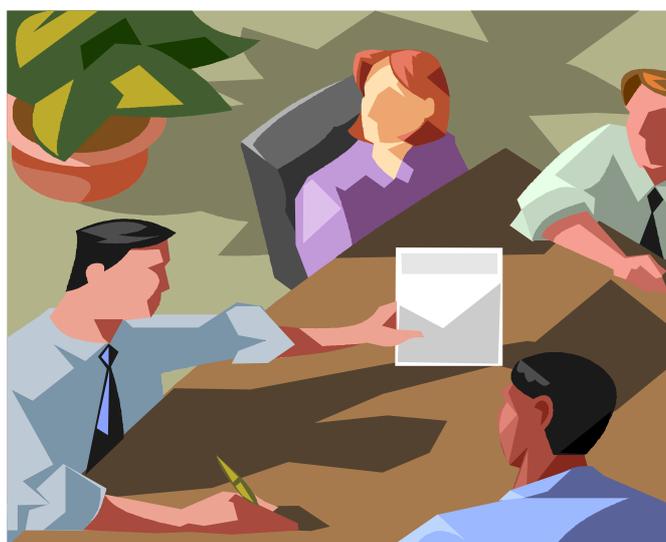


山梨県における 中小企業の労働事情

山梨県中小企業団体中央会

本調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資することを目的として、毎年実施しているものです。なお、本文の内容は本県分の集計結果をまとめたものです。(調査時点 平成14年7月1日)

- ・ 回答事業所の概要
- ・ 調査結果の概要
- 1. 経営について
- 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
- 3. 雇用調整について
- 4. 労働時間を短縮して雇用を維持・創出するワークシェアリングについて
- 5. 派遣労働者、パートタイム労働者の活用について
- 6. 退職金制度について
- 7. 従業員の職務、能力、業績等の賃金への反映について
- 8. 新規学卒者の採用について
- 9. 賃金改定について



・ 回答事業所の概要

(1) 回答事業所の内訳

調査時点：平成 14 年 7 月 1 日現在

調査対象数：812 事業所 (製造業 424 事業所、非製造業 388 事業所)

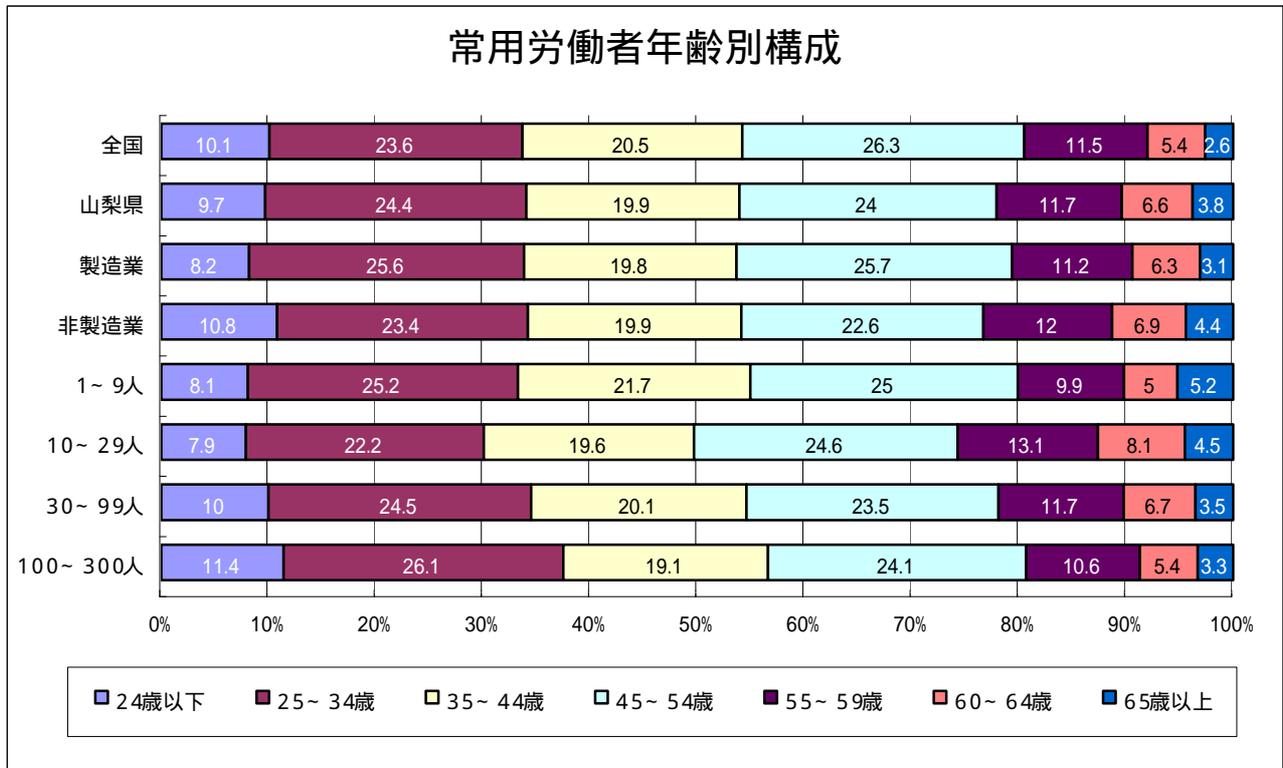
有効回答数：234 事業所 (製造業 106 事業所、非製造業 128 事業所)

回 答 率：28.8% (製造業 25%、非製造業 33%)

	事業所数	内 訳			
		1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
全業種	234 (100.0)	85 (36.3)	85 (36.3)	56 (23.9)	8 (3.4)
製造業	106 (100.0)	36 (34.0)	36 (34.0)	33 (31.1)	1 (0.9)
食料品	19 (100.0)	4 (21.1)	7 (36.8)	8 (42.1)	-
繊維・同製品	13 (100.0)	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	-
木材・木製品	10 (100.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	6 (60.0)	-
出版・印刷・同関連	10 (100.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	1 (10.0)
窯業・土石	16 (100.0)	6 (37.5)	9 (56.3)	1 (6.3)	-
化学工業	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	-	-
金属、同製品	9 (100.0)	3 (33.3)	2 (22.2)	4 (44.4)	-
機械器具	14 (100.0)	2 (14.3)	6 (42.9)	6 (42.9)	-
その他製造業	13 (100.0)	5 (38.5)	4 (30.8)	4 (30.8)	-
非製造業	128 (100.0)	49 (38.3)	49 (38.3)	23 (18.0)	7 (5.5)
運輸業	5 (100.0)	1 (20.0)	-	3 (60.0)	1 (20.0)
建設業	58 (100.0)	20 (34.5)	30 (51.7)	7 (12.1)	1 (1.7)
卸売業	19 (100.0)	9 (47.4)	5 (26.3)	4 (21.1)	1 (5.3)
小売業	18 (100.0)	14 (77.8)	1 (5.6)	3 (16.7)	-
サービス業	28 (100.0)	5 (17.9)	13 (3.6)	6 (14.3)	4 (46.4)

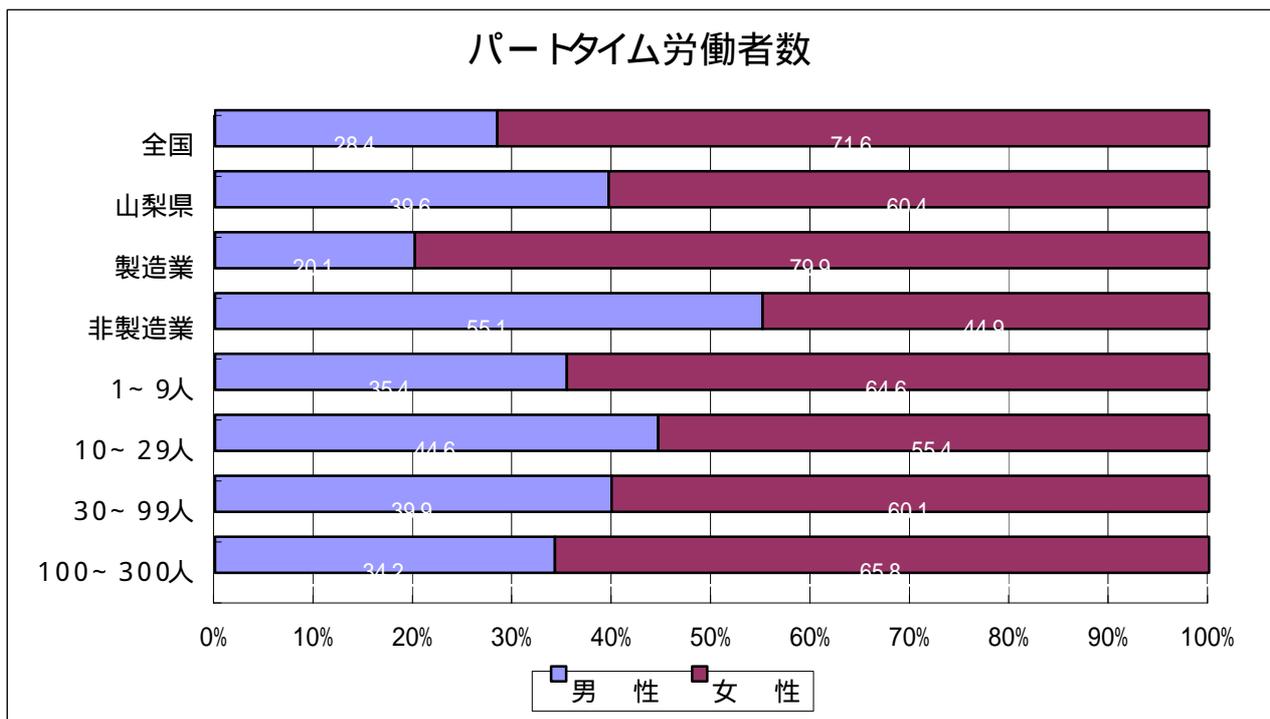
(2) 常用労働者年齢別構成

常用労働者の年齢構成は、「25～34歳」の占める割合が最も多く24.4%、次いで「45歳～54歳」24%、「35歳～44歳」19.9%の順と続き、60歳以上は、10.4%となっている。規模別では、規模が小さい事業所ほど「24歳以下」の占める割合が低くなっている。



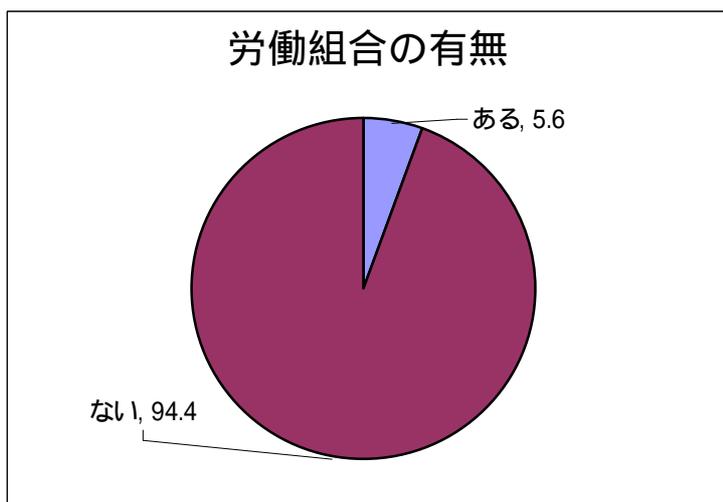
(3) パートタイム労働者数

パートタイム労働者数は、男性が39.6%、女性が60.4%となっており、全国平均と比較すると男性の割合が多くなっている。



(4)労働組合の有無

労働組合のある事業所は、5.6%となっている。

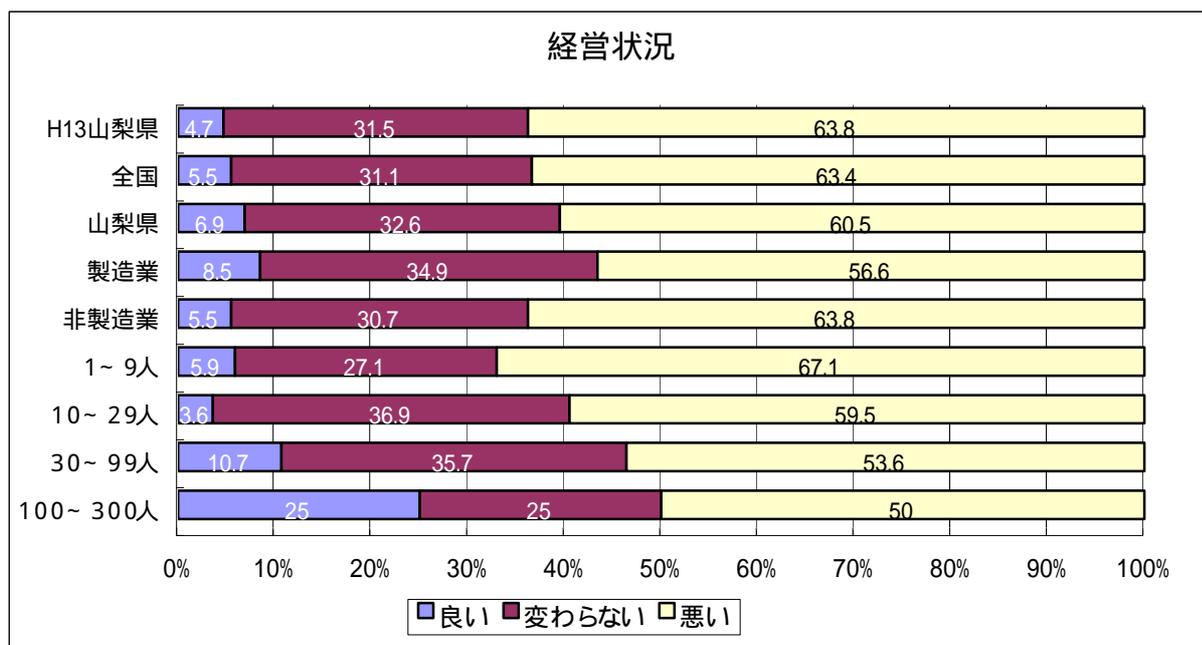


・ 調査結果の概要

1. 経営について

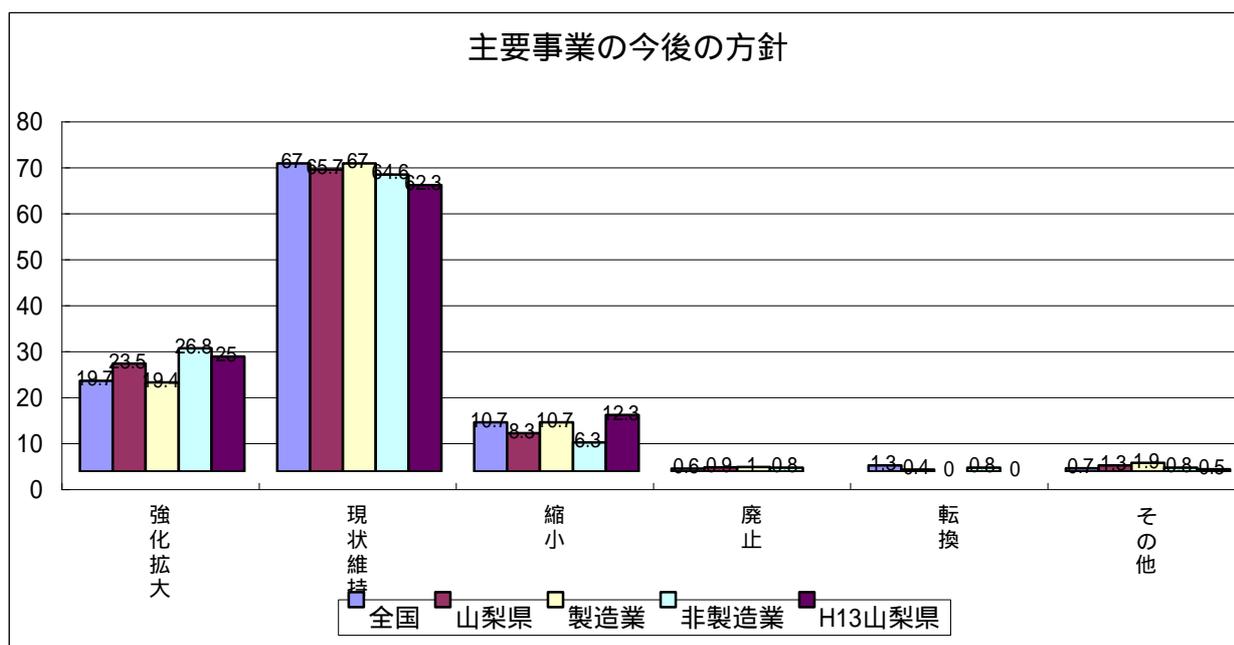
(1) 経営状況

経営状況は、「良い」6.9%、「変わらない」32.6%、「悪い」60.5%となっており、前回調査に比べ「良い」が2.2ポイント増加し、「悪い」が0.4ポイント減少している。規模別で見ると、「100～300人」で「良い」が25%あるが、小規模事業者になるほど「悪い」と回答した事業者が増えている。業種別に見ると、製造業より非製造業の方が「悪い」と回答した事業所が多くなっている。



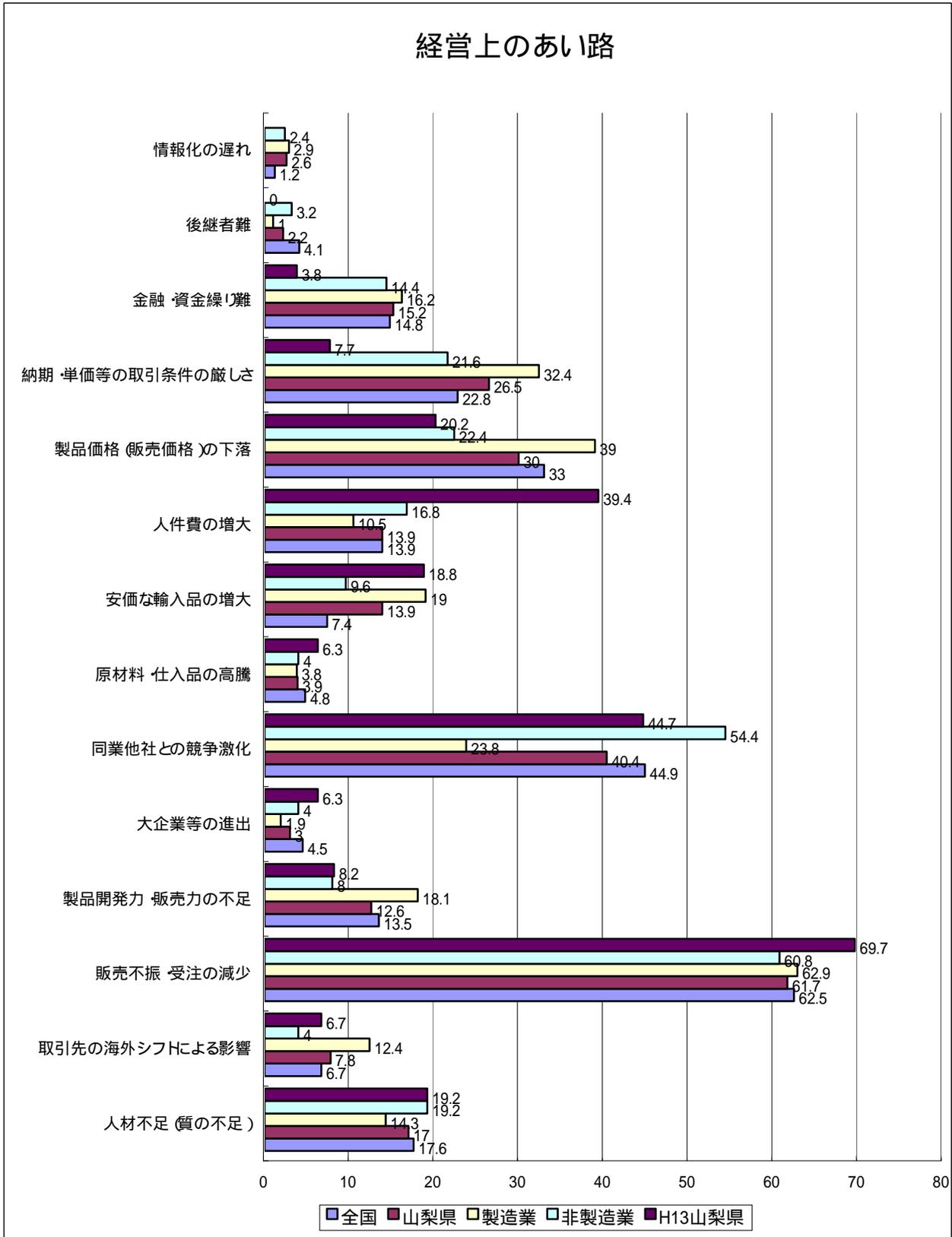
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」65.7%、「強化拡大」23.5%となっており、前回調査と比べ「現状維持」が3.4%減少、「強化拡大」が1.5%増加、「縮小」が4%減少となっている。



(3) 経営上のあい路

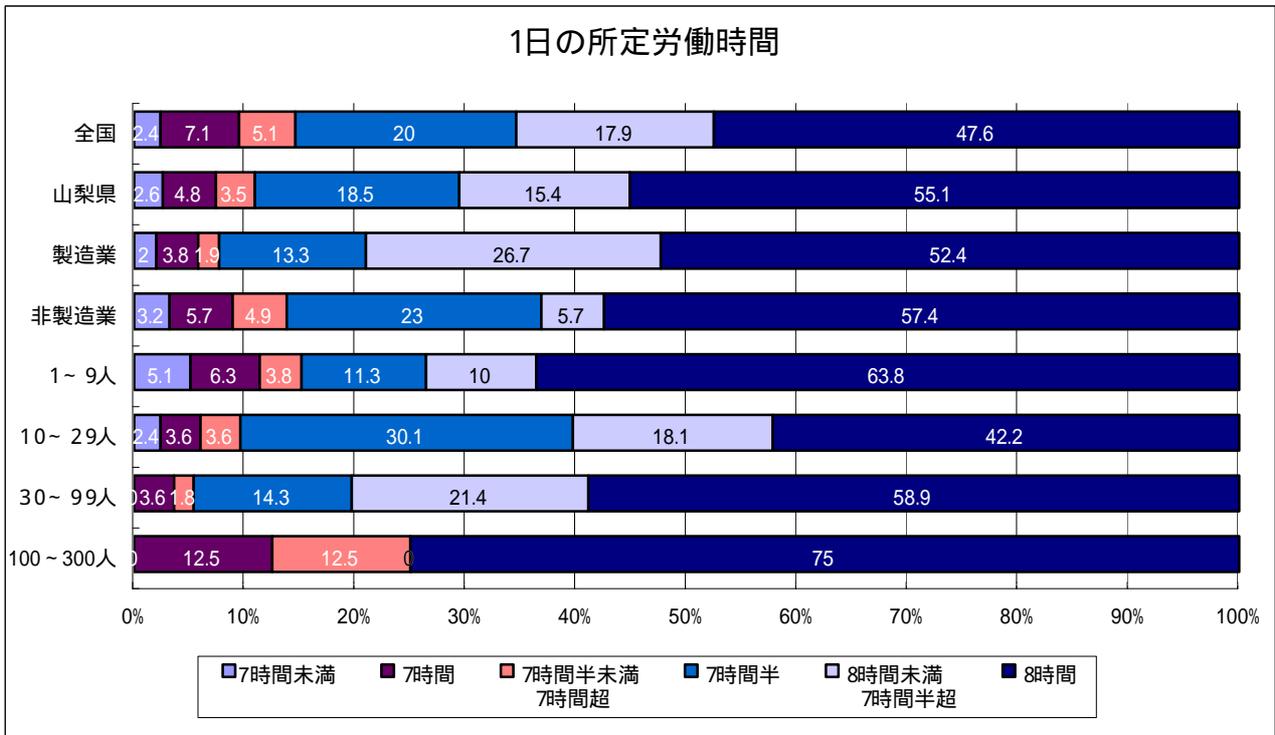
経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」61.7%、「同業他社との競争激化」40.4%、「製品価格(販売価格)の下落」30%となっている。前回調査と比べ、「販売不振・受注の減少」8%減少、「同業他社との競争激化」4.3%減少、「製品価格(販売価格)の下落」9.8%増加となっている。



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

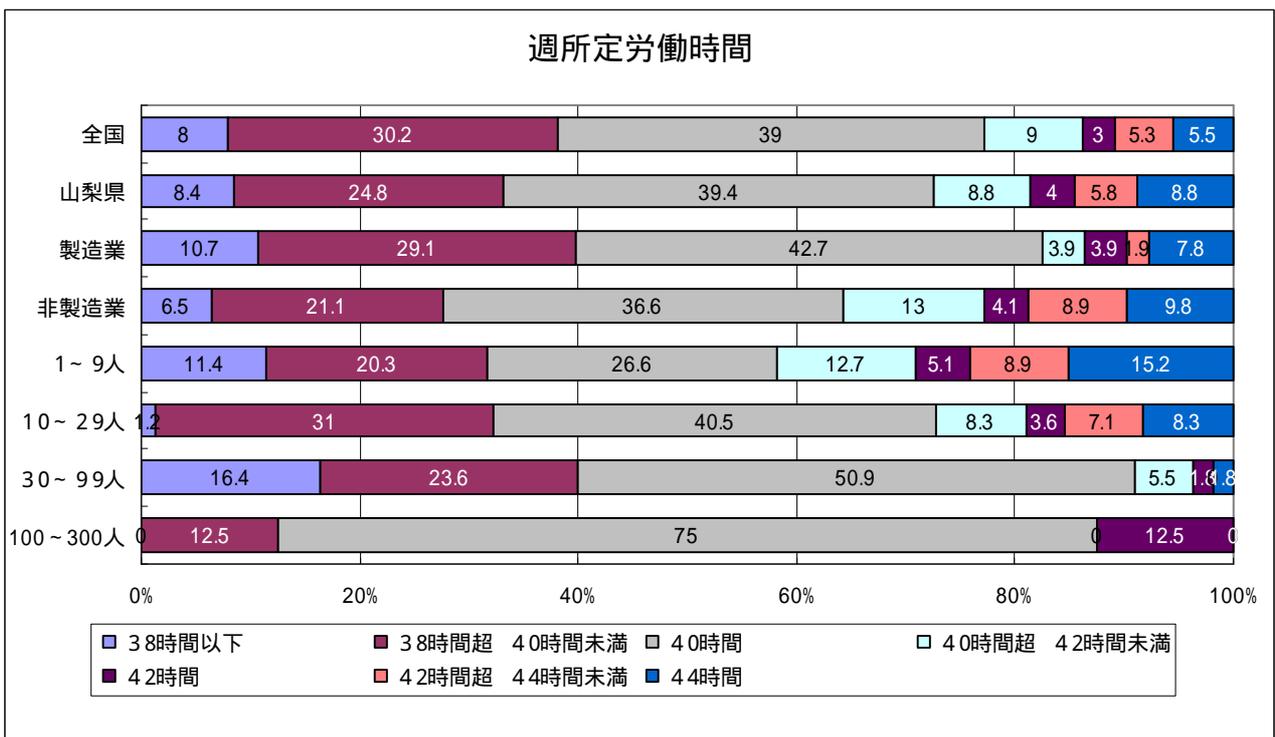
(1) 1日の所定労働時間

1日の所定労働時間は、「8時間」55.1%、「7時間半超8時間未満」15.4%、「7時間半」18.5%となっており、7時間半から8時間の事業所で9割近くを占めている。



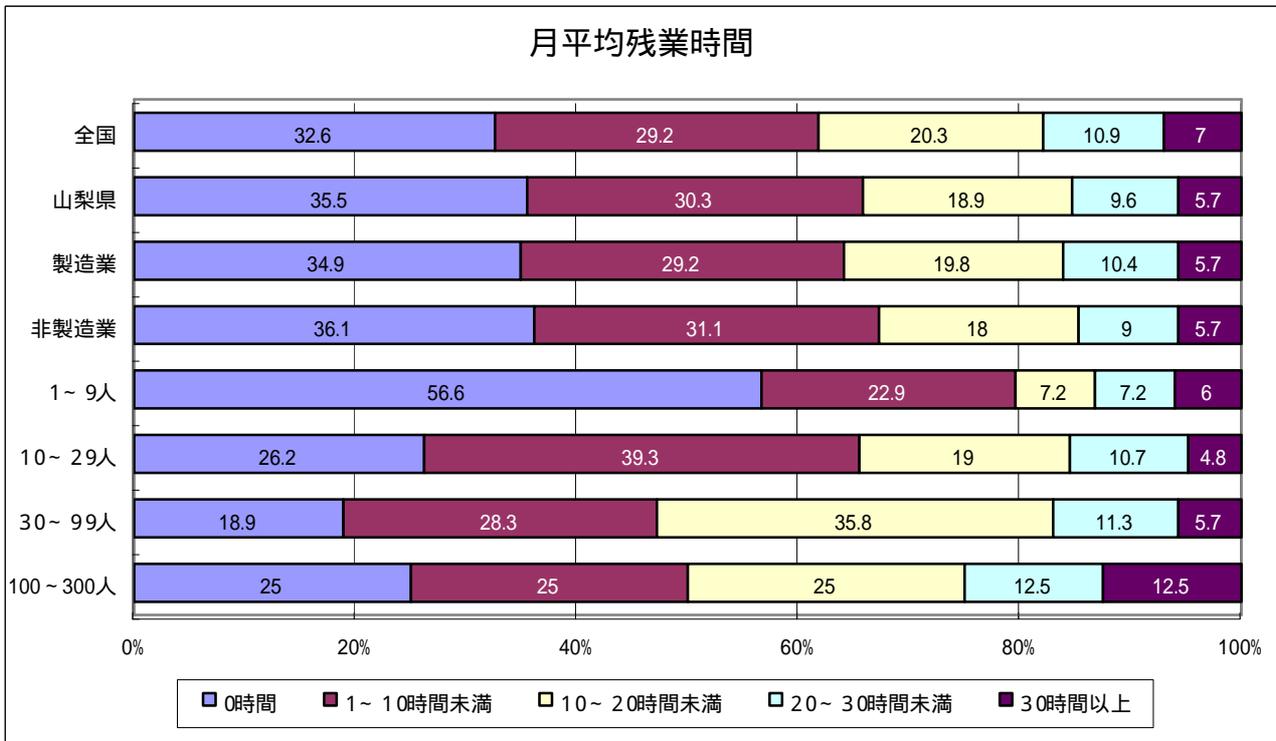
(2) 週所定労働時間

週所定労働時間は、「40時間」39.4%、「38時間超40時間未満」24.8%、「38時間以下」8.4%となっており、40時間以下の事業所が全体の72.6%を占めている。規模別を見ると、週40時間を達成している事業所は規模が大きくなるほど高くなっている。



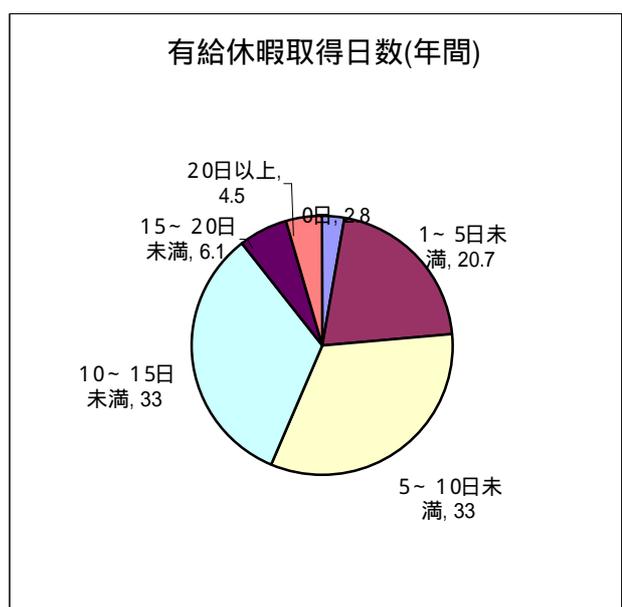
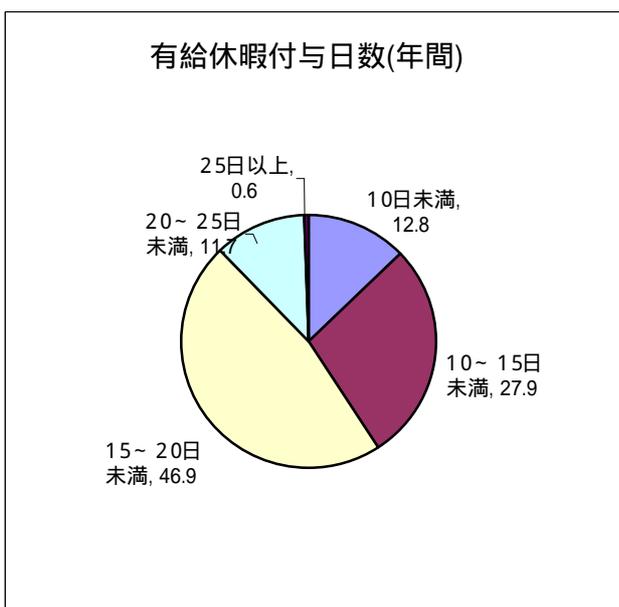
(3)月平均残業時間

月平均の残業時間を見ると、残業が「有り」と回答した事業所の月平均残業時間は、「1～10時間未満」30.3%、「10～20時間未満」18.9%となっており、従業員が少ない事業所ほど残業時間が「なし」と回答している。



(4)年次有給休暇

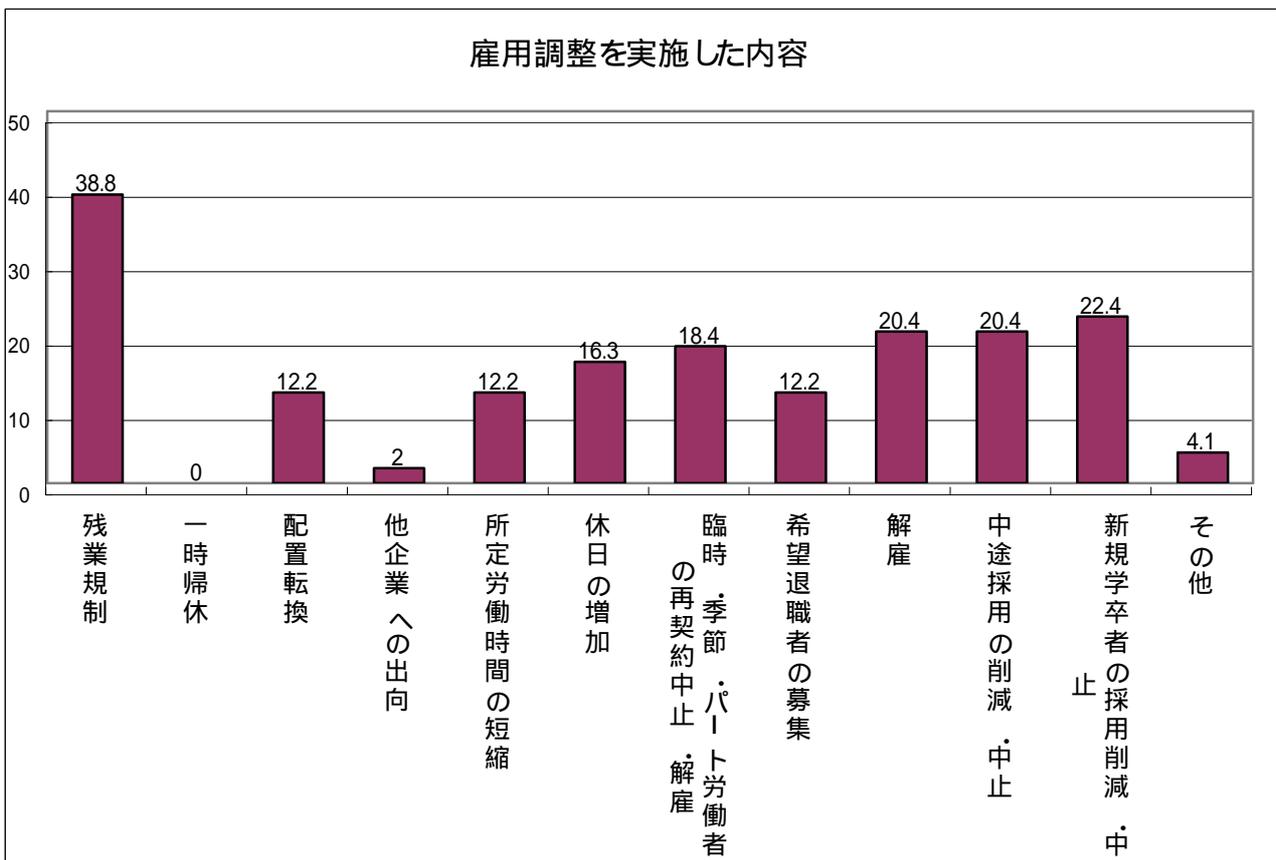
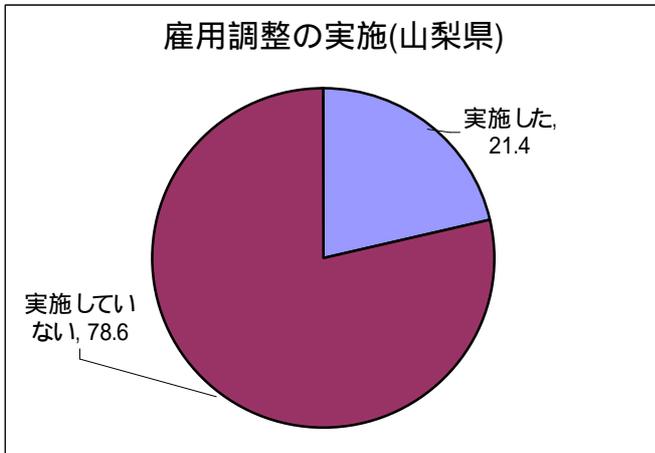
年次有給休暇を見ると、付与日数は「15～20日未満」46.9%、「10～15日未満」27.9%となっており、前回調査と比べ「15～20日未満」「10～15日未満」は若干減少しているが、「10日未満」は増加している。取得日数は、「10～15日未満」33%で最も多く、「0日」も2.8%あり、事業所の規模が大きいほど取得日数は悪くなっている。



3 . 雇用調整について

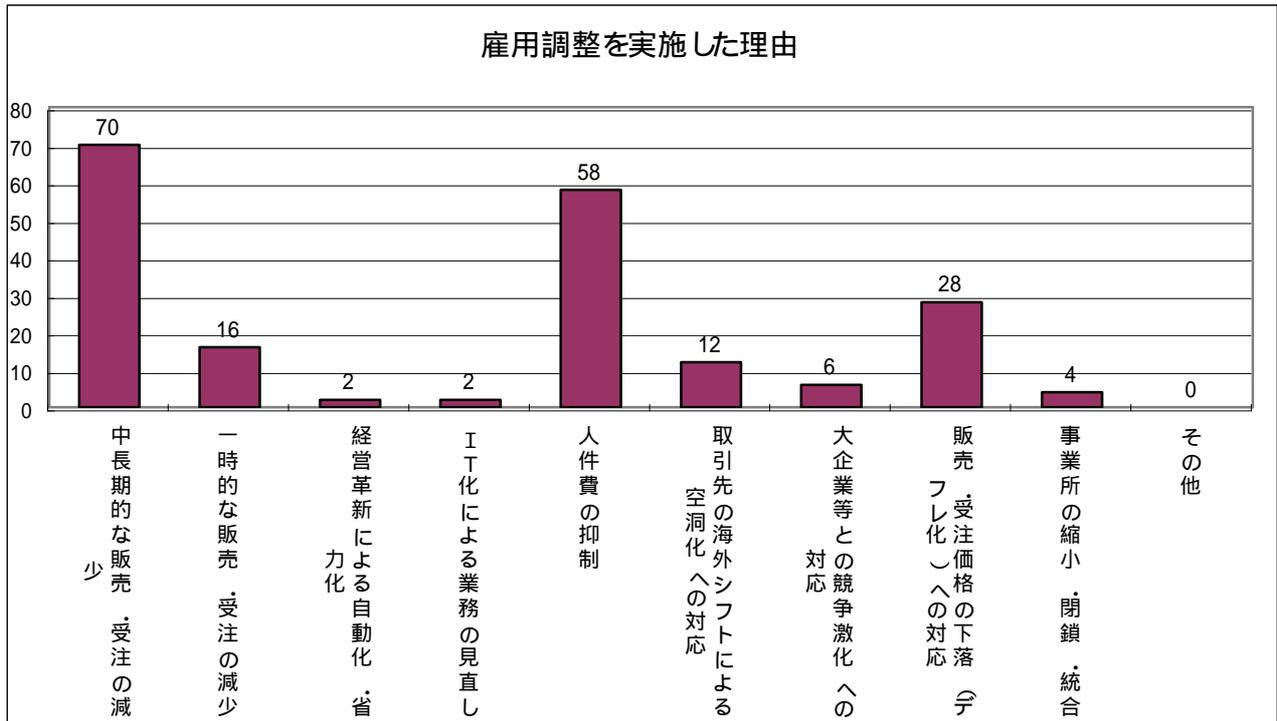
(1)雇用調整の実施・内容について

雇用調整を実施した事業所は、21.4%となっている。雇用調整を実施した内容は、「残業規制」38.8%、「新規学卒者の採用削減・中止」22.4%、「解雇」「中途採用の削減・中止」20.4%となっている。



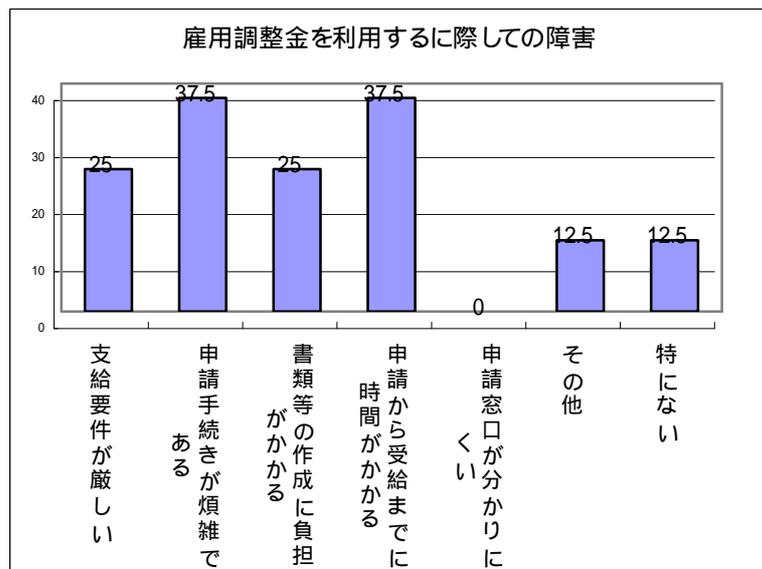
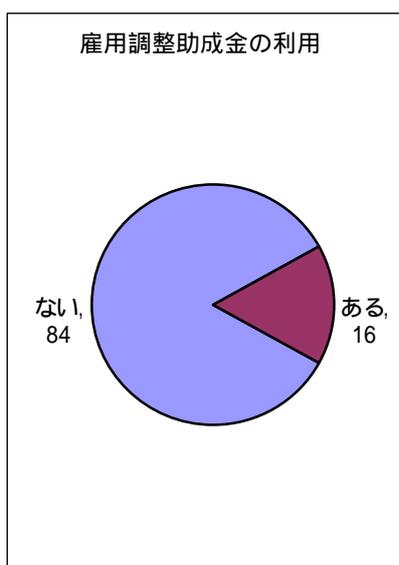
(2) 雇用調整を実施した理由

雇用調整を実施した理由は、「中長期的な販売・受注の減少」70%、「人件費の抑制」58%、「販売・受注価格の下落(デフレ化)への対応」28%となっている。



(3) 過去3年間の雇用調整助成金を利用及び利用に際しての障害

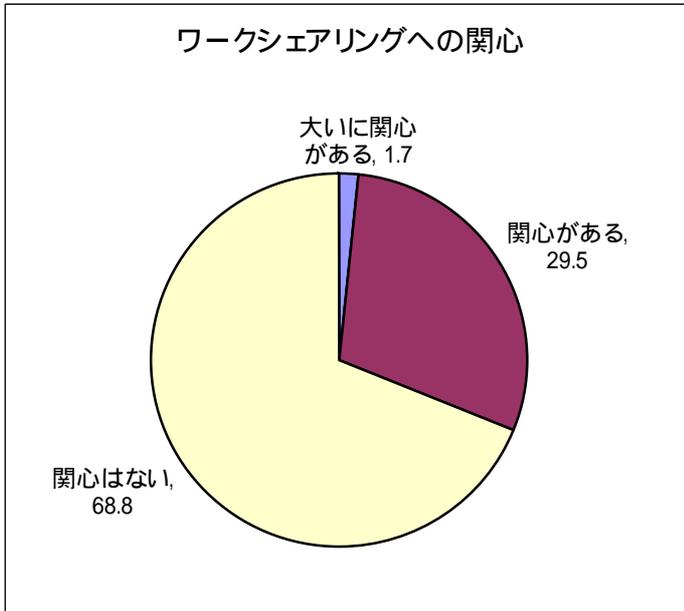
過去3年間に雇用調整助成金を利用した事業所は、16%だけであった。利用した事業所で利用するに際しての障害は、「申請手続きが煩雑である」「申請から受給までに時間がかかる」37.5%となっている。



4. 労働時間を短縮して雇用を維持・創出するワークシェアリングについて

(1) ワークシェアリングへの関心について

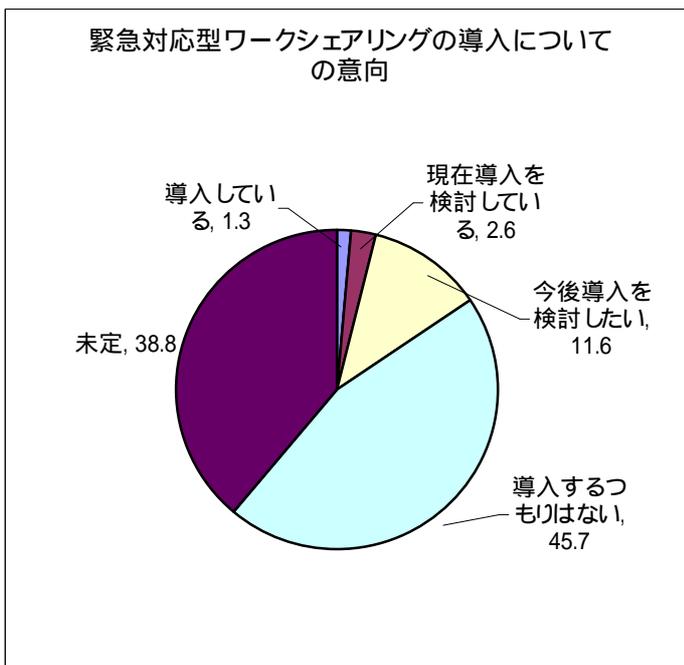
ワークシェアリングへの関心では、「関心はない」68.8%が約7割を占めており、「大いに関心がある」「関心がある」は約3割にとどまっている。



(2) 緊急対応型ワークシェアリングの導入について

緊急対応型ワークシェアリングの導入は、「導入している」事業所は 1.3%であり、「導入するつもりはない」45.7%となっている。

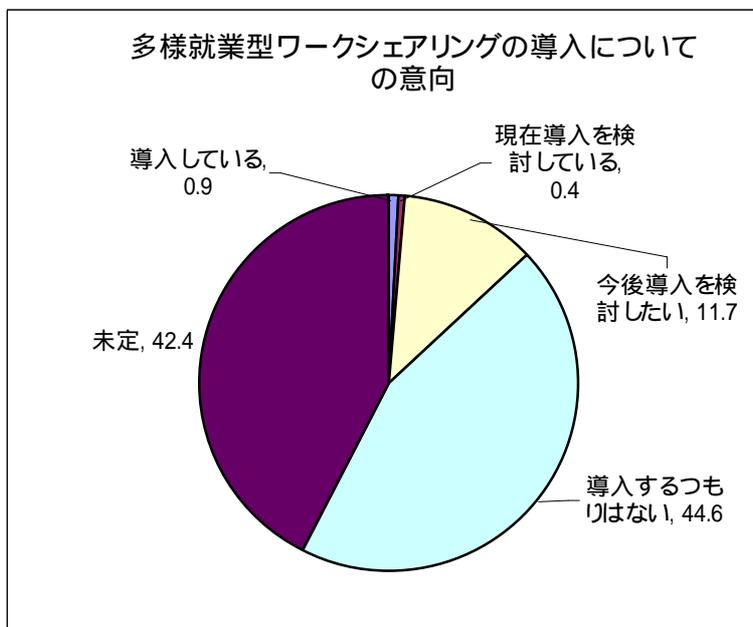
* 緊急対応型ワークシェアリングとは、当面の厳しい雇用情勢に対応し、所定内労働時間の短縮により雇用を維持するものです。



(3)多様就業型ワークシェアリングの導入について

多様就業型ワークシェアリングの導入は、「導入している」事業所は 0.9%であり、「導入するつもりはない」44.6%となっている。

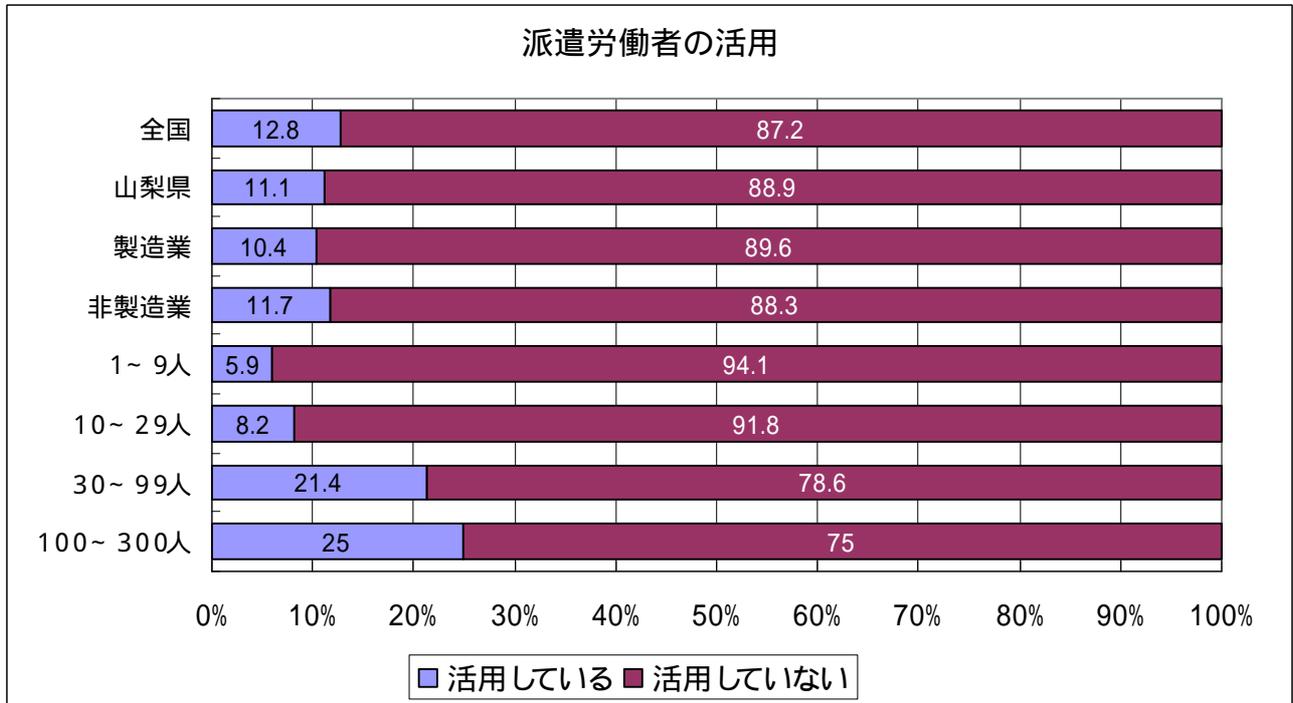
* 多様就業型ワークシェアリングとは、仕事と家庭の両立など個人の価値観の多様化と産業構造の変化に対応した多様な雇用形態の活用という企業ニーズに対応し、中長期的な観点から、多様な働き方を適切に選択できるようにするものです。



5 . 派遣労働者、パートタイム労働者の活用について

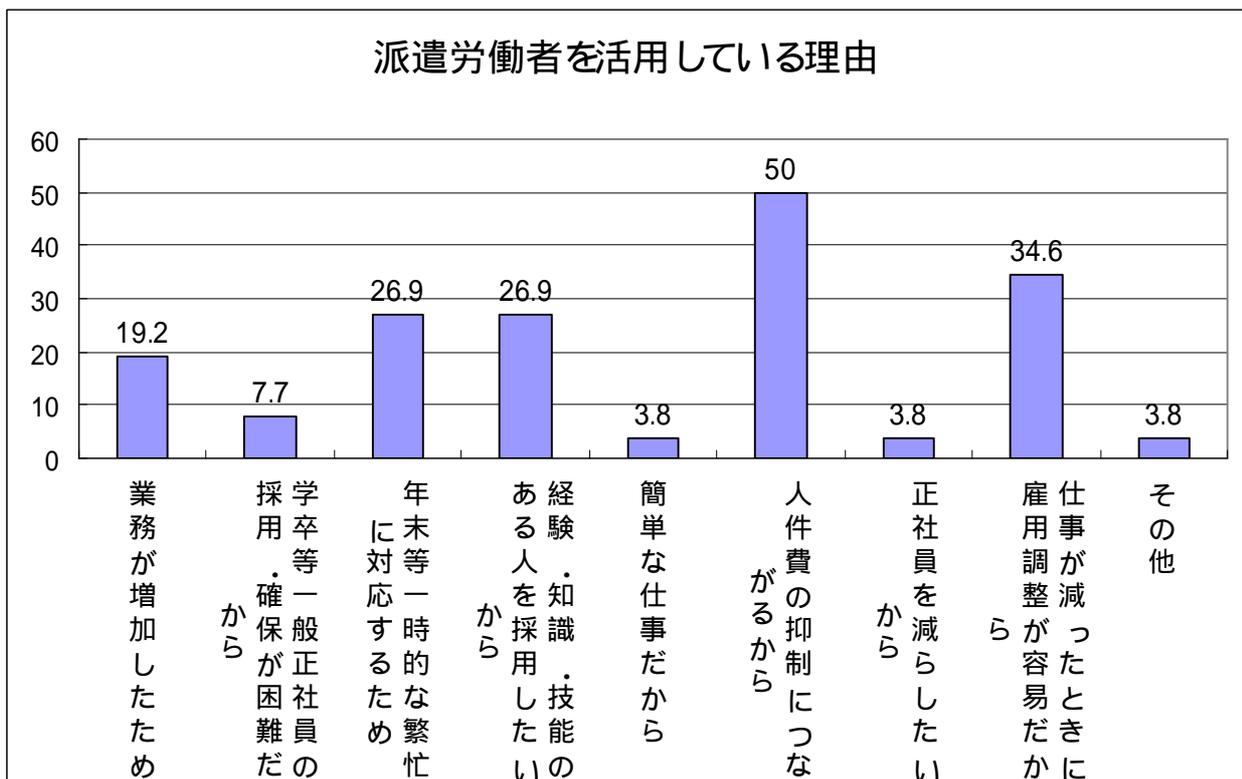
(1) 派遣労働者の活用

派遣労働者の活用を見ると、「活用している」事業所は 11.1%となっており、事業所の規模が大きいほど派遣労働者を活用している割合は多くなっている。



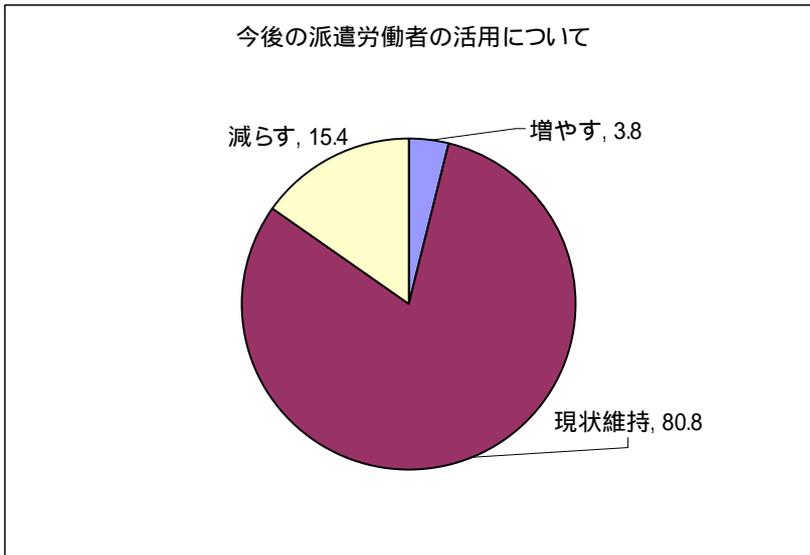
(2) 派遣労働者を活用している理由

派遣労働者を活用している事業者の活用している理由を見ると、「人件費の抑制につながるから」50%、「仕事が減ったときに雇用調整が容易だから」34.6%となっている。



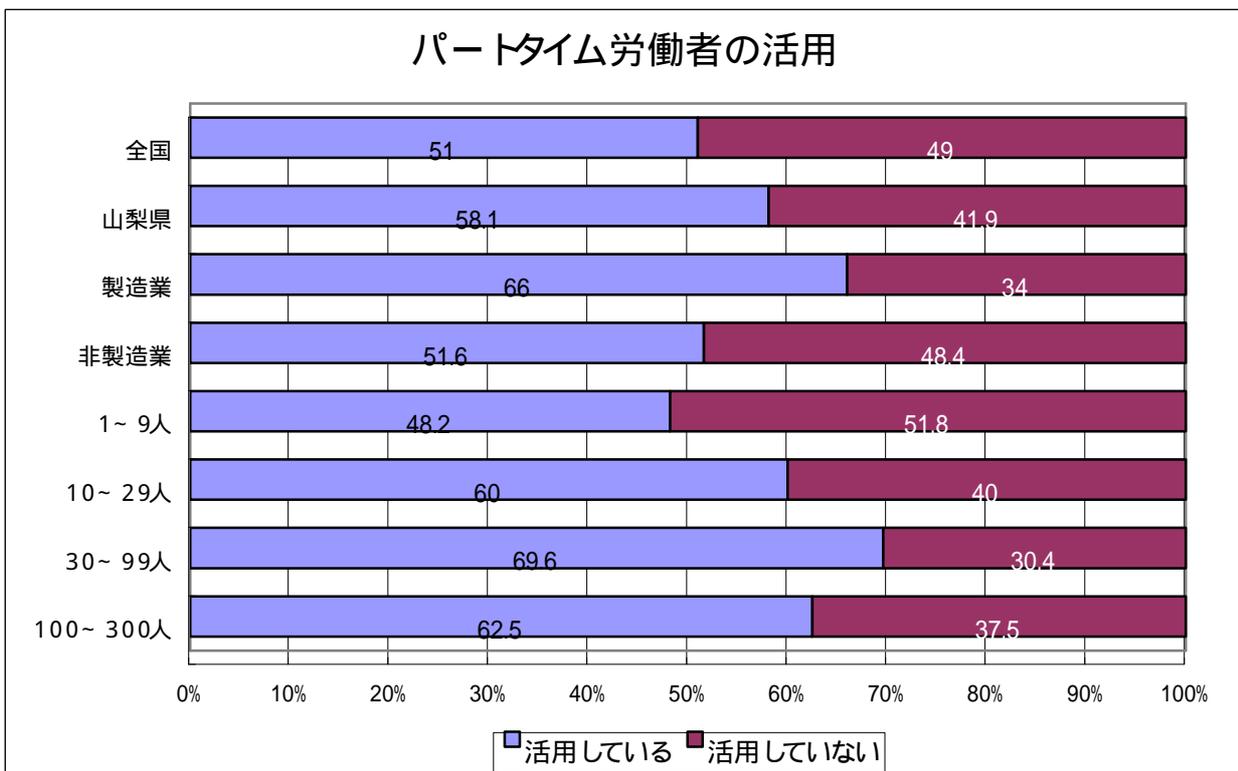
(3) 今後、派遣労働者を増やす予定はあるか

今後、派遣労働者を増やす予定のある事業所は 3.8% しかなく、「現状維持」が 80.8% となっている。



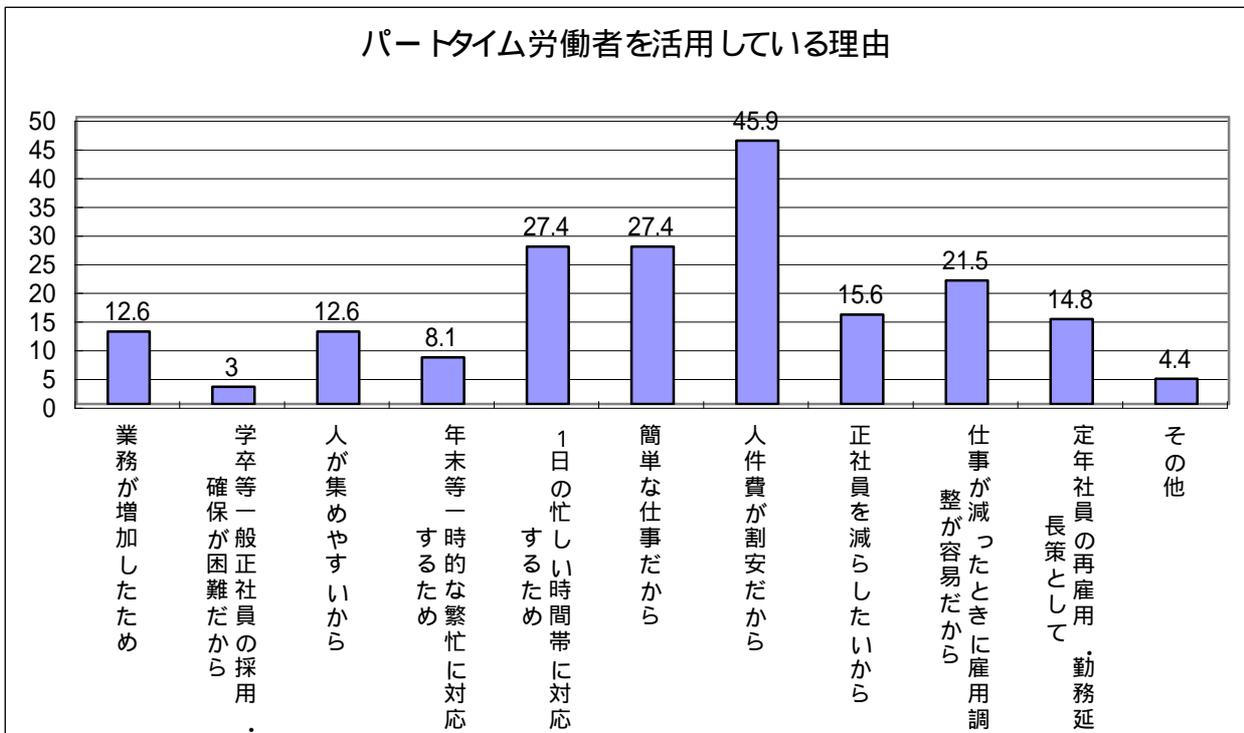
(4) パートタイム労働者の活用

パートタイム労働者の活用を見ると、「活用している」事業所は 58.1% となっており、事業所の規模に関係なくパートタイム労働者を活用している。



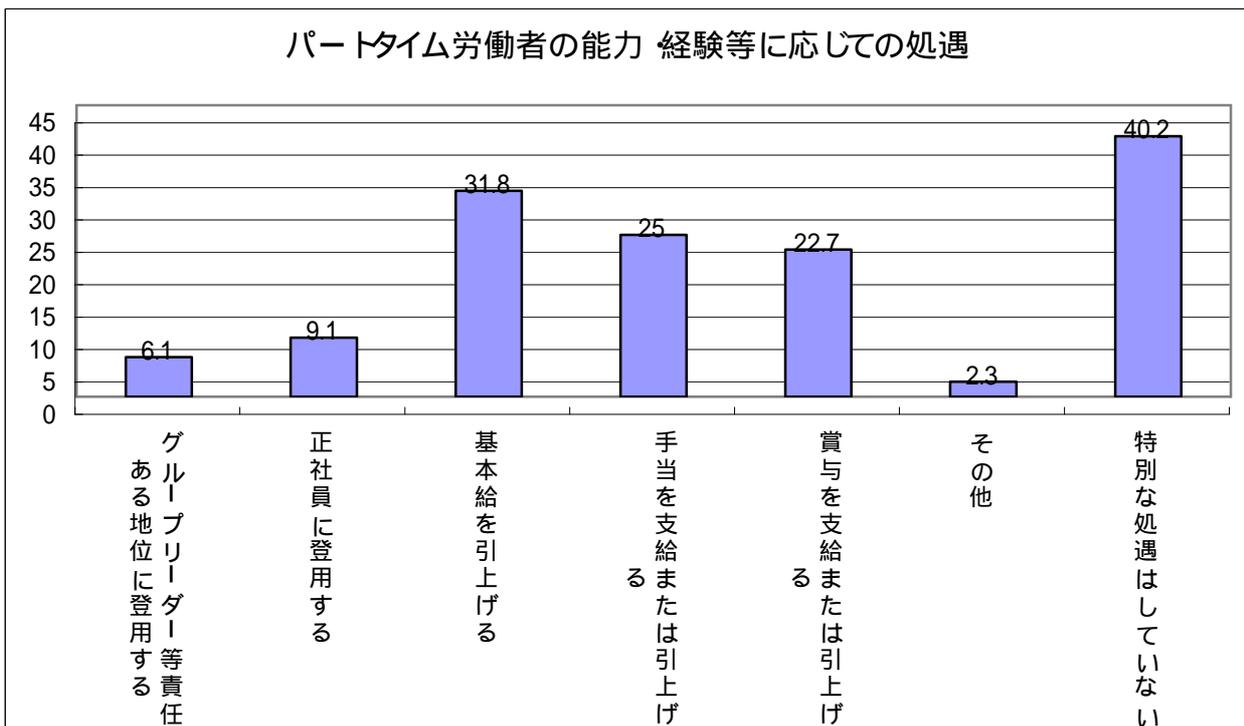
(5) パートタイム労働者を活用している理由

パートタイム労働者を活用している事業者の活用している理由を見ると、「人件費が割安だから」45.9%、「1日の忙しい時間帯に対応するため」と「簡単な仕事だから」が27.4%となっている。



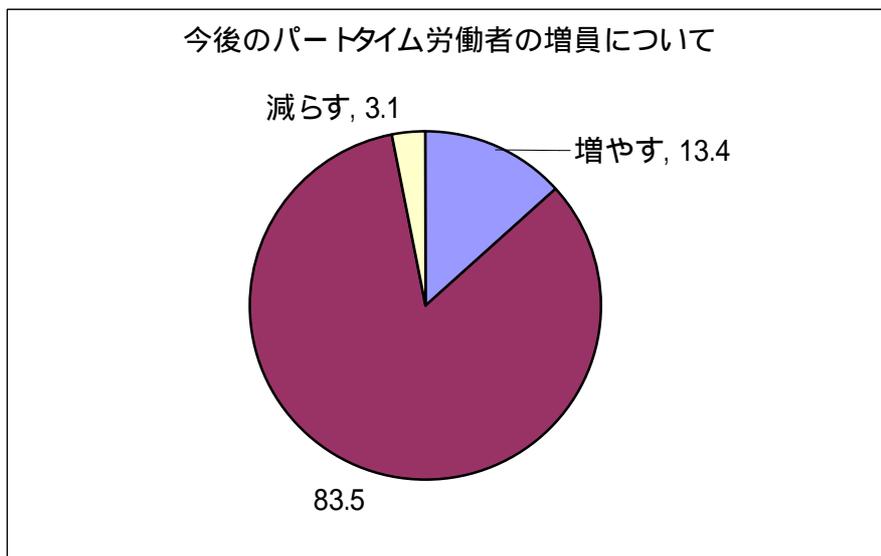
(6) パートタイム労働者の能力・経験等に応じた処遇

パートタイム労働者の能力・経験等に応じた処遇を見ると、「特別な処遇はしていない」40.2%、「基本給を引き上げる」31.0%、「手当を支給または引上げる」25%となっている。



(7)今後のパートタイム労働者の増員について

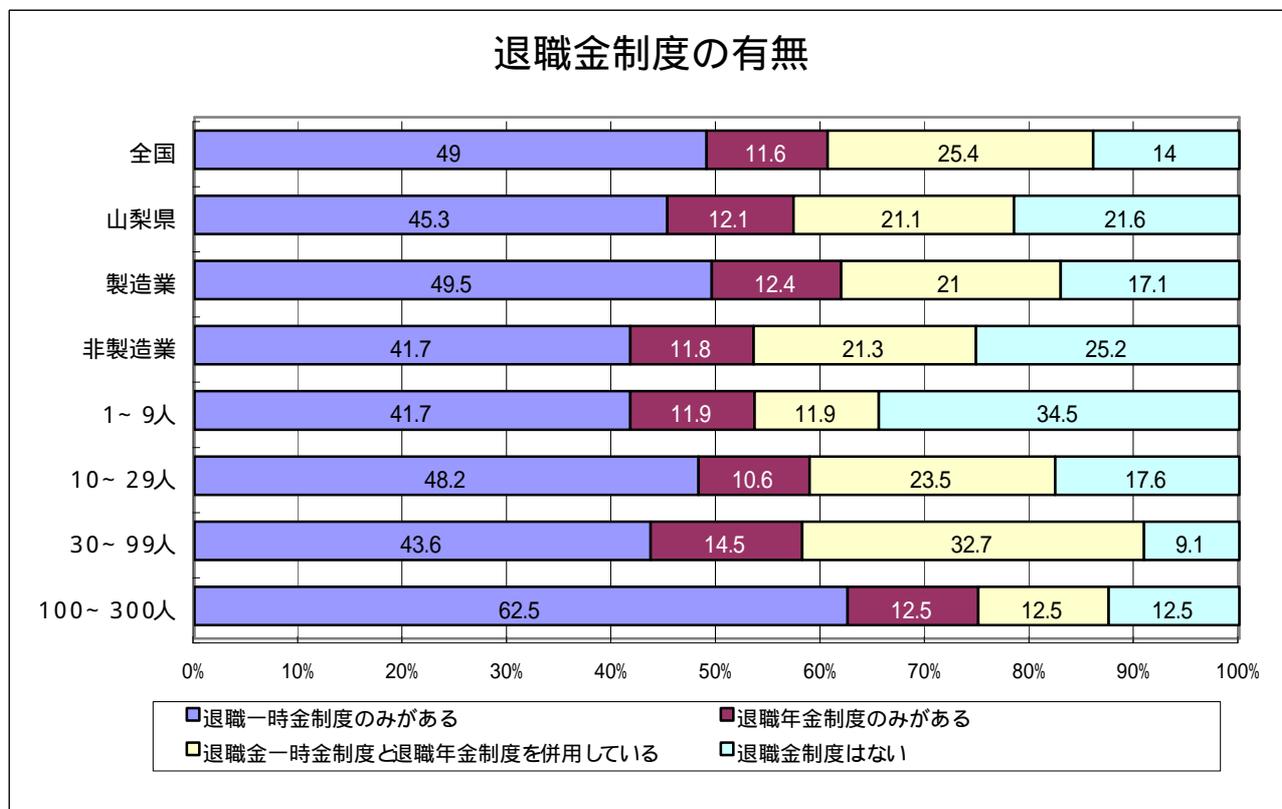
今後のパートタイム労働者の増員は、「現状維持」が 83.5%となっており、「増やす」事業所は 13.4%にとどまっている。



6. 退職金制度について

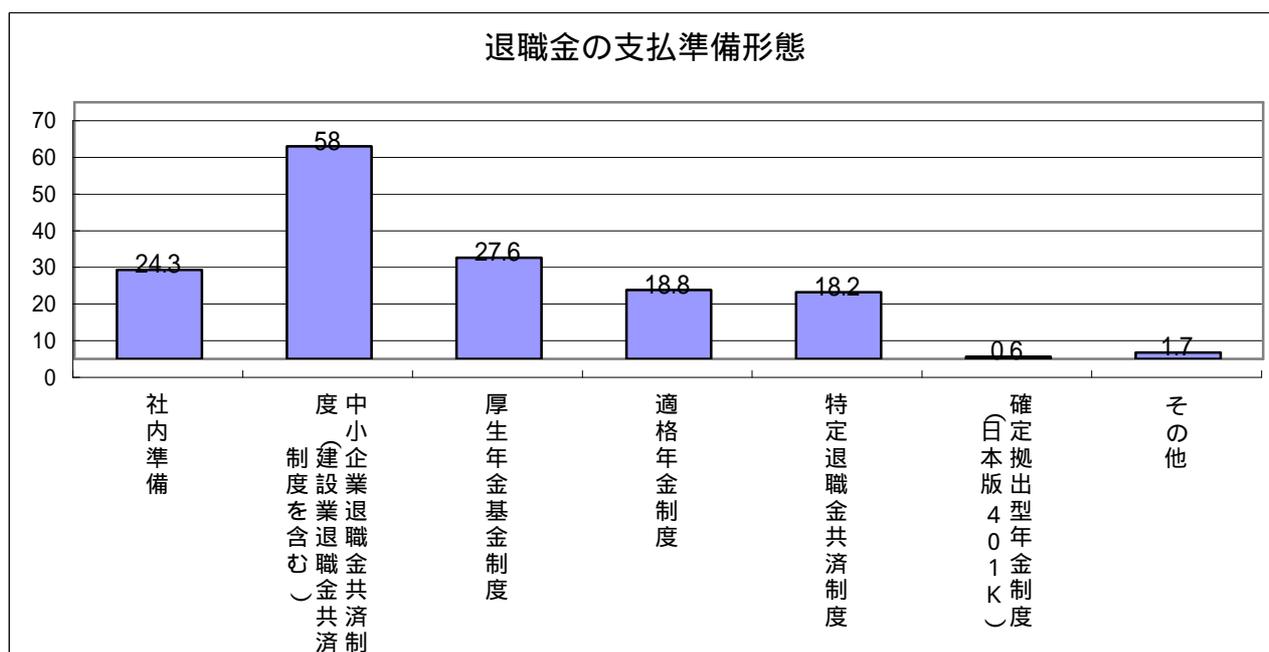
(1) 退職金制度があるか

退職金制度は、「退職一時金制度のみがある」が 45.3%となっており、「退職金制度はない」事業所も 21.6%あった。規模の小さい事業所ほど退職金制度はない結果となった。



(2) 退職金の支払準備形態

退職金制度のある事業所の退職金の支払準備形態は、「中小企業退職金共済制度」が 58%と最も多かった。



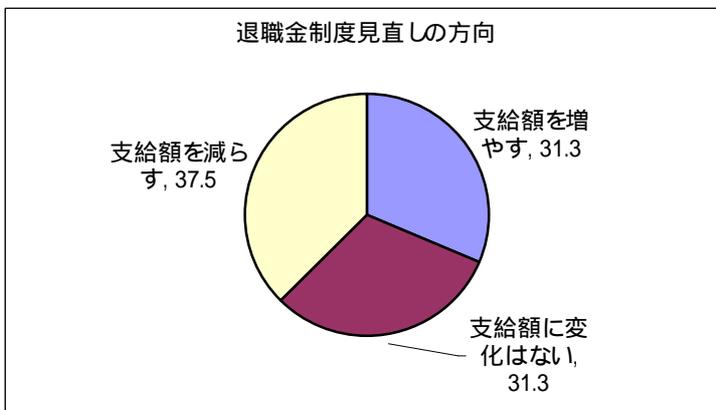
(3) 過去3年間に退職金制度を見直したことがあるか

過去3年間に退職金制度を見直したことがある事業所は18.1%であった。



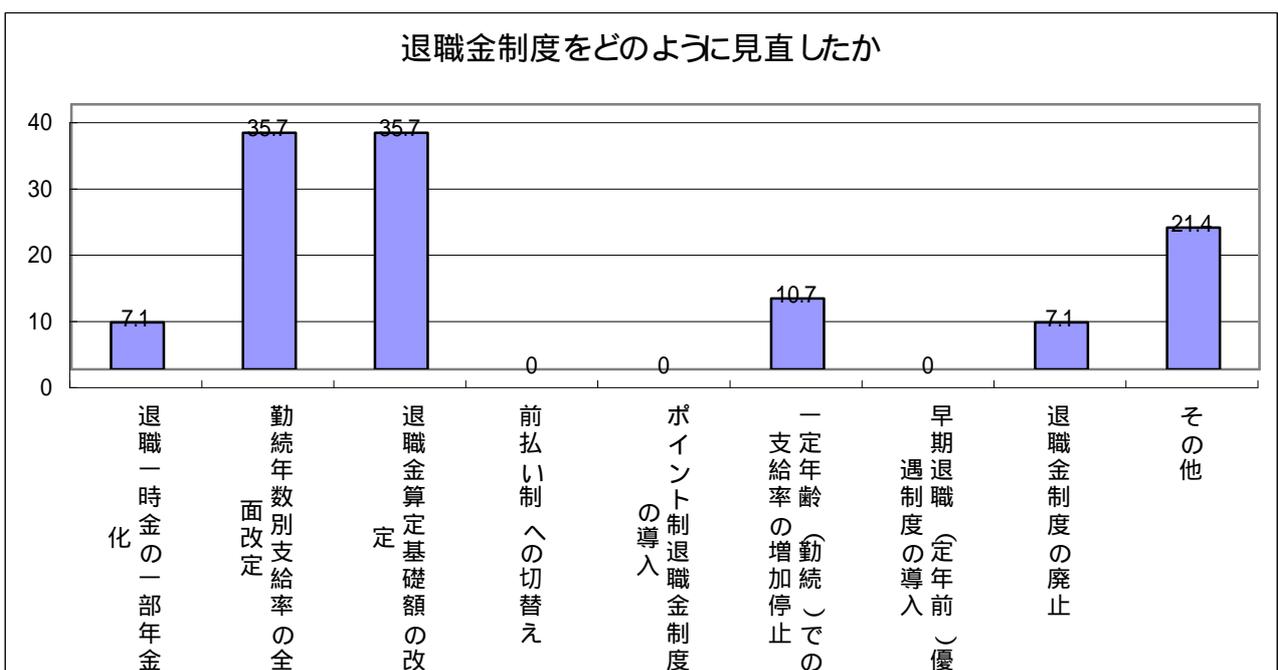
(4) 退職金制度見直しの方向

退職金制度を見直した事業所で見直しの方向性は、「支給額を増やす」31.3%、「支給額に変化なし」31.3%、「支給額を減らす」37.5%となっている。



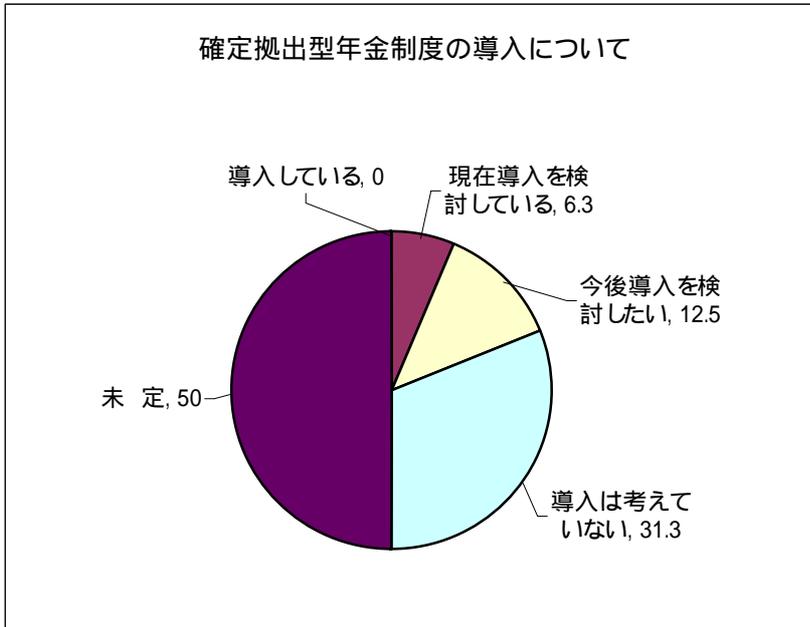
(5) 退職金制度の見直し

退職金制度の見直しの内容では、「勤続年数別支給率の全面改定」と「退職金算定基礎額の改定」が35.7%となっている。



(6) 確定拠出型年金制度(日本版 401K)の導入について

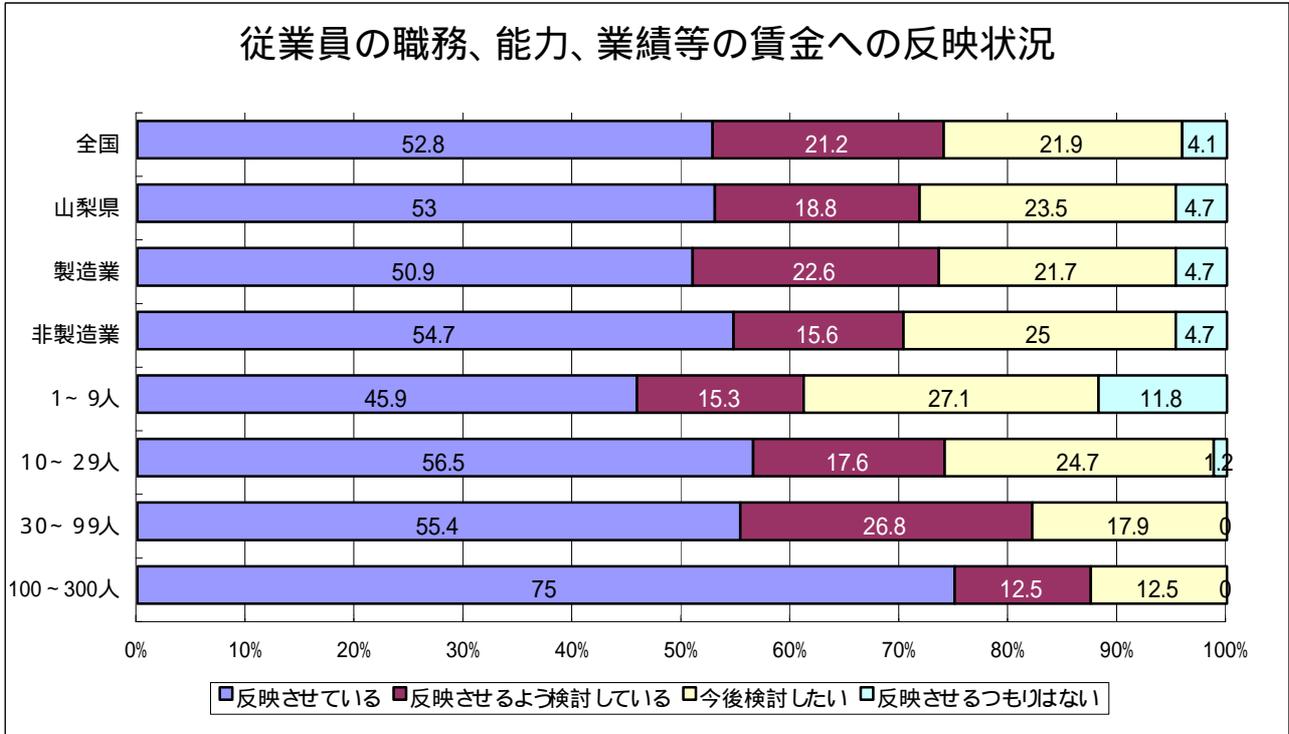
確定拠出型年金制度(日本版 401K)の導入については、「導入している」事業所は0%となっており、「現在導入を検討している」「今後導入を検討している」事業所は、あわせても約2割しかない。



7. 従業員の職務、能力、業績等の賃金への反映について

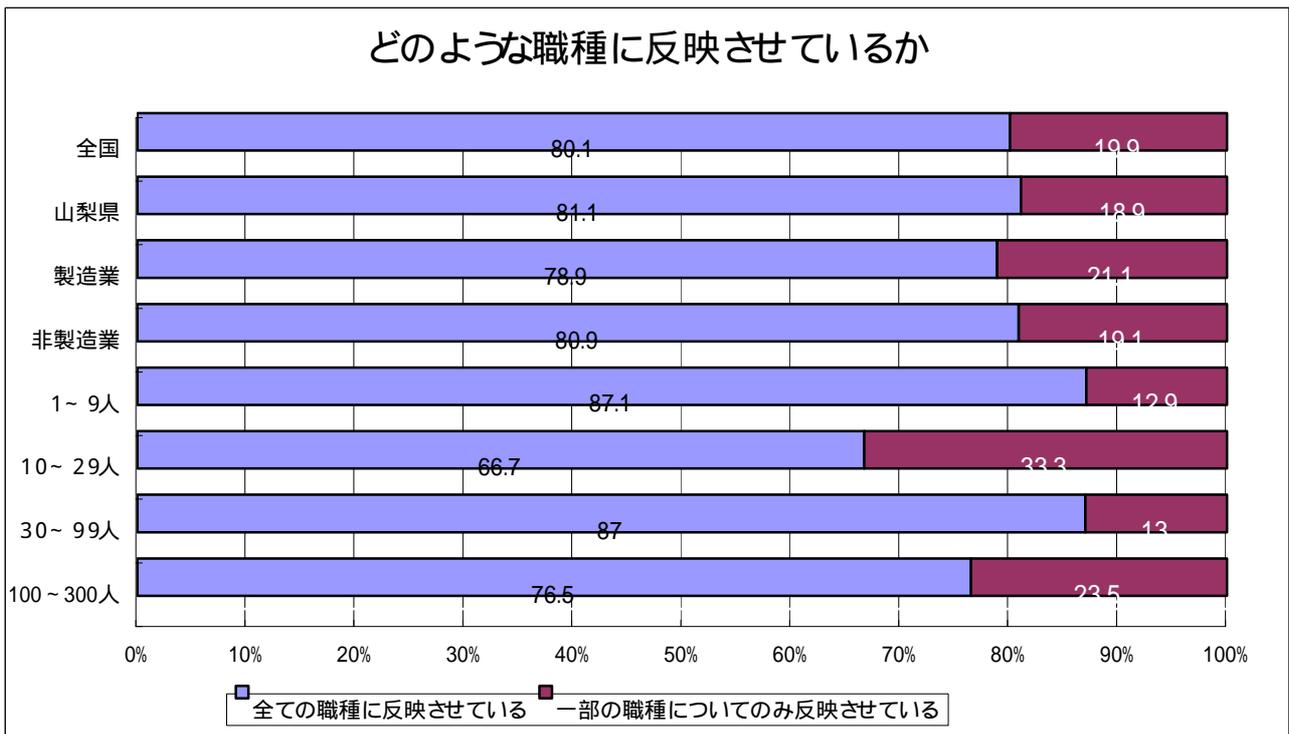
(1) 従業員の職務、能力、業績等の賃金への反映

従業員の職務、能力、業績等を賃金に反映させているかは、「反映させている」53%、「反映させるよう検討している」18.8%、「今後検討したい」23.5%となっており、「反映させるつもりはない」事業所は4.7%しかなかった。

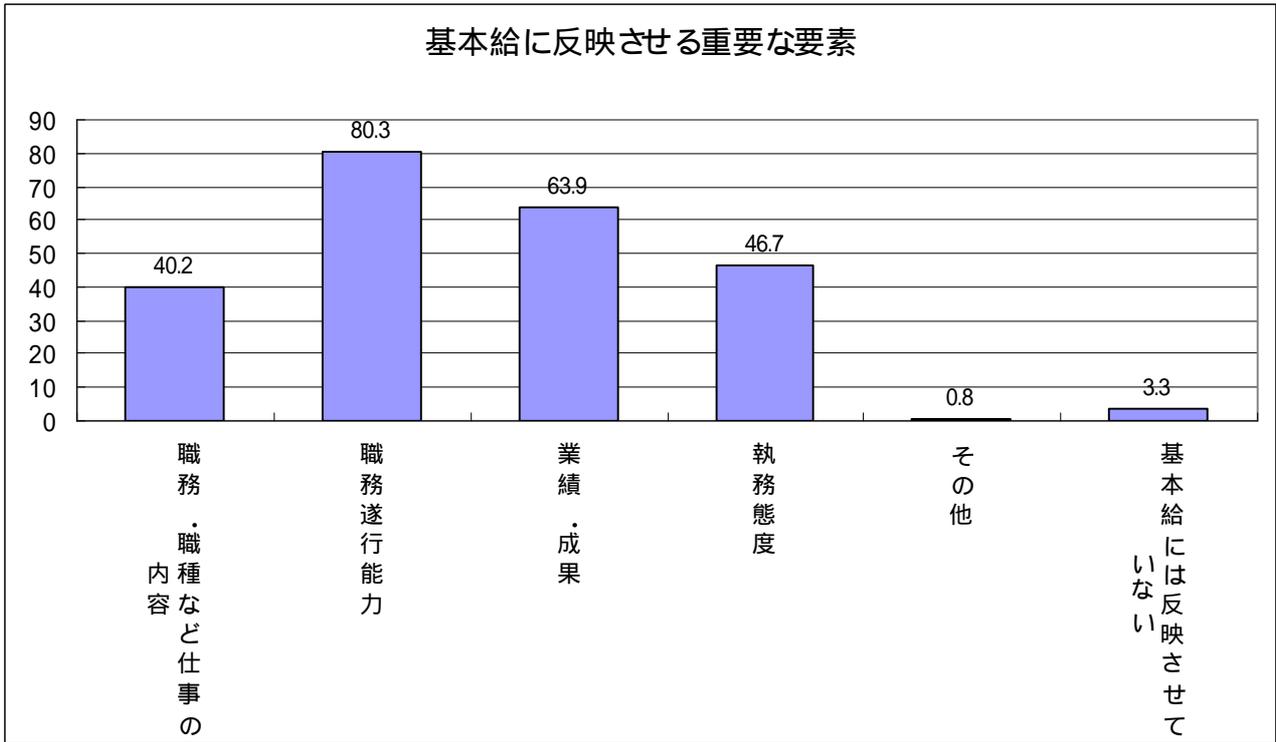


(2) どのような職種に反映しているか

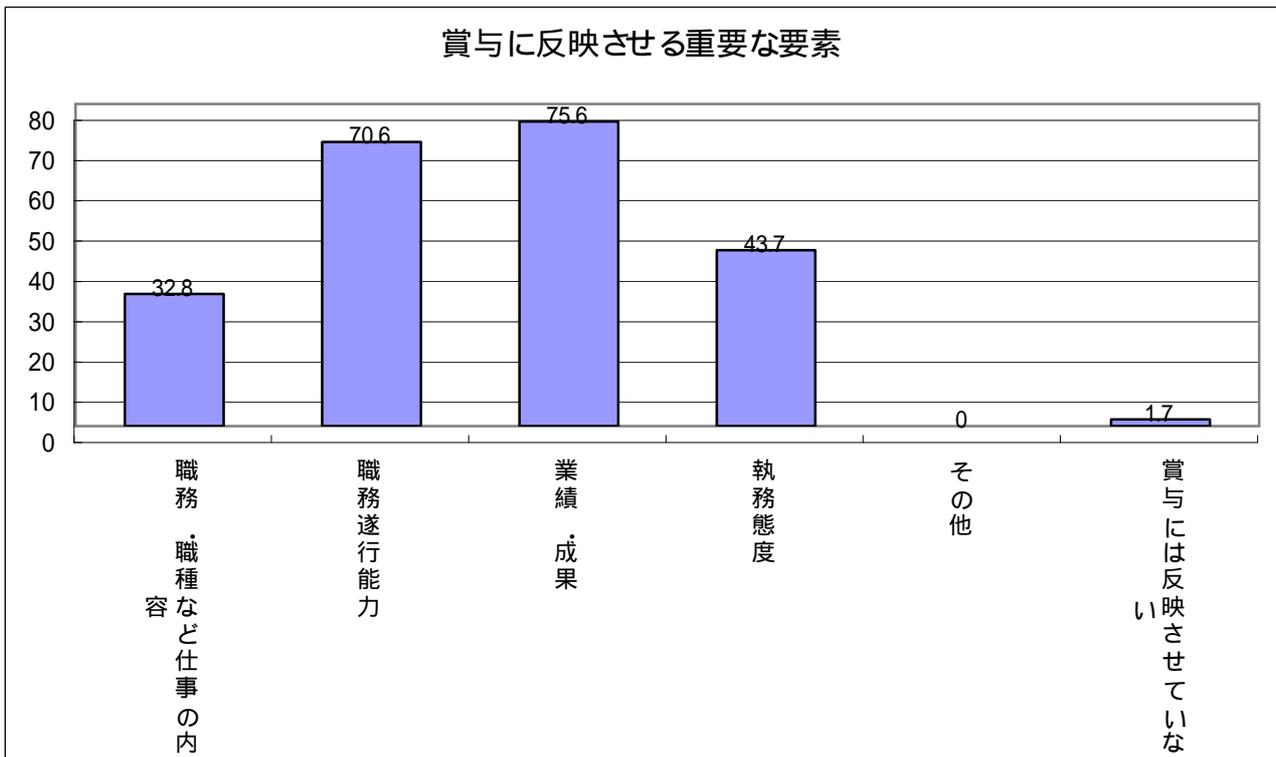
どのような職種に反映させているかは、「全ての職種に反映させている」事業所が81.1%となっている。



(3)基本給に職務、能力、業績等を反映させるについて、どのような要素を重視するか
 基本給に反映させる重要な要素は、「職務遂行能力」80.3%、「業績・成果」63.9%となっている。

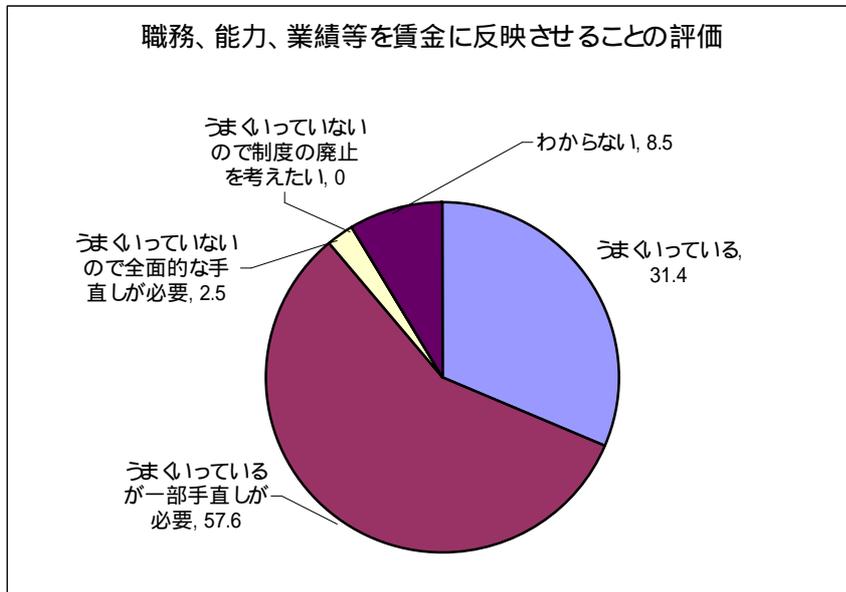


(4)賞与に職務、能力、業績等を反映させるについて、どのような要素を重視するか
 賞与に反映させる重要な要素は、「業績・成果」75.6%、「職務遂行能力」70.6%となっている。



(5)職務、能力、業績等を賃金に反映させるにことについて、どのような評価しているか

職務、能力、業績等を賃金に反映させるにことについて、どのような評価しているかについては、「うまくいっている」31.4%、「うまくいっているが一部手直しが必要」57.6%となっている。「うまくいっていないので制度の廃止を考えたい」事業所は0%であった。



8 . 新規学卒者の採用について

(1)新規学卒者の初任給について(単純平均)

平成 14 年 3 月新規学卒者 1 人当たり平均初任給額(平成 14 年 6 月支給額)は、「高校卒」技術系 154,680 円、事務系 144,985 円。「専門学校卒」技術系 168,860 円、事務系 167,650 円。「短大(含高専)」技術系 166,650 円、事務系 159,721 円。「大学卒」技術系 187,759 円、事務系 187,020 円となっている。

単位：円

	高校卒		専門学校卒		短大(含高専)卒		大学卒	
	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系
全国	153,199	147,644	162,259	161,853	167,843	160,869	187,936	183,640
山梨県	154,680	144,985	168,860	167,650	166,750	159,721	187,759	187,020
製造業	156,214	151,500	169,150	159,967	190,500	163,333	201,767	211,750
非製造業	153,704	142,193	168,667	175,333	143,000	158,172	179,354	179,954
1～9人	159,000	140,175	-	-	-	-	-	-
10～29人	148,349	144,500	-	152,900	-	160,000	173,000	181,000
30～99人	157,389	152,750	175,325	177,500	190,500	159,617	210,367	192,567
100～300人	154,000	143,000	143,000	143,000	143,000	159,780	174,989	185,870

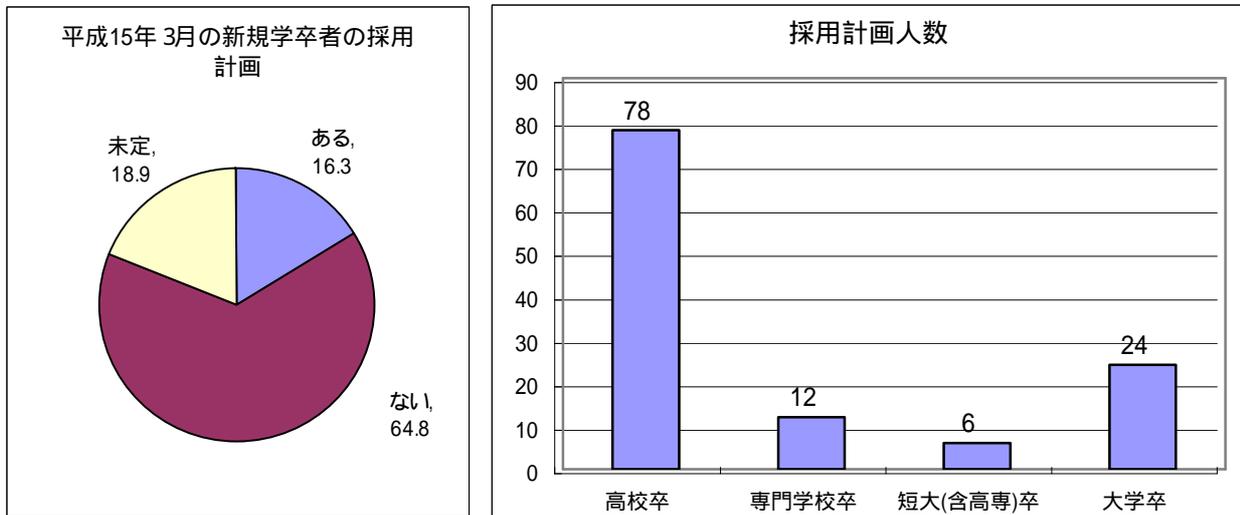
(2)新規学卒者の採用充足状況

新規学卒者の採用充足率は、「専門学校卒」事務系、「大学卒」技術系、「高校卒」事務系、「短大(含高専)卒」事務系が比較的高い充足率となっているが、他は低い傾向になっている。

		採用計画人数	採用実績人数	採用充足率	平均採用人数	平成 12	平成 13
						年 4月に採用した人数	年 4月に採用した人数
高校卒	技術系	48	38	79.2	1.81	2.28	2.29
	事務系	16	15	93.8	1.5	1.5	1.88
専門学校卒	技術系	10	6	60	1.2	1.38	1.57
	事務系	6	6	100	1	1	1
短大(含高専)卒	技術系	6	2	33.3	1	2.5	2
	事務系	15	14	93.3	1.4	1.4	1.6
大学卒	技術系	18	17	94.4	1.89	2.38	2.25
	事務系	17	13	76.5	1.44	1.63	1.67

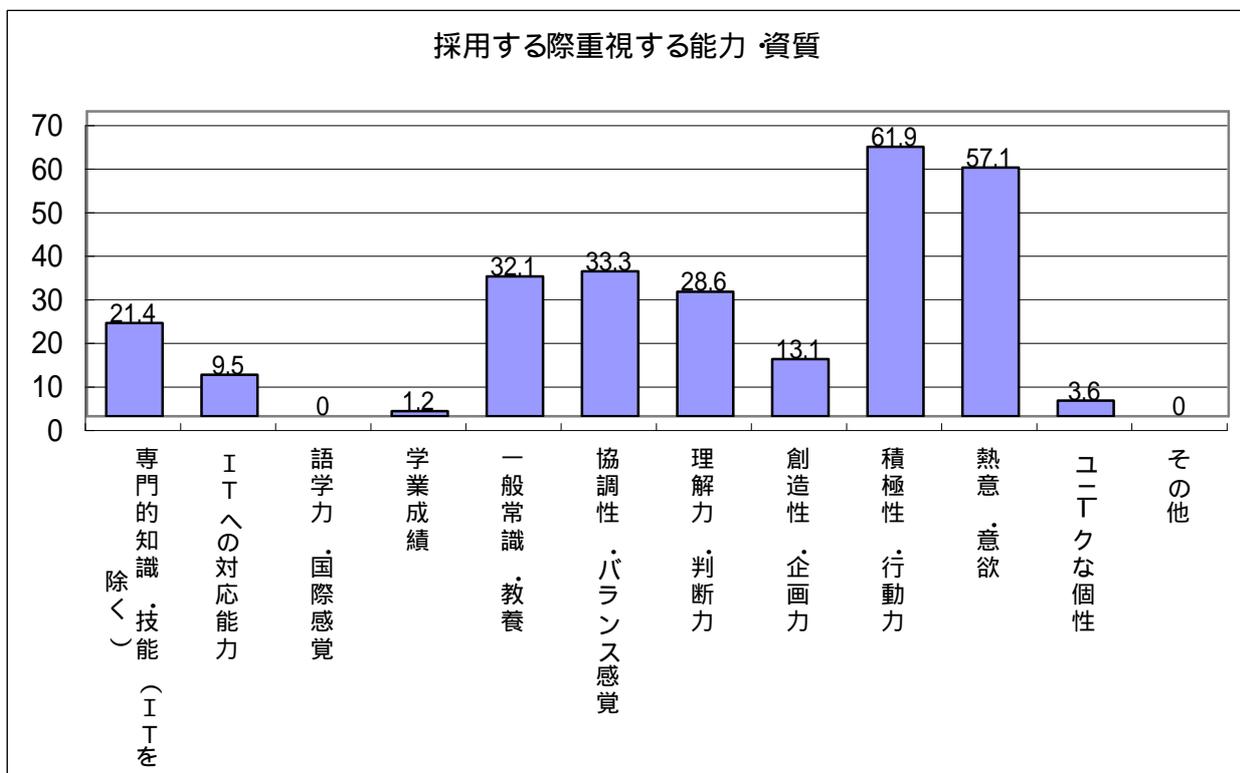
(3)平成 15 年 3 月の新規学卒者の採用計画

平成 15 年 3 月の新規学卒者の採用計画は、「ある」と回答した事業所は 16.3%しかなく、「ない」が 64.8%もあり、来年の採用状況も引き続き厳しい状況にある。採用計画人数を見ると、高校卒が 78 人となっている。



(4)新規学卒者を採用する際に特に重視する能力・資質

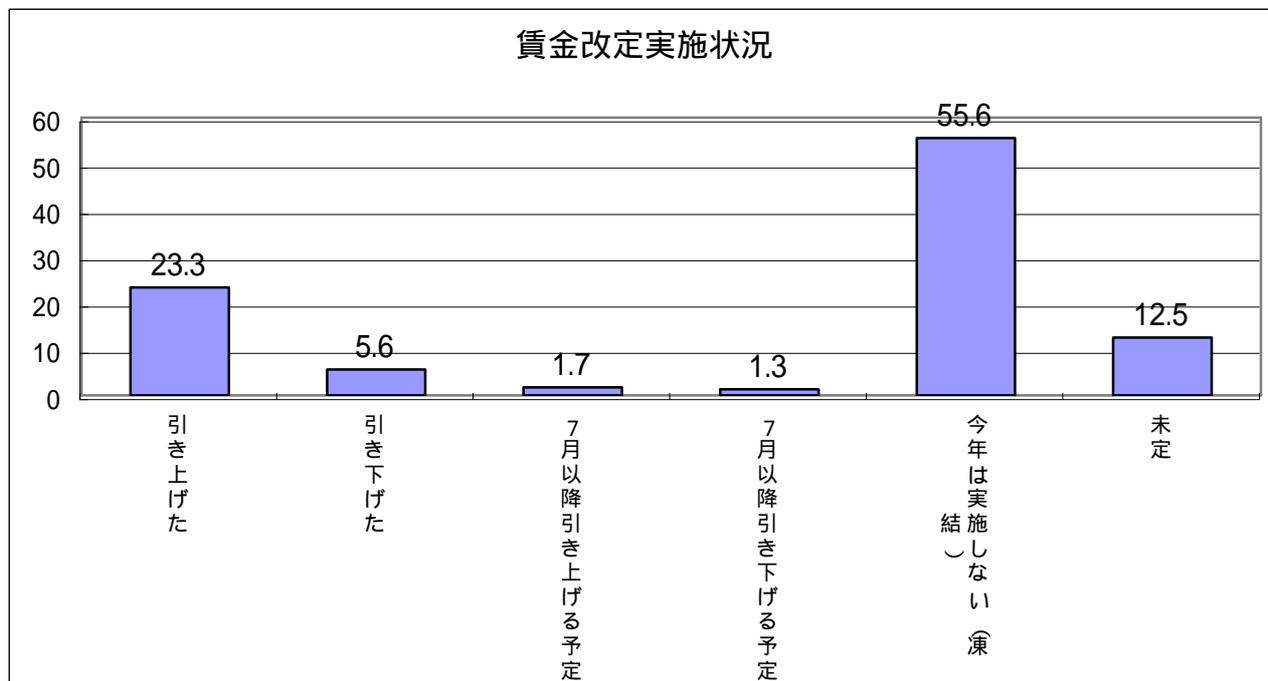
新規学卒者を採用する際に特に重視する能力・資質は、「積極性・行動力」61.9%、「熱意・意欲」57.1%となっている。



9. 賃金改定について

(1) 賃金改定実施状況

平成 14 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間に賃金改定の実施状況は、「今年は実施しない(凍結)」55.6%、「引き上げた」23.3%となっている。



(2) 賃金改定実施状況

賃金改定を実施した事業所の平均賃金は 268,784 円で、平均昇給額は 1,717 円、平均昇給率は 0.64%となっている。規模別では、「100～300人」の昇給額が高く、「非製造業」の方が賃金・昇給額とも「製造業」を上回っている。

	平均賃金	平均昇給額	平均昇給率
全体	251,136	-224	-0.09
山梨県	268,278	1,717	0.64
1～9人	262,784	3,183	1.2
10～29人	267,430	122	0.05
30～99人	273,643	1,127	0.41
100～300人	284,385	8,884	3.03
製造業	251,916	1,206	0.48
非製造業	281,878	2,141	0.75