

# 岐阜県における 中小企業の労働事情

(平成16年度中小企業労働事情実態調査報告書)

岐阜県中小企業団体中央会

## は し が き

我が国経済は、大企業や一部業種を中心とした持ち直しの動きの中で、回復の傾向にあると言われているものの、中小企業を取り巻く環境は、需要低迷、企業間競争の激化、低価格販売、収益悪化など厳しい経済環境が続き、景気回復の動きは未だ実感されておられません。

このような情勢の中、本会では、県下中小企業の労働事情について、その実態を把握し、適正な中小企業労働対策の樹立及び時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的に、政府指定事業の一環として、県内1,300事業所を対象に「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、経営状況、従業員の労働時間、新規学卒者の雇用、賃金改定等の従来からの調査項目に加え、退職金制度、定年制及び雇用継続制度、賃金制度等に関する項目についても調査を行いました。

この報告書が、県内中小企業の労働事情の実態把握の一助となり、今後の中小企業労働対策の確立に役立てば幸いに存じます。

最後に、本調査の実施にあたりまして、格別のご協力を頂いた関係組合、調査対象事業所の皆様には厚く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申し上げます。

平成17年2月

岐阜県中小企業団体中央会

# 目 次

調査要領	1
<b>1. 回答事業所・従業員について</b>	
(1) 回答事業所数の従業員規模	2
(2) 常用労働者数の男女比	2
(3) 年齢別常用労働者の割合	3
(4) パートタイム労働者比率	4
<b>2. 経営状況について</b>	
(1) 経営状況	5
(2) 主要事業の今後の方針	5
(3) 経営上のあい路（複数回答）	6
(4) 経営上の強み（複数回答）	6
<b>3. 従業員の労働時間について</b>	
(1) 週所定労働時間	7
(2) 月平均残業時間	7
<b>4. 雇用調整（労働力の調整）について</b>	
(1) 雇用調整実施の有無	8
(2) 雇用調整の方法（複数回答）	8
(3) 雇用調整実施の理由（複数回答）	9
<b>5. 退職金制度について</b>	
(1) 退職金制度の有無	10
(2) 退職金の支払準備形態（複数回答）	10
(3) 適格年金制度の他制度への移行の有無	11
(4) 適格年金制度の他制度への移行状況（複数回答）	11
<b>6. 定年制及び雇用継続制度について</b>	
(1) 定年制の有無	11
(2) 定年年齢	12
(3) 勤務延長制度の有無及び最高年齢	12
(4) 再雇用制度の有無及び最高年齢	13
(5) 勤務延長制度・再雇用制度の適用対象者の範囲	13
(6) 勤務延長制度・再雇用制度における会社が定めた基準（複数回答）	14
(7) 勤務延長者・再雇用者の身分（複数回答）	15
(8) 勤務延長者の労働条件	15
(9) 再雇用者の労働条件	17

## 7. 賃金制度について

- (1) 賃金制度改定の有無..... 18
- (2) 賃金制度を実施した改定内容(複数回答)..... 19

## 8. 新規学卒者の採用について

- (1) 新規学卒者(平成16年3月卒)の平均初任給..... 20
- (2) 新規学卒者(平成16年3月卒)の充足状況..... 20
- (3) 平成17年3月新規学卒者採用計画..... 21

## 9. 賃金の改定について

- (1) 賃金改定実施状況..... 22
- (2) 昇給率および昇給額..... 23

# 調 査 要 領

## 1. 調査目的

この調査は、岐阜県における中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的とする。

## 2. 調査機関

岐阜県中小企業団体中央会

## 3. 調査時点

平成16年7月1日現在

## 4. 調査方法及び調査対象

岐阜県中小企業団体中央会の会員組合である事業協同組合、商工組合等の組織を通じ、組合員企業へ調査票を配布し、次の業種に属する中小企業者を選定し、調査を実施した。

### \* 製造業

食料品製造業  
 繊維・同製品製造業  
 木材・木製品製造業  
 出版・印刷・同関連産業  
 窯業・土石製品製造業

化学工業  
 金属・同製品製造業  
 機械器具製造業  
 その他の製造業

### \* 非製造業

運輸業  
 建設業  
 卸売業  
 小売業  
 サービス業  
 情報通信業

## 5. 調査票の回収

区 分	計	製造業	非製造業
調査票発送数	1,300	715	585
回収数(内有効数)	559 (508)	268 (248)	291 (260)
有効回答回収率	39.1%	34.7%	44.4%

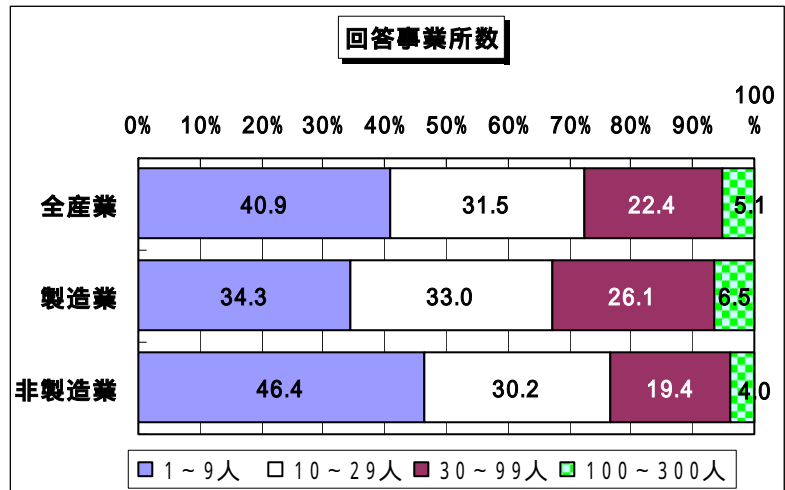
注1：調査対象事業所数の決定は、全国の従業者規模300人未満の事業所数6,110千事業所のうち、全国中央会が各県の事業所数に応じて調査数を決定しており、岐阜県内の事業所数は10万以上20万未満であるため、1,300事業所が調査対象先となっている。また、原則として、製造業55%、非製造業45%の割合で調査を実施することになっているため、製造業715社、非製造業585社を調査対象先として依頼し実施した。

## 調査結果の概要

### 1. 回答事業所・従業員について

#### (1) 回答事業所数の従業員規模

今回の調査で、有効回答のあった508事業所の常用労働者数は13,655人で、1事業所当たりの平均常用労働者は27人（製造業32人、非製造業23人）となっている。従業員規模について見てみると、全産業では「1～9人」の事業所が40.9%



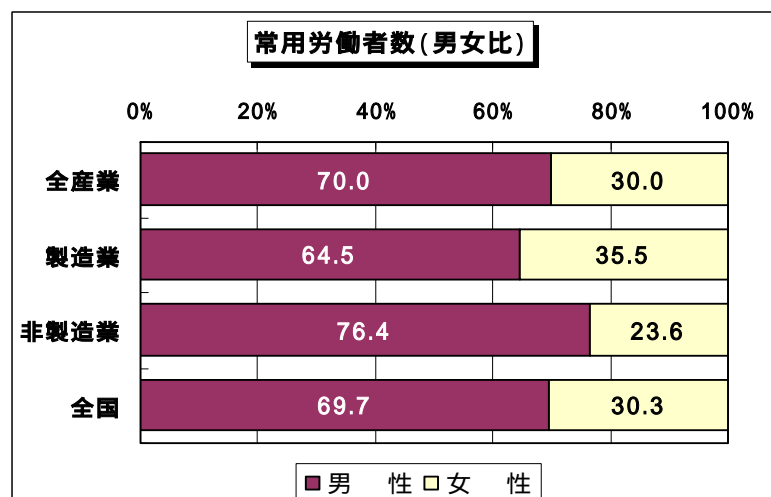
最も多く、次いで「10～29人」の事業所が31.5%、「30～99人」の事業所が22.4%と、99人以下の事業所が全体の9割以上を占めている。

業種別に見てみると、製造業では「1～9人」の事業所が最も多く34.3%、「10～29人」の事業所が33.0%、「30～99人」の事業所が26.1%の順となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が46.4%で最も多く、「10～29人」の事業所が30.2%、「30～99人」の事業所が19.4%の順となっており、従業員規模が小さいほど全体に占める割合が高くなっている。

また、昨年の調査結果も、全産業において99人以下の事業所が全体の9割以上を占めており、今回と同様の結果となっている。

#### (2) 常用労働者数の男女比

常用労働者数は、回答のあった事業所の労働者数13,655人のうち男性が9,561人（70.0%）、女性が4,094人（30.0%）で、男女比は7対3となっており、昨年と同様（男性〔69.4%〕、女性〔30.6%〕）



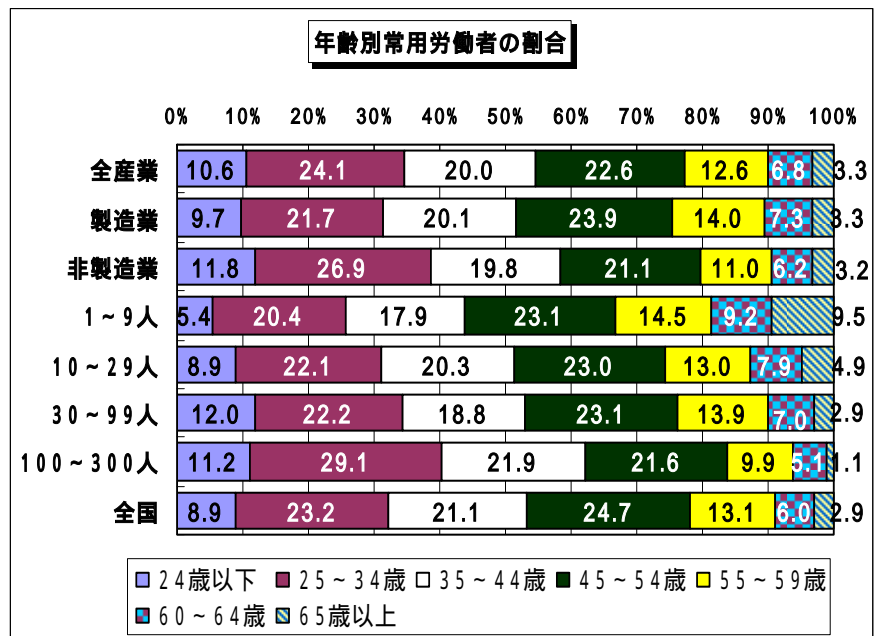
の回答となった。

また、全国で有効回答のあった21,681事業所に従事する常用労働者数715,305人のうち、男性498,809人（69.7%）、女性216,496人（30.3%）で男女比7対3となっており、岐阜県と同様の結果が見られる。

業種別に見てみると、製造業に従事する労働者数7,328人のうち、男性4,725人（64.5%）、女性2,603人（35.5%）、非製造業に従事する労働者数6,327人のうち、男性4,836人（76.4%）、女性1,491人（23.6%）で、全産業と比較するとほぼ同様の結果が見られる。

### (3) 年齢別常用労働者の割合

年齢別に常用労働者数の割合を見てみると、全産業では「25～34歳」が24.1%で最も多く、「45～54歳」が22.6%、「35～44歳」が20.0%の順となっている。製造業については「45～54歳」が23.9%で最も多く、「25～34歳」が21.7%、「35～44歳」が20.1%の順となっている。非製造業については「25～34歳」が26.9%で最も多く、「45～54歳」が21.1%、「35～44歳」が19.8%の順となっている。



4歳」が20.1%の順となっている。非製造業については「25～34歳」が26.9%で最も多く、「45～54歳」が21.1%、「35～44歳」が19.8%の順となっている。

全国の調査結果と比較すると、全産業の方が34歳以下の割合で2.6ポイント高く、35～59歳までの割合で3.7ポイント低い。

規模別に見てみると、常用労働者数の少ない事業所では、34歳以下の占める割合が低く、1～9人の事業所で25.8%となっており、100～300人の事業所の40.3%と比較すると14.5ポイントの差がある。また常用労働者の少ない事業所では、60歳以上の占める割合が比較的高く、1～9人の事業所で18.7%となっており、100～300人の事業所の6.2%と比較すると12.5ポイントの差がある。

#### (4) パートタイム労働者比率

パートタイム労働者と常用労働者との比率を見てみると、全産業では「0%（雇用していない）」が44.9%で最も多く、「10%未満」が16.5%、「10～20%未満」が12.4%、「30～50%未満」が10.2%の順となっている。昨年の調査においても「0%（雇用していない）」が49.8%で最も多く、今年と同様の結果となっている。

業種別にパートタイム労働者の平均人数を見てみると、「食料品」が37.42人で最も多く、次いで「化学工業」が22.31人、「その他の製造業」が18.95人、「出版・印刷・同関連業」が18.05人の順でパートタイム労働者の雇用人数が多く、反対に「総合工事業」が2.16人、「設備工事業」が2.51人と、パートタイム労働者の雇用人数が少ない。

##### <パートタイム労働者比率>

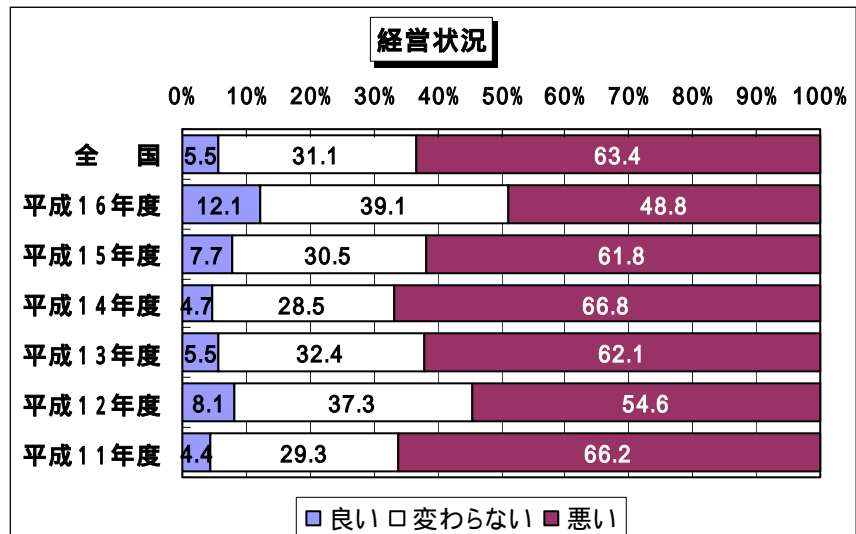
	0%	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上	平均人数
全産業	228(44.9)	84(16.5)	63(12.4)	44(8.7)	52(10.2)	27(5.3)	10(2.0)	12.36
1～9人	124(62.9)	0(0.0)	19(9.6)	10(5.1)	18(9.1)	19(9.6)	7(3.6)	16.18
10～29人	69(42.3)	25(15.3)	25(15.3)	18(11.0)	18(11.0)	6(3.7)	2(1.2)	12.40
30～99人	29(25.4)	40(35.1)	15(13.2)	15(13.2)	12(10.5)	2(1.8)	1(0.9)	12.75
100～300人	6(17.6)	19(55.9)	4(11.8)	1(2.9)	4(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	11.13
製造業	79(34.3)	40(17.4)	31(13.5)	32(13.9)	28(12.2)	15(6.5)	5(2.2)	15.26
食料品	6(22.2)	1(3.7)	3(11.1)	6(22.2)	6(22.2)	3(11.1)	2(7.4)	37.42
繊維・同製品	7(29.2)	5(20.8)	6(25.0)	5(20.8)	1(4.2)	0(0.0)	0(0.0)	10.48
木材・木製品	20(66.7)	2(6.7)	4(13.3)	0(0.0)	3(10.0)	1(3.3)	0(0.0)	12.08
出版・印刷・同関連	3(25.0)	3(25.0)	2(16.7)	2(16.7)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	18.05
窯業・土石	26(36.1)	11(15.3)	8(11.1)	7(9.7)	8(11.1)	9(12.5)	3(4.2)	11.60
化学工業	2(40.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	0(0.0)	22.31
金属・同製品	7(24.1)	10(34.5)	4(13.8)	8(27.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10.08
機械器具	3(30.0)	5(50.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8.72
その他の製造業	5(23.8)	3(14.3)	3(14.3)	3(14.3)	6(28.6)	1(4.8)	0(0.0)	18.95
非製造業	149(53.6)	44(15.8)	32(11.5)	12(4.3)	24(8.6)	12(4.3)	5(1.8)	9.10
情報通信業	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
運輸業	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	11.86
建設業	73(67.0)	21(19.3)	11(10.1)	2(1.8)	2(1.8)	0(0.0)	0(0.0)	2.54
総合工事業	27(67.5)	8(20.0)	4(10.0)	0(0.0)	1(2.5)	0(0.0)	0(0.0)	2.16
職別工事業	21(65.6)	7(21.9)	3(9.4)	1(3.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3.39
設備工事業	25(67.6)	6(16.2)	4(10.8)	1(2.7)	1(2.7)	0(0.0)	0(0.0)	2.51
卸売業	22(33.8)	12(18.5)	10(15.4)	7(10.8)	10(15.4)	4(6.2)	0(0.0)	15.32
小売業	17(40.5)	8(19.0)	1(2.4)	2(4.8)	7(16.7)	5(11.9)	2(4.8)	8.61
対事業所サービス業	11(64.7)	0(0.0)	2(11.8)	0(0.0)	2(11.8)	2(11.8)	0(0.0)	11.72
対個人サービス業	22(56.4)	2(5.1)	8(20.5)	0(0.0)	3(7.7)	1(2.6)	3(7.7)	13.08



## 2. 経営状況について

### (1) 経営状況

今年度の岐阜県における経営状況について見てみると、「悪い」の回答が48.8%と高い割合を占め、「変わらない」が39.1%、「良い」が12.1%の順で、全国の調査結果と比較すると、

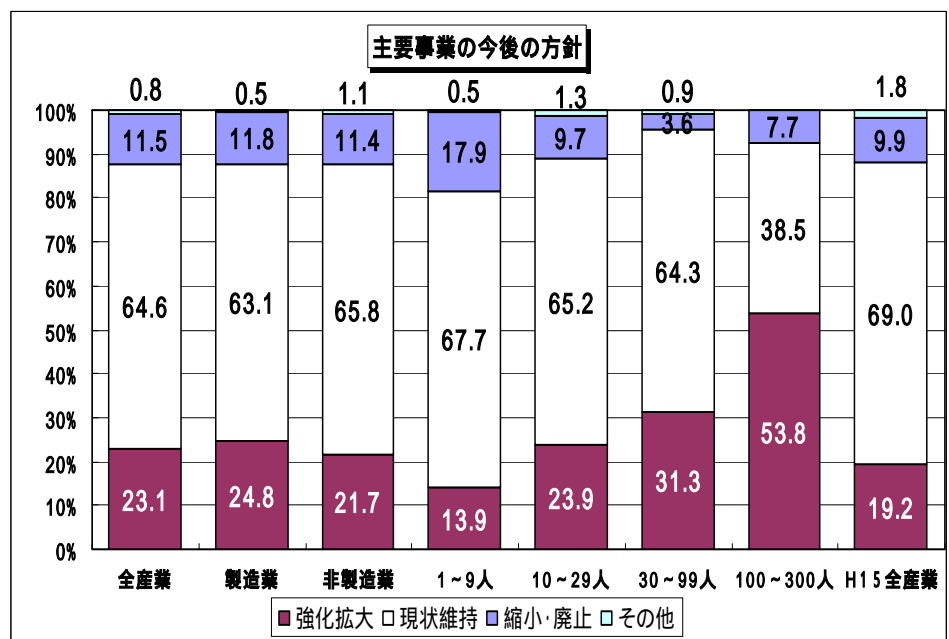


岐阜県の方が「悪い」の回答で14.6ポイント低く、「良い」の回答で6.6ポイント、「変わらない」の回答で8.0ポイントそれぞれ高い。

昨年と経営状況と比較すると、「良い」の回答が4.4ポイント、「変わらない」の回答が8.6ポイントそれぞれ高く、「悪い」の回答が13.0ポイント低くなっており、ここ3年間を見ても「良い」との回答が若干ではあるが増加している結果となった。

### (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針について業種別に見てみると、「現状維持」が全産業(64.6%)、製造業(63.1%)、非製造業(65.8%)で最も多い割合となっている。昨年の全産業と比較すると「強

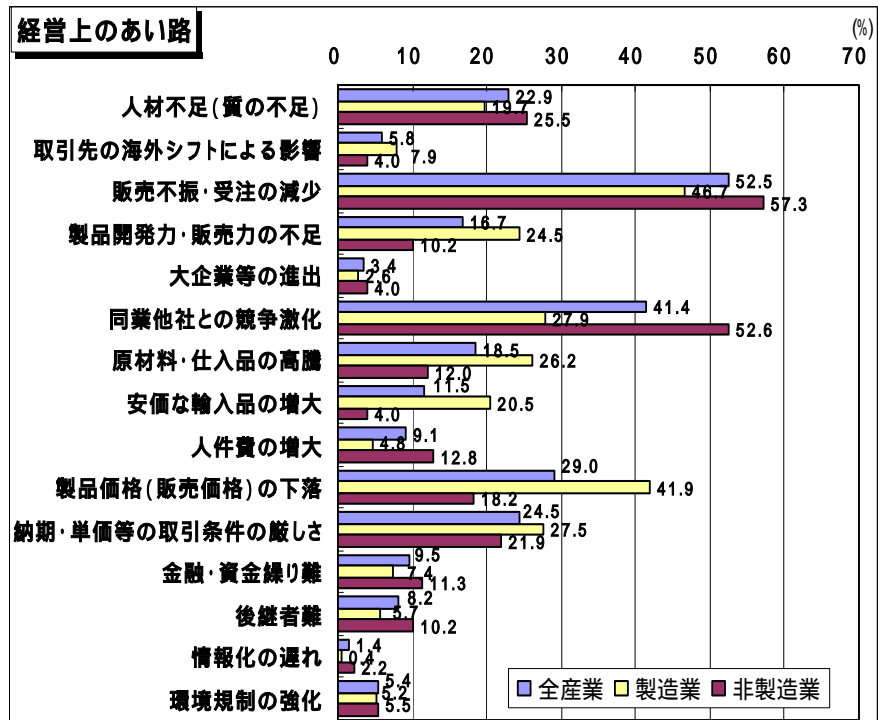


化拡大」は3.9ポイント増加し、「現状維持」は4.4ポイント減少している。また、規模別についても「現状維持」の割合が最も多いが、昨年と比べ「強化拡大」の割合がそれ

それぞれ約5.0～10.0ポイント増加する結果となった。

### (3) 経営上のあい路(複数回答)

経営上のあい路について見てみると、全産業では「販売不振・受注の減少」との回答が最も多く52.5%、「同業他社との競争激化」が41.4%、「製品価格(販売価格)の下落」が29.0%、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」が24.5%の順となっており、厳しい経営環境が調査結果に反映したものとされている。

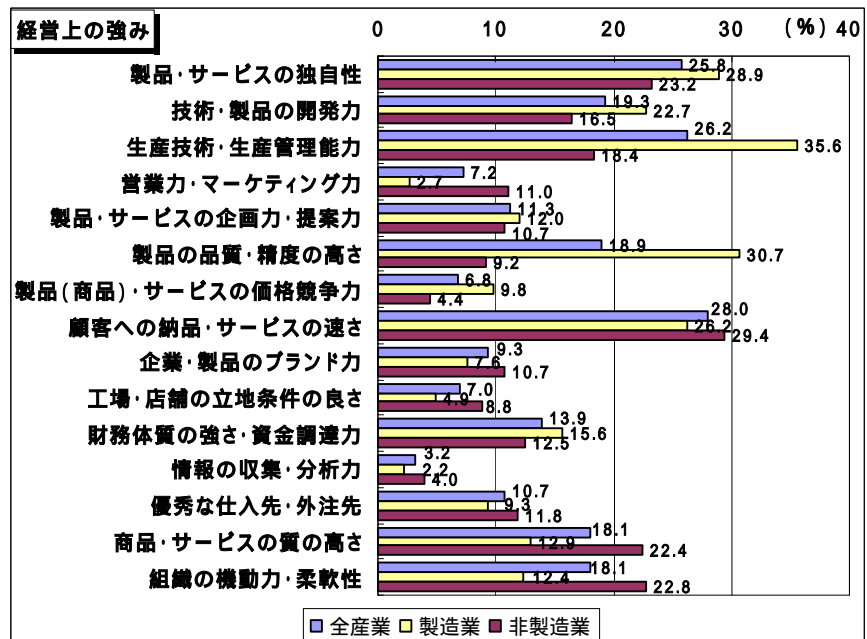


業種別に見てみると、「販売不振・受注の減少」が製造業46.7%、非製造業57.3%で共に最も多く、次いで製造業では「製品価格(販売価格)の下落」が41.9%、非製造業では「同業他社との競争激化」が52.6%となっており、売上の減少の要因となっている。

業種別に見てみると、「販売不振・受注の減少」が製造業46.7%、非製造業57.3%で共に最も多く、次いで製造業では「製品価格(販売価格)の下落」が41.9%、非製造業では「同業他社との競争激化」が52.6%となっており、売上の減少の要因となっている。

### (4) 経営上の強み(複数回答)

経営上の強みについて見てみると、全産業では「顧客への納品・サービスの速さ」との回答が最も多く28.0%、「生産技術・生産管理能力」が26.2%、「製品・サービスの独自性」が25.8%の順と



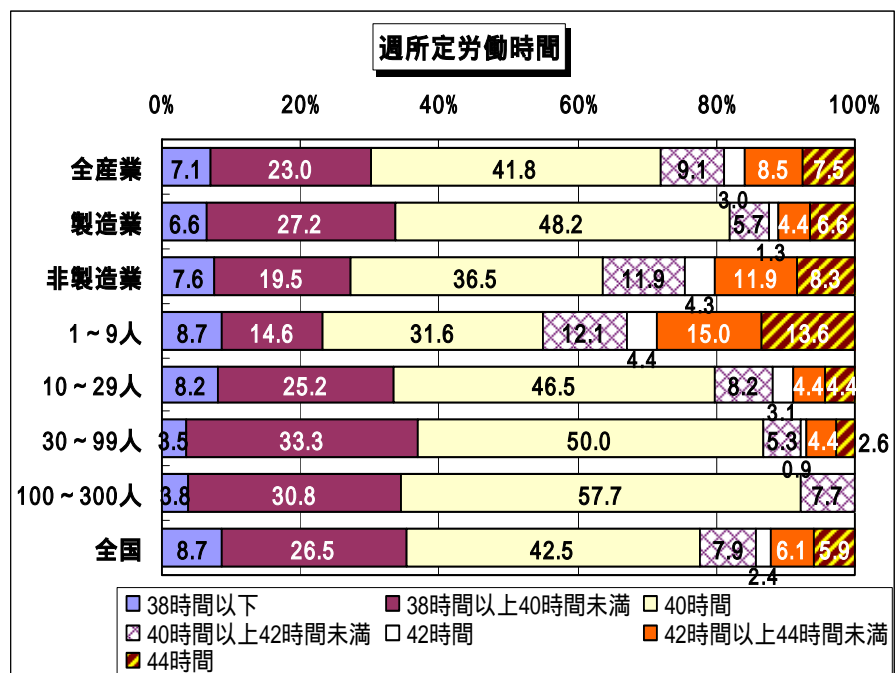
なっている。

業種別に見てみると、製造業では「生産技術・生産管理能力」が35.6%で最も多く、「製品の品質・精度の高さ」が30.7%、「製品・サービスの独自性」が28.9%の順となっている。非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が29.4%で最も多く、「製品・サービスの独自性」が23.2%、「組織の機動力・柔軟性」が22.8%の順となっており、製造業は生産技術・生産管理能力や製品の品質・精度の高さ、非製造業はサービスの質の高さを経営上の強みとしている結果となった。

### 3. 従業員の労働時間について

#### (1) 週所定労働時間

週の所定労働時間について見てみると、「40時間以下」の事業所の割合は、全産業が71.9%、製造業が82.0%、非製造業が63.6%となっている。規模別に見てみると、規模の大きい事業所ほど「40時間以下」の割合が高くなっている。

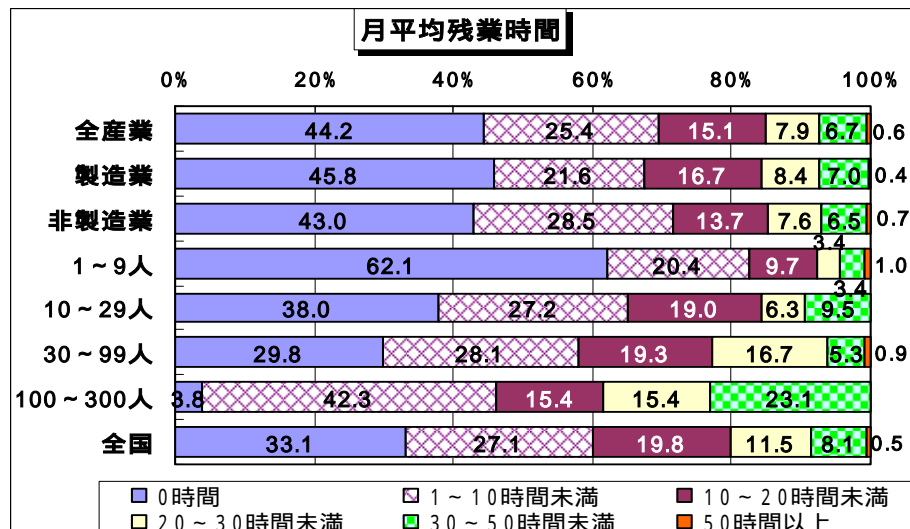


一方、まだ週40時間を達成できていない事業所が全産業で28.1%、製造業で18.0%、非製造業で36.4%と比較的高い割合となっており、規模別については、規模の小さい事業所ほど「40時間以上」の割合が高くなっており、週40時間の達成率が低くなっている。

#### (2) 月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間について見てみると、全産業では「0時間(残業なし)」が44.2%で最も多く、「1時間~10時間未満」が25.4%、「10時間~20時間未満」が15.1%の順となっている。

規模別に見てみると、規模の小さい事業所ほど「0時間(残業なし)」の割合が高く、1~9人の事業所では62.1%と6割を



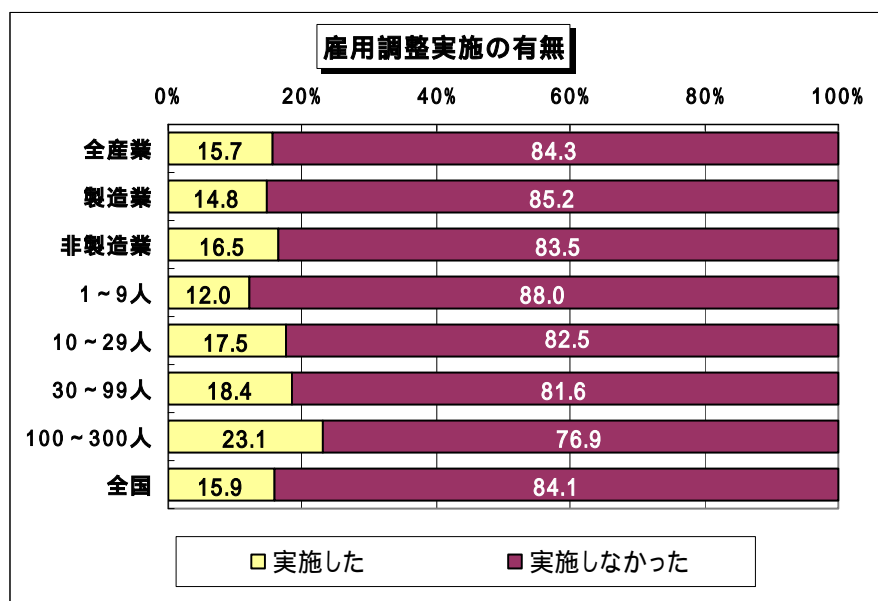
占めており、100~300人の事業所の3.8%と比較すると58.3ポイントの差がある。

#### 4. 雇用調整(労働力の調整)について

##### (1) 雇用調整実施の有無

「残業規制」や「解雇」等何らかの雇用調整を実施した事業所は、全産業が15.7%、製造業が14.8%、非製造業が16.5%となっている。

規模別に見てみると、規模の大



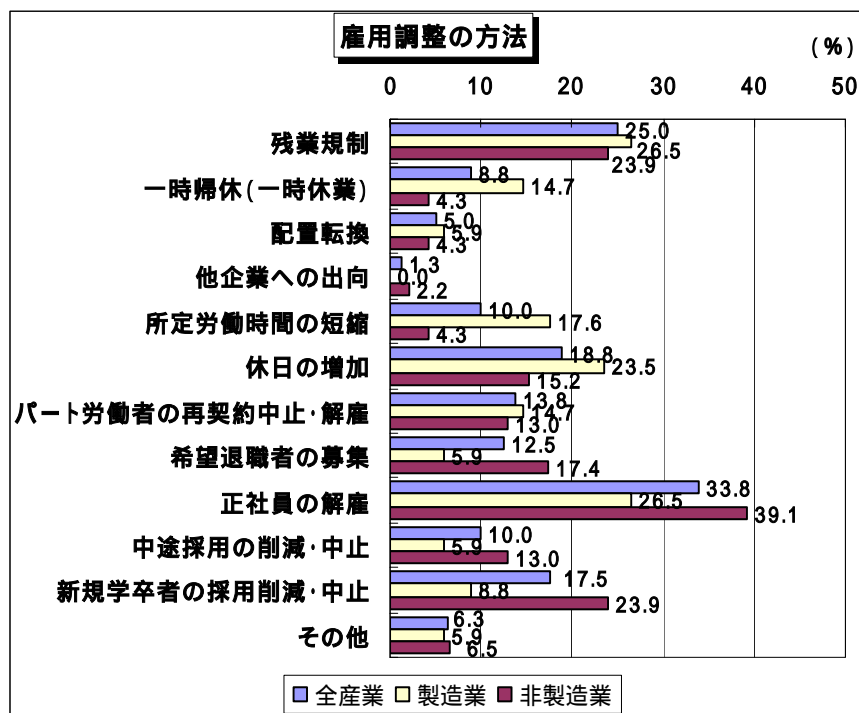
きい事業所ほど「実施している」割合が多く、100~300人の事業所では23.1%となっており、1~9人の事業所の12.0%と比較すると、11.1ポイントの差がある。

##### (2) 雇用調整の方法(複数回答)

雇用調整を実施した事業所のうち雇用調整の方法について見てみると、全産業では「正社員の解雇」が33.8%で最も多く、次いで「残業規制」が25.0%、「休日の増加」が18.8%となっている。

業種別に見てみると、製造業では「正社員の解雇」「残業規制」がともに26.5%で最

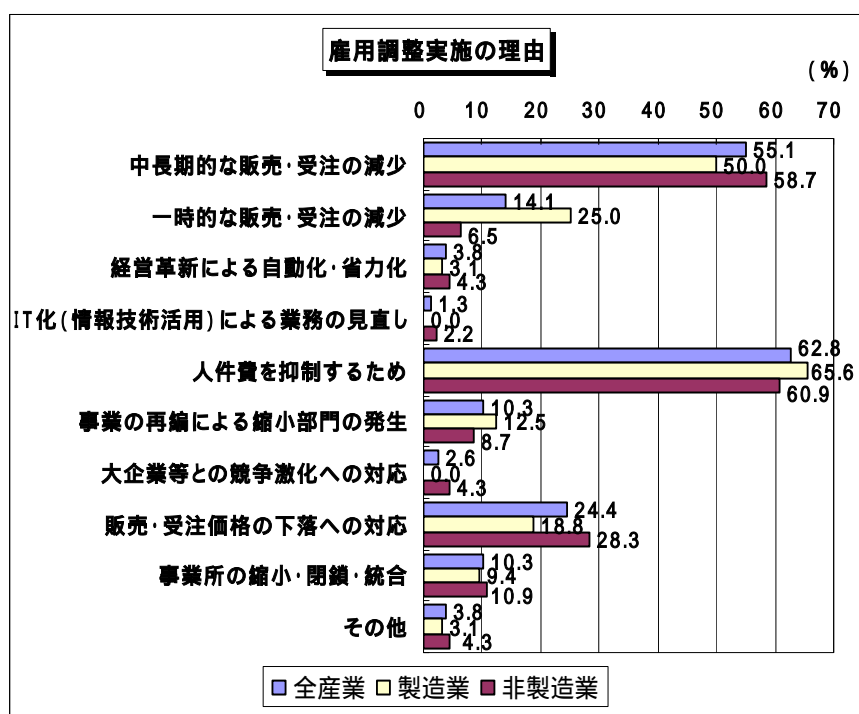
も多く、次いで「休日の増加」が23.5%の順となっている。非製造業では「正社員の解雇」が39.1%で最も多く、「残業規制」「新規学卒者の採用削減・中止」がともに23.9%の順となっており、人員整理に関係した雇用調整実施の割合が高い。



### (3) 雇用調整実施の理由 (複数回答)

雇用調整実施の理由について、全産業では「人件費を抑制するため」が62.8%で最も多く、「中長期的な販売・受注の減少」が55.1%の順となっている。

業種別に見てみ



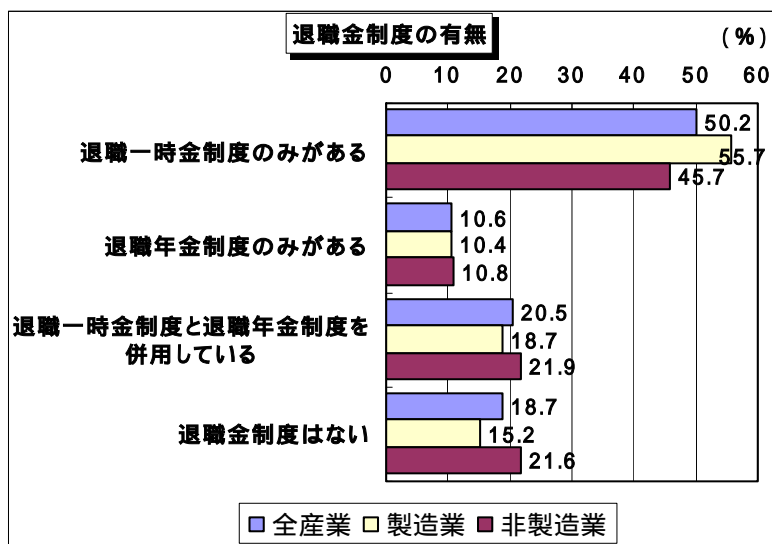
ると、製造業では「人件費を抑制するため」が65.6%で最も多く、「中長期的な販売・受注の減少」が50.0%、「一時的な販売・受注の減少」が25.0%の順となっている。非製造業では「人件費を抑制するため」が60.9%で最も多く、「中長期的な販売・受注の減少」が58.7%、「販売・受注価格の下落への対応」が28.3%の順となっており、先行き不

透明な経済情勢の中、中小企業の苦しい経営状況を反映する調査結果となった。

## 5. 退職金制度について

### (1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無について見てみると、全産業、製造業、非製造業とも全体の7～8割の事業所で何らかの退職金制度が導入されている。しかし、「退職一時金制度のみ」と回答した事業所が約半数を超え、「退職金一時金制度と退職年金制度の併用」を実施している

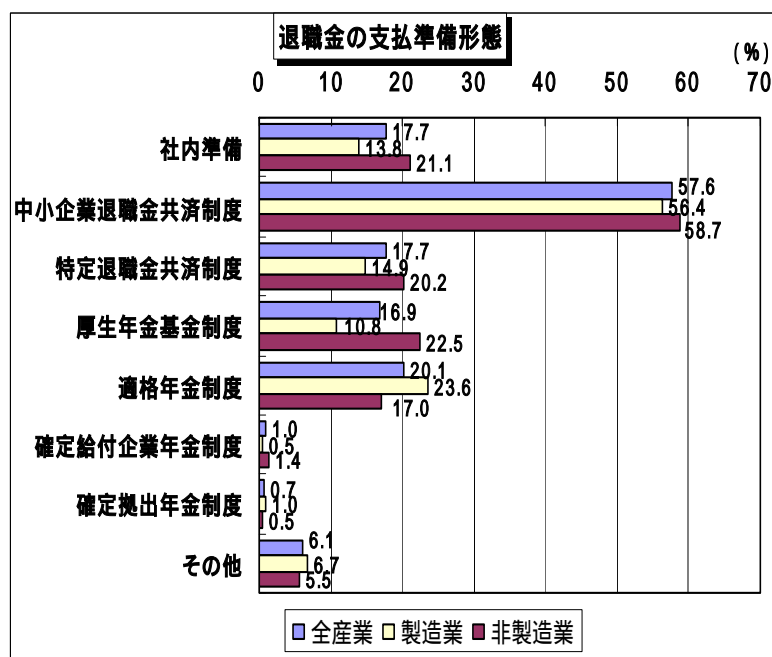


事業所は2割程度にとどまっており、まだまだ十分な退職金制度が整備されていない結果となった。

### (2) 退職金の支払準備形態（複数回答）

退職金の支払準備形態を見てみると、「中小企業退職金共済制度」が全産業（57.6%）、製造業（56.4%）、非製造業（58.7%）で最も多くなっている。

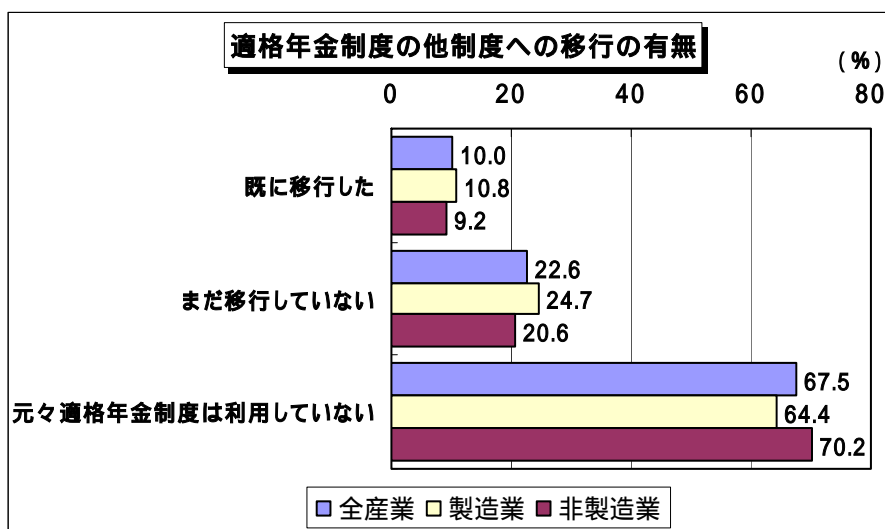
また、「適格年金制度」については、全産業（20.1%）、製造業（23.6%）、非製造業（17.0%）が取り入れている。「確定給付企業年金制度」「確定拠出年金制度」は全産



業においてともに1%未満であり、ほとんどの中小企業において導入されていない。

### (3) 適格年金制度の他制度への移行の有無

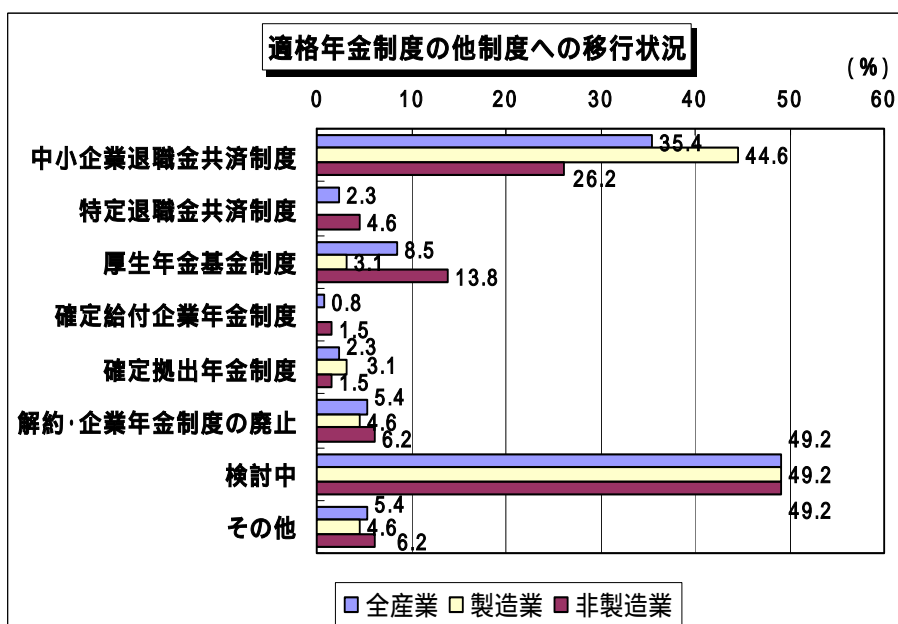
平成24年3月末で廃止される「適格年金制度」について、他の制度への移行の有無については、「元々適格年金制度は利用していない」事業所が全産業で67.5%、製造業で64.4%、非製造業で70.2%



2%と全体の約6~7割を占めている。また、「既に移行した」事業所が全産業で10.0%、製造業で10.8%、非製造業で9.2%となっている。

### (4) 適格年金制度の他制度への移行状況（複数回答）

「適格年金制度から他の制度へ移行した」「まだ移行していない」との回答をした事業所が、どのような制度に移行したか、また、今後どのような制度に移行する予定であるかについては、全産業において、「検討中」との回答が49.2%



と多いが、「中小企業退職金共済制度」へ移行したとの回答をした事業所が35.4%となっている。

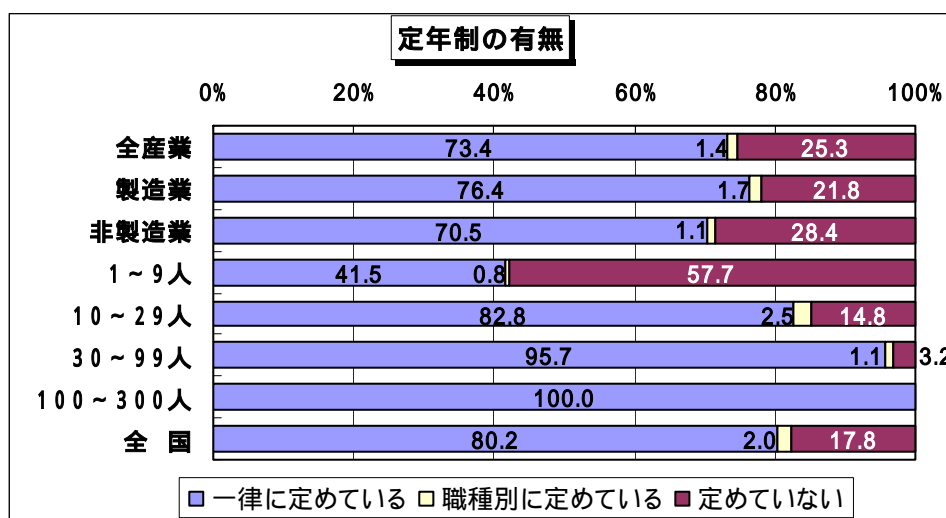
## 6. 定年制及び雇用継続制度について

### (1) 定年制の有無

定年制の有無について見てみると、「一律に定めている」との事業所の割合は、全産

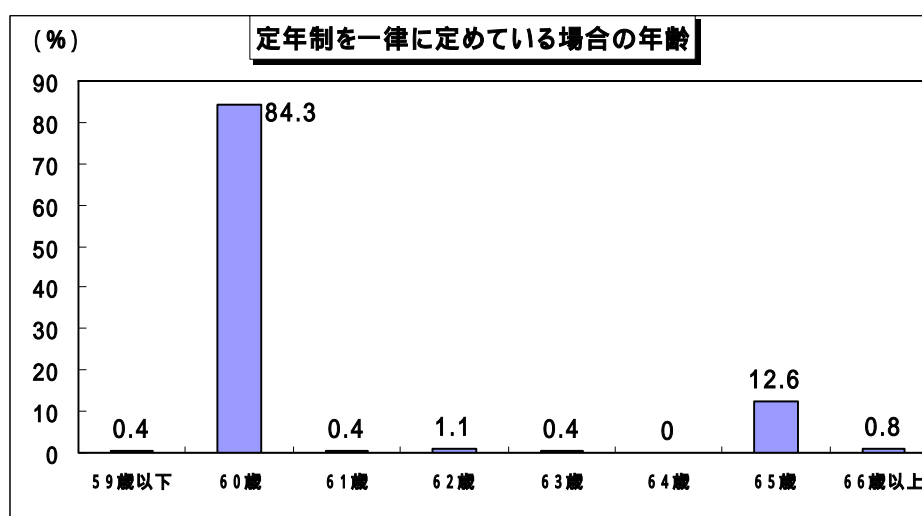


業では73.4%、製造業では76.4%、非製造業では70.5%である。規模別に見てみると、従業員数が多いほど定年制を定めている割合が高く、100～300人の事業所では、100%となっている。



## (2) 定年年齢

定年制を一律に定めている場合の年齢を見てみると、「60歳」定年が84.3%で圧倒的に多く、次いで「65歳」定年が12.6%となっている。



また、60歳以上で定年を定めている事業所は99.6%あり、定年年齢については、60歳以上が主流を占めている。

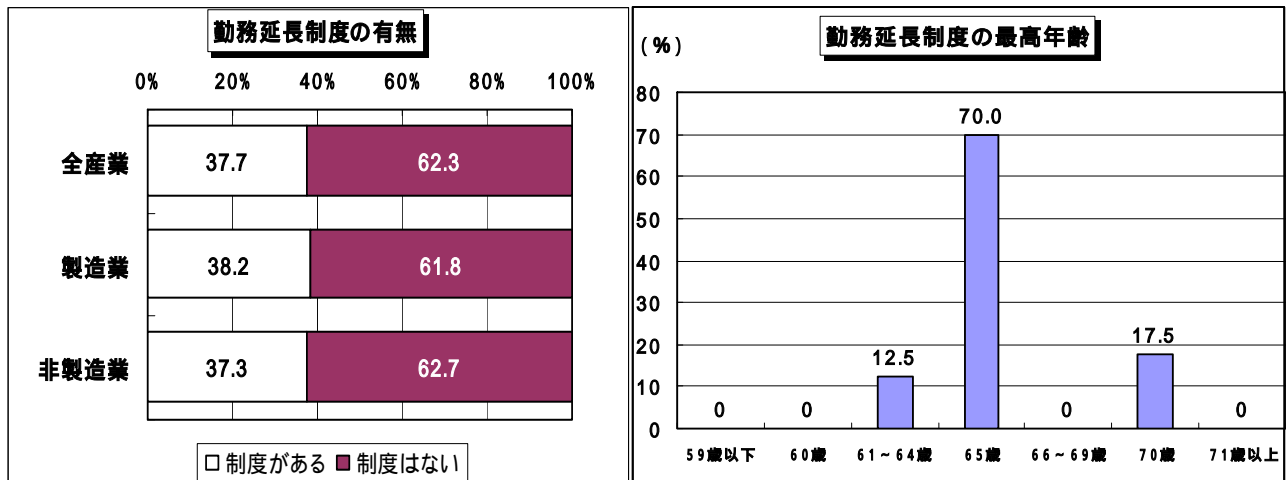
## (3) 勤務延長制度の有無及び最高年齢

「勤務延長制度（定年年齢に到達した者を退職させず、引き続き雇用する制度）」については、「勤務延長制度がある」と回答した事業所が全産業、製造業、非製造業において37%～38%であり、約4割近い事業所で、すでに「勤務延長制度」が導入されている。

このうち、「勤務延長制度がある」と回答した事業所における最高年齢については、

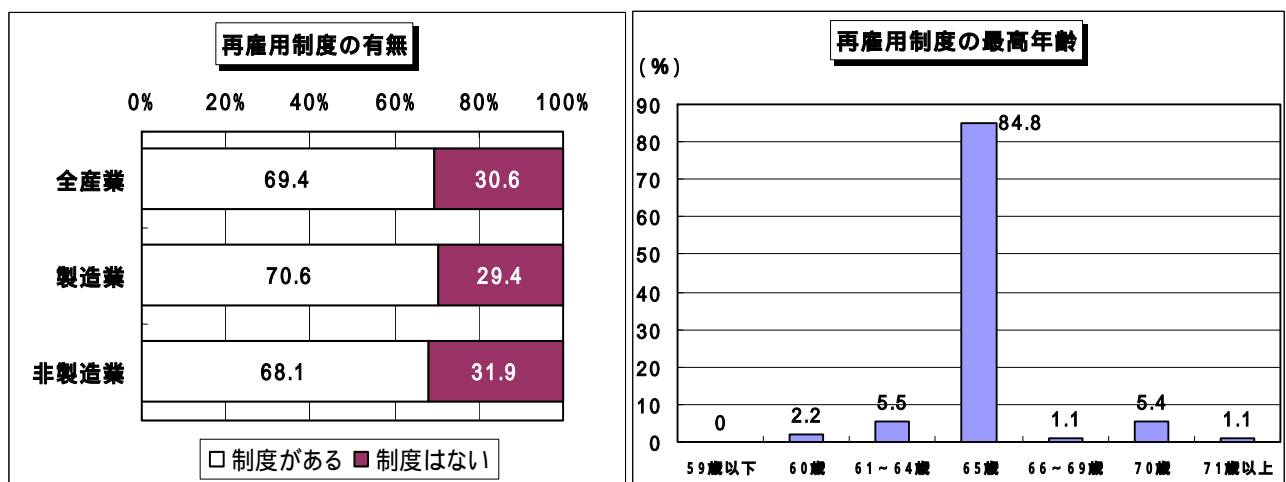


「65歳」としている事業所が70.0%と最も多く、次いで「70歳」が17.5%、「61～64歳」が12.5%となっている。



#### (4) 再雇用制度の有無及び最高年齢

「再雇用制度（定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度）」については、全産業において7割近くの事業所ですでに「再雇用制度」が導入されている。このうち、「再雇用制度がある」と回答した事業所における最高年齢については、「65歳」としている事業所が84.8%と最も多く、次いで「61～64歳」が5.5%、「70歳」が5.4%となっている。

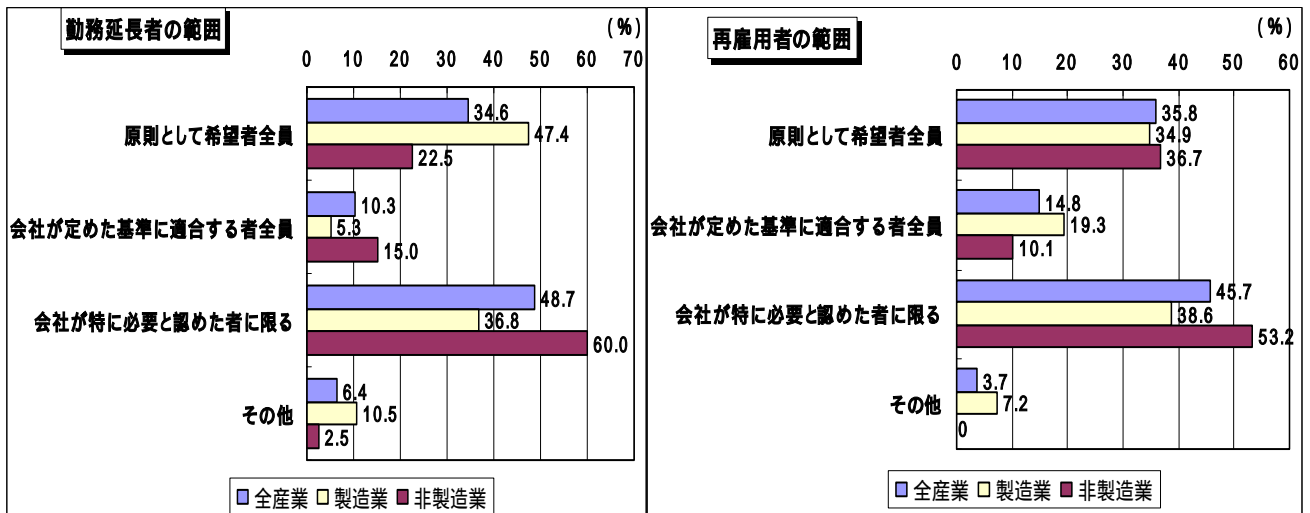


#### (5) 勤務延長制度・再雇用制度の適用対象者の範囲

「勤務延長制度の適用対象者」について、全産業では「会社が特に必要と認めた者に限る」が最も多く48.7%、次いで「原則として希望者全員」が34.6%、「会社が定めた基準に適合する者全員」が10.3%となっている。

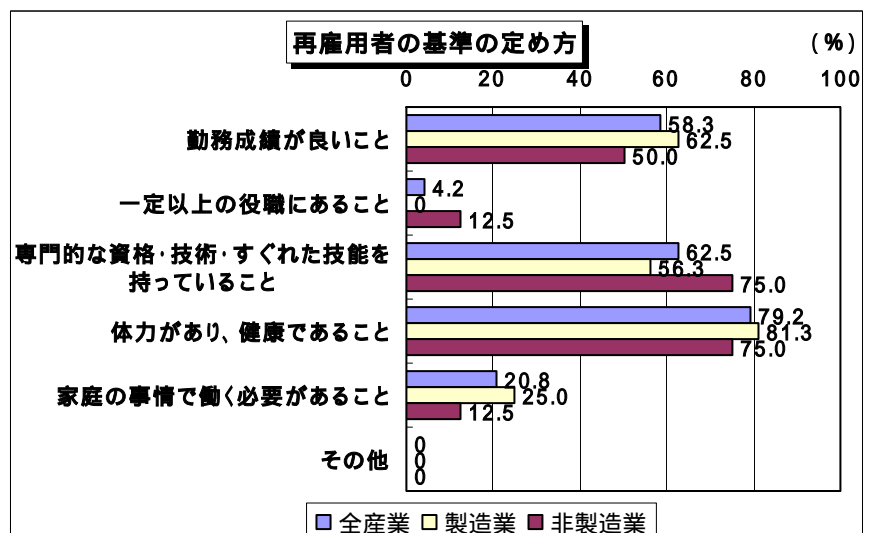
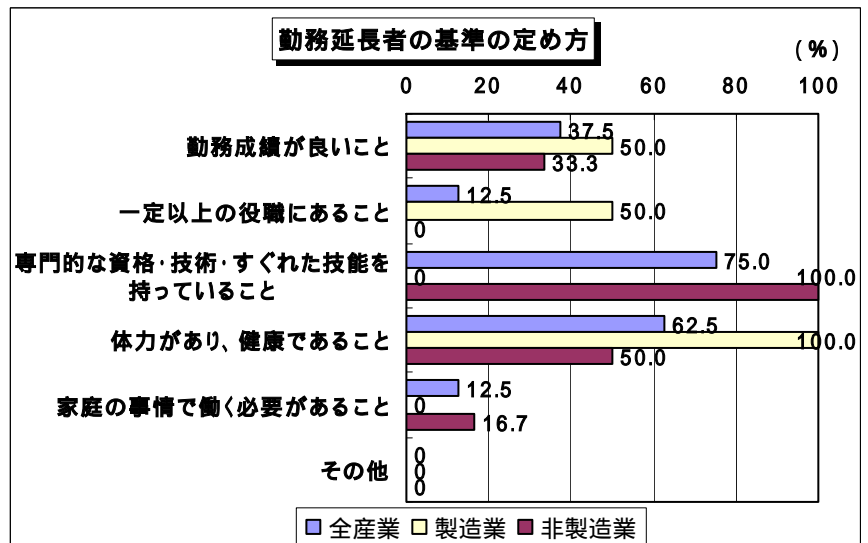
また、「再雇用制度の適用対象者」について、全産業では「会社が特に必要と認めた

者に限る」が最も多く45.7%、次いで「原則として希望者全員」が35.8%、「会社が定めた基準に適合する者全員」が14.8%となっている。



### (6) 勤務延長制度・再雇用制度における会社が定めた基準（複数回答）

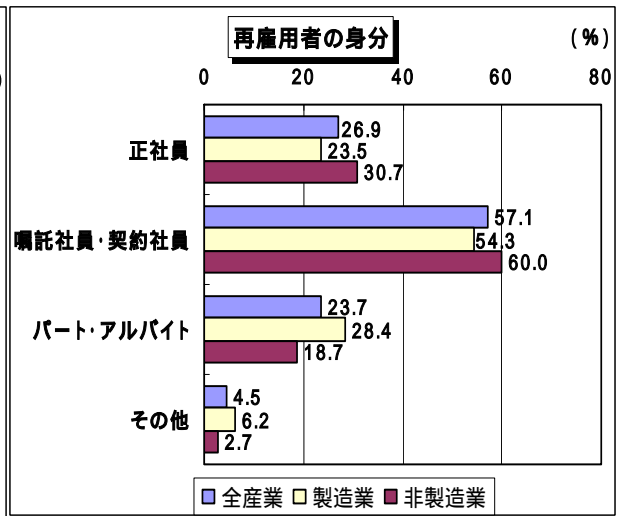
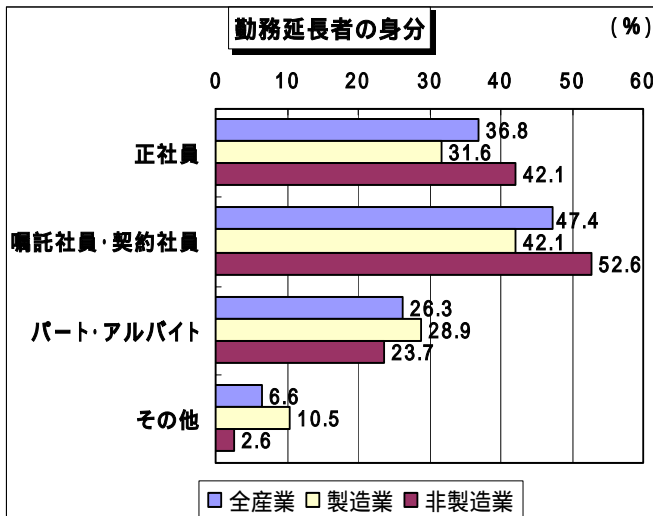
(5)の勤務延長制度及び再雇用制度が適用される対象者の範囲で「会社が特に必要と認めた者に限る」と回答した事業所において、その適用基準について見てみると、全産業において、勤務延長者の基準については「専門的な資格・技術・すぐれた技能を持っていること」が最も多く75.0%、次いで「体力があり、健康であること」が62.5%、「業務成績が良いこと」が37.5%となっている。また、再雇用者の基準については、「体力があり、



健康であること」が最も多く79.2%、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」が62.5%、「業務成績が良いこと」が58.3%となっており、それぞれ第1位と第2位が逆転する形となっている。

### (7) 勤務延長者・再雇用者の身分（複数回答）

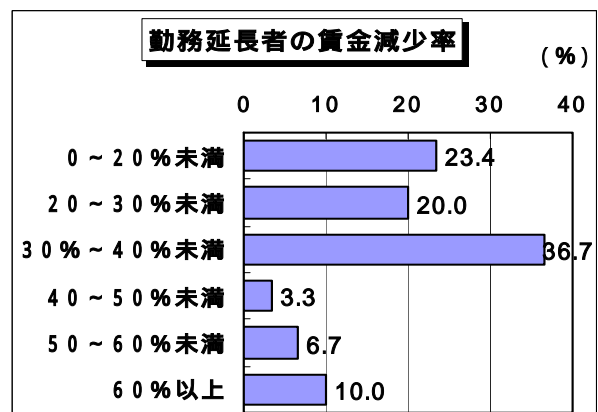
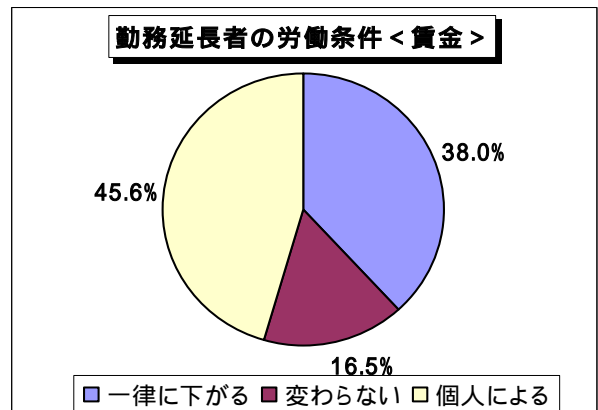
勤務延長者・再雇用者の身分については、ともに「嘱託社員・契約社員」が最も多く（勤務延長者：47.4%、再雇用者：57.1%）、次いで「正社員」（勤務延長者：36.8%、再雇用者26.9%）の順になっている。また、勤務延長者では、「正社員」と「嘱託社員・契約社員」との差は10.6ポイントであるが、再雇用者では30.2ポイントの差がある。



### (8) 勤務延長者の労働条件

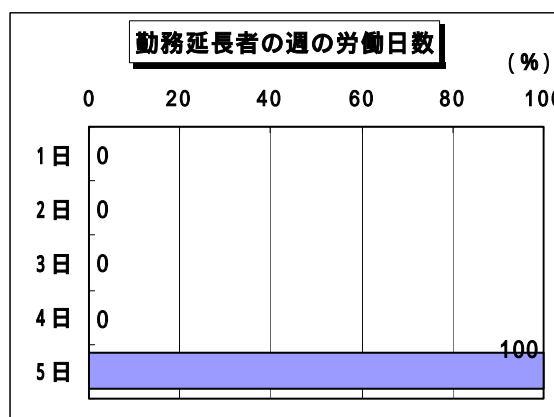
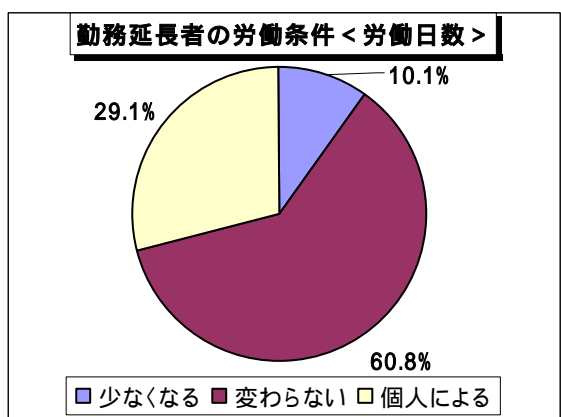
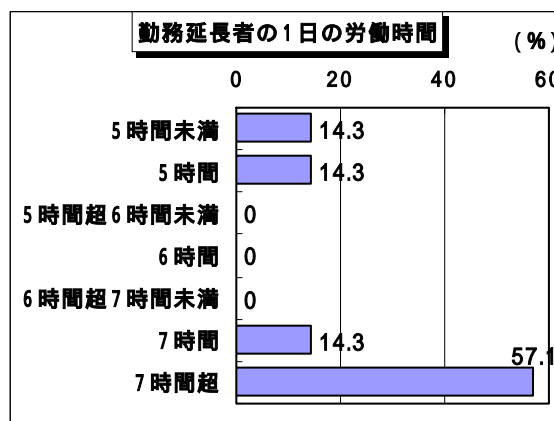
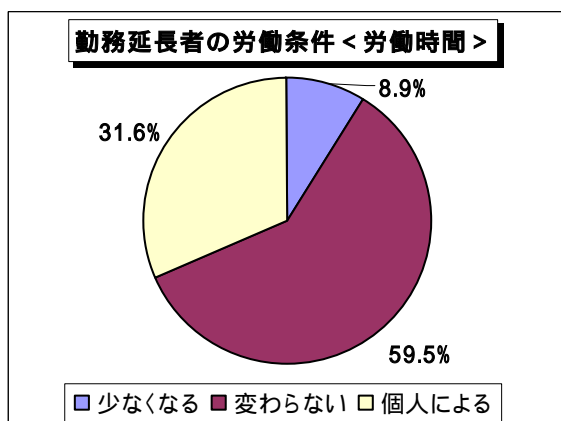
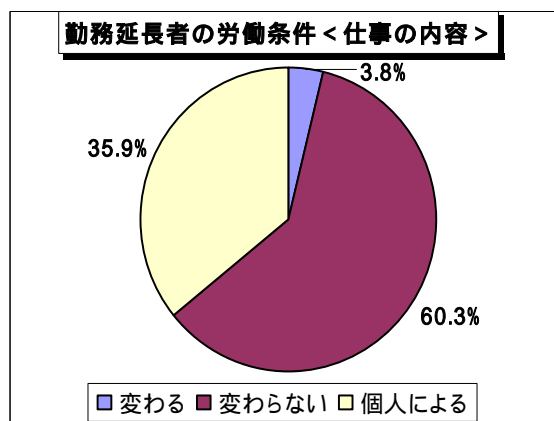
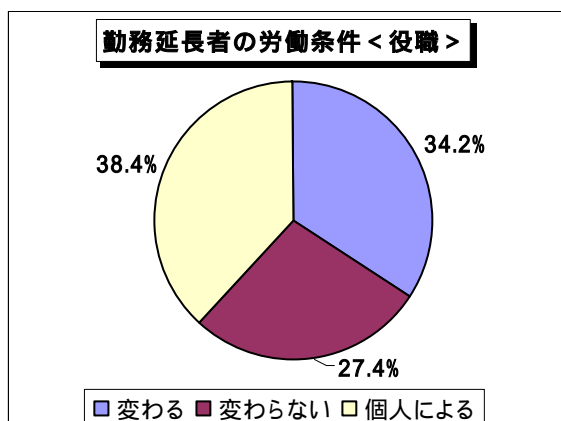
定年時と比較して「勤務延長者の労働条件」がどのように変化するかについて見てみると、「賃金」に関しては、「個人による」との回答が最も多く45.6%、次いで「一律に下がる」が38.0%となっている。このうち、賃金が「一律に下がる」と回答した企業において、減少率を見てみると「30～40%未満」の減少率が最も多く36.7%、次いで「0～20%未満」が23.4%、「20～30%未満」が20.0%となっている。

また、「役職」については、「個人による」が最も多く38.4%、「仕事の内容」につ



いては、「変わらない」が最も多く60.3%となっている。

また、「労働時間」「労働日数」については、ともに「変わらない」が最も多いが、「少なくなる」と回答した事業所についてその時間・日数を見てみると、「労働時間」については、「7時間超」が最も多く57.1%、「労働日数」については、「5日」が100%と最も多い。

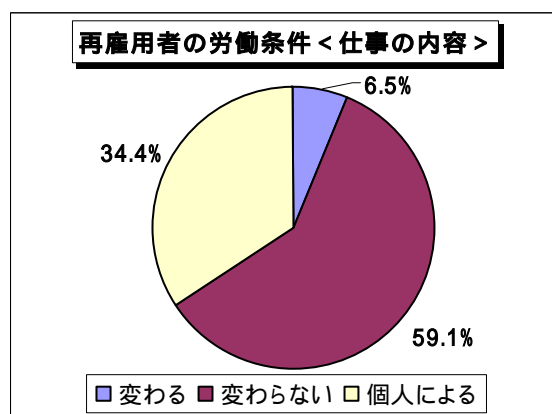
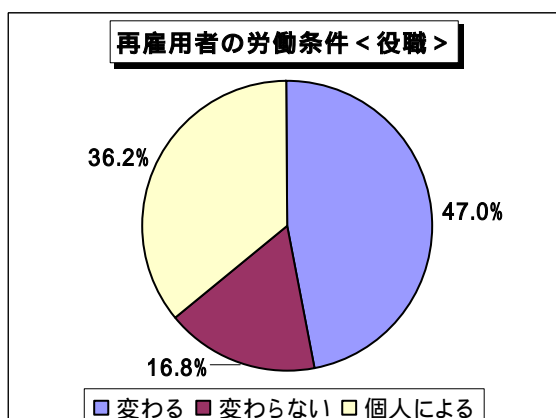
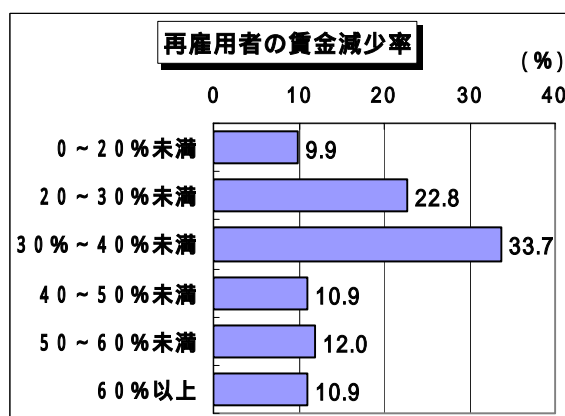
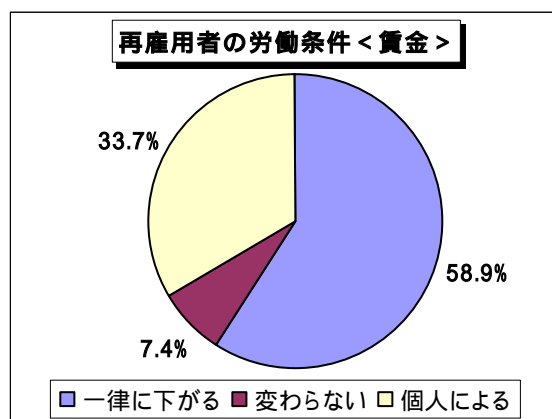


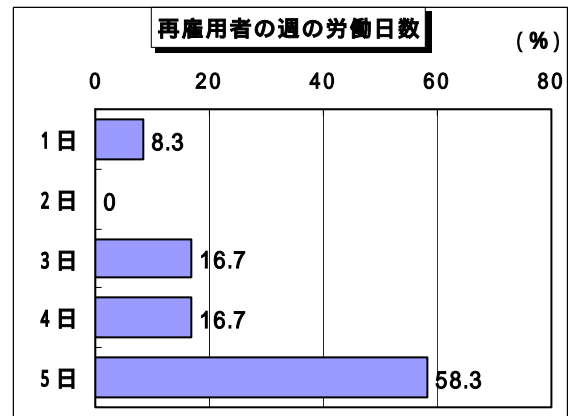
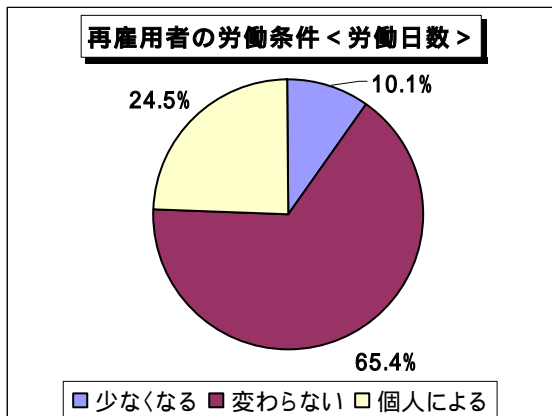
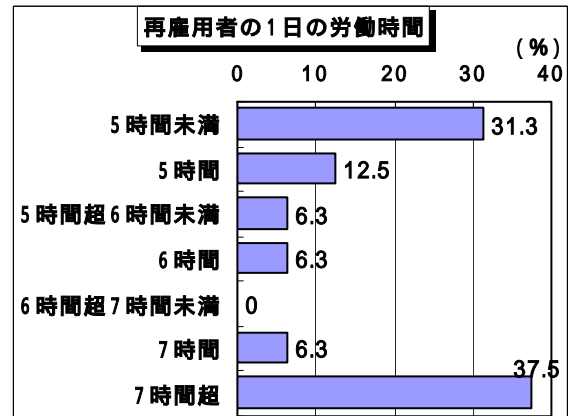
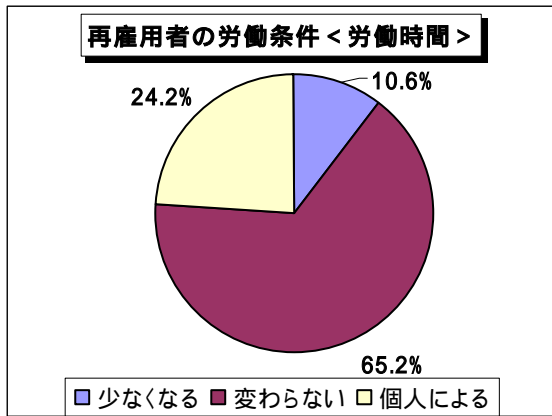
### (9) 再雇用者の労働条件

定年時と比較して「再雇用者の労働条件」がどのように変化するかについて見てみると、「賃金」に関しては、「一律に下がる」との回答が最も多く58.9%、次いで「個人による」が33.7%となっている。このうち、賃金が「一律に下がる」と回答した企業において、減少率を見てみると「30～40%未満」の減少率が最も多く33.7%、次いで「20～30%未満」が22.8%、「50～60%未満」が12.0%となっている。

また、「役職」については、「変わる」が最も多く47.0%、「仕事の内容」については、「変わらない」が最も多く59.1%となっている。

また、「労働時間」「労働日数」については、ともに「変わらない」が最も多いが、「少なくなる」と回答した事業所についてその時間・日数を見てみると、「労働時間」については、「7時間超」が最も多く37.5%、次いで「5時間未満」が31.3%、「労働日数」については、「5日」が58.3%と最も多い。

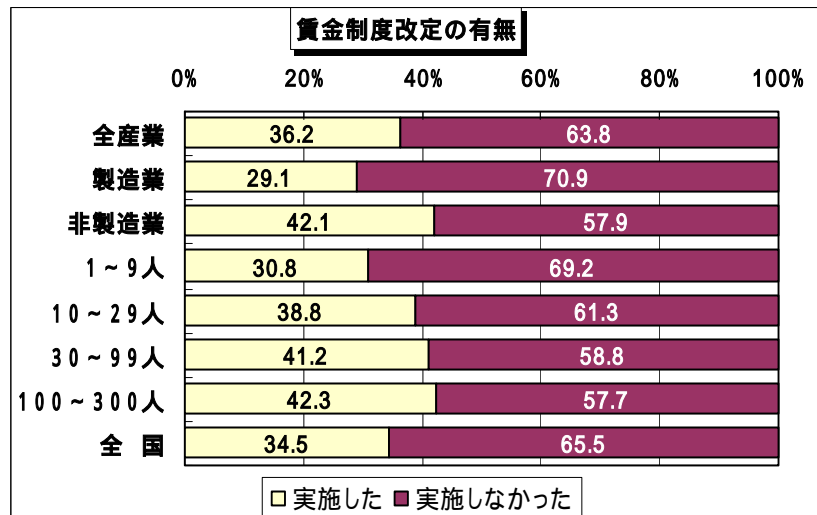




## 7. 賃金制度について

### (1) 賃金制度改定の有無

賃金制度の改定について、ここ5年以内に改定を「実施した」と回答した事業所は、全産業で36.2%、「実施しなかった」と回答した事業所は63.8%であり、実施しなかった事業所が多くなっている。



業種別に見ると、実施した事業所については、製造業29.1%より非製造業42.1%の方が多くなっている。

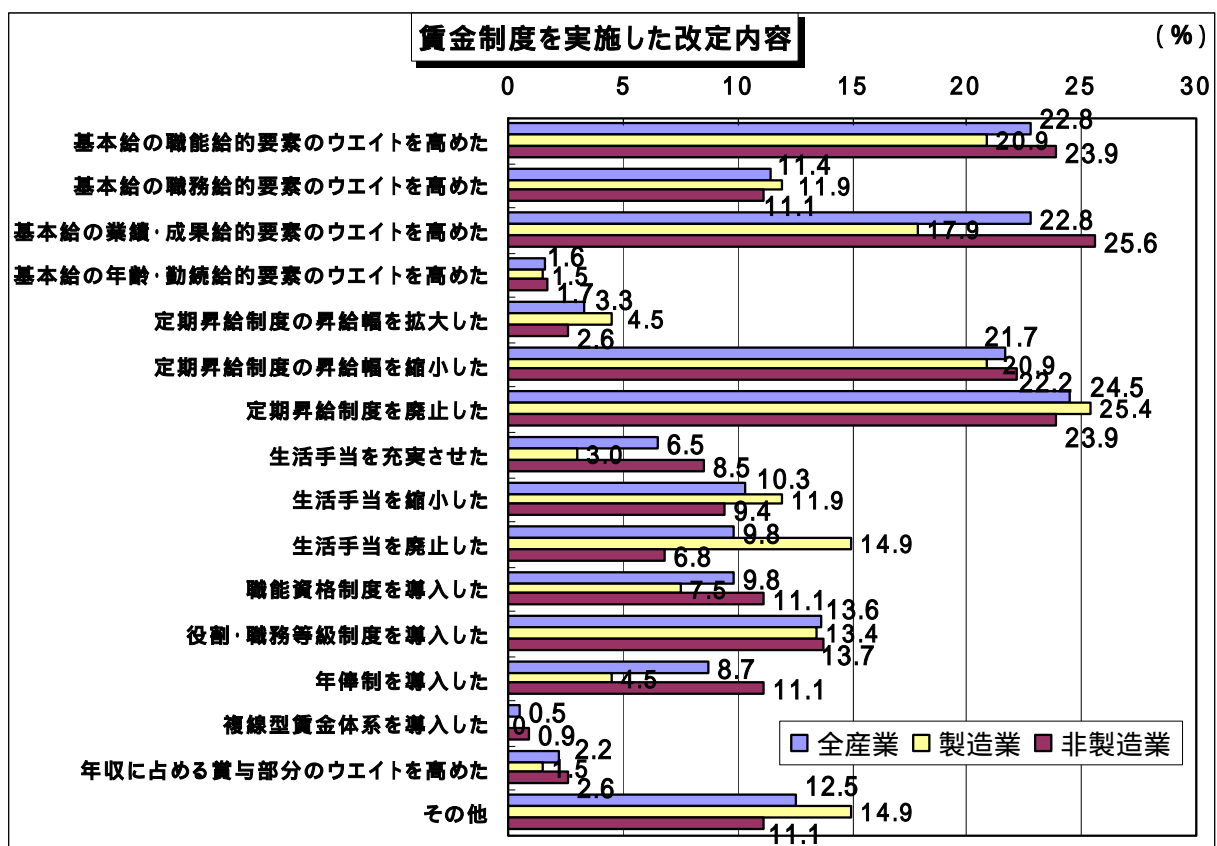
また、規模別に見ると、従業員数が多い事業所ほど「実施した」事業所が多く、100

～300人の事業所は42.3%となっており、1～9人の事業所の30.8%と比較すると11.5ポイントの差がある。

## (2) 賃金制度を実施した改定内容（複数回答）

賃金制度を「実施した」と回答した事業所において、その改定内容について見てみると、全産業においては「定期昇給制度を廃止した」が24.5%、次いで「基本給の職能給的要素のウエイトを高めた」「基本給の業績・成果給的要素のウエイトを高めた」がともに22.8%となっている。

また、業種別に見てみると、製造業では「定期昇給制度を廃止した」が25.4%、次いで「定期昇給制度の昇給幅を縮小した」「基本給の職能給的要素のウエイトを高めた」がともに20.9%となっている。非製造業では「基本給の業績・成果給的要素のウエイトを高めた」が25.6%、「基本給の職能給的要素のウエイトを高めた」「定期昇給制度を廃止した」がともに23.9%となっており、定期昇給制度から成果給制度への移行を図る事業所が増えている結果となった。



## 8. 新規学卒者の採用について

### (1) 新規学卒者(平成16年3月卒)の平均初任給

新規学卒者の初任給について、全国平均との比較では、全ての学卒種別において県内事業所のほうが全国平均を上回っている。また、全てにおいて技術系が事務系を上回っている。

全国平均と県内との差は、高校卒技術系が8,895円、高校卒事務系が8,734円、専門学校卒技術系が15,461円、専門学校卒事務系が4,790円、短大卒技術系が2,512円、短大卒事務系が3,153円、大学卒技術系が4,325円、大学卒事務系が9,380円となっている。

対前年比で見ると、学卒種別8種別のうち、6種別において上昇傾向にある。

### 新規学卒者(平成16年3月卒)の平均初任給

学卒種別 項目	岐阜県		対前年 上昇額	全国平均(H16)
	平成16年	平成15年		
高校卒技術系	161,204円	162,622円	-1,418円	152,309円
高校卒事務系	155,243円	153,150円	2,093円	146,509円
専門学校卒技術系	177,903円	169,850円	8,053円	162,442円
専門学校卒事務系	163,857円	174,068円	-10,211円	159,067円
短大卒技術系	168,650円	167,500円	1,150円	166,138円
短大卒事務系	165,333円	161,720円	3,613円	162,180円
大学卒技術系	193,678円	187,527円	6,151円	189,353円
大学卒事務系	193,529円	190,470円	3,059円	184,149円

### (2) 新規学卒者(平成16年3月卒)の充足状況

新規学卒者の充足率について見てみると、岐阜県全体においては短大卒のみが全国平均を上回っており、高校卒、専門学校卒、大学卒は下回っている。

技術系、事務系別に見てみると、技術系では高校卒、専門学校卒、大学卒で全国平均を下回っており、事務系では専門学校卒、大学卒で全国平均を下回っている。

また、昨年の充足率と比較すると、全体では短大卒を除いて昨年より下回っている。技術系においても短大卒を除いて昨年より下回っており、事務系では専門学校卒、大学卒で昨年より下回っている。



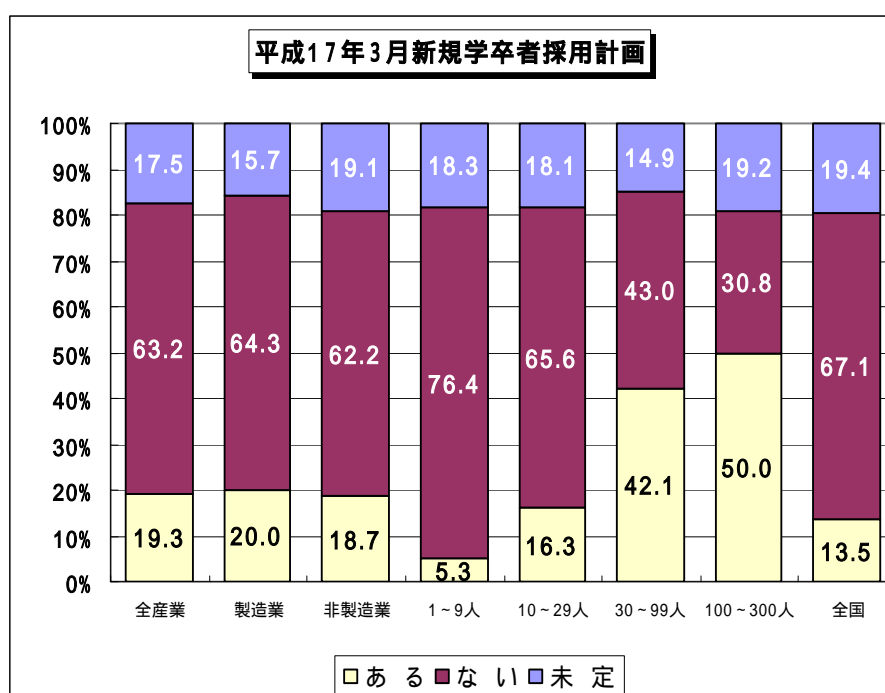
### 新規学卒者（平成16年3月卒）の充足状況

	全 体			技術系			事務系		
	岐阜県 (H16)	岐阜県 (H15)	全国	岐阜県 (H16)	岐阜県 (H15)	全国	岐阜県 (H16)	岐阜県 (H15)	全国
高校卒	93.3	93.8	93.5	91.1	92.5	92.8	100.0	95.8	95.8
専門学校卒	85.2	90.0	94.6	86.7	88.9	94.5	77.8	100.0	94.7
短大卒	100.0	100.0	91.6	100.0	100.0	88.6	100.0	100.0	94.7
大学卒	85.3	88.6	90.5	86.0	86.5	89.2	84.0	90.2	92.2

### (3) 平成17年3月新規学卒者採用計画

平成17年3月新規学卒者の採用計画について見てみると、全産業では「ない」との回答が最も多く63.2%と半数以上を占め、「ある」との回答が19.3%となっている。

全国との比較では、全国より全産

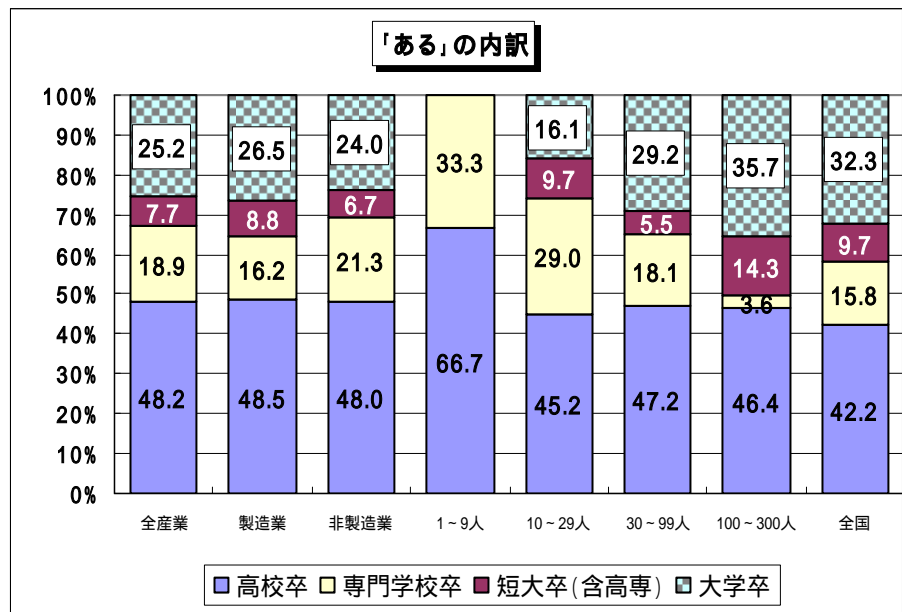


業のほうが「ある」の回答の割合が5.8ポイント高く、逆に「ない」の回答の割合が3.9ポイント低い。

規模別に見てみると、規模の大きい事業所ほど「ある」の回答の割合が高く、100~300人の事業所では50.0%となっており、1~9人の事業所の5.3%と比較すると44.7ポイントの差がある。また、規模の小さい事業所ほど「ない」の回答の割合が高く、1~9人の事業所では76.4%となっており、100~300人の事業所の30.8%と比較すると45.6ポイントの差がある。

平成17年3月新規学卒者の採用計画が「ある」と回答した事業所について、その内訳を規模別に見てみると、「高校卒」の採用は1~9人の事業所が66.7%で最も多く、次いで30~99人の事業所が47.2%、100~300人の事業所が46.4%の順となっている。「専門学

校卒」の採用は1  
～9人の事業所が  
33.3%で最も多く、  
次いで10～29人  
の事業所が29.  
0%、30～99人の  
事業所が18.1%と  
なっており、規模  
の小さい事業所  
ほど「専門学校

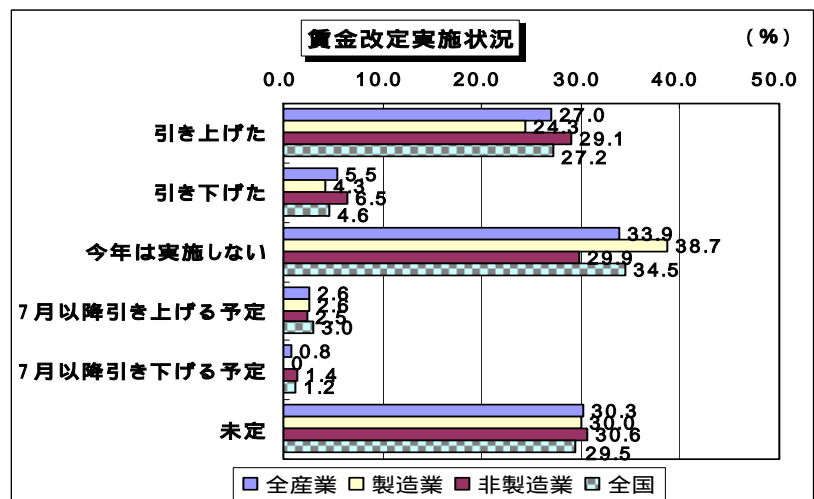


卒」の採用計画の割合が高い。「短大卒(含高専)」は100～300人の事業所が14.3%で最も多く、次いで10～29人の事業所が9.7%の順となっている。大学卒は100～300人の事業所が35.7%で最も多く、次いで30～99人の事業所が29.2%の順となっており、規模の大きい事業所ほど「大学卒」の採用計画の割合が高い。

## 9. 賃金の改定について

### (1) 賃金改定実施状況

平成16年1月1日から平成16年7月1日までの間に、賃金改定実施状況について見てみると、全産業において「今年は実施しない(凍結)」事業所が33.9%と最も多く、対象事業所の約3割が凍

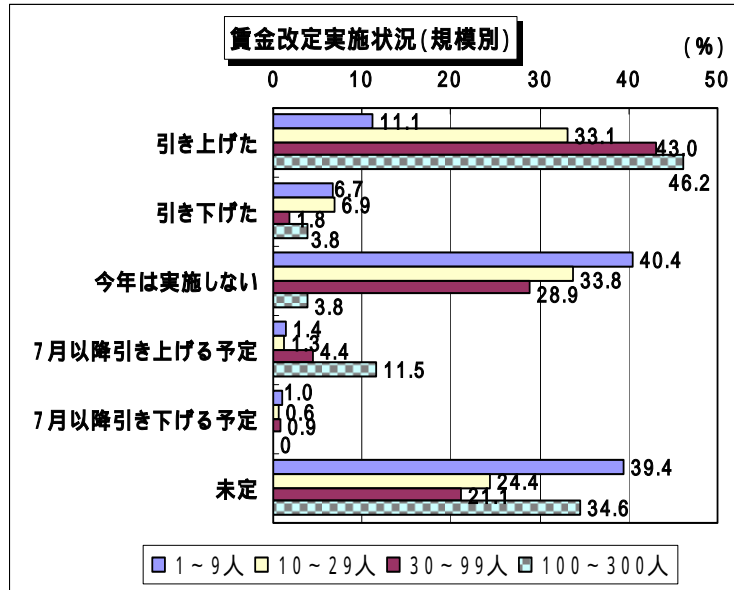


結の状況となっているが、昨年と比べると8.3ポイント減少している。また「引き上げた」事業所が27.0% (昨年比+2.8)、「7月以降引き上げる予定」の事業所が2.6% (昨年比-0.5) となっている。また、「今年は実施しない」事業所は33.9%と前年より8.3ポイント減少している。

全国平均と比較すると、岐阜県の方が「引き上げた」の回答の割合で0.2ポイント、

「今年を実施しない」の回答の割合では0.6ポイントそれぞれ下回っている。

規模別に見てみると、規模の大きい事業所ほど「引き上げた」割合が高く、100～300人の事業所では46.2%となっており、1～9人の事業所の11.1%と比較すると35.1ポイントの差がある。また、逆に「今年



年は実施しない」の回答では、規模の小さい事業所ほど割合が高く、1～9人の事業所では40.4%となっており、100～300人の事業所の3.8%と比較すると36.6ポイントの差がある。

## (2) 昇給率および昇給額

平成16年1月1日から平成16年7月1日までの間に賃金の引き上げを行った事業所について昇給率を見てみると、全産業では0.82%と前年の0.5%を0.32ポイント上回っている。昇給額についても昨年と比較すると861円高い。

また、製造業の昇給率は1.1%で前年の0.77%を0.33ポイント上回っており、昇給額も昨年より867円高い。非製造業についても、昇給率は0.52%で0.32ポイント上回っており、昇給額も昨年より889円高い。

また、昇給率、昇給額を全国と比較すると、全国の方が昇給率は0.05ポイント、また昇給額においても全国の方が1円高い。規模別の事業所においては、事業規模が大きくなるほど昇給率・昇給額が高くなるが、1～9人の事業所では昇給率、昇給額ともマイナスになっており、厳しい経営状況となっている。

### 昇給率および昇給額

	H16昇給率(%)	H16昇給額(円)	H15昇給率(%)	H15昇給額(円)
全産業	0.82	2,159	0.5	1,298
製造業	1.1	2,745	0.77	1,878
非製造業	0.52	1,434	0.2	545
1～9人	-0.13	-346	-1.47	-3,925
10～29人	0.13	345	-1.74	-4,695
30～99人	0.95	2,460	1.06	2,777
100～300人	1.47	3,935	1.06	2,688
全 国	0.87	2,160	0.44	1,100