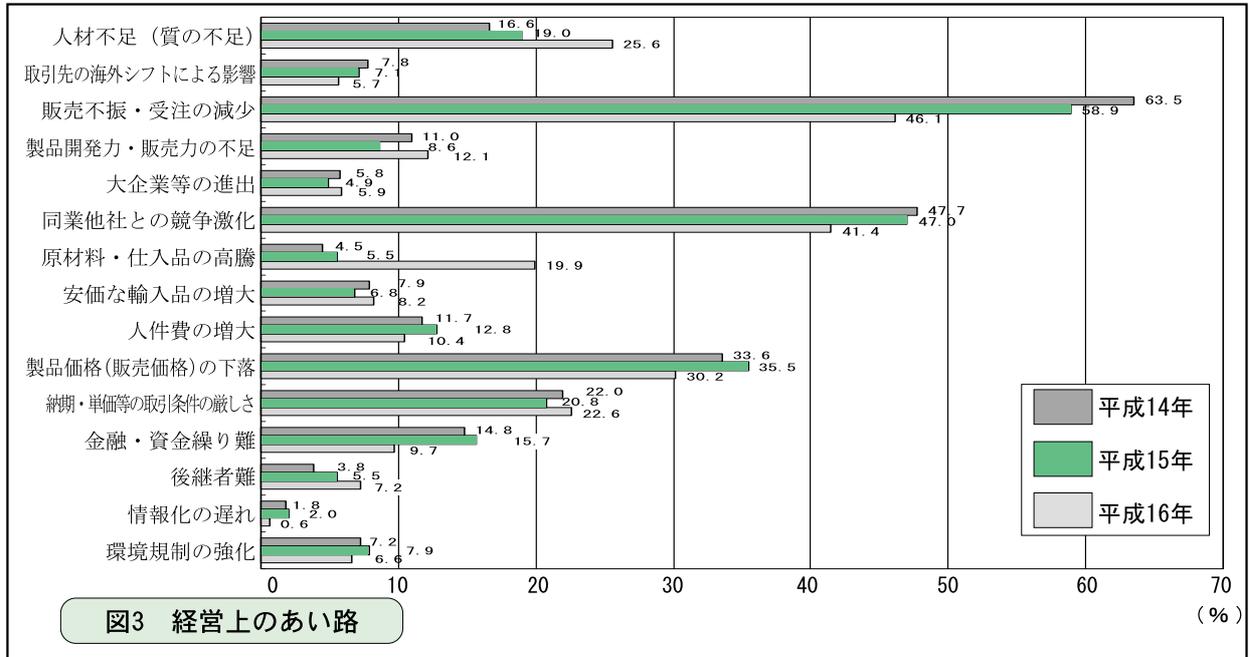
(3) 経営上のあい路（3項目以内複数回答）〈表3・図3〉

経営上のあい路については、上位3項目は、「販売不振・受注の減少」（46.1%）、「同業他社との競争激化」（41.4%）、「製品価格（販売価格）の下落」（30.2%）となっている。

「販売不振・受注の減少」と「同業他社との競争激化」はこの3年間で減少傾向にあり、前年度と比べると、それぞれ12.8ポイント、5.6ポイント減少している。

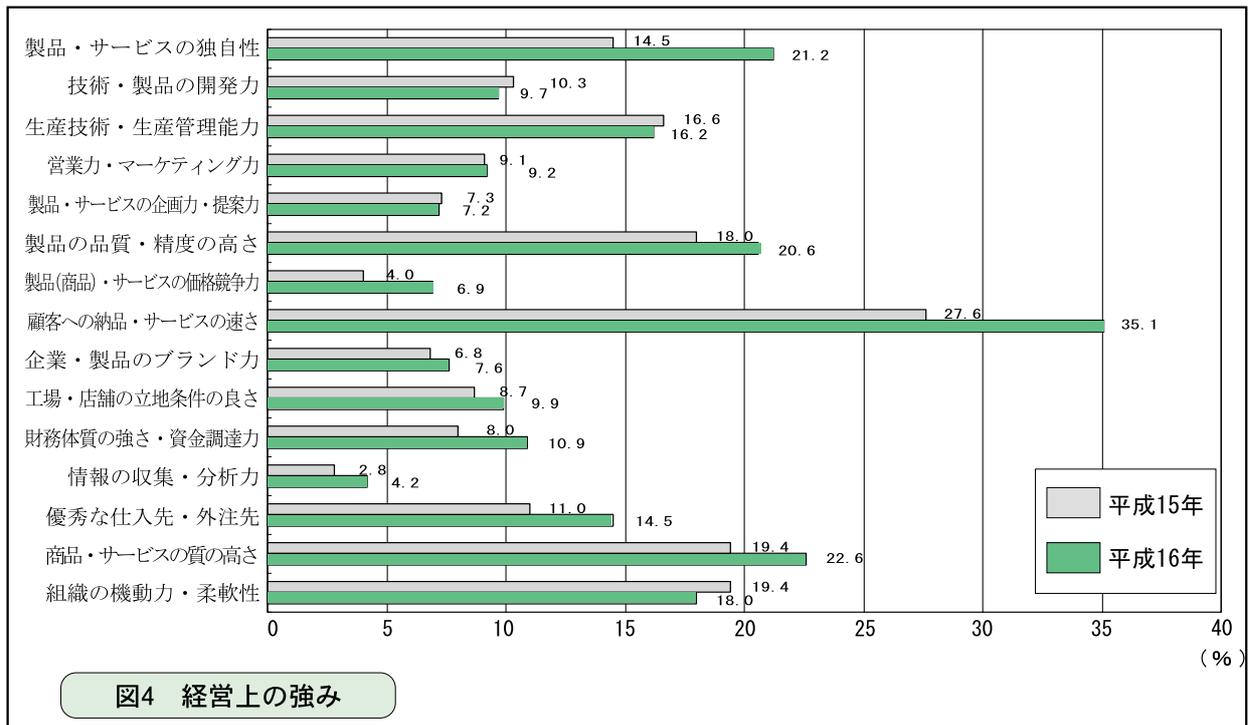
また、「金融・資金繰り難」が9.7%と前年度比6.0%の減少。逆に、「人材不足（質の不足）」が25.6%と前年度比6.6ポイントの増加、特に「原材料・仕入れ品の高騰」が、19.9%と前年度比14.4ポイントの増加となった。

なお、「販売不振・受注の減少」は全国平均（50.8%）に比べ4.7ポイント低く、「同業他社との競争激化」はほぼ同率（全国41.6%）、「製品価格（販売価格）の下落」は全国28.0%と2.2ポイント高くなっている。



(4) 経営上の強み（3項目以内複数回答）〈表4・図4〉

経営上の強みの上位3項目は、「顧客への納品・サービスの速さ」（35.1%）、「商品・サービスの質の高さ」（22.6%）、「製品サービスの独自性品質・制度の高さ」（19.4%）となっている。

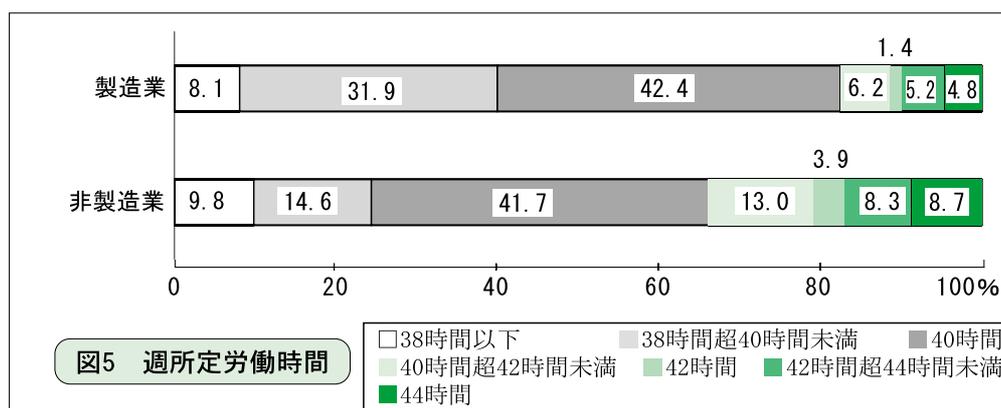


2. 従業員（パートタイム労働者を除く）の労働時間について

(1) 従業員1人あたりの週所定労働時間（始業から終業までの時間から昼休み等の休憩時間を除いた時間）〈表5・図5〉

「40時間」が最も多く製造業で42.4%、非製造業で41.7%（業種全体42.0%、前年度35.9%）を示した。次いで、「38時間超40時間未満」で、製造業31.9%、非製造業14.6%（業種全体22.4%、前年度25.9%）。

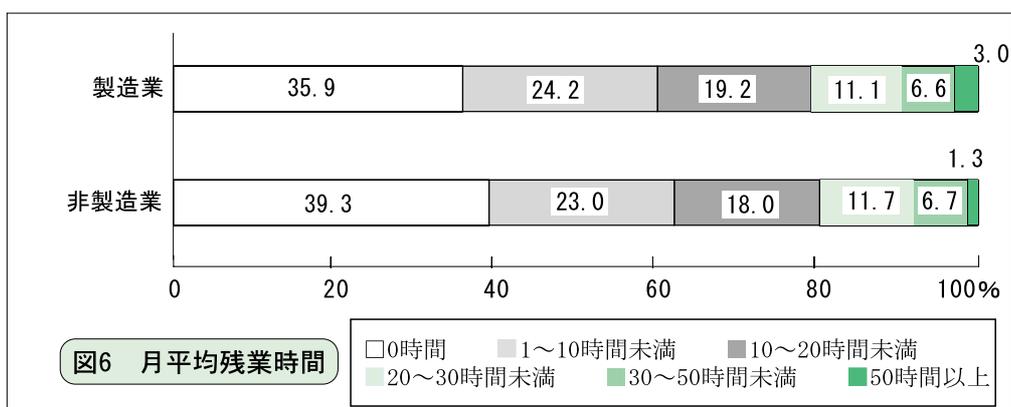
「40時間」を含む法定の週40時間を達成している事業所が、全体の73.5%（全国77.7%）と、前年度に比べ2.5ポイント上回ったが、全国平均と比べると、4.2ポイント低い。



(2) 従業員1人あたりの月平均残業時間（時間外労働・休日労働）〈表6・図6〉

「0時間（残業なし）」とする回答を別にすると、「1～10時間未満」が最も多く、製造業24.2%、非製造業23.0%（業種全体23.6%、前年度27.1%）、次いで、「10～20時間未満」製造業19.2%、非製造業18.0%（業種全体18.5%、前年度17.6%）と続いている。なお、「0時間（残業なし）」とするのは、製造業35.9%、非製造業39.3%（業種全体37.8%、前年度31.8%）あり、平均は9.2時間（前年度8.9時間）となっている。

業種別にみると、平均残業時間が多い業種は、「機械器具」（18.9時間）、「金属・同製品」（15.5時間）、逆に少ない業種は、「木材・木製品」（1.7時間）。

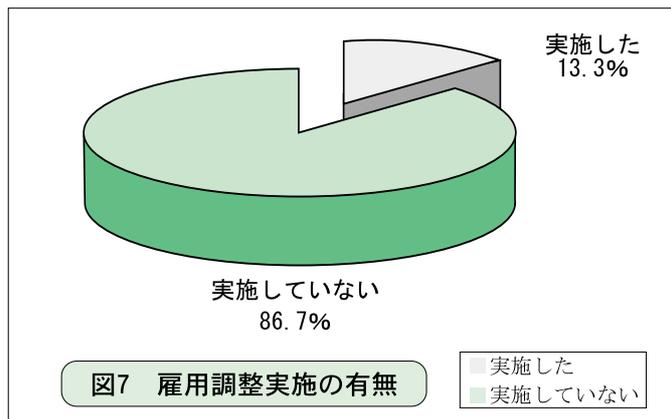


3. 雇用調整について

(1) 雇用調整実施の有無〈図7〉

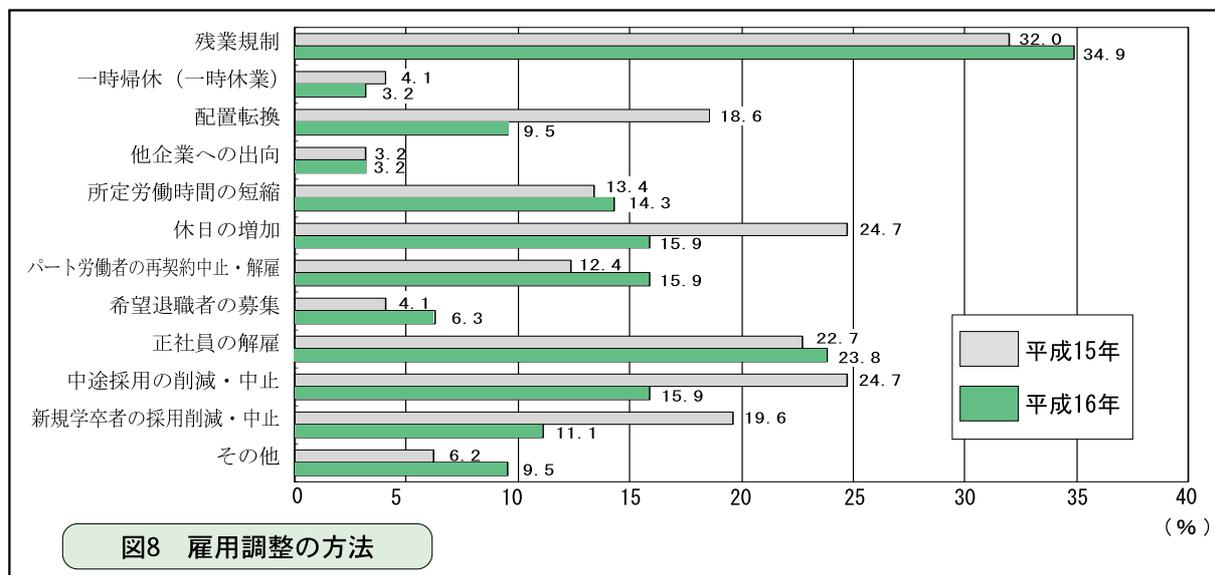
「実施した」とするのが13.3%（前年度21.1%）と、前年度に比べ、7.8ポイント減少している。全国平均(15.9%)と比べ2.6ポイント低くなっている。

業種別にみると、「実施した」とするのが多いのは、「出版・印刷・同関連」(33.3%)、「機械器具」(21.2%)となっている。



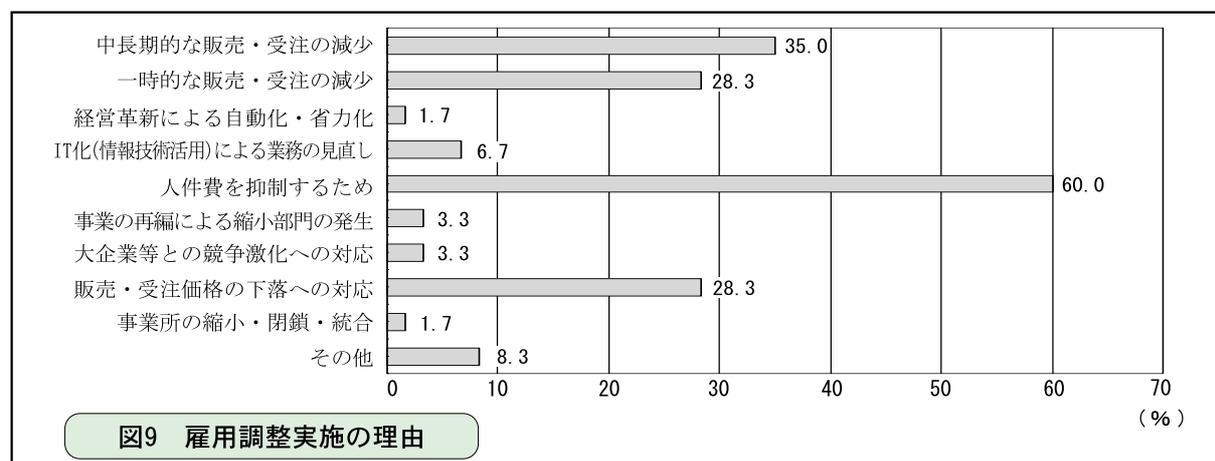
(2) 雇用調整の方法（複数回答）〈表7・図8〉

「残業規制」(34.9%)とすることが圧倒的に多く、次いで、「正社員の解雇」(23.8%)、続いて、「休日の増加」、「中途採用の削減・中止」、「パート労働者の再契約中止・解雇」(同率15.9%)となっている。



(3) 雇用調整実施の理由（3項目以内複数回答）〈表8・図9〉

「人件費の抑制」(60.0%)が圧倒的に多く、続いて、「中長期的な販売・受注の減少」(35.0%)、「販売・受注価格の下落への対応」、「一時的な販売・受注の減少」(同率28.3%)の順となっている。

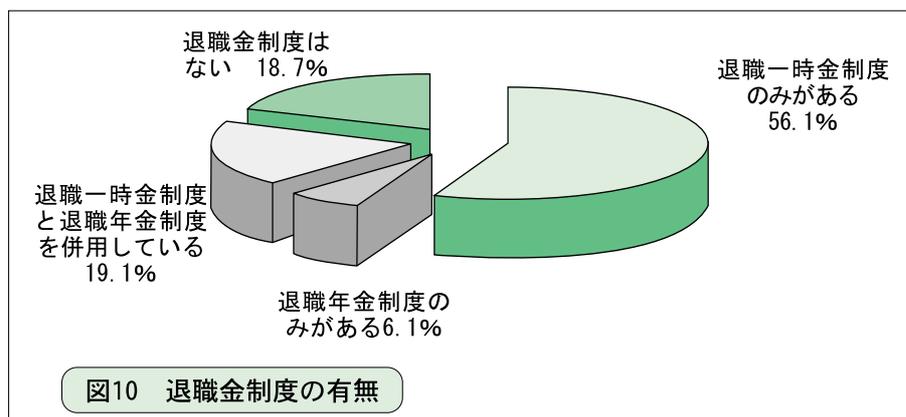


4. 退職金制度について

(1) 退職金制度の有無〈図10〉

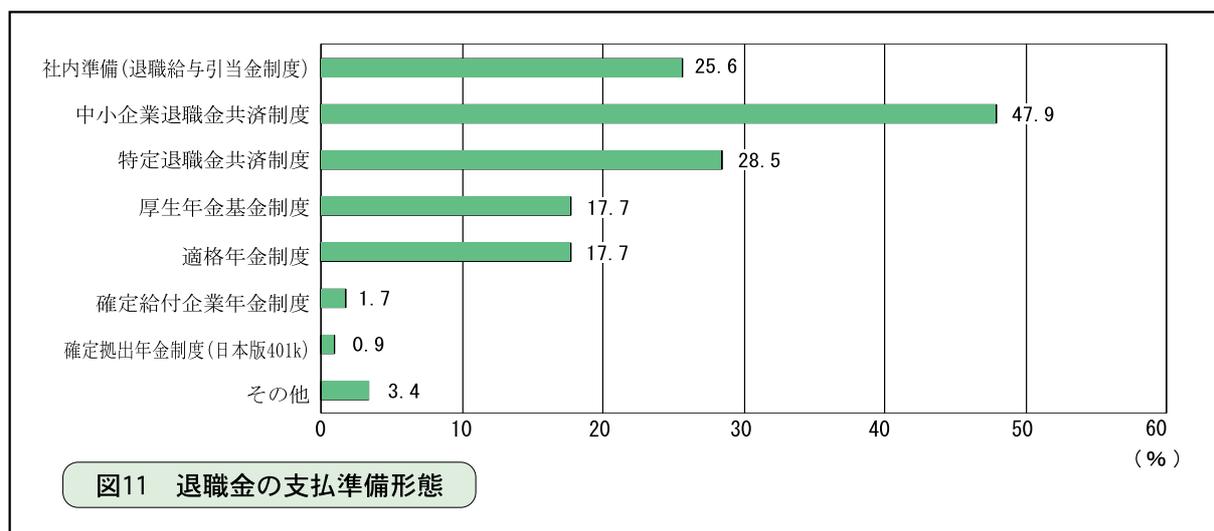
「退職一時金制度のみがある」とするのが、56.1%（全国54.9%）と過半数を占めているが、「退職金制度はない」とするものも18.7%（全国15.2%）ある。

また、業種別にみて、「退職金制度はない」とするのが多い業種は、「繊維・同製品」（45.8%）、「小売業」（42.5%）、「対個人サービス業」（36.4%）となっている。



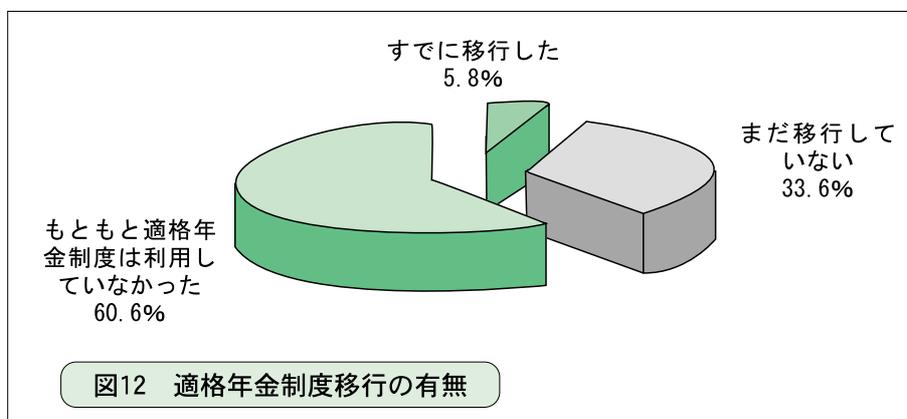
(2) 退職金の支払準備形態〈表9・図11〉

退職金の支払い準備形態で最も多いのが、「中小企業退職金共済制度（建設業退職金共済制度を含む）」が最も多く47.9%（全国53.4%）、次いで、「特定退職金共済制度（特退共）」28.5%（全国17.7%）、「社内準備（退職給与引当金制度）」25.6%（全国26.1%）と続いている。



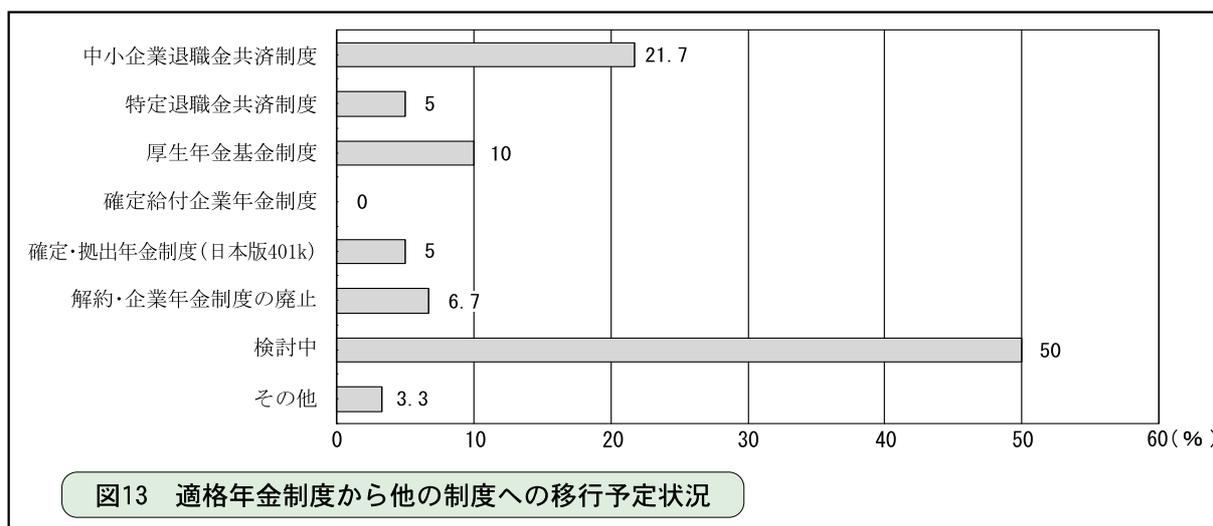
(3) 適格年金制度の他の制度への移行の有無 〈図12〉

平成24年3月末で廃止される適格年金制度への移行の有無については、「元々適格年金制度は利用していなかった」とするのが60.6%（全国64.1%）と多い中で、「既に移行した」は5.8%（全国7.9%）と少ない。



(4) 適格年金制度の他の制度への移行状況 〈表10・図13〉

上記の設問で「既に移行した」、「まだ移行していない」と回答した39.4%（109事業所）についての回答を求めたところ、検討中とするのが50.0%（全国55.0%）と半数を占める中で、「中小企業退職金共済制度（建設業退職金共済制度を含む）」が21.7%（全国26.5%）と最も多くなっている。



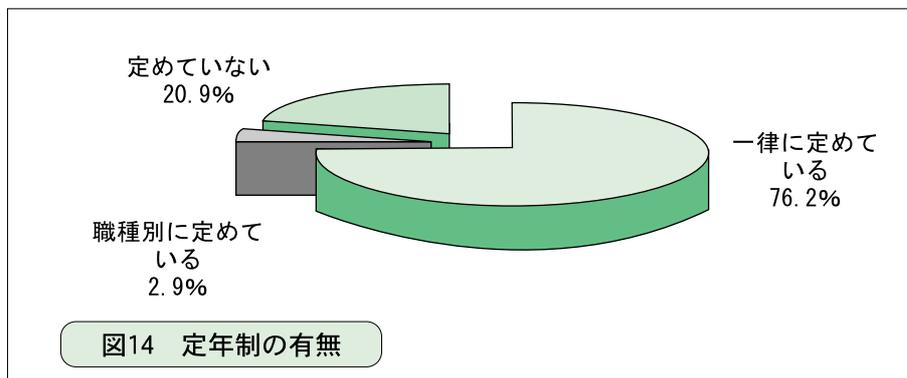
5. 定年制及び雇用継続制度について

(1) 定年制の有無、定年の年齢〈図14〉

定年制を「一律に定めている」が76.2%（全国80.2%）と圧倒的に多く、「職種別に定めている」は2.9%（全国2.0%）と少ない。「定めていない」も20.9%（全国17.8%）ある。

業種別にみると、「定めていない」とするのが多い業種は、「繊維・同製品製造業（41.7%）」、「木材・木製品製造業（38.5%）」、「食料品製造業（34.8%）」といったところである。

定年の年齢については、「60歳」とするのが87.0%（全国89.8%）と圧倒的に多い中で、「65歳」とするのが、9.8%（全国7.5%）と全国平均より2.3ポイント高くなっている。



(2) 定年到達者の勤務延長制度の有無、最高年齢〈図15〉

定年到達者の勤務延長制度について、「制度がある」が31.7%（全国33.9%）、「制度がない」が68.3%（全国66.1%）となっている。

最高年齢の有無については、「制度がある」と回答のあった73事業者の内、64事業所から回答があり、46.9%（30事業所）が「最高年齢を定めている」と回答している（全国45.6%）。

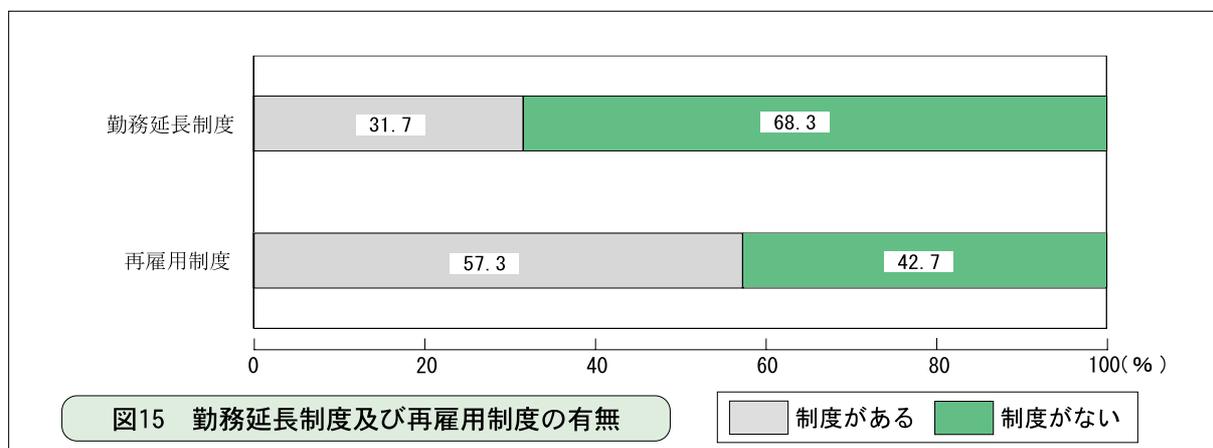
最高年齢については、65歳とするのが93.3%（全国79.6%）と最も多くなっている。

(3) 定年到達者の再雇用制度の有無、最高年齢〈図15〉

定年到達者の再雇用制度について、「制度がある」が57.3%（全国54.8%）、「制度がない」が42.7%（全国45.2%）となっている。

最高年齢制度の有無については、「制度がある」と回答のあった130事業者の内、114事業所から回答があり、52.6%（60事業所）が「最高年齢を定めている」と回答している（全国48.2%）。

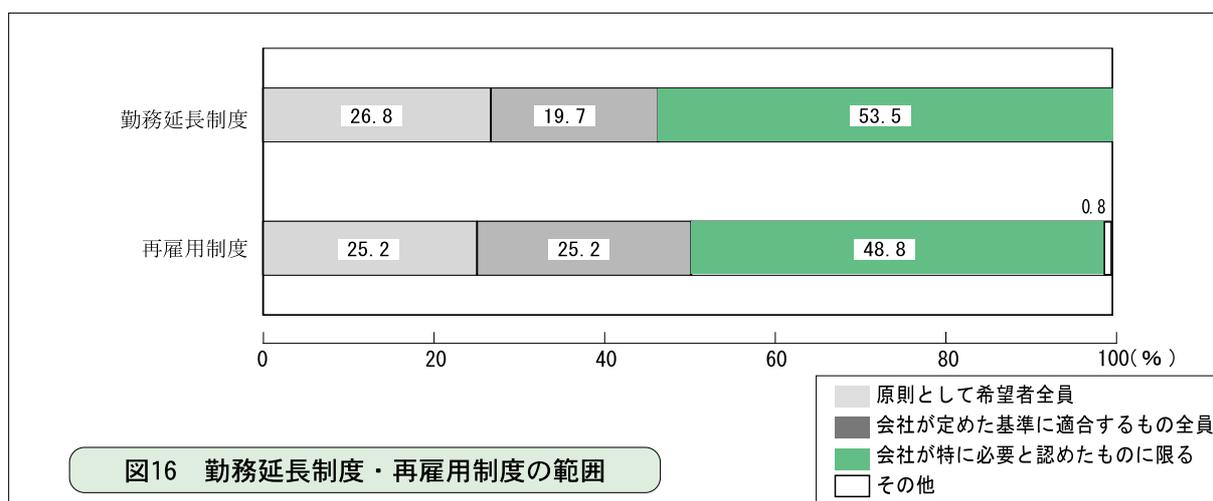
最高年齢についても、勤務延長制度と同様で65歳とするのが78.3%（全国82.8%）と最も多くなっている。



(4) 勤務延長制度、再雇用制度の対象者の範囲 〈図16〉

勤務延長制度の対象者については、「会社が特に必要と定めた者に限る」が53.5%（全国53.4%）と最も多く、次いで、「原則として希望者全員（26.8%、全国26.6%）」、「会社が定めた基準に適合する者全員（19.7% 全国18.5%）」と続いている。

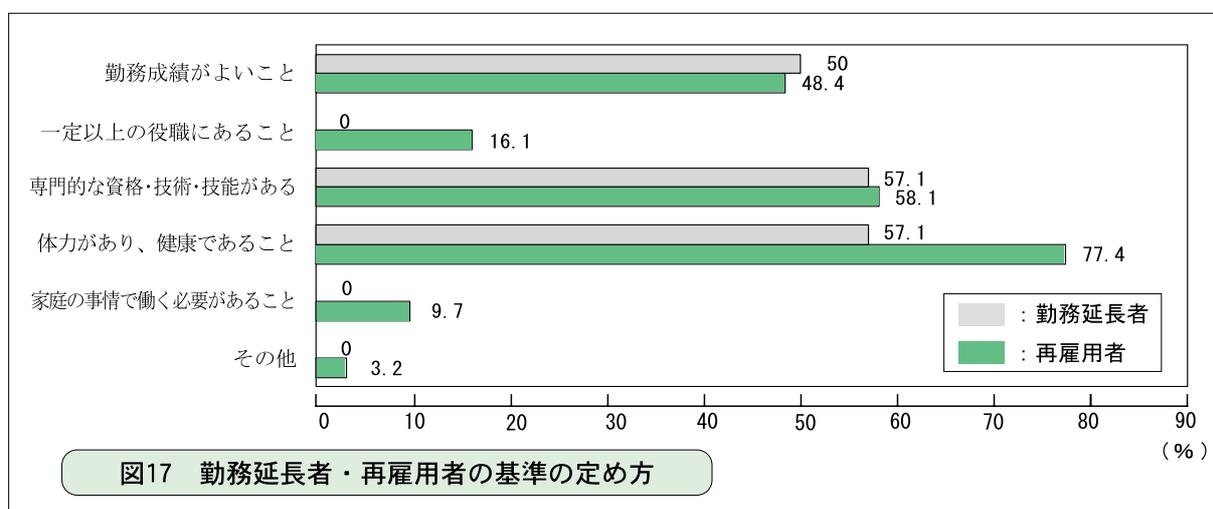
また、再雇用制度の対象者については、「会社が特に必要と定めた者に限る」が48.8%（全国53.4%）と最も多く、次いで、「原則として希望者全員（25.2%、全国25.5%）」、「会社が定めた基準に適合する者全員（25.2% 全国19.8%）」と続いている。



(5) 勤務延長、再雇用者の基準の定め方（複数回答）〈表11・表12・図17〉

勤務延長者の基準の定め方について、前問で、「会社が定めた基準に適合する者全員」と回答した14事業所すべてから回答があり、「専門的な資格・技術・すぐれた技能を持っていること」と「体力があり、健康であること」が57.1%（8事業所）と同率で最も多く、次いで「勤務成績がよいこと（50.0%、7事業所）」となっている。

また、再雇用者の基準の定め方についても、前問で、「会社が定めた基準に適合する者全員」と回答した32事業所の内、31事業所から回答があり、「体力があり、健康であること」が77.4%（24事業所）と最も多く、次いで、「専門的な資格・技術・すぐれた技能を持っていること（58.1%、18事業所）」、「勤務成績がよいこと（48.4%、15事業所）」となっている。



(6) 勤務延長者、再雇用者の身分（複数回答）〈図18〉

勤務延長者の身分については、「正社員（45.7%）」、「嘱託社員・契約社員（31.4%）」、「パート・アルバイト（28.6%）」と続いている。

また、再雇用者の身分については、「嘱託社員・契約社員（54.0%）」、「正社員（29.4%）」、「パート・アルバイト（25.4%）」となっている。

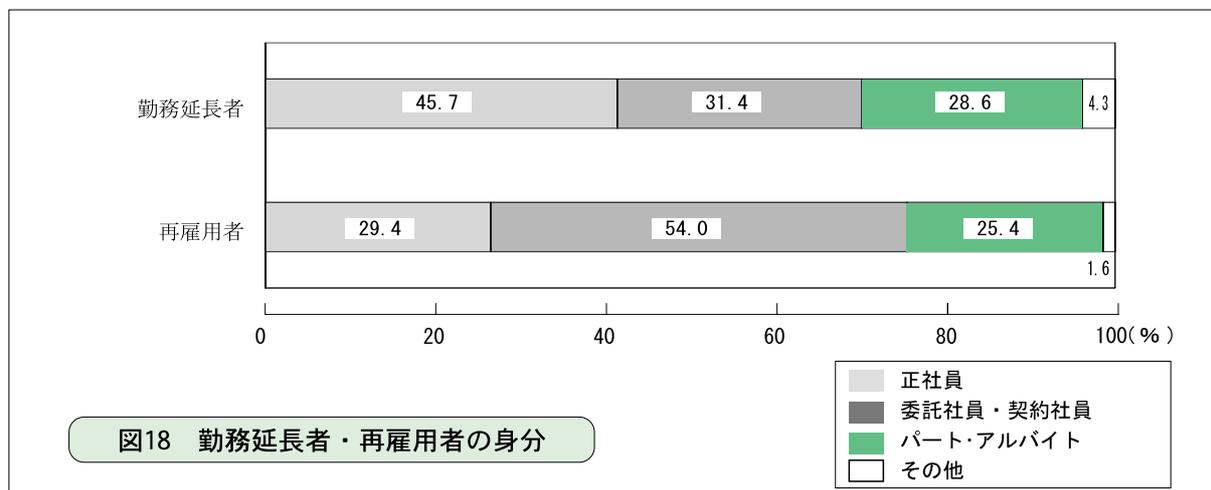


図18 勤務延長者・再雇用者の身分

勤務延長制度と再雇用制度

勤務延長制度とは、定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き一定期間雇用することをいいます。退職という形をとらないので従来の雇用契約が生きており、定年延長の形になりますが、一般的には対象が特定の者に限られるのが特徴です。

再雇用制度は、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度で、定年退職という形をとるため、定年前の雇用契約が別の雇用契約に変わるのが特徴です。



(7) 勤務延長者の労働条件〈図19〉

①賃金

賃金の変化について、定年時に比べて「個人による」が45.1%と最も多く、次いで「一律に下がる(31.0%)」、「変わらない(23.9%)」となっている。

また、賃金の減額率について、「一律に下がる」と回答した22事業所の内17事業所から回答があり、「30%~40%未満」とするのが41.2%(7事業所)と最も多く、平均減額率は27.7%となっている。

②役職

役職の変化について、定年時に比べて「個人による」が44.8%と最も多く、次いで「変わる(29.3%)」、「変わらない(25.9%)」となっている。

③仕事の内容

仕事の内容の変化について、定年時に比べて「変わらない」が66.7%と最も多く、次いで「個人による(30.3%)」となっており、「変わる」は3.0%と非常に少ない。

④1日の労働時間

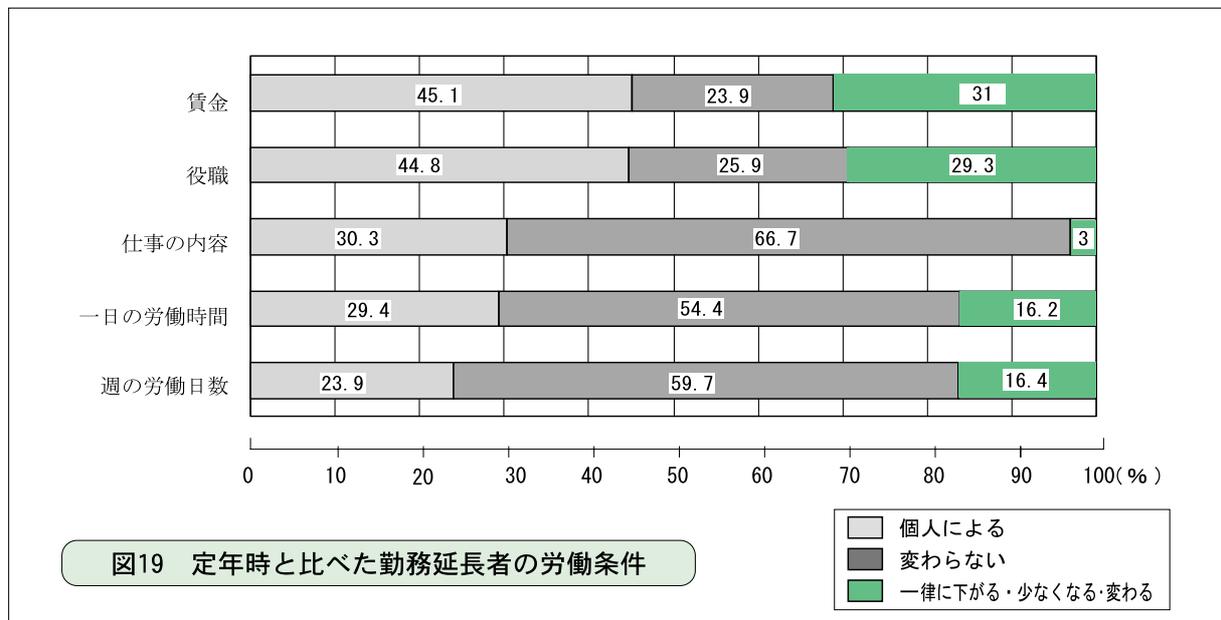
1日の労働時間の変化について、定年時に比べて「変わらない」が54.4%と最も多く、次いで「個人による(29.4%)」、「少なくなる(16.2%)」となっている。

また、勤務延長者の1日の労働時間数について、「少なくなる」と回答した11事業所の内9事業所から回答があり、その結果平均労働時間は5.9時間となっている。

⑤週の労働日数

週の労働日数の変化について、定年時に比べて「変わらない」が59.7%と最も多く、次いで「個人による(23.9%)」、「少なくなる(16.4%)」となっている。

また、勤務延長者の週の労働時間数について、「少なくなる」と回答した11事業所の内8事業所から回答があり、その結果平均労働日数は4.5日となっている。



(8) 再雇用者の労働条件〈図20〉

①賃金

賃金の変化について、定年時に比べて「一律に下がる」が50.4%と最も多く、次いで「個人による（36.8%）」、「変わらない（12.8%）」となっている。

また、賃金の減額率について、「一律に下がる」と回答した63事業所の内57事業所から回答があり、「30%～40%未満」とするのが38.6%（22事業所）と最も多く、平均減額率は29.6%となっている。

②役職

役職の変化について、定年時に比べて「変わる」が43.4%、次いで「個人による（36.8%）」、「変わらない（19.8%）」となっている。

③仕事の内容

仕事の内容の変化について、定年時に比べて「変わらない」が59.6%と最も多く、次いで「個人による（33.3%）」となっており、「変わる」は7.0%と少ない。

④1日の労働時間

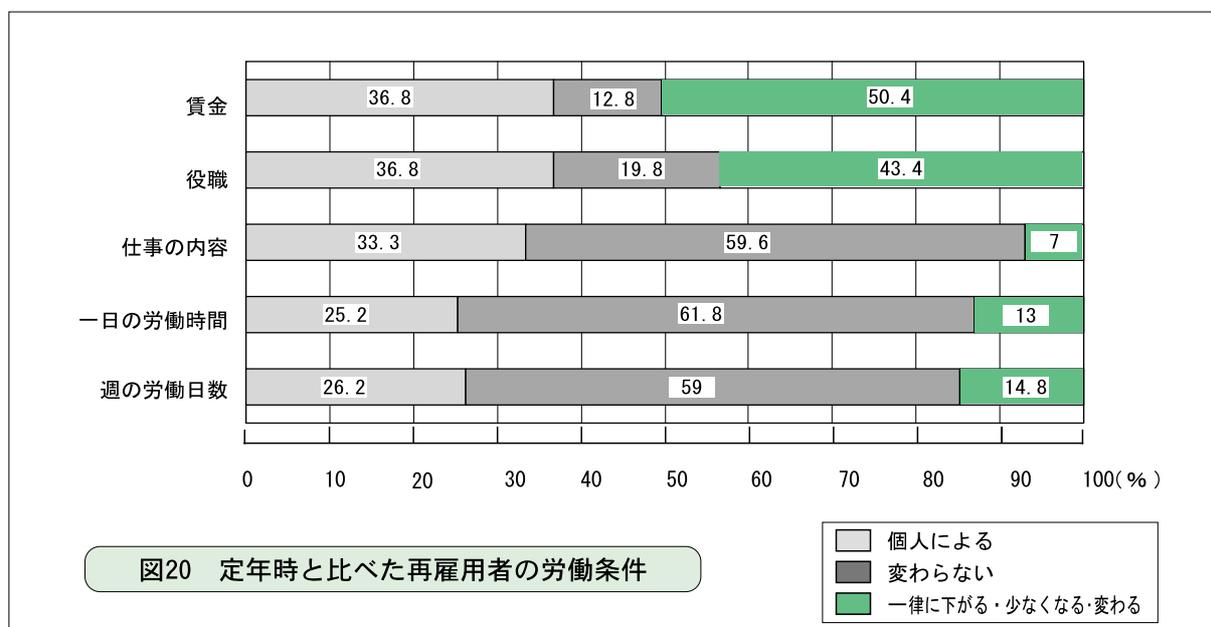
1日の労働時間の変化について、定年時に比べて「変わらない」が61.8%と最も多く、次いで「個人による（25.2%）」、「少なくなる（13.0%）」となっている。

また、再雇用者の一日の労働時間数について、「少なくなる」と回答した16事業所の内15事業所から回答があり、その結果平均労働時間は6.5時間となっている。

⑤週の労働日数

週の労働日数の変化について、定年時に比べて「変わらない」が59.0%と最も多く、次いで「個人による（26.2%）」、「少なくなる（14.8%）」となっている。

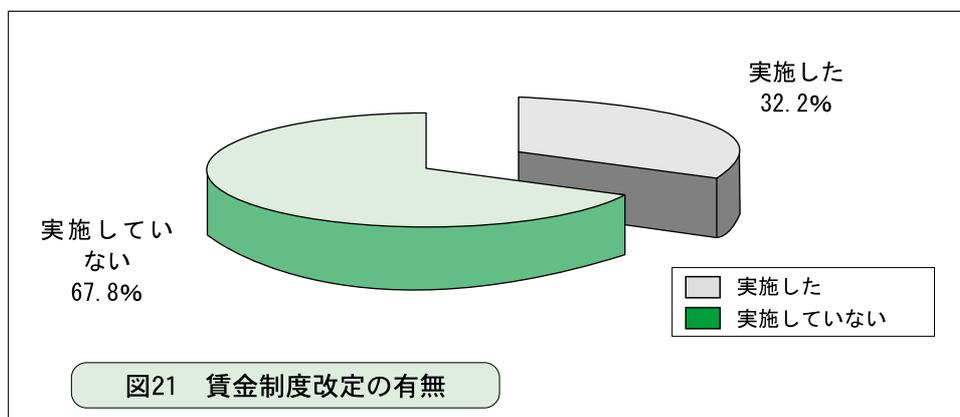
また、再雇用者の週の労働日数について、「少なくなる」と回答した18事業所の内15事業所から回答があり、その結果平均労働日数は4.3日となっている。



6. 賃金制度について

(1) 賃金制度改定の有無〈図21〉

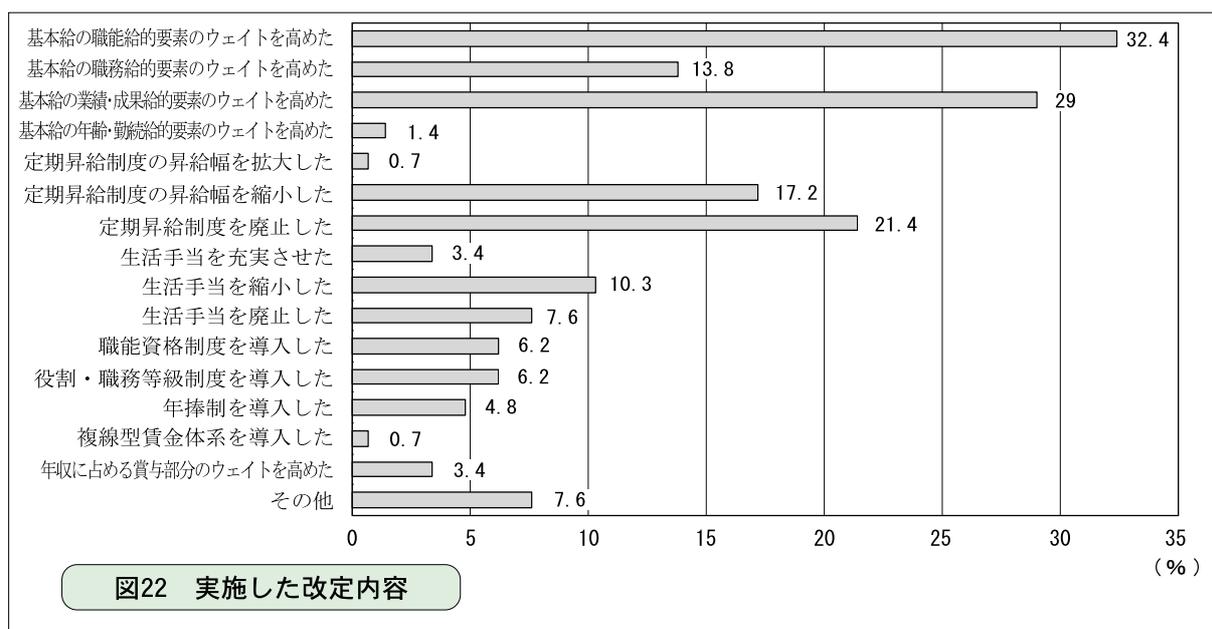
ここ5年以内に賃金制度の改定を「実施した」とするのは、32.2%（全国34.5%）、逆に「実施しなかった」は、67.8%（全国65.5%）となっている。



(2) 賃金制度の改定内容について（複数回答）〈表13・図22〉

賃金制度の改定内容を見ると、前問で「実施した」と回答のあった147事業所の内、145事業所から回答があり、その結果、「基本給の職能給的要素のウェイトを高めた」が32.4%と最も多く、次いで、「基本給の業績・成果給的要素のウェイトを高めた（29.0%）」、「定期昇給制度を廃止した（21.4%）」と続いている。

全国では、「基本給の業績・成果給的要素のウェイトを高めた」が28.9%と最も多く、次いで、「基本給の職能給的要素のウェイトを高めた（27.1%）」、「定期昇給制度を廃止した（23.3%）」と続いている。



7. 新規学卒者の採用について

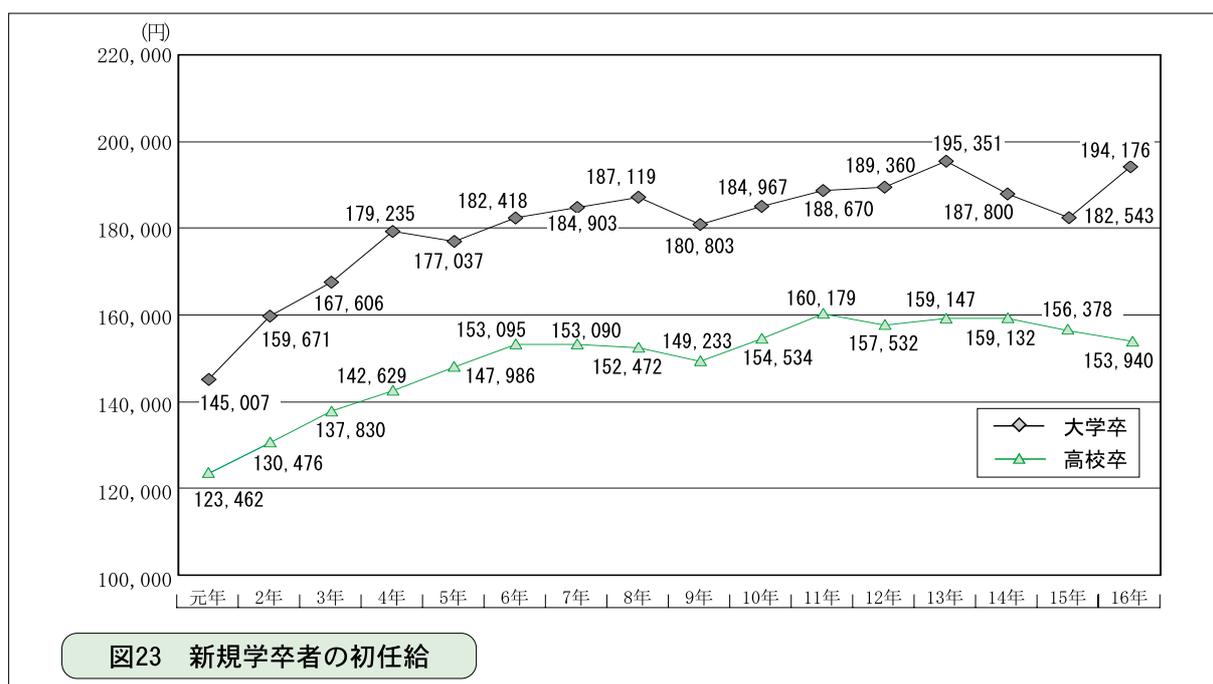
(1) 平成16年3月新規学卒者の初任給（加重平均）〈表14・表15・図23〉

①高等学校卒

高等学校卒業者の平均初任給は、技術系で157,322円（全国152,309円）、事務系で、150,559円（全国146,509円）平均153,940円（全国149,409円）であった。

②大学卒

大学卒業者の平均初任給は、技術系で198,953円（全国189,353円）、事務系で、189,400円（全国184,149円）平均194,176円（全国186,751円）であった。



(2) 平成16年3月新規学卒者の採用充足状況〈表16・表17〉

①高等学校卒

高等学校卒業者の採用は、採用計画人数72名に対し、採用実績人数66名で、充足率は91.7%、技術系、事務系とも同率であった。充足率の全国平均は93.5%で、本県に比べ1.8ポイント高い。

なお、平均採用人数は1.69人（全国2.5人）となっている。

②大学卒

大学卒業者の採用は、採用計画人数30名に対し、採用実績人数25名で、充足率は83.3%、技術系は76.2%、事務系は100.0%であった。充足率の全国平均は90.5%で、本県に比べ6.7ポイント高い。

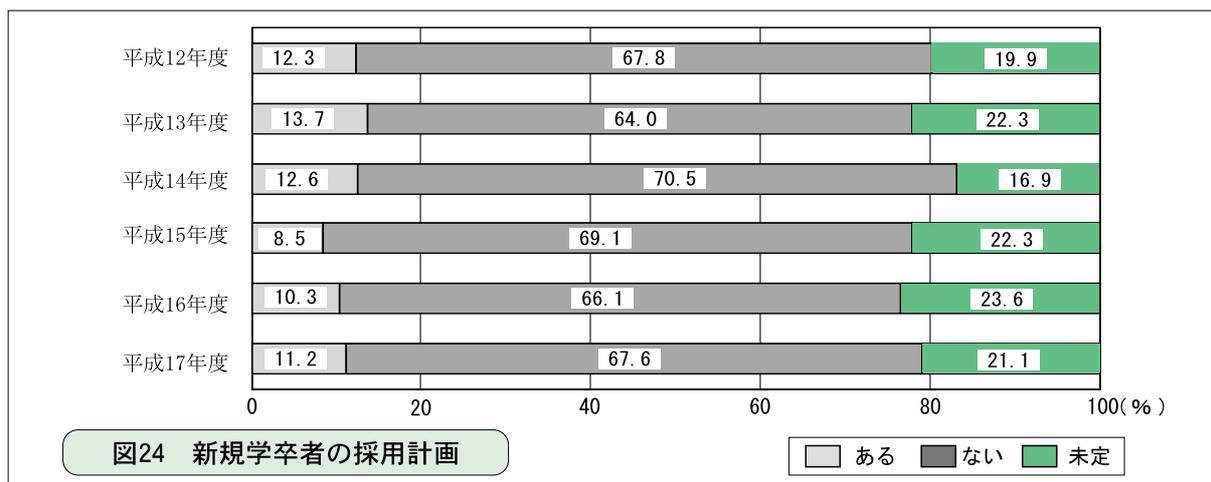
なお、平均採用人数は1.5人（全国2.0人）となっている。

(3) 平成17年3月新規学卒者の採用計画〈表18・図24〉

平成17年3月新規学卒者の採用計画は、調査時点（平成16年7月1日）の段階で、「ある」とするものが、11.2%（全国13.5人）、「ない」が67.6%（全国67.1%）、「未定」が21.1%（全国19.4%）となっている。

また、採用計画があるとする51事業所の回答の内訳は、「高等学校卒」が最も多く30事業所、次いで「大学卒」が21事業所となっている。

なお、採用計画人数では、「高等学校卒」が1社平均2.33人（全国2.49人）、「大学卒」が、1社平均1.67人（全国2.36人）であった。



単純平均と加重平均

例えば従業員一人あたりの給与を算出する場合、単純平均は、個々の企業ごとに実数を従業員数で除した値を求め、企業ごとに算出された値の和を企業総数で除した値をいい、加重平均は個々の企業の実数の和を個々の企業の従業員の総数で除した値をいいます。

	給与総額		従業員数	
A企業	500万円		20人	
B企業	300万円		10人	
☆「単純平均」とは、			☆「加重平均」とは、	
A企業	$\frac{500}{20} = 25$		$\frac{500+300}{20+10} = 26.7$	26.7万円
B企業	$\frac{300}{10} = 30$			
	$\frac{25+30}{2} = 27.5$	27.5万円		

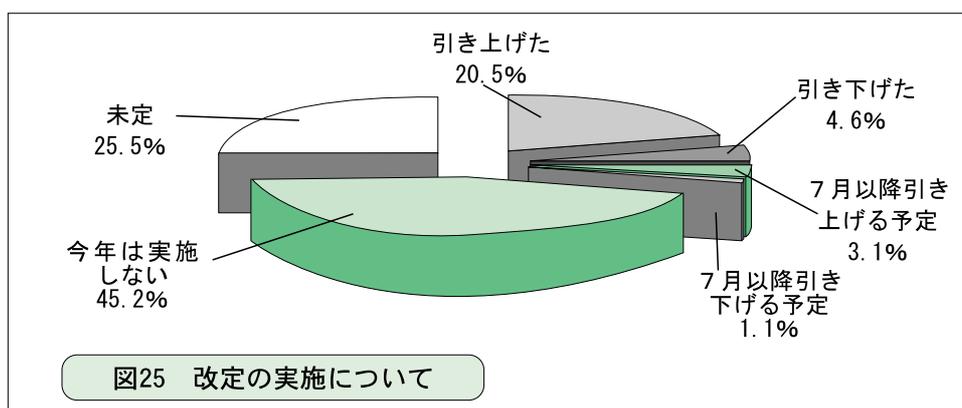


8. 賃金改定について〈表19・図25〉

(1) 賃金改定実施状況の有無

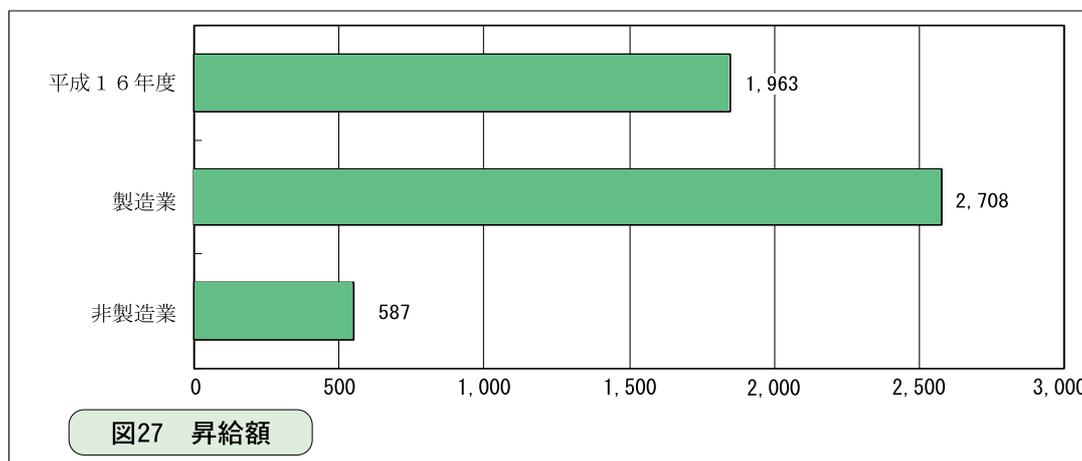
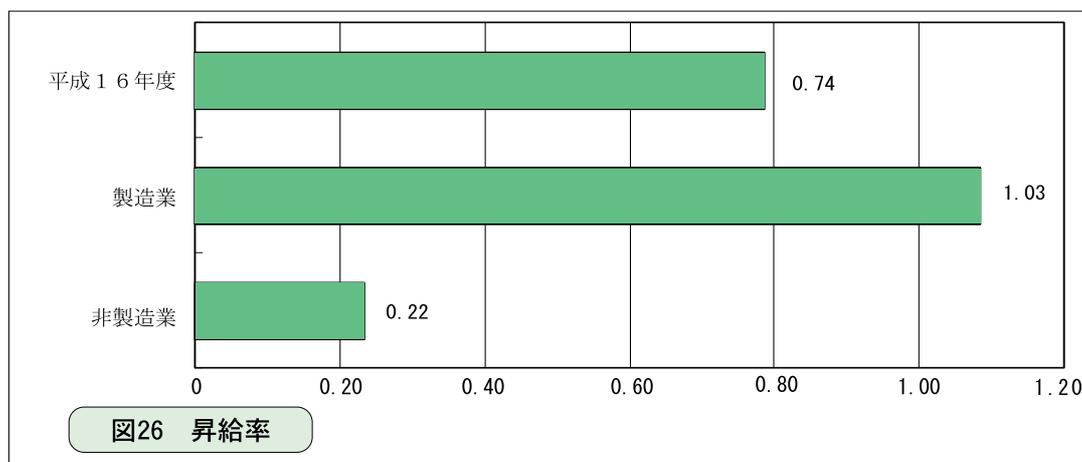
賃金改定の実施状況について、「今年は実施しない」とするのが45.2%（全国34.5%）と多い中で、調査時点（平成16年7月1日）までに、賃金を「引き上げた」とするのが、20.5%（全国27.2%）、「引き下げた」が4.6%（全国4.6%）となっている。

全国平均と比べると、「今年は実施しない」が10.7ポイントも多く、「引き上げた」とするのが6.7ポイント少ない。



(2) 平均昇給額・昇給率(加重平均)〈図26・図27〉

平均昇給額は1,963円（全国2,160円）、昇給率は0.74%（全国0.87%）となっており、全国平均と比べると、昇給額は197円、昇給率も0.13ポイント低くなっている。



三重県中小企業団体中央会

〒514-0004 津市栄町1-891 三重県合同ビル6階

TEL.059-228-5195 FAX.059-228-5197

URL <http://cniss.chuokai-mie.or.jp/>

E-mail webmaster@chuokai-mie.or.jp