

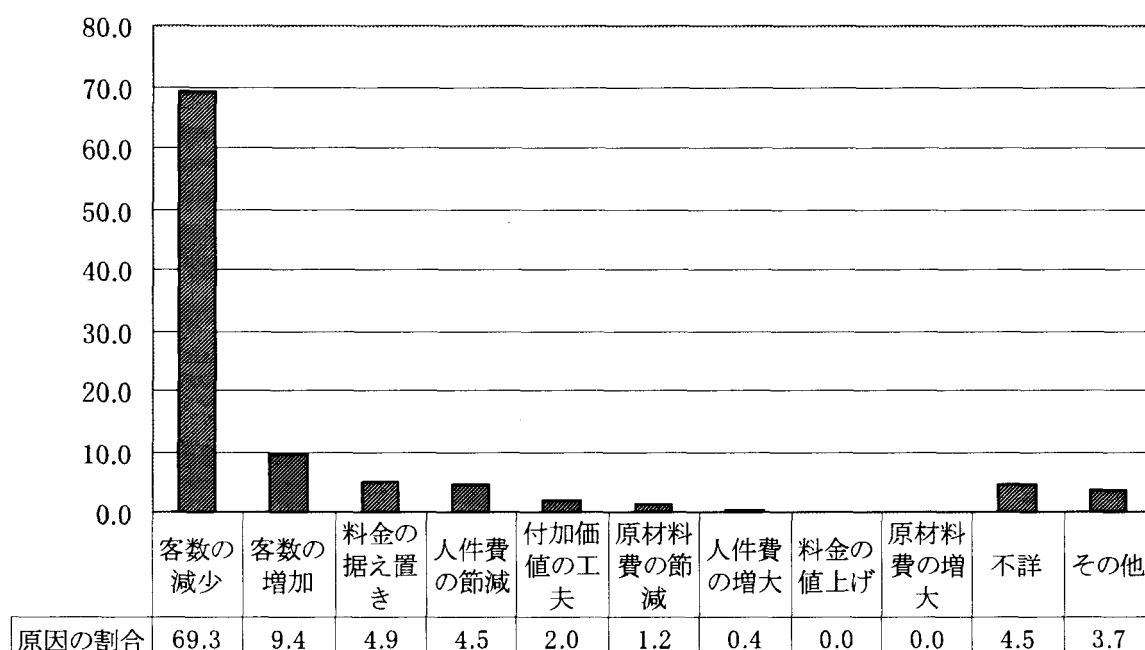
### 3. 氷雪販売業の経営内容

#### (1) 利益動向

対前年度に比べて利益額の増減した主な要因を見たのが（図－16）である。最も大きい要因は「客数の減少」69.3%であり、2番目の要因「客数の増加」9.4%を大きく引き離している。

利益の減少率が増加率を大きく上回っているのは「客数の減少」が大きな要因となっていることを示している。

図－16 対前年度比利益額の増減の主な要因（単位：%）



#### (2) 氷の仕入れ方法

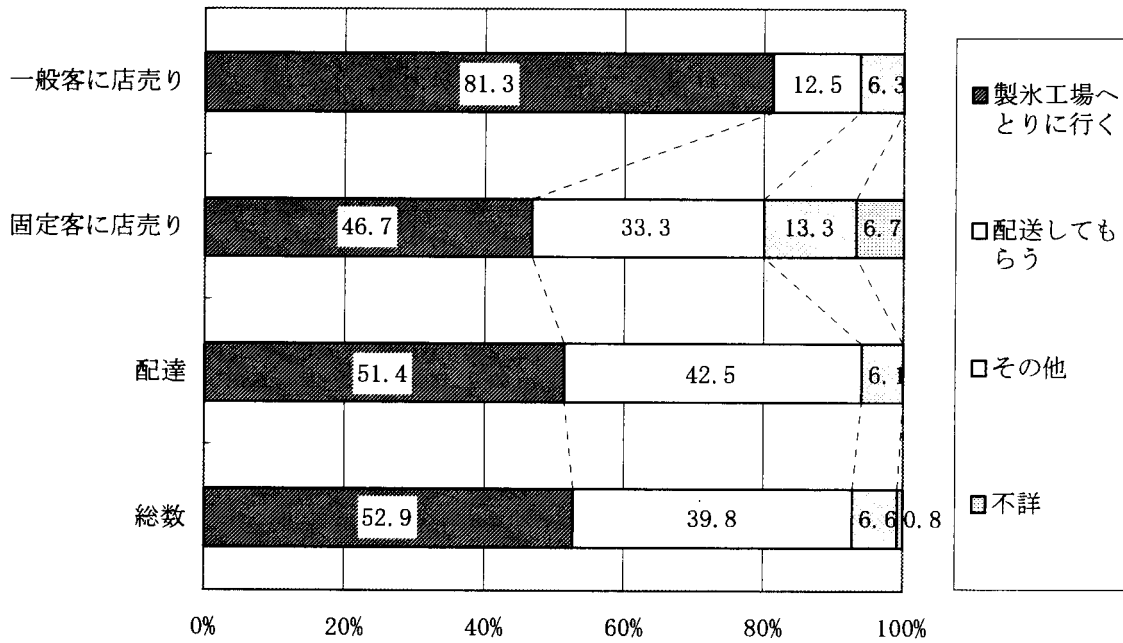
氷の仕入れ方法を販売方法別にみたのが（図－17）である。総数では「製氷工場へとりに行く」が52.9%と高く、「配送してもらう」が39.8%と続いている。

「一般客に店売り」では「製氷工場へとりに行く」が81.3%と圧倒的に高い割合である。

「固定客に店売り」では「製氷工場へとりに行く」が46.7%、続いて「配送してもらう」が33.3%となっている。

「配達」では「製氷工場へとりに行く」が51.4%、「配送してもらう」は42.5%とほぼ均衡している。

図-17 氷の仕入れ方法 (単位：%)

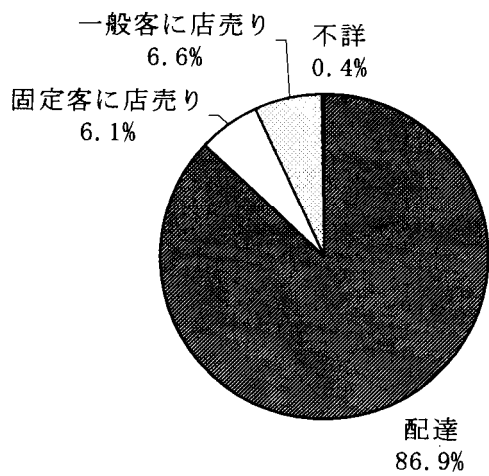


(3) 氷の主な販売方法

氷の主な販売方法を総数で見たのが(図-18)である。

扱う商品が冷凍保存を要するため「配達」が最も多く、86.9%を占めている。「一般客に店売り」はわずかに6.6%である。「配達」が多いことで、固定客が多いことが伺われる。

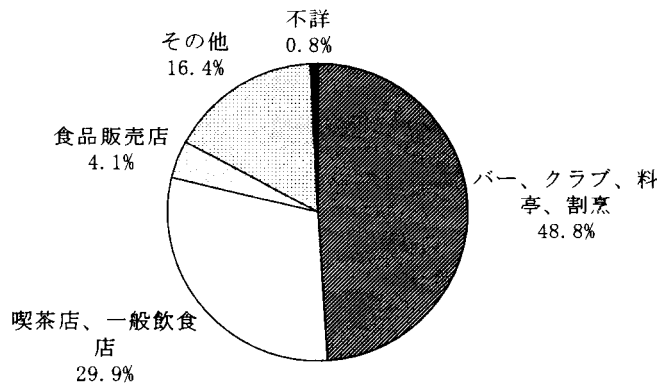
図-18 氷の主な販売方法 (単位：%)



(4) 主な販売先

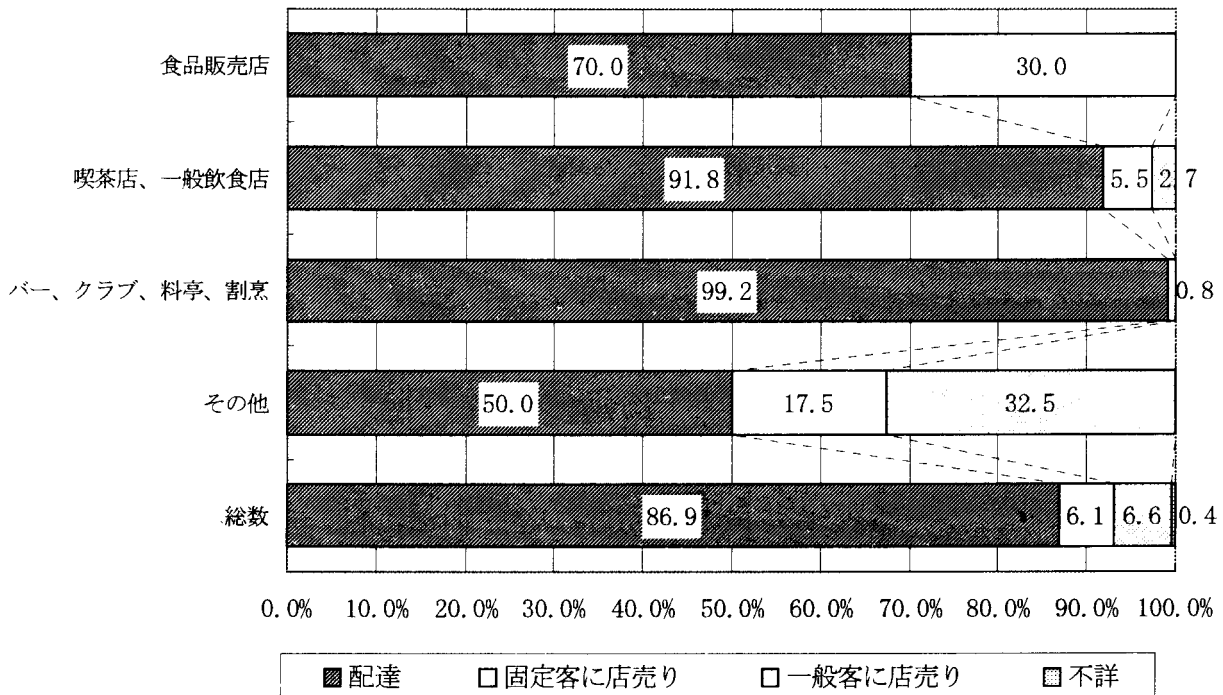
主な販売先を見たものが(図-19)である。  
「バー、クラブ、料亭、割烹」が48.8%と約半数を占めている。次に「喫茶店、一般飲食店」が29.9%と続いている。

図-19 主な販売先 (単位：%)



主な販売先の販売方法を見たのが(図-20)である。「バー、クラブ、料亭、割烹」、「喫茶店、一般飲食店」はそれぞれ99.2%、91.8%と「配達」である。

図-20 主な販売先 (単位：%)

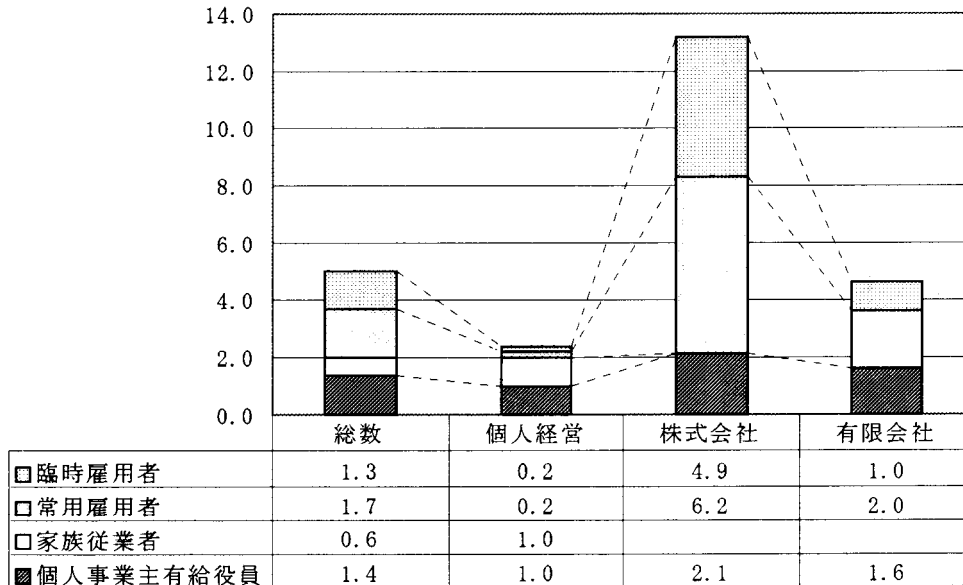


#### 4. 冰雪販売業の従業者と労働条件

##### (1) 一施設あたりの平均従業員数

「株式会社」では「常用雇用者」が最も高く 6.2 人、平均 13.2 人、「有限会社」の平均人数は 4.6 人である。総数の平均人数は 5.0 人である。(図 - 21)

図 - 21 常用雇用者の平均勤続年数の割合 (単位：人)

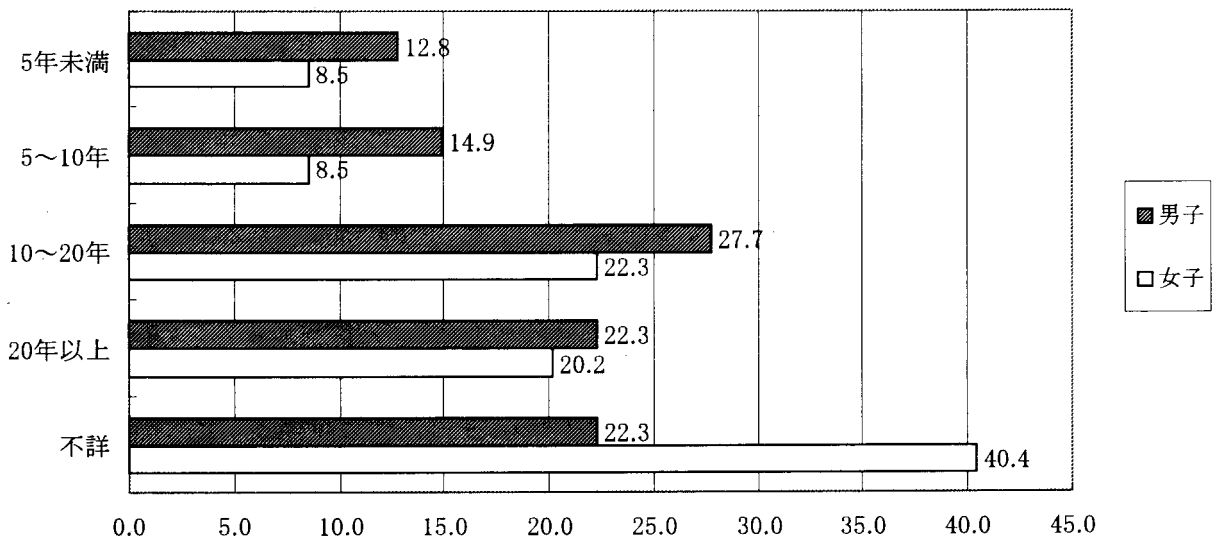


##### (2) 常用雇用者の平均勤続年数

常用雇用者の平均勤続年数をみたのが (図 - 22) である。

男女別では、男子が「10~20年未満」が最も高く 27.7%、次いで「20年以上」22.3%と続いている。女子も「10~20年未満」が最も高く 22.3%、次いで「20年以上」20.2%と男女同じ傾向である。

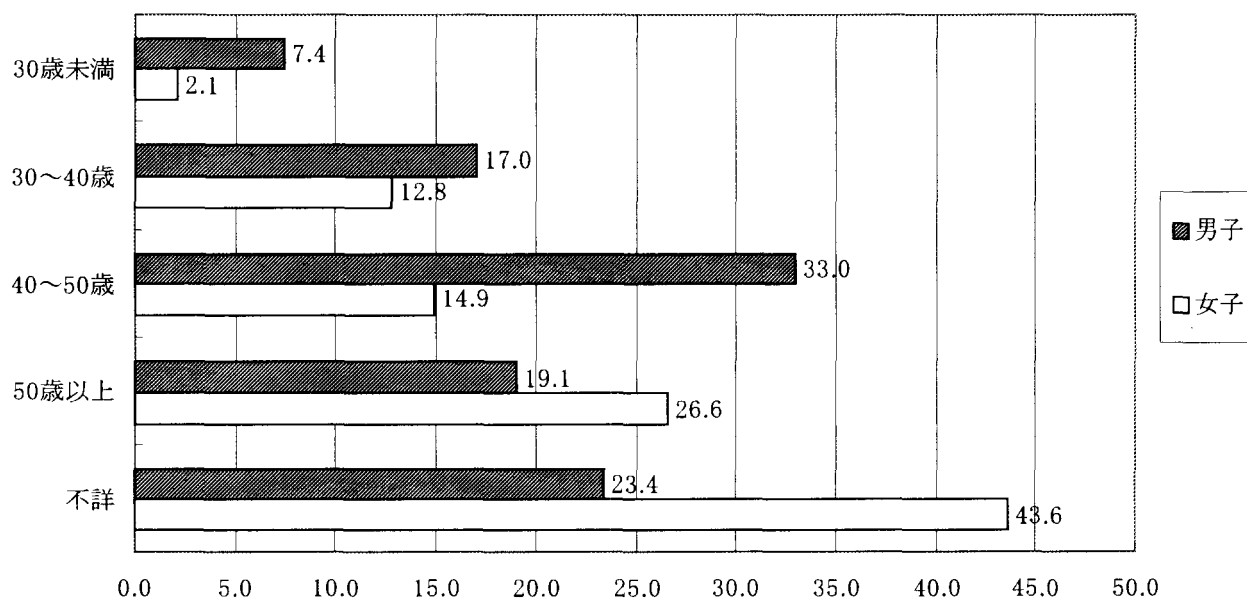
図 - 22 常用雇用者の平均勤続年数の割合 (単位：%)



### (3) 常用雇用者の平均年齢

常用雇用者の平均年齢を男女別で見ると、男子は「40~50歳」が33.0%と一番高く、「50歳以上」19.1%、「30~40歳」17.0%と続く。女子は「50歳以上」が26.6%と一番高く、次いで「40~50歳」14.9%、「30~40歳」12.8%と続き、女子は年齢層が低くなるに連れて割合が低くなる。したがって、中高年の女子雇用者が多い。(図-23)

図-23 常用雇用者の平均年齢の割合 (単位：%)



### (4) 常用雇用者の平均労働時間

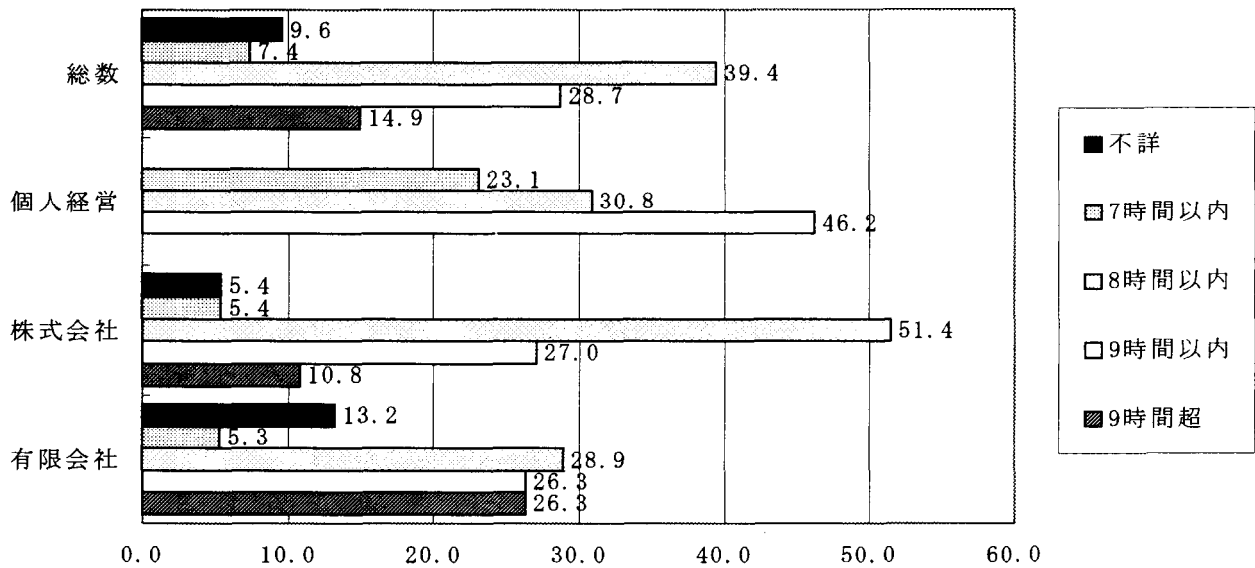
#### ① 経営主体別常用労働者の平均労働時間

「個人経営」では「9時間以内」が46.2%で最も高く、次いで「8時間以内」30.8%である。「株式会社」は「8時間以内」が51.4%で一番、続いて「9時間以内」27.0%である。「有限会社」では「8時間以内」が28.9%で一番高く、次いで「9時間以内」、「9時間を超す」が同率で26.3%と続いている。

「9時間を超す」が最も高いのが「有限会社」である。

「株式会社」の平均労働時間が相対的に短いのに対して、「有限会社」では長時間労働となっていることが伺われる。(図-24)

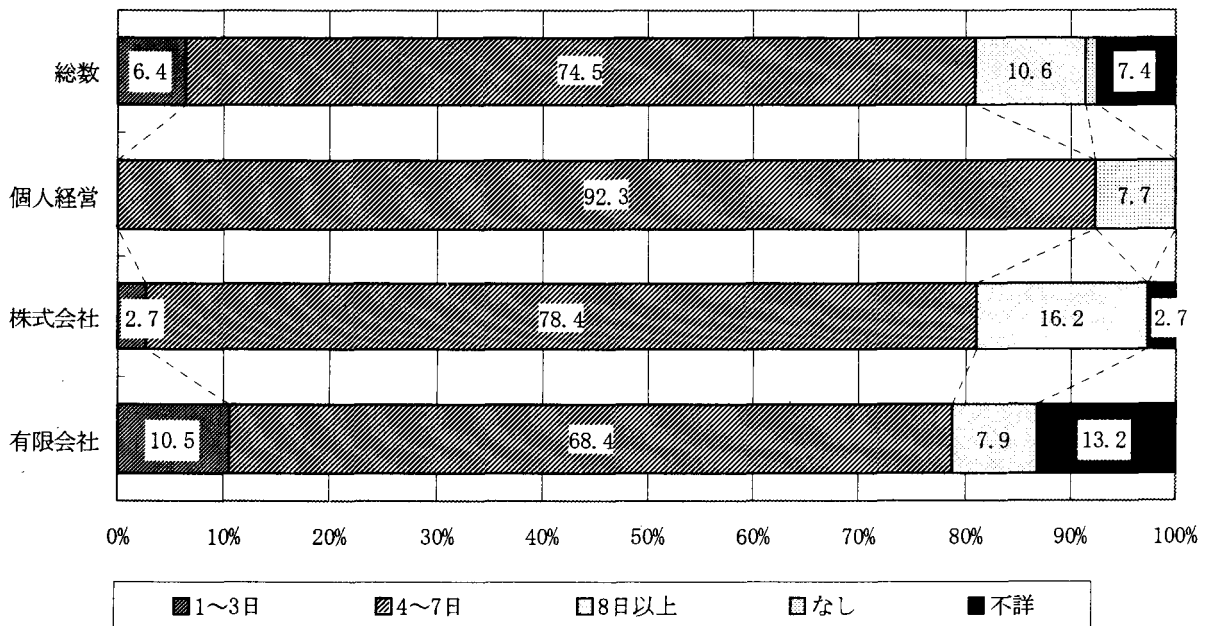
図-24 経営主体別常用雇用者の平均労働時間の割合 (単位：%)



② 常時雇用者の月平均休日数

常時雇用者の平均休日数では総数で「4~7日」74.5%が最も高い。経営主体別を見ると、「個人経営」は「4~7日」が92.3%と高く、「株式会社」も同様に「4~7日」が78.4%と高く、次いで「8日以上」16.2%と続いている。「有限会社」は「4~7日」68.4%と同様に高いものの「1~3日以上」が10.5%と次に高くなっており、相対的に休日は少ない。(図-25)

図-25 経営主体別常時雇用者の月平均休日数の割合 (単位：%)

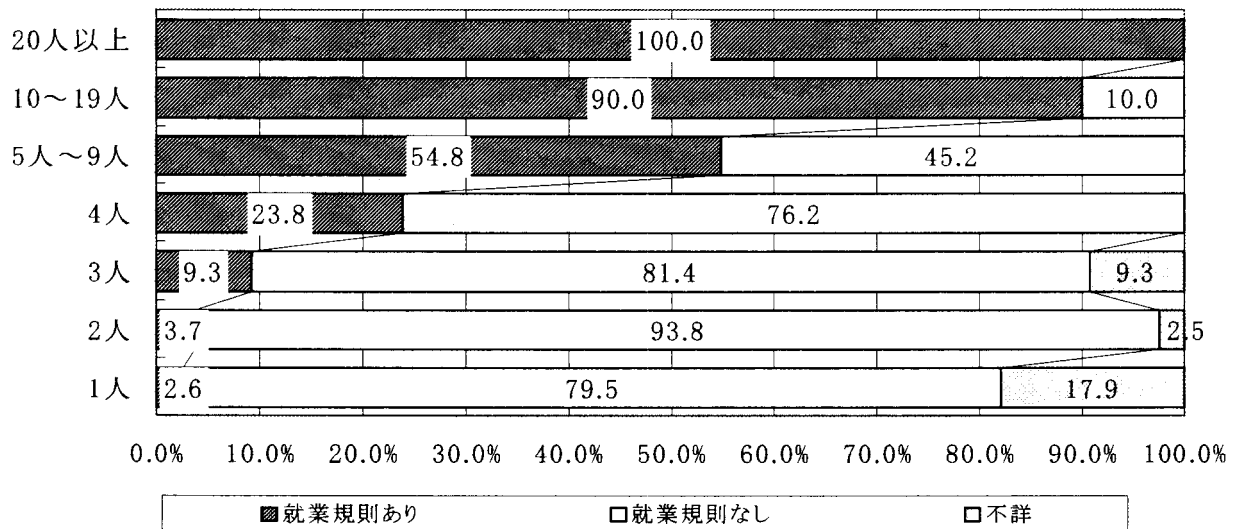


(5) 就業規則・国民年金基金・厚生年金基金制度の整備状況

① 就業規則の有無

就業規則の有無を従業者人数別にみたのが(図-26)である。規模が小さくなるに従い「就業規則がある」割合が低下している。法定整備の10人を境にして整備状況に大きな格差が生じている。

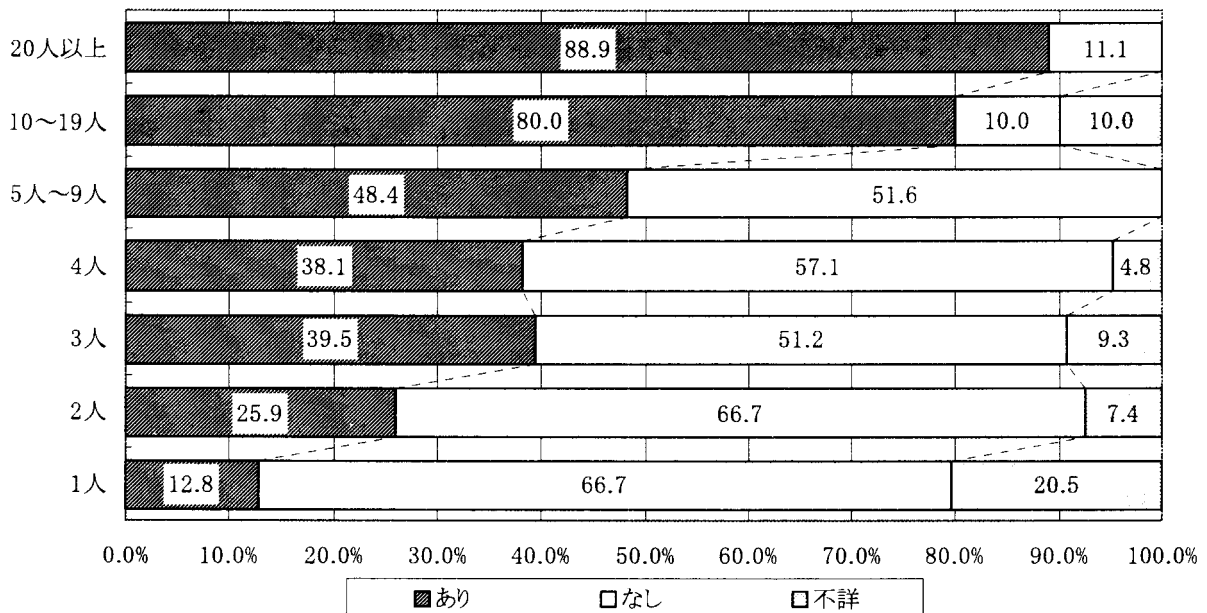
図-26 就業規則ありの割合 (単位：%)



② 労働短縮努力

「労働短縮努力」については、「20人以上」の88.9%を最高に、規模が小さくなるに従い「あり」の割合が低くなっている。(図-27)

図-27 労働短縮努力の割合 (単位：%)



③ 就業規則のうち賃金・退職手当・休暇・職業訓練の規定の有無

「賃金規定」については、「20人以上」88.9%を最高に、規模が小さくなるに従い整備されている割合が低くなっている。「退職手当」についても規模が小さくなるにつれて「ない」割合が高く、「3人」4.7%と「20人以上」88.9%の格差は84.2ポイントである。「休暇」も「20人以上」が最も高く88.9%、次いで「10～19人」55.0%と続いている。「職業訓練」は相対的に規定整備が進んでいない様子で、「20人以上」が最も高く22.2%、次いで「10～19人」の10.0%が続いている。(表-3)

表-3 就業規則のうち賃金・退職手当・休暇・職業訓練の規定ありの割合  
(複数回答)(単位:%)

従業員規模	賃金規定	退職手当	休暇	職業訓練	その他
1人	-	-	-	-	-
2人	-	-	-	-	-
3人	7.0	4.7	7.0	4.7	2.3
4人	19.0	9.5	9.5	-	-
5人～9人	35.5	29.0	32.3	9.7	22.6
10～19人	65.0	50.0	55.0	10.0	40.0
20人以上	88.9	88.9	88.9	22.2	44.4

④ 国民年金基金、厚生年金基金制度の加入状況(図-28)

「国民年金基金」への加入状況では「有限会社」23.6%と高く、次いで「個人経営」17.0%である。

「厚生年金基金」への加入状況では「株式会社」が59.5%、次いで「有限会社」が27.3%となっている。

図-28 国民年金基金、厚生年金基金制度の加入の割合(単位:%)

