

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18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雇用状況等について
4. 高年齢者の継続雇用について
5. 団塊世代の退職が経営に与える状況について
6. 従業員の雇用状況について
7. 新規学卒者の採用について
8. 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18年7月1日現在

調査対象数：600事業所(製造業328事業所、非製造業272事業所)

有効回答数：229事業所(製造業102事業所、非製造業127事業所)

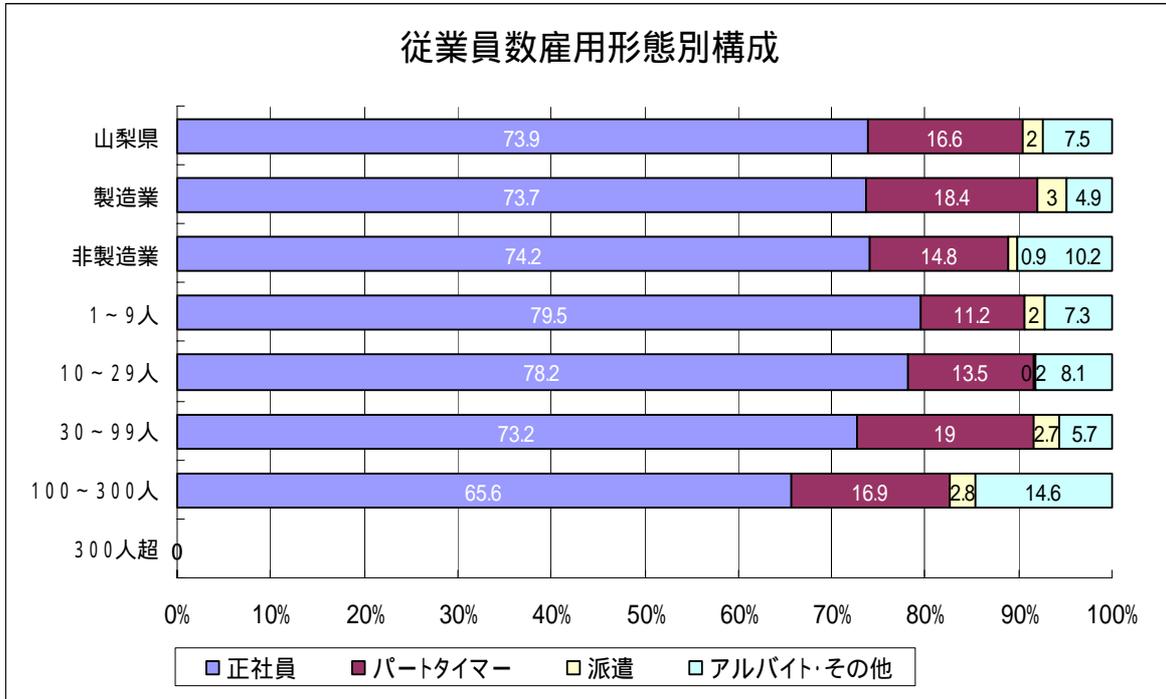
回答率：38.2%(製造業17%、非製造業21.2%)

1. 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 | 229 (100.0) | 75 (32.8) | 92 (40.2) | 60 (26.2) | 2 (0.9) |
| 製造業 | 102 (100.0) | 32 (31.4) | 39 (38.2) | 29 (28.4) | 2 (2.0) |
| 食料品 | 17 (100.0) | 2 (11.8) | 6 (35.3) | 8 (47.1) | 1 (5.9) |
| 繊維・同製品 | 7 (100.0) | 1 (14.3) | 5 (71.4) | 1 (14.3) | - |
| 木材・木製品 | 7 (100.0) | 2 (28.6) | 4 (57.1) | 1 (14.3) | - |
| 出版・印刷・同関連 | 6 (100.0) | 2 (33.3) | 3 (50) | 1 (16.7) | - |
| 窯業・土石 | 13 (100.0) | 3 (23.1) | 8 (61.5) | 2 (15.4) | - |
| 化学工業 | 2 (100.0) | 2 (100) | | - | - |
| 金属、同製品 | 18 (100.0) | 8 (44.4) | 4 (22.2) | 5 (27.8) | 1 (5.6) |
| 機械器具 | 18 (100.0) | 5 (27.8) | 5 (27.8) | 8 (44.4) | - |
| その他製造業 | 14 (100.0) | 7 (50) | 4 (28.6) | 3 (21.4) | - |
| 非製造業 | 127 (100.0) | 43 (33.9) | 53 (41.7) | 31 (24.4) | - |
| 情報通信業 | 1 (100.0) | | 1 (100) | - | - |
| 運輸業 | 6 (100.0) | 1 (16.7) | 4 (66.7) | 1 (16.7) | - |
| 建設業 | 49 (100.0) | 14 (28.6) | 28 (57.1) | 7 (14.3) | - |
| 卸売業 | 21 (100.0) | 9 (42.9) | 5 (23.8) | 7 (33.3) | - |
| 小売業 | 17 (100.0) | 12 (70.6) | 2 (11.8) | 3 (17.6) | - |
| サービス業 | 33 (100.0) | 7 (21.2) | 13 (39.4) | 13 (29.4) | - |

(2) 従業員雇用形態別構成

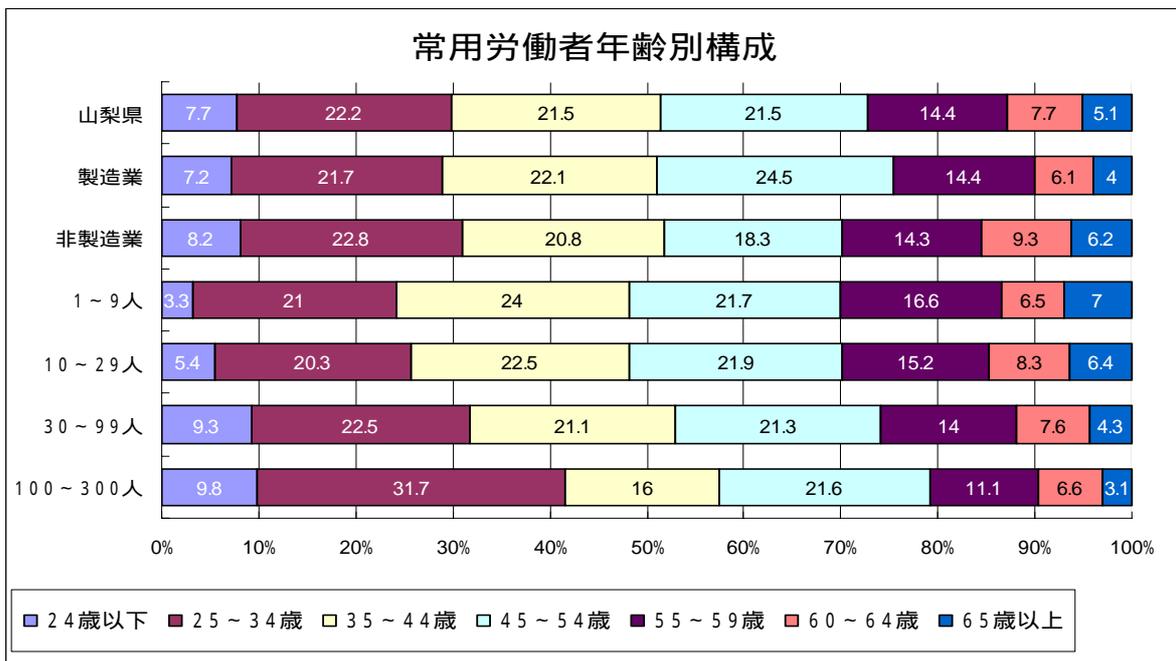
従業員の雇用形態は、「正社員」が73.9%、「パートタイマー」が16.6%、「派遣」が2%、「アルバイト・その他」が7.5%となっている。正社員は製造業、非製造業ともに同様の割合となっているが、従業員規模別では、規模が大きくなるほど、正社員の割合が少なくなる傾向にある。



(3) 常用労働者年齢別構成

常用労働者の年齢構成は、「25～34歳」22.2%、次いで「35歳～44歳」、「45歳～54歳」21.5%と同率で並び、65歳以上は5.1%となっている。

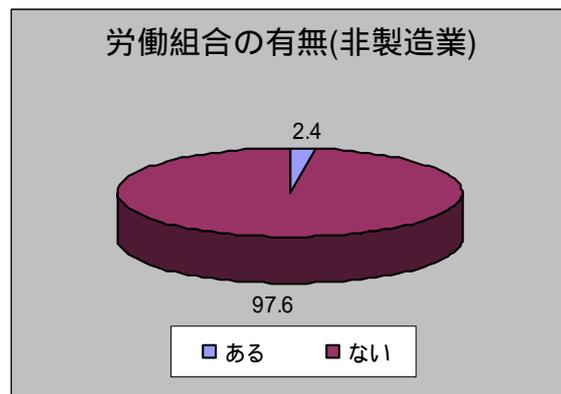
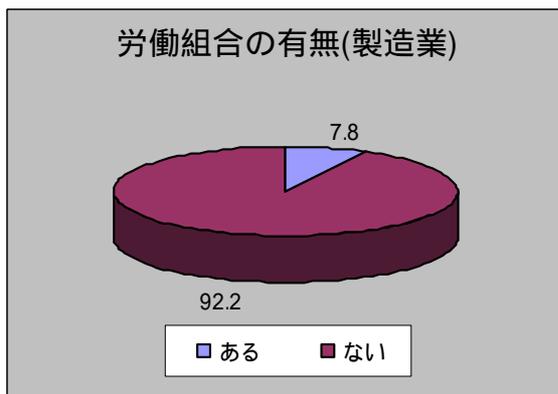
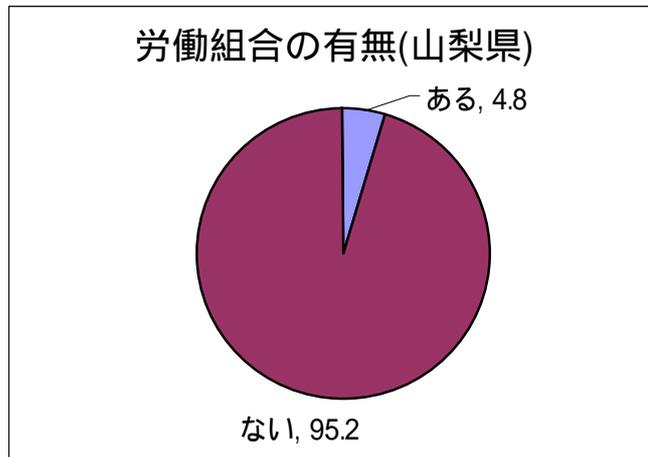
全体では、「34歳以下」のいわゆる若年者の割合が29.9%。業種別では非製造業の55歳以上の割合がやや高くなっているが、従業員規模別では、規模が大きくなるほど若年者の占める割合が高くなる傾向にある。



(4)労働組合の有無

229事業所うち労働組合が「ある」と回答した事業所が11事業所(4.8%)、「ない」と回答した事業所が218事業所(95.2%)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8事業所、非製造業では3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4事業所となっている。

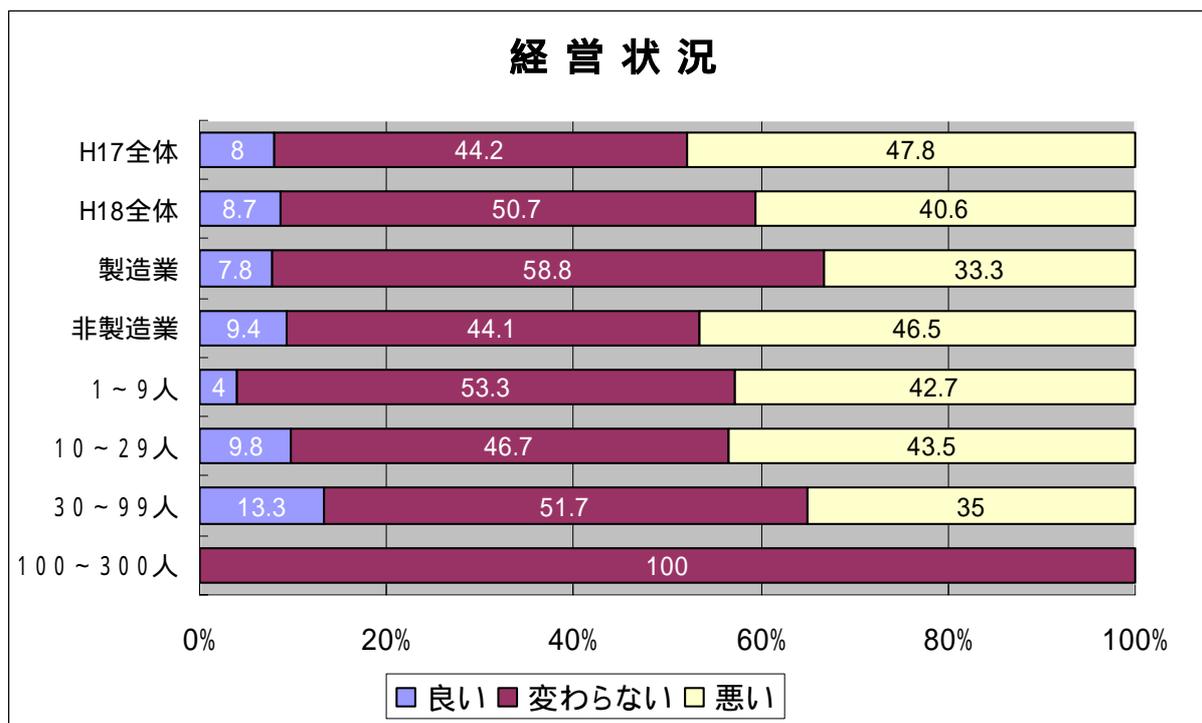


・ 調査結果の概要

1. 経営について

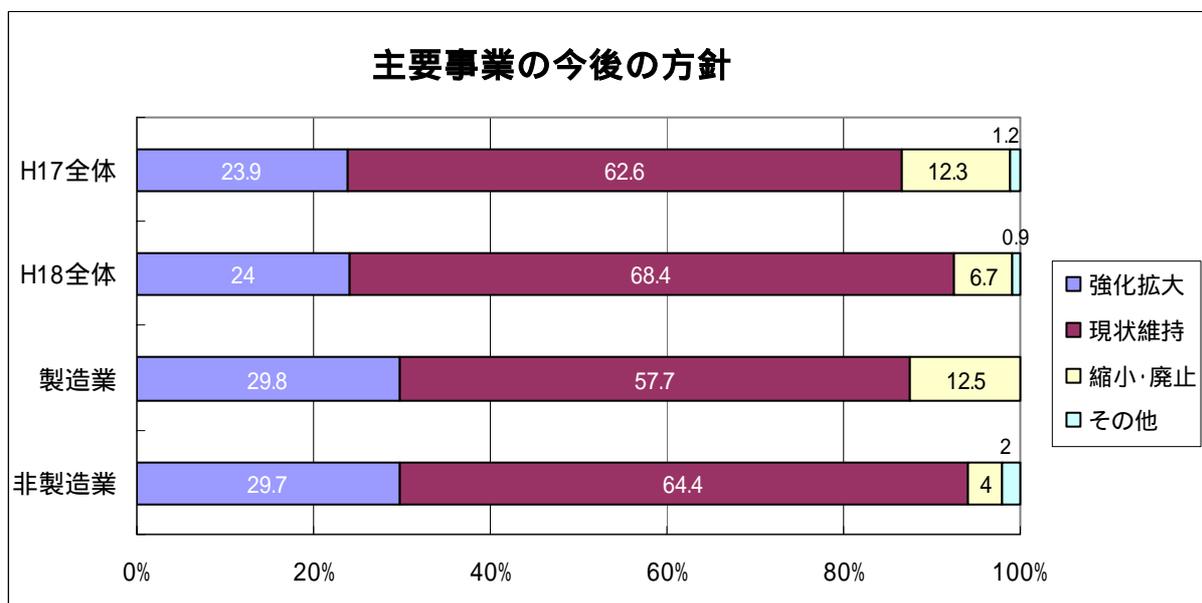
(1) 経営状況

経営状況は、「良い」8.7%、「変わらない」50.7%、「悪い」40.6%となっており、前回調査(H17年度)に比べ「良い」が0.7%増、「変わらない」が6.5%増、「悪い」が7.2%減少しており、経営状況の改善傾向が見られる。業種別では、製造業で「良い」・「変わらない」が66.6%、非製造業では「良い」・「変わらない」が53.5%と、製造業が良く、従業員規模別では、規模が大きくなるほど「悪い」の割合が低くなる傾向にある。



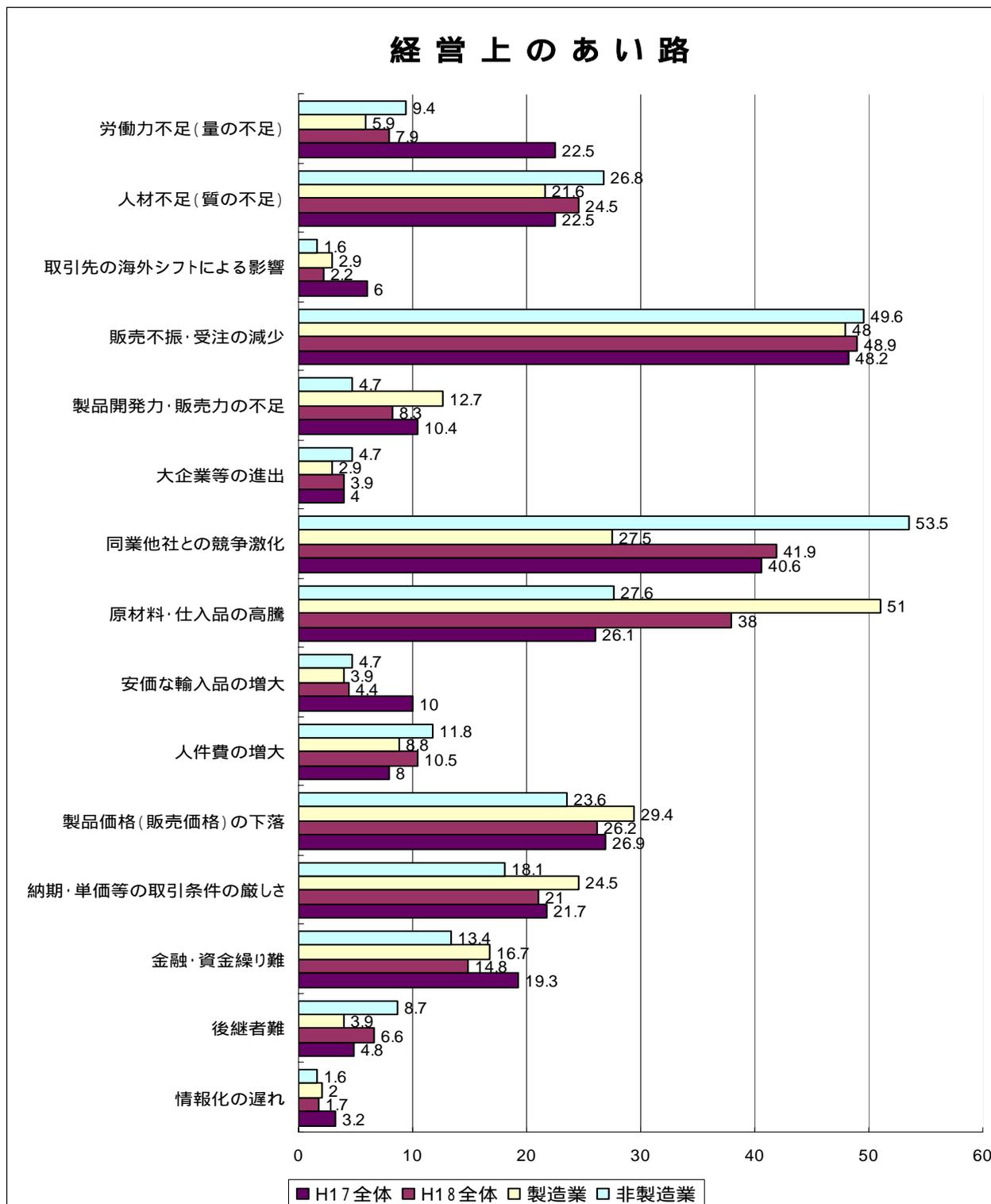
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」68.4%、前回調査(H17年度)と比べ6.2%増、「縮小・廃止」が6.7%増加と前回調査と比べ5.6%減少している。



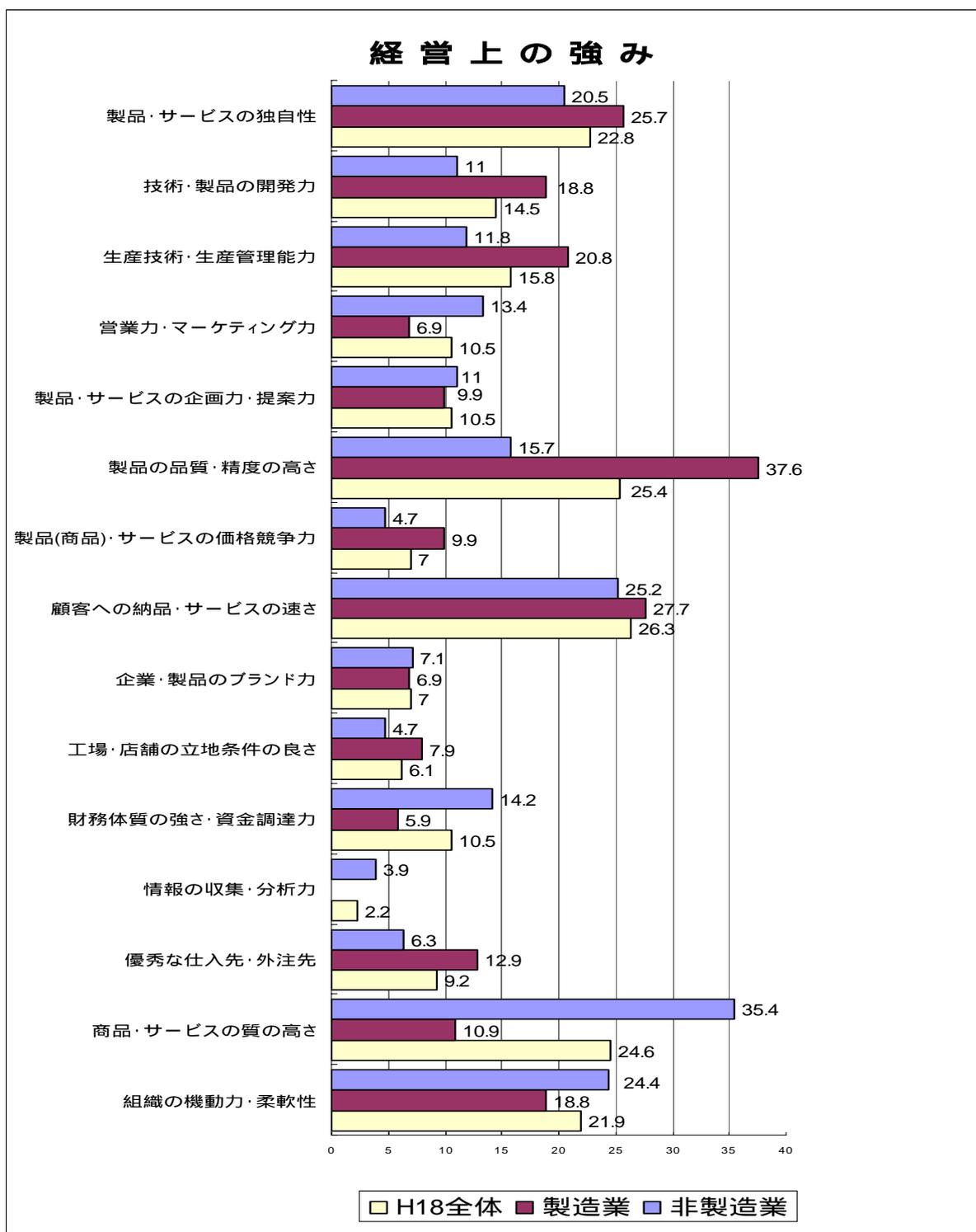
(3) 経営上のあい路 (3つ以内で選択)

経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」が48.9%、「同業他社との競争激化」が41.9%、「原材料・仕入品の高騰」38%、「製品価格(販売価格)の下落」26.2%、「人材不足」24.5%の順となっており、前回調査(H17年度)と比較すると、特に「原材料・仕入品の高騰」が11.9%増加となっており、原油の値上がりが原材料の価格に影響をしていると考えられる。その他、順位が入れ替わったものの依然として、「販売不振・受注の減少」、「同業他社との競争激化」、「人材不足」が、経営上の課題として上位を占めている。



(4) 経営上の強み (3つ以内で選択)

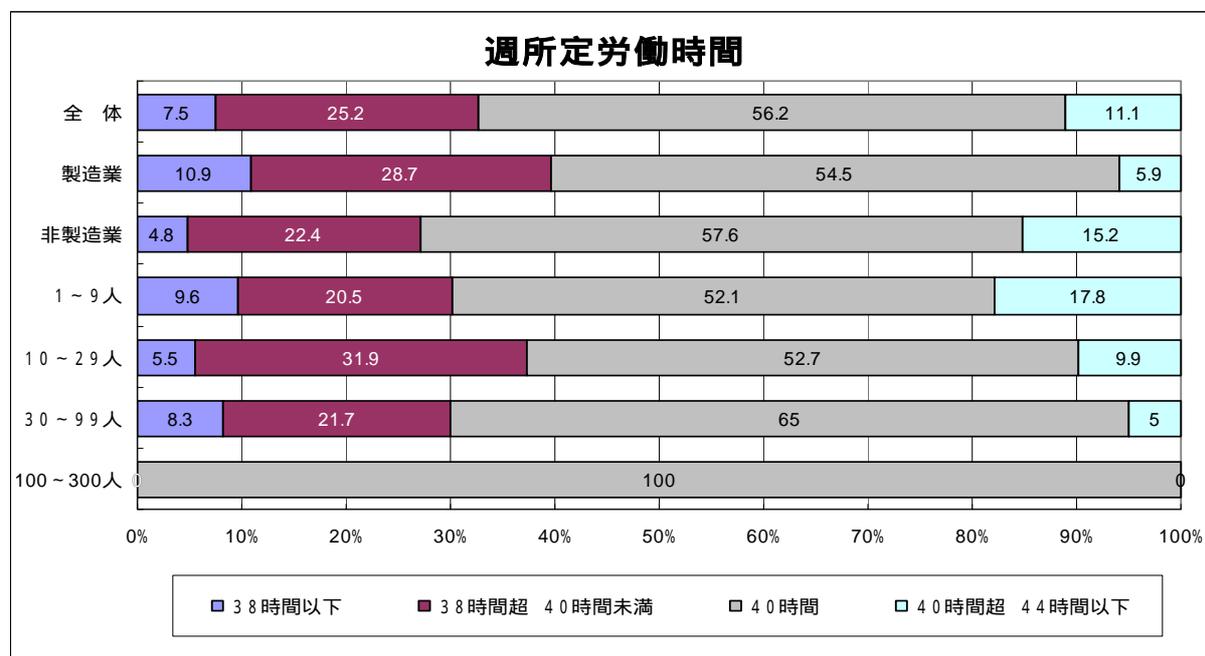
経営上の強みの上位は、「顧客への納品・サービスの速さ」26.3%、「製品の品質・精度の高さ」25.4%、「商品・サービスの質の高さ」24.6%、「製品・サービスの独自性」22.8%、「組織の機動性・柔軟性」が21.9%、となっている。業種別に見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」37.6%、「顧客への納品・サービスの速さ」27.7%、「製品・サービスの独自性」25.7%、非製造業では「商品・サービスの質の高さ」35.4%、「組織の機動性・柔軟性」24.4%、「顧客への納品・サービスの速さ」が25.2%で上位を占めており、それぞれの業種の強みとなっている。



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

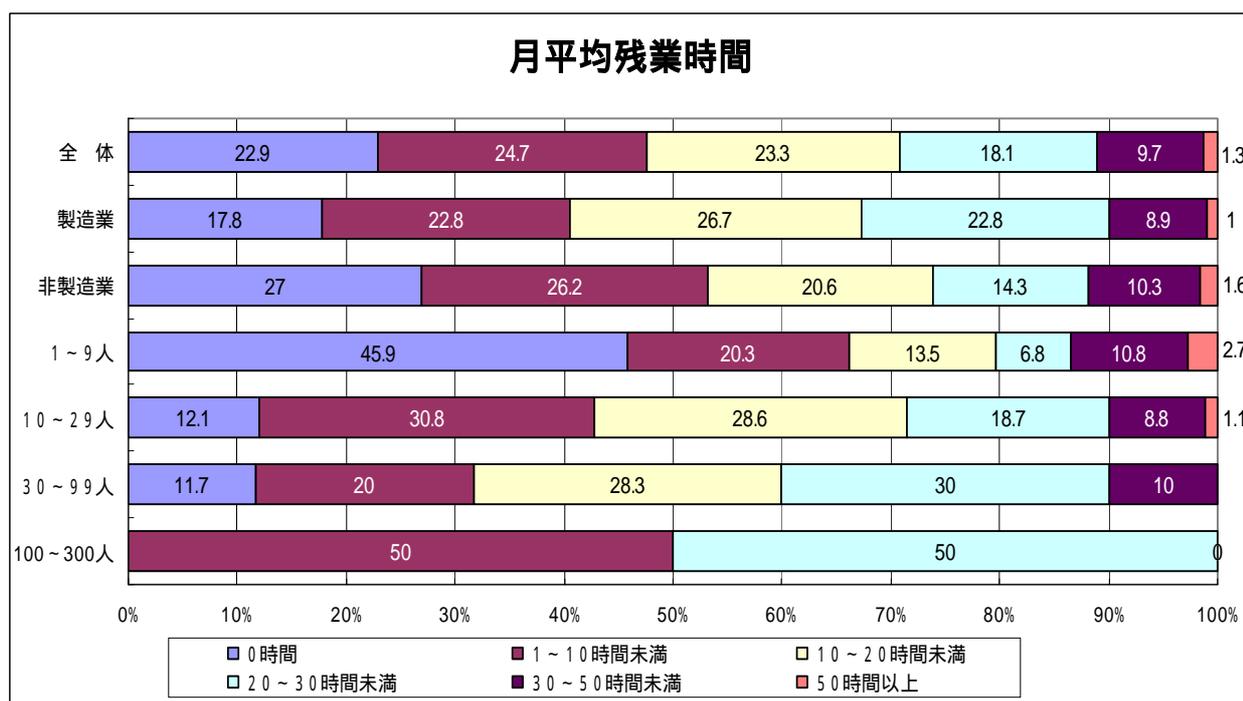
(1) 従業員 1 人当りの週所定労働時間

週所定労働時間は、「40 時間」56.2%、「38 時間超 40 時間未満」25.2%、「40 時間超 44 時間」11.1%となっており、「38 時間以下」が 7.5%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 5.9%、非製造業で 15.2%となっている。



(2) 従業員 1 人当りの月平均残業時間

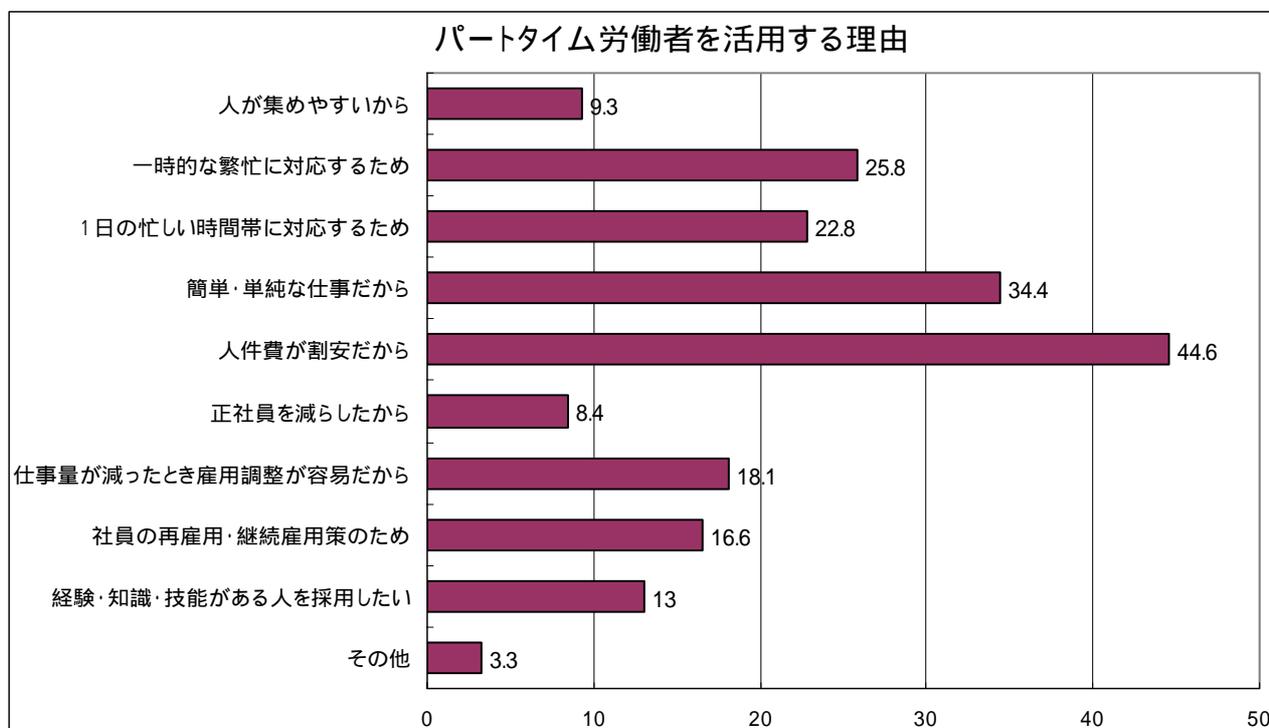
月平均の従業員 1 人当りの残業時間を見ると、「1～10 時間未満」24.7%、「10～20 時間未満」23.3%、残業が「なし」と回答した事業所は 22.9%となっており、30 時間を超える事業所の割合は 11%となっている。従業員規模別では 100 人以上の企業では「1～30 時間未満」に全て含まれるのに比べ、1～9 人では「0 時間」が 45.9%、「30 時間以上」も 13.5%と、小規模ほど企業間の格差が大きいといえる。



3. パートタイム労働者の雇用状況等について

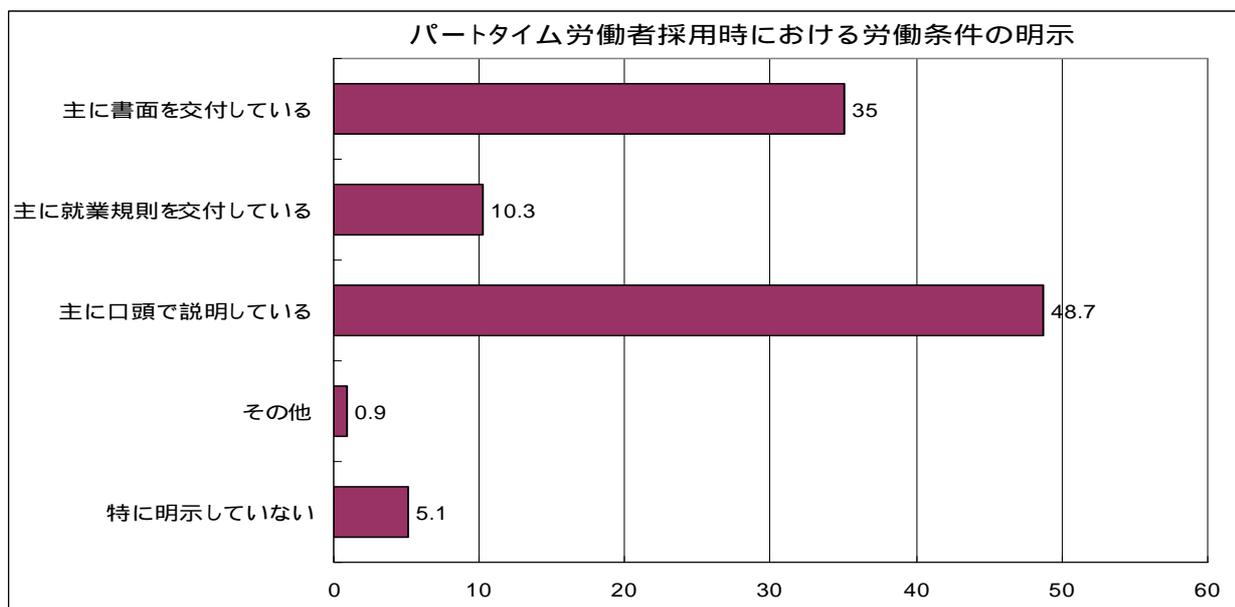
(1) パートタイム労働者を活用する理由（3つ以内で選択）

パートタイム労働者を活用する理由の上位は、「人件費が割安だから」44.6%、「簡単・単純な仕事だから」34.4%、「一時的な繁忙に対応するため」25.8%、「1日の忙しい時間帯に対応するため」22.8%となっており、逆に回答が少なかったのは、「正社員を減らしたから」8.4%、「人が集めやすいから」9.3%であった。



(2) パートタイム労働者採用時における労働条件の明示について

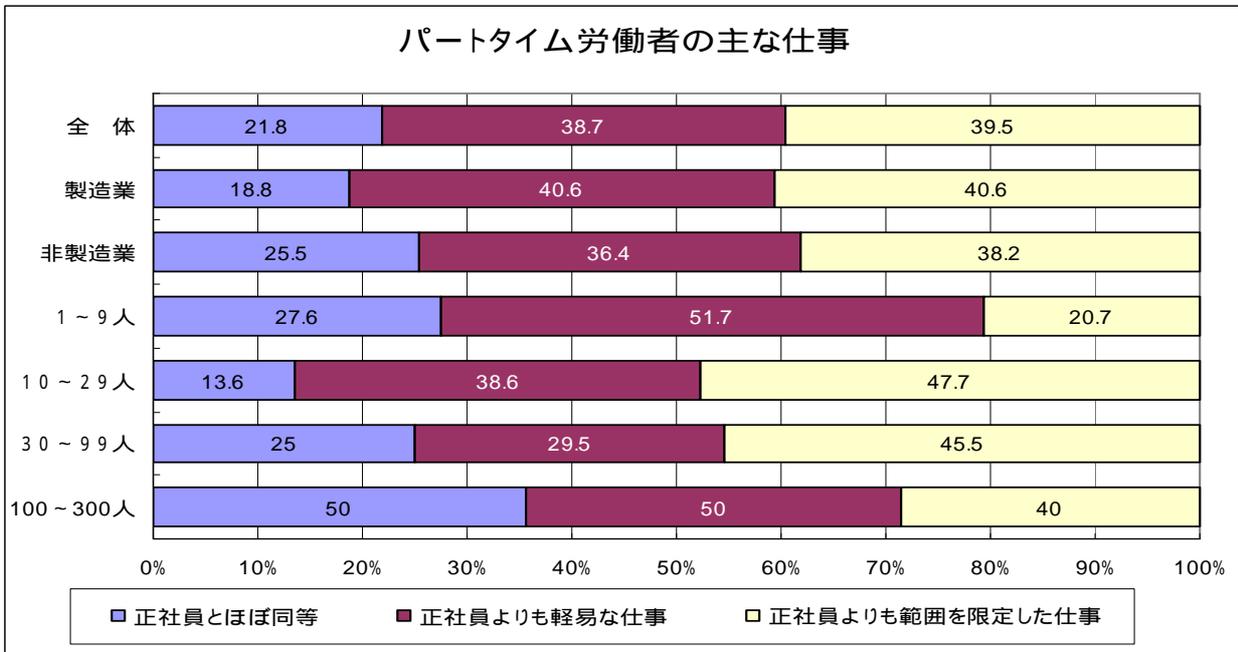
パートタイム労働者を採用する時の労働条件の明示については、「主に書面を交付している」35%と「主に就業規則を交付している」10.3%を合わせて45.3%が文書による明示を行っているが、「主に口頭で説明している」48.7%と「特に明示していない」5.1%を合わせると、53.8%が文書による明示を行っていない。



(3) パートタイム労働者が主として行っている仕事について

パートタイム労働者が主に行っている仕事について全体では、「正社員よりも範囲を限定した仕事」と回答した事業所が最も多く 39.5%、次いで「正社員よりも軽易な仕事」が 38.7%、「正社員とほぼ同等の仕事」と回答した事業所は 21.8%にとどまっている。

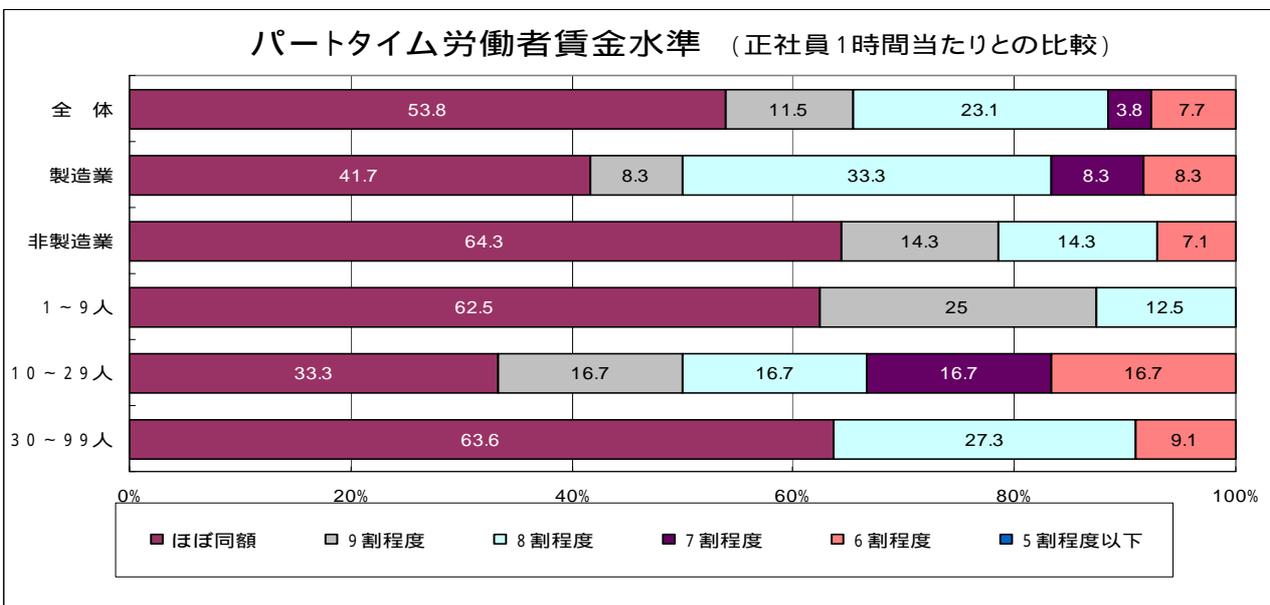
また、業種別でみると、「正社員とほぼ同等の仕事」は製造業 18.8%よりも、非製造業 25.5%が高い割合となっている。



(4) 正社員とほぼ同等の仕事を行っているパートタイム労働者の賃金水準

正社員とほぼ同等の仕事を行っているパートタイム労働者の賃金水準が、正社員の1時間当たりの賃金と比較してどの程度かとの問いについて全体で「ほぼ同額」53.8%、「9割程度」11.5%「8割程度」23.1%と9割弱の企業で正社員の8割までの賃金を維持している。

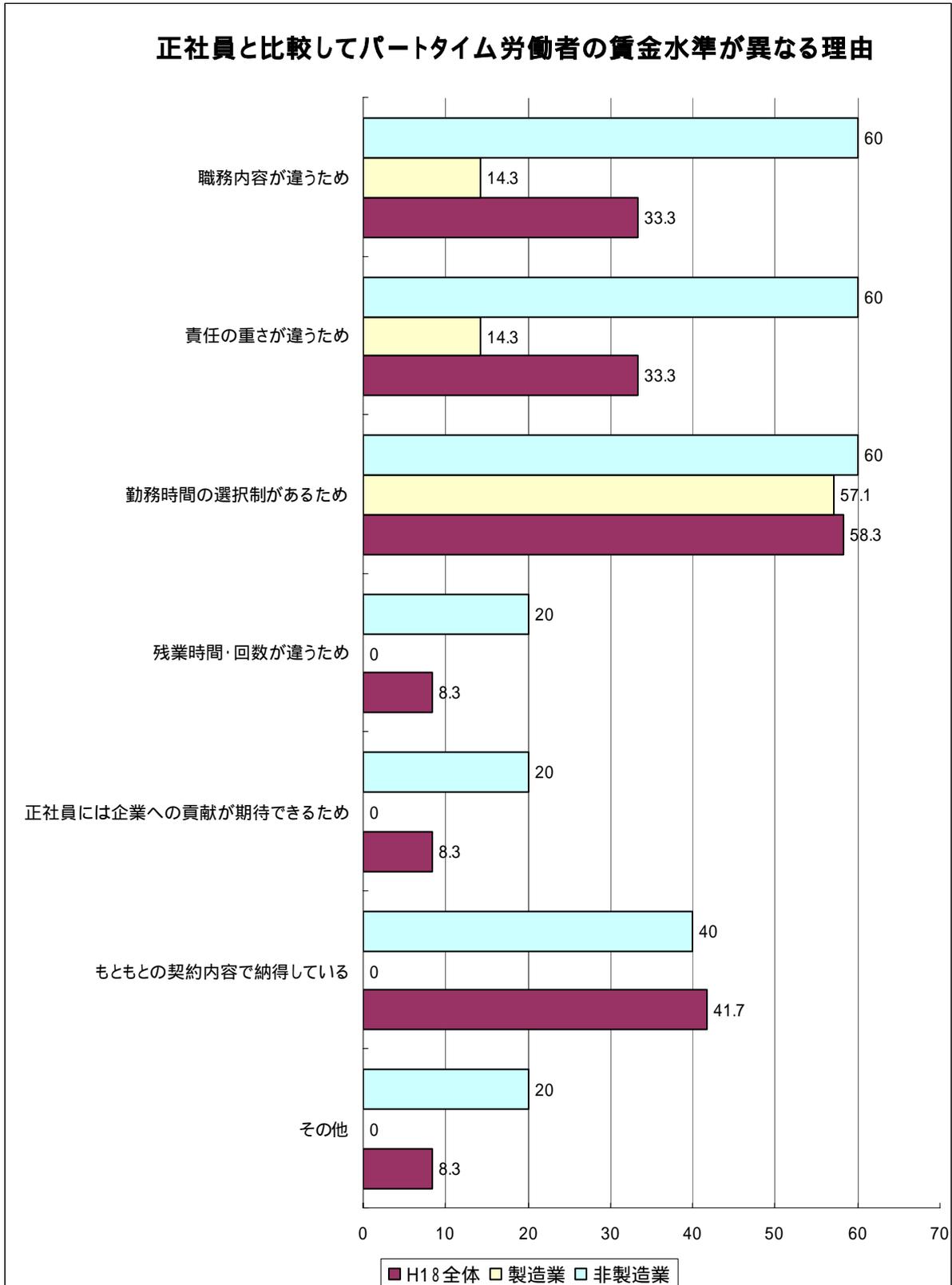
業種の比較でも、(3)パートタイム労働者の仕事についてと同じく、製造業よりも非製造業での賃金水準が高い割合となっている。



(5) 正社員と比較して賃金水準が異なる理由（3つ以内で選択）

正社員と賃金水準が異なる理由については、全体で「勤務時間の選択制があるため」58.3%、「もともとの契約内容で納得している」41.7%、「職務内容が違うため」「責任の重さが違うため」が共に33.3%となっている。

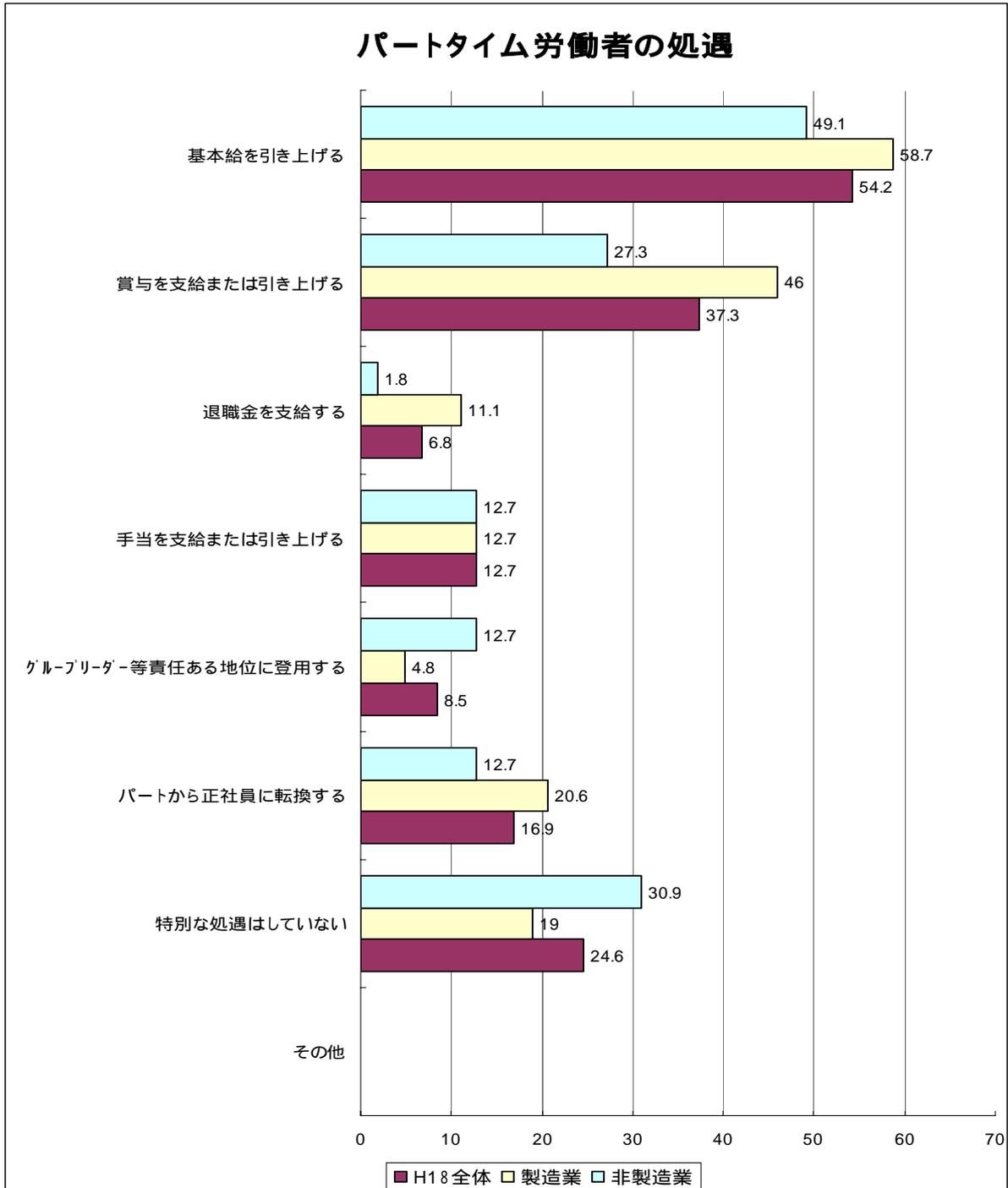
業種別では、製造業の「勤務時間の選択制があるため」57.1%が特徴的である。



(6) パートタイム労働者の能力、経験等による処遇について（複数選択）

パートタイム労働者の能力、経験等に応じた処遇については、全体で「基本給を引き上げる」54.2%、「賞与を支給または引き上げる」37.3%、「特別な処遇はしていない」24.6%となっている。

業種別では、製造業では「基本給を引き上げる」58.7%、「賞与を支給または引き上げる」46%、「パートから正社員に転換する」20.6%となっており、非製造業では「基本給を引き上げる」49.1%、「特別な処遇はしていない」30.9%、「賞与を支給または引き上げる」27.3%となっており、非製造業は、製造業と比較して「特別な処遇はしていない」と回答した率が高くなっている。

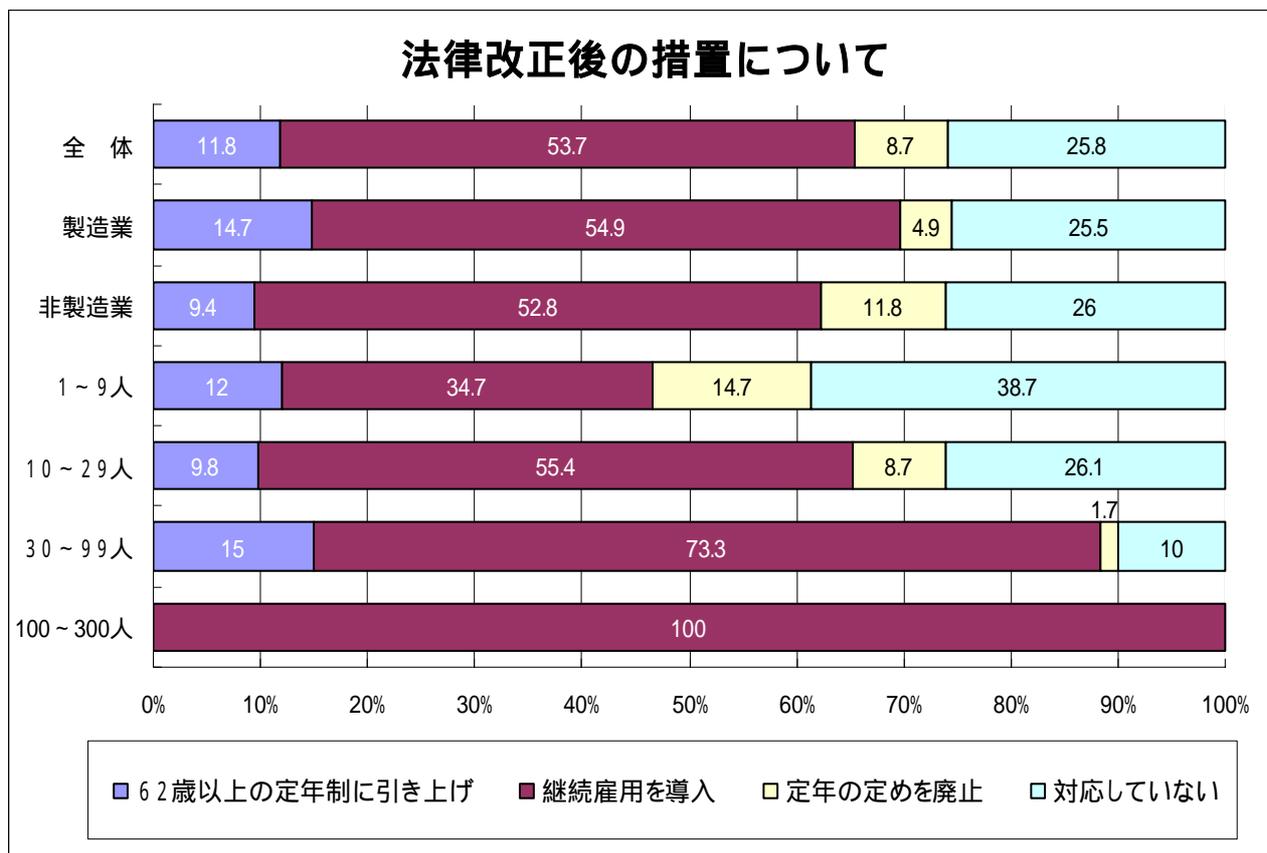


4. 高齢者の継続雇用について

(1) 高齢者雇用確保措置の義務付けに伴う対応について

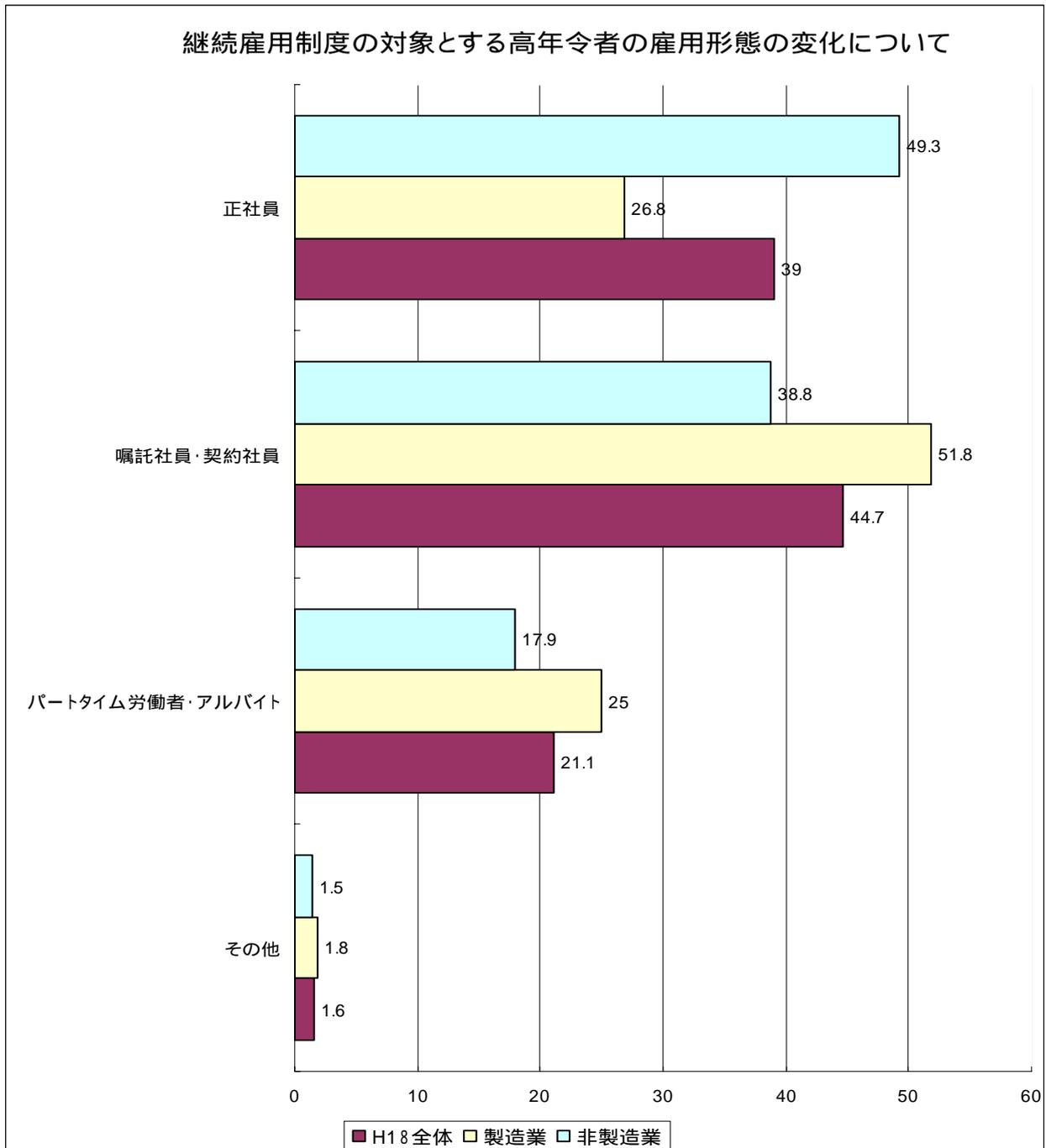
高齢者雇用確保措置の対応状況については、全体で「継続雇用を導入」53.7%、「対応していない」25.8%、「62歳以上の定年制に引き上げた」11.8%「定年の定めを廃止」18.7%となっており、事業所の対応は「継続雇用制を導入」が最も多くなっている。

なお、対応していない事業所の割合は従業員規模の少ない事業所ほど高い傾向にある。



(2) 継続雇用制度の対象とする高齢者の雇用形態の変化（複数選択）

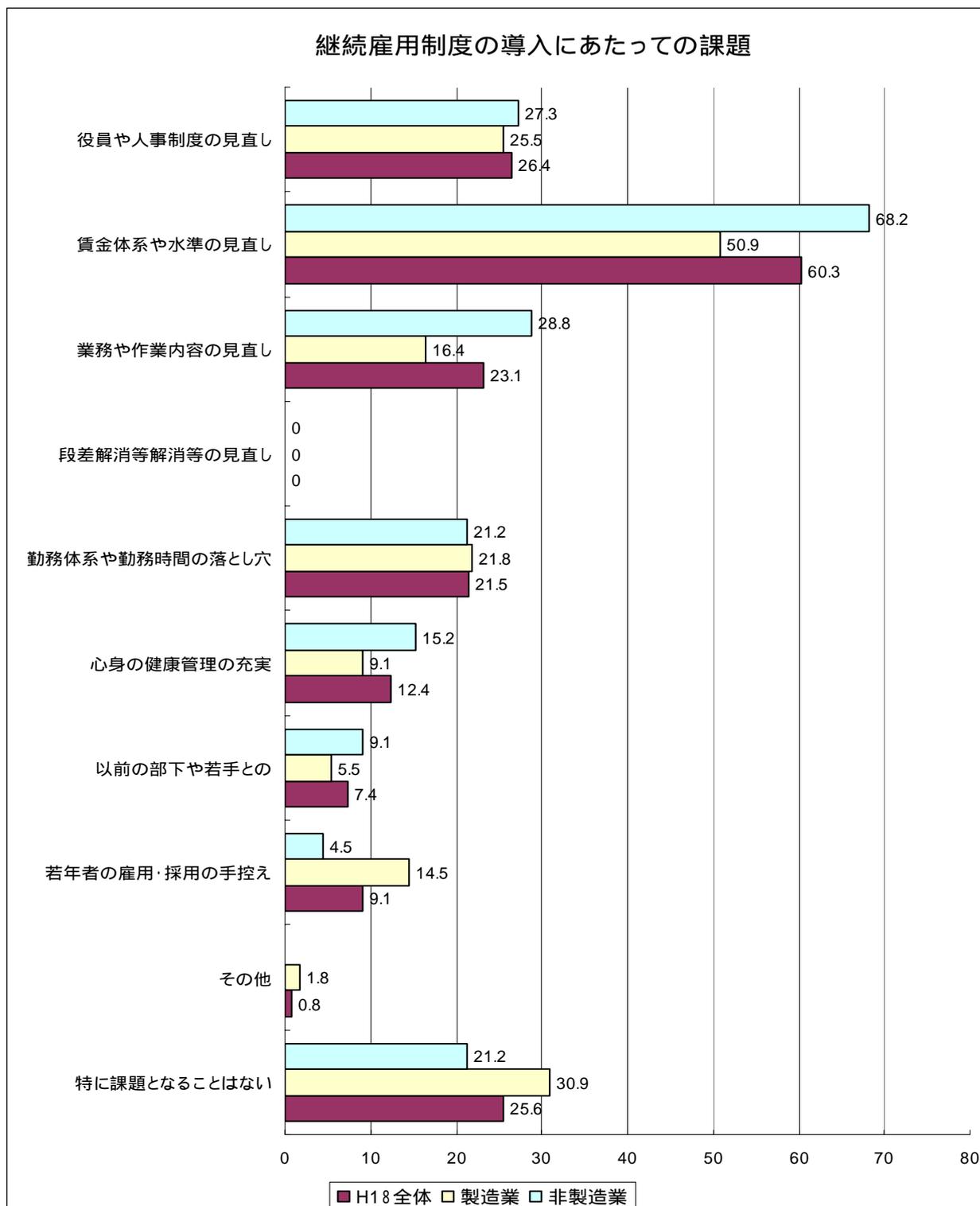
継続雇用制度の対象とする高齢者の雇用形態（身分）の変化については、全体で「嘱託社員・契約社員」44.7%、「正社員」39%、「パートタイム労働者・アルバイト」21.1%の順になっている。業種別では製造業で「嘱託社員・契約社員」51.8%、「正社員」26.8%、「パートタイム労働者・アルバイト」25%、非製造業では「正社員」49.3%、「嘱託社員・契約社員」38.8%、「パートタイム労働者・アルバイト」17.9%となっており、製造業と比較すると、非製造業では「正社員」とする割合が大きい。



(3) 継続雇用制度の導入にあたっての課題（複数選択）

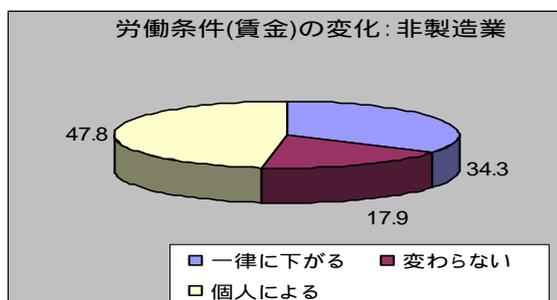
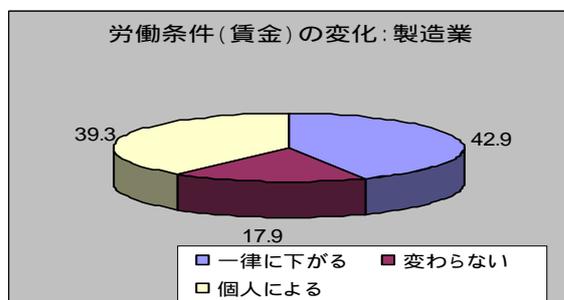
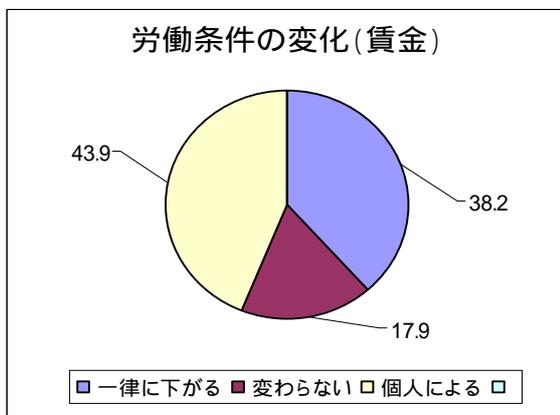
継続雇用制度の導入にあたっての課題を全体で見ると「賃金体系や水準の見直し」60.3%、「役員や人事制度の見直し」26.4%など課題を抱えている一方、「特に問題になることはない」事業所も25.6%となっている。

業種別では製造業で「賃金体系や水準の見直し」50.9%に続き、「特に問題になることはない」が30.9%、非製造業では「賃金体系や水準の見直し」68.2%、「業務や作業内容の見直し」28.8%、「役員や人事制度の見直し」27.3%となっており、製造業よりも非製造業での抱える課題の割合が高いといえる。

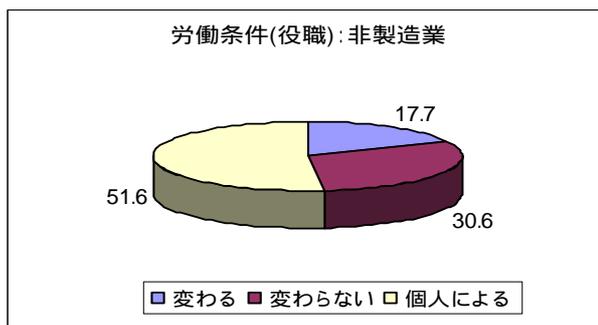
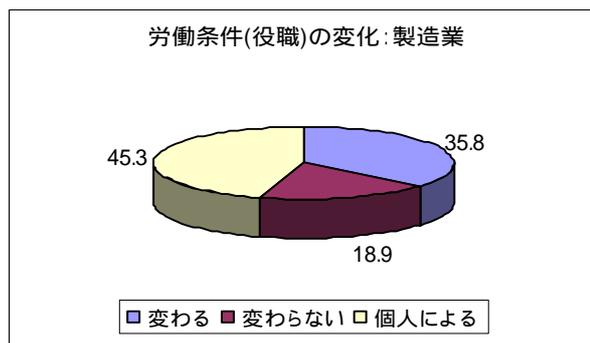
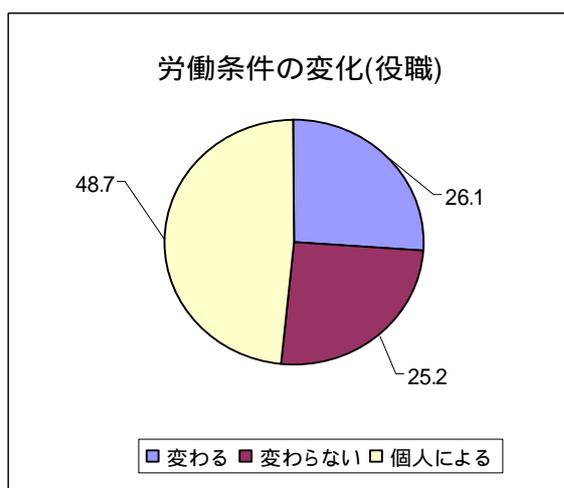


(4) 継続雇用制度の対象とする高齢者の労働条件の変化(定年時との比較)

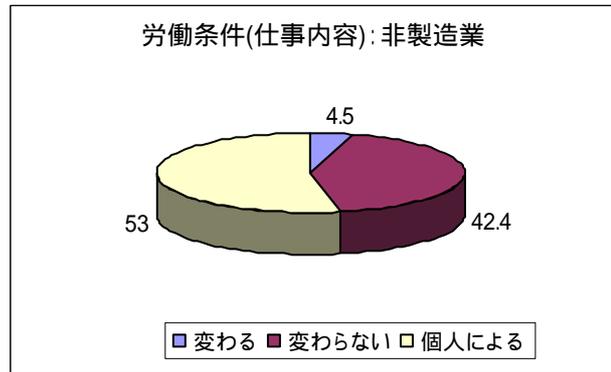
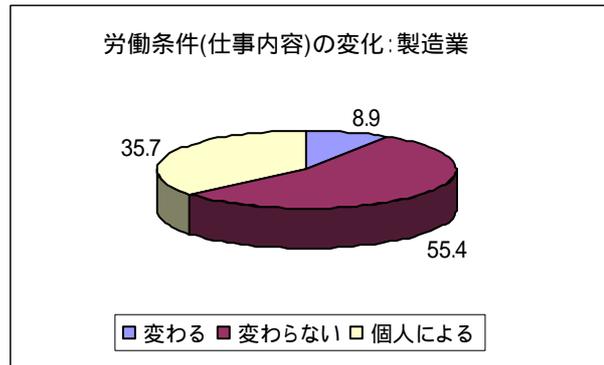
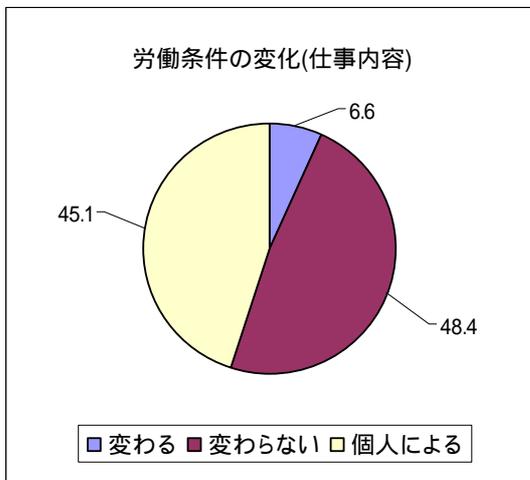
定年時と比較して、継続雇用制度の対象とする高齢者の労働条件の変化を項目別に見ると、賃金については「個人による」43.9%、「一律に下がる」38.2%、「変わらない」17.9%の順となった。業種別で見ても同様の順となっている。



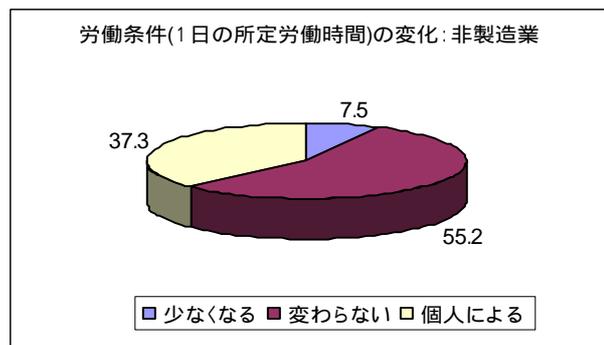
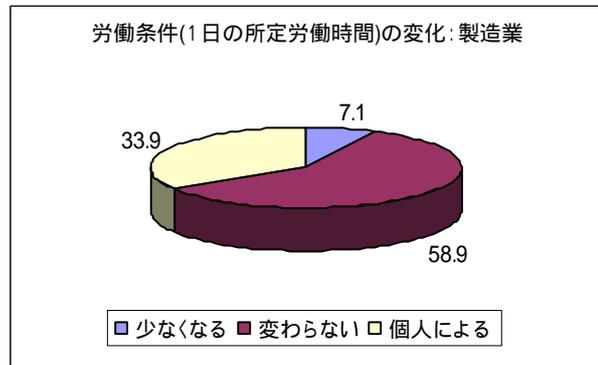
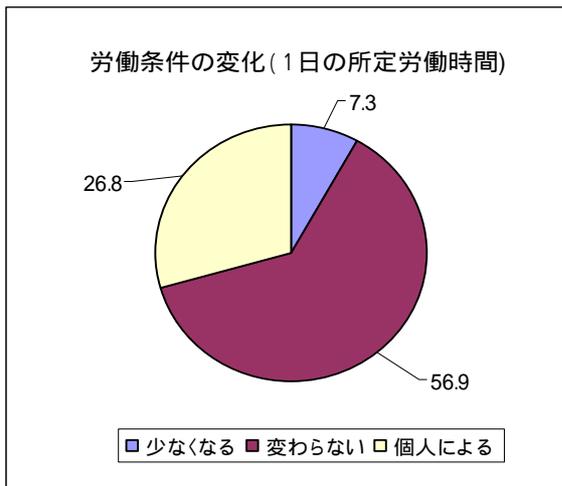
役職については「個人による」48.7%、「変わる」26.1%、「変わらない」とした事業所が 25.2%となっている。業種別で「変わらない」とした事業所の割合は製造業では 18.9%、非製造業では 30.6%となっており、非製造業での「変わらない」とする事業所の割合が大きい。



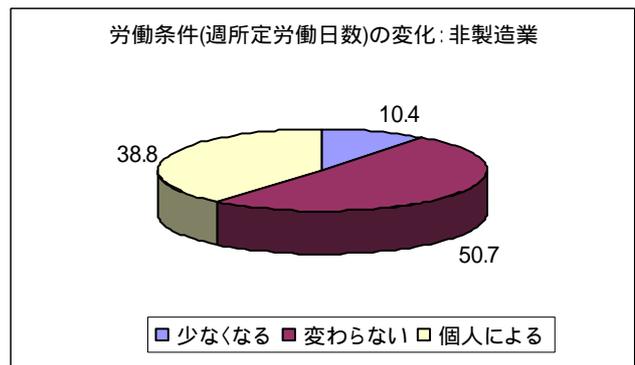
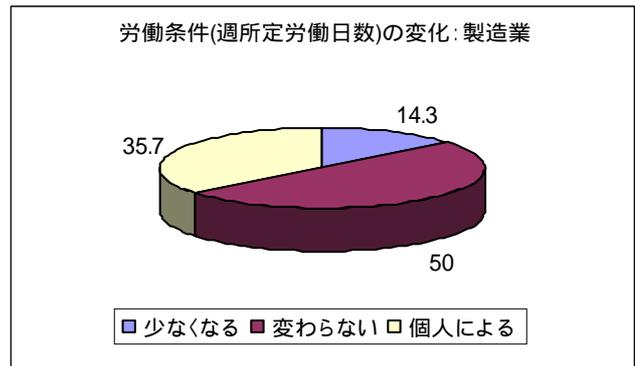
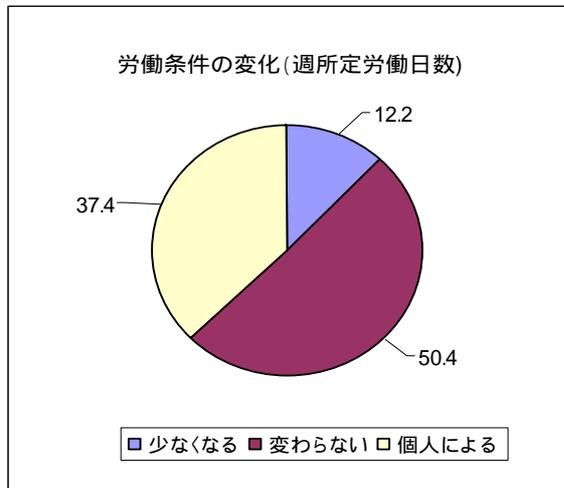
仕事の内容は「変わらない」が、製造業で 55.4%、非製造業が 42.4%と製造業での「変わらない」とする事業所の割合が高くなっている。



1日の所定労働時間では「変わらない」56.9%、「個人による」26.8%、「少なくなる」7.3%で「変わらない」と回答した事業所の割合が最も多く、業種別でも同様の結果となっている。

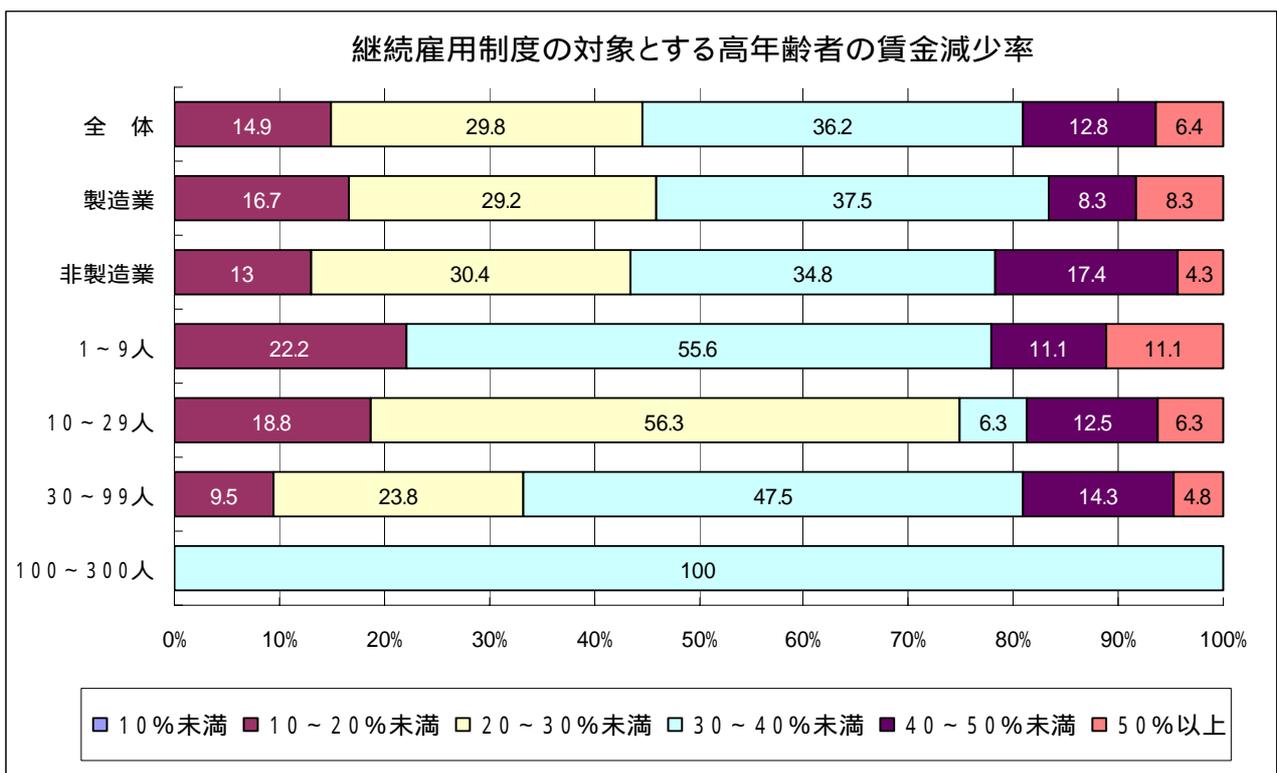


週の労働日数でも「変わらない」50.4%、「個人による」37.4%、「少なくなる」12.2%となっており、業種別も同様の結果となっている。



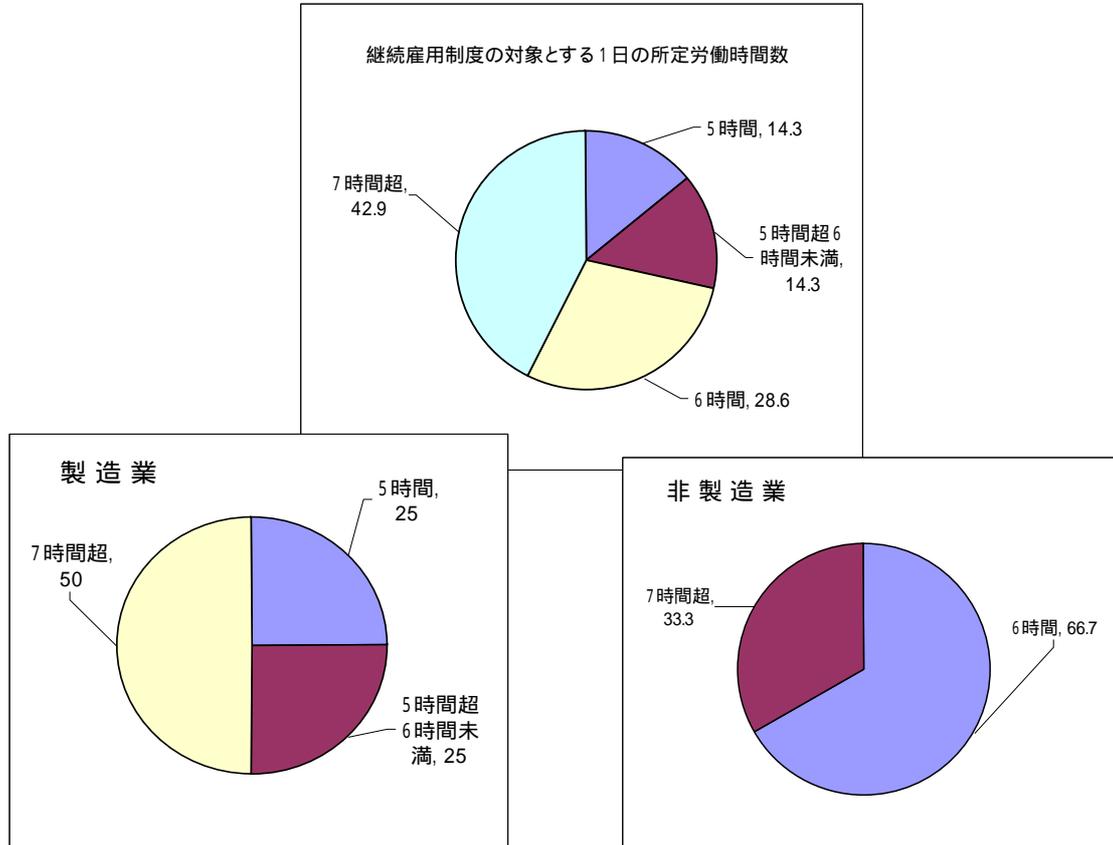
(5) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の賃金の減少率

継続雇用制度の対象とする高年齢者の労働条件の中で、賃金について「一律に下がる」とした事業所に賃金の減少率を求めた結果、全体で減少率が「30%～40%未満」36.2%、「20%～30%未満」29.8%となっており、業種別・規模別でも、約3分の2の企業が「20%～40%未満」賃金が減少するとしている。



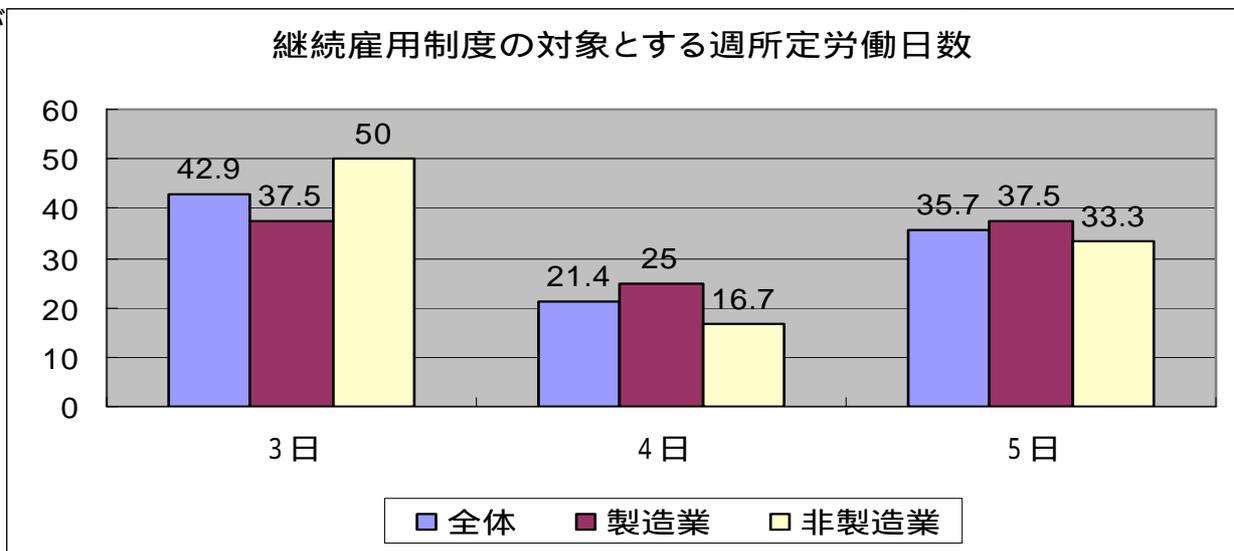
(6) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の1日の所定労働時間

継続雇用制度の対象とする高年齢者の労働条件の中で、1日の所定労働時間について「少なくなる」とした事業所に時間数を求めた結果、全体で所定労働時間が「7時間超」42.9%、「6時間」28.6%、「5時間」「5時間超6時間未満」14.3%の順となった。業種別では、製造業で「7時間超」50%、「5時間」「6時間」25%、非製造業で「6時間」66.7%、「7時間超」33.3%となっている。



(7) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の週の所定労働日数

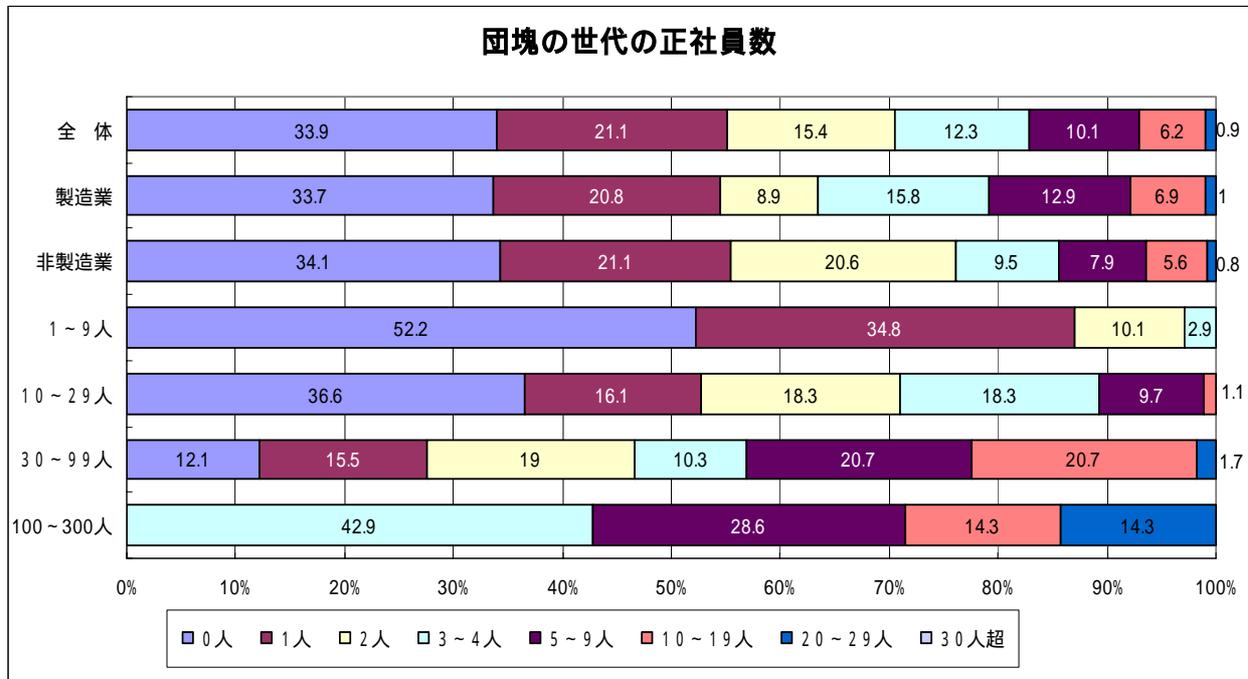
継続雇用制度の対象とする高年齢者の労働条件の中で、週の所定労働日数について「少なくなる」とした事業所に時間数を求めた結果、全体で週の所定労働日数が「3日」42.9%、「5日」35.7%、「4日」21.4%の順となった。業種別では、製造業で「3日」と「5日」が



5. 団塊世代の退職が経営に与える影響について

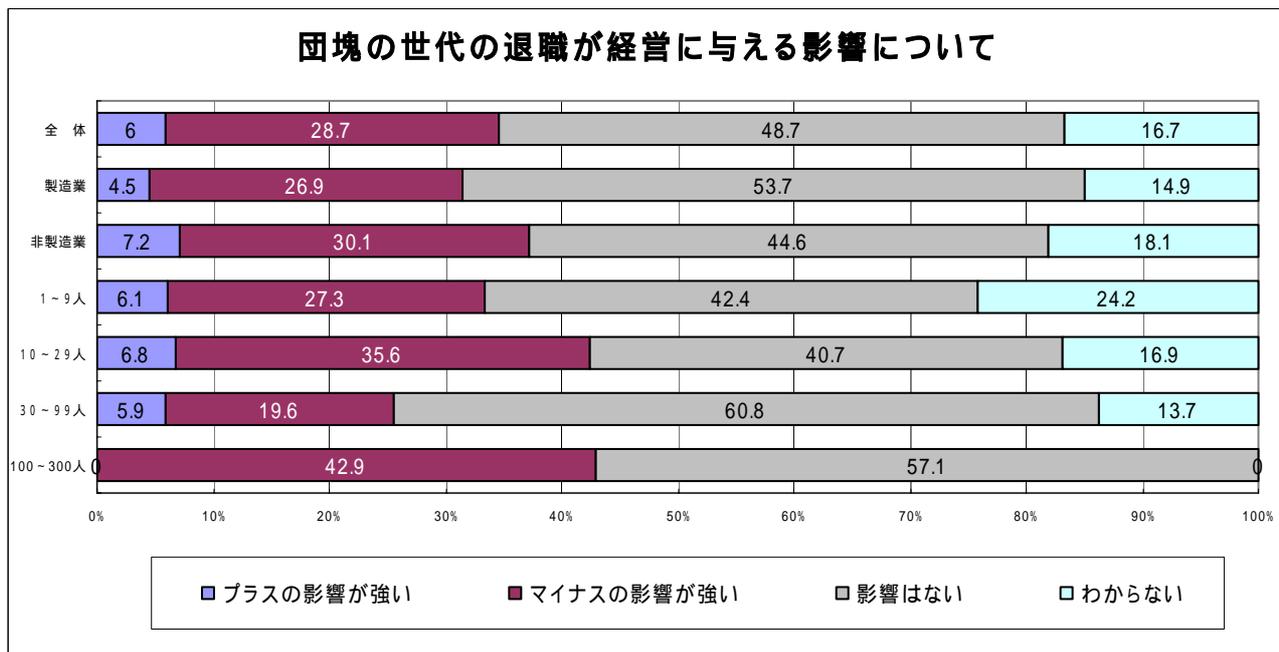
(1) 団塊世代の正社員数

団塊世代の正社員数について、全体で上位は「0人」33.9%、「1人」21.1%、「2人」15.4%、「3～4人」12.3%となった。業種別では、製造業で「0人」33.7%、「1人」20.8%、「3～4人」15.8%、「5～9人」12.9%、非製造業で「0人」34.1%、「1人」21.1%、「2人」20.6%、「3～4人」9.5%となった。



(2) 団塊世代の退職が経営に及ぼす影響

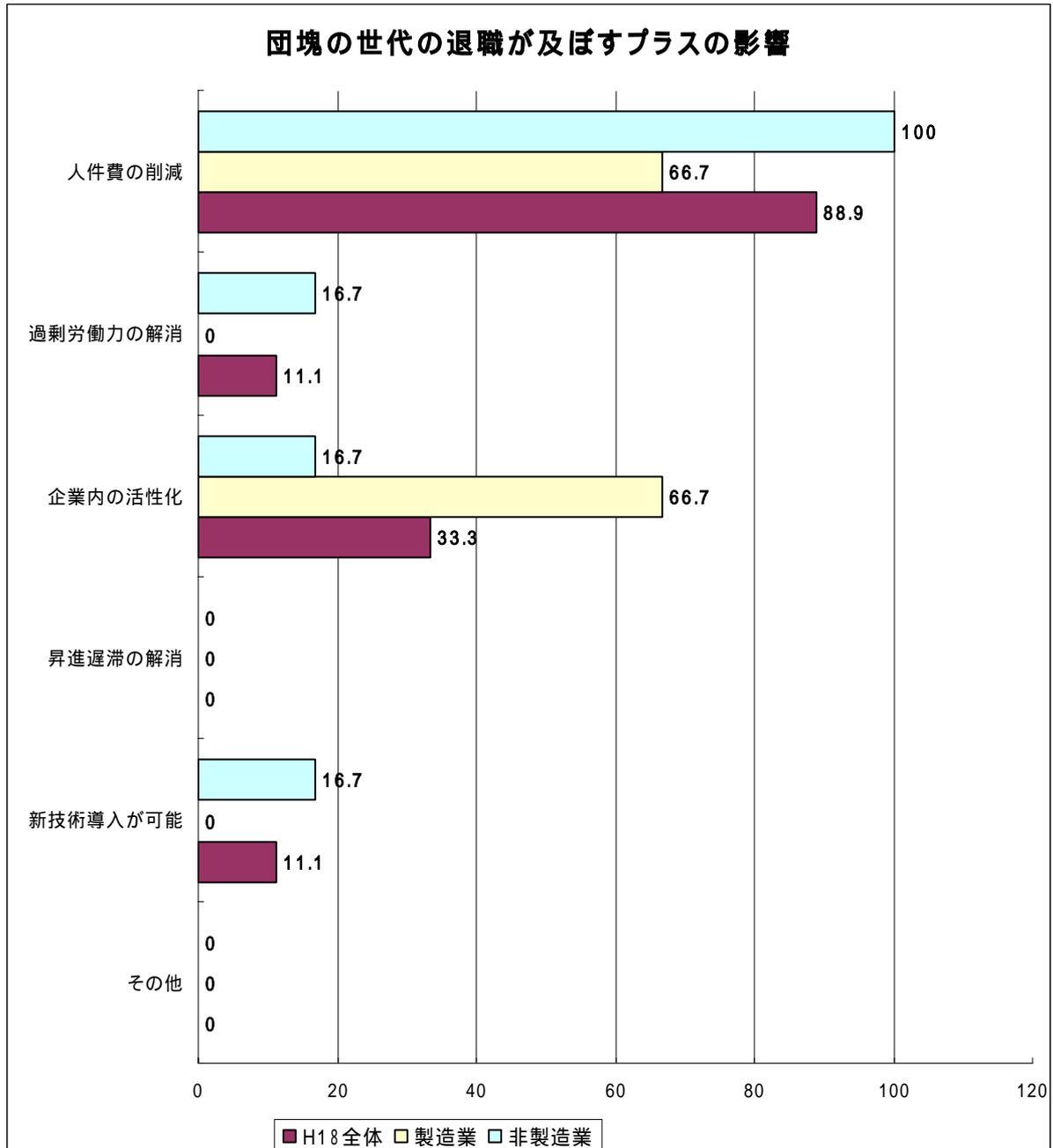
団塊世代の退職が経営にどのような影響を及ぼすかの設問に対し、全体では「影響はない」48.7%、「マイナスの影響が強い」28.7%、「分からない」16.7%となっており、業種別でも同様の順となっている。また、「プラスの影響が強い」と回答した事業所の割合は全体で6%、製造業で4.5%、非製造業で7.2%であった。



(3) プラスの影響とは（複数選択）

団塊世代の退職が経営にどのような影響を及ぼすかの設問に対し、「プラスの影響が強い」とした事業所への設問に対し、全体で「人件費の削減」88.9%、「企業内の活性化」33.3%、「新技術導入が可能」「過剰労働力の解消」11.1%となっている。

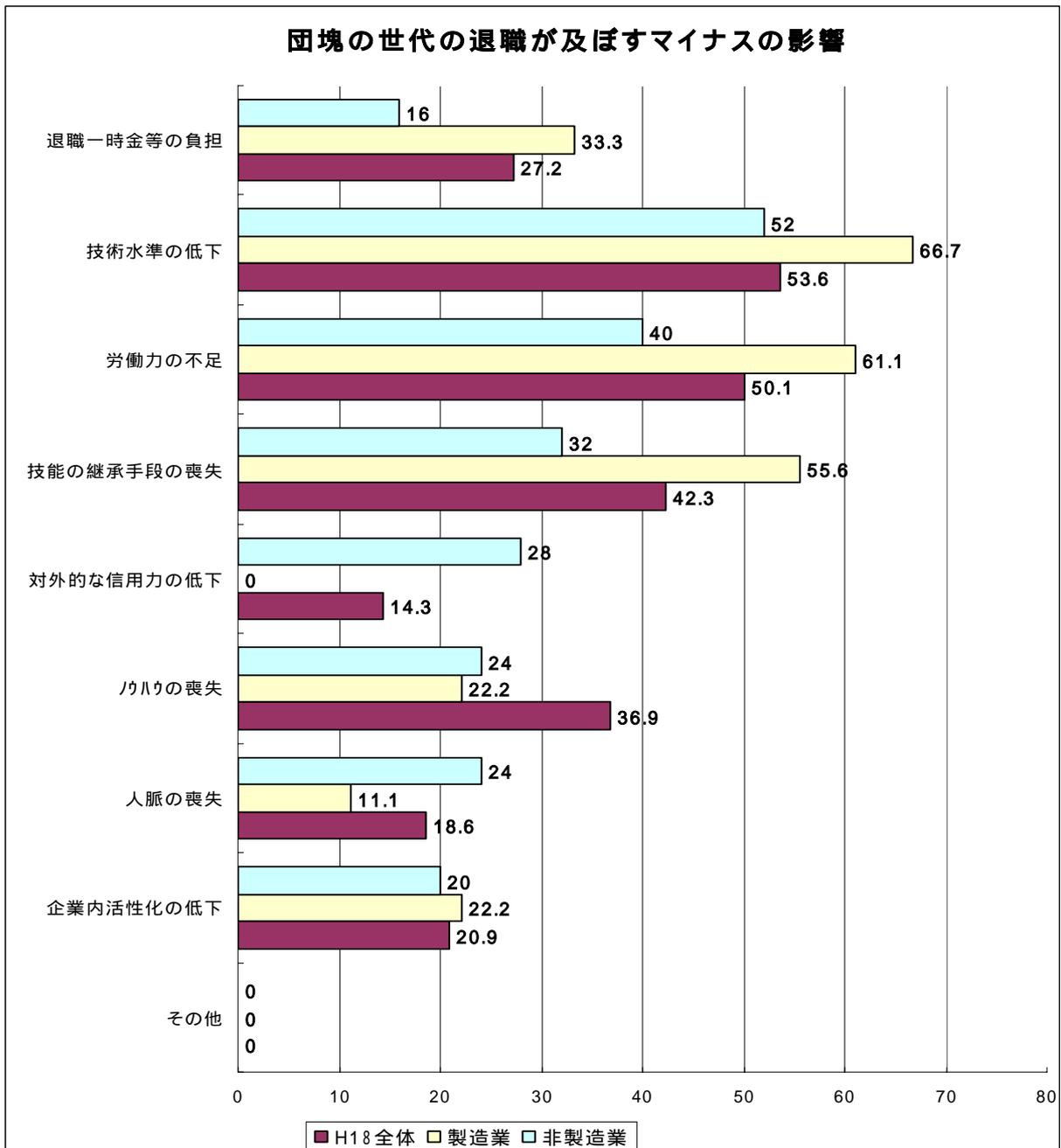
業種別では、製造業で「人件費の削減」「企業内の活性化」66.7%、非製造業では「人件費の削減」100%、「企業内の活性化」「新技術導入が可能」「過剰労働力の解消」が16.7%と同率で続いている。



(4) マイナスの影響とは（複数選択）

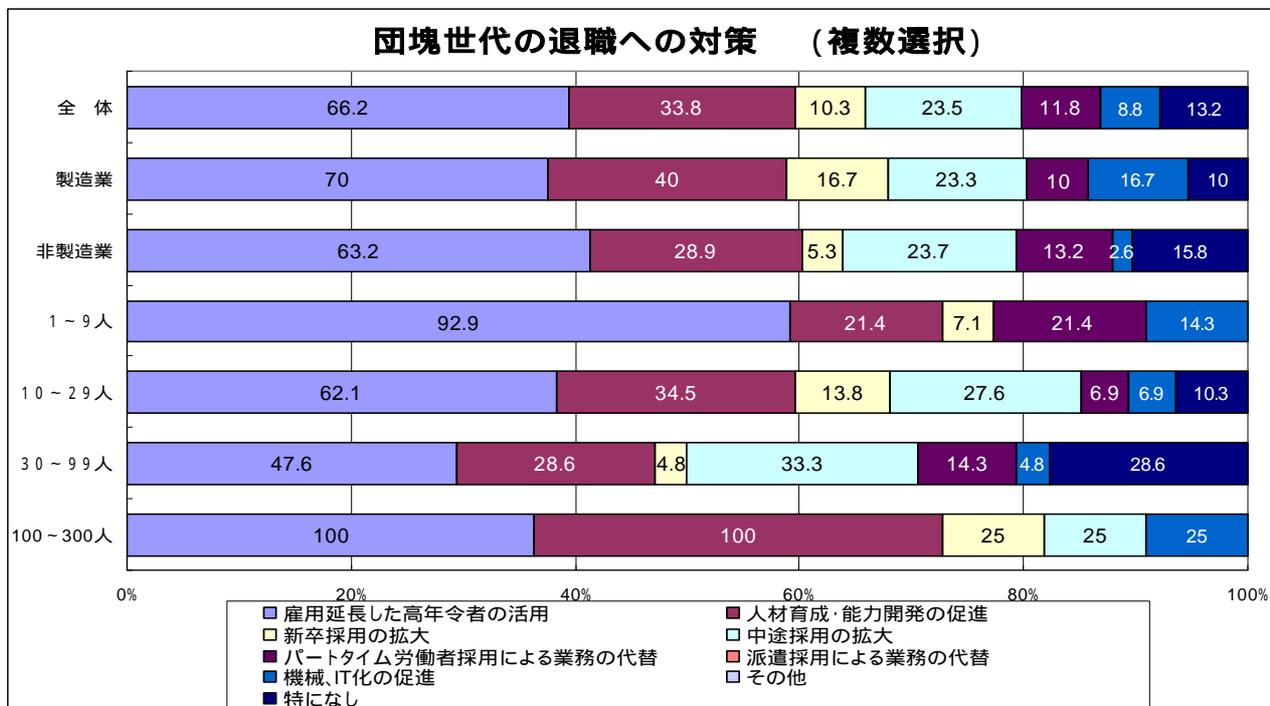
団塊世代の退職が経営にどのような影響を及ぼすかの設問に対し、「マイナスの影響が強い」とした事業所への設問に対し、全体で「技術水準の低下」53.6%、「労働力の低下」50.1%、続いて「技能の継承手段の喪失」42.3%「ノウハウの喪失」36.9%となっている。

業種別では、製造業で「技術水準の低下」66.7%、「労働力の低下」61.1%、「技能の継承手段の喪失」55.6%、非製造業でも「技術水準の低下」52%、「労働力の不足」40%、「技能の継承手段の喪失」32%と製造業と同様の順位となったが、製造業の方が高い割合となっており、重要な労働力としても、また、経験を必要とする技術的な職務についても、団塊の世代へ頼るところが大きかったことを示している。



(5) 団塊世代退職への対策（複数選択）

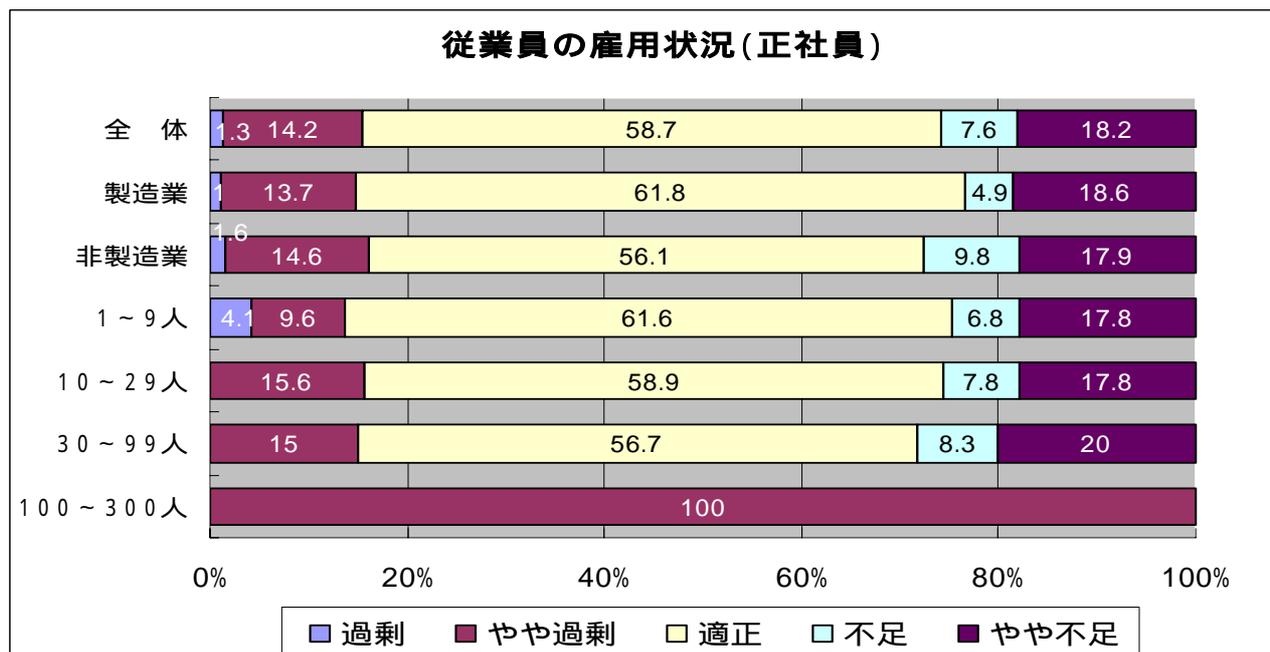
団塊世代の退職について、どのような対策を行っているのかの設問に対し「雇用延長した高年齢者の活用」66.2%、「人材育成・能力開発の促進」33.8%、「中途採用の拡大」23.5%業種別でも、同様の結果となっており、経験やノウハウをもった団塊世代の活用に積極的であることがうかがえる。



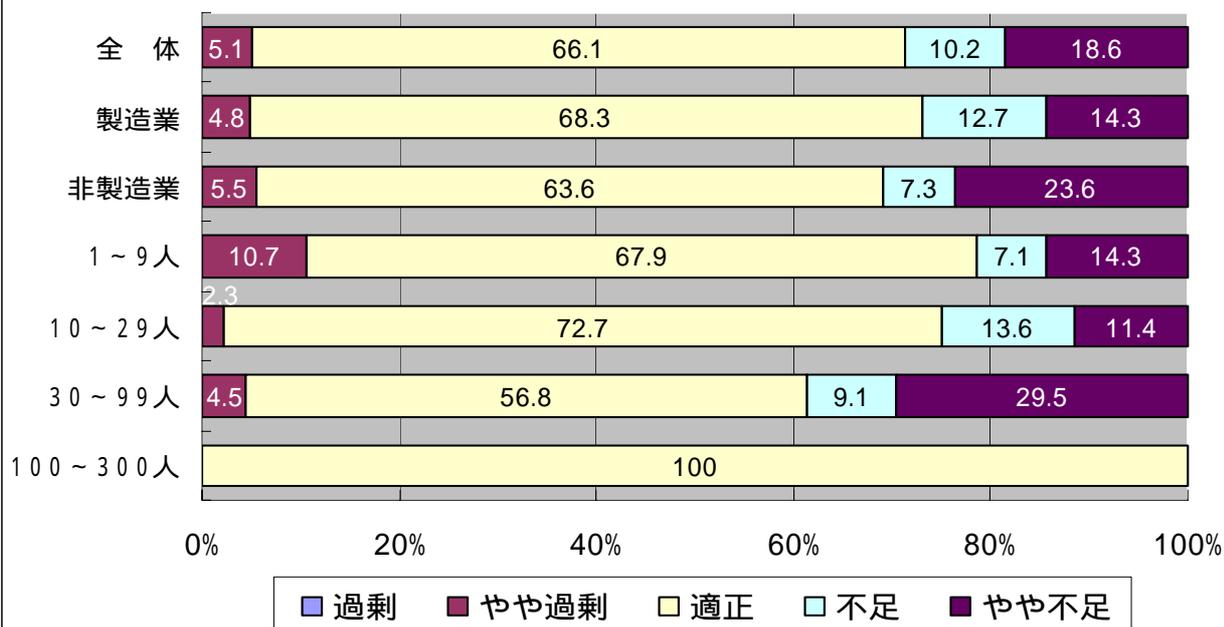
6. 従業員の雇用状況について

それぞれの雇用形態における従業員の過不足状況について、全体で見ると、正社員は「適正」58.7%、「やや不足」18.2%、「やや過剰」14.2%、パートタイム労働者「適正」66.1%、「やや不足」18.6%、「不足」10.2%、派遣社員では「適正」78.9%、以下「過剰」1.6%、「不足」、「やや不足」が5.3%で並んでいる。

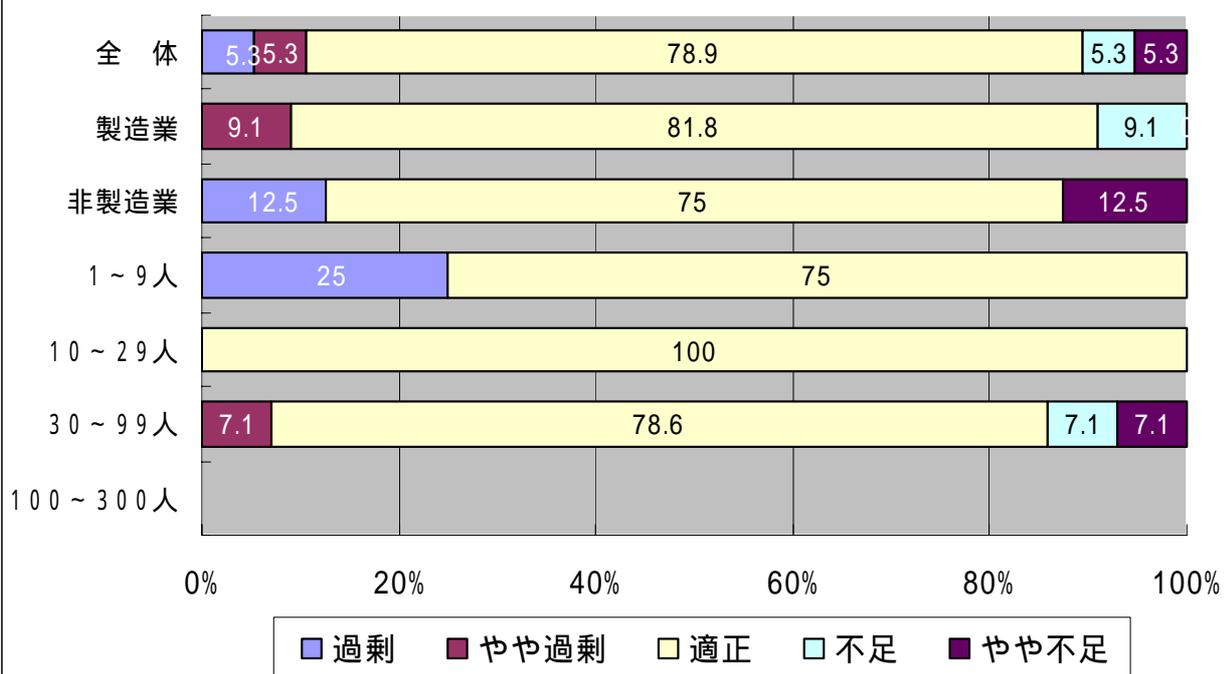
雇用形態別で見ても分かる様に、いずれも「適正」とする事業所が半数を超えている。



従業員の雇用状況(パートタイム労働者)



従業員の雇用状況(派遣)



7. 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 18 年 3 月新規学卒者 1 人当たり平均初任給額(平成 18 年 6 月支給額)は、「高校卒」技術系 163,327 円、事務系 155,866 円。「専門学校卒」技術系 176,735 円、事務系 173,556 円。「短大(含高専)」技術系は該当なし、事務系 176,640 円。「大学卒」技術系 194,713 円、事務系 196,400 円となっている。

新規学卒者の初任給(単純平均)

| | 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 | 163,327 | 155,866 | 176,735 | 173,556 | - | 176,640 | 194,713 | 196,400 |
| 製造業 | 160,487 | 153,443 | 168,050 | 176,567 | - | 178,520 | 190,333 | 193,667 |
| 非製造業 | 166,571 | 159,500 | 185,420 | 169,040 | - | 167,000 | 197,340 | 200,500 |
| 1～9人 | 176,500 | - | - | - | - | - | - | - |
| 10～29人 | 161,167 | 159,333 | 173,500 | 173,500 | - | - | - | 180,000 |
| 30～99人 | 161,283 | 153,077 | 177,813 | 173,593 | - | 177,667 | 195,783 | 200,500 |
| 100～300人 | 162,200 | 162,200 | - | - | - | 169,561 | 191,500 | - |

(2) 新規学卒者の採用充足状況

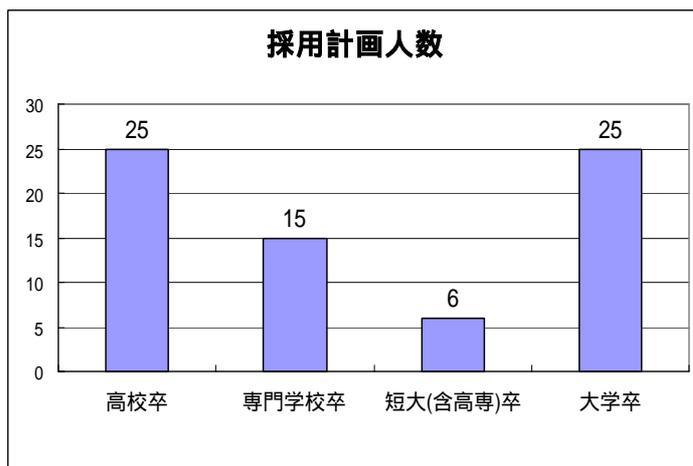
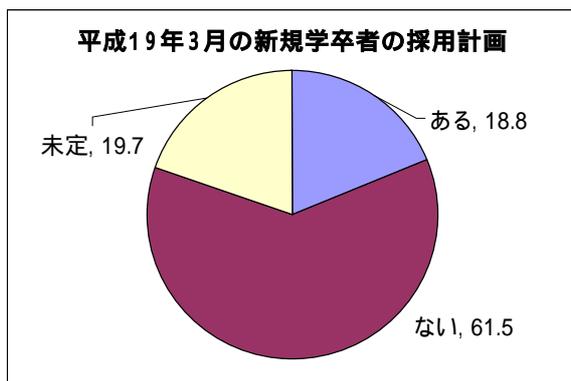
新規学卒者の採用充足率は、「専門学校卒」技術系が 100%、以下、「大学卒」事務系、「高校卒」技術系、事務系、「大学卒」技術系の順で 80% を超える高い割合となっており、「専門学校卒」事務系、「短大(含高専)卒」事務系でも充足率が 75% となっている。

新規学卒者の採用充足状況

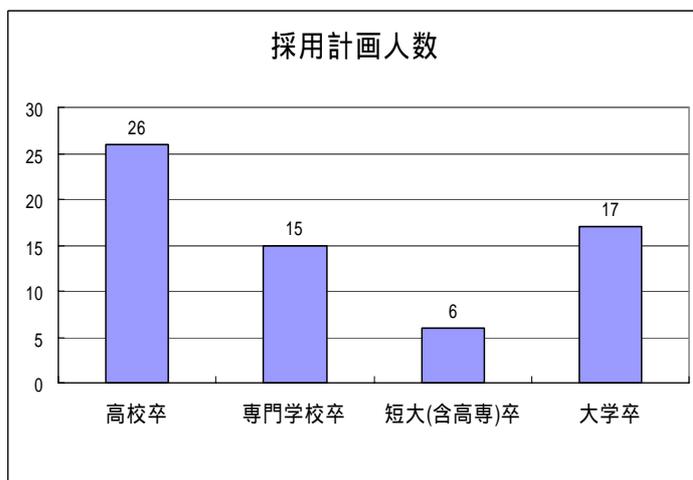
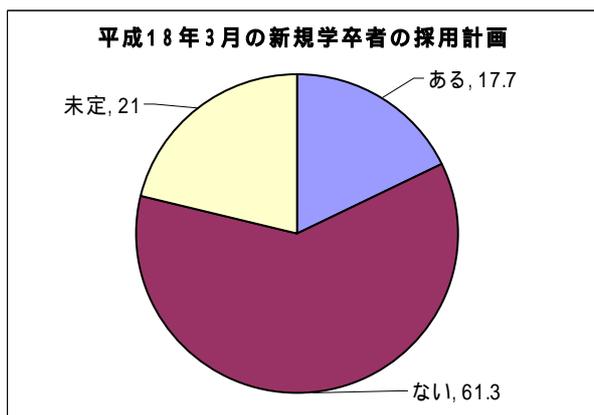
| 新卒者の別 | 事務系技術系の別 | 採用計画人数 | 採用実績人数 | 採用充足率 |
|----------|----------|--------|--------|-------|
| 高校卒 | 技術系 | 27 | 23 | 85.2 |
| | 事務系 | 23 | 20 | 87 |
| 専門学校卒 | 技術系 | 15 | 15 | 100 |
| | 事務系 | 8 | 6 | 75 |
| 短大(含高専)卒 | 技術系 | 0 | 0 | |
| | 事務系 | 8 | 6 | 75 |
| 大学卒 | 技術系 | 16 | 13 | 81.3 |
| | 事務系 | 9 | 8 | 88.9 |

(3)平成 19 年 3 月の新規学卒者の採用計画

平成 19 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 18.8%、昨年度より 1%の増加にとどまった。「ない」が 61.5%であり、「未定」19.7%と合わせると 81.2%となり、この調査からみると、昨年と比較して採用計画に目立った動きはなく、中小企業にとっては、まだ厳しい状況が続いている。採用計画人数を見ると、高校卒が 25 人、専門学校卒 15 人、短大(含高専)卒 6 人、大学卒 25 人となっており、大学卒の人数が増加した以外は、昨年並みの水準である。



参考：平成 18 年 3 月の新規学卒者の採用計画

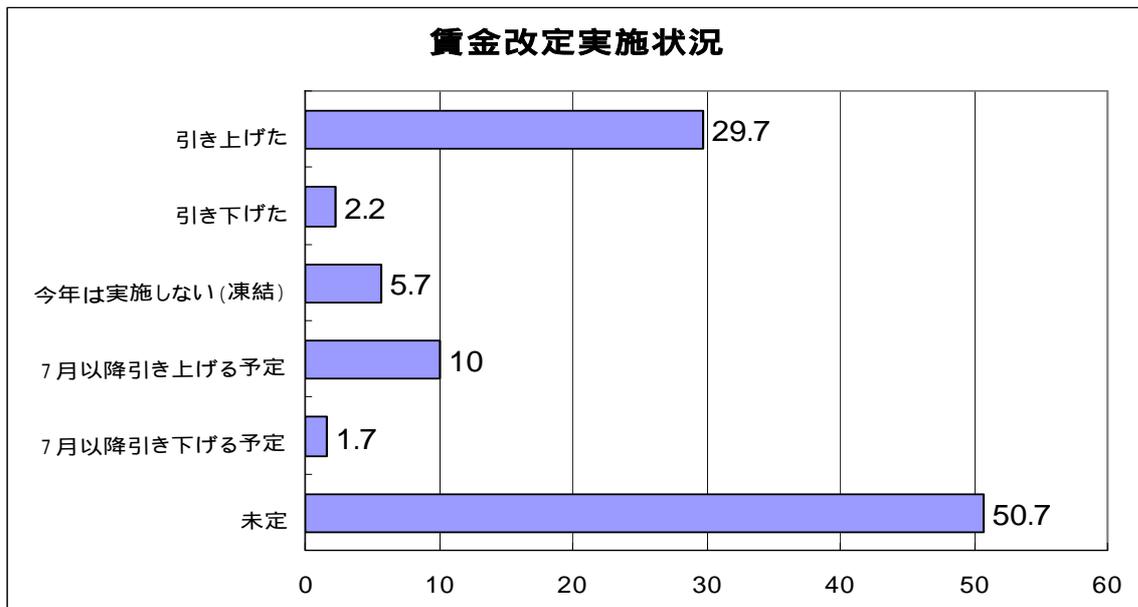


8 . 賃金改定について

(1)賃金改定実施状況

平成 18 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」29.7%で、昨年と比較し 2.8% 増加。また「7 月以降引き上げる予定」10%で昨年より 4.4% 増加している。また、「今年は実施しない(凍結)」5.7%と昨年より 4.7% 減少しているが、「未定」と回答した事業所の割合が最も大きく、昨年と同様の結果となった。

全体としては、「引き上げた」と「7 月以降引き上げる予定」の割合が昨年と比較して増加していることから、賃金引き上げの傾向が高まってきていると言える。



(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 259,686 円で、平均昇給額は 4,133 円、平均昇給率は 1.59%となっている。規模別では、昨年同様「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・昇給額とも「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 | 259,686 | 4,133 | 1.59 |
| 製造業 | 260,429 | 4,425 | 1.7 |
| 非製造業 | 258,782 | 3,778 | 1.46 |
| 1～9人 | 252,756 | -337 | -0.13 |
| 10～29人 | 256,190 | 5,459 | 2.13 |
| 30～99人 | 267,326 | 5,392 | 2.02 |
| 100～300人 | 259,420 | 3,150 | 1.21 |