

JILPT 調査シリーズ

No.77

2010年9月

最低賃金に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



最低賃金に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

最低賃金については、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」で中小企業の生産性向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引き上げの方針を政労使で合意形成することとなった。しかしながら、我が国において、中小企業の生産性向上と最低賃金引き上げ、企業の雇用・処遇との関係についての実態把握、実証研究は非常に少ない。そこで、当機構では厚生労働省労働基準局からの要請を受け、全国の中小企業に対して「最低賃金に関する調査」を実施し、中小企業の生産性向上と企業の賃金・処遇との関係、生産性が賃金・処遇に及ぼす影響、最低賃金が中小企業の企業経営、賃金、雇用等に与える影響等について調査を行った。本書は「最低賃金に関する調査」の調査結果の概要をまとめたものである。

本書が、政策担当者、企業経営者、労働者をはじめ、本問題に関心を持つ方々に資するところがあれば、幸いである。

2010年7月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属	
藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	第1章、第2章
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第2章第2節、第3節

(※)本調査シリーズの集計作業は古俣誠司労働政策研究・研修機構臨時研究協力員の協力を得た。

目 次

第 I 部 調査結果の概要

第 1 章 調査の概要	1
第 1 節 調査の趣旨	1
第 2 節 調査の方法	1
第 2 章 調査結果の概要	2
第 1 節 調査回答企業の主な属性	2
第 2 節 賃金の決定・改定等の状況について	6
第 3 節 最低賃金制度について	16
第 4 節 経営状況、雇用状況、販売価格、取引状況等について	30
第 5 節 労働生産性の状況等について	38
第 6 節 人事労務管理制度の状況について	42

第 II 部 資料

「最低賃金に関する調査」調査票	49
備考：付属統計表について	65
付属統計表	67

第 I 部 調査結果の概要

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

成長力底上げ戦略において、成長力底上げ戦略を推進するために設置された「成長力底上げ戦略推進円卓会議」で、中小企業の生産性向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針を政労使で合意形成することとなった。このため、厚生労働省からの要請による「最低賃金制度に関する調査研究」において、中小企業の生産性向上と最低賃金引上げとの関係について調査を行った。

主な調査項目は、企業の基本的属性、賃金の決定・改定等の状況、最低賃金についての認識、最低賃金引き上げの影響及び対応策、企業の経営状況・雇用状況、企業の販売価格・取引状況等、企業の労働生産性の状況、人事労務管理制度の状況、企業の収支状況等である。

第2節 調査の方法

調査対象企業は、全国の中小企業 20,000 社であり、民間調査機関の企業台帳名簿に基づき、各都道府県の企業規模別・業種別の企業構成比を反映させる形で中小企業を抽出した。企業の従業員規模については、300 人未満（卸売業は 100 人未満、小売業,飲食店は 50 人未満、サービス業は 100 人未満¹）を対象とした。回答企業には従業員規模 300 人以上（卸売業、サービス業で 100 人以上、小売業,飲食店で 50 人以上の企業）も含まれている。その主な理由としては、データベースの最新更新時以降に、該当企業において従業員数の変動等が生じたこと等が考えられる

調査方法は郵送による調査票の配布・回収であり、調査実施は平成20年3月下旬で、調査時点は平成20年3月1日現在である。

有効回答数は 2,987 社であり、有効回収率は 14.9%（20,000 社へのアンケート調査送付のうち、宛先不明が 161 件あったので、実質的な調査対象 19,839 社に対する実質的な有効回収率は 15.1%）である。

¹ 平成 5 年 10 月改定日本標準産業分類による

第2章 調査結果の概要

第1節 調査回答企業の主な属性

はじめに今回の調査回答企業について、その属性を簡単にみることにする。

1. 企業の設立年

回答企業は、昭和50年以前に設立されたものが多く、「昭和30～39年」(24.2%)、「昭和40～49年」(23.1%)、「昭和20～29年」(21.7%)等で高くなっている。「昭和19年以前」に設立された企業も1割弱(9.2%)みられる(表1)。

表1 企業の設立年

設立年	回答数	割合(%)
昭和19年以前	276	9.2
昭和20～29年	648	21.7
昭和30～39年	723	24.2
昭和40～49年	690	23.1
昭和50～59年	284	9.5
昭和60～63年	85	2.8
平成元年～9年	155	5.2
平成10年以降	90	3.0
無回答	36	1.2
合計	2,987	100.0

2. 企業の属する業種

回答した企業の業種(調査票問3の回答区分)をみると、「小売業」(16.6%)、「建設業」(15.4%)、「卸売業」(12.1%)等の業種で高くなっている(表2)(調査票の問3(平成14年3月改定日本標準産業分類)による区分)。

なお、今回、分析用(クロス集計(付属統計表)用)に、企業台帳の業種コードを基に、平成5年10月改定日本標準産業分類に基づく業種区分集計も行った(表3)²。問3の回答業種と一部違いがみられたが、問3の業種区分は変更を加えていない。表3の区分では、製造業が16.0%、卸売・小売業31.6%(卸売・小売業、飲食店では36.7%)、サービス業20.8%等となっている。

² 調査票に、(調査対象企業抽出の際使用した)企業台帳の企業の業種コードに対応して整理番号を設定。業種コードが不明な場合、問3の回答で補足した。

表2 企業の属する業種(問3による)

業種	回答数	割合(%)
建設業	460	15.4
消費関連製造業	157	5.3
素材関連製造業	182	6.1
機械関連製造業	172	5.8
情報通信業	37	1.2
運輸業	107	3.6
卸売業	360	12.1
小売業	496	16.6
金融・保険業	34	1.1
不動産業	99	3.3
飲食店、宿泊業	157	5.3
医療、福祉業	14	0.5
教育、学習支援業	32	1.1
生活関連サービス	134	4.5
事業所関連サービス	165	5.5
その他	285	9.5
無回答	96	3.2
合計	2,987	100.0

(注) 平成14年3月改定日本標準産業分類による区分

表3 企業の属する業種(業者コードによる)

業種	回答数	割合(%)
製造業	477	16.0
消費関連製造業	164	5.5
素材関連製造業	176	5.9
機械関連製造業	137	4.6
非製造業	2,509	84.0
卸売・小売業	943	31.6
飲食店	153	5.1
サービス業	622	20.8
その他	791	26.5
無回答	1	0.0
合計	2,987	100.0

(注) 平成5年10月改定日本標準産業分類による区分

3. 企業の従業員規模

企業の従業員規模をみると、「10～19人」(28.2%)、「5～9人」(22.2%)、「1～4人」(17.4%)、「20～29人」(15.6%)と30人未満の企業の割合が高くなっている(表4)。平均人数は21.0人である³。第1章第2節でも記載したように、従業員300人以上も若干含まれている。

³ 従業員数等数値回答設問の中には、回答そのままの集計と異常値、大小・合計の整合性が合わないものの処理

表4 企業の従業員規模

企業の従業員規模	回答数	割合(%)
0人	0	0.0
1～4人	520	17.4
5～9人	664	22.2
10～19人	842	28.2
20～29人	465	15.6
30～49人	253	8.5
50～99人	167	5.6
100～299人	72	2.4
300人以上	4	0.1
無回答	0	0.0
合計	2,987	100.0

4. 勤務形態別従業員の状況

現在の従業員について勤務形態別の状況をみると、正社員が1人以上いる企業が全体の9割(90.6%、2,705社)、非正社員が1人以上いる企業が全体の6割(62.2%、1,859社)となっている。非正社員のうち、パート・アルバイトが1人以上いる企業は全体の5割(50.3%、1,501社)、その他(契約社員、嘱託等)が1人以上いる企業が19.4%(579社)であり、このほか、個人業主・無給の家族従業者が1人以上いる企業は全体の12.3%、外部人材(派遣・請負)が1人以上いる企業が14.3%となっている(表5)⁴。大多数の企業で正社員がおり、また、6割の企業が非正社員を活用し、その中心は、パート・アルバイトである。

表5 現在の勤務形態別従業員の状況(従業員等が1人以上いる企業)

	回答数	割合(%)
従業員数(合計)	2,987	100.0
個人業主・無給の家族従業者	366	12.3
正社員	2,705	90.6
非正社員	1,859	62.2
うちパート・アルバイト	1,501	50.3
うちその他(契約社員、嘱託等)	579	19.4
外部人材(派遣・請負)	430	14.3

5. 企業の経営形態

企業の経営形態について尋ねたところ、「株式会社」が圧倒的に多く、回答企業の85.1%を占めている(表6)。

を行って<精査済み>の2種類を掲載している。本数値は回答そのままの集計である。

⁴ 本数値は回答そのままの集計で、調査時現在、当該従業員等が1人以上いる企業数である。

表6 企業の経営形態

企業の経営形態	回答数	割合(%)
個人経営	19	0.6
株式会社	2,541	85.1
株式会社以外の会社	393	13.2
その他	25	0.8
無回答	9	0.3
合計	2,987	100.0

6. グループ企業の有無

特定企業のグループ企業か否かについて尋ねたところ、中小企業の調査であることを反映してか、「グループ企業ではない」が約8割(79.7%)となっている。「子会社である」(6.7%)、「関連会社である」(4.4%)、「子会社・関連会社ではないが、設立の経緯などからグループ企業と認識している」(3.4%)、「グループの中核企業である」(2.6%)などグループ企業と回答している割合は2割弱である(表7)。

表7 グループ企業の有無

グループ企業形態	回答数	割合(%)
子会社である	200	6.7
関連会社である	130	4.4
グループ企業と認識	103	3.4
グループ企業の中核企業である	77	2.6
グループ企業ではない	2,381	79.7
無回答	96	3.2
合計	2,987	100.0

(注)「グループ企業という認識」は、調査票の設問の選択肢は、「子会社・関連会社ではないが、設立の経緯などからグループ企業と認識している」

7. 支社等の立地

本社が立地する都道府県以外にも支社等事業所があるか尋ねたところ、本社が立地する都道府県以外にも支社等事業所が「ない」企業が約8割(80.5%)と大多数であり、「ある」と回答した企業が18.5%である。

8. 労働組合の有無

労働組合の有無について尋ねたところ、中小企業の調査であることを反映し、「労働組合はある」企業は4.3%とかなり低い割合となっている(表8)。

表8 労働組合の有無

労働組合の有無	回答数	割合(%)
労働組合はある	127	4.3
労働組合はない	2,805	93.9
無回答	55	1.8
合計	2,987	100.0

第2節 賃金の決定・改定等の状況について

次に、調査回答企業での社員の賃金の決定ないしは改定等の状況についてみる。

1. 正社員の最も低い賃金水準

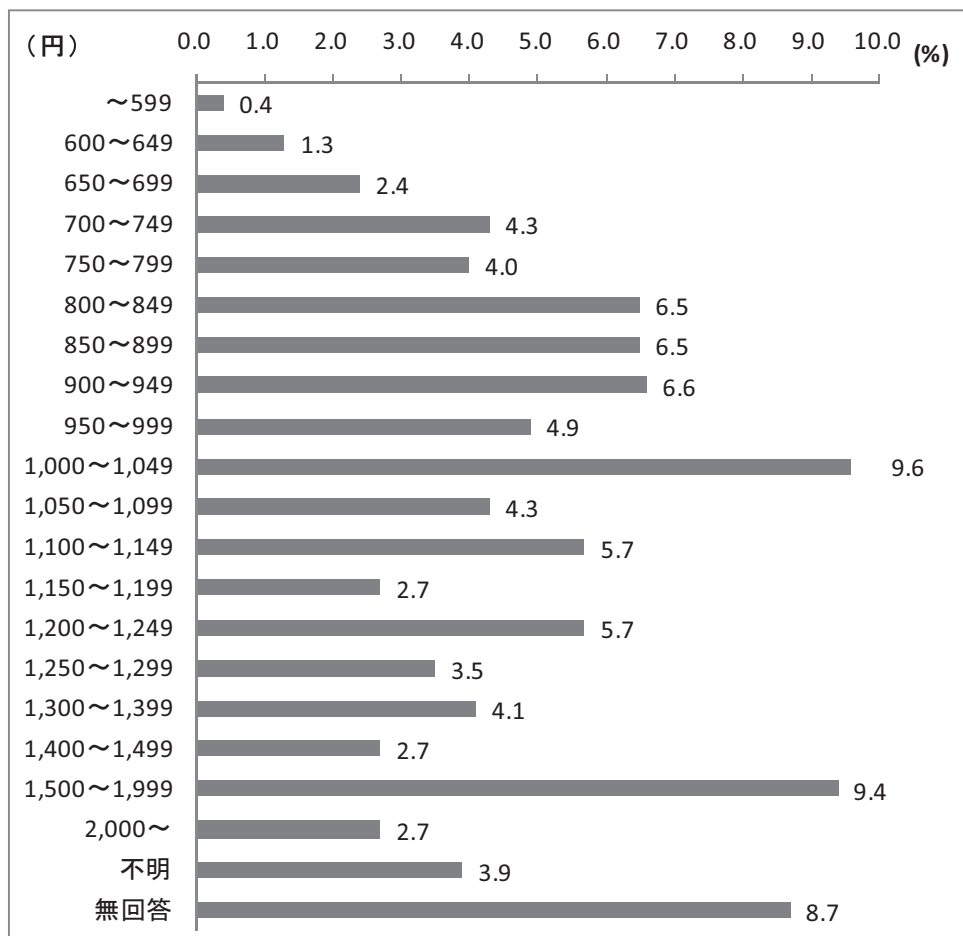
正社員が1人以上いると回答している企業2,705社について、「貴社の現在働いている正社員の最も低い賃金（基本給）の水準は、時給でどの程度ですか。（日給、週給、月給等の場合は、時給に換算してお答えください。）（複数の事業所がある場合は、本社の所在する県（都、道、府）の事業所についてお答えください。）」と尋ねている。ただし、ここでは、集計については調査票を精査し、①「月給」と明記して金額を記入している場合、②時給が4,000円を超える場合については、記入金額の標準偏差を考慮し、異常値として取り扱い「不明」に分類した、＜精査済み＞集計結果を用いている⁵。

図1は回答企業の正社員の最低賃金水準について図示した結果である。賃金水準の区分は、600円以上から50円刻みで表示しているが、1,300円以上については、1,300~1,399円、1,400~1,499円、1,500~1,999円、2,000円以上となっており、区分の刻みが異なるので注意が必要であるが、正社員の最低賃金水準は、1,000~1,049円が頂点(構成比9.6%)となっている。「不明」、「無回答」を除いた平均賃金額は1,104円となっている。

また、今回の調査は、調査時に平成19年度の最低賃金額が適用されることになるが、平成19年度の地域別最低賃金額は、全国加重平均額687円、最低の沖縄県で618円、最高の東京都で739円となっている。

⁵ 最も低い賃金（基本給）水準は、回答そのままの集計と異常値、大小・合計の整合性が合わないものの処理を行った＜精査済み＞の2種類の集計結果を掲載している。本集計は、＜精査済み＞である。

図1 正社員の最低賃金水準 (<精査済み>集計)



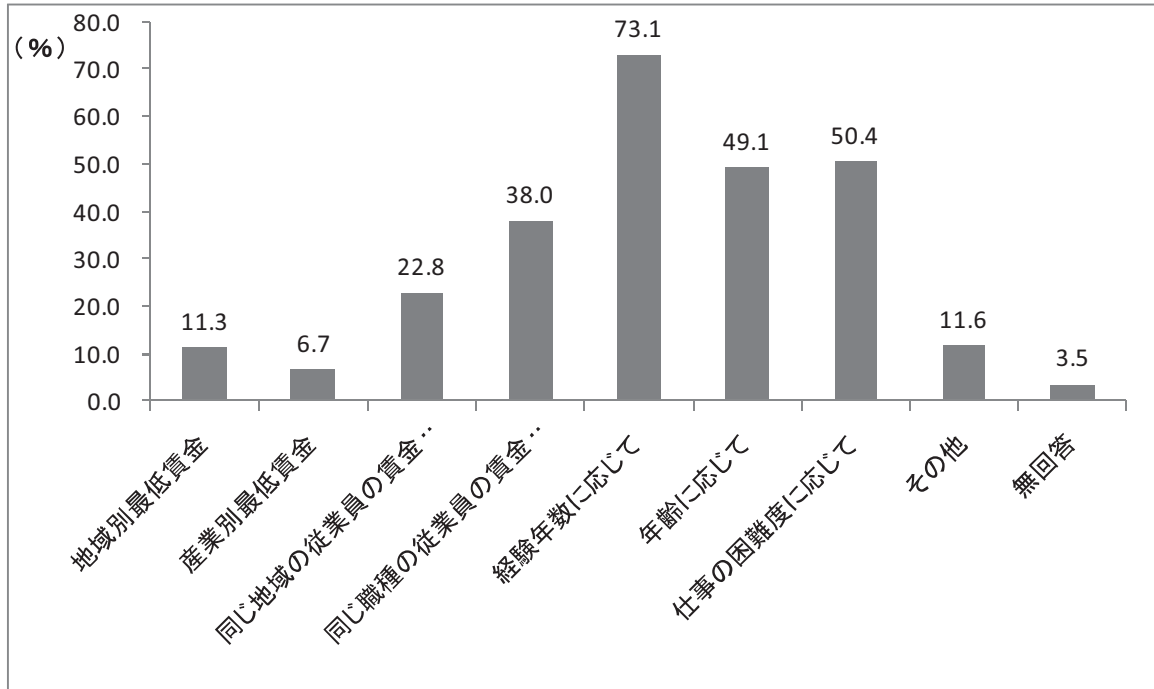
(注)正社員が1人以上いる企業(2,705社)の集計

2. 正社員の賃金決定時の考慮事項

正社員が1人以上いると回答している2,705企業について、正社員の賃金は何を考慮して決定しているか尋ねたところ（複数回答）、「経験年数に応じて」が7割(73.1%)とかなり高く、次いで「仕事の困難度に応じて」（50.4%）、「年齢に応じて」（49.1%）が約半数で、「同じ職種の従業員の賃金相場」が約4割(38.0%)と高い回答割合となっている。正社員ということもあり、「地域別最低賃金」（11.3%）や「産業別最低賃金」（6.7%）が賃金決定に際して考慮される割合は低くなっている（図2）。

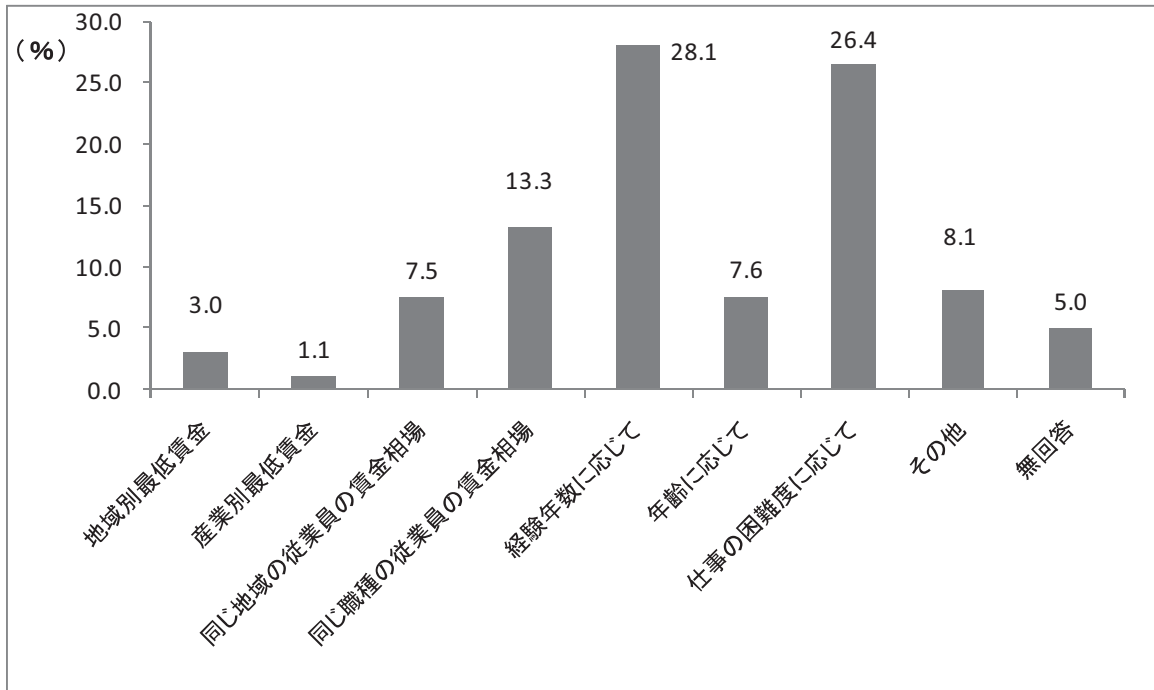
このうち、最も重視している項目についてみると、「経験年数に応じて」（28.1%）、「仕事の困難度に応じて」（26.4%）の2つの回答割合が高く、次いで「同じ職種の従業員の賃金相場」が13.3%となっている。また、「地域別最低賃金」（3.0%）や「産業別最低賃金」（1.1%）は非常に少ない。このように、中小企業では正社員の賃金は、仕事の経験や難易度等を考慮して決定されている状況がうかがわれる（図3）。

図 2 正社員の賃金決定にあたり重視した要因（複数回答）



(注)正社員が 1 人以上いる企業(2,705 社)の集計

図 3 正社員の賃金決定時の最重視考慮事項

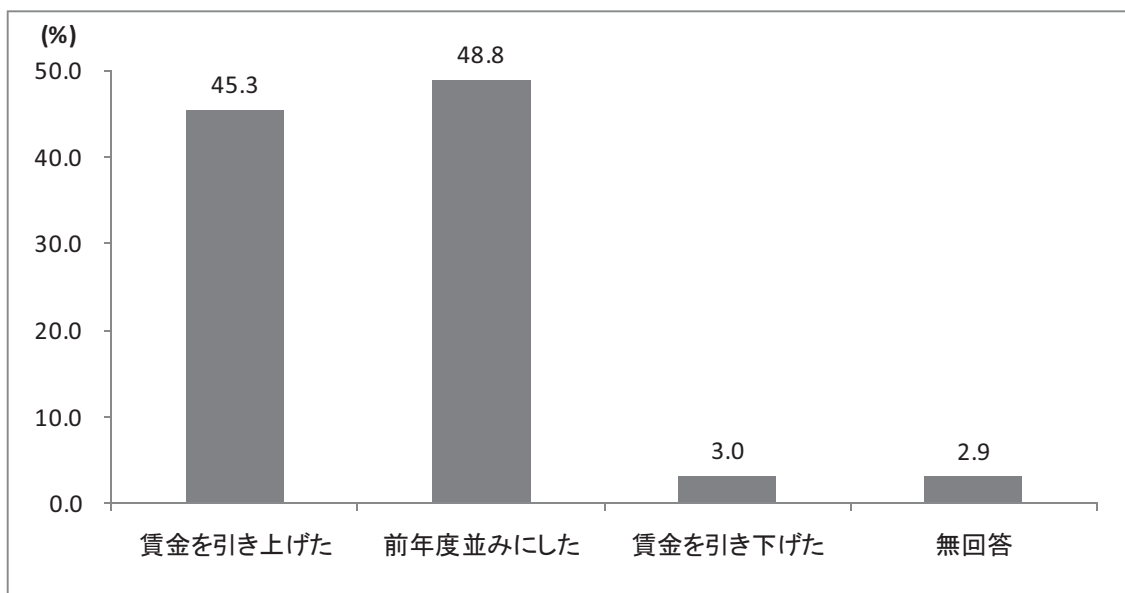


(注)正社員が 1 人以上いる企業(2,705 社)の集計

3. 正社員の賃金引上げ状況

正社員が1人以上いると回答している2,705企業について、正社員の賃金(基本給)を前年度と比べ今年度引上げたかどうか尋ねたところ、「前年度並みとした」が48.8%で最も多いが、「賃金を引き上げた」も45.3%となっており、賃金の引上げと据え置きが同じくらいの割合となっている。「賃金を引き下げた」は3.0%である。

図4 正社員の賃金(基本給)の引上げ状況



(注)正社員が1人以上いる企業(2,705社)の集計

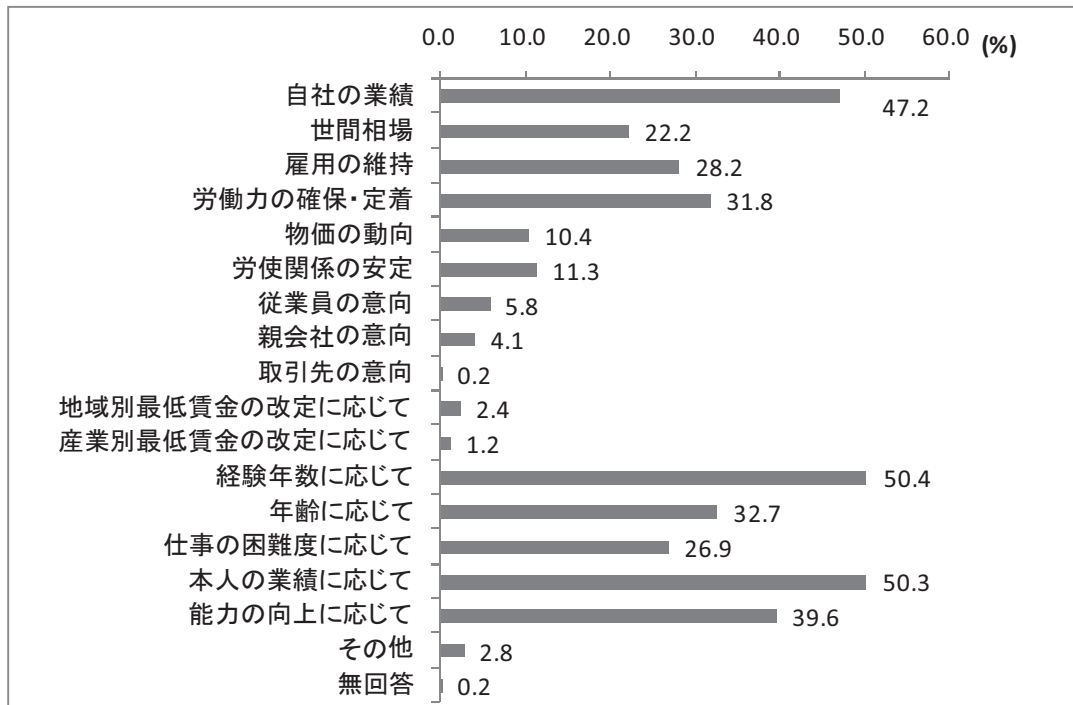
(1)正社員の賃金の引き上げにあたり考慮した要因

「正社員の賃金を引き上げた」と回答した企業1,225社を対象として、賃金の引上げにあたりどのような要因を考慮して決定したか(複数回答)を尋ねたところ、「経験年数に応じて」(50.4%)、「本人の業績に応じて」(50.3%)が過半数で多く、次いで「自社の業績」⁶(47.2%)、「能力の向上に応じて」(39.6%)等となっている(図5)。なお、「地域別最低賃金の改定に応じて」(2.4%)、「産業別最低賃金の改定に応じて」(1.2%)とも非常に少ない。

このうち、最も重視した要因については、「本人の業績に応じて」(22.0%)が最も高く、次いで「自社の業績」(17.1%)であり、以下、「能力の向上に応じて」(12.7%)、「経験年数に応じて」(10.0%)等となっている。なお、「地域別最低賃金の改定に応じて」(0.7%)、「産業別最低賃金の改定に応じて」(0.3%)とも非常に少ない。本人や自社の業績を重要視して賃金の引上げが実施されている様子が見える(図6)。

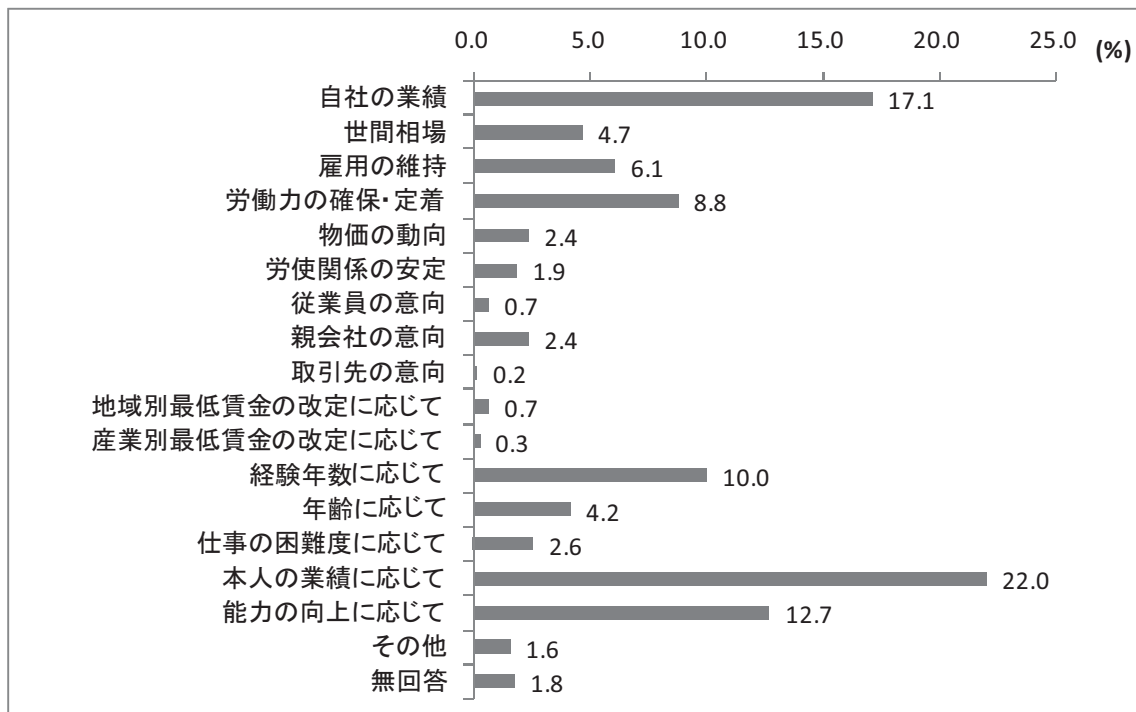
⁶ 調査票の設問の選択肢は「貴社の業績」(最も重視した要因も同様)。

図5 正社員の賃金引上げにあたり考慮した要因（複数回答）



- (注) 1. 正社員の賃金を引き上げた企業（1,225社）の集計
 2. 「自社の業績」は、調査票の設問の選択肢は「貴社の業績」

図6 正社員の賃金引上げにあたり最も重視した要因

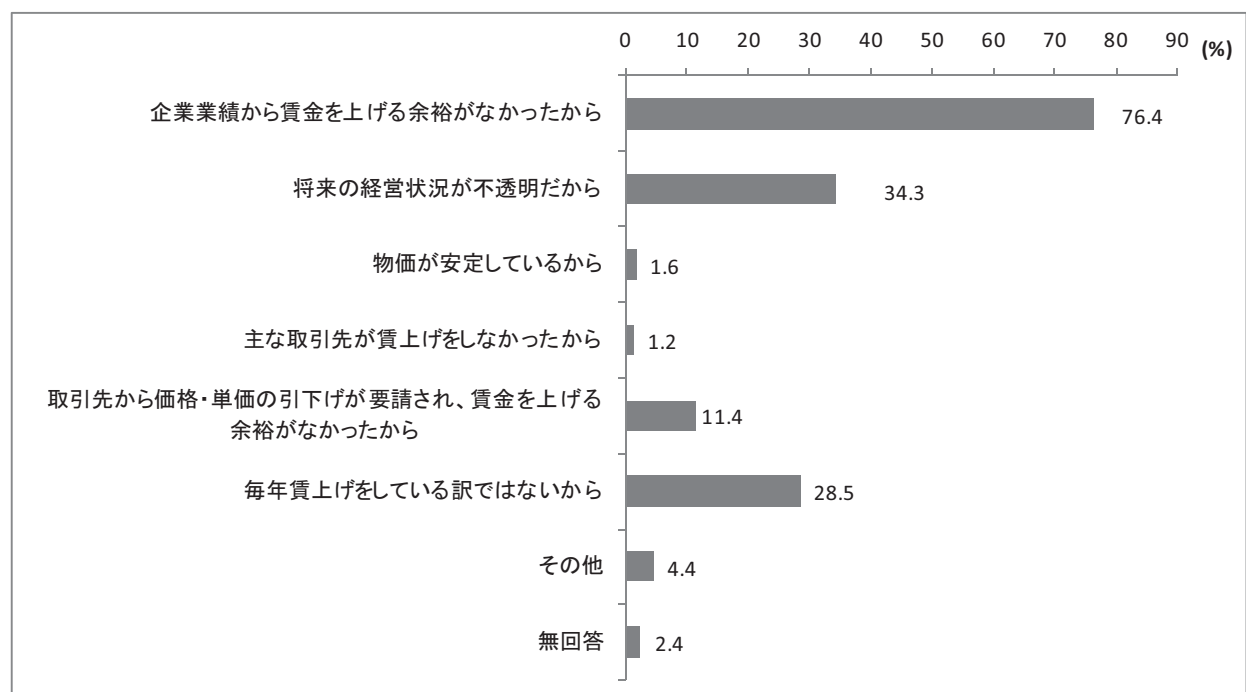


- (注) 1. 正社員の賃金を引き上げた企業（1,225社）の集計
 2. 「自社の業績」は、調査票の設問の選択肢は「貴社の業績」

(2) 正社員の賃金を据え置き・引き下げた理由

正社員の賃金を引上げなかったと回答した企業 1,401 社（「前年度並みにした」(1,320 社)と「賃金を引き下げた」(81 社)と回答した企業）を対象として、賃金を据え置き・引き下げた理由を尋ねたところ（2 つまで理由を選択）、「企業業績から賃金を上げる余裕がなかったから」が 4 分の 3 (76.4%) と最も多く、次いで「将来の経営状況が不透明だから」(34.3%)、「毎年賃上げをしている訳ではないから」(28.5%) が多く、「取引先から価格・単価の引下げが要請され、賃金を上げる余裕がなかったから」も 1 割強(11.4%)みられる(図 7)。

図 7 正社員の賃金を据え置き・引き下げた理由（2 つまで選択）



(注)正社員の賃金を「前年度並みにした」(1,320 社)、「賃金を引き下げた」(81 社)企業(1,401 社)の集計

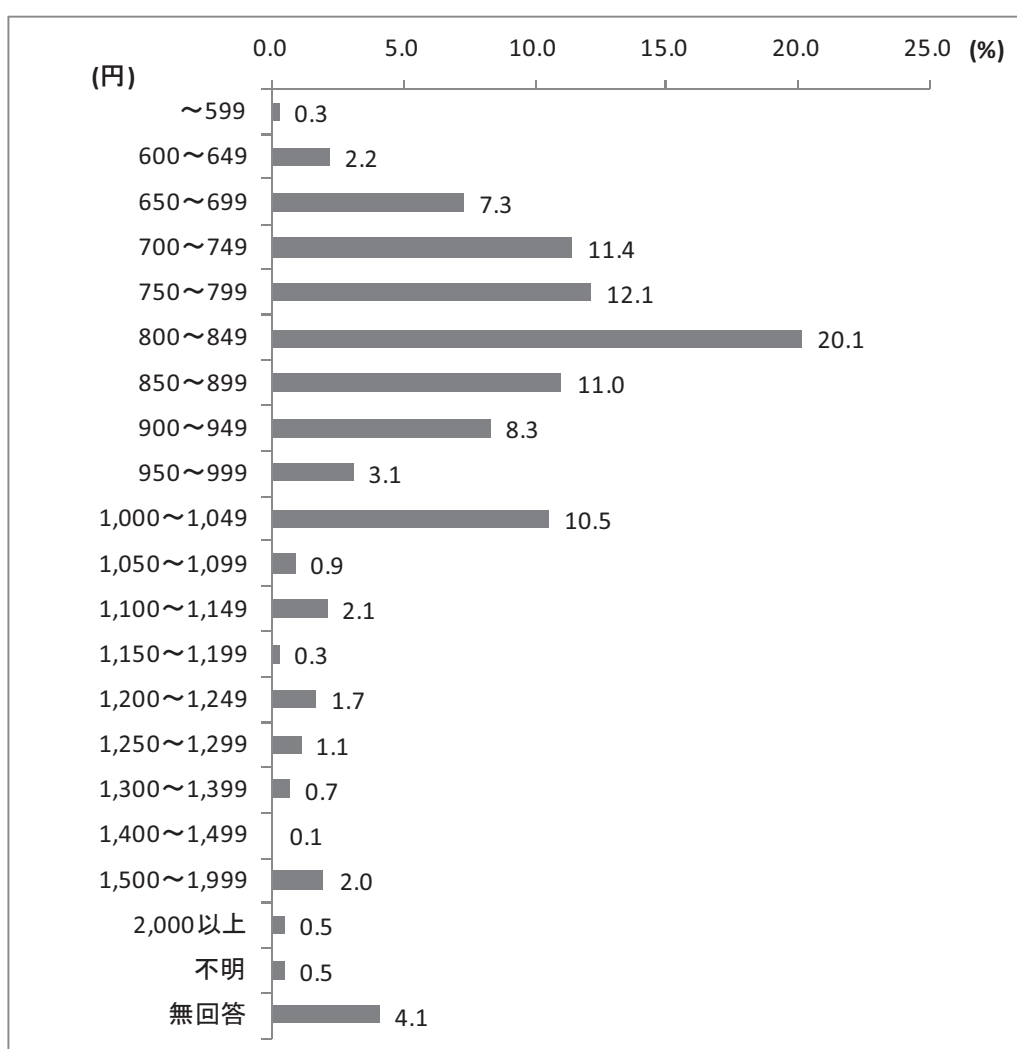
4. パート・アルバイトの最も低い賃金水準

正社員の場合と同様に、パート・アルバイトが 1 人でもいる企業 1,501 社を対象に、パート・アルバイトの最も低い賃金(基本給)の水準について尋ね、賃金水準は時給換算して回答してもらっている。また正社員の場合と同様に、ここでは、①「月給」と明記して金額を記入している場合、②時給が 4,000 円を超える場合については、異常値として取り扱い「不明」に分類して集計した、<精査済み>の集計結果をみることにする。

図 8 はパート・アルバイトの最低賃金水準の分布を示している。正社員の場合と同様に、賃金水準の区分は 600 円以上から 50 円刻みで表示しているが、1,300 円以上については、

1,300~1,399 円、1,400~1,499 円、1,500~1,999 円、2,000 円以上となっており、区分の刻みが異なるので注意が必要であるが、賃金分布は、800~849 円の 카테고리(構成比 20.1%)を頂点として分布している。また、「不明」、「無回答」を除いた平均賃金額は 863 円である。ただし、1,000~1,049 円の 카테고리の相対割合が高くなっており、実際に時給 1,000 円という区切りのよい水準に最低賃金水準が多く集まっている。また、正社員の最低賃金水準を示した図 1 と比較すると、賃金額の低い 카테고리に多くのパート・アルバイトがいることがわかる。

図 8 パート・アルバイトの最低賃金水準 (<精査済み>集計)



(注)パート・アルバイトが 1 人以上いる企業(1,501 社)の集計

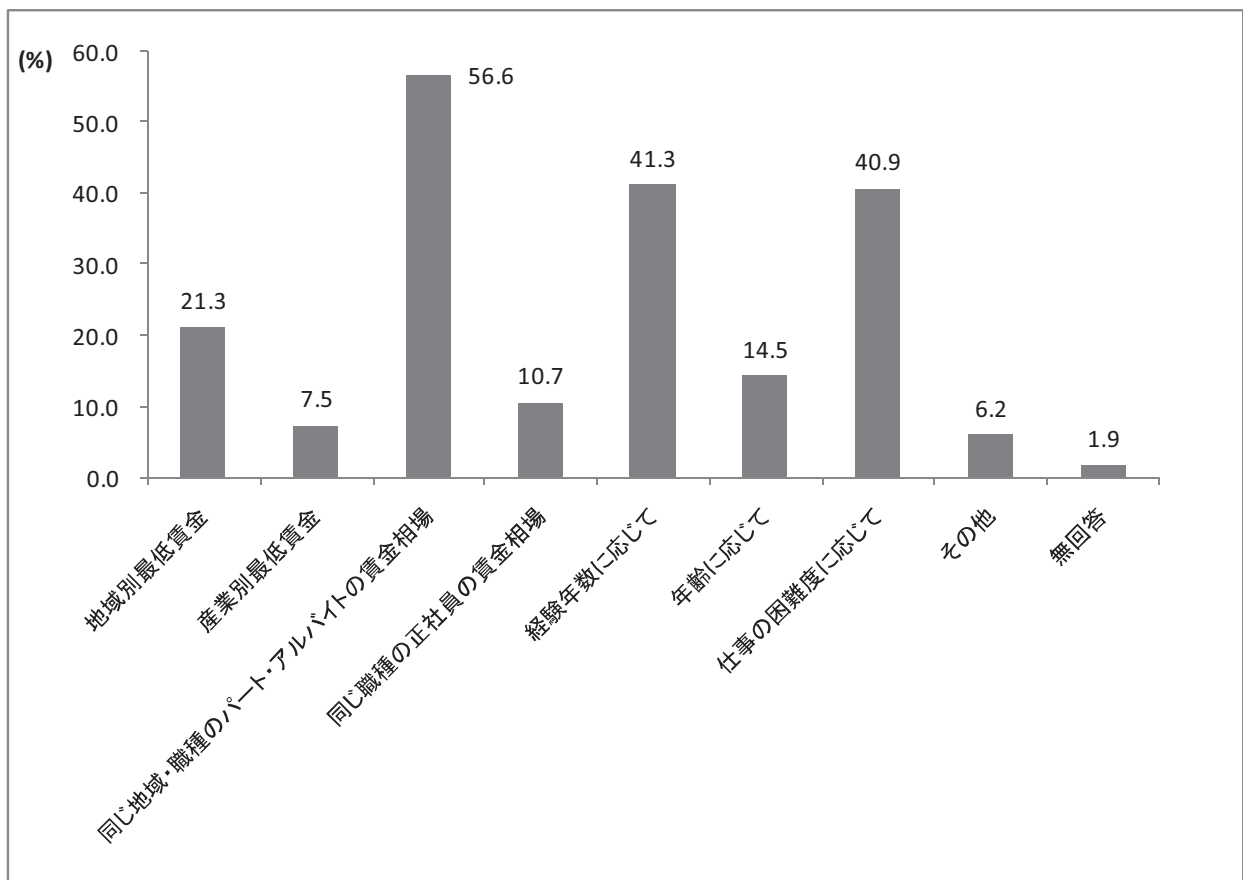
5. パート・アルバイトの賃金決定にあたり考慮した要因

パート・アルバイトが 1 人でもいる企業 1,501 社を対象に、パート・アルバイトの賃金は

何を考慮して決めているか(複数回答)についてみると、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」(56.6%)が過半数で最も高く、次いで「経験年数に応じて」(41.3%)、「仕事の困難度に応じて」(40.9%)が4割超と高く、さらに「地域別最低賃金」が2割超(21.3%)となっている。正社員の場合と比べて、パート・アルバイトの場合には地場の賃金相場を反映して「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」の割合が最も高くなっている他、「地域別最低賃金」も回答割合が高まっており、パート・アルバイトの賃金決定にある程度影響力があるとみられる。「産業別最低賃金」は7.5%と正社員とさほど変わらない(図9)。

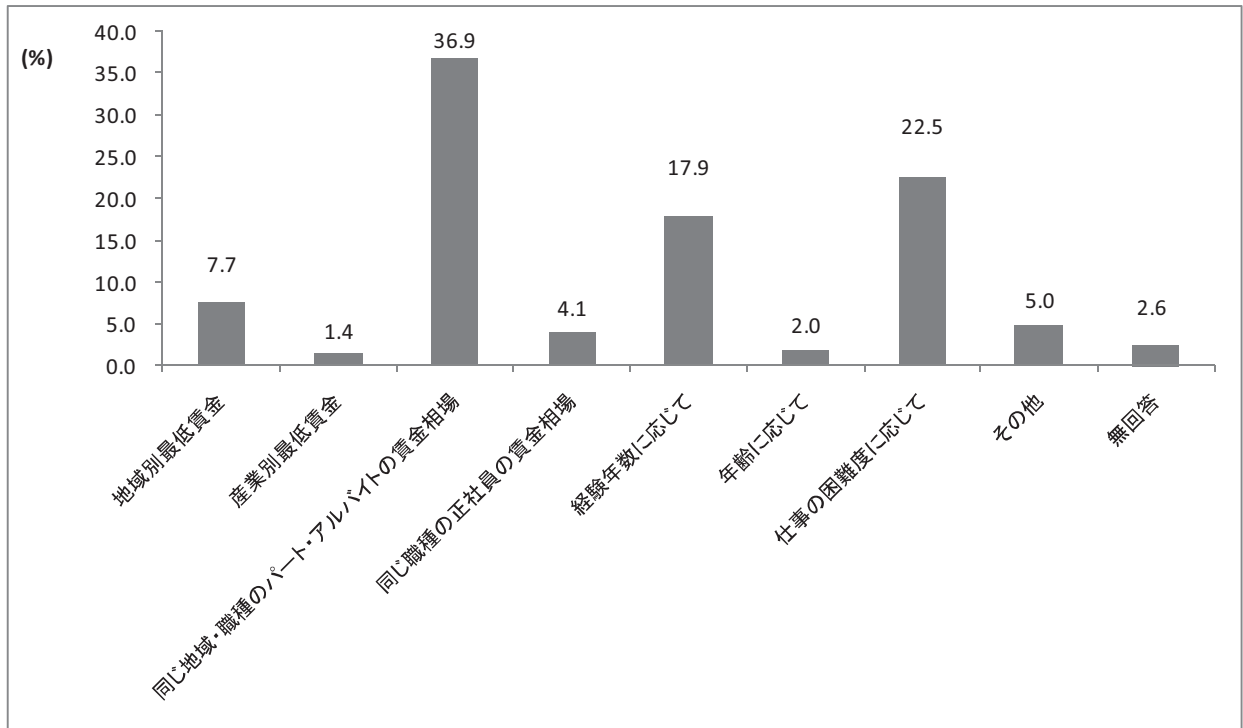
パート・アルバイトの賃金を決定する際に最も重視する事項についてみると、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」(36.9%)が複数回答同様4割弱で最も高く、次いで「仕事の困難度に応じて」(22.5%)、「経験年数に応じて」(17.9%)の割合が高く、さらに「地域別最低賃金」が7.7%となっている。なお、「産業別最低賃金」は1.4%と低くなっている(図10)。以上の結果からも中小企業におけるパート・アルバイトの賃金決定にあたっては地場の賃金相場の影響力が最も大きいこと、また、地域別最低賃金もある程度の影響力があることがうかがえる。

図9 パート・アルバイトの賃金決定時の考慮事項(複数回答)



(注)パート・アルバイトが1人以上いる企業(1,501社)の集計

図 10 パート・アルバイトの賃金決定時における最重要視考慮事項

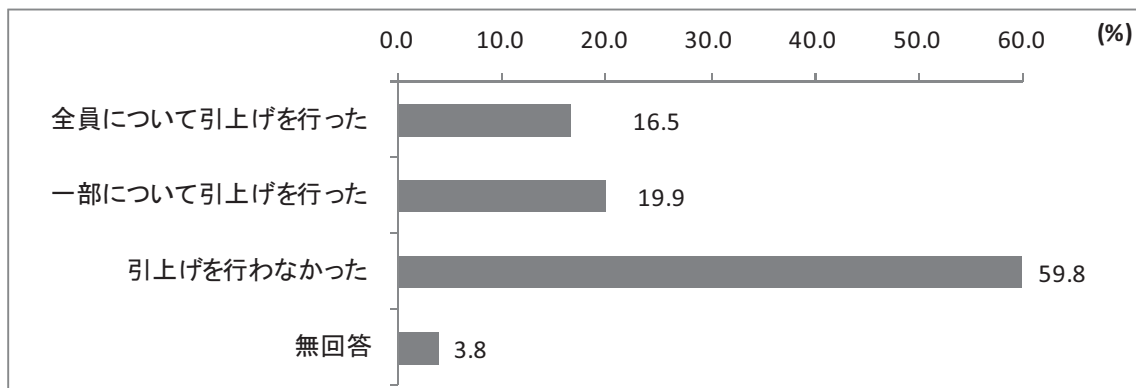


(注)パート・アルバイトが1人以上いる企業(1,501社)の集計

6. パート・アルバイトの賃金の引上げ状況

パート・アルバイトが1人以上いると回答した企業1,501社について、「パート・アルバイトの賃金を前年度に比べて今年度引き上げましたか。」と尋ねたところ、引上げを行わなかった(59.8%)とする割合が6割を占めている。「全員について引上げを行った」は16.5%、「一部について引上げを行った」は19.9%であり、全員であれ一部であれ、パート・アルバイトの賃金を引き上げた企業割合は3分の1強(36.4%)となっている(図11)。

図 11 パート・アルバイトの賃金引上げ状況



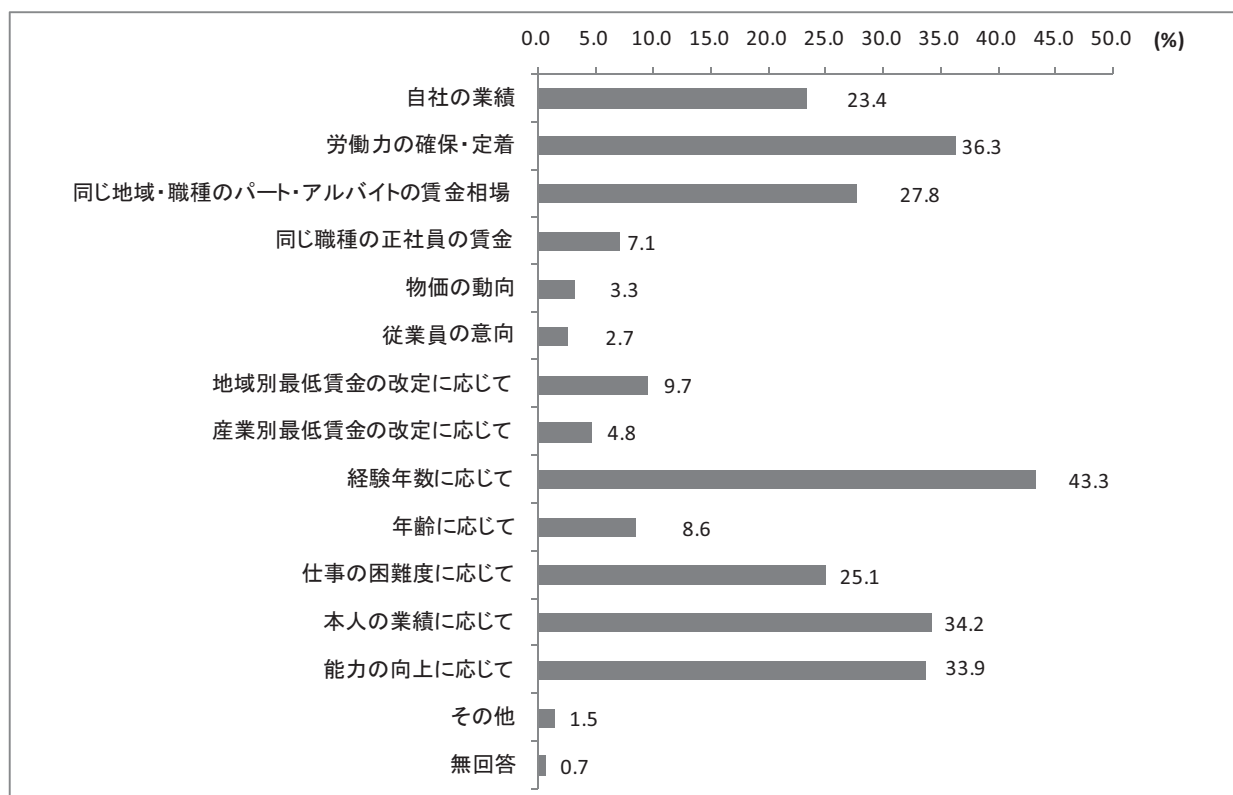
(注)パート・アルバイトが1人以上いる企業(1,501社)の集計

パート・アルバイトについて全員あるいは一部の従業員を対象に「引上げを行った」企業546社について、何を考慮してパート・アルバイトの賃金引上げを行ったか尋ねたところ（複数回答）、「経験年数に応じて」（43.3%）が最も高く、次いで「労働力の確保・定着」（36.3%）、「本人の業績に応じて」（34.2%）、「能力の向上に応じて」（33.9%）、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」（27.8%）等となっている。なお、「地域別最低賃金の改定に応じて」は1割弱（9.7%）、「産業別最低賃金の改定に応じて」は4.8%となっている（図12）。

また、パート・アルバイトの賃金引上げに際して最も重視した要因をみると、「能力の向上に応じて」（18.7%）が最も多く、次いで「労働力の確保・定着」（15.6%）、「本人の業績に応じて」（15.4%）、「経験年数に応じて」（14.1%）、「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」（10.4%）等となっている。なお、「地域別最低賃金の改定に応じて」は5.9%とある程度の回答があるが、「産業別最低賃金の改定に応じて」は1.6%と少ない（図13）。

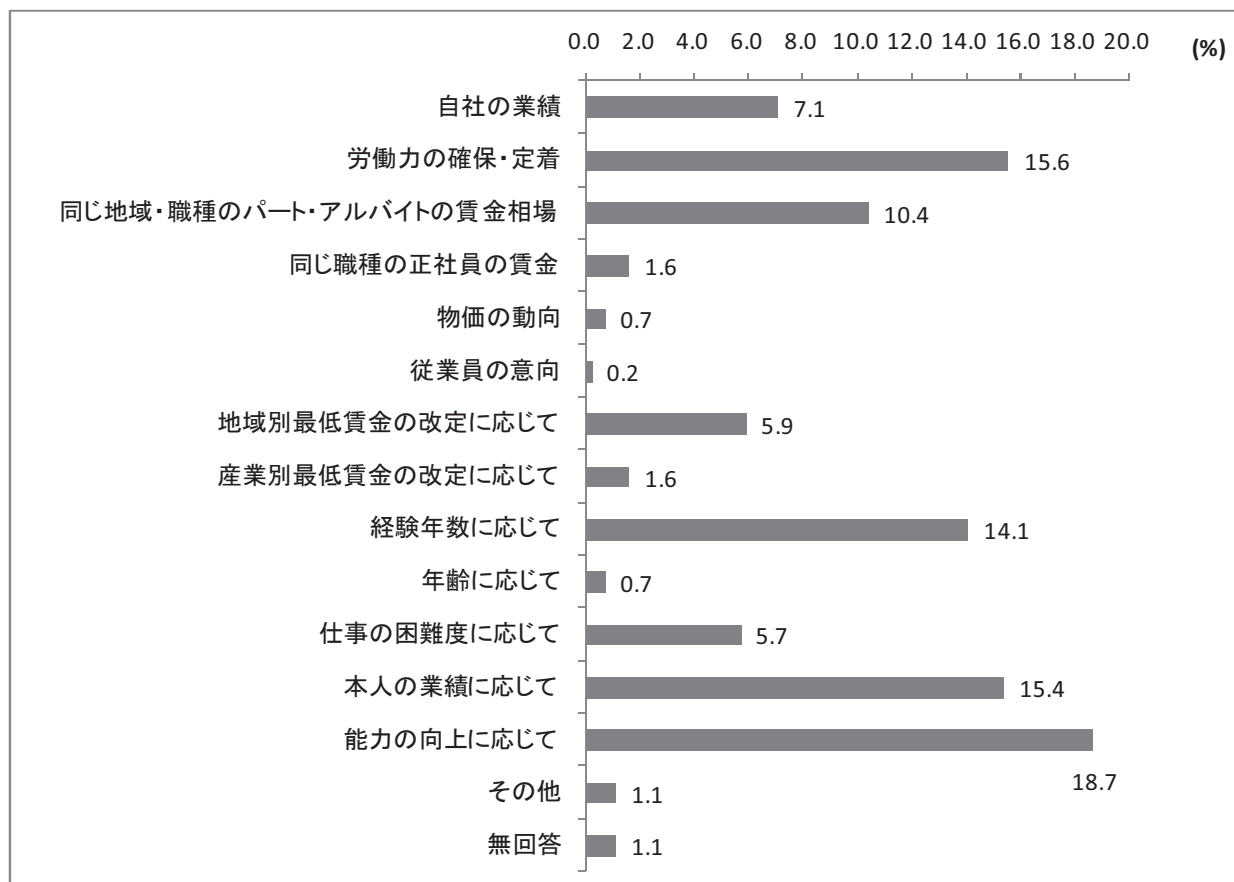
正社員と比べ、パート・アルバイトは「労働力の確保・定着」、世間相場（「同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場」）の割合が相対的に高く、地域別最低賃金の影響もある程度みられる。

図12 パート・アルバイトの賃金引上げにあたり重視した要因（複数回答）



- (注) 1. パート・アルバイトの賃金の引上げ（全員または一部について）を行った企業(546社)の集計
 2. 「自社の業績」は、調査票の設問の選択肢は「貴社の業績」

図 13 パート・アルバイトの賃金引上げにあたり最も重視した要因



(注) 1. パート・アルバイトの賃金の引上げ（全員または一部について）を行った企業(546社)の集計
 2. 「自社の業績」は、調査票の設問の選択肢は「貴社の業績」

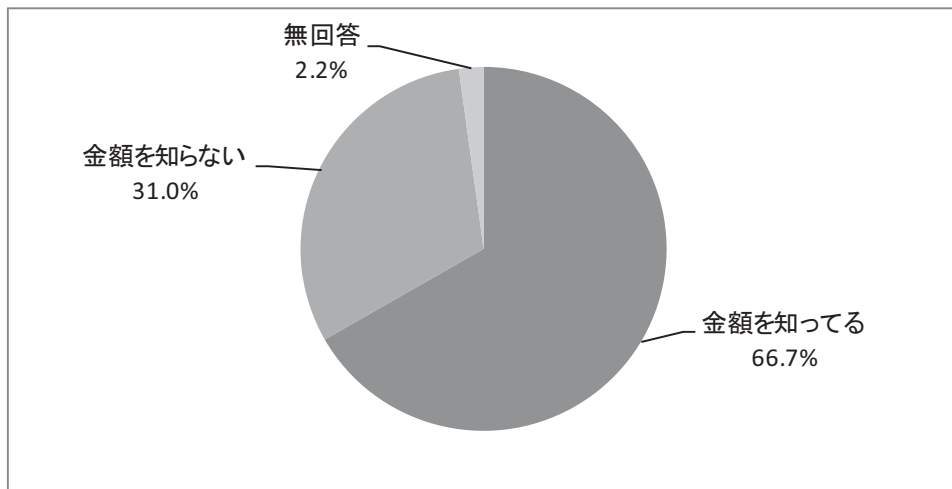
第3節 最低賃金制度について

1. 地域別最低賃金額の認知状況

(1) 地域別最低賃金額の認知度

自社（本社）が立地する都道府県の地域別最低賃金額（調査票の終わりの都道府県別の地域別最低賃金一覧により金額の確認が可能となっている）を知っているかどうか、すべての企業に尋ねたところ、「金額を知っている」とする回答割合が3分の2（66.7%）と高くなっている。「金額を知らない」と回答している企業は31.0%である（図14）。なお、金額を知っている割合が3分の2あるが、これには、前述の設問方法が影響している可能性も考えられる。

図 14 地域別最低賃金額の認知度

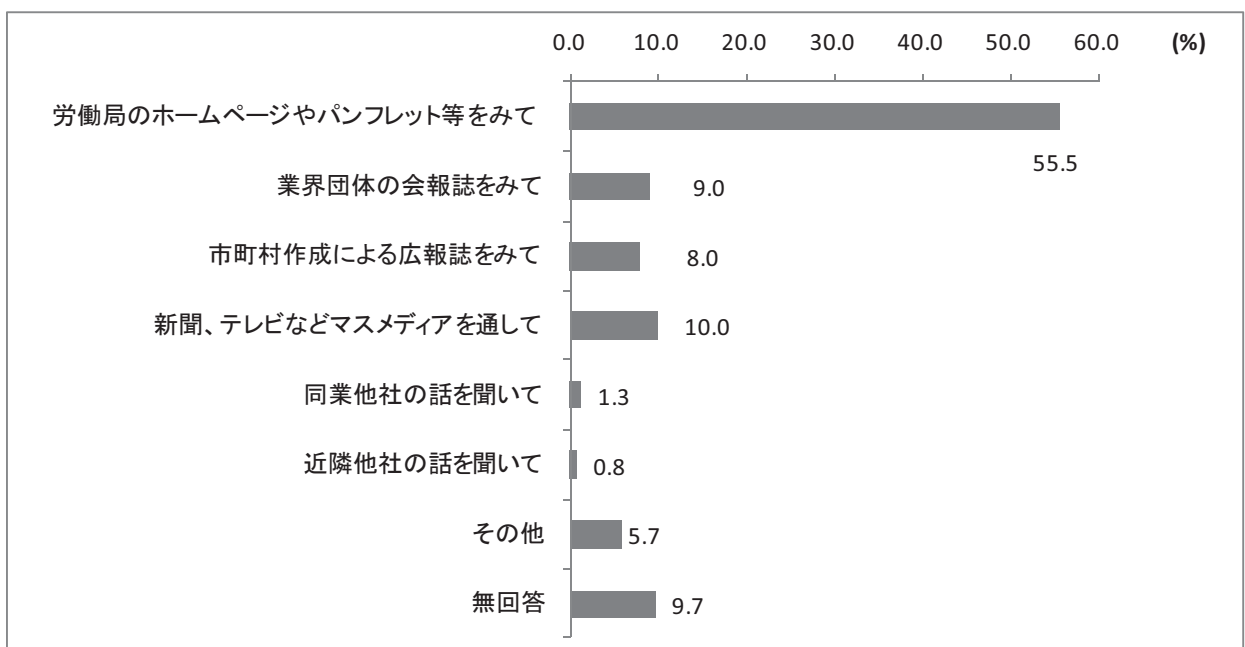


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2)地域別最低賃金額の認知経路

地域別最低賃金額を「知っている」と回答した 1,993 社について、どのようにして地域別最低賃金額を知ったか、を尋ねたところ、「労働局のホームページやパンフレット等を見て」が過半数（55.5%）で他の項目と比べかなり高くなっている。以下「新聞、テレビなどマスメディアを通して」（10.0%）、「業界団体の会報誌をみて」（9.0%）等となっている（図 15）。

図 15 地域別最低賃金額の認識経路



(注) 最低賃金額を知っていると回答した企業(1,993社)の集計

2. 地域別最低賃金近辺労働者の状況

地域別最低賃金の影響の程度をみるため、本社が立地する都道府県内の事業所の従業員のうち、賃金額が当該都道府県の地域別最低賃金近辺の労働者がどの程度いるか⁷（調査票の終わりの地域別最低賃金近辺額の一覧表を参考にして）正社員、非正社員別に尋ねている。回答結果を精査し、「不明」を除く企業について⁸、ここでは、地域別最低賃金近辺の労働者がいる企業の割合を掲載している（＜精査済み＞）。最低賃金×110%未満の従業員が1人以上いる企業の割合は正社員が6.6%、非正社員が21.3%、最低賃金×110～120%未満の従業員が1人以上いる企業の割合は正社員が7.8%、非正社員が26.5%、最低賃金×120～130%未満の従業員が1人以上いる企業の割合は正社員が11.4%、非正社員が26.6%となっている。正社員の場合、回答企業の1割程度であるが、非正社員の場合、回答企業の2割～4分の1程度となっている（表9）。

表9 地域別最低賃金近辺の労働者がいる企業数割合(正社員、非正社員別)（＜精査済み＞集計）

	（％）	
	正社員	非正社員
最低賃金×110%未満	6.6	21.5
最低賃金×110～120%未満	7.8	26.3
最低賃金×120～130%未満	11.4	26.6

(注)正社員、非正社員が1人以上いると回答した企業(正社員2,705社、非正社員1,859社)のうち、調査票について精査し、「不明」を除く企業(正社員1,752社、非正社員1,205社)について集計

3. 地域別最低賃金引上げに対する対応

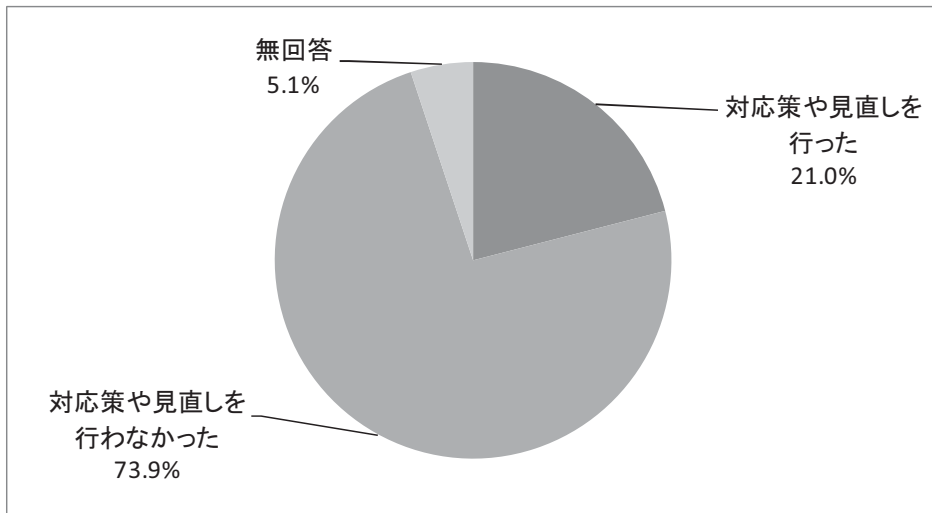
(1)地域別最低賃金引上げへの対応策や見直しの有無

平成19年度の地域別最低賃金の引上げに対処するために、経営面や雇用・賃金面で、何らかの対応策や見直しを行ったかどうか（「対応策や見直し」には、賃金の引上げを含む）、すべての企業について尋ねたところ、「対応策や見直しを行った」企業は2割（21.0%）であり、「対応策や見直しを行わなかった」企業が4分の3（73.9%）と大半を占めている（図16）。

⁷ 地域別最低賃金額の110%は、地域別最低賃金額より60～70円程度高く、地域別最低賃金×120%は、地域別最低賃金額より120～150円程度高く、地域別最低賃金×130%は、地域別最低賃金額より190～220円程度高い水準である。地域別最低賃金×110%未満は、地域別最低賃金近辺の労働者と考えられる、地域別最低賃金×120%未満は、地域別最低賃金の引き上げの影響が及ぶと思われる範囲、地域別最低賃金×120～130%未満は、引き上げの影響がある程度波及する可能性があると思われる範囲である。

⁸ 調査票の精査の方法については、付属統計表の備考を参照されたい。

図 16 地域別最低賃金引上げに対する対処の有無

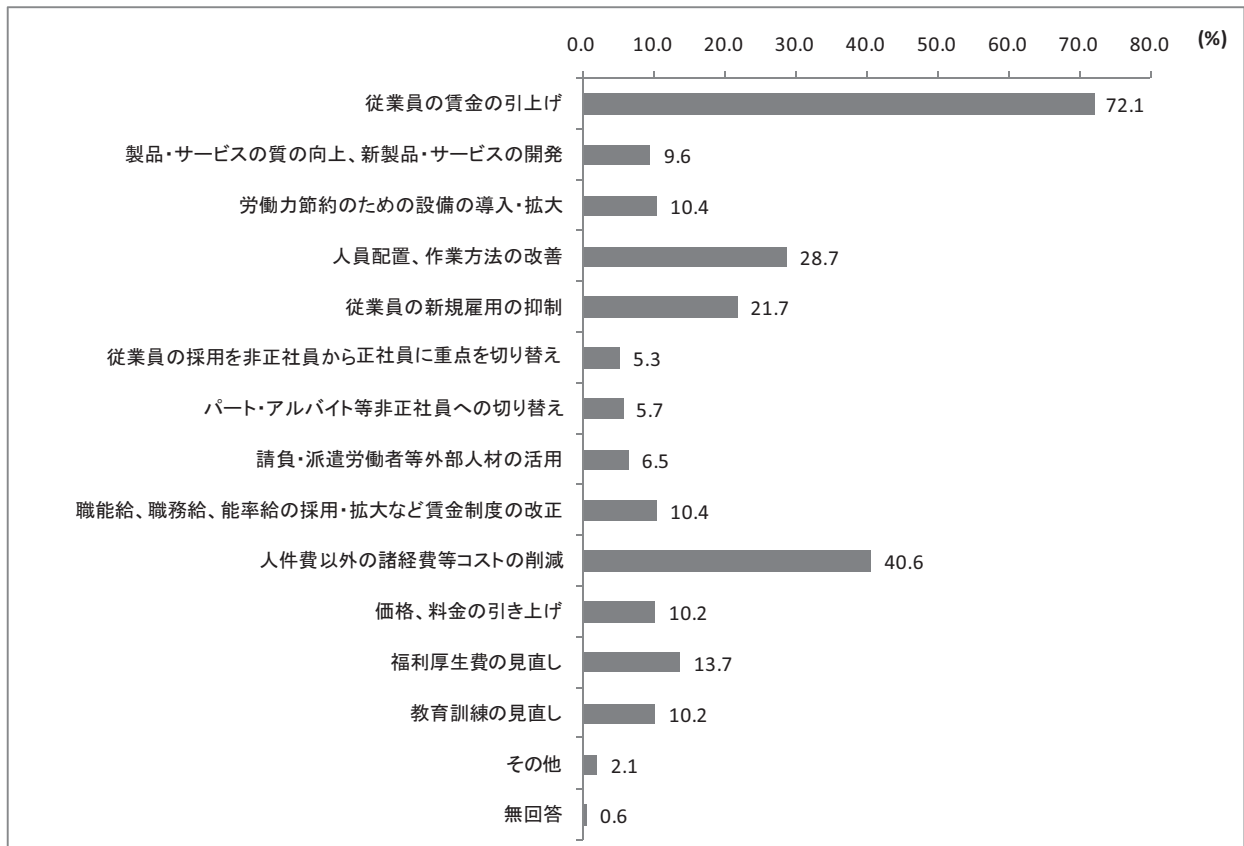


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2)地域別最低賃金引上げに対する対処方法

平成 19 年度の地域別最低賃金額の引上げに対して何らかの対応策や見直しを行った企業 628 社について、具体的にどのような対処法を実施したのか複数回答で尋ねたところ、「従業員の賃金の引上げ」が圧倒的に多く 7 割強 (72.1%) となっている。続いて、「人件費以外の諸経費等コストの削減」が 4 割 (40.6%)、「人員配置、作業方法の改善」が 3 割弱 (28.7%)、「従業員の新規雇用の抑制」が 2 割強(21.7%) といった方法が多くなっている。さらに、「福利厚生費の見直し」(13.7%)、「労働力節約のための設備の導入・拡大」(10.4%)、「能力給、職務給、能率給の採用・拡大など賃金制度の改正」(10.4%)、「価格、料金の引き上げ」(10.2%)、「教育訓練の見直し」(10.2%)が 1 割強となっている (図 17)。

図 17 地域別最低賃金引上げに対する対処法（複数回答）

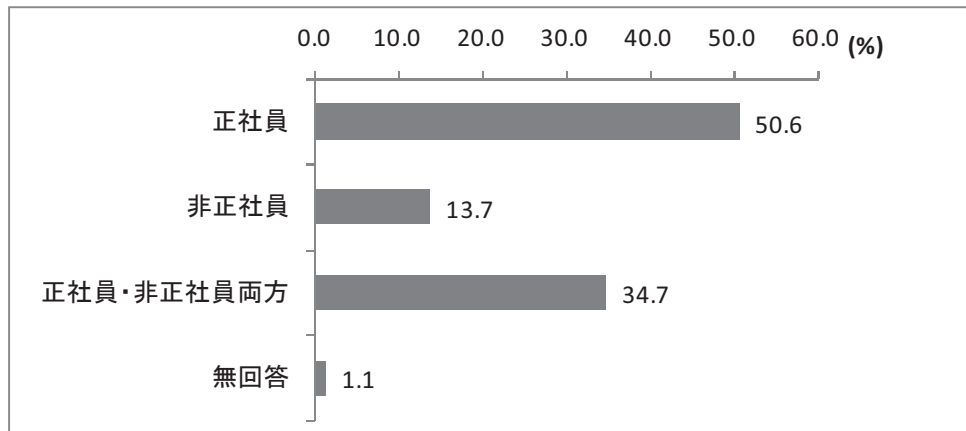


(注)平成 19 年度地域別最低賃金の見直しに対して対応策や見直しを行った企業(628 社)について集計

1) 「賃金の引上げ」の対象従業員

地域別最低賃金の引上げに対する対処法として、「従業員の賃金の引上げ」と回答した企業 453 社に対して、賃金引上げの対象となった従業員を尋ねたところ、「正社員」が過半数（50.6%）と最も多く、次いで「正社員・非正社員両方」が 34.7%であり、「非正社員」は 13.7%となっている(図 18)。「正社員」、「正社員・非正社員両方」を併せると、従業員の賃金引上げを実施した企業の約 85%が正社員の賃金引上げを実施している。

図 18 賃金引き上げの対象となった従業員

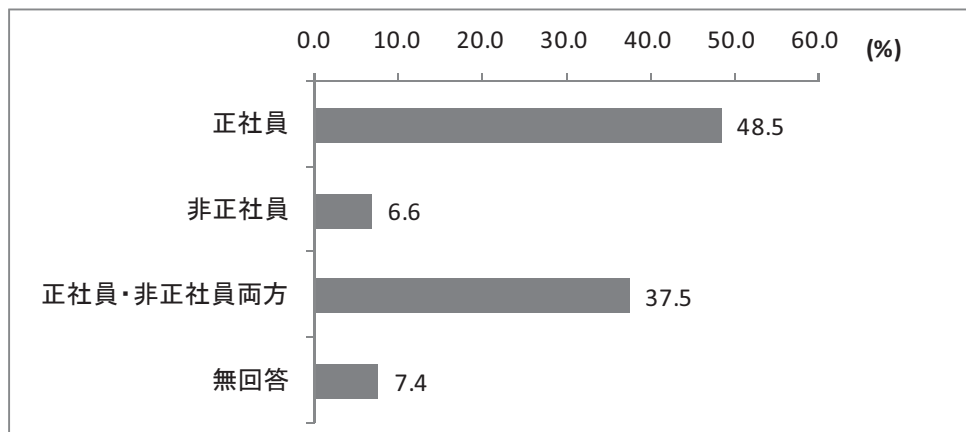


(注) 地域別最低賃金の引き上げに対する対処法として、「従業員の賃金の引き上げ」と回答した企業(453社)について集計

2) 「新規雇用の抑制」の対象とする従業員

地域別最低賃金引き上げに対する対処法で「従業員の新規雇用の抑制」と回答した企業 136社について、対象とする従業員を尋ねたところ、「正社員」とする割合が半数弱（48.5%）と多くなっている。次いで「正社員・非正社員両方」が 4 割弱（37.5%）で、「非正社員」は 6.6%と少ない。「正社員」、「正社員・非正社員両方」の回答割合を併せると、従業員の新規雇用抑制を回答した企業の約 86%が正社員を新規雇用抑制の対象としている（図 19）。

図 19 新規雇用抑制の対象となった従業員



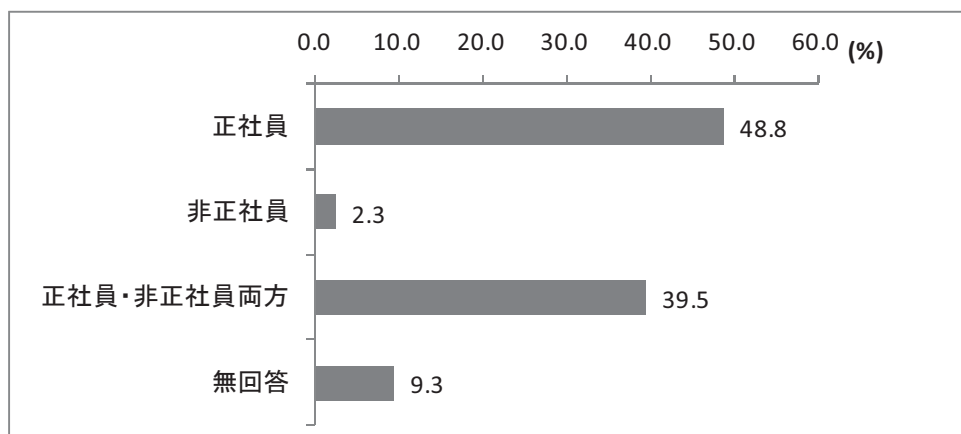
(注) 地域別最低賃金の引き上げに対する対処法として、「従業員の新規雇用の抑制」と回答した企業(136社)について集計

3) 「福利厚生費の見直し」の対象従業員と費用の変化

地域別最低賃金の引上げに伴い福利厚生費の見直しを行ったと回答した企業(86社)について、福利厚生費の見直しの対象となった従業員について尋ねたところ、「正社員」が半数弱(48.8%)で多く、次いで、「正社員・非正社員両方」4割弱(39.5%)となっており、「非正社員」は2.3%ときわめて少ない。「正社員」、「正社員・非正社員両方」を併せると、福利厚生費の見直しを実施している企業の9割弱が正社員を対象としている(図20)。

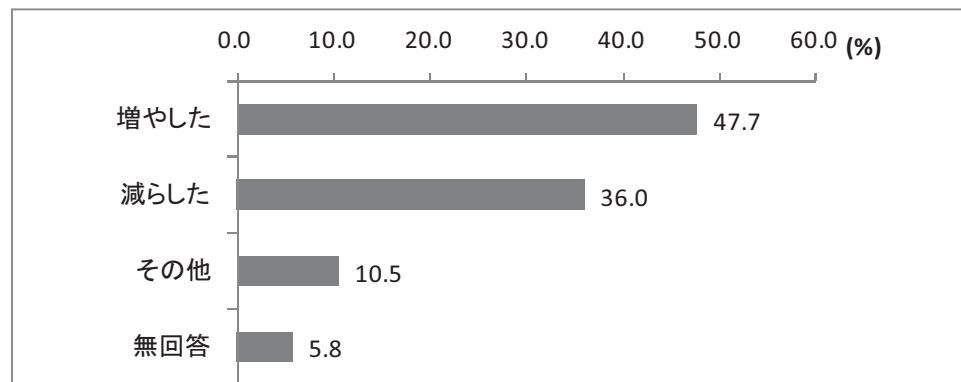
企業の福利厚生費の見直しとしては、最低賃金引上げに伴う賃金コストの上昇を相殺するため福利厚生費を削減する場合と従業員を新たに採用したり、既に働いている従業員が他の企業に移るのを防ぐ目的で、福利厚生費を増額する場合等があると思われる。福利厚生費の見直しを行った企業(86社)について、福利厚生費の費用をどうしたか尋ねたところ、「増やした」が半数弱(47.7%)で、「減らした」の36.0%を上回っている(図21)。

図20 福利厚生費見直しの対象となった従業員



(注) 地域別最低賃金の引上げへの対処法として「福利厚生費の見直し」と回答した企業(86社)の集計

図21 福利厚生費の費用見直し内容



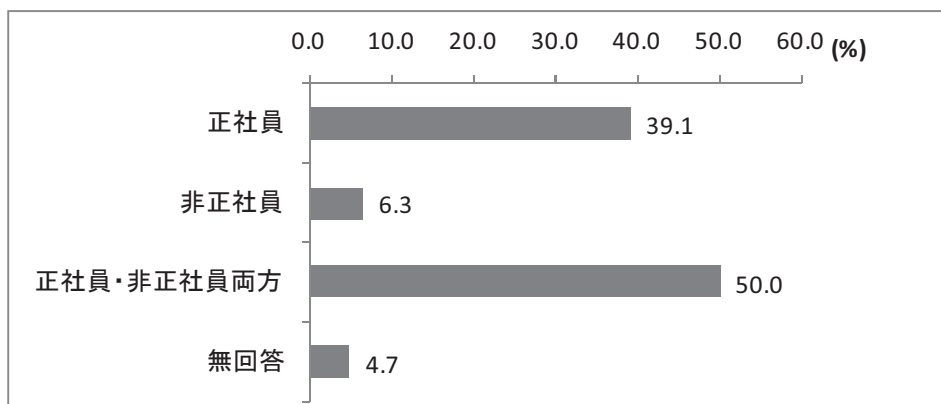
(注) 地域別最低賃金の引上げへの対処法として「福利厚生費の見直し」と回答した企業(86社)の集計

4) 「教育訓練の見直し」の対象従業員と量・費用の変化

地域別最低賃金引上げへの対処法として、「教育訓練の見直し」と回答した企業（64社）について、教育訓練の見直しの対象となった従業員を尋ねたところ、「正社員・非正社員両方」が半数（50.0%）で最も多く、次いで「正社員」4割弱（39.1%）であり、「非正社員」は6.3%と少ない(図 22)。「正社員」、「正社員・非正社員両方」を含めると、教育訓練の見直しと回答した企業の9割弱の企業が正社員を対象としている。

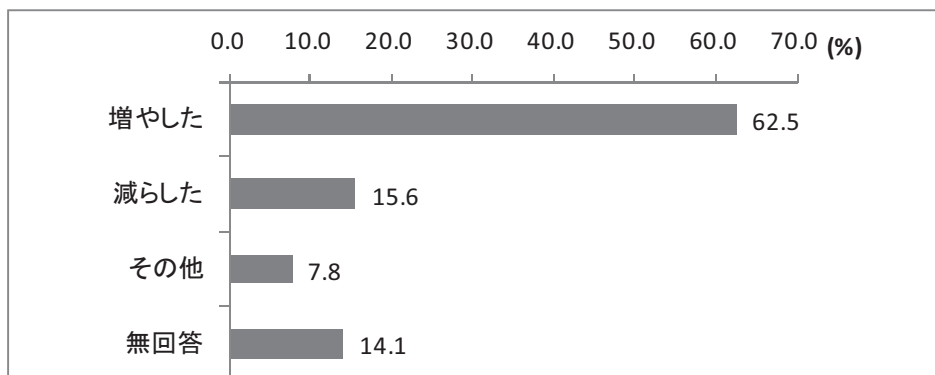
教育訓練の見直しに関し、地域別最低賃金の引上げで人件費が嵩み、それを相殺するため教育訓練に係る経費を削減する場合と人件費の上昇に対応して積極的に教育投資を行い、労働生産性を上昇させることで対処する場合等が考えられる。教育訓練の見直しを行った企業（64社）に教育訓練の量・費用をどうしたか尋ねたところ、「増やした」が6割強（62.5%）で、「減らした」（15.6%）は2割に満たない(図 23)。地域別最低賃金引き上げへの対処として、積極的な教育訓練投資を行った企業が多いことがうかがわれる。

図 22 教育訓練の見直しの対象となった従業員



(注) 地域別最低賃金の引上げへの対処法として「教育訓練の見直し」と回答した企業(64社)の集計

図 23 教育訓練の量・費用見直しの内容

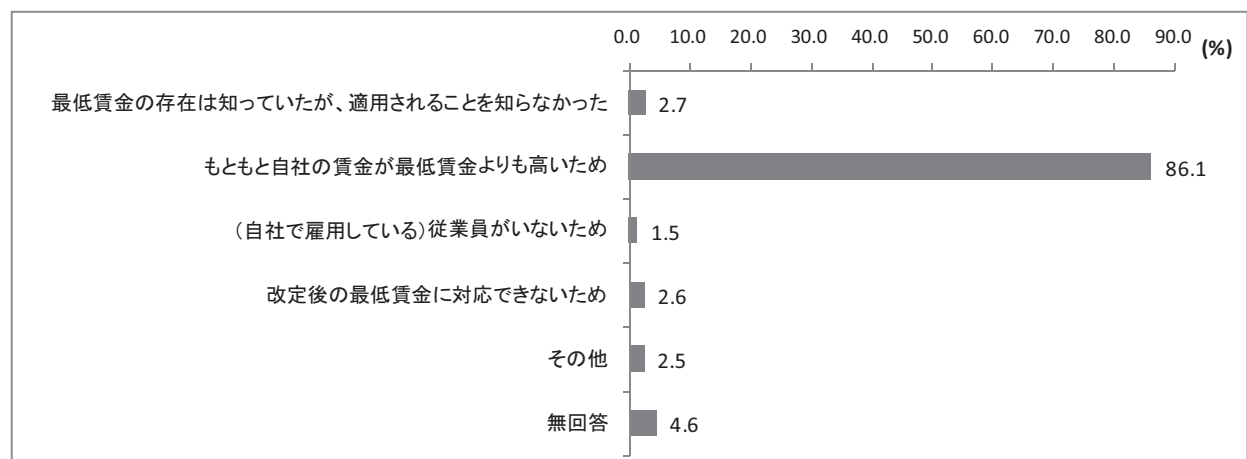


(注) 地域別最低賃金の引上げへの対処法として「教育訓練の見直し」と回答した企業(64社)の集計

(3)対応策や見直しを行わなかった理由

平成 19 年度地域別最低賃金の引上げに対して、「対応策や見直しを行わなかった」と回答した企業 2,208 社について、対応策や見直しを行わなかった理由について最も該当するものを 1 つ尋ねたところ、「もともと自社の賃金が最低賃金より高いため」が 86.1%と大多数となっている。それ以外の回答は、「最低賃金の存在は知っていたが、適用されることを知らなかった」(2.7%)、「改定後の最低賃金に対応できないため」(2.6%)、「その他」(2.5%)、「(自社で雇用している)従業員がいないため」(1.5%)とごく少ないが、「改定後の最低賃金に対応できない」とする企業も若干存在する。

図 24 地域別最低賃金の引上げに際し対応策や見直しを行わなかった理由



(注)地域別最低賃金の引上げに対処するために経営面や雇用・賃金面での対応策や見直しを行わなかった企業(2,208社)について集計

4. 地域別最低賃金引上げの影響

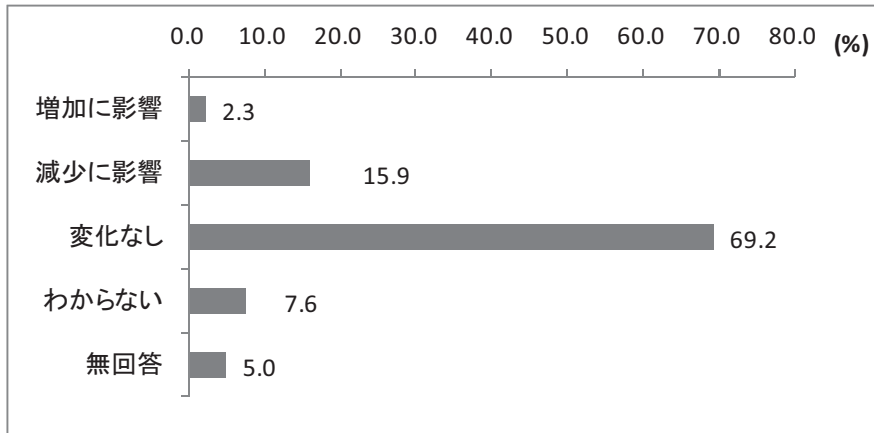
平成 19 年度の地域別最低賃金引上げにより、経営面や雇用面に影響(変化)があったかどうか、すべての企業⁹に尋ねたところ、全体的な傾向として、「変化なし」が 7～8 割と、大半の企業は平成 19 年度の地域別最低賃金引上げに影響を受けていない結果となっているが、経常利益、人件費総額等いくつかの項目では一部の企業で影響を受けている。多くの項目で「わからない」も 1 割程度みられる。以下、各項目について結果を示す。

(1)経常利益への影響

地域別最低賃金引上げの経常利益への影響をみると、「変化なし」が 7 割(69.2%)と大半であるが、「減少に影響」も 15.9%みられる。「増加に影響」はごくわずか(2.3%)となっている(図 25)。

⁹ ただし、正社員、非正社員の増減は正社員、非正社員がいると回答した企業について集計。

図 25 地域別最低賃金引上げによる経常利益への影響

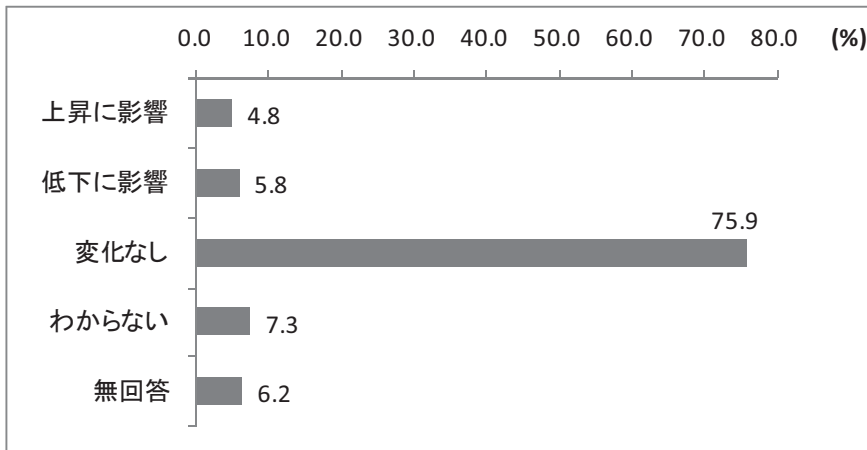


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2) 販売価格への影響

地域別最低賃金引上げの販売価格への影響をみると、「変化なし」とする割合が最も多く、4分の3（75.9%）となっている。「低下に影響」が5.8%、「上昇に影響」は4.8%で、わずかながら「低下」が「上昇」を上回っている（図 26）。

図 26 地域別最低賃金引上げによる販売価格への影響

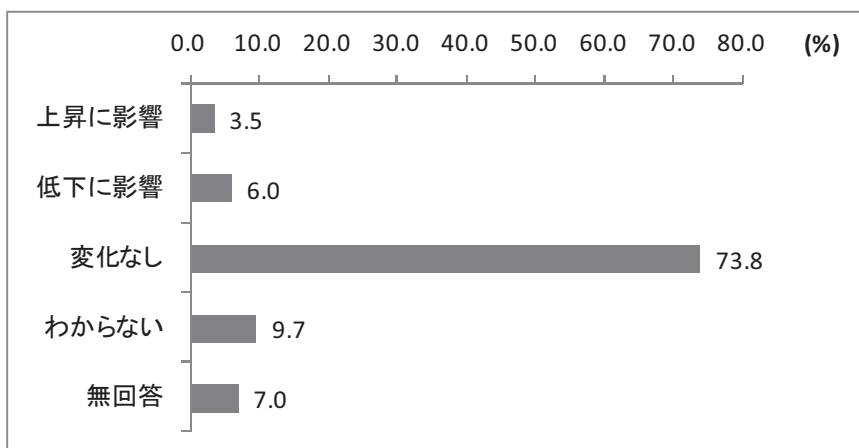


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(3)労働生産性への影響

地域別最低賃金引上げによる労働生産性¹⁰への影響をみると、「変化なし」が最も多く、4分の3(73.8%)となっている。「低下に影響」が6.0%、「上昇に影響」が3.5%と、「低下」が「上昇」を若干上回っている(図27)。

図27 地域別最低賃金引上げによる労働生産性への影響

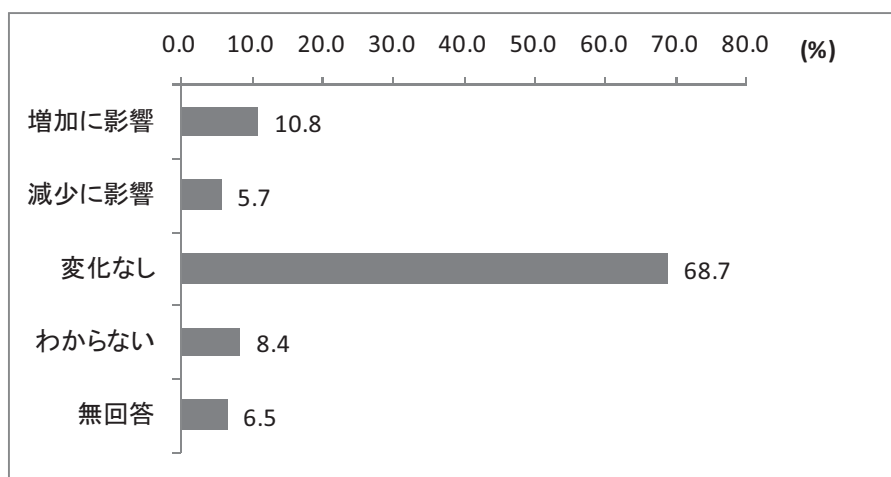


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(4)人件費以外の費用

人件費以外の労働費用への影響をみると、「変化なし」が7割弱(68.7%)であるが、「増加に影響」が1割(10.8%)あり、「減少に影響」5.7%となっている(図28)。

図28 地域別最低賃金引上げによる人件費以外の費用への影響



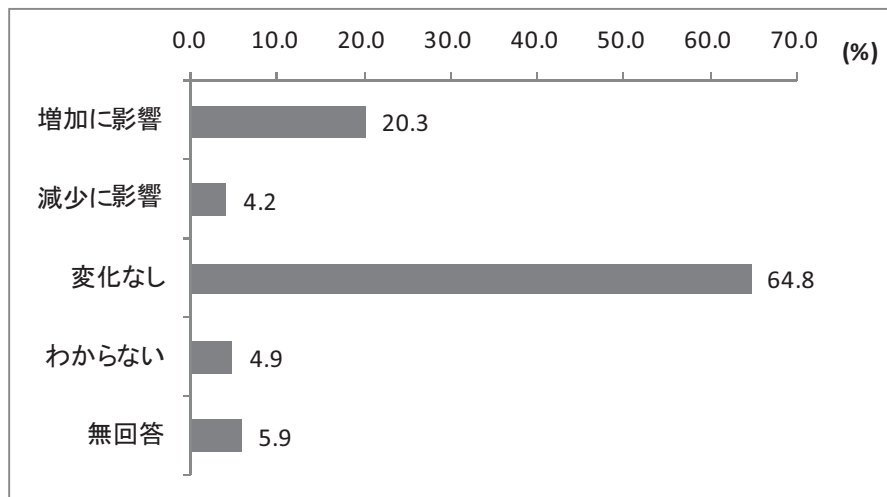
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

¹⁰ ここでの「労働生産性」とは労働者1人1時間あたり、どの程度の付加価値を生み出したかを表し、付加価値額とは、経常利益と人件費と金融費用、租税公課、賃借料、減価償却費を合計したものをさす。

(5)人件費総額

地域別最低賃金引き上げの人件費総額への影響をみると「変化なし」が64.8%と最も多いが、「増加に影響」が2割(20.3%)みられる。なお「減少に影響」は4.2%となっている(図29)。

図29 地域別最低賃金引き上げによる人件費総額への影響



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

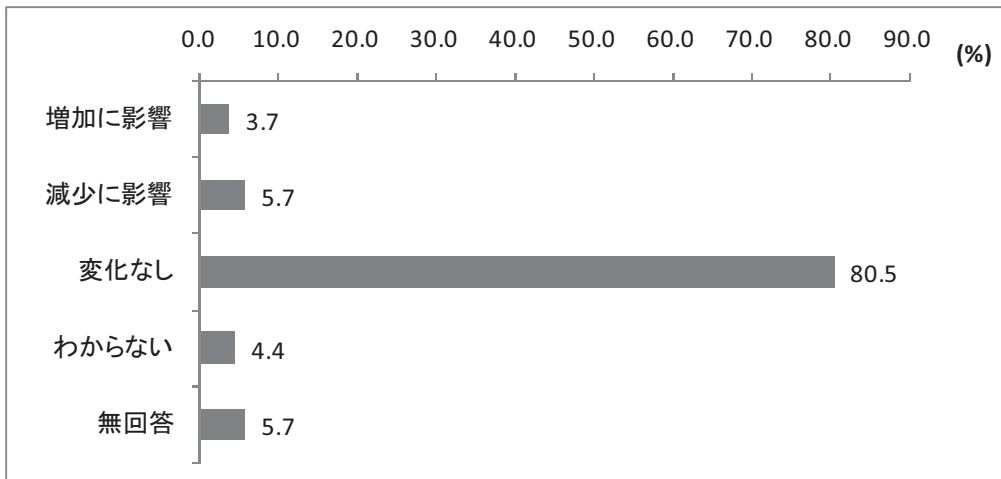
(6)従業員数への影響

地域別最低賃金引き上げの従業員数への影響をみると、「従業員数(全体)」では、「変化なし」が8割(80.5%)と大多数であるが、「減少に影響」が5.7%ある。他方「増加に影響」も3.7%みられるが、「減少」が「増加」を上回っている(図30)。

このうち、「正社員」への影響について、正社員が1人以上いる企業に対する集計をみると、「変化なし」が8割(81.0%)と大多数であるが、「減少に影響」が4.6%、「増加に影響」も3.7%みられ、わずかに「減少」が「増加」を上回っている(図31)。

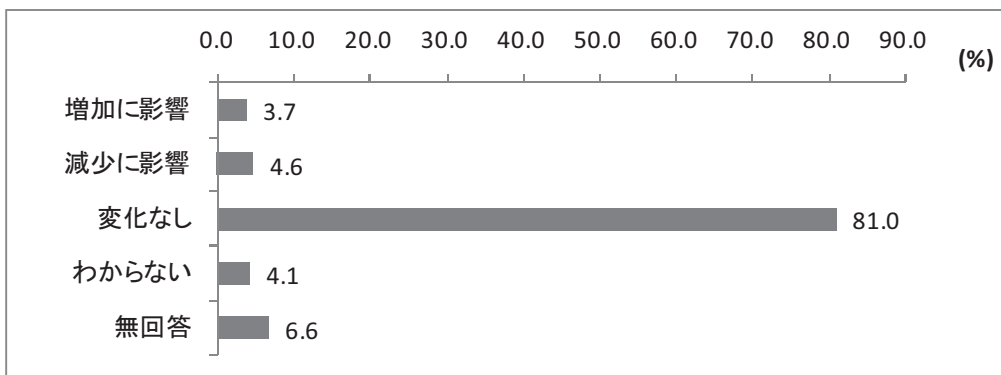
「非正社員」への影響について、非正社員が1人以上いる企業に対する集計をみると、「変化なし」が8割(79.7%)と大多数であり、また、「増加に影響」が4.6%と「減少に影響」の4.3%をごくわずかに上回っている(図32)。

図 30 地域別最低賃金引上げによる従業員数への影響



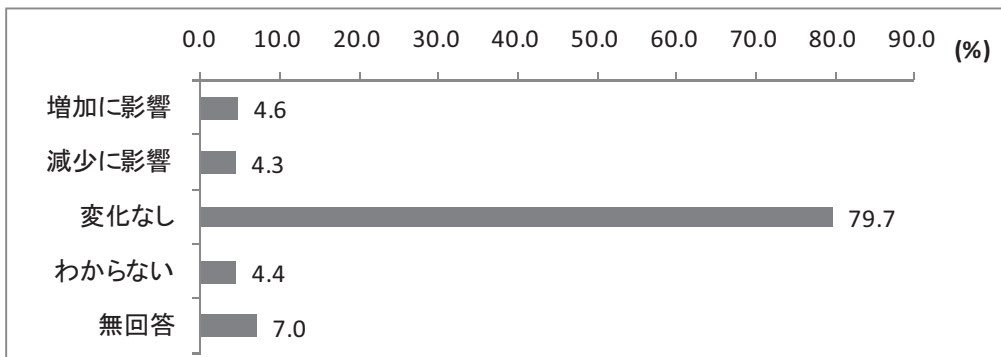
(注) 全回答企業(2987社)について集計

図 31 地域別最低賃金引上げによる正社員数への影響



(注) 正社員が1人以上いると回答した企業(2,705社)について集計

図 32 地域別最低賃金引上げによる非正社員数への影響

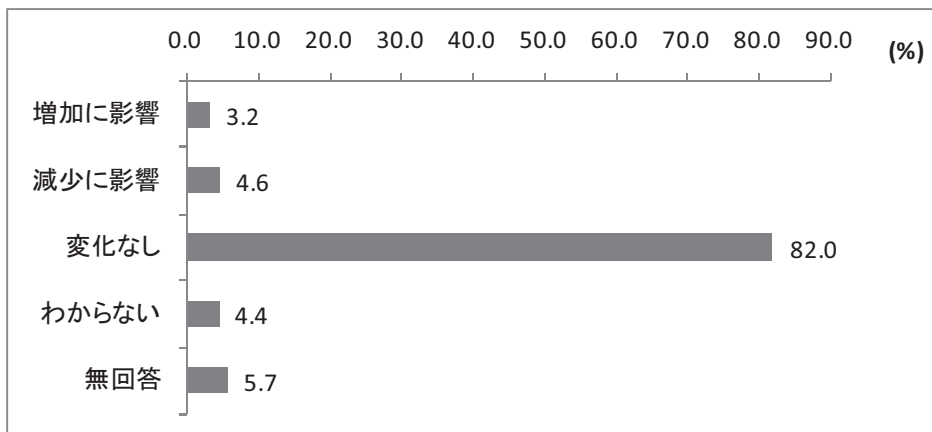


(注) 非正社員が1人以上いると回答した企業(1,859社)について集計

(7)総労働時間数

地域別最低賃金引き上げの総労働時間数への影響をみると、「変化なし」が8割強(82.0%)と大多数であるが、「減少に影響」4.6%、「増加に影響」も3.2%みられる(図33)。

図33 地域別最低賃金引き上げに総労働時間数への影響

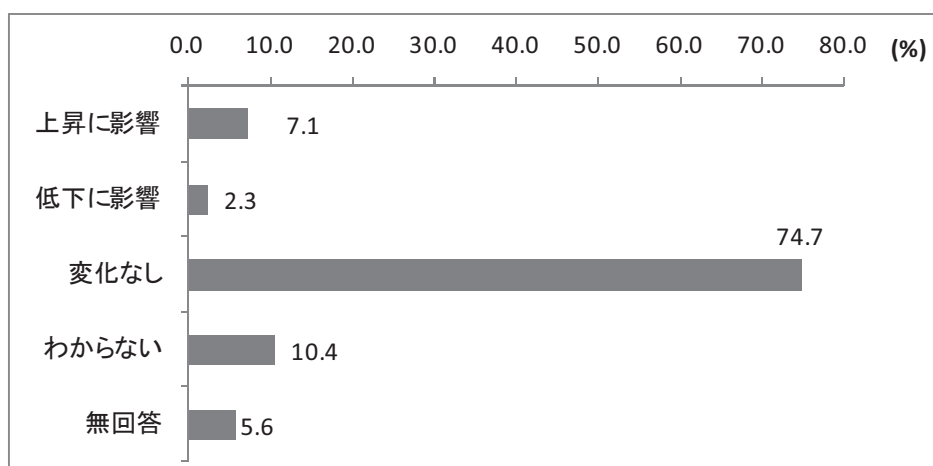


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(8)従業員の意欲

地域別最低賃金引き上げの従業員の意欲への影響をみると、「変化なし」が4分の3(74.7%)であるが、「上昇に影響」も7.1%みられる。「低下に影響」は2.3%とごくわずかである(図34)。

図34 地域別最低賃金引き上げによる従業員の意欲への影響

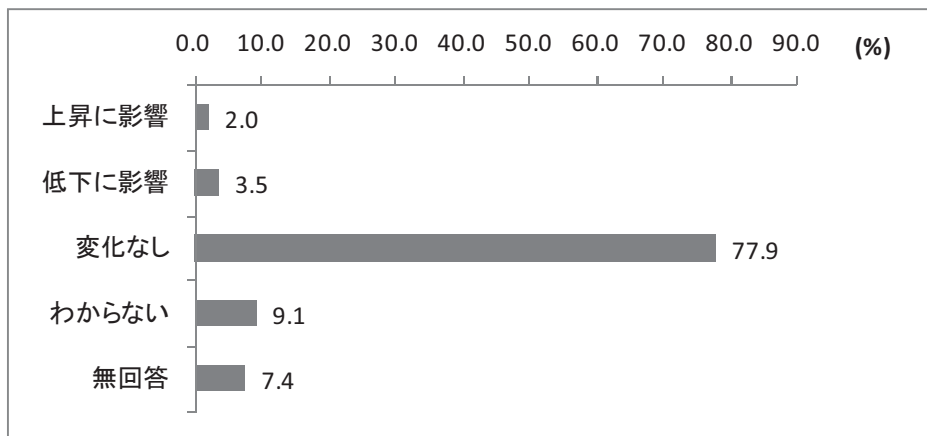


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(9) 欠員の充足度

地域別最低賃金引き上げの欠員の充足度への影響をみると、「変化なし」が8割弱(77.9%)と最も多い。「低下に影響」3.5%、「上昇に影響」2.0%はごくわずかである(図35)。

図35 地域別最低賃金引き上げによる欠員の充足度への影響



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

第4節 経営状況、雇用状況、販売価格、取引状況等について

1. 企業の経営状況、雇用状況等について

当該企業の業況、生産・売上・雇用の現状と今後(半年～1年程度先)の先行き見通しについて、すべての企業について尋ねたところ、以下のとおりとなっている。

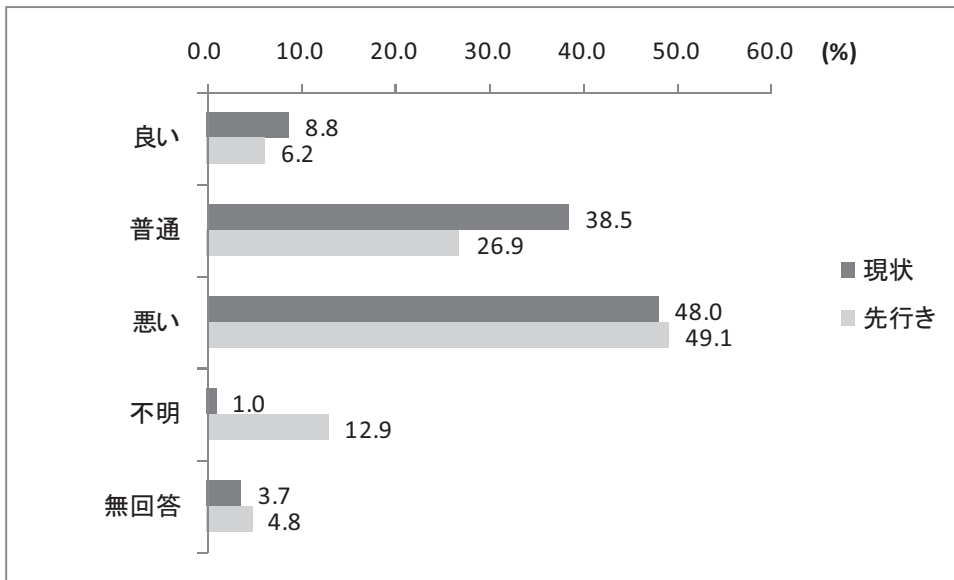
(1) 自社の業況判断、生産・売上の水準、経常利益の水準

自社の業況判断は、現状、先行きとも「悪い」が半数弱を占め、次いで「普通」であり、「良い」は1割に満たない。業況判断DI(「良い」－「悪い」)を計算すると、現状-39.2、先行き-42.9と大幅なマイナスで先行きマイナス超が拡大している(図36)。

生産・売上の水準は、現状、先行きとも「減少」が4割超となっている。次いで「横ばい」が3割台で、「増加」は現状16.1%先行き8.9%と少ない。DI(「増加」－「減少」)を計算すると、現状-27.8、先行き-32.7、と大幅なマイナスで先行きマイナス超が拡大している(図37)。

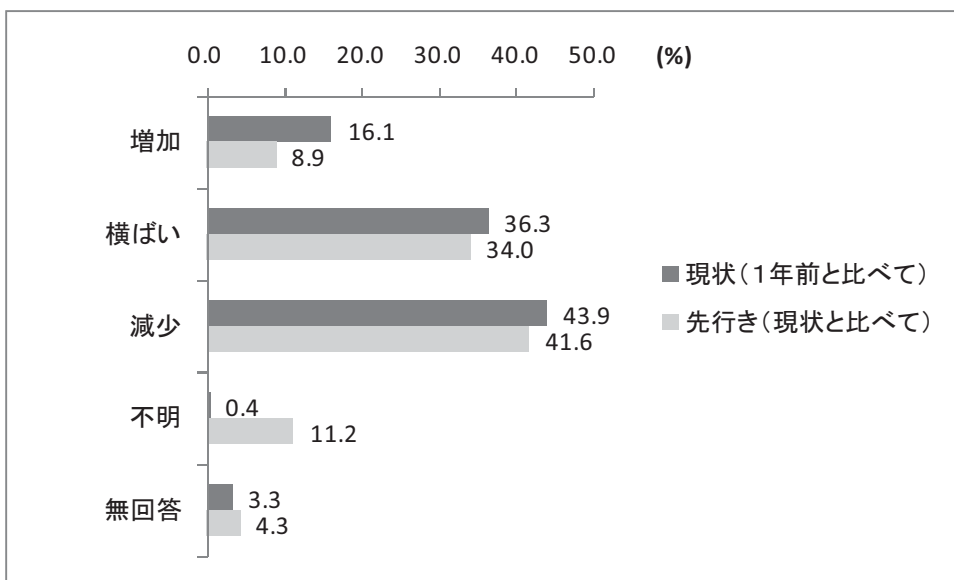
経常利益の水準は、現状、先行きとも「減少」が5割弱程度となっており、次いで「横ばい」が3割台、「増加」は現状13.0%、先行き7.5%と少ない。DI(「増加」－「減少」)を計算すると、現状-34.5、先行き-37.6と大幅なマイナスで先行きマイナス超が拡大している(図38)。

図 36 自社の業況判断(現状、先行き)



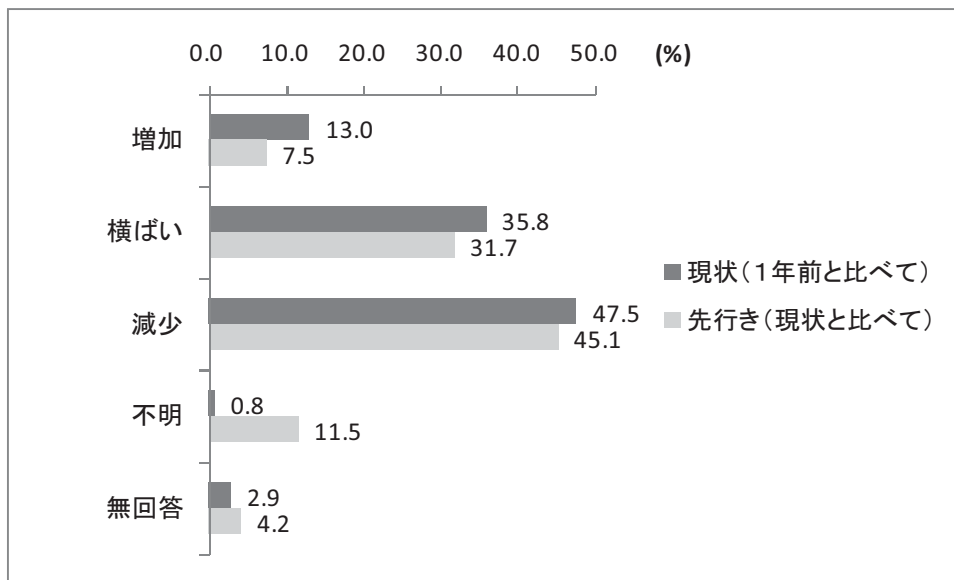
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

図 37 生産・売上の水準



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

図 38 経常利益の水準



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2)従業員数の増減

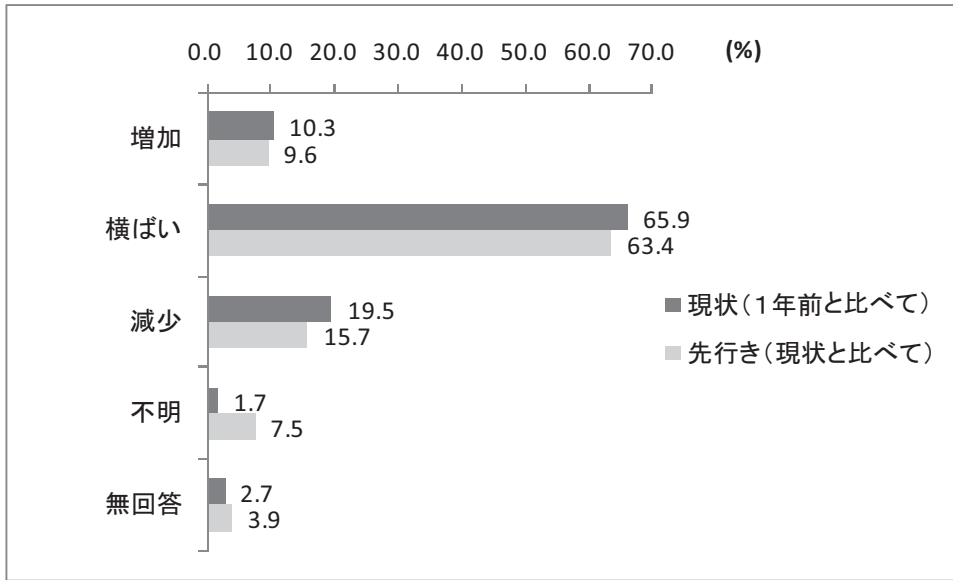
従業員数の増減は、現状、先行きとも「横ばい」が6割台で、「減少」が「増加」を上回っている。DI(「増加」－「減少」)を計算すると、現状-9.2、先行き-6.1とマイナスで先行きマイナス幅が縮小している(図 39)。

このうち、正社員の増減について、正社員が1人以上いる企業2,705社に限って集計すると、現状、先行きとも「横ばい」が6割台で、「減少」が「増加」を上回っている。DI(「増加」－「減少」)を計算すると、現状-7.3、先行き-4.3とマイナスで先行きマイナス幅が縮小している(図 40)。

また、非正社員の増減について、非正社員が1人以上いる企業1,859社に限って集計すると、現状、先行きとも「横ばい」が6割台で、「減少」が「増加」を上回っている。DI(「増加」－「減少」)を計算すると、現状-3.4、先行き-5.3とマイナスで先行きマイナス幅が拡大している(図 41)。

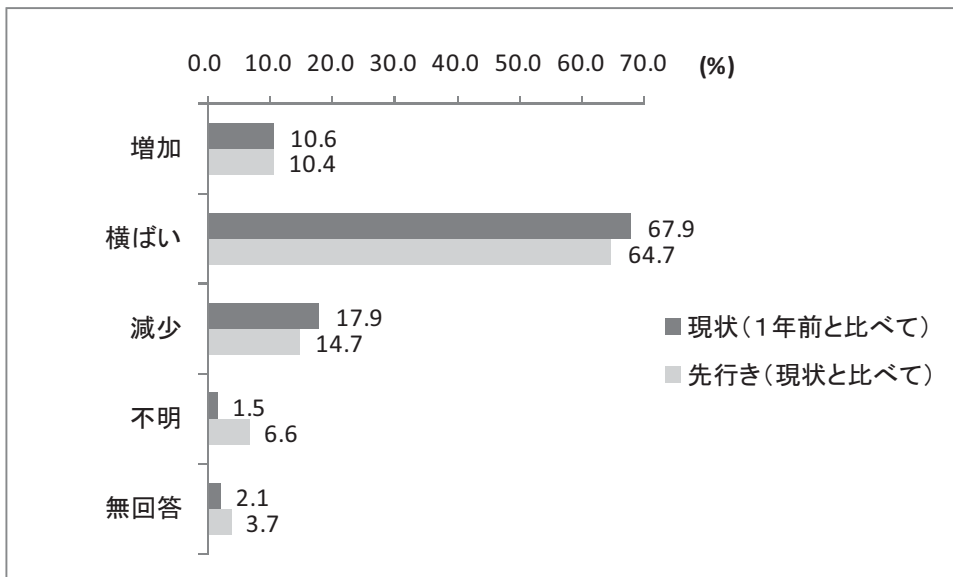
正社員では、先行きマイナス超幅が縮小しているが、非正社員は拡大している。

図 39 従業員数の増減



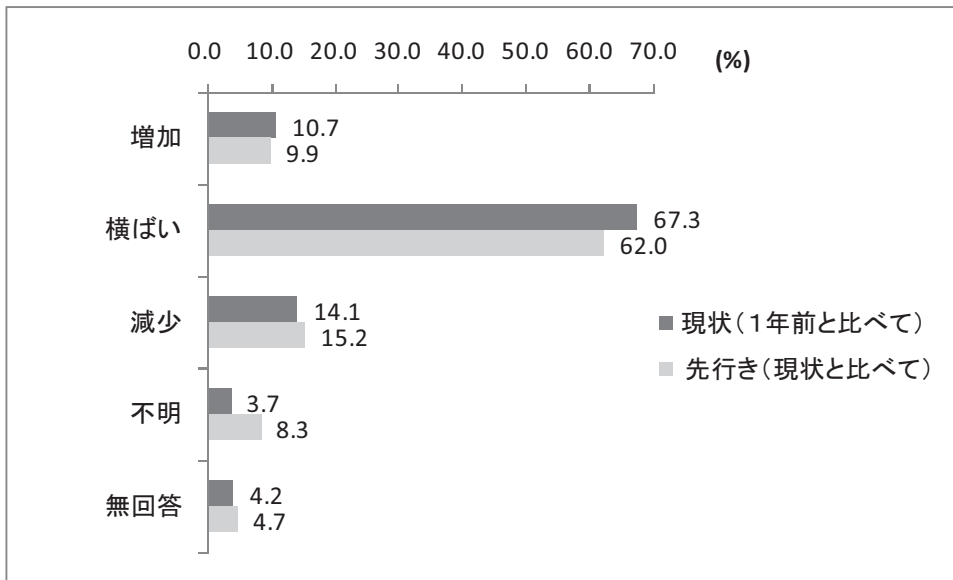
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

図 40 正社員の増減



(注) 正社員が1人以上いる企業(2,705社)に限定して集計

図 41 非正社員の増減

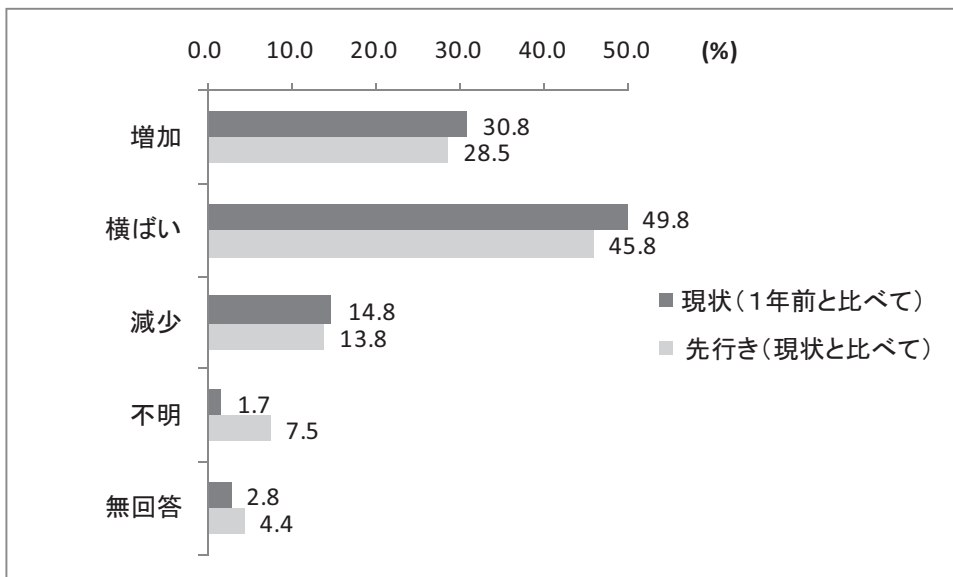


(注) 非正社員が1人以上いる企業(1,859社)に限定して集計

(3)人件費の増減

人件費の増減は、現状、先行きとも「横ばい」が5割弱程度、増加が約3割で、「増加」が「減少」を上回っている。DI(「増加」－「減少」)を計算すると、現状16.0、先行き14.7とプラス超で先行きプラス幅が縮小している(図42)。

図 42 人件費の増減



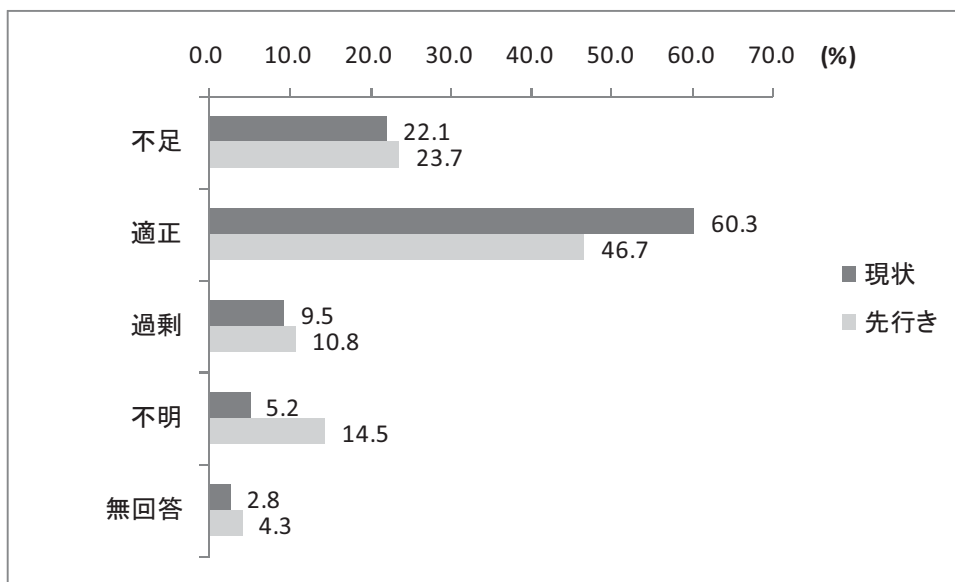
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(4)雇用の過不足感、雇用調整・賃金調整

雇用の過不足感（従業員全体）は、現状、先行きとも「適正」が最も多い。また、「不足」が「過剰」を上回っている。DI(「不足」－「過剰」)を計算すると、現状 12.6、先行き 12.9 とプラス超で先行きプラス幅が僅かに拡大している(図 43)。

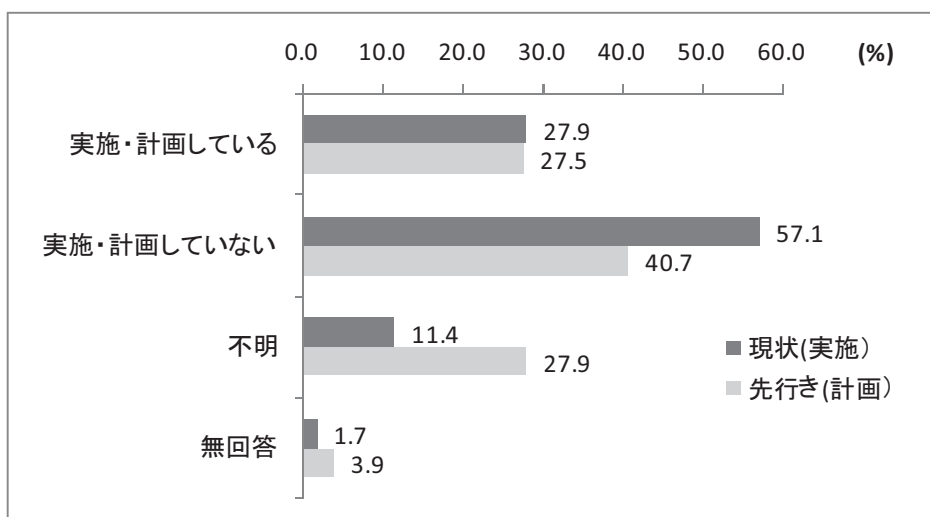
雇用調整または賃金調整の状況については、現状、先行きとも「実施(計画)していない」が多く、「実施(計画)している」企業は3割弱である(図 44)。

図 43 雇用の過不足感



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

図 44 雇用調整・賃金調整

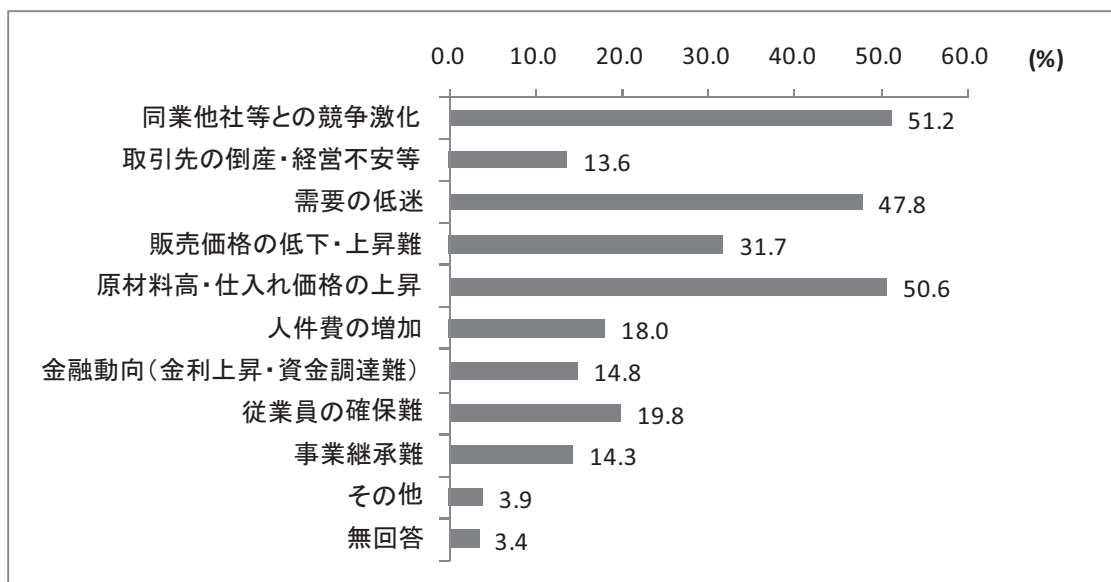


(注) 全回答企業(2,987社)について集計

2. 経営上の問題点について

自社において直面している経営上の問題点についてすべての企業に尋ねたところ（3つまでの複数回答）、「同業他社等との競争激化」(51.2%)、「原材料高・仕入れ価格の上昇」(50.6%)、「需要の低迷」(47.8%)が多くなっており、以下「販売価格の低下・上昇難」(31.7%)、「従業員の確保難」(19.8%)、「人件費の増加」(18.0%)等の順となっている（図 45）。

図 45 直面している経営上の問題点（3つまでの複数回答）



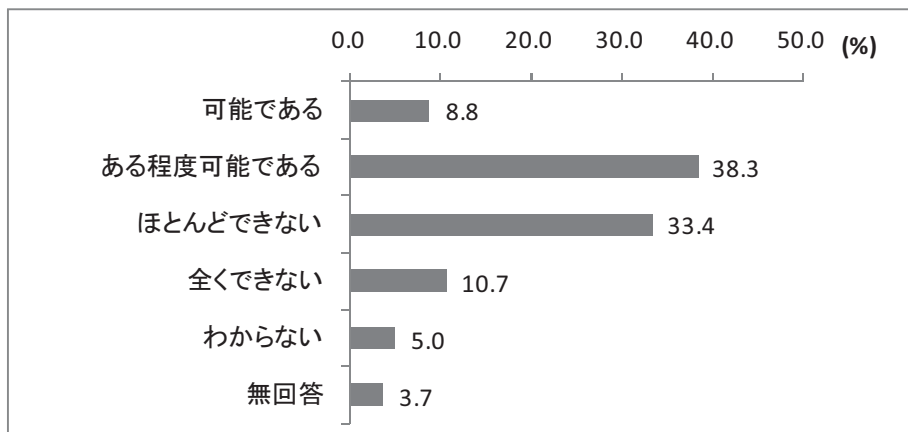
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

3. 販売価格、取引状況等について

(1) 販売価格の引き上げについて

自社の主な製品・サービスの販売について、原材料・仕入れ価格の上昇等費用の増加に応じて販売価格を引き上げることは可能かすべての企業に尋ねたところ、「可能である」8.8%、「ある程度可能である」38.3%、「ほとんどできない」33.4%、「全くできない」10.7%、「わからない」5.0%であり、「ある程度可能」が4割弱と最も多いが、「ほとんどできない」も3分の1ある。なお、「できる（＝「可能である」＋「ある程度できる」）」が47.1%、「できない（＝「ほとんどできない」＋「全くできない」）」が44.1%とほぼ2分されている(図 46)。

図 46 費用の増加に応じた販売価格の引き上げについて



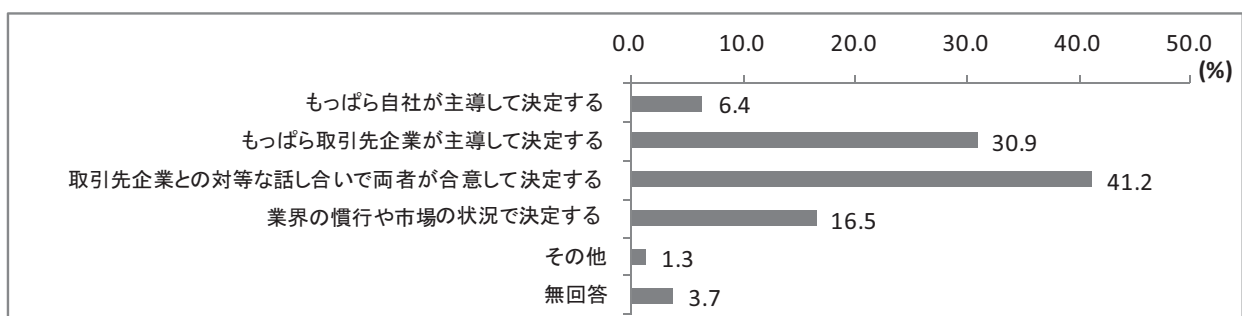
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2)取引状況等について

自社の主な製品・サービスに取引先業者があるかすべての企業に尋ねたところ、「取引先業者がある」が4分の3強(77.5%)で、「取引先業者はない」が2割弱(18.3%)となっている。

自社の主な製品・サービスに「取引先業者がある」と回答した企業2,315社について、主要な取引先(=直近の決算で最も販売額が多い企業)との価格や納品状況に関する契約内容がどのように決定されているか、尋ねたところ、「契約の主な内容は、取引先企業との対等な話し合いで両者が合意して決定する」が4割(41.2%)で最も多く、次いで「契約の主な内容は、もっぱら取引先企業が主導して決定する」が3割(30.9%)であり、「業界の慣行や市場の状況で決定する」が16.5%、「契約の主な内容は、もっぱら自社が主導して決定する」は6.4%となっている(図47)。

図 47 主要な取引先との契約内容の決定方法



(注) 自社の主な製品・サービスに取引先業者がある企業(2,315社)について集計

自社の主な製品・サービスに「取引先業者がある」と回答した企業 2,315 社について、自社の主要な取引先との価格協議の実施頻度を尋ねたところ、「1年に複数回」が3割(29.8%)で最も多く、以下、「1年に1回程度」が4分の1(24.1%)、「数年に1回程度」22.6%、「その他」が19.2%となっており、過半数の企業がおおむね毎年価格協議を行っている。

第5節 労働生産性の状況等について

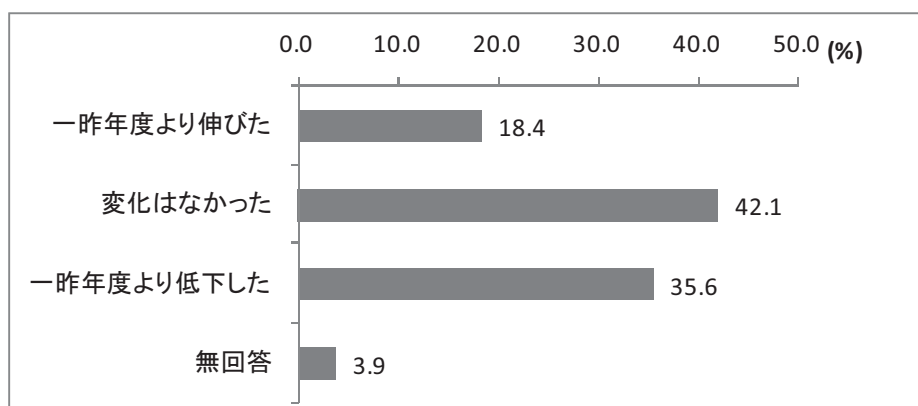
本調査では、「労働生産性」の状況について調べている。本調査での「労働生産性」の定義は、前出したように、労働者1人1時間当たり、どの程度の付加価値額を生み出したか、を表し、また、付加価値額とは、経常利益と人件費と特定の費用（金融費用、租税公課、賃借料、減価償却費）を合計したものとしている。

1. 前年度の労働生産性の状況

(1) 前年度の労働生産性の伸びの状況

まず、すべての企業に自社の昨年度（＝前年度）の「労働生産性」の伸びの状況を尋ねたところ、「変化はなかった」が4割強(42.1%)と最も多く、ついで「一昨年度より低下した」が35.6%であり、「一昨年度より伸びた」は2割弱(18.4%)となっている（図48）。

図48 自社の前年度の労働生産性の伸び



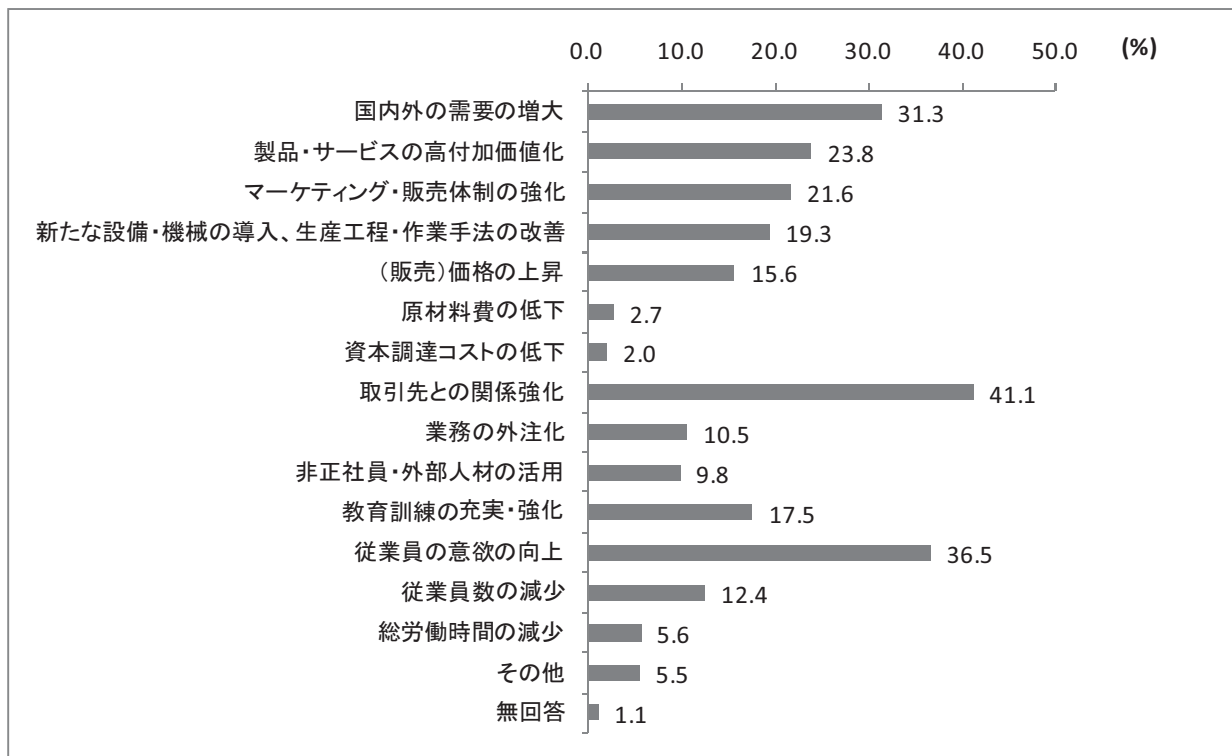
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2) 労働生産性の変動理由

「一昨年度より伸びた」と回答した企業 550 社に、生産性が伸びた要因について尋ねたところ（5つまでの複数回答）、「取引先との関係強化」が41.1%と最も多く、以下、「従業員の意欲の向上」(36.5%)、「国内外の需要の増大」(31.3%)、「製品・サービスの高付加価値化」(23.8%)、「マーケティング・販売体制の強化」(21.6%)、「新たな設備・機械の導入、

生産工程・作業手法の改善」(19.3%)、「教育訓練の充実・強化」(17.5%)等となっている(図49)。

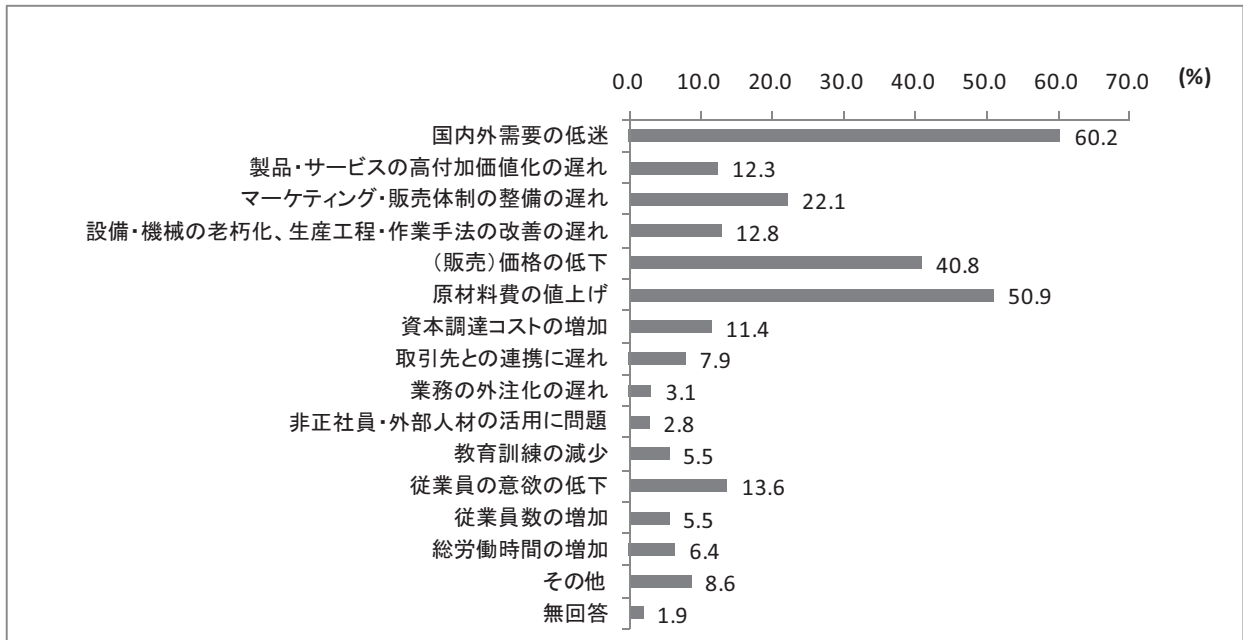
図 49 生産性が伸びた要因 (5つまでの複数回答) (生産性が伸びた企業)



(注) 生産性が伸びた企業(550社)について集計

他方、「一昨年度より低下した」と回答した企業1,063社に、生産性が低下した要因について尋ねたところ(5つまでの複数回答)、「国内外の需要の低迷」が60.2%と最も多く、次いで「原材料費の値上げ」(50.9%)、「(販売)価格の低下」(40.8%)と、この3つが主な要因となっている。以下、「マーケティング・販売体制の整備の遅れ」(22.1%)、「従業員の意欲の低下」(13.6%)、「設備・機械の老朽化、生産工程・作業手法の改善の遅れ」(12.8%)、「製品・サービスの高付加価値化の遅れ」(12.3%)等となっている(図50)。

図 50 生産性が低下した要因（5つまでの複数回答）（生産性が低下した企業）

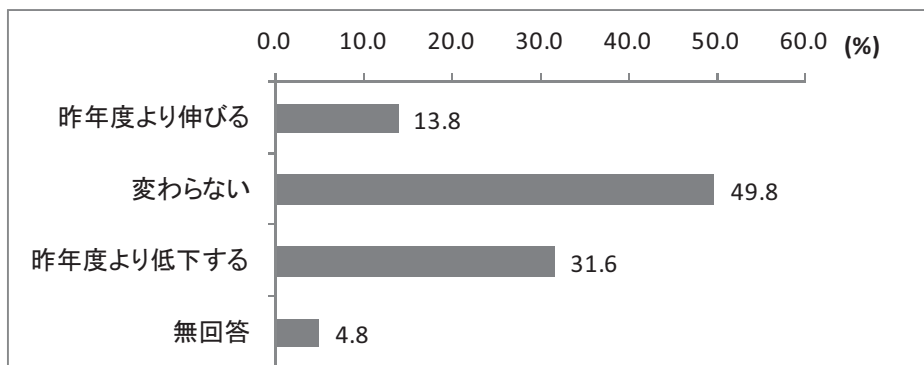


(注) 生産性が低下した企業(1,063社)について集計

2. 今年度の生産性の伸びについて

自社の今年度の「労働生産性」の伸びについてどう見込んでいるかすべての企業に尋ねたところ、「変わらない」が半数(49.8%)で最も多く、「(昨年度より)低下する」が3割強(31.6%)で「(昨年度より)増加する」が13.8%となっている(図 51)。

図 51 今年度の労働生産性の伸びについての見込み



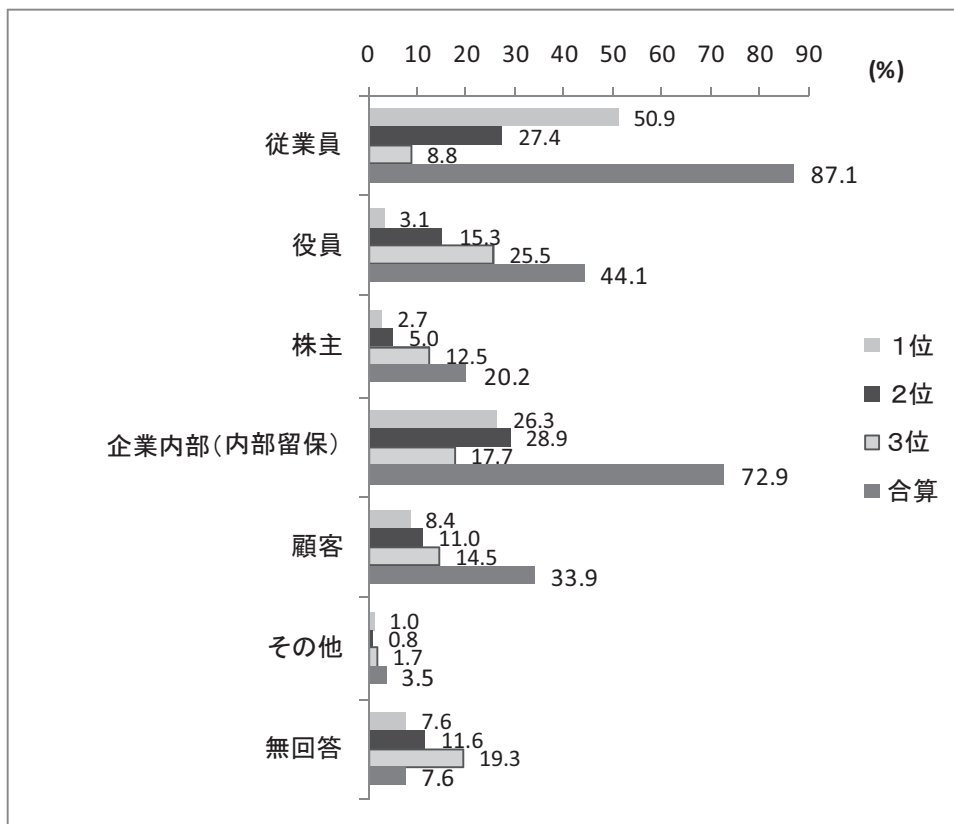
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

3. 労働生産性の伸びの成果配分

すべての企業を対象に、「労働生産性」の伸びによる成果(付加価値)を分配する際、どの層

への配分を重視しているかを上位3位まで尋ねたところ、1位は、「従業員」が過半数(50.9%)であり、次いで「企業内部(内部留保)」が4分の1強(26.3%)であり、「顧客」(8.4%)がそれに次いでいる。2位は、「企業内部(内部留保)」(28.9%)が最も多いが、「従業員」(27.4%)も3割弱、以下「役員」(15.3%)、「顧客」(11.0%)等となっている。3位は、「役員」が25.5%と最も多く、次いで「企業内部(内部留保)」(17.7%)、「顧客」(14.5%)、「株主」(12.5%)等となっている(なお「無回答」は19.3%)。上位1~3位の合算では「従業員」が9割弱(87.1%)で最も多く、「企業内部(内部留保)」が7割強(72.9%)とこの2つが主な重視する層である。以下「役員」(44.1%)、「顧客」(33.9%)、「株主」(20.2%)となっている。中小企業への調査ということもあってか、「株主」は少ない(図52)。

図52 労働生産性の伸びの成果の分配の際の重視先



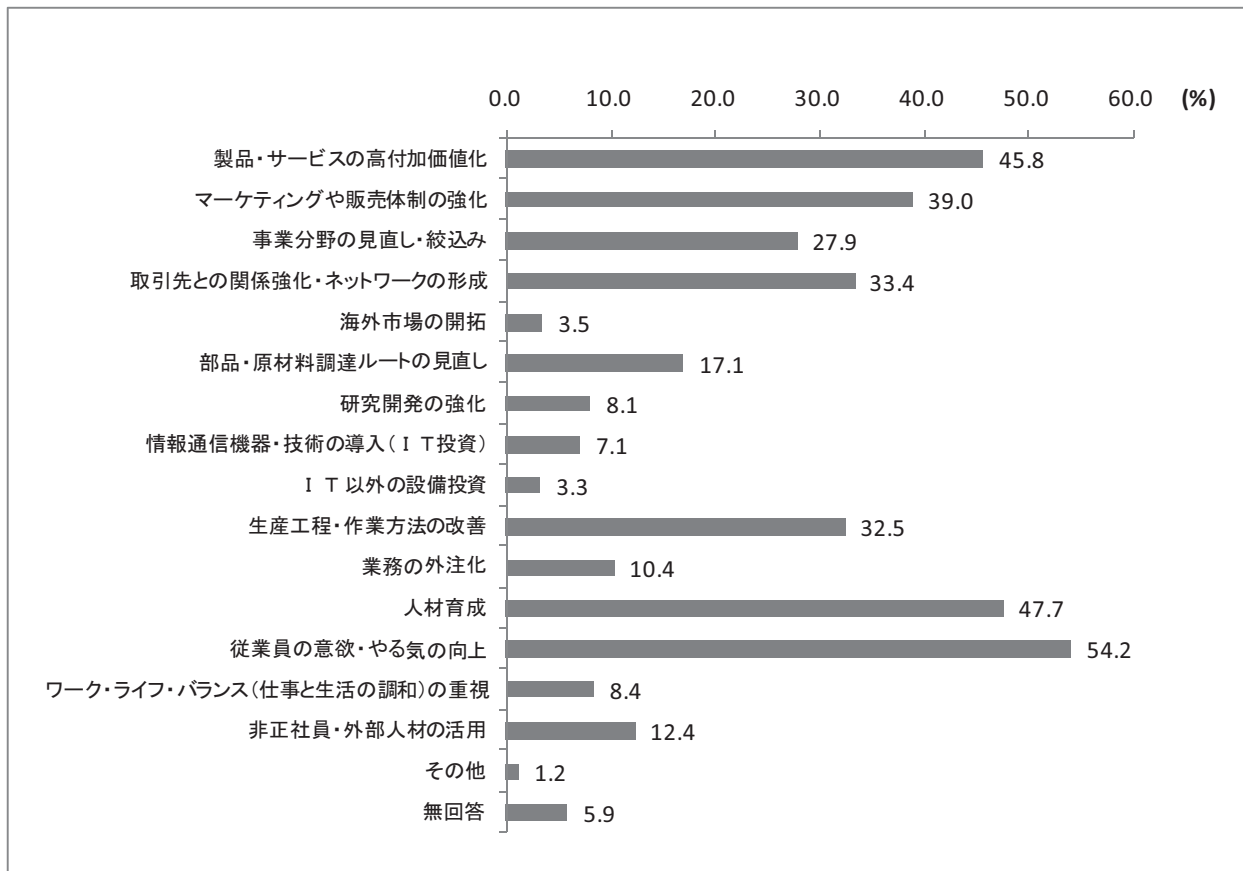
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

4. 労働生産性向上のために今後強化していきたいもの

すべての企業を対象に、自社の「労働生産性」を向上させるために、今後強化していきたいものを尋ねると(5つまでの複数回答)、「従業員の意欲・やる気の向上」が54.2%と過半数で最も多く、次いで「人材育成」(47.7%)、「製品・サービスの高付加価値化」(45.8%)、「マーケティングや販売体制の強化」(39.0%)、「取引先との関係強化・ネットワークの形成」

(33.4%)、「生産工程・作業方法の改善」(32.5%)等となっている。労働生産性の向上には人的要因が重要と考えていることが示唆される(図 53)。

図 53 労働生産性を向上させるために今後強化していきたいもの



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

第6節 人事労務管理制度の状況について

1. 人材の活用・確保方針

すべての企業を対象に、人材の活用・確保方針について、これまで重視してきた項目と今後重視する項目を尋ねた(複数回答)。

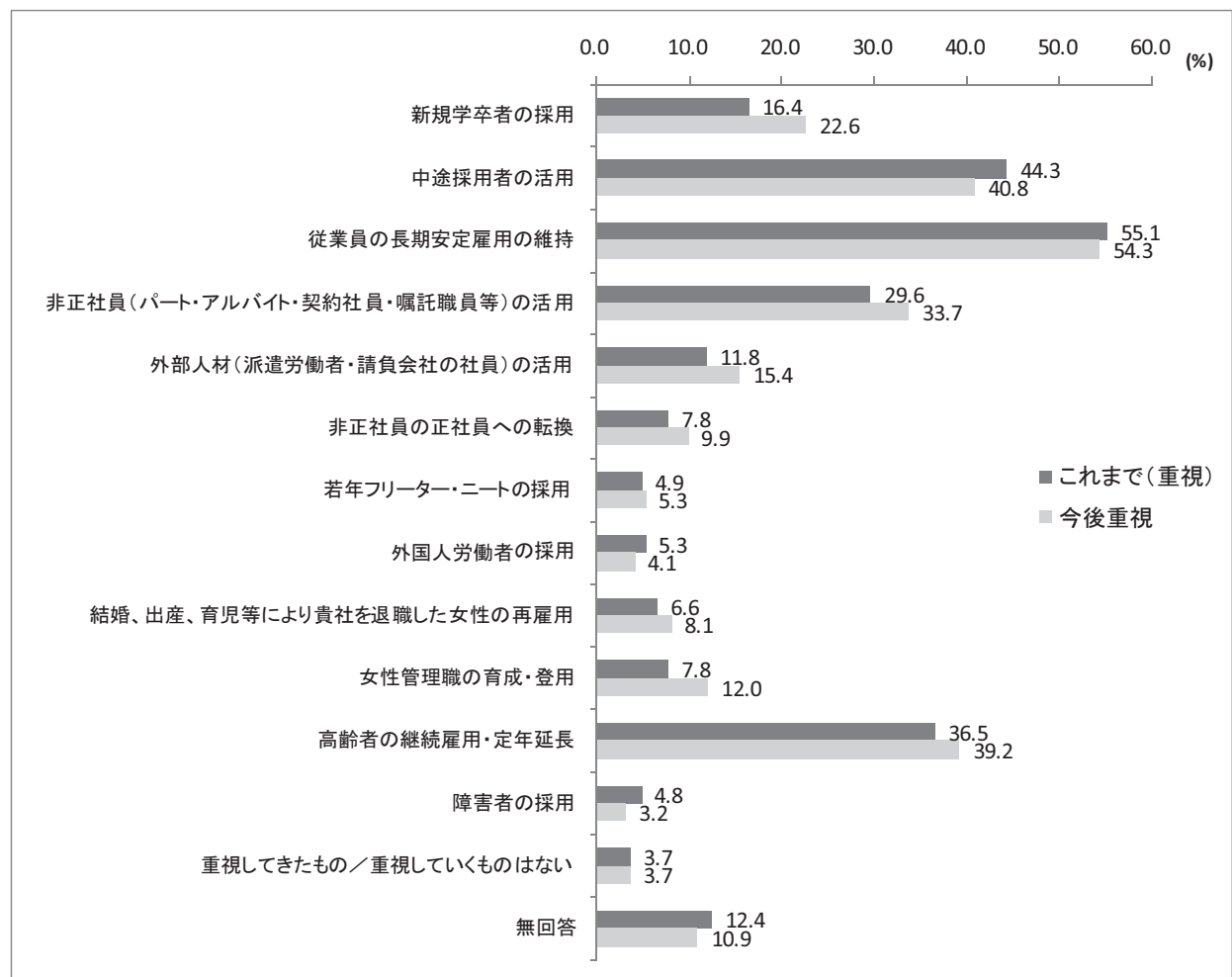
これまで重視してきた項目、今後重視する項目とも、「従業員の長期安定雇用の維持」が過半数(これまで55.1%、今後54.3%)で最も多く、次いで「中途採用者の活用」(これまで44.3%、今後40.8%)、「高齢者の継続雇用・定年延長」(これまで36.5%、今後39.2%)、「非正社員(パート・アルバイト・契約社員・嘱託職員等)の活用」(これまで29.6%、今後33.7%)等が高くなっている(図 54)。

このように、これまで重視してきた項目、今後重視する項目とも全体的な傾向はおおむね

同じような傾向であるが、「今後重視」－「これまで重視」の差をみると、「新規学卒者の採用」が+6.2%ポイント（これまで16.4%、今後22.6%）の他、「女性管理職の育成・登用」（+4.2%ポイント）、「非正社員（パート・アルバイト・契約社員・嘱託職員等）の活用」（+4.1%ポイント）、「外部人材（派遣労働者・請負会社の社員）の活用」（+3.6%ポイント）等の割合が高まっており、他方「中途採用者の活用」は-3.5%ポイントと低下している。

本結果からは、中小企業では、「従業員の長期安定雇用の維持」、「中途採用者の活用」がこれまで、今後とも主であるものの、新規学卒者の採用を拡大する一方で、非正社員・外部人材の活用を図り、併せて女性管理職の育成・登用を企図する等、多様な人材の活用を図ろうとする意向がうかがわれる。

図 54 人材の活用・確保方針の重視項目（これまで（重視）、今後重視）（複数回答）



(注) 全回答企業(2,987社)について集計

2. 人材育成のための施策

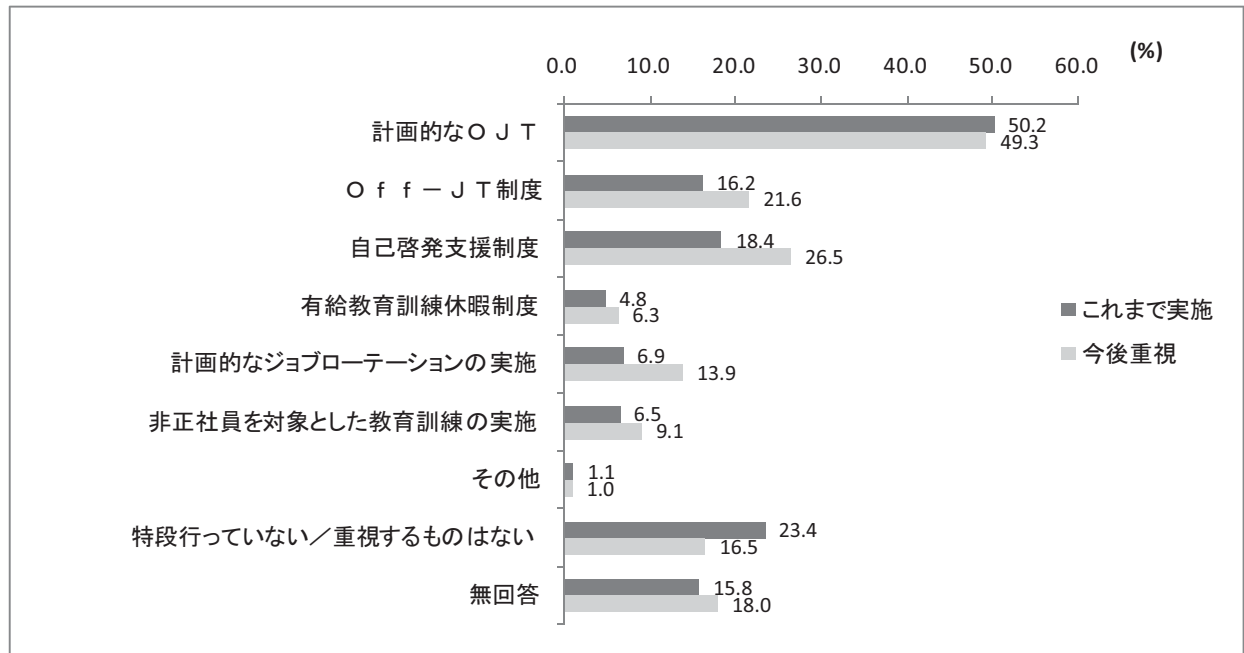
(1) 人材育成施策の実施状況

すべての企業を対象に、人材育成のために、これまでどのような施策を実施していたか、今後どのような施策を重視していくのか尋ねている（複数回答）。

これまで実施してきた施策も、今後重視する施策も「計画的な OJT」が約半数で最も多く（これまで実施 50.2%、今後重視 49.3%）、以下、「自己啓発支援制度」（これまで実施 18.4%、今後重視 26.5%）、Off-JT 制度（これまで 16.2%、今後重視 21.6%）、「計画的なジョブローテーション」（これまで 6.9%、今後 13.9%）等となっている。なお、「特段行っていない(重視するものはない)」も 2 割前後(これまで実施 23.4%、今後重視 16.5%)みられる。これまで実施と今後重視の項目について、全体の傾向は同じようであるが、「自己啓発支援制度」や「計画的なジョブローテーション」等多くの項目で、今後重視とする割合が高まっており、「特段行っていない(重視するものはない)」も「今後重視」では低下している(図 55)。

このように、中小企業では、計画的な OJT が人材育成施策の中心であるが、今後は多様な人事育成支援策を進めようとする意向がうかがわれる。

図 55 人材育成のため施策（これまで実施、今後重視）（複数回答）



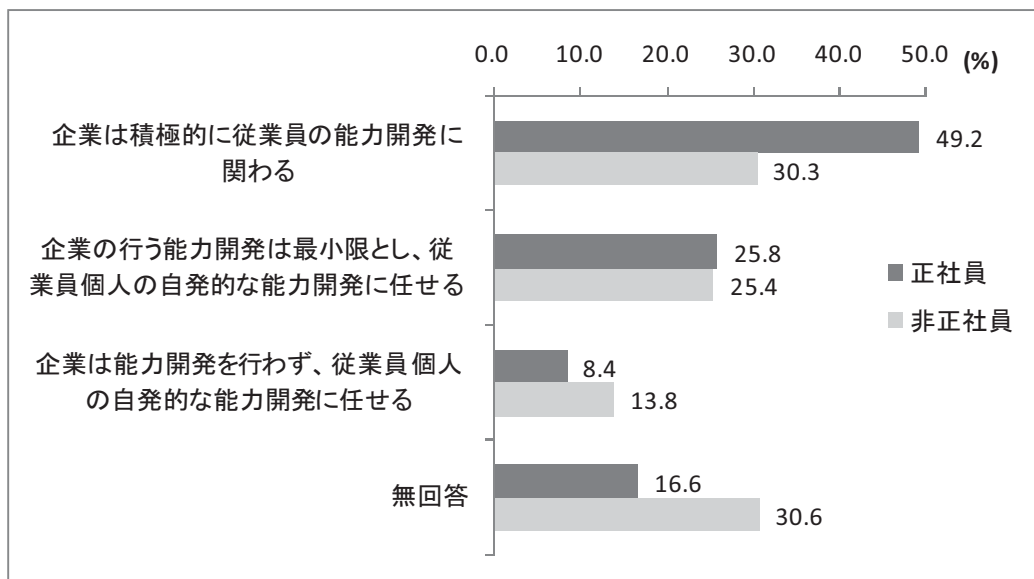
(注) 全回答企業(2,987社)について集計

(2) 正社員、非正社員の能力開発の方針

すべての企業を対象に、能力開発の方針を正社員、非正社員別に尋ね、正社員の能力開発に関しては、正社員が 1 人以上いると回答した企業 2,705 社、非正社員の能力開発に関して

は、非正社員が1人以上いると回答した企業1,859社について各々集計したところ、「企業は積極的に従業員の能力開発に関わる」は正社員が半数弱(49.2%)と高いが、非正社員の場合は3割(30.3%)となっている。「企業の行う能力開発は最小限とし、従業員個人の自発的な能力開発に任せる」は、正社員(25.8%)、非正社員(25.4%)とも4分の1であり、「企業は能力開発を行わず、従業員個人の自発的な能力開発に任せる」は正社員8.4%、非正社員13.4%と1割前後である(図56)。企業は、正社員については、積極的に従業員の能力開発に関わる姿勢がうかがわれるが、無回答の割合が高い点(特に非正社員は30.6%)、留意する必要がある。

図56 能力開発の方針

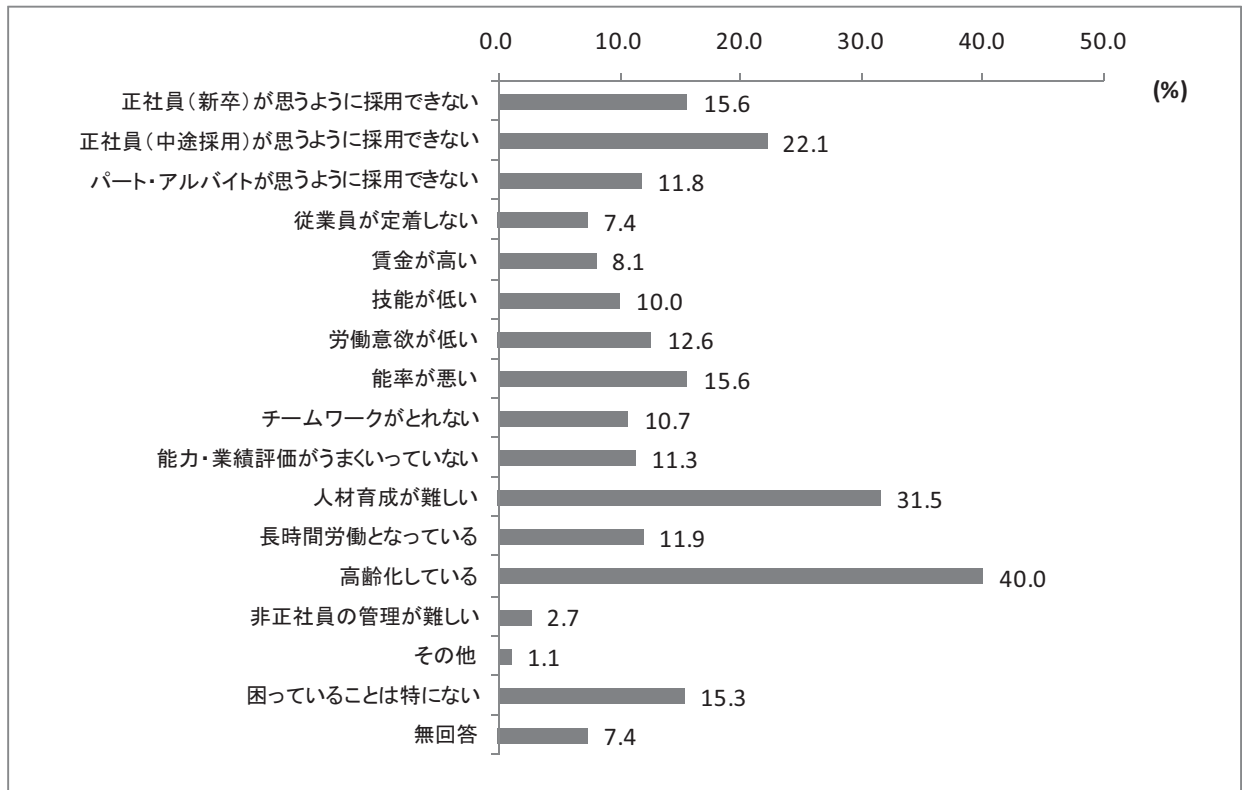


(注)正社員は、正社員が1人以上いる企業(2,705社)、非正社員は非正社員が1人以上いる企業(1,859社)に各々限定して集計

3. 人事管理について困っていること

すべての企業を対象に、人事管理について困っていることはあるか尋ねたところ(複数回答)、「高齢化している」(40.0%)が最も高く、次いで「人材育成が難しい」(31.5%)、「正社員(中途採用)が思うように採用できない」(22.1%)、「正社員(新卒)が思うように採用できない」(15.6%)、「能率が悪い」(15.6%)等の順となっている。他方、「困っていることは特にない」も15.3%みられる。中小企業の場合、高齢化、人材育成難、(正社員の)採用難が人事管理に関して大きな問題となっていることがうかがわれる(図57)。

図 57 人事管理で困っていること（複数回答）



(注) 全回答企業(2,987社)について集計