

平成18年度
地域産業実態調査事業

岐阜県における 中小企業の労働事情

(平成18年度中小企業労働事情実態調査報告書)

岐阜県中小企業団体中央会

は し が き

少子化が急速に進む一方で、2007年からは団塊の世代の一斉退職が始まるなど、中小企業の労働力不足が懸念される情勢となっております。また雇用や労働に関わる法律の改正も相次いでおり、雇用・労働問題に対する中小企業の対応は困難を増すことが予想されます。

このような情勢の下で、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な労働対策を樹立するための基礎資料を得ることは、中小企業の発展方向を考える上で大きな意義をもつものと思います。

本会では、全国中小企業団体中央会と協同し、昭和39年以降毎年「中小企業労働事業実態調査」を実施しています。賃金、労働時間、雇用、経営等に関する事項のうち、時系列的に把握すべき基本項目のほか、その年々の労働情勢に関連した項目について行っております。

本年は、時系列項目である経営状況と経営上のあい路、週所定労働時間をはじめとする労働時間、賃金改定の実施状況、新規学卒者の初任給に加え、パートタイム労働者の活用状況、高年齢者雇用安定法の改正に伴う高年齢者雇用確保措置への対応状況、来るべき団塊世代の退職が経営に与える影響等について調査を行いました。

本調査が中小企業の労働事情を把握するうえで、また労働関係対策を立案するうえで参考になれば幸いです。

最後に、調査実施にあたり、多忙にもかかわらず多大なご協力を頂いた関係組合、調査対象事業所の皆様に対し、深くお礼申し上げます。

平成19年1月

岐阜県中小企業団体中央会

目 次

・ 調査のあらまし	1
・ 調査結果の主なポイント	3
・ 調査結果の概要	
1 . 従業員構成	
（ 1 ） 常用労働者数の男女比	6
（ 2 ） 雇用形態	6
（ 3 ） 年齢別常用労働者の割合	7
（ 4 ） 労働組合の有無	8
2 . 経営状況について	
（ 1 ） 経営状況	8
（ 2 ） 主要事業の今後の方針	9
（ 3 ） 経営上のあい路（複数回答）	10
（ 4 ） 経営上の強み（複数回答）	10
3 . 従業員の労働時間について	
（ 1 ） 週所定労働時間	11
（ 2 ） 月平均残業時間	12
（ 3 ） 年次有給休暇の平均付与日数	12
（ 4 ） 年次有給休暇の平均取得日数	13
4 . パートタイム労働者の活用状況等について	
（ 1 ） パートタイム労働者を活用する理由（複数回答）	14
（ 2 ） パートタイム労働者の労働条件の明示	14
（ 3 ） パートタイム労働者の主な仕事	15
（ 4 ） パートタイム労働者と正社員 1 時間当たりの賃金比較	15
（ 5 ） パートタイム労働者と正社員の賃金水準の異なる理由（複数回答）	16
（ 6 ） パートタイム労働者の処遇（複数回答）	17
5 . 高年齢者の継続雇用について	
（ 1 ） 6 5 歳までの高年齢者雇用確保の対応	17
（ 2 ） 継続雇用制度対象高年齢者の身分	18
（ 3 ） 継続雇用制度導入の課題(複数回答)	18
（ 4 ） 継続雇用制度対象高年齢者の労働条件	19

6．団塊世代の退職が与える影響について

- (1) 団塊世代の正社員数 23
- (2) 団塊世代の退職が与える経営に対する影響 23
- (3) 団塊世代の退職が与える経営に対するプラスの影響（複数回答） 23
- (4) 団塊世代の退職が与える経営に対するマイナスの影響（複数回答） 24
- (5) 団塊世代の退職への対策（複数回答） 24

7．従業員の雇用状況について

- 従業員の雇用状況 25

8．新規学卒者の採用について

- (1) 新規学卒者（平成18年3月卒）の平均初任給 26
- (2) 新規学卒者（平成18年3月卒）の充足状況 26
- (3) 平成19年3月新規学卒者採用計画 27

9．賃金の改定について

- (1) 賃金改定実施状況 28
- (2) 昇給率および昇給額 29

・調査のあらまし

1. 調査目的

この調査は、岐阜県における中小企業の労働事情を的確に把握し、中小企業の適正な労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会の労働支援事業方針の実施に資することを目的とする。

2. 調査機関

岐阜県中小企業団体中央会

3. 調査時点

平成18年7月1日現在

4. 調査方法及び調査対象

岐阜県中小企業団体中央会の会員組合の中で以下の業種に係る事業協同組合、商工組合等の組織を通じ、組合員企業へ調査票を配布し、調査を実施した。

* 製造業

食料品製造業	化学工業
繊維・同製品製造業	金属・同製品製造業
木材・木製品製造業	機械器具製造業
出版・印刷・同関連産業	その他の製造業
窯業・土石製品製造業	

* 非製造業

運輸業
建設業
卸売業
小売業
サービス業
情報通信業

5. 調査対象事業所数

調査事業所数: 1,300事業所(製造業715事業所、非製造業585事業所)

6. 調査回答数

調査回答数は、1,300事業所の内、有効回答数は415事業所(製造業198事業所、非製造業217事業所)で回答率は31.9%であった。

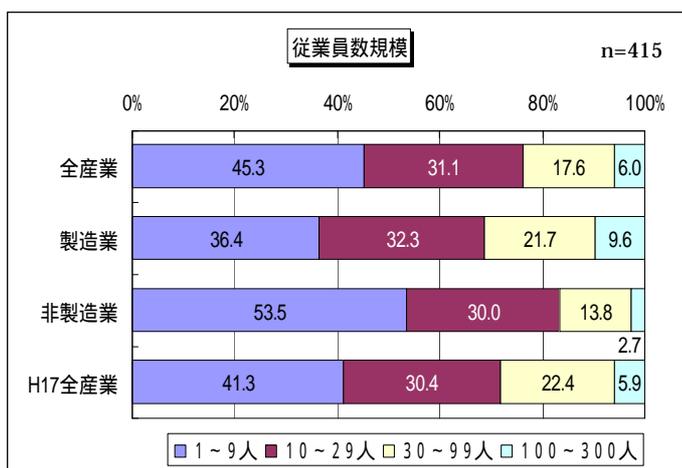
< 調査回答数の内訳 >

(単位:事業所)

業種別	事業所数	従業員数規模別	事業所数
製造業	198	1~9人	188
非製造業	217	10~29人	129
		30~99人	73
		100~300人	25
計	415	計	415

回答のあった415事業所の常用労働者数は10,807人で、1事業所当たりの平均常用労働者は、26人（製造業34人、非製造業18人）であった。

従業員数別で見みると、全産業では「1～9人」の事業所が45.3%で最も多く、次いで「10



～29人」の事業所が31.1%、「30～99人」の事業所が17.6%と、99人以下の事業所が全体の9割以上となっている。

業種別見ると、製造業では「1～9人」の事業所が最も多く36.4%、次いで「10～29人」の事業所が32.3%、「30～99人」の事業所が21.7%となっている。非製造業では「1～9人」の事業所が53.5%で最も多く、次いで「10～29人」の事業所が30.0%、「30～99人」の事業所が13.8%となっている。

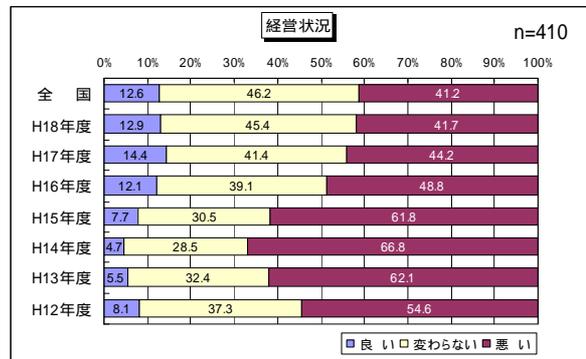
注1：調査対象事業所数の決定は、全国の従業者規模300人未満の事業所数5,700千事業所のうち、全国中央会が各県の事業所数に応じて調査数を決定しており、岐阜県内では、1,300事業所が調査対象先となっている。また、原則として、製造業55%、非製造業45%の割合で調査を実施することになっているため、製造業715社、非製造業585社を調査対象先として依頼し実施した。

調査結果の主なポイント

1. 経営状況について

経営状況のD I 値

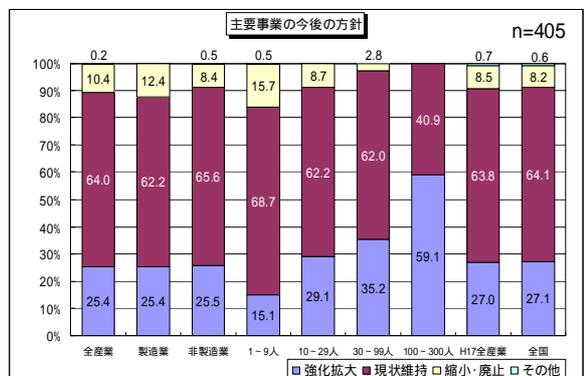
今年度の県内の経営状況をD I 値で見るとマイナス 28.8 と低い数値ではあるが、平成14年度(マイナス 62.1)以降4年連続して改善している。(文章及びグラフ中の「全国」とは全国中小企業団体中央会の集計結果を表しています。)



主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針は、小規模事業所は「現状維持」が6割を占めているが、大規模事業所の約6割が「強化拡大」としている。

「100～300人」の事業所(59.1%)は「1～9人」の事業所(5.1%)と比べ44ポイント高いなど、事業所規模が大きくなる程、豊富な経営資源をもとに事業の強化拡大に積極的な傾向にある。



経営上のあい路(複数回答)

製造業では「販売不振・受注の減少」、「原材料・仕入品の高騰」がともに43.4%で最も高く、非製造業では「同業他社との競争激化」が50.0%で最も高い。

< 経営上のあい路 >

(単位: %)

	製造業		非製造業	
	第1位	販売不振・受注の減少	43.4	同業他社との競争激化
	原材料・仕入品の高騰	43.4		
第2位			販売不振・受注の減少	48.6
第3位	製品価格(販売価格)の下落	25.5	人材不足(質の不足)	28.8

経営上の強み(複数回答)

製造業では「製品の品質・精度の高さ」が39.7%で最も高く、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が32.0%で最も高い。

< 経営上の強み >

(単位: %)

	製造業		非製造業	
	第1位	製品の品質・精度の高さ	39.7	顧客への納品・サービスの速さ
第2位	生産技術・生産管理能力	29.3	商品・サービスの質の高さ	28.5
第3位	製品・サービスの独自性	24.5	製品・サービスの独自性	22.0
	顧客への納品・サービスの速さ	24.5		

2. パートタイム労働者の活用状況等について

雇用形態別に従業員数割合を直近5年間で見ると、正社員割合は平成14年から3年連続して減少していたが、今年度は逆に増加している。一方パートタイム労働者割合は平成14年から3年連続して増加していたが、今年度は逆に減少している。

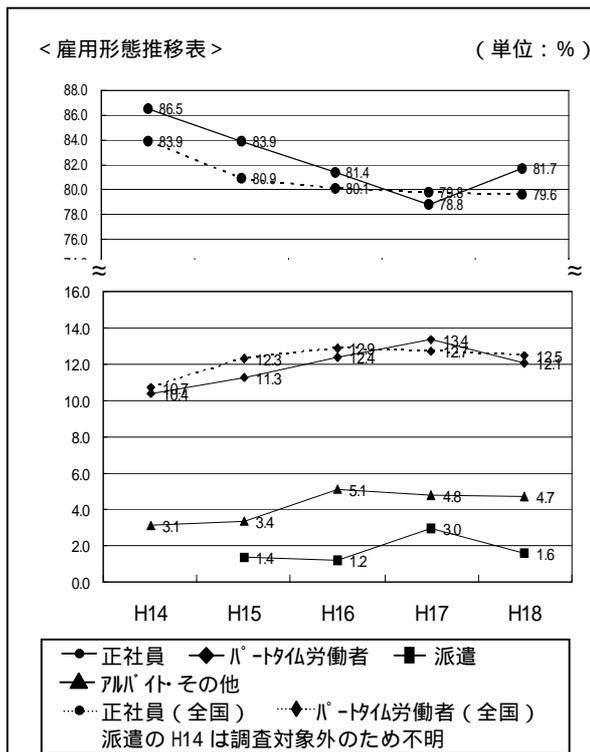
なお、全国の動向を見ると、正社員割合は5年間連続して減少し、パートタイム労働者割合は平成16年をピークに平成17、18年と2年連続して減少している。

パートタイム労働者の活用理由としては、「人件費が割安」、「仕事内容が簡単、単純なため」としている。

また、事業所規模が大きくなる程「業務が増加したため」との割合が高い。

採用時の労働条件の明示は、書面にて行う必要があるが、約6割の企業は「口頭での説明又は明示なし」での対応となっている。特に小規模事業所ほどその割合は高く、早急な対応が求められる。

パートタイム労働者の能力、経験年数に応じた処遇については、「基本給を引き上げる」、「賞与を支給、または引き上げる」が高くなっているが、事業所規模が大きくなる程「グループリーダー等責任ある地位に登用する」、「正社員に転換する」割合が高くなっている。



<パートタイム労働者の能力・経験に応じた処遇>

(単位：%)

	全産業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
基本給を引上げる	47.5	39.7	43.8	56.0	61.9	44.3
賞与を支給、または引上げる	28.8	23.8	28.1	26.0	52.4	32.1
退職金を支給する	4.5	3.2	7.8	4.0	0.0	4.6
手当(退職金を除く)を支給、または引上げる	14.6	15.9	12.5	16.0	14.3	12.9
グループリーダー等責任ある地位に登用する	7.6	7.9	3.1	10.0	14.3	6.3
正社員に転換する	12.1	1.6	12.5	16.0	33.3	16.3
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
特別な処遇はしていない	32.8	36.5	35.9	32.0	14.3	31.2

3. 高齢者の継続雇用について

高齢者雇用確保措置で、なんらかの対応をした事業所 72.4%のうち52.4%の事業所が「継続雇用制度」を導入している。

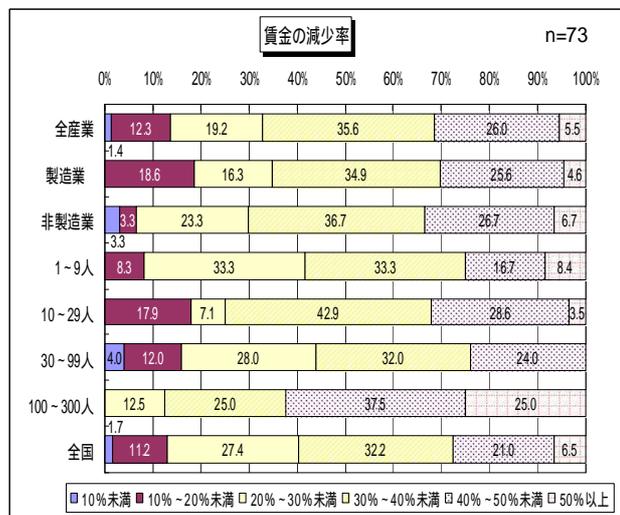
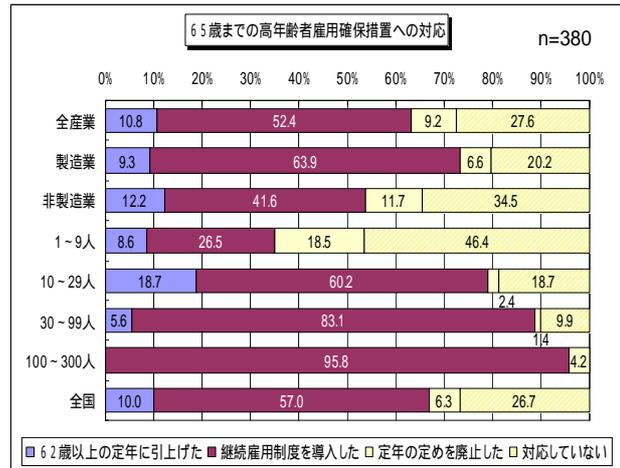
また、事業所規模が大きくなる程「継続雇用制度を導入した」割合が高くなっている。

継続雇用制度対象高齢者の労働条件で、所定労働時間、所定労働日数は、定年時と変わらないとする事業所が6割以上を占めている。

身分について見ると、「嘱託社員・契約社員」が53.3%で最も高く、次いで「正社員」が42.1%となっている。なお、「1～9人」の事業所では「正社員」の割合が5割強（57.5%）と高い。

賃金について見ると、約4割の事業所が減額しており、その減少率は、「30%～40%未満」が35.6%で最も高く、次いで「40%～50%未満」が26.0%、「20%～30%未満」が19.2%となっている。

「100～300人」の事業所では減少率「50%以上」が25.0%と高い割合を占めている。

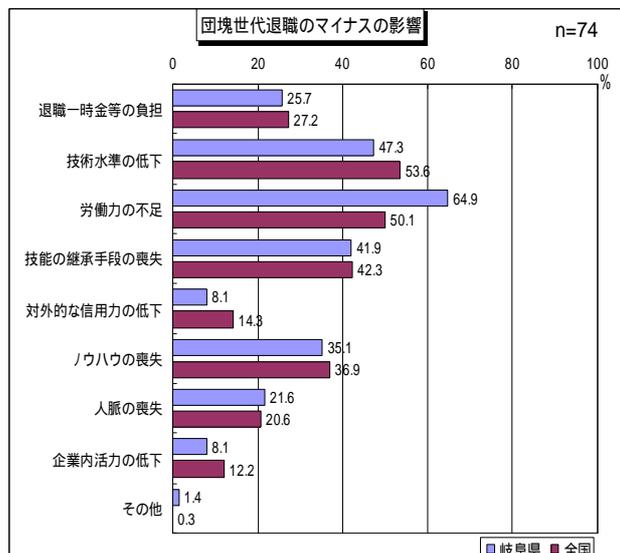


4. 団塊世代の退職が与える影響について

団塊世代の退職が経営に与える影響は、「影響はない」が48.9%と最も高く、次いで「マイナスの影響が強い」が28.4%、「プラスの影響が強い」が7.1%となっている。

そのうちマイナスの影響の理由は、「労働力の不足」、「技術水準の低下」及び「技能の承継手段の喪失」などが挙げられる。

また、上記のマイナス要因を補う対策としては、「延長雇用した高齢者の活用」が最も多く約5割(54.7%)を占めている。



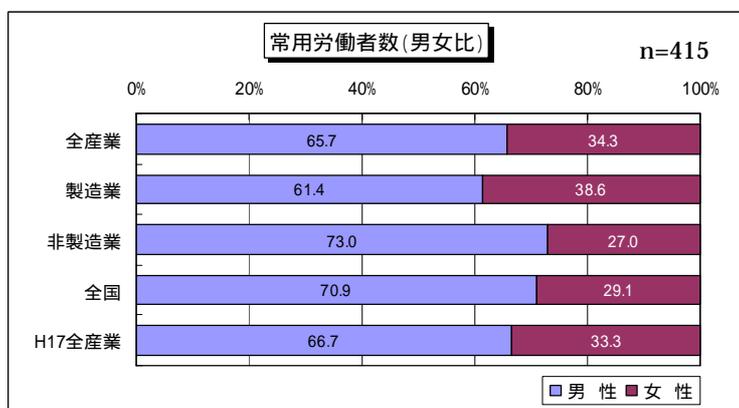
調査結果の概要

1. 従業員構成

(1) 常用労働者数の男女比

女性の比率、年々上昇

常用労働者数は、回答のあった事業所の労働者数10,807人のうち男性が7,100人(65.7%)、女性が3,707人(34.3%)で、年々女性の割合が高くなっている〔昨年：男性(66.7%)、女性(33.3%)〕。



また、全国で有効回答のあった18,120事業所に従事する常用労働者数593,530人のうち、男性420,566人(70.9%)、女性172,964人(29.1%)で、岐阜県の方が女性の比率が5.2ポイント高い結果となっている。

業種別で見ると、製造業に従事する労働者数6,829人のうち、男性4,195人(61.4%)、女性2,634人(38.6%)、非製造業に従事する労働者数3,978人のうち、男性2,905人(73.0%)、女性1,073人(27.0%)で、製造業に従事する女性の割合が11.6ポイント高くなっている。

(2) 雇用形態

正社員の割合、2.9ポイント増加

雇用形態別の従業員数割合を見ると、全産業では正社員の割合が81.7%で昨年比2.9ポイント増加し、パートタイム労働者は12.1%で昨年比1.3ポイント減少、派遣は1.6%で昨年比1.4ポイント減少している。

< 雇用形態 >

(単位: %)

	正社員		パートタイム労働者		派遣		アルバイトその他	
	H18	H17	H18	H17	H18	H17	H18	H17
全産業	81.7	78.8	12.1	13.4	1.6	3.0	4.7	4.8
製造業	80.4	80.7	13.0	12.8	2.3	3.6	4.3	3.0
非製造業	83.8	75.7	10.4	14.5	0.4	1.9	5.4	7.9
1~9人	81.2	81.0	14.8	15.2	0.2	0.9	3.8	3.0
10~29人	79.6	81.3	15.2	14.6	0.9	1.2	4.4	2.9
30~99人	84.5	80.8	11.8	13.7	2.0	2.9	1.7	2.6
100~300人	80.4	75.2	10.0	12.2	1.8	4.2	7.8	8.4
全国	79.6	79.8	12.5	12.7	2.8	2.5	5.1	4.9

業種別で見ると、製造業では、正社員、パートタイム労働者共に昨年と概ね同様の割合だが、アルバイト・その他が1.3ポイント増加し、派遣は1.3ポイント減少している。

非製造業では、正社員は8.1ポイント増加し、パートタイム労働者は4.1ポイント、アルバイト・その他は2.5ポイント減少している。

直近5年間の推移を見ると、正社員割合は平成14年から3年連続して減少していたが、今年度は逆に増加している。一方、パートタイム労働者割合は平成14年から3年連続して増加していたが、今年度は逆に減少している。

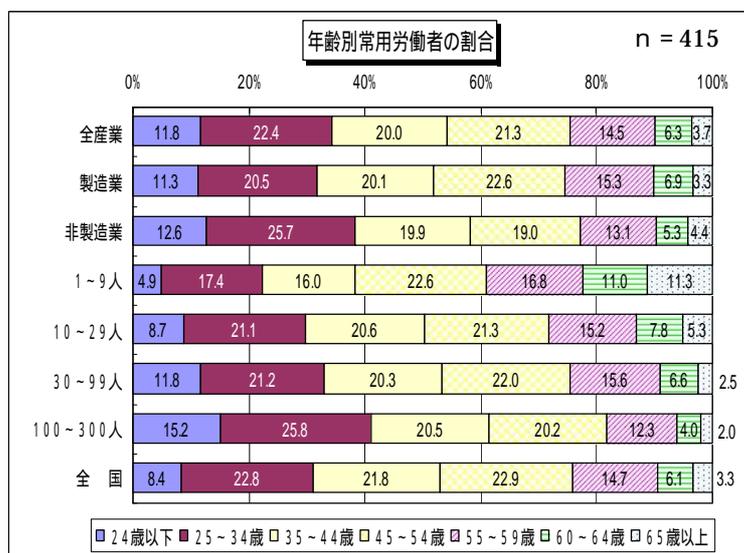
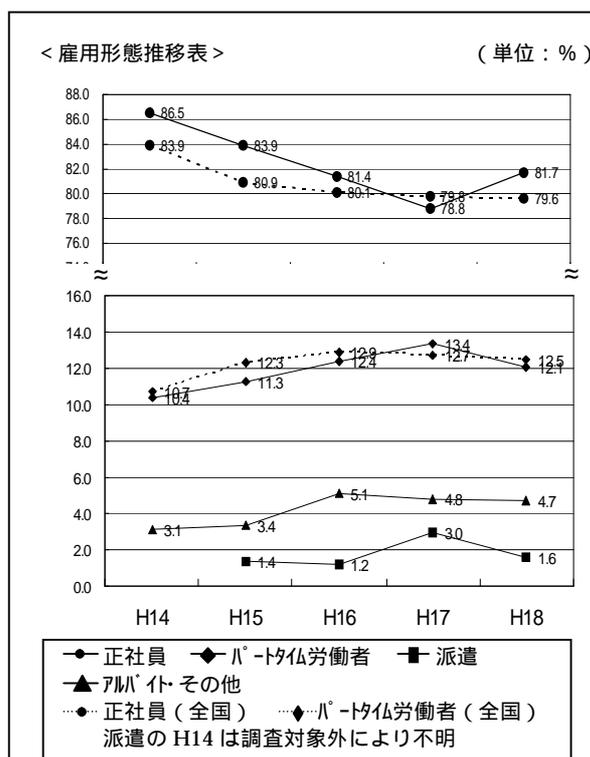
なお、全国の動向を見ると、正社員割合は5年間連続して減少し、パートタイム労働者割合は平成16年をピークに平成17、18年と2年連続して減少している。

(3) 年齢別常用労働者の割合

「25～34歳」(22.4%) がトップ

年齢別に常用労働者の割合を見ると、全産業では「25～34歳」が22.4%で最も多く、次いで「45～54歳」が21.3%、「35～44歳」が20.0%となっている。製造業については「45～54歳」が22.7%で最も多く、次いで「25～34歳」が20.5%、「35～44歳」が20.1%となっている。非製造業については「25～34歳」が25.7%で最も多く、次いで「35～44歳」が19.9%、「45～54歳」が19.0%となっている。

また、全国と比較すると、岐阜県の方が34歳以下の割合では3.0ポイント高く、35～59歳までの割合では3.6ポイント低い。



従業員数別に見ると、常用労働者の少ない事業所では、34歳以下の占める割合が低く、「1～9人」の事業所では22.3%となっており、「100～300人」の事業所の41.0%と比較すると18.7ポイントの差がある。

また常用労働者の少ない事業所では、60歳以上の占める割合が比較的高く、「1～9人」の事業所では22.3%となっており、「100～300人」の事業所の6.0%と比較すると16.3ポイントの差がある。

(4) 労働組合の有無

組織率7.5%で昨年より1.8ポイント増加

労働組合の有無について見ると、全産業では7.5%の事業所が労働組合を組織していて、昨年より1.8ポイント高くなっている。

従業員数別に見てみると、「100～300人」の事業所が最も多く24.0%、次いで「30～99人」の事業所が11.0%となっており、組織率は事業所の規模が小さいほど低くなっている。また、全国にお

いても、組織率は8.1%で1割にも満たず、岐阜県と同様に低い結果となっている。

<労働組合の有無> n=415 (単位:%)

	あ る	な い
全産業	7.5	92.5
1～9人	4.3	95.7
10～29人	7.0	93.0
30～99人	11.0	89.0
100～300人	24.0	76.0
製造業	9.6	90.4
非製造業	5.5	94.5
全 国	8.1	91.9

2. 経営状況について

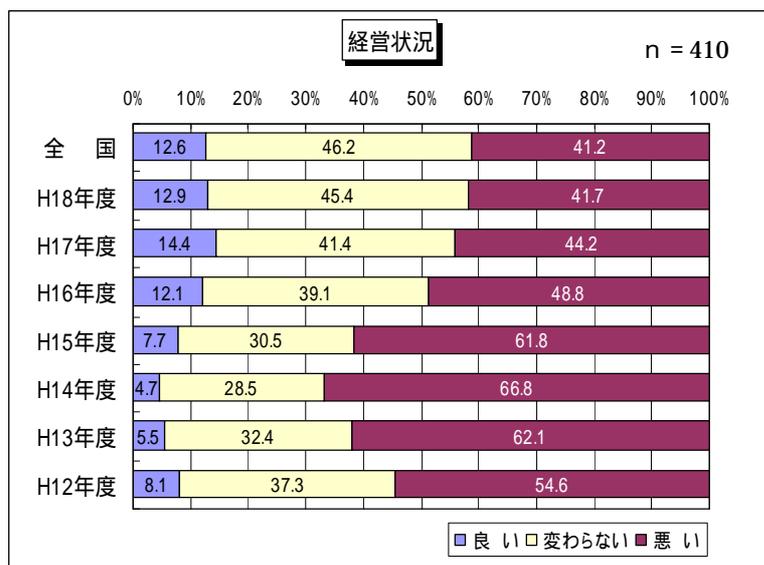
(1) 経営状況

DI値、平成14年度以降4年連続して改善

今年度の岐阜県における経営状況についてDI値で見ると、マイナス28.8と低い数値ではあるが、平成14年度（マイナス62.1）以降4年連続して改善している。

また、昨年と比べ「悪い」は41.7%で2.5ポイ

ント改善し、直近7年間で初めて「変わらない」が「悪化」を逆転した。



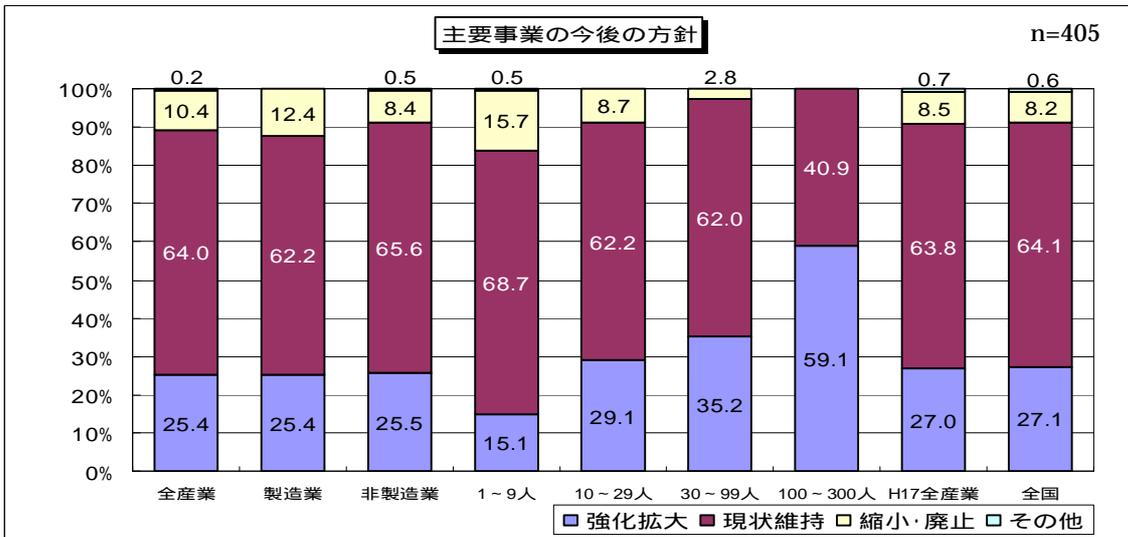
(2) 主要事業の今後の方針

大規模事業者の約6割が主要事業を強化

主要事業の今後の方針について見ると、「現状維持」が全産業で64.0%、製造業62.2%、非製造業65.6%で最も高い割合となっている。

昨年と比較すると全産業で「強化拡大」は27.0%から25.4%と1.6ポイント減少し、「縮小・廃止」が8.5%から10.4%と1.9ポイント増加している。

従業員数別に見ると規模が大きくなるほど「強化拡大」の割合が高くなり、「100～300人」の事業所では59.1%と現状維持を上回っている。

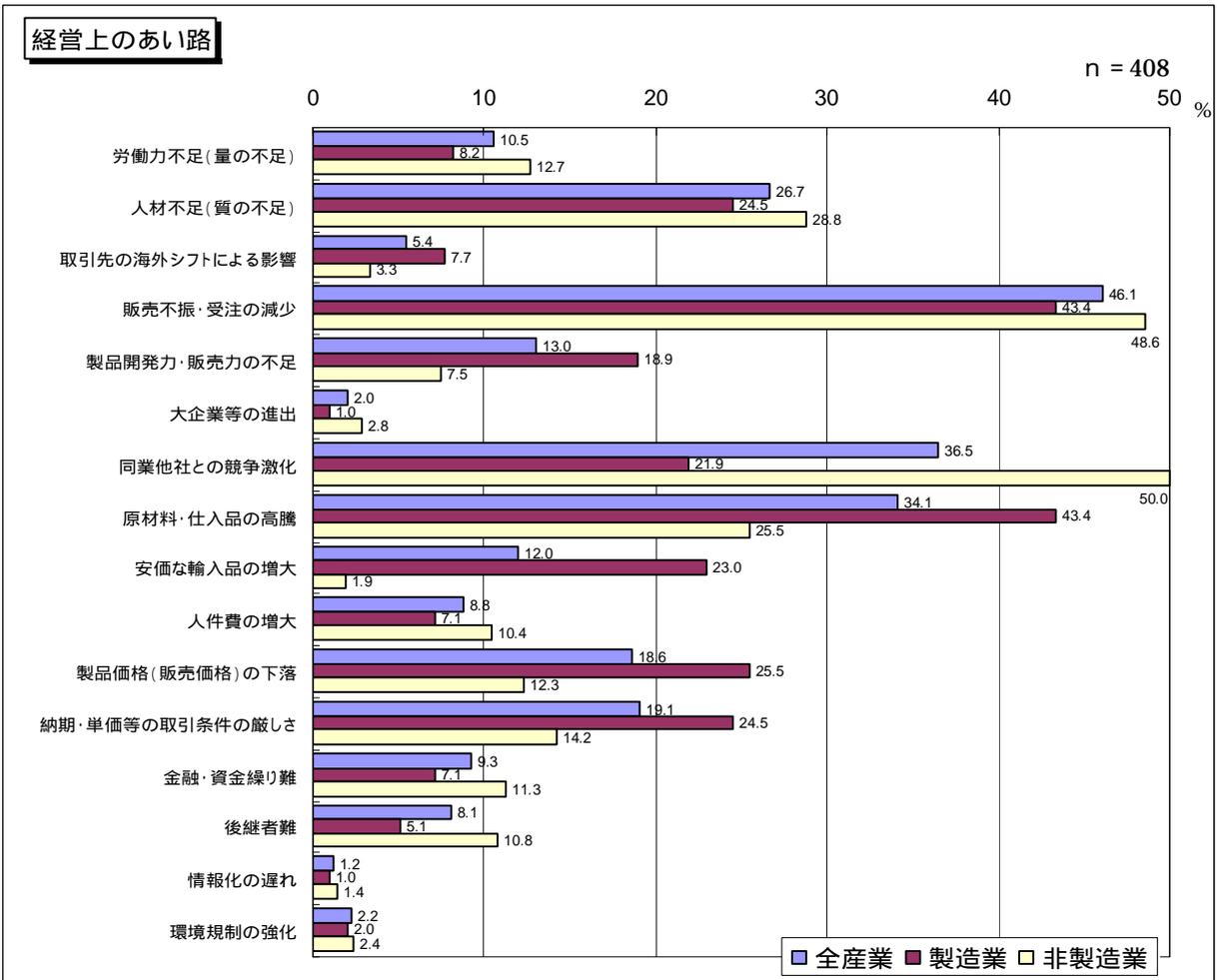


(3) 経営上のあい路(3つ以内の複数回答)

「販売不振・受注の減少」(46.1%)がトップ

経営上のあい路について見ると、全産業では「販売不振・受注の減少」との回答が最も多く46.1%、次いで「同業他社との競争激化」が36.5%、原材料・仕入品の高騰」が34.1%となっている。

業種別で見ると、製造業で「販売不振・受注の減少」、「原材料・仕入品の高騰」がともに43.4%、「製品価格(販売価格)の下落」が25.5%の順に上位を占めているのに対し、非製造業では「同業他社との競争激化」が50.0%、「販売不振・受注の減少」が48.6%となっている。

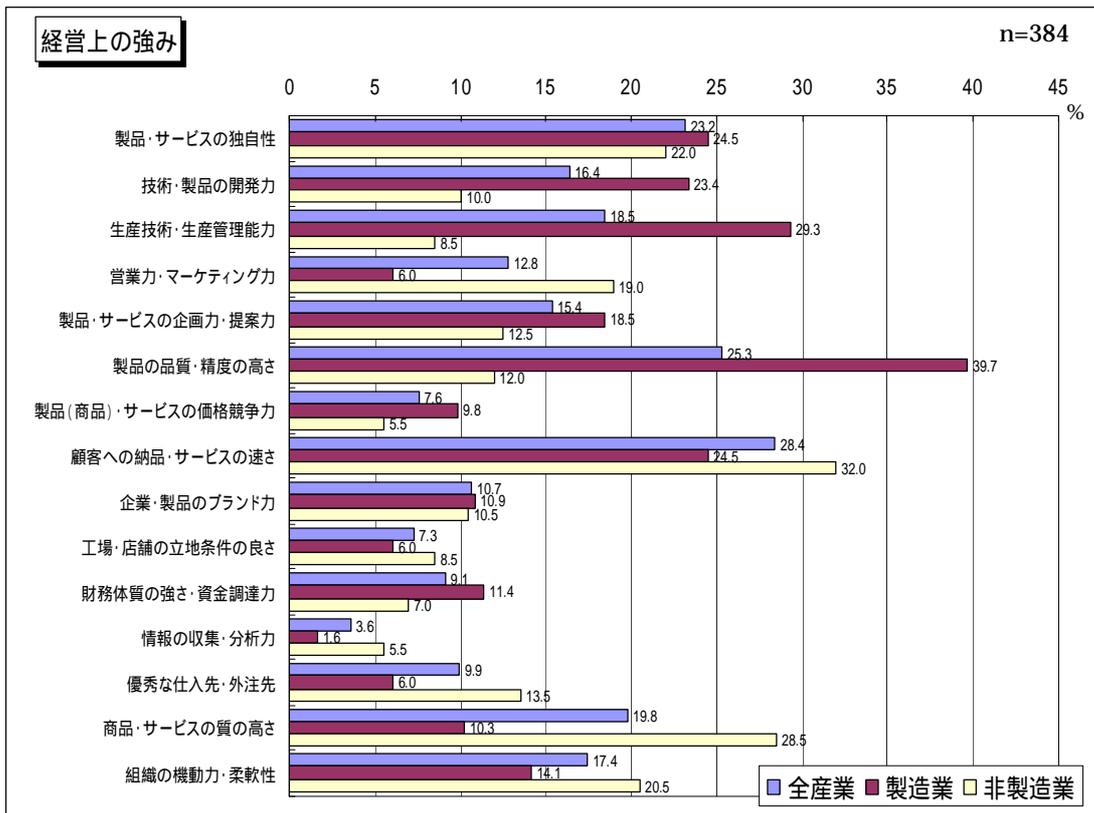


(4) 経営上の強み(3つ以内の複数回答)

「顧客への納品・サービスの速さ」(28.4%)がトップ

経営上の強みについて見ると、全産業では「顧客への納品・サービスの速さ」との回答が最も多く28.4%、次いで、「製品の品質・精度の高さ」が25.3%、「製品・サービスの独自性」が23.2%となっている。

業種別で見ると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が39.7%で最も多く、次いで、「生産技術・生産管理能力」が29.3%、「製品・サービスの独自性」、「顧客への納品・サービスの速さ」がともに24.5%となっている。非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が32.0%で最も多く、次いで、「商品・サービスの質の高さ」が28.5%、「製品・サービスの独自性」が22.0%となっており、昨年と概ね同様の結果となった。

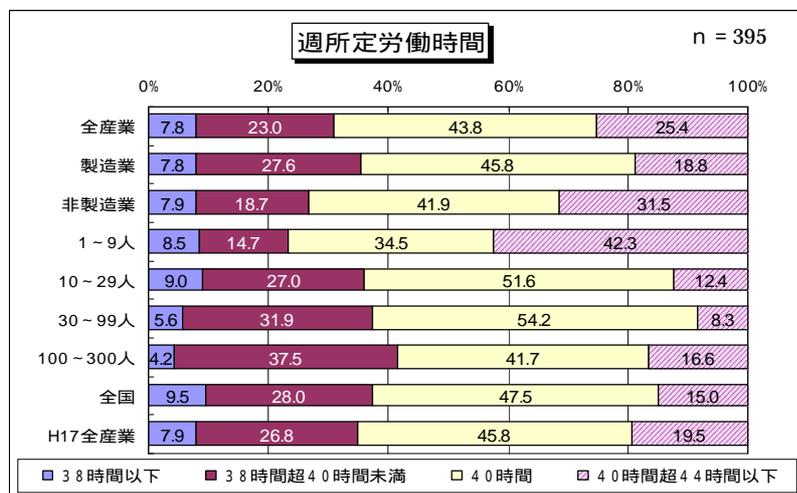


3. 従業員の労働時間について

(1) 週所定労働時間

40時間達成企業、前年比5.9ポイント減少

1週間の所定労働時間について見ると、全産業では「40時間」が43.8%で最も多く、次いで「40時間超44時間以下」が25.3%、「38時間超40時間未満」が23.0%となっている。



昨年「40時間」以下の事業所割合は80.5%であったが、今年は74.6%となっており、40時間達成企業の割合が5.9ポイント減少した。

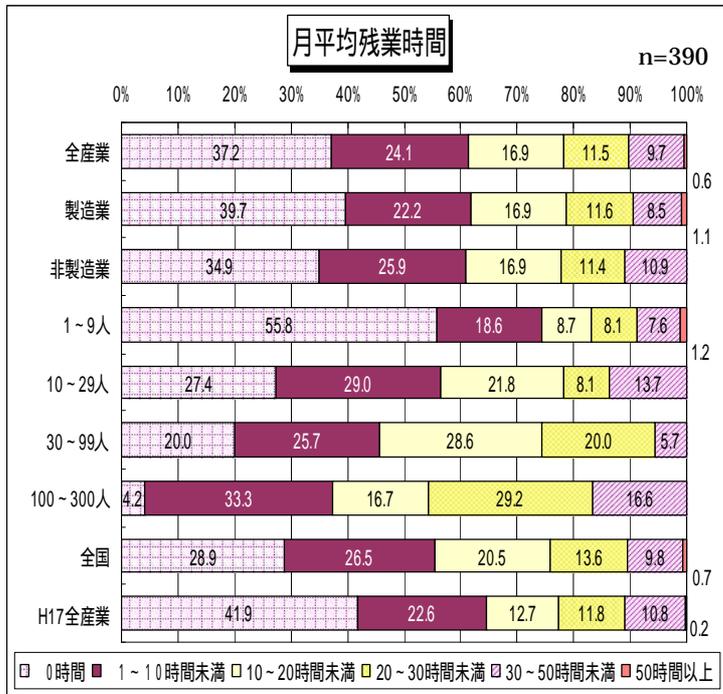
また、全国においても、岐阜県と同様に「40時間」が45.8%と最も多いが、「40時間」以下の事業所割合は、岐阜県は全国よりも2.0ポイント低い結果となっている。

(2) 月平均残業時間

従業員規模で平均時間が最大3倍の格差

従業員1人当たりの月平均残業時間について見ると、全産業では「0時間(残業なし)」が37.2%で最も多く、次いで「1～10時間未満」が24.1%、「10～20時間未満」が16.9%となっている。従業員数別に見てみると、規模の小さい事業所ほど「0時間(残業なし)」の割合が高く、「1～9人」の事業所では55.8%と5割を占めており、「100～300人」の事業所の4.2%と比較すると51.6ポイントの差がある。全国においても、岐阜県と同様に「0時間(残業なし)」が28.9%と最も多いが、岐阜県の方が8.3ポイント高い結果となっている。

また、「1～9人」の事業所では6.44時間であるのに対し、「100～300人」の事業所では17.96時間と約3倍の差となっている。



<平均残業時間>

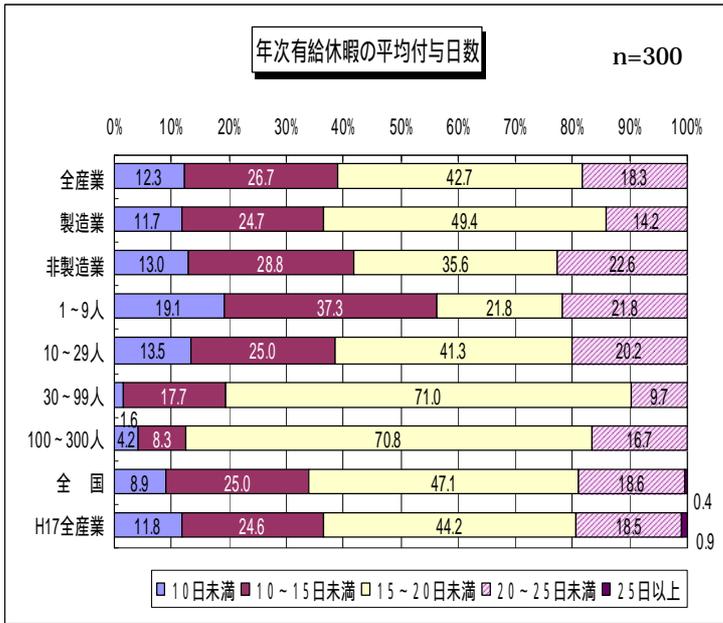
(単位:時間)

全産業	9.26
製造業	9.26
非製造業	9.25
1～9人	6.44
10～29人	10.30
30～99人	11.34
100～300人	17.96
全国	10.52
H17全産業	9.22

(3) 年次有給休暇の平均付与日数

平均付与日数14.30日

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数について見ると、全産業では「15～20日未満」が42.7%で最も多くなっている。また、全国においても、「15～20日未満」が47.1%で最も多く、岐阜県と同様の結果となっている。岐阜県(14.30日)は全国(15.09日)よりも0.39日少ない結果となっている。



< 平均付与日数 >

(単位: 日)

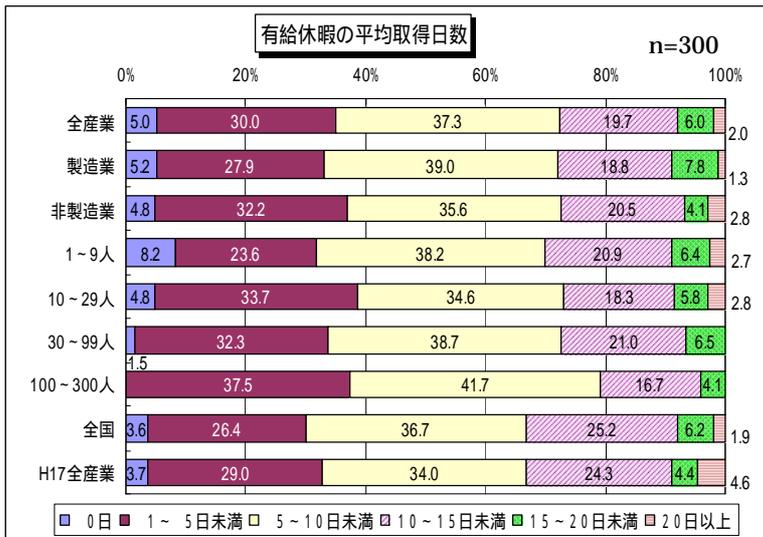
全産業	14.30
製造業	14.24
非製造業	14.36
1~9人	12.88
10~29人	14.28
30~99人	16.05
100~300人	16.38
全国	15.09
H17全産業	14.69

(4) 年次有給休暇の平均取得日数

平均取得日数6.53日

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数について見ると、全産業では「5~10日未満」が37.0%で最も多くなっている。また、年次有給休暇の付与日数を「10日以上」とする事業所の割合が87.7%と多いが、平均取得日数は「10日未満」と割合が72.3%となっている。

また、全国においても、「5~10日未満」が34.9%で最も多く、岐阜県と同様の結果となっているが、平均取得日数においては、岐阜県(6.53日)は、全国(7.17日)より0.64日低い結果となっている。



< 平均取得日数 >

(単位: 日)

全産業	6.53
製造業	6.72
非製造業	6.34
1~9人	6.71
10~29人	6.30
30~99人	6.76
100~300人	6.15
全国	7.17
H17全産業	7.18

4. 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つ以内の複数回答）

大規模事業所、「業務増加」によりパートタイム労働者を活用

パートタイム労働者を活用する理由について見ると、全産業では「人件費が割安」が42.6%で最も多く、次いで「仕事内容が簡単・単純なため」が35.6%、「1日の忙しい時間帯に対応するため」が25.5%となっている。業種別でも同様の結果となっている。

なお、従業員数別に見ると規模が大きくなるほど、「業務が増加したため」の割合が高い結果となった。

<パートタイム労働者を活用する理由>

n = 216 (単位:%)

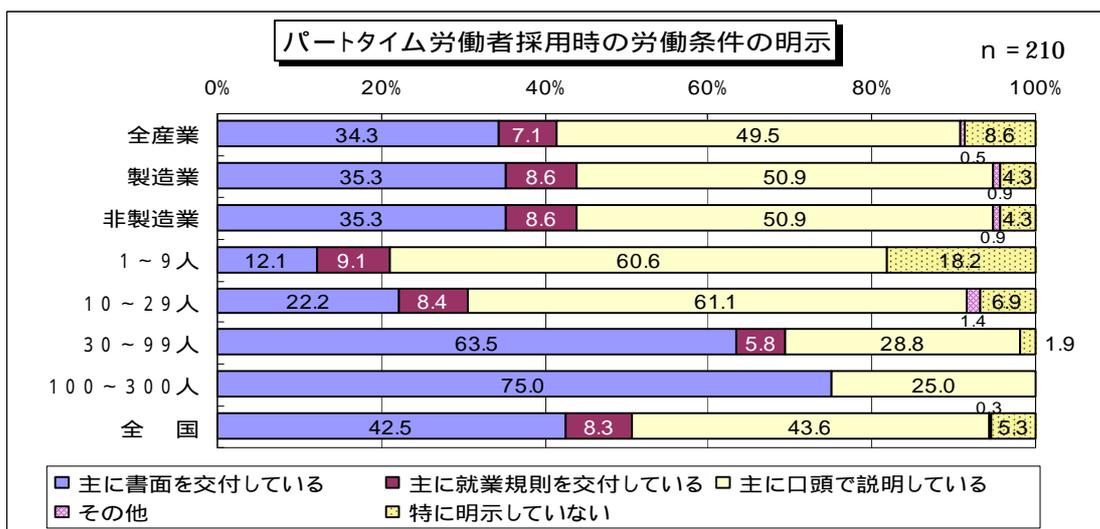
	全産業	製造業	非製造業	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	全国	H17全産業
業務が増加したため	11.6	12.5	10.4	4.3	13.5	15.4	19.0	12.5	13.1
正社員の採用が困難なため	8.8	6.7	11.5	15.9	6.8	5.8	0.0	4.6	7.5
人が集めやすいため	9.3	11.7	6.3	8.7	10.8	7.7	9.5	9.3	11.9
一時的な繁忙に対応するため	16.2	15.8	16.7	14.5	13.5	21.2	19.0	25.8	16.8
1日の忙しい時間帯に対応するため	25.5	21.7	30.2	27.5	20.3	28.8	28.6	22.8	26.5
仕事内容が簡単・単純なため	35.6	36.7	34.4	30.4	36.5	36.5	47.6	34.4	31.0
人件費が割安なため	42.6	42.5	42.7	42.0	35.1	53.8	42.9	44.6	41.0
正社員を減らすため	9.7	9.2	10.4	10.1	10.8	9.6	4.8	8.4	14.9
仕事量が減ったとき雇用調整が容易なため	19.0	20.8	16.7	31.9	14.9	11.5	9.5	18.1	12.3
定年社員の再雇用・継続雇用のため	23.1	25.0	20.8	13.0	25.7	32.7	23.8	16.6	23.1
経験・知識・技能がある人を採用したいため	13.9	15.0	12.5	7.2	20.3	11.5	19.0	13.0	0.0
その他	5.6	5.8	5.2	4.3	10.8	1.9	0.0	3.3	3.0

(2) パートタイム労働者採用時の労働条件の明示

労働条件の明示、「口頭で説明」(49.5%)がトップ

パートタイム労働者採用時の労働条件明示について見ると、全産業では「主に口頭で説明している」が49.5%で最も多く、次いで「主に書面を交付している」が34.3%、「特に明示していない」が8.6%となっている。

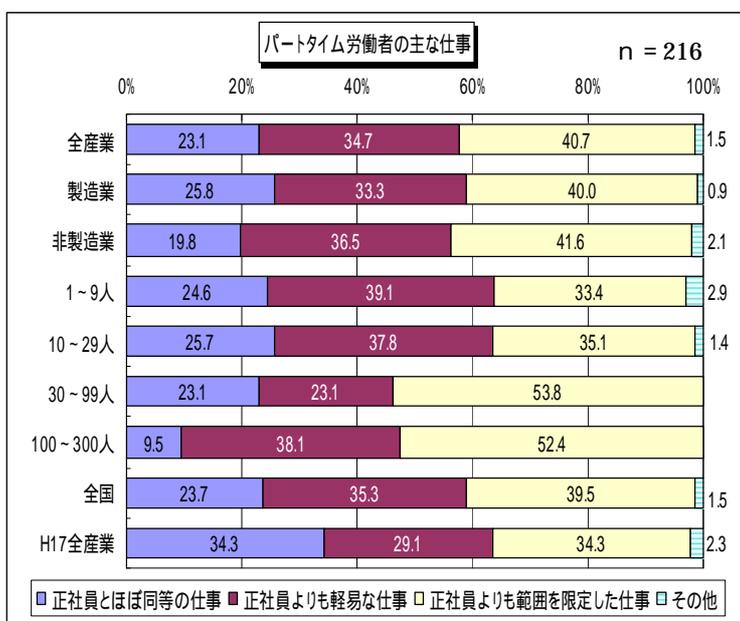
従業員数別で見ると、規模が大きくなるほど「主に書面を交付している」割合が高くなっている結果となった。



(3) パートタイム労働者の主な仕事

「範囲を限定した仕事」(40.7%)がトップ

パートタイム労働者の主な仕事について見ると、全産業では、「正社員よりも範囲を限定した仕事」が40.7%で最も多く、次いで「正社員よりも軽易な仕事」が34.7%となっている。昨年と比べ「正社員よりも範囲を限定した仕事」の割合が34.3%から40.7%と6.4ポイント増加し、「正社員とほ



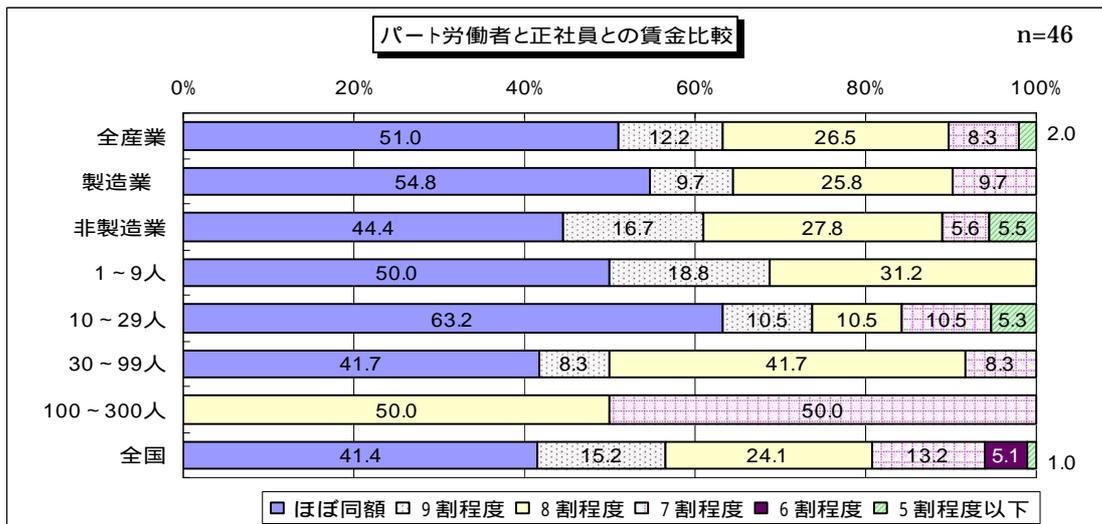
ぼ同等の仕事」の割合が34.3%から23.1%と11.2ポイント減少しており、正社員との差別化が進んでいることが窺える。

(4) パートタイム労働者と正社員1時間当たりの賃金比較

製造業は非製造業より10.4ポイント高い

正社員とほぼ同等の仕事をしているパートタイム労働者と正社員1時間当たりの賃金比較について見ると、「正社員とほぼ同等」が51.0%と最も多く、次いで「正社員の8割程度」が26.5%、「正社員の9割程度」が12.2%となっている。

業種別で見ると、「正社員とほぼ同等」がともに最も多い回答であったが、製造業(54.8%)は非製造業(44.4%)より10.4ポイント高い結果となっている。



(5) パートタイム労働者と正社員の賃金水準の異なる理由（該当項目全ての複数回答）

「勤務時間の選択性があるため」(59.1%)がトップ

正社員とほぼ同等の仕事をしているパートタイム労働者と、正社員の賃金水準が異なる理由について見ると、全産業では「勤務時間の選択性があるため」が59.1%と最も多く、次いで「責任の重さが違うため」が50.0%、「契約内容で労働者も納得しているため」が36.4%となっている。

なお、「正社員の賃金を下げることができないため」とする事業所は、岐阜県(13.6%)は、全国(6.9%)の約2倍となっている。

< 賃金水準が異なる理由 >

n=22 (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	全国
職務内容が違うため	9.1	7.7	11.1	0.0	0.0	28.6	0.0	14.6
責任の重さが違うため	50.0	46.2	55.6	62.5	40.0	42.9	50.0	40.9
勤務時間の選択性があるため	59.1	53.8	66.7	50.0	80.0	57.1	50.0	52.6
残業時間・回数が違うため	22.7	23.1	22.2	12.5	40.0	14.3	50.0	16.5
配置転換の頻度が違うため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
正社員には企業への貢献がより期待できるため	4.5	7.7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	6.3
もともとそういった契約内容で労働者も納得しているため	36.4	46.2	22.2	37.5	20.0	42.9	50.0	47.2
正社員の賃金を下げることができないため	13.6	23.1	0.0	0.0	20.0	14.3	50.0	6.9
その他	4.5	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	2.4

(6) パートタイム労働者の処遇（該当項目全ての複数回答）

大規模事業所、正社員転換の割合が高い

パートタイム労働者の能力、経験に応じてどのような処遇をしているか見てみると、全産業では「基本給を引き上げる」が47.5%と最も多く、次いで「特別な処遇はしていない」が32.8%、「賞与を支給、または引上げる」が28.8%となっている。

従業員数別に見ると、規模が大きくなるほど「正社員に転換する」の割合が高くなっている。

<パートタイム労働者の処遇>

n=198（単位：%）

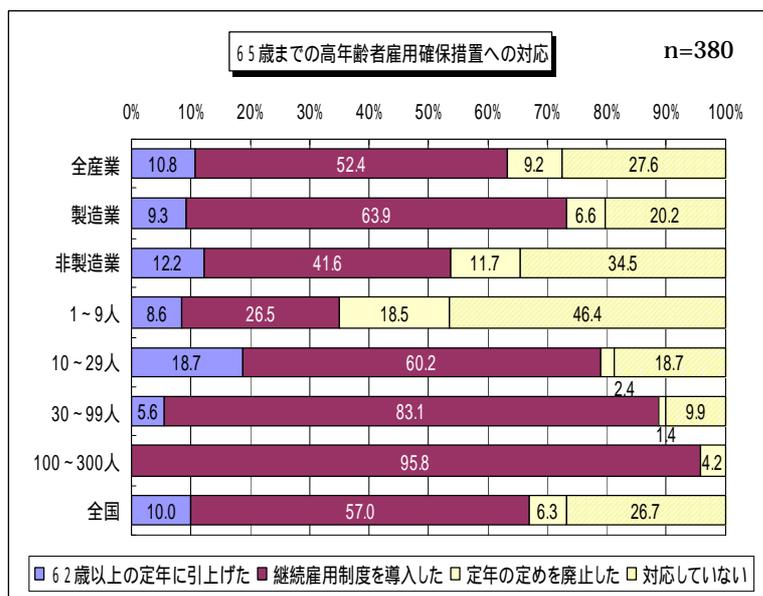
	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
基本給を引き上げる	47.5	47.7	47.3	39.7	43.8	56.0	61.9	44.3
賞与を支給、または引上げる	28.8	32.7	24.2	23.8	28.1	26.0	52.4	32.1
退職金を支給する	4.5	4.7	4.4	3.2	7.8	4.0	0.0	4.6
手当（退職金を除く）を支給、または引上げる	14.6	11.2	18.7	15.9	12.5	16.0	14.3	12.9
グループリーダー等責任ある地位に登用する	7.6	4.7	11.0	7.9	3.1	10.0	14.3	6.3
正社員に転換する	12.1	12.1	12.1	1.6	12.5	16.0	33.3	16.3
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
特別な処遇はしていない	32.8	32.7	33.0	36.5	35.9	32.0	14.3	31.2

5. 高年齢者の継続雇用について

(1) 65歳までの高年齢者雇用確保措置の対応

「継続雇用制度を導入した」(52.4%)がトップ

65歳までの高年齢者雇用確保措置の対応について見ると、全産業では、「継続雇用制度を導入した」が52.4%で最も多く、次いで「対応していない」が27.6%、「62歳以上の定年に引上げた」が10.8%となっている。従業員数別で見ると、



規模が大きいほど「継続雇用制度を導入した」割合が高くなっている。

(2) 継続雇用制度対象の高年齢者の身分

小規模事業所、「正社員」割合が高い

継続雇用制度対象の高年齢者の身分について見ると、全産業では、「嘱託社員・契約社員」が53.3%で最も多く、次いで「正社員」が42.1%、「パートタイム労働者・アルバイト」が21.0%となっている。従業員数別で見ると、正社員の割合は「1～9人」の事業所（57.5%）が「100～300人」の事業所（39.1%）より18.4ポイント高く、小規模事業所の人材不足が窺える。

<高年齢者の身分について>

n=195 (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
正社員	42.1	44.3	38.8	57.5	38.4	37.3	39.1	35.4
嘱託社員・契約社員	53.3	55.7	50.0	20.0	53.4	69.5	69.6	59.8
パートタイム労働者・アルバイト	21.0	21.7	20.0	22.5	20.5	16.9	30.4	15.2
その他	0.5	0.9	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	1.40

(3) 継続雇用制度導入の課題（該当項目全ての複数回答）

「賃金体系や水準の見直し」(69.8%)がトップ

継続雇用制度導入に当たっての課題について見ると、全産業では、「賃金体系や水準の見直し」が69.8%で最も多く、次いで「役職や人事制度の見直し」、「業務や作業内容の見直し」がともに30.2%、「勤務体系や勤務時間の見直し」が22.8%となっている。

全国においても同様の傾向であるが、「心身の健康管理の充実」については、岐阜県（6.9%）は、全国（13.1%）の、約半分と低い結果となっている。

<継続雇用制度導入の課題>

n=189 (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
役職や人事制度の見直し	30.2	31.9	27.6	10.0	23.2	46.6	45.5	26.1
賃金体系や水準の見直し	69.8	72.6	65.8	67.5	60.9	74.1	90.9	67.2
業務や作業内容の見直し	30.2	25.7	36.8	22.5	24.6	43.1	27.3	27.1
段差解消等職場環境の見直し	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
勤務体系や勤務時間の見直し	22.8	23.9	21.1	20.0	23.2	27.6	13.6	21.6
心身の健康管理の充実	6.9	5.3	9.2	10.0	5.8	5.2	9.1	13.1
以前の部下や若手との人間関係	6.9	3.5	11.8	5.0	8.7	5.2	9.1	7.9
若年者の雇用・採用の手控え	11.1	11.5	10.5	7.5	13.0	10.3	13.6	10.4
その他	0.5	0.9	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	0.9
特に課題となることはなかった	18.0	18.6	17.1	17.5	26.1	12.1	9.1	18.7

(4) 継続雇用制度対象高年齢者の労働条件

継続雇用制度対象高年齢者の賃金の定年時との比較について

「個人による」(45.0%)がトップ

継続雇用制度対象高年齢者の賃金の定年時との比較について見ると、全産業では、「個人による」が45.0%で最も多く、次いで「一律に下がる」が39.8%となっている。

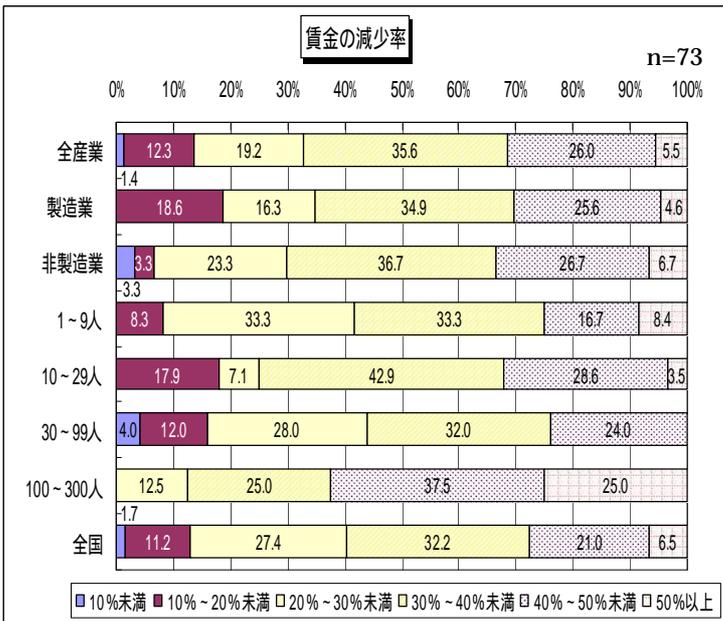
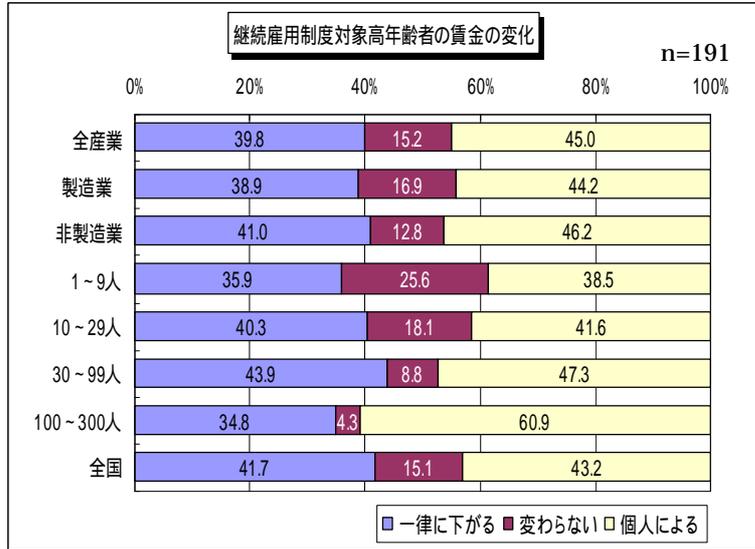
従業員数別に見ると、規模が小さくなるほど

「変わらない」とする割合が高くなる結果となっている。

継続雇用制度対象高年齢者の賃金の減少率について

「一律に下がる」割合「30%～40%未満」(35.6%)がトップ

賃金の定年時との比較について「一律に下がる」と回答した事業所に、その減少率をきいたところ、全産業では、「30%～40%未満」が35.6%で最も多く、次いで「40%～50%未満」が26.0%、「20%～30%未満」が19.2%となっている。また、岐阜県(30.1%)の賃金の平均減少率は、全国(29.1%)と概ね同様の結果となっている。



< 平均減少率 >

(単位: %)

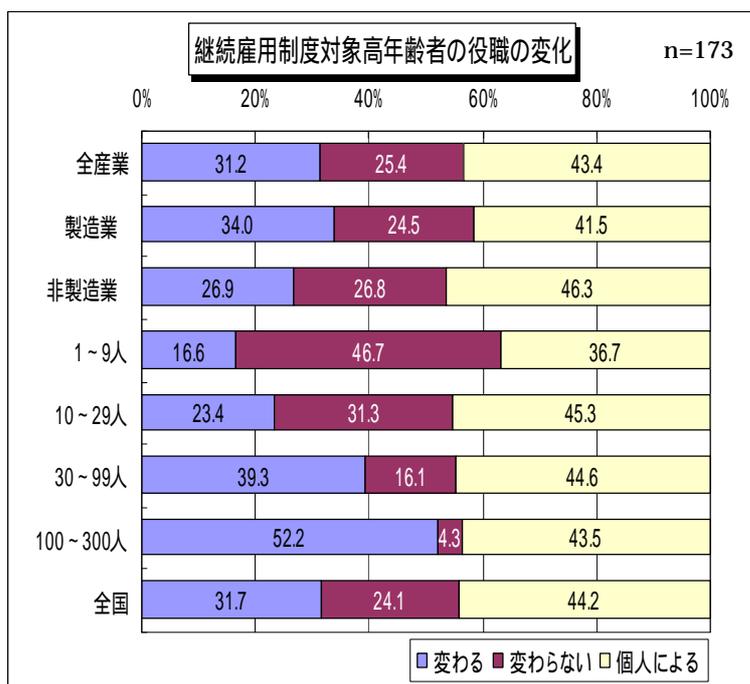
全産業	30.1
製造業	29.2
非製造業	31.4
1～9人	29.8
10～29人	30.6
30～99人	27.4
100～300人	37.5
全国	29.1

継続雇用制度対象高齢者の役職の定年時との比較について

「個人による」(43.4%)がトップ

継続雇用制度対象高齢者の役職の定年時との比較について見ると、全産業では、「個人による」が43.4%で最も多く、次いで「変わる」が31.2%となっている。

従業員数別に見ると、規模が大きくなるほど「変わる」割合が大きく、逆に規模が小さくなるほど「変わらない」割合が大きくなる結果となっている。

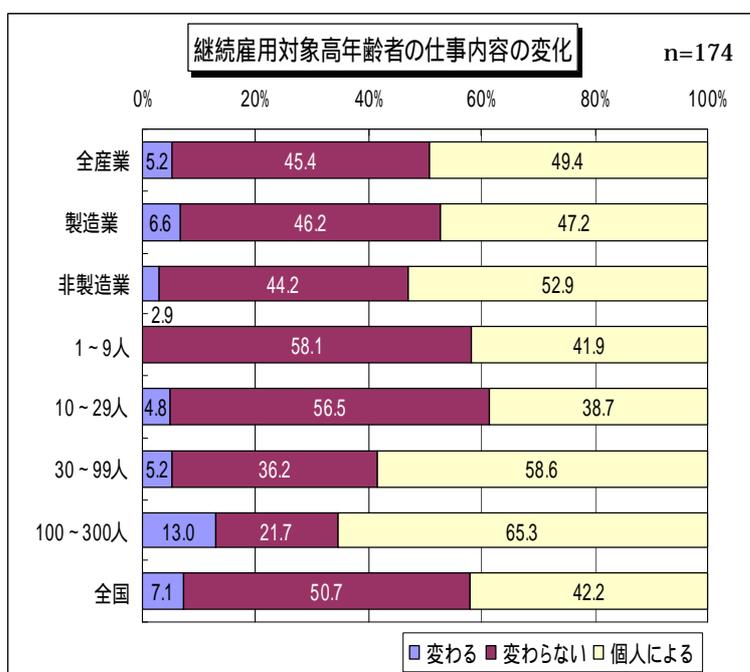


継続雇用制度対象高齢者の仕事内容の定年時との比較について

「個人による」(49.4%)がトップ

継続雇用対象高齢者の仕事内容の定年時との比較について見ると、「個人による」が49.4%と最も多く、次いで「変わらない」が45.4%となっている。

業種別で見ると、役職の定年時との比較と同様規模が大きくなるほど「変わる」割合が大き

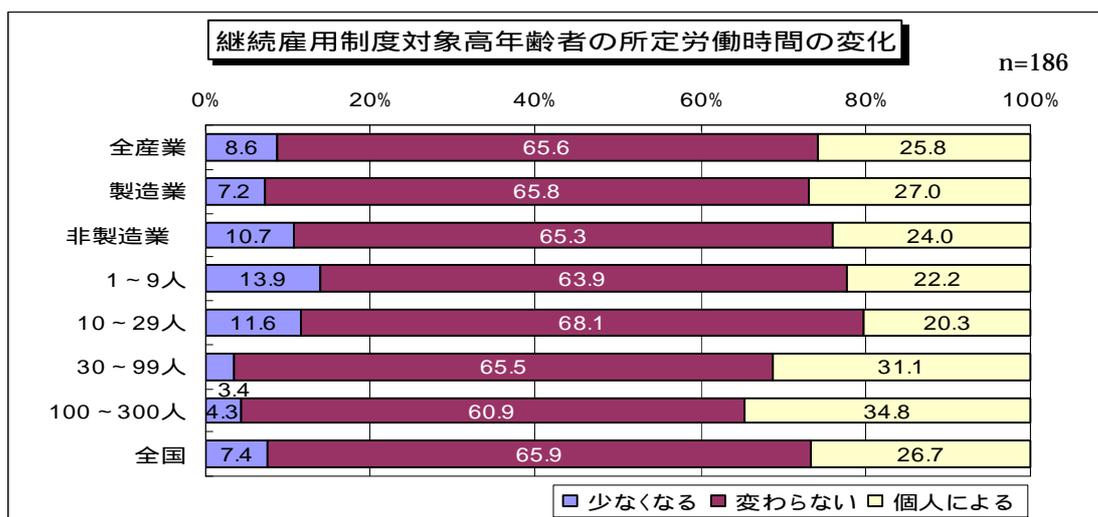


く、逆に規模が小さくなるほど「変わらない」割合が大きくなる結果となっている。

継続雇用制度対象高年齢者の所定労働時間の定年時との比較について

「変わらない」(65.6%)がトップ

継続雇用制度対象高年齢者の所定労働時間の定年時との比較について見ると、全産業では「変わらない」が65.6%と最も多く、次いで「個人による」が25.8%となっている。従業員数別で見ると、規模が小さくなるほど労働時間が「少なくなる」割合が高くなる結果となった。

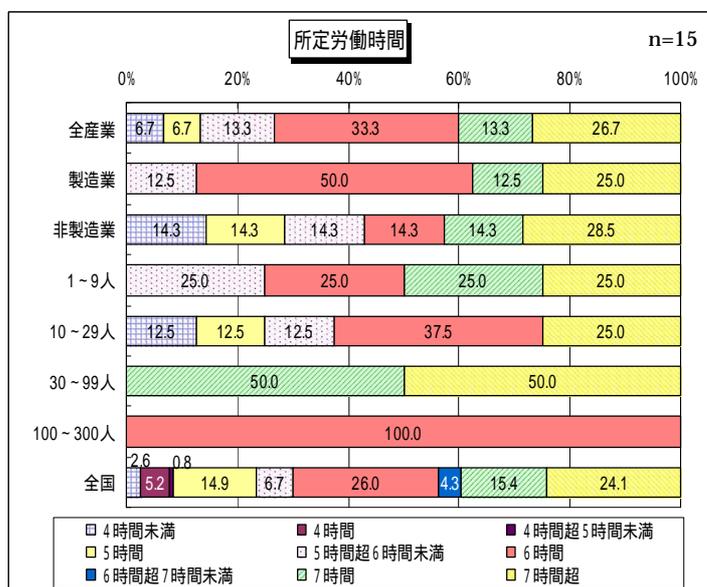


継続雇用制度対象高年齢者の所定労働時間について

労働時間6.21時間

所定労働時間の定年時との比較について、「所定労働時間が少なくなる」と回答とした事業所に、労働時間をきいたところ、全産業では「6時間」が33.3%と最も多く、次いで「7時間超」が26.7%、「7時間」、「5時間超6時間未満」がともに13.3%となっている。

また、岐阜県（6.21時間）は全国（6.10時間）と概ね同様の結果となっている。



<平均所定労働時間>

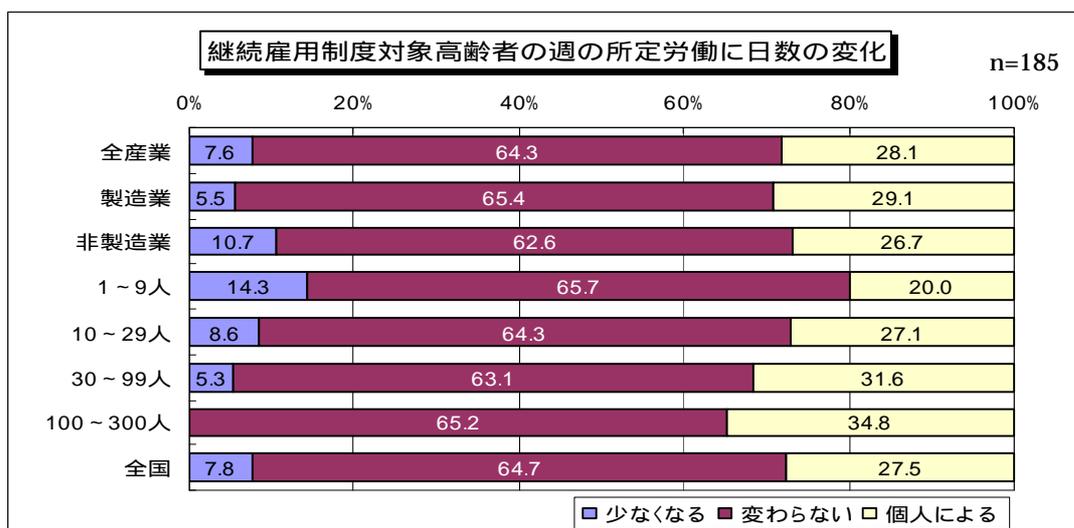
(単位:時間)

全産業	6.21
製造業	6.51
非製造業	5.86
1～9人	6.51
10～29人	5.76
30～99人	7.50
100～300人	6.00
全国	6.10

継続雇用制度対象高齢者の所定労働日数について

所定労働日数「変わらない」(64.3%)がトップ

継続雇用制度対象高齢者の所定労働日数の定年時との比較について見ると、全産業では「変わらない」が64.3%と最も多く、次いで「個人による」が28.1%となっている。業種別では労働日数が「少なくなる」割合が、非製造業(10.7%)は製造業(5.5%)の約2倍高くなる結果となった。

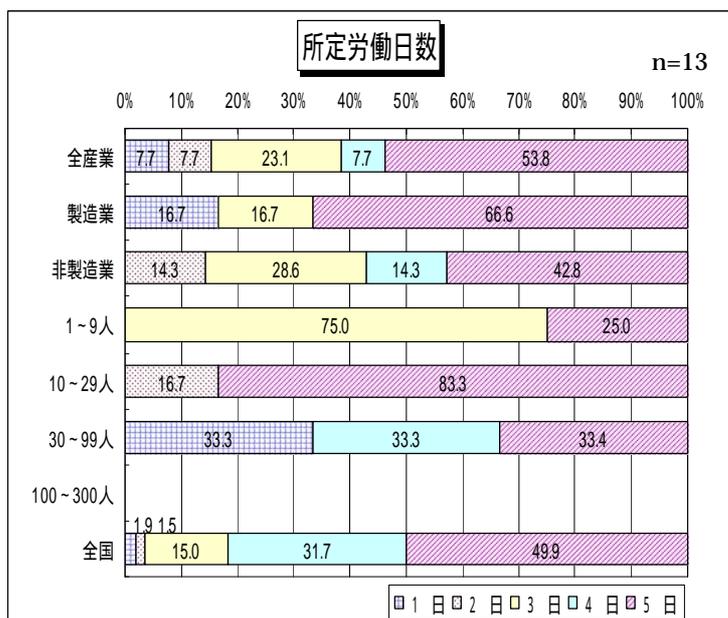


継続雇用制度対象高齢者の所定労働日数について

平均労働日数3.92日

所定労働日数の定年時との比較について、「所定労働日数が少なくなるとした」と回答した事業所に、高齢者の労働日数をきいたところ、全産業では、「5日」が53.8%と最も多く、次いで「3日」が23.1%となっている。

また、岐阜県(3.92日)は全国(4.26日)と概ね同様の結果となった。



< 平均労働日数 >

(単位:日)

全産業	3.92
製造業	4.00
非製造業	3.86
1～9人	3.50
10～29人	4.50
30～99人	3.33
100～300人	
全国	4.26

6. 団塊世代の退職が与える影響について

(1) 団塊世代の正社員数

正社員数「0人」(26.6%)がトップ

団塊世代の正社員の人数について見ると、全産業では「0人」が26.6%と最も多く、次いで「1人」が22.1%、「3～4人」が15.7%となっている。また、「9人」以下の割合が、全体の約9割を占めている。

<団塊世代の正社員数>

n = 376 (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
0人	26.6	20.3	32.5	51.4	16.3	4.3	0.0	23.1
1人	22.1	22.0	22.2	33.1	23.3	4.3	3.4	16.9
2人	13.6	13.7	13.4	10.1	24.8	5.7	0.0	14.0
3～4人	15.7	16.5	14.9	4.7	24.0	22.9	17.2	17.0
5～9人	11.2	12.6	9.8	0.7	9.3	32.9	20.7	17.0
10～19人	8.5	10.4	6.7	0.0	2.3	27.1	34.5	8.7
20～29人	1.9	3.3	0.5	0.0	0.0	2.9	17.2	2.2
30人超	0.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	1.1

(2) 団塊世代の退職が与える経営に対する影響

「影響はない」(48.9%)がトップ

団塊世代の退職が与える経営に対する影響について見ると、「影響はない」が48.9%と最も多く、次いで「マイナスの影響が強い」が28.4%となっており、「プラスの影響が強い」が7.1%と低い結果となった。

規模別、業種別に見ても同様の結果となっている。

<団塊の世代の退職が与える影響>

n=268 (単位:%)

	全産業	製造業	非製造業	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	全国
プラスの影響が強い	7.1	6.3	7.9	4.5	11.2	4.6	3.4	7.9
マイナスの影響が強い	28.4	25.4	31.7	25.4	27.1	35.4	24.1	31.7
影響はない	48.9	53.5	43.7	49.3	43.9	52.3	58.6	45.7
わからない	15.6	14.8	16.7	20.8	17.8	7.7	13.9	14.7

(3) 団塊世代の退職が与える経営に対するプラスの影響（該当項目全ての複数回答）

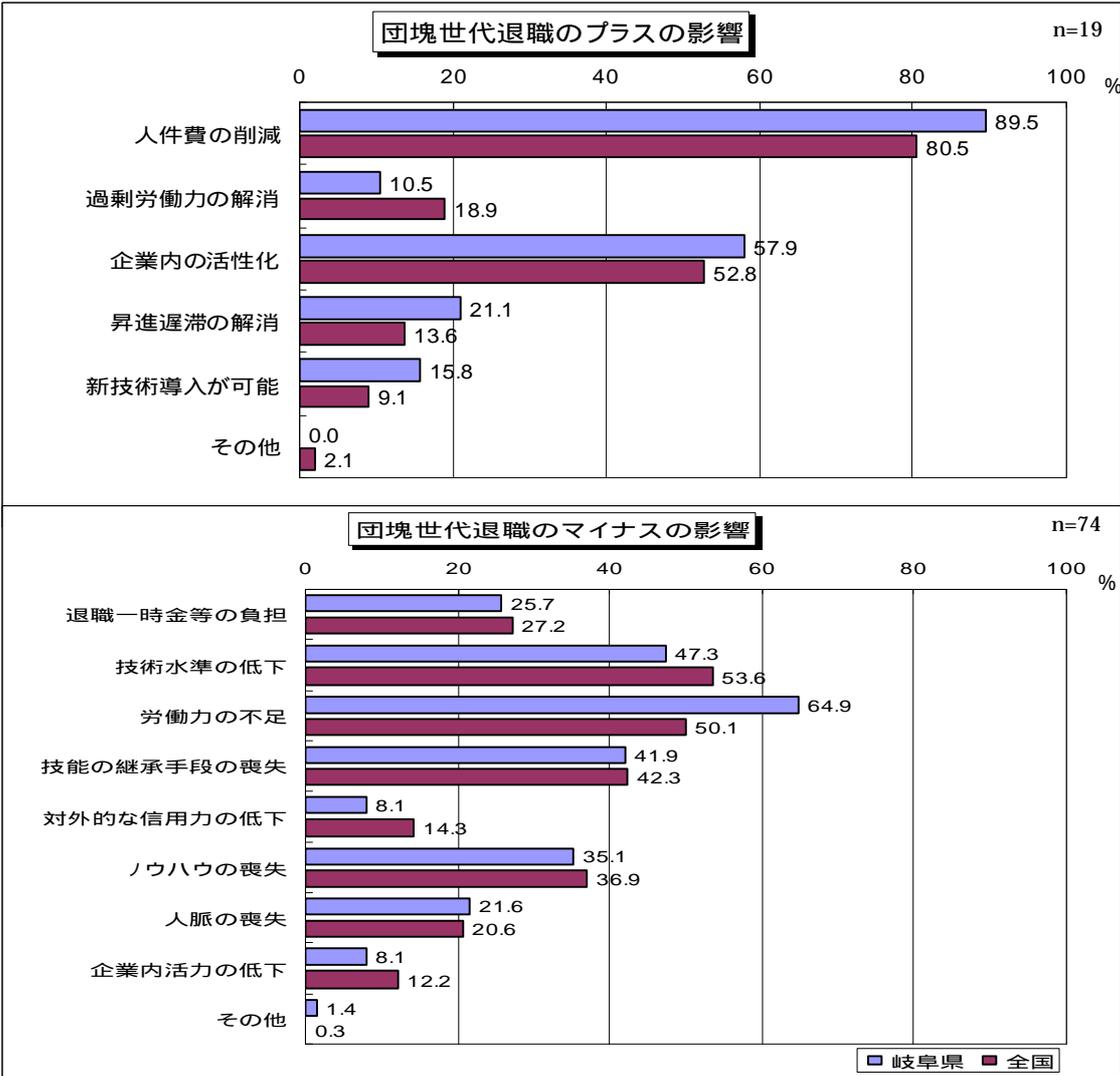
「人件費の削減」(89.5%)がトップ

団塊世代の退職が与える経営に対する影響で「プラスの影響が強い」との回答の内訳を見ると、全産業では「人件費の削減」が89.5%と最も多く、次いで「企業内の活性化」が57.9%、「昇進遅滞の解消」が21.1%、「新技術導入が可能」が15.8%となっている。

(4) 団塊世代の退職が与える経営に対するマイナスの影響（該当項目全ての複数回答）
「労働力の不足」が(64.9%)でトップ

団塊世代の退職が与える経営に対する影響で「マイナスの影響が強い」との回答の内訳を見ると、全産業では「労働力の不足」が64.9%と最も多く、次いで「技術水準の低下」が47.3%、「技能の継承手段の喪失」が41.9%、「ノウハウの喪失」が35.1%となっている。

なお、「労働力の不足」とする事業所は、岐阜県（64.9%）は全国（50.1%）より14.8ポイント高い結果となっている。



(5) 団塊世代の退職への対策（該当項目全ての複数回答）

「延長雇用した高齢者の活用」(54.7%)がトップ

団塊世代の退職への対策について見ると、「延長雇用した高齢者の活用」が54.7%と最も多く、次いで「中途採用の拡大」が27.3%、「人材育成・能力開発の推進」が24.5%となっている。業種別で見ると、「延長雇用した高齢者の活用」がともに最も多い回答であるが、製造業（64.3%）が非製造業（44.5%）より19.8ポイント高く、前述のマイナス影響で回答割合が高かった「技術水準の低下」、「技能の継承手段の喪失」の対策のために延長雇用を実施する割合が高くなっていることが窺える。

< 団塊世代の退職への対策 >

n=245 (単位: %)

	全産業	製造業	非製造業	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	全国
延長雇用した高年齢者の活用	54.7	64.3	44.5	34.4	55.4	69.6	66.7	57.7
人材育成・能力開発の推進	24.5	21.4	27.7	13.1	20.8	39.3	33.3	28.0
新卒採用の拡大	17.6	18.3	16.8	9.8	13.9	26.8	29.6	15.4
中途採用の拡大	27.3	28.6	26.1	18.0	28.7	37.5	22.2	28.2
パートタイム労働者採用による業務の代替	10.2	12.7	7.6	11.5	9.9	7.1	14.8	8.6
派遣採用による業務の代替	4.5	4.8	4.2	3.3	5.0	7.1	0.0	3.6
機械化、IT化の推進	6.5	7.1	5.9	6.6	7.9	7.1	0.0	7.5
その他	2.0	0.8	3.4	4.9	1.0	1.8	0.0	0.7
特になし	20.0	16.7	23.5	34.4	18.8	10.7	11.1	20.3

7. 従業員の雇用状況について

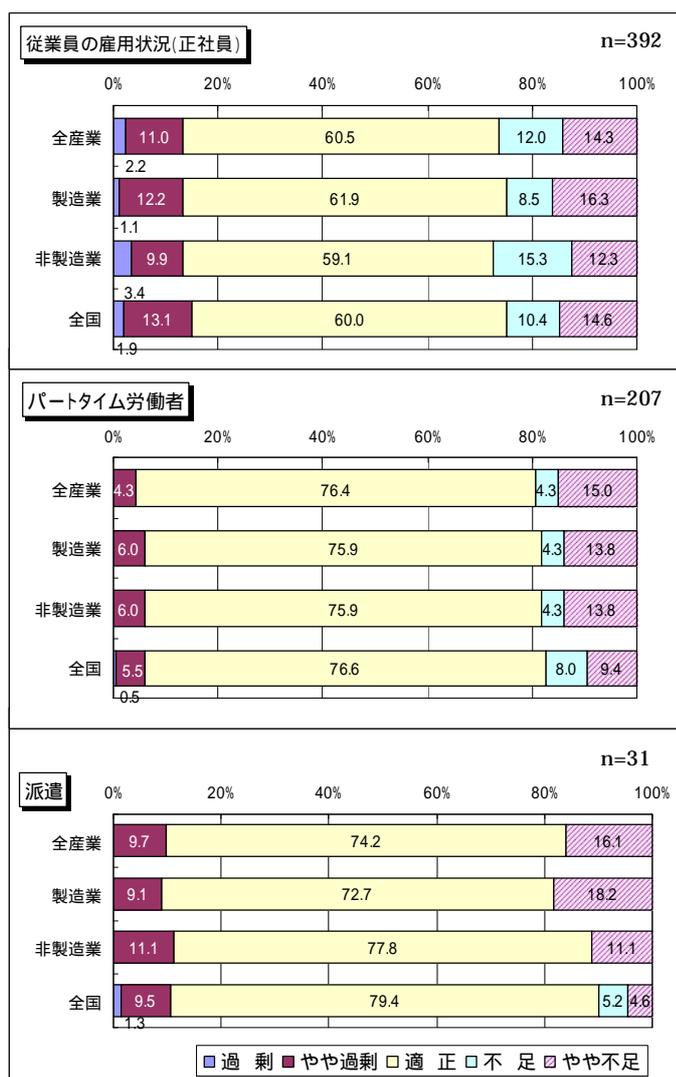
従業員不足感が強い

従業員の雇用状況について見ると正社員の場合、全産業では、「適正」が60.5%で最も多く、次いで「やや不足」が14.3%、「不足」が12.0%となっている。

業種別で見ると、「不足」との回答で、非製造業（15.3%）が製造業（8.5%）より6.8ポイント高い結果となっている。

パートタイム労働者の場合、全国と比べると「不足」との回答では3.7ポイント岐阜県が低いが、「やや不足」との回答では、5.6ポイント岐阜県が高い結果となっている。

派遣社員の場合、「不足」と「やや不足」とを合わせた回答は、16.1%となり、全国（9.8%）より6.3ポイント高い結果となっている。



8. 新規学卒者の採用について

(1) 新規学卒者(平成18年3月卒)の平均初任給

8 種中 7 種で全国平均を上回る

新規学卒者の初任給について、全国平均との比較では、短大(含高専)卒事務系を除く各種別において県内事業所の方が全国平均を上回っている。

全国平均と県内との差では、短大卒技術系が51,415円、専門学校卒事務系が21,234円、専門学校卒技術系が13,960円と大きく上回る結果となっている。

昨年と比べて見ると、「高校卒・専門学校卒事務系及び専門学校・短大(含高専)卒技術系」において上昇している。

< 新規学卒者(平成 18 年 3 月卒)の平均初任給 >

	岐阜県				全国平均
	平成18年	平成17年	対昨年増減	対全国増減	平成18年
高校卒技術系	160,891 円	162,378 円	-1,487 円	6,067 円	154,824 円
高校卒事務系	158,273 円	156,363 円	1,910 円	9,050 円	149,223 円
専門学校卒技術系	179,576 円	167,481 円	12,095 円	13,960 円	165,616 円
専門学校卒事務系	184,325 円	165,200 円	19,125 円	21,234 円	163,091 円
短大卒技術系	220,675 円	188,526 円	32,149 円	51,415 円	169,260 円
短大卒事務系	153,050 円	169,714 円	-16,664 円	-11,035 円	164,085 円
大学卒技術系	193,169 円	195,860 円	-2,691 円	2,755 円	190,414 円
大学卒事務系	193,989 円	197,356 円	-3,367 円	8,883 円	185,106 円

回答事業所数 2 社以下

(2) 新規学卒者(平成18年3月卒)の充足状況

専門学校卒別において全国平均を上回る

新規学卒者の充足率について見ると、岐阜県全体においては専門学校卒別のみが全国平均を上回っている。

職種別に見ると、事務系では全ての種別において全国平均を上回っており、技術系では専門学校卒を除いて全国平均を下回っている。

また、昨年の充足率と比較すると、全体では専門学校卒以外で、昨年より下回っている。技術系で全ての学卒別で昨を下回っており、事務系では専門学校卒以外で昨を上回っている。

< 新規学卒者(平成 18 年 3 月卒)の充足状況 >

(単位: %)

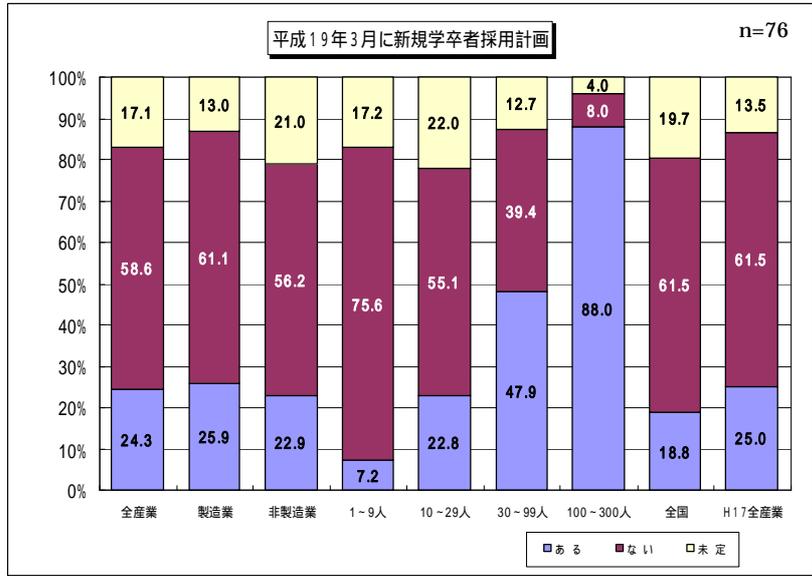
	全 体			技術系			事務系		
	岐阜県 (H18)	岐阜県 (H17)	全国 (H18)	岐阜県 (H18)	岐阜県 (H17)	全国 (H18)	岐阜県 (H18)	岐阜県 (H17)	全国 (H18)
高校卒	72.8	80.9	86.0	65.4	77.7	84.6	90.9	90.2	90.6
専門学校卒	92.1	85.5	87.6	92.0	84.4	87.1	92.3	100.0	89.2
短大卒	50.0	82.6	88.6	25.0	85.7	86.4	100.0	77.8	91.0
大学卒	85.3	85.4	83.7	75.0	81.8	79.3	94.9	88.5	89.6

(3) 平成19年3月新規学卒者採用計画

採用計画「あり」とする事業所（24.3%）全国（18.8）より高い

平成19年3月新規学卒者の採用計画について見ると、全産業では「ない」との回答が最も多く58.6%と半数以上を占め、「ある」との回答が24.3%と昨年と概ね同様の結果となった。

また、岐阜県は全国よりも、「ある」の回答の割合が5.5ポイント高いが、昨年と比べ



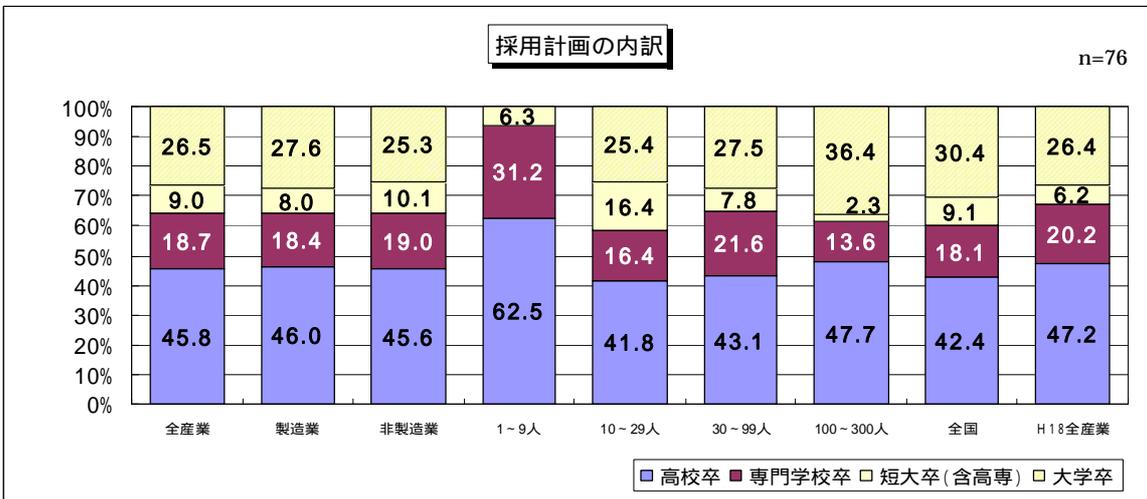
0.7ポイント低く新規採用の状況は横ばいといえる。

従業員数別に見ると、規模の大きい事業所ほど「ある」の回答の割合が高く、100~300人の事業所では88.0%となっており、1~9人の事業所の7.2%と比較すると80.8ポイントの差がある。また、規模の小さい事業所ほど「ない」の回答の割合が高く、1~9人の事業所では75.6%となっており、100~300人の事業所の8.0%と比較すると67.6ポイントの差がある。

[学卒種別]

採用計画「あり」と回答した事業所について、その内訳について見ると、全産業では、「高校卒」の採用が45.8%で最も多く、次いで「大学卒」の採用が26.5%、「専門学校卒」の採用が18.7%、の順となっている。また、全国においても、岐阜県と同様に「高校卒」の採用の割合が高いが、岐阜県（45.8%）は、全国（42.4%）より、3.4ポイント高い。

従業員数別で見ると、規模の大きい事業所では「大学卒」の採用計画の割合が高い結果となっている。



9. 賃金の改定について

(1) 賃金改定実施状況

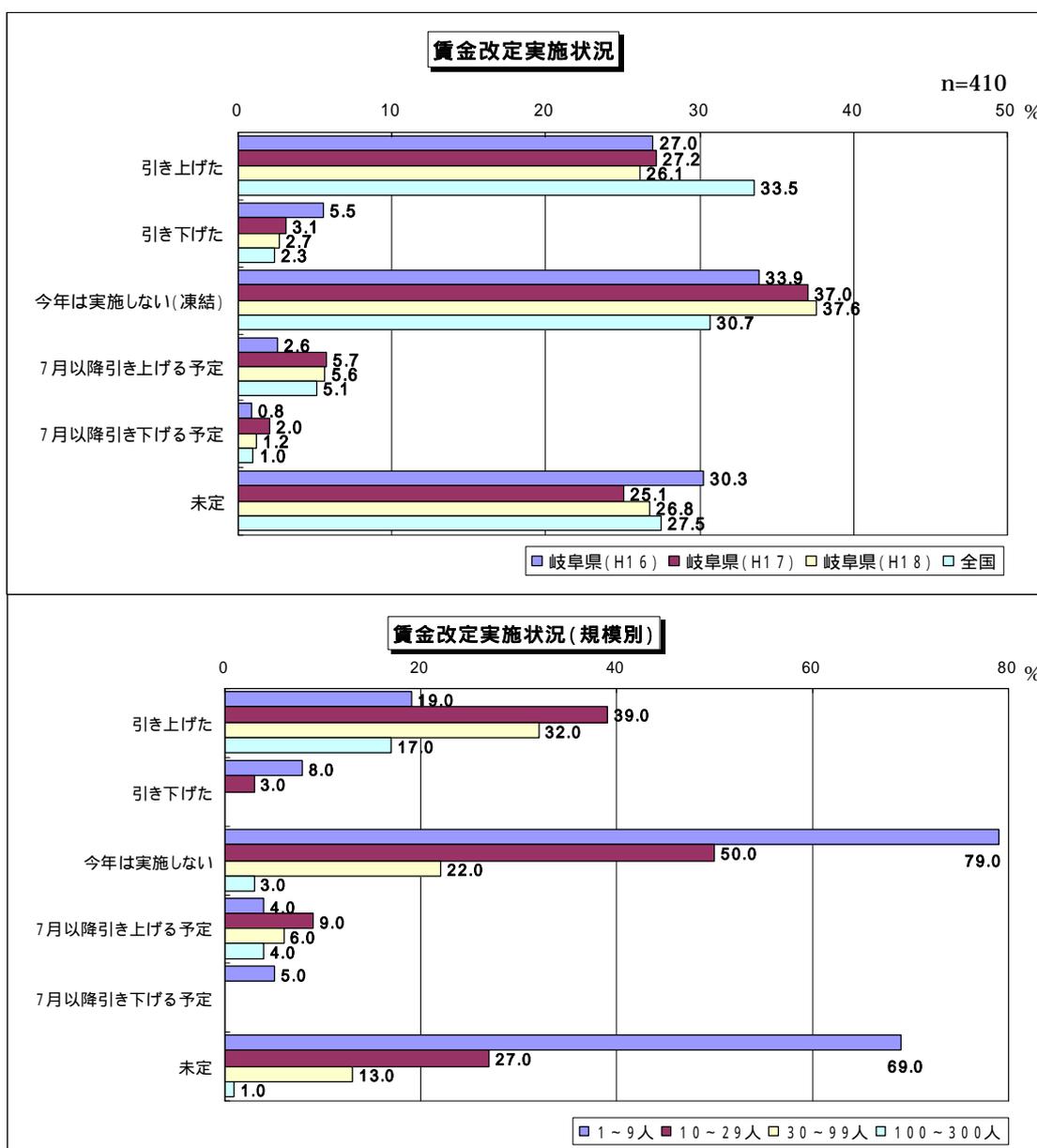
「今年は実施しない(凍結)」事業所(37.6%) トップ

平成18年1月1日から平成18年7月1日までの期間における賃金改定実施状況について見ると、全産業では「今年は実施しない(凍結)」事業所が37.6%と最も多く、対象事業所の約4割が凍結の状況となっている。

全国では、「引き上げた」事業所が33.5%で最も多くなっており、その割合は岐阜県より7.4ポイント高い。

従業員数別に見ると、「引き上げた」割合は中規模事業所が高く、10～99人の事業所では約7割の事業所が引き上げを行っている。

一方で「今年は実施しない」の回答では、規模の小さい事業所ほど割合が高く、1～9人の事業所では79.0%となっており、100～300人の事業所の3.0%と比較すると76.0ポイントの差がある。



(2) 昇給率および昇給額

賃金昇給率（昇給額）2.64%（6,876円）と増加傾向

平成18年1月1日から平成18年7月1日までの間に賃金の引き上げを行った事業所の昇給率（昇給額）を見ると、全産業では2.64%（6,876円）となっており、増加傾向にある。（昇給率：H17年度比+1.35%、H16年度比+0.47%、昇給額：H17年度比+1,045円、H16年度比+1,045円）

また業種別で見ると、製造業、非製造業とも昇給率（昇給額）は増加傾向にある。

さらに、昇給率、昇給額を全国と比較すると、昇給率は概ね同じだが、昇給額は岐阜県の方が291円高い。従業員別に見ると、小さい事業所で昇給率・昇給額が高い結果となっている。

<昇給率および昇給額>

	H 1 8 昇給率 (%)	H 1 8 昇給額 (円)	H 1 7 昇給率 (%)	H 1 7 昇給額 (円)	H16昇給率 (%)	H16昇給額 (円)
全産業	2.64	6,876	1.29	3,204	0.82	2,159
製造業	2.67	6,528	1.4	3,323	1.1	2,745
非製造業	2.61	7,201	1.07	2,929	0.52	1,434
1～9人	2.86	7,576	0.57	1,450	-0.13	-346
10～29人	3.24	8,395	1.66	4,336	0.13	345
30～99人	2.23	5,931	0.96	2,449	0.95	2,460
100～300人	2.04	5,098	1.59	3,736	1.47	3,935
全 国	2.65	6,585	1.39	3,476	0.87	2,160