

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、全国一斉に全国中小企業団体中央会が毎年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26年7月1日)

- I. はじめに
- II. 調査結果の要約
- III. 回答事業所の概要
- IV. 調査結果の内容
 - 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. 従業員の有給休暇について
 - 4. 新規学卒者の採用について
 - 5. 女性管理職について
 - 6. 非正規雇用労働者について
 - 7. 賃金改定について



はじめに

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の雇用・労働対策事業の推進に資することを目的とし、各都道府県中央会において毎年実施しています。

調査内容は、これまで同様に、山梨県内中小企業の経営状況、労働時間、賃金、採用状況を主体として構成されていますが、これまでと違った視点での設問項目が随所に含まれた調査となっています。

本調査が、皆様の賃金、労働時間をはじめとする労働条件を検討される際のお役にたてれば幸いです。

最後に、本調査の実施にあたり、ご協力頂きました関係組合並びに調査対象企業の皆様に対しまして、深く感謝致しますとともに、今後とも一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成 26 年 10 月

山梨県中小企業団体中央会

II. 調査結果の要約／トピックス

1. 経営状況は改善も、原材料・仕入品の高騰・人材不足が中小企業の課題

- 経営状況は前回（平成 25 年度）調査に比べ、「良い」が 7 ポイント増、「変わらない」が 6.8 ポイント増、「悪い」が 13.9 ポイント減となり、企業の経営状況が改善していることが分かる。
- 経営上の障害についての上位は、「原材料・仕入品の高騰」（45.1%）「販売不振・受注の減少」（37.5%）「人材不足（質の不足）」（34.8%）「同業他社との競争激化」（33.6%）の順となった。昨年と比較し「原材料・仕入品の高騰」が 6 ポイント増となり、経営状況が改善する中での懸念材料といえる。また、「人材不足（質の不足）」も 4.1 ポイント増となり、中小企業の人材確保、育成については、依然として課題となっている。
- 経営上の強みは、前回に引き続き「製品の品質・精度の高さ」（30.3%）がトップとなった。続いて「顧客への納品・サービスの速さ」（26.3%）、「組織の機動力・柔軟性」が今回の調査で 3 位となり、サービスの差別化や独自の取り組みを強みとする企業の割合が増えている。

2. 週所定労働時間が 40 時間以内の割合は高い数値で推移

- 従業員 1 人あたりの週所定労働時間は、業種全体では「40 時間」（47%）と「38 時間超～40 時間未満」（27.3%）で昨年と同様の結果となった。業種別では、40 時間以内の事業所の割合の割合は、製造業（89.5%）・非製造業（85.3%）となり、ともに昨年の調査よりポイントが上がり、高い数値となっている。
- 残業時間について従業員規模別で見ると、「残業なし」と回答した割合が最も多かった事業所規模の上位 2 つは従業員数「1～9 人」（48.2%）の事業所で、続いて「10～29 人」（23.3%）で従業員 30 人未満の企業が 7 割を超え、引き続き小規模事業所ほど残業時間が短くなる傾向が高くなっている。

3. 有給休暇平均取得日数は全国平均を上回る

- 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、「15～20 日未満」（36.5%）、「10～15 日未満」（30.2%）、「20～25 日未満」（17.6%）と前回調査と同様の順となった。山梨県全体における年次有給休暇の平均付与日数も 14.38 日と前年並みとなり、全国平均の 15.6 日を本年も下回った。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、「5～20 日未満」（39.2%）がトップで、「5 日未満」（29.4%）、「10～15 日未満」（21.6%）、「15～20 日未満」（6.3%）、「20 日以上」（3.5%）と昨年と同様の順となった。山梨県全体における年次有給休暇の平均取得日数は、7.39 日となっており、全国平均の 7.22 日を僅かであるが上回った。

4. 新規学卒者の採用計画は「ある」が 16.1%

- 山梨県における新規学卒者の採用充足状況は、技術系 87.6%・事務系 100%となっており、全体でも充足率が高い数値となっている。
- 平成 27 年 4 月の新規学卒者の採用計画は、「ある」と回答した事業所は 16.1%にとどまった。

5. 女性管理職がいる事業所の割合は全国平均を上回る

- 256 事業所のうち「女性の管理職がいる」（35.5%）、「女性の管理職はいない」（67.8%）

「女性の管理職がいる」の全国平均 32.2%を上回っている。

○女性管理職の人数は、全体で「1人」(82%)、「2人」(14%)、「3人以上」(3.3%)の順となった。

○女性管理職が登用されている事業所の社内における地位については、全体で「役員」と回答した事業所が 67%と 6 割を超え、「課長級」(17.6%)、「部長級」(2.5%)、「その他」(11%)となった。

6. 非正規雇用労働者の雇用形態は「パートタイマー」が 7 割超

○非正規雇用者の人数については、全体で「増加している」が 14.1%、「減少している」が 8.2%、「変わらない」が 77.7%となった。

○正規雇用者の雇用形態については、全体で「パートタイマー」が 72.2%、「嘱託・契約社員」25%、「派遣労働者」5.6%の順となり、「パートタイマー」と回答する企業が 7 割を超えた。

○非正規雇用者を雇用する理由については、全体で「正社員の負担を減らす必要があったため」が 30.3%、「正社員を雇用できないため」が 26.3%、「その他」が 25.1%、「臨時的・一時的業務が増加したため」と「定年後の継続雇用制度を導入しているため」が 18.3%との順となり、正社員に係る上位 2 つの要因で 6 割近くを占めている。

7. 賃金改定の実施状況は「引上げた」、「7 月以降引上げる予定」の割合は増加

○平成 25 年 1 月 1 日から 7 月 1 日までの間の賃金改定の実施状況は「引上げた」と「未定」(39.1%)、「今年実施しない(凍結)」(12.1%)、「7 月以降引上げる予定」(8.2%)となっている。全体の傾向として、「引上げた」、「7 月以降引上げる予定」の割合は増加しており、経済政策を背景に改善傾向にある経営環境を受け、賃金引上げを実施した企業が増加した結果と言える。

○賃金改定を実施した事業所の改定後の平均賃金は 251,999 円、平均昇給額は 5,541 円、平均昇給率は 2.20%となっている。

○賃金改定の状況のうち「引上げた」と「7 月以降引上げる予定」と回答した事業所の改定の内容は、「定期昇給」(45%)、「基本給の引き上げ(定期昇給制度がない事業所)」(36.7%)、「諸手当の改定」(25.8%)が上位となっている。

Ⅲ. 回答事業所の概要

1. 回答事業所の内訳

調査時点：平成26年7月1日現在

調査対象数：600事業所（製造業329事業所、非製造業271事業所）

有効回答数：256事業所（製造業126事業所、非製造業130事業所）

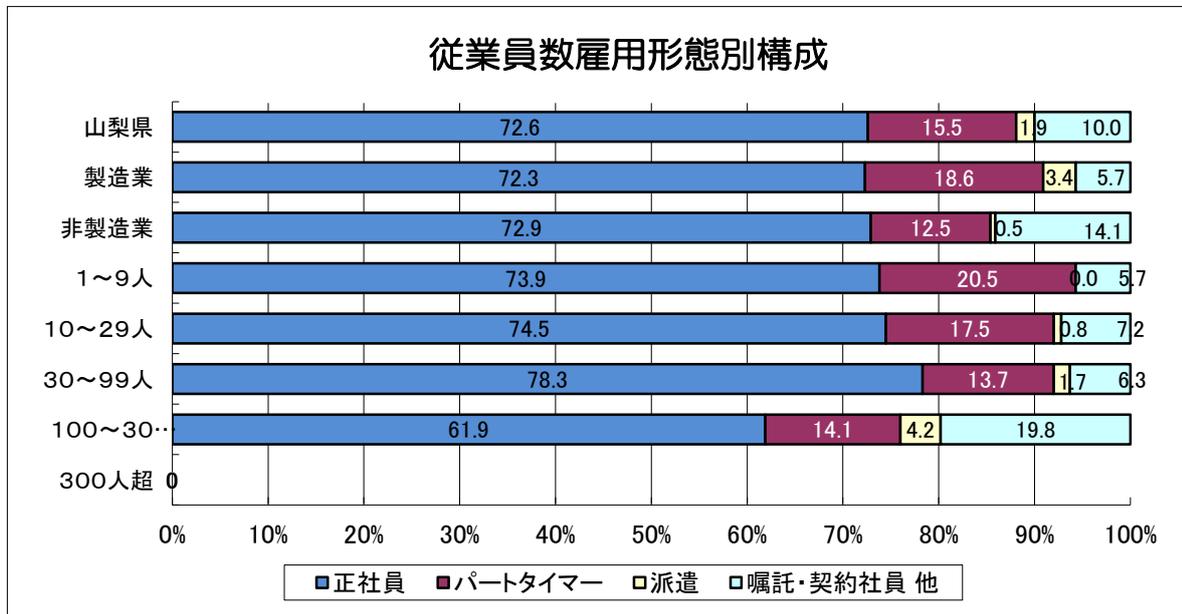
回答率：42.6%

(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	256(100.0)	112(43.8)	91(35.5)	45(17.6)	8(3.1)
製造業	126(100.0)	58(46.0)	41(32.5)	23(18.3)	4(3.2)
食料品	21(100.0)	7(33.3)	8(38.1)	4(19.0)	2(9.5)
繊維工業	16(100.0)	10(62.5)	6(37.5)	-	-
木材・木製品	4(100.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	-
印刷・同関連	6(100.0)	4(66.7)	1(16.7)	-	1(16.7)
窯業・土石	15(100.0)	6(40.0)	5(33.3)	4(26.7)	-
化学工業	3(100.0)	2(66.7)	-	1(33.3)	-
金属、同製品	20(100.0)	9(45.0)	5(25.0)	5(25.0)	1(5.0)
機械器具	8(100.0)	2(25.0)	1(12.5)	5(62.5)	-
その他	33(100.0)	17(51.5)	13(39.4)	3(9.1)	-
非製造業	130(100.0)	54(41.5)	50(38.5)	22(16.9)	4(3.1)
情報通信業	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	-	-
運輸業	16(100.0)	3(18.8)	8(50.0)	5(31.3)	-
建設業	44(100.0)	18(40.9)	22(50.0)	4(9.1)	-
卸売業	30(100.0)	12(40.0)	10(33.3)	7(23.3)	1(3.3)
小売業	17(100.0)	12(70.6)	3(17.6)	1(5.9)	12(70.6)
サービス業	21(100.0)	8(38.1)	2(28.6)	5(23.8)	2(9.5)

(2) 従業員雇用形態別構成

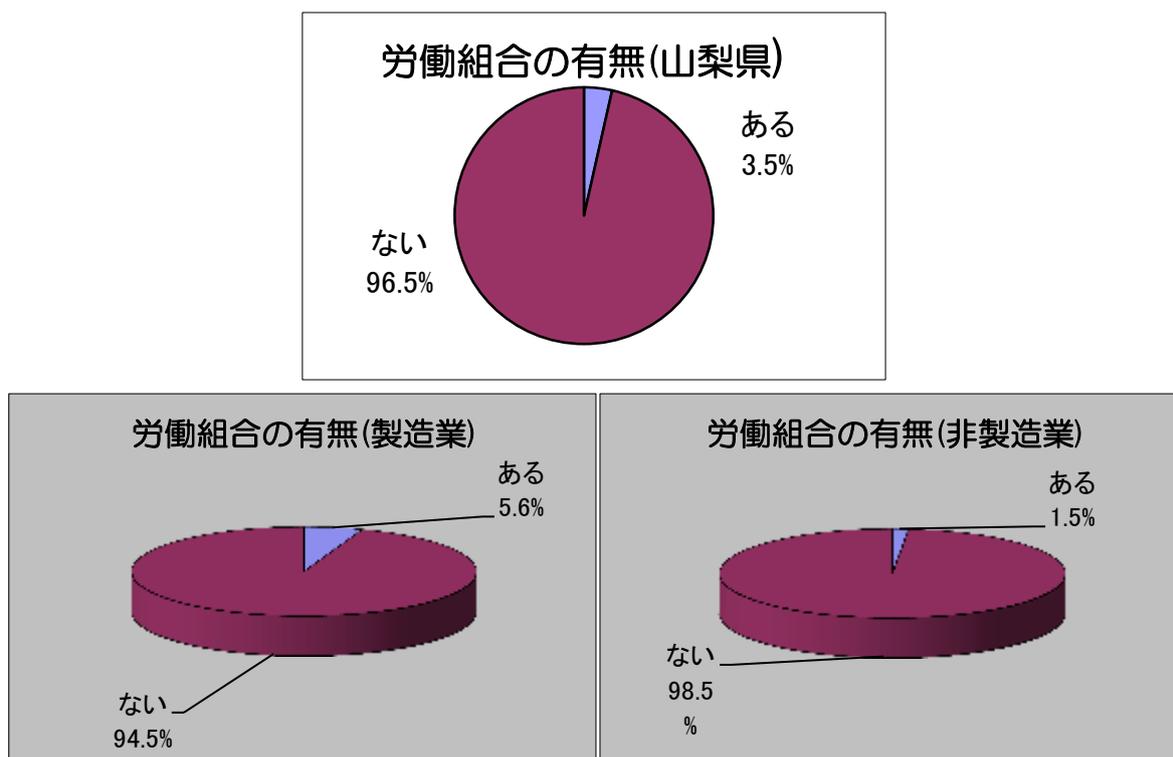
従業員の雇用形態は、山梨県全体で「正社員」が 72.6%、「パートタイム労働者」が 15.5%、「派遣」が 1.9%、「嘱託・契約職員他」が 10%となっており、「正社員」の割合は製造業・非製造業とも7割を超え、従業員規模別では、「パートタイム労働者」の割合が 20.5%と従業員「1～9人」で最も高くなった。



(3) 労働組合の有無

256 事業所のうち、労働組合があると回答した事業所は 3.5% (9 事業所)、「ない」と回答した事業所は 96.5% (247 事業所)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 5.6% (7 事業所)、非製造業が 1.5% (2 事業所)となっている。

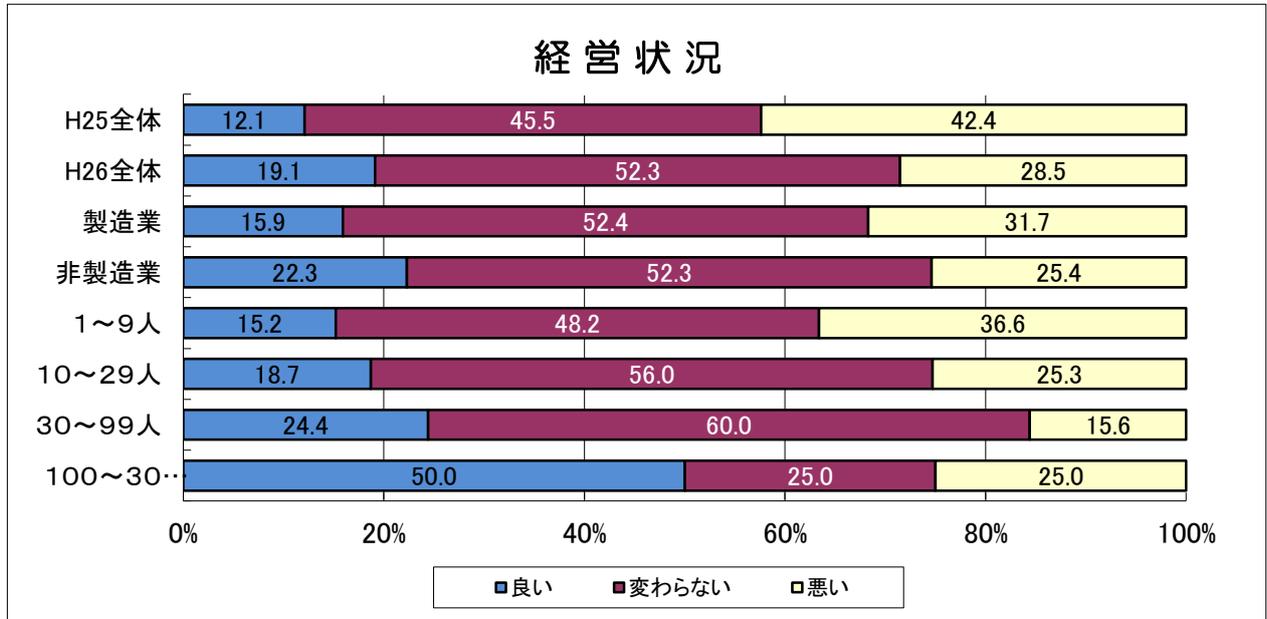


IV. 調査結果の内容

1. 経営について

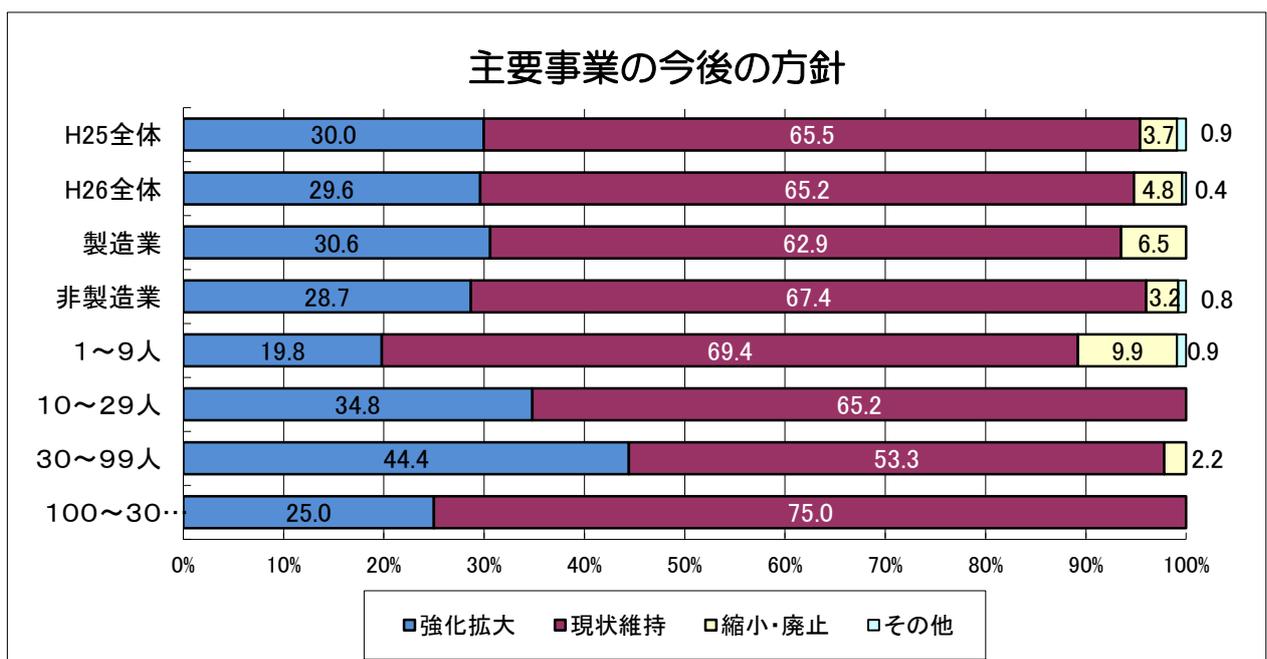
(1) 経営状況

経営状況は、「良い」が19.1%、「変わらない」が52.3%、「悪い」が28.5%となった。前回(平成25年度)調査に比べ、「良い」が7ポイント増、「変わらない」が6.8ポイント増、「悪い」が13.9ポイント減となり、この数字からは、昨年と比較して企業の経営状況が改善していることが分かる。



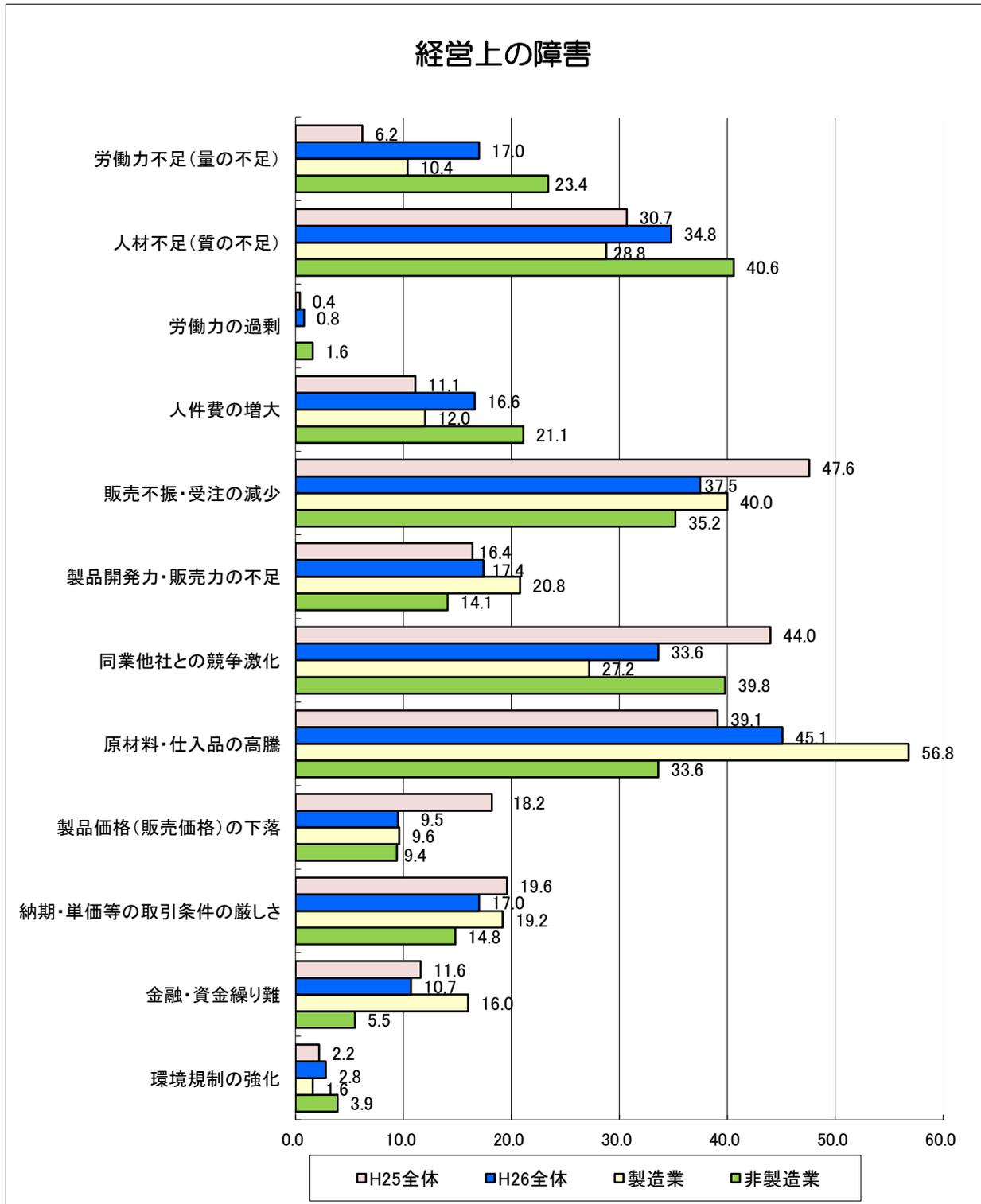
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、「強化拡大」が29.6%と、前回(平成25年度)調査より0.4ポイント微減したものの、経営環境が上向き傾向であることが伺える。



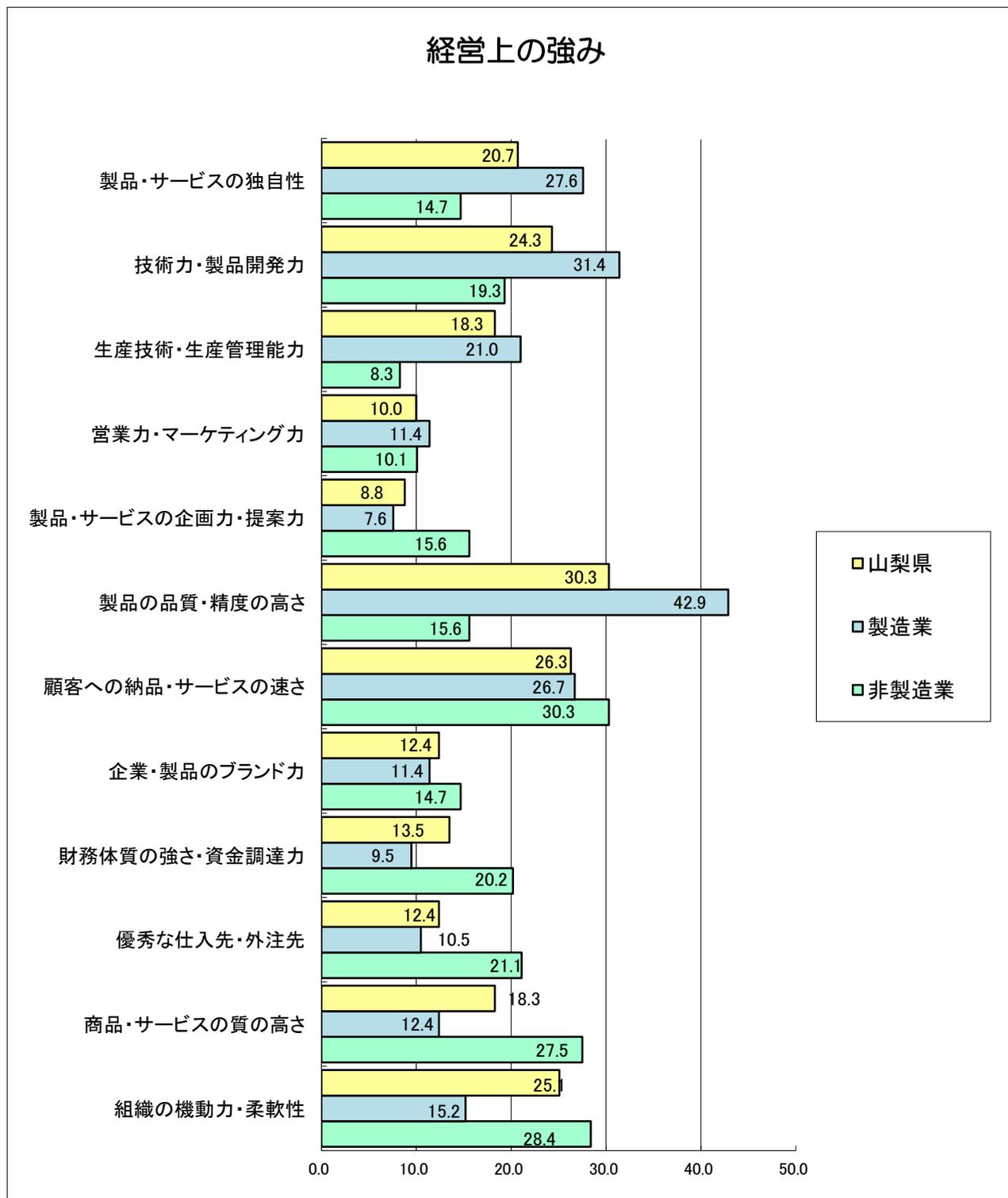
(3) 経営上の障害(3つ以内で選択)

経営上の障害となる上位5項目は、「原材料・仕入品の高騰」が45.1%、「販売不振・受注の減少」が37.5%、「人材不足(質の不足)」が34.8%、「同業他社との競争激化」が33.6%、「製品開発力・販売力の不足」が17.4%の順となった。前回(平成25年度)調査で3位であった「原材料・仕入品の高騰」が6ポイント増でトップとなり、景気の回復傾向が進む中での懸念材料といえる。また、「人材不足(質の不足)」も4.1ポイント増となり、大手企業の採用意欲が増す中で、中小企業の人材確保、育成がさらなる課題となると思われる。



(4) 経営上の強み(3つ以内で選択)

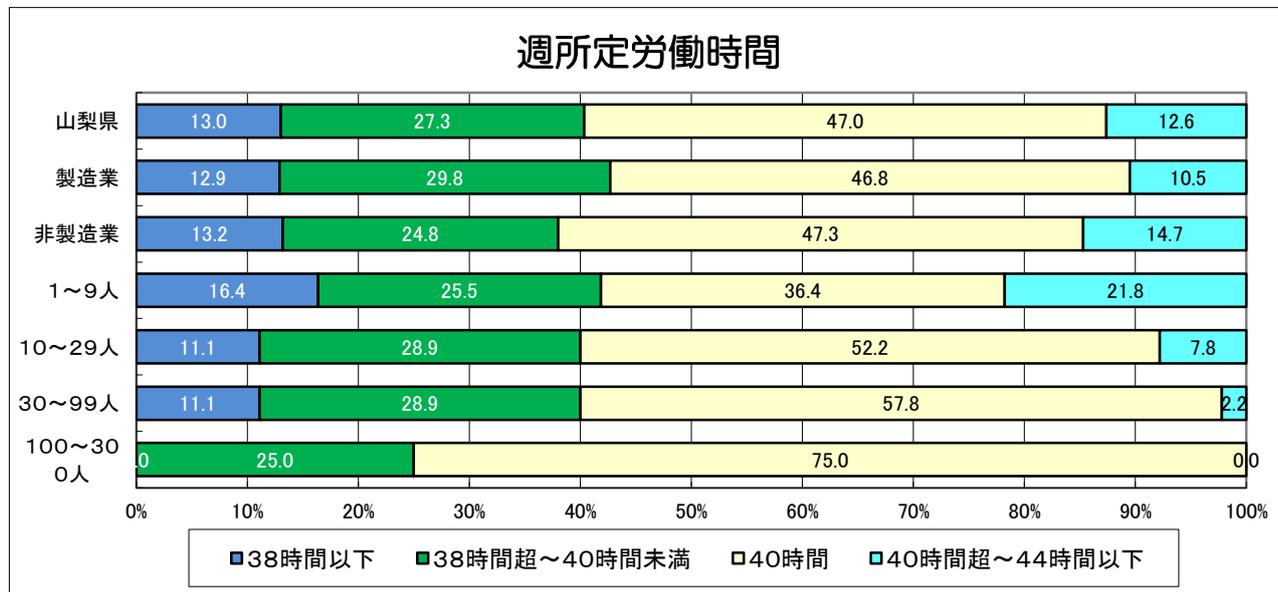
経営上の強みは、「製品の品質・精度の高さ」が30.3%、「顧客への納品・サービスの速さ」が26.3%、「組織の機動力・柔軟性」が25.1%、「技術力・製品開発力」が24.3%、「製品・サービスの独自性」が20.7%と、「組織の機動力・柔軟性」の順位が上がり順位の入れ替えがあったものの、上位5項目は昨年と同様の結果となった。昨年からの傾向として、顧客満足の上昇のためのサービスの差別化や独自の取り組みを強みとする企業の割合が目立っている。



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

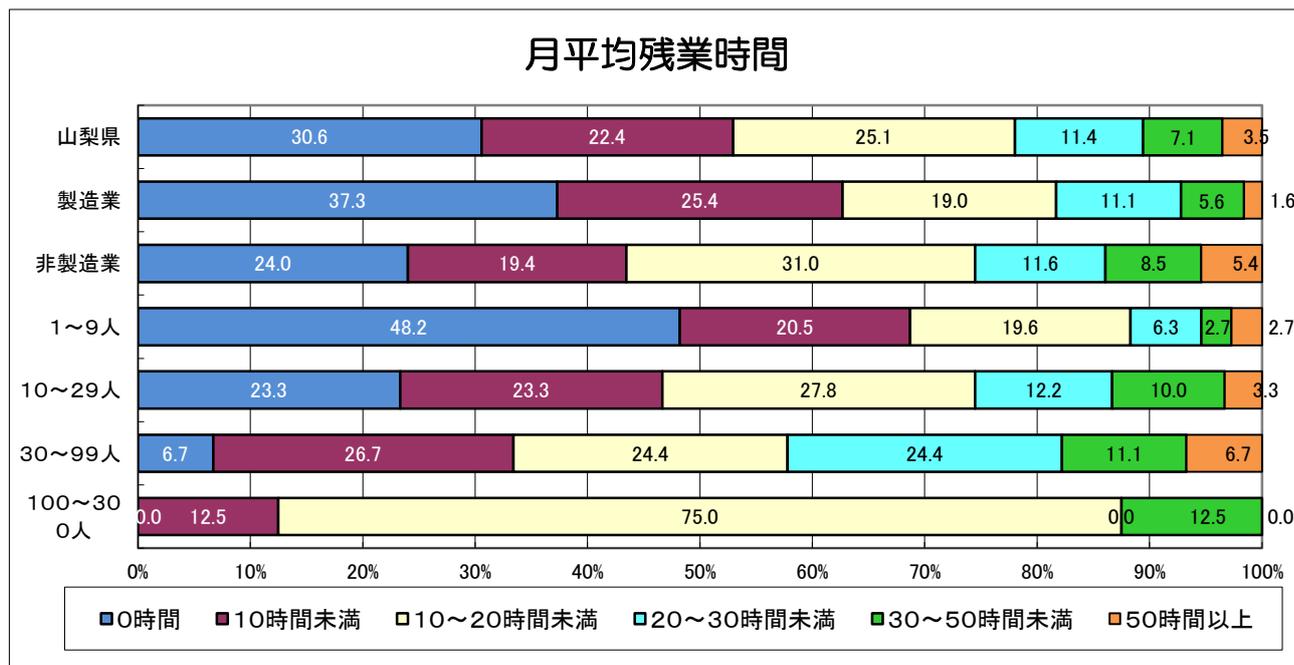
(1) 従業員 1 人あたりの週所定労働時間

週所定労働時間は、業種全体では「40 時間」が 47%、「38 時間超～40 時間未満」が 27.3%、「38 時間以下」が 13%、「40 時間超～44 時間以下」が 12.6%、の順となった。昨年最も割合が低かった「38 時間以下」が順位を上げ 3 番目となった。40 時間以内の割合を業種別に見ると、製造業で 89.5%、非製造業で 85.3%と引き続き高い数値で推移している。



(2) 従業員 1 人当たりの月平均残業時間

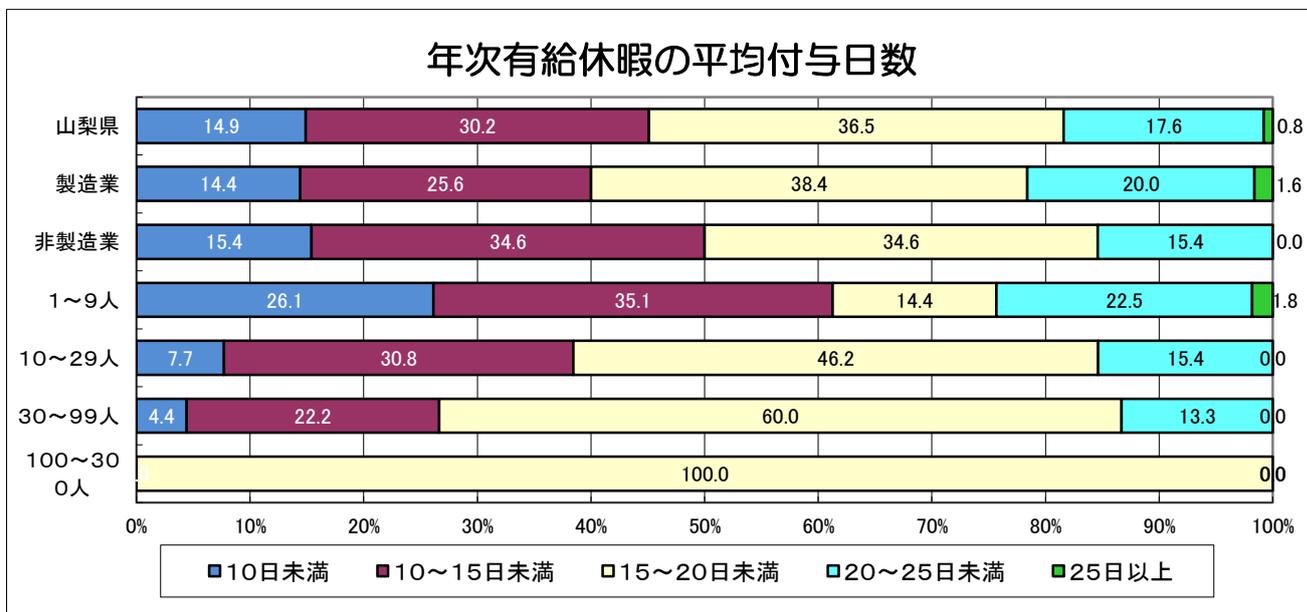
月平均の従業員 1 人当たりの残業時間の全体では「残業なし」が 30.6%でトップとなり、続いて「10～20 時間未満」が 25.1%、「10 時間未満」が 22.4%、「20～30 時間未満」が 11.4%の順となった。「残業なし」の回答を従業員規模別で見ると、従業員数「1～9 人」の事業所で 48.2%、「10～29 人」で 23.3%、「30～99 人」で 6.7%、「100 人以上」では該当がなかった。引き続き小規模事業所ほど高い割合となる傾向となった。



3. 従業員の有給休暇について

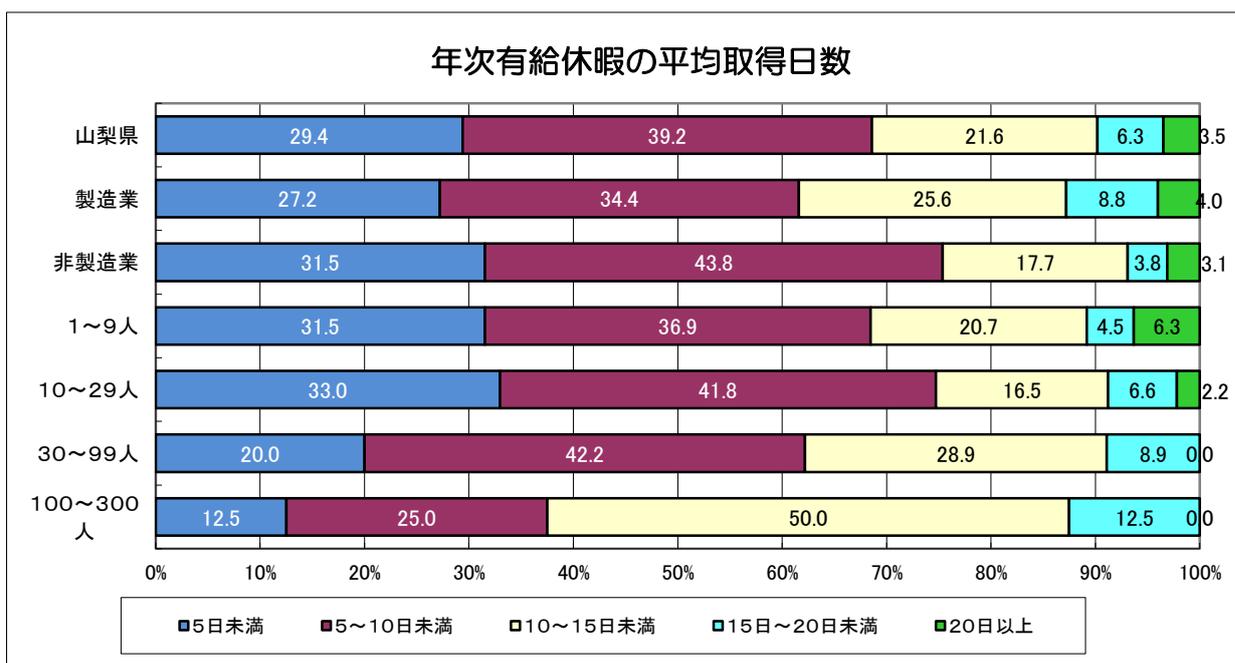
(1) 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均付与日数

年次有給休暇の平均取得日数は、「15～20 日未満」が 36.5%、「10～15 日未満」が 30.2%、「20 日～25 未満」が 17.6%、「10 日未満」が 14.9%、「25 日以上」が 0.8%の順となった。山梨県全体の年次有給休暇の平均取得日数は 14.38 日で、全国平均の 15.6 日を下回る結果となった。



(2) 従業員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

年次有給休暇の平均取得日数は、「5～20 日未満」が 39.2%、「5 日未満」が 29.4%、「10 日～15 未満」が 21.6%、「15～20 日未満」が 6.3%、「20 日以上」が 3.5%の順となった。山梨県全体の年次有給休暇の平均取得日数は 7.39 日、全国平均は 7.22 日で、昨年引き続き、全国平均を僅かに上回る結果となった。



4. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者の初任給(単純平均)

平成26年3月新規学卒者(既卒者、中途採用者を除く)の1人当たりの平均初任給額(平成26年6月支給額)は、「高校卒」の技術系166,027円・事務系153,333円、「専門学校卒」で技術系184,226円・事務系145,000円、「短大(含高専)卒」で技術系155,000円・事務系185,000円、「大学卒」で技術系187,230円・事務系187,949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
全国	158,444	153,340	169,046	163,269	172,554	166,928	192,897	188,405
山梨県	166,027	153,333	184,226	145,000	155,000	185,000	187,230	187,768
製造業	170,066	147,500	185,833	145,000	-	-	185,063	189,028
非製造業	163,603	165,000	181,814	-	155,000	185,000	188,964	185,667
1~9人	180,000	-	-	-	-	-	-	
10~29人	161,768	162,500	170,000	-	-	-	190,000	183,000
30~99人	166,055	135,000	193,750	145,000	-	190,000	184,845	185,762
100~300人	173,000	-	-	-	176,000	180,000	196,000	195,165

(2) 新規学卒者の採用充足状況

新規学卒者(既卒者、中途採用者を除く)の採用充足状況は、「山梨県」では技術系 87.6%、事務系 100%、「専門学校卒」では技術系 100%、事務系 86.7%、「短大(含高専)卒」では技術系・事務系 100%、「大学卒」技術系 80%、事務系 100%となっている。

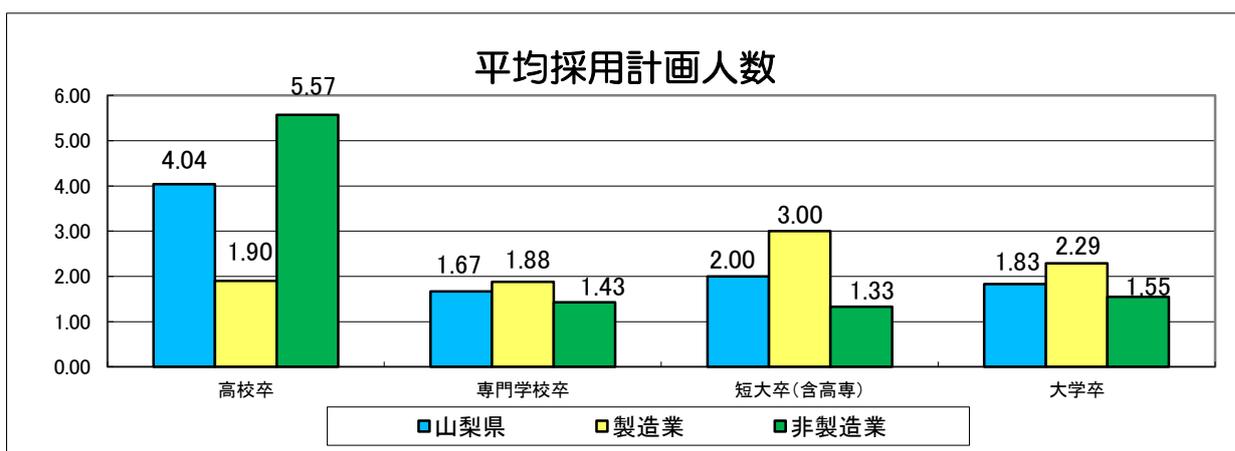
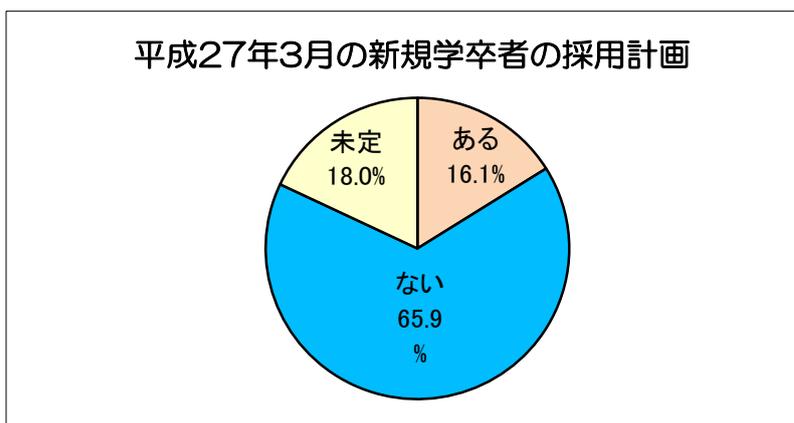
新規学卒者の採用充足状況

学 卒	職 種 系 統	採用計画人数	採用実績人数	採用充足率(%)
山 梨 県	技 術 系	65	37	87.6
	事 務 系	20	20	100.0
高 校 卒	技 術 系	34	31	91.4
	事 務 系	7	7	100.0
専 門 学 校 卒	技 術 系	15	13	86.7
	事 務 系	1	1	100.0
短 大 (含 高 専) 卒	技 術 系	1	1	100.0
	事 務 系	2	2	100.0
大 学 卒	技 術 系	15	12	80.0
	事 務 系	10	10	100.0

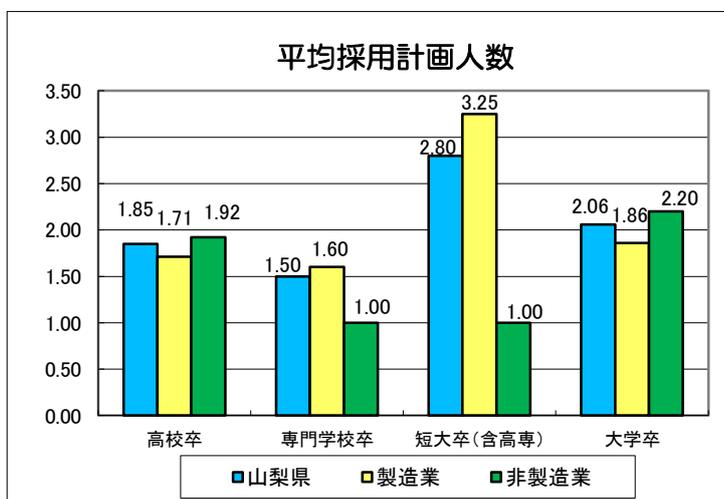
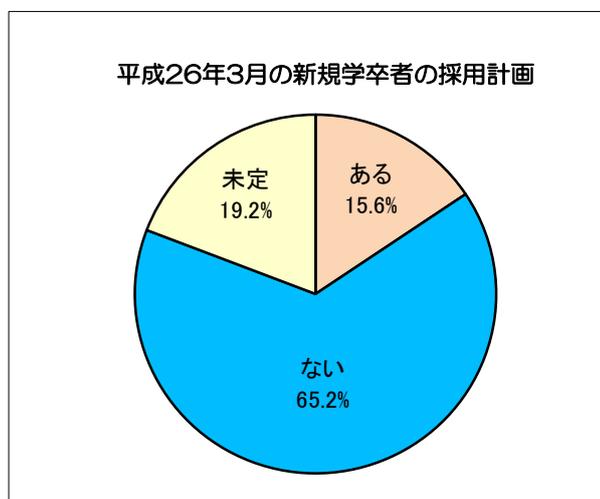
(3) 平成 27 年 3 月新規学卒者の採用計画

平成 27 年 3 月の新規学卒者(既卒者、中途採用者を除く)の採用計画は、「ある」と回答した事業所は 16.1%となり、昨年と比較し 0.5 ポイントの微増となった。「ない」と回答した事業所は 65.9%、「未定」と回答した事業所は 18%となった。平均採用計画人数では、「高校卒」が 4.04 人、「専門学校卒」では 1.67 人、「短大卒(含高専)」では 2 人、「大学卒」では 1.83 人となった。平均であるが、高校卒の採用計画は増加で推移する一方で、専門学校卒・短大卒は昨年並み、大学卒に至っては、採用計画が微減となった。

平成 27 年 3 月新規学卒者の採用計画



参考：平成 26 年 3 月新規学卒者の採用計画

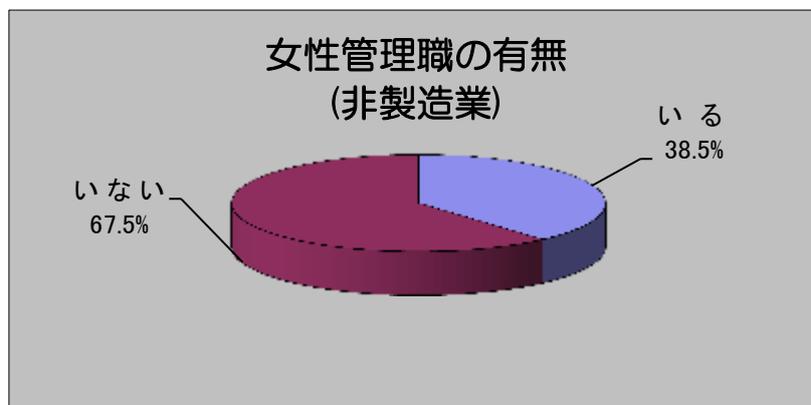
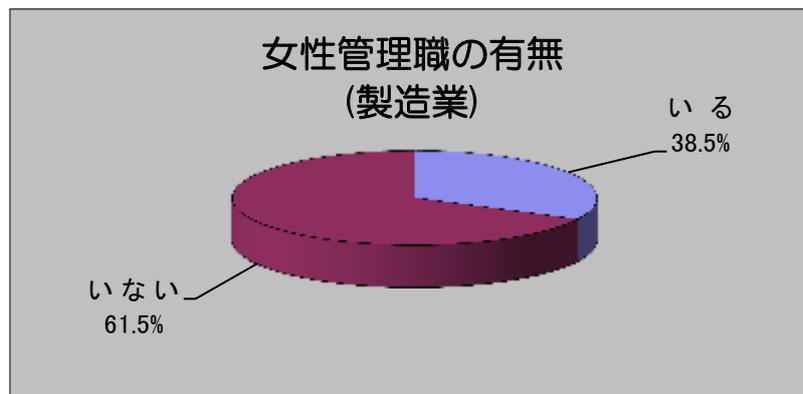
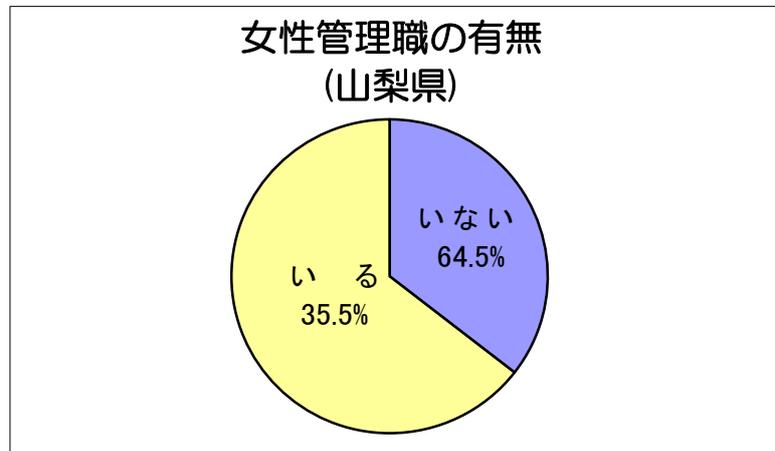


5. 女性の管理職について

(1) 女性管理職の状況

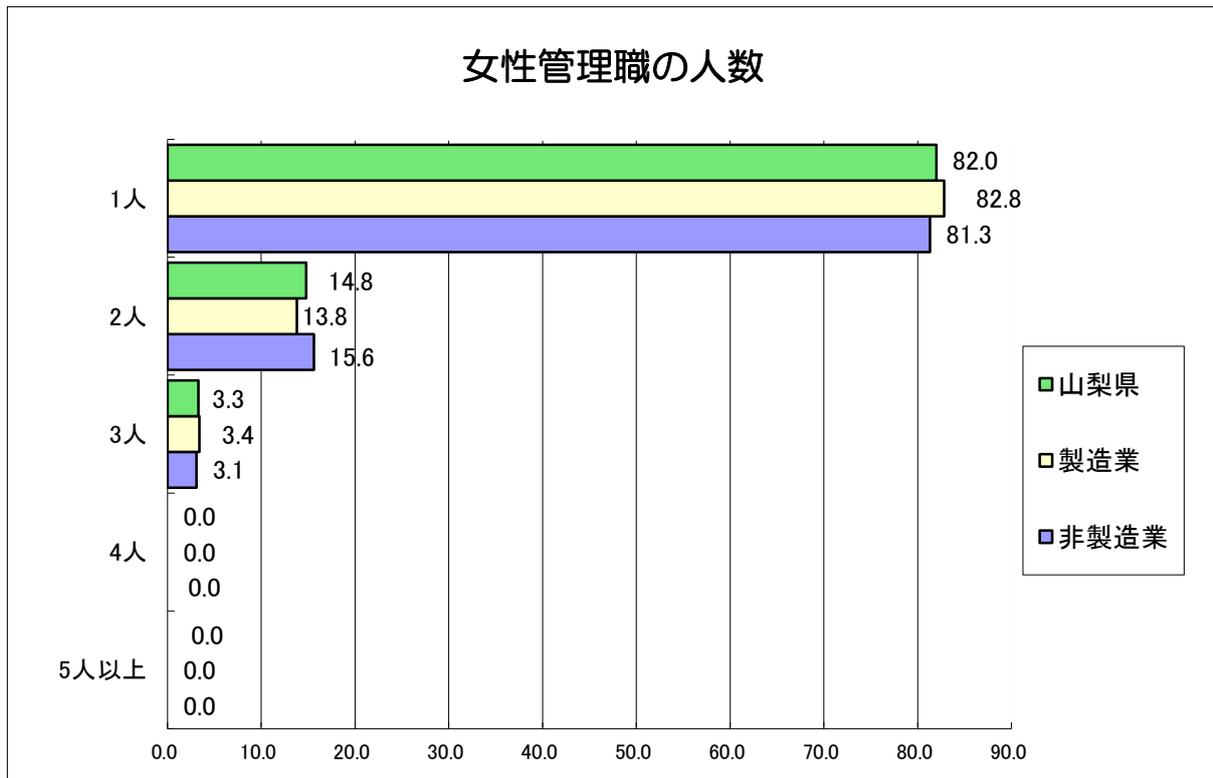
① 女性管理職の有無

256事業所のうち「女性の管理職がいる」と回答した事業所は35.5%（91事業所）、「女性の管理職はいない」と回答した事業所は64.5%（165事業所）となり、本県の結果は「女性の管理職がいる」の全国平均32.2%を上回っている。



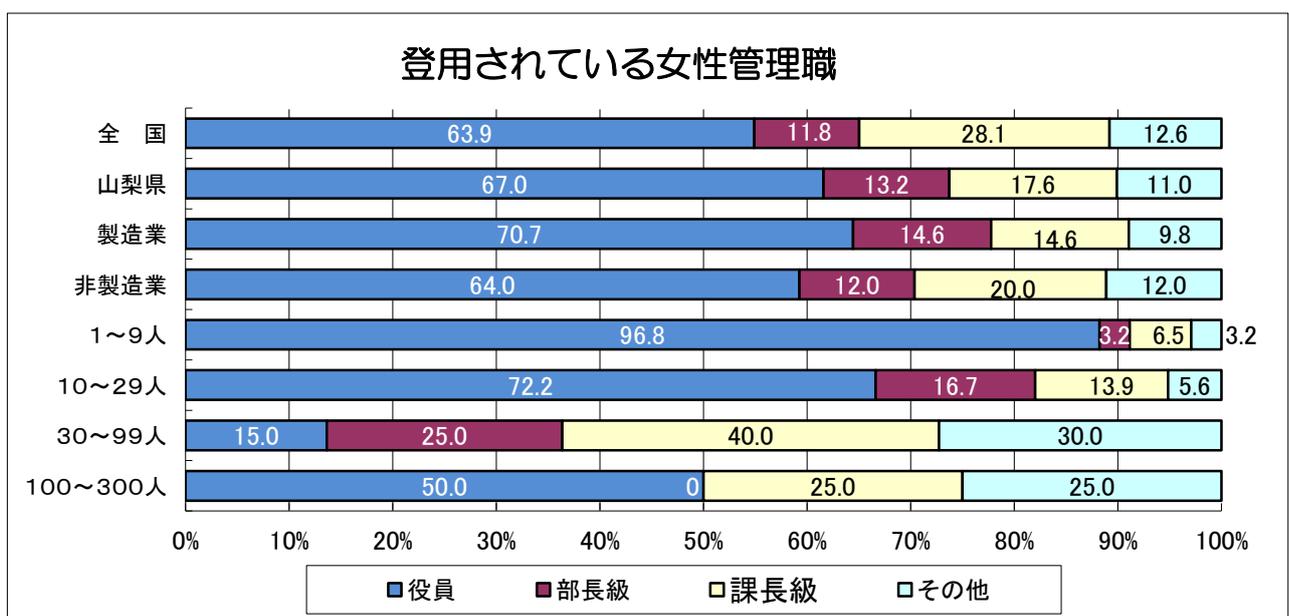
②女性管理職の人数

女性管理職の人数は、全体で「1人」が82%、「2人」が14.8%、「3人以上」は3.3%の順となった。



③登用されている女性管理職の地位

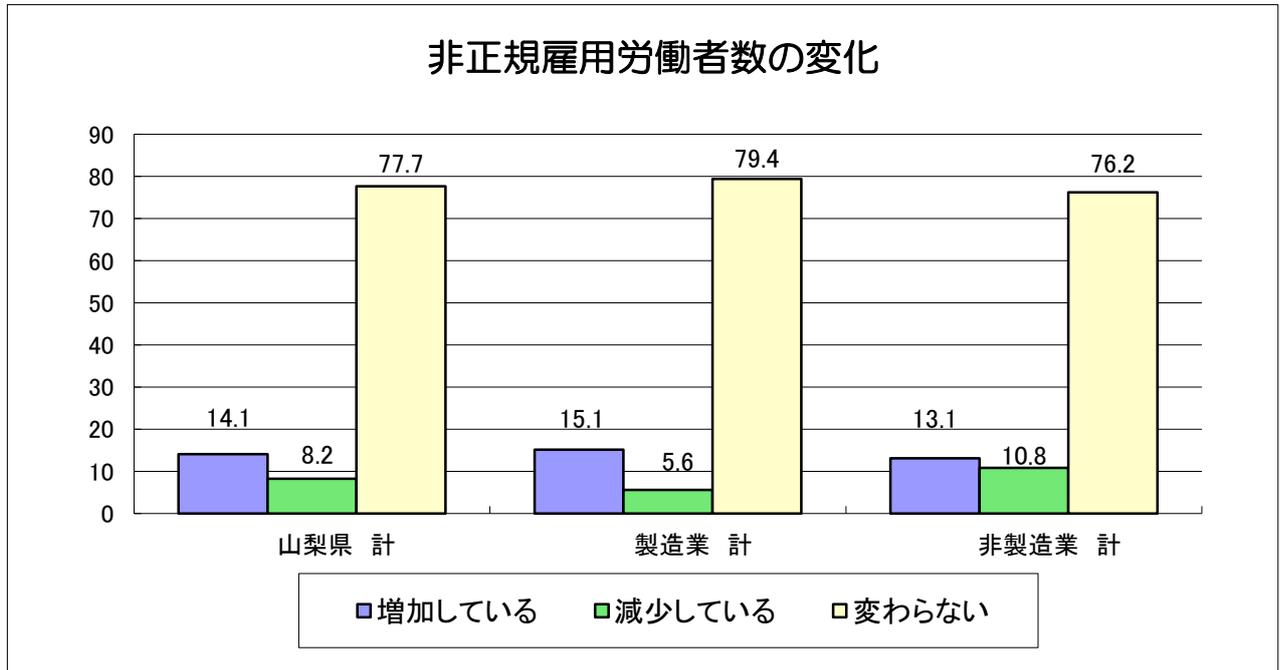
女性管理職が登用されている事業所の社内における地位については、全体で「役員」と回答した事業所が67%と6割を超え、「課長級」17.6%、「部長級」13.2%、「その他」11%という結果であった。全国平均でも「役員」とする回答が63.9%でトップとなっているが、本県ではその全国平均を上回る高い割合となっている。



6. 非正規雇用労働者について

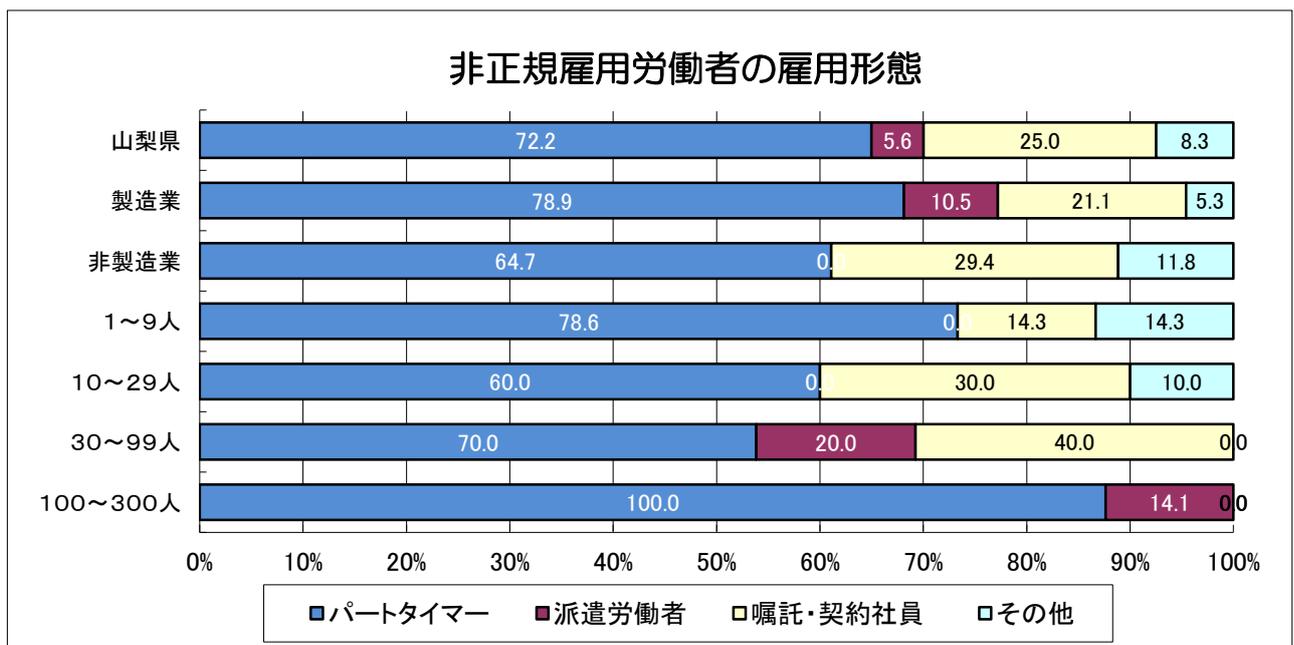
①非正規雇用労働者数の変化（比較）

非正規雇用者の人数については、全体で「増加している」が14.1%、「減少している」が8.2%、「変わらない」が77.7%となり、業種別でもほぼ同様の結果となった。



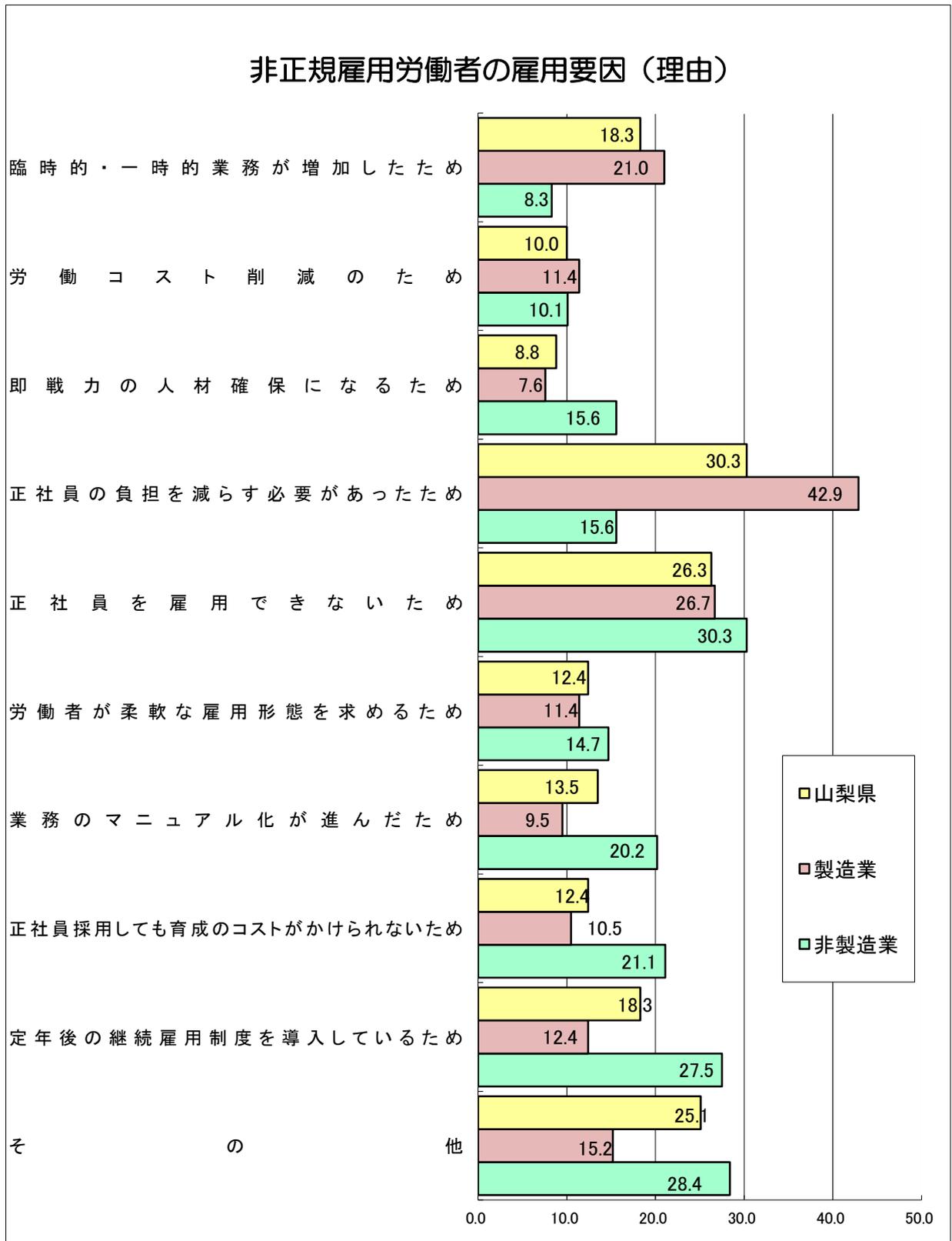
②非正規雇用労働者の増加している雇用形態について（複数回答）

非正規雇用者の雇用形態については、全体で「パートタイマー」が72.2%、「嘱託・契約社員」が25%、「派遣労働者」が5.6%の順となり、「パートタイマー」と回答する企業が7割を超えた。業種別でも製造業では「パートタイマー」が78.9%と8割近い高い割合となっている。



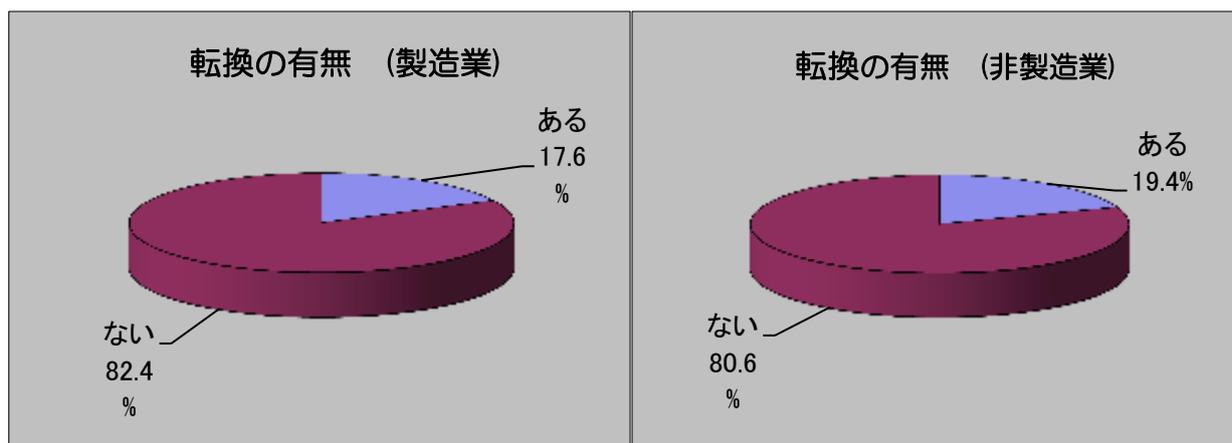
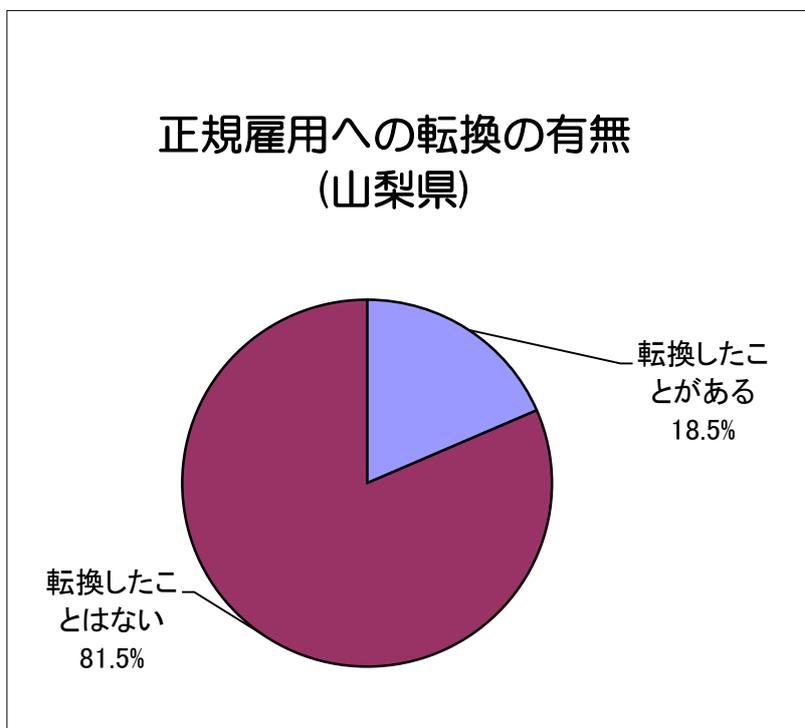
③非正規雇用労働者の雇用要因（理由）について（複数回答）

非正規雇用者を雇用する要因については、全体で「正社員の負担を減らす必要があったため」が 30.3%、「正社員を雇用できないため」が 26.3%、「その他」が 25.1%、「臨時的・一時的業務が増加したため」と「定年後の継続雇用制度を導入しているため」が 18.3%との順となり、正社員に係る上位 2 つの要因で 6 割近くを占めている。



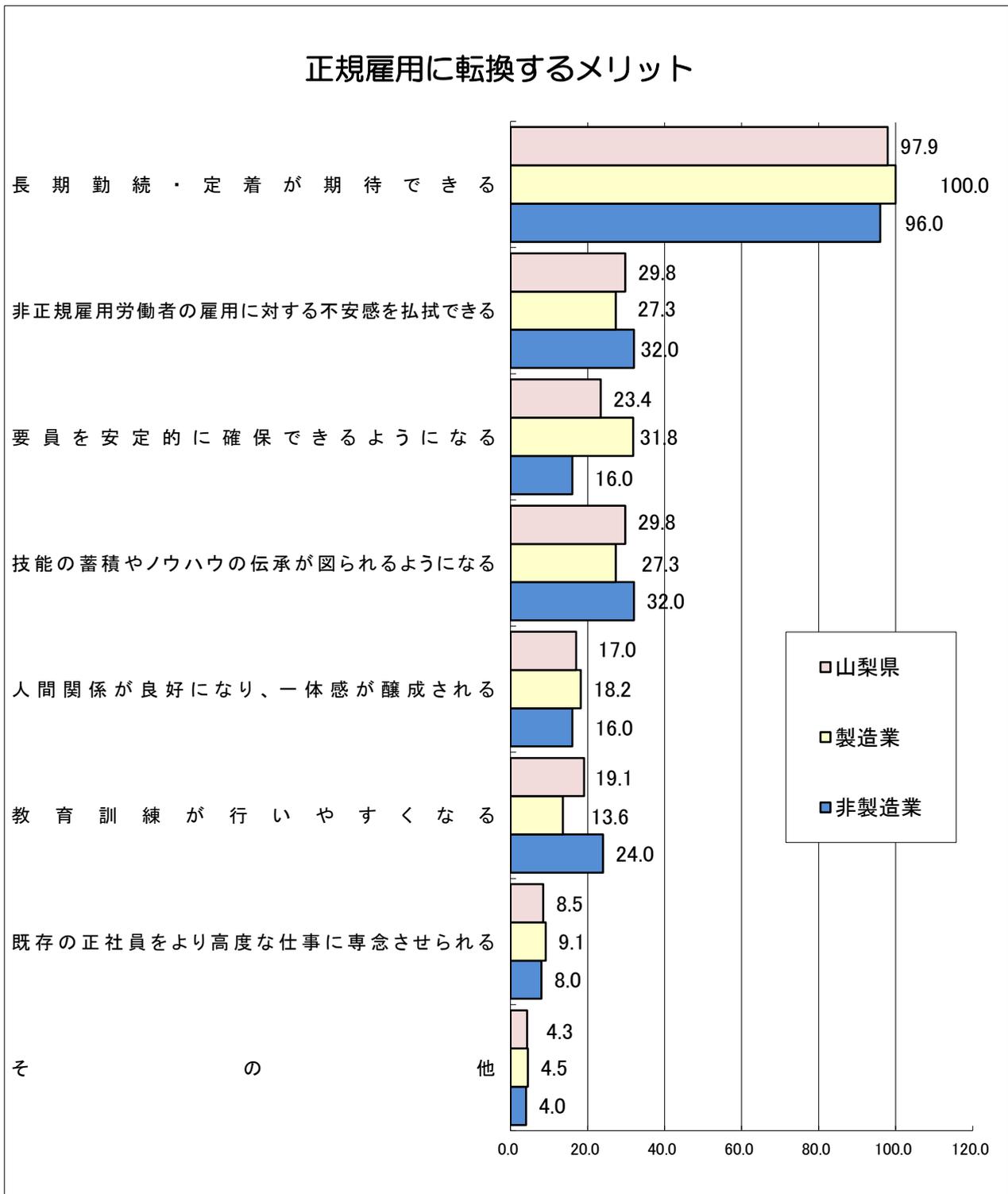
④非正規雇用労働者の正規雇用への転換の有無について（複数回答）

非正規雇用者の正規雇用への転換の有無については、「転換したことがある」18.5%、「転換したことがない」が81.5%という結果になった。



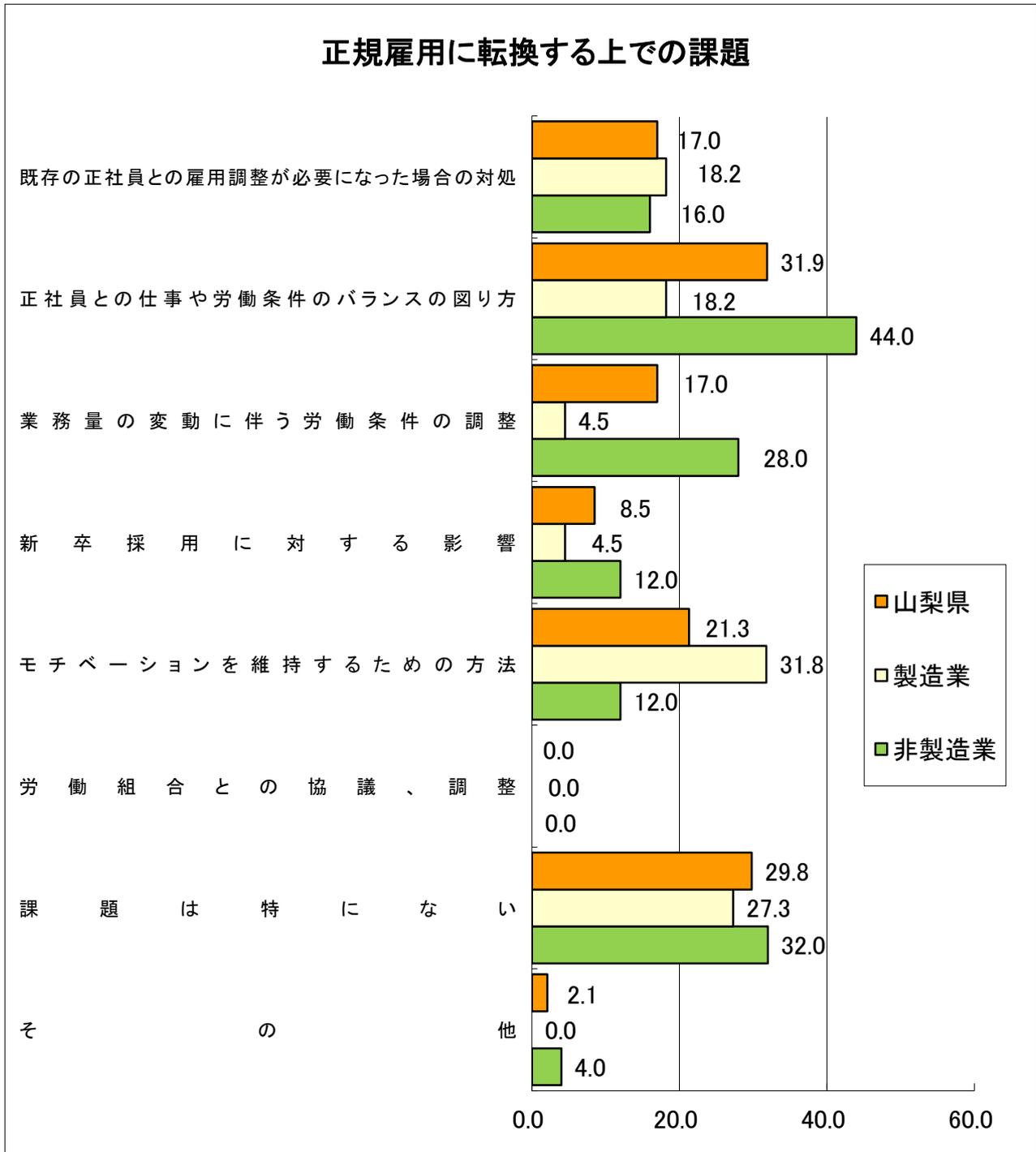
⑤非正規雇用労働者を正規雇用に変換するメリット（複数回答）

非正規雇用者を正規雇用に変換したことがあると回答した企業のうち、変換するメリットは、「長期勤続・定着が期待できる」が97.9%、「非正規雇用労働者の不安感を払拭できる」、「技能の蓄積やノウハウの伝承が図れるようになる」がともに29.8%、「要員を安定的に確保できるようになる」が23.4%となり、事業所側の事情に応じた期待や要望がメリットとして上位に入っている。また、一方で「非正規雇用労働者の不安を払拭できる」とする配慮も見受けられる結果となった。



⑥非正規雇用労働者を正規雇用に変換する上での課題（複数回答）

非正規雇用者を正規雇用に変換したことがあると回答した企業のうち、変換する上での課題についてが「正社員と仕事や労働条件のバランスの図り方」が31.9%、「課題は特にない」29.8%、「モチベーションを維持するための方法」が21.3%、「既存の正社員との雇用調整が必要となった場合の対処」、「業務量の変動に伴う労働条件の調整」がともに17%となった。正社員との関係性や労務管理上の対応を課題とする傾向にある一方で、「課題は特にない」とする回答が2番目に多い割合となっている。



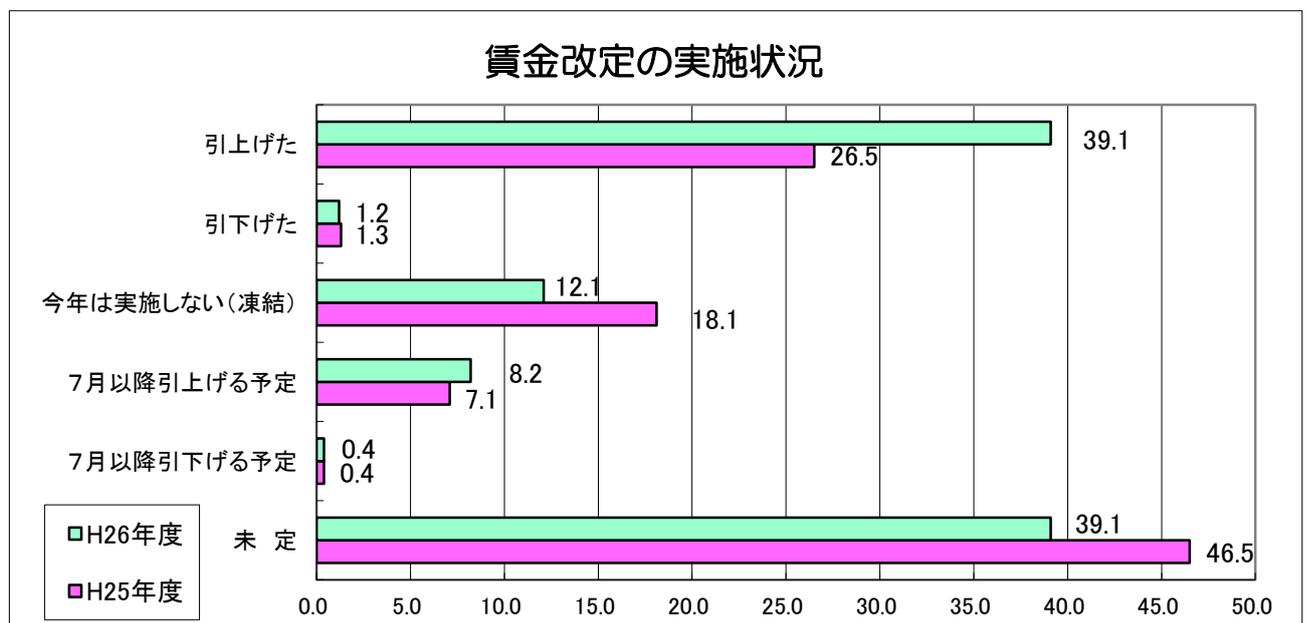
7. 賃金改定について

(1) 賃金改定の実施状況

平成26年1月1日から7月1日までの間の賃金改定の実施状況は「引上げた」と「未定」が同率の39.1%、「今年は実施しない(凍結)」が12.1%、「7月以降引上げる予定」が8.2%、「引下げた」が1.2%、「7月以降引下げの予定」が0.4%の順となった。

前年(平成25年度)調査と比べると、「引上げた」は12.6ポイントと大幅に増え、「未定」は7.4ポイント減、「今年度は実施しない(凍結)」が6ポイント減、「7月以降引上げる予定」が1.1ポイント増、「引下げた」は0.1ポイント減、「7月以降引下げの予定」は昨年と同様となっている。

この結果、全体の傾向として、「未定」、「今年度は実施しない(凍結)」とする企業の割合は減少している一方で、「引上げた」、「7月以降引上げる予定」の割合は増加しており、経済政策を背景に改善傾向にある経営環境を受け、賃金引上げを実施した企業が増加した結果が伺える。



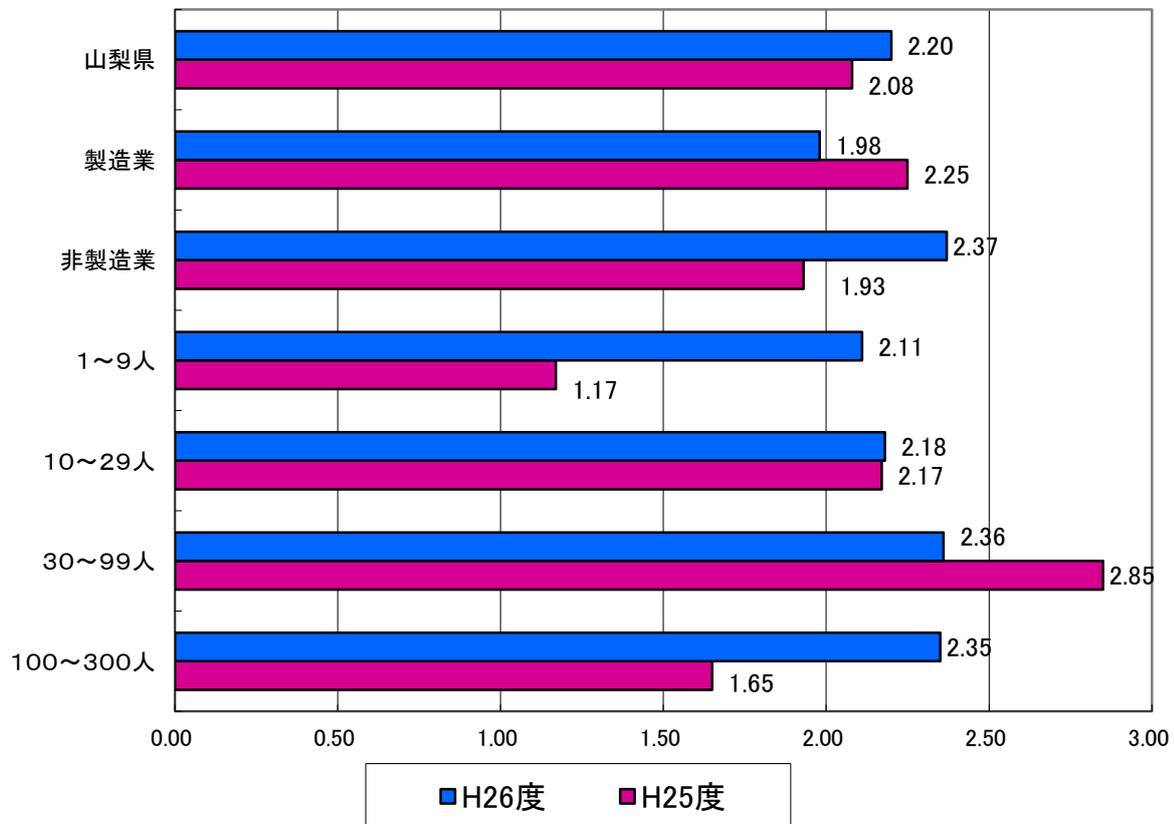
(2) 平均賃金及び賃金改定額(単純平均)

賃金改定を実施した事業所の改定後の平均賃金は251,999円、平均昇給額は5,541円、平均昇給率は2.20%となっている。

賃金改定前後の平均賃金、平均昇給額及び平均昇給率(単純平均)

	改定前平均賃金	改定後平均賃金	平均昇給額	平均昇給率
山 梨 県	251,999	257,540	5,541	2.20
製 造 業	231,731	236,309	4,578	1.98
非 製 造 業	269,951	276,345	6,394	2.37

賃金改定後の平均昇給率

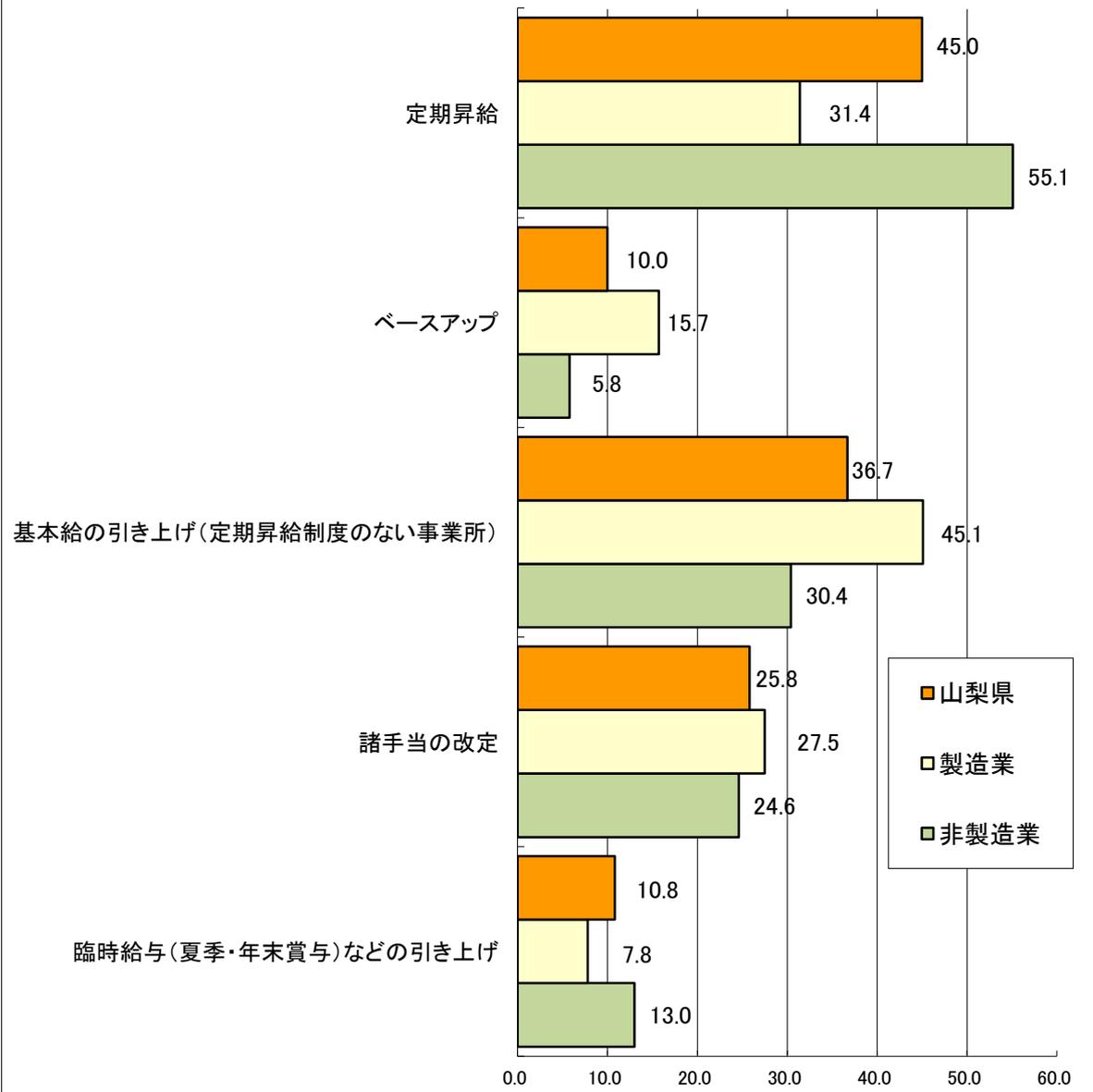


(3) 賃金改定の内容（複数回答）

賃金改定の状況のうち「上げた」と「7月以降引上げる予定」と回答した事業所の改定の内容は、全体で「定期昇給」が45%、「基本給の引き上げ（定期昇給制度がない事業所）」36.7%、「諸手当の改定」25.8%、「臨時昇給（夏季・年末賞与）などの引き上げ」10.8%、「ベースアップ」10%という結果となった。

業種別でみると、製造業のトップは「基本給の引き上げ（定期昇給制度がない事業所）」45.1%、非製造業では「定期昇給」が55.1%と5割を超える結果となっている。

賃金改定の内容



(4) 賃金改定の決定要素（複数回答）

今年、賃金改定を行った事業所（「上げた」と「7月以降引上げる予定」）に賃金改定の決定の際に重視した要素について質問した結果の上位は、全体で「企業の業績」が69%、「労働力の確保・定着」50%、「物価の動向」27.6%、「世間の相場」21.6%という結果となった。

この結果から、賃上げを実施した企業の7割近くは業績が改善されていると推察できる。また、労働力の確保・定着のためには、賃金改定が必要と考えている事業所の割合が高いことから、中小企業にとって人材確保は常に最重要課題になっていることが窺える。

