

平成 2 5 年度版

秋 田 県 に お け る 中 小 企 業 の 労 働 事 情

～平成 25 年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

秋田県中小企業団体中央会

<http://www.chuokai-akita.or.jp/>

平成 25 年度 中小企業労働事情実態調査結果報告書

【1】調査概要

1	回答事業所数及び常用労働者数	3
(1)	回答事業所数及び常用労働者数	3
(2)	従業員の雇用形態別構成	4
2	労働組合の有無	5
3	経営状況	
(1)	現在の経営状況	6
(2)	主要事業の今後の方針	6
(3)	経営上のあい路	7
(4)	経営上の強み	8
4	労働時間	
(1)	週所定労働時間(残業時間・休憩時間は除く)	9
(2)	月平均残業時間(時間外労働・休日労働)	9
(3)	時間外労働が45時間・60時間を超える従業員が居る月の頻度	10
(4)	時間外労働削減の取り組みの有無	11
(5)	時間外労働削減の取り組み内容	12
5	年次有給休暇	
(1)	年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数	13
6	平成25年3月新規学卒者の採用と初任給	
(1)	新規学卒者の採用状況	14
(2)	平成25年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	14
7	平成26年3月新規学卒者の採用計画	15
8	高年齢者の雇用	
(1)	高年齢者の雇用の有無	16
(2)	高年齢者の雇用人数	17
(3)	高年齢者の採用の経緯	17
(4)	高年齢者の賃金の変化	17
(5)	高年齢者の賃金の減少率	18
(6)	高年齢者の役職の変化	19
(7)	高年齢者の仕事の内容の変化	19
(8)	高年齢者の1日の所定労働時間の変化	20
(9)	高年齢者の1日の所定労働時間数	20
(10)	高年齢者の週所定労働時間日数の変化	21
(11)	高年齢者の週所定労働時間日数	21
9	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	22
(2)	平均昇給額	23

調査のあらまし

○調査の目的

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する。

○調査の方法

全国統一調査票による郵送調査

○調査時点

平成25年7月1日

○調査対象

- | | |
|-----------|------------------------|
| ① 調査対象事業所 | 800事業所（製造業440、非製造業360） |
| ② 有効回答数 | 501事業所（製造業276、非製造業225） |
| ③ 回答率 | 62.6% |

○主な調査項目

- ① 経営状況
- ② 経営上のあい路
- ③ 経営上の強み
- ④ 労働時間
- ⑤ 年次有給休暇
- ⑥ 新規学卒者の採用と初任給
- ⑦ 新規学卒者の採用計画
- ⑧ 高年齢者の雇用
- ⑨ 賃金改定状況

【I】調査概要

1 回答事業所数および常用労働者数

(1) 回答事業所数および常用労働者数

調査対象800事業所のうち501事業所（回答率62.6%）から回答が寄せられた。業種別の回答率は製造業が62.7%、非製造業が62.5%という内訳となっている。

従業員数規模別で回答事業所の比率をみると、製造業276事業所のうち「10人未満」規模の事業所が25.5%、「10～29人」規模が35.9%、「30～99人」規模が31.1%、「100～300人」規模が7.6%となっている。

一方、非製造業225事業所では「10人未満」規模の事業所が26.1%、「10～29人」規模が39.9%、「30～99人」規模が28.6%、「100～300人」規模が5.5%という結果となった。（図-1）

図-1 従業員規模別回答割合

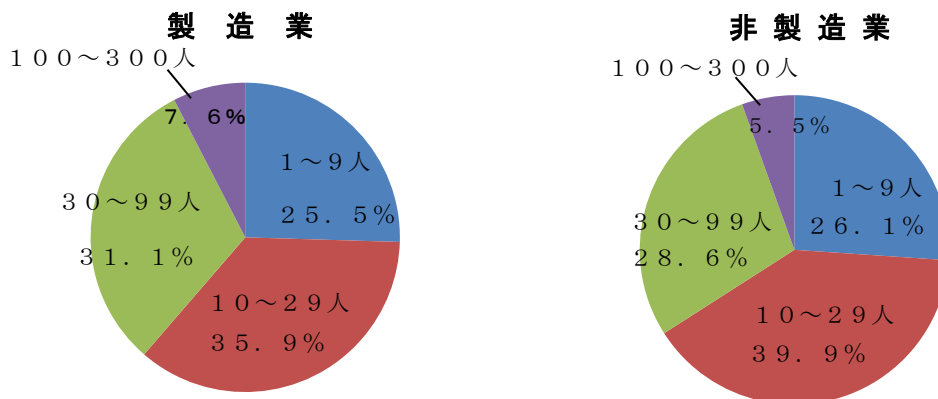


表-1 回答事業所数および従業員数

単位：人、（）内は男女比率

業種	調査事業所数	回答事業所数	従業員数	男性	女性
総数	800	501	18,027	12,754(70.7%)	5,273(29.3%)
製造業	440	276	10,828	7,214(66.6%)	3,614(33.4%)
食料品	68	43	1,510	790(52.3%)	720(47.7%)
繊維工業	42	26	1,084	195(18.0%)	889(82.0%)
木材・木製品	62	44	1,159	922(79.6%)	237(20.4%)
印刷・同関連	45	21	702	508(72.4%)	194(27.6%)
窯業・土石	51	39	547	480(87.8%)	67(12.2%)
化学工業	18	10	392	237(60.5%)	155(39.5%)
金属・同製品	69	45	2,674	2,269(84.9%)	405(15.1%)
機械器具	55	30	1,734	1,223(70.5%)	511(29.5%)
その他の製造業	30	18	1,026	590(57.5%)	436(42.5%)
非製造業	360	225	7,199	5,540(77.0%)	1,659(23.6%)
情報通信業	13	9	356	271(76.1%)	85(23.9%)
運輸業	58	38	1,978	1,816(91.8%)	162(8.2%)
建設業	85	50	1,860	1,644(88.4%)	216(11.6%)
卸売業	76	49	1,209	1,806(66.7%)	403(33.3%)
小売業	49	29	573	265(46.2%)	308(53.8%)
サービス業	79	50	1,223	738(60.3%)	485(39.7%)

回答事業所における総従業員数と常用労働者数（※1）は、18,027人（1事業所あたり平均36人）で、その内訳は、男性が12,754人、女性が5,273人となっている。男女比率は、男性70.7%（全国平均71.0%）、女性29.3%（全国平均29.0%）と全国の比率とほぼ同じ値となっている。

業種別に男女の占める割合をみると、男性従業員の割合が最も多い業種は「運輸業」の91.8%、次いで、「建設業」の88.4%、「窯業・土石製品製造業」の87.8%となっている。

一方、女性従業員数の割合が多い業種は「繊維工業」の82.0%が飛び抜けており、次いで、「小売業」の53.8%、「食料品製造業」の47.7%となっている。（表－1）

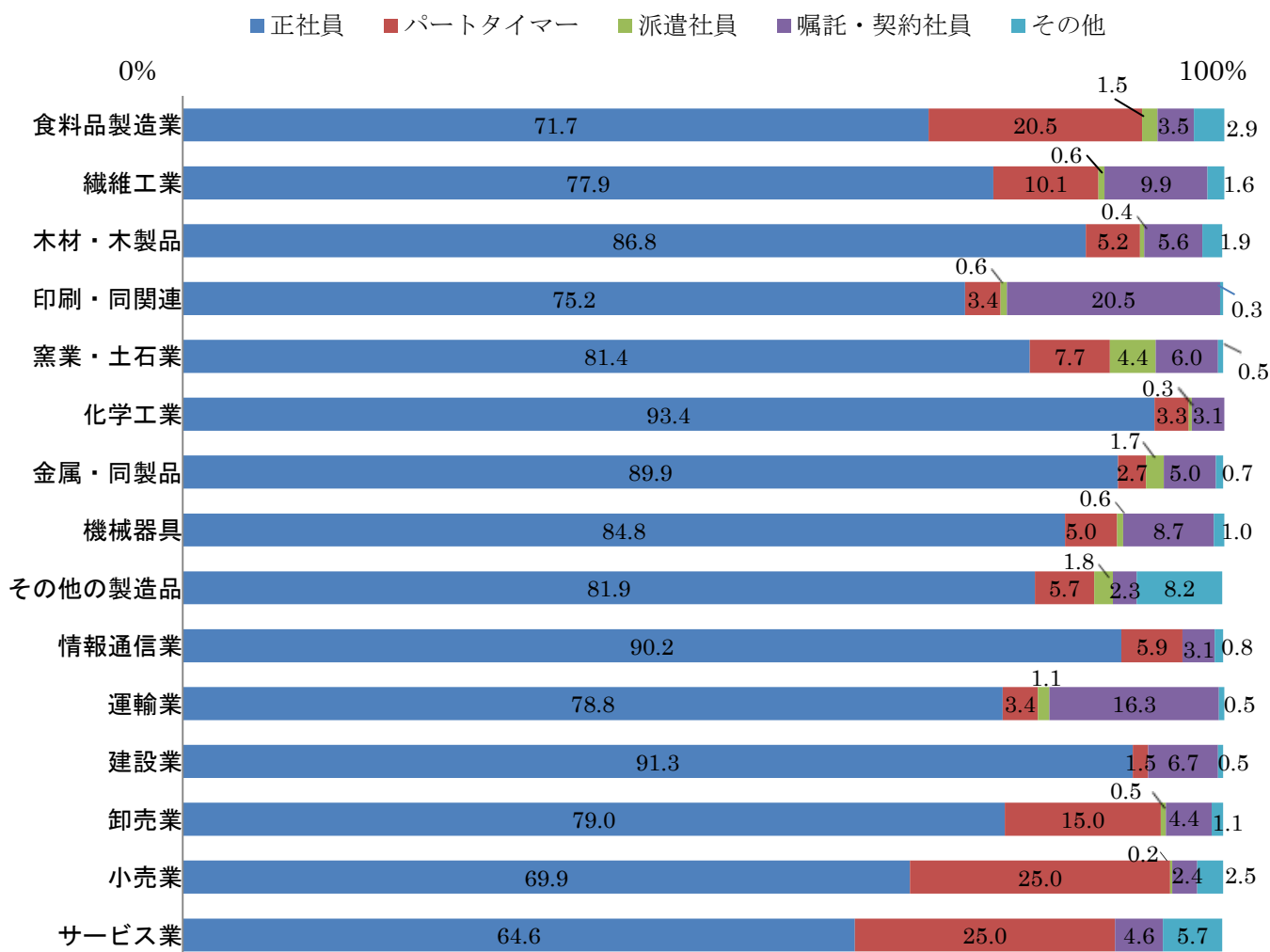
（※1 常用労働者…期間を決めず、または1ヶ月を超える期間を決めて雇われている者など、常時使用されている労働者）

（2）従業員の雇用形態別構成

従業員の雇用形態別構成をみると、「正社員」が14,852人（81.5%）、「パートタイマー」が1,152人（8.5%）、派遣社員が167人（0.9%）、「嘱託・契約社員」が1,310人（7.2%）、「その他」が335人（1.8%）となっている。

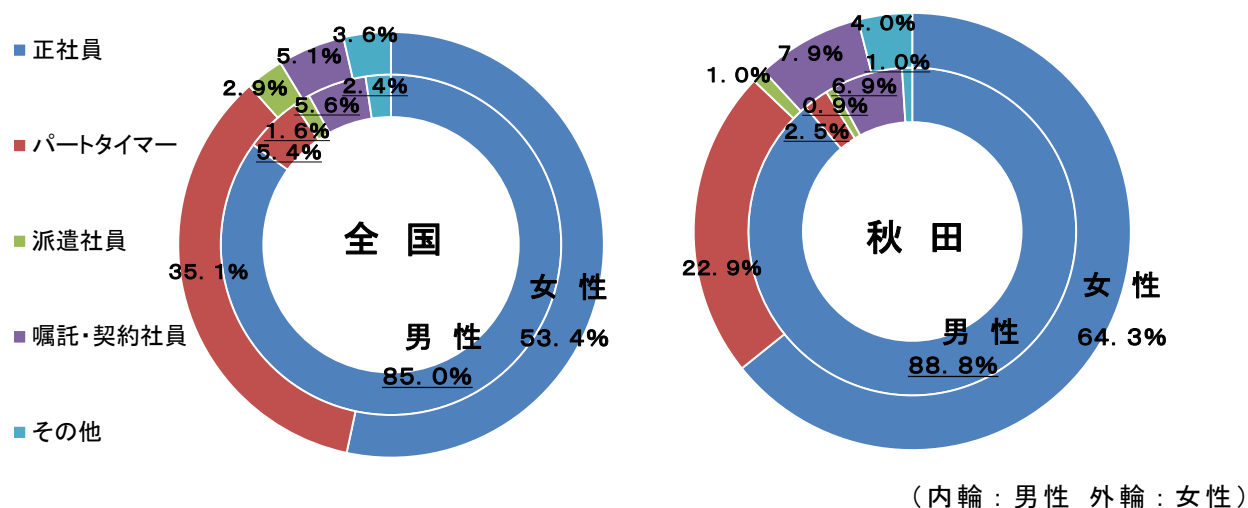
業種別に構成比をみると、パートタイマーの雇用が「小売業」と「サービス業」で25.0%、「食料品製造業」で20.5%と高く、全体の2割ほどの割合を占めている。また、「嘱託・契約社員」の雇用が比較的高かった業種は、「印刷・同関連」の20.5%と2割を超えて占めており、次いで、「運輸業」の16.3%と1割を超えている。（図－2）

図－2 業種別雇用形態の構成



秋田県における従業員の雇用別形態構成をみると、男性は「正社員」が88.8%と全国平均の85.0%を上回っており、およそ9割と極めて高い割合となっている。また「嘱託・契約社員」が6.9%と全国平均の5.6%を1.3%超えている。一方、女性は「正社員」が64.3%と全国平均の53.4%を上回っており、「パートタイマー」が22.9%と全国平均の35.1%を12.2%下回っているが、全国平均の構成をみると本県は、「正社員」の比率は全国に比べて男女ともに雇用割合が高く、対して、本県の「パートタイマー」の比率は全国と比較して男女ともに低い雇用割合を示している。(図-3)

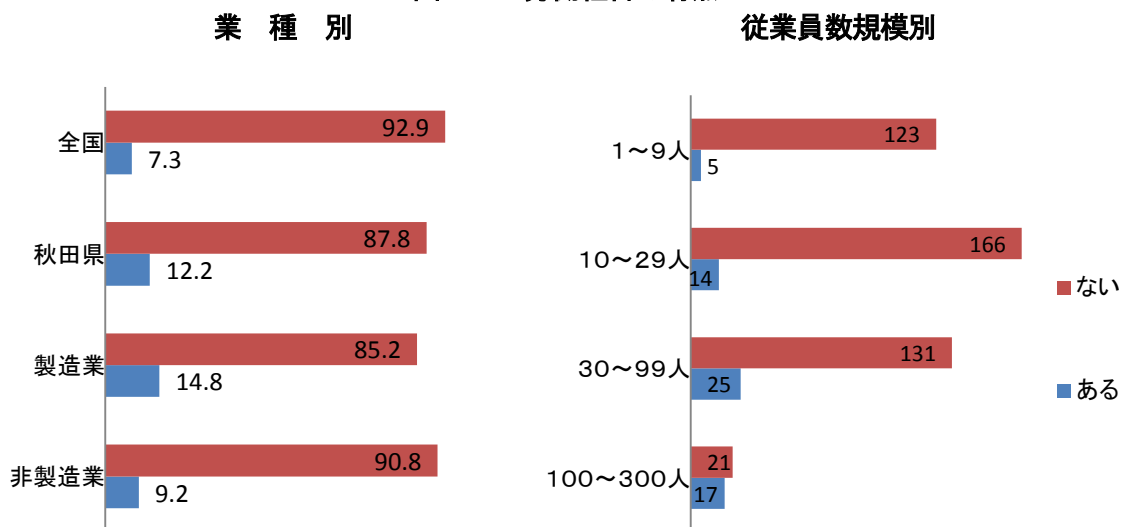
図-3 雇用形態の構成



2 労働組合の有無

回答事業所のうち労働組合を組織している事業所は、本県の全産業において12.2%と昨年調査の12.0%ならびに全国平均の7.3%より労働組合を組織している事業所の割合が高くなっている。業種別にみると、製造業が14.8%、非製造業が9.2%であり、製造業が非製造業よりも5.6%高くなっている。(図-4)

図-4 労働組合の有無



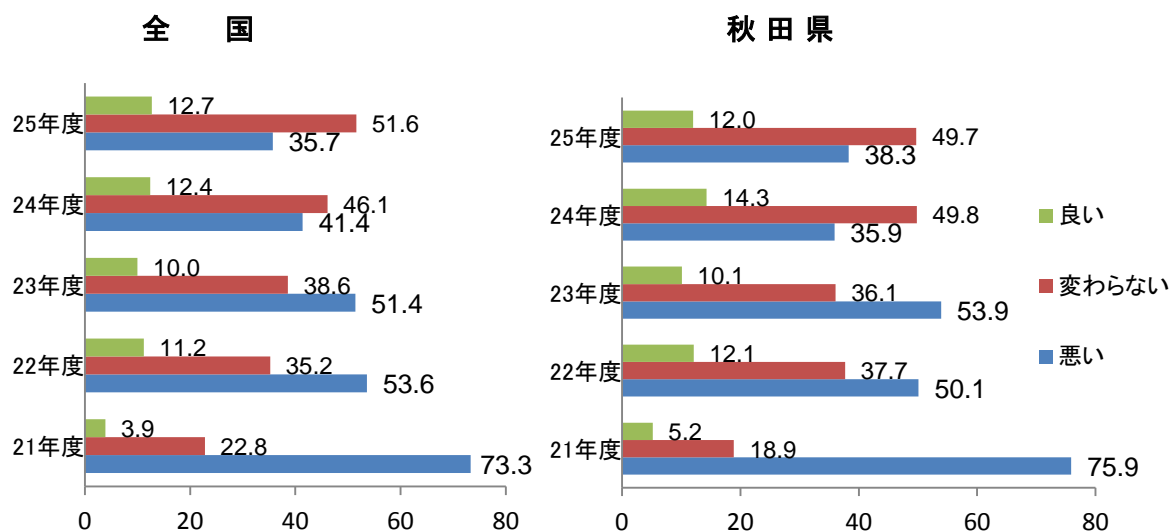
3 経営状況

(1) 現在の経営状況

本県の中小企業の経営状況について、前年度と比べて経営状況が「悪い」と回答した事業所が38.3%と昨年度の35.9%を2.4%上回り、「良い」とする事業所が12.0%と昨年度の14.3%と比較すると2.3%下回る結果となった。また、「変わらない」とする事業所は49.7%と昨年度とほぼ横ばい傾向にある。

ちなみに全国の経営状況では、「悪い」が35.7%、「変わらない」が51.6%、「良い」が12.7%となっている。

図－5 経営状況の推移



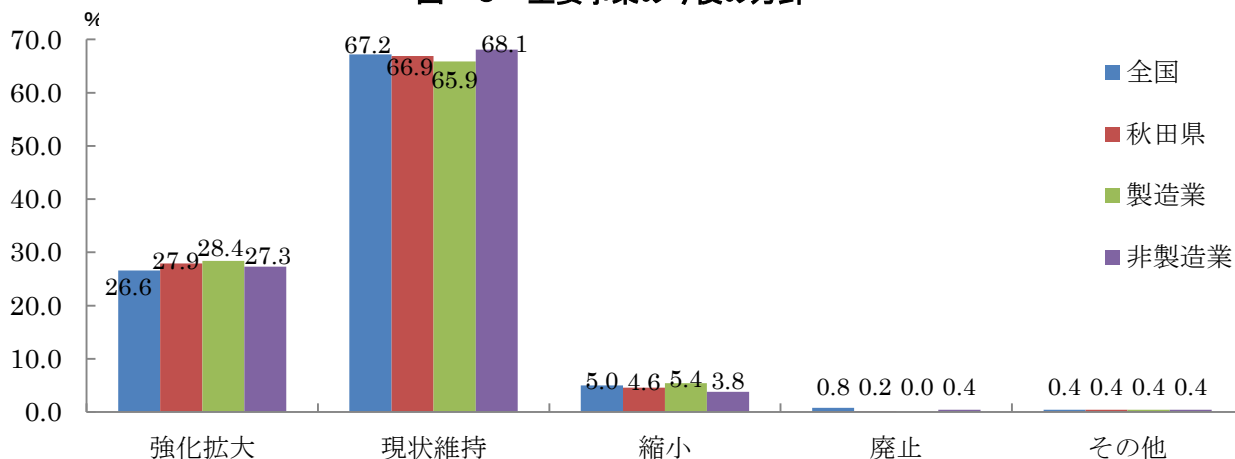
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針をみると、「現状維持」が66.9%（昨年67.2%）、次いで「強化拡大」が27.9%（昨年25.2%）、「縮小」は4.6%（昨年7.0%）となっている。

昨年度との比較では本県における「強化拡大」が昨年より2.7%上昇し、「縮小」は2.4%下回っていることから、おぼろげながらも今後の方針や事業展開などに期待感が窺える。

また、業種別にみると製造業は「強化拡大」が28.4%（昨年27.1%）と昨年より僅かながらも上昇し、「縮小」が5.4%（昨年8.0%）と昨年より2.6%下回った。対して、非製造業も「強化拡大」が27.3%（昨年23.0%）と4.0%上回り、「縮小」は3.8%（昨年5.9%）と2.1%と減少した。このような結果から、製造業、非製造業ともに昨年度と比較すると事業の強化に前向きな姿勢がみられた。（図－6）

図－6 主要事業の今後の方針

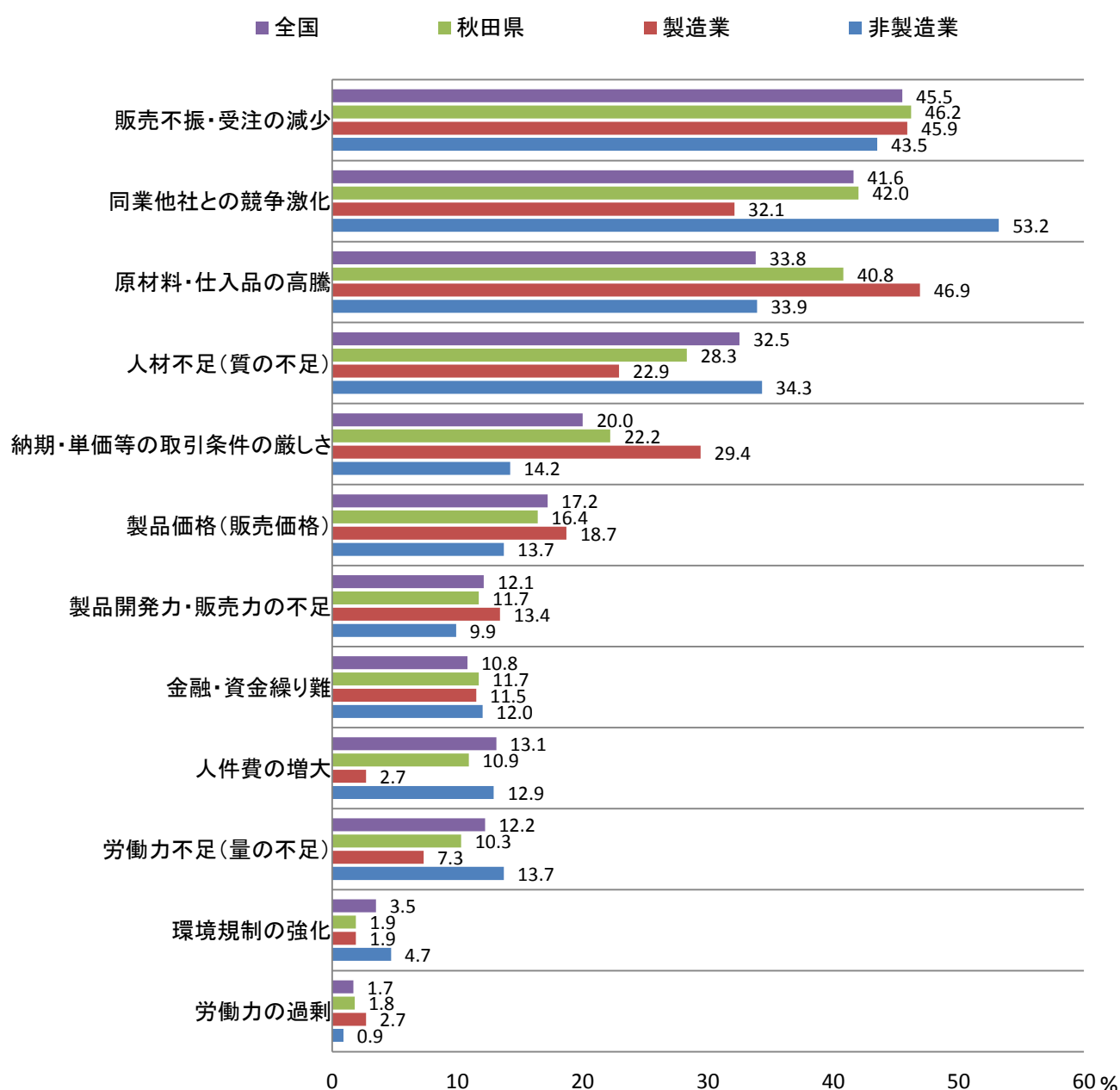


(3) 経営上のあい路

経営上のあい路を3項目以内で複数選択してもらった結果、「販売不振・受注の減少」が46.2%（昨年50.3%）と昨年より4.1%減少したが依然として最も多く16年連続で1位となっている。次いで、「同業他社との競争激化」は42.0%（昨年44.6%）、「原材料・仕入高の高騰」が40.8%（昨年26.0%）と続いており、とりわけ「原材料・仕入高の高騰」は昨年より14.8%増加しており、これらが経営上のあい路となっている。

業種別にみると、製造業で高い割合を占めているのは、「原材料・仕入高の高騰」の46.9%（昨年30.0%）、「販売不振・受注の減少」の45.9%（51.6%）、「同業他社との競争激化」の32.1%（33.6%）となっている。対して、非製造業で高い割合を占めているのは、「同業他社との競争激化」の53.2%（昨年57.0%）、「販売不振・受注不足」の43.5%（昨年48.9%）、人材不足34.3%（昨年23.3%）となっており、昨年と比較すると割合として減少傾向になっている。（図-7）

図-7 経営上のあい路

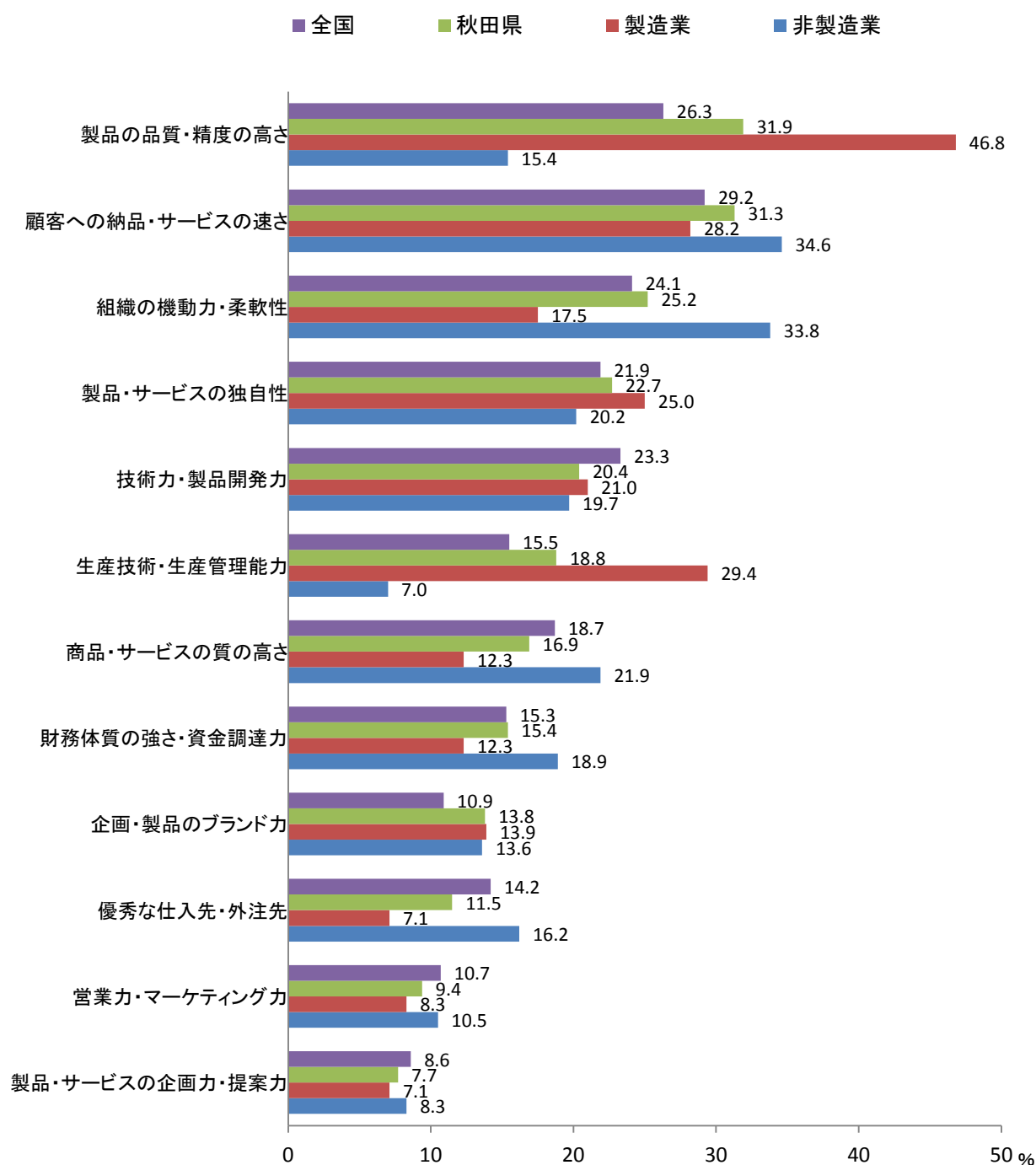


(4) 経営上の強み

経営上の強みを3項目以内で複数選択してもらった結果、「製品の品質・精度の良さ」が31.9%（昨年29.4%）と最も多く、次いで、「顧客への納品・サービスの速さ」が31.3%（昨年32.0%）、「組織の機動力・柔軟性」25.2%（昨年25.0%）となり、「製品の品質・精度の良さ」の割合が「顧客への納品・サービスの速さ」を上回ったことで、7年ぶりに順位の変動があった。

業種別で見ると、製造業は「製品の品質・精度の高さ」が46.8%（昨年47.6%）最も多く、次いで、「生産技術・生産管理能力」と29.4%（昨年16.9%）となっている。一方、非製造業は、「顧客への納品・サービスの速さ」の34.6%（昨年32.9%）と最も多く、次いで「組織の機動力・柔軟性」で33.8%（昨年30.6%）という割合となっている。（図-8）

図-8 経営上の強み

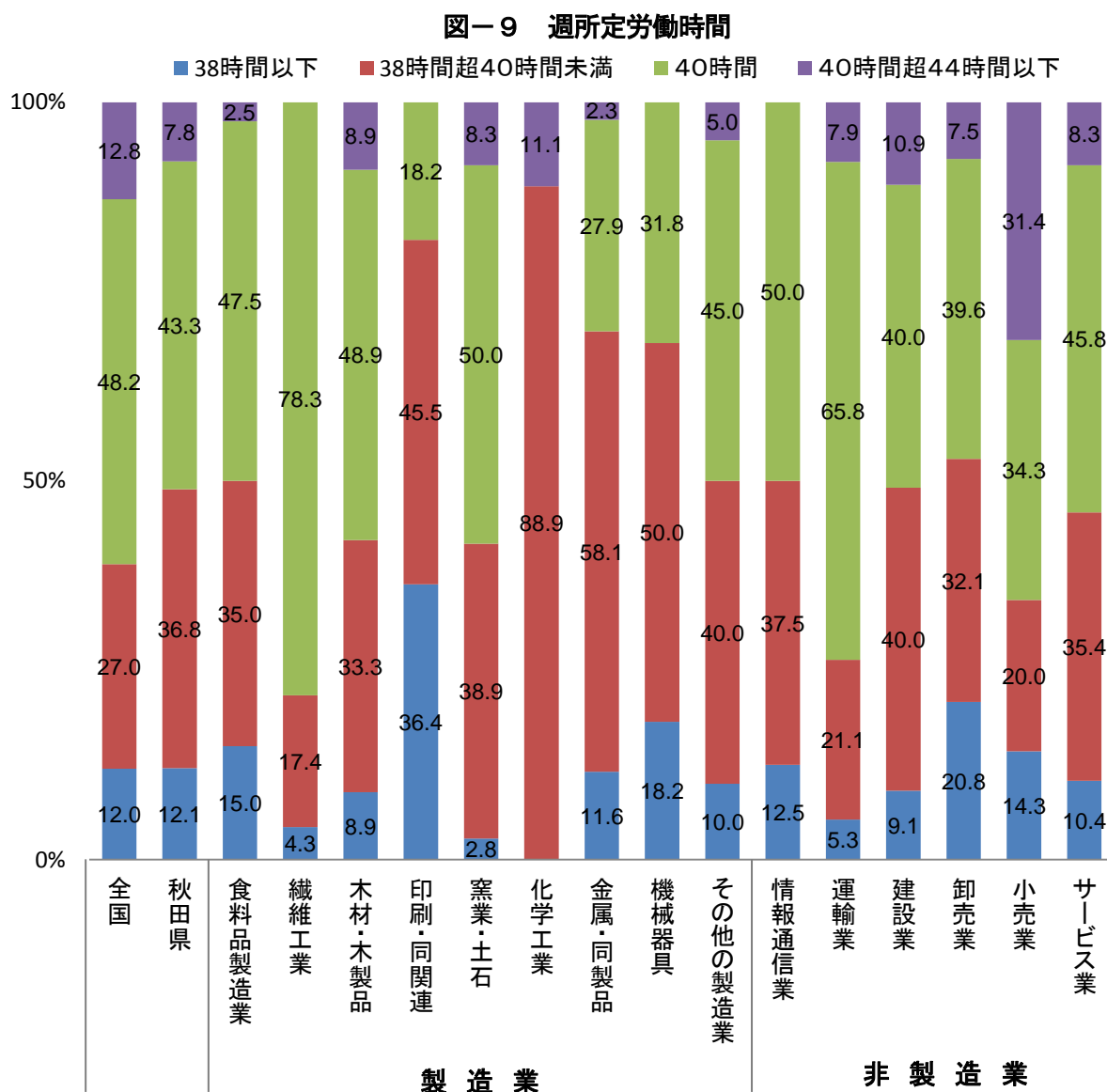


4 労働時間

(1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間除く）

従業員の週所定労働時間については、「38時間以下」の事業所が12.1%（全国平均12.0%）、「38時間超40時間未満」が36.8%（全国平均27.0%）、「40時間」は43.3%（全国平均48.2%）となっており、本県において最も高い割合となっている。また、「40時間超44時間以下」が7.8%であり、全国平均の12.8%より5.0%低い割合となっている。

業種別にみると、「化学工業」が「38時間超44時間以下」の割合が100%となっており、また、「小売業」が「40時間超44時間以下」の割合が本県で最も多くなっていることが窺える。（図－9）

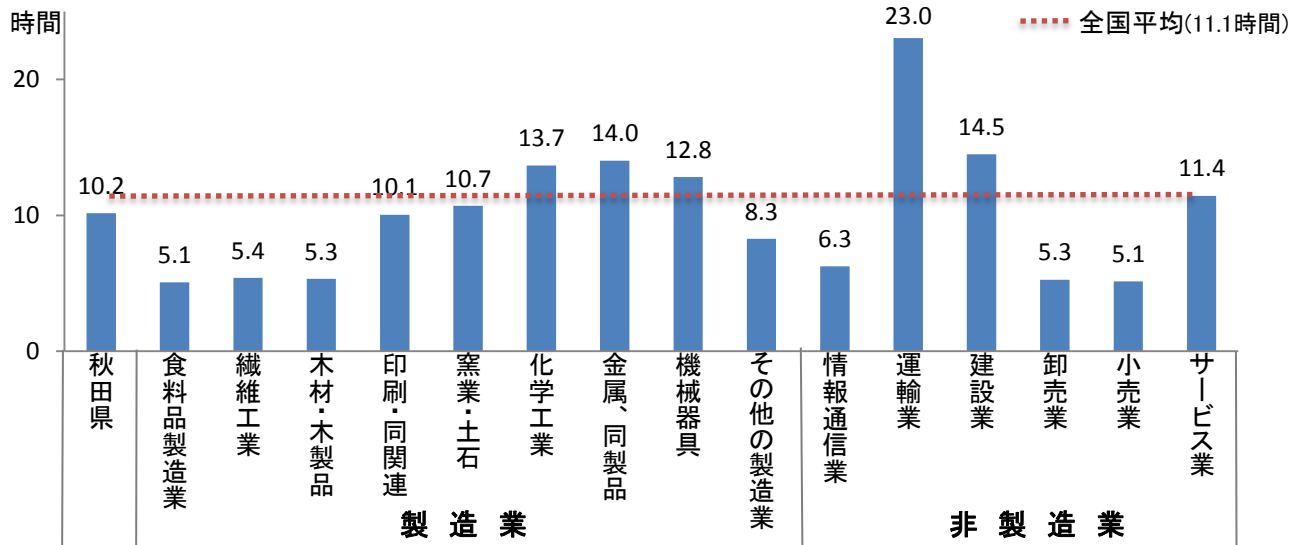


(2) 月平均残業時間（時間外労働・休日労働）

本県における従業員1人あたりの月平均残業時間をみると、10.2時間で昨年の8.9時間と比べてみると1.25時間の増加している。全国平均の11.1時間と比較すると、本県の方が0.99時間下回っており、従業員の残業時間が少ないことが窺える。

業種別にみると、1人あたりの月平均残業時間が最も多いのは「運輸業」の23.0時間（昨年21.5時間）となっており、次いで、「建設業」が14.5時間（11.6時間）、「金属・同製品」が14.0時間（昨年15.6時間）となっている。（図－10）

図一 10 1人あたり月平均残業時間

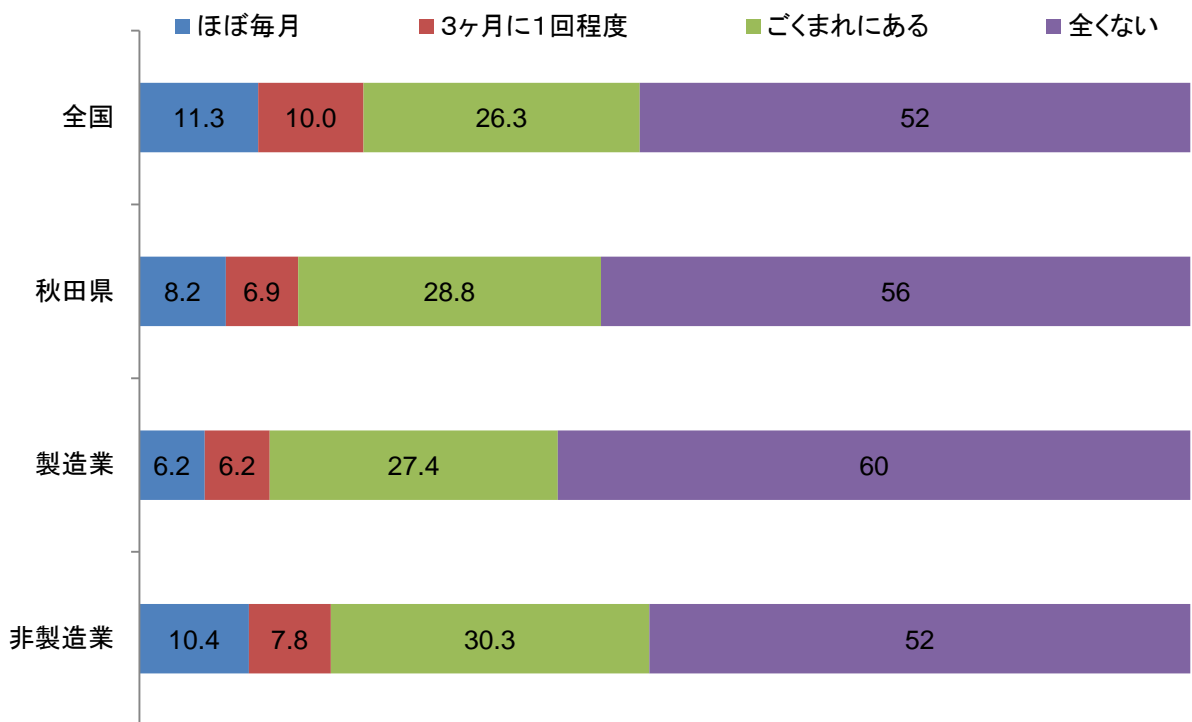


(3) 時間外労働が45時間・60時間を超える従業員がいる月の頻度

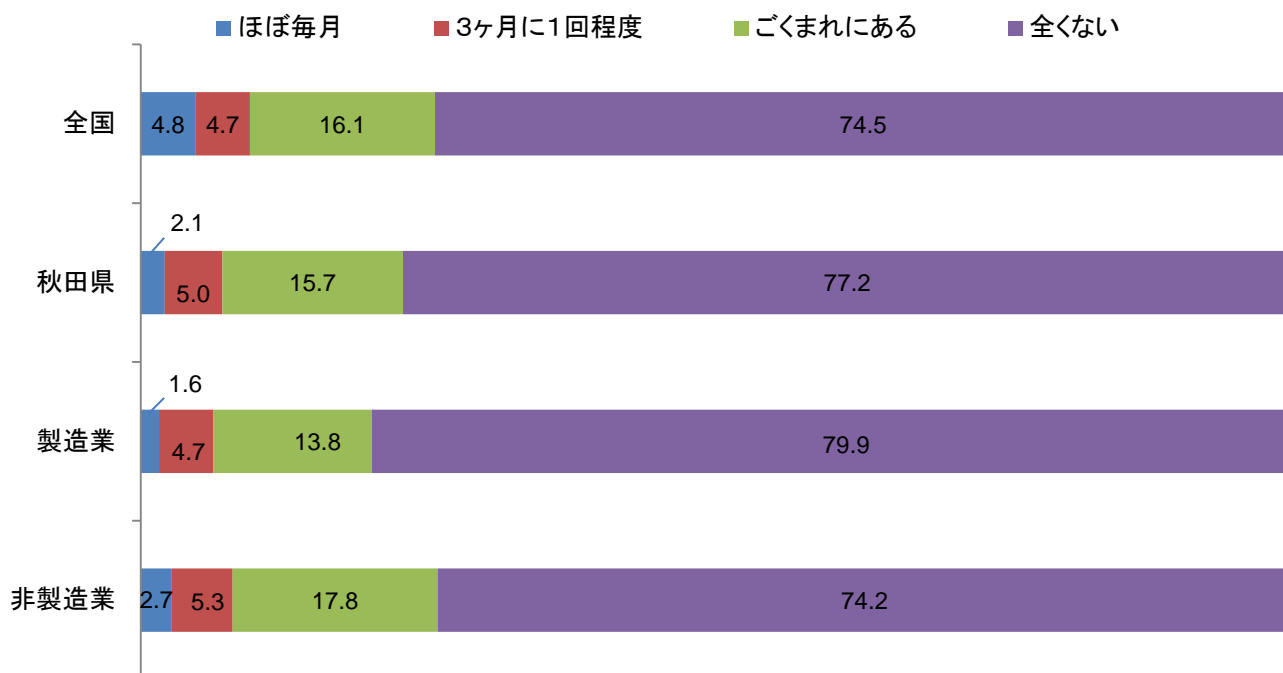
1ヵ月あたりの時間外労働が45時間を超える従業員がいる月の頻度が「ほぼ毎月」である事業所は本県では8.2%となり、3年前の調査より0.4%と僅かながら減少した。全国平均では11.3%であり、3年前の調査よりも0.4%微増する結果となった。

また、1ヵ月あたりの時間外労働が60時間を超える従業員がいる月が「ほぼ毎月」である事業所は本県が2.1%となった。全国平均では4.8%となり、こちらも3年前の調査より1.0%増加する結果となった。従業員規模が大きくなると時間外労働が増加傾向にあり、従業員規模が「100～300人」の事業所では、45時間を超える従業員がいる月の頻度が71.0%、60時間を超える従業員がいる月の頻度は47.2%であった。(図一11、図一12)

図一 11 1ヵ月の時間外労働が45時間を超える従業員がいる月の頻度



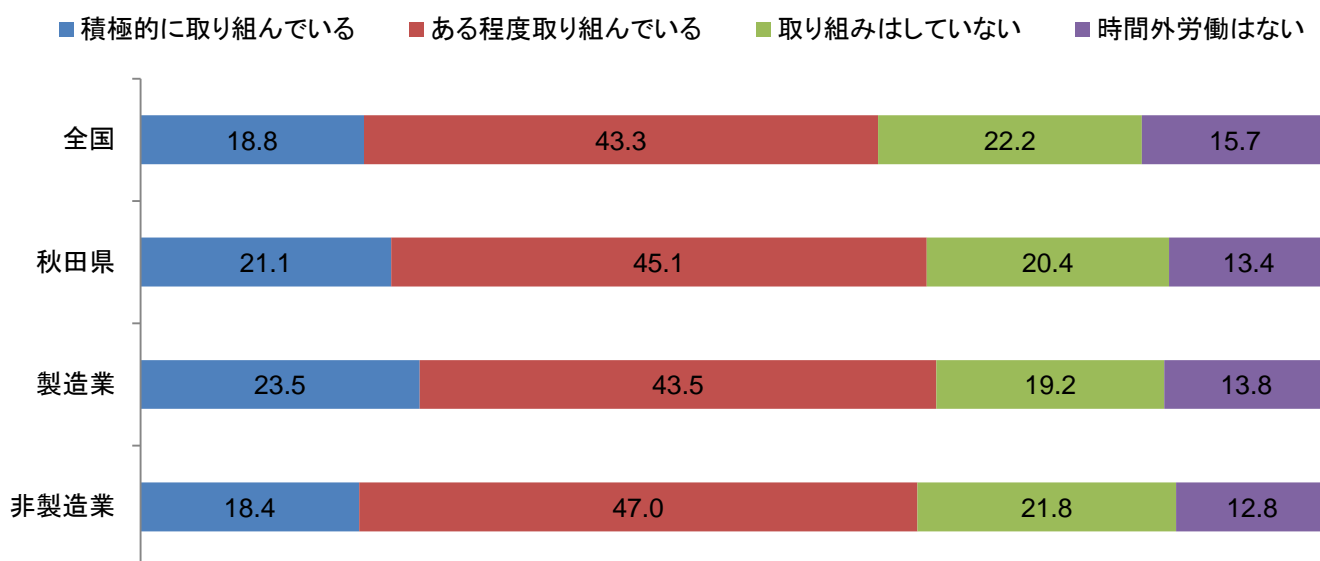
図－１２ １カ月の時間外労働が６０時間を超える従業員がいる月の頻度



(4) 時間外労働削減の取り組みの有無

本県の事業所のうち時間外労働を削減しようとする取り組みについて、「ある程度取り組んでいる」と回答した割合が45.1%で最も多く、次いで、「積極的に取り組んでいる」は21.1%、「時間外労働はない」は13.4%となり、結果として、これらの3つを合わせると81.9%の事業所で時間外労働を削減する取り組みが行われている。3つ合わせた割合は全国平均の77.8%と比較すると、4.1%高い割合となった。(図－１３)

図－１３ 時間外労働削減の取り組みの有無

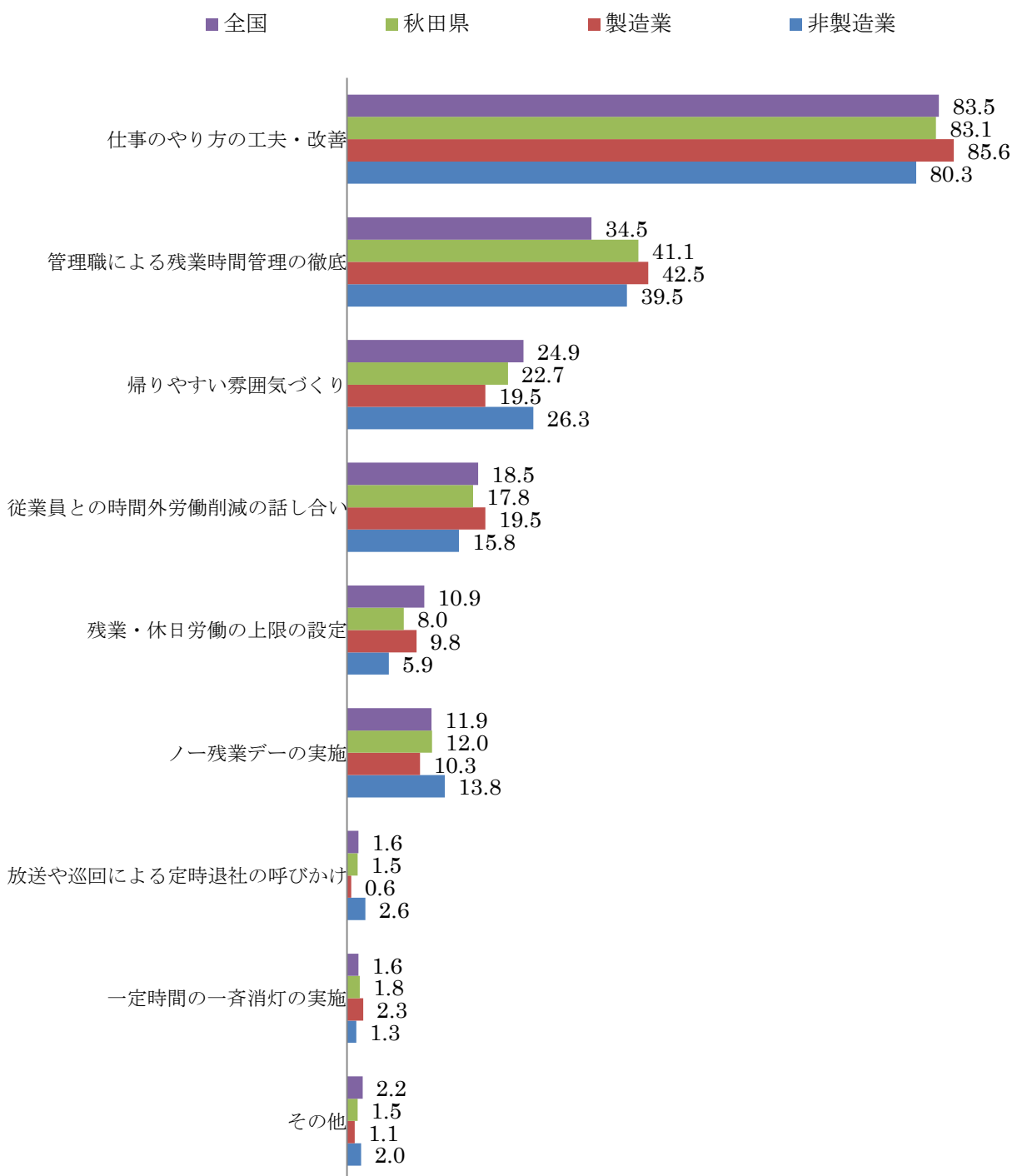


(5) 時間外労働削減の取り組み内容

時間外労働を削減する取り組みについて3項目以内で選択してもらった結果、「仕事のやり方の工夫・改善」が83.1%で最も多く、次いで「管理職による残業時間管理の徹底」が41.1%、「帰りやすい雰囲気づくり」が22.7%、「従業員と時間外労働削減の話し合い」が17.8%という結果となった。本県では、全国平均の割合比べて「管理職による残業時間管理の徹底」が多くなっている。

業種別にみると、製造業は「仕事のやり方の工夫・改善」が85.6%で最も多く、全国平均の83.5%と比較すると2.1%高い割合となっており、「管理職による残業時間管理の徹底」は42.5%と全国平均の34.5%を8.0%と大きく上回っている。対して、非製造業は「帰りやすい雰囲気」が26.3%、「ノー残業デーの実施」が13.8%と全国並びに本県の平均割合を上回った結果となった。(図-14)

図-14 時間外労働削減の取り組み内容



5 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数

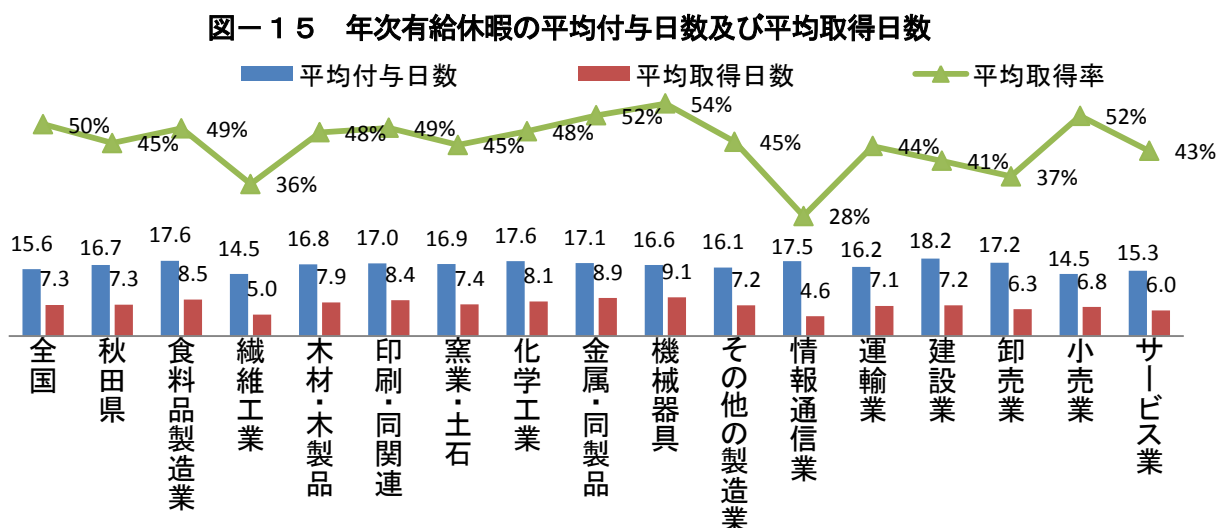
従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数(※2)は、16.7日(昨年16.3日)となっており、全国平均の15.6日(昨年も15.6日)より、本県が1.1日多い結果となり、増加傾向にあることが窺える。

内訳をみると、1人当たりの平均付与日数が最も多い割合が「15～20日未満」の48.1%(昨年48.6%)となっており、次いで、「20～25日」の29.3%(昨年29.1%)となっており、これらの2つを合わせると、7割強を占める割合となっている。

対して、従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は7.3日(昨年6.9日)と昨年と比較すると、0.4日の微増だが、4年ぶりに日数の増減がある結果となり、全国平均の7.3日(昨年7.1日)と比較するとほぼ同じ割合となった。

また、平均取得率をみると、本県は1人あたり45%(昨年44%)となり、全国平均の50%(昨年48%)と比べると、5%低い割合となった。業種別にみると、「機械器具」が54%と最も高く、次いで、「金属・同製品」が52%、「印刷・同関連」が49%となっている。(図-15)

※2 労働基準法では6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員(パートタイマーを含む。)に対し有給休暇を10日間付与することが定められている。



6 平成25年3月新規学卒者の採用と初任給

(1) 新規学卒者の採用状況

平成25年度3月の新規学卒者の採用数は220名(昨年185名)となり昨年度より35名上回る結果となり、4年連続で本県における新規学卒者の採用数が増加している。(表-2)

表-2 新規学卒者の採用状況

		平成25年度3月卒		平成24年度3月卒	
		採用予定数	採用人数	採用予定数	採用人数
大学卒	技術系	24	22	20	19
	事務系	23	22	19	19
短大卒 (含高専卒)	技術系	9	9	9	9
	事務系	0	0	3	3
専門学校卒	技術系	12	12	8	8
	事務系	7	7	0	0
高校卒	技術系	142	130	128	114
	事務系	19	18	13	13
合計		236	220	200	185

(2) 平成25年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額

本県における平成25年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額（平成25年6月支給額）を学卒別にみると、以下の結果となった。（表－5）

■ 大学卒

大学卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が182,333円（加重平均：186,848円）となり、昨年度の180,633円（加重平均：182,868円）と比較すると、1,700円の増加となった。一方、事務系が169,198円（加重平均：175,489円）となり、昨年度の175,171円（加重平均：179,443円）と比較すると、5,973円減少する結果となった。

■ 短大卒(含高専卒)

短大（含高専）卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が158,425円（加重平均：165,783円）となり、昨年初任給額の149,090円（加重平均：148,910円）と比較すると、9,335円上回り、大幅な増加となっており、事務系は当該者がいなかった。

■ 専門学校卒

専門学校（専修学校：2年制以上）卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が146,364円（加重平均：148,357円）となり、昨年度の165,700円（加重平均：160,800円）と比較すると、19,336円減少した。一方、事務系が149,700円（加重平均：148,357円）となった。

■ 高校卒

高校卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が141,582円（加重平均：141,623円）となっており、昨年度の139,399円（加重平均：139,951円）と比較すると、2,243円増加した。一方、事務系が136,665円（加重平均：136,354円）となり、昨年度の138,289円（加重平均：137,915円）より1,935円減少する結果となった。

表－3 新規学卒者の初任給額（加重平均）

単位：円

		平成25年3月新規学卒者			
		全国平均	秋田県	製造業	非製造業
大学卒	技術系	193,863	186,848	189,051	183,667
	事務系	191,354	175,489	164,705	184,475
短大卒 (含高専卒)	技術系	173,081	165,783	147,000	175,175
	事務系	167,886	—	—	—
専門学校卒	技術系	167,750	147,750	137,250	153,000
	事務系	164,833	148,357	146,875	150,333
高校卒	技術系	158,406	141,623	139,622	147,274
	事務系	151,147	136,354	136,513	135,800
		平成24年3月新規学卒者			
		全国平均	秋田県	製造業	非製造業
大学卒	技術系	193,045	182,868	187,664	176,275
	事務系	190,766	179,443	177,250	180,028
短大卒 (含高専卒)	技術系	172,083	148,910	149,350	148,558
	事務系	164,104	159,000	—	159,000
専門学校卒	技術系	168,980	160,800	155,467	164,000
	事務系	165,003	—	—	—
高校卒	技術系	156,863	139,951	139,178	144,076
	事務系	152,618	137,915	134,750	139,321

〈単純平均〉各事業所の1人当たり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値です。

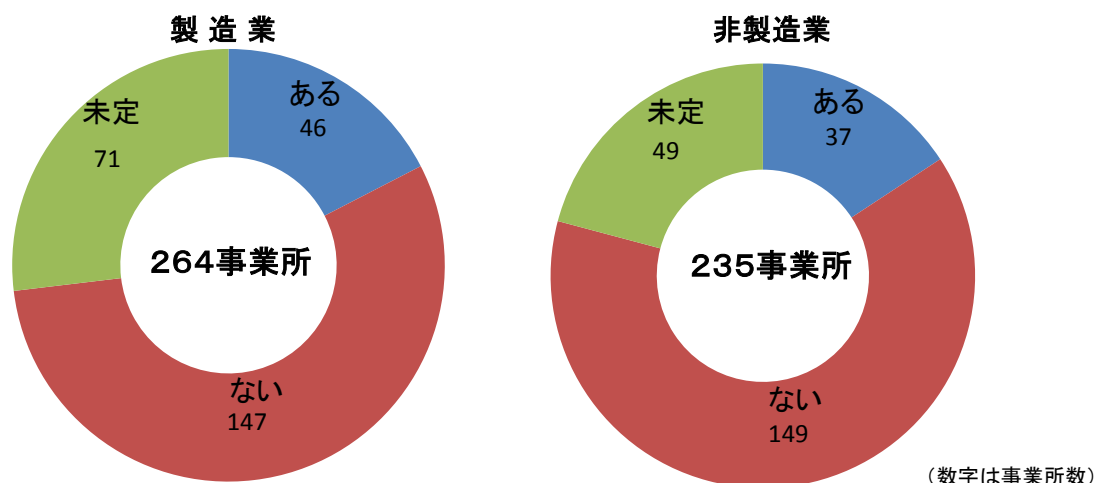
〈加重平均〉各事業所の1人当たり平均初任給額に採用した人数を乗じて得た数の総和を採用した人数の総和で除した数値です。

7 平成26年3月新規学卒者の採用計画

平成26年3月新規学卒者の採用計画についてみると、「採用計画がある」とする事業所は製造業が46事業所で17.4%（昨年44事業所17.5%）、非製造業が37事業所で15.7%（32事業所14.4%）となっている。製造業は昨年3月と比較すると、横ばいではあるが、非製造業は1.3ポイント増加している。

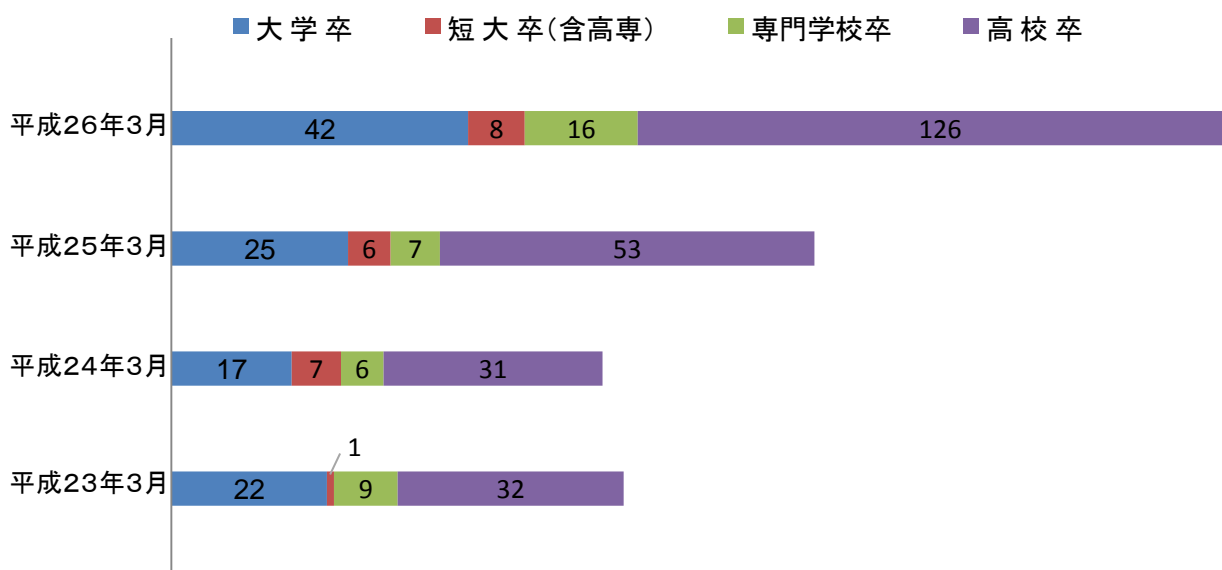
また、「採用計画がない」とする事業所は、製造業が147事業所で55.7%（昨年147事業所58.6%）、非製造業が149事業所で63.4%（昨年139事業所62.3%）となっており、昨年3月と比べると、製造業は2.9ポイント減少し、非製造業は1.1%増加する結果となった。（図-16）

図-16 平成26年度3月卒採用計画



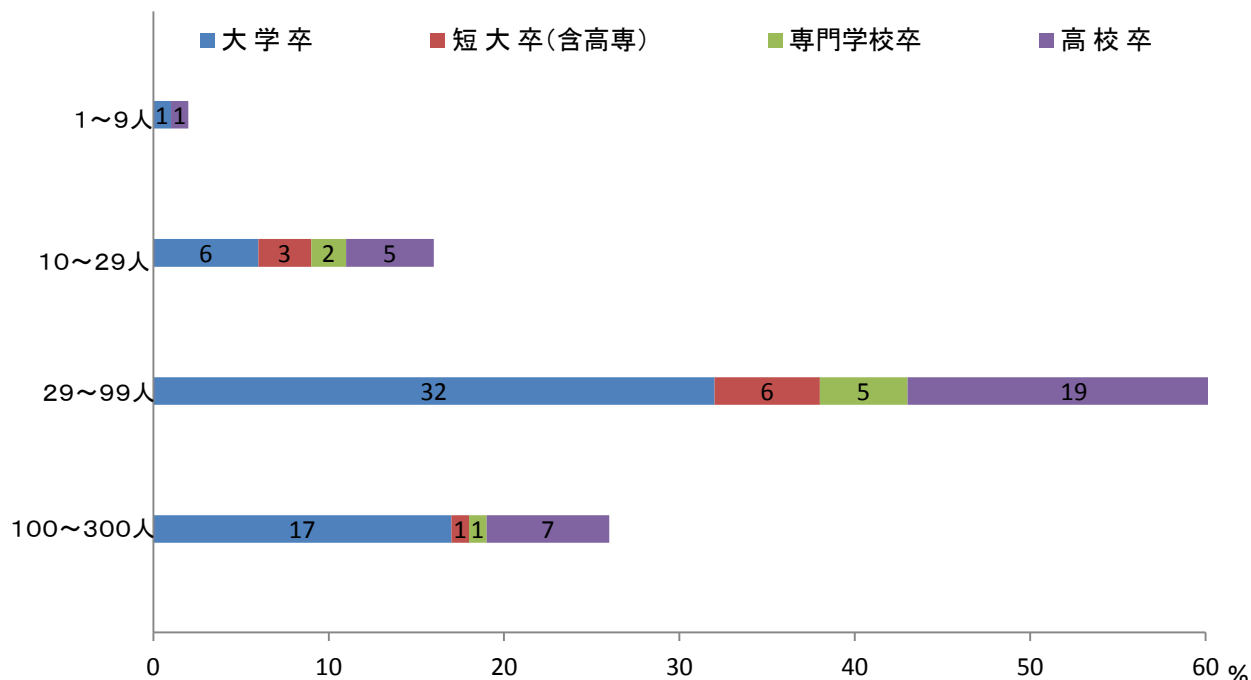
平成26年3月の新規学卒者採用計画をみると、高校卒の採用を計画しているのが126事業所（昨年53事業所）と最も多く、昨年度より73事業所と大幅に増加している。次いで、大学卒の採用計画が42事業所（昨年25事業所）と17事業所の増加、専門学校卒の採用計画が16事業所（昨年7事業所）で9事業所の増加、短大（含高専）卒が8事業所（昨年6事業所）で2事業所の増加という結果となり、新規学卒者採用計画が増加傾向にあり、本県で就職活動を行っている学生等にとって明るい兆しとなっている。（図-17）

図-17 新規学卒者採用計画



また、従業員数規模別にみると、大学卒および高校卒の採用計画が最も多い割合だったのが、「29～99人」規模で前者が32事業所、後者が19事業所となった。従業員規模が大きいと採用計画を多く見込む傾向があり、「29～99人」と「100～300人」規模の事業所では、その動きが顕著である。（図－18）

図－18 従業員数規模別採用計画



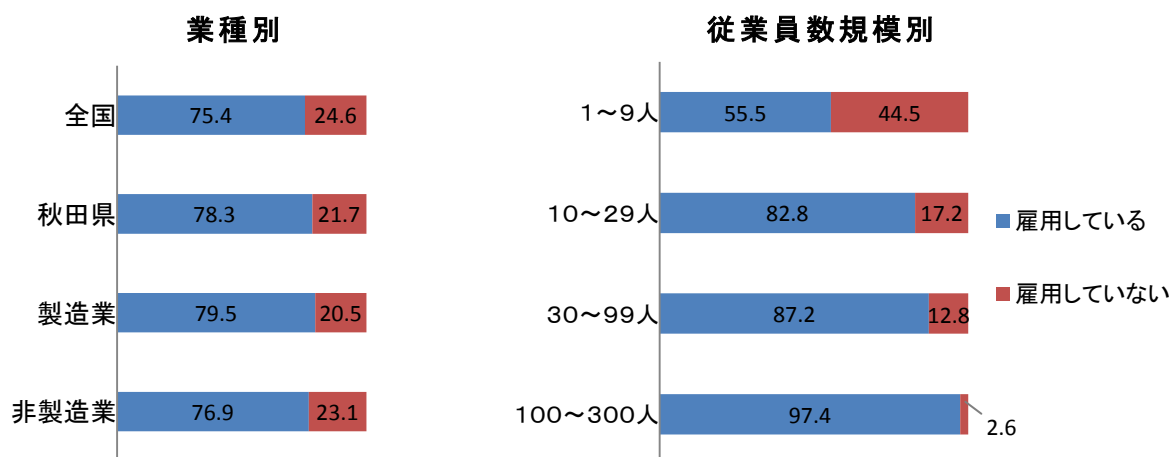
8 高年齢者の雇用

(1) 高年齢者の雇用の有無

本県における60歳以上の高年齢者の雇用状況を見ると、高年齢者を「雇用している」事業所は78.3%（昨年78.7%）となっており、昨年と比べるとほぼ横ばいであり、全国平均の75.4%と比較すると、2.9ポイント上回る結果となった。対して、「雇用していない」事業所は、21.7%（昨年21.3%）となっており、全国平均の24.6%と比較すると、下回る結果となった。

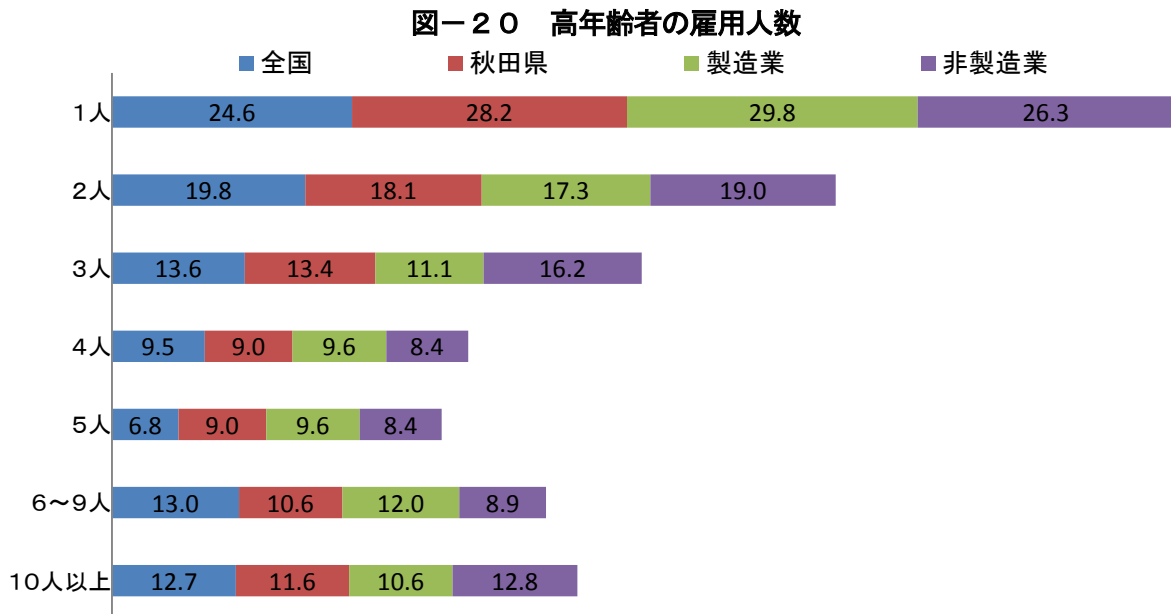
従業員数規模別でみると「100～300人」規模では「雇用している」事業所は97.4%（昨年67.6%）となっており、昨年と比較すると、29.8ポイント雇用率が上回る割合となり、従業員規模が大きいと雇用率が高いことが窺える。（図－19）

図－19 高年齢者の雇用の有無



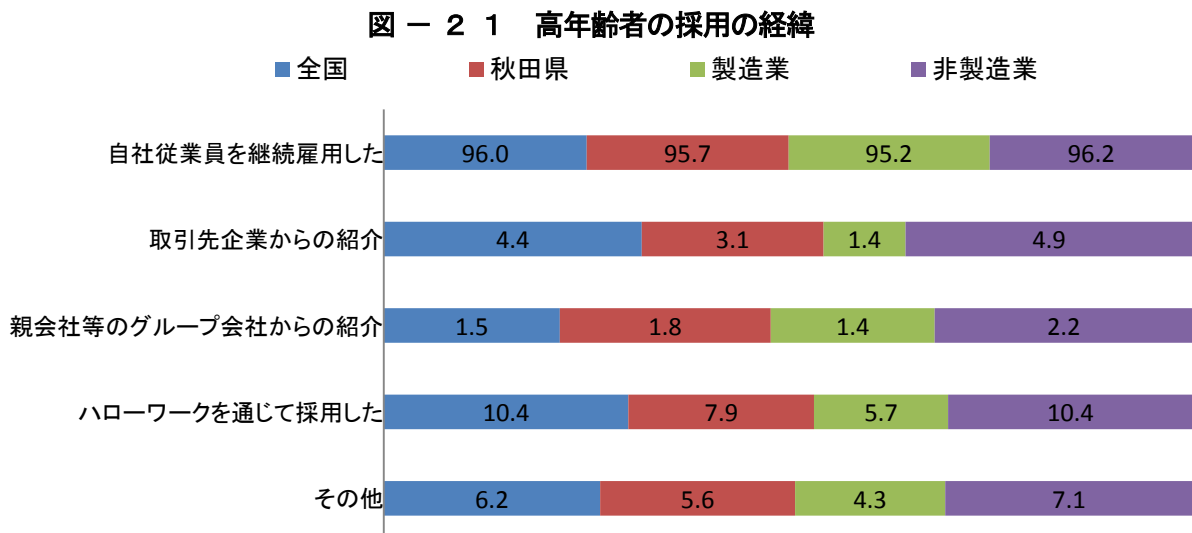
(2) 高齢者の雇用人数

(1) の問いで「雇用している」と回答のあった事業所を対象に、高齢者の雇用人数について回答してもらった結果、本県で最も多かった雇用人数「1人」が28.2%となっており、次いで、「2人」の18.1%、「3人」の13.4%という結果となっている。(図-20)



(3) 高齢者の採用の経緯

(1) の問いで「雇用している」と回答のあった事業所を対象に高齢者を採用の経緯について、複数回答してもらった結果、本県で最も多かったのは「自社従業員を継続雇用した」が95.7%と全国平均とほぼ同じ割合となった。次いで、「ハローワークを通じて採用した」が7.9%と全国平均の10.4%を2.5ポイント下回る結果となった。本結果から、長年職務に従事し、従業員として培ってきた知識や技術を活用していく事業所が多いことが窺える。(図-21)

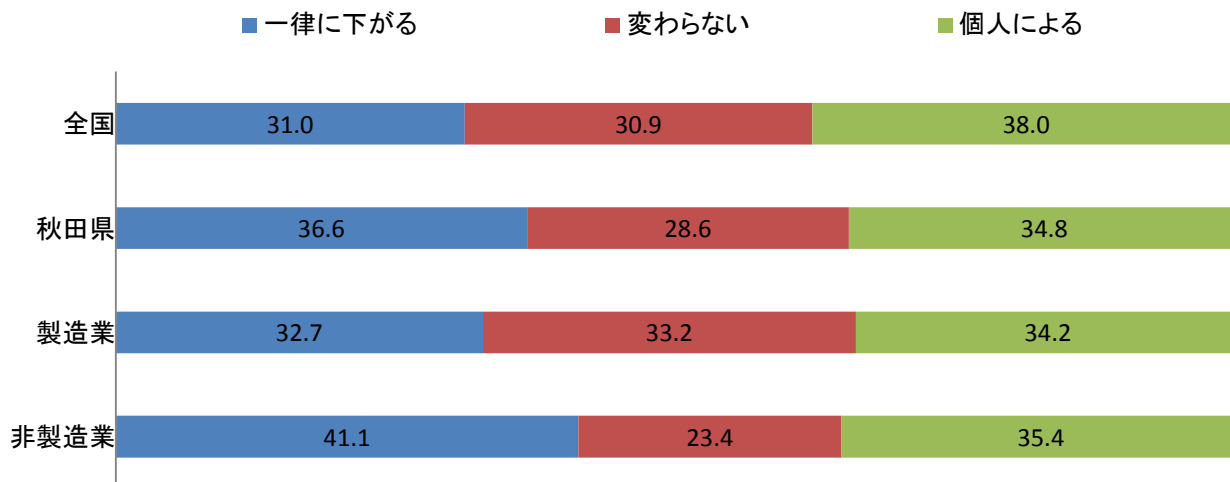


(4) 高齢者の賃金の変化

(3) の問いで「自社従業員を継続雇用した」と回答のあった事業所を対象に高齢者の賃金の変化について、三者択一で答えてもらったところ、「一律に下がる」が36.6%となり全国平均の31.0%と比べると、5.6%下回っている。次いで、「個人による」が34.8%、「変わら

ない」が28.6%という結果となった。業種別にみると、製造業は「個人による」が34.2%となっており、次いで、「変わらない」が33.2%、「一律に下がる」が32.7%という結果となった。一方、非製造業は「一律に下がる」が41.1%と最も多く、次いで、「個人による」が35.4%、「変わらない」が23.4%という結果となった。（図-22）

図-22 高齢者の賃金の変化

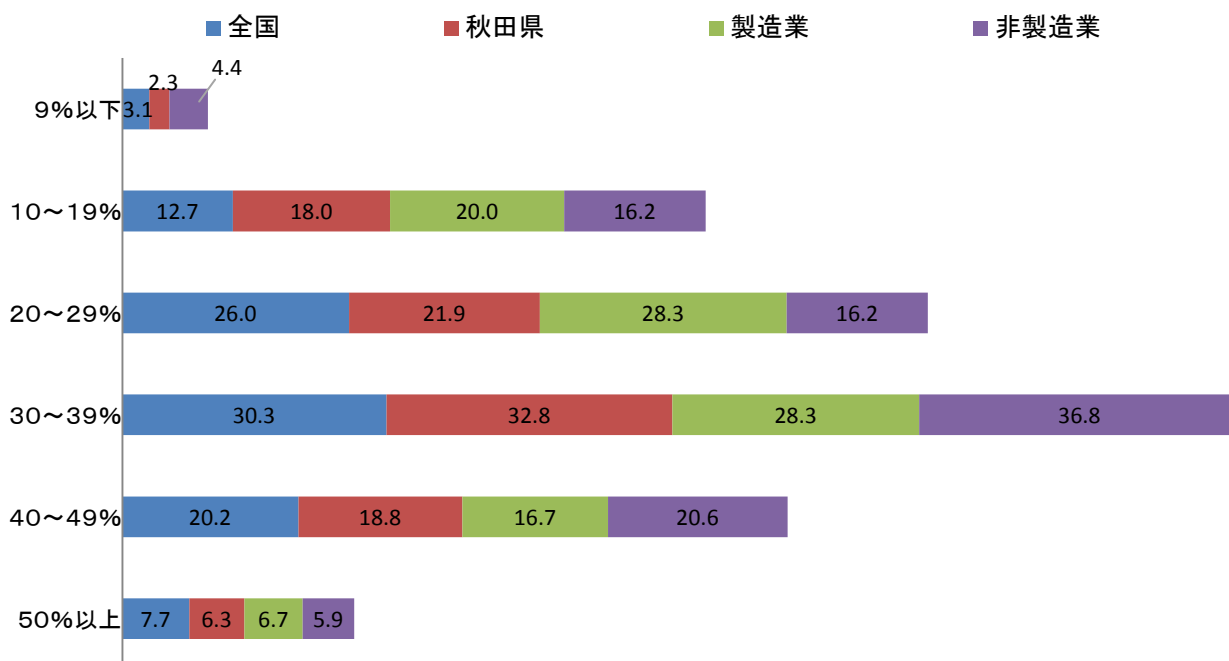


(5) 高齢者の賃金の減少率

(4)の問いで、賃金が「一律に下がる」と回答した事業所を対象に、労働時間および労働日数変わらない場合の賃金の減少率について答えてもらったところ、本県において最も減少率が高いのが「30～39%」の32.8%となっており、全国平均の30.3%と比較すると2.5%減少率が低いと結果となった。

業種別にみると、製造業は「20～29%」と「30～39%」が28.3%と同じ割合となり、次いで、「10～19%」が20.0%となっている。対して、非製造業は「30～39%」が36.8%、次いで、「10～19%」と「20～29%」が16.2%と同じ減少率となっている（図-23）

図-23 高齢者の賃金の減少率

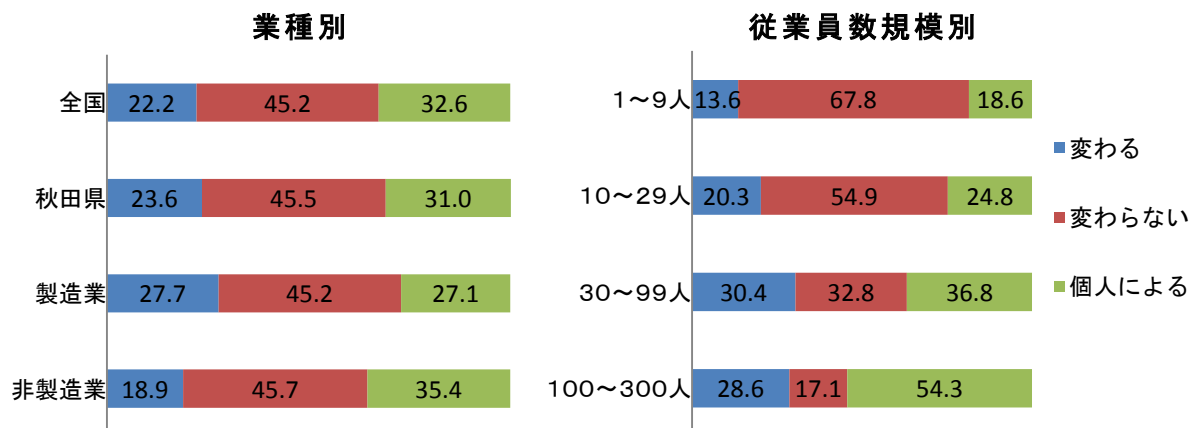


(6) 高齢者の役職の変化

(3)の問いで、「自社従業員を継続雇用した」と回答のあった事業所を対象に高齢者の役職の変化について三者択一で回答してもらった結果、「変わらない」が45.5%となり、全国平均の45.2%と比較するとほぼ同じ割合である。次いで、「個人による」が31.0%、「変わる」が23.6%という結果となった。

従業員数規模別で見ると、「1～9人」規模では「変わらない」が67.8%という割合となっており、「100～300人」規模では「個人による」が54.3%、「30～99人」規模では「変わる」が30.4%という結果となっている。(図-24)

図-24 高齢者の役職の変化

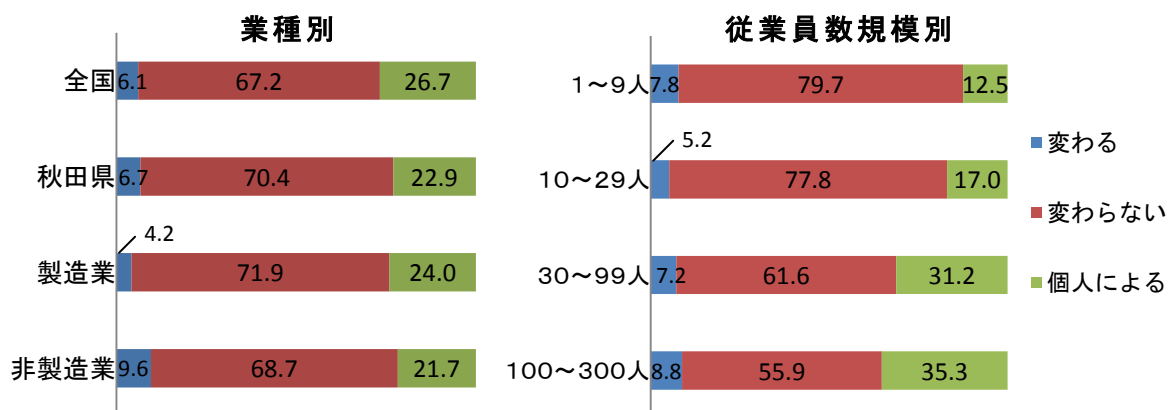


(7) 高齢者の仕事の内容の変化

(3)の問いで、「自社従業員を継続雇用した」と回答のあった事業所を対象に、高齢者の仕事の内容の変化について回答してもらった結果、「変わらない」が70.4%と本県の7割を占める割合となり、全国平均の67.2%と比べても3.2ポイント上回る結果となった。製造業および非製造業においても「変わらない」と回答した割合は約7割を占め、自社従業員を継続雇用しても仕事内容に変化がないことが窺える。

従業員数規模別にみると、「1～9人」規模では79.7%と最も割合が高く、次いで、「10～29人」が77.8%、「30～99人」が61.6%となっている。事業所の従業員数が少ないほど、仕事内容にさほど動きがみられない結果となった。(図-25)

図-25 高齢者の仕事の内容の変化

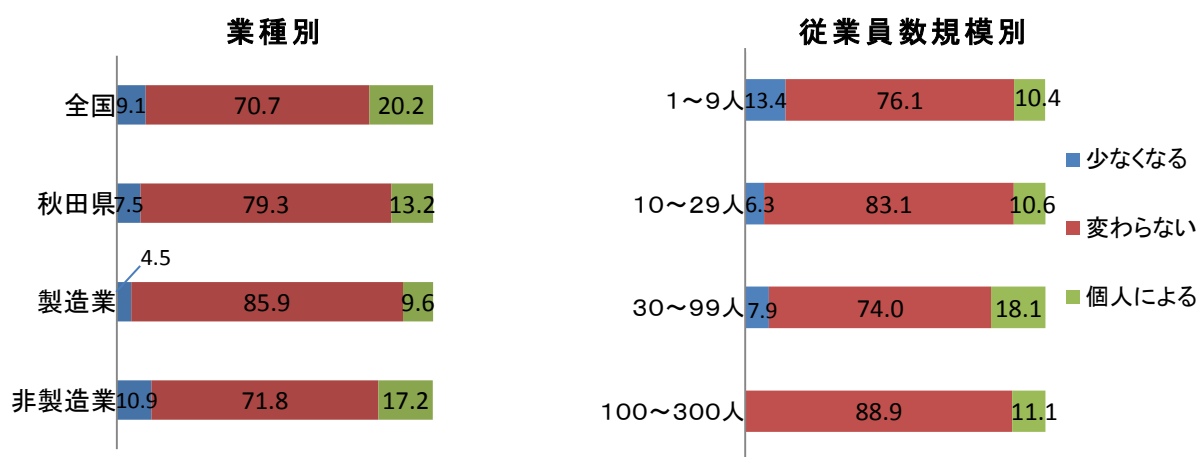


(8) 高齢者の1日の所定労働時間の変化

(3) の問いで、「自社従業員を継続雇用した」と回答のあった事業所を対象に、高齢者の1日の所定労働時間の変化について回答してもらったところ、「変わらない」が79.3%と本県全体の約8割を占めており、全国平均の70.7%と比較すると8.6ポイント上回り、所定労働時間の増減について変わりが少ない結果となった。

従業員数規模別にみると、「100～300人」規模では「変わらない」が88.9%と最も高く割合となった。また、「少なくなる」と回答したポイントが最も多かった「1～9人」規模では13.4%という結果となっている。(図-26)

図-26 高齢者の1日の所定労働時間の変化

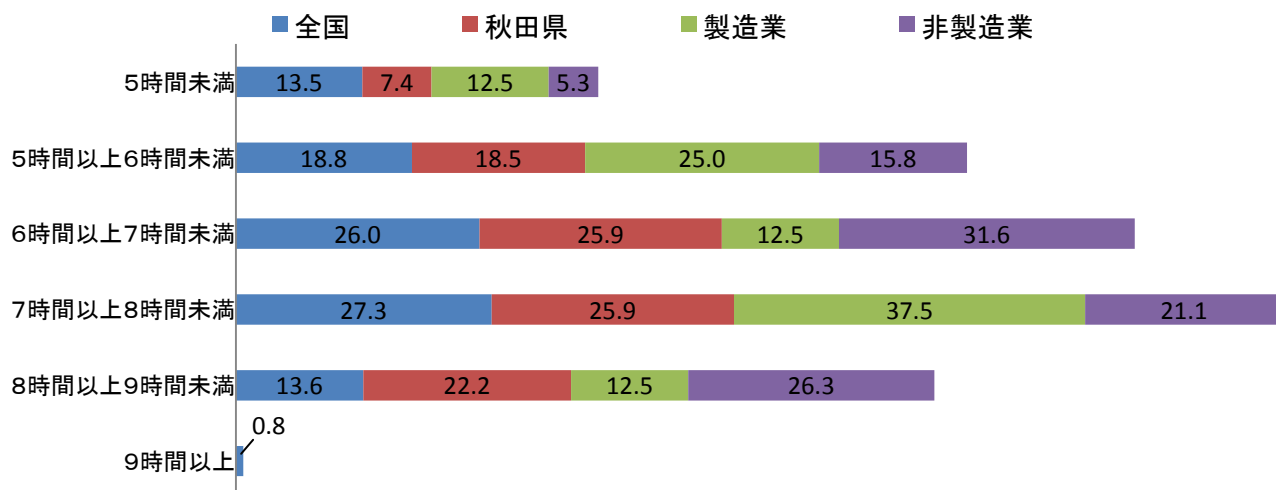


(9) 高齢者の1日の所定労働時間数

(7) の問いで、「少なくなる」と回答のあった事業所を対象に、高齢者の1日の所定労働時間数を回答してもらったところ、本県において「6時間以上7時間未満」及び「7時間以上8時間未満」の割合が25.9%となり、「6時間以上8時間未満」で労働に従事している割合が高い結果となった。

業種別にみると、製造業では、「7時間以上8時間未満」が37.5%と全体の3割を占めており、次いで、「5時間以上6時間未満」が25.0%となっている。対して、非製造業では、「6時間以上7時間未満」が31.6%となっている。(図-27)

図-27 高齢者の1日の所定労働時間数

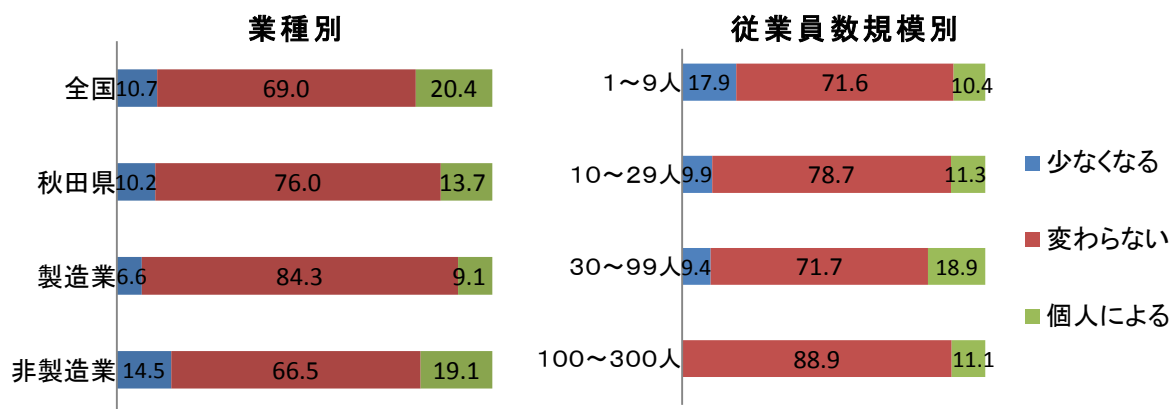


(10) 高齢者の週所定労働時間日数の変化

(3) の問いで、「自社従業員を継続雇用した」と回答のあった事業所を対象に、高齢者の所定労働時間日数の変化について回答してもらったところ、「変わらない」が76.0%と最も高く、本県において従業員を継続雇用した中の7割が週所定労働時間に変化がないという結果になった。

従業員数規模別にみると、従業員数の規模が大きい事業所では、「変わらない」と回答するポイントが高く、「100～300人」規模では88.9%と8割強を占めている。また、従業員数規模が小さな事業所では、「少なくなる」と回答するポイントが高い傾向があり、「1～9人」規模が17.9%となっている。(図-28)

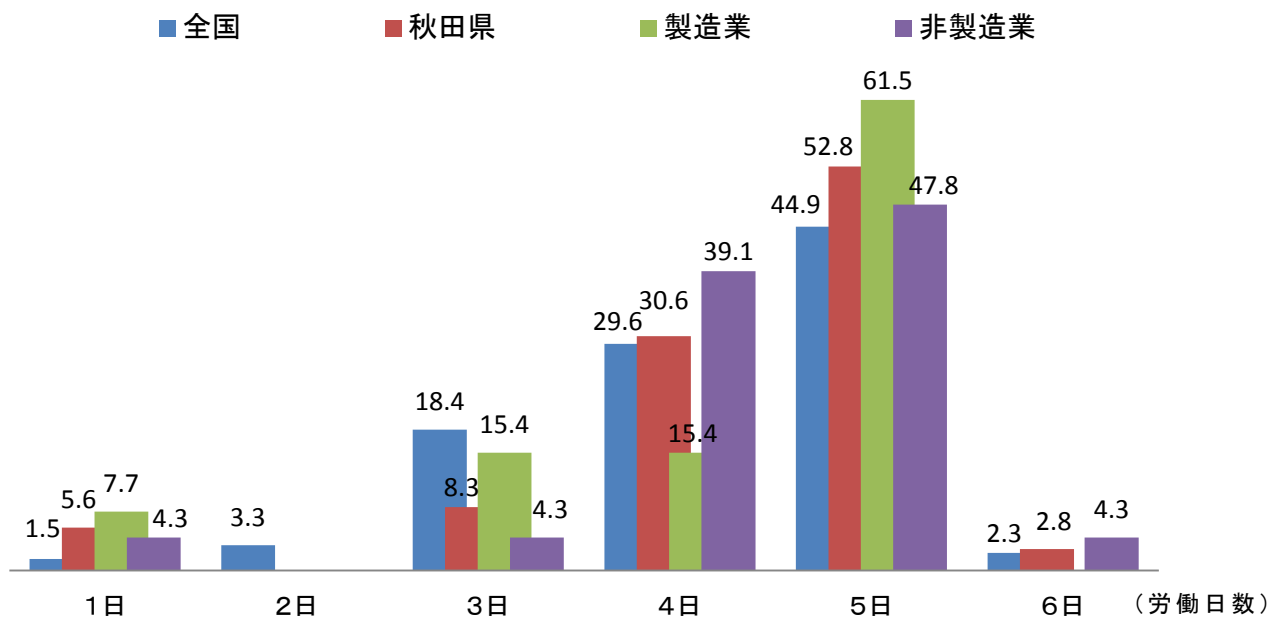
図-28 高齢者の週所定労働時間日数の変化



(11) 高齢者の週所定労働時間日数

(10) の問いで、「少なくなる」と回答のあった事業所を対象に、高齢者の所定労働時間日数について回答してもらったところ、「5日」が52.8%と全体の5割を占める割合となっており、「4日」が30.6%と全体の3割を占め、両者を合わせると8割を占める。この結果から、本県において、高齢者を継続雇用していても、従来と変化することなく業務に従事させている事業所が多いことが窺える。(図-29)

図-29 高齢者の週所定労働時間日数の変化



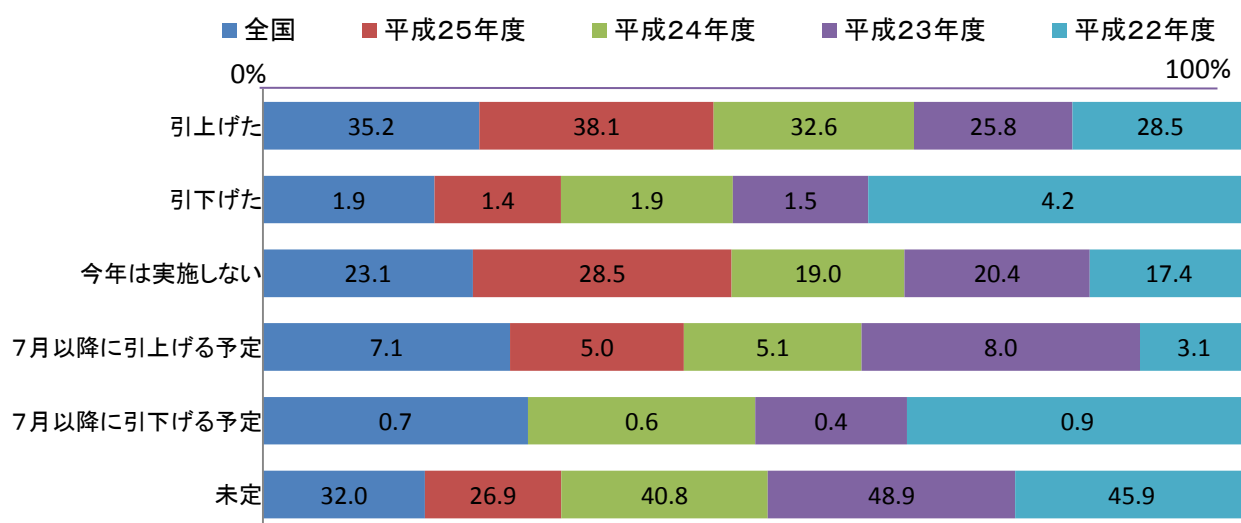
9 賃金改定状況

(1) 賃金改定実施状況

平成25年1月1日から7月1日（調査時点）までの賃金の改定状況を見ると、賃金を「上げた」と回答した事業所は191事業所38.1%となり、昨年の154事業所32.6%に比べ5.5ポイント増加しており、全国平均35.2%と比較しても2.9ポイント上回り、増加傾向にあることが窺える。

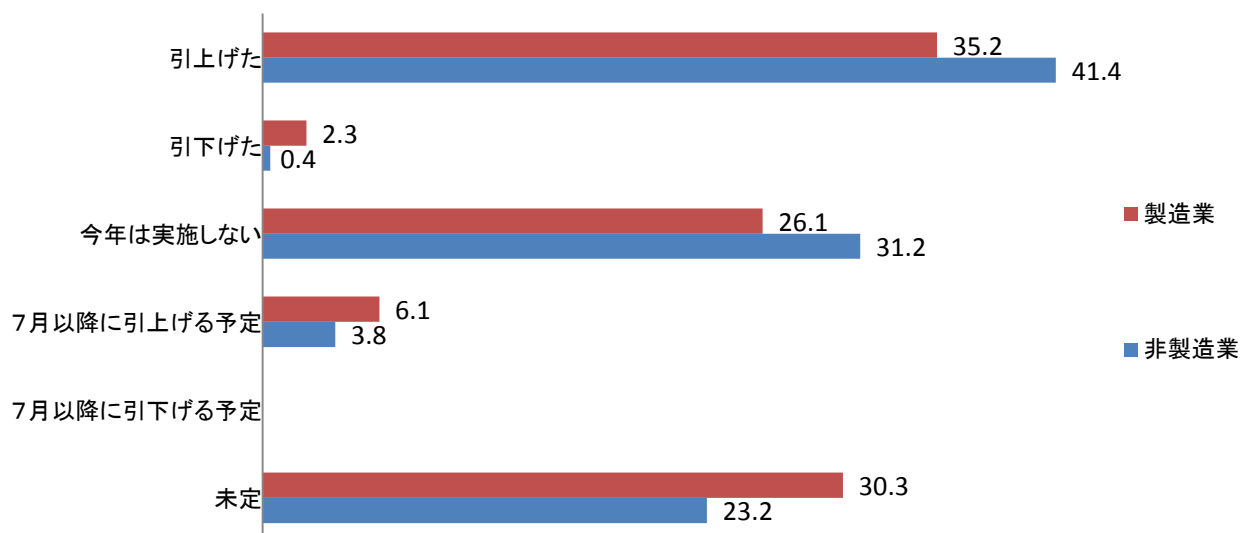
一方、賃金を「下げた」と回答した事業所は7事業所1.4%と昨年の9事業所1.9%と比べると0.5ポイント僅かながら減少した。また、賃金改定について「未定」と回答した事業所は135事業所26.9%となっており、先行きへの不安等の要素が垣間見える結果となった。（図-30）

図-30 賃金改定実施状況



業種別にみると、賃金を「上げた」とする事業所が製造業では35.2%となり、昨年度の28.7%と比較すると、6.5ポイント増加した。対して、非製造業が41.4%となり、昨年36.9%と比べると4.5ポイント増加する結果となった。このような結果から、製造業、非製造業ともに増加傾向にあることが窺える。（図-31）

図-31 賃金改定実施状況（業種別）



(2) 平均昇給額

本県において、賃金改定を実施した事業所の中で「引上げ」を行った事業所の昇給額をみると、単純平均が5,180円（全国平均：6,583円）、加重平均が4,094円（同：4,980円）となっている。

加重平均で業種別にみると、製造業が3,294円、非製造業が5,737円と非製造業が2,443円高くなっている。また昇給額が最も高かった業種は製造業では「印刷・同関連」で6,416円、非製造業では「建設業」で7,635円となっている。（表－5）

「引下げ」を行った事業所の降給額をみると、本県全体では単純平均で23,968円（全国平均：18,285円）、加重平均で9,394円（同：9,679円）となっており、加重平均で業種別に見た場合は、製造業が9,508円、非製造業が6,250円という結果となった。（表－6）

表－4 平均昇給(引上げ事業所)

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)
単純平均	6,583	2.69	5,180	2.39	4,129	1.99	6,208	2.74
加重平均	4,980	2.01	4,094	1.85	3,294	1.57	5,737	2.35

表－5 平均昇給(引下げ事業所)

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)
単純平均	18,285	7.11	23,968	12.68	27,512	14.68	6,250	3.16
加重平均	9,679	3.61	9,394	5.62	9,508	5.73	6,250	3.16

また、秋田県全産業の平均昇給額をみると、加重平均で3,103円（単純平均：3,100円）と昨年の加重平均2,591円（同：2,695円）に比べて509円増加している。

業種別に加重平均をみると、製造業が2,507円（単純平均：1,821円）に対して、非製造業が4,194円（同：4,351円）と製造業と非製造業では1,687円の差が生じている。（図－32）

図－32 平均昇給額の推移（加重平均）

