

平成22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23年1月
三重県中小企業団体中央会

まえがき

わが国経済は、未曾有の経済不況の中から各種の緊急経済政策が功を奏し、やや持ち直しの動きが一部で見られるようになりましたが、国際金融市場が再び不安定さを強めて円高・株安が進行し、依然として先行きは不透明な状況にあり、特に中小企業は総じて厳しい状況下に置かれています。

また、雇用情勢にも緩やかな持ち直しの動きは見られますが、エコカー補助金終了による生産体制縮小に伴う景気の下振れリスクは高まっており、これらの動向について引き続き注視していく必要があります。

このような中、当中央会では、中小企業が県内中小企業における労働事情の実態を的確に把握して、適正な労働対策を樹立できるよう「中小企業労働事情実態調査」を会員組合のご協力を得て実施いたしました。

本年は、特に従業員の有給休暇と障がい者雇用、高年齢者の雇用について調査しております。

本報告書が、県内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23年1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
III. 調査結果の概要	2
1. 経営について	2
2. 従業員（パートタイマーなど短期労働者を除く）の労働時間について	4
3. 従業員の有給休暇について	7
4. 障害者雇用について	9
5. 高年齢者の雇用について	10
6. 最低賃金の引き上げについて	12
7. 新規学卒者の採用について	13
8. 賃金改定について	14
調 査 票	15

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支援方針の策定に資することを目的とする。
2. 調 査 時 点……平成22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) 従業員の有給休暇について 4) 障害者雇用について
5) 高年齢者の雇用について 6) 最低賃金の引き上げについて
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. 調査回答状況……有効回答数 527事業所 回答率 52.7%（上段：実数 下段：比率）

	1～9人	(小 計)		10～29人	30～99人	100～300人	合 計
		(1～4人)	(5～9人)				
製 造 業	92 37.1	(33) (13.3)	(59) (23.8)	92 37.1	52 21.0	12 4.8	248 100.0
非製造業	137 49.1	(64) (22.9)	(73) (26.2)	77 27.6	54 19.4	11 3.9	279 100.0
計	229 43.5	(97) (18.4)	(132) (25.0)	169 32.1	106 20.1	23 4.4	527 100.0

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6.3%で、全国（7.3%）と比べ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13,197人、このうち男性は9,292人（70.4%）、女性は3,905人（29.6%）である。女性常用労働者の占める比率は全国（29.3%）と比べると0.3ポイント高い。

3. 従業員の雇用形態別構成比

雇用形態別構成比をみると、「正社員」とするのが74.9%（男性85.1%、女性51.8%）と、全国の78.1%（男性88.3%、女性55.4%）と比べると3.2ポイント低い（男性3.2ポイント、女性3.6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47.2%（前年度45.3%）と、前年度より1.9ポイント上回り、全国（49.2%）と比べると2.0ポイント低い。

なお、平均雇用比率は16.1%で全国（13.8%）と比べると2.3ポイント高くなっている。

（※平均雇用比率…雇用全体における当該労働者の平均比率）

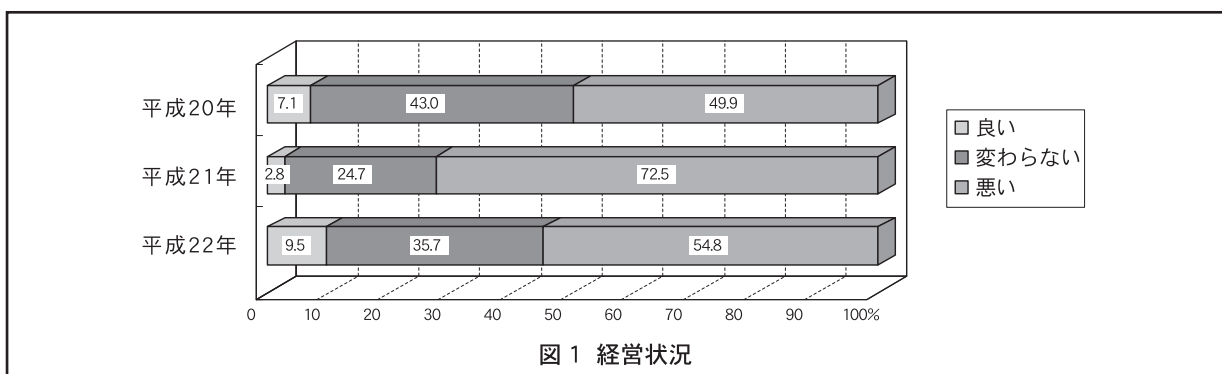
Ⅲ. 調査結果の概要

1. 経営について

(1) 現在の経営状況〔図1〕

現在の経営状況については、「悪い」が54.8%（前年度72.5%、前々年度49.9%）、「良い」が9.5%（前年度2.8%、前々年度7.1%）、「変わらない」が35.7%（前年度24.7%、前々年度43.0%）となっている。

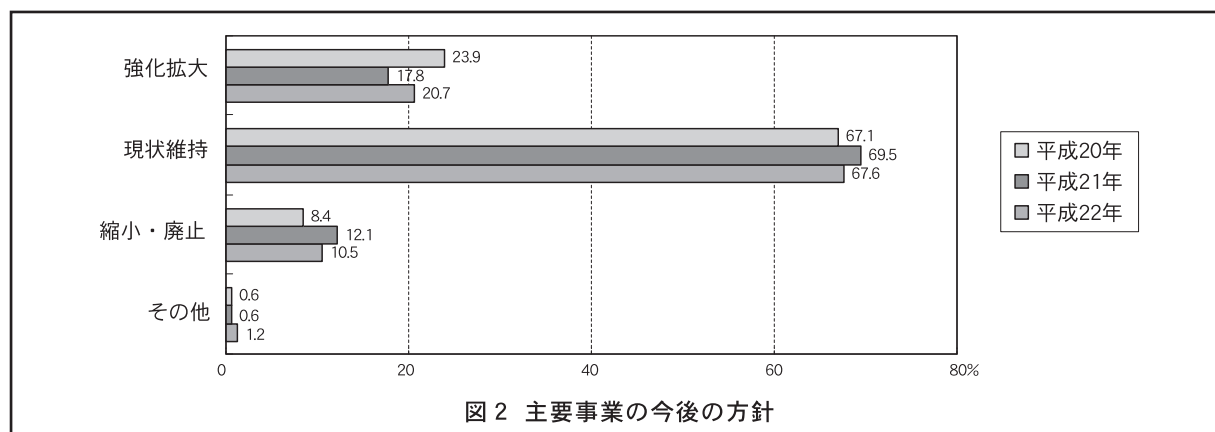
「悪い」とするのは前年度に比べ17.7ポイント低くなっているが、全国平均（53.6%）に比べると1.2ポイント高い。また、「良い」とするのは6.7ポイント上昇している。業種別にみてもすべての業種で「悪い」が「良い」を大きく上回っている。



(2) 主要企業の今後の方針 [図 2]

主要企業の今後の方針については、「現状維持」とするのが最も多く67.6%（前年度69.5%、前々年度67.1%）、次いで「強化拡大」が20.7%（前年度17.8%、前々年度23.9%）、「縮小又は廃止」10.5%（前年度12.1%、前々年度8.4%）を示している。

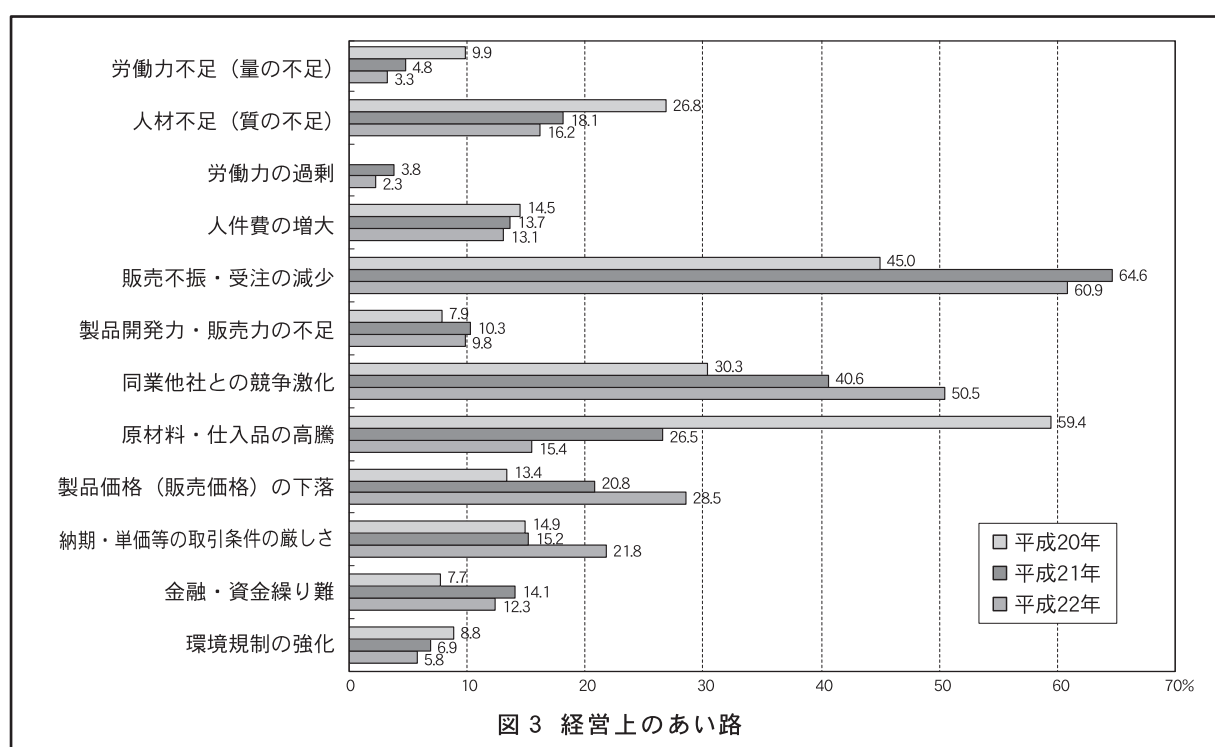
「強化拡大」とするのは前年度より2.9ポイント高くなっており、業種別にみると製造業では「その他」が42.1%、非製造業では「卸・小売業」が24.7%と最も高い。



(3) 経営上のあい路（3項目以内複数回答）[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」が60.9%（前年度64.6%）、「同業他社との競争激化」が50.5%（40.6%）、「製品価格（販売価格）の下落」が28.5%（20.8%）となっている。

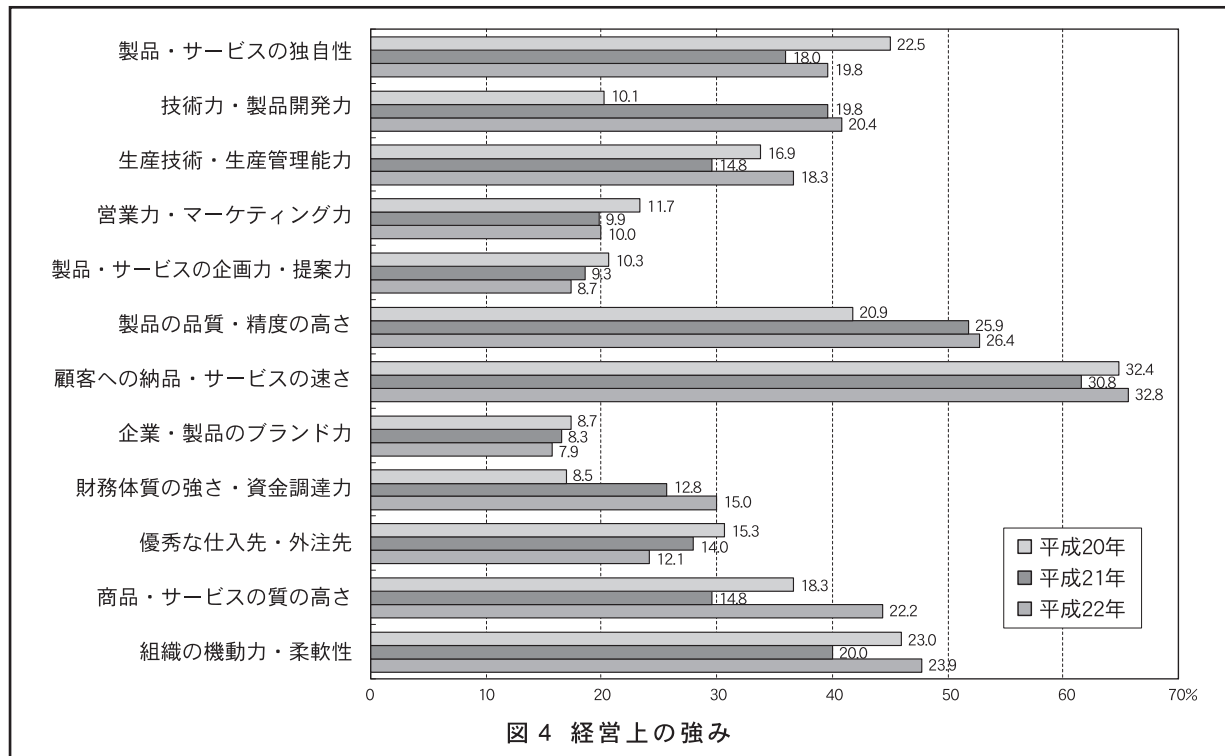
今年度は「販売不振・受注の減少」が前年度に比べ3.7ポイント低下したのに対し、「同業他社との競争激化」は前年度に比べ9.9ポイント、「製品価格（販売価格）の下落」は7.7ポイント上昇している。



(4) 経営上の強み（3項目以内複数回答）〔図4〕

経営上の強みについては、上位3項目は「顧客への納品・サービスの速さ」が32.8%（前年度30.8%）、「製品の品質・精度の高さ」が26.4%（前年度25.9%）、「組織の機動力・柔軟性」が23.9%（前年度20.0%）となっている。

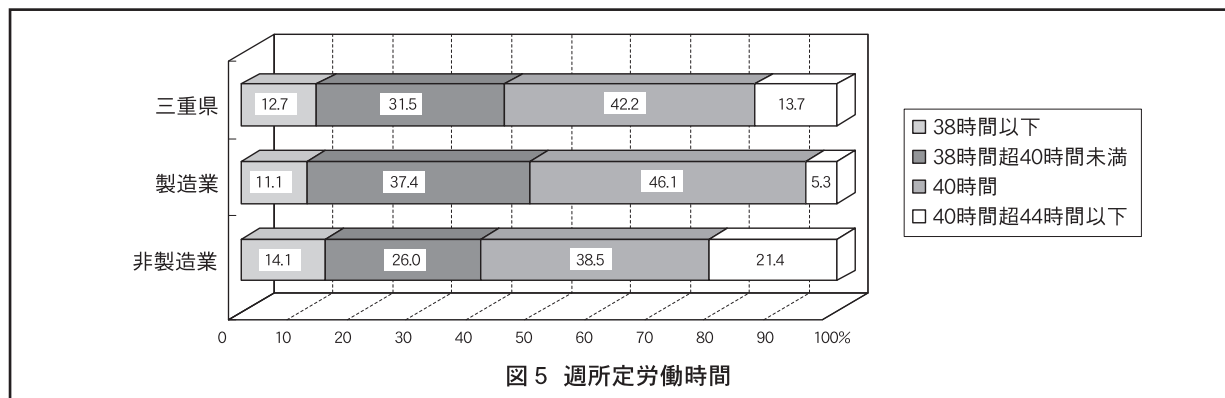
今年度も「顧客への納品・サービスの速さ」が昨年に引き続き最上位であった。なお、「商品・サービスの質の高さ」が前年度に比べ7.4ポイントと大きく上昇している。



2. 従業員（パートタイマーなど短時間労働者を除く）の労働時間について

(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〕

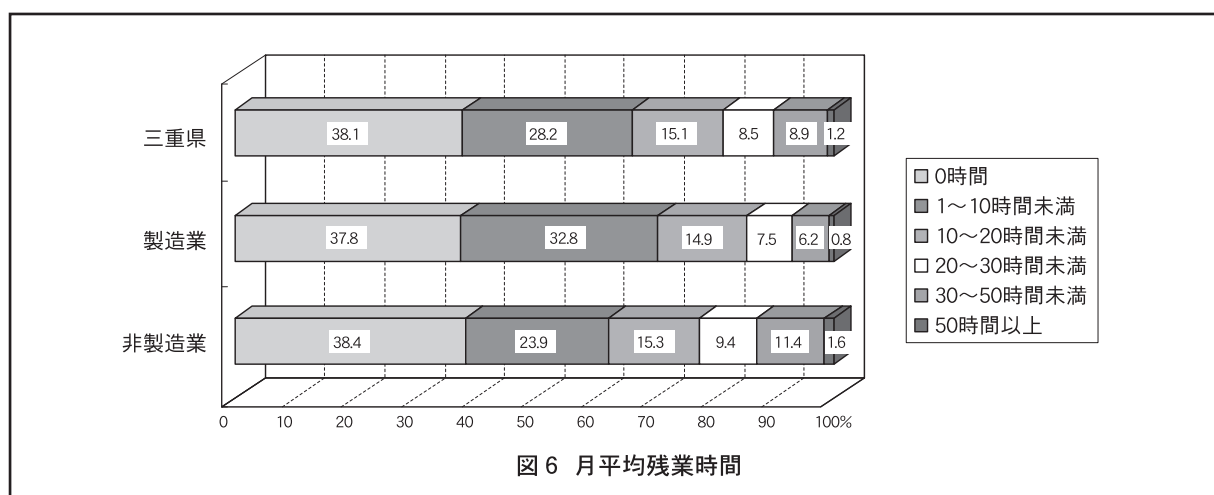
従業員1人あたりの週所定労働時間については、「40時間」が最も多く42.2%（製造業46.1%、非製造業38.5%）、次いで「38時間超40時間未満」が31.5%（製造業37.4%、非製造業26.0%）、「38時間以下」が12.7%（製造業11.1%、非製造業14.1%）となっている。



(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〕

従業員 1 人あたりの月平均残業時間については、「0 時間（残業なし）」が最も多く 38.1%（製造業 37.8%、非製造業 38.4%）、次いで「1～10 時間未満」が 28.2%（製造業 32.8%、非製造業 23.9%）、「10～20 時間未満」が 15.1%（製造業 14.9%、非製造業 15.3%）となっており、平均は 8.7 時間（前年度 9.7 時間）で、全国（9.5 時間）よりも 0.8 ポイント低い。

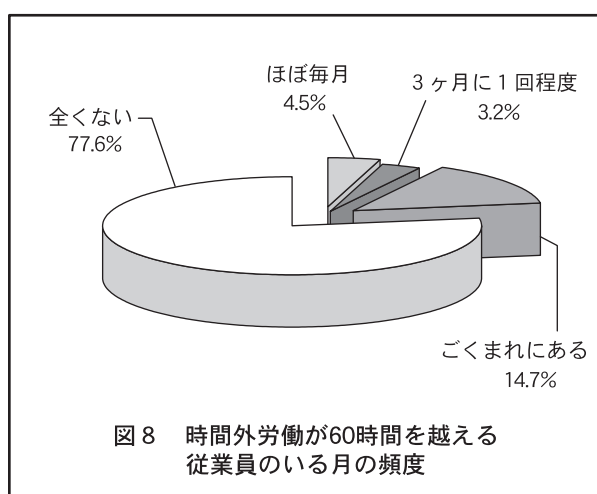
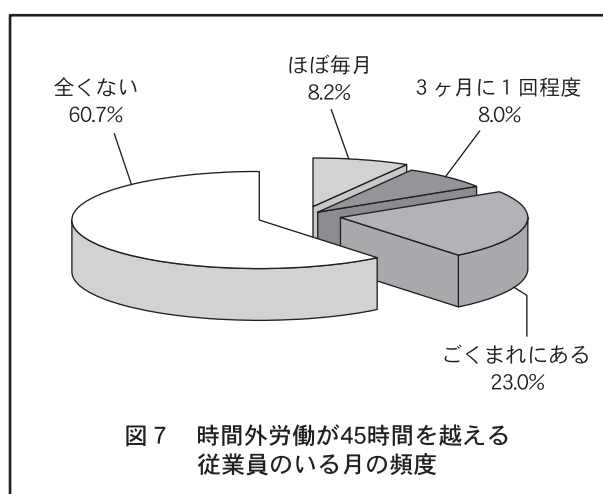
業種別にみると、平均残業時間が多い業種は、製造業では「機械器具」が 13.3 時間（前年度 17.3 時間）、非製造業では「運輸業」が 21.8 時間（前年度 17.3 時間）となっている。



(3) 時間外労働が 45 時間、あるいは 60 時間を超える従業員のいる月の頻度〔図 7、8〕

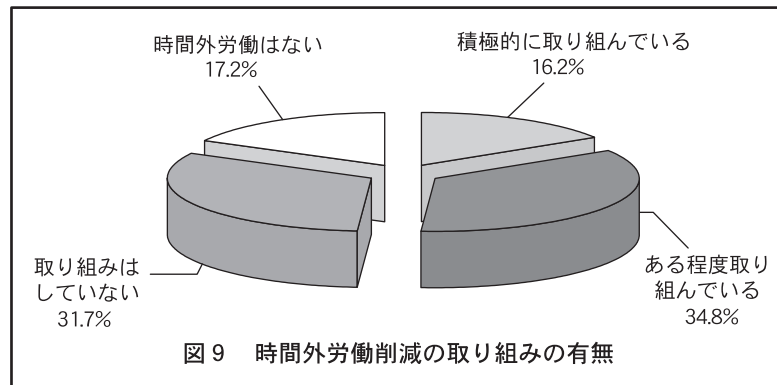
時間外労働が 45 時間を超える従業員のいる月の頻度について、「全くない」が 60.7% と最も多く、「ごくまれにある」が 23.0%、「3 ヶ月に 1 回程度」が 8.0%、そして「ほぼ毎月」が 8.2% となっている。他方、時間外労働が 60 時間を超える従業員のいる月の頻度について、「全くない」が 77.6%、「ごくまれにある」が 14.7%、「3 ヶ月に 1 回程度」が 3.2%、「ほぼ毎月」が 4.5% となっている。

時間外労働が 45 時間を超える月がほぼ毎月という回答は約 8% である。しかし、時間外労働が 45 時間を超える月が続くと、過労死が生じやすくなるため、低い割合とはいえ無視できない。



(4) 時間外労働（残業・休日労働）削減の取り組みの有無〔図9〕

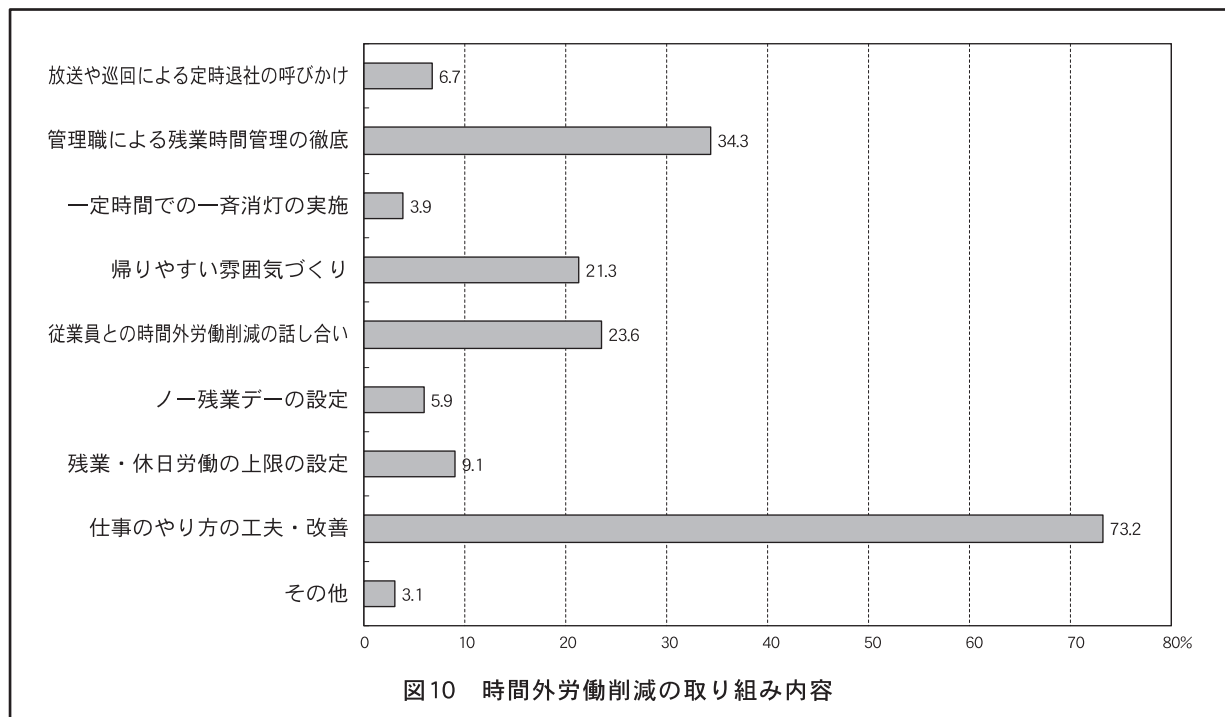
時間外労働削減の取り組みの有無については、「積極的に取り組んでいる」が16.2%（全国17.8%）、「ある程度取り組んでいる」が34.8%（40.9%）と約5割の企業で何らかの取り組みが行われている。他方、「取り組みはしていない」とする企業は31.7%（25.1%）となっている。



(5) 時間外労働（残業・休日労働）削減の取り組み内容（複数回答）〔図10〕

実際に取り組まれている時間外労働削減策としては、「仕事のやり方の工夫・改善」が73.2%と最も多く、次いで「管理職による残業時間管理の徹底」が34.3%、「従業員との時間外労働削減の話し合い」が23.6%、「帰しやすい雰囲気づくり」が21.3%となっている。

他方、時間外労働削減に直ちにつながりやすいと考えられる「一定時間での一斉消灯の実施」は3.9%（全国1.5%）、「ノー残業デーの設定」は5.9%（9.4%）と相対的に低いが、全国でも同様の傾向にあるため、特別に低いというわけでもない。しかし、長時間労働の継続は、労働能率だけでなく労働者の健康を害するため、「ノー残業デーの設定」はより進められるべきだろう。



週所定労働時間はおおむね週40時間以下と法定労働時間を遵守する結果となっている。他方、月平均残業時間は、「残業なし」がもっとも多かった（38.1％）。時間外労働が45時間を超える従業員のいる月が「全くない」とするのが60.7％、「ほぼ毎月」とするのは8.2％となっている。また、60時間については、「全くない」が77.6％、「ほぼ毎月」が4.5％となっている。長時間の時間外労働はそれほど多くないという結果と、一応は見て良いだろう。月45時間ないし60時間を超える時間外労働のある月が「ほぼ毎月」という回答があること自体、問題である。脳・心臓疾患の労災認定において、過労・過労死リスクが高まるとされる時間を働く労働者がいることは、労働者の健康確保の観点から避けられるべきである。わずかな数値とはいえ、それに該当する労働者にとっては命に関わる問題であるという認識の上での対応が求められよう。労働者の健康確保のための取り組みは、積極的に行われるべきである。

3. 従業員の有給休暇について

(1) 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

従業員 1 人あたりの平均付与日数については、「15～20日未満」が41.6％（前年度44.0％）と最も多く、次いで「10～15日未満」が25.5％（25.4％）、「20～25日未満」は21.0％（20.0％）となっている。

また、平均取得日数については、「5～10日未満」が35.1％（前年度35.1％）と最も多く、次いで「10～15日未満」が29.7％（25.7％）、「5日未満」が24.4％（27.1％）となっている。平均取得日数は、7.9日（7.8日）となっている。

(2) 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率については、「70～100％」が34.0％（前年度34.3％）と最も多く、次いで「50～70％未満」が24.1％（24.9％）、「30～50％未満」が20.7％（16.3％）となっている。また、平均取得率は53.4％と全国（47.7％）と比べると5.7ポイント高い。

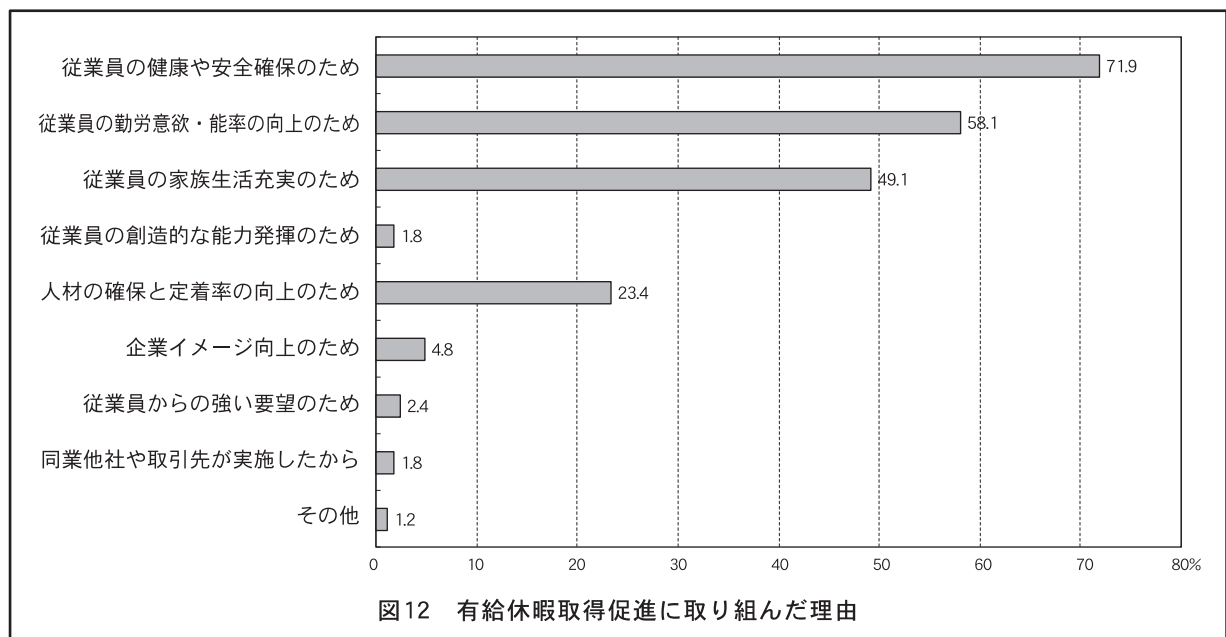
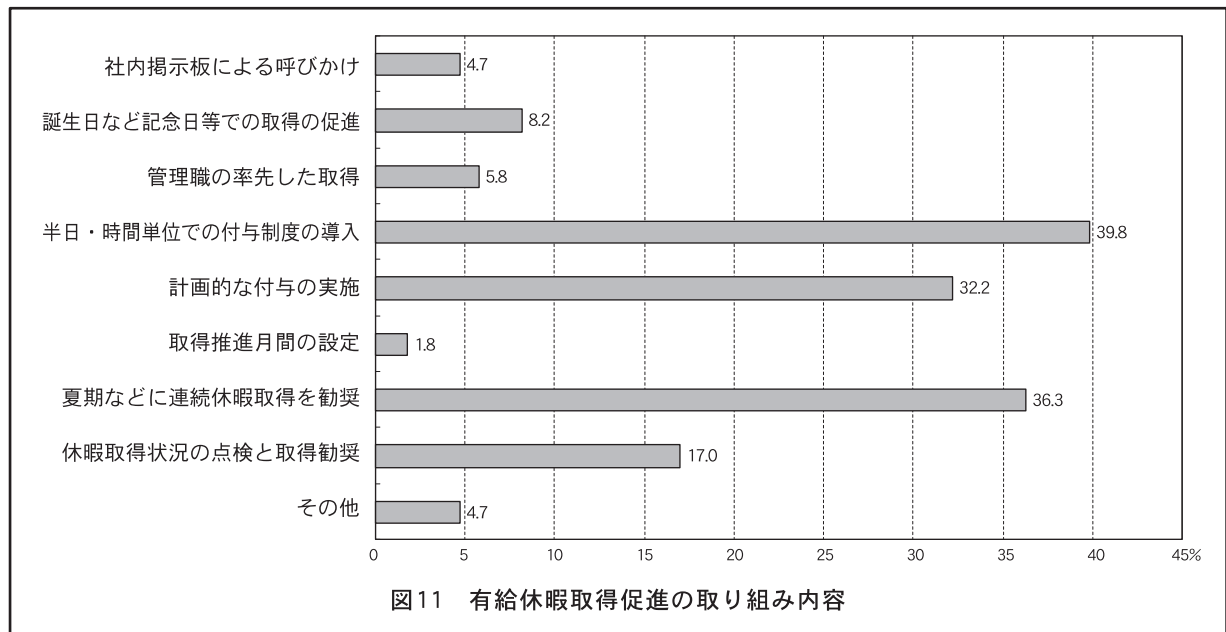
(3) 年次有給休暇の取得促進の取り組みの有無とその内容、取り組んだ理由〔図11、12〕

年次有給休暇の取得促進のための取り組みについては、「推進はしていない」が67.2％（全国63.4％）と高い割合を占めている。他方、「ある程度推進している」が27.3％（31.7％）、「積極的に推進している」が5.5％（4.9％）となっている。

また、具体的な取り組みの内容（複数回答）については、「半日・時間単位での付与制度の導入」が39.8％（全国43.0％）と最も多く、次いで「夏期などに連続休暇取得を勧奨」が36.3％（35.3％）、「計画的な付与の実施」が32.2％（30.3％）となっている。

なお、取得促進に取り組んだ理由（3項目以内複数回答）としては、「従業員の健康や安全確保のため」が71.9％（全国68.6％）と最も高く、次いで「従業員の勤労意欲・能率の向上のため」が58.1％（63.6％）、「従業員の家庭生活充実のため」が49.1％（55.1％）、「人材の確保と定着率向上のため」が23.4％（17.7％）と続いている。

年次有給休暇消化率はいっとうに上がらない。また、年次有給休暇は1日単位で付与するのが本来の趣旨である。そうであれば、年次有給休暇取得促進のために、いっそう「計画的な付与の実施」を進める必要がある。



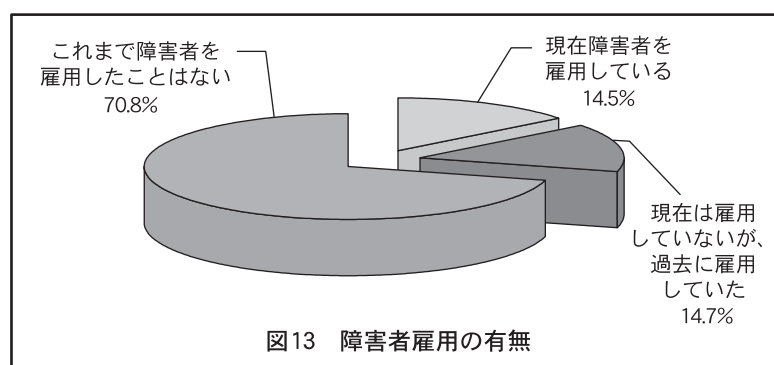
全体の平均取得率は53.4%（全国47.7%）と半分はどうか取得されている状況にある。他方、年次有給休暇の取得促進の取り組みの「推進をしていない」が67.2%と高い数値を表している。

年次有給休暇が保障される趣旨には、労働者の疲労回復だけでなく、文化的な生活の享受（余暇の取得）がある。また、忘れられがちのように思われるが、「年次」有給休暇である以上、当該年度中の完全取得が法の求めるところとなる。確かに、実際には個々の年次有給休暇取得請求にすべて対応することは困難であることを踏まえ、使用者は「事業の正常な運営」を妨げる場合には、当該年次有給休暇の取得時期を変更できる。しかし、その変更は当該「年次」に有給休暇がすべて取得できるようにされるべきであり、その実現のため、計画年休制度の有効活用が強く求められよう。法制度や社会環境の違いはあれども、ヨーロッパでは完全消化が前提である（そのため、フランスにはそもそも年休消化率の統計がない）。

4. 障害者雇用について

(1) 障害者雇用の有無 [図13]

障害者雇用の有無について、「これまで障害者を雇用したことはない」が70.8%（全国62.7%）と多く、「現在障害者を雇用している」が14.5%（20.3%）、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が14.7%（17.0%）となっている。

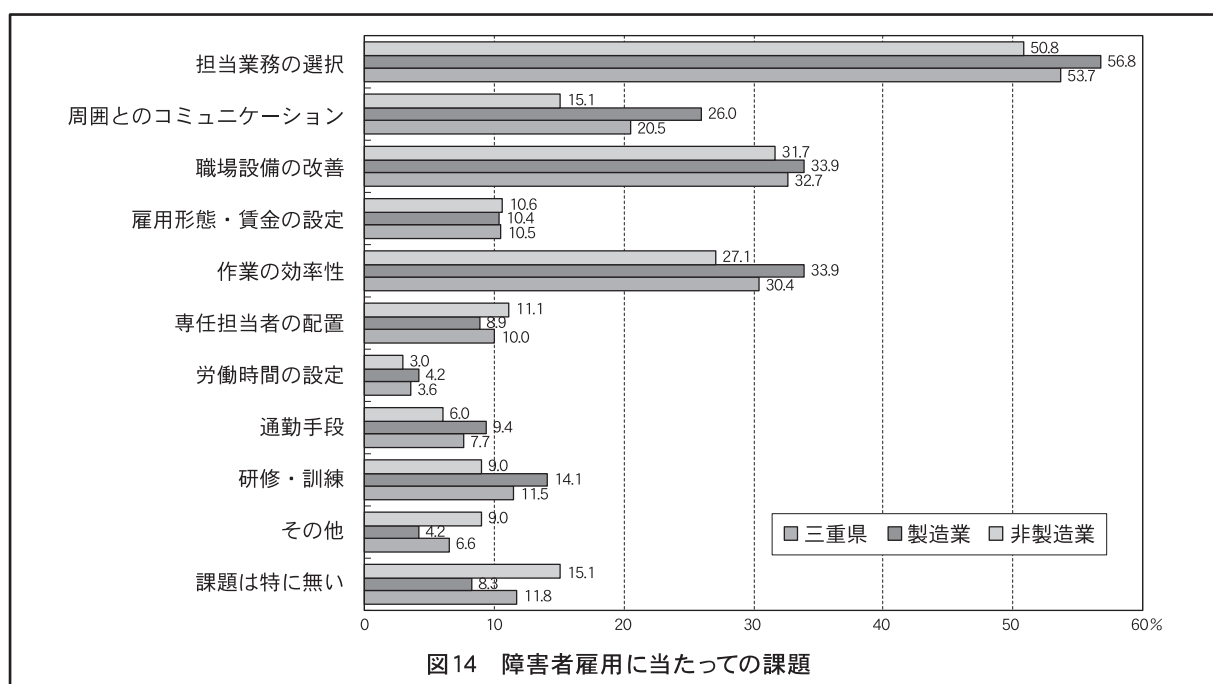


(2) 雇用している障害者の人数、今後の障害者雇用予定

雇用している障害者の人数は、1人が68.4%（全国60.9人）、2人が19.7%（23.1%）、3人が10.5%（8.4%）、4人は該当なしで、5人以上が1.3%（4.5%）となっている。障害者を雇用する事業所数は76、雇用される障害者の実数は111人である。なお、今後の障害者雇用予定については、「新規雇用する予定はない」が95.7%（全国92.7%）と圧倒的に多い。

(3) 障害者雇用に当たっての課題（3項目以内複数回答）[図14]

障害者雇用に当たっての課題としては、「担当業務の選択」が53.7%（全国52.9%）、次いで「職場設備の改善」が32.7%（30.8%）、「作業の効率性」が30.4%（33.0%）となっており、全国と同様の状況といえる。

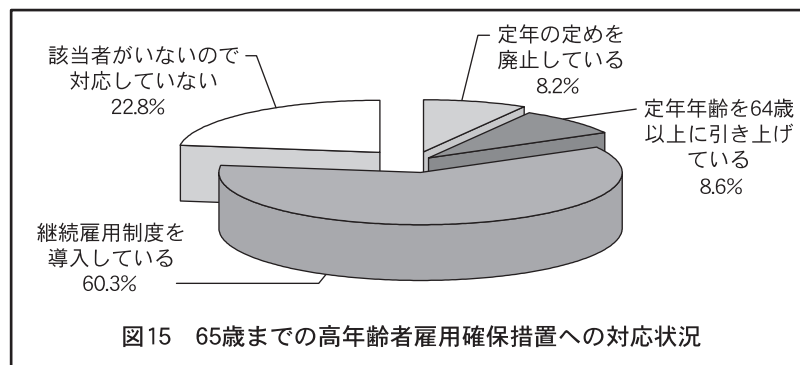


障害者雇用にあたっての課題としては、「担当業務の選択」(53.7%)、「職場設備の改善」(32.7%)などが挙げられている。障害者を雇用する場合、当該障害者の障害に応じた適切な配慮(合理的配慮)が要求される。ところで、国際的には、平成18年に国連障害者の権利条約が採択され、平成19年に日本もそれに署名をし、現在その国内法整備に向けた動きがみられる。同条約によれば、雇用における障害者差別は禁止されており、職場における合理的配慮が求められる規定となっている(27条)。これは直接現状に影響を与える動きではないが、将来的には障害者雇用促進の一要素となる。未確定な上、先の話ではあるが、障害者の職場への受け入れ体制を徐々に整える必要が生じると考えておくべきだろう。

5. 高齢者の雇用について

(1) 65歳までの高齢者雇用確保措置への対応状況 [図15]

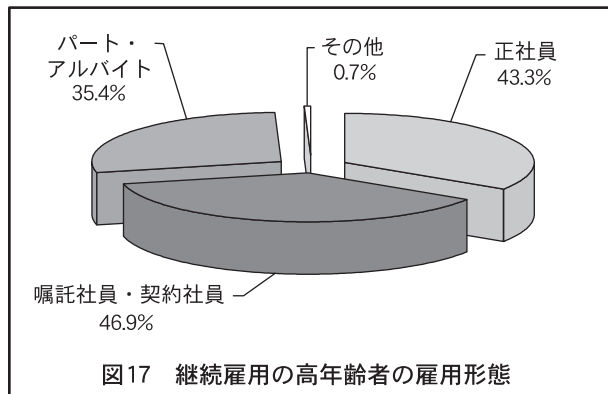
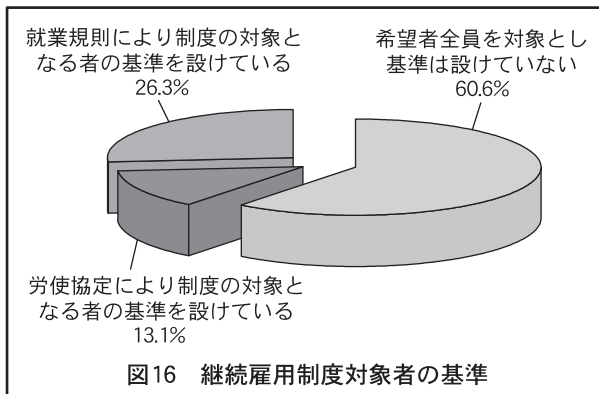
65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況については、「継続雇用制度を導入している」が60.3%(全国64.8%)と最も多く、「定年年齢を64歳以上に引き上げている」が8.6%(10.5%)、「定年の定めを廃止している」が8.2%(6.1%)となっている。



(2) 継続雇用制度の対象者の基準とその雇用形態 [図16、17]

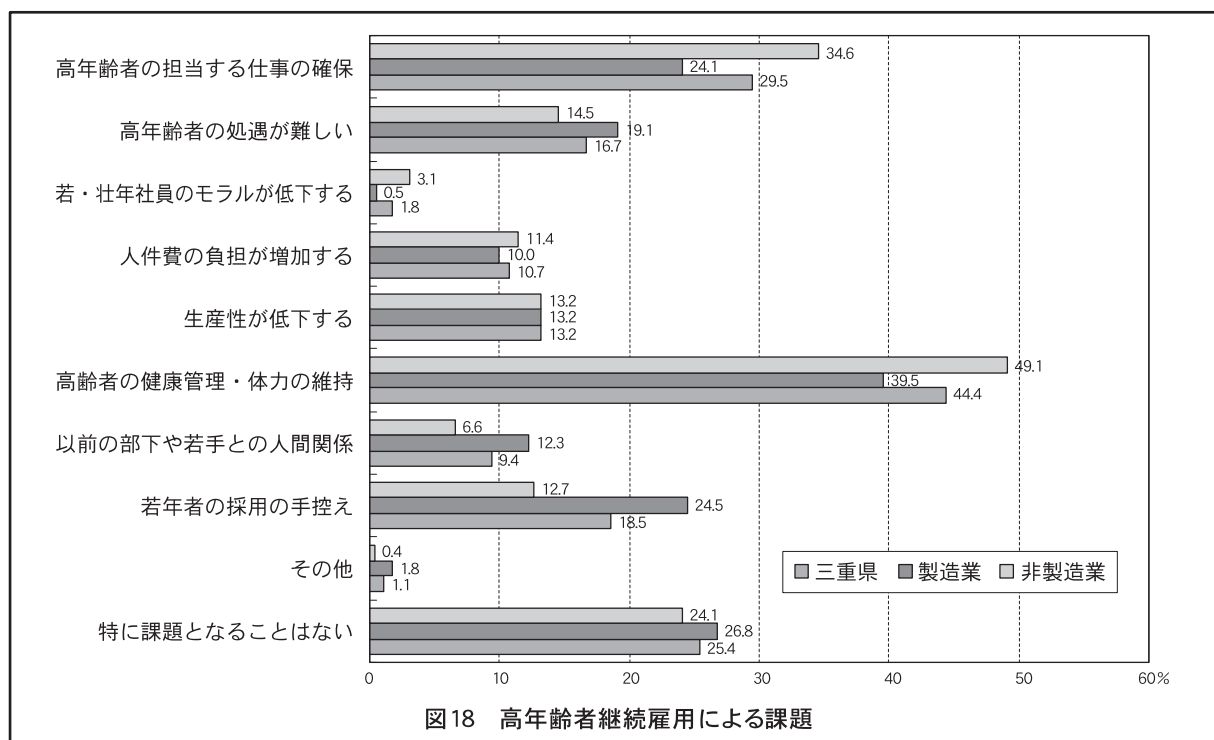
継続雇用制度の対象者の基準については、「希望者全員を対象とし基準は設けていない」が60.6%(全国53.6%)と高く、「就業規則」により基準を設定するものが26.3%(32.0%)、「労使協定」によるものが13.1%(14.3%)となっている。

また、継続雇用の高齢者の雇用形態(複数回答)については、「正社員」が43.3%(全国37.3%)、「嘱託職員・契約社員」が46.9%(57.9%)、「パート・アルバイト」が35.4%(20.7%)となっている。



(3) 高年齢者継続雇用による課題（複数回答）〔図18〕

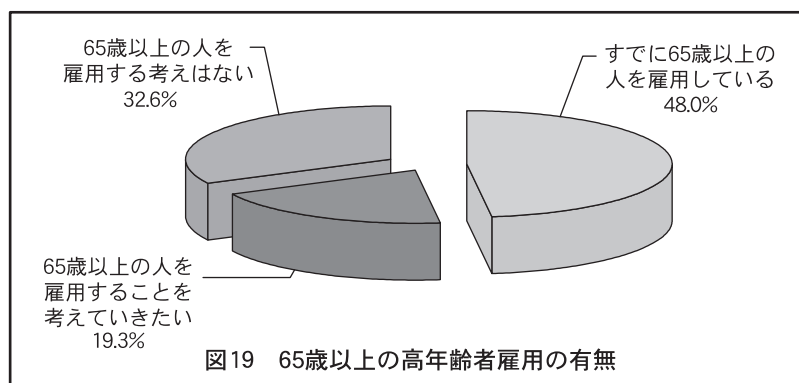
高年齢者を継続して雇用することにより生じる課題について、「高齢者の健康管理・体力の維持」が44.4%（全国44.7%）と最も高く、次いで「高年齢者の担当する仕事の確保」が29.5%（27.0%）、「若年者の採用の手控え」が18.5%（23.8%）、「高年齢者の処遇が難しい」が16.7%（16.7%）となっている。他方で「特に課題となることはない」とする事業所は25.4%（20.6%）となっている。



(4) 65歳以上の高年齢者雇用の有無〔図19〕

65歳以上の高年齢者雇用の有無について、「すでに雇用している」が48.0%（全国41.5%）と最も高く、「65歳以上の人を雇用する考えはない」が32.6%（37.3%）、「65歳以上の人を雇用することを考えていきたい」が19.3%（21.2%）となっている。

なお、今後さらに高齢者が増加し、年齢にかかわらず働ける人にできるだけ雇用を確保することが求められた場合には、今後さらなる対応が必要と思われる。

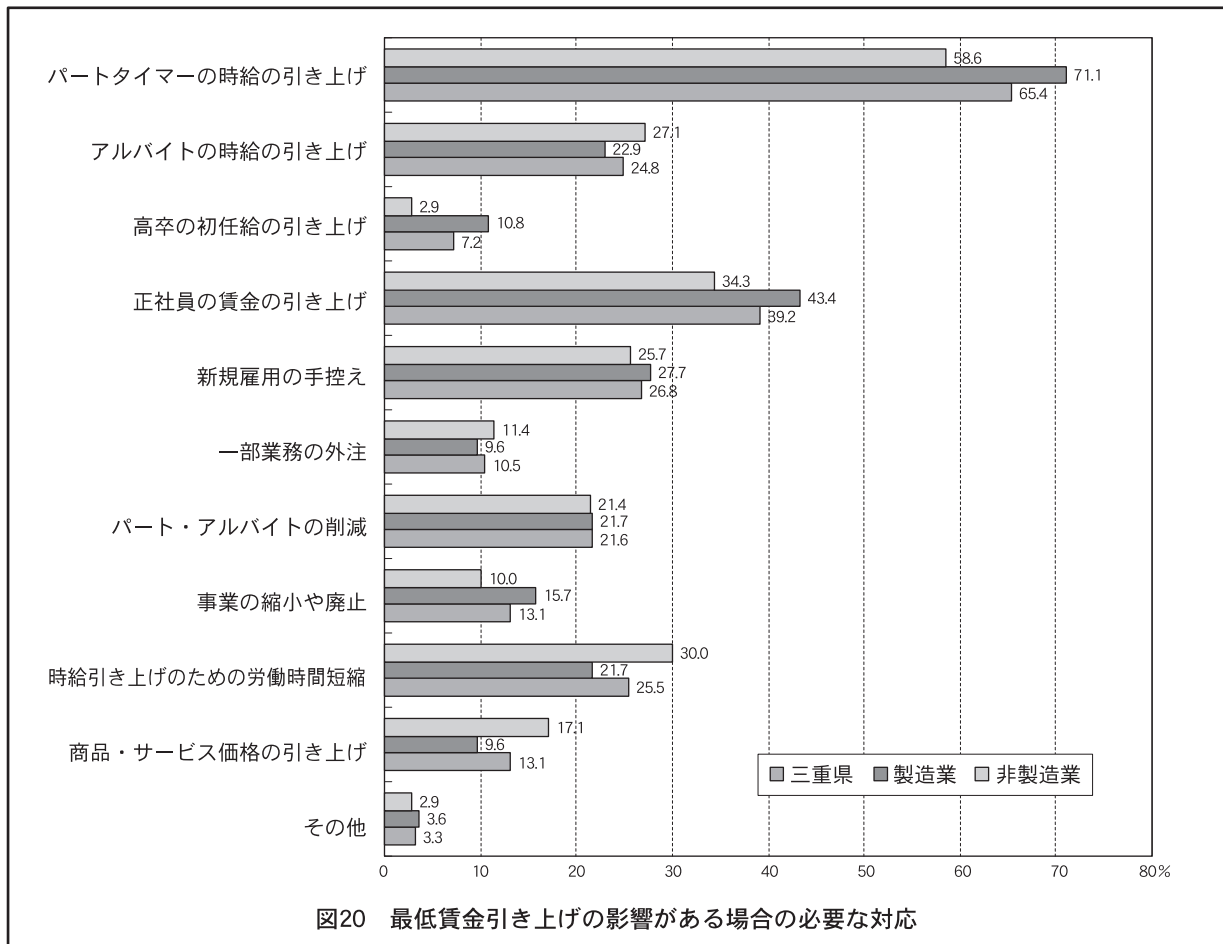


65歳以上の雇用については、「雇用する考えはない」が32.6%となっている。確かに、高年齢者雇用安定法の雇用確保措置は65歳までとされている。しかし、高年齢労働者数が当分の間増加する状況にあること、70歳まで働ける企業創出が政策上推進されていたり、次第に「年齢差別禁止」の考え方が広まりつつある中では、65歳以上という年齢的区切りだけで、最初から当該労働者を雇用しない（雇用を継続しない）という姿勢は、次第に変更を求められるだろう。高年齢者継続雇用の課題として、「高年齢者の健康管理・体力の維持」（44.4%）、「高年齢者の担当する仕事の確保」（29.5%）などが挙げられているが、これらの課題を念頭に、年齢に関わりなく働ける社会に備える必要が生じつつあることに、留意が必要と思われる。

6. 最低賃金の引き上げについて [図20]

仮に最低賃金が全国一律時給800円に引き上げられた場合の経営上マイナスの影響について、「ほとんど影響はない」が53.9%（全国47.8%）と最も多く、「大きな影響がある」が15.0%（19.5%）、「多少影響がある」が14.8%（22.9%）となっている。

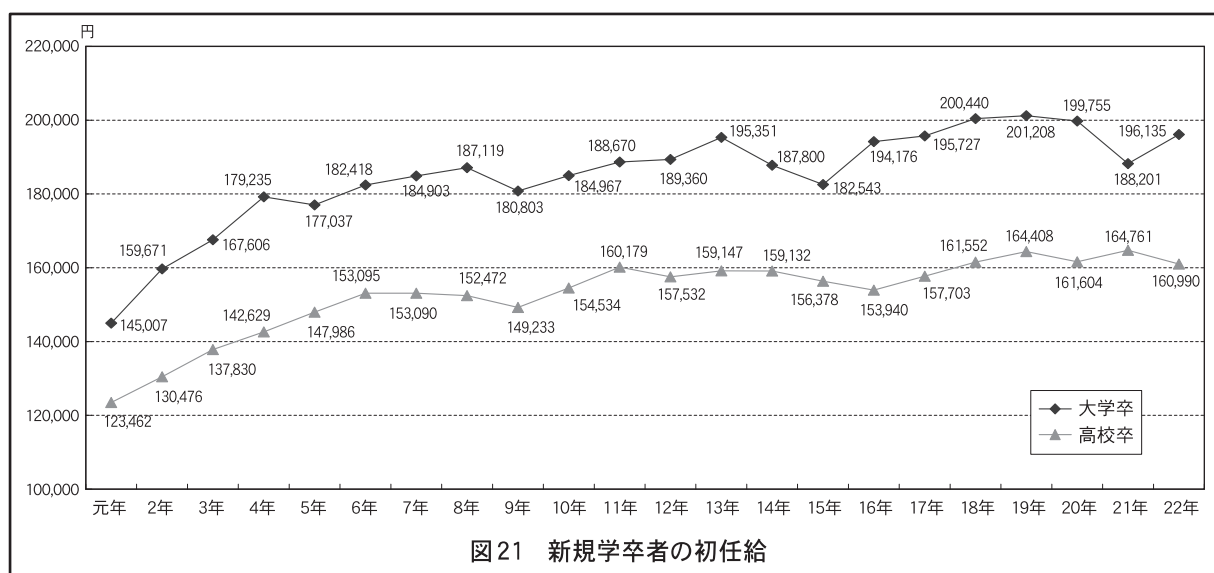
また、経営上の影響がある場合に必要対応（複数回答）については、「パートタイマーの時給の引き上げ」65.4%（全国56.2%）が最も多く、次いで「正社員の賃金の引き上げ」が39.2%（40.7%）、「新規雇用の手控え」が26.8%（23.6%）、「時給引き上げのための労働時間短縮」が25.5%（20.9%）、「アルバイトの時給の引き上げ」が24.8%（24.9%）となっており、おおむね全国と同様の状況にある。



7. 新規学卒者の採用について〔図21〕

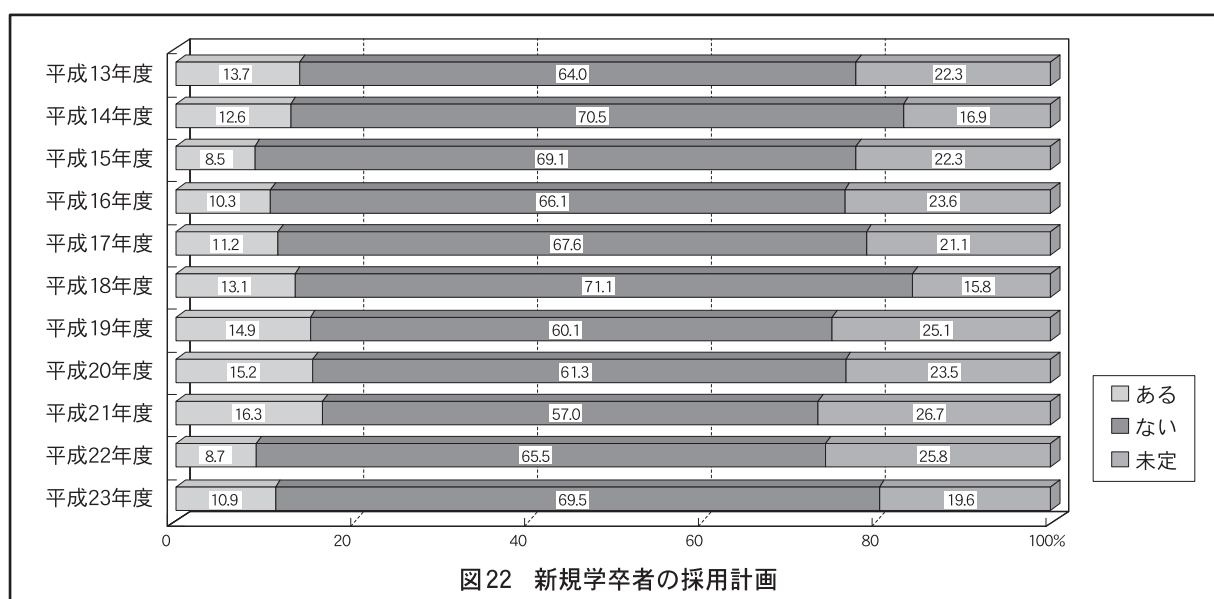
(1) 新規学卒者の初任給

新規学卒者の初任給（通勤手当を除いた所定内賃金総額（税込額））について、高校卒が160,990円（前年度164,761円、全国152,991円）、大学卒が196,135円（前年度188,201円、全国193,007円）となっている。高校卒については全国平均よりもやや高いが、大学卒については同様である。



(2) 新規学卒者の採用計画〔図22〕

平成23年度の新規学卒者の採用計画については、調査時点（平成22年7月1日）で、「ある」とするのが10.9%（前年度8.7%、前々年度16.3%、全国12.8%）、「ない」が69.5%（前年度65.5%、前々年度57.0%、全国67.0%）、「未定」が19.6%（前年度25.8%、前々年度26.7%、全国20.2%）となっている。また、採用計画があるとする57事業所の中で、「高校卒」が32事業所、「大学卒」が26事業所となっている。なお、採用計画人数では、「高校卒」が1社平均2.3人（全国2.1人）、「大学卒」が2.0人（全国2.1人）である。



8. 賃金改定について

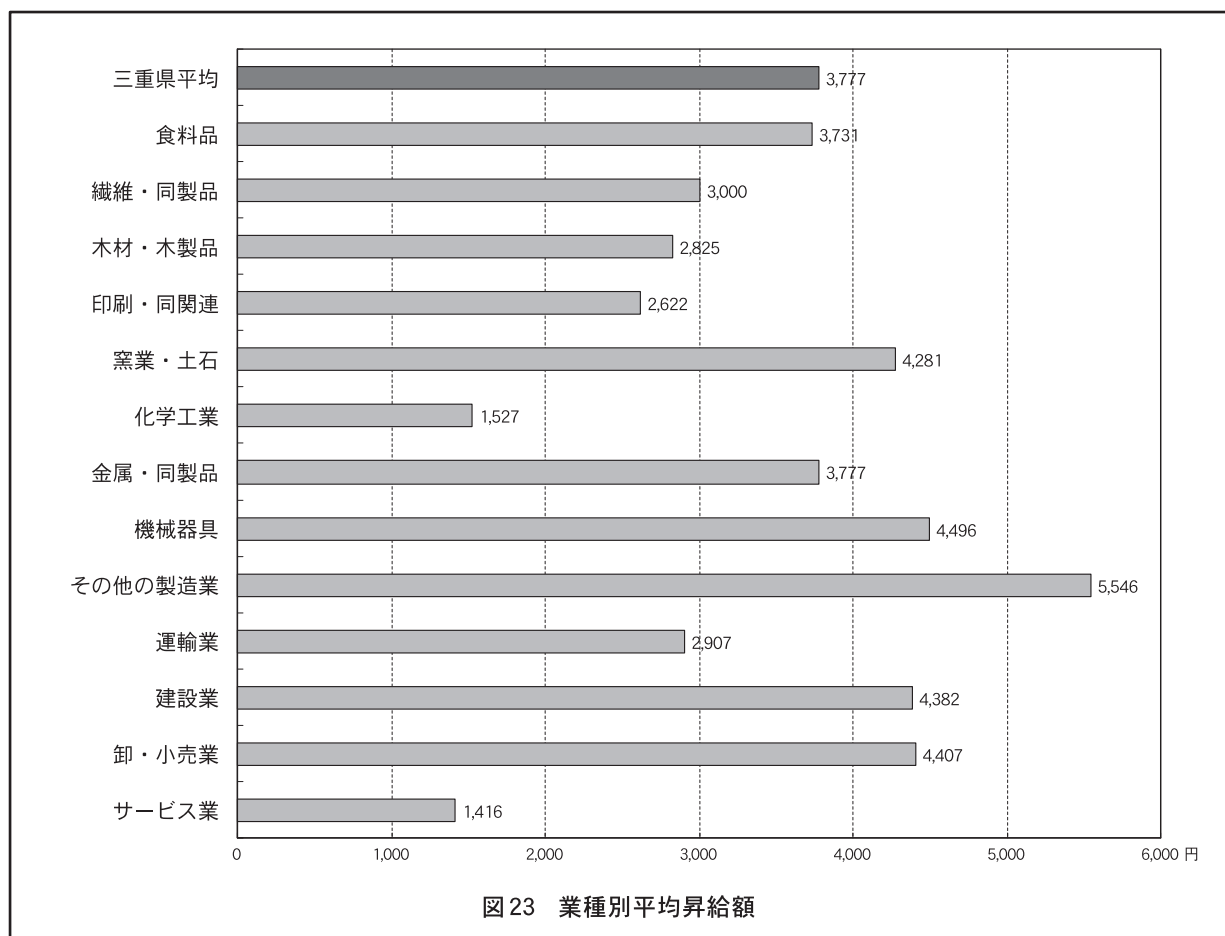
(1) 賃金改定の実施状況の有無

賃金改定の実施については、「今年は実施しない」が23.5%（全国22.6%）で、調査時点（7月1日）までに、賃金を「引き上げた」が24.8%（28.1%）、「7月以降引き上げる予定」が4.4%（5.3%）と約3割が引き上げとなっている。他方、「引き下げた」が3.8%（3.7%）、「7月以降引き下げる予定」が1.9%（1.5%）となっている。なお、「未定」が41.6%と多くを占めている。

業種別にみると、「引き上げた」と応える割合が最も高いのは「その他」で45.0%となっている。

(2) 平均昇給額・昇給率〔図23〕

平均昇給額は3,777円（前年度4,360円、前々年度、5,931円、全国4,094円）、昇給率は1.4%（前年度1.7%、前々年度2.3%、全国1.6%）となっており、下落傾向が続いている。



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。

調査時点：平成22年7月1日 調査締切：平成22年7月9日

電話 059-228-5195 FAX 059-228-5197

(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障害となっていますか。(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. 労働力の過剰 |
| 4. 人件費の増大 | 5. 販売不振・受注の減少 | 6. 製品開発力・販売力の不足 |
| 7. 同業他社との競争激化 | 8. 原材料・仕入品の高騰 | 9. 製品価格(販売価格)の下落 |
| 10. 納期・単価等の取引条件の厳しさ | 11. 金融・資金繰り難 | 12. 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. 技術力・製品開発力 | 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. 顧客への納品・サービスの速さ | 8. 企業・製品のブランド力 | 9. 財務体質の強さ・資金調達力 |
| 10. 優秀な仕入先・外注先 | 11. 商品・サービスの質の高さ | 12. 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21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労働基準法が改正され、時間外労働が月45時間を超える部分は、割増賃金率を法定の25%を超える率で定める努力が義務づけられ、また月60時間を超える部分は割増賃金率を50%以上(中小企業は当分の間適用猶予)とすることとされました。貴事業所では、時間外労働(残業・休日労働)が次の時間を超える人がいる月はどの程度ありますか。(1つだけに○)

45時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月 2. 3か月に1回程度 3. ごくまれにある 4. 全くない
60時間を超える人がいる月	1. ほぼ毎月 2. 3か月に1回程度 3. ごくまれにある 4. 全くない

④貴事業所では時間外労働(残業・休日労働)削減に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に取り組んでいる 2. ある程度取り組んでいる 3. 取り組みはしていない 4. 時間外労働はない

※1. 2. に○をした事業所は④-1の質問にお答えください。

④-1 貴事業所で取り組まれている時間外労働(残業・休日労働)削減策について、当てはまるものをお答えください。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|----------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1. 放送や巡回による定時退社の呼びかけ | 2. 管理職による残業時間管理の徹底 | 3. 一定時間での一斉消灯の実施 |
| 4. 帰りやすい雰囲気づくり | 5. 従業員との時間外労働削減の話し合い | 6. ノー残業デーの実施 |
| 7. 残業・休日労働の上限の設定 | 8. 仕事のやり方の工夫・改善 | 9. その他 () |

設問5) 従業員の有給休暇についてお答え下さい。

①平成21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。(付与日数は前年からの繰越分を除く)

- 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
(当年付与分のみ。前年からの繰越分は除く)

②貴事業所では年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。(1つだけに○)

1. 積極的に推進している 2. ある程度推進している 3. 推進はしていない

※1. 2. に○をした事業所は②-1、②-2の質問にお答えください。

②-1 取得促進のためにどのようなことを行っていますか(該当するものにすべて○)

- | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------------------|
| 1. 社内掲示等による呼びかけ | 2. 誕生日など記念日等での取得の促進 | 3. 管理職の率先した取得 |
| 4. 半日・時間単位での付与制度の導入 | 5. 計画的な付与の実施 | 6. 取得推進月間の設定 |
| 7. 夏季などに連続休暇取得を勧奨 | 8. 休暇取得状況の点検と取得勧奨 | 9. その他 () |

②-2 年次有給休暇取得促進に取り組むのはなぜですか。(3つ以内に○)

- | | | |
|--------------------|----------------------|------------------|
| 1. 従業員の健康や安全確保のため | 2. 従業員の勤労意欲・能率の向上のため | 3. 従業員の家庭生活充実のため |
| 4. 従業員の創造的な能力発揮のため | 5. 人材の確保と定着率の向上のため | 6. 企業イメージ向上のため |
| 7. 従業員からの強い要望のため | 8. 同業他社や取引先が実施したから | 9. その他 () |

設問6) 障害者雇用についてお答え下さい。

①障害者の雇用状況についてお答えください。(1つだけに○)

1. 現在障害者を雇用している 2. 現在は雇用していないが、過去に雇用していた 3. これまで障害者を雇用したことはない

※1. に○をした事業所は①-1の質問にお答えください。 ※2. 3. に○をした事業所は①-2の質問にお答えください。

①-1 雇用している障害者の人数を太枠内にお答えください。
また、障害の種類別内訳をご記入ください。

雇用人数 (合計)	(内 訳)			
	身体障害	知的障害	精神障害	その他
人	人	人	人	人

①-2 現在雇用していない場合、今後、障害者を新規に雇用する予定はありますか。(1つだけに○)

1. 新規雇用する予定がある
2. 新規雇用を検討中である
3. 新規雇用する予定はない

②障害者を雇用するにあたって、特にどのようなことが課題となっていますか。あるいは課題となると考えますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|---------------|------------------|-------------|
| 1. 担当業務の選択 | 2. 周囲とのコミュニケーション | 3. 職場設備の改善 |
| 4. 雇用形態・賃金の設定 | 5. 作業の効率性 | 6. 専任担当者の配置 |
| 7. 労働時間の設定 | 8. 通勤手段 | 9. 研修・訓練 |
| 10. その他 () | 11. 課題は特にない | |

設問7) 高齢者の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により段階的な65歳までの高齢者雇用措置(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)が義務付けられていますが、貴事業所ではどの措置を講じていますか。(1つだけに○)

1. 定年の定めを廃止している 2. 定年年齢を64歳以上に引き上げている
3. 継続雇用制度を導入している 4. 該当者がいないので対応していない

※3. に○をした事業所は①-1、①-2の質問にお答えください。

①-1 継続雇用制度を導入している場合、制度の対象とする高齢者の基準を設けていますか。(1つだけに○)

1. 希望者全員を対象とし基準は設けていない 2. 労使協定により制度の対象となる者の基準を設けている
3. 就業規則により制度の対象となる者の基準を設けている

①-2 継続雇用の高齢者はどのような雇用形態ですか。(当てはまるものすべてに○)

1. 正社員 2. 嘱託職員・契約社員 3. パート・アルバイト 4. その他 ()

②高齢者を継続して雇用していくことによってどのような課題が生じますか。(3つ以内に○)

- | | | |
|-------------------|---------------|--------------------|
| 1. 高齢者の担当する仕事の確保 | 2. 高齢者の処遇が難しい | 3. 若・壮年社員のモラルが低下する |
| 4. 人件費の負担が増加する | 5. 生産性が低下する | 6. 高齢者の健康管理・体力の維持 |
| 7. 以前の部下や若手との人間関係 | 8. 若年者の採用の手控え | 9. その他 () |
| 10. 特に課題となることはない | | |

③貴事業所では65歳以上の人の雇用についてどうお考えですか。(1つだけに○)

1. すでに65歳以上の人を雇用している 2. 65歳以上の人を雇用することを考えていきたい
3. 65歳以上の人を雇用する考えはない

設問8) 最低賃金引き上げについてお答え下さい。

①現在、政府で最低賃金の引き上げ議論が行われておりますが、もし最低賃金が全国一律時給800円以上に引き上げられた場合、経営上マイナスの影響はどの程度ありますか。(1つだけに○)

1. 大きな影響がある 2. 多少影響がある 3. ほとんど影響はない 4. わからない

※1. 2. に○をした事業所は②の質問にお答えください。

①-1 経営上の影響がある場合、どのような対応が必要となりますか。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|--------------------|------------------|---------------------|
| 1. パートタイマーの時給の引き上げ | 2. アルバイトの時給の引き上げ | 3. 高卒の初任給の引き上げ |
| 4. 正社員の賃金の引き上げ | 5. 新規雇用の手控え | 6. 一部業務の外注 |
| 7. パート・アルバイトの削減 | 8. 事業の縮小や廃止 | 9. 時給引き上げのための労働時間短縮 |
| 10. 商品・サービス価格の引き上げ | 11. その他 () | |

設問9) 新規学卒者の採用についてお答え下さい。

①平成22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22年6月支給額)をご記入下さい。

学 卒		採用予定人数(人) (平成22年3月卒)	採用した人数(人) (平成22年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)	
高 校 卒	技術系				
	事務系				
専 門 学 校 卒	技術系				
	事務系				

学 卒		採用予定人数(人) (平成22年3月卒)	採用した人数(人) (平成22年3月卒)	1人当たり 平均初任給額(円)	
短大卒 (含高専)	技術系				
	事務系				
大 学 卒	技術系				
	事務系				

- [注] (1) 平成22年6月の1ヵ月間に支給した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23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

②-1 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22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○)

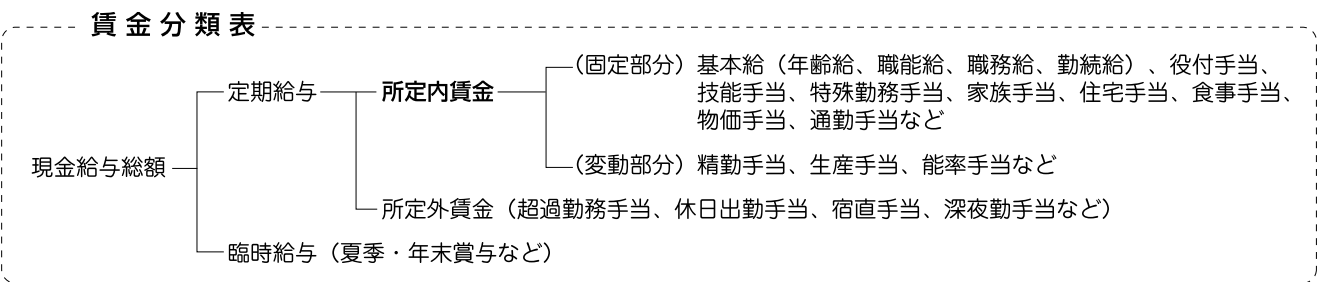
1. 引上げた 4. 7月以降引上げる予定
2. 引下げた 5. 7月以降引下げる予定
3. 今年は実施しない(凍結) 6. 未 定

1. ～3. に○をした事業所は下記の②へ

①-1 賃金改定(引き上げ・引き下げ・凍結)を実施した対象者の総数と従業員1人当たりの改定前・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)
[] 人	[] 円	[] 円	[] 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。
(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。



◎お忙しいところで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9日までにご返送下さい。

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