

調査票

東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブ

調査番号 0834

調査名 中小企業労働事情実態調査, 2010

本調査票を引用する際には出典を明記して下さい。

平成22年度中小企業労働事情実態調査票

調査時点：平成22年7月1日 調査締切：平成22年7月9日

記入についてお願い

- ◇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とはいたしませんので、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、本調査に係る問合わせ以外には使用いたしません。
- ◇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、該当欄に数字等をご記入下さい。なお、特に断りのない限り7月1日現在で記入下さい。
- ◇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、調査に關しますお問い合わせ先は、下記までお願いいたします。調査票は7月9日までに返送下さい。

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	- -
		FAX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	11. 運輸業		
2. 繊維工業	12. 総合工事業		
3. 木材・木製品、家具・装備品製造業	13. 職別工事業(設備工事業を除く)		
4. 印刷・同関連業	14. 設備工事業		
5. 窯業・土石製品製造業	15. 卸売業		
6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業	16. 小売業		
7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業	17. 対事業所サービス業		
8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業	物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、		
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	廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等		
10. 情報通信業	18. 対個人サービス業		
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	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22年7月1日現在の形態別の従業員数を男女別に太枠内にご記入下さい。また、従業員のうち常用労働者数をご記入ください。

	正社員	パートタイマー	派遣	アルバイト・その他	合計		常用労働者数
男性	人	人	人	人	人	→ (うち常用労働者)	男性 人
女性	人	人	人	人	人		女性 人

[注] (1)「パートタイマー」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)「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者です。なお、パートタイマーであっても、下記の①②に該当する場合は常用労働者に含みます。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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○)

1. ある	2. ない
-------	-------

(右欄は回答事業所記入不要)

--	--	--	--	--	--

(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○)

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○)

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○)

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○)

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○)

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. <input type="text"/> 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)とすることがとされました。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ほどの程度ありますか。(1つだけ○)

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○)

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下さい。(該当するものすべて○)

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

<input type="text"/> 日

従業員1人当たり 平均取得日数

<input type="text"/> 日

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○)

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. 課題は特になし | |

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 継続雇用的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①-1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		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)				平均	初任給額(円)
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日までの間どのような賃金改定を実施しましたか。(1つだけに○)

1. 上げた	4. 7月以降引上げる予定
2. 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

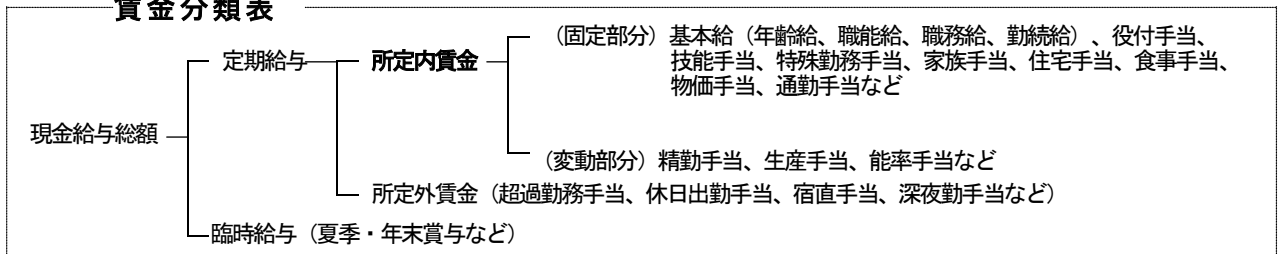
1. ~3. に○をした事業所は下記の②へ

②-1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. 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. 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。

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もう一度お確かめのうえ、7月9日までにご返送下さい。