

# 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、全国一斉に毎年1回実施しているものです。これは、本調査の内から山梨県内の事業所分の集計結果をまとめたものです。(調査時点 平成17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. パートタイム労働者の活用状況等について
- 4. 高年齢者の継続雇用について
- 5. 新規学卒者の採用について
- 6. 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17年7月1日現在

調査対象数：800事業所(製造業419事業所、非製造業381事業所)

有効回答数：249事業所(製造業106事業所、非製造業143事業所)

回答率：31.1%(製造業25.2%、非製造業37.5%)

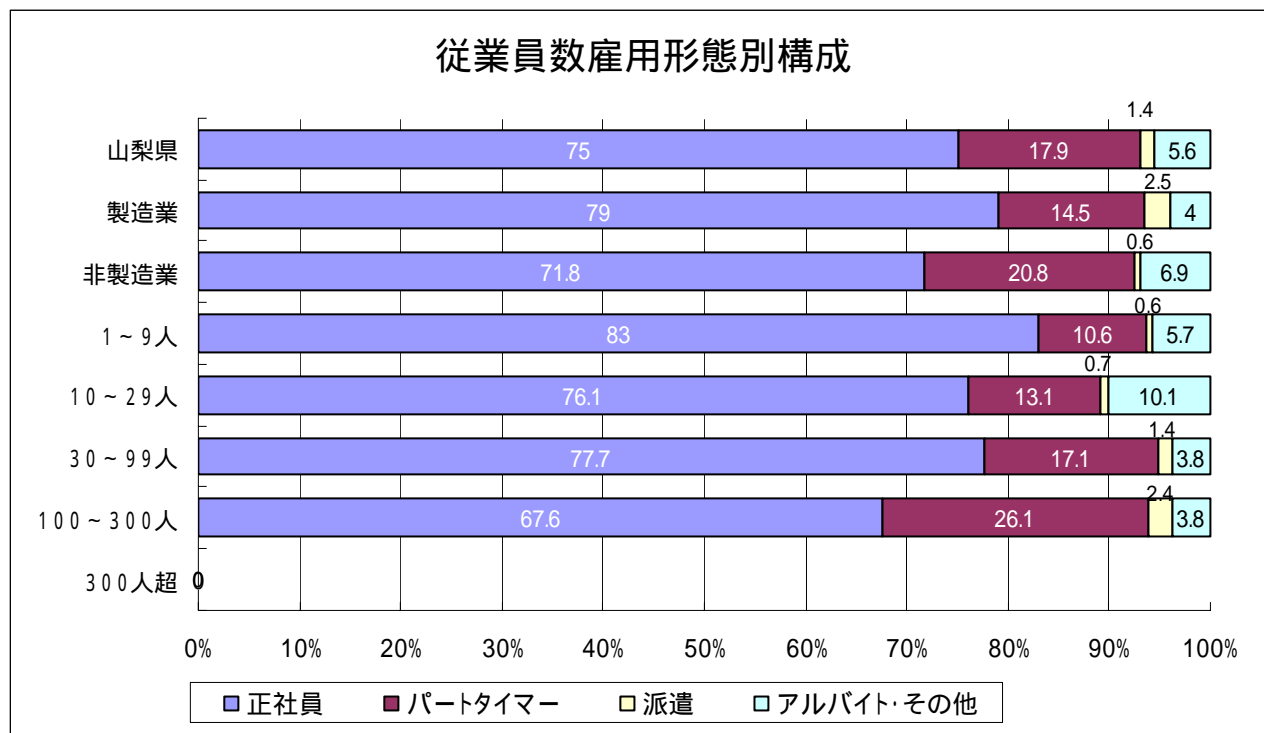
回答事業所の3/4以上が、従業員29人以下の事業所で占められている。

業種別・規模別回答事業所数

|           | 事業所数        | 内 訳       |           |           |          |
|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|----------|
|           |             | 1～9人      | 10～29人    | 30～99人    | 100～300人 |
| 全業種       | 249 (100.0) | 94 (37.8) | 95 (38.2) | 53 (21.3) | 7 (2.8)  |
| 製造業       | 106 (100.0) | 40 (37.7) | 37 (34.9) | 26 (24.5) | 3 (2.8)  |
| 食料品       | 18 (100.0)  | 4 (22.2)  | 8 (44.4)  | 5 (27.8)  | 1 (5.6)  |
| 繊維・同製品    | 7 (100.0)   | 2 (28.6)  | 5 (71.4)  |           | -        |
| 木材・木製品    | 8 (100.0)   | 3 (37.5)  | 2 (25.0)  | 3 (37.5)  | -        |
| 出版・印刷・同関連 | 6 (100.0)   | 3 (50.0)  | 1 (16.7)  | 1 (16.7)  | 1 (16.7) |
| 窯業・土石     | 18 (100.0)  | 10 (55.6) | 7 (38.9)  | 1 (5.6)   | -        |
| 化学工業      |             | -         |           | -         | -        |
| 金属、同製品    | 17 (100.0)  | 7 (41.2)  | 4 (23.5)  | 5 (29.4)  | 1 (5.9)  |
| 機械器具      | 11 (100.0)  | 2 (18.2)  | 3 (27.3)  | 6 (54.5)  | -        |
| その他製造業    | 21 (100.0)  | 9 (42.9)  | 7 (33.3)  | 5 (23.8)  | -        |
| 非製造業      | 143 (100.0) | 54 (37.8) | 58 (40.6) | 27 (18.9) | 4 (2.8)  |
| 情報通信業     |             |           |           | -         | -        |
| 運輸業       | 13 (100.0)  | 1 (7.7)   | 6 (46.2)  | 5 (38.5)  | 1 (7.7)  |
| 建設業       | 57 (100.0)  | 21 (36.3) | 30 (52.6) | 6 (10.5)  | -        |
| 卸売業       | 17 (100.0)  | 9 (52.9)  | 4 (23.5)  | 2 (11.8)  | 2 (11.8) |
| 小売業       | 18 (100.0)  | 13 (72.2) | 2 (11.1)  | 3 (16.7)  | -        |
| サービス業     | 38 (100.0)  | 10 (26.3) | 16 (42.1) | 11 (28.9) | 1 (2.6)  |

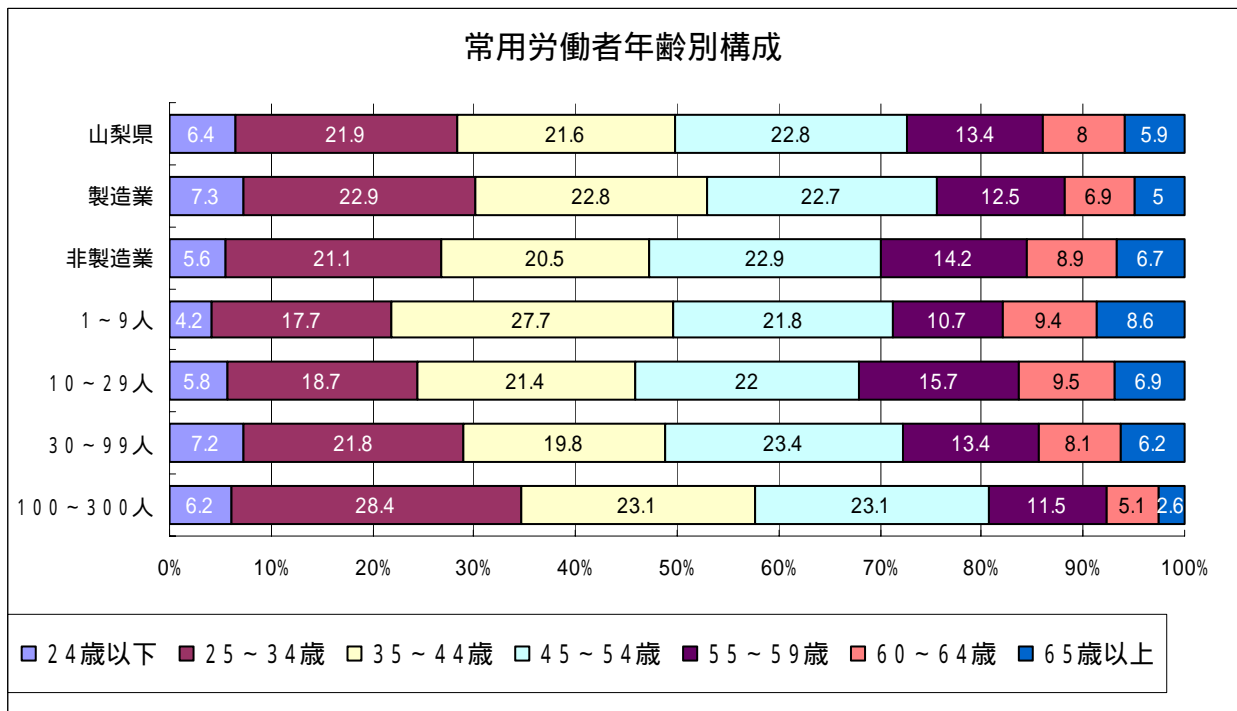
## (2) 従業員雇用形態別構成

従業員の雇用形態は、「正社員」が75%、「パートタイマー」が17.9%、「派遣」が1.4%、「アルバイト・その他」が5.6%となっており、正社員と非正社員の割合は、製造業と非製造業では、非製造業が非正社員の割合がやや高く、従業員規模別では、規模が大きくなるほど、非正社員の割合が多くなる傾向にある。



## (3) 常用労働者年齢別構成

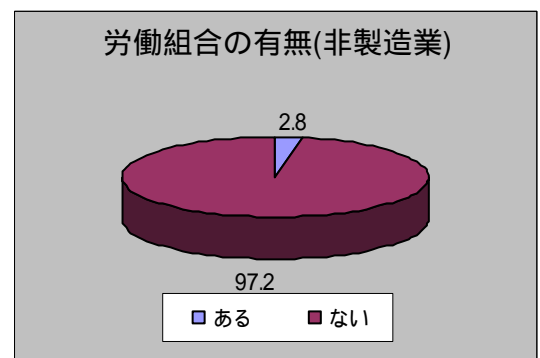
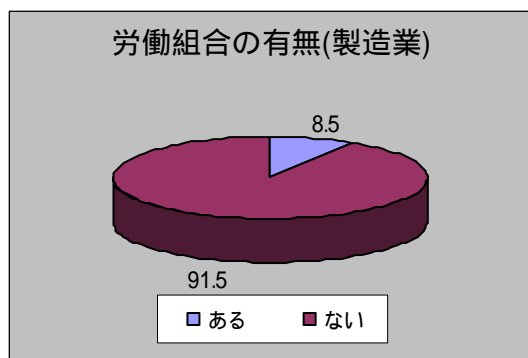
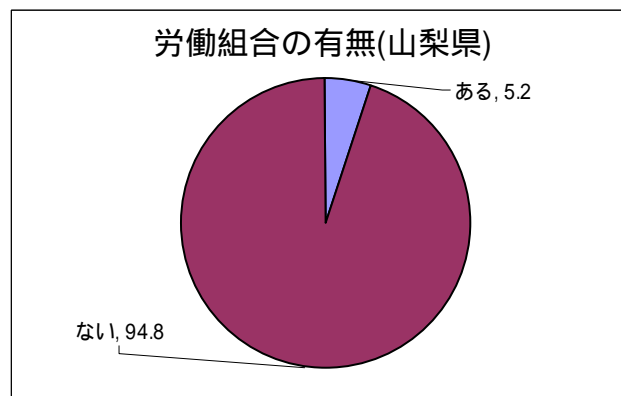
常用労働者の年齢構成は、「45～54歳」の占める割合が最も多く22.8%、次いで「25歳～34歳」21.9%、「35歳～44歳」21.6%の順と続き、60歳以上は13.9%となっている。全体では、「34歳以下」のいわゆる若年者と「35歳以上」の割合は、それぞれ5割ほどとなっているが、業種別では製造業の若年者の割合がやや高く、非製造業ではやや低くなっている。従業員規模別では、規模が大きくなるほど若年者の占める割合が高くなる傾向にある。



#### (4) 労働組合の有無

249事業所うち労働組合が「ある」と回答した事業所が13事業所(5.2%)、「ない」と回答した事業所が236事業所(94.8%)であった。

「ある」と回答した事業所の内訳を業種別でみると、製造業が9事業所、非製造業では4事業所となっている。規模別では従業員「1~9人」4事業所、「10~29人」3事業所、「30~99人」が1事業所となっている。

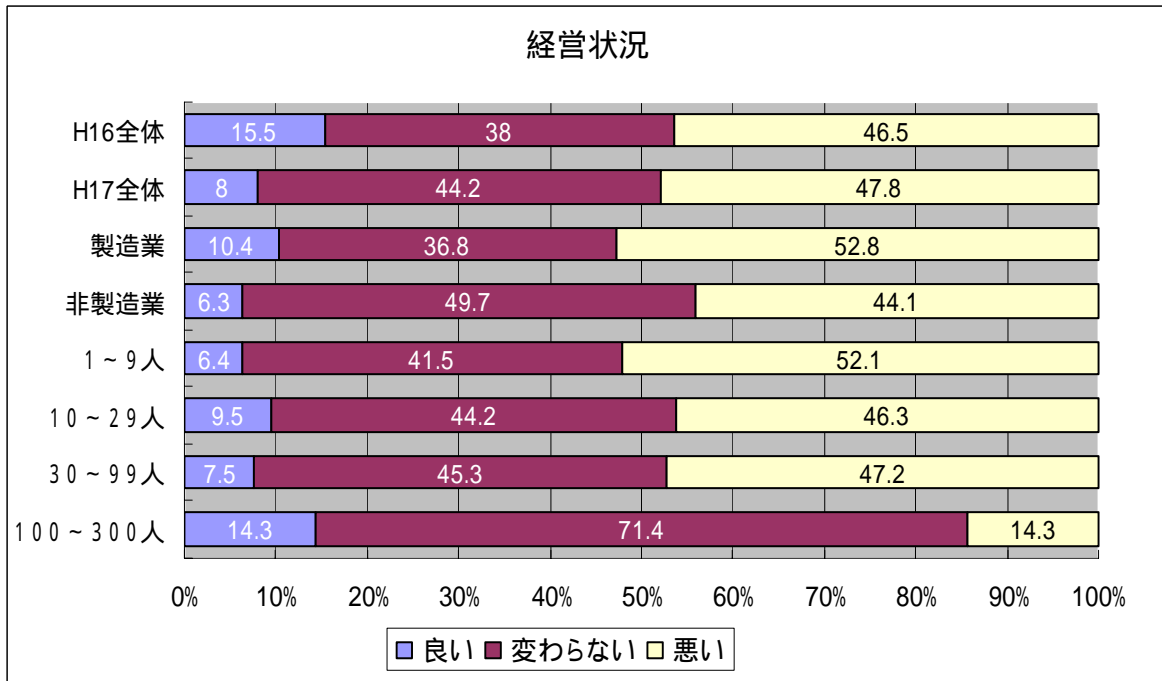


・ 調査結果の概要

1. 経営について

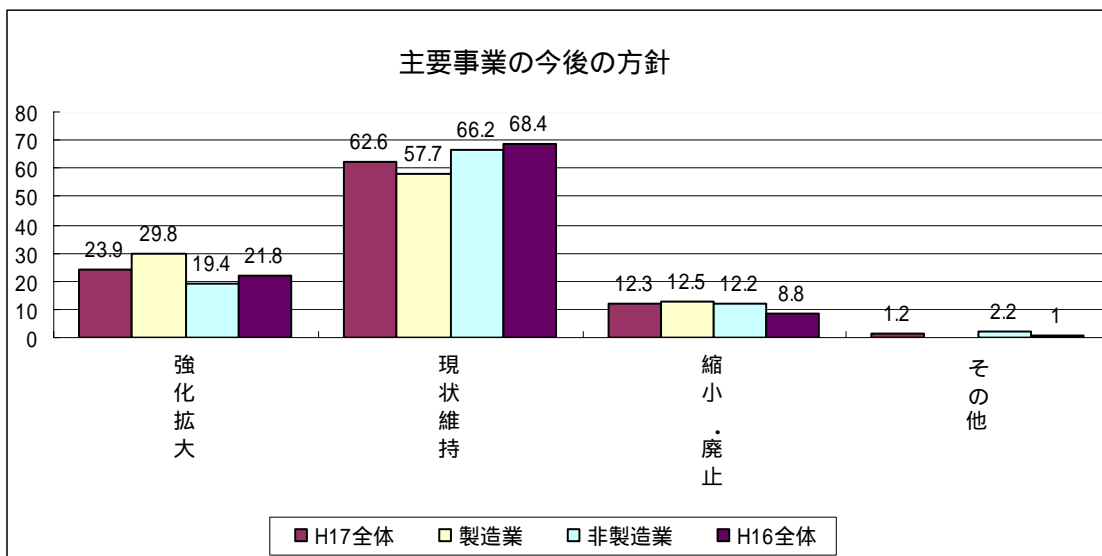
(1) 経営状況

経営状況は、「良い」8%、「変わらない」44.2%、「悪い」47.8%となっており、前回調査(H16年度)に比べ「良い」が7.5%減少、「変わらない」が6.2%増、「悪い」が1.3%増加している。業種別では、製造業で「良い」「変わらない」が47.2%、非製造業で56%、規模別で見ると、「100～300人」で「良い」「変わらない」が85.7%と高い割合を示している。



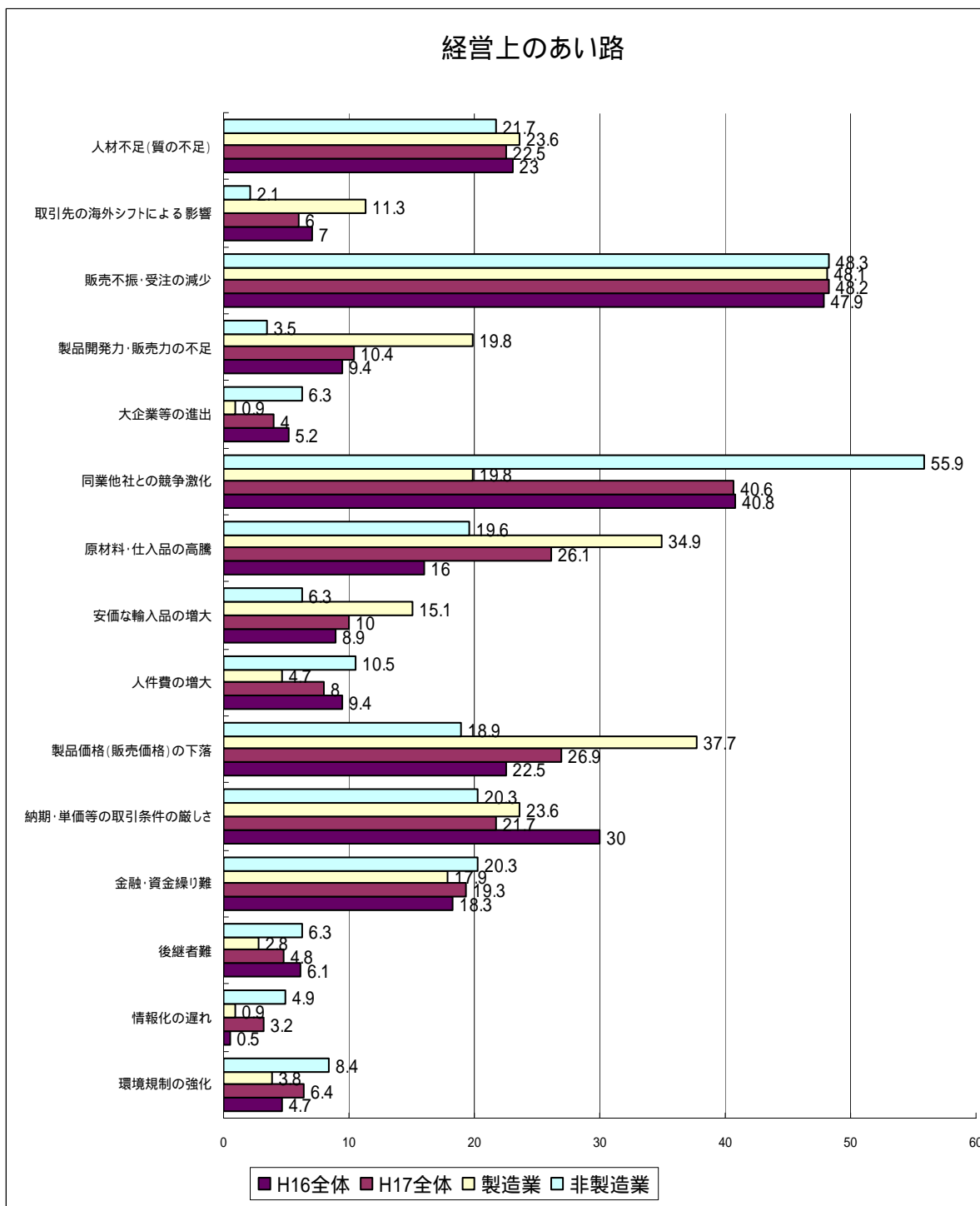
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」62.6%、「強化拡大」23.9%となっており、前回調査(H16年度)と比べ「現状維持」が5.8%減、「強化拡大」が2.1%増加と大きな変化はない。



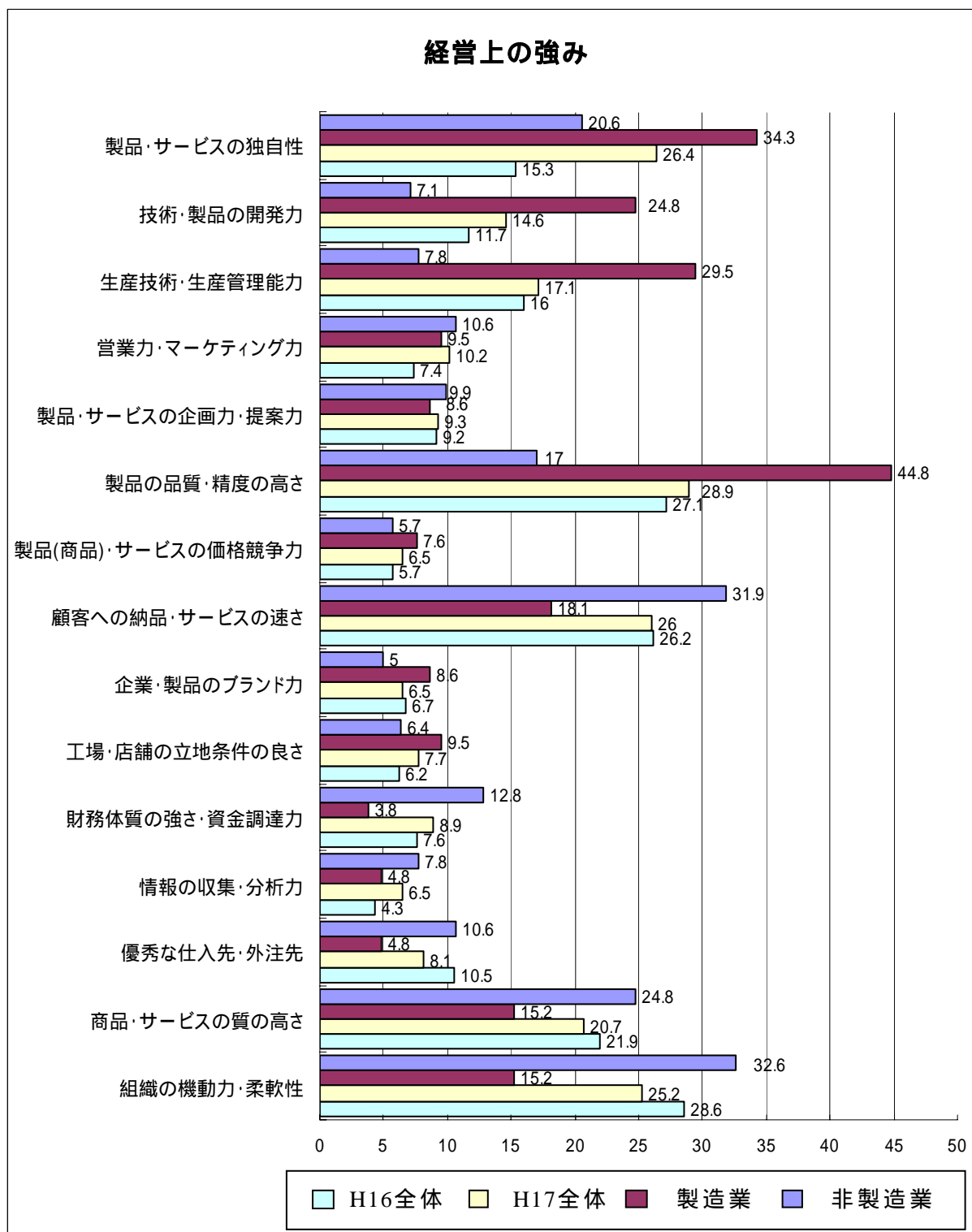
### (3) 経営上のあい路

経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」が48.2%、「同業他社との競争激化」が40.6%、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」21.7%、「人材不足」が22.5%、「製品価格(販売価格)の下落」が26.9%となっており、前回調査(H16年度)と比べて、「原材料・仕入品の高騰」が16%から26.1%へと増加した他、「販売不振・受注の減少」、「同業他社との競争激化」、「納期・単価等の取引条件の厳しさ」、「人材不足」は、依然として経営上の大きな問題となっている。



#### (4) 経営上の強み

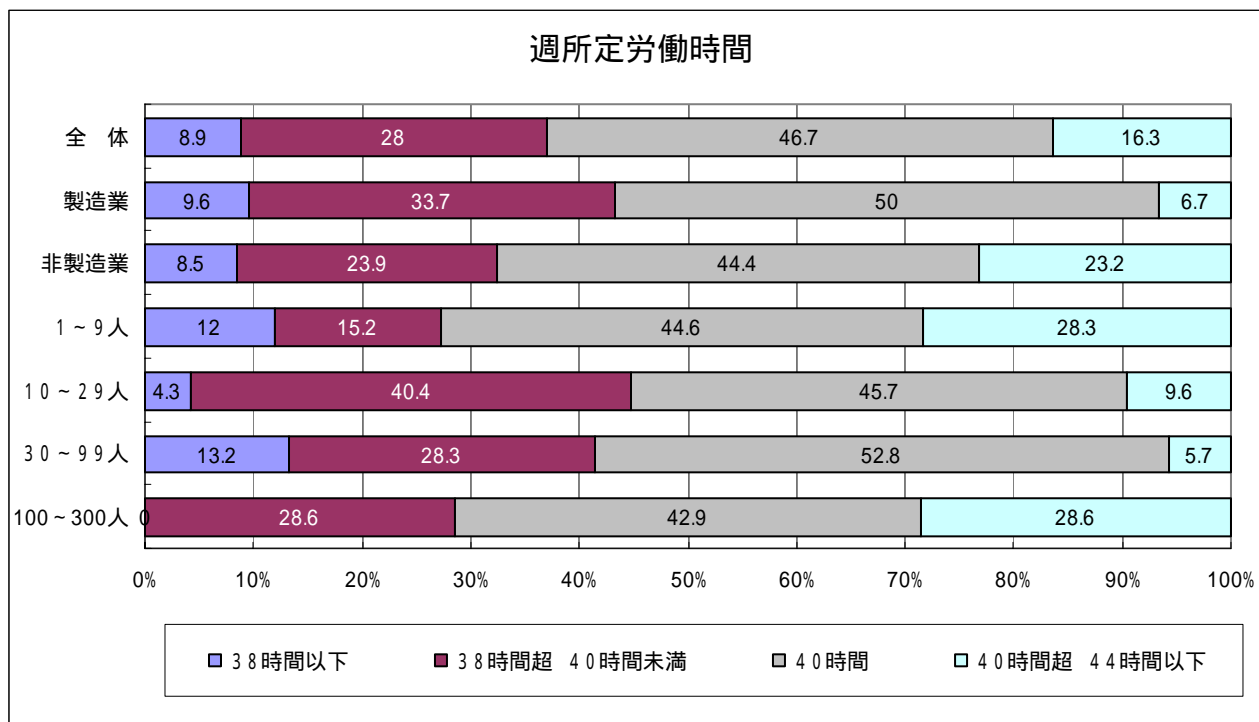
経営上の強みの上位は、「製品の品質・精度の高さ」28.9%、「組織の機動性・柔軟性」が28.6%、「商品・サービスの独自性」26.4%、「顧客への納品・サービスの速さ」26.2%となっている。業種別に見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」、「生産技術・生産管理能力」、「商品・サービスの独自性」が、非製造業では「組織の機動性・柔軟性」、「顧客への納品・サービスの速さ」が上位を占めており、それぞれの業種の強みとなっている。特に前回調査(H16年度)と比べ「商品・サービスの独自性」が15.3%から26.4%へと大きく伸びている。



## 2. 従業員（パートタイマー・短時間労働者を除く）の労働時間について

### (1) 従業員 1 人当りの週所定労働時間

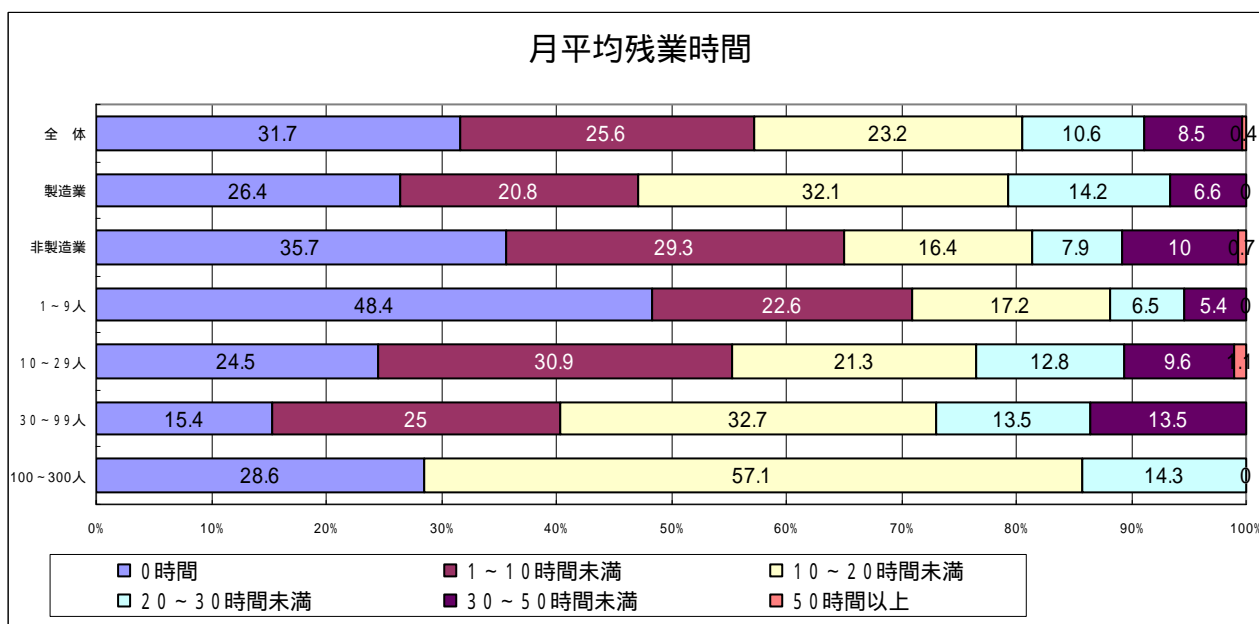
週所定労働時間は、「40 時間」46.7%、「38 時間超 40 時間未満」28%、「40 時間超 44 時間」16.3%となっており、「38 時間以下」が 8.9%となっている。なお、業種別で見ると週 40 時間超は製造業で 6.7%、非製造業で 23.2%となっている。



### (2) 従業員 1 人当りの月平均残業時間

月平均の従業員 1 人当りの残業時間を見ると、残業が「なし」と回答した事業所は 31.7%、「1～10 時間未満」25.6%、「10～20 時間未満」23.2%となっている。

従業員規模別では「0 時間」「1～10 時間未満」が 1～9 人で 71%、10～29 人が 55.4%、30～99 人が 40.4%、100～300 人が 28.6%となっている。

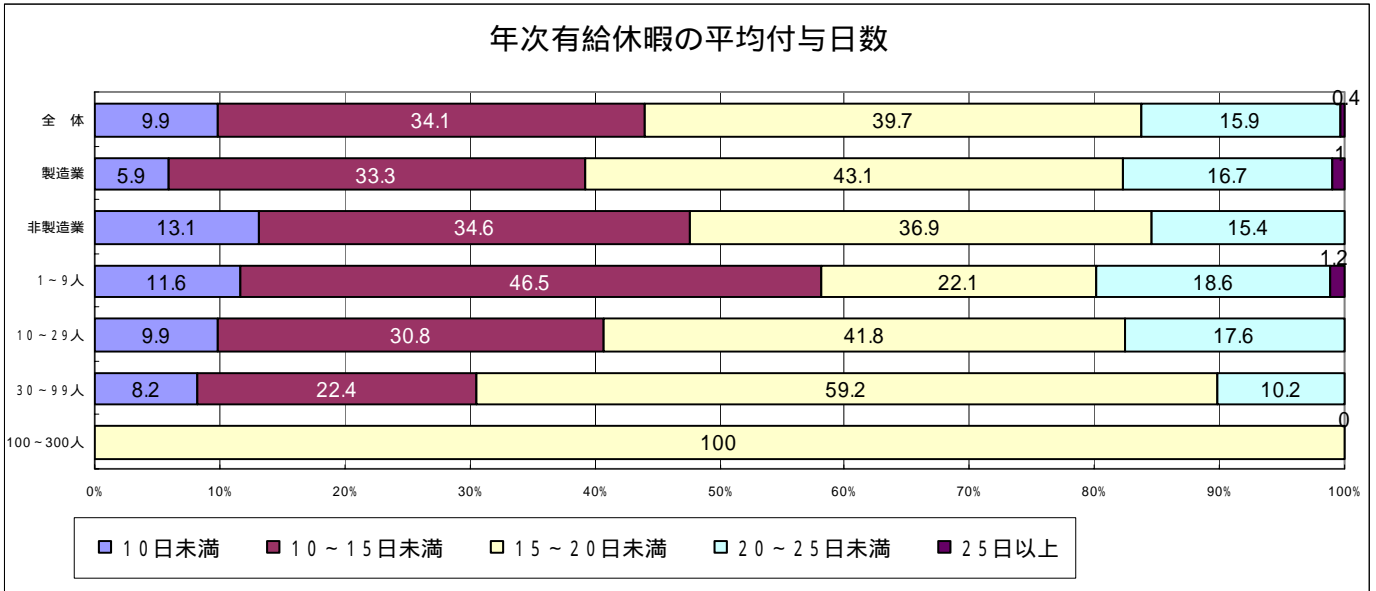




### (3) 従業員 1 人当りの年次有給休暇の平均付与日数・所得日数

年平均の従業員 1 人当りの年次有給休暇平均付与日数は、「15～20 日未満」と回答した事業所が最も多く 39.7%、次いで「10～15 日未満」が 34.1%となっている。

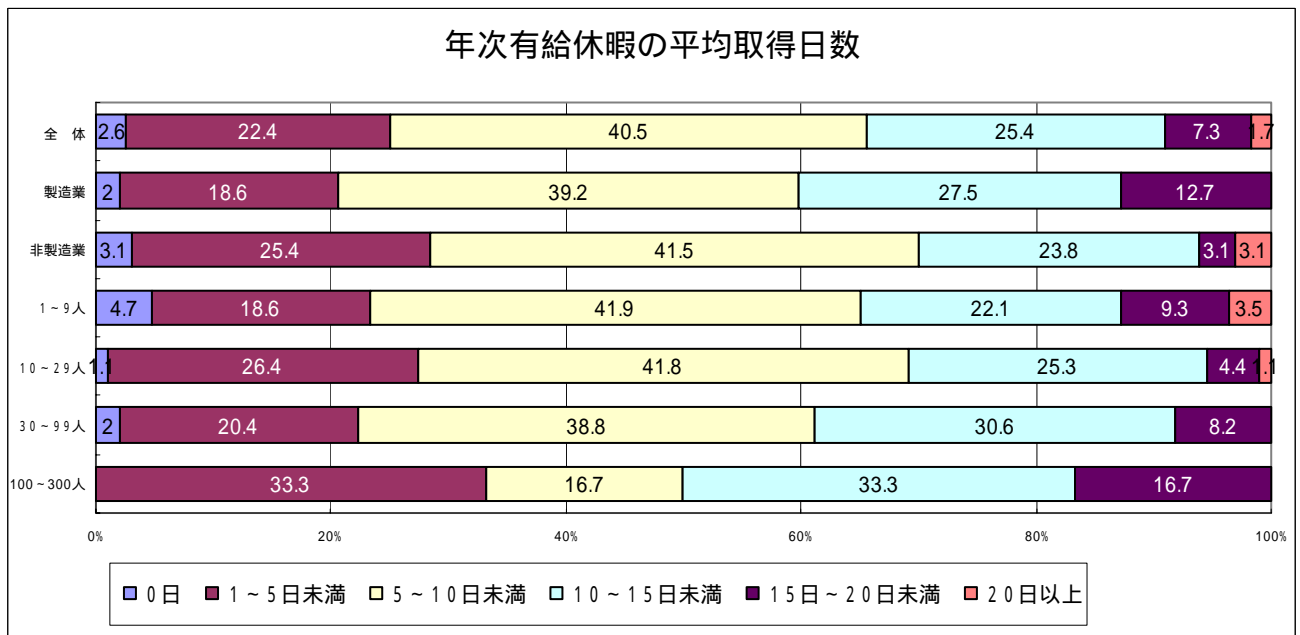
また、業種別でみると、製造業では「15～20 日未満」が 43.1%と最も多く、非製造業でも「15～20 日未満」が 36.9%となっているが、製造業の方が非製造業より率が高くなっている。



### (4) 従業員 1 人当りの年次有給休暇の平均取得日数

年平均の従業員 1 人当りの年次有給休暇平均取得日数は「15～20 日未満」が 39.1%、次いで「10～15 日未満」が 34.1%となっている。

業種の比較でみると、製造業では「15～20 日未満」が 42.6%、非製造業でも「15～20 日未満」が 36.5%となっている。

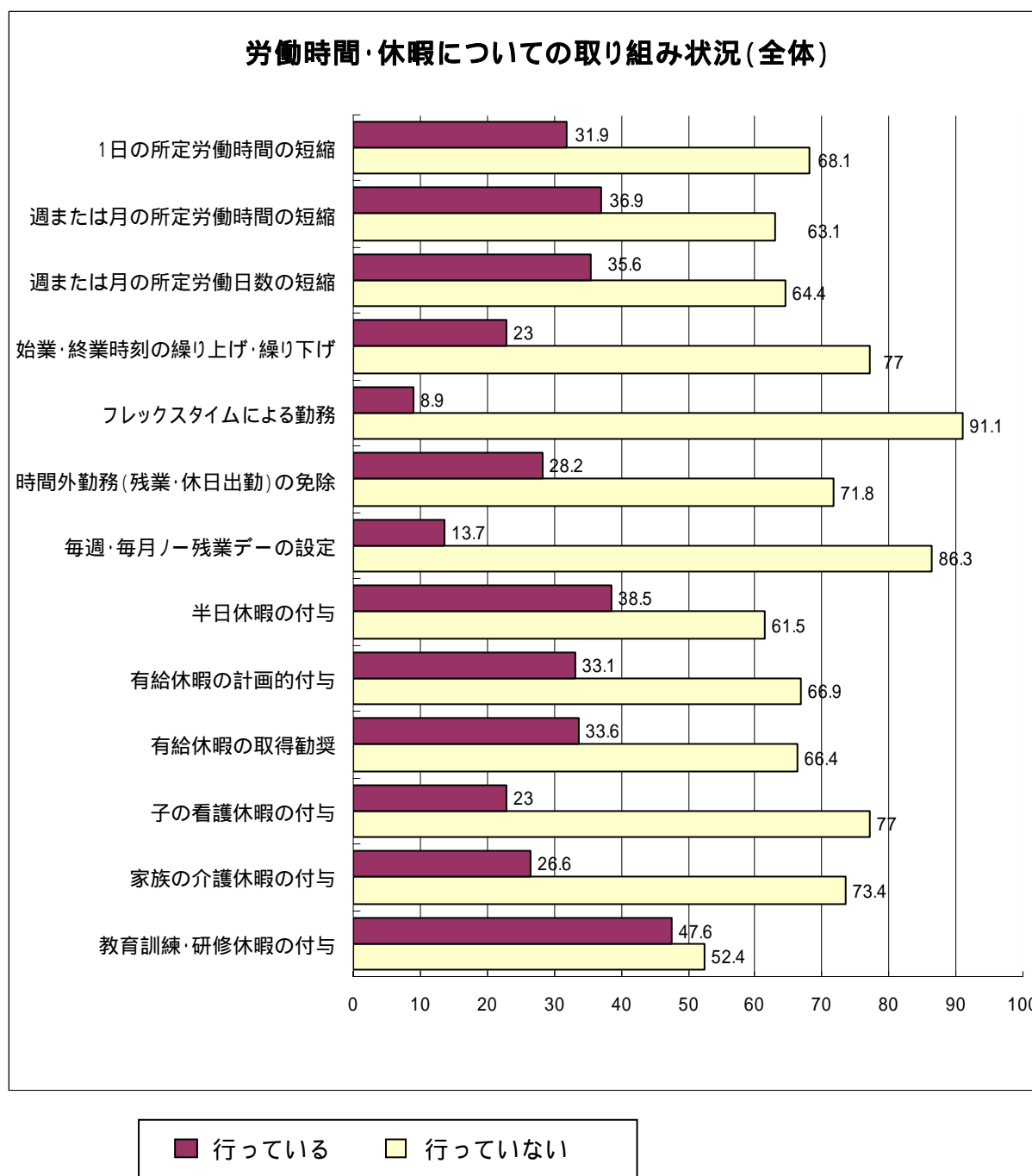


### (5) 従業員の労働時間や休暇についての取り組み状況

ここでは、以下グラフの13項目の取り組みについて回答を求めたところ、全項目において「行っていない」とする回答が、「行っている」を上回っている。

取り組みを「行っている」とする回答の上位は、「教育訓練・研修休暇の付与」47.6%、「半日休暇の付与」38.5%、「週または月の所定時間の短縮」36.9%、「週または月の労働日数の短縮」35.6%、「有給休暇の取得勧奨」33.6%となっている。

また、取り組みを「行っていない」とする消極的な項目の上位は、「フレックスタイムによる勤務」91.1%、「毎週・毎月ノー残業デーの設定」86.3%、「子の看護休暇の付与」77%、「家族の介護休暇の付与」73.4%となっており、特に「仕事と家庭の両立支援」の推進が求められる中、中小企業における取り組みの遅れも目立つ。

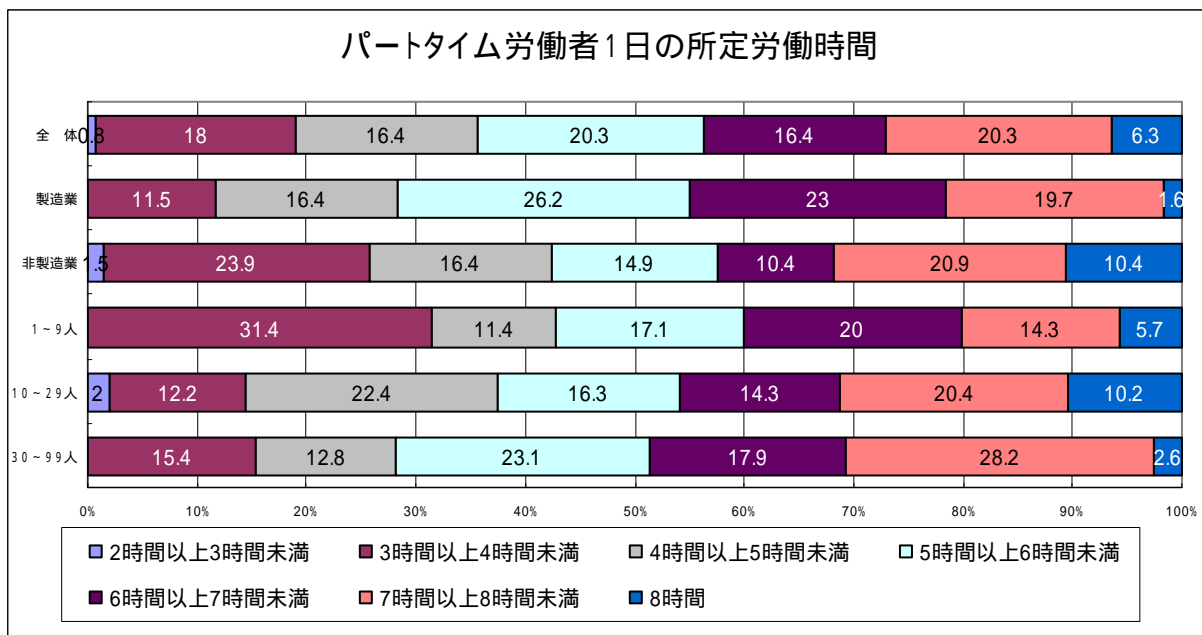


### 3. パートタイム労働者の活用状況等

#### (1) パートタイム労働者の1日の週所定労働時間

パートタイム労働者の1日の週所定労働時間は、「5時間以上6時間未満」と「7時間以上8時間未満」が20.3%と最も多くなっており、製造業では、「5時間以上6時間未満」26.3%に対して非製造業では「3時間以上4時間未満」23.9%が1位となっている。

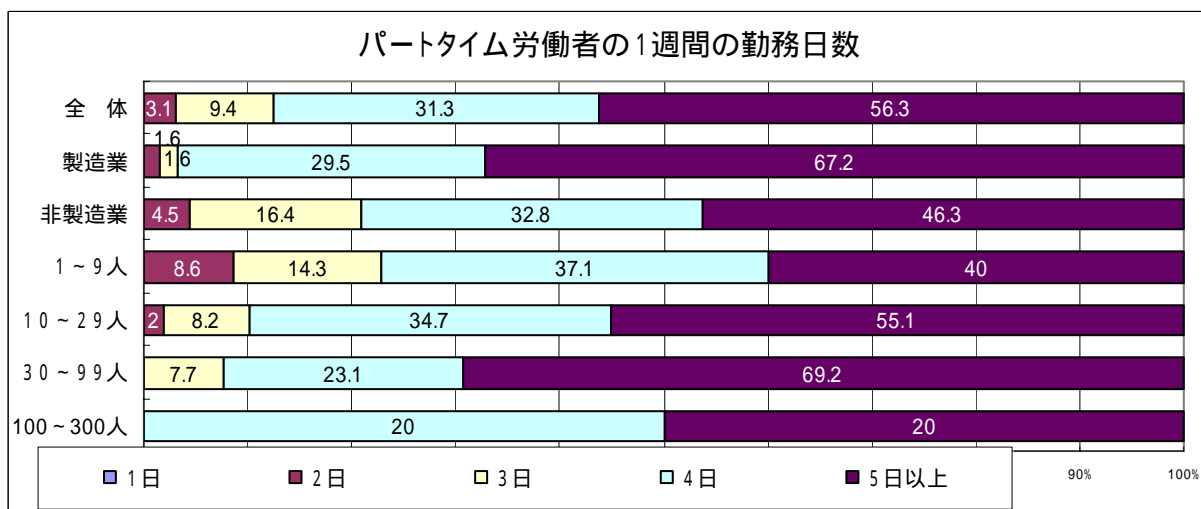
また、従業員規模別で、それぞれ最も多い労働時間は、1～9人で「3時間以上4時間未満」31.4%、10～29人「4時間以上5時間未満」22.4%、30人～99人「7時間以上8時間未満」28.2%となっており、従業員規模の大きい事業所ほどパートタイム労働者の1日の所定労働時間が長くなる傾向にある。



#### (2) パートタイム労働者の1週間の勤務日数

パートタイム労働者の1週間の勤務日数で最も多いのは、「5日以上」が56.3%で半数以上を占め、続いて「4日」31.3%となっている。

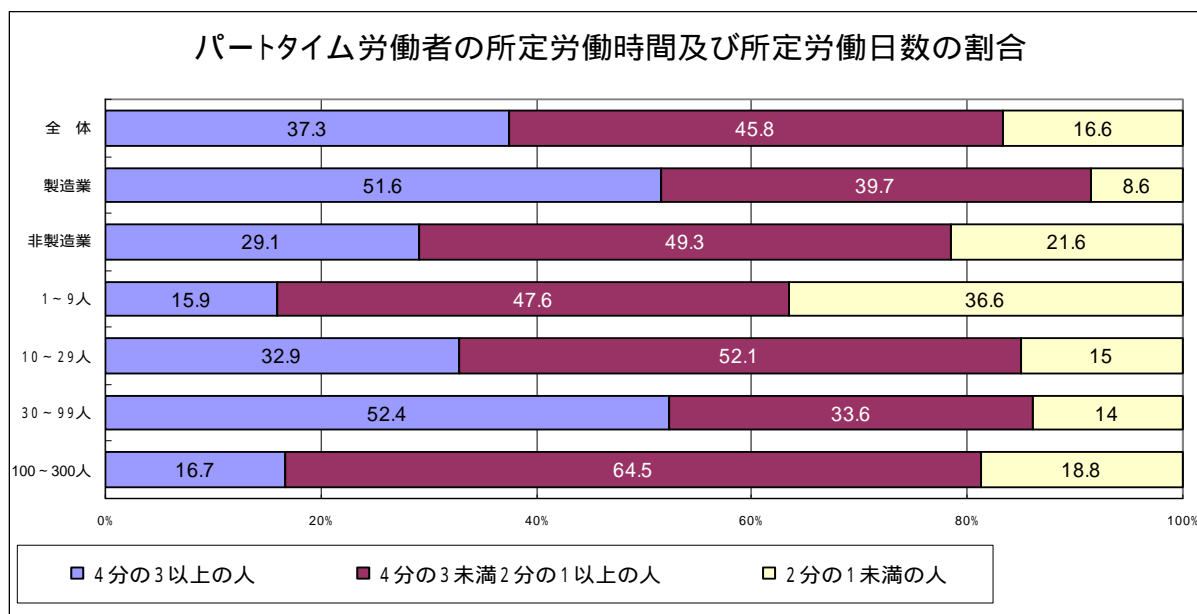
また、業種別、従業員規模別のそれぞれをみても、「5日以上」が最も多くなっており、中小企業におけるパートタイム労働者の活用状況の実態と依存の高さを示している。



### (3) パートタイム労働者の所定労働時間及び所定労働日数の割合(一般従業員との比較)

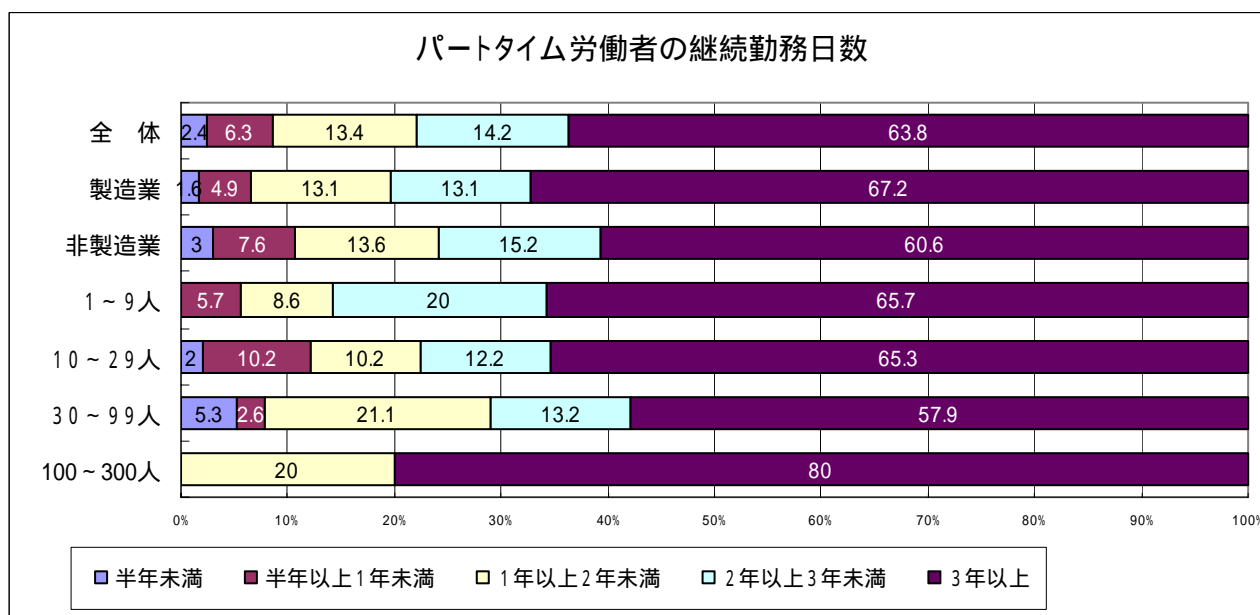
パートタイム労働者の所定労働時間及び所定労働日数は、一般従業員と比較して、「4分の3未満2分の1以上の人」45.8%、「4分の3以上の人」37.3%、「2分の1未満の人」16.6%の順になっている。

また、製造業では「4分の3以上の人」の占める割合が51.6%と半数以上であるのに対して、非製造業では「4分の3未満2分の1以上の人」が49.3%と半数近くを占めており、パートタイム労働者の需要の高さを示している。



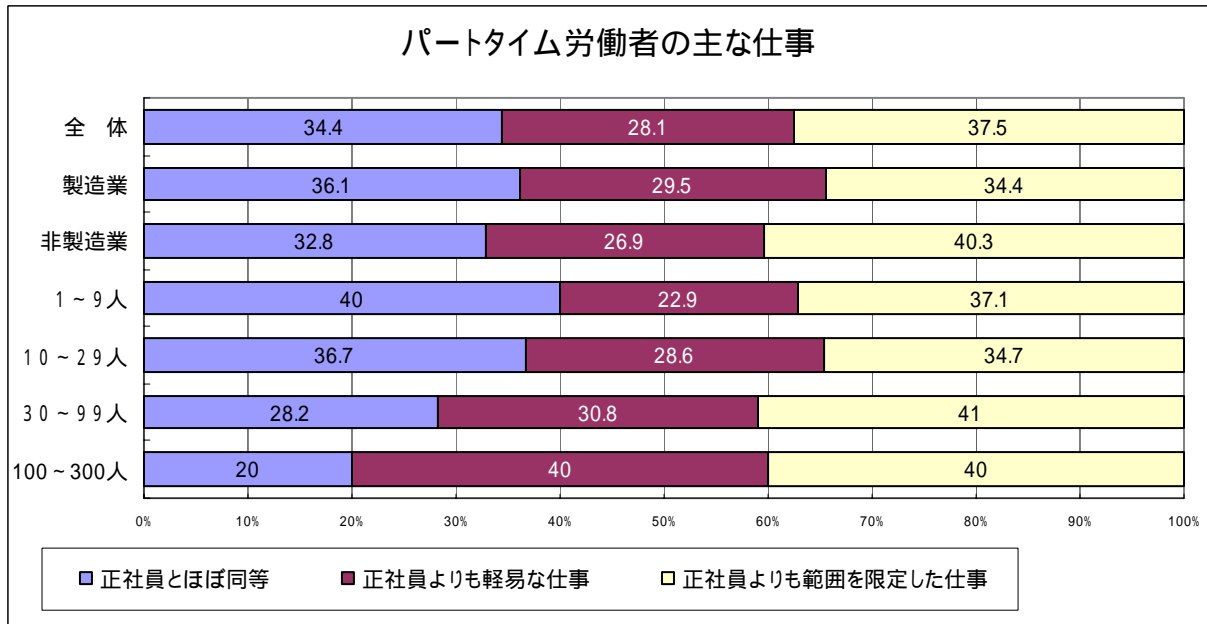
### (4) パートタイム労働者の継続勤務年数

パートタイム労働者の継続勤務年数については、「3年以上」63.3%、「2年以上3年未満」14.2%、「半年以上1年未満」13.4%、「半年未満」2.4%の順となっており、「3年以上」とする回答が6割以上を占めることから、中小企業におけるパートタイム労働者の長期雇用の傾向が分かる。



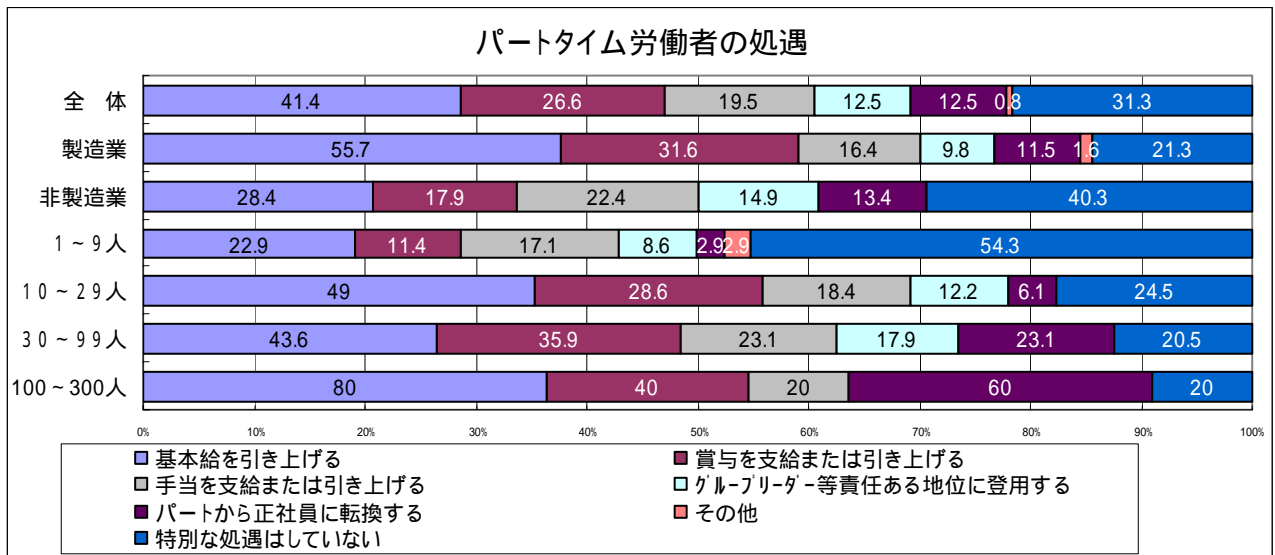
### (5) パートタイム労働者の主な仕事

パートタイム労働者が主として行っている仕事の内容については、「正社員よりも範囲を限定した仕事」37.5%、「正社員とほぼ同等」34.4%、「正社員よりも軽易な仕事」28.1%の順となった。しかし、業種別で見ると製造業では「正社員とほぼ同等」が36.1%で回答が最も多かった。また、従業員規模別では、「正社員とほぼ同等」と回答した割合が高かったのは、従業員「1～9人」40%、「10～29人」36.7%と事業所の規模が小さくなるほど、パートタイム労働者に正社員並の仕事を与えている傾向にある。



### (6) パートタイム労働者の処遇

パートタイム労働者の能力、経験に応じた処遇について「基本給を引き上げる」41.4%、「特別な処遇はしていない」31.3%、「賞与を支給または引き上げる」26.6%となっている。製造業では「基本給を引き上げる」55.7%、「賞与を支給または引き上げる」31.6%が上位となったのとは比べ、非製造業では「特別な処遇はしていない」が40.3%と大きく割合を占め、「基本給を上げる」は28.4%にとどまった。

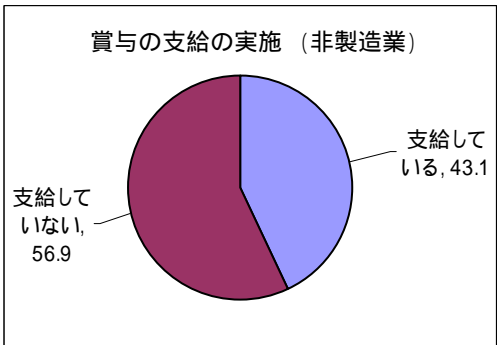
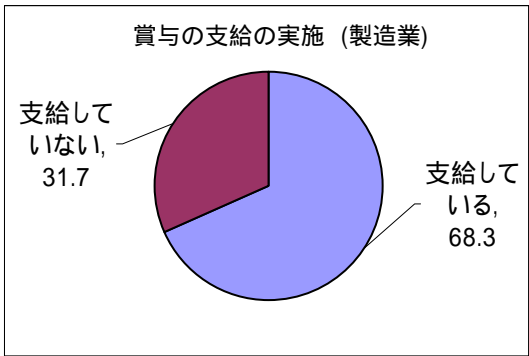
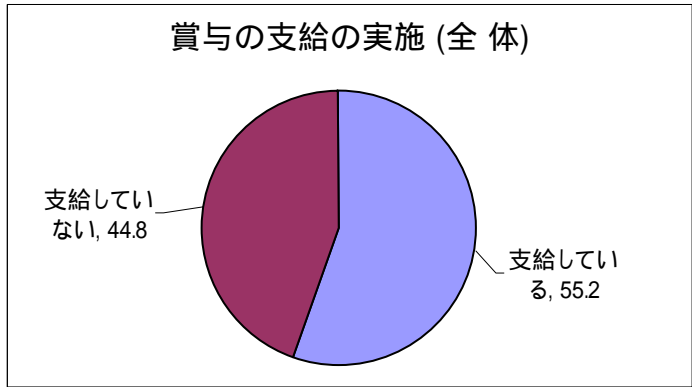
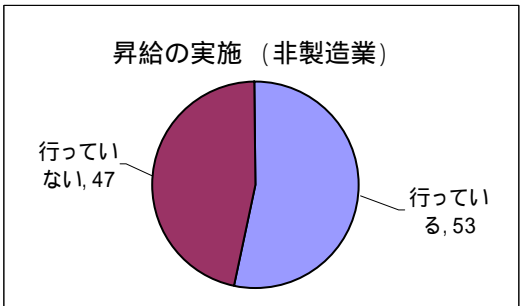
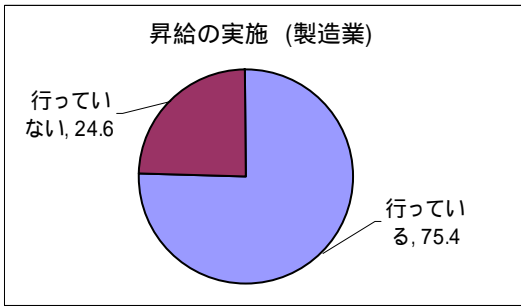
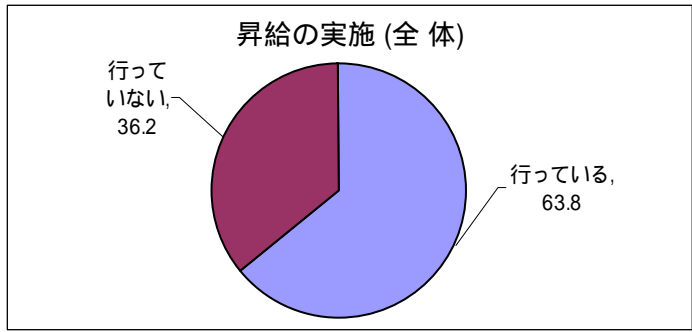


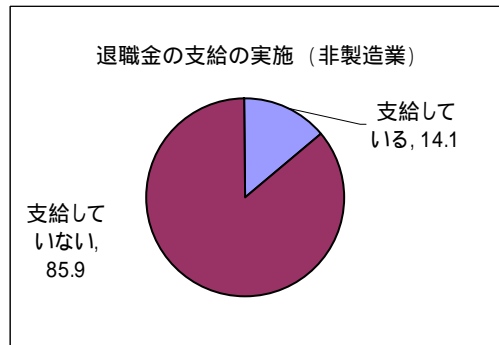
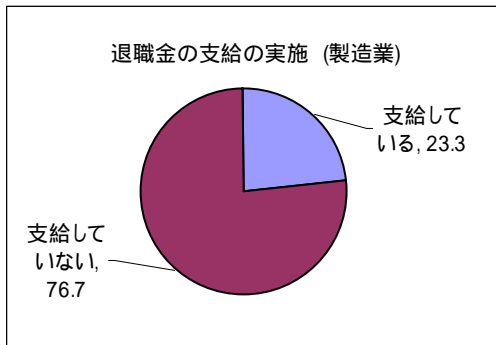
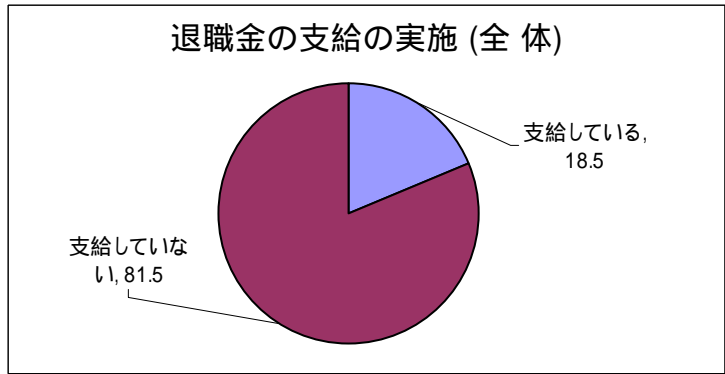
(7) パートタイム労働者の賃金改定(昇給)・賞与・退職金の支給

パートタイム労働者に対する賃金改定(昇給)については「行っている」63.8%、「行っていない」36.2%。製造業は「行っている」75.4%、非製造業では53%となっている。

賞与については「支給している」55.2%、「支給していない」44.8%、製造業では「支給している」31.7%となっており、非製造業では「支給していない」が56.9%となっており、製造業と非製造業の取り組み方については実施の差が出た。

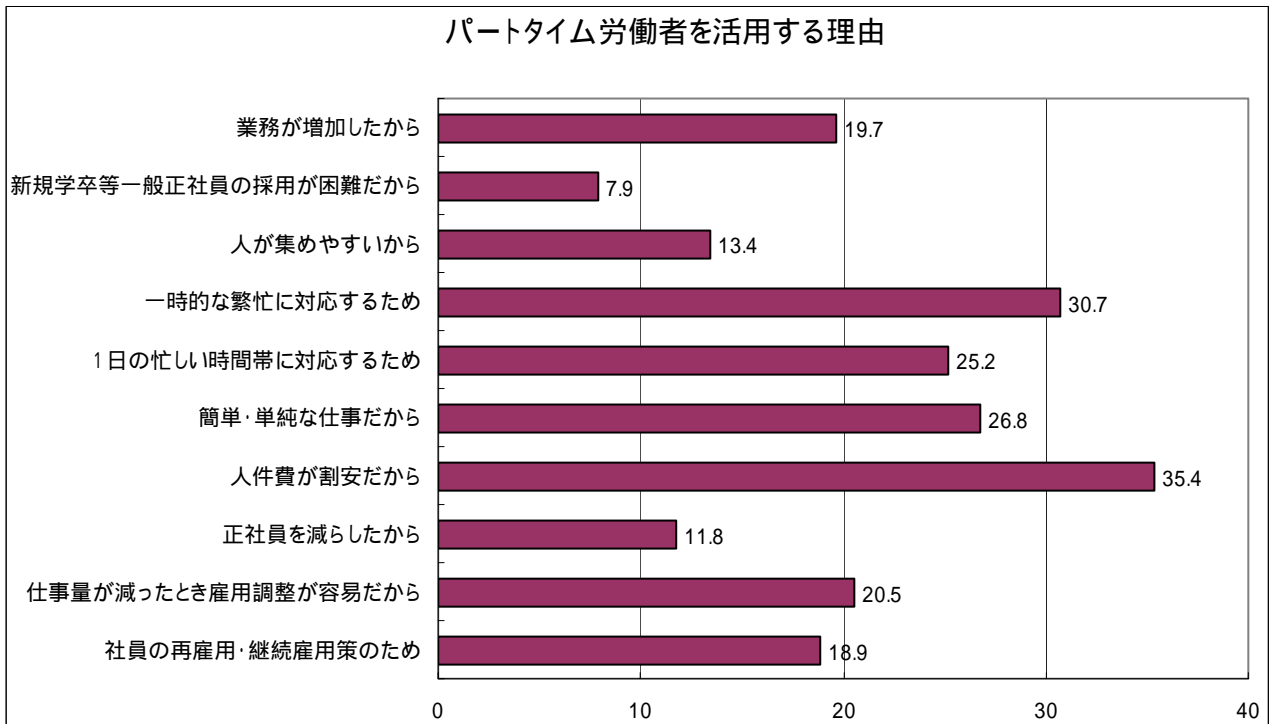
また、退職金は「支給していない」が85.9%、「支給している」14.4%となった。





#### (8) パートタイム労働者を活用する理由

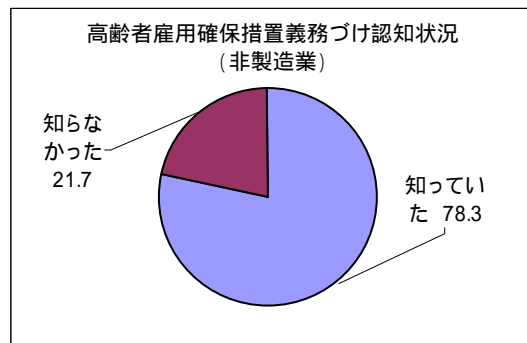
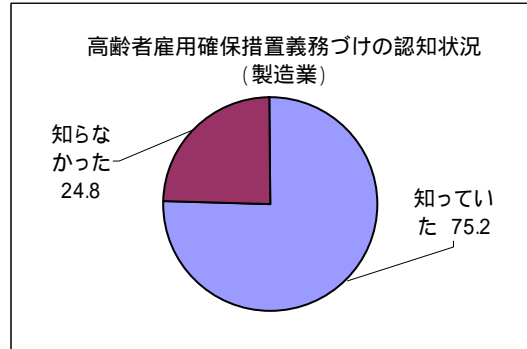
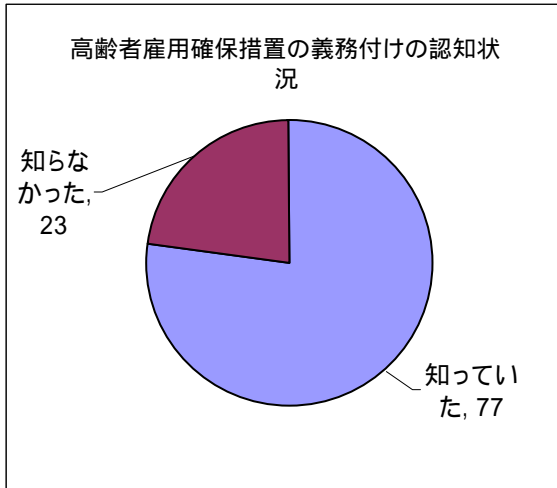
パートタイム労働者を活用する理由として最も多かった順位は、「人件費が割安だから」35.4%、「一時的な繁忙に対応するたび」30.7%、「簡単・単純な仕事だから」26.8%、「仕事量が減ったとき」20.5%となっている。



#### 4 . 高齢者の継続雇用

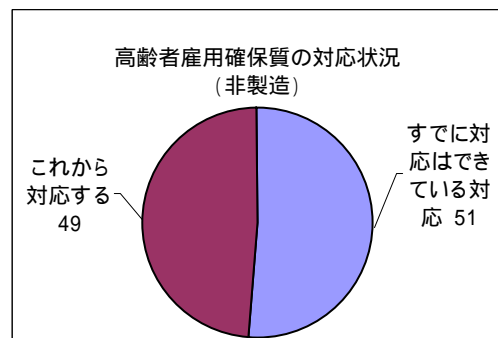
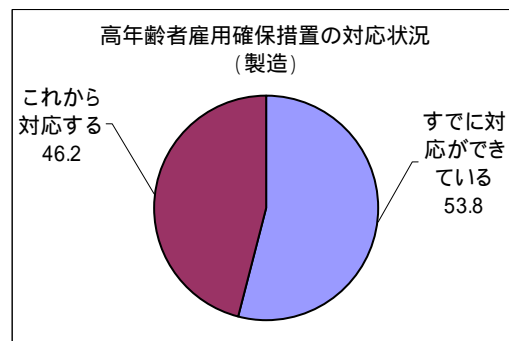
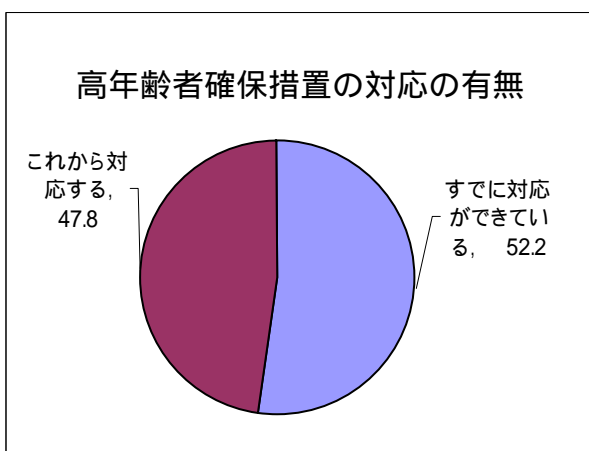
##### (1) 高齢者雇用確保措置の義務づけについて

高齢者雇用安定法が改正され、平成18年4月から年金支給開始年齢に合わせて段階的に65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務づけとなったことを、「知っていた」と回答した事業所は78.3%、「知らなかった」21.7%を大きく上回り、制度の認知状況は順調といえる。

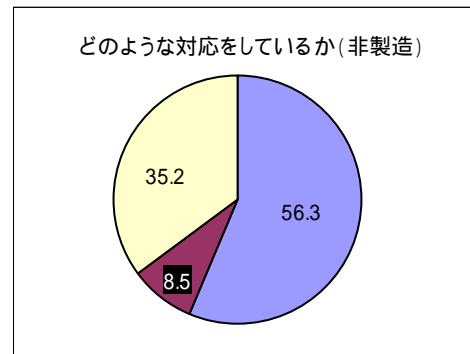
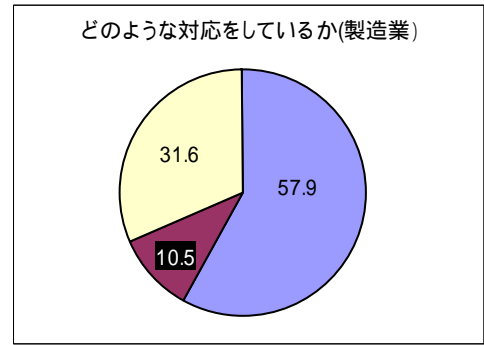
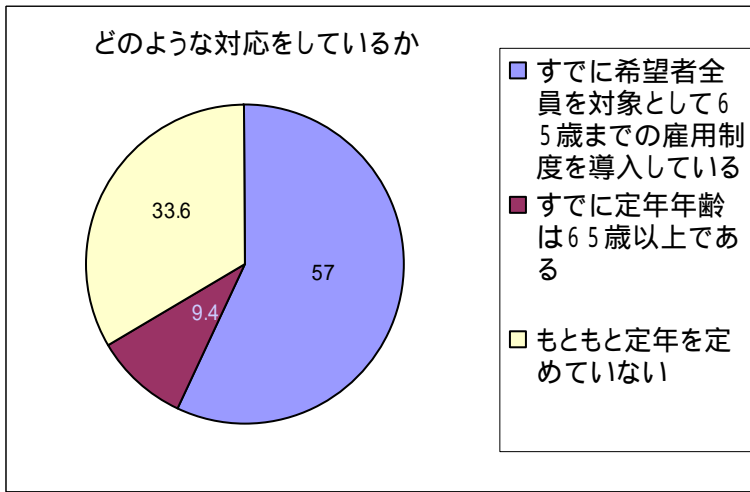


##### (2) 高齢者雇用確保措置の対応状況

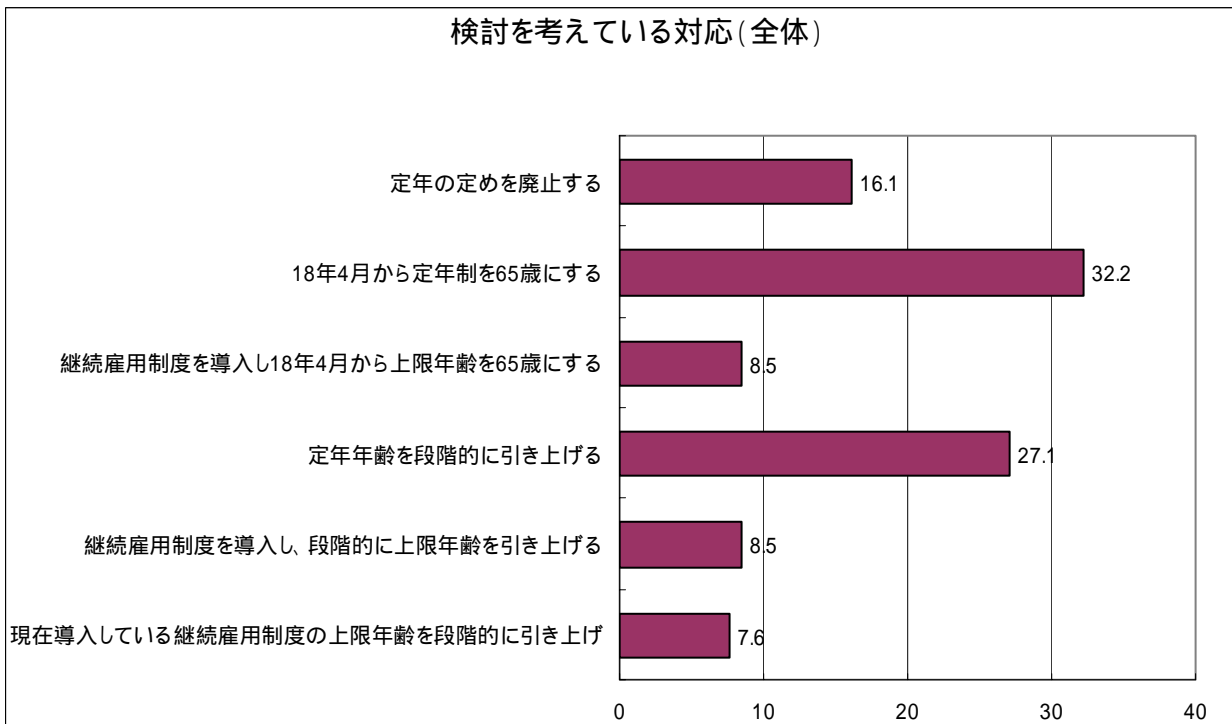
高齢者雇用確保措置の対応については、「すでに対応している」52.2%、「これから対応する」47.8%となっており、「すでに対応している」と回答した事業所の実施状況は「すでに希望者全員を対象として65歳までの雇用制度を導入している」57%、「もともと定年を定めていない」33.6%、「すでに定年年齢は65歳以上である」9.4%という結果となった。



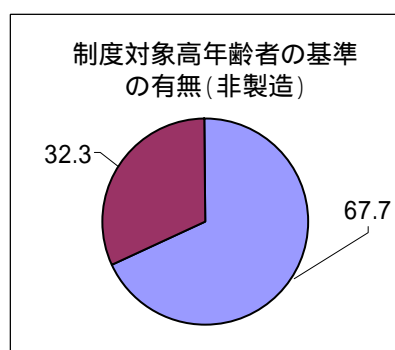
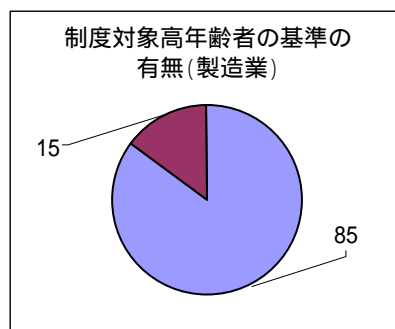
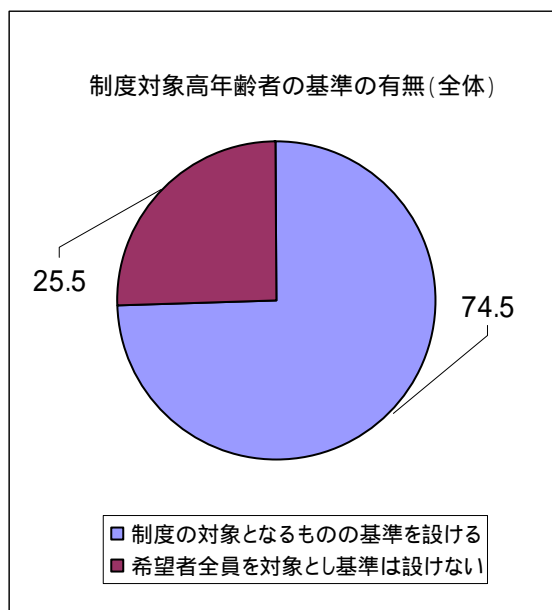




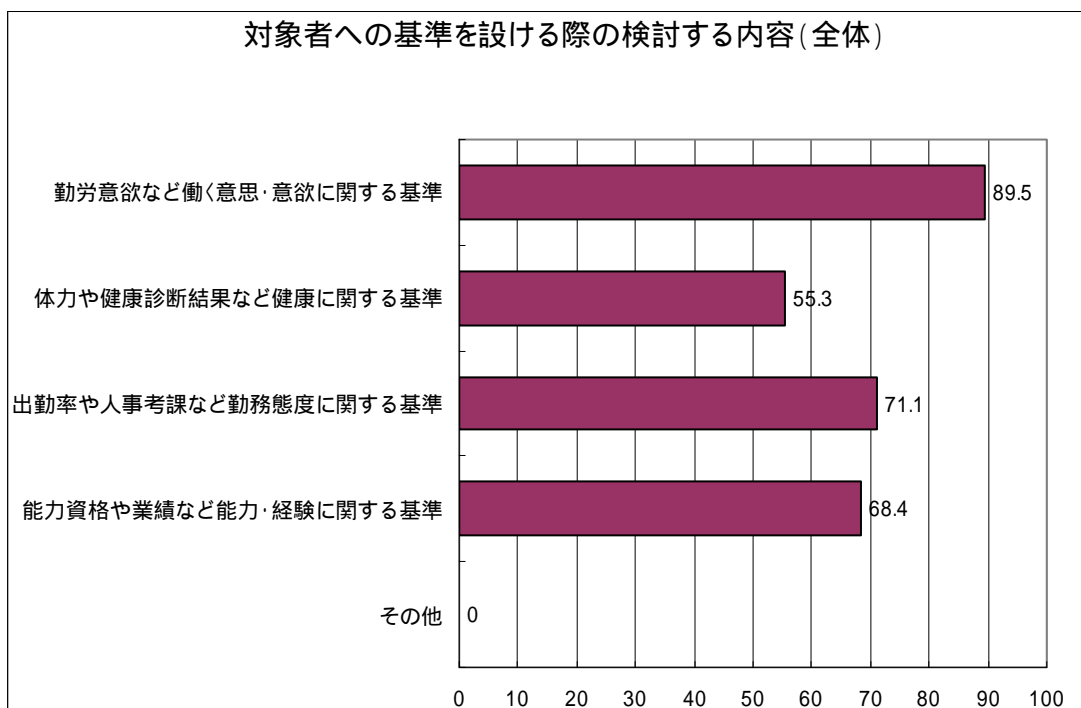
また、「これから対応する」とした事業所の今後検討する対応は「18年4月から定年制を65歳にする」32.2%、「定年年齢を段階的に引き上げる」27.1%、「定年の定めを廃止する」16.1%の順となった。



「継続雇用制度を導入し、段階的に上限年齢を引き上げる」8.5%、「現在導入している継続雇用制度の上限年齢を段階的に引き上げる」7.6%と回答した事業所の制度対象とする高年齢者の基準の有無については、「制度対象となる者の基準を設ける」74.5%、「希望者全員を対象とし、基準は設けない」25.5%という結果になった。



「制度の対象となる者の基準を設ける」と回答した事業所を対象に、どのような基準にするのかの設問(複数回答可)に対し、「勤労意欲など働く意思・意欲に関する基準」89.5%、「体力や健康診断結果など健康に関する基準」71.1%、「職能資格や業績など能力・経験に関する基準」68.4%、「出勤率や人事考課など勤務態度に関する基準」55.3%の順となった。



## 5. 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 17 年 3 月新規学卒者 1 人当たり平均初任給額(平成 17 年 6 月支給額)は、「高校卒」技術系 162,941 円、事務系 141,725 円。「専門学校卒」技術系 175,902 円、事務系 166,000 円。「短大(含高専)」技術系 189,500 円、事務系 162,500 円。「大学卒」技術系 184,184 円、事務系 188,314 円となっている。

新規学卒者の初任給(単純平均)

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 体      | 162,941 | 141,725 | 175,902 | 166,000 | 189,500  | 162,500 | 184,184 | 188,314 |
| 製造業      | 165,533 | 152,500 | 184,000 | 172,000 | 189,500  | 165,000 | 188,220 | 199,070 |
| 非製造業     | 160,025 | 130,950 | 159,705 | 160,000 |          | 160,000 | 179,140 | 173,973 |
| 1～9人     | 175,000 | -       |         | -       | -        | -       | -       | -       |
| 10～29人   | 160,186 | 141,900 | 177,750 | 172,000 |          | 167,000 | 170,000 | -       |
| 30～99人   | 156,717 | 141,667 | 175,000 |         | 189,500  | 161,000 | 188,820 | 193,275 |
| 100～300人 | 173,800 | -       | 169,410 | 160,000 |          |         | 186,780 | 181,700 |

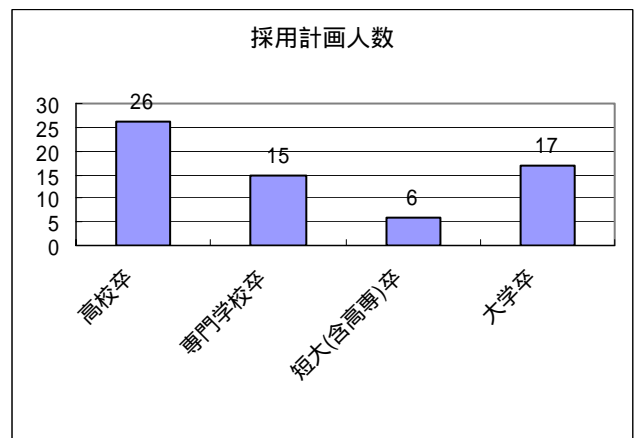
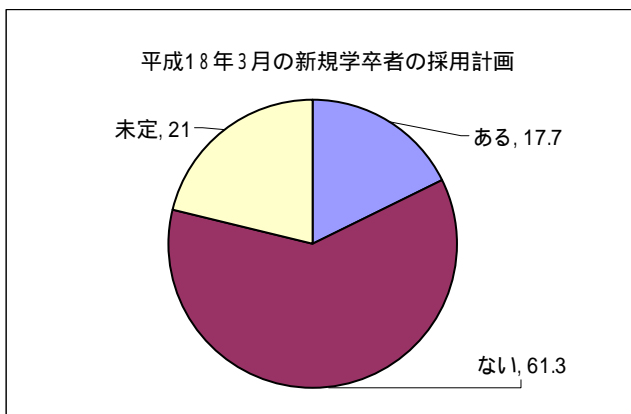
(2) 新規学卒者の採用充足状況

新規学卒者の採用充足率は、「高校卒」事務系、「専門学校卒」技術系・事務系、「短大(含高専)卒」技術系が高い充足率となっている。「大学卒」事務系が低い充足率となっている。

| 新卒者の別   | 事務系技術系の別 | 採用計画人数 | 採用実績人数 | 採用充足率 |
|---------|----------|--------|--------|-------|
| 高校卒     | 技術系      | 47     | 28     | 59.6  |
|         | 事務系      | 8      | 4      | 50    |
| 専門学校卒   | 技術系      | 10     | 6      | 60    |
|         | 事務系      | 4      | 2      | 50    |
| 短大(含高)卒 | 技術系      | 4      | 2      | 50    |
|         | 事務系      | 9      | 6      | 66.7  |
| 大学卒     | 技術系      | 21     | 13     | 61.9  |
|         | 事務系      | 14     | 10     | 71.4  |

(3) 平成 18 年 3 月の新規学卒者の採用計画

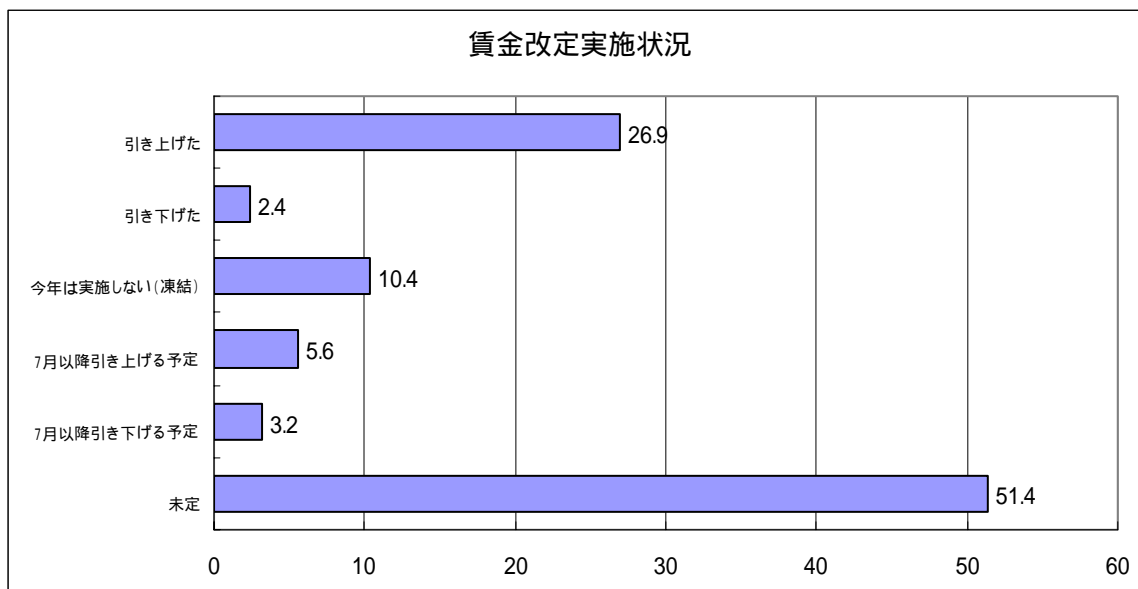
平成 18 年 3 月の新規学卒者の採用計画は、「ある」と回答した事業所は 17.7%で、昨年度より 5.5%増加、「ない」が 61.3%であり、「未定」21%と合わせると 83.3%となり、この調査からみると、採用計画は、低迷したままの厳しい状況といえる。採用計画人数を見ると、高校卒が 26 人、専門学校卒 15 人、短大(含高専)卒 6 人、大学卒 17 人となっている。



## 6. 賃金改定について

### (1) 賃金改定実施状況

平成 17 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間の賃金改定実施状況は、「引き上げた」26.9%と、昨年より 5.2%増加している。また、「今年は実施しない(凍結)」10.4%と低率に留まっているのに対し、「未定」と回答した事業所は 51.4%と全体的に昨年と大きな変化はない。



### (2) 平均賃金・賃金改定額

賃金改定を実施した事業所の平均賃金は 272,467 円で、平均昇給額は 4,160 円、平均昇給率は 1.55%となっている。規模別では、「30～99 人」の昇給額が高く、この調査では「非製造業」の方が賃金・昇級額とも「製造業」をわずかに上回っている。

平均賃金、賃金改定額・率(単純平均)

|           | 平均賃金    | 平均昇給額 | 平均昇給率 |
|-----------|---------|-------|-------|
| 全 体       | 272,467 | 4,160 | 1.55  |
| 製造業       | 272,088 | 3,096 | 1.15  |
| 非製造業      | 272,879 | 5,318 | 1.99  |
| 1～9 人     | 281,367 | 2,519 | 0.90  |
| 10～29 人   | 268,448 | 3,896 | 1.47  |
| 30～99 人   | 266,675 | 6,194 | 2.38  |
| 100～300 人 | 278,965 | 6,128 | 2.25  |