

# 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19年7月1日)

## I. 回答事業所の概要

## II. 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. 従業員の過不足状況について
4. 技術・技能・知識・経験の承継について
5. パートタイム労働者の賃金・労働時間等について
6. 最低賃金引き上げの影響について
7. 新規学卒者の採用について
8. 賃金改定について



## I. 回答事業所の概要

### (1) 回答事業所の内訳

調査時点：平成19年7月1日現在

調査対象数：600事業所（製造業330事業所、非製造業270事業所）

有効回答数：217事業所（製造業97事業所、非製造業120事業所）

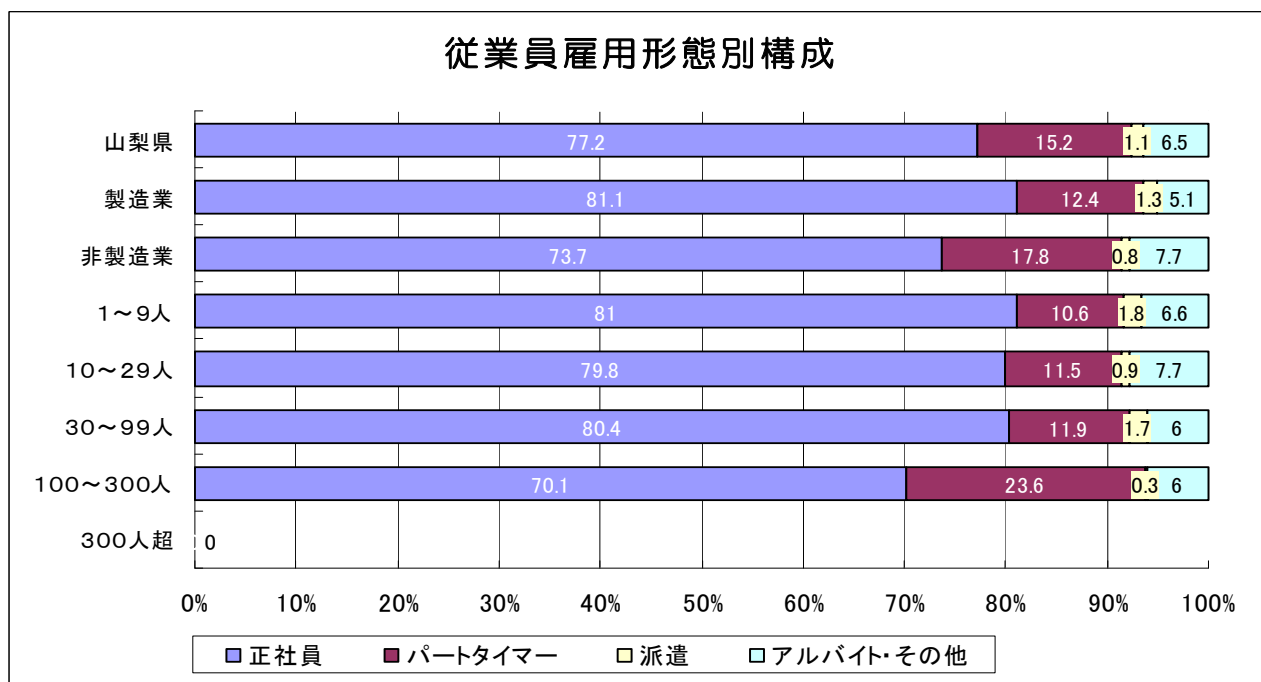
回答率：36.2%（製造業16.2%、非製造業20.0%）

#### 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	217 (100.0)	68 (31.3)	97 (44.7)	45 (20.7)	7 (3.2)
製造業	97 (100.0)	30 (30.9)	42 (43.3)	22 (22.7)	3 (3.1)
食料品	15 (100.0)	3 (20.0)	6 (40.0)	5 (33.3)	1 (6.7)
繊維・同製品	5 (100.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	-	-
木材・木製品	5 (100.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	-
印刷・同関連	8 (100.0)	3 (37.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	1 (12.5)
窯業・土石	13 (100.0)	3 (23.1)	7 (53.8)	3 (23.1)	-
化学工業	2 (100.0)	1(50.0)	1 (50.0)	-	-
金属、同製品	30 (100.0)	11 (36.7)	15 (53.0)	3 (10.0)	1 (3.3)
機械器具	9 (100.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	6 (66.7)	-
その他	10 (100.0)	3 (30.0)	5 (50.0)	2 (20.0)	-
非製造業	120 (100.0)	38 (31.7)	55 (45.8)	23 (19.2)	4 (3.3)
情報通信業	1 (100.0)	-	1(100.0)	-	-
運輸業	13 (100.0)	2 (15.4)	8 (61.5)	2 (15.4)	1 (7.7)
建設業	45 (100.0)	15 (33.3)	24 (53.3)	6 (13.3)	-
卸・小売業	35 (100.0)	18 (51.4)	8 (22.9)	8 (22.9)	1 (2.9)
サービス業	26 (100.0)	3 (11.5)	14 (53.8)	7 (26.9)	2 (7.7)

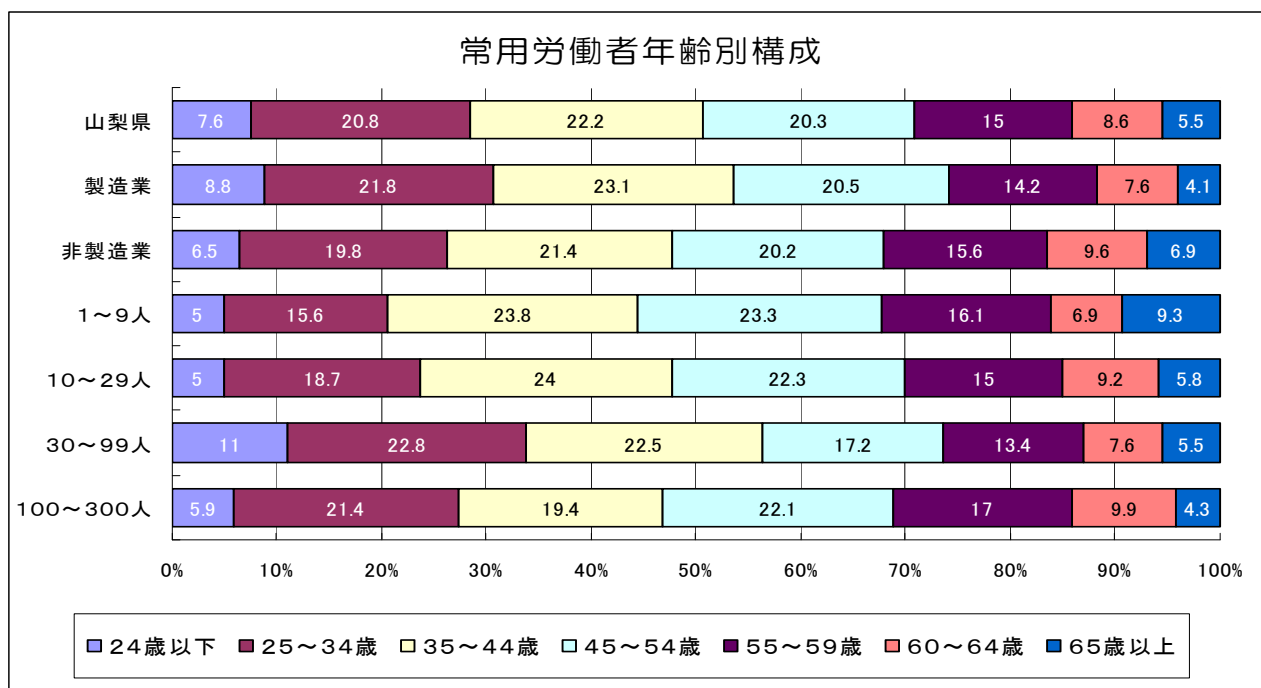
## (2) 従業員雇用形態別構成

従業員の雇用形態は、「正社員」が77.2%、「パートタイマー」が15.2%、「派遣」が1.1%、「アルバイト・その他」が6.5%となっており、正社員の割合は製造業が、7%ほど非製造業を上回っている。また、従業員規模別では、規模が大きくなるほど、パートタイム労働者の割合が高くなっている。



## (3) 常用労働者年齢別構成

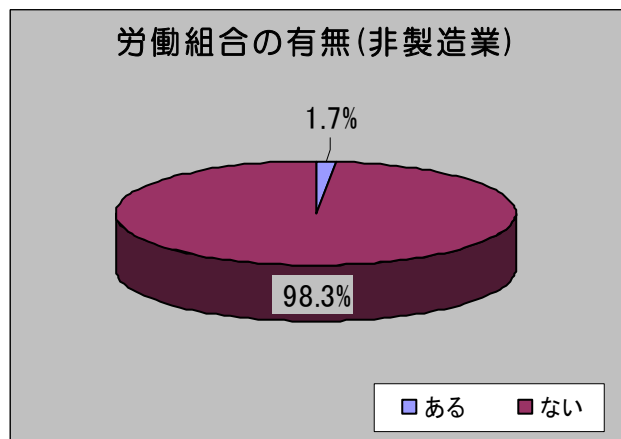
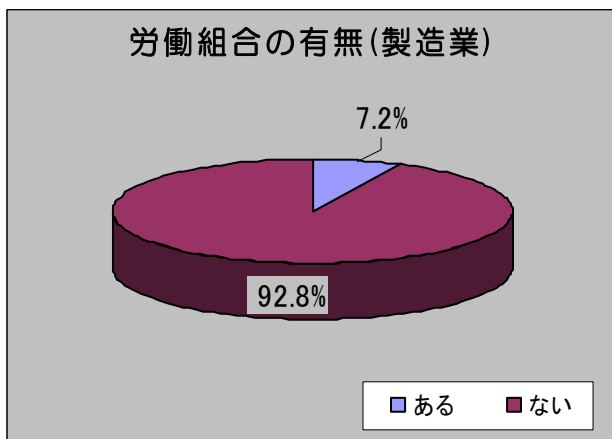
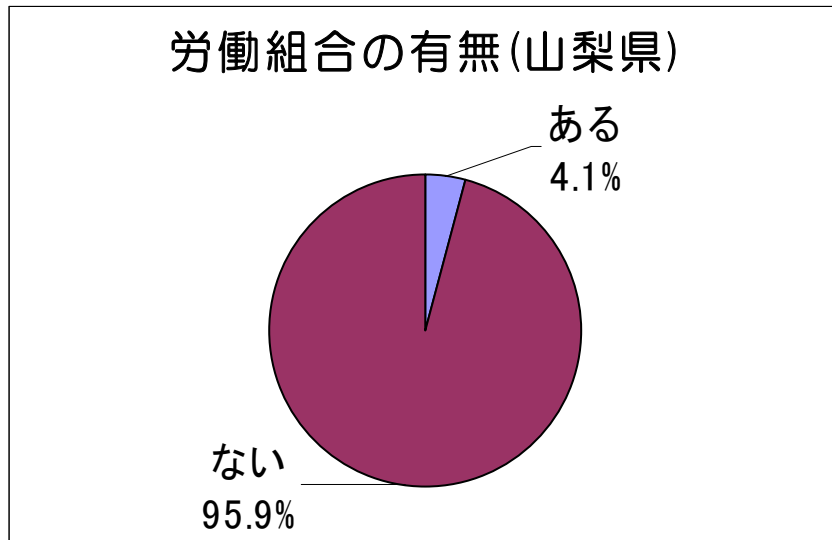
常用労働者の年齢構成は、「35～44歳」の占める割合が最も多く22.2%、次いで「25歳～34歳」20.8%、「45歳～54歳」20.3%の順となり、60歳以上が14.1%となっている。一方で、若年者層（34歳以下）の割合は28.4%を占めたが、従業員規模別で見ると、規模が大きい事業所では若年者の占める割合が高く、製造業の方が非製造業より割合がやや高い傾向にある。



#### (4) 労働組合の有無

217事業所うち労働組合が「ある」と回答した事業所が9事業所(4.1%)、「ない」と回答した事業所が208事業所(95.9%)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7事業所、非製造業では2事業所となっている。規模別では従業員「1~9人」1事業所、「10~29人」1事業所、「30~99人」5事業所、「100~300人」2事業所となっている。

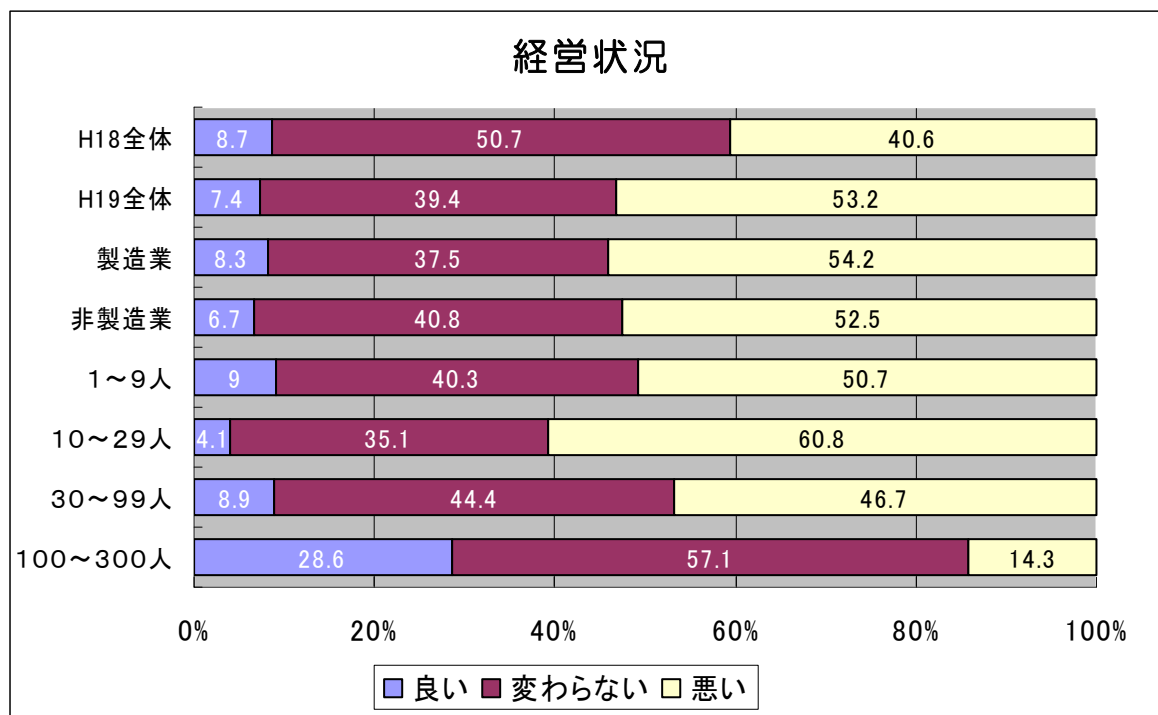


## Ⅱ. 調査結果の概要

### 1. 経営について

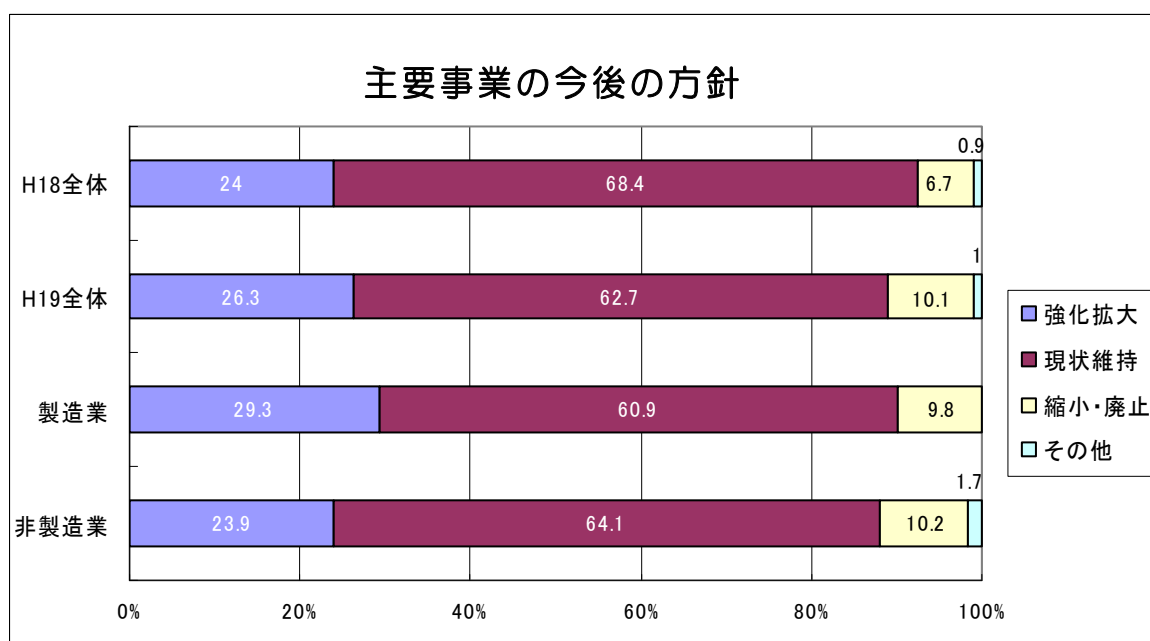
#### (1) 経営状況

経営状況は、「良い」7.4%、「変わらない」39.4%、「悪い」53.2%となっており、前回調査(H18年度)に比べ「良い」が1.3%減、「変わらない」が11.3%減、「悪い」が12.6%増加し、経営状況の悪化が進行している。業種別では、製造業、非製造業ともに「悪い」が54.2%、52.5%と過半数を占め、それぞれ高い割合を示している。



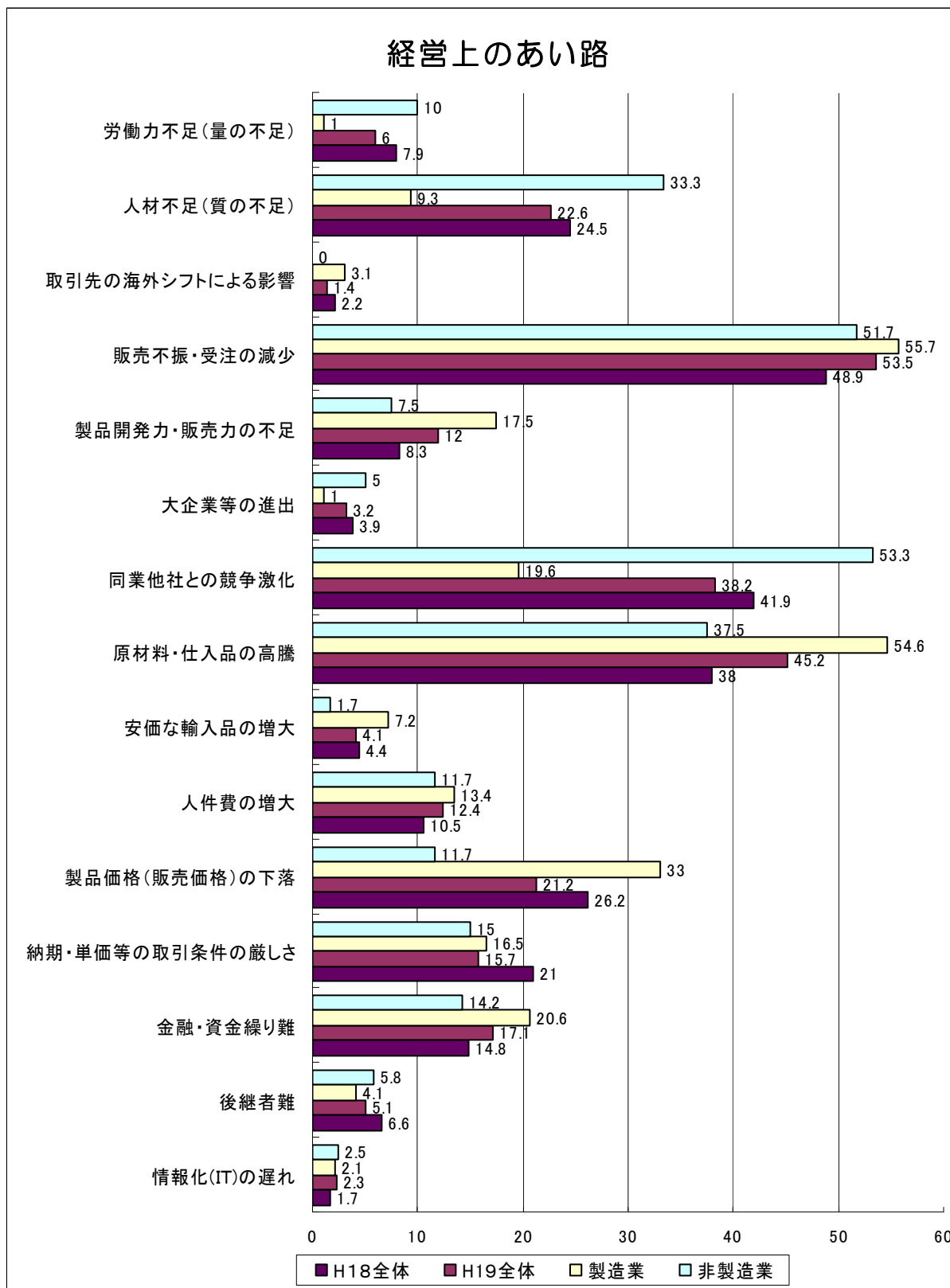
#### (2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「現状維持」62.7%、「強化拡大」26.3%となっており、前回調査(H18年度)と比べ「現状維持」が5.7%減、「強化拡大」が2.3%増加した。



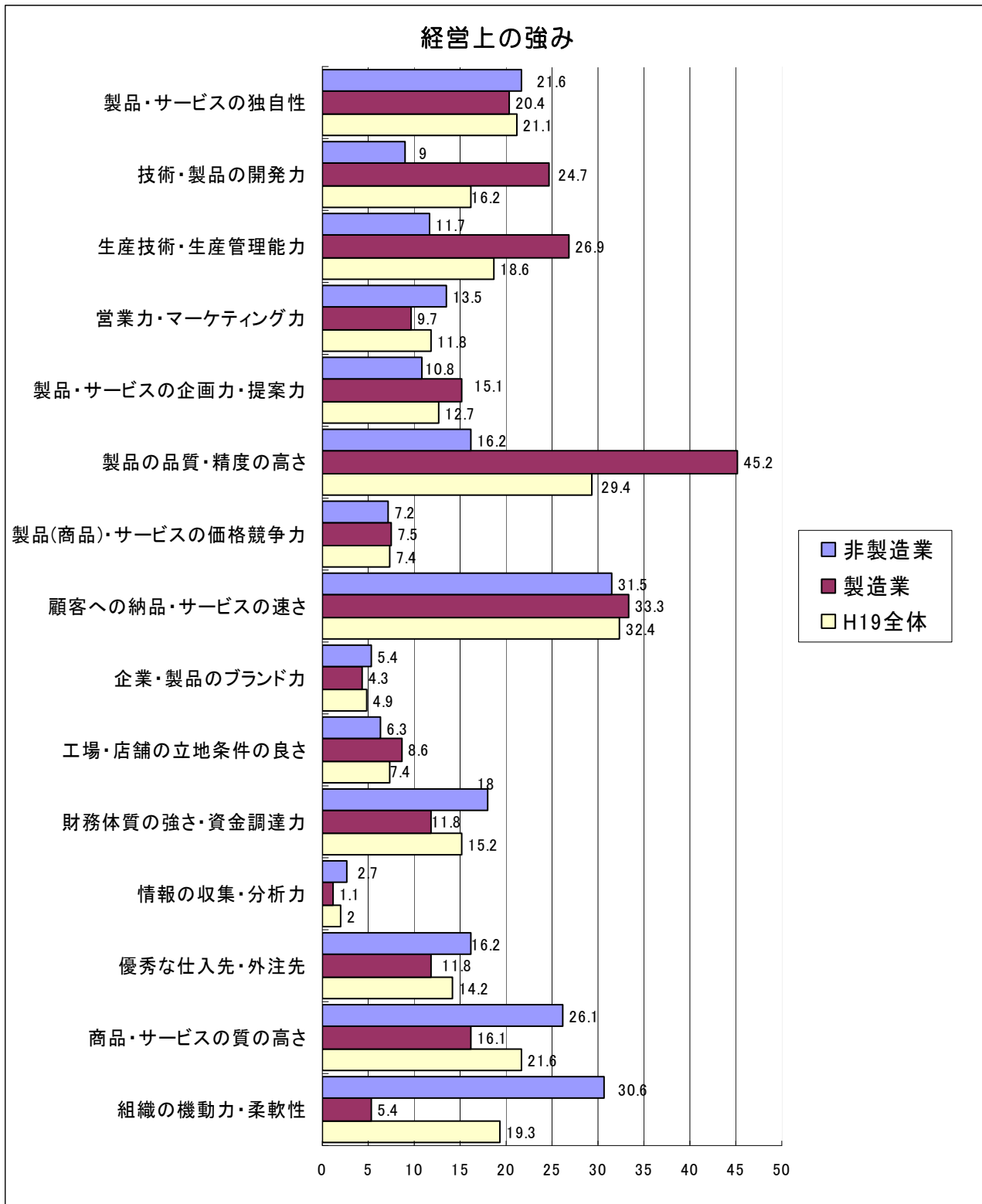
### (3) 経営上のあい路 (3つ以内で選択)

経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」が53.5%、「同業他社との競争激化」が38.2%、「原材料・仕入品の高騰」45.2%、「製品価格(販売価格)の下落」21.2%、「人材不足」22.6%となっており、前回調査(H18)と比較すると、特に「原材料・仕入品の高騰」は7.2ポイント増加となっており、原油や原材料の高騰が価格に大きく影響をしていると考えられる。その他、昨年同様、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)

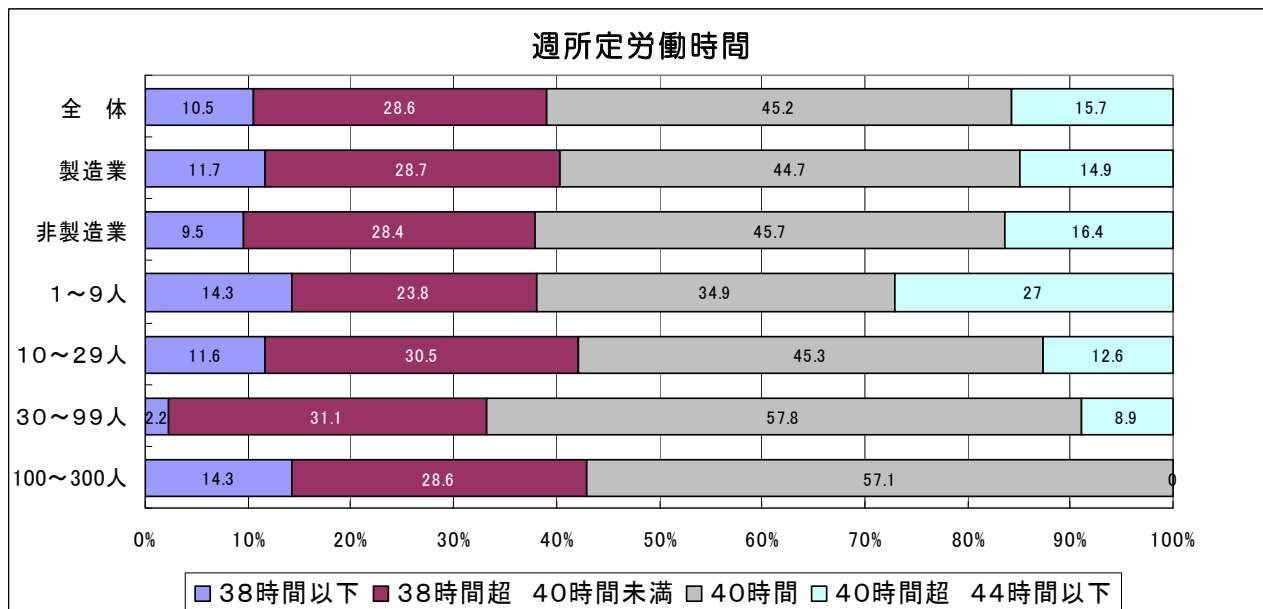
経営上の強みの上位は、「顧客への納品・サービスの速さ」32.4%、「製品の品質・精度の高さ」29.4%、「商品・サービスの質の高さ」21.6%、「製品・サービスの独自性」が21.1%となっている。業種別に見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」45.2%、「顧客への納品・サービスの速さ」33.3%、「生産技術・生産管理能力」26.9%、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」31.5%、「組織の機動性・柔軟性」30.6%、「商品・サービスの質の高さ」が26.1%で上位を占めており、それぞれの業種の強みとなっている。



## 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

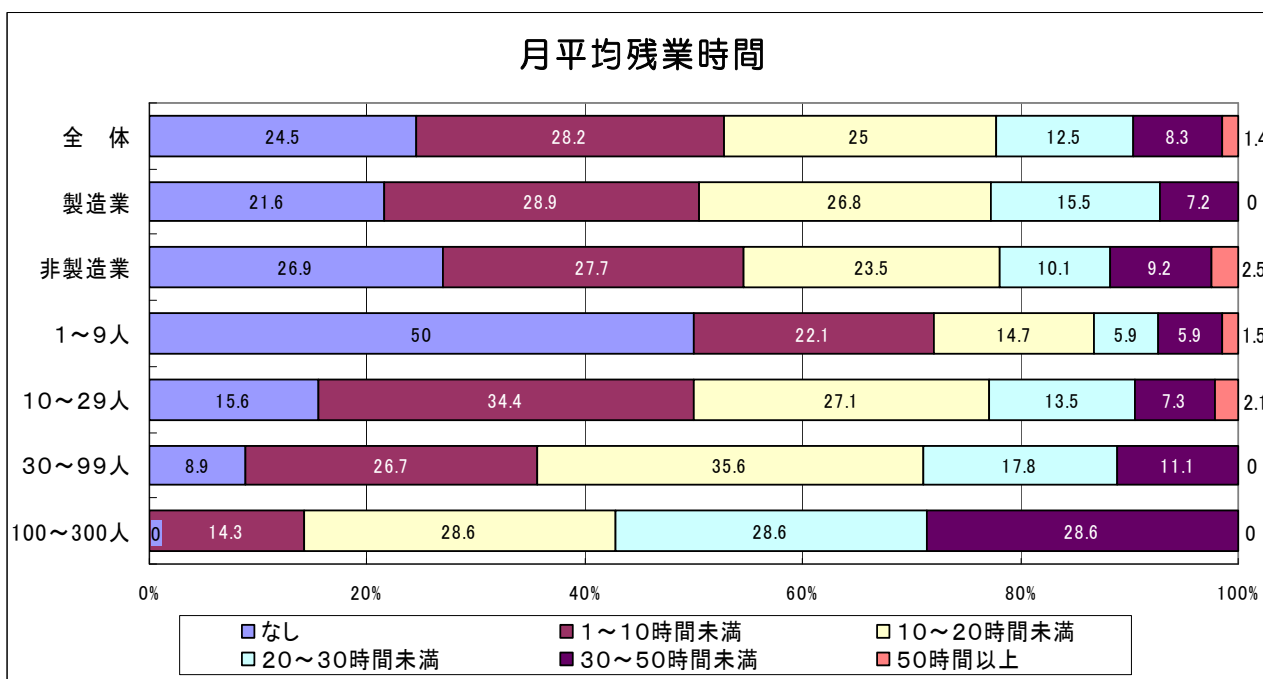
週所定労働時間は、「40 時間」45.2%、「38 時間超 40 時間未満」28.6%、「40 時間超 44 時間」15.7%となっており、「38 時間以下」が 10.5%となっている。なお、業種別で見ると週 40 時間超は製造業で 59.6%、非製造業で 62.1%となっている。



### (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」28.2%、「10～20 時間未満」25.0%、残業が「なし」と回答した事業所は 24.5%となっている。

従業員規模別では「なし」「1～10 時間未満」が 1～9 人で 72.1%、10～29 人が 50.0%、30～99 人が 35.6%、100～300 人が 14.3%となっている。規模が小さい事業所ほど残業時間が短くなっている。

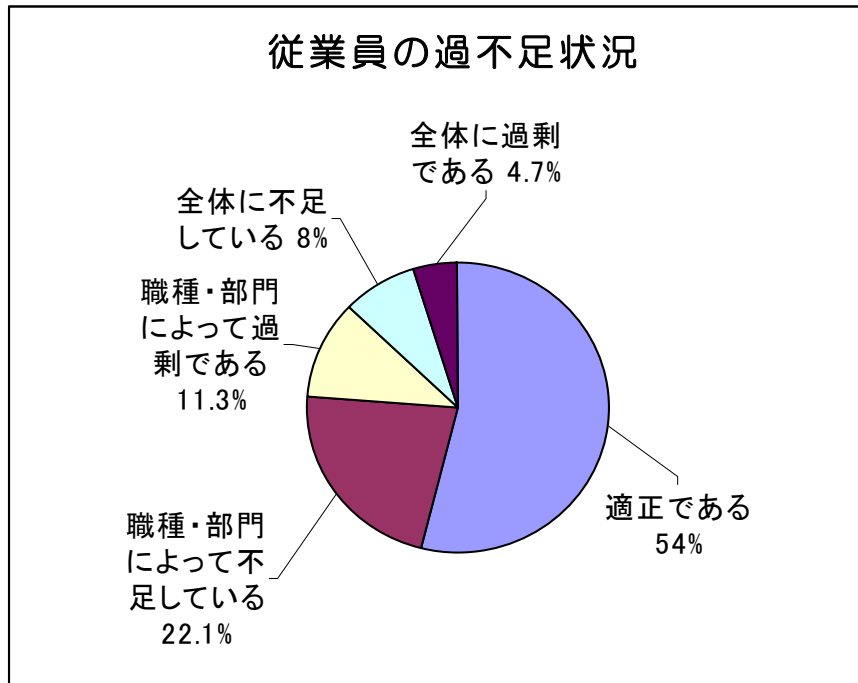




### 3. 従業員の過不足状況について

#### (1) 従業員の過不足状況について

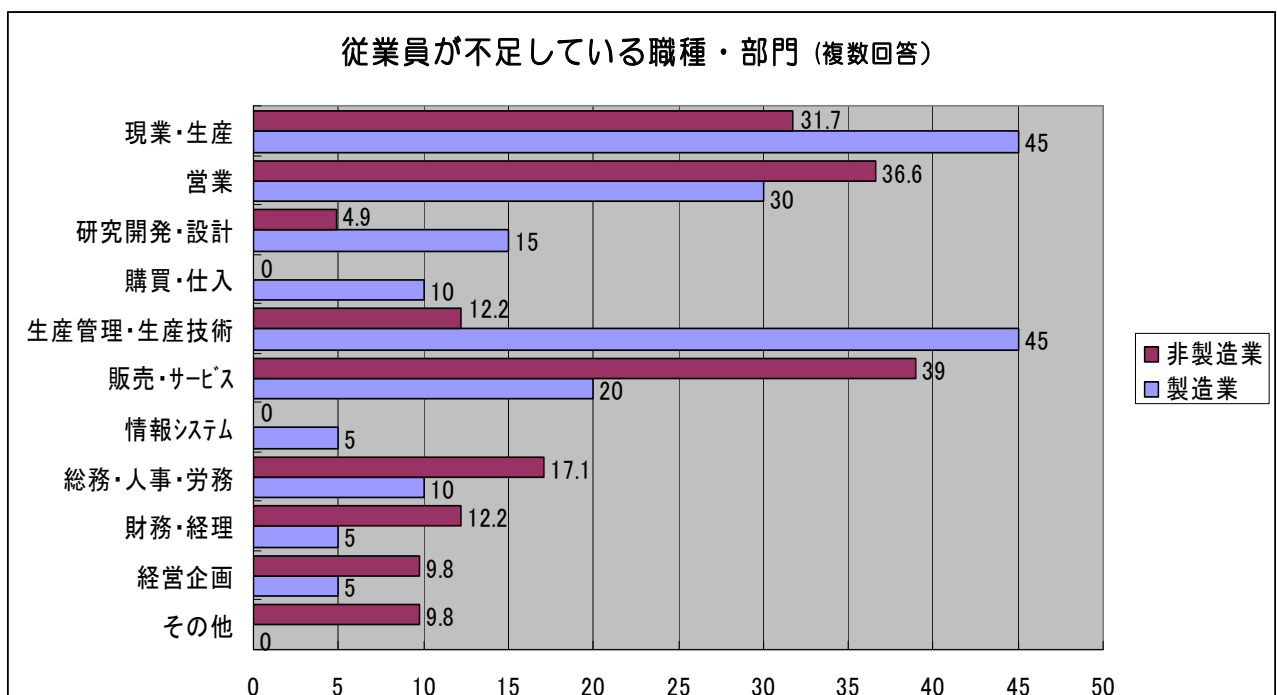
従業員の過不足状況は、「適正である」54.0%、「職種・部門によって不足している」22.1%、「職種・部門によって過剰である」11.3%、「全体に過剰である」4.7%、「全体に不足している」8%となっている。



#### (2) 「職種・部門によっては不足している」「全体に不足している」と回答した事業所のみ回答

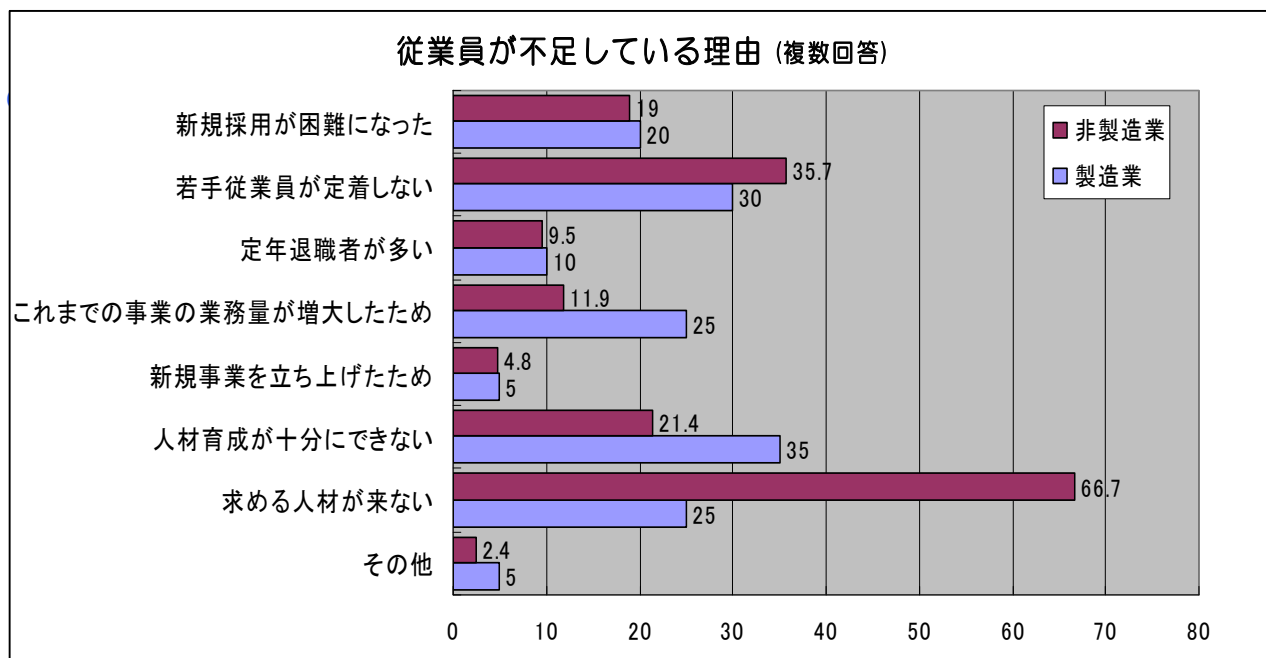
##### ① 従業員が不足している職種・部門について

製造業では「現業・生産」、「生産管理・生産技術」が45.0%と同率で並び、「営業」が30.0%。非製造業では、「販売・サービス」39.0%、「営業」36.6%、「現業・生産」31.7%の順となっている。

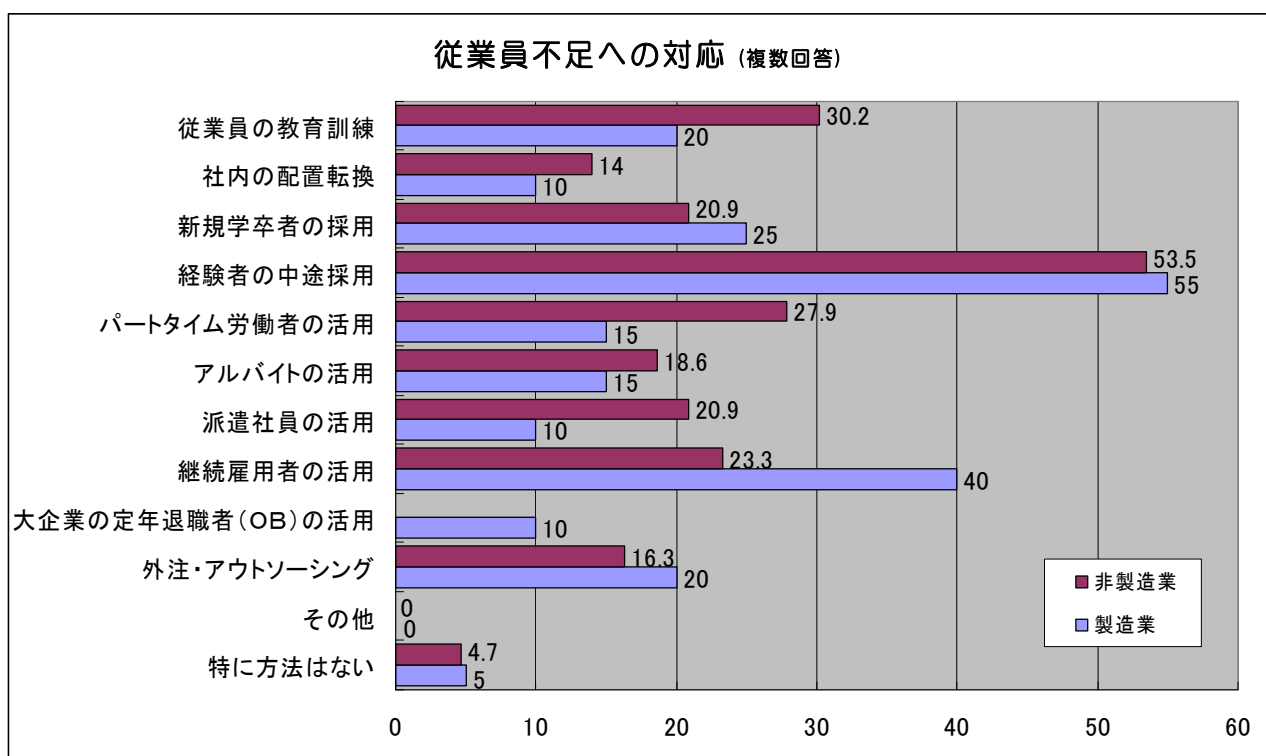


## ②従業員が不足している理由とその対応について

従業員が不足している理由として、製造業では、「人材育成が十分にできない」が36.0%、非製造業では「求める人材が来ない」66.7%となった。次に「若手従業員が定着しない」が両業種とも30%を超え、若年者の早期離職率の高さが顕著となった。



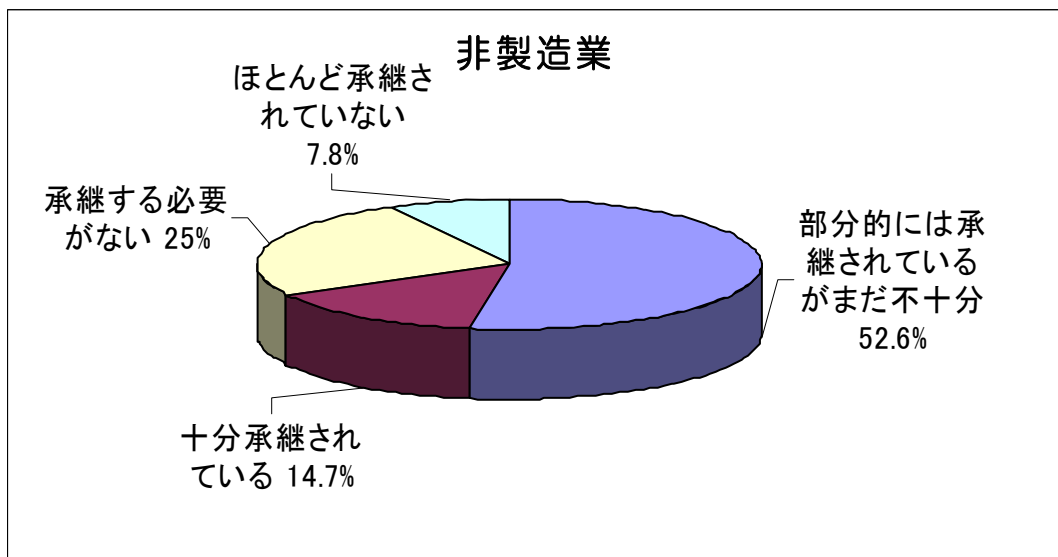
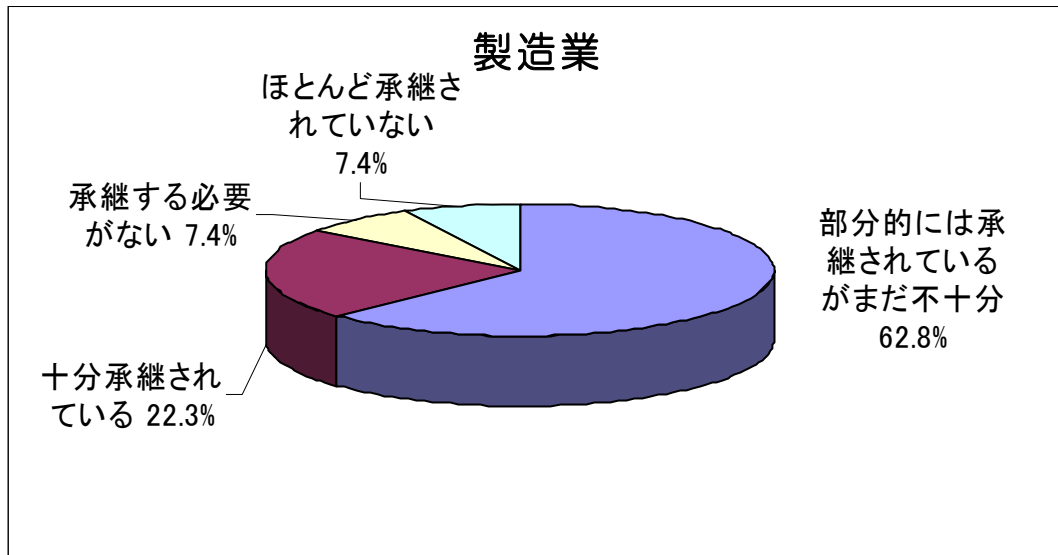
従業員不足への対応として、両業種とも「経験者の中途採用」を重要視していることが分かる。製造業では「継続雇用者の活用」が40.0%となり、定年後も引き続き従業員の雇用継続を行っている。非製造業では「従業員の教育訓練」が53.5%となり、従業員の個々の能力を高め、質の向上を図っている。



#### 4. 技術・技能・知識・経験の承継について

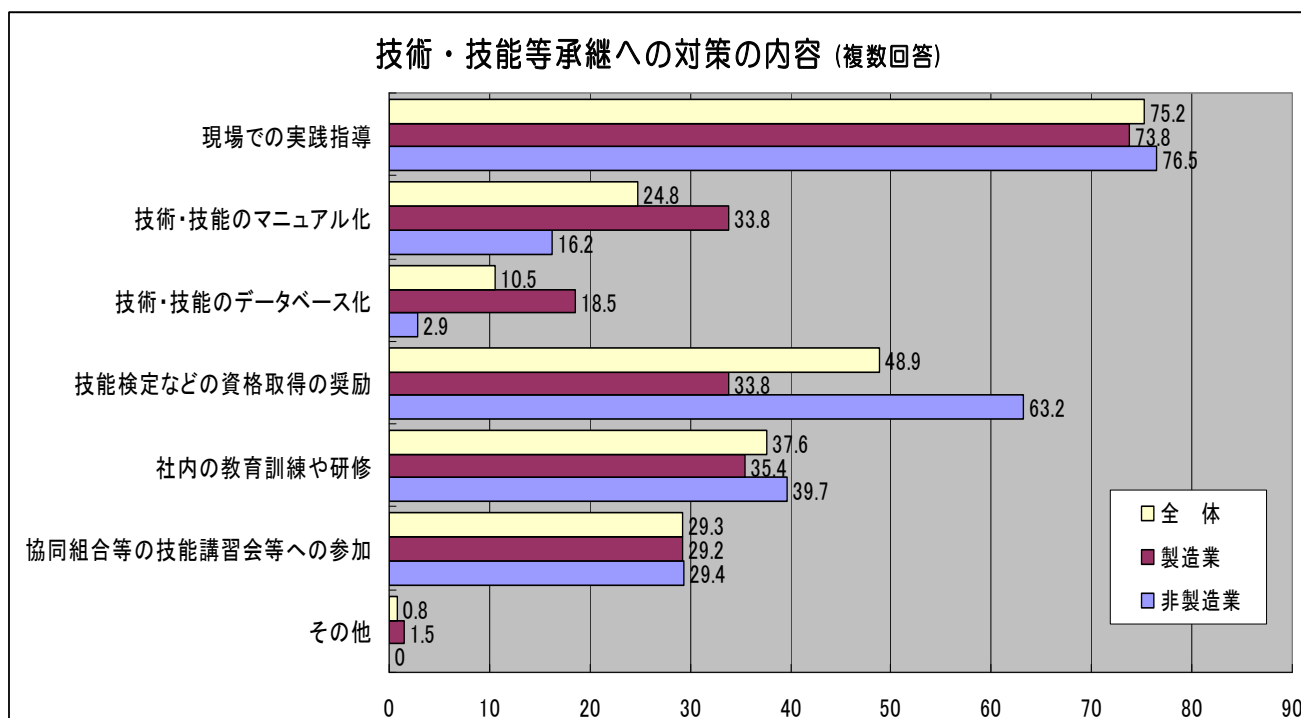
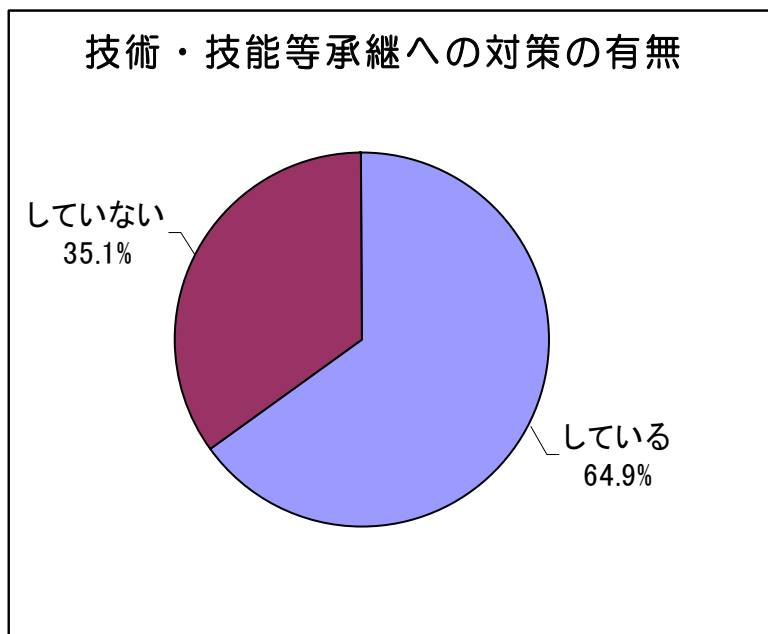
##### (1) 技術・技能等承継の程度について

業種別に見ると、製造業、非製造業で「部分的には承継されているがまだ不十分」が62.8%、52.6%と過半数を占め、2番目には、製造業が「十分承継されている」が22.3%であるのに対し、非製造業では「承継する必要がない」が25.0%となり、業種により正反対の回答となった。



(2) 技術・技能等承継への対策の有無と対策について

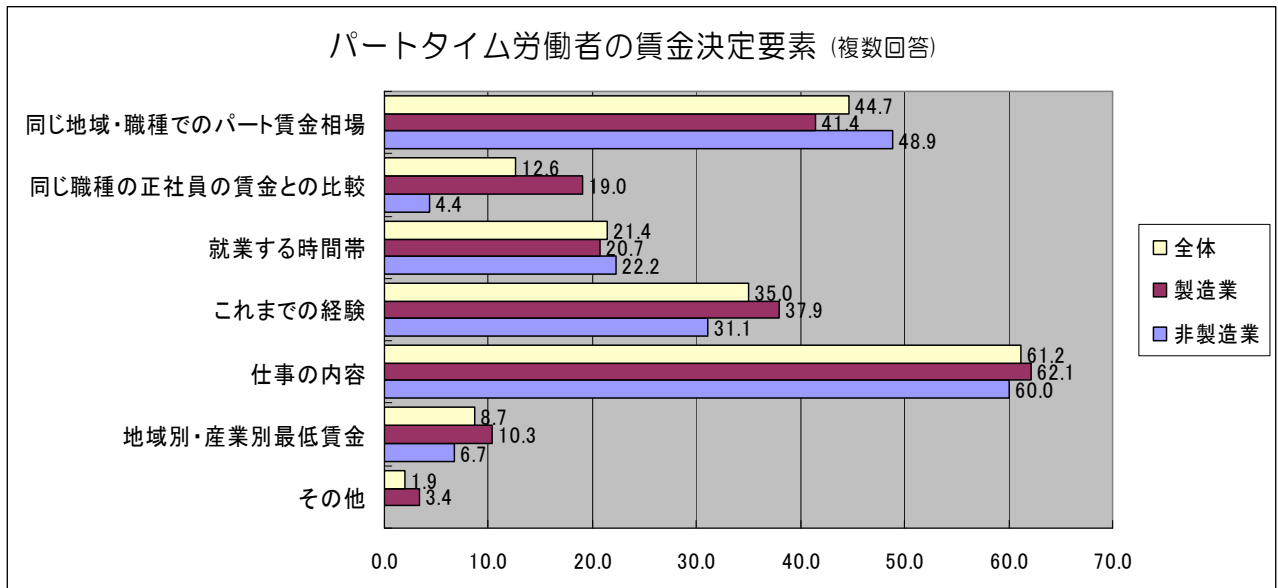
技術・技能等承継への対策について、「している」と答えた事業所は 64.9%で、主な内容は、「現場での実践指導」75.2%、「技能検定などの資格取得の奨励」48.9%、「社内の教育訓練や研修」37.6%となっている。製造業、非製造業ともに職場での実践を通じて技術・技能を習得させる事業所が、7割を占めた。



## 5. パートタイム労働者の賃金・労働時間等について

### (1) パートタイム労働者の賃金決定要素について

パートタイム労働者の賃金決定要素は、「仕事の内容」61.2%、「同じ地域・職種でのパート賃金相場」44.7%、「これまでの経験」35.0%であり、業種別でも同様の順位となっている。



### (2) パートタイム労働者及びアルバイトの賃金（時給額）について

パートタイム労働者一人当たりの賃金（時給額）の最高額は、「1,000円～1,050円未満」26.2%、最低額は「800円～850円未満」31.7%、平均額については「800円～850円未満」26.1%となっている。一方、アルバイトの一人当たりの賃金（時給額）の最高額は、「1,000円～1,050円未満」32.4%、最低額は「800円～850円未満」25.8%、平均額は「850円～900円未満」26.5%となっている。

#### パートタイム労働者一人当たりの賃金（時給）

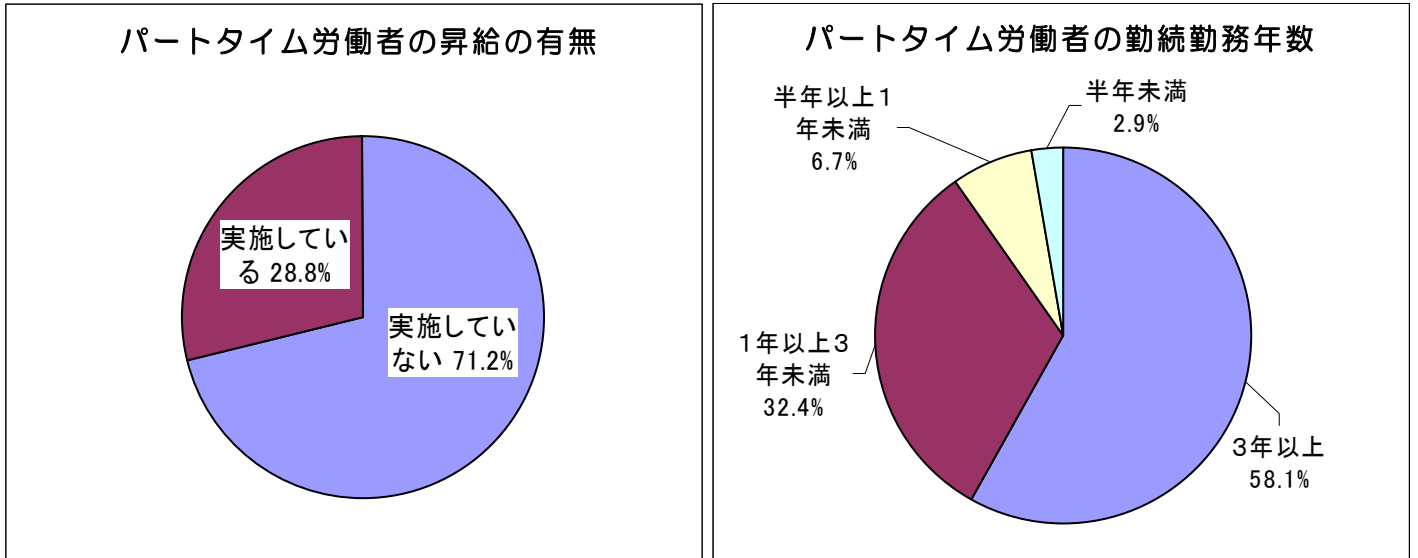
最高額	最低額	平均額
1000円～ 1050円未満	800円～ 850円未満	800円～ 850円未満
26.2%	31.7%	26.1%

#### アルバイト一人当たりの賃金（時給）

最高額	最低額	平均額
1000円～ 1050円未満	800円～ 850円未満	850円～ 900円未満
32.4%	25.8%	26.5%

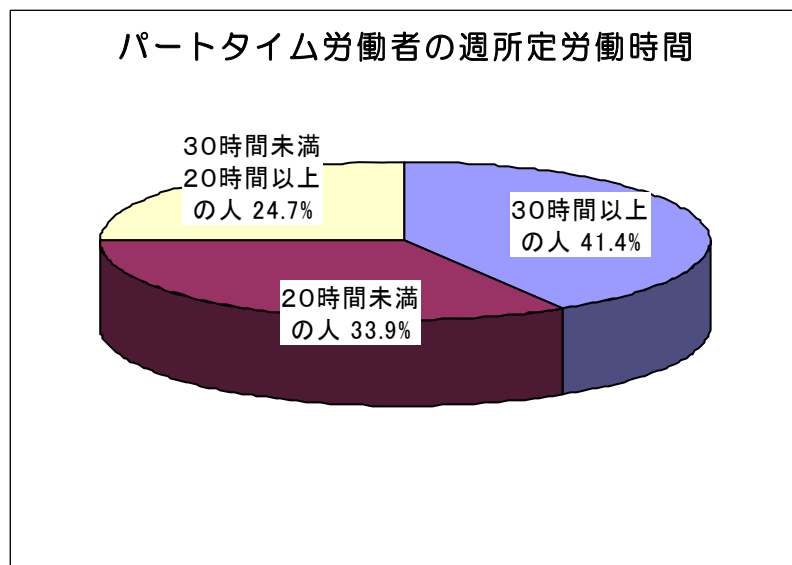
(3) パートタイム労働者の昇給の有無及び継続勤務年数について

パートタイム労働者の昇給の有無について、「実施していない」が 71.2%に上り、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」が 58.1%、「1年以上3年未満」が 32.4%となっている。



(4) パートタイム労働者の週所定労働時間について

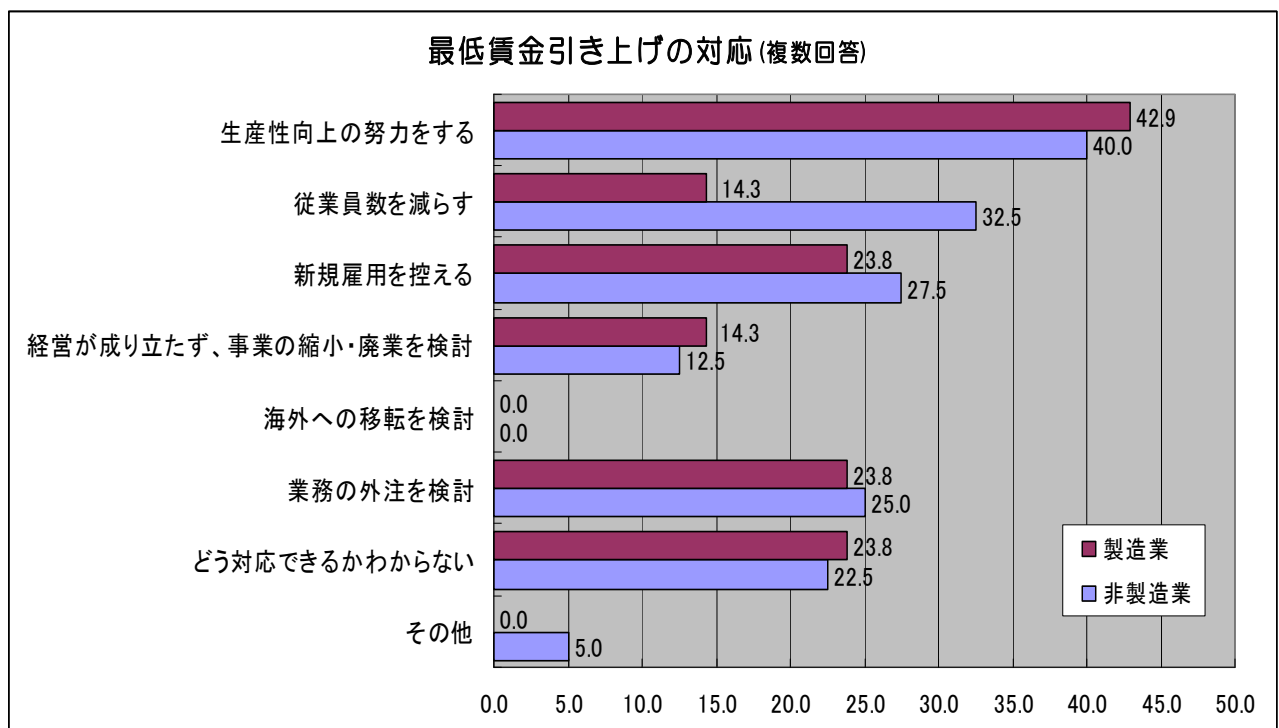
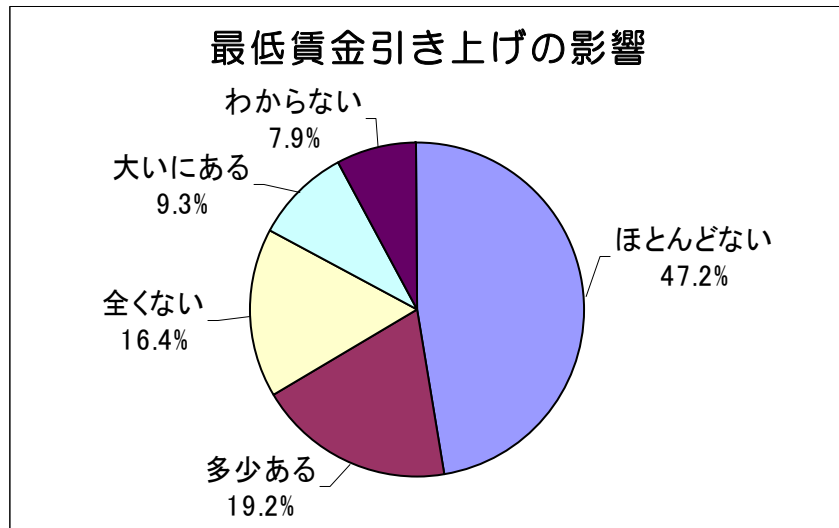
パートタイム労働者の週所定労働時間の時間区分については、「30 時間以上の人」が 41.4%、「20 時間未満の人」が 33.9%となっている。



## 6. 最低賃金引き上げの影響について

### (1) 最低賃金引き上げの影響及びその対応について

最低賃金引き上げの影響について「ほとんどない」が 47.2%を占めた。一方、「大いにある」9.3%、「多少ある」19.2%と回答した事業所の最低賃金の引き上げ対応として「生産性向上の努力をする」と回答した事業所が、製造業・非製造業ともに約4割を占めた。



## 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 19 年 3 月新規学卒者 1 人当たり平均初任給額(平成 19 年 6 月支給額)は、「高校卒」技術系 173,651 円、事務系 158,219 円。「専門学校卒」技術系 173,750 円、事務系 175,770 円。「短大(含高専)」技術系 195,000 円、事務系 169,450 円。「大学卒」技術系 203,608 円、事務系 196,966 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	176,351	158,219	173,750	175,770	195,000	169,450	203,608	196,966
製造業	174,170	163,633	177,500	179,873	195,000	171,900	208,013	205,158
非製造業	182,167	151,000	170,000	171,667	-	167,000	197,000	192,286
1～9人	197,500	-	-	-	200,000	-	-	-
10～29人	169,250	145,000	-	160,000	-	-	197,000	189,500
30～99人	167,854	160,422	173,750	178,924	190,000	169,450	239,038	191,900
100～300人	183,545	-	-	-	-	-	192,500	222,165



## (2) 新規学卒者の採用充足状況

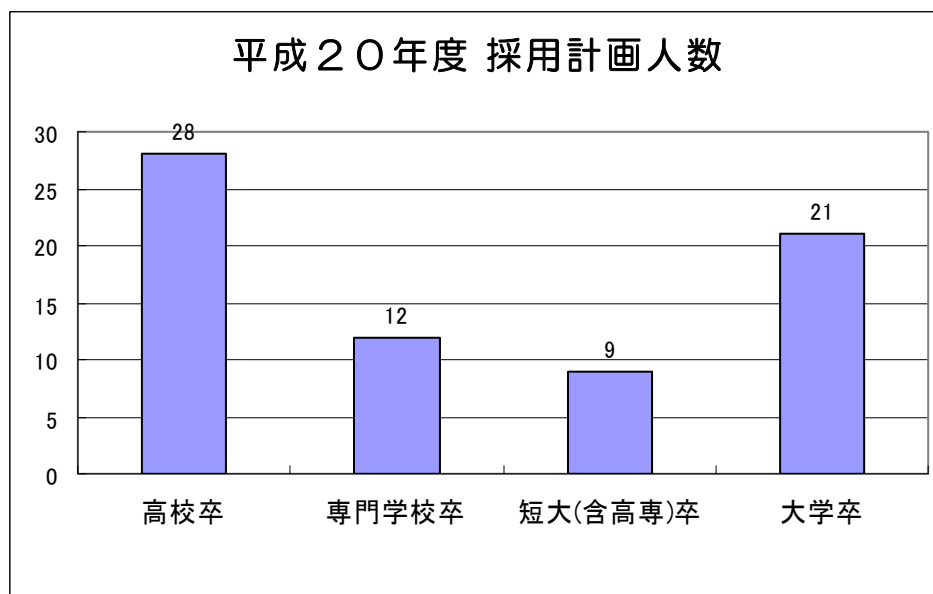
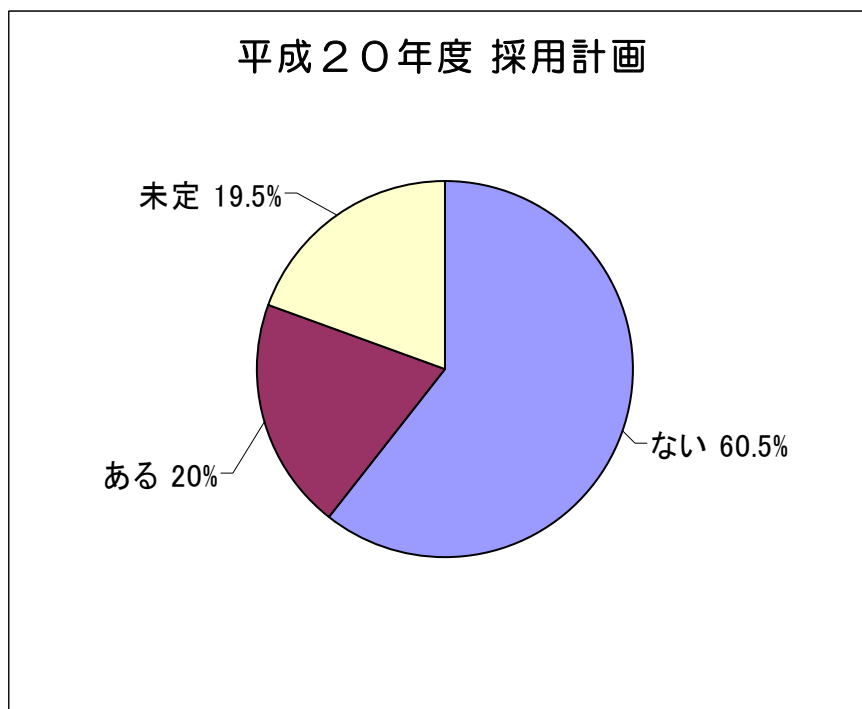
新規学卒者の採用充足率は、「短大卒(含む高専)」事務・技術系とも100%、以下、「専門学校卒」技術系、「高校卒」事務系、「大学卒」事務系、「専門学校卒」技術系の順で80%を超える高い割合となっており、「大学卒」技術系、「高校卒」技術系では充足率が約75%となっている。

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	22	17	77.3
	事務系	15	13	86.7
専門学校卒	技術系	10	9	90
	事務系	11	9	81.8
短大(含む高専)卒	技術系	3	3	100.0
	事務系	13	13	100.0
大学卒	技術系	8	6	75.0
	事務系	17	14	82.4

### (3) 平成 20 年度の採用計画

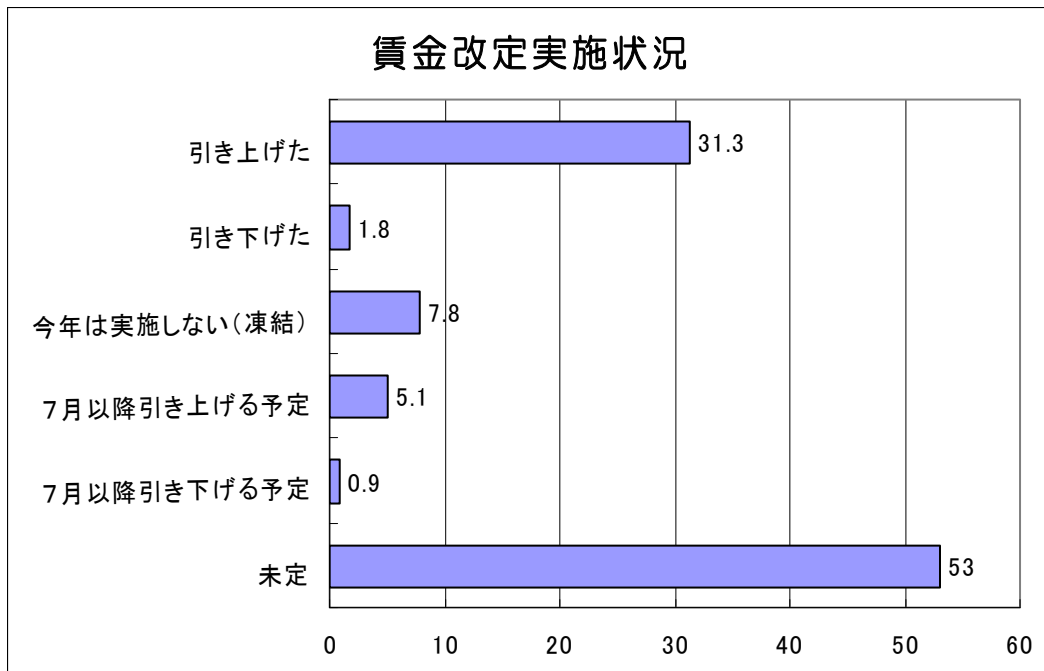
平成 20 年度の採用計画について、「ある」と回答した事業所は 20.0%で昨年比 0.2%増加。また、「ない」60.5%、「未定」19.5%を合わせると 80.0%となり、昨年度と比較して採用計画に目立った動きはなく、中小企業にとっては、未だ厳しい状況が続いている。一方、平成 20 年度の採用計画人数は、高校卒が 28 人、専門学校卒 12 人、短大(含高専)卒 9 人、大学卒 21 人となっており、短大(含高専)の人数が増加した以外は、昨年並みの水準である。



## 8. 賃金改定について

### (1) 賃金改定実施状況

平成19年1月1日から7月1日までの賃金改定実施状況は、「引き上げた」が31.3%で、昨年と比較し1.6%増加。また「7月以降引き上げる予定」が5.1%で昨年より4.9%減少している。また、「今年実施しない(凍結)」が7.8%となり昨年より2.1%増加している。



### (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260,582円で、平均昇給額は5,095円、平均昇給率は1.96%となっている。規模別では、「100～300人」の昇給額が最も高く業種別では「非製造業」の方が平均賃金・昇給額とも「製造業」を上回っている。

平均賃金、賃金改定額・率(単純平均)

	平均賃金 (円)	平均昇給額 (円)	平均昇給率 (%)
全 体	260,582	5,095	1.96
製造業	260,415	4,388	1.69
非製造業	260,789	5,975	2.29
1～9人	250,619	5,171	2.06
10～29人	269,044	5,790	2.15
30～99人	256,068	3,408	1.33
100～300人	267,148	274,435	2.73