

平成18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18年12月

三重県中小企業団体中央会



まえがき

最近の三重県の景気は総じて回復傾向にありますが、中小企業を取り巻く経営環境は、業種・地域・個別企業間の二極化が依然として続いており、予断を許さない状況下にあります。

一方、三重県の労働市場は、有効求人倍率が平成17年7月以降1.4倍台以上の高倍率で推移するなど、求人関係指標は引き続き高水準を維持し、求職関係の指標も安定しており、雇用情勢は堅調な動きを示していますが、地域間格差が大きく、雇用のミスマッチは依然として残っており、若年者の雇用問題も深刻化しています。

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り、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。

本報告書は、その調査結果を取りまとめたもので、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あげますとともに、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18年12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	6
3. パートタイマー労働者の雇用状況等について	8
4. 高年齢者の継続雇用について	10
5. 団塊世代の退職が経営に与える影響について	12
6. 従業員の雇用状況について	14
7. 新規学卒者の採用について	14
8. 賃金改定について	16
資 料 編	17
調 査 票	33

各調査項目の集計データの詳細については、文中に[表]として、
17 ページ以降の資料編に記載しています。



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18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) パートタイマー労働者の雇用状況について
4) 高年齢者の継続雇用について 5) 団塊世代の退職が経営に与える影響について
6) 新規学卒者の採用について 7) 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 496 回答率 49.6% 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	496 100.0	220 44.4	110 22.2	110 22.2	171 34.5	81 16.3	24 4.8
製 造 業	236 100.0	88 37.3	47 19.9	41 17.4	96 40.7	37 15.7	15 6.4
非製造業	260 100.0	132 50.8	63 24.2	69 26.5	75 28.8	44 16.9	9 3.5

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6.7%で、全国(8.1%)に比べ1.4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11,584人、このうち男子は8,293人、女子は3,291人であり、女性常用労働者の占める比率は28.4%(全国29.1%)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、業種全体で「45～54歳」が最も多く22.3%、次いで「35～44歳」20.8%となっている。

また、「60～64歳」とするのが、9.0%と全国(6.1%)と比べると2.9ポイント高く、逆に「25～34歳」は20.5%と全国(22.8%)と比べると2.3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48.8%(前年度46.0% 全国49.5%)と、前年度より2.8ポイント上回ったが、全国平均に比べると0.7ポイント低い。平均雇用比率は、14.1%(全国12.6%)となっている。

Ⅲ 調査結果の概要

1. 経営について

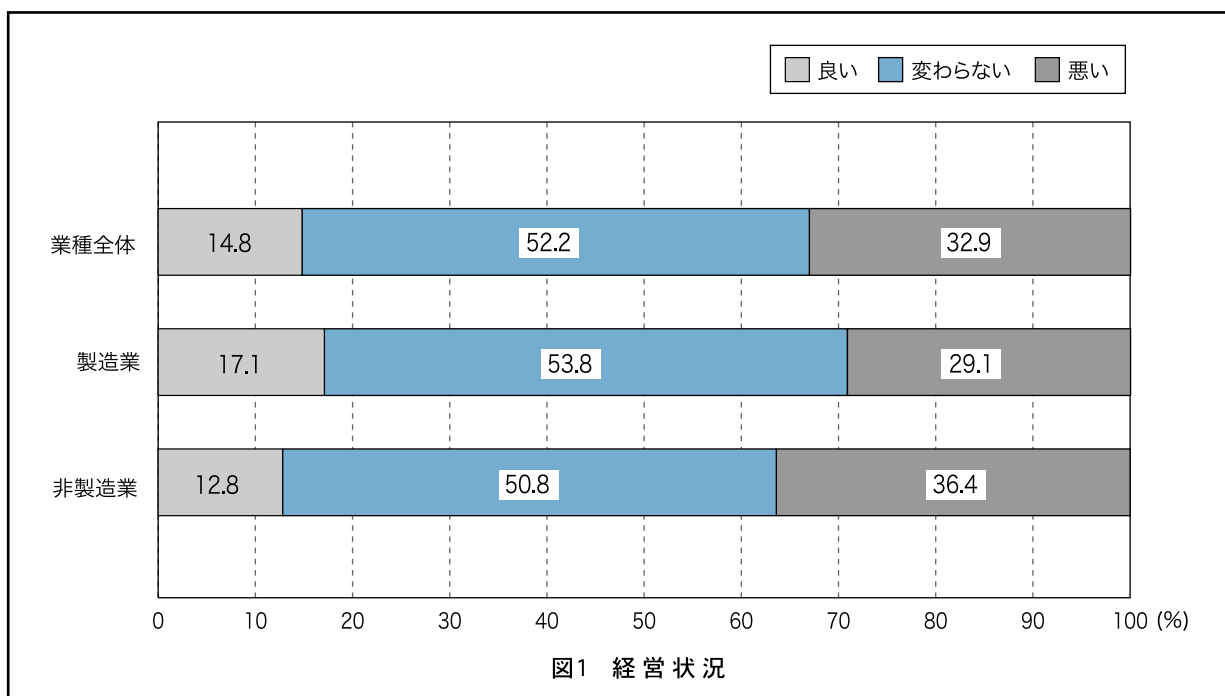
(1)現在の経営状況〔図1、表1〕

「悪い」が32.9%(前年度36.4%、前々年度41.8%)、「良い」が14.8%(前年度12.0%、前々年度14.3%)、「変わらない」が52.2%(前年度51.6%、前々年度43.9%)となっている。

この3年間で見ると、「悪い」とするのは年々減少傾向にあり、前年度に比べ3.5ポイント減少し、逆に「良い」とするのが2.8ポイント上昇した。

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、「金属、同製品製造業」と「機械器具製造業」は、「良い」が「悪い」を上回っている。

なお、「悪い」とするのは全国平均(41.2%)に比べ、8.3ポイント低い。



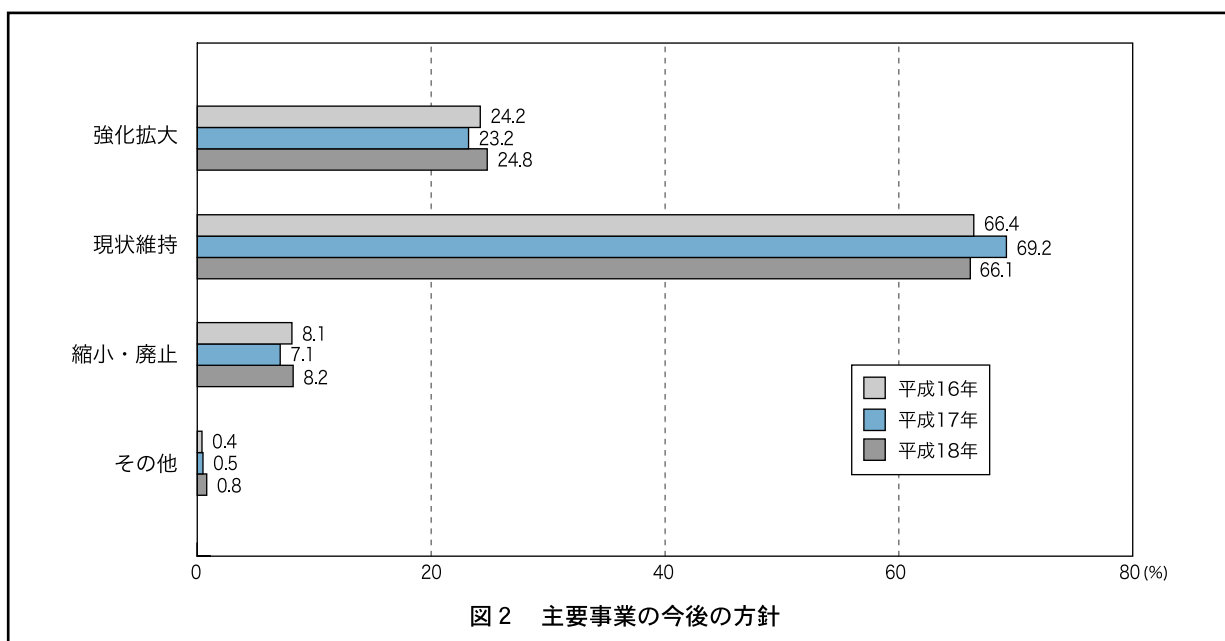
(2) 主要事業の今後の方針 [図2、表2]

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、66.1%（前年度69.2%、前々年度66.4%）、「強化拡大」が24.8%（前年度23.2%、前々年度24.2%）、「縮小・廃止」が8.2%（前年度7.1%、前々年度8.1%）を示した。

「強化拡大」、「縮小・廃止」とするのは、前年度に比べそれぞれ1.6ポイント、1.1ポイント増加している。

全国と比べると、「強化拡大」は2.3ポイント下回っている。

業種別にみて、「強化拡大」とするのが多いのは、「機械器具」(57.6%)、「出版・印刷・同関連」(40.0%)、「運輸業」(31.4%)などとなっている。

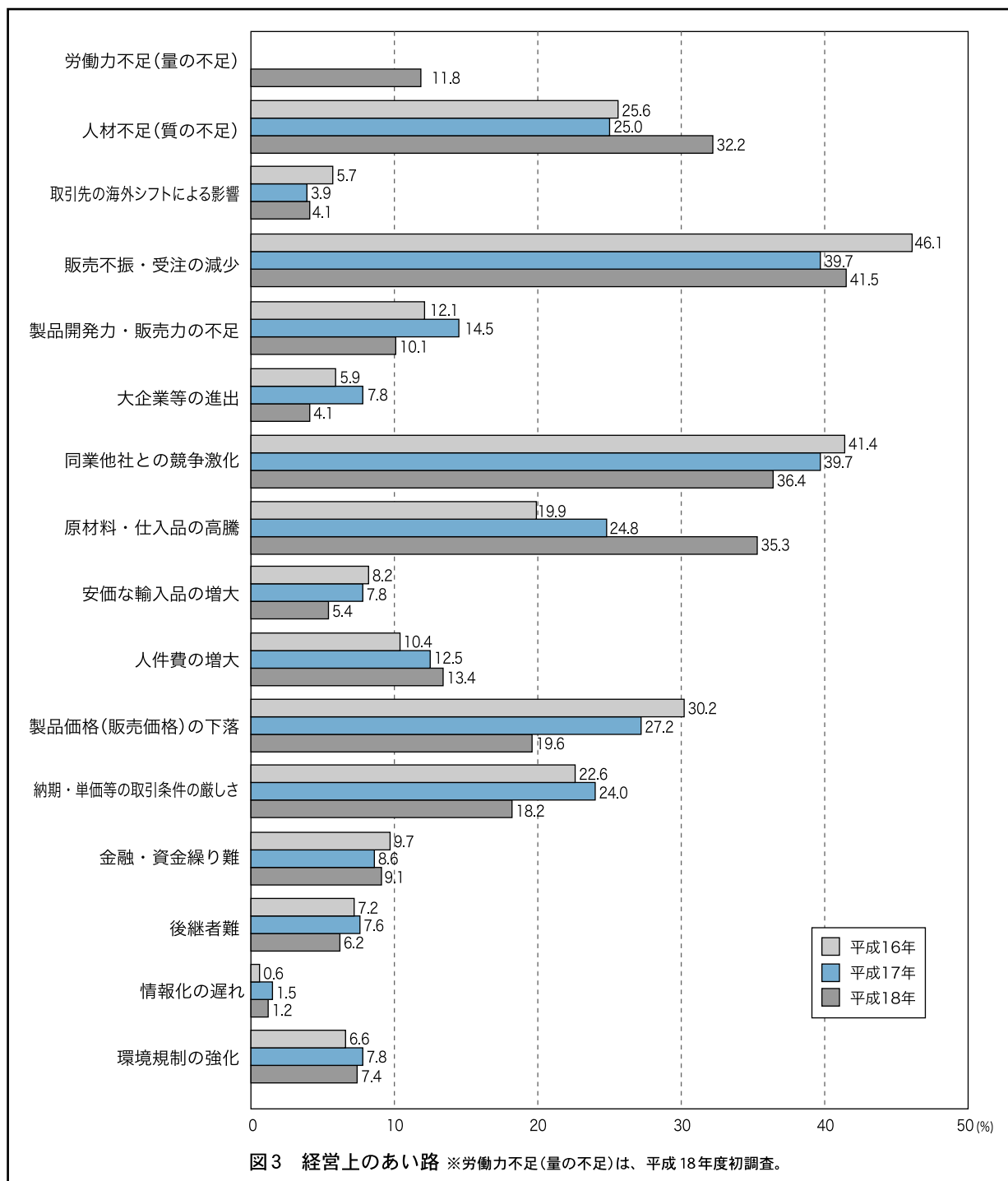


(3)経営上のあい路(3項目以内複数回答)[図3、表3]

経営上のあい路について、上位3項目は「販売不振・受注の減少」(41.5%、前年度39.7%)、「同業他社との競争激化」(36.4%、前年度39.7%)、「原材料・仕入品の高騰」(35.3%、前年度24.8%)となっている。

今年は、「原材料・仕入品の高騰」が前年度に比べ10.5ポイント増加したのが特徴的である。また、「人材不足(質の不足)」も、32.2%と前年度に比べ、7.2ポイント増加している。

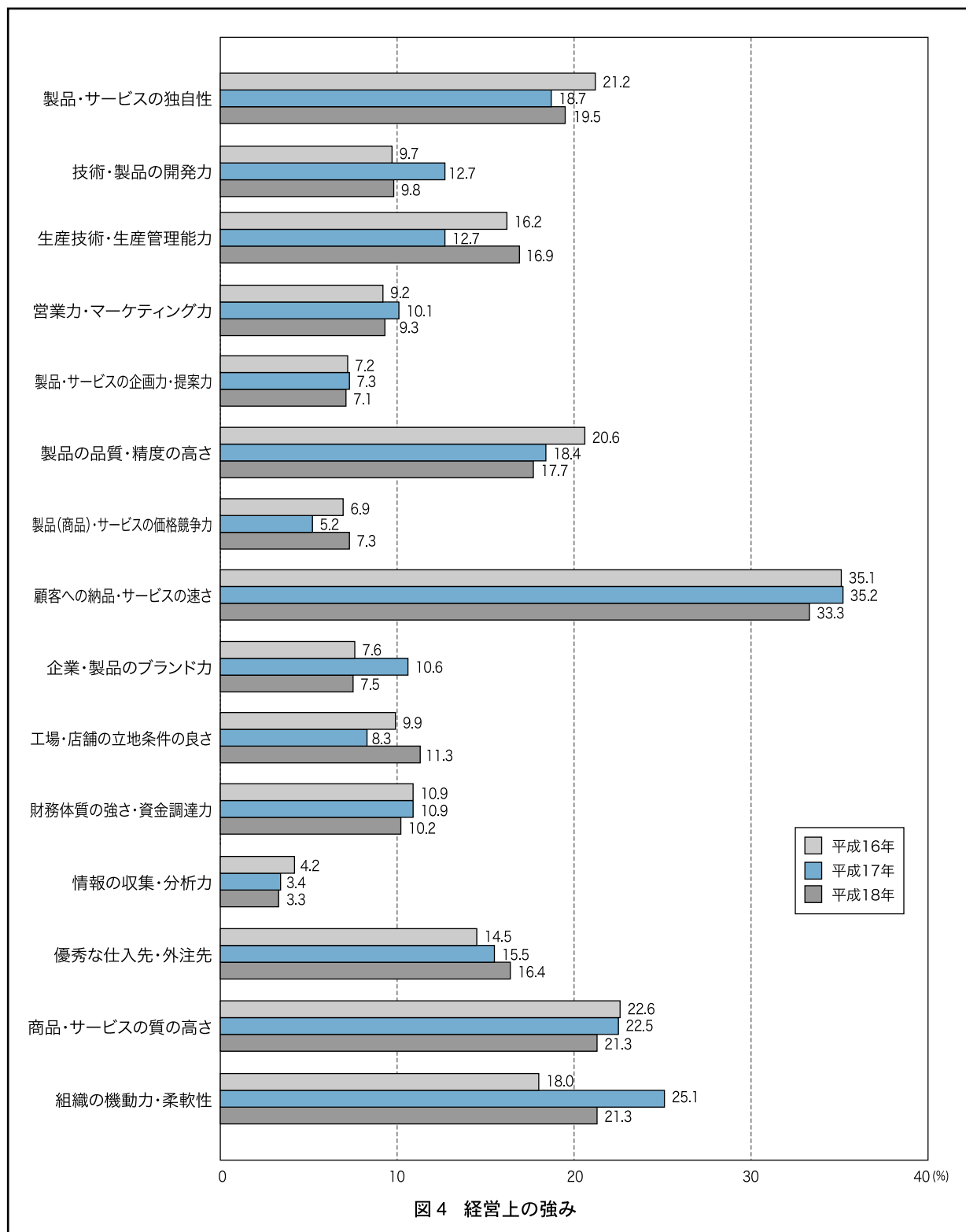
逆に、「製品価格(販売価格)の下落」が19.6%と前年度比7.6ポイントの減少、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」が18.2%と前年度比5.8ポイントの減少となっている。





(4)経営上の強み(3項目以内複数回答) [図4、表4]

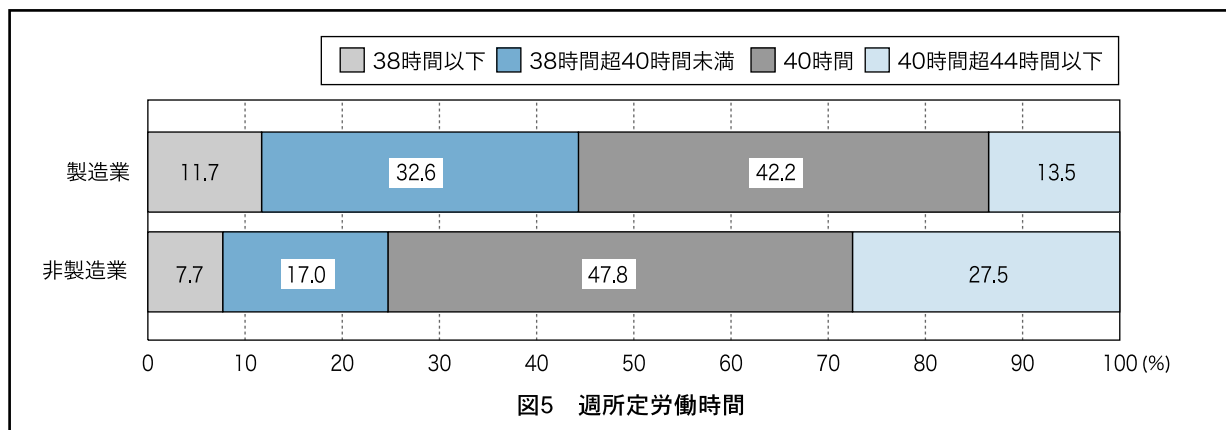
経営上の強みの上位3項目は、「顧客への納品・サービスの速さ」(33.3%)、「組織の機動力・柔軟性」(21.3%)、「商品・サービスの質の高さ」(21.3%)となっている。次いで、「製品・サービスの独自性(19.5%)」、「生産技術・生産管理能力(16.9%)」、「優秀な仕入先・外注先(16.4%)」と続いている。



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) [図5、表5]

「40時間」が最も多く製造業で42.2%、非製造業で47.8%(業種全体45.1%、前年度48.1%)を示した。次に製造業では、「38時間超40時間未満」で32.6%、非製造業では「40時間超44時間以下」(27.5%)が多い。「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79.2%(全国85.0%)と、全国平均と比べると、5.8ポイント低い。

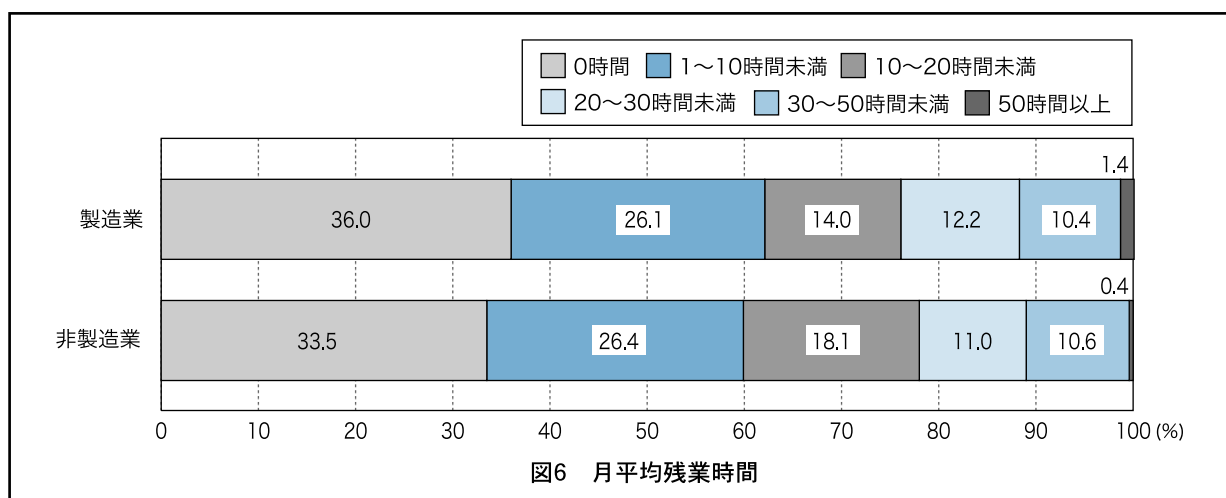


(2)従業員1人あたりの月平均残業時間(時間外労働・休日労働) [図6、表6]

「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26.1%、非製造業26.4%(業種全体26.3%、前年度22.9%)、次いで、「10~20時間未満」製造業14.0%、非製造業18.1%(業種全体16.0%、前年度15.5%)と続いている。

なお、「0時間(残業なし)」とするのは、製造業36.0%、非製造業33.5%(業種全体34.7%、前年度41.4%)で、平均は9.69時間(前年度9.00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、製造業では「機械器具製造業」(19.32時間)、「金属、同製品製造業」(16.63時間)、非製造業では「運輸業」(17.68時間)となっている。

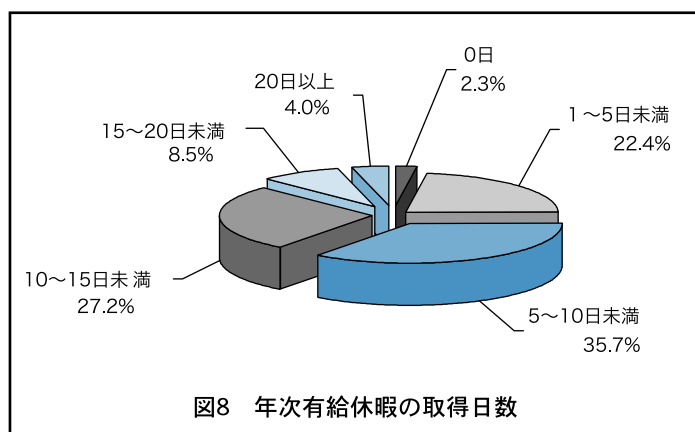
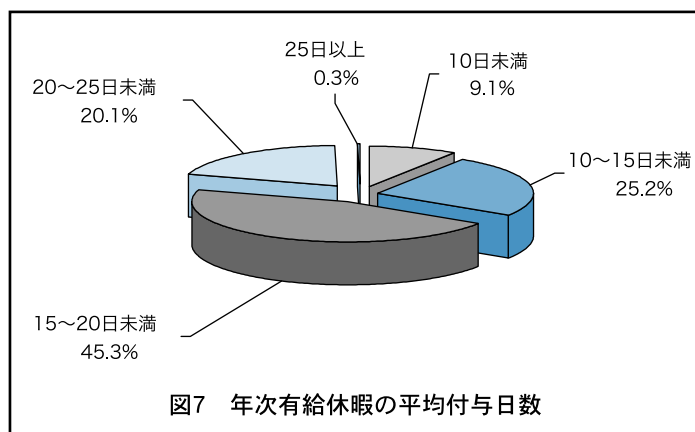




(3)従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数・取得日数[図7・8、表7・8]

一人あたりの平均付与日数は「15～20日未満」(45.3%)が最も多く、次に「10～15日未満」(25.2%)と続いている。

一方、取得日数は、「5日～10日未満」(35.7%)が最も多く、次に「10～15日未満(27.2%)」、「1～5日未満」(22.4%)と続いており、製造業と非製造業では、若干製造業の取得率が高くなっている。



(4)年次有給休暇の取得率

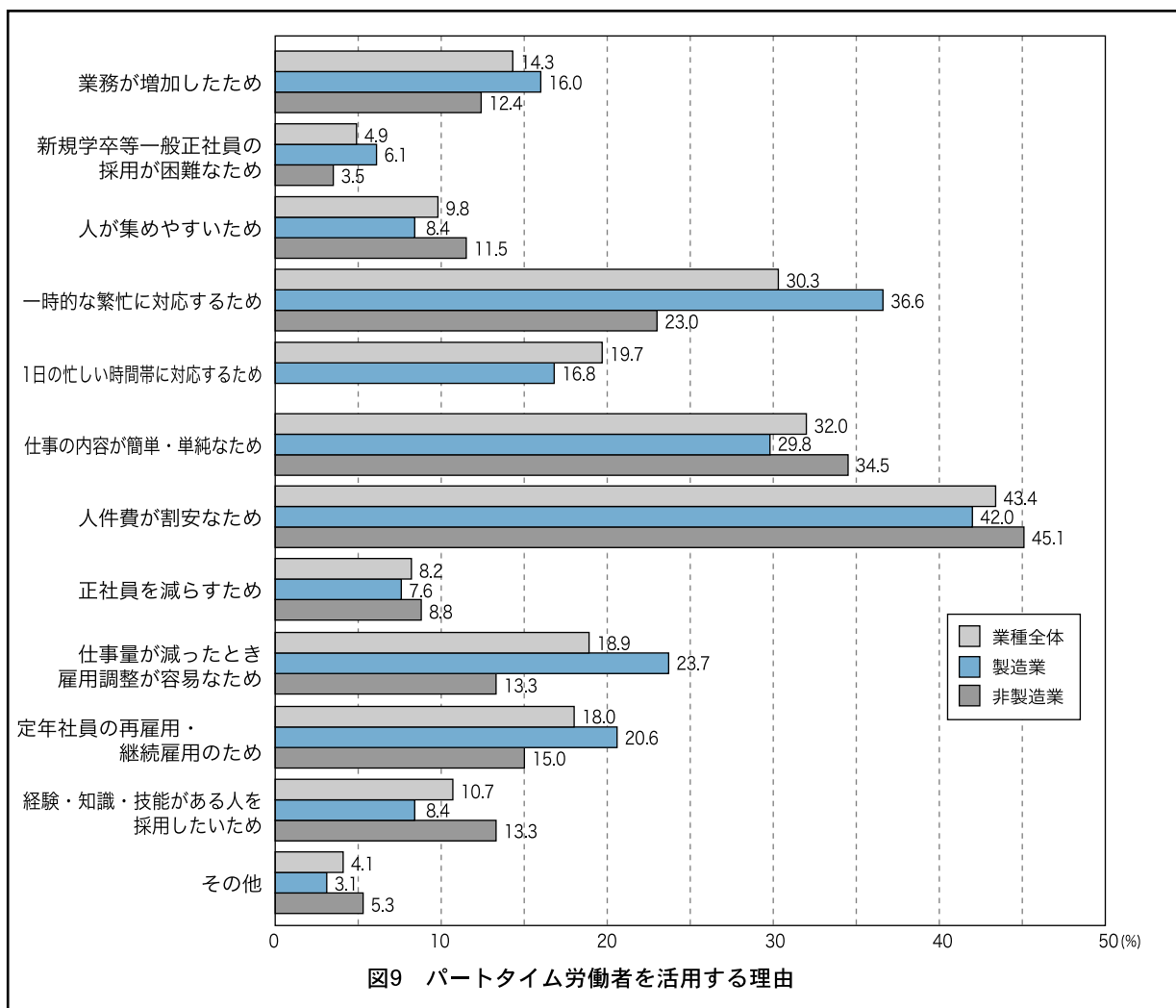
年次有給休暇の取得率をみると、「70～100%」が34.6%と最も多く、次いで、「50～70%」22.7%、「30～50%未満」19.3%と続いている。平均取得率は53.04%と、全国平均(47.51%)に比べると5.53%高くなっている。

業種別にみて、取得率の高い業種は、「小売業(70.38%)」、「繊維・同製品製造業(64.45%)」、「機械器具製造業(60.43%)」、となっている。

3. パートタイマー労働者の雇用状況等について

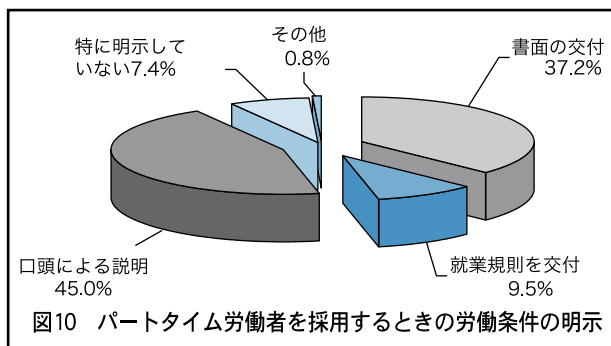
(1) パートタイム労働者を活用する理由〔図9、表9〕

パートタイム労働者を活用する理由については、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」が圧倒的に多く、製造業で42.0%、非製造業で45.1%(業種全体43.4%)を示した。次に多いのが「仕事の内容が簡単・単純なため」で、製造業29.8%、非製造業34.5%(業種全体32.0%)、次いで「一時的な繁忙に対応するため」で、製造業36.6%、非製造業23.0%(業種全体30.3%)となっている。



(2) パートタイム労働者を採用する時の労働条件の明示〔図10〕

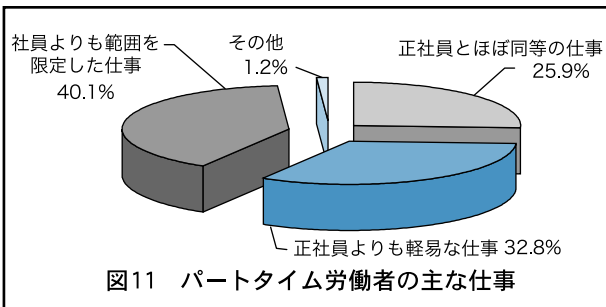
パートタイム労働者を採用する時の労働条件の明示の状況については、「主に口頭で説明している」が、製造業で44.6%、非製造業で45.5%(業種全体45.0%)を示した。次に、「主に書面を交付している」で、製造業39.2%、非製造業34.8%(業種全体37.2%)となっている。





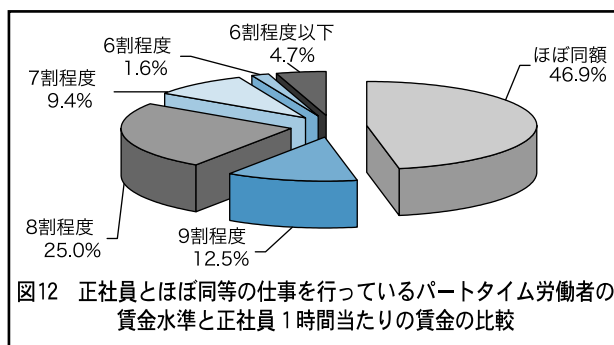
(3) パートタイム労働者の主な仕事 [図 11]

パートタイム労働者の主な仕事については、「正社員よりも範囲を限定した仕事」が、製造業で39.4%、非製造業で40.9%（業種全体40.1%）を示した。「正社員よりも軽易な仕事」が、製造業34.8%、非製造業30.4%（業種全体32.8%）となっている。



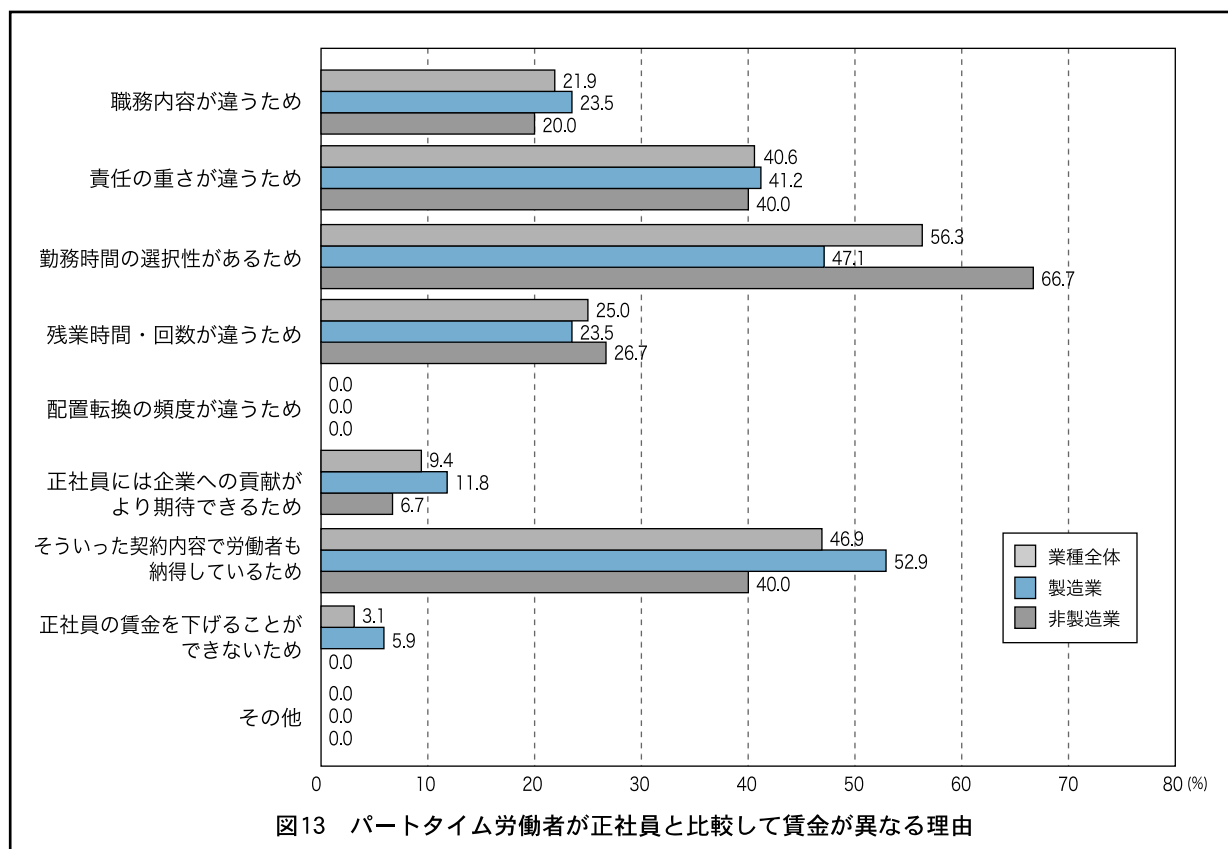
(4) パートタイム労働者の賃金水準と正社員1時間あたりの賃金の比較 [図 12]

「ほぼ同額」とする事業所が製造業50.0%、非製造業43.3%（業種全体46.9%）と約半数を占めている。



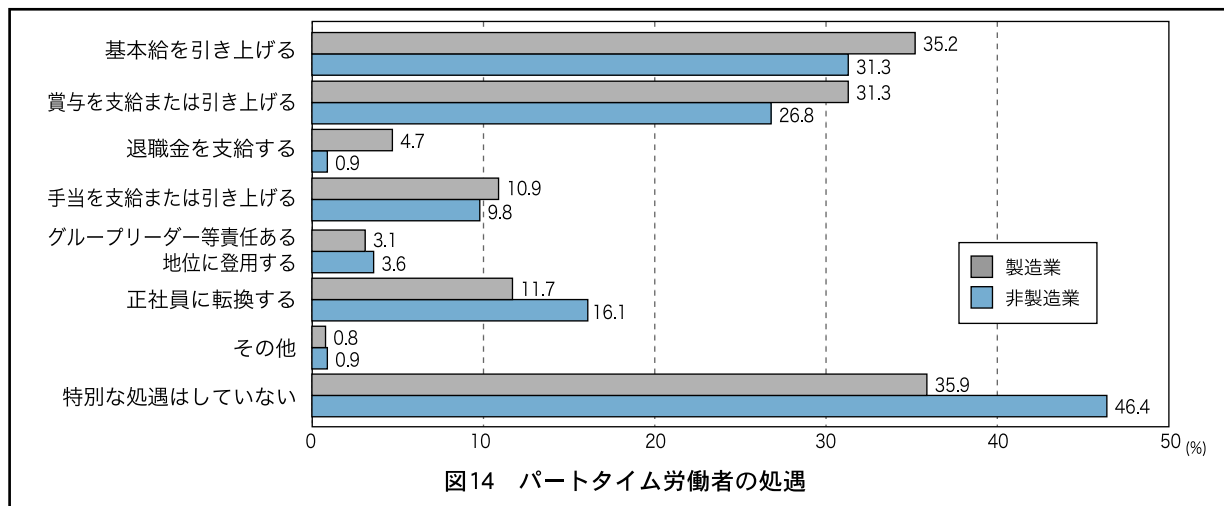
(5) パートタイム労働者が正社員と比較して賃金が異なる理由 [図 13]

正社員と賃金が異なると回答した32事業所から回答があり、「勤務時間の選択性があるため」（業種全体56.3%）、「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」（業種全体46.9%）「責任の重さが違うため」（業種全体40.6%）が上位となっている。



(6) パートタイム労働者の処遇 [図 14、表 10]

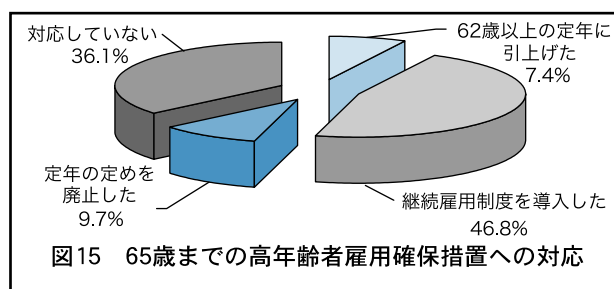
パートタイム労働者の処遇については、「特別な処遇はしていない」（業種全体40.8%）とする回答を除くと、「基本給を引き上げる」、「賞与を支給、または引き上げる」とするのがそれぞれ、業種全体で33.3%、29.2%を示している。「退職金を支給する」は、わずか2.9%と少ない。



4. 高齢者の継続雇用について

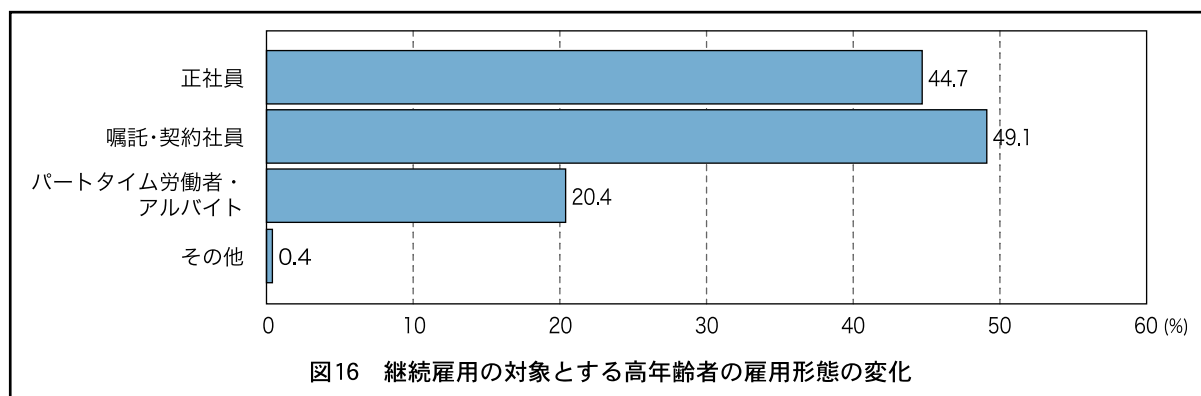
(1) 65歳までの高齢者雇用確保措置への対応 [図 15、表 11]

「継続雇用制度を導入した」が圧倒的に多く業種全体で46.8%を示した。「定年の定めの廃止」、「定年を62歳以上に上げた」はそれぞれ9.7%、7.4%と低い。また、「対応していない」とするものも、36.1%ある。



(2) 継続雇用制度の対象とする高齢者の雇用形態の変化 [図 16、表 12]

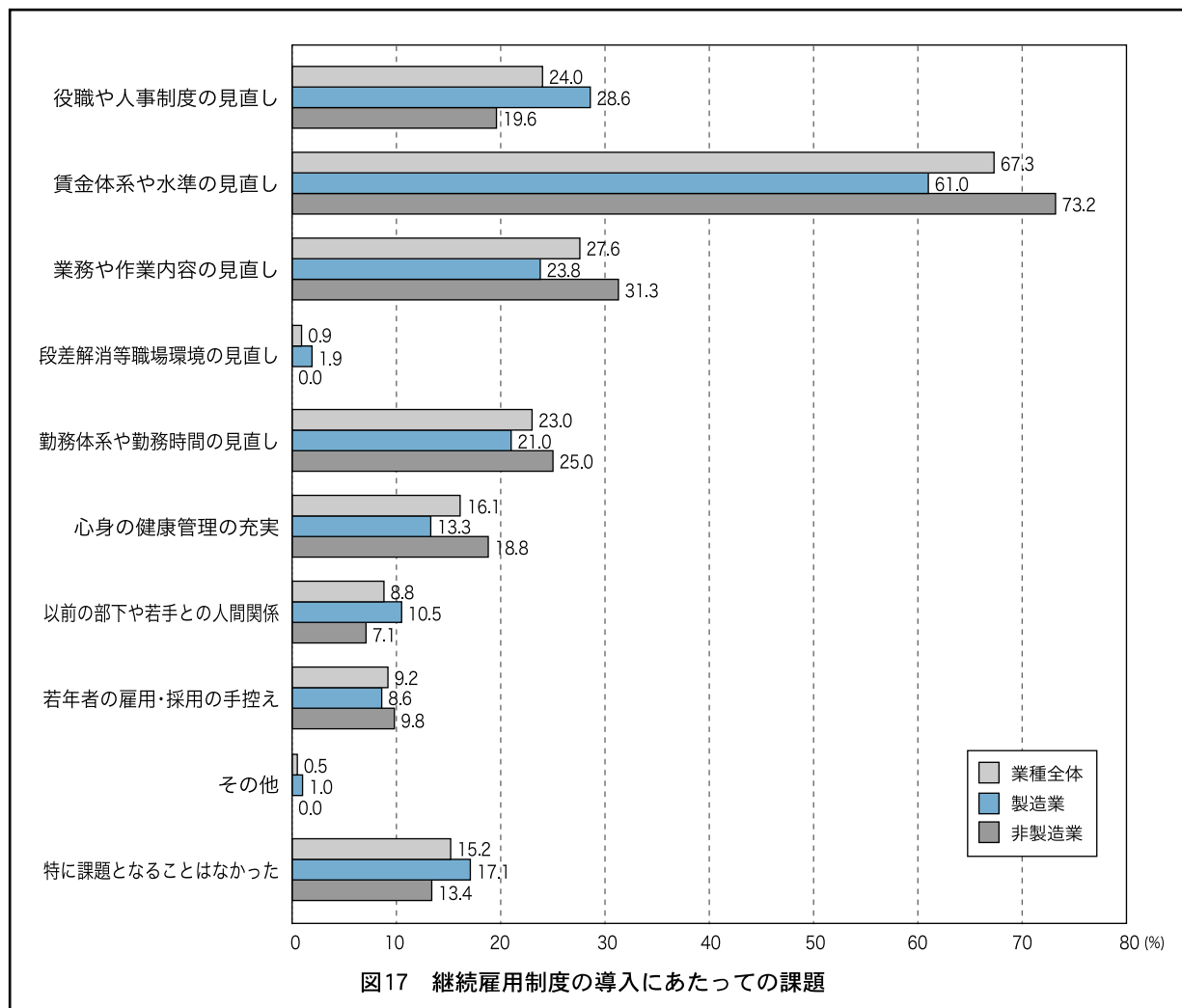
以下は前問で「継続雇用制度を導入した」と回答した事業所への設問であるが、「嘱託社員・契約社員」が業種全体で49.1%と最も多く、次いで、引き続き「正社員」が44.7%、「パートタイム労働者・アルバイト」20.4%となっている。なお、全国平均と比べ、「嘱託社員・契約社員」は、10.7ポイント低く、「正社員」は、9.3ポイント高い。





(3) 継続雇用制度導入にあたっての課題 [図 17、表 13]

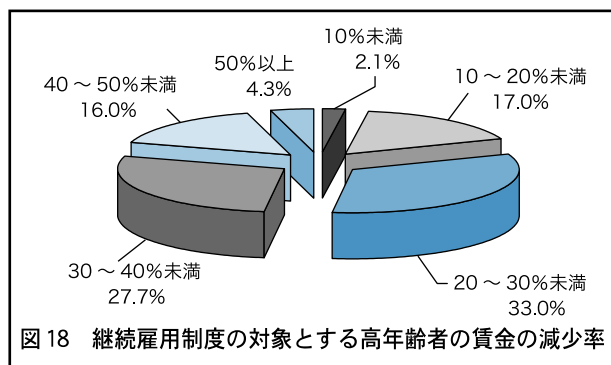
「賃金体系や水準の見直し」が67.3%で最も多く、以下、「業務や作業内容の見直し(27.6%)」、「役職や人事制度の見直し(24.0%)」、「勤務体制や勤務時間の見直し(23.0%)」と続いている。「特に課題となることはなかった」とするのは、15.2%であった。



(4) 継続雇用制度対象者の対象となる高年齢者の賃金の変化 [図 18]

「一律に下がる」が、43.7%、「個人による」が40.9%となっており、「変わらない」が、15.3%であった。

なお、減少額について全問で「一律に下がる」と回答のあった中の94事業所から回答があり、図18のとおりとなっており、平均減少額は26.44%であった。



(5) 継続雇用制度対象者の対象となる、高年齢者の役職、仕事内容、1日の所定時間の変化

- ① 継続雇用制度対象者の対象となる高年齢者の役職の変化は、「変わらない」が30.1%、「変わる」が25.9%、「個人による」が44.0%であった。
- ② 継続雇用制度対象者の対象となる高年齢者の仕事の内容の変化は、「変わらない」が52.5%、「変わる」が7.5%、「個人による」が40.0%であった。
- ③ 継続雇用制度対象者の対象となる高年齢者の1日の所定労働時間の変化は、「変わらない」が63.0%、「個人による」が29.3%、「少なくなる」が、7.7%であった。
- ④ 継続雇用制度対象者の対象となる高年齢者の週の所定労働日数の変化は、「変わらない」が59.5%、「個人による」が30.0%、「少なくなる」が、10.5%であった。

5. 団塊世代の退職が経営に与える影響

(1) 団塊世代(55歳～59歳)の正社員数

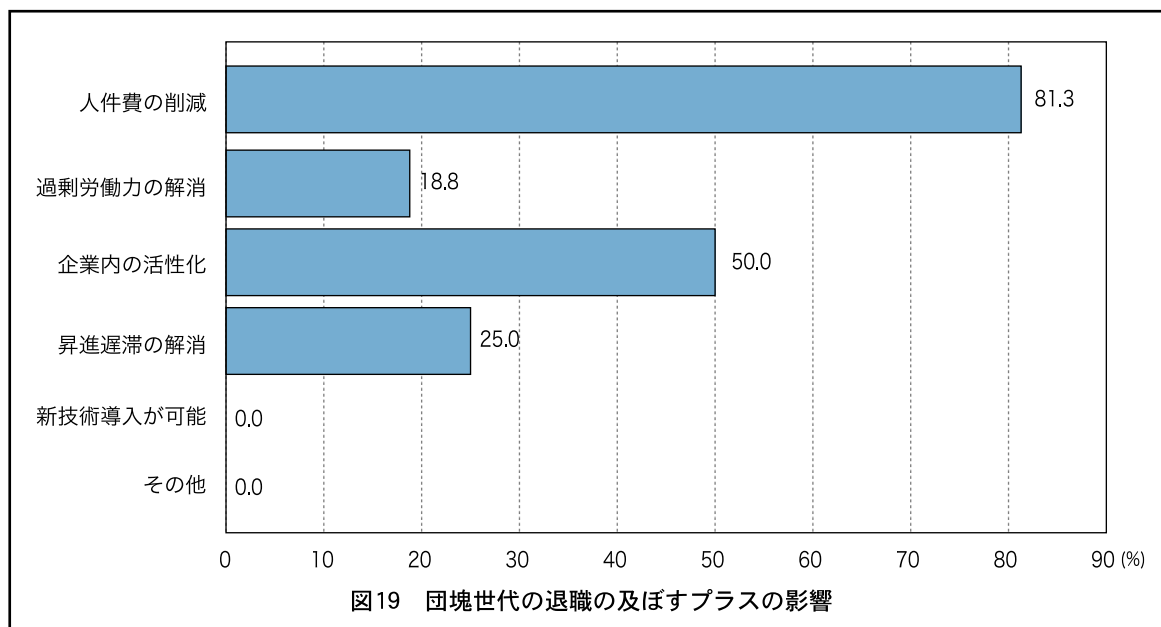
団塊世代の正社員数は「0人」とするのが、34.2%と最も多く、以下「1人」、「3～4人」、「2人」と続いており、平均は2.91人であった。なお、全国平均は4.26人である。

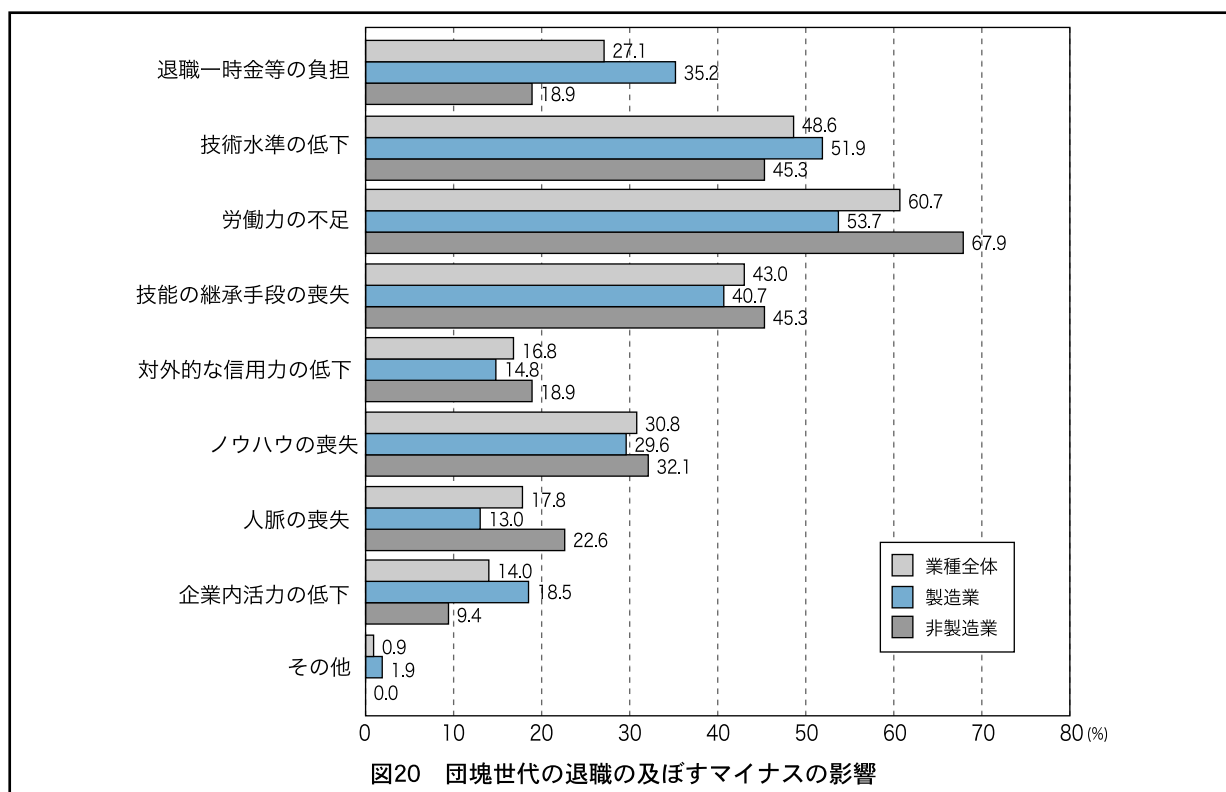
(2) 団塊世代の退職の及ぼす影響 [図19・20、表14]

「影響はない」とするのが41.8%(全国45.7%)と最も多くなっているが、「マイナスの影響が強い」も34.0%ある。「プラスの影響が強い」はわずか5.3%である。

なお、プラスの影響の内容であるが、16事業所から回答があり、「人件費の削減」とするのが81.3%と最も多く、次いで、「企業内の活性化(50.0%)」となっている。

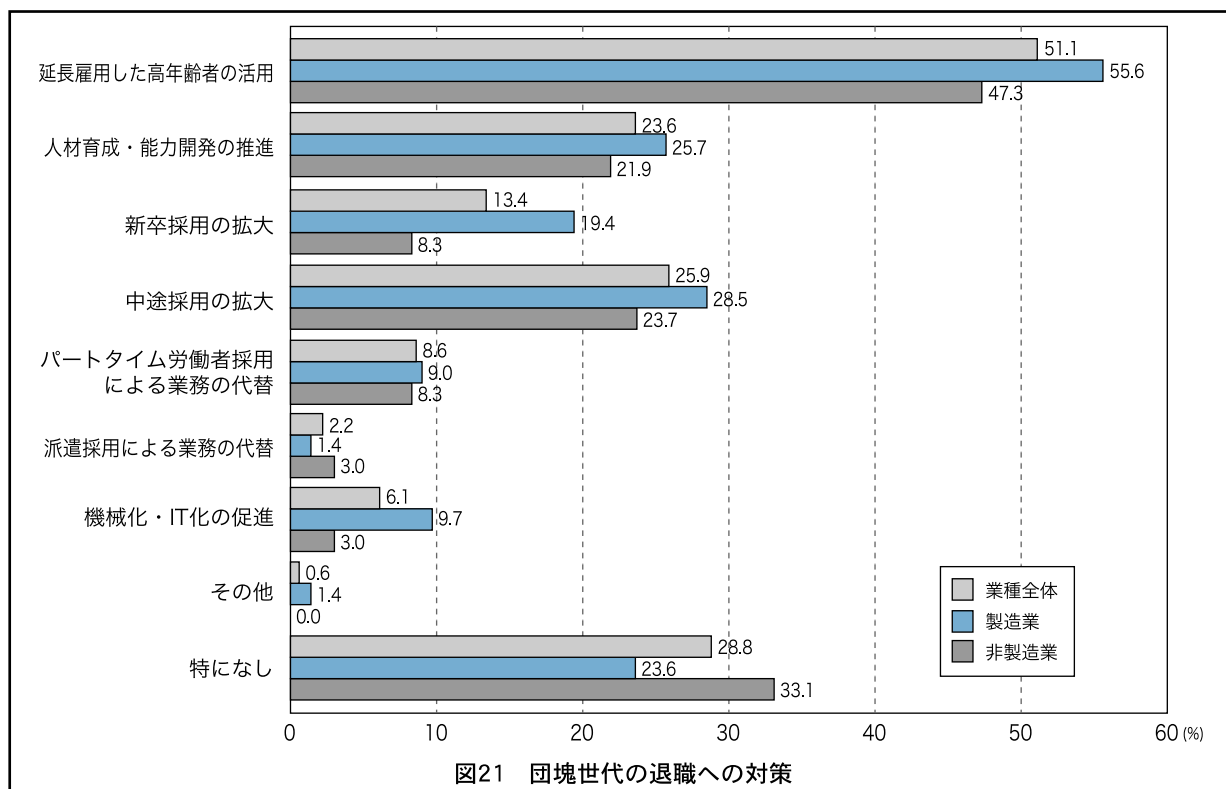
また、マイナスの影響の内容については、「労働力の不足(60.7%)」、「技術水準の低下(48.6%)」、「技能の継承手段の喪失(43.0%)」が上位となっている。





(3) 団塊世代の退職への対策 [図21、表15]

「延長雇用した高年齢者の活用」が51.1%と最も多く、次に「中途採用の拡大(25.9%)」、「人材育成・能力開発の推進(23.6%)」、「新卒採用の拡大(13.4%)」と続いている。「特になし」とするの
も28.8%ある。



6. 従業員の雇用の状況について

正社員については、「適正」とするのが64.8%、「不足・やや不足」が27.7%、「過剰・やや過剰」が7.4%、パートタイム労働者については、「適正」が71.9%、「不足・やや不足」が22.7%、「過剰・やや過剰」が7.4%、派遣については、「適正」が74.5%、「不足・やや不足」が5.4%、「過剰・やや過剰」が20.0%となっている。

7. 新規学卒者の採用について

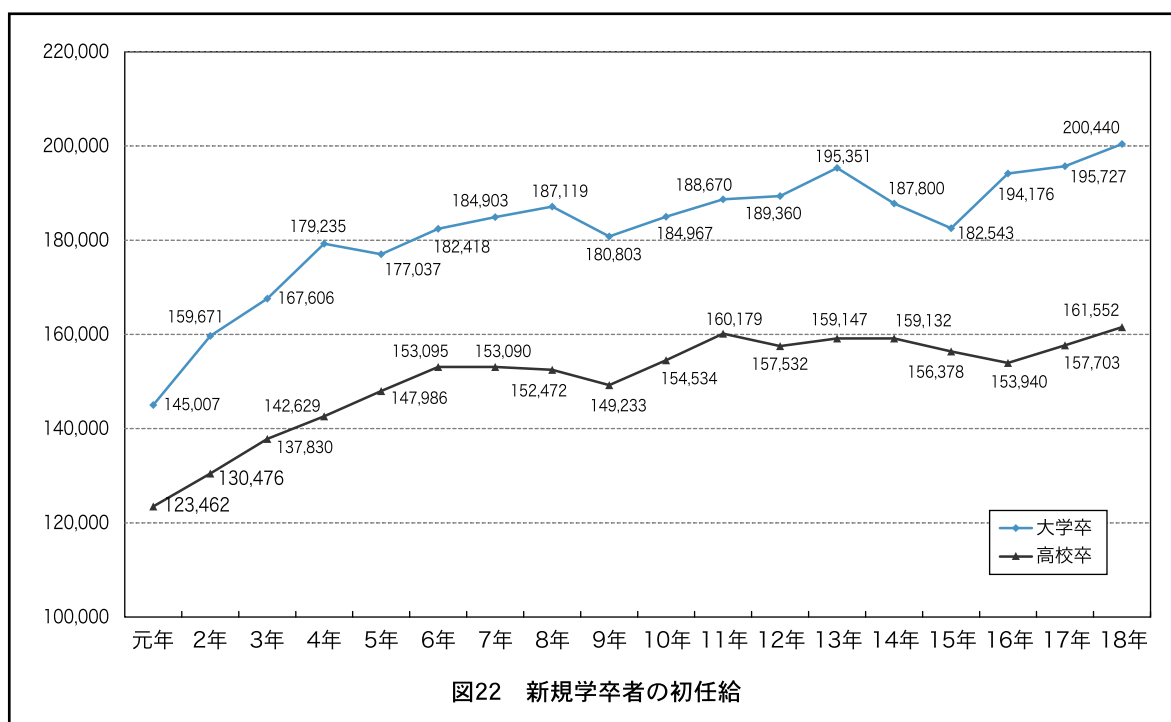
(1)平成 18 年 3 月新規学卒者の初任給(加重平均)[図 22、表 16・17]

①高等学校卒(技術系：55 事業所 事務系：15 事業所)

高等学校卒業者の平均初任給は、技術系で161,357円(全国154,486円)、事務系で、161,747円(全国150,144円)、平均161,552円(全国152,315円)であった。

②大学卒(技術系：24 事業所 事務系：19 事業所)

大学卒業者の平均初任給は、技術系で198,921円(全国192,636円)、事務系で、201,958円(全国188,800円)、平均200,440円(全国190,718円)であった。





(2)平成 18 年 3 月新規学卒者の採用充足状況[表 18・19]

①高等学校卒(32事業所)

高等学校卒業者の採用は、採用計画人数 90 名に対し、採用実績人数 70 名で、充足率は 77.8%、その内技術系の充足率は 74.3%、事務系は 93.8%であった。充足率の全国平均は 86.0%で、本県が 8.2 ポイント下回っている。なお、平均採用人数は 2.19 人(全国平均 2.35 人)で、前年度と比較すると、0.49 ポイント上回った。

②大学卒(18事業所)

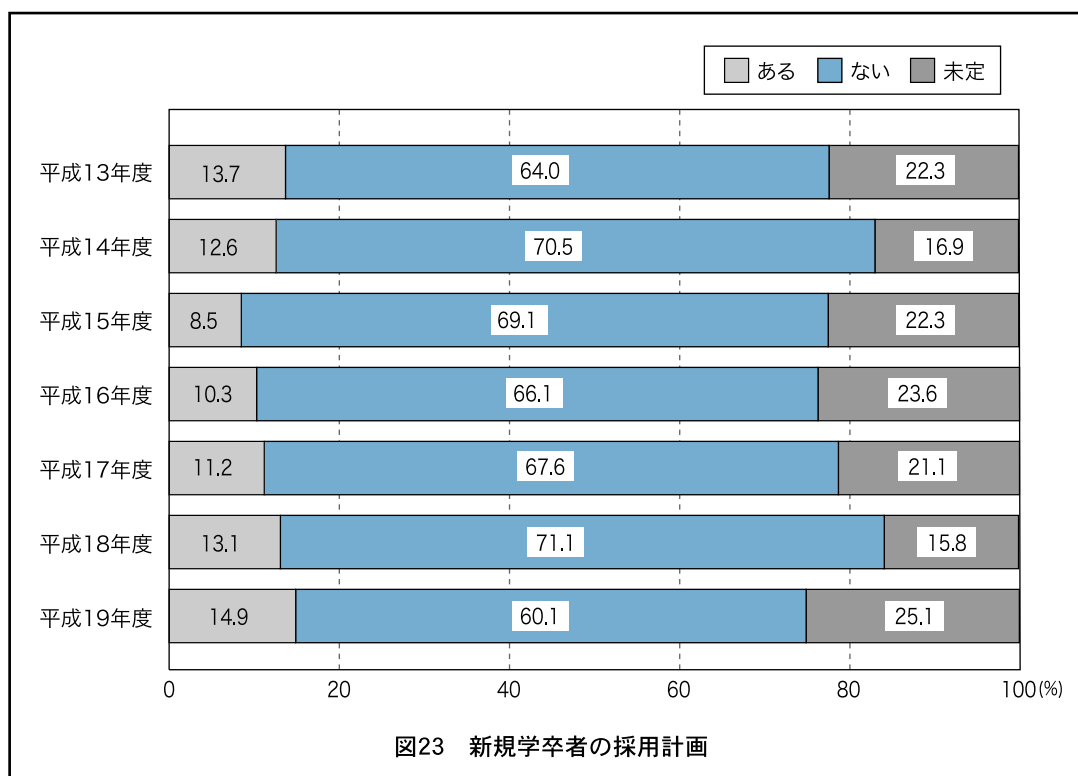
大学卒業者の採用は、採用計画人数 52 名に対し、採用実績人数 43 名で、充足率は 82.7%、その内技術系の充足率は 82.8%、事務系は 82.6%であった。充足率の全国平均は 83.7%で、本県は 1.0 ポイント低い。なお、平均採用人数は 2.26 人(全国平均 2.31 人)で、前年度と比較すると、0.65 ポイント上回った。

(3)平成 19 年 3 月新規学卒者の採用計画[図 23]

平成 19 年 3 月新規学卒者の採用計画は、調査時点(平成 18 年 7 月 1 日)の段階で、「ある」とするのが 14.9%(全国 18.8%)、「ない」が 60.1%(全国 61.5%)、「未定」が 25.1%(全国 19.7%)となっている。

また、採用計画があるとする事業所の回答をみると、73 事業所の中で、「高等学校卒」が最も多く 58 事業所、次いで「大学卒」32 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 2.98 人(全国 2.75 人)、「大学卒」が、1 社平均 2.72 人(全国 2.53 人)であった。

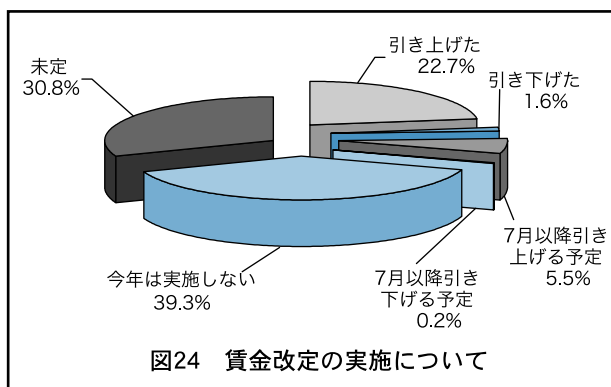


8. 賃金改定について

(1) 賃金改定実施状況の有無〔図24、表20〕

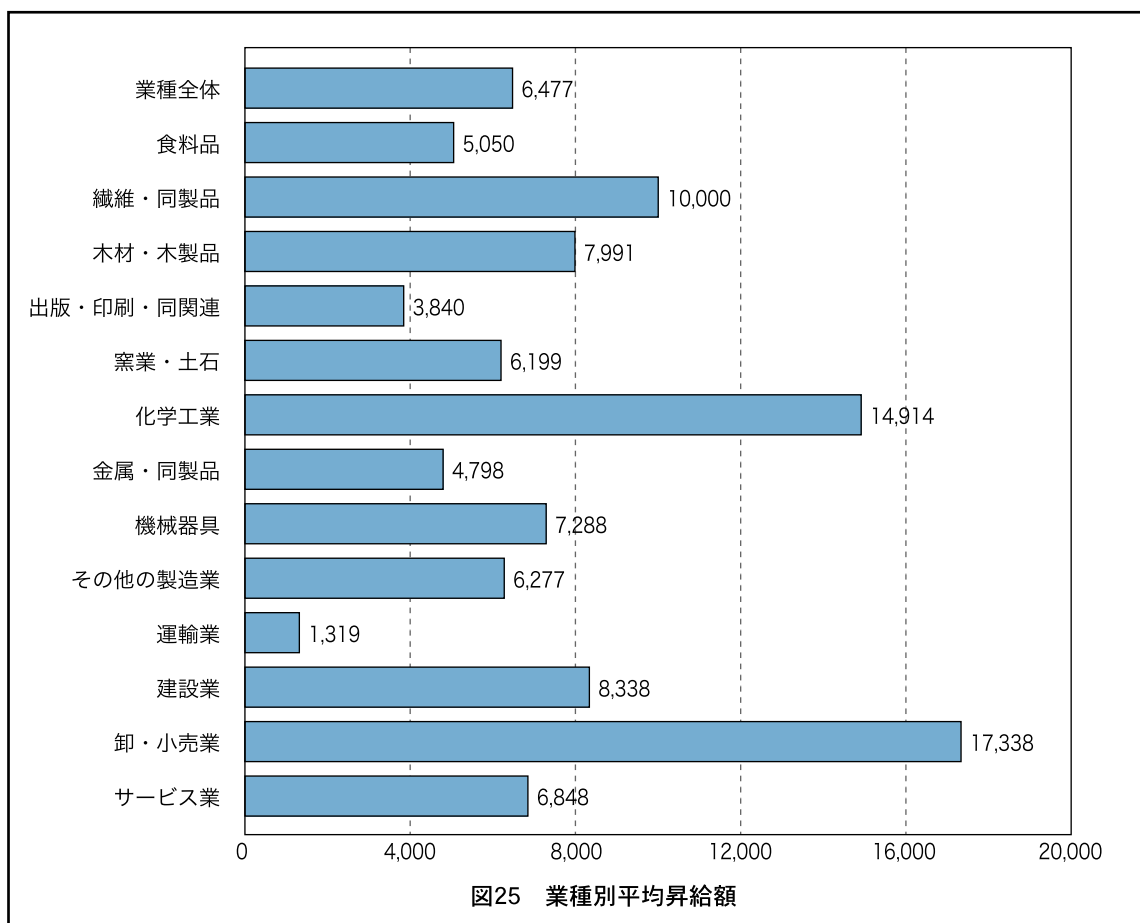
賃金改定の実施状況について、「今年は実施しない」とするのが39.3%（全国30.7%）と多い中で、調査時点（平成18年7月1日）までに、賃金を「引き上げた」とするのが、22.7%（全国33.5%）、「引き下げた」が1.6%（全国2.3%）となっている。前年度と比べると、「今年は実施しない」が6.0ポイント減少し、「引き上げた」が0.7ポイント増加した。なお、「未定」と答えた企業は、30.8%（全国27.5%）であった。

業種別に見ると、「引き上げた」と答えた割合が高かったのは「機械器具」（57.6%）、「金属・同製品」（38.6%）であった。



(2) 平均昇給額・昇給率（加重平均）〔図25〕

平均昇給額は6,477円（全国5,246円）、昇給率は2.46%（全国2.09%）となっており、前年度と比べると、昇給額は1,624円、昇給率も0.64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